



Produktivität und Vier- tagewoche bei vollem Lohnausgleich

Erkenntnisse aus drei Pilotstudien weltweit sowie Produktivitätstrends in
Deutschland

Holger Schäfer/ Stefanie Seele / Oliver Stettes

Auftraggeber: Gesamtmetall

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Köln, 17.10.2024

Gutachten



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter

[@iw_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Instagram

[@IW_Koeln](https://www.instagram.com/iw_koeln)

Autoren

Holger Schäfer

Senior Economist für Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Schaefer.holger@iwkoeln.de

030 – 27877-124

Dr. Stefanie Seele

Senior Economist

seele@iwkoeln.de

030 – 27877-122

Dr. Oliver Stettes

Leiter Themencluster Arbeitsmarkt und Tarifpolitik

stettes@iwkoeln.de

0221 – 4981-697

Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

Oktober 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	3
2	Einleitung	4
3	Arbeitszeit, Produktivität und Inlandsprodukt	5
4	Befunde aus Pilotstudien	6
4.1	Das Experiment in Island	7
4.2	Das Experiment in den USA, Irland und weiteren Ländern	9
4.3	Das Experiment in Großbritannien.....	10
5	Die Produktivitätsentwicklung in Deutschland	11
6	Kritische Gesamtwürdigung und Einordnung	13
	Tabellenverzeichnis.....	16
	Literaturverzeichnis	17

1 Zusammenfassung

Wöchentliche Arbeitszeiten von 60 oder 70 Stunden waren Ende des 19. Jahrhunderts keine Seltenheit. Im Jahr 1891 wurde die Sechstageswoche für Arbeiter Gesetz (ArbSchG vom 1.6.1891, §55a). Mittlerweile gilt eine werktägliche Höchst Arbeitszeit von acht Stunden (ArbZG, §3). Sie kann jedoch in Ausnahmefällen auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn im Anschluss ein Arbeitszeitausgleich stattfindet. Die vergangenen Arbeitszeitreduzierungen konnten nur durch erhebliche Produktivitätssteigerungen finanziert werden. In den 1970er Jahren wuchs beispielsweise die Produktivität in weit entwickelten Volkswirtschaften jährlich um mehr als drei Prozent (Grömling, 2022). Seit 1990 hat sich die Produktivitätsentwicklung in Deutschland aber auch in anderen Industrieländern erheblich verlangsamt. Von 2011 bis 2021 wuchs beispielsweise die Produktivität je Erwerbstätigenstunde in der deutschen Metall- und Elektro-Industrie (Gesamtwirtschaft) noch um 0,39 Prozent (0,93 Prozent) jährlich.

Heute stößt eine Reduzierung der Arbeitstage von fünf auf vier Tage bei vollem Lohnausgleich hierzulande auf großes Interesse. Für eine Arbeitszeitreduzierung bei entsprechend angepassten Löhnen, wie es das Arbeitsrecht derzeit in Deutschland bereits zulässt, ist die Zustimmung erheblich kleiner. Es scheint illusorisch, den vollen Lohnausgleich für die Arbeitszeitreduzierung durch zeitnahe Produktivitätsfortschritte zu realisieren. Eine naive Fortschreibung der Produktivitätsentwicklung der letzten zehn Jahre zeigt, wie fern eine Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich ist: In der deutschen Metall- und Elektro-Industrie (deutschen Gesamtwirtschaft) wäre erst im Jahr 2045 (2048) das benötigte Produktivitätswachstum von 9,4 Prozent (25 Prozent) erreicht, das eine Arbeitszeitverkürzung im Umfang von drei (acht) Stunden bzw. 8,6 Prozent (20 Prozent) refinanzieren würde. Und dies gilt auch nur für den Fall, dass der gesamte Produktivitätsfortschritt für die Arbeitszeitverkürzung verwendet würde.

Zuletzt wurde weltweit in einigen Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Verwaltungen die Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich eingeführt. Haraldsson und Kellam (2021), Schor et al. (2022), sowie Lewis et al. (2023) begleiteten in drei voneinander unabhängigen Experimenten die freiwillig beteiligten Unternehmen und Beschäftigten bei der (teils temporären) Einführung einer Viertagewoche. Die qualitativen Erkenntnisse sind jedoch nicht übertragbar auf ganze Wirtschaftszweige oder Volkswirtschaften. Es lassen sich auch keine Aussagen über die Produktivitäts- oder Wertschöpfungsentwicklung der Beteiligten ableiten, da diese Indikatoren erst gar nicht quantifiziert wurden. Weil der Vergleich zu Unternehmen fehlt, die keine Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich einführen, können zudem keinerlei Aussagen über Ursache und Wirkung getroffen werden.

2 Einleitung

In Deutschland gewinnt die Diskussion um eine Verkürzung der Arbeitswoche von fünf auf vier Tage an Bedeutung. Gegenwärtig ist die Fünftagewoche für die meisten Arbeitnehmer das am häufigsten genutzte Modell. Das gilt sowohl für Vollzeitbeschäftigte als auch für die meisten Teilzeitbeschäftigten. Arbeitnehmer, deren Wochenarbeitszeit zwischen mehr als 30 und 50 Stunden liegt, arbeiten zu über 90 Prozent an fünf Tagen in der Woche. Die Viertagewoche spielt mit rund 5 Prozent in diesem Segment kaum eine Rolle. Teilzeit-Arbeitnehmer mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 bis 30 Stunden arbeiten zu 58 Prozent an fünf Tagen in der Woche. Und selbst bei Arbeitnehmern, die lediglich mehr als zehn bis 20 Stunden in der Woche arbeiten, ist die Fünftagewoche mit einem Anteil von 33 Prozent das meistgenutzte Modell – vor der Dreitagewoche, die auf 23 Prozent kommt und der Viertagewoche, die nur für 22 Prozent der Arbeitnehmer gilt. Erst bei geringfügig Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von bis zu zehn Stunden in der Woche ist die Fünftagewoche nicht mehr das dominierende Arbeitszeitmodell. Hier haben die Ein- und Zweitagewoche die größte Bedeutung (Schäfer, 2023a).

Während bislang nur wenige Arbeitnehmer an vier Tagen in der Woche arbeiten, geben immerhin 28 Prozent der Vollzeitbeschäftigten und 21 Prozent der Teilzeitbeschäftigten an, ihre Wochenarbeitszeit beibehalten, aber auf weniger Tage verteilen zu wollen (Hammermann/Schäfer, 2023). Angesichts der Dominanz des Fünftagewoche-Modells ließe das für diesen Anteil auf eine Präferenz für die Viertagewoche hinaus. Offen bleibt dabei, warum die Realisierung dieser Wünsche bislang nicht gelang. Das Arbeitszeitrecht ließe ein Arbeitszeitmodell von zum Beispiel vier Tagen à zehn Stunden durchaus zu (Schäfer, 2023b). Die Umverteilung einer gegebenen Wochenarbeitszeit auf weniger Tage hat zwar möglicherweise Konsequenzen für die Belastung und Flexibilität von Arbeitnehmern und Betrieben auf einer individuellen Ebene, berührt aber zunächst nicht das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen und dürfte keine Auswirkungen auf den gesamtwirtschaftlichen Wohlstand haben.

