

4-Tage-Woche: Eine Lösung für alle?

Miriam Laschinski, Jenny Hahs, Martin Buchner

AUF EINEN BLICK

- Der Impuls stellt erste Befunde der Forschung aus einem DIFIS-Workshop rund um Konzepte der 4-Tage-Woche vor.
 - Wenn Arbeitszeitreduktion lediglich zu einer Verschiebung der Lage der Arbeitszeit führt, werden individuelle, kollektive sowie betriebliche Herausforderungen dadurch nicht aufgelöst, sondern können sich im Gegenteil noch verschärfen.
 - Alternativen stellen Arbeitszeitkonzepte mit ganzheitlichem Lebenslaufbezug dar.
 - Datengrundlagen zu individuellen und kollektiven Arbeitszeitpräferenzen und -gestaltungsmöglichkeiten sowie zur Erfassung von Arbeitszeiten müssen verbessert und ausgebaut werden.
-

ZUM STAND DER 4-TAGE-WOCHE

Die 4-Tage-Woche ist in aller Munde – ob bei den Tarifverhandlungen der GDL und der Deutschen Bahn im Winter 2023/24, in Form von Modellprojekten in kleinen und mittelständischen Unternehmen oder in größeren (internationalen) Initiativen wie der *4 Day Week Global*. Auch aktuelle Studien deuten darauf hin, dass der Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion auf der individuellen Ebene sehr hoch ist. So geben in einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung bspw. 53 % der Befragten an, dass sie eine verkürzte Arbeitszeit – allerdings mehrheitlich nur bei vollem Lohnausgleich – befürworten würden.¹ Ein Blick auf den Begriff der 4-Tage-Woche zeigt jedoch, dass das Konzept und seine Anwendung keineswegs so einheitlich wie die Wünsche nach Arbeitszeitreduktion sind. Das Modell der *Condensed Week* sieht bspw. keine Reduktion der Arbeitszeit, sondern lediglich eine Verschiebung der Arbeitszeit von fünf auf vier Tage vor. Daneben existiert das Modell der *With Pay or Terms Reduction*, innerhalb dessen zwar eine tatsächliche Reduktion der Arbeitszeit durch eine Verteilung auf weniger Wochenarbeits-tage stattfindet, diese jedoch mit einem Lohnverlust einhergeht. Bei den *Flexible Days off* oder *Fixed Day*

off werden Wochenarbeitstage auf vier Tage verkürzt und der zusätzliche freie Tag kann entweder individuell gewählt oder vom Arbeitgebenden festgelegt werden. Hier ist keineswegs eindeutig, ob dies mit vollem Lohnausgleich oder einer Lohnreduktion einhergeht.²

„Für wen wäre eine 4-Tage-Woche unter Berücksichtigung dieser Konzeptunschärfe eigentlich gewinnbringend?“ haben wir mit ausgewählten Expert*innen im Rahmen eines Workshops mit dem Titel *4-Tage-Woche – Eine Lösung für alle?* am 15.03.2024 in Bremen diskutiert. Dieser Impuls fasst die zentralen Diskussionslinien des Workshops zusammen, ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben: Er wirft ein Schlaglicht auf die aktuelle und laufende Forschung rund um das Thema.

1 WER PROFITIERT VON EINER 4-TAGE-WOCHE?

Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021³ zu Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten in Deutschland zeigen, dass sich die Arbeitszeitstruktur in den letzten Jahren nur geringfügig verändert hat. Die

durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt etwa 38,4 Stunden und rund ein Viertel der Beschäftigten arbeitet Teilzeit mit durchschnittlich 24 Stunden pro Woche. Hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer zeigen ein stärkeres Interesse an der Reduktion ihrer Arbeitszeit als Frauen, wobei 57 % der erwerbstätigen und insbesondere 63 % der vollzeitbeschäftigten Männer ihre Arbeitsstunden reduzieren möchten. Im Gegensatz dazu tendieren v. a. teilzeitbeschäftigte und über-30-jährige Frauen eher dazu, ihre Arbeitszeiten erhöhen zu wollen; 2021 wollte ein Viertel (27 %) der weiblichen Teilzeitbeschäftigten mehr arbeiten. Diese Daten verdeutlichen, dass Männer und Frauen unterschiedliche Präferenzen und Bedürfnisse hinsichtlich der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten haben, was auf variierende Lebensphasen und Rollenerwartungen hindeutet. Außerdem finden sich die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen besonders stark in der Gruppe der jungen Menschen, hier auch insbesondere der Kinderlosen und der Hochqualifizierten, wieder. In unserer Veranstaltung wurde diese Gruppe als die der ‚zukünftigen Leistungsträger*innen‘ zusammengefasst, die sich den aktuell vorherrschenden Arbeitszeitregimen so nicht mehr aussetzen möchte. Für die Forscher*innen deutet sich darin eine zunehmende Bedeutung von individuellen Entscheidungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit an.⁴ Diese könnten sich nach dem Wunsch nach ‚Souveränität von der Arbeitszeit‘ (Zeit für sich selbst, für chronografische Freiräume) sowie ‚Arbeitszeitsouveränität in der Arbeitszeit‘ (Selbstwirksamkeit in der Arbeit) richten.

Unterschiede zwischen den Branchen ergeben sich v. a. bzgl. der personellen Ressourcen: Eine Stundenreduktion erweist sich als besonders schwierig für jene, die bereits mit ungedecktem Personalbedarf kämpfen, und solche, die keine Schichtmodelle haben. Gleichzeitig könnten Arbeitszeitreduktionen zur Verbesserung der Work-Life-Balance und zur Verringerung des Fachkräftemangels beitragen. Branchenspezifische Bedürfnisse müssen daher berücksichtigt werden.⁵

Unabhängig von der konkreten Ausgestaltung eines neuen Arbeitszeitmodells, das auch als neue, dann ebenfalls wieder In- und Outsider produzierende Arbeitszeitnorm kritisch diskutiert wurde, sind die potenziellen Auswirkungen einer Arbeitszeitreduktion auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz aktuell widersprüchlich: Einerseits wird die Zunahme von Grenzproduktivität und der Anstieg von Unfallrisiken thematisiert, andererseits die Ausweitung der Erholzeiten. In der Diskussion wurde betont, dass positive Effekte auf Arbeits- und Gesundheitsschutz nur zu erwarten sind,

wenn die betriebliche Arbeitsorganisation auf die Arbeitszeitreduktion reagiert, die Arbeitsintensität nicht erhöht wird und genug Raum für soziale Interaktion zwischen den Beschäftigten besteht.

Eine weitere Herausforderung stellen Dekarbonisierung und Digitalisierung dar. Der Personalbedarf wird bspw. in der Stahlindustrie durch die grüne Transformation wachsen, da zwei Arbeitssysteme parallel sowohl ausgeschlichen und als auch überführt werden müssen. Die Umstellung von Arbeitsprozessen benötigt also auch eine umfassende Bewertung der kapazitätstechnischen Grenzen von Produktionsprozessen. Hier stellt sich die Frage, ob es neue Arbeitsprozesse, Gebäude und Personal braucht, die die gestiegene Nachfrage in den dann noch bestehenden Betrieben ‚spiegeln‘.

2 RECHTLICHE REGULIERUNG UND ARBEITSORGANISATORISCHE UMSETZUNG

Die neuen Arbeitszeitwünsche bedeuten eine Neusortierung des Ökosystems, in dem Arbeitszeit aus- und verhandelt, aber auch umgesetzt wird. In einem vorrangig individualisierten Aushandlungsprozess zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden nutzen Arbeitgebende die ihnen damit zur Verfügung stehenden Mittel v. a. strategisch zur Fachkräftesicherung oder -gewinnung als individuelle Strategie, ohne den Anspruch an eine kollektivrechtliche Verbindlichkeit. Dies hat Selektionseffekte zur Folge, da längst nicht alle Unternehmen und Betriebe intern die dazu notwendige Expertise selbst aufbauen oder sich leisten können.

