ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Lott, Yvonne; Windscheid, Eike

Research Report

4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten

WSI Policy Brief, No. 79

Provided in Cooperation with:
The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Lott, Yvonne; Windscheid, Eike (2023) : 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten, WSI Policy Brief, No. 79, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/271114

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

WSI
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

Das WSI ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

POLICY BRIEF

Nr. 79 · Policy Brief WSI · 5/2023

4-TAGE-WOCHE

Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten

Yvonne Lott und Eike Windscheid

INHALT

1 Einleitung **3**

2 Empirische Strategie **3**
2.1 Daten 3
2.2 Sample und Methode 4
2.3 Variablen 4

3 Ergebnisse **4**
3.1 Gründe für den Wunsch nach einer 4-Tage-Woche 4
3.2 Gründe für die Ablehnung einer 4-Tage-Woche 4

4 Fazit **6**
4.1 Vorteile einer 4-Tage-Woche 6
4.2 Voraussetzungen für eine 4-Tage-Woche 6

Literatur **8**

AUTORENSCHAFT

Dr. Yvonne Lott
Referatsleiterin Geschlechterforschung
yvonne-lott@boeckler.de

Eike Windscheid
Referatsleiter Wohlfahrtsstaat und Institutionen der sozialen Marktwirtschaft
eike-windscheid@boeckler.de

1 EINLEITUNG

Fachkräfteengpässe bedrohen in zahlreichen Branchen die Wertschöpfung und die Stabilität von Sozialkassen. Arbeitgeber stehen damit vor der Herausforderung, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten – auch in Zukunft. Viele Beschäftigte arbeiten zudem nah an ihren Leistungsgrenzen und nicht selten darüber hinaus – sie erwarten häufig, dass sie nicht bis zur Rente durchhalten, wenn es weitergeht wie bisher (DGB-Index Gute Arbeit 2021, S. 101). Außerdem sind die Fehlzeiten insbesondere aufgrund psychischer Erkrankungen in den vergangenen Jahren gestiegen (DAK/IGES 2022), was nicht nur die Produktivität beeinträchtigt, sondern auch die Sozialversicherungssysteme belastet. Was ist also nötig, um die Arbeitswelt von morgen zu gestalten?

Ein Schlüssel könnten verkürzte Arbeitszeiten sein. Zuletzt hat dieser Ansatz größere Aufmerksamkeit durch Pilotprojekte und positive Evaluationen der 4-Tage-Woche im Sinne kürzerer Arbeitszeiten erhalten. Erste Ergebnisse dazu haben gezeigt, dass unter Anpassung von Arbeitsprozessen sowohl individuelles Wohlbefinden als auch betriebliche Produktivität gleichzeitig gesteigert werden konnten (Schor et al. 2022). Zudem konnte nicht nur der Trend hoher Kündigungsraten gestoppt, sondern sogar ins Gegenteil verkehrt und ein Zuwachs an Personal in den teilnehmenden Betrieben erreicht werden (ebd. S.10). Darüber hinaus trägt eine Arbeitszeitverkürzung sowohl zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (ILO 2022; Schor et al. 2022; BAuA 2016; Lott/Klenner 2018) als auch zu einer Verminderung von Unfällen, Erkrankungen und Fehlzeiten bei (Arlinghaus 2021; Lee/Lee 2016).

Verkürzte Arbeitszeiten im Rahmen einer 4-Tage-Woche besitzen damit nicht nur das Potenzial, wirtschaftliche Wertschöpfung, sondern auch soziale Sicherung zu stabilisieren. Über eine verbesserte Vereinbarkeit lässt sich durch eine vergrößerte Ausschöpfung des Erwerbstätigenpotenzials erreichen, etwa bei Eltern, was wiederum Sozialkassenbeiträge erhöht. Auch der Effekt einer verbesserten Gesunderhaltung von Beschäftigten über eine Arbeitszeitverkürzung trägt zu einer verminderten Belastung der Sozialversicherungssysteme bei.