Anders verhält es sich, wenn die Verkürzung der Arbeitswoche von fünf auf vier Tage mit einer entsprechenden Verkürzung der Wochenarbeitszeit einhergeht. Diese Variante bevorzugen 81 Prozent der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, allerdings 73 Prozentpunkte davon nur unter der Prämisse eines vollen Lohnausgleichs. Ohne diese Voraussetzung würden nur 8 Prozent der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer für die Viertagewoche optieren (Lott/Windscheid, 2023). Offenkundig würde für die überwiegende Mehrheit das resultierende Arbeitseinkommen nicht zu den spezifischen finanziellen Planungen passen.

Eine Arbeitszeitverkürzung im Kontext der Verkürzung der Arbeitswoche von fünf auf vier Tage würde einer Verringerung des Arbeitsvolumens um 20 Prozent entsprechen. Dies ist mit vollem Lohnausgleich nur möglich, wenn die Stundenproduktivität um 25 Prozent steigt. Gleichsam führt eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 35 auf 32 Stunden – wie sie derzeit für die Stahlherstellung gefordert wird – zu einem erforderlichen Produktivitätswachstum von 9,4 Prozent. Wird dies nicht erreicht, sinkt die gesamte Wertschöpfung und damit der gesamtwirtschaftliche Wohlstand und es kommt zu Verteilungskonflikten. Ob und inwieweit eine Viertagewoche mit Lohnausgleich realistisch ist, hängt somit von der Frage ab, inwieweit durch oder im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung Produktivitätsreserven gehoben werden können.

Die vorliegende Untersuchung befasst sich daher mit der Frage, ob die Erfahrungen, die im Rahmen von Experimenten zur Viertagewoche gewonnen wurden, vermuten lassen, dass eine solche Produktivitätsreserve existiert. Die Fokussierung auf die experimentellen Erfahrungen leitet sich aus deren großer Bedeutung in

der öffentlichen Debatte ab. Dazu werden im folgenden Abschnitt zunächst die Begrifflichkeiten und deren Zusammenhänge beschrieben. In den nachfolgenden Abschnitten werden die Berichte über die Experimente in den USA, Irland, Island und in Großbritannien auf ihre Ableitungen zum Produktivitätswachstum untersucht. Ein weiteres Kapitel widmet sich der bisherigen Entwicklung des Produktivitätswachstums in Deutschland. Der letzte Abschnitt zieht ein Fazit.

3 Arbeitszeit, Produktivität und Inlandsprodukt

Die Anzahl der Erwerbstätigen (ET), die durchschnittliche Arbeitszeit (AZ), die Stundenproduktivität (PRO) und das Inlandsprodukt (BIP) sind Konzepte aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (Kasten), die in einem einfachen Zusammenhang zueinanderstehen.

$$ET \cdot AZ \cdot PRO = BIP$$

Das Inlandsprodukt oder die Summe der Einkommen in einer Volkswirtschaft errechnet sich aus dem Produkt von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Stundenproduktivität. Wenn die Arbeitszeit verringert wird – zum Beispiel durch eine tarifliche Arbeitszeitverkürzung – müssen Anzahl der Erwerbstätigen und/oder Produktivität steigen, wenn das Inlandsprodukt nicht sinken soll. Will man eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich vornehmen, bei dem das Inlandsprodukt je Erwerbstätigen konstant bleibt, muss also die Produktivität in einem Maße steigen, dass die Arbeitszeitverkürzung kompensiert wird. Eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit käme nicht in Frage, weil bei konstantem Inlandsprodukt die Stundenproduktivität zurückgehen und damit das Lohnniveau sinken würde. Die einzige andere Möglichkeit bestünde in einer anderen Verteilung von Löhnen und Gewinnen, aber auch dies würde im Ergebnis dazu führen, dass die Menge der konsumierbaren Güter pro Kopf zurückgeht – das Inlandsprodukt sinkt.

Kasten 3-1: Begriffsbestimmungen

- **Erwerbstätige:** Alle Personen, die einer Arbeit gegen Entgelt nachgehen. Dabei spielt der Umfang der Tätigkeit keine Rolle, eine Person zählt ab einer Arbeitszeit von einer Stunde pro Woche zu den Erwerbstätigen. Ebenso spielt keine Rolle, ob die Erwerbstätigkeit die Haupteinnahmequelle oder die überwiegende Zeitverwendung darstellt. So gibt es auch Erwerbstätige, die Schüler, Studierende oder Rentner sind. Im Juli 2023 waren in Deutschland 45,9 Millionen Personen erwerbstätig.
- **Arbeitszeit:** Die durchschnittliche Arbeitszeit je Erwerbstätigen in Stunden pro Jahr ist determiniert durch die effektiven Arbeitstage pro Jahr, die vereinbarte Arbeitszeit, Überstunden, Kurzarbeit, Krankheit und weitere Faktoren. In den Durchschnitt gehen alle Erwerbsformen ein – also auch geringfügig und Teilzeitbeschäftigte sowie Selbstständige. Im Jahr 2022 lag die durchschnittliche Arbeitszeit bei 1.347 Stunden je Erwerbstätigen.
- **Arbeitsvolumen:** Das Arbeitsvolumen beziffert die Summe in einem Jahr geleisteten Arbeitsstunden und berechnet sich als Produkt von Erwerbstätigen und durchschnittlicher Arbeitszeit je Erwerbstätigen. 2022 wurden 61,41 Milliarden Stunden in Deutschland gearbeitet.
- **Arbeitsproduktivität (Stundenkonzept):** Die Arbeitsproduktivität beziffert das (preisbereinigte) erwirtschaftete Bruttoinlandsprodukt je geleisteter Erwerbstätigenstunde. Da in der Regel die Veränderung dieser Größe im Zeitablauf im Fokus steht, wird sie oft als Indexwert oder Veränderung zum

Vorjahr angegeben. Auf Branchenebene beziffert die Arbeitsproduktivität die Wertschöpfung des Wirtschaftszweiges je geleistete Erwerbstätigenstunde.

- Inlandsprodukt: Das Inlandsprodukt gibt im Wesentlichen den Wert der im Laufe eines Jahres erzeugten Güter und Dienstleistungen an. Da in der Regel die Mengen von Interesse sind, werden rein preisbedingte Veränderungen durch Deflationierung herausgerechnet, um einen realen Wert zu erhalten. Das Inlandsprodukt ist zugleich die Summe aller Einkommen (im Wesentlichen Gewinne und Löhne)
- Wertschöpfung: Die Wertschöpfung ist wesentlicher Bestandteil des Inlandsprodukts (Wertschöpfung zzgl. Gütersteuern und -subventionen ergibt das Inlandsprodukt). Sie errechnet sich aus dem Produktionswert der Unternehmen (in der Regel Umsätze) abzüglich der bezogenen Vorleistungen. Aus der Wertschöpfung werden Einkommen generiert (Gewinne und Löhne).