Trotz aller Unterschiedlichkeit der von Gewerkschaften ausgearbeiteten Konzepte fordern sie alle übereinstimmend eine Arbeitszeitreduktion ausschließlich bei vollem Lohnausgleich. Als große Herausforderungen zeigen sich überdies Fragen der Organisation von kollektivrechtlichen Lösungen, also etwa die Frage, wie Schichtmodelle so verändert werden können, dass sie mit Arbeitszeitverkürzungen vereinbar sind. Dies macht deutlich, dass neben Fragen der individuellen Arbeitszeitverkürzungen und -verschiebungen auch eine Neuorganisation des ‚Wir‘ im Betrieb geklärt werden muss, um weiterhin Fairness in Verlässlichkeit und Planbarkeit von Arbeitszeiten für alle gewährleisten zu können.

Erfahrungsberichte aus der Pflege-/Gesundheitsbranche zeigen bspw., dass flexible Arbeitszeitmodelle immer häufiger bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften eingesetzt werden. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass die bereits bestehenden Personal-

engpässe ein großer Hinderungsgrund für Arbeitszeitverkürzungen sind. Schon jetzt verbreitete Ansätze zur individuellen Arbeitszeitanpassung – wie etwa Teil- und Altersteilzeit, Familienpflegezeit, Brückenteilzeit, tarifliche Wahloptionen zwischen Arbeitszeitverkürzung oder Tarifierhöhungen – stellen in Bezug auf ihre Umsetzbarkeit hohe Anforderungen an die betriebliche Arbeitsorganisation und alle Beteiligten. Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sich zudem zunehmend in der Leiharbeit, die plötzlich attraktiv wird, da sie mit „pünktlich Schluss und gut bezahlt“ Fach- und Spezialkräfte abwirbt. Diese Leiharbeit muss wiederum teuer eingekauft werden, wenn eigene Stellen nicht besetzt werden können. Es droht hier also ein mittel- bis langfristiger Rebound-Effekt. Vorteile einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung, wie eine branchenübergreifende 4-Tage-Woche, könnten vor allem organisatorische Komplexitätsreduktionen sein.

3 ARBEITSZEITGESTALTUNG UND GESUNDHEIT ÜBER DEN ERWERBS- UND LEBENSLAUF HINWEG

Neben dem anhaltenden Fachkräftemangel zeigt sich, dass eine einheitliche Arbeitszeitregelung den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten nicht gerecht werden kann. Sie könnte möglicherweise sogar nachteilig wirken (z. B. in Altersarmut führen) oder neue Konfliktlinien entlang der Bewertung von Arbeitszeitreduktionen eröffnen.⁶ Den Konzepten der 4-Tage-Woche liegt bislang weiterhin die Annahme standardisierter Erwerbsverläufe zugrunde. Sie lösen daher bestehende Geschlechter-, gesundheitliche und soziale Ungleichheiten nicht auf. Hauptsächlich Frauen leisten Care-Arbeit (als „Sorgearbeit“ verstanden) und unterbrechen oder reduzieren hierfür ihre Erwerbstätigkeit. Bei Einführung einer neuen täglichen Normalarbeitszeit an vier Tagen (Konzepte variieren zwischen 8-9,5 Stunden Arbeitszeit pro Tag) könnte daraus sogar eine verschärfte geschlechtsspezifische Verteilung des täglichen Arbeitsvolumens resultieren, mit negativen Auswirkungen auf Qualifikationen, Weiterbildungen, Karriereverläufe sowie auf Löhne (Verschärfung Gender-Pay- und Gender-Pension-Gap).⁷

Internationale Studien weisen darauf hin, dass unterschiedliche Konzepte der 4-Tage-Woche unterschiedliche Auswirkungen hervorrufen können. So scheinen v. a. Modelle, die mit einer täglichen Stundenreduktion einhergehen, positiv Einfluss auf bspw. mentale Gesundheit, Angstgefühle und Schlafstörungen zu nehmen.⁸ Hingegen finden Studien bei einer 4-Tage-Woche mit längeren Tagesarbeitszeiten negative

(auch langfristige) Folgen für die Gesundheit, wie bspw. Müdigkeit, Demotivation und emotionale Erschöpfung.^{2,9}

