

Angelika Kümmerling, Timothy Rinke und Silvie Haarmann

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

AUF EINEN BLICK

- Die vermehrten Debatten um die Viertagewoche haben bisher nicht zu einer erhöhten Anzahl empirisch fundierter wissenschaftlicher Publikationen über die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf Beschäftigte geführt.
- Die Studienlage der letzten sechs Jahre zeigt zudem, dass in den meisten Fällen, in denen Arbeitszeitverkürzungen über eine Viertagewoche umgesetzt wurden, diese in der Praxis deutlich geringer ausfielen als avisiert. Zudem unterscheiden die Studien nicht hinreichend zwischen unterschiedlichen Modellen von Arbeitszeitverkürzung.
- Dessen ungeachtet weist die Studienlage summa summarum zumindest in der kurzfristigen Perspektive auf mehrheitlich positive Effekte von Arbeitszeitverkürzungen auf die psychische und physische Gesundheit hin. Die Befragten berichten auch über eine Ver-

besserung der Work-Life-Balance und ihrer Zeitkonflikte. Ob Arbeitszeitverkürzungen auch zu einer Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit führen, bleibt unklar.

- Zukünftige Forschung sollte einen stärkeren Fokus auf die Langfristigkeit und Nachhaltigkeit der Effekte legen. Außerdem müsste systematisch zwischen verschiedenen Arbeitszeitverkürzungsmodellen unterschieden werden. Eine Möglichkeit hierfür stellt die wissenschaftliche Begleitung der Umsetzung von Tarifverträgen mit entsprechenden arbeitszeitbezogenen Vereinbarungen dar.

ABSTRACT

Die vorliegende Studie analysiert die letzten sechs Jahre (2018 bis 2024) der Forschung zur Viertagewoche, einschließlich der Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit, Familie und Vereinbarkeit sowie Lebens-, Erwerbs- und Karriereverläufe von Beschäftigten anhand einer Literaturanalyse, untermauert mit qualitativen und quantitativen Methoden. Dabei beziehen wir auch Bewertungen von Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis ein. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Forschung zu dieser Thematik bislang vorwiegend auf die Systematisierung von Befunden und Fallbeispielen fokussiert war. Insgesamt weisen unsere Analysen darauf hin, dass Arbeitszeitverkürzung (AZV) mehrheitlich mit positiven Effekten auf die psychische und physische Gesundheit assoziiert ist. Darauf weist auch eine eigene quantitative Analyse auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) hin. Die Studien berichten auch über eine Verbesserung der Work-Life-Balance und Zeitkonflikte. Ob AZV auch zu einer Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit führen, bleibt unklar. Es wird empfohlen, ein theoretisches Modell für nachhaltige AZV-Effekte zu entwickeln, das mit spezifischen Daten und längsschnittlichen Methoden überprüft werden sollte.

ENGLISH ABSTRACT

The present study analyses the last six years (2018 bis 2024) of research on the four-day week, including its impact on mental and physical health, family and work-life balance, as well as employment and career trajectories of employees. This analysis is based on a literature review and supported by qualitative and quantitative methods. The study includes assessments provided by experts from both academic and practical spheres. The findings of this study demonstrate that research on this topic has hitherto focused primarily on the systematisation of findings and case studies. The findings of this study indicate an overall positive correlation between working time reduction (WTR) and improved mental and physical health. This is also indicated by our own quantitative analysis based on data from the Socio-Economic Panel (SOEP). The studies also report an improvement in work-life balance and time conflicts. The extent to which WTR also results in a redistribution of

care and paid work remains uncertain. It is recommended that a theoretical model for sustainable WTR effects be developed and tested using specific data and longitudinal methods.

Inhalt

1	Einleitung und konzeptionelle Grundlagen	6
1.1.	Einleitung.....	6
1.2.	Das Arbeitszeitmodell ‚Viertagewoche‘ – eine Annäherung an ein unscharfes Konzept.....	8
1.3.	Erwartete Effekte einer Umstellung auf die Viertagewoche	12
2	Ergebnisse der Literaturanalyse	14
2.1.	Physische und psychische Gesundheit	16
2.2.	Familie und Vereinbarkeit	23
2.3.	Auswirkungen auf Lebens-, Erwerbs- und Karriereverläufe	27
3	Subjektive Gesundheitseinschätzung in Abhängigkeit von Arbeitstagen und Arbeitszeit. Eine quantitative Annäherung auf Basis des SOEP	30
3.1.	Daten und Methodisches Vorgehen	30
3.2.	Ergebnisse	32
3.3.	Robustheitschecks.....	33
3.4.	Limitationen	34
3.5.	Fazit	34
4	Fazit und Forschungslücken	36
	Literaturverzeichnis	39

1 Einleitung und konzeptionelle Grundlagen

1.1. EINLEITUNG

Dem jüngsten Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zufolge ist der Anteil derjenigen, die sich kürzere Arbeitszeiten wünschen, weiter gestiegen: Im Jahr 2021 äußerten 53 % der Erwerbstätigen, die mindestens 10 Stunden in der Woche einer Erwerbstätigkeit nachgingen, dass sie ihre Arbeitszeit gerne verkürzen würden, auch wenn dies eine Verringerung des Erwerbseinkommens nach sich zöge. Dabei war der Anteil der Männer, die sich eine Arbeitszeitverkürzung (AZV) wünschten, höher als der Anteil der Frauen (Männer: 57 % vs. Frauen: 49 %). 56 % derjenigen Befragten mit dem Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten gaben an, keine im Haushalt lebenden Kinder (mehr) zu haben, 54 % lebten mit Kindern und Partner*in im Haushalt und 52 % derjenigen, die sich kürzere Arbeitszeiten wünschten, waren Singles. Eine deutliche Mehrheit derjenigen, die kürzere Arbeitszeiten präferierten (63 %), arbeitete Vollzeit. Aber auch unter den Teilzeitbeschäftigten gab fast jede*r Vierte an, sich eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit zu wünschen (24 %) (BAuA 2022, S. 191). Der Wunsch nach AZV hat also, so lässt sich nach Sichtung der Befunde feststellen, inzwischen nahezu alle Beschäftigtengruppen erreicht. Parallel zu dem Wunsch nach AZV steigt der Bedarf nach mehr Arbeitszeit**flexibilität** – sowohl nach situativ-dynamischer, die es erlaubt, die tägliche Arbeitszeit an spontan auftretende (private) Zeitbedarfe anzupassen (Beispiele hierfür sind Gleitzeit, Vertrauensarbeit oder auch das Arbeiten im Homeoffice), als auch nach lebensphasenbezogener Arbeitszeitflexibilität, die es Beschäftigten ermöglicht, die Arbeitszeiten durch temporäre AZV an die Anforderungen des privaten Lebens anzupassen (Beispiele hierfür stellen die Elternzeit, Familienpflegezeiten, aber auch die Brückenteilzeit dar) (Kümmerling et al. 2023). Dieser kombinierte Wunsch nach mehr Flexibilität und einer Reduzierung der Arbeitszeit erklärt wahrscheinlich zumindest teilweise das Wiedererstarken des Interesses an Arbeitszeitmodellen wie der Viertagewoche, das seinen ersten Höhepunkt bereits in den 1970er-Jahren hatte, der sich aber vor allem auf die USA konzentrierte (Campbell 2024; Veal 2023). Hedges berichtete, dass bereits im Jahr

1971 rund 600 Betriebe in den USA ihren Beschäftigten eine Form der Viertageweche anboten, wobei es sich vor allem um kleinere, national operierende Firmen handelte (Hedges 1971, zit. nach Campbell 2024, S. 1797). Darüber hinaus konnte sich die Idee jedoch zunächst nicht durchsetzen, möglicherweise auch, weil Betriebe und Unternehmen in Westeuropa auf die Vorteile von Gleitzeit setzten (Campbell 2024, S. 1796). Erst seit Kurzem, im Zuge der positiven Erfahrungen der sogenannten ‚Trials‘ in Großbritannien, Irland und jüngst auch in Deutschland, wird die Viertageweche in der breiten Öffentlichkeit diskutiert, so dass zeitweise sogar von einem regelrechten ‚Hype‘ gesprochen werden konnte. Dabei könnten die Einschätzungen der Viertageweche nicht unterschiedlicher sein: Während das eine Ende der Skala von Einschätzungen die Viertageweche als Produktionswunder sieht (Stichwort: 100 % Produktivität bei 80 % Arbeitszeit und 100 % Gehalt), steht am anderen Ende nichts weniger als die Warnung vor der Gefährdung des Wirtschaftsstandorts Deutschland in seiner Gesamtheit. Während die einen in der Viertageweche eine Chance für mehr Arbeitsmarktteilhabe bisher unterrepräsentierter Gruppen, insbesondere Frauen, sowie die Möglichkeit der Umverteilung von (unbezahlter) Sorge- und Erwerbsarbeit und eines Beschäftigungszuwachses sehen, warnen die anderen vor (Alters-)Armut, Arbeitsverdichtung und einer Verschärfung des Fach- und Arbeitskräftemangels. Auch bezüglich der Auswirkungen auf das (gesundheitliche) Wohlbefinden der Beschäftigten divergieren die Einschätzungen. So stellen die einen die positiven Effekte, die mehr Freizeit auf die psychische und physische Gesundheit und eine geschlechtergerechte Umverteilung von Arbeit haben können in den Vordergrund (siehe Chung 2022), die anderen, die Befürchtung, dass eine AZV zu einer zunehmenden Arbeitsverdichtung (Herrmann 2023, Interview mit Heinz-Josef Bontrup), mehr Belastung und in der Konsequenz zu mehr krankheitsbedingten Ausfällen führe.

Woran liegt es, dass die Einschätzungen so diametral auseinandergehen? Ein Grund hierfür sind die Unschärfen, die mit dem Konzept ‚Viertageweche‘ verbunden sind, ein anderer, dass der Forschungsstand zur Viertageweche (noch) diffus oder selektiv-anekdotisch ist und bislang nur wenig systematisch aufgearbeitet wurde. Oftmals wird die Diskussion weniger vom wissenschaftlichen Fachdiskurs als aus ideologischen Lagern heraus geführt. In diesem Sinne führt Campbell (2023) aus, dass der aktuelle Diskussionsstand vor allem durch Pilotstudien, Zeitungsberichte und Befürworter*innen einer Viertageweche dominiert werde. Wissenschaftliche Beiträge, insbesondere solche, die eine Peer-Begutachtung durchlaufen haben oder Langzeiteffekte von Umstellungen auf die Viertageweche untersuchten, seien dagegen rar. Ähnlich kritisch argumentieren Hanbury et al. (2023, S. 2), die richtig befinden, dass „exactly which positive or negative effects emerge from WTRs [working time reductions, d. V.] – and to what extent – depends on the conceptualization of WTR policies though.“ Allerdings würden kaum Studien existieren, die sich mit den Unterschieden in den

Auswirkungen verschiedener Konzeptualisierungen befassen. „Hence, there is also a lack of research exploring what conceptualizations of WTRs could maximize their positive effects (...) while minimizing possible negative effects“ (Hanbury et al. 2023, S. 2).

Das vorliegende Papier versucht in einem ersten Schwerpunkt, einen Beitrag zur weiteren Systematisierung der existierenden Forschung zur Viertagewoche zu leisten. Auf Basis umfassender Literaturanalysen soll der Forschungsstand insbesondere zu langfristigen und lebenslauforientierten Auswirkungen der Umstellung auf Arbeitszeitmodelle wie die Viertagewoche dargestellt und ausgewertet werden, da über diese Effekte nur wenig bekannt ist. Der Fokus der Literaturanalyse liegt dabei auf den Auswirkungen, die eine Viertagewoche oder allgemeinere Arbeitszeitverkürzungsmodelle auf das Individuum haben. Betriebliche Effekte, z. B. auf die Produktivität, die Zusammenarbeit im Team oder den Krankenstand, werden an dieser Stelle nicht betrachtet. Dabei beziehen wir in unsere Darstellung nur wissenschaftliche Artikel ein, die ab 2018 erschienen sind und deren methodisches Design auf Längsschnittanalysen oder Quasi-Experimenten basiert. Die Ergebnisse unserer Überblicksauswertung diskutierten wir zusätzlich mit zwei wissenschaftlichen Expertinnen und einer Gewerkschafterin, mit denen wir jeweils leitfadensbasierte Interviews von durchschnittlich 45 Minuten zum Forschungsstand und zur möglichen Umsetzung der Viertagewoche durchgeführt haben. In Kapitel 3 stellen wir die Ergebnisse einer Längsschnittanalyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) vor und arbeiten die individuellen Effekte einer AZV auf die subjektive Gesundheit von Beschäftigten im Zeitverlauf heraus. Den Abschluss des Beitrags bilden das Fazit und die Identifikation von Forschungslücken.

1.2. DAS ARBEITSZEITMODELL ‚VIERTAGEWOCHE‘ – EINE ANNÄHERUNG AN EIN UNSCHARFES KONZEPT

Die interviewten Expert*innen zur Viertagewoche teilen den eingangs formulierten Eindruck eines aktuellen ‚Hypes‘ um das Konzept der Viertagewoche, wenngleich sowohl aus wissenschaftlicher als auch aus Gewerkschaftsperspektive zuletzt ein Rückgang der Aufmerksamkeit für die Viertagewoche wahrgenommen wurde:

Ich muss aber auch sagen, dass die Debatte um eine Viertagewoche 2024 aus unserer Sicht schon ein bisschen abgeflaut ist. Also in den Jahren 22, 23 war das durchaus präsenter als jetzt. Da gab es auch sozusagen wöchentlich zwei Anfragen an die Gewerkschaft, was das Thema Viertagewoche angeht, die aus der Presselandschaft kamen. Mein Gefühl ist, dass das Thema ein bisschen abgeebbt ist. Nichtsdestotrotz ist es natürlich weiterhin relevant und weiterhin präsent (Gewerkschafterin).

„Ich nehme auch stark diesen Hype oder diese hype-artigen Zustände um die Viertagewoche wahr. Ich habe allerdings den Eindruck, dass es in diesem Jahr schon wieder etwas nachlässt“ (Wissenschaftlerin 1).