Vor diesem Hintergrund ist die Frage der Produktivitätsentwicklung im Kontext einer Arbeitszeitverkürzung von entscheidender Bedeutung. Die Produktivität muss entsprechend steigen, sonst drohen Wohlstandsverluste und Verteilungskonflikte. Das gilt erst recht für eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich. Werden über den Lohnausgleich hinaus Einkommenszuwächse angestrebt, sind dafür weitere Produktivitätszuwächse erforderlich. Dabei ist zu bedenken, dass ein erzielter Produktivitätsfortschritt ex post entweder für höhere Einkommen, eine kürzere Arbeitszeit oder eine Kombination aus beidem verwendet werden kann. Insofern mögen Produktivitätsfortschritt und Arbeitszeit in einem negativen Verhältnis zueinanderstehen. Das bedeutet aber nicht, dass ex ante eine Arbeitszeitverkürzung automatisch und kausal zu einem Produktivitätsfortschritt führt. An dieser Stelle kann keine umfassende Darstellung der Determinanten der Produktivitätsentwicklung erfolgen (vgl. dazu Grömling et al., 2021). Stattdessen wird der Frage nachgegangen, ob die bisherigen Erfahrungen aus Experimenten zur Einführung der Viertageweche Hinweise auf eine kompensatorische Erhöhung der Produktivität geben können.

4 Befunde aus Pilotstudien

Schwer vorstellbar sind ökonomische Experimente, bei denen Unternehmen und deren Beschäftigte zufällig eingeteilt werden, Interventionen zu erfahren beziehungsweise in der Kontrollgruppe alles beim Alten zu belassen, da dies in die unternehmerische und persönliche Selbstbestimmung eingreifen würde. Dennoch sind mittlerweile einige Varianten von Experimenten in der empirischen Wirtschaftsforschung Stand der Wissenschaft.

In den 1980er Jahren gründete Reinhard Selten das erste europäische Laboratorium für experimentelle Wirtschaftsforschung in Bonn und brachte damit die experimentelle Ökonomik nach Deutschland. Mittlerweile sind kontrollierte Laborexperimente ein weit verbreitetes Verfahren unter anderem in der Forschung zur Spieltheorie, dem Forschungsschwerpunkt von Selten. Daneben haben sich zwei weitere Varianten von ökonomischen Experimenten etabliert: natürliche Feldexperimente beispielsweise in der deutschen Bildungsökonomik (Falk et al., 2023) oder Quasi-Experimente in der Arbeitsmarktökonomie (Glitz, 2012).

Die im Folgenden vorgestellten Experimente zur Einführung einer Viertageweche bei vollem Lohnausgleich mit beteiligten Unternehmen und Beschäftigten (vgl. Haraldsson/Kellam, 2021; Schor et al., 2022; Lewis et al., 2023) ähneln am ehesten „freiwilligen“ Feldexperimenten, das heißt die Experimente fanden unter

echten Umweltbedingungen (hier mit echten Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen und öffentlichen Verwaltungen) und nicht in einem „kontrollierten“ Labor statt. Ein wesentlicher Unterschied des „freiwilligen“ Feldexperiments zu den standardisierten „natürlichen“ besteht in der ausschließlichen Betrachtung von freiwillig Teilnehmenden ohne Kontrollgruppen anstelle von zufälligen Interventionen für Versuchsgruppen im Vergleich zu Kontrollgruppen, die keine Interventionen erfuhren.

Kausalanalysen lassen sich jedoch nur dann mit den empirischen Daten von Experimenten durchführen, wenn die Experimente folgende Qualitätsstandards nach Haus (2021) erfüllen: 1) quantitativ und unabhängig messbare Ursache und Wirkung, 2) eindeutige Versuchs- und Kontrollgruppen, 3) Konstanzhaltung weiterer Rahmenbedingungen, 4) Anonymisierung und Standardisierung zum Beispiel durch Doppelblind-Studien, 5) Randomisierung im Sinne einer zufälligen Einteilung in Versuchs- und Kontrollgruppen, 6) Replikationsmöglichkeiten sowie 7) Generalisierbarkeit und Robustheit der Erkenntnisse. In den folgenden drei Unterkapiteln werden die drei Studien von Haraldsson und Kellam (2021), Schor et al. (2022) sowie Lewis et al. (2023) nach diesen Qualitätskriterien eingeordnet.

4.1 Das Experiment in Island

In den Jahren 2014 bis 2021 wurden im Rahmen von zwei Modellversuchen vor dem Hintergrund einer im internationalen Vergleich langen Wochenarbeitszeit in verschiedenen Betrieben und Einrichtungen in Island Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich ergriffen (Haraldsson/Kellam, 2021). Dabei handelte es sich überwiegend um eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine bis vier Stunden ohne Spezifikation der Anzahl der Arbeitstage je Arbeitswoche. Der erste Modellversuch betraf die Stadtverwaltung von Reykjavik und lief von 2014 bis 2019. Die zunächst zwei teilnehmenden Einrichtungen wurden zu Beginn explizit anhand des Stresslevels der Beschäftigten ausgewählt. Eine Einrichtung wurde als Kontrollgruppe bestimmt, in der keine Arbeitszeitverkürzung vorgenommen wurde, über deren Befunde aber nur cursorisch berichtet wird. Im weiteren Verlauf des Experiments kamen zahlreiche weitere Einrichtungen hinzu. Insgesamt beteiligten sich Einrichtungen mit 2.500 Mitarbeitern.

Der zweite Versuch, der von 2017 bis 2021 lief, betraf verschiedene Einrichtungen des isländischen öffentlichen Dienstes. An den Experimenten nahmen Verwaltungseinrichtungen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Pflegeeinrichtungen, Polizeistationen, Straßenreinigung und -wartung, Museen oder das Büro des Bürgermeisters teil. Die Auswahl der teilnehmenden Einrichtungen erfolgte nicht zufällig, sondern die Betriebe mussten sich um die Teilnahme bewerben und einen Plan für die Aufrechterhaltung des Dienstleistungsangebotes vorlegen. Insofern handelt es sich nicht um repräsentative Experimente, deren Befunde verallgemeinert werden könnten, sondern die Befunde gelten nur für den isländischen öffentlichen Dienst.

Die Wertschöpfung in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes kann in Ermangelung von Marktpreisen in der Regel nicht gemessen werden. Eine statistische Konvention sieht vor, dass dafür die Löhne der Beschäftigten und der Wert weiterer Inputs anzusetzen sind. Für das Produktivitätswachstum wird in Deutschland rein anahmegetrieben eine Größe von 0,5 Prozent unterstellt (Büttner et al., 2012). Dies ist für Zwecke der Evaluierung der Arbeitszeitverkürzung ungeeignet. In den Experimenten wird auf zwei Alternativen zurückgegriffen: Erstens berichten die Einrichtungen cursorisch verschiedene, spezifische Performance-Indikatoren, zum Beispiel die Anzahl aktiver Fälle in einem Polizeirevier, der Anteil angenommener Anrufe in einem Call-Center, die Bearbeitungsdauer eines Falles in der Einwanderungsbehörde oder die Kundenzufriedenheit in einer

Verwaltung. Zweitens werden subjektive Eindrücke zur Produktivitätsentwicklung qualitativ von Führungskräften und Beschäftigten erfragt.

