MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Umsetzbarkeit der 4-Tage-Woche für Lehrkräfte in Österreich:

Stakeholder-Beurteilung und Rahmenbedingungen“

verfasst von / submitted by

Carina Payreder, BEd

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Education (MEd)

Wien 2023 / Vienna 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt / degree programme code as it appears on the student record sheet:	UA 199 500 510 02
Studienrichtung lt. Studienblatt / degree programme as it appears on the student record sheet:	Masterstudium Lehramt Sek (AB) UF Bewegung und Sport UF Geographie und wirtschaftliche Bildung
Betreut von / Supervisor:	ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Martin Heintel

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, durch die die Fertigstellung dieser Abschlussarbeit erst ermöglicht wurde.

Zuerst möchte ich mich bei Herrn Univ.-Prof. Mag. Dr. Martin Heintel für die Betreuung während meiner Masterarbeit bedanken. Durch ihre Expertise, Ihr Wissen und Ihre Geduld, meine Gedanken und Ideen zu lenken, konnte ich mich im Schreibprozess sehr entwickeln und auch viel hinzuzulernen.

Ich möchte auch den Gewerkschaftsvorsitzenden Herbert Weiß, Roland Gangl und Paul Kimberger, den DirektorensprecherInnen Isabella Zins und Wolfgang Bodei und den BildungsdirektionsvertreterInnen Franz Bock und Beatrice Haidl danken, die bereit waren, ihre Zeit und ihr Wissen mit mir im Zuge ausführlicher Interviews zu teilen. Ohne ihre wertvollen Einblicke und Meinungen hätte ich meine Arbeit nicht so gründlich und umfassend gestalten können.

Abstract

In der Arbeit wird das Modell der 4-Tage-Woche untersucht und auf seine Anwendbarkeit für den Lehrberuf in Österreich überprüft. Nachdem allgemeine mögliche Vorteile mittels Erkenntnissen aus der Literatur analysiert werden, erfolgt eine Übertragung jener Erkenntnisse auf den Lehrberuf, wobei zusätzlich die Einschätzungen verschiedener interner, schulrelevanter Stakeholder einfließen. Deren Auswahl und Relevanz beruht auf dem Stakeholder-Ansatz und da zu diesem Thema noch wenig Literatur vorherrscht, dienen ihre Einschätzungen als maßgeblicher Faktor zur Klärung der Fragen zur Realisierbarkeit und den dafür nötigen Rahmenbedingungen. Die Meinungen der internen Stakeholder unterscheiden sich je nach Schulform und Ebene im Bildungssystem, wobei dennoch Tendenzen erkennbar sind. Die verschiedenen Modelle der 4-Tage-Woche werden als unterschiedlich stark realisierbar eingestuft, wobei die komprimierte Woche als realistischer wahrgenommen wird, als dass in naher Zeit eine zusätzliche Kürzung der zu leistenden Unterrichtszeit bei vollem Entgelt erfolgt. Eine Kürzung mit Lohnanpassung ist für LehrerInnen bereits sehr gut möglich. Die komprimierte Variante stößt zwar auf größere Herausforderungen, vor allem schulartspezifisch und in organisatorischer Hinsicht, jedoch scheint allen voran der zunehmende Lehrkräftemangel einer Stundenkürzung noch stärker im Weg zu stehen. Die Erkenntnisse lassen darauf schließen, dass es kein universelles Modell geben kann, das für alle Schulen funktioniert und daher auch Schulautonomie und Freiwilligkeit wichtige Rahmenbedingungen sind. Es gibt mehrere Möglichkeiten, die sich die Stakeholder für eine Umsetzung vorstellen können, wobei vieles nicht unbedingt zeitnah als umsetzbar betrachtet wird. Eine zunehmende Öffnung für flexiblere und vielfältige Modelle im Bildungssystem wäre jedoch wünschenswert und sinnvoll, um am Arbeitsmarkt nicht abgehängt zu werden.

Abstract

In this paper, the model of the 4-day week is examined and its applicability to the teaching profession in Austria is reviewed. After analyzing general possible advantages by means of findings from the literature, these findings are transferred to the teaching profession, whereby the assessments of various internal school-relevant stakeholders are also included. Their selection and relevance is based on the stakeholder approach, and since there is still little literature on this topic, their assessments serve as a decisive factor in clarifying the questions of feasibility and the necessary framework conditions. Stakeholders' opinions differ depending on the type of school and the level in the education system, although tendencies can nevertheless be identified. The various models of the 4-day week are perceived as having varying degrees of feasibility, with the compressed week being perceived as more realistic than having an additional reduction in teaching time to be provided with full pay in the near future. A reduction with pay adjustment is already very feasible for teachers. The compressed option encounters greater challenges, especially school-specific and organizational, but first and foremost, the increasing teacher shortage seems to stand in the way of a reduction in hours even more. The findings suggest that there can be no universal model that works for all schools and that school autonomy and voluntarism are therefore also important framework conditions. There are several options that stakeholders can envision, though much is not necessarily seen as implementable in a timely manner. However, increasing openness to more flexible and diverse models in the education system would be desirable and useful to avoid being left behind in the labor market.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 1

2. Theoretischer Rahmen 3

3. Methodik 6

3.1. Auswahl der InterviewpartnerInnen 6

3.2. Durchführung 7

3.3. Auswertung 7

4. Die 4-Tage-Woche als neues Arbeitszeitmodell 9

4.1. Historische Entwicklung der Arbeitszeit 9

4.2. Konzept der 4-Tage-Arbeitswoche 12

4.3. Zu erwartende Vorteile einer 4-Tage-Woche nach Modell 1 13

4.3.1. Vorteile für die Arbeitnehmerseite 14

4.3.2. Vorteile für die Arbeitgeberseite 15

4.4. Herausforderungen einer 4-Tage-Woche nach Modell 1 16

4.4.1. Herausforderungen für die Arbeitnehmerseite 17

4.4.2. Herausforderungen für die Arbeitgeberseite 18

4.5. Zu erwartende Vorteile einer 4-Tage-Woche nach Modell 2 und 4 19

4.5.1. Vorteile für die Arbeitnehmerseite 20

4.5.2. Vorteile für die Arbeitgeberseite 22

4.5.3. Die Umwelt als zusätzlicher Profiteur 25

4.6. Herausforderungen einer 4-Tage-Woche nach Modell 2 und 4 26

4.6.1. Herausforderungen für die Arbeitnehmerseite 26

4.6.2. Herausforderungen für die Arbeitsgeberseite 27

4.7. Resümee zu den Modellen der 4-Tage-Woche 29

5. Aktuelle Situation der Lehrkräfte in Österreich 31

5.1. Arbeitszeit 31

5.2. Unterstützungspersonal 34

5.3. Stressempfinden 36
5.4. Berufszufriedenheit österreichischer Lehrkräfte 38
5.5. Lehrkräftemangel als zunehmende Problematik 39
6. Umsetzungsbeispiele von 4-Tage-Wochen aus anderen Ländern 41
6.1. USA 41
6.2. Großbritannien 43
6.3. Australien 44
7. Analyse der Vorteile und Herausforderungen einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte unter Berücksichtigung der Literatur und Interviewergebnisse 45
7.1. Vorteile einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte 46
7.1.1. Geringere Pendlerkosten 46
7.1.2. Work-Life-Balance 46
7.1.3. Gesundheit und Wohlbefinden 47
7.2. Vorteile für die Arbeitgeberseite (Schulen) 48
7.2.1. Lockmittel für Fachkräfte 49
7.2.2. Weniger Fehltage 49
7.2.3. Bessere Leistungen 50
7.3. Herausforderungen 50
7.3.1. Individuelle Präferenzen 51
7.3.2. Austausch 51
7.3.3. Organisation 52
7.3.4. Unterrichtslänge 53
7.3.5. Bildungsstruktur in Österreich 53
7.3.6. Lehrkräftemangel 54
7.4. Rahmenbedingungen 54
7.4.1. Freiwilligkeit für LK 54
7.4.2. Schulautonomie 55
7.4.3. Gute und faire Organisation 56

7.4.4. Entsprechendes Unterstützungspersonal 56
7.4.5. Länge des Schultages 57
7.4.6. Abklärung der Umsetzung 57
7.4.7. Teamarbeit 58
7.4.8. Lehrerruf 59
8. Einschätzungen zur Realisierbarkeit der Modelle 60
8.1. Realisierbarkeit der 4-Tage-Woche nach Modell 1 60
8.2. Realisierbarkeit der 4-Tage-Woche nach Modell 2 61
8.3. Realisierbarkeit der 4-Tage-Woche nach Modell 4 61
8.4. Vorgeschlagene Umsetzungsmöglichkeiten 62
9. Diskussion 65
9.1. Interpretation der Ergebnisse 65
9.2. Limitationen der Forschung 67
10. Conclusio 69
10.1. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse 69
10.2. Fazit 71
10.3. Ausblick und Empfehlungen für weitere Forschung 71
11. Tabellenverzeichnis 73
12. Abbildungsverzeichnis 73
13. Literaturverzeichnis 74
Anhang 83

1. Einleitung

Alternative Arbeitszeitmodelle existieren bereits seit geraumer Zeit und finden in Form verschiedener Konzepte bei immer mehr Unternehmen weltweit Anklang. Dazu zählt auch die 4-Tage-Woche, die sich seit einigen Jahren immer mehr Gehör verschaff. Bei der 4-Tage-Arbeitswoche handelt es sich um ein alternatives Arbeitszeitmodell gegenüber der klassischen 40-Stunden-Woche. Der Ansatz der 4-Tage-Woche ist das Gewinnen eines zusätzlichen freien Tages für die Angestellten, was dem Unternehmen im Gegenzug erholte und engagiertere MitarbeiterInnen bescheren soll (Träger & Krüger, 2020).