Letztlich bleibt aber unklar, was unter dem ‚Buzzword‘ Viertagewoche eigentlich zu verstehen ist, denn so eingängig der Begriff der Viertagewoche ist, so unpräzise wird er verwendet. Diese Unschärfe führt dazu, dass vollkommen unterschiedliche Arbeitszeitkonzepte mit ihren vermuteten und, wie wir zeigen werden, nur teilweise empirisch belegten unterschiedlichen Effekten auf Beschäftigte vermischt werden. Mit ‚Viertagewoche‘ assoziieren die meisten eine kürzere, auf vier Tage begrenzte Arbeitswoche und lange Wochenenden. Jedoch kommen selbst in der viel zitierten und auch außerhalb der Fachöffentlichkeit Aufmerksamkeit erregenden Pilotstudie aus Großbritannien *The UK’s four day week pilot*¹ ganz unterschiedliche Konzepte von AZV zur Anwendung: „A range of four-day weeks were therefore developed, from classic ‘Friday off’ models, to ‘staggered’, ‘decentralised’, ‘annualised’, and ‘conditional’ structures“ (Lewis et al. 2023, S. 5). Daraus lässt sich folgern, dass, so eingängig der Begriff Viertagewoche auch ist, er doch eine Engführung darstellt, da er die Verkürzung der klassischen Arbeitswoche um einen ganzen Tag insinuiert und dadurch den Fokus auf lange Wochenenden und mehr Freizeit lenkt (dies ungeachtet der Tatsache, dass nicht alle Betriebe für alle Mitarbeiter*innen den gleichen Wochentag freistellen). Dabei ist das hinter der Viertagewoche steckende Konzept viel breiter und umfasst „a movement set to shorten the working hours of full-time workers without a reduction in pay“ (Chung 2022, S. 551) – unabhängig von der tatsächlichen Verteilung der verkürzten Wochenarbeitszeit (Kümmerling i. E.). Das heißt, unter dem Begriff ‚Viertagewoche‘ verbergen sich ganz unterschiedliche Modelle der AZV, die nicht zwangsläufig bedeuten, dass nur an vier Tagen in der Woche gearbeitet wird. Darüber hinaus existieren auch Modelle der Viertagewoche, die gänzlich ohne eine Arbeitszeitreduzierung auskommen und stattdessen die tägliche Arbeitszeit erhöhen, wie wir weiter unten ausführen. Dies spiegelt sich dann auch in einem Nebeneinander verschiedener Modelle in der betrieblichen Praxis wider, wie das folgende Zitat aus gewerkschaftlicher Sicht zeigt:

Das ist uns auch als Gewerkschaft wichtig, dass die Viertagewoche nicht als ein starres Modell gedacht wird. Also nicht als Modell sozusagen, ein Unternehmen arbeitet nur noch von Montag bis Donnerstag und den Rest der Woche haben sozusagen alle frei und der Betrieb ruht. [...] Das heißt, wenn die Gewerkschaft über eine Viertagewoche redet, dann reden wir eigentlich über ein flexibles Modell der Arbeitszeitverkürzung (Gewerkschafter*in).

¹ Da auf diese Studie im Verlauf des Beitrags immer wieder verwiesen wird, werden im Folgenden ihre wesentlichen Eckpunkte dargestellt: Die britische Pilotstudie der Viertagewoche wurde in der zweiten Hälfte des Jahres 2022 in 61 Betrieben durchgeführt und hatte das Ziel, Effekte einer Viertagewoche auf Beschäftigte und Betriebe während eines Zeitraums von sechs Monaten zu untersuchen. Bei den teilnehmenden Betrieben handelte es sich vor allem um kleinere Betriebe aus dem Dienstleistungssektor. Die Studie basierte auf einem Pretest-Posttest-Design und bezog sowohl administrative Daten als auch Befragungsdaten der Beschäftigten ein. Ein Merkmal dieser Studie ist es, dass es den Betrieben selbst überlassen blieb, in welcher Art und Weise sie die Arbeitszeitverkürzung umsetzen würden, das heißt, ob sie sich für eine kürzere Arbeitswoche oder kürzere Arbeitstage oder eine Mischform entschieden. (Wobei die Mehrheit der Betriebe sich für die Form einer kürzeren Arbeitswoche entschied) Die Ergebnisse waren größtenteils positiv, sodass 56 der teilnehmenden Betriebe angaben, die Viertagewoche auch nach Abschluss der Pilotphase beibehalten zu wollen (Lewis et al. 2023).

Um eine wissenschaftliche Fassbarkeit und die Möglichkeit der Falsifikation von Wirkungsannahmen herzustellen, halten wir eine Klärung für wesentlich. Zander (2024) unterscheidet drei verschiedene Typen der Viertagewoche (Typ 1: unveränderte Dauer der Arbeitszeit bei anderer Verteilung, der Lohn bleibt unverändert; Typ 2: Arbeitszeitreduktion mit Lohnausgleich; Typ 3: Arbeitszeitreduktion ohne Lohnausgleich), wobei letztere nichts anderes bedeutet als ein Äquivalent zur vollzeitnahen Teilzeit, mit den bekannten Risiken, die damit einhergehen (geringeres aktuelles Einkommen, mögliches Altersarmutsrisiko in der Zukunft), und die hier nicht Teil der Literaturanalyse ist. Zudem sind Mischformen der Typen vorhanden. Diese Differenzierung ist auf den ersten Blick plausibel und nachvollziehbar. Allerdings sollte u. E. eine fortgeschrittene Typologie, aus der sich letztendlich auch wissenschaftliche Studien mit entsprechenden Hypothesen ableiten ließen, die genaue Verteilung der Arbeitszeit beachten, die in manchen Modellen auch über fünf Tage erfolgt (s. im Folgenden).

Typ 1 bezeichnet das Belgische Modell, das im US-amerikanischen Kontext auch "compressed working weeks" genannt wird (Kümmerling und Lehndorff 2014, S. 29): In Belgien gilt seit November 2022 der gesetzliche Anspruch auf eine Viertagewoche bei gleichzeitiger Beibehaltung einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden. Die Arbeitszeit darf im Rahmen der neuen Gesetzeslage nun aber anders verteilt werden: Statt fünf Tage die Woche à ungefähr 8 Stunden zu arbeiten, ist jetzt auch eine Viertagewoche à ungefähr 10 Stunden zulässig. Eine weitere Variante des Belgischen Modells hat bislang weniger Aufmerksamkeit erfahren: Die Möglichkeit, die Arbeitszeit im Laufe des Monats zu variieren. Möglich wäre es demnach auch, in den ersten zwei Wochen des Monats die Arbeitszeit auf mehr als 40 Stunden zu erhöhen und entsprechend in den folgenden zwei Wochen weniger zu arbeiten (Sell 2024). Beide Umsetzungsformen der Viertagewoche in Belgien zielen lediglich auf eine Umverteilung von Arbeitszeit ab, ohne dabei an den Grundsätzen der 40-Stunden-Woche zu rühren.

Hiervon unterscheiden wir Ansätze, die eine AZV implizieren. Berücksichtigt werden hier diejenigen mit vollem (Zanders Typ 2) oder teilweisem Lohnausgleich (Mischform). Diese Ansätze haben zum Ziel, die Vollzeitarbeitszeit auf ca. 32 Stunden zu reduzieren, wobei die Geltungsbereichweite unterschiedlich sein kann. Diskutiert werden branchenspezifische, betriebsweite, abteilungsweite oder individuelle Wahlkonzepte. Unterschiede gibt es auch hinsichtlich der Verteilung der 32 Stunden über die Wochentage. Das Schlagwort 'Viertagewoche' impliziert die Verkürzung der Fünftagewoche auf vier Tage. Allerdings gibt es auch Modelle, bei denen die 32 Stunden auf fünf Tage verteilt bleiben und sich nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit reduziert.

Während die Erfassung von Arbeitszeitwünschen inzwischen in den Surveys des SOEP oder der BAuA in der Arbeitszeitforschung verankert ist, sind Befragungen zu der gewünschten **Verteilung** der Arbeitszeit oder gar einer Viertagewoche

seltener.² Einer Befragung von Forsa (2022) zum sogenannten ‚Belgischen Modell‘ der Viertagewoche (s. o.) zufolge würde sich eine Mehrheit von 59 % der Erwerbstätigen für eine Viertagewoche bei gleichbleibender Gesamtstundenzahl entscheiden, 31 % würden eine Fünftagewoche beibehalten wollen. Das Viertagemodell präferieren vor allem vergleichsweise junge Erwerbstätige (30- bis 44-Jährige: 64 %) und Beschäftigte mit höherem Bildungsabschluss (62 %). Dass Wunsch und Realität oft nicht übereinstimmen, zeigen belgische Studien über die tatsächliche Nutzung der Möglichkeit, die Arbeitswoche auf vier Tage zu verteilen. Verschiedene Befragungen zeigen, dass der Anteil der Beschäftigten, die die Chance, auf eine Viertagewoche umzusteigen, nutzen, zwischen 0,45 % und 0,8 % variiert. Arbeiter*innen scheinen die Viertagewoche dabei etwas häufiger als Angestellte zu wählen, Beschäftigte in Klein- und Kleinstbetrieben häufiger als solche in Großbetrieben (Sell 2024).

In einer aktuellen Studie der Hans-Böckler-Stiftung (Lott und Windscheidt 2023), die abhängig Vollzeitbeschäftigte nach ihrer Einschätzung einer Viertagewoche mit Arbeitszeitverkürzung fragte, äußerten sich mehr als 80 % der Befragten diesbezüglich positiv. Allerdings waren nur rund 8 % auch bereit, dafür Lohn einbußen in Kauf zu nehmen. Nach den Gründen für den Wunsch einer Arbeitszeitverkürzung befragt, gab (bei möglichen Mehrfachnennungen) die überwältigende Mehrheit von 97 % an, mehr Zeit für sich selbst haben zu wollen, 89 % wollten mehr Zeit für die Familie, 88 % wünschten sich mehr Zeit für Hobbys, Ehrenamt oder Sport, 75 % wollten die Arbeitsbelastung verringern und 31 % wollten die Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen reduzieren.

Immerhin rund 17 % der Befragten sprachen sich in der Studie gegen eine Arbeitszeitverkürzung aus (Lott und Windscheidt 2023). Wichtige Erkenntnisse lassen sich dabei auch aus einer näheren Betrachtung der Gründe gegen eine Viertagewoche gewinnen: Neben dem Spaß an der Arbeit sind es nach Einschätzung der Beschäftigten vor allem arbeitsorganisatorische Gründe, die gegen eine Arbeitszeitverkürzung sprechen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass keine differenzierende Betrachtung dieser Einschätzung nach Geschlecht, Elternschaft, eventueller Sorgetätigkeit, Lebensphase und Bonität vorgenommen wurde. Wir wissen also sehr wenig über die Befragten, ihre sozioökonomischen Hintergründe und Motive, die letztlich maßgeblich für die Erforschung und Beurteilung der individuellen langfristigen Auswirkungen auf unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten sind. Und noch weniger wissen wir über diejenigen, die tatsächlich in einer neuen Form der Viertagewoche arbeiten.

² Die schon zitierte Arbeitszeitbefragung fragt tatsächlich auch nach der Anzahl der präferierten Arbeitstage, setzt diese aber nicht in Beziehung zu den verschiedenen Modellen der Viertagewoche (BAuA 2022).

1.3. ERWARTETE EFFEKTE EINER UMSTELLUNG AUF DIE VIERTAGEWOCHEN³

Folgt man den theoretischen Annahmen und bisherigen empirischen Ergebnissen zu den Auswirkungen einer Veränderung der klassischen Arbeitszeitnorm einer Fünftagewoche, so findet man überwiegend positive Bewertungen in Hinsicht auf individuelle Auswirkungen. Dies gilt sowohl für Arbeitszeitmodelle nach dem Belgischen Modell der komprimierten oder verdichteten Viertagewoche (Kümmerling und Lehndorff 2014; kritisch z. B. Golden 2012) als auch für die durch eine AZV gekennzeichnete Viertagewoche (Lewis et al. 2023; kritisch De Spiegelaere und Piasna 2017; Thörel et al. 2020). Es ist jedoch plausibel anzunehmen, dass die Art der Ausgestaltung der Viertagewoche heterogene Effekte auf unterschiedliche Individuen hat, die sich in Abhängigkeit vom Lebensalter oder der Lebensphase unterscheiden können. Aus der Literatur zu den Effekten langer Arbeitszeiten ist z. B. bekannt, dass nach acht Stunden das Unfallrisiko der Beschäftigten überproportional steigt (Arlinghaus 2022). Ist entsprechend nach einem Sechstudentag eine bessere Erholung als nach acht Stunden zu erwarten? Oder wirkt ein zusätzlicher ganzer freier Tag erholungs- oder gesundheitsförderlicher – und wenn ja, treten diese Effekte auch (bzw. in der gleichen Stärke) auf, wenn der zusätzliche freie Tag nicht zu einer Verlängerung des Wochenendes führt, sondern in der Wochenmitte liegt? Sind die Effekte über die unterschiedlichen Altersgruppen (unabhängig von der Lebensphase) gleich oder können z. B. jüngere Beschäftigte längere Arbeitstage zeitlich befristet besser ‚wegstecken‘ als ältere Beschäftigte? Oder lässt sich das pauschal nicht sagen und spielen anderen Faktoren, insbesondere Charakteristika der Tätigkeit, wie Arbeitsdichte, physische Belastung oder empfundene Arbeitszeitautonomie, eine Rolle?

Unabhängig von Effekten auf die Erholung oder die Gesundheit sind die Auswirkungen auf die Vereinbarkeit – oder, breiter gefasst, auf die Work-Life-Balance – vielleicht andere. So wird von den von uns befragten Expert*innen (s. u.) und in der Literatur kritisch angemerkt (z. B. Fagnani und Letablier 2004), dass die Verringerung der Arbeitswoche um einen Tag – ganz unabhängig davon, ob nun acht oder zehn Stunden gearbeitet werden – das Vereinbarkeitsproblem von Beschäftigten mit Sorgeverpflichtungen (meist Frauen) kaum lösen würde, die weiterhin an Kita- und Schulöffnungszeiten gebunden wären. Allerdings zeigen frühe Studien zur komprimierten oder verdichteten Arbeitswoche durchaus positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit (Kümmerling und Lehndorff 2014).