Der Bericht über die isländischen Experimente schlussfolgert aus verschiedenen Auswertungen der quantitativen Indikatoren, dass die Produktivität „in vielen Fällen“ durch eine Arbeitszeitverkürzung gesteigert werden könne. Dies gehe daraus hervor, dass das Dienstleistungsangebot bei den teilnehmenden Einrichtungen aufrechterhalten werden konnte (Haraldsson/Kellam, 2021, 39). Tatsächlich ist die Schlussfolgerung unzulässig. Denn gemessen wird bestenfalls der Produktionswert in Relation zum Input an Arbeit. Produktivität bemisst sich aber an der Wertschöpfung in Relation zum Input an Arbeit. Das heißt, dass in den Experimenten nicht berücksichtigt wurde, ob und inwieweit sich andere Inputs erhöht haben. So könnte das Dienstleistungsangebot auch durch Zukauf externer Leistungen oder durch verstärkte Nutzung von Kapitalgütern wie zum Beispiel einer besseren DV-Ausstattung konstant gehalten werden, wenn die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden sinkt. In diesem Fall liegt aber keine Erhöhung der Produktivität vor, weil zwar der Produktionswert konstant bleibt, nicht aber die Wertschöpfung.

Unberücksichtigt bleibt auch, dass es weitere Einflussfaktoren auf die Indikatoren geben kann, die mit der Produktivität nicht im Zusammenhang stehen. Im Bericht selbst werden zwar zahlreiche dieser Faktoren benannt, es werden aber dennoch vermeintlich fehlende Effekte der Arbeitszeitverkürzung auf die Indikatoren festgestellt – obwohl gar nicht untersucht wurde, inwieweit diese zusätzlichen Faktoren auf die Indikatoren wirken und gegebenenfalls die Wirkung der Arbeitszeitverkürzung kompensieren. Letztlich wird nur bruchstückhaft darüber berichtet, ob die Einrichtungen zur Kompensation der Arbeitszeitverkürzung zusätzliches Personal einstellen mussten. Für ein Dienstleistungszentrum der Stadt Reykjavik wird dies verneint, in den meisten Fällen gibt es aber keine Information. Im Kontext von Arbeitszeitverkürzungen im Nachgang zu dem Experiment wird indes darauf hingewiesen, dass insbesondere im Gesundheitswesen höhere Kosten entstanden, weil zusätzliches Personal eingestellt werden musste (Haraldsson/Kellam, 2021, 55).

Die an dem Experiment teilnehmenden Einrichtungen ergriffen verschiedene Maßnahmen, um das Dienstleistungsangebot aufrechterhalten zu können. Darunter waren erstens organisatorische Maßnahmen wie eine Neuformulierung von Prioritäten, effizientere Arbeitsorganisation, die Optimierung von Schichtplänen und Ähnliches. Zweitens wurden Maßnahmen der Arbeitsverdichtung ergriffen, etwa die Verkürzung von Meetings, der Wegfall von Meetings und deren Ersatz durch E-Mails, die konsequente Verlegung persönlicher Erledigungen in die Freizeit sowie die Verkürzung von Kaffeepausen. Drittens wurden Innovationen genutzt, indem Dienstleistungen digital erbracht wurden – hier wurde also gegebenenfalls die Produktion konstant gehalten, nicht aber die Wertschöpfung, weil die Menge der Vorleistungen stieg. Viertens wurden Maßnahmen ergriffen, die eher den Charakter einer Leistungs- bzw. Produktionskürzung haben: Reduzierung von Öffnungszeiten der Einrichtungen oder geringere Personalbesetzung in Randzeiten.

Sofern sich Produktivitätssteigerungen aus diesen Maßnahmen ergeben haben, stehen sie nicht in einem kausalen Zusammenhang zur Arbeitszeitverkürzung, denn man hätte sie auch bei gleichbleibender Arbeitszeit implementieren können. Insofern ändert sich an der Tauschmenge zwischen Arbeitszeit und Produktion nichts: die Arbeitszeitverkürzung führt zu einer geringeren Produktion als im kontrafaktischen Fall mit konstanter Arbeitszeit. Hinsichtlich der Maßnahmen zur Arbeitsverdichtung ist zu hinterfragen, ob es in einer langen Frist nicht zu einer Beeinträchtigung der Innovationsfähigkeit kommt. Auch auf den ersten Blick unproduktive Tätigkeiten wie der Austausch mit Kollegen können wichtig sein, um neue Ideen zu generieren. Wenn jede Minute mit vordefinierten Aufgaben verplant ist, bleibt wenig Raum für Gedanken abseits

ausgetretener Pfade. Letztlich muss berücksichtigt werden, dass eine starke Verdichtung von Arbeit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen für Arbeitnehmer führen kann.

Obwohl der Bericht mehrfach darauf hinweist, dass die Anzahl der an den Modellversuchen teilnehmenden Einrichtungen einen nennenswerten Anteil der Beschäftigten in Island ausmachen und dass im Gefolge des Experiments weitere Arbeitszeitverkürzungen von den Sozialpartnern vereinbart wurden, kann nicht davon gesprochen werden, dass in Island die Viertagewoche flächendeckend eingeführt worden sei. Zwar hat sich die übliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Island in den letzten zehn Jahren deutlich reduziert, im europäischen Vergleich liegt sie mit 42,2 Stunden nach der Schweiz aber immer noch an der Spitze und auch deutlich höher als in Deutschland mit 40,0 Stunden (Eurostat, 2023).

4.2 Das Experiment in den USA, Irland und weiteren Ländern

Das kleinste der hier vorgestellten Experimente ist jenes von Schor et al. (2022). Die Organisation „Four Day Week Global“ konnte 33 Unternehmen und gemeinnützige Organisationen (im Folgenden „Unternehmen“) für einen sechs Monate dauernden Versuch gewinnen, die Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich für ihre insgesamt 903 Beschäftigten in den USA (41 % der Beschäftigten), in Australien (21 %), in Irland (18 %), im Vereinigten Königreich (12 %), in Neuseeland (5 %) und in Kanada (2 %) einzuführen. Der Versuch lief in zwei Wellen von Februar bis September 2022 sowie von April bis November 2022. Ein Jahr vor dem Versuch, zu Beginn und zum Abschluss wurden die Beschäftigten und die Unternehmen qualitativ befragt.

Schon der erste Standard für eine sinnvolle Kausalanalyse aus empirischen Experimentaldaten ist nicht erfüllt. Denn wichtige Kennzahlen zur Wertschöpfung oder Produktivität der Unternehmen wurden nicht erfasst. Das heißt, dass Ursache und Wirkung nicht quantitativ und unabhängig gemessen oder mindestens abgefragt wurden. Lediglich qualitative Indikatoren zu den Erfahrungen bezüglich Produktivität wurden bei Unternehmen („Wie schätzen Sie die Effekte der Viertagewoche auf die Unternehmensproduktivität ein?“) und Beschäftigten („Gab es Änderungen in der Arbeitsbelastung?“) abgefragt. Von Schor et al. (2022) wird das qualitative Unternehmensergebnis hervorgehoben, dass bei steigendem Umsatz Beschäftigungsaufbau stattfand. Das heißt aber nicht automatisch, dass die Wertschöpfung oder die Stundenproduktivität wuchs. Eher ist naheliegend, dass die beteiligten Unternehmen zum Ausgleich der Arbeitszeitreduzierung ihrer Beschäftigten mehr Personal einstellten, um ihren Output aufrechtzuerhalten.