Auch aufgrund der Corona-Pandemie wurde eine rasche Umstellung und Anpassung von Unternehmen gefordert. Die Pandemie zeigte somit noch viel mehr Menschen die Vorzüge von kürzeren und flexibleren Arbeitszeiten wie -orten auf. Der Enthusiasmus zu den alten Arbeitszeiten und -bedingungen zurückzukehren, fiel dementsprechend eher gering aus (Haraldsson & Kellam 2021). Studien in Ländern wie Island (Haraldsson & Kellam 2021), Frankreich (Ledsom 23.8.2021) und Großbritannien (kontrast.at 26.09.2022), haben gezeigt, dass eine 4-Tage-Woche in verschiedenen Unternehmen erfolgreich umgesetzt werden und eine Steigerung der Berufs- und Lebenszufriedenheit für die Angestellten mit sich bringen kann.

Da der Lehrberuf im besonderen Maße mit psychischen Belastungen einhergeht und LehrerInnen besonders häufig berufliche Erschöpfung sowie Burnout-Erscheinungen erleiden (Hillert et al. 2013), stellt sich die Überlegung auf, ob eine Verkürzung der Arbeitswoche auf vier Tage für Lehrer, die für die Bildung der kommenden Generation verantwortlich sind, nicht willkommen und wünschenswert wäre. Denn die Qualität des Unterrichts ist neben anderen Faktoren, wie Persönlichkeitsvariablen, Charakterzüge, Selbstkonzept, oder Berufsdauer, auch sehr stark vom Enthusiasmus und der Energie der Lehrperson abhängig (Bromme & Haag, 2008). Demnach sollte die Lehrergesundheit auch ein großes Anliegen der Regierung sein. Ein zusätzlich freier Tag stellt keine Garantie für mehr Motivation und Energie der Lehrkräfte und damit besseren Unterricht dar, jedoch machen bisherige Studienergebnisse zur 4-Tage-Woche einen genaueren Blick durchaus interessant. Hinzu kommt, dass der Lehrkräftemangel sich in Österreich auch als eine präsente Problematik zeigt. Die Beliebtheit und der Ruf des Lehrberufs hat in den vergangenen Jahren stark gelitten

und auch die Reform der PädagogInnenausbildung im Studienjahr 2015/2016 sorgte für einen starken Rückgang der Neuinskriptionen (Unger et al. 2020). Ebenfalls den Lehrkräftemangel verstärkend, sind die zunehmenden Teilzeitarbeitenden (Vienna Online, 22.06.2022). Der generelle Trend mit dem Wunsch nach mehr Freizeit und Flexibilität zeigt sich somit auch immer mehr im Lehrberuf, wo die volle Lehrverpflichtung immer unattraktiver wird. Da das Anbieten flexiblerer und verschiedener Arbeitszeitmodelle, wie auch der 4-Tage-Woche einen Pull-Faktor für die Arbeitnehmerseite darstellt und die 4-Tage-Woche in den Medien oft auch als „Fachkräftemagnet“ gepriesen wird (WKO 21.07.2022; Österreichjobs.com 24.01.2022), könnte sie auch für die Institution Schule ein mögliches Instrument zur Attraktivierung des Berufs sein.

Eine Verkürzung der Arbeitswoche auf vier Tage könnte also nicht nur eine Möglichkeit zur psychischen Entlastung von LehrerInnen sein, sondern auch ein Instrument zur Attraktivierung des Lehrberufs. In diesem Kontext ist es wichtig zu untersuchen, wie die Umsetzbarkeit der 4-Tage-Woche aus Sicht der verschiedenen beteiligten Akteure bewertet wird und welche Faktoren bei der Realisierung dieses Arbeitszeitmodells berücksichtigt werden müssen. Um diese Forschungsfrage zu beantworten, sollen sowohl eine Literaturanalyse als auch Interviews mit internen, schulrelevanten Stakeholdern durchgeführt werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die Umsetzbarkeit der 4-Tage-Woche für Lehrkräfte in Österreich von schulrelevanten Stakeholdern beurteilt wird und welche Rahmenbedingungen zur Realisierbarkeit sich aus der Literatur und den Interviews ergeben. Dieses Forschungsvorhaben wurde in folgender Forschungsfrage formuliert, die in dieser Arbeit Beantwortung finden soll:

„Wie wird die Umsetzbarkeit der 4-Tage-Woche für Lehrkräfte in Österreich von schulrelevanten Stakeholdern beurteilt und welche Rahmenbedingungen zur Realisierbarkeit ergeben sich aus der Literatur und den Interviews?“

2. Theoretischer Rahmen

Die Entwicklung der Arbeitszeitmodelle reicht bereits lange zurück und es lässt sich über die Jahrzehnte hinweg ein stetiger Rückgang der Arbeitsstunden und auch Arbeitstage feststellen. Neue Arbeitszeitmodelle, die mehr Flexibilität und eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen, gewinnen auf Arbeitnehmerseite zunehmend an Popularität, was auch in vielen Branchen, die mit Fachkräftemangel zu kämpfen haben, bereits als Pull-Strategie genutzt wird (Steiermark ORF 25.10.2021). Ein hoher Grad an Selbstbestimmung und Handlungsfreiheiten der eigenen Lebenszeit ist ein essenzieller Faktor für eine hohe Lebenszufriedenheit und -qualität. Das inkludiert sowohl die Arbeitszeit als auch die Freizeit (Opaschowski 2008). Da es in der Freizeit einfacher ist, selbstbestimmt zu handeln, richtet sich die bestehende Literatur vermehrt auf diesen Bereich. Allerdings haben Studien zu flexibleren Arbeitszeitmodellen, wie auch der 4-Tage-Woche, ergeben, dass ArbeitnehmerInnen, die an der Bestimmung ihrer Arbeitszeiten beteiligt werden, ihre Zufriedenheit und Work-Life-Balance signifikant besser bewerten (Wadsworth & Facer 2016; Hyatt & Coslor 2018). Im Laufe der Zeit hat sich mit dem zunehmendem Verkürzung der Arbeitszeiten auch gezeigt, wie stark die Lebensqualität der Menschen generell mit der zunehmenden Freizeit anstieg (Opaschowski 2009). Auch der 4-Tage-Woche wird bereits in zahlreichen Studien ein positiver Einfluss auf die Lebenszufriedenheit und -qualität nachgewiesen (Facer & Wadsworth 2008; Bambra et al. 2008; Gillespie et al. 2014; Wadsworth & Facer 2016; Haraldsson & Kellam 2021; Cooban 11.08.2022). Die 4-Tage-Woche existiert in verschiedenen Varianten, etwa mit Komprimierung oder mit Arbeitszeitverkürzung mit oder ohne Lohnanpassung (WKO 21.07.2022).

Während das Modell in manchen Branchen relativ einfach zu implementieren ist, stellt die Umsetzung in der Schulinstitution eine Herausforderung dar, da das Schulsystem eine äußerst komplexe Struktur aufweist. Es ist geprägt von einer Vielzahl von Akteuren auf unterschiedlichen Ebenen, die berücksichtigt werden müssen und die Schulen sind nicht in jeder Hinsicht autonom handlungsfähig. Wie auch Ammann (2009) deutlich macht, ist das Schulsystem äußerst komplex und teilweise widersprüchlich. Diese Komplexität wird durch die Vielfalt an Schulformen noch verstärkt, von Volksschulen über Neue Mittelschulen bis hin zu allgemeinbildenden höheren und berufsbildenden Schulen. Jede Schule ist zudem als eigene Handlungseinheit zu betrachten, was eine allgemeingültige Lösung für die Schulen

erschwert. Gemäß des von Eubel et al. (2015) definierten Governance-Modells kann die Schule auf drei Ebenen betrachtet werden, die jeweils unterschiedliche Steuerungs- und Handlungsebenen darstellen. Auf der Mikroebene liegen die Akteure der Einzelschule und damit allem voran die Lehrkräfte. Die Schule selbst ist auf der Mesoebene als Handlungseinheit zu betrachten und als verlängerter Arm des Staates sollen staatliche Ziele in eigener operativer Autonomie Umsetzung finden. Der Schulleitung kommt demnach eine wesentliche Funktion zu. Auf der Makroebene liegt prinzipiell der Staat agieren politische Entscheidungsträger, wie Ministerien, Bildungsverwaltungen und -behörden (Eubel et al. 2015).

Die Bildungsdirektionen auf der Makroebne stellen eine Verwaltungsbehörde für den Bildungsbereich dar und vereinen die Verwaltungsaufgaben des Bundes und der Länder. Ihre Zuständigkeit umfasst das gesamte Schulrecht, ebenso das Dienstrecht und das Personalvertretungsrecht der Bundes- und Landeslehrpersonen und anderer Bediensteter an öffentlichen Schulen (Bundesministerium o.D.). In Bezug auf das Forschungsinteresse der Arbeit können sie daher eine relevante Expertise über dienstrechtliche Rahmenbedingungen vorweisen.

Als Vertreter der Mesoebene kann die Meinung und Sichtweise der DirektorensprecherInnen von großer Bedeutung sein, da sie als Verantwortliche für die Schulen und deren tägliche Funktion eine wichtige Perspektive auf die Auswirkungen einer solchen Änderung einnehmen. Ihre Meinungen und Überlegungen sollten bei der Gestaltung politischer und administrativer Rahmenbedingungen für die Umsetzung der 4-Tage-Woche berücksichtigt werden, da sie von der Realität an den Schulstandorten sehr genau Bescheid wissen und auch große Macht besitzen, was Implementierungen anbelangt. Daher leisten sie einen bedeutenden Beitrag zur Bewertung der Realisierbarkeit.