Ebenso ist zu erwarten, dass sich Arbeitsorganisation und Arbeitsvolumen auf die langfristigen individuellen Effekte einer Umstellung auf die Viertagewoche

³ Da der Fokus des vorliegenden Beitrags auf den langfristigen *individuellen* Folgen liegt, sparen wir mögliche positive oder negative Effekte auf betrieblicher oder Arbeitsebene wie Arbeitsproduktivität, die Zusammenarbeit im Team oder Innovationsvermögen hier aus, verweisen jedoch auf die Ausführungen von Jansen-Preilowski et al. (2020) und die dort zitierten Quellenangaben.

auswirken. Denn es macht einen Unterschied, ob die AZV durch eine reine Arbeitsverdichtung oder eine Neu- oder Umorganisation der Arbeitsprozesse erreicht wird und ob zusätzliches Personal eingestellt wird. So hatten die teilnehmenden Betriebe der bereits zitierten *4-Day-Week-Pilot-Study* im Rahmen der Umstellung teils massive Anpassungen der Arbeitsorganisation vorgenommen (Lewis et al. 2023). Durch stärkere Digitalisierung, weniger und ggf. kürzere Besprechungen und andere potenzielle ‚Zeitfresser‘ sollte die Arbeit effizienter gestaltet und die AZV ermöglicht werden.⁴ Lewis et al. (2023) beschreiben überwiegend positive Auswirkungen dieses Vorgehens. Die Beschäftigten waren weniger häufig krank, arbeiteten effizienter und berichteten über eine bessere Work-Life-Balance, sodass die überwiegende Mehrheit der Betriebe auch über die Pilotphase hinaus an der AZV festhalten wird. Allerdings gibt es auch hier noch keine weitergehenden Erkenntnisse darüber, wie sich diese Veränderungen langfristig auf unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten, deren psychische und physische Gesundheit sowie Erwerbs- und Lebensverläufe auswirken. Unklar ist auch, ob die beschriebenen positiven Effekte, insbesondere über einen kurzen Beobachtungszeitraum, maßgeblich der besseren Arbeitsorganisation und dem Partizipationserleben der Beschäftigten zuzuschreiben oder tatsächlich Resultat der AZV sind, die im Durchschnitt deutlich weniger als einen Tag umfasste (Frey 2023.)

⁴ Es gilt zu beachten, dass die teilnehmenden Betriebe unterschiedliche Modelle der Viertageweche wählen konnten.

2 Ergebnisse der Literaturanalyse

Ziel der Literaturanalyse war es, eine systematische Übersicht der Veröffentlichungen zum Thema Viertagewoche seit 2018 zu generieren. Ein Schwerpunkt der Literaturrecherche lag auf quantitativen empirischen Texten, die langfristige individuelle und/oder lebensphasenabhängige Auswirkungen einer verkürzten Wochenarbeitszeit mit mindestens Teillohnausgleich (unabhängig der gewählten Umsetzungsart) in den Mittelpunkt stellen. Als interessierende Themen in den ausgewerteten Studien wählten wir Vereinbarkeit von Familie und Beruf, subjektive Einschätzungen der Work-Life-Balance und Gesundheit sowie gesundheitsförderliches Verhalten und Erwerbsverläufe.

Auf dieser Basis führten wir eine systematische Suche in einschlägigen Datenbanken, wie Online-Katalogen und Bibliotheken, durch (u. a. WorldCat, Scopus, Web of Science, JStor) und suchten nach wissenschaftlicher Literatur wie Studien und Metaanalysen. Dabei zeigte sich früh, dass Effekte einer Arbeitszeitverkürzung oftmals interdisziplinär, von unterschiedlichen Fachdisziplinen und damit verbunden mit unterschiedlichem Fokus erforscht werden. So erstreckt sich die aktuelle Forschung über die Felder Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Management und Ethik, Psychologie, Medizin, Neurowissenschaften, Genderforschung sowie Umwelt-, Entwicklungs- und Nachhaltigkeitsstudien. Dabei wurden auch Referenzen und Querverweise innerhalb der Fachartikel überprüft, um weitere potenzielle Quellen zu identifizieren. Zusätzlich recherchierten wir aktuelle Konferenzbeiträge und Debatten von Wissenschaftler*innen und Expert*innen, die teils auch in populärwissenschaftlichen Formaten zu finden waren. Die Literaturrecherche fand im zweiten Quartal 2024 statt und wurde im Dezember 2024 ergänzt.

In die Literatúrauswertung selbst wurden nur quantitative empirische Analysen, Längsschnittstudien, quasiexperimentelle Designs und Metaanalysen im Veröffentlichungszeitraum 2018 bis 2024 einbezogen. Dabei ist auffällig, dass insbesondere die von uns zitierten Literaturreviews und Metaanalysen über Studien berichten, die einen sehr viel weiteren Beobachtungszeitraum (der bis ins letzte Jahrhundert zurückreicht) umfassen – aber vergleichsweise wenig Quellen aufweisen. Diese Einschätzung wird auch von Boulin (2024) geteilt, der für seine

Literaturanalyse zu den Auswirkungen der Viertagewoche ebenfalls einen Fünfjahreszeitraum avisierte, diesen aber erweiterte, um wichtige Studien zu Arbeitszeitreformen Ende der 90er-Jahre berücksichtigen zu können. Boulin unterscheidet in seiner Studie zwischen Effekten von Arbeitszeitverkürzungen auf die Beschäftigung, die Produktivität sowie die sozialen (z. B. gesundheitsbezogenen und vereinbarkeitsbezogenen) und umweltbezogenen Auswirkungen und kommt dabei zu dem Schluss, dass sich die meisten Artikel mit den Auswirkungen von verkürzten Arbeitszeiten auf die Beschäftigung befassen, während die anderen drei Themen weniger Beachtung finden.

Eine Literaturanalyse englisch- und deutschsprachiger Veröffentlichungen von Jansen-Preilowski et al. (2020) zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzungen in Bezug auf die psychische Gesundheit im Zeitraum 2001 bis 2020 ergab 114 einschlägige Beiträge, von denen es letztlich nur 13 in die weitere Analyse schafften, da die nähere Betrachtung zeigte, dass die Auswahlkriterien (tatsächliche Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Lohn) (doch) nicht erfüllt wurden. Etwas mehr (30) Quellen fanden Hanbury et al. (2023), die nach Veröffentlichungen zu sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Auswirkungen von AZV im deutsch- und englischsprachigen Raum suchten und sich dabei nur auf Längsschnitt- und quasiexperimentelle Designs in den Jahren 1999 bis 2021 konzentrierten. Entsprechend stellt Veal (2023) fest, dass wissenschaftliche Veröffentlichungen zu den Auswirkungen der Viertagewoche selten sind, und auch Campbell (2024, S. 1804) zeigt in einer Analyse der letzten 50 Jahre eindrucksvoll auf, dass „scholarly publications are notably skewed towards the 1970’s with a scarcity of contemporary research“.

Diesen Befund teilen wir. Veröffentlichungen zum Thema Viertagewoche sind keinesfalls selten, basieren aber nur in Ausnahmefällen auf wissenschaftlich erhobenen und ausgewerteten empirischen Daten, sondern oftmals auf konzeptuellen Ideen, Meinungen oder Einzelfallanalysen, die nur schwer verallgemeinerbar sind. Auch die interviewten wissenschaftlichen Expert*innen bestätigen dies:

Ich glaube, es gibt einfach noch zu wenig Forschung dazu. Es gibt viele Projekte, viele Modellversuche. Island ist natürlich ein gutes Beispiel, weil es dort eingeführt wurde, und ich hoffe, dass dort möglichst bald viel publiziert wird. Denn ich finde, die Forschungslage ist relativ eindeutig in vielen Bereichen, mit Stressverminderung und besserer Work-Life-Balance, aber es bezieht sich dann immer auf relativ kleine Modelle (Wissenschaftler*in 1).

Dabei fokussierten wir nicht nur Effekte, die rein betriebliche Arbeitszeitreduzierungen auf die Beschäftigten hatten, sondern nahmen auch Studien mit auf, die die Auswirkungen von kollektiven, z. B. gesetzlichen Veränderungen von Arbeitszeiten untersuchten, wie z. B. Untersuchungen, die sich mit den Auswirkungen der gesetzlichen AZV in Frankreich auf 35 Stunden befassen (Berniell und Bietenbeck 2020) oder die Verkürzung der Arbeitszeit von 48 auf 40 Wochenstunden durch Streichung des Samstags als Arbeitstag für Beamte („State

Employees') in China (Hu et al. 2024). Studien, die sich mit der Analyse des Übergangs von Beschäftigten in klassische Teilzeit beschäftigten, waren dagegen nicht Teil der Auswertung. Insgesamt liefert die aktuelle Literatur nur wenige Erkenntnisse zu den uns interessierenden Themengebieten – was den Forschungsbedarf unterstreicht. Insbesondere Studien zu langfristigen und nachhaltigen Auswirkungen existieren kaum. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das vermehrte öffentliche Interesse an der Viertagewoche sich zunächst nicht in einer erhöhten Anzahl wissenschaftlicher Publikationen zu dem Thema niederschlägt. Die aktuelle Forschung 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 sechs (Lewis et al. 2023) oder 18 Monaten (Barck-Holst 2021) hinausgehen. Eine Ausnahme stellt eine Studie aus Österreich dar, die die Auswirkungen einer AZV in einem Kleinbetrieb ein und vier Jahre nach der Umstellung untersuchte und positive Effekte auf die Zufriedenheit, Work-Life-Balance und Gesundheit der Beschäftigten feststellte (Arlinghaus et al. 2024). Aufgrund der geringen Fallzahl und des Erhebungsdesigns lassen sich aus den Ergebnissen nur schwerlich übertragbare Aussagen generieren.

In der Gesamtbetrachtung der analysierten Literatur wird deutlich, dass Geschlechtereffekte, Effekte der Lebensphase oder des gewählten AZV-Modells regelmäßig untererfasst bleiben (Campbell 2024; Hanbury et al. 2023). In diesem Zusammenhang merkt Veal (2023) einen weiteren wichtigen Punkt für die Bewertung der Studienergebnisse zur Viertagewoche an: Teilnehmende Betriebe entscheiden sich freiwillig für die Einführung veränderter Arbeitszeitmodelle; es handelt sich also in der Regel um eine Positivauswahl von Betrieben, die aus bestimmten Gründen annehmen, ihre Arbeit sei zeitlich anders organisierbar. Dabei handelt es sich häufig um Klein- und mittlere Betriebe und Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich oder der Administration (z. B. Brackmann et al. 2024; Lewis et al. 2023). Ob und inwieweit die Befunde aus solchen Studien auf andere Betriebe übertragen werden können, ist deshalb fraglich.

2.1. PHYSISCHE UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Die überwiegende Anzahl der von uns gefundenen Studien beschäftigte sich mit den Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf die Gesundheit. Die untersuchten Gesundheitsindikatoren waren dabei zahlreich: Während einige Studien berichtetes Verhalten fokussierten (regelmäßiges Trinken, Rauchen, physische Aktivitäten), rekurrten andere auf Übergewicht, Schlaflosigkeit oder ganz all-

gemein die Einschätzung des Wohlbefindens. Ein dritter Forschungsstrang konzentrierte sich auf Indikatoren der mentalen Gesundheit und erfasste z. B. Stressempfinden oder Anzeichen für Burn-out. Dabei berichten alle zitierten Studien von Selbsteinschätzungen der Befragten.⁵ Ergebnisse zu objektiveren Messungen, z. B. von Gewicht und Größe zur Erfassung des BMI oder Cortisolmessungen, konnten wir nicht finden. In diesem Zusammenhang sind die bislang nur in einem Executive Summary vorliegenden Ergebnisse der in 45 Betrieben durchgeführten Studie der Universität Münster (Brackmann et al. 2024) von Interesse, die sowohl Cortisolmessungen durchführte als auch das Stressniveau der Proband*innen mittels Smartwatch erfasste. Während die Analysen der Cortisolmessungen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Studie noch nicht vorliegen, zeigen die Auswertungen der Smartwatches, dass Beschäftigte mit einer Viertagewoche deutlich weniger Stressminuten in der Woche erleben als die Beschäftigten in der Kontrollgruppe.

Die Ergebnisse der Pilotstudie aus Großbritannien sind in diesem Zusammenhang nicht ganz eindeutig. 39 % der Befragten berichteten, dass der subjektiv wahrgenommene Stress infolge der Umstellung der Arbeitszeit abgenommen habe, für 48 % blieb er nach eigener Einschätzung unverändert und rund jede*r Siebte gab an, nach der Arbeitszeitverkürzung mehr Stress zu empfinden. Überzeugender sind die Effekte bezüglich der Entwicklung von Burn-out-Symptomen der Befragten, die anhand verschiedener Items zu Müdigkeit, Erschöpfung und Frustration erhoben wurden – hier ist für 71 % der Befragten eine Reduzierung der Burn-out-Anzeichen festzustellen, für 22 % haben sich keine Veränderungen ergeben und 7 % berichten von einer Zunahme. Bezüglich der Wahrnehmung der physischen Gesundheit berichteten 37 % der Befragten eine Verbesserung, allerdings auch 18 % eine Verschlechterung – während 45 % der Befragten keine Veränderung feststellten. Diese Ergebnisse könnten mit verbessertem Schlaf und verringerter Müdigkeit zusammenhängen: 40 % der Befragten gaben an, ihre Schlafprobleme hätten abgenommen (15 % konstatierten allerdings eine Zunahme), 46 % berichteten über eine geringere Müdigkeit, 14 % allerdings auch über eine Zunahme (Frey 2023, S. 19). Insgesamt erscheinen die Ergebnisse vielversprechend und weisen in eine positive Richtung. Allerdings fehlen in den Beiträgen von Lewis et al. (2023) und auch Frey (2023) oftmals statistische Hintergrundinformationen, sodass die wissenschaftliche Einordnung unscharf bleiben muss. So fehlt etwa in der Ergebnisdarstellung eine stärkere Untergliederung der Ergebnisse z. B. in Hinblick auf gewähltes Arbeitszeitmodell, Geschlecht, Lebensphase oder Anzahl der Kinder im Haushalt. Auch konzentriert sich die Darstellung der Befunde auf bivariate Analysen.

⁵ Zur Problematik von Selbsteinschätzungen vgl. Campbell (2024). Campbell diskutiert in seinem Beitrag, dass Beschäftigte in der Regel kürzere Arbeitswochen oder -tage präferieren und die Gefahr bestünde, dass sie ihre Antworten deshalb in diese Richtung verzerrten.