Hinzu kommt, dass die freiwillige Teilnahme der Unternehmen ohne jegliche Vergleichsmöglichkeiten mit Kontrollgruppen – hier wären dies beispielsweise Unternehmen, die nicht die Viertagewoche einführten, oder nur mit entsprechenden Lohnabschlägen – keinerlei Kausalanalysen zulassen. Erstens kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob sich die gesammelten Indikatoren der Versuchsunternehmen veränderten, weil sich beispielsweise das allgemeine Wirtschaftswachstum während des Versuchsablaufs zunehmend erholte oder ob die freiwillige Teilnahme durch eine besonders hohe Motivation („Honeymoon-Effekt“) zum Gelingen führte.

Eine zufällige Einteilung in die Versuchsgruppe fand auch nicht statt, sodass nicht einmal der einfache Vergleich zwischen vorher und nachher für die Beteiligten sinnvoll interpretiert werden könnte. Eine starke Positivselektion der teilnehmenden Unternehmen sowie Beschäftigten ist sehr wahrscheinlich. Dass die Versuchsgruppe nicht zufällig oder repräsentativ ausfällt, zeigt bereits ein Blick auf die wenigen vorliegenden Unternehmenskennzahlen. Unternehmen aus der IKT-Branche (36 %) sind überrepräsentiert, hingegen sind

die Bereiche Produzierende Gewerbe (6 %), Baugewerbe (3 %) und Bildung (3 %) unterrepräsentiert. Auch die Beschäftigtenstruktur scheint wenig repräsentativ. Die Beschäftigten sind besonders jung (48 % sind jünger als 34 Jahre), gut ausgebildet (71 % haben einen Bachelor) und arbeiten häufig in IKT-Berufen (36 %) oder nehmen Leitungs- und Verwaltungsaufgaben (11 %) wahr. Die Generalisierbarkeit der Versuchserkenntnisse auf andere Unternehmen oder Beschäftigte ist damit nicht möglich. Eine gewisse Motivation bei Unternehmen und Beschäftigten darf hingegen vorausgesetzt werden, die Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich zum Erfolg zu führen.

4.3 Das Experiment in Großbritannien

Im zweiten Halbjahr 2022 nahmen 61 Unternehmen mit 2.900 Beschäftigten in Großbritannien an einem Modellversuch zur Arbeitszeitverkürzung teil (Lewis et al., 2023). Trotz des Titels „Four-Day Week Pilot“ war die Voraussetzung zur Beteiligung nicht die Einführung der Viertagewoche, sondern lediglich eine „nennenswerte“ Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich (Lewis et al., 2021, 20). Es fanden Befragungen vor, während und nach der Versuchsphase statt. Die Unternehmen hatten sich für eine Teilnahme an dem Experiment beworben. Das heißt, es liegt keine Zufallsauswahl vor mit der Konsequenz, dass die Befunde nicht auf die Gesamtheit der Unternehmen übertragbar sind. Schon die Struktur der teilnehmenden Unternehmen zeigt, dass eine erhebliche Auswahlverzerrung vorliegt. So nahmen überwiegend kleinere Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich teil, in denen vor allem Bürotätigkeiten verrichtet werden. Von den 61 Teilnehmern waren allein acht aus dem Bereich Werbung/Marketing und weitere fünf aus dem Nonprofit-Bereich, während nur drei Industrieunternehmen und zwei Unternehmen aus der Bauwirtschaft teilnahmen. Eine wichtige Motivation zur Teilnahme bestand für viele Unternehmen darin, in einem Umfeld mit Rekrutierungsproblemen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen zu erlangen. Dies spräche gegen eine Übertragbarkeit des Modells auf alle Unternehmen, da in diesem Fall kein Wettbewerbsvorteil mehr bestünde, sondern allein die Arbeitszeitverkürzung verbliebe.

Entsprechend den Zugangsvoraussetzungen war die Art und der Umfang der Arbeitszeitverkürzung in den Unternehmen unterschiedlich und lief keineswegs in allen Fällen auf eine Viertagewoche für alle Beschäftigten hinaus. Insgesamt konnten 71 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeitszeit verkürzen, aber 15 Prozent arbeiteten mehr. Für 13 Prozent der Beschäftigten blieb die Arbeitszeit unverändert. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit sank von 38 auf 34 Stunden, was einer Reduzierung um knapp 11 Prozent entspricht. Die durchschnittliche Anzahl der Arbeitstage pro Woche sank von 4,86 auf 4,52 Tage. Die Arbeitswoche wurde mithin nicht um einen Tag reduziert, sondern nur um einen Drittel Tag. Einige Unternehmen kompensierten die Verkürzung der Wochenarbeitszeit zum Teil dadurch, dass sie den Urlaubsanspruch der Beschäftigten reduzierten. Einige Unternehmen werteten zudem einen Feiertag als „freien Tag“ der Arbeitswoche.

Die Produktivitätsentwicklung der am Experiment beteiligten Unternehmen kann objektiv quantitativ nicht beurteilt werden, da keine Daten zur Wertschöpfung erhoben wurden. Die Unternehmen sollten monatlich lediglich eine Handvoll Indikatoren melden, darunter den Umsatz sowie Personalbestand, -abgänge und -zugänge. Die Produktivität wurde explizit nicht erfragt mit dem Argument, dass die Organisationen im normalen Geschäftsbetrieb üblicherweise sehr unterschiedliche Daten erheben (Lewis et al., 2023, 15). Dies erscheint indes kaum als tragfähige Begründung, da für eine Berechnung der Produktivität lediglich Umsätze, Vorleistungen und Personalbestand erhoben werden müssten, was aus den meisten Buchhaltungen zumindest mit einigem zeitlichen Nachlauf ohne weiteres abzuleiten sein dürfte. Die Entwicklung der Umsätze kann für 23 Unternehmen zwischen Anfang und Ende des Experiments verglichen werden. Hier ergeben sich mit -

1,5 Prozent kaum Veränderungen. Für 24 Unternehmen wurde der Umsatz für die Dauer des Experiments mit einer vorangegangenen Vergleichsperiode – das zweite Halbjahr 2021 – verglichen. Hier ergab sich eine Umsatzsteigerung von 34,5 Prozent, wobei der betrachtete Zeitraum allerdings von einem pandemiebedingt starken Anstieg der Erzeugerpreise gekennzeichnet war und somit unklar ist, ob der Umsatz preis- oder volumengetrieben war. Für 34 Unternehmen wurde zudem der Personalbestand am Anfang und Ende des Versuchs gemessen, wobei sich keine nennenswerte Änderung ergab. Aus diesen Daten kann nicht auf die Entwicklung der Produktivität geschlossen werden. Der Umsatz kann als Approximation des Produktionswertes gelten. Für die Messung von Wertschöpfung sind jedoch Vorleistungen in Abzug zu bringen. Es ist durchaus möglich, dass der Produktionswert mit dem erhöhten Bezug von Vorleistungen – zum Beispiel von Dienstleistern zugekaufte Leistungen – konstant gehalten werden konnte. In diesem Fall liegt keine Erhöhung der Produktivität vor. Es ist auch möglich, dass der Umsatz von einer Reihe weiterer Faktoren abhängt, die nicht mit der Arbeitszeitverkürzung in Zusammenhang stehen.