Die Lehrergewerkschaften, als Vertretung der Akteure auf Mikroebene, können einen wichtigen Einfluss auf die Bildungspolitik und die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften haben. Sie vertreten die Interessen der Lehrkräfte und kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitszeiten (GÖD o.D.). Als VertreterInnen der Mikroebene haben die GewerkschaftsvertreterInnen in Bezug auf die 4-Tage-Woche ein gutes Verständnis für die Praktikabilität und Wünsche der Lehrkräfte.

Für die Auswahl der InterviewpartnerInnen und die darauffolgende Interpretation der Ergebnisse wird der Stakeholder-Ansatz nach Mitchell et al. (1997) herangezogen. Dieser Ansatz basiert auf der Idee, dass Organisationen verschiedene Interessengruppen haben, die ein berechtigtes Interesse an der Organisation und ihren Entscheidungen haben. Diese Gruppen werden als Stakeholder bezeichnet und umfassen beispielsweise Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Regulierungsbehörden und die Gemeinschaft. Dieser Begriff ist sehr weitläufig, weshalb im Zusammenhang der vorliegenden Arbeit eine Einschränkung auf interne Stakeholder mit Entscheidungsmacht auf verschiedenen Ebenen vorgesehen ist. Der Stakeholder-Ansatz soll im weiteren Verlauf auch dabei helfen, um die Einschätzungen der verschiedenen schulrelevanten Stakeholder hinsichtlich der Umsetzbarkeit einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte zu interpretieren. Dabei wird gewichtet, welche Interessensgruppen welche Einschätzungen vertreten und in welchem Ausmaß diese vertreten sind. Die Berücksichtigung der verschiedenen Standpunkte und Interessen der beteiligten Akteure wird als zentral erachtet, um den Prozess der Umsetzung von unten zu begünstigen. Auch zur langfristigen Bindung der Stakeholder an die Organisation empfiehlt es sich, Entscheidungen in Einklang mit den Interessen der verschiedenen Stakeholder zu treffen, was in Anbetracht des zunehmenden Fachkräftemangels empfehlenswert scheint. Die Interessen der Stakeholder können unterschiedlich sein, und es ist die Aufgabe der Organisation, diese Interessen zu identifizieren und auszugleichen. Dass die Stakeholder-Meinungen heterogen sein werden, ist anzunehmen und wird auch durch die Stakeholder-Theorie bestätigt. Die Stakeholder haben jeweils eigene Erwartungen und Anforderungen an ein Unternehmen und versuchen, es zu beeinflussen. Das Unternehmen muss daher versuchen, einen Ausgleich zwischen den verschiedenen Stakeholder-Ansprüchen zu finden und sie in seine Ziele und Strategien einzubeziehen (Mitchell et al. 1997). Aus diesem Grunde stellen die Stakeholder-Einschätzungen und -Meinungen eine zentrale Erkenntnis für die am Ende folgenden Empfehlungen in Form von Rahmenbedingungen dar.

In Summe bieten diese Theorien einen theoretischen Rahmen, der es ermöglicht, die Realisierbarkeit der 4-Tage-Woche für Lehrkräfte in Österreich von den Perspektiven der ausgewählten Stakeholder zu betrachten und die Rahmenbedingungen für ihre Umsetzung theoriegestützt zu definieren.

3. Methodik

Während zu Beginn der Arbeit zur Klärung des Forschungsinteresses und als theoretische Grundlage die möglichen Varianten einer 4-Tage-Woche und die Literaturanalyse der jeweiligen Vorteile und Herausforderungen dargestellt werden, erfolgt im weiteren Verlauf eine Analyse mittels Primär- und Sekundärliteratur der aktuellen Situation in Schulen Österreichs und einigen Vergleichsländern. Die Erkenntnisse sollen dazu dienen, um im empirischen Teil der Arbeit die Ergebnisse auch literaturgestützt interpretiert werden können, trotz spärlich vorhandener Literatur zu diesem Thema.

3.1. Auswahl der InterviewpartnerInnen

Im empirischen Teil der Arbeit werden ExpertInneninterviews zur Beantwortung der Forschungsfrage genutzt. Die Literatur betont die Komplexität des Systems Schule deutlich und die Korrelation der einzelnen Ebenen im Bildungssystem (Ammann 2009; Eubel et al. 2015). Geplant ist die Durchführung von Leitfadeninterviews mit VertreterInnen von Akteuren aus unterschiedlichen Ebenen. Die Mikroebene wird in den Interviews vertreten durch die GÖD Gewerkschaftsvorsitzenden der Pflichtschulen, AHS und BMHS. Als Vertretung der Mesoebene werden die SprecherInnen der DirektorInnen der AHS und BMHS befragt, die einen sehr guten Blick auf die organisatorischen Herausforderungen haben. Anschließend sollen noch zwei VertreterInnen der Bildungsdirektion aus unterschiedlichen Bundesländern zu ihren Standpunkten befragt werden, um auch die Makroebene im Sinne der Bildungsverwaltung miteinzubeziehen. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde aufgrund der Annahme getroffen, dass diese Stakeholder-Gruppen einen bedeutenden Einfluss auf die Umsetzung einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte haben und dass ihre Meinungen und Überlegungen wertvoll für die Untersuchung sind. Auf die Wahl der VertreterInnen der Bildungsdirektionen bestand jedoch kaum Einflussmöglichkeit, da die MitarbeiterInnen, die sich für das Interview zur Verfügung stellten, intern ausgewählt wurden. Desweiteren wurden mehrere Bildungsdirektionen bundesweit kontaktiert, wobei sich nur wenige zu einem Interview bereiterklärten.

3.2. Durchführung

Die Interviews dauerten im Schnitt etwa 30 Minuten. Aufgrund einiger für das Forschungsinteresse irrelevanter Inhalte und dem Ziel eines übersichtlichen und verständlichen Transkripts, wurde ein zusammengefasstes Transkript erstellt. Gemäß der Empfehlungen im Werk von Kuckarts und Rädiker (2022) zur qualitativen Inhaltsanalyse wurde eine inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse durchgeführt. Die zentralen Kategorien wurden direkt aus dem Interviewleitfaden abgeleitet, d.h. es wurde mit deduktiven Kategorien begonnen. Die Weiterentwicklung der Kategorien und die Bildung von Subkategorien wurde unmittelbar am Material vorgenommen. Die Hauptkategorien wurden anhand des Interviewleitfadens gebildet und lauten wie folgt: Realisierbarkeit Modell 1, Realisierbarkeit Modell 2, Realisierbarkeit Modell 4, Herausforderungen, Rahmenbedingungen. Mithilfe der Software MAXQDA wurde die Codierung und anschließende Analyse der Daten vorgenommen.

3.3. Auswertung

Bei der Auswertung der Interviews werden unter Mieteinbeziehung einiger Ansätze aus dem Stakeholder-Management die unterschiedlichen Standpunkte und Interessen der beteiligten Akteure identifiziert und organisiert, um ein umfassendes Bild der Herausforderungen, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte in Österreich zu erstellen. Da die Relevanz auf den Kernaussagen der InterviewpartnerInnen liegt, wird der Inhalt zusammengefasst transkribiert. Bedeutsame Textpassagen werden hierbei zur Gänze verschriftlicht, während Irrelevantes und Gesprächsfloskeln weggelassen werden. Die Ergebnisse der Experteninterviews werden mittels reduktivem Verfahren ausgewertet, wobei ich mich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckarts orientiere. Da die zu befragenden Akteure in den Interviews wahrscheinlich auch nur eine für sich akzeptable Vorstellung einer Lösung wiedergeben und es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die einzelnen Akteure alle möglichen Lösungen und deren wahrscheinliche Konsequenzen erschöpfend betrachten können. Mit diesem Hintergrund wird versucht in der Analyse der einzelnen Interviews, auch unter Beachtung der unterschiedlichen Perspektiven, Gemeinsamkeiten in Vorstellungen, Rahmenbedingungen und

Umsetzungsmöglichkeiten der verschiedenen Ebenen mit entsprechender Gewichtung zu finden und zu vergleichen. Mithilfe der Ergebnisse aus Literaturrecherche und den Experteninterviews soll abschließend die Forschungsfrage Beantwortung finden.

4. Die 4-Tage-Woche als neues Arbeitszeitmodell

Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen haben sich im Laufe der Geschichte immer wieder verändert. Von der industriellen Revolution bis zur Digitalisierung haben sich die Anforderungen an die Arbeitswelt stetig gewandelt. In jüngster Zeit wird ein neues Arbeitszeitmodell immer häufiger diskutiert: die 4-Tage-Woche. Dieses Kapitel widmet sich der historischen Entwicklung der Arbeitszeit und untersucht die Entstehung der 4-Tage-Woche als neues Arbeitszeitmodell und die verschiedenen Varianten inklusive deren Vorteile und Herausforderungen in der Umsetzung.

4.1. Historische Entwicklung der Arbeitszeit

Freizeit und hohe Lebensqualität sind Faktoren, die einen immer höheren Stellenwert in unserer Gesellschaft erlangen. Neben einem erfüllenden Beruf ist auch die Zeit mit der Familie, mit Freunden und die Zeit zur individuellen Entfaltung um seinen Hobbies nachzugehen entscheidend für unsere Lebenszufriedenheit (Coote et al., 2021).