Offen ist jedoch, wie Beschäftigte Arbeitszeitverkürzung in Form einer 4-Tage-Woche subjektiv wahrnehmen: Welche Vorteile sehen Beschäftigte in dem Modell? Und was sind aus ihrer Sicht die Voraussetzungen, damit die Umsetzung einer 4-Tage-Woche gelingt? Der vorliegende Policy Brief liefert Antworten auf diese Fragen anhand von aktuellen Ergebnissen zu den Wünschen von Beschäftigten nach einer 4-Tage-Woche und erweitert damit bisherige Umfragen (BAuA 2022; Forsa 2022; Schmidt 2015) in zweierlei Hinsicht:

(1) Es werden Ergebnisse auf Basis von Befragungsdaten von Ende November 2022 verwendet. Die pandemiebedingte Kurzarbeit war im Laufe des Jahres 2022 stark rückläufig (Bundesagentur für Arbeit 2022, S. 44f.) und ein Teil der betroffenen Beschäftigten wieder in Vollzeit zurückgekehrt. Frühere Forschung (Jürgens et al. 1998) hat gezeigt, dass die Erfahrung von kürzeren Arbeitszeiten unter den Beschäftigten zu einem Umdenken hinsichtlich ihrer Erwerbsarbeit beitragen kann. Es ist also möglich, dass die Erfahrung mit kürzeren Arbeitszeiten während der Pandemie zu einer stärkeren Präferenz für eine 4-Tage-Woche beigetragen hat.

(2) Es wird nicht nur nach der Verbreitung des Wunsches nach einer 4-Tage-Woche gefragt, sondern auch nach den Gründen, warum Beschäftigte eine Arbeitszeitverkürzung wollen oder nicht. Diese Ergebnisse erlauben Rückschlüsse auf die Vorteile, die sich Beschäftigte von einer Arbeitszeitverkürzung versprechen, und auf die Voraussetzung für eine 4-Tage-Woche.

Das Ziel dieses Policy Briefs ist es, die Wünsche der Beschäftigten und ihre Gründe zu untersuchen. Das ist für die Arbeitszeitgestaltung zentral, denn zu erwarten ist, dass Arbeitszeitarrangements wie die 4-Tage-Woche nur funktionieren können, wenn sozial akzeptierte Lösungen erreicht werden, die die Wünsche und Perspektiven von Beschäftigten berücksichtigen. Ansonsten drohen intendierte Effekte untergraben zu werden – etwa wenn Beschäftigte aufgrund fehlender Voraussetzungen im Betrieb eine Arbeitszeitreduktion nicht in Anspruch nehmen wollen.

2 EMPIRISCHE STRATEGIE

2.1 Daten

Für die Analysen wurde die neunte Befragungswelle der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung verwendet. Diese Befragung ist eine Onlinebefragung, bei der die Personen seit April 2022 zu ihrer Arbeits- und Lebenssituation befragt werden. Die erste Befragungswelle umfasste 7.677 Erwerbspersonen ab 16 Jahren, die in einem computergestützten Online-Interview zu ihrer Haushalts- und Erwerbssituation befragt wurden. Mehr als 4.000 von ihnen nahmen auch an der neunten Befragungswelle im November 2022 teil. Die Stichprobe wurde auf Grundlage eines Online-Access-Panels nach bestimmten Quoten der Merkmale Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildung gezogen, sodass die entsprechenden Bevölkerungsmerkmale adäquat und repräsentativ für die Erwerbspersonen in Deutschland abgebildet werden.

2.2 Sample und Methode

Das den Analysen zu Grunde liegende Sample umfasst Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt und nicht älter als 65 Jahre sind. Um aussagekräftige und vergleichbare Ergebnisse zu dem Wunsch nach einer 4-Tage-Woche zu erhalten, wurde das Sample auf Vollzeitbeschäftigte mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten eingegrenzt.