Die oben skizzierten Einzelergebnisse der *4 Day Week Global Trials* wurden in einer übergreifenden Studie (Fan et al. 2023) unter Anwendung multivariater Methoden und unter Kontrolle verschiedener individueller und organisatorischer Merkmale differenziert geprüft. Für die Studie wurden Daten von 141 teilnehmenden Unternehmen und 2.896 Beschäftigten analysiert. Dabei fand man heraus, dass Unternehmen, die ihre wöchentlichen Arbeitszeiten um 8 Stunden oder mehr reduzieren, signifikante Verbesserungen in Burn-out, Arbeitszufriedenheit und psychischer Gesundheit sowie eine marginale Verbesserung in der physischen Gesundheit gegenüber Kontrollunternehmen mit unveränderten Arbeitszeiten aufweisen. Ähnliche Ergebnisse konnten für Unternehmen mit Reduzierungen von 5–7 Stunden und 1–4 Stunden beobachtet werden. Bei der Analyse individueller Arbeitszeiten zeigte sich, dass größere Reduzierungen der Arbeitszeit zu größeren Verbesserungen des subjektiven Wohlbefindens führten. Beschäftigte, deren Arbeitszeit um 8 Stunden oder mehr reduziert wurde, verzeichneten beispielsweise eine signifikant stärkere Reduzierung von Burn-out als Beschäftigte mit geringeren Reduzierungen. Subgruppenanalysen zeigten zudem, dass nur wenige Interaktionsterme statistisch signifikant waren. Gleichwohl deuten die signifikanten Ergebnisse darauf hin, dass Vorgesetzte im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen größere Vorteile für ihr Wohlbefinden aus reduzierten Arbeitszeiten ziehen.

Im Zusammenhang mit den Arbeitszeitreduzierungen sind drei Mediatoren als signifikante Treiber von Verbesserungen identifiziert worden: die wahrgenommene Arbeitsfähigkeit, abnehmende Schlafstörungen und geringere Müdigkeit. Diese Faktoren tragen maßgeblich zu den positiven Auswirkungen auf das Wohlbefinden bei.

Eine französische Studie (Berniell und Bietenbeck 2020) untersuchte ebenfalls in einem Längsschnittdesign über zwei Wellen (1998 und 2002) die Auswirkungen betrieblicher AZV auf die Gesundheit männlicher Beschäftigter. Ausgangspunkt der Untersuchung war eine inzwischen wieder revidierte gesetzliche Reform, die die Arbeitszeit der Standardarbeitswoche von 39 auf 35 Stunden verkürzte. Obwohl sich im Durchschnitt die wöchentliche Arbeitszeit der Befragten weniger stark als avisiert reduzierte (je nach Berechnung im Durchschnitt um 2,5 oder 3,4 Stunden), ließen sich positive Effekte auf die Gesundheit nachweisen. Die Autor*innen verfolgten einen Difference-in-Differences-Ansatz und Lagged-dependent-Variable-Modelle und verglichen männliche Beschäftigte in Firmen, die die AZV (schon) umgesetzt hatten, mit Beschäftigten in Betrieben ohne AZV. So reduzierte sich der Anteil der Raucher im Vergleich zu 1998 um 16 %; weiter induzierten die Daten auch eine Verringerung des BMI und eine Verbesserung der subjektiven Gesundheit der Befragten, wobei diese Effekte sich jedoch nicht so zweifelsfrei interpretieren ließen wie im Falle des Rauchverhaltens.

Tiefergehende Analysen zeigten dabei, dass die Veränderung des Rauchverhaltens bei Arbeitern (Ungelernten und Facharbeitern) festzustellen war, während eine Verringerung des Gewichts nur Angestellte (ohne Manager und Angehörige der sog. ‚Cadres‘) betrafen.

Ebenfalls positive Effekte konnten Arlinghaus et al. (2024) anhand der Studie in Österreich zeigen, die die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung von 38,5 auf 30 Stunden mit Lohnausgleich in einem Kleinbetrieb mittels zweier Querschnittsbefragungen und ein ($n = 24$) und vier ($n = 27$) Jahre nach der Umstellung in einem auf retrospektiven Einschätzungen basierenden Design untersuchte und positive Effekte auf die Zufriedenheit, Work-Life-Balance und Gesundheit der Beschäftigten feststellte. Allerdings zeigen die Analysen auch, dass die Mittelwerte in der zweiten Welle im Durchschnitt schlechter als in der ersten Befragungswelle sind, wenngleich die meisten Mittelwertunterschiede, vermutlich aufgrund der geringen Fallzahl, Signifikanz verfehlen. So sinkt der Mittelwert auf die Frage „Wie hat sich die Arbeitszeitverkürzung bzw. die 30-Stunden-Woche in ihrer Wahrnehmung ausgewirkt?“ von 4,21 auf 3,73 (Skala von 1 („deutlich schlechter als vorher“) bis 5 („deutlich besser als vorher“)) (Arlinghaus et al. 2024, S. 72). Statistisch gesehen bleibt der Unterschied insignifikant, die Einschätzung der Befragten damit stabil und weiterhin im positiven Bereich. Allerdings bedürfen die Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahl und der Tatsache, dass es sich um retrospektive Einschätzungen handelt, u. E. einer weiteren Validierung.

Eine Studie aus China (Hu et al. 2024) untersuchte die Effekte, die eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung im Jahr 1995 auf das Gesundheitsverhalten von Beamten (‚State Employees‘) hatte. Im Zuge der Reform wurde die Arbeitswoche von Beamt*innen (und nur diesen) bei gleichem Lohn von 48 auf 40 Stunden verkürzt, indem der Samstag als Arbeitstag wegfiel. Für die Analyse stand eine Panelbefragung mit Erhebungswellen aus den Jahren 1991, 1993, 1997 und 2000 zur Verfügung, die Beschäftigte im Alter von 20 bis 60 Jahren umfasste. Die Analysen zeigen zunächst, dass die Arbeitszeiten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Vergleich zu denen im privaten Sektor um 5,8 Stunden in der Woche sanken. Im Gegensatz zu anderen Studien können die Autor*innen keine positiven Effekte der AZV feststellen. Im Gegenteil ergaben die Analysen auf Basis eines Difference-in-Differences-Ansatzes, in dem das Gesundheitsverhalten von Beamten und Angestellten außerhalb des Staatsdienstes über die Zeit unter der Kontrolle relevanter betrieblicher und individueller Merkmale verglichen wurde, dass sich für die Gruppe der Beamt*innen die Wahrscheinlichkeit von Übergewicht um 4,8 Prozentpunkte und die Wahrscheinlichkeit, in den letzten vier Wochen krank gewesen zu sein, um 2,8 Prozentpunkte erhöhte. Auch auf den Alkoholkonsum wirkte sich die AZV negativ aus. Staatsdiener wiesen nach der Reform eine 7,6 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit des häufigen Trin-

kens auf als Beschäftigte des privaten Sektors. Zudem verringerte sich die Wahrscheinlichkeit der Beamt*innen, sich selbst eine gute Gesundheit zu bescheinigen, um 3,5 Prozentpunkte. Die Analysen zeigten zudem, dass die Effekte insbesondere in Bezug auf Alkoholkonsum für Männer in der Regel negativer waren als für Frauen. Zusammengefasst kommen die Autor*innen zu dem Schluss, dass eine AZV nicht immer und zwangsläufig zu positiven Ergebnissen führen muss. Leider geben die Autor*innen keine weiteren Hinweise darauf, wie die AZV auf betrieblicher Ebene durchgeführt wurde. Fielen Arbeitsinhalte einfach weg? Wurden für die entfallenen Arbeitsvolumen neue Personen eingestellt oder bedeutete die AZV eine Arbeitsverdichtung für die Beschäftigten, da der gleiche Arbeitsumfang nun in fünf statt in sechs Arbeitstagen zu bewältigen war? Letzteres würde die erhaltenen Resultate in ein neues Licht stellen – ohne diese Information sind die beschriebenen Ergebnisse jedoch nur mit Vorsicht zu interpretieren.

Jansen-Preilowski et al. (2020) fanden in einem systematischen Literaturreview der Jahre 2001 bis 2019 13 wissenschaftliche Artikel, die sich mit den Effekten von einer AZV auf die ‚Work-Home-Balance‘, Erholung und gesundheitsförderliches Verhalten beschäftigten. Drei dieser Studien untersuchten gesundheitsförderliches Verhalten in Form von körperlicher Aktivität und weiteren Aktivitäten zur aktiven Erholung, wobei zwei von ihnen positive Effekte der AZV aufwiesen (von Thiele Schwarz et al. 2008; Schiller et al. 2018) und eine Studie keine signifikanten Veränderungen auf die Gesundheit feststellen konnte (Von Thiele Schwarz et al. 2015). Die in unseren Untersuchungszeitraum fallende Studie, die dem Standard einer randomisierten kontrollierten Interventionsstudie entspricht, soll hier kurz dargestellt werden. Die auf täglich selbst berichteter Zeitverwendung und schriftlichen Befragungen basierende Untersuchung von Schiller et al. (2018) analysierte die Effekte einer Arbeitszeitverkürzung um 25 % bei gleichbleibendem Gehalt auf das Freizeitverhalten über einen Zeitraum von 18 Monaten und drei Messzeitpunkten in den Jahren 2005/06; dabei wurden eine Interventionsgruppe mit AZV und eine ohne verglichen. Die Ergebnisse zeigten, dass Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit häufiger als diejenigen in der Kontrollgruppe physischen Aktivitäten nachgingen sowie andere Erholungsaktivitäten aufwiesen. Die Erhöhung war zwischen den ersten beiden Messzeitpunkten festzustellen und veränderte sich in den folgenden neun Monaten auch nicht weiter, sondern blieb auf dem erreichten Niveau konstant. Die Ergebnisse waren unabhängig vom Geschlecht der Befragten und von Kindern im Haushalt feststellbar. Eine weitere in Schweden durchgeführte Studie (Barck-Holst et al. 2021) unter Sozialarbeiter*innen (n = 28), die ihre Arbeitszeit um 25 % bei gleichbleibendem Gehalt verkürzten, ergab signifikante Verbesserungen in Bezug auf Stress und emotionale Erschöpfung, aber nicht für die beiden weiteren Subskalen der Burn-

out-Skala,⁶ ‚Depersonalisierung‘ und ‚personal Accomplishment‘. Aufgrund dessen, dass die AZV der Beschäftigten nicht mit einer Verringerung des Arbeitsvolumens einherging, schließen die Autor*innen, dass auch die alleinige Reduzierung der Arbeitszeit zu positiven Effekten führen kann (abhängig von den jeweiligen beruflichen Bedingungen). Verändert hatte sich zudem die Zeitgestaltung außerhalb der Arbeit, was auch zur Stressreduktion beitrug:

In contrast, reduced working hours altered contextual conditions off-work by reducing time-conflict and increasing recovery opportunities, with drastic reductions in stress. The increase in off-work recovery also seemed to reduce work stress (Barck-Holst et al. 2021, S. 106).

Vor dem Hintergrund der mit einer Reduzierung der Arbeitszeit verbundenen positiven Entwicklungen im Hinblick auf Burn-out-Anzeichen und Stressempfinden ist es nicht verwunderlich, dass ein Großteil der Teilnehmer*innen der britischen Pilotstudie (s. o.) auch über eine Verbesserung der eigenen psychischen Gesundheit berichtete (43 %, Verschlechterung: 16 %). Zudem stellten viele Befragte auch eine Verringerung von Angstempfinden⁷ sowie von negativen Emotionen (54 %) fest (Frey 2023, S. 20).

Ergebnisse aus Japan bestätigen die Annahme, dass die Reduzierung der Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter signifikant zur Verbesserung der psychischen Gesundheit beiträgt. 2010 wurde in Japan ein Gesetz verabschiedet, dass die extensive Nutzung von Überstunden ab der 60. Überstunde im Monat durch eine Verdopplung des Überstundenzuschlags verteuerte, worauf viele Betriebe ihre Überstunden reduzierten und damit die tatsächlich geleistete Arbeitszeit verringerten. Auf Basis einer jährlichen Längsschnittbefragung (2009 bis 2013, n = 4341) im Rahmen des *Japan Household Panel Survey on Consumer Preferences and Satisfaction* stellten Kohara und Noda (2023) mittels einer Difference-in-Differences-Analyse mit Fixed-Effects-Instrumentalvariablen von männlichen Vollzeitbeschäftigten unter der Kontrolle individueller und betrieblicher Merkmale fest, dass infolge der Arbeitszeitreform die durchschnittliche Wochenarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer um 2,66 Stunden sank und dies sich wiederum positiv auf die mentale Gesundheit der Befragten auswirkte.⁸

BEWERTUNG

Die überwiegende Zahl der Studien zu Auswirkungen von AZV auf die psychische und physische Gesundheit sowie gesundheitsförderliches Verhalten berichten positive Effekte. Dieser Befund wird auch von einer der interviewten wissenschaftlichen Expert*innen geteilt:

⁶ Der Autor verwendete das aus 22 Items und drei Subskalen bestehende Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS).

⁷ Das Angstempfinden wurde auf einer vierstufigen Skala von eins (‚nie‘) bis vier (‚täglich‘) gemessen und ging im Untersuchungszeitraum leicht von 2,26 auf 1,96 zurück (Frey 2023, S. 20).

⁸ Gemessen anhand von fünf Items, die zu einem Score zusammengefasst wurden (‚have anxiety about my health“, ‚have been feeling stressed lately“, ‚have been feeling depressed lately“, ‚have not been sleeping well lately“, ‚have been feeling lonely lately“ (Kohara und Noda, 2023, S. 644).

Das waren jetzt nicht unbedingt Viertagewoche-Studien, sondern meistens eben Arbeitszeitverkürzung generell mit unterschiedlichen Ausprägungen. Aber über alle hinweg ist es schon so, dass die meisten Studien da Verbesserungen gefunden haben. Also gerade was so Stressempfinden anbelangt, Angstzustände oder depressive Zustände in diese Richtung (...) (Wissenschaftler*in 1).

Es gibt aber auch Hinweise, dass diese positiven Effekte nicht immer und automatisch eintreten, wenn die Arbeitszeit verkürzt wird. So zeigt die Studie von Hu et al. (2024), dass AZV bei Männern sich negativ auf ihr Trinkverhalten auswirkte. Auch in der Pilotstudie aus Großbritannien ließ sich regelmäßig feststellen, dass für einen (kleineren) Anteil der Teilnehmer*innen entweder keine oder sogar negative Effekte berichtet wurden (Lewis et al. 2023). In einer österreichischen Studie, die die Auswirkungen einer betrieblichen AZV auf die Gesundheit und andere Aspekte untersucht, können die retrospektiven Befragungsdaten dahin gehend interpretiert werden, dass ein Ermüdungseffekt hinsichtlich positiver Effekte auf die Gesundheit nicht ausgeschlossen werden kann. Hier besteht u. E. weiterer Forschungsbedarf.