Alternativkonzepte zur Arbeitszeitgestaltung setzen u. a. bei einer Erhöhung der Urlaubszeiten an, anstatt die Wochenarbeitszeit zu kürzen. Diesen niedrigschwelligeren Lösungsansätzen stehen Konzepte gegenüber, die langfristig Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung entlang des gesamten Lebensverlaufs anstreben. Hierzu zählt das Optionszeitenmodell von Jurczyk und Mückenberger (2020).¹⁰ Es wurde als offeneres Modell für Arbeitszeiteinteilung („atmende Lebensläufe“⁶) entworfen, welches Geschlechter- und sozialen Ungleichheiten sowie gesundheitlichen Risiken vorbeugen soll. Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sowie (hier normalisierte) Erwerbsunterbrechungen können flexibel über den Lebenslauf hinweg ‚gezogen‘ werden. Zeiten von Arbeitszeitreduktion (Teilzeit/Unterbrechung) können dann für Fürsorge für Kinder, Alte und Kranke, Weiterbildung und Selbstsorge zu selbstbestimmten Zeiten genutzt werden. Dieses Modell spiegelt einen ersten konkreteren Ansatz der flexiblen Arbeitszeitgestaltung über Lebensläufe hinweg wider. Derzeit (bis Ende 2025) wird die Umsetzung des Modells in sogenannten ‚Optionszeitenlaboren‘ der Bundesstiftung Gleichstellung und der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik e. V. erprobt. U. a. müsste z. B. (gesellschaftlich) geklärt werden, ob Zeit für ein Sabbatical genauso zu bewerten ist wie Zeit für die Pflege sterbender Angehöriger.⁶ Darüber hinaus muss die Frage beantwortet werden, inwieweit diese individuellen Bedürfnisse individual- oder kollektivrechtlich umgesetzt werden können und sollten, sodass sowohl Präferenzen der Beschäftigten als auch Betriebe und Gewerkschaften in gleichem Maße Berücksichtigung finden.

FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Kann eine 4-Tage-Woche nun eine ‚Lösung für alle‘ sein? Nach aktuellem Stand ist die 4-Tage-Woche kein breitflächig implementiertes, universelles Konzept von Arbeitszeitgestaltung. Es zeigte sich, dass eine allgemeine Reduktion der Arbeitszeit v. a. eine Änderung der Lage der Arbeitszeit bedeutet, die Vereinbarkeitsproblematiken von Care- und Erwerbsarbeit nicht auflöst, sondern sie verlagert. Darüber hinaus ist die Datenlage zu gesundheitlichen Folgen uneindeutig, und es ist ungeklärt, wie sozial Benachteiligte, Menschen mit eingeschränkter Teilhabe, Arbeitslose und ‚Working Poor‘ von den bisher diskutierten Konzepten profitieren können und in ihnen Berücksichtigung finden.

Nachhaltige (Forschungs-)Datengrundlagen zu individuellen und kollektiven Arbeitszeitpräferenzen und -gestaltungsmöglichkeiten sowie zur Erfassung von Arbeitszeiten müssen für eine informierte Forschung und eine differenzierte, faktenbasierte Policy-Entwicklung verbessert und ausgebaut werden.

Die Workshop-Beiträge legen nahe, dass die aktuell diskutierten Formen der 4-Tage-Woche keine ‚Lösung für alle‘ darstellen. Um Geschlechter-, sozialen, gesundheitlichen und betrieblichen Ungleichheiten im Lebens- und Erwerbsverlauf entgegenzuwirken, müssen flexible Arbeitszeitmodelle entworfen werden, die eine an den Lebenslauf anpassungsfähige Arbeitszeitgestaltung im Erwerbsverlauf ermöglichen, wie es das diskutierte Optionszeitenmodell in einem ersten Ansatz beabsichtigt. Dies allein reicht jedoch nicht aus – Familien-, Gleichstellung-, Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik müssen zusammenwirken, um Vereinbarkeitsproblemen bei Care- und Erwerbsarbeit, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, Steuernachteilen bei bestimmten Familienformen sowie Fachkräftemangel und Personalknappheit auf betrieblicher Ebene entgegenzuwirken. Nur wenn Care-Arbeit auch als Arbeit anerkannt und somit in die Arbeitszeitgestaltung gleichberechtigt verteilt integriert wird, kann auch eine gleichberechtigte, existenzsichernde Teilhabe am Erwerbsleben und in der Familie stattfinden. Modelle, die eine Verschiebung der Lage der Arbeitszeit vorsehen (bspw. ‚Condensed Week‘) gefährden diese Anerkennung und somit auch eine Geschlechtergleichstellung in der Arbeitszeitdebatte.

Literatur

- 1 Lott, Yvonne und Eike Windscheid. 2023. 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen. WSI Policy Brief Nr. 79. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- 2 Briône, Patrick. 2019. Is thursday the new friday? The future of working time and hopes for a four-day week. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Western Europe/North America (Study).
- 3 BAuA. 2022. Arbeitszeitreport Deutschland. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20221103>
- 4 Reifenscheid, Maximiliane, Katja Möhring und Sophia Hamdorf. 2024. Auf dem Weg zu einem neuen Arbeitszeitparadigma? DIFIS-Impuls 2024/1, Duisburg/Bremen.
- 5 Kümmerling, Angelika, Timothy Rinke, Vanessa Schmieja und Ute Klammer. 2023. Keine Zeit für Erwerbsarbeit? Lebensphasenbezogene Arbeitszeiten als betriebliche Herausforderung. IAQ-Report 2023/10.
- 6 Klammer, Ute. 2024. Vier-Tage-Woche oder lebensphasenbezogene Zeitoptionen? Arbeitszeitpolitik zwischen kollektivem „new normal“ und individueller Arbeitszeitflexibilität. *Sozialer Fortschritt* 73/1: 37–46, DOI: [10.3790/sfo.73.1.37](https://doi.org/10.3790/sfo.73.1.37).
- 7 Jurczyk, Karin. 2015. Zeit für Care: Fürsorgliche Praxis in „atmenden Lebensläufen“. In *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen, Grenzen setzen*, Hrsg. R. Hoffman und C. Bodegan, 260–288, Frankfurt am Main/New York: Campus.
- 8 Vogliano, Gianluca, Armando Savatteri, Maria Rosaria Gualano, Dario Catozzi, Stefano Rousset, Edoardo Boietti, Fabrizio Bert, Roberta Siliquini. 2022: How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. *BMJ* 12/4: e051131, DOI: 10.1136/bmjopen-2021-051131.
- 9 Windscheid-Profeta, Eike, 2023: Leben und Arbeiten in Flexibilität. Befunde und Konzepte für die Arbeitszeitgestaltung von morgen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- 10 Jurczyk, Karin und Ulrich Mückenberger. 2020. „Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf“. Forschungsprojekt im Rahmen des ‚Fördernetzwerk Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung‘ (FIS). Abschlussbericht. München/Bremen.

Über die Autor*innen

Miriam Laschinski ist Koordinatorin im Forschungsfeld 4 „Lebensläufe und Sozialpolitik – Wechselwirkungen und Gestaltung“ des DIFIS, Standort Bremen.

Jenny Hahs ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am DIFIS im Forschungsfeld 2 „Herausforderungen der modernen Arbeitswelt für die Gestaltung sozialer Sicherung“, Standort Duisburg.

Martin Buchner ist Koordinator im Forschungsfeld 2 „Herausforderungen der modernen Arbeitswelt für die Gestaltung sozialer Sicherung“ des DIFIS, Standort Duisburg.

Impressum

DIFIS – Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung

Direktorin: Prof. Dr. Ute Klammer (Universität Duisburg-Essen)

Stellv. Direktor: Prof. Dr. Frank Nullmeier (Universität Bremen)

Standort Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Forsthausweg 2, 47057 Duisburg

Standort Bremen: SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Mary-Somerville-Straße 5, 28359 Bremen

Homepage: www.difis.org

Erscheinungsort und -datum: Duisburg/Bremen, August 2024

Inhaltliche Betreuung: Prof. Dr. Karin Gottschall, Dr. Ruth Abramowski

Betreuung der Publikationsreihe: Dr. Miruna Bacali

ISSN: 2748-680X