

Die Vier-Tage-Woche: ein Modell für die Zukunft?

Statt fünf Tage in der Woche nur vier arbeiten und dafür den gleichen Lohn bekommen – ist das realistisch? Eine **Pilotstudie** mit etwa 50 Unternehmen will das herausfinden. Sie soll zeigen, welche Veränderungen in den Unternehmen für eine Vier-Tage-Woche nötig sind und wie sich eine **Reduktion** der Arbeitszeit auf die Zufriedenheit und die Leistung der Mitarbeitenden auswirkt.

Manuskript

SPRECHER:

Jasmin Moradi-Gohar arbeitet statt fünf nur noch vier Tage in der Woche und das für denselben Lohn. Ihre Firma Brainguards ist ein IT-**Dienstleister** in München und testet die Vier-Tage-Woche. Der 23-Jährigen gefällt es.

JASMIN MORADI-GOHAR (Mitarbeiterin Brainguards):

Auf jeden Fall schön, einen freien Tag in der Woche noch mal dazu zu haben, dann für die eigenen Hobbys zu nutzen. Ich mache gerne Sport und, genau, hab' so dann so 'n bisschen den **Ausgleich** zum Arbeiten noch.

SPRECHER:

Auch der Fensterhersteller EuroLam in Thüringen versucht es mit einer Vier-Tage-Woche. Im April soll sie starten. Steffen Mende ist hier **Monteur**. Mende freut sich auf mehr Zeit mit der Familie, fragt sich aber auch, ob er das **Arbeitspensum** dann noch schafft.

STEFFEN MENDE (Monteur EuroLam):

Ja, ich denke, einfach wird es schon nicht, **ne**. Man muss ja das, was man jetzt in fünf Tagen macht, muss man dann in vier Tagen machen. Und ich denke, da muss man schon einiges umplanen und muss organisieren anders, damit das auch gut läuft dann.

SPRECHER:

Ob das gelingt, will die sechsmonatige Pilotstudie herausfinden. Dahinter steht Carsten Meier von der Berliner Unternehmensberatung Intraprenör zusammen mit

der Universität Münster. 45 Firmen aus verschiedenen **Branchen beteiligen sich daran.**

CARSTEN MEIER (Geschäftsführer Intraprenör):

Die Hauptgründe sind natürlich ganz oft [der] **Fachkräftemangel**, den wir da draußen finden. Also einfach 'n Weg zu finden: Wie kann ich meine **bestehenden Mitarbeiter:innen** glücklich machen, **zufriedenstellen**? Wie kann ich aber auch auf der anderen Seite für bessere **Entlastung** und **Belastung** sorgen, also auch Krankheitstage reduzieren? Und wie kann ich eigentlich die offenen **Stellen**, die ich habe, besser und schneller **besetzen**?

SPRECHER:

Studien aus anderen Ländern wie in Großbritannien **belegen** solche positiven Effekte der Vier-Tage-Woche. Krankheitstage gingen um 20 Prozent zurück, die **Produktivität** nahm teilweise sogar zu.

CARSTEN MEIER:

Allerdings haben wir so 'n bisschen festgestellt, im Vergleich zu der deutschen Wirtschaftswelt hat es da eher an **Anteilen** von Industrie und auch Handwerk gefehlt. Die waren eher **unterrepräsentiert** und das wollen wir jetzt mit dem deutschen Test auch unter anderem verbessern.

SPRECHER:

Zurück beim Fensterhersteller EuroLam. Geschäftsführer Henning Röper möchte mit der Vier-Tage-Woche vor allem Fachkräfte **anlocken**. In der Testphase will das Unternehmen herausfinden, ob Leistung und Produktivität stabil bleiben können.

HENNING RÖPER (Geschäftsführer EuroLam):

Da geht es halt um **Optimierung** von Prozessen, um **Verringerung** von nicht **effizient** genutzten Zeiten, zum Beispiel irgendwelche **Leerläufe**. Also die Prozess**abfolge**, die muss immer besser **aufeinander abgestimmt** sein und muss immer besser [er]folgen. Sollte in dieser Testphase natürlich an irgendeinem Punkt **auftreten**, wir sind nicht mehr **wettbewerbsfähig**, dann ist der Test somit **gescheitert** und wir gehen ja dann wieder in den, ich sag' mal, aktuellen Fünf-Tage-Modus über.

SPRECHER:

So auch bei Brainguards in München. Martin Fallmer ist der Chef des IT-Unternehmens. Damit die Vier-Tage-Woche funktioniert, müssen Arbeitsqualität und Leistung der Mitarbeiter steigen. Unter anderem **optimierte** Fallmer Team-Besprechungen, die bisher **Zeitfresser** waren.

MARTIN FALLMER (Geschäftsführer Brainguards):

Das haben wir dadurch gemacht, dass wir selbst in das Meeting harte Strukturen **eingeführt** haben und diese Strukturen jetzt dafür sorgen, dass mindestens ein Verantwortlicher dieses Meeting führt und auch dafür sorgt, dass die Punkte **vorangetrieben** werden.

SPRECHER:

Der Organisator der Studie, Intraprenör, erlebt selbst, dass eine Vier-Tage-Woche junge Fachkräfte anlockt. Intraprenör führte vor sieben Jahren die 32-Stunden-Woche ein. Für Nathalie Starke war das ein Grund, hier **einzusteigen**.

NATHALIE STARKE (Beraterin Intraprenör):

Ich glaub', da findet gerade so 'n Kultur**wandel** in dem Alter oder in den **Kreisen** bei mir zumindest und hier auch in Berlin statt, dass wir die Arbeit **schätzen**, aber das **Überarbeiten** nicht mehr schätzen.

SPRECHER:

Die Vier-Tage-Woche hat in Island und Großbritannien überzeugt. 90 Prozent der Unternehmen blieben dabei, auch nach der Testphase. In Deutschland endet die Studie im August. Dann wird sich zeigen, ob das Modell **übertragbar** ist.

Glossar

Pilotstudie, -n (f.) – eine erste Studie, die in einer kleinen Gruppe repräsentativ ausgewählter Personen eine Meinung zu einem Thema und/oder Produkt herausfinden möchte

Reduktion, -en (f.) – die Tatsache, dass man dafür sorgt, dass etwas weniger wird

Dienstleister, - (m.) – eine Firma, die Dienstleistungen anbietet

Ausgleich, -e (m., meist Singular) – hier: etwas (z. B. Sport), das man macht, um zu verhindern, dass man von einer anderen Art der Tätigkeit (z. B. Arbeit) zu viel macht

Monteur, -e/Monteurin, -nen – jemand, der beruflich Dinge wie z. B. Maschinen oder Anlagen installiert

Arbeitspensum, -pensen/pensa (n., meist Singular) – der Umfang der Arbeit, die man in einer bestimmten Zeit erledigen muss

Ne? – umgangssprachlich für: Nicht wahr?

Branche, -n (f., aus dem Französischen) – ein bestimmter Bereich der Wirtschaft

sich an etwas beteiligen – bei etwas mitmachen

Fachkräftemangel (m., nur Singular) – die Tatsache, dass es zu wenige Menschen gibt, die gut ausgebildet und für eine bestimmte Arbeit qualifiziert sind

bestehen – hier: schon existieren

Mitarbeiter:in, -nen – Mitarbeitende; eine gegenderte Form von „Mitarbeitende“, die Männer, Frauen und Personen mitdenkt, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen

jemanden zufrieden | stellen – jemanden zufrieden machen

Entlastung, -en (f.) – hier: etwas, was die Arbeitsbedingungen erleichtert

Belastung, -en (f.) – hier: etwas, was die Arbeit schwer macht

eine Stelle besetzen – eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter für eine freie Stelle finden

etwas belegen – hier: etwas beweisen; zeigen, dass etwas stimmt

Produktivität (f., nur Singular) – hier: die Menge an Arbeit, die in einer bestimmten Zeit erledigt wird

Anteil, -e (m.) – ein bestimmter Teil von einem Ganzen

unterrepräsentiert – zu wenig vertreten

jemanden anlocken – jemanden dazu bringen, an einen bestimmten Ort zu kommen

Optimierung, -en (f.) – ein Prozess, bei dem etwas verbessert wird

Verringerung, -en (f.) – die Tatsache, dass man dafür sorgt, dass etwas weniger wird

effizient – so, dass etwas (z. B. Zeit/Geld) gut genutzt wird, ohne es zu verschwenden

Leerlauf, -läufe (m.) – hier: Zeit, die man nicht gut für die Arbeit nutzen kann

Abfolge, -n (f.) – die Reihenfolge

etwas auf etwas abstimmen – etwas passend machen

auftreten – hier: vorkommen

wettbewerbsfähig – so, dass man mit etwas Gewinn machen und mit anderen Anbietern konkurrieren kann

scheitern – etwas nicht schaffen; keinen Erfolg bei etwas haben

etwas optimieren – etwas verbessern

Zeitfresser, - (m.) – etwas, was unnötig viel Zeit kostet

etwas einführen – hier: beginnen, etwas (offiziell) zu nutzen

etwas vorantreiben – hier: mit etwas weitermachen

einsteigen – hier: neu anfangen (z. B. in einem Beruf)

Wandel (m., nur Singular) – eine starke Veränderung

Kreis, -e (m.) – hier: eine Gruppe

etwas schätzen – hier: etwas gut und wichtig finden

sich überarbeiten – zu viel arbeiten

übertragbar – hier: so, dass man etwas auf etwas anderes anwenden kann

Autor/Autorin: Fabian Dittmann; Arwen Dammann