Zu den Rahmenbedingungen, die zu einer Verbesserung, Beibehaltung oder sogar Verschlechterung der Gesundheit bei einer Viertagewoche beitragen, liefern die Studien aus unterschiedlichen Gründen wenig Hinweise. Die Pilotstudie aus Großbritannien macht z. B. keine Angaben dazu, zu welchen Befragtengruppen die Beschäftigten gehören, die über positive bzw. negative Effekte berichten. Es gibt keine Analysen nach Geschlecht, Lebensphase oder – vielleicht noch wichtiger – nach genauer und individuell tatsächlich erfolgter Art der AZV. Auch bei der Studie von Hu et al. (2024) finden wir keine Angaben zu der Umsetzung der AZV oder dazu, ob die AZV auch mit einem geringeren Arbeitsvolumen einherging. Vorstellbar ist, dass eine AZV ohne Anpassung des Arbeitsvolumens oder der Arbeitsorganisation zu einer Verschlechterung der Gesundheit oder des gesundheitlichen Verhaltens führen kann. Auf der anderen Seite konnten zum Beispiel Schiller et al. (2018) keine Gruppenunterschiede bezüglich der positiven Effekte einer AZV um 25 % in Abhängigkeit von Geschlecht, Familienstatus und Jobsituation feststellen. Es bleibt damit weitestgehend offen, welche Beschäftigten(-gruppen) besonders von der Einführung einer Viertagewoche profitieren können. Diese Lücke ist insofern auffällig, als dass insbesondere Unterschiede nach Tätigkeitsbereich der Beschäftigten zu erwarten wären:

(...), ich glaube, das hängt auch sehr stark von der Belastung durch die Arbeit selbst ab, also was die Personen wirklich machen. Wir sehen das sehr viel auch noch bei Schichtarbeitenden zum Beispiel, die durch ihre versetzten Arbeitszeiten ohnehin schon eine höhere Belastung erleben, durch die Nacharbeit zum Beispiel und regelmäßig am Wochenende zu arbeiten, wenn man mal an eine kontinuierliche Schichtarbeit denkt. Und da geht schon länger eigentlich das Bestreben hin zu Plänen, die deutlich kürzere Wochenarbeitszeiten eher Richtung 35 Stunden pro Woche haben. Damit kann man deutlich bessere ergonomisch günstige Schichtpläne machen als mit 40 Stunden zum Beispiel. [...] Bei Tätigkeiten, die jetzt wenig belasten, da sehe ich eigentlich keinen Anlass, warum man jetzt unbedingt auf 30 Stunden verkürzen müsste aus gesundheitlicher Sicht. Also die

schaffen das eigentlich ganz gut in Vollzeit. Da sehen wir jetzt eigentlich keine sehr hohen Risiken normalerweise (Wissenschaftler*in 1).

AZV können aus Perspektive der interviewten Gewerkschaftsvertreterin insbesondere für besonders von gesundheitlichen Belastungen und Personalengpässen betroffene Branchen zumindest einen effektiven ‚Baustein‘, wenn auch kein Allheilmittel darstellen:

Also das ist, glaube ich, echt eine schwierige Kiste, weil die Arbeitgeberseite ja das genaue Gegenteil propagiert. Die sagen ja, wir müssen alle länger arbeiten, um den Fachkräftemangel zu beheben. Und wir sagen im Grunde genau das Gegenteil. Man muss Entlastung im Arbeitsleben schaffen, damit die Leute die Chance haben, mehr zu arbeiten und damit die Leute die Chance haben, länger zu arbeiten (Gewerkschafter*in).

2.2. FAMILIE UND VEREINBARKEIT

Wenn durch AZV wie die Viertagewoche die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit reduziert wird, stellt sich die Frage, welche Auswirkungen dies auf die innerfamiliäre Organisation und damit die Ausübung und Aufteilung von Erwerbs- und (unbezahlter) Sorgearbeit hat. Bieten Modelle der Arbeitszeitreduzierung zum Beispiel die Chance einer Neuverhandlung und Umverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit entgegen tradierten Geschlechterstereotypen? Welche Voraussetzungen muss ein Modell zur AZV unter der Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse erfüllen, um Sorgearbeit innerhalb der traditionellen Kernfamilie egalitär(er) und geschlechtergerecht(er) zu verteilen? Welche Auswirkungen können Modelle der AZV auf Familien außerhalb des Modells der traditionellen Kernfamilie, wie z. B. Familien mit alleinerziehendem Elternteil, haben?

Die wissenschaftlichen und öffentlichen Debatten sehen in Modellen der AZR wie der Viertagewoche grundsätzlich ein hohes Potenzial zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das fängt bei der Organisation des Alltags an und hört bei der Möglichkeit der Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern auf. Dabei treffen die positiven Annahmen auf eine sehr eingeschränkte empirische Datenlage, die zudem im Hinblick auf mittel- bis längerfristige Folgen wenig aussagekräftig ist. In der Metastudie von Hanbury et al. (2023) identifizierten die Autor*innen fünf Studien,⁹ die die Effekte von Maßnahmen der Arbeitszeitreduzierung auf Vereinbarkeitskonflikte zwischen Erwerbsarbeit und Familie untersuchten. Generell kommen die Studien zu dem Schluss, dass Vereinbarkeitskonflikte abnahmen und dass Stundenreduktionen in höherem Umfang den Effekt weiter verstärkten (Hanbury et al. 2023). Auch die umfassende Literaturstudie von Jansen-Preilowski et al. (2020), die die Effekte einer AZV auf die von ihnen so genannte Work-Home-Balance im Untersuchungszeitraum zwischen 2001 und 2019 untersucht, kam zu dem Ergebnis,

⁹ Dabei ist anzumerken, dass drei der von Hanbury et al. zitierten Studien nicht mehr in unseren Beobachtungszeitraum fallen und zwei weitere Studien die Auswirkungen einer individuellen Arbeitszeitreduzierung ohne Lohnausgleich untersuchten.

dass die AZV zu mehr Zeit für soziale Aktivitäten und für Freunde und Familie führte, was sich wiederum positiv auf die Vereinbarkeit sowie auf die Zeit für im Haushalt anfallende Aufgaben auswirkte. Eine der von Jansen-Preilowski et al. (2020) zitierten Studien fällt in unseren Beobachtungszeitraum und wurde im vorigen Abschnitt bereits erwähnt (Barck-Holst et al. 2021). In dieser berichteten die Befragten in Interviews, dass sie durch die AZV um 25 % in der Lage gewesen seien, bestehende Zeitkonflikte zu lösen. In der Folge hätten sie die Freizeit als weniger Stress auslösend wahrgenommen und mehr Zeit für Freunde, Familie, Sorgearbeit, sportliche Aktivitäten und Erholung gehabt. Auch die schon erwähnte österreichische Studie von Arlinghaus et al. (2024) konnte positive Auswirkungen einer betrieblichen Arbeitszeitverkürzung auf die retrospektive Einschätzung der Vereinbarkeit der Beschäftigten feststellen. Die Effekte zeigten sich in Befragungen, die sowohl ein Jahr als auch vier Jahre nach Umstellung von einer 38,5- auf eine 30-Stunden-Woche erfolgten.

Demgegenüber weisen andere Studienergebnisse darauf hin, dass AZV in Form einer Reduzierung der Arbeitswoche unter bestimmten Bedingungen bestehende Vereinbarkeitsprobleme innerhalb von Familien sogar stabilisieren oder verstärken könnten. So stellten Lewis et al. (2023) nur eingeschränkte Effekte der Einführung der Viertagewoche auf die häusliche Arbeitsteilung fest. Zwar erhöhten Väter die Zeit, die sie für die Kinderbetreuung aufwendeten, stärker als Frauen, bezüglich der Übernahme der sonstigen im Haushalt anfallenden Aufgaben konnten jedoch keine oder nur sehr geringe Veränderungen seitens der Männer festgestellt werden (Frey 2023, S. 23). Ein Grund für die Stabilität der Verhaltensunterschiede kann eventuell in der gewählten Form der AZV liegen. Wie oben bereits ausgeführt, hatte sich der Großteil der Betriebe in dieser Studie für die Einführung eines zusätzlichen freien Tags entschieden, was eine gleichbleibende Arbeitszeit an den anderen Tagen implizierte – und weshalb auch anzunehmen ist, dass die familiäre Arbeitsteilung im Haushalt an diesen von Arbeitszeitveränderungen unberührten Tagen gleich oder sehr ähnlich blieb.¹⁰ Diese Annahme wird durch eine bereits etwas ältere Studie zu den Effekten einer Arbeitszeitreform in Frankreich gestützt, in der Fagnani und Letablier (2004) zu dem Schluss kamen, dass eine gleichmäßige Verteilung der reduzierten Stunden über die Woche größere Verbesserungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwarten lässt als andere Modelle der AZV. Ebenfalls mit Bezug auf die Arbeitszeitreform in Frankreich sowie in Portugal zeigt Lepinteur (2018) anhand von Daten des *European Community Household Panels* und mittels eines Difference-in-Differences-Ansatzes, dass die Reduzierung der Arbeitszeit zu einer signifikanten Zunahme der Zufriedenheit mit der Arbeit führte. Die Zunahme der Arbeitszufriedenheit wurde dabei auf eine verbesserte Zufriedenheit mit der Arbeitszeit und den Arbeitsbedingungen zurückgeführt. Zudem zeigte

¹⁰ In der Studie wurde zwar die Arbeitszeitverkürzung in den Betrieben durch unterschiedliche Modelle umgesetzt, mögliche Effekte derselben in den Analysen nicht berücksichtigt (Lewis et al. 2023, Frey 2023)

die Studie auch, dass die von der Reform betroffenen Arbeitnehmer*innen eine verbesserte Zufriedenheit mit der Freizeit berichteten.

Zu ähnlichen Ergebnissen führte eine isländische Studie im Auftrag der isländischen Regierung und dem Stadtrat von Reykjavik, die ein Sample von 2.500 Beschäftigten in 66 Betrieben und Institutionen umfasste. Auch wenn vielfach als Viertagewoche zitiert, betrug der Umfang der wöchentlichen Zeitreduzierung jedoch lediglich eine bis drei Stunden (Haraldsson und Kellam 2021). Als eines der zentralen Ergebnisse wurde der positive Effekt auf die Vereinbarkeit zwischen dem Familien- und Berufsleben herausgestellt: So gab ein Großteil der Befragten an, dass sich ihre Lebensqualität dadurch verbessert habe, dass sie mehr Zeit mit ihrer Familie und ihrem*ihren Partner*in verbringen konnten (Haraldsson und Kellam 2021). Ein Grund dafür war, dass Hausarbeit, die sonst auf das Wochenende fiel, unterhalb der Arbeitswoche erledigt werden konnte (Haraldsson und Kellam 2021). Dies spiegelte sich auch in der (Neu-)Verteilung der Hausarbeit wider: So gaben Männer in heterosexuellen Paarbeziehungen an, ihr Beitrag zu Hausarbeit habe sich infolge der Arbeitszeitreduzierung erhöht – eine Einschätzung, die von den befragten Frauen allerdings relativiert wurde (Haraldsson und Kellam 2021). Eine belgische Studie, die die Umstellung einer 36-Stunden-Woche auf eine 30-Stunden-Woche von bis auf eine Person ausschließlich weiblich Vollzeitbeschäftigten anhand von vier Datenerhebungswellen (zwei dieser Wellen fanden vor der Umstellung, zwei während der Umstellung statt) und sowohl mittels Befragungen als auch einer Tagebuchstudie untersuchte (n = 61), kam in diesem Zusammenhang zu dem Ergebnis, dass die durch die Arbeitszeitreduzierung gewonnene zusätzliche Zeit von den Teilnehmerinnen vor allem für Hausarbeitsarbeit, Betreuungsarbeit und Selbstsorge verwendet wurde – obwohl dies nicht den ursprünglichen Intentionen der Beschäftigten entsprach (Mullens et al. 2021). Die gleiche Studie untersuchte auch, welche Präferenzen Frauen äußerten, die im Rahmen einer betrieblichen wöchentlichen AZV auf 30 Stunden die Wahl zwischen vier Tagen à 7,5 Stunden oder fünf Tagen à 6 Stunden hatten. Dabei entschieden sich rund 80 % der Befragten für die erste Variante. Ein Großteil der Befragten bevorzugte eine Viertagewoche mit 7,5 Stunden pro Tag im Vergleich zu einer Fünftagewoche à sechs Stunden pro Tag. Nur 9,1 % der Befragten wünschten sich kürzere Arbeitstage mit je sechs Stunden an fünf Tagen (Mullens und Glorieux 2024). Dieses Resultat scheint den Annahmen von Fagnani und Letablier (2004) zunächst zu widersprechen. Weitere Analysen zeigten jedoch auf, dass der insbesondere von Müttern gewählte freie Wochentag überproportional häufig auf den Mittwoch fiel, ein Tag, an dem in Belgien die Schulen institutionalisiert früher schließen (Mullens et al. 2021) – die (national oder regional variierenden) Rahmenbedingungen müssen also jeweils berücksichtigt werden.

BEWERTUNG

Modelle wie die Viertagewoche gelten als Möglichkeit, einerseits die Vereinbarkeit zwischen Erwerbsarbeit und privaten Verantwortungen und Verpflichtungen zu verbessern und andererseits eine Umverteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zu ermöglichen (Chung 2022). Es muss jedoch festgestellt werden, dass aktuelle Studien, die sich diesen Aspekten widmen, zwar erkenntnisreich, aber dünn gesät sind. Diese Einschätzung wird auch von den von uns interviewten wissenschaftlichen Expert*innen geteilt. Das Potenzial einer starren Viertagewoche für die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen wird in den drei Experteninterviews zudem kritisch gegenüber dem Potenzial alternativer Formen der AZV abgewogen:

Also wenn ich die Kinder aus der Kita abholen muss, dann führt kein Weg dran vorbei, dass ich um halb fünf spätestens das Büro verlasse, weil die Kita zumacht. Und wenn ich dann bis halb sechs arbeiten muss, dann stellt mich das vor Probleme. Und insofern sind das, glaube ich, alles Sachen, wo man tatsächlich auf unterschiedliche Lebensrealitäten der Beschäftigten gucken muss und flexible Lösungen in den Unternehmen finden muss, wenn man eine Viertagewoche einführt. [...] Damit es, was das Thema Vereinbarkeit angeht, nicht nach hinten losgeht. Also da ist die Geschlechterperspektive wichtig. Da ist aber, glaube ich, auch so eine Lebensverlaufsperspektive wichtig, weil es gibt natürlich Lebenssituationen, in denen haben Beschäftigte unterschiedliche Arbeitszeitbedürfnisse (Gewerkschafter*in).