Vom 19. Jahrhundert an entwickelte sich ein Trend zu immer kürzeren und geregelteren Arbeitszeiten. Zu Beginn des Jahrtausends waren 10 bis 16 Stunden pro Tag die Norm, wobei es oft auch eine 6-Tage-Arbeitswoche gab. Ab der Mitte des 19. Jahrhunderts setzte sich die Arbeiterschicht für einen 8-Stunden-Tag ein, was in einer weltweiten Arbeiterbewegung mündete. Die Grundidee dahinter war den Tag in 8 Stunden für Arbeit, 8 Stunden zur Rast und 8 Stunden für Freizeit aufzuteilen. Die 6-Tage-Woche blieb vorerst (Coote et al., 2021).

Mit Präsident Franklin D. Roosevelt kam 1933 die Kürzung auf eine 35-Stunden-Woche zur Sprache. Roosevelt erkannte, so wie Keynes, den Zusammenhang zwischen kürzeren Arbeitszeiten und höherer Produktivität und ebenfalls Staatsausgaben als Instrument zur Stimulierung der Wirtschaft zu nutzen. Die Stundenlöhne wurden daraufhin angehoben und die Arbeitszeiten gekürzt. Auf diese Weise konnten viele neue Arbeitsplätze geschaffen und gleichzeitig der Wirtschaftswachstum stark angekurbelt werden. Keynes Vorhersage im Jahre 1930, dass im 21. Jahrhundert die Normalarbeitszeit auf eine 15-Stunden-Woche zurückgegangen sein würde, hat sich jedoch bei weitem nicht bewahrheitet (Gillespie et al., 2014). Wie auch die Grafik in Abbildung 1 zeigt, konnte die durchschnittliche

Arbeitszeit in den meisten Industrieländern innerhalb der letzten 150 Jahren halbiert werden. Da ist es nicht weit hergeholt zu vermuten, dass dieser Trend weiterhin anhält. Da es auch immer mehr Familien mit zwei erwerbstätigen Elternteilen gibt, ist auch für diese eine kürzere Arbeitszeit zur Entlastung sehr wünschenswert. Die Vereinbarkeit von Familienzeit, häuslichen Tätigkeiten und schulischen oder ärztlichen Terminen würde stark erleichtert werden (Brown et al. 2011). Seit Mitte des 20. Jahrhunderts lässt sich jedoch bereits ein Abflachen der Kurve erkennen, was sich um die 1980er Jahre noch verstärkte und seither in vielen Ländern nur noch ein geringer Rückgang zu verzeichnen war. Österreich verzeichnete im Jahr 2021 im Schnitt in etwa 12600 Arbeitsstunden und liegt somit ziemlich gleichauf mit Deutschland (Statistik Austria, 2022).

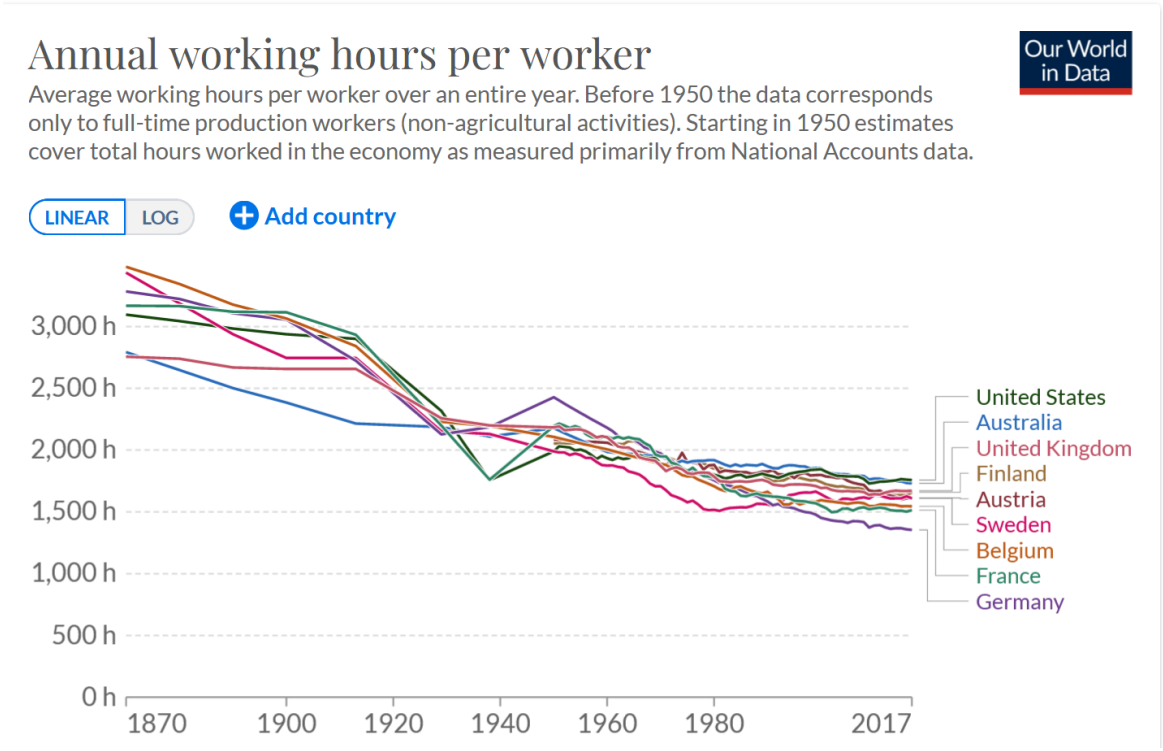


Abbildung 1: Entwicklung der durchschnittlichen wöchentliche Arbeitsstunden, (PWT 2019)

In Österreich wurde Mitte des 20. Jahrhunderts die Kürzung auf eine 40-Stunden-Woche schrittweise zum Ziel. 1969 wurde in Österreich das erste Arbeitszeitgesetz verabschiedet und gleichzeitig die etappenweise Kürzung auf eine 40-Stunden-Woche für alle beschlossen. Seither schien der Trend aber wieder weiter weg von der seit 1987 geforderten 35-Stunden-Woche zu gehen und durch 2018 beschlossene

Gesetze sind sogar wieder 12-Stunden-Tage erlaubt (Lehmann, 2022). Die durch die Corona-Pandemie erzwungenen raschen Anpassungen vieler Unternehmen auf Homeoffice und Kurzarbeit, schien vielen Menschen jedoch nochmal mehr klarzumachen, dass sie die zusätzliche Freizeit durchaus befürworten und die Rückkehr zu den alten Arbeitszeiten und -bedingungen bei vielen auf wenig Begeisterung stieß (Haraldsson & Kellam, 2021).

Von 2015 bis 2019 wurden in Island großangelegte Studien mit verkürzten Arbeitszeitmodellen durchgeführt, woran 2500 Arbeitnehmende, was ca. 1,3 % der isländischen Bevölkerung entspricht, aus verschiedensten Branchen beteiligt waren. Die Arbeitswochen wurden von 40 Stunden auf 35 bzw. 36 Stunden bei gleichbleibendem Gehalt gekürzt. Sie gilt bislang als aussagekräftigste Studie in diese Richtung. Der Drang der Bevölkerung nach kürzeren Arbeitszeiten wurde in Island in den Jahren davor immer stärker, da in den Nachbarländern wie Schweden, Norwegen und Dänemark mit kürzeren Arbeitszeiten mehr Produktivität beobachtet werden konnte. Generell gehörte Island in einer von der OECD veröffentlichten Statistik 2018 noch zu den Top 10 Ländern, wo die Angestellten die meisten Stunden arbeiten. Mit dem Ziel eine bessere Work-Life-Balance für die Bevölkerung und höhere Produktivität zu generieren, wurde das Projekt gestartet. Dabei wurden nicht nur Angestellte aus klassischen „Nine-to-five-Jobs“ inkludiert, sondern auch Schichtarbeitende und sowohl Büroangestellte als auch in sozialen Einrichtungen und Schulen Arbeitende (Haraldsson & Kellam, 2021).

Nach Ende der Studie wurde die Arbeitszeitkürzung aufrecht erhalten und auf viele weitere Branchen ausgeweitet, wodurch mittlerweile über 85% der arbeitenden Bevölkerung Islands zu kürzeren Arbeitszeiten übergehen konnten bzw. die Möglichkeiten erhielten, Kürzungen zu verhandeln. In einigen Bereichen, wie in den Gesundheitsberufen, mussten aufgrund der Arbeitszeitkürzungen zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden, was zu Mehrkosten für den Staat führte (Haraldsson & Kellam, 2021). Viele weitere Unternehmen weltweit, wie Toyota in Schweden (Coote et al., 2021), die Comdirekt Bank AG, Basecamp oder Bolt bieten ebenfalls bereits seit einigen Jahren verschiedene Arbeitszeitmodelle, unter anderem die 4-Tage-Woche, für ihre Angestellten an (flexjobs, 2022). In Österreich haben neben den großen Unternehmen auch kleinere regionale Firmen, wie beispielsweise der oberösterreichische Energieversorger KWG, Elektro Technik Jerabek in Kärnten oder

der Installateur-Betrieb Kubica in der Steiermark (Österreichjobs.com 24.01.2022) dem Trend eine Chance gegeben. Anfang Juli startete in Großbritannien die bislang größte Studie mit 3300 beteiligten Angestellten aus 70 Unternehmen. Der Versuch ist erstmal für 6 Monate geplant und bereits jetzt zeigt sich großes Engagement der Arbeitenden, das Modell beibehalten zu können (Cooban, 11.08.2022).