Die Beurteilung der Produktivitätsentwicklung ist lediglich subjektiv auf einer qualitativen Ebene möglich. Hier sollten die Unternehmen auf einer Skala von 0 (sehr negativ) und 10 (sehr positiv) angeben, wie sich die Unternehmensleistung und die Produktivität im Kontext des Experiments entwickelt hat. Die durchschnittlichen Werte lagen in beiden Fällen bei 7,5 – dies lässt kaum Rückschlüsse auf kausal begründete Produktivitätseffekte der Arbeitszeitverkürzung zu. Ähnlich verhält es sich mit den Befunden aus der Befragung der beteiligten Arbeitnehmer. Diese sollten auf der gleichen Skala angeben, wie sie ihre Arbeitsfähigkeit beurteilen. Der beobachtete Anstieg von 7,06 auf 7,88 im Laufe des Experiments lässt keine Rückschlüsse auf die individuelle und erst recht nicht auf die unternehmensweite Produktivität zu.

In den qualitativen Befragungen von Unternehmen zeigte sich, dass zwei Unternehmen zusätzliches Personal rekrutierten und zwei weitere die Nutzung von Unterauftragnehmern intensivierten. Bei „einer Handvoll“ Unternehmen kam es zu einer Reduzierung des Outputs bzw. des Gewinns (Lewis et al., 2023, 56). Die meisten Unternehmen gaben dagegen an, ihr Output-Niveau ohne zusätzliches Personal aufrechterhalten zu haben. Dies gelang durch eine Reihe von Maßnahmen, etwa organisatorische Änderungen, die Optimierung von Prozessen, die Kürzung und der Wegfall von Meetings, eine Straffung der Formulierung und des Empfängerkreises von E-Mails, die Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen, die Nutzung neuer Software und Ähnliches. Hierbei handelt es sich um Maßnahmen, die in keinem kausalen Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung stehen und somit auch ohne diese implementiert werden könnten. Die Tauschmenge zwischen Arbeitszeit und Produktion ändert sich durch die Arbeitszeitverkürzung also nicht. Zudem steht die Frage im Raum, ob sich die Arbeitsverdichtung langfristig negativ auf die Innovationsfähigkeit auswirken kann. Dies kann in der kurzen Laufzeit des Experiments nicht überprüft werden.

5 Die Produktivitätsentwicklung in Deutschland

In den 1970er Jahren der alten Bundesrepublik wuchs die Produktivität je Erwerbstätigenstunde preisbereinigt noch durchschnittlich um 3 Prozent jährlich (Grömling, 2022). Seit den 1990er Jahren hat sich die Produktivitätsentwicklung in Deutschland und in anderen weit entwickelten Volkswirtschaften jedoch stark verlangsamt, wie Tabelle 5-1 für das wiedervereinigte Deutschland sowie für einzelne Wirtschaftsbereiche zwischen 1991 und 2021 zeigt. Gesamtwirtschaftlich wuchs die Produktivität je Erwerbstätigenstunde seit 2001 sogar um weniger als 1 Prozent jährlich, auch wenn einzelne Wirtschaftsbereiche wie die Bauwirtschaft oder das Aggregat aus Landwirtschaft, Bergbau, Energie und Wasserversorgung im letzten Jahrzehnt deutlich über

2 Prozent lagen. Insbesondere große Wirtschaftsbereiche wie die gewerblichen Dienstleistungen, die öffentliche Verwaltung, Erziehung und Gesundheit oder das Verarbeitende Gewerbe (Metall- und Elektro-Industrie und sonstiges Verarbeitendes Gewerbe zusammen) konnten ihre Stundenproduktivität von 2011 bis 2021 um teils unter 1 Prozent pro Jahr steigern, was die Produktivitätsentwicklung in Deutschland dominierte.

Tabelle 5-1: Reale Arbeitsproduktivität in Deutschland, Veränderung in Prozent, 1991 bis 2021

Reale Wertschöpfung je Erwerbstätigenstunde

Wirtschaftsbereich	Jährliche Veränderung in Prozent, Durchschnitt			
	1991 bis 2001	2001 bis 2011	2011 bis 2021	1991 bis 2021
Landwirtschaft	6,34	1,24	1,29	2,93
Metall- und Elektro-Industrie¹⁾	2,05	2,40	0,39	1,61
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	2,18	0,98	0,64	1,26
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	2,72	3,37	2,24	2,78
Baugewerbe	0,05	1,26	2,63	1,31
Gewerbliche Dienstleistungen	1,89	0,29	1,05	1,07
Öffentliche Verwaltung, Erziehung, Gesundheit	1,78	0,50	0,78	1,02
Sonstige Dienstleistungen	0,94	0,18	0,25	0,45
Gesamtwirtschaft	1,91	0,81	0,93	1,22

1): Die Metall- und Elektro-Industrie umfasst hier alle Betriebsgrößenklassen der Wirtschaftszweige 24 bis 30 der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 inklusive Metallerzeugung und exklusive Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (im Gegensatz zur Brancheneinteilung von Gesamtmetall).

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2023; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Institut der deutschen Wirtschaft

Hinter dem Produktivitätswachstum der letzten Jahrzehnte einzelner Wirtschaftsbereiche verbergen sich unterschiedliche Ausgangsniveaus und damit Wachstumspfade. Die Metall- und Elektro-Industrie begann auf hohem Niveau bei 39 Euro Wertschöpfung je Erwerbstätigenstunde und konnte sich bis zum aktuellen Rand auf über 60 Euro die Stunde steigern. Die gewerblichen Dienstleistungen steigerten sich von 39 Euro auf 53 Euro. Von einem niedrigen Niveau aus startend konnten die öffentliche Verwaltung, der Erziehungs- und der Gesundheitssektor von 26 Euro sowie die sonstigen Dienstleistungen von 27 Euro (jeweils 1991) die Produktivität absolut nur geringfügig auf 35 Euro bzw. 31 Euro steigern. Im Durchschnitt erwirtschafteten Erwerbstätige in Deutschland im Jahr 1991 (2021) gut 33 Euro (48 Euro) Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde.

Unter der optimistischen Annahme, dass die Produktivitätsentwicklung nicht wie bisher weiter sinkt, sondern stattdessen wie im vergangenen Jahrzehnt (2011 bis 2021) konstant jährlich wächst, kann mit einer einfachen Produktivitätsfortschreibung berechnet werden, ab welchem Jahr die nötigen Produktivitätsgewinne für eine potenzielle Viertageweche bei vollem Lohnausgleich erreicht wären: In der Metall- und Elektro-Industrie

würden die erforderlichen 9,4 Prozent an Produktivitätswachstum (für eine Reduzierung von heute 35 Arbeitsstunden an fünf Tagen hin zu 32 Arbeitsstunden an vier Tagen) erst im Jahr 2045 erreicht, wenn die Produktivität jedes Jahr um 0,39 Prozent zunähme und der Produktivitätszuwachs nicht für Lohnsteigerungen verwendet wird. Für die Gesamtwirtschaft wäre eine Produktivitätssteigerung um 25 Prozent (für eine Reduzierung von 40 Arbeitsstunden an fünf Tagen hin zu 32 Arbeitsstunden an vier Tagen) bei einer jährlichen Fortschreibung um 0,93 Prozent erst 2048 realisierbar.