(...) und wenn man das mit Bezug auf Vereinbarkeit sieht oder auch mit Bezug auf Familienpolitik, dann ist es für das Abholen und Bringen von Kindern, für die Nachmittagsbetreuung eben wichtiger, dass das eben auch in der Arbeitszeitverkürzung jeden Tag gemacht wird. Das wäre dann vielleicht eher der Sechs-Stunden-Tag, das ist ja auch ein Modell, was ja auch oft diskutiert oder debattiert wird [...], natürlich eher bei der Vereinbarkeit, aber auch mit Rekreationszeit, mit Anfahrtszeiten hat das natürlich sehr viele Vorteile (Wissenschaftler*in 2).

Also, das hilft aus meiner Sicht zum Beispiel in der Hinsicht gar nicht, also dann vier lange Tage zu haben. Dann hat man den einen frei, aber ich meine, nimmt man dann das Kind aus der Betreuung an dem Tag ganz raus? Oder holt man's dann eher ab? Also, das ist für mich jetzt nicht so eigentlich automatisch super Work-Life-Balance, wenn man jetzt zum Beispiel an Kinderbetreuung denkt (Wissenschaftler*in 1).

Unseren Analysen zufolge kann eine AZV durchaus zu einer besseren Vereinbarkeit führen – insbesondere, aber nicht nur, für Personen mit Sorgeverpflichtungen, also v. a. Frauen. Sowohl AZV als auch die Flexibilität in der Ausgestaltung der Arbeitsstunden sind für Sorgearbeitsleistende zentrale Anforderungen an Arbeitszeitmodelle, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Allerdings, darauf weisen die Studien auch hin, kommt es infolge einer AZV nicht automatisch zu einer Umverteilung der Arbeit; im Gegenteil scheinen Frauen und Männer die dazugewonnene Zeit unterschiedlich zu nutzen und diese Nutzung auch unterschiedlich wahrzunehmen. Diese Befunde bestätigen Ergebnisse aus der Arbeitszeitflexibilitätsforschung. So konnte Lott (2019) zeigen, dass Männer und

Frauen die aufgrund von Homeoffice und Arbeitszeitsouveränitätsinstrumenten gewonnene Zeit unterschiedlich nutzten. Männer ließen die zusätzliche Zeit vor allem in ihre berufliche Entwicklung fließen, während Frauen mehr Zeit mit Arbeit, Kindern und dem Haushalt verbrachten (vgl. zu subjektiver Wahrnehmung paar-interner Aufgabenteilung Kümmerling et al. 2025). Dennoch birgt das Modell einer Viertageweche beziehungsweise genereller AZV möglicherweise das Potenzial eines allmählichen Wandels von Geschlechternormen und entsprechenden Arrangements, wie das Zitat eines*r wissenschaftlichen Expert*in verdeutlicht:

Ich sehe die Arbeitszeitverkürzung bei diesen sechs Stunden als Übergang zum Doppelversorgermodell, wo beide auch die Möglichkeit haben, Rekreation, Familienarbeit, aber auch Weiterbildung, also während man Vollzeit arbeitet, zu vereinbaren (Wissenschaftler*in 2).

2.3. AUSWIRKUNGEN AUF LEBENS-, ERWERBS- UND KARRIERE-VERLÄUFE

Aktuell gibt es keine empirische Forschung, die sich mit den langfristigen Auswirkungen einer Viertageweche auf Karriere- und Erwerbsverläufe beschäftigt. Dies liegt vor allem daran, dass die wenigen Längsschnittstudien, die sich zu den Effekten einer systemischen AZV finden lassen, in der Regel sehr kurze Zeitabschnitte umfassen (wie es bei der Pilotstudie aus Großbritannien oder den schwedischen Untersuchungen der Fall war) oder einen anderen, teils eher selektiven Fokus hatten, in dessen Rahmen sie z. B. nur Beschäftigte betrachteten, die im Untersuchungszeitraum durchgehend und teils auch beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren. Ob überhaupt und wie sich eine Arbeitszeitverkürzung auf die Lebens- und Erwerbsläufe und Karriere auswirkt, bleibt also offen.

Hanbury et al. (2023) konnten in ihrer umfassenden Literaturanalyse keine Studie finden, die die Auswirkungen einer organisationalen oder betrieblichen AZV auf individuelle Erwerbsverläufe oder Karrieren untersuchte. Auf Basis einer aktuelleren (Fernandez-Kranz und Rodriguez-Planas 2021) und zwei älteren Studien, die individuelle AZV inkludierten (Connolly und Gregory 2008; Dex und Bukodi 2012), kommen sie zu dem Schluss, dass die Karriereerfolge von Frauen durch eine AZV negativ beeinflusst werden, zumindest „in the absence of other support mechanisms or broader societal changes“ (Hanbury et al. 2023, S. 7). Dabei ging es in den Studien aber nicht um neuere Arbeitszeitmodelle nach unserem Verständnis, sondern eher um die Effekte normaler Teilzeit. „None of the included studies reported on the extent of the WTRs, comprised a WTR policy at the organizational level, or referred to any form of wage compensation, precluding conclusions regarding these conceptual elements“ (Hanbury et al. 2023, S. 7).

BEWERTUNG

Chung (2022) sieht in der Umstellung auf eine verkürzte Wochenarbeitszeit eine Chance, bestehende Ungleichheiten zu limitieren. In einer Gesellschaft, die Erwerbsarbeit und unbezahlte (Sorge-)Arbeit geschlechtsspezifisch verteilt, sind lange Arbeitszeiten Ausdruck einer maskulinisierten Arbeitskultur und erschweren Frauen und insbesondere Müttern die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt. Eine (gesamtgesellschaftliche) Reduzierung der Arbeitszeiten könne die bestehenden Ungleichheiten aufbrechen und zu einer Umverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit führen. Allerdings, wie oben gezeigt werden konnte, ist nicht zu erwarten, dass eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit dies automatisch nach sich zöge. Die Übernahme von unbezahlter (Sorge-)Arbeit geschieht nicht automatisch, dafür unterliegt sie zu stark geschlechtsstereotypen Rollenzuweisungen. Beispiele für die Sogkraft normativer Geschlechterrollen lassen sich in der Arbeitswelt immer wieder finden, etwa wenn geschlechtsneutrale Instrumente, die Vereinbarkeit ermöglichen können, geschlechtsspezifisch interpretiert werden (siehe hierzu die Studie von Lott (2019) zu geschlechtsspezifischer Nutzung von flexibler Arbeitszeit und Homeoffice und Haarmann et al. (2025) zur Nutzung von lebensphasenbezogener Arbeitszeitflexibilität). Überträgt man das auf die Möglichkeit der AZV, so ist davon auszugehen, dass ein freiwilliges Angebot der AZV ohne Lohnausgleich (wie es derzeit mit Brückenteilzeit und dem Recht auf Teilzeit bereits existiert) möglicherweise nur bestehende Geschlechterverhältnisse perpetuieren würde, weil es eher von Frauen in Anspruch genommen würde. Um Geschlechtergerechtigkeit in der Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit herzustellen, benötigt es nicht mehr und nicht weniger als ein neues gesellschaftliches Paradigma,¹¹ für das ein alternatives Arbeitszeitmodell mit kürzeren Arbeitszeiten den ersten Schritt bedeuten könnte, das aber von weiteren Maßnahmen flankiert werden muss. Dazu gehören in diesem Zusammenhang oftmals genannte und bekannte Maßnahmen wie der weitere Ausbau von Kitas und Nachmittagsbetreuung von Grundschulkindern – bei verbesserter Zuverlässigkeit und Qualität der Betreuung. Gleiches gilt für die Einrichtungen der stationären und ambulanten Altenpflege. Eine Reform des Elterngeldes mit einer Ausweitung der sogenannten Vätermonate (Jansen und Kümmerling 2025) und die Abschaffung des Ehegattensplittings sind weitere flankierende Maßnahmen auf dem Weg in eine gleichberechtigte Gesellschaft.

Unter welchen Bedingungen sind negative Auswirkungen von AZV auf Erwerbs- oder Lebensverläufe der Beschäftigten zu erwarten? Negative Entwicklungen

¹¹ In diesem Kontext ist z. B. das Optionszeitenmodell von Jurczyk und Mückenberger (2020) erwähnenswert, das das Ziel der Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit nicht durch eine generelle Reduzierung der Wochenarbeitszeit erreichen möchte (siehe hierzu auch Klammer 2023), sondern das 'atmende Lebensläufe' ermöglichen will, die es männlichen und weiblichen Beschäftigten gleichermaßen erlauben, in einem festen zeitlichen Rahmen, den sogenannten Optionszeiten, Sorgearbeit, Selbstsorge oder auch Weiterbildung zu priorisieren. Atmende Lebensläufe sollen dadurch als neue Normalität etabliert werden.

des individuellen Erwerbsverlaufs oder der beruflichen Entwicklung sind vor allem dann zu erwarten, wenn die Einführung einer Viertagewoche nicht organisational oder branchenspezifisch erfolgt, sondern wenn nur einzelne Individuen oder spezifische Beschäftigtengruppen¹² (Eltern, gesundheitlich Belastete oder Eingeschränkte) lebensphasenbezogen eine Viertagewoche wählen.

Und das ist dann aber auch gerade wie der Arbeitgeber auf flexible Arbeitszeiten oder auf Sorgearbeit eingeht. Wie ist das in der Gesellschaft die Norm? Wenn schon die Frage nach Elternzeit von einem Jahr bei den Vätern ein Problem ist, dann sieht man ja, dass es liegt an gesellschaftlichen Werten und Normen weiter und auch an dem Machtverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dann kann die Person das möchten, aber es ist dann vielleicht die Angst vor Karriere-Einbußen (Wissenschaftler*in 1).

Negative Folgen für die Beschäftigten und ggf. auch im weiteren Erwerbsverlauf sind auch dann zu erwarten, wenn AZV nicht durch eine entsprechende Neugestaltung der betrieblichen Arbeitsabläufe oder Neueinstellungen zur Kompensation der entfallenden Arbeitszeit flankiert werden und somit die freie Zeit vor allem durch Arbeitsverdichtung gewonnen wird – wie es z. B. im schwedischen Beispiel der Fall war (Barck-Holst 2021; de Spiegelaere und Piasna 2017). Zwar zeigte die Studie positive Auswirkungen auf die Gesundheit und die Work-Life-Balance, die sich auf die vermehrte Freizeit zurückführen ließen; die Arbeitsbelastung wurde jedoch weiterhin als hoch empfunden. Wünschenswert wären langfristige Studien, die zeigen, wie nachhaltig die positiven Effekte einer AZV unter diesen Umständen sein können. Anzunehmen ist, dass diese Effekte zudem maßgeblich von der Ausgestaltung der AZV abhängen, davon, wer überhaupt Zugang zu ihr hat und inwieweit sie die verschiedenen Beschäftigtengruppen mit deren individuell höchst unterschiedlichen Bedürfnissen adressiert. Diskriminierungsfaktoren wie Geschlecht, Alter, Art der Tätigkeit, Elternschaft, Einkommen, körperliche und psychische Behinderung und Beeinträchtigung kommen genau dort zum Tragen.

Modelle der Arbeitszeitreduzierung mit flexibler, den Bedarfen der Beschäftigten angepasster Verteilung, z. B. auf fünf Wochentage, könnten besonders denjenigen dienen, die körperliche Tätigkeiten, insbesondere im Schichtdienst, ausüben und die bisher weniger oder keinen Gebrauch von flexiblen Arbeitszeitregelungen, wie z. B. der Heimarbeit, machen konnten.

Ja, unbedingt. Also gerade die Beschäftigtengruppen, die ohnehin schon belastet sind durch ihre Arbeit oder durch die Arbeitszeit, also wie gesagt, die Schichtarbeit ist so ein Beispiel, aber auch Beschäftigte, die eben sehr körperlich oder psychisch belastende Tätigkeiten ausüben, ich glaube, die sind diejenigen, die am meisten von der Reduktion profitieren können [...]. Ich denke, das sind so sicherlich Berufsgruppen, die dann letztendlich mehr Geld bekommen würden für das, was sie ohnehin schon in reduzierter Arbeitszeit machen (Wissenschaftler*in 1).

¹² Unter diesen Umständen wäre wahrscheinlich auch eine Beibehaltung des Lohns schwerlich zu rechtfertigen.

3 Subjektive Gesundheitseinschätzung in Abhängigkeit von Arbeitstagen und Arbeitszeit. Eine quantitative Annäherung auf Basis des SOEP

Die Auswirkungen einer Viertageweche auf die Gesundheit von Beschäftigten sind, wie dieses Review verdeutlicht, bislang noch nicht abschließend erforscht. Insbesondere fehlen quantitative empirische Studien mit verallgemeinerbaren Ergebnissen. Im Folgenden versuchen wir uns der Thematik anhand von eigenen Berechnungen mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) anzunähern. Basierend auf dem aktuellen Forschungsstand wird davon ausgegangen, dass sich ein Wechsel von einer vollzeitnahen Fünftageweche zu einer Viertageweche mit reduzierter Arbeitszeit positiv auf die subjektive Gesundheit von Beschäftigten auswirkt, während ein Wechsel zu einer komprimierten Arbeitswoche eher mit negativen gesundheitlichen Folgen verbunden ist:

Hypothese 1: Viertageweche mit reduzierter Arbeitszeit

H1.: Wenn Beschäftigte von einer Fünftageweche mit 31 bis 40 Arbeitsstunden auf eine Viertageweche mit 25 bis 32 Arbeitsstunden wechseln, verbessert sich ihre subjektive Gesundheitseinschätzung.

Hypothese 2: Komprimierte Arbeitswoche

H2.: Wenn Beschäftigte von einer Fünftageweche mit 31 bis 40 Arbeitsstunden auf eine Viertageweche mit einer Arbeitszeit von 33 Stunden und mehr wechseln, verschlechtert sich ihre subjektive Gesundheitseinschätzung.

3.1. DATEN UND METHODISCHES VORGEHEN

Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) bietet im Vergleich zu anderen Datensätzen einige Vorteile, insbesondere seine lange Laufzeit und seine multidisziplinäre Ausrichtung. Es handelt sich um eine seit 1984 jährlich durchgeführte Panelbefragung mit derzeit rund 30.000 Befragten in etwa 15.000 Haushalten, in

der verschiedene Lebensbereiche wie Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung, Gesundheit und Lebensqualität erhoben werden.