4.2. Konzept der 4-Tage-Arbeitswoche

Bei der 4-Tage-Arbeitswoche handelt es sich um ein alternatives Arbeitszeitmodell gegenüber der klassischen 40-Stunden-Woche. Der Ansatz der 4-Tage-Woche ist das Gewinnen eines zusätzlichen freien Tages für die Angestellten, was dem Unternehmen im Gegenzug erholte und engagiertere MitarbeiterInnen bescheren soll. Hierbei soll die 4-Tage-Woche zur neuen Normalarbeitszeit werden und somit mit vollem Lohnausgleich abgegolten werden (Träger & Krüger, 2020).

Die WKO definiert 4 verschiedene Modelle, wie die 4-Tage-Woche umgesetzt werden kann:

- Im Modell 1 wird die Normalarbeitszeit an vier Tagen mit bis zu 10 Stunden pro Tag verrichtet ergo komprimiert.
- Im Modell 2 wird die Arbeitszeit verkürzt, jedoch in Kombination mit einer Anpassung des Lohns.
- Modell 3 schlägt das vorzeitige Einarbeiten von Fenstertagen in manchen Wochen des Jahres vor.
- Im Modell 4 bekommen die Angestellten bei einer Kürzung der Arbeitszeit den vollen Lohn ausgezahlt (WKO, 21.07.2022).

Abbildung 2: Modelle einer 4-Tage-Woche (Dworak, 2022)

Die relevantesten Modelle sind Modell 1, 2 und 4, welche in den folgenden Unterkapiteln noch konkreter beschrieben und deren Vorteile und Herausforderungen veranschaulicht werden. Modell 2 und 4 werden dabei in einem Kapitel gemeinsam behandelt, da die Vor- und Nachteile, bis auf die Gehaltseinbußen, deckungsgleich sind.

4.3. Zu erwartende Vorteile einer 4-Tage-Woche nach Modell 1

Die Komprimierung der Arbeitszeiten auf vier Tage anstatt der bislang vorherrschenden fünf, wird mittlerweile bereits von einigen Firmen als der neue Standard gesehen. Hierbei sind die vier Arbeitstage zwar etwas länger, man gewinnt jedoch einen zusätzlichen freien Tag. Bei einer 4-Tage-Woche ist es gesetzlich legitim, die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden auszuweiten. Die Höchstgrenze an täglicher Arbeitszeit einschließlich Überstunden liegt bei 12 Stunden (WKO 11.03.2020). Dies kann von den Arbeitnehmenden sowie Arbeitgebenden vor- oder auch nachteilig gesehen werden. Bei einer im Jahr 2022 in Österreich durchgeführten Umfrage zur 4-Tage-Woche befürwortete die Hälfte der Befragten eine gesetzlich verankerte Wahlmöglichkeit dieses Arbeitszeitmodells bei unveränderter

Gesamtarbeitszeit. 15% hingegen lehnten dies ab (Statista 2022). In den folgenden Unterkapiteln werden erstmal die absehbaren Vorteile für die zwei Interessensgruppen präsentiert, wobei in einem dritten Unterkapitel noch auf weitere mögliche Vorteile für die Umwelt etc. eingegangen wird.

4.3.1. Vorteile für die Arbeitnehmerseite

Die Zufriedenheit und Arbeitsmoral der Mitarbeitenden ist nicht nur für die Arbeitnehmenden selbst essentiell, sondern auch für die Arbeitgeberseite nicht uninteressant. In den folgenden Unterkapiteln wird aufgeschlüsselt, inwiefern die komprimierte Arbeitswoche einen positiven Einfluss auf die Work-Life-Balance und desweiteren für PendlerInnen haben kann.

4.3.1.1. Work-Life-Balance

Die Work-Life-Balance wird in vielen öffentlichen Diskussionen als die Antwort auf vielerlei Probleme gesehen. Eine Wirksamkeit auf zahlreiche Aspekte wie Stressbelastung, Motivation, Zufriedenheit, Arbeitsmoral und Produktivität konnte von StudienleiterInnen bereits in Zusammenhang mit der Work-Life-Balance gebracht werden (Wadsworth et al. 2010; Dorniok 2015). Demnach dürfte es von großem Interesse für Arbeitnehmende und auch Arbeitgebende zu sein, die Wahrnehmung einer gute Work-Life-Balance zu begünstigen.

Obwohl längere Arbeitswochen (mit mehr als 40h in der Woche) zu einer verschlechterten Vereinbarkeit von Beruf und Familie und verschiedenen Krankheitssymptomen führen (McNamara et al. 2013), deuten die Untersuchungen von Amendola et al. (2011) darauf hin, dass mit einer komprimierten Arbeitswoche einhergehende, längere Arbeitstage mit positiven Ergebnissen, einschließlich guter körperlicher Gesundheit und geringerer psychischer Belastung, verbunden sind. Auch die Studienergebnisse von Wadsworth et al. (2010) bestätigten die Verbesserungen in der Work-Life-Balance und der Arbeitsmoral infolge der komprimierten Arbeitswoche. Vor allem für Eltern ermöglicht ein zusätzlicher freier Tag eine erleichterte Einteilung von privaten Terminen wie Arzt- oder Schulbesuche. In zahlreichen Studien wurde bereits eine signifikante Verbesserung der Work-Life-Balance und Work-Family-

Balance im Zuge der 4-Tage-Woche festgestellt (Facer & Wadsworth 2008; Bambra et al. 2008; Wadsworth & Facer 2016). Hierbei ist zu ergänzen, dass die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Work-Life-Balance am höchsten war, wenn sie selbst die Entscheidung für das alternative Arbeitszeitmodell treffen konnten.

4.3.1.2. Reduzierte Pendlerkosten

Die komprimierte Arbeitswoche bringt vor allem auch für PendlerInnen einen großen Nutzen. Bei nur 4 Arbeitstagen müssen sie somit den langen Arbeitsweg einmal weniger pro Woche antreten, wodurch sie Zeit und Kosten einsparen können. Der Wunsch nach einem solchen Modell ist demnach auch je nach Berufsgruppe unterschiedlich. In Berufen, in denen Homeoffice generell möglich ist, verliert dieses Modell an Attraktivität. Bei Arbeitnehmenden in Berufen, welche physische Präsenz voraussetzen, steigt die Beliebtheit der komprimierten Arbeitswoche hingegen (Zhou & Winters 2008). Die Reduzierung des Berufsverkehrs kann in Summe auch einen positiven Effekt auf die Umwelt haben, insofern die Menschen am freien Tag das Auto ungenützt lassen.

4.3.2. Vorteile für die Arbeitgeberseite

Die Arbeitgeberseite muss ständig die Leistung und Wirtschaftlichkeit des Unternehmens im Blick behalten. Faktoren wie Profitabilität, Produktivität, Anpassung an Konjunkturschwankungen am Markt, Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur haben darauf einen erheblichen Einfluss und sollten vom Arbeitgebenden möglichst optimiert werden (Puchtler 2013). In den folgenden Unterkapiteln werden die Vorteile, die eine komprimierte 4-Tage-Woche der Arbeitgeberseite ermöglichen kann, zusammengefasst.

4.3.2.1. Kosteneinsparungen

In manchen Betrieben und Büros besteht auch die Möglichkeit eine 4-Tage-Woche synchron für alle Mitarbeitenden einzuführen und somit den gesamten Betrieb für einen zusätzlichen Tag einzustellen. Dadurch lassen sich am Jahresende beachtliche Kosteneinsparungen verzeichnen, wenn einen Tag pro Woche weniger geheizt,

beleuchtet oder auch Maschinen betrieben werden müssen. Die Stadtverwaltungen in Utah und in einer Stadt im Südwesten der USA erprobten die komprimierte 4-Tage-Woche bereits 2008 und 2009 mit den Ambitionen der Reduzierung von Betriebskosten wie Strom und Treibstoff (Wadsworth & Facer 2016; Hyatt & Coslor 2018). Während in Utah nach einem Jahr wieder eine Rückkehr zur 5-Tage-Woche vorgenommen wurde (Wadsworth & Facer 2016), wurde das Experiment in der südwestamerikanischen Stadtverwaltung im nächsten Jahr nochmal mit einem ähnlichen komprimierten Zeitplan wiederholt und unterdessen wurde, mit der Zustimmung der Mitarbeitenden, eine dauerhafte Umstellung beschlossen (Hyatt & Coslor 2018).

4.3.2.2. Lockmittel für Fachkräfte

Das Anbieten flexibler und attraktiver Arbeitszeitmodelle erlangt einen immer erheblicheren Einfluss auf die Entscheidung der Arbeitnehmerseite für einen Job. 73% der Arbeitnehmenden geben an, dass sie flexibel und bereit sind, phasenweise länger zu arbeiten. Auch die Anhebung der täglichen Höchstarbeitszeit-Obergrenze von 10 auf 12 Stunden wird von 51% der Befragten begrüßt, insofern die Überstunden mit Zuschlag vergolten werden. Je mehr Arbeitszeitmodelle ein Arbeitgeber anbieten kann, desto attraktiver wirkt dies auf die Arbeitssuchenden (WKO 2018).

4.3.2.3. Weniger Fehltage

Wenn die Angestellten einen Tag mehr in der Woche zur Verfügung haben, um etwaige Erledigungen, anstehende Arzttermine oder andere private Termine einzuteilen, können dadurch die Fehltage deutlich reduziert werden (Coote et al. 2021).

4.4. Herausforderungen einer 4-Tage-Woche nach Modell 1

Die Umstellung auf eine 4-Tage-Woche in komprimierter Form kann zwar viele positive Auswirkungen auf einen Betrieb haben, birgt jedoch auch einige Herausforderungen, die einerseits die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberseite betreffen. Zunächst wird die Arbeitnehmerseite in den Fokus gerückt und im zweiten Unterkapitel folgt die Arbeitgeberseite.