Insgesamt wurden 2.575 Beschäftigte (1.644 Männer und 931 Frauen) beobachtet, die die Frage nach dem Wunsch zur 4-Tage-Woche beantwortet haben.

Es wurden deskriptive und gewichtete Analysen zunächst für alle Beschäftigte durchgeführt. In weiteren Schritten wurde untersucht, ob statistisch signifikante (auf Basis vom Chi-Quadrat-Test und von Cramers V) Unterschiede in Bezug auf folgende Merkmale vorliegen: Frauen und Männer, Beschäftigte mit und ohne Kinder im Haushalt und Altersgruppen.

Die Unterschiede waren nach dem Chi-Quadrat-Test nur teilweise statistisch signifikant, aber die statistischen Zusammenhänge nach Cramers V waren stets schwach. Demnach bestehen zwar leichte Variationen in dem Wunsch nach einer 4-Tage-Woche zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen, diese Unterschiede sind aber zu vernachlässigen und werden daher nicht berichtet.

2.3 Variablen

Der Wunsch nach einer 4-Tage-Woche wurde anhand folgender Frage gemessen: „Wünschen Sie sich eine 4-Tage-Woche mit entsprechend kürzeren Arbeitszeiten?“ Die möglichen Antwortkategorien waren: (1) „Ja, aber nur bei gleichem Lohn“, (2) „Ja, auch bei geringerem Lohn“, (3) „Nein“ und (4) „Ich habe bereits eine 4-Tage-Woche“.

Die Gründe für den Wunsch nach einer 4-Tage-Woche wurde für die Befragten, die bei der Frage nach dem Wunsch einer 4-Tage-Woche „Ja, aber nur bei gleichem Lohn“ oder „Ja, auch bei geringerem Lohn“ angegeben haben, anhand der Frage „Warum wünschen Sie sich eine 4-Tage-Woche?“ und der folgenden Items gemessen:

- Weil Sie Ihre Arbeitsbelastung verringern wollen?
- Weil Sie gesundheitliche Probleme haben?
- Weil Sie mehr Zeit mit der Familie haben wollen?
- Weil Sie mehr Zeit für sich selbst haben wollen?
- Weil Sie mehr Zeit für Hobbies, Sport, Ehrenamt etc. haben wollen?

Die Gründe für den Wunsch gegen eine 4-Tage-Woche wurde für die Befragten, die bei der Frage nach dem Wunsch einer 4-Tage-Woche „Nein“ angegeben haben anhand der Frage „Warum wünschen Sie sich keine 4-Tage-Woche?“ und der folgenden Items gemessen:

- Weil die Arbeit sonst nicht zu schaffen wäre?
- Weil Sie häufig für Kollegen einspringen müssen?
- Weil Sie Spaß an der Arbeit haben?
- Weil sich an den Arbeitsabläufen nichts ändern würde?
- Weil Sie beruflich nicht vorankommen würden?
- Weil Sie es sich finanziell nicht leisten können?
- Weil Ihre Arbeit nicht einfach einen Tag ruhen kann?

3 ERGEBNISSE

Abbildung 1 zeigt: 80 Prozent der Beschäftigten in Vollzeit wünschen sich eine 4-Tage-Woche – der größte Teil von ihnen (knapp 73 Prozent) jedoch nur bei gleichem Lohn. Acht Prozent der Beschäftigten wollen eine 4-Tage-Woche auch bei geringerem Lohn und 17 Prozent wünschen sich keine 4-Tage-Woche. Nur zwei Prozent berichten, dass sie bereits eine 4-Tage-Woche haben.

3.1 Gründe für den Wunsch nach einer 4-Tage-Woche

Der Hauptgrund, warum sich Beschäftigte eine 4-Tage-Woche wünschen, ist, mehr Zeit für sich selbst zu haben (Abbildung 2). Diesen Grund haben knapp 97 Prozent der Beschäftigten angegeben und es ist der dominante Grund in allen Beschäftigungsgruppen, die betrachtet wurden.