Für die folgende Analyse wurden die Wellen von 2015 bis 2021 verwendet. Die Analytestichprobe umfasst abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 64 Jahren, wobei Selbstständige, Auszubildende und geringfügig Beschäftigte aufgrund ihrer abweichenden Arbeitsbedingungen ausgeschlossen wurden. Nach Ausschluss der Befragten mit fehlenden Werten und weniger als zwei Beobachtungen umfasst das Analysesample über die sieben Zeitpunkte (2015 bis 2021) insgesamt 15.774 Personen und 66.059 Personenjahre. Um auszuschließen, dass der Zusammenhang zwischen dem subjektiven Gesundheitszustand und einer Veränderung der Arbeitstage und Arbeitszeit auf einen Stellenwechsel und die damit verbundene Veränderung des weiteren Arbeitskontextes zurückzuführen ist, wurden die Analysen auch für das Subsample aller Beschäftigten durchgeführt, die im Analysezeitraum ihre Stelle nicht gewechselt hatten. Für diese Teilstichprobe liegen Informationen für 11.053 Personen und 53.723 Personenjahre vor.

Die abhängige Variable der Analysen erfasst die subjektive Gesundheit der Befragten und basiert auf der Frage: ‚Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben?‘ Die Antworten wurden in der Datenaufbereitung für die Analyse in fünf Kategorien von ‚schlecht‘ (1) bis ‚sehr gut‘ (5) unterteilt.

Die zentrale unabhängige Variable, bestehend aus den Arbeitstagen und der Arbeitszeit, wurde aus zwei Items generiert: (1) ‚Wie viele Tage in der Woche arbeiten Sie in der Regel?‘ und (2) ‚Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?‘. Die resultierende kombinierte Variable enthält folgende Kategorien: ‚weniger als vier Tage‘; ‚Viertagewoche mit 24 Std. oder weniger‘; ‚Viertagewoche mit 25 bis 32 Std.‘; ‚Viertagewoche mit 33 Std. und mehr‘; ‚Fünftagewoche mit 30 Std. und weniger‘; ‚Fünftagewoche mit 31 bis 40 Std.‘; ‚Fünftagewoche mit 41 Std. und mehr‘ sowie ‚mehr als fünf Tage‘. Die Kategorie ‚Fünftagewoche mit 31 bis 40 Stunden‘ wird in den Analysen als die derzeit vorherrschende Vollzeitnorm und somit als Referenzkategorie verwendet.

Zusätzlich wurden Kontrollvariablen berücksichtigt, darunter als metrische Variable die Veränderung des Alters, der Familienstand, der angibt, ob im Beobachtungszeitraum Wechsel von einer anderen Lebensform zu verheiratet und zusammenlebend erfolgt sind, eine Variable, die Änderungen bezüglich der Sorgeverantwortung für Kinder unter 16 Jahren angibt, sowie die Veränderung des natürlichen Logarithmus des (imputierten) Bruttoerwerbseinkommens. Darüber hinaus wurden durch die Aufnahme von Jahresdummies sogenannte Periodeneffekte in die Modelle integriert. Deren Koeffizienten werden aufgrund ihrer geringen Relevanz für die inhaltliche Interpretation in den Darstellungen nicht ausgewiesen. Die Ausprägungen und Codierungen der Variablen können Tabelle 1 entnommen werden.

Die Panelstruktur der SOEP-Daten ermöglicht die Anwendung von Methoden zur Analyse von Längsschnittdaten. Der signifikante Hausman-Test und inhaltliche Überlegungen unterstützen die Wahl eines Fixed-Effects-Modells. Dieses Verfahren erlaubt durch die Subtraktion der einheitspezifischen Mittelwerte eine bessere Kontrolle der unbeobachteten Heterogenität als Methoden für Querschnittsdatensätze, wie z. B. die häufig verwendete lineare Ordinary-least-Squares-Regression. Zeitunveränderliche Variablen, wie zum Beispiel das Geschlecht, müssen in einer Fixed-Effects-Regression nicht explizit spezifiziert werden und werden dennoch kontrolliert.¹³ Für alle Modelle wurden panelrobuste Standardfehler verwendet.

3.2. ERGEBNISSE

Tabelle 1 zeigt den Zusammenhang zwischen der Veränderung des Arbeitszeitmodells (in verschiedenen Kombinationen von Arbeitstagen und Arbeitszeit) und der subjektiven Gesundheit der Beschäftigten, wobei auch Veränderungen in den Kontrollvariablen berücksichtigt werden. Der geringe R-Quadrat-Wert deutet darauf hin, dass die erklärenden Variablen nur einen geringen Teil der Variation in der subjektiven Gesundheit erklären können. Dies lässt sich teilweise durch die Wahl der Methode erklären, die lediglich intraindividuelle (Within-)Variation nutzt.

Die Vorzeichen der Koeffizienten im Modell für alle Beschäftigten (M1) zeigen das in den Hypothesen erwartete Muster: Die Einschätzung der Gesundheit verbessert sich bei Beschäftigten, die von einer (vollzeitnahen) Fünftagewoche (mit 31 bis 40 Wochenstunden) in eine Viertagewoche mit reduzierter Arbeitszeit (mit 25 bis 32 Wochenstunden) gewechselt haben. Bei Beschäftigten, die von einer (vollzeitnahen) Fünftagewoche in eine komprimierte Viertagewoche (Viertagewoche mit 33 Stunden und mehr) gewechselt haben, verschlechtert sich dagegen tendenziell die Einschätzung ihrer Gesundheit. Diese Zusammenhänge in Modell 1 sind jedoch statistisch nicht signifikant. Ob Beschäftigte von einer (vollzeitnahen) Fünftagewoche auf eine arbeitszeitreduzierte Viertagewoche (H1) oder auf eine verdichtete Viertagewoche (H2) wechseln, hat demnach keinen auf die Grundgesamtheit verallgemeinerbaren Effekt auf ihre subjektive Gesundheit. Die Hypothesen H1 und H2 müssen daher mangels Signifikanz verworfen werden. Da Fixed-Effects-Schätzer aufgrund ihrer Methodik als besonders konservativ gelten, bieten die erkennbaren Muster dennoch zumindest einen Anlass für eine weitergehende Prüfung in zukünftiger Forschung.

¹³ Zur Methode siehe Allison (2009).

3.3. ROBUSTHEITSCHECKS

Zur weiteren Überprüfung der Ergebnisse wurden zwei Subgruppenanalysen durchgeführt. Um auszuschließen, dass das gefundene Muster auf einen Stellenwechsel und in diesem Zuge auf weitere Veränderungen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zurückzuführen ist, wurden die Analysen zum einen (vgl. Modell 2) nur für die Beschäftigten durchgeführt, die im Analysezeitraum keinen Stellenwechsel vollzogen haben. Die interessierenden Koeffizienten dieser Subgruppenanalyse sind in Richtung, Effektstärke und Signifikanz ähnlich denen der Analyse über die gesamte Analysestichprobe und bestätigen somit die Muster. Da die Arbeit in einer Viertagewoche im Zusammenhang mit der Sorgeverantwortung von Beschäftigten diskutiert wird, wurde zweitens im Modell für die Gesamtstichprobe eine Interaktion der Variablen zur Dauer und Lage der Arbeitszeit mit der Variablen zum Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren im Haushalt geschätzt (Ergebnisse auf Anfrage bei den Autor*innen erhältlich). Die interessierenden Interaktionsterme in dieser Analyse sind nicht signifikant. Es gibt also keinen signifikanten Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Kinder beim Wechsel von einer vollzeitnahen Fünftagewoche zu einer verkürzten oder verdichteten Viertagewoche.

Neben diesen Subgruppenanalysen wurden weitere Modelle geschätzt, darunter eine Random-Effects-Regression, die ähnliche Muster wie das FE-Modell aufweist. Hier zeigte sich im Modell für alle Beschäftigten eine auf marginalem Niveau signifikant bessere Einschätzung der Gesundheit bei einem Wechsel zu einer Viertagewoche mit reduzierter Arbeitszeit. Auch alternative Kategorisierungen der Variablen zu Arbeitszeit und Arbeitstagen ergaben keine substantziellen Unterschiede in den Mustern.

Tabelle 1: Subjektive Gesundheit (1 = schlecht bis 5 = sehr gut) und Arbeitstage/AZ; gesamt und für Beschäftigte ohne Stellenwechsel, Fixed-Effects-Regression über die Jahre 2015 bis 2021.

	M1 Ge- samt	M2 Ohne Stel- len- wech- sel
Arbeitstage und Arbeitszeit (Wechsel von Ref. zu ...)		
Weniger als vier Tage	0,027 (0,026)	0,027 (0,033)
Viertagewoche mit 24 Stunden und weniger	-0,003 (0,027)	0,013 (0,033)
Viertagewoche mit 25 bis 32 Stunden	0,019 (0,024)	0,022 (0,029)
Viertagewoche mit 33 Stunden und mehr	-0,022 (0,037)	-0,019 (0,043)
Fünftagewoche mit 30 Stunden und weniger	0,014 (0,016)	0,022 (0,020)
Fünftagewoche mit 31 bis 40 Stunden (Ref.)		

Fünftagewoche mit 41 Stunden und mehr	0,024 (0,020)	0,045 + (0,023)
Mehr als fünf Tage	0,005 (0,017)	0,010 (0,020)
Alter (pro Jahr)	-0,034 *** (0,010)	-0,026 * (0,012)
Familienstand (Dummy: 0 = andere; 1 = verheiratet zusammenlebend)	-0,047 * (0,019)	-0,054 * (0,023)
Kinder bis 16 J. im HH (Dummy: 0 = nein; 1 = ja)	-0,046 ** (0,015)	-0,049 ** (0,017)
Log. Bruttoerwerbseinkommen	0,043 *** (0,010)	0,080 *** (0,015)
Konstante	4,876 *** (0,489)	4,232 *** (0,573)
Beobachtungen	66059	53723
R-Quadrat	0,003	0,004
Adjustiertes R-Quadrat	0,003	0,004

Anm.: Datengrundlage: SOEP V38 2021; eigene Berechnungen. + Statistisch signifikant auf dem .10-Niveau; * auf dem .05-Niveau; ** auf dem .01-Niveau; * auf dem .001-Niveau. Fixed Effects Regression (FE). (Panelrobuste) Standardfehler unter den Koeffizienten in Klammern. Die abhängige Variable ist die subjektive Gesundheit.**

3.4. LIMITATIONEN

Einschränkend ist anzumerken, dass auch mit einem Fixed-Effects-Modell relevante zeitveränderliche Drittvariablen unberücksichtigt bleiben können. Darüber hinaus kann das Problem der umgekehrten Kausalität nicht gänzlich ausgeschlossen werden, wenngleich es im Vergleich zu reinen Querschnittsmodellen besser erfasst werden kann. Es ist jedoch denkbar, dass sich Beschäftigte aufgrund einer bereits bestehenden oder sich abzeichnenden Verbesserung oder Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes für eine Viertagewoche oder eine Arbeitszeitreduzierung entscheiden. Eine weitere Einschränkung kann in dem relativ kurzen Beobachtungszeitraum gesehen werden. So liegen pro Person durchschnittlich Informationen über 4,2 Jahre vor. Es wäre entsprechend ein längerer Beobachtungszeitraum notwendig, um auch längerfristige Effekte auf die subjektive Gesundheit zu erfassen. Darüber hinaus wäre es für zukünftige, weiterführende Analysen auf Basis des SOEP wünschenswert, näherungsweise auch die Lohnveränderungen, also den zumindest teilweisen Lohnausgleich, in Kombination mit den Arbeitstagen und der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Zu diesem Zweck sollten entsprechende Frageitems in Sekundärstudien integriert oder gezielte Befragungsstudien durchgeführt werden.

3.5. FAZIT

Die Analyse kann keine signifikanten Veränderungen des subjektiven Gesundheitszustandes beim Wechsel von einer (vollzeitnahen) Fünftagewoche zu einer Viertagewoche mit verkürzter (H1) oder verdichteter Arbeitszeit (H2) bestätigen.

Dies gilt sowohl für Beschäftigte mit als auch ohne Kinder im Haushalt. Angesichts der Tatsache, dass die Fixed-Effects-Schätzer als konservativ gelten und dadurch eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für Fehler zweiter Art aufweisen, lässt sich dennoch festhalten, dass die Modelle, unabhängig von der statistischen Signifikanz, Muster zeigen, die mit den formulierten Hypothesen übereinstimmen.

4 Fazit und Forschungslücken

Der ‚Hype‘ um die Viertagewoche, insbesondere im Zuge der medial breit gestreuten Ergebnisse der länderspezifischen Pilotstudien, hat (bislang) nur wenig Forschungsaktivitäten entfacht – viele der neueren Veröffentlichungen rekurrieren auf alte Daten und Systematisierungen der bestehenden, wenngleich spärlichen Literatur.

Ein grundlegendes Problem besteht u. E. darin, dass es keine wirkliche Theorie zu den Wirkungen (der verschiedenen Modelle) von Arbeitszeitverkürzung gibt. Viele Annahmen sind aus empirischen Befunden der Forschung zu Arbeitszeitflexibilität oder langen Arbeitszeiten abgeleitet oder stammen aus der Psychologie und fokussieren daher vor allem individuelle Faktoren, die die Berücksichtigung kontextueller Einflussfaktoren wie Lebensphase, Branche und Arbeitszeitmodell vermissen lassen. Das Fehlen genereller Annahmen über die Wirkung bestimmter Arbeitszeitverkürzungsmodelle führt wohl auch dazu, dass Studien, die diese Unterscheidung eigentlich leisten könnten (Lewis et al. 2023), ihre Ergebnisse nicht dahin gehend aufschlüsseln.

Ein weiteres in der Forschung oftmals nicht kritisch hinterfragtes Phänomen ist, dass in den weitaus meisten berichteten Fällen die tatsächliche AZV deutlich hinter der avisierten Reduktion zurückfiel. Zwar könnte dies dahin gehend interpretiert werden, dass offensichtlich jedwede AZV positive Effekte hat. Jedoch liegt auch eine andere Interpretation auf der Hand: Offensichtlich gelingt es auch bei längeren Vorlaufzeiten nicht, die Arbeit so zu organisieren, dass sie dem von den Apologet*innen der Viertagewoche versprochenen 100-80-100-Konzept (100 % Leistung, 80 % Arbeitszeit, 100 % Lohn) entspricht. Handelt es sich also bei dem Ziel der Viertagewoche um ein leeres Versprechen? Dies kann nur mehr und besser systematisierte Forschung falsifizieren.

Ein Forschungsprogramm müsste erstens die Auswirkungen verschiedener Arbeitszeitmodelle der Viertagewoche (kürzere tägliche Wochenarbeitszeiten, ‚echte‘ Viertagewoche bei Beachtung der Lage des zusätzlichen freien Tages) evaluieren – und dies möglichst mit Wiederholungsbefragungen über einen längeren Zeitraum, um eventuelle Ermüdungseffekte der neuen Arbeitszeitorganisation oder sich verzögert einstellende langfristige positive Effekte darstellen zu können.