4.4.1. Herausforderungen für die Arbeitnehmerseite

Ein Unternehmen steht und fällt mit seinen Angestellten. Daher ist es sehr wichtig auf deren Zufriedenheit und Anliegen zu achten. Während sich die Work-Life-Balance in vielen Studien im Zuge der komprimierten Arbeitswoche für den Großteil der Befragten verbessert hat, gibt es auch ein paar kritischere Ergebnisse, welche in diesem Kapitel betrachtet werden.

4.4.1.1. Work-Life-Balance

Was die Work-Life-Balance betrifft, kommen Studien teilweise zu recht unterschiedlichen Ergebnissen. Die Mehrheit der teilnehmenden KrankenpflegerInnen der Studie von Suter et al. (2020), die auf 12-Stunden-Schichten gewechselt haben, kritisieren an der komprimierten Arbeitswoche, dass an den Arbeitstagen kaum Zeit für Freizeitaktivitäten, Familie und Freunde bleibt und auf die freien Tage verschoben werden müssen. Hier sehen Suter et al. (2020) eine Gefährdung der Work-Life-Balance, wenn der Kontrast zwischen Arbeit und Freizeit zu stark ist. Auch die Studien, welche im Kapitel 4.3.1.1. angeführt wurden und eine positive Wirkung feststellen konnten, bestätigen, dass für die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einige Faktoren wie Alter, Berufsgruppe und vor allem auch Freiwilligkeit entscheidend sein können (Wadsworth & Facer 2016).

4.4.1.2. Konzentrationsverlust

Die längeren Arbeitstage können Arbeitsmüdigkeit begünstigen, worauf Arbeitgebende bei der Umsetzung einer komprimierten Arbeitswoche auch unbedingt ein Auge haben sollten. Um die zwei zusätzlichen Stunden an den 4 Tagen unterzubringen, werden manche im Ausgleich einen Teil ihres Schlafes opfern. Der Stress, die zwei zusätzlichen Arbeitsstunden in ihrem Alltag unterzubringen kann teilweise auch zu erhöhter mentaler Belastung und Erschöpfung beitragen. Vor allem in Berufen mit Verletzungsgefahr bzw. der Notwendigkeit von hoher Konzentration, könnte das problematisch werden (Green 03.05.2022).

4.4.2. Herausforderungen für die Arbeitgeberseite

So simpel das Modell in der Theorie auch klingt, birgt es für die Arbeitgeberseite doch einige Herausforderungen in der erfolgreichen Umsetzung. Einige Betriebe haben sich bereits daran gewagt das Modell zu testen und mithilfe der Studienergebnisse konnten auch einige kritische Aspekte ermittelt werden. In diesem Kapitel werden die Herausforderungen behandelt, die von der Arbeitgeberseite bei einer Umstellung auf eine 4-Tage-Woche nach Modell 1 Beachtung finden sollten.

4.4.2.1. Mitspracherecht der Angestellten

Autonomie spielt im Zusammenhang mit der Mitarbeiterzufriedenheit eine elementare Rolle. Dies gilt auch, wenn es um die Arbeitszeiten und die Arbeitszeiteinteilung geht. Welches Arbeitszeitmodell präferiert wird, unterscheidet sich unter den Mitarbeitenden. Auch was das Alter betrifft, konnten Kim & Wiggins (2011) und Reid und Dawson (2001) in ihren Studien bereits eine signifikante Abweichung feststellen. Während jüngere Angestellte tendenziell einen größeren Vorteil darin sehen, sorgt es bei den Älteren teilweise für ein höheres Maß an Ermüdung und Unzufriedenheit mit den längeren Arbeitstagen sowie ein geringeres Leistungsniveau (Reid & Dawson 2001; Kim & Wiggins 2011). Deshalb stellt auch die Freiwilligkeit der Umstellung auf dieses Modell einen relevanten Faktor für die Mitarbeiterzufriedenheit dar, was aus immer mehr Studien hervorgeht und dessen Importanz dementsprechend immer stärker betont wird (Wadsworth und Facer 2016; Hyatt & Coslor 2018).

Auch Wadsworth und Facer (2016) weisen in ihrem Artikel darauf hin, dass die positiven Effekte von Arbeitszeitmodellen gemildert werden, wenn diese vom Arbeitgebenden initiiert und obligatorisch für alle Angestellten eingeführt wird. Daher konnte auch im Zusammenhang mit der 4-Tage-Woche eine verbesserte Work-Life-Balance stärker nachgewiesen werden, sobald die Arbeitnehmenden sich selbst für dieses Arbeitszeitmodell entscheiden konnten. Für die Arbeitszufriedenheit betonen Wadsworth und Facer (2016) die Wichtigkeit des Mitspracherechts der Angestellten. Auch Hyatt und und Coslor (2018) konnten in ihrer Studie mit rund 6000 US-amerikanischen Vollzeitangestellten nachweisen, dass die Zufriedenheit über eine komprimierte Arbeitswoche mit dem Einverständnis der Angestellten sehr viel höher ist.

4.4.2.2. Organisatorische Erschwerung

Da bei der Umstellung auf eine 4-Tage-Woche sich die Mitarbeitenden oft auch individuell für das von ihnen bevorzugte Modell entscheiden können, kann dies auch organisatorische Erschwerungen zur Folge haben. Zusätzlich, wenn die Mitarbeitenden den zusätzlichen freien Tag an unterschiedlichen Tagen haben, wird das Organisieren von gemeinsamen Terminen um einiges schwieriger. Mit einem durchdachten System lässt sich dieses Problem in den meisten Fällen vermutlich gut lösen, jedoch sollte das auch Beachtung finden. Als Unilever in New Zealand die 4-Tage-Woche von Dezember 2020 bis Juni 2022 testete, stellten sie den Mitarbeitenden frei, welchen Tag bzw. welche Stunden sie am liebsten freigestellt bekommen möchten. Jedoch mussten die Angestellten zusätzlich sicherzustellen, dass dies auch für die Teams, denen sie angehören, funktioniert. Die Pläne wurden in Zusammenarbeit mit ihren Vorgesetzten abgestimmt, um die Kontinuität des Unternehmens zu gewährleisten (Unilever PLC 01.11.2022).

4.5. Zu erwartende Vorteile einer 4-Tage-Woche nach Modell 2 und 4

Im Modell 2 wird die Arbeitszeit verkürzt, jedoch in Kombination mit einer Anpassung des Lohns, während im Modell 4 weiterhin der volle Lohn ausgezahlt wird. Da die Modelle, abgesehen vom Gehalt, in der Umsetzung ident sind, werden sie in diesem Kapitel gemeinsam abgehandelt. Eine in Deutschland durchgeführte Befragung aus dem Jahr 2022 zeigte, dass sich über 75% eine 4-Tage-Woche wünschen, wovon knappe 14% dafür auch eine Anpassung des Gehalts in Kauf nehmen würden. Es zeigt sich auch, dass die Befürwortung bei den unter 40-Jährigen größer ist, als bei Älteren (siehe Abb. 3).

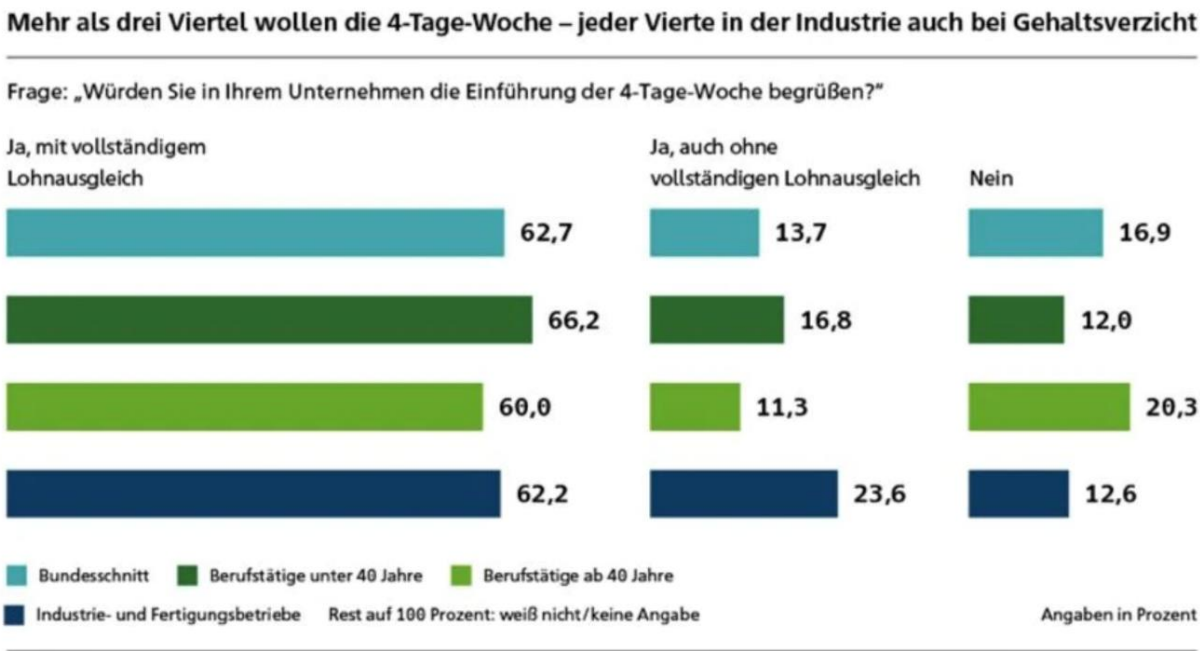


Abbildung 3: Umfrageergebnisse zu Wunsch nach 4-Tage-Woche (Zapf, 2022)

Beide Modelle sind bereits in einigen Unternehmen Realität, wobei das Modell 4 bisher größere Beliebtheit und Anwendung erfahren hat. In den folgenden 2 Unterkapiteln werden die bisher bekannten Vorteile einer 4-Tage-Arbeitswoche nach Modell 2 und 4, auf die unterschiedlichen Interessensgruppen verteilt, dargelegt.