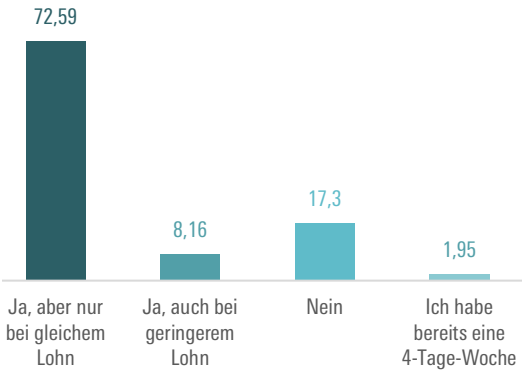
Häufig genannt ist ebenfalls der Grund „mehr Zeit für die Familie“. 89 Prozent der Beschäftigten wünschen sich eine 4-Tage-Woche, weil sie mehr Zeit für die Familie haben wollen. Auch der Wunsch „mehr Zeit für Hobbies, Sport, Ehrenamt“ zu haben, ist ein wesentlicher Grund für eine 4-Tage-Woche. 87 Prozent der Beschäftigten wünschen sich eine 4-Tage-Woche, um mehr Zeit für diese außerberuflichen Aktivitäten zu haben. Letztlich wünschen sich fast 75 Prozent der Beschäftigten eine 4-Tage-Woche, um die Arbeitsbelastung zu verringern.

3.2 Gründe für die Ablehnung einer 4-Tage-Woche

Die wesentlichen Gründe gegen eine 4-Tage-Woche beziehen sich auf Arbeitsorganisation bzw. Arbeitsumstände (Abbildung 3). 82 Prozent, derjenigen, die sich keine 4-Tage-Woche vorstellen können, geben an, dass sich an den Arbeitsabläufen

Abbildung 1

Wunsch nach einer 4-Tage-Woche
Angaben in Prozent



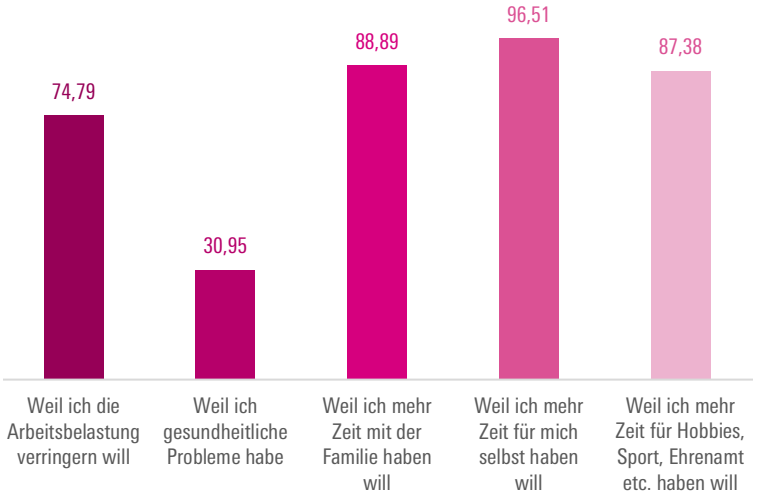
Anmerkung: Abhängig Beschäftigte in Vollzeit mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten, gewichtete Prozentanteile.