Inhalte der Untersuchungen müssten sich auf die Qualität der Erwerbsarbeit beziehen, aber auch Aspekte der physischen und psychischen Gesundheit enthalten. Zukünftige Forschung könnte zudem vermehrt objektive Indikatoren der Gesundheitsmessung berücksichtigen, um nicht ausschließlich auf selbstberichtete Erfahrungen angewiesen zu sein.

Die Studienlage zeigt, dass nur sehr wenig über die Langfristigkeit der beschriebenen Effekte bekannt ist. Wie nachhaltig ist z. B. die Reduzierung des Stressempfindens oder die positive Bewertung der Work-Life-Balance, wenn die ‚Honey-moon-Phase‘ der kürzeren Arbeitszeit vorbei ist? Braucht eine so auf Effizienz getrimmte Arbeitsorganisation nicht ständige Evaluation, um die 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?

Im Sinne der Vertreter*innen der Einführung einer neuen Standardnormalarbeitszeit ist darüber hinaus 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 sich dies langfristig in geringeren Fehltagen und/oder höherer Arbeitsfähigkeit sowie einer längeren Lebensarbeitszeit niederschlagen kann. Hierfür sind zweitens **langfristige Panelstudien** notwendig, die die Effekte der Modi der Viertagewoche evaluieren – 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 sowie Aspekte der physischen und psychischen Gesundheit beziehen.

Unklar ist bislang auch, inwieweit eine generelle Einführung einer kürzeren Normalarbeitszeit – insbesondere bei vollem Lohnausgleich und in Form einer kürzeren Arbeitswoche statt eines kürzeren Arbeitstages – zu einer Umverteilung von (unbezahlter) Sorgearbeit und damit zu einer Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen führt. Zukünftige Forschung sollte deshalb nicht nur individuell die Beschäftigten, sondern auch die Auswirkungen auf das familiäre Umfeld in den Blick nehmen, in dem u. a. auch die Zeitanteile für unbezahlte Arbeit in einem Pretest-Posttest-Design erfasst werden.

Inzwischen gibt es einige Tarifverträge, die eine Umstellung auf die Viertagewoche regeln. Ein Tarifvertrag von ver.di sieht z. B. eine Reduzierung der Arbeitszeit Schichtarbeitender von 37,5 Stunden (bei einer vormals Fünftagewoche) auf 36 Stunden 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, die **wissenschaftliche Begleitung der Umsetzung und Folgen dieser Tarifverträge** stellt für die Forschung ein weiteres ergiebiges Feld dar.

Um durch eine Einführung der Viertagewoche eine Verbesserung der Gesundheit und die Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zu erreichen, müssen weitere Rahmenbedingungen geschaffen werden. Es gilt insbesondere bei der Einführung einer (kollektiven) Arbeitszeitverkürzung, die Kriterien guter Arbeit weiter beizubehalten und deren Einhaltung fortwährend zu kontrollieren. Um die ausgleichende Wirkung der Arbeitszeitverkürzung hinsichtlich Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit auf die Geschlechter zu ermöglichen, sind darüber hinaus flankierende sozialpolitische Maßnahmen erforderlich, die sich auf die Rahmenbedingungen der Familien- und Altenpflege beziehen, etwa der Ausbau der Kinderbetreuung in Kitas und die Verbesserung der Nachmittagsbetreuung von Grundschulkindern, sowie ein (qualitativer) Ausbau der Altenpflege.

Literaturverzeichnis

- Allison, Paul D. 2009. *Fixed Effects Regression Models*. London: Sage.
- 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).
- Arlinghaus, Anna. 2022. Lange Arbeitszeiten gefährden physische und psychische Gesundheit: Argumente für eine Arbeitszeitverkürzung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht. *WISO* 44/4: 44–57.
- BAuA. 2022. Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. BAuA – Repositorium – Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507>. Zugegriffen: 30.09.2024.
- 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).
- Backmann, Julia, Felix Hoch, Johannes Hüby, Marika Platz und Matthias Sinnemann, M.F. 2024. "The 4-Day-Week in Germany: First Results of Germany's Trial on Work Time Reduction". Intraprenör, Berlin. <https://www.intraprenor.de/4tagewoche>. Zugegriffen: 11.04.2025.
- Berniell, Inés und Jan Bietenbeck. 2020. The effect of working hours on health. *Economics & Human Biology* 39: 1–12, DOI: [10.1016/j.ehb.2020.100901](https://doi.org/10.1016/j.ehb.2020.100901).
- Boulin, Jean-Yves. 2024. Working time reduction with a focus on the four-day week: Literature review. Working Paper der European Foundation. Referenz-Nr. WPEF24029. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2024/working-time-reduction-focus-four-day-week-literature-review>. Zugegriffen: 26.03.2025.
- Campbell, Timothy T. 2024. The four-day work week: a chronological, systematic review of the academic literature. *Management Review Quarterly* 74: 1791–1807, DOI: [10.1007/s11301-023-00347-3](https://doi.org/10.1007/s11301-023-00347-3).

- Chung, Heejung. 2022. A Social Policy Case for a Four-Day Week. *Journal of Social Policy* 51/3: 551–566, DOI: [10.1017/S0047279422000186](https://doi.org/10.1017/S0047279422000186).
- Connolly, Sara und Mary Gregory. 2008. Moving Down: Women's Part-Time Work and Occupational Change in Britain 1991–2001. *The Economic Journal* 118/526: F52–F76, DOI: [10.1111/j.1468-0297.2007.02116.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02116.x).
- De Spiegelaere, Stan und Agnieszka Piasna. 2017. The why and the how of working time reduction. Brüssel: European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/sites/default/files/2020-07/The%20why%20and%20how%20of%20working%20time%20reduction-2017-WEB-2.pdf>. Zugegriffen: 30.09.2024.
- Dex, Shirley und Erzsébet Bukodi. 2012. The Effects of Part-Time Work on Women's Occupational Mobility in Britain: Evidence from the 1958 Birth Cohort Study. *National Institute Economic Review* 222/1: R20–R37, DOI: [10.1177/002795011222200103](https://doi.org/10.1177/002795011222200103).
- Fan, Wen, Juliet B. Schor, Orla Kelly und Guolin Gu. 2023. Does work time reduction improve workers' well-being? Evidence from global four-day work-week trials. Preprint. https://osf.io/preprints/socarxiv/7ucy9_v1. Zugegriffen: 26.03.2025.
- Fagnani, Jeanne und Marie-Thérèse Letablier. 2004. Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-Hour Laws in France. *Work, Employment and Society* 18/3: 551–572, DOI: [10.1177/0950017004045550](https://doi.org/10.1177/0950017004045550).
- Fernandez-Kranz, Daniel und Núria Rodríguez-Planas. 2021. Too Family Friendly? The Consequences of Parent Part-Time Working Rights. *Journal of Public Economics* 197: 104407, DOI: [10.1016/j.jpubeco.2021.104407](https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2021.104407).
- Forsa. 2022. Umfrage zum „Belgischen Modell“: Mehrheit in Deutschland für eine Vier-Tage-Woche. Forsa-Umfrage, n-tv. <https://www.n-tv.de/wirtschaft/Mehrheit-in-Deutschland-fuer-eine-Vier-Tage-Woche-article23139613.html>. Zugegriffen: 30.09.2024.
- Frey, Philipp. 2023. Die Vier-Tage-Woche im Vereinigten Königreich. Die Ergebnisse des bislang größten Pilotprojekts weltweit. Rosa-Luxemburg-Stiftung. <https://www.rosalux.de/publikation/id/51000/die-vier-tage-woche-im-vereinigten-koenigreich>. Zugegriffen: 30.09.2024.
- Golden, Lonnie. 2012. The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: A Research Synthesis Paper. *International Labor Organization (ILO) Conditions of Work and Employment Series* 33. <https://ssrn.com/abstract=2149325>. Zugegriffen: 26.03.2025.
- Hanbury, Hugo, Patrick Illien, Eva Ming, Stephanie Moser, Christoph Bader und Sebastian Neubert. 2023. Working less for more? A systematic review of the social, economic, and ecological effects of working time reduction policies in the global North. *Sustainability: Science, Practice and Policy* 19/1: 2222595, DOI: [10.1080/15487733.2023.2222595](https://doi.org/10.1080/15487733.2023.2222595).
- 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.
- Haarmann, Silvie, Timothy Rinke und Angelika Kümmerling. 2025. Arbeitnehmer*innenorientierte Zeitrechte zur Flexibilisierung von Arbeitszeit im Lebensverlauf – eine Herausforderung für Betriebe? In *Socialpolicy.ch* (i. E.).
- Herrmann, Steffen. 2023. „Die Vier-Tage-Woche ist ein Fake“. Interview mit Heinz-Josef Bontrup. Frankfurter Rundschau. <https://www.fr.de/wirtschaft/frax/die-vier-tage-woche-ist-ein-fake-92129506.html>. Zugegriffen: 26.03.2025.
- Hu, Zhi-An, Chang Liu und Wen Yiping. 2024. Working hours and employee health: Evidence from China’s workweek reduction policy. *Labour Economics* 88: 102543, DOI: [10.1016/j.labeco.2024.102543](https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102543).
- Jansen, Andreas und Angelika Kümmerling. 2025. Spannungsfeld Vereinbarkeit: Elternzeitpräferenzen und Vereinbarkeitswünsche von Frauen und Männern. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. DOI: [10.11586/2025019](https://doi.org/10.11586/2025019).
- Jansen-Preilowski, Virgilia V., Agnieszka Paruzel und Günter W. Maier. 2020. Arbeitszeitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt: Ein systematisches Literatur Review zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie* 51/3: 331–343, DOI: [10.1007/s11612-020-00530-0](https://doi.org/10.1007/s11612-020-00530-0).
- Jurczyk, Karin und Ulrich Mückenberger. 2020. Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Forschungsprojekt im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS). Abschlussbericht. München. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2019/Optionszeiten_Abschlussbericht_DJIBroschuere_Endg.pdf. Zugegriffen: 26.03.2025.
- Kohara, Miki und Taisei Noda. 2023. The causal effects of working time on mental health: The effectiveness of the law reform raising the overtime wage penalty. *Pacific Economic Review* 28/5: 638–664, DOI: [10.1111/1468-0106.12441](https://doi.org/10.1111/1468-0106.12441).
- 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.
- Kümmerling, Angelika. Im Erscheinen. The current debate on working time reduction. *Transfer*.
- Kümmerling, Angelika, Lina Zink und Andreas Jansen. 2025. Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitsaufteilung, Geschlechterrollen und Aushandlungen im Paarkontext. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/spannungsfeld-vereinbarkeit-ar>

- [beitsaufteilung-geschlechterrollen-und-aushandlungen-im-paarkontext](#). Zugegriffen: 26.03.2025.
- Kümmerling, Angelika, Timothy Rinke, Vanessa Schmieja und Ute Klammer. 2023. Keine Zeit mehr für Erwerbsarbeit? Lebensphasenbezogene Arbeitszeiten als betriebliche Herausforderung. IAQ-Report. https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00081355. Zugegriffen: 26.03.2025.
- Kümmerling, Angelika und Steffen Lehndorff. 2014. The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession. Geneva: International Labour Office (ILO). Conditions of Work and Employment Series 44.
- Lepinteur, Anthony. 2018. The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France. *Labour Economics* 58: 204–220, DOI: [10.1016/j.labeco.2018.05.010](https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.05.010).
- 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.
- Lott, Yvonne. 2019. Weniger Arbeit, mehr Freizeit. Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. WSI-Report. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf. Zugegriffen: 30.09.2024.
- Lott, Yvonne und Eike Windscheidt. 2023. 4-Tage-Woche. Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten. WSI. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008610. Zugegriffen: 30.09.2024.
- Mullens, Francisca und Ignace Glorieux. 2024. Reducing working hours: shorter days or fewer days per week? Insights from a 30-hour workweek experiment. *Cambridge Journal of Economics* 48: 41–67, DOI: [10.1093/cje/bead049](https://doi.org/10.1093/cje/bead049).
- 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)
- Schiller, Helena, Mats Lekander, Kristiina Rajaleid, Carina Hellgren, Torbjörn Åkerstedt, Peter Barck-Holst und Göran Keckl. 2018. Total Workload and Recovery in Relation to Worktime Reduction: A Randomised Controlled Intervention Study with Time-Use Data. *Occupational and Environmental Medicine* 75/3: 218–226, DOI: [10.1136/oemed-2017-104592](https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104592).
- Sell, Stefan. 2024. Was ist eigentlich aus der „Vier-Tage-Woche“ in Belgien geworden, die auch in Deutschland Staub aufgewirbelt hat? Aktuelle Sozialpolitik – Aus den Tiefen und Untiefen der Sozialpolitik. <https://aktuelle-sozialpolitik.de/2024/01/08/vier-tage-woche-in-belgien/>. Zugegriffen: 30.09.2024.

- Thörel, Eberhar, Nina Pauls und Anja S. Göritz. 2020. Antezedenzen und Wirkmechanismen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit – Wenn die Arbeitszeit nicht ausreicht. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie* 51: 37–47, DOI: [10.1007/s11612-020-00496-z](https://doi.org/10.1007/s11612-020-00496-z).
- Veal, Anthony J. 2023. The 4-day work-week: the new leisure society? *Leisure Studies* 42/2: 172–187, DOI: [10.1080/02614367.2022.2094997](https://doi.org/10.1080/02614367.2022.2094997).
- Von Thiele Schwarz, Ulrika, Henna Hasson und Petra Lindfors. 2015. Derailed or failed? A closer look at reduced working hours as an occupational health intervention. In *Derailed organizational interventions for stress and well-being*, Hrsg. Maria Karanika-Murray und Caroline Biron, 21–26, Berlin Heidelberg: Springer.
- Von Thiele Schwarz, Ulrika, Petra Lindfors und Ulf Lundberg. 2008. Health-related effects of worksite interventions involving physical exercise and reduced workhours. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 34/3: 179–188, DOI: [10.5271/sjweh.1227](https://doi.org/10.5271/sjweh.1227).
- Zander, Guido. 2023. *Wundermittel 4-Tage-Woche? Chancen, Risiken, Grenzen und flexible Alternativen*. Freiburg, München, Stuttgart: Haufe-Group, DOI: [10.34157/978-3-648-17511-8_4](https://doi.org/10.34157/978-3-648-17511-8_4).

Über die Autor*innen

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

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

Silvie Haarmann, 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: 2748-7199