Unter der heute noch unrealistischer erscheinenden Annahme, die Produktivitätsentwicklung würde sich wie im Durchschnitt der vergangenen 30 Jahre (1991 bis 2021) fortentwickeln, nähme in der Metall- und Elektro-Industrie bereits innerhalb des laufenden Jahrzehnts die Produktivität um die erforderlichen 9,4 Prozent zu. In der Gesamtwirtschaft wüchse die Produktivität um 25 Prozent bis zum Beginn der 2040er Jahre.

Zusätzlich kann auch berechnet werden, wie lange es bis zum aktuellen Rand ohne Lohnzuwächse gebraucht hätte, um eine Viertageweche bei vollem Lohnausgleich heute zu stemmen: In der Metall- und Elektro-Industrie hätte es demnach von 2010 bis 2021 keine Lohnsteigerungen geben dürfen, um die Viertageweche bei vollem Lohnausgleich ab sofort zu finanzieren. In der Gesamtwirtschaft hätte es seit dem Jahrtausendwechsel (2000 bis 2021) keine Lohnerhöhungen geben dürfen, um die Viertageweche zu finanzieren.

6 Kritische Gesamtwürdigung und Einordnung

Die These, dass die in Kapitel 4 beschriebenen Pilotversuche zur Einführung einer Viertageweche zeigen können, dass sich die Arbeitszeitverkürzung durch Produktivitätssteigerungen kompensieren lässt, ist vor dem Hintergrund der Studienergebnisse nicht haltbar. Denn in den Experimenten wurden gar keine Daten erhoben, die eine Messung der Produktivität erlauben würden. Erhoben wurden lediglich subjektive Einschätzungen. Ein Abgleich mit den bislang tatsächlich realisierten Produktivitätswachstumsraten in der deutschen Wirtschaft lässt das Vorhaben utopisch erscheinen. Um die Produktivität so weit zu steigern, dass die geforderten Arbeitszeitverkürzungen ohne Wohlfahrtsverluste umgesetzt werden können, müssten Jahrzehnte vergehen, in denen auf Einkommenszuwächse vollständig verzichtet wird.

Aber selbst wenn die vermeintlichen Produktivitätseffekte in den an Experimenten beteiligten Organisationen tatsächlich eingetreten wären, ist die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Unternehmen und Organisationen und damit ihre Verallgemeinerung eingeschränkt bzw. nicht möglich.

Erstens ist der Kreis der beteiligten Organisationen recht homogen (eher kleine Einheiten mit zum Teil eher jüngeren Belegschaften) und sehr klein. In den Pilotprojekten im Vereinigten Königreich, in den USA, in Irland und in weiteren Ländern wurde zweitens auf die Einrichtung von Kontrollgruppen verzichtet. Die abgeleiteten Schlussfolgerungen und Befunde erfolgen daher ausschließlich aus einem Vorher-Nachher-Vergleich in den beteiligten Organisationen. Nun ist ein Vorher-Nachher-Vergleich grundsätzlich ein profundes Instrument in der empirischen Sozialforschung. Seine Effektivität und Aussagekraft wird aber drittens dadurch vermindert, dass es sich bei den teilnehmenden Organisationen um keine Zufallsstichprobe handelt, sondern um eine Positivauswahl, die sich aktiv für eine Teilnahme gemeldet hatte. Es liegt die Vermutung nahe, dass es sich dabei um Organisationen handelt, bei denen nicht nur ein hohes Interesse an dem Thema Viertageweche bei vollem Lohnausgleich vorgelegen hatte, sondern Geschäftsführung und Beschäftigte zugleich von

der Machbarkeit und den erforderlichen Produktivitätseffekten bereits im Vorfeld der Teilnahme überzeugt waren.

Viertens wurden die teilnehmenden Organisationen teils zu Beginn des Projekts durch Workshops, Beratungen, Coachings etc. unterstützt und auf die Implementierung vorbereitet. Dies ist ein zweckmäßiges Vorgehen für ein anwendungsorientiertes Forschungsvorhaben bzw. eine Implementierungsberatung, wo die Erfolgsaussichten für das Projekt im Vorfeld verbessert werden sollen. Mit Blick auf die Ableitung wissenschaftlicher Erkenntnisse weist dieses Vorgehen allerdings den Nachteil auf, dass eine ohnehin schon selektive Positivauswahl einem speziellen „Treatment“ unterzogen worden ist. Dadurch ist das Risiko sehr hoch, dass ein ohnehin existierendes Erfolgsinteresse der teilnehmenden Organisationen und der dort beteiligten Beschäftigten noch einmal gestärkt wird und zu Verhaltensänderungen bei den Beteiligten während der Laufzeit des Vorhabens führt, die sich in einem Normalbetrieb nicht ergeben würden. Dieser Punkt ist insbesondere bei der Bewertung des Rückgangs der Krankentage und Personalabgänge während des Beobachtungszeitraums zu beachten, aber auch bei Selbsteinschätzungen wie zum Beispiel, dass man schneller arbeitet und weniger Pausen macht als zuvor.

Die berichteten Positivwirkungen in den Pilotstudien bergen aufgrund der kurzen Laufzeit von sechs Monaten fünftens das Risiko, dass sie gegebenenfalls nur von vorübergehender Natur sind und lediglich einen sogenannten Honeymoon-Effekt widerspiegeln, wie er beispielsweise auch bei freiwilligen Arbeitgeberwechseln mit Blick auf die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit (z. B. Chadi/Hetschko, 2017) oder die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit (Garthe/Hasselhorn, 2021) zu beobachten ist. Die Veränderung geht zunächst mit einer Verbesserung einher, die sich aber nach einer Weile abschwächt oder sogar mit Blick auf das Niveau vor dem Wechsel verschwindet. Ein solches Honeymoon-Hangover-Muster ist vor allem bei längeren Betrachtungszeiträumen zu beobachten und ist umso wahrscheinlicher, wenn es sich um eine zusätzlich motivierte Positivauswahl von Beschäftigten handelt, die während der Honeymoon-Phase das eigene Verhalten ändern und potenzielle adverse Langzeiteffekte ausblenden. Dies könnte auch bei den dargestellten Experimenten eine große Rolle spielen, da die Laufzeit von sechs Monaten sehr kurz ist. Eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich würde hingegen voraussetzen, dass kompensierende Produktivitätssteigerungen dauerhaft existieren müssten, damit sie auf mittlere und lange Frist nicht zu einem Wohlfahrtsverlust führen.