Daten: HBS-Erwerbspersonenbefragung, 9. Welle, November 2022

WSI

Abbildung 2

Gründe für den Wunsch nach einer 4-Tage-Woche
Angaben in Prozent



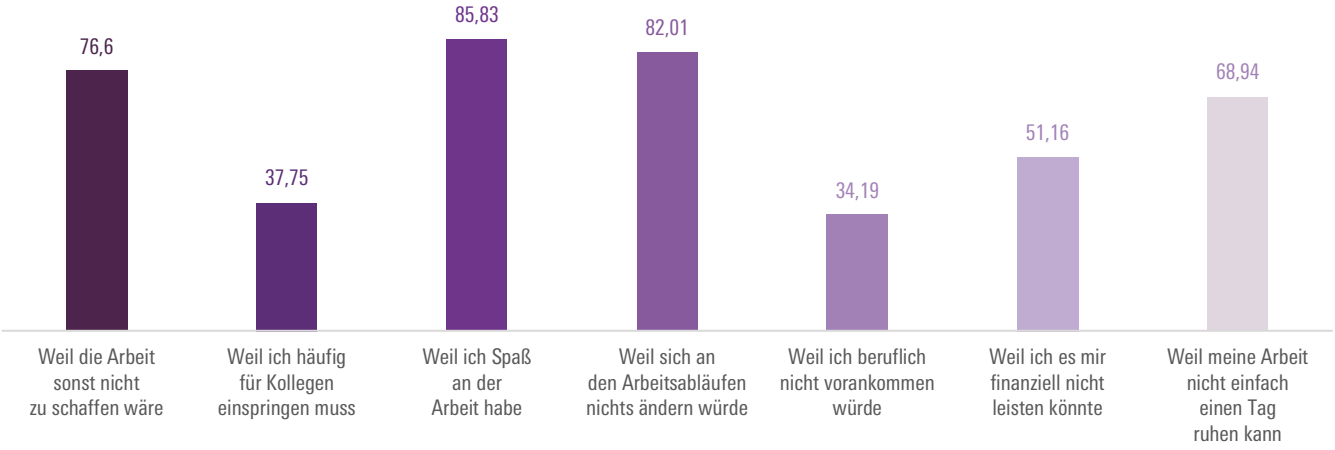
Anmerkung: Abhängig Beschäftigte in Vollzeit mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten, gewichtete Prozentanteile.

Daten: HBS-Erwerbspersonenbefragung, 9. Welle, November 2022

WSI

Abbildung 3

Gründe für die Ablehnung einer 4-Tage-Woche
Angaben in Prozent



Anmerkung: Abhängig Beschäftigte in Vollzeit mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten, gewichtete Prozentanteile.

Daten: HBS-Erwerbspersonenbefragung, 9. Welle, November 2022

WSI

nichts ändern würde und sie daher nicht kürzer arbeiten wollen. 77 Prozent geben an, dass die Arbeit in kürzerer Zeit nicht zu schaffen wäre, also die Arbeitsmenge einer Verkürzung der Arbeitszeit entgegensteht. 69 Prozent der Beschäftigten wollen keine 4-Tage-Woche, da ihre Arbeit nicht ruhen kann. „Spaß an der Arbeit" ist neben „an den Arbeitsabläufen würde sich nichts ändern" mit 86 Prozent der am häufigsten genannte Grund gegen eine 4-Tage-Woche.

4 FAZIT

Unsere Ergebnisse zeigen: Der Wunsch nach einer 4-Tage-Woche ist dominant unter den abhängig Beschäftigten. Es handelt sich dabei keineswegs um eine kleine Gruppe mit avantgardistischen Zeitwünschen. Vielmehr zeigt sich die Überzeugung von Mehrwerten einer Arbeitszeitverkürzung auf vier Arbeitstage pro Woche in allen betrachteten Gruppen.

Wichtig ist dabei der Vorbehalt eines vollständigen Lohnausgleichs: Für die Befragten kommt eine Arbeitszeitreduktion in der Regel nur dann infrage, wenn sich hieraus keine Verminderung des Einkommens ergibt. Dass diese Forderung gut begründet ist, zeigen Evaluationsstudien zur 4-Tage-Woche. Aus diesen ist bekannt, dass Betriebe höhere Lohnausgaben durch eine erhöhte Produktivität der Beschäftigten kompensieren können (Schor et al. 2022).

