

Zum Stand der Forschung über die langfristigen Auswirkungen der Viertagewoche auf Beschäftigte Ergebnisse einer Literaturanalyse

Angelika Kümmerling, Timothy Rinke und Silvie Haarmann

AUF EINEN BLICK

- Die vermehrte Aufmerksamkeit für die Viertagewoche führt bislang nicht zu einem Anstieg empirisch fundierter wissenschaftlicher Publikationen über ihre Auswirkungen auf Beschäftigte.
- Die Studien zur Viertagewoche der letzten sechs Jahre unterscheiden nicht hinreichend zwischen den Modellen ihrer Umsetzung.
- Mehrheitlich werden positive Effekte der Viertagewoche auf die psychische und physische Gesundheit nachgewiesen. Ob sie auch zu einer Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit führt, bleibt offen.

EINLEITUNG

Im Zuge der medial breit rezipierten britischen Studie *The Four-Day Week Pilot*¹ hat das Interesse an Arbeitszeitverkürzung (AZV) deutlich zugenommen. Dabei heben Befürworter*innen der sogenannten Viertagewoche eine Reihe von positiven Auswirkungen auf die Beschäftigten, z. B. im Hinblick auf die physische und psychische Gesundheit, aber auch auf die Betriebe hervor. Das Modell, das eine neue Standardnormalarbeitszeit vorsieht, ermögliche eine stärkere Teilhabe bisher unterrepräsentierter Gruppen, insbesondere Frauen, am Arbeitsmarkt, und biete die Möglichkeit der Umverteilung von (unbezahlter) Sorge- und Erwerbsarbeit. Kritiker*innen warnen dagegen vor Arbeitsverdichtung (und damit einhergehenden negativen gesundheitlichen Auswirkungen), steigender (Alters-)Armut und einer Verschärfung des Fachkräfte-

mangels. Wie kommt es zu diesen so unterschiedlichen Einschätzungen und was sagt der Forschungsstand der letzten sechs Jahre über langfristige individuelle Effekte einer AZV? Im Rahmen einer vom DIFIS geförderten Expertise haben wir uns diesen Fragen mittels einer Literaturanalyse im deutsch- und englischsprachigen Raum, Interviews mit Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis und einer quantitativen Analyse auf Grundlage von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) angenähert (dazu weiterführende Ergebnisse und Literaturhinweise in der Langfassung der Studie). Im Fokus der Studie standen ursprünglich langfristige Auswirkungen von AZV (bei Beibehaltung des ursprünglichen Lohns) auf die psychische und physische Gesundheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder breiter auf die Work-Life-

Balance und auf den Erwerbs- und Karriereverlauf. Da die Studienlage generell dünn ist, haben wir zudem kurz- bis mittelfristige Studien in die Literaturanalyse einbezogen, deren Ergebnisse wir im Folgenden komprimiert darstellen.

ERGEBNISSE DER LITERATURANALYSE

Die aktuelle Forschung zu möglichen Effekten gesetzlicher oder betrieblicher AZV auf die Beschäftigten konzentriert sich vor allem auf die Systematisierung der existierenden Befunde im Rahmen von Literaturreviews oder Metaanalysen oder ist charakterisiert durch Fallbeispiele und Pilotstudien. Zwar existieren Längsschnittstudien und Untersuchungen mit quasiexperimentellen Designs, diese lassen aber in der Regel keine Aussagen über langfristige Effekte von AZV zu, da sie oftmals nicht über einen Zeitraum von sechs¹ oder 18 Monaten² hinausgehen. Eine der wenigen Ausnahmen stellt eine Studie aus Österreich dar, die die Auswirkungen einer AZV in einem Kleinbetrieb ein und vier Jahre nach der Umstellung untersuchte – allerdings mittels retrospektiver Querschnittsbefragungen – und positive Effekte auf die Zufriedenheit, Work-Life-Balance und Gesundheit der Beschäftigten feststellte.³ Zudem existieren u. E. keine Studien, die die potenziell unterschiedlichen Effekte verschiedener Ansätze der AZV systematisch untersuchen – z. B., ob eine wöchentliche AZV stärkere oder schwächere (langfristige) Effekte auf die Gesundheit hat als eine tägliche. Auch existieren keine umfassenden theoretischen Modelle, die die Auswirkungen von AZV in Abhängigkeit von betrieblichen Faktoren, der Ausgestaltung des Arbeitszeitmodells und individuellen Lebensphasen in ihrer Komplexität darstellen.