Grundsätzlich sind Länge und am Ende auch die Lage sowie die Verteilung der Arbeitszeiten auf Wochentage Gegenstand von Verhandlungen zwischen Beschäftigten bzw. Gewerkschaften und Arbeitgebern. In diesem Sinne sind die zuletzt in der medialen Berichterstattung stark betonten individuellen Wünsche nach einer Arbeitszeitverkürzung zu respektieren, ebenso wenn Beschäftigte diese in individuellen Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite durchsetzen können. Allerdings muss man sich bewusst machen, dass eine auch durch die Pilotprojekte angestoßene Diskussion um eine kollektive Arbeitszeitverkürzung auf eine Viertagewoche angesichts der arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen des demografischen Wandels anachronistisch wirkt. Dies gilt selbst im Fall eines ausbleibenden Lohnausgleichs.

Bis 2030 ist demografiebedingt mit einem Rückgang der Anzahl der Erwerbstätigen um rund 3 Millionen Personen oder umgerechnet 4,5 Milliarden Arbeitsstunden zu rechnen (Hüther et al., 2021). Konkrete Schätzungen zur Entwicklung des Arbeitsangebots hängen zwar stets von den gemachten Annahmen ab, die angezeigte Größenordnung signalisiert allerdings, dass aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive eigentlich über eine Ausdehnung von individuellen (Jahres- und Lebens-) Arbeitszeiten diskutiert werden müsste. Eine kollektive Verkürzung der Arbeitszeiten auf eine Viertagewoche würde auch ohne Lohnausgleich die

Herausforderungen des demografischen Wandels noch verschärfen und das Fundament für den Wohlstand in Deutschland ins Wanken bringen.

Bleibt eine Stabilisierung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens aus, zu der auch längere Arbeitszeiten einen wertvollen Beitrag leisten können, wird ...

1. ... die Standortattraktivität abnehmen, weil sich der Arbeits- und Fachkräftemangel noch verschärft. Fachkräfteengpässe sind aus Sicht der hiesigen Unternehmen bereits heute ein zentrales Hemmnis bei der digitalen und ökologischen Transformation (z. B. Demary et al., 2021, 40; DIHK, 2023). Wo Fachkräfte fehlen, die die Implementierung von neuen Technologien und Prozessen umsetzen, werden entsprechende Investitionen durch die Unternehmen ausbleiben. Wo diese Investitionen ausbleiben, entstehen dann auch keine Spielräume für Produktivitätssteigerungen, die einen Beitrag zur Kompensation des drohenden Rückgangs beim Arbeitsvolumen leisten können.
2. ... die Lohnkostenbelastung je Stunde ansteigen, weil sich die verschärfenden Knappheiten am Arbeitsmarkt in höheren relativen Faktorpreisen für Arbeit niederschlagen. Dies senkt die Wettbewerbsfähigkeit von Arbeitsplätzen in Unternehmen, die im internationalen Wettbewerb stehen.
3. ... die Abgabenlast zur Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und der öffentlichen Haushalte ansteigen, weil sich das Verhältnis von im Erwerbsleben stehenden Steuer- bzw. Beitragszahlern und Leistungsempfängern demografiebedingt verschlechtern wird.

Vor diesem Hintergrund ist unter anderem eine direkte Erhöhung des Arbeitsvolumens auch durch eine Steigerung des Jahresarbeitsvolumens erforderlich – über höhere Arbeitsstunden pro Woche, eine geringere Anzahl von Feiertagen, aber auch weniger Urlaub – was die Sozialpartner fordern würde (Hüther et al., 2021, 32). Eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit und der Anzahl der Arbeitswochen auf den Mittelwert von Schweden und der Schweiz würde das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen um 4,49 Milliarden Stunden erhöhen (ebd., 29).

Tabellenverzeichnis

Tabelle 4-1: Reale Arbeitsproduktivität in Deutschland, Veränderung in Prozent, 1991 bis 2021..... 12

Literaturverzeichnis

Büttner, Thiess et al., 2012, Der Beitrag des öffentlichen Dienstes zur Wertschöpfung: Messprobleme und Lösungsansätze, ifo-Forschungsbericht, Nr. 56, München

Chadi, Adrian / Hetschko, Clemens, 2017, The magic of the new: How job changes affect job satisfaction, in: Journal of Economics & Management Strategy, 27. Jg, Nr. 1, S. 23–39, <https://doi.org/10.1111/jems.12217> [22.9.2023]

Demary, Vera / Matthes, Jürgen / Plünnecke, Axel / Schaefer, Thilo, 2021, Gleichzeitig: Wie vier Disruptionen die deutsche Wirtschaft verändern – Herausforderungen und Lösungen, IW-Studie, Köln

DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer, 2023, Digitalisierung tritt auf der Stelle – Die IHK-Umfrage zur Digitalisierung, Berlin/Brüssel

Eurostat, 2023, Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev. 2), <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/a059a600-d2df-4835-8a10-7d5f8243c86c?lang=de> [22.9.2023]

Falk, Armin / Fabian Kosse / Stötzer, Lasse S., 2023, Sozioökonomischer Status, Mentoring und Chancengerechtigkeit, Thünen-Vorlesung 2022, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Bd. 24, Nr. 2, S. 264–275

Garthe, Nina / Hasselhorn, Hans Martin, 2021, The relationship between voluntary employer change and work ability among older workers: investigating the honeymoon-hangover-edect, in: Journal for Labour Market Research, 55. Jg., Nr. 12, <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00294-0> [22.9.2023]

Glitz, Albrecht, 2012, The labor market impact of immigration: A quasi-experiment exploiting immigrant location rules in Germany, in: Journal of Labor Economics, 30. Jg., Nr. 1, S. 175–213

Grömling, Michael, 2022, Produktivitätseffekte der Kapitalbildung in Deutschland, in: IW-Trends, 49. Jg., Nr. 2, S. 3–25

Grömling, Michael et al., 2021, Ein Wachstumspfad für mehr Produktivität, Innovation und Beschäftigung in Deutschland, IW-Gutachten, Köln

Hammermann, Andrea / Schäfer, Holger, 2023, Arbeitszeitwünsche: Kürzere Arbeitswoche auch in Vollzeit?, IW-Kurzbericht, Nr. 52, Köln

Haraldsson, Guðmundur D. / Kellam, Jack, 2021, Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week, https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf [21.4.2023]

Haus, Juliane, 2021, Forschungsfeld experimentelle Wirtschaftswissenschaften, in: Wissen, Kommunikation und Gesellschaft, Das ökonomische Laboratop, S. 7–42, https://doi.org/10.1007/978-3-658-33019-4_2 [24.9.2023]

Hüther, Michael / Jung, Markos / Obst, Thomas, 2021, Arbeitskräftepotenziale der deutschen Wirtschaft – Chancen für Wachstum und Konsolidierung, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 71, Heft 2, S. 95-123 (zuerst erschienen als IW Policy Paper, Nr. 10, Köln)

Lewis, Kyle et al., 2023, The Results are in: The UK's Four-Day Week Pilot, <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf> [3.5.2023]

Lott, Yvonne / Windscheid, Eike, 2023, 4-Tage-Woche. Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten, WSI-Policy Brief, Nr. 79, Düsseldorf

Schäfer, Holger, 2023a, Viertagewoche – ein Modell für Alle?, in: WiSt, mimeo

Schäfer, Holger, 2023b, Viertagewoche – kein Modell für Alle, IW-Kurzbericht, Nr. 58, Köln

Schor, Juliet B. et al., 2022, The Four Day Week: Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay, Four Day Week Global, Auckland, NZ