Insofern handelt es sich bei der 4-Tage-Woche um ein Arbeitszeitarrangement, das nicht nur betriebliche Gewinne verspricht, sondern auch individuell breit favorisiert wird. Eine Verbesserung der subjektiven Zeitautonomie stellt dabei zugleich als wichtiger Aspekt von Arbeitgeberattraktivität einen Mehrwert bei der Gewinnung von Fachkräften dar.

Es spricht daher viel dafür, dass Entscheidungsträger*innen in Politik, bei den Sozialpartnern sowie in Betrieben das Modell der 4-Tage-Woche als Instrument zur Behebung des Fachkräftemangels, zur Stabilisierung von Sozialkassen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Gesunderhaltung von Beschäftigten in Erwägung ziehen und den verbreiteten Wunsch danach unter den Erwerbstätigen ernst nehmen sollten.

4.1 Vorteile einer 4-Tage-Woche

Konkrete Vorteile, die Beschäftigte in der 4-Tage-Woche sehen, sind vor allem mehr Zeit für sich selbst, für ihre Familie sowie für Hobbies und Freizeitaktivitäten, wie Ehrenämter oder Sport. Damit können drei wesentliche Vorteile mit einer Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der 4-Tage-Woche erreicht werden:

Erstens eine bessere Regeneration: Eine 4-Tage-Woche kann dazu beitragen, Zeiträume zu schaffen, die sowohl arbeits- als auch sorgearbeitsfrei und für eine ausreichende Erholung wesentlich sind.

Zweitens eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und beruflichen Belangen: Gleichwohl ist hiermit nicht eine Substitution nach wie vor notwendiger Möglichkeiten der Kinderbetreuung gemeint.

Und drittens eine verbesserte zivilgesellschaftliche Teilhabe: Oft scheitert die Wahrnehmung von Freizeitinteressen, insbesondere ehrenamtliches Engagement oder auch politische Bildung, an langen oder ungünstigen Arbeitszeiten (Seifert et al. 2012, S. 13f.). Auch für diese Aktivitäten ist Zeit für sich selbst wichtig, denn es bedarf zeitlicher Freiräume, um überhaupt außerberufliche Interessen entwickeln und neue Akzente im Leben setzen zu können (Jürgens et al. 1998). Zeit für Muße hat damit einen besonderen Stellenwert für gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Stabilität von Demokratie.

4.2 Voraussetzungen für eine 4-Tage-Woche

Um diese Vorteile nutzen zu können, braucht es aus Sicht der Beschäftigten aber konkrete Voraussetzungen. Die Ergebnisse legen nahe, dass für das Gelingen der 4-Tage-Woche arbeitsorganisatorische Strukturen angepasst werden müssen. Bleiben die Arbeitsmenge, die Arbeitsabläufe sowie eine (implizit erwartete) Erreichbarkeit unverändert, so werden die Vorteile der Arbeitszeitreduktion unterminiert mit möglichen negativen Folgen für Arbeitsmotivation und Sinnerleben der Beschäftigten. Beschäftigte sehen dann häufiger von einer 4-Tage-Woche ab.

Insofern bedarf es einer „echten" Arbeitszeitreduktion, die nicht durch Mehrarbeit an den verbliebenen Tagen oder durch eine unflexible Arbeitsorganisation konterkariert wird. Damit wird auch klar: Beschäftigten eine 4-Tage-Woche einzuräumen, ist nur die halbe Miete. Für eine wirkungsvolle Umsetzung braucht es verbindliche Vertretungsregelungen, mehr Personal sowie eine angepasste Arbeitsorganisation, z. B. Erreichbarkeitsregeln im Kundenkontakt, und eine verringerte Arbeitsmenge, z. B. durch Automatisierungsprozesse. Hier kann der Einsatz von digitalen Technologien hilfreich sein, um Arbeitsprozesse schlanker zu gestalten und „Zeitfresser" zu eliminieren, die zuvor zu langen Arbeitszeiten führten.