4.5.1. Vorteile für die Arbeitnehmerseite

In diesem Kapitel wird beantwortet, inwiefern sich die 4-Tage-Woche positiv auf Gesundheit, Wohlbefinden, die Work-Life-Balance und Arbeitsverteilung zwischen den Geschlechtern auswirken kann.

4.5.1.1. Gesundheit und Wohlbefinden

Lange Arbeitszeiten und Überstunden lösen starken Stress bei Menschen aus. Stress stellt sich auch als einer der Hauptursachen für beanspruchte Krankenstände heraus. Die Zahl an entfallenden Arbeitstagen aufgrund von arbeitsbedingtem Stress, Depressionen und Angstzuständen haben seit 2014 unter Arbeitnehmenden weltweit stetig zugenommen (Coote et al., 2021). Durch Studien ist bekannt, dass ein stressiges

Berufsleben mit schlechtem individuellen Wohlbefinden und erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden sind (Ganster & Schaubroeck, 1991; Kahn & Byosiere, 1992; Sonnentag & Frese, 2003). Die fehlende Möglichkeit sich auszuruhen und von der Arbeit zu erholen kann laut zahlreichen Forschern, wie auch Eden (2001) und Rizwan et al. (2014), schwere negative Folgen auf Gesundheit und Wohlbefinden haben und generell einen Einfluss auf alle Aspekte des Lebens eines Menschen. Müdigkeit und Stress führen auch zu mehr Fehlern und Unfällen am Arbeitsplatz (Coote et al., 2021). Das mentale Loslösen von der Arbeit, im Sinne von nicht an die Arbeit denken während der Freizeit spielt laut Eden (2001) auch einen zentralen Faktor für die Qualität der Erholung vom Arbeitsstress. Desweiteren kann mehr Freizeit den Menschen, dadurch, dass mehr Zeit für sportliche Aktivitäten oder Kochen zur Verfügung steht, einen gesünderen Lebensstil ermöglichen. Im stressigen Joballtag tendieren viele zu eher ungesunden Mahlzeiten, die schnell zubereitet und verzehrbar sind. Die Zeit zu haben, um öfter selbst zu kochen, kann demnach einen positiven Einfluss auf die Lebensqualität haben (Gillespie et al. 2014).

4.5.1.2. Work-Life-Balance

Wie schon in Kapitel 4.3.1.1. thematisiert, wird die Work-Life-Balance als ein elementarer Messwert für das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen betrachtet. Es handelt sich dabei um eine sehr subjektive Einschätzung, die in vielen Studien mithilfe von Fragebögen und Interviews eruiert wurde. Wenn nun nicht nur die Arbeitswoche komprimiert wird, wie in Modell 1, sondern ebenfalls eine Verkürzung der Arbeitszeit stattfindet, ist zu erwarten, dass demnach die Angestellten eine höhere Zufriedenheit mit ihrer Work-Life-Balance angeben. Sonnentag und Frese (2003) sind in ihrer Studie auch zu dem Ergebnis gekommen, dass eine gute Work-Life-Balance, Zusammenhalt und Unterstützung vom Kollegium und eine entspannte und positive Sichtweise den Stresspegel von Arbeitnehmenden merkbar reduzieren können. Einen Zusammenhang zwischen einer verbesserten Work-Life-Balance und der Zufriedenheit und Stressreduzierung der Arbeitnehmenden beschreiben auch die Leiter der isländischen Studie zur verkürzten Arbeitswoche, Haraldsson und Kellam (2021). Ein gesteigertes Wohlbefinden konnte an manchen Arbeitsplätzen festgestellt werden, wie in Büros, Schulen und Outdoor-Jobs. Auch die Symptome für Stress reduzierten sich bei den Versuchspersonen im Verlauf der Studie merkbar. Die

Teilnehmenden berichteten, dass sie nun mehr Zeit für Familie, Hobbies und Sport haben und ein Zurückkehren zu der 40-Stunden-Woche nicht gewünscht ist.

4.5.1.3. Gleichmäßigere Arbeitsverteilung

Durch verkürzte Arbeitszeiten könnte laut Coote et al. (2021) auch dem durch die Automatisierung befürchteten Arbeitslosenzuwachs entgegengewirkt werden. Die Arbeit wird somit gleichmäßiger verteilt und es werden mehr Arbeitsplätze geschaffen. Auch was unbezahlte Arbeit, wie Haushalt, Pflege und Kindererziehung betrifft, könnte die 4-Tage-Woche einen positiven Effekt haben. Das von Coote et al. (2021) auch als „Kernwirtschaft“ betitelte Arbeitsspektrum, wobei die Reproduktion menschlicher Werte und Beziehungen im Zentrum stehen, ist von großer Relevanz für das Funktionieren einer Gesellschaft. Soziales Engagement, Aufbau und Pflege sozialer Beziehungen und Selbstfürsorge zählen zu den zentralen Funktionen der Kernwirtschaft und beanspruchen viel Zeit. Wenn die Menschen mehr Zeit zur Verfügung haben, um sich um andere, in etwa ihre Kinder, ältere oder behinderte Menschen zu kümmern und es wären weniger Pflegekräfte vonnöten. Dies könnte wiederum eine Entlastung für viele Sozialberufsbranchen mit sich bringen, die ohnehin meist von großem Personalmangel und Überarbeitung betroffen sind. Außerdem lasten unbezahlte Arbeitsstunden zum Großteil immer noch auf der Schultern der weiblichen Bevölkerung, die meist auf geringer bezahlte, familienfreundliche Jobs und Kurzarbeit zugreifen, um für die Familie sorgen zu können. Auch hier könnte die verkürzte Arbeitswoche einen Ausgleich schaffen, da künftig beide Geschlechter dieselbe Menge an Freizeit zur Verfügung haben könnten, um auch die unbezahlten Arbeitstätigkeiten im privaten Bereich gerechter aufeinander zu verteilen (Coote et al. 2021).

4.5.2. Vorteile für die Arbeitgeberseite

Auch wenn die 4-Tage-Woche oft eher als Wunsch von der Arbeitnehmerseite gesehen wird, können auch die Arbeitgebenden deutlich davon profitieren. Bisher konnten die zahlreichen Studien in den meisten Fällen positive Auswirkungen, wie erhöhte Effizienz, weniger Fehltage, Kosteneinsparungen und Fachkräfteandrang erkennen. In diesem Kapitel werden die Vorteile noch genauer aufgeschlüsselt.

4.5.2.1. Erhöhte Effizienz

Statistiken belegen, dass in Ländern mit geringeren durchschnittlichen Arbeitsstunden die Produktivität mitunter am höchsten ist (Covert 2014) . Dass lange Arbeitszeiten zu höherem Output führen, kann somit erwiesenermaßen verneint werden, sogar das Gegenteil ist der Fall. Erhöhtes Engagement, bessere Konzentration und mehr Ausgeglichenheit sind einige der positiven Effekte, die eine verkürzte Arbeitswoche auf die Beschäftigten hat (Gillespie et al. 2014).

In der bereits erwähnten isländischen Studie war eines der Bedenken, dass die kürzere Arbeitswoche zu Überarbeitung in Form von offiziellen oder inoffiziellen Überstunden führen würde. Diese Befürchtung hat sich nicht bewahrheitet, da in den einzelnen Unternehmen neue Arbeitsstrategien und eine verbesserte Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit entstanden ist. Gute Organisation stellte sich in der Studie als ausschlaggebender Faktor für höhere Effizienz am Arbeitsplatz heraus. Insgesamt konnte am Ende der Studie eine gleichbleibende und teilweise sogar erhöhte Produktivität in den beteiligten Branchen festgestellt werden (Haraldsson & Kellam 2021).

Auch in der Software Firma Bolt zeigte sich nach der Einführung der 4-Tage-Woche, dass die Mitarbeitenden motivierter, zufriedener und produktiver waren. 86% der Angestellten gaben an, ihre Zeit effizienter zu nutzen und 87% der Führungskräfte konnten in ihrem Team die Produktivität und das Serviceniveau konstant halten (Bolt Team 2022).

4.5.2.2. Weniger Fehltage

Wie bereits in Kapitel 4.5.1.1. erwähnt, kann eine Verringerung der Arbeitszeit einen positiven gesundheitlichen Effekt haben, da Stress eine der Hauptursachen für beanspruchte Krankenstände ist. Desweiteren kann ein zusätzlich freier Tag, wie auch in Modell 1, für etwaige Erledigungen und Termine genutzt werden, wofür sich die Arbeitnehmenden nicht mehr extra einen Tag frei nehmen müssen (Coote et al. 2021). Somit kann die 4-Tage-Woche zu weniger Fehltagen aufgrund von Krankheit, Arztterminen oder anderen privaten Terminen beitragen.

4.5.2.3. Kosteneinsparungen

Wenn ein Unternehmen auf eine generell kürzere Arbeitswoche umstellt, gibt es wird auch weniger Energie für Heizung und Beleuchtung des Arbeitsplatzes verbraucht, wodurch am Jahresende große Einsparungen ermöglicht werden können. Die Option, den Betrieb einen zusätzlichen Tag gänzlich einzustellen, besteht natürlich nicht in allen Branchen, hat sich aber in einigen Firmen bereits als gute Sparmöglichkeit erwiesen (Gillespie et al. 2014; Wadsworth & Facer 2016; Hyatt & Coslor 2018). Auch Microsoft Japan testete die 4-Tage-Woche im August 2019 mit um 20% verringerten Wochenstunden. Einerseits stieg die Produktivität in dieser Zeit um satte 40% und auch die Energiekosten konnten um 23% gesenkt werden, da der Freitag für alle im Kollektiv freigestellt wurde (Kelly 05.11.2019).