Die Analyse der bestehenden Literatur zur betrieblichen Umsetzung einer Viertageweche oder anderen, kollektiven Arbeitszeitverkürzungen, wie sie z. B. auf gesetzliche Initiative hin in Frankreich (1997/98), China (1995) und Japan (2010) stattfanden, zeigt zunächst, dass die tatsächlich erfolgten AZV in der Praxis deutlich geringer als geplant ausfielen. Das ist u. a. auch bei der britischen Pilotstudie¹ sowie einer isländischen⁴ Studie der Fall. Umso wichtiger ist es vor diesem Hintergrund, diejenigen Ergebnisse differenzierter zu betrachten, die nahelegen, dass jegliche AZV zu einer Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit Beschäftigter zu führen scheint – teilweise selbst dann, wenn das Arbeitsvolumen oder die

Arbeitsorganisation der neuen Arbeitszeit nicht entsprechend angepasst wurde, wie eine schwedische Mixed-Methods-Studie herausstellte.² Auch unsere eigenen Berechnungen mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels deuten darauf hin, dass sich die subjektive Gesundheitseinschätzung von Beschäftigten verbessert, wenn sie von einer Fünftageweche mit 31 bis 40 Stunden auf eine Viertageweche mit AZV reduzieren, wobei dieser Zusammenhang nicht signifikant und somit nicht verallgemeinerbar ist. Darüber hinaus geben manche Studien auch Hinweise darauf, dass zumindest für einen bestimmten und kleineren Anteil der Beschäftigten keine Veränderung der Gesundheit oder sogar eine Verschlechterung zu konstatieren ist. Hier bedarf es noch genauerer Analysen – insbesondere differenziert nach Art und Weise der Umsetzung der AZV –, um die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Kontexte abzusichern und ggf. die Ursachen für diese den Annahmen widersprechenden Resultate festzustellen.

Sowohl wissenschaftliche als auch öffentliche Debatten setzen Modelle der AZV überwiegend gleich mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei treffen viele dieser positiven Annahmen auf eine sehr eingeschränkte empirische Datenlage, die im Hinblick auf mittel- bis längerfristige Folgen wenig aussagekräftig ist. Die Ergebnisse zeigen, dass realisierte AZV tatsächlich eine bessere Work-Life-Balance fördern und Zeitkonflikte mildern.^{2,4} Allerdings bleibt unklar, ob die AZV auch zu einer Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit in den Haushalten der an Arbeitszeitverkürzungsprojekten Teilnehmenden führte. Zwar lässt sich aus der britischen Pilot-Studie¹ schließen, dass Männer ihren Anteil an der Kinderbetreuung im Zuge einer eigenen AZV erhöhten, auf die Übernahme sonstiger unbezahlter Arbeit im Haushalt schien sich dies aber nicht auszuwirken. Daten aus Island weisen zudem darauf hin, dass Männer ihre stärkere Beteiligung an reproduktiver Arbeit höher einschätzen als Frauen dies tun.⁴ In einer belgischen Studie konnte gezeigt werden, dass der zeitliche Aufwand für Haushaltsarbeit bei Frauen in einem Betrieb, der die 30-Stunden-Woche einführte, sogar deutlich zunahm – obwohl dies nicht der ursprünglichen Intention der Frauen entsprach.⁵

FORSCHUNGSBEDARF UND POLITISCHE IMPLIKATIONEN

Soll es nicht nur bei Modellversuchen zur AZV bleiben, sondern ein neues Arbeitszeitmodell zum Standard werden – und das zu Zeiten des Arbeitskräftemangels – ist weitere, möglichst auch öffentlich finanzierte Forschung notwendig, die sich auf folgende Punkte konzentrieren sollte:

- **Entwicklung eines theoretischen Modells zu den langfristigen und nachhaltigen Effekten von AZV**, das sowohl betriebliche und branchenspezifische als auch individuelle Variablen einbezieht und aus dem sich Annahmen über die Wirkung unterschiedlicher AZV-Modelle (wöchentliche oder tägliche AZV) ableiten lassen, die systematisch überprüft werden.
- Evaluierung von möglichen Effekten auf die Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit** innerhalb von Paarhaushalten. Unklar ist bislang, inwieweit eine generelle Einführung einer kürzeren Normalarbeitszeit – insbesondere bei vollem Lohnausgleich und in Form einer kürzeren Arbeitswoche anstatt eines kürzeren Arbeitstages – zu einer Umverteilung von (unbezahlter) Sorgearbeit und damit zu einer Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen führt. Die Forschung sollte deshalb nicht nur individuelle Auswirkungen auf Beschäftigte, sondern auch auf das familiäre Umfeld sowie (staatliche) strukturelle Rahmenbedingungen und den Einfluss traditioneller Geschlechterrollen in den Blick nehmen.
- Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen müssen bereits bei der Konzeption von AZV-Modellen mitgedacht und durch hinlänglich bekannte und vielfach geforderte Maßnahmen flankiert werden** – etwa durch den qualitativen Ausbau von Einrichtungen zur Kinderbetreuung und Altenpflege, durch eine Reform des Elterngeldes mit einer Ausweitung der sogenannten Vätermomente und die Abschaffung des Ehegattensplittings.
- **Langfristige Panelstudien:** Forschungsprogramme müssten die Auswirkungen verschiedener Arbeitszeitmodelle der Viertageweche

(kürzere Arbeitstage bei gleicher Anzahl an Wochentagen oder kürzere Arbeitswochen bei gleichbleibender Länge des Arbeitstages) evaluieren – und dies möglichst mit Wiederholungsbefragungen über einen längeren Zeitraum –, um z. B. eventuelle Ermüdungseffekte der neuen Arbeitszeitorganisation oder verzögerte positive Auswirkungen (etwa späteres Eintreten belastungsbedingter Krankheiten) abbilden zu können. Inhalte der Untersuchungen müssten sich gleichermaßen auf die Qualität der Erwerbsarbeit und auf Aspekte der physischen und psychischen Gesundheit beziehen. Wie nachhaltig ist die Reduzierung des Stressempfindens, wenn die ‚Honeymoon-Phase‘ der kürzeren Arbeitszeit vorbei ist? Braucht die bei gleichbleibender Stundenzahl auf Effizienz getrimmte Arbeitsorganisation nicht eine ständige Evaluation, um ‚Zeitfresser‘ regelmäßig neu zu identifizieren? Und wie lange können Beschäftigte ein rein effizientes Arbeiten durchhalten, ohne die Möglichkeit, Mikropausen einzulegen oder informelle Gespräche zu führen? Andererseits ist anzunehmen und entsprechend zu erforschen, dass AZV langfristig positive Effekte nicht nur auf Beschäftigte, sondern auch auf die Sozialversicherungssysteme (insbesondere Rentenversicherung und Krankenversicherung) haben können. Wenn kürzere Arbeitszeiten positiv mit Gesundheit und Work-Life-Balance zusammenhängen, ist zu erwarten, dass dies langfristig zu geringeren Fehltagen und/oder höherer Arbeitsfähigkeit sowie zu einer längeren Lebensarbeitszeit führen kann.

Diese und weitere Fragestellungen sollten möglichst mit geeigneten längsschnittlichen Forschungsdesigns untersucht werden.

- Eine Möglichkeit hierfür stellt die **Begleitung der Umsetzung von Tarifverträgen zu AZV** dar. Ein Tarifvertrag von ver.di sieht eine Reduzierung der Arbeitszeit Schichtarbeitender von 37,5 Stunden (bei einer vormals Fünftageweche) auf 36 Stunden (bei einer Viertageweche) vor, ein weiterer Tarifvertrag reduziert die Arbeitszeit der Beschäftigten von 40 Stunden auf 36 Stunden bei einer täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden.

- Es ist zu erwarten, dass weitere Tarifverträge in diesem Rahmen abgeschlossen werden, deren Umsetzung für die Forschung ein ergiebiges Feld darstellen.

Literatur

- 1 Lewis, Kyle, Will Stronge, Jack Kellam und Lukas Kikuchi. 2023. The results are in: the UK's four day week pilot. Autonomy Research Ltd. <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>. Zugegriffen: 30.09.2024.
- 2 Barck-Holst, Peter, Åsa Nilsson, Torbjörn Åkerstedt und Carina Hellgren. 2021. Coping with stressful situations in social work before and after reduced working hours: A mixed-methods study. *European Journal of Social Work* 24: 94–108, DOI: [10.1080/13691457.2019.1656171](https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1656171).
- 3 Arlinghaus, Anna, Céline Vetter und Johannes Gärtner. 2024. Die 30-Stunden-Woche in der Praxis: Effekte einer Arbeitszeitverkürzung auf Gesundheit, Work-Life-Balance und Arbeitsorganisation. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 78: 66–77. DOI: [10.1007/s41449-023-00401-6](https://doi.org/10.1007/s41449-023-00401-6)
- 4 Haraldsson, Guðmundur D. und Jack Kellam. 2021. Going public: Iceland's journey to a shorter working week. Autonomy/Alda, Association for Democracy and Sustainability. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf. Zugegriffen: 26.03.2025.
- 5 Mullens, Francisca, Julie Verbeylen und Ignace Glorieux. 2021. Rethinking the workweek: Results from a longitudinal time-use study of a 30-hour workweek experiment. *Journal of Time Use Research*, 16(1): 52-75. DOI: [10.32797/jtur-2021-4](https://doi.org/10.32797/jtur-2021-4)

Über die Autor*innen

Angelika Kümmerling ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.

Timothy Rinke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.

Silvie Haarmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.

Für die Inhalte der vorliegenden Publikation sind ausschließlich die Verfasser*innen verantwortlich.

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, Juni 2025

Inhaltliche Betreuung: Miriam Laschinski & Prof. Dr. Simone Scherger

Betreuung der Publikationsreihe: Dr. Miruna Bacali

ISSN: 2748-680X