Diese Maßnahmen tragen auch zum Schutz und zum Erhalt der Motivation derjenigen bei, die sich aus Spaß an der Arbeit bislang gegen eine Arbeitszeitreduktion und die 4-Tage-Woche aussprechen. Mittels einer „Opt-out"-Regelung kann vor allem für diese Beschäftigtengruppe die Möglichkeit ge-

schaffen werden, zwischen vier und fünf Arbeitstagen in der Woche zu wählen. Eine 4-Tage-Woche wäre dann die Normalität, aber Beschäftigte können sich auch für eine 5-Tage-Woche entscheiden. Somit wird eine Norm geschaffen, nach der kürzere Arbeitszeiten die „neue Vollzeit“ sind.

LITERATUR

Arlinghaus, A. (2021): Lange Arbeitszeiten gefährden physische und psychische Gesundheit: Argumente für eine Arbeitszeitverkürzung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht, in: WISO 44 (4), S. 43–57

BAuA (2022): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baua: Bericht, Forschung Projekt F 2507, Dortmund, https://doi.org/10.21934/baua:bericht20221103

BAuA (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baua: Bericht, Forschung Projekt F 2398, Dortmund, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398.html

Bundesagentur für Arbeit (2022): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Dezember 2022. Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg, https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-dezember-2022_ba147806.pdf

DAK / IGES (2022): Psychreport 2022. Entwicklungen der psychischen Erkrankungen im Job: 2011–2021, www.dak.de/dak/download/report-2533050.pdf

DGB-Index Gute Arbeit (2021): Jahresbericht 2021. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021. Schwerpunktthema: Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt, Berlin, https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++a30a3efa-4932-11ec-9b8f-001a4a160123

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

ILO – International Labour Organization (2022): Working Time and Work-Life Balance Around the World, International Labour Oragnization, Genève, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang--en/index.htm

Jürgens, K. / Reinecke, K. / Krüger-Wallat, K. / Kurmeyer, C. / Siegmund, K. (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiale Lebensführung von Industriearbeitern, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin

Lee, J. / Lee, Y.-K. (2016): Can Working Hour Reduction save Workers?, in: Labour Economics 40, S. 25–36

Lott, Y. / Klenner, C. (2018): Are the Ideal Worker and Ideal Parent Norms about to Change? The Acceptance of Part-time and Parental leave at German Workplaces, in: Community, Work & Family, 21 (5), S. 564–580

Seifert, H. / Groß, H. / Maylandt, J. (2012): Erwerbsarbeit und Ehrenamt in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen. Bestandsaufnahme des ehrenamtlichen Engagements im Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit, Sozialforschungsstelle Dortmund, Beiträge aus der Forschung Band 185, https://sfs.sowi.tu-dortmund.de/storages/sfs-sowi/r/Publikationen/Beitraege_aus_der_Forschung/Band_185.pdf

Schmidt, M. (2015): Mehrheit: Fünf-Tage-Woche ist ideal, YouGov, https://yougov.de/topics/travel/articles-reports/2015/10/17/mehrheit-funf-tage-woche-ist-ideal

Schor, J. B. / Fan, W. / Kelly, O. / Gu, G. / Bezdenezhnykh, T. / Bridson-Hubbard, N. (2022): The Four Day Week – Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay, For Day Week Global, Auckland, NZ, https://www.4dayweek.com/us-ireland-results

WWW.BOECKLER.DE

IMPRESSUM

Ausgabe
Policy Brief WSI Nr. 79
4-Tage-Woche

ISSN 2366-7079

Herausgeber
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-18 7

http://www.wsi.de

Pressekontakt
Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Yuko Stier Grafikdesign

Kontakt
Yvonne Lott
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-600

yvonne-lott@boeckler.de
www.wsi.de

Dieses Werk ist lizensiert unter der
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International
(https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de)