4.5.2.4. Lockmittel für Fachkräfte

Fachkräftemangel ist in vielen Branchen ein immer größer werdendes Problem. Vor allem auch jüngere Leute wollen oft weniger Zeit in der Arbeit verbringen. Hier erweist sich die Kürzung auf eine 4-Tage-Woche mit gleichbleibendem Gehalt als ein praktisches Instrument, um mehr Fachkräfte in den Betrieb zu locken. Die Gastronomiebranche kämpft auch seit einigen Jahren mit Personalmangel, was auch das 25Hours Hotel in Wien dazu veranlasst hat, die Kürzung auf eine 4-Tage-Woche bei gleichbleibenden Arbeitsstunden und Gehalt anzubieten. 36 Stunden werden in der Regel verpflichtend absolviert, die volle Arbeitszeit wird nur bei Unterbesetzung in Anspruch genommen. Etwa 80 Prozent der Angestellten haben das Angebot in Anspruch genommen. Die Human Ressources Managerin des Hotels berichtet von ausgeglicheneren und produktiveren Angestellten und einem gestiegenen Fachkräfteandrang (WKO 21.07.2022). Gleichzeitig konnten viele Betriebe auch einen Rückgang der Fluktuationsrate feststellen. Denn Mitarbeitende, die auf eine 4-Tage-Woche umstellen durften, wollen selten zurück zum alten Modell, wodurch die Angestellten dem Betrieb mit eine höheren Wahrscheinlichkeit erhalten bleiben (Österreichjobs.com 24.01.2022).

4.5.3. Die Umwelt als zusätzlicher Profiteur

Je mehr wir arbeiten, desto beschäftigter sind wir und greifen dementsprechend öfter zu ressourcenintensiven Komfort-Produkten und Dienstleistungen, anstatt uns die Zeit zu nehmen etwas selbst zu tun. Um Zeit zu sparen wirken verpackte und verarbeitete Fertiggerichte, das Auto oder Flugzeug als Transportmittel, oder das Neukaufen eines defekten Gerätes anstatt es zu reparieren, für viele um einiges verlockender. Der durch Studien belegte „Kompositionseffekt“ beleuchtet veränderte Konsummuster durch mehr verfügbare Zeit. Bei mehr Freizeit tendieren Menschen zu weniger Komfort-Produkten und dafür mehr frisch zu kochen, Wege zu Fuß, mit dem Rad oder dem Zug zurückzulegen oder auch zum Reparieren von Geräten anstatt diese sofort zu ersetzen. Wenn ein ganzer Arbeitsplatz auf eine kürzere Arbeitswoche umstellt, gibt es wahrscheinlich weniger tägliche Fahrten pro Person und es wird weniger Energie für Heizung und Beleuchtung des Arbeitsplatzes verbraucht (Coote et al. 2021; de Graaf 2010).

Somit wäre auch die Umwelt ein möglicher Profiteur der 4-Tage-Woche. Berechtigte Kritik ist, dass höhere Einkommensschichten häufig einen weniger nachhaltigen Lebensstil an den Tag legen. Ein längeres Wochenende kann wiederum sehr verlockend sein, um einen Kurzurlaub zu unternehmen und weiter wegzufahren. Ob der zusätzliche freie Tag im Endeffekt mehr Emissionen und Ressourcen einspart als er verschwendet, hängt demnach von künftigen Entwicklungen bezüglich nachhaltigeren Angebotsalternativen und dem Umweltbewusstsein der Gesellschaft ab (Coote et al. 2021).

4.6. Herausforderungen einer 4-Tage-Woche nach Modell 2 und 4

Dieses Kapitel behandelt die Herausforderungen, die sich durch die Verkürzung der Arbeitszeit für die Arbeitnehmer- als auch für die Arbeitgeberseite ergeben können.

4.6.1. Herausforderungen für die Arbeitnehmerseite

ArbeitnehmerInnen wünschen sich mehrheitlich eine Verkürzung der Arbeitszeiten, wobei bisher nicht nur Vorteile für die Angestellten festgestellt werden konnten, sondern auch Herausforderungen. Bedenken bestehen vor allem die Arbeitsverdichtung und die Lohnanpassungen im Modell 2 betreffend.

4.6.1.1. Arbeitsverdichtung

In Modell 2 und 4 wird die Arbeitszeit insgesamt gekürzt, jedoch erwarten die Betriebe meist noch dieselbe Leistung wie bisher. Das bedeutet, dass in der verbleibenden Arbeitszeit effektiver gearbeitet werden muss. Für gemütlichen Tratsch mit KollegInnen und ausgiebige Pausen bleibt da oft nicht mehr so viel Zeit übrig. Während es einige sehr erfreut, früh aus der Arbeit verschwinden zu können, genießen andere auch die Zeit unter KollegInnen zu sein und gehen ihren Arbeitstag auch lieber entspannter an. Oftmals sind es vor allem die Älteren, die sich keine Veränderungen der Arbeitszeiten wünschen, jedoch auch einige sehr junge Mitarbeitende gaben in der Studie von Bird (2009) an, das herkömmliche Arbeitsmodell zu bevorzugen. Mögliche Begründungen dafür sind, dass mehr Zeit unter den KollegInnen und bei der Arbeit als wohltuend empfunden wird und eine Verminderung des sozialen Aspekts am Beruf unerwünscht ist. Bei jungen, neuen Angestellten, die sich erst integrieren wollen und für Aufgaben anfangs oft noch mehr Zeit brauchen, kann eine kürzere Arbeitszeit zu mehr Stress führen (Bird 2009). Eine Studie aus Großbritannien, in der 2000 Büroangestellte befragt wurden, zeigte uns jedoch auf, dass der Durchschnitt nur knappe 3 Stunden an einem 8-Stunden-Tag arbeitet (Curtin 21.07.2016). Demnach würde auch nach einer Kürzung der Arbeitsstunden von 40 Stunden auf 35 oder 30 Stunden immer noch genügend Zeit für produktive Arbeit und Austausch mit dem Kollegium bleiben. Natürlich gibt es deutliche Divergenzen zwischen den Berufsspaten, was die effektive Arbeitszeit betrifft, weshalb bei der Umsetzung alternativer Arbeitszeitmodelle immer branchenspezifisch kalkuliert werden sollte.

4.6.1.2. Lohnanpassungen im Modell 2

Ein offensichtlicher Nachteil der 4-Tage-Woche nach Modell 2 ist das verminderte Einkommen. Gerade für die geringeren Einkommensschichten kann dies schwere Folgen haben. Daher ist hier auch wieder die Freiwilligkeit einer Umstellung für die Angestellten zu berücksichtigen, da sich nicht jeder und jede eine Arbeitszeitverkürzung unter diesen Bedingungen leisten kann. Auch in der Voestalpine gibt es seit nun über 17 Jahren ein Solidaritätsprämienmodell, das allen Angestellten angeboten wird. Hierbei werden 50% der Lohneinbußen vom AMS kompensiert, wodurch die Mitarbeitenden nur geringe Einbußen zu tragen haben.

4.6.2. Herausforderungen für die Arbeitsgeberseite

Dass die Herausforderungen bei einer Umstellung auf die 4-Tage-Woche mit Arbeitszeitverkürzungen auf der Arbeitgeberseite größer sind als auf Arbeitnehmerseite, ist absehbar. Es ist vor allem auch sehr branchenabhängig, welche Aspekte sich für die Unternehmensführung als am kritischsten gestalten. Die folgenden Unterkapitel behandeln die Themen, die in vielen Branchen als herausfordernd eingeschätzt werden.

4.6.2.1. Höhere Kosten für manche Branchen

In vielen Branchen wird die Kosten-Nutzen-Rechnung relativ ausgeglichen bleiben, jedoch gibt es auch einige Berufsspaten in denen durch die Arbeitszeitverkürzung mehr Arbeitskräfte benötigt werden. Dies führt für die Arbeitgeberseite demnach zu deutlichen Mehrkosten (Gillespie et al. 2014). Bei Modell 2 der 4-Tage-Woche können die Kosten durch die Anpassung des Gehalts geringer gehalten werden als im Modell 4, in beiden Fällen werden jedoch Mehrkosten entstehen. Im Artikel von Coote et al. (2021) werden drei Arten von Jobs genannt, bei denen sich die fehlende Zeit schwerer kompensieren lässt: Pflege, Handwerk und Kultur. Auch der Einsatz von Maschinen kann in diesen Berufsfeldern schwer als guter Ersatz dienen. Eine Vielzahl der betroffenen Branchen liegt im öffentlichen Sektor. Die Mehrkosten würden zu einem großen Teil also auch den Staat betreffen (Gillespie et al. 2014). Auch in Island bestätigte sich dies: Während der Großteil der Unternehmen durch den Zuwachs an

Produktivität kaum Mehrkosten verzeichnete, führte vor allem das zusätzlich benötigte Personal im Gesundheitssystem zu höheren Ausgaben für die isländische Regierung. Die Mehrkosten betrugen 0,4% des verfügbaren Budgets, was demnach überschaubar bleibt. Um der Vollständigkeit halber nochmal daran zu erinnern, umfasste die Studie 1,3% der isländischen Arbeitsbevölkerung (Haraldsson & Kellam 2021). Bei Modell 2 der 4-Tage-Woche, in dem mit der verkürzten Arbeitszeit auch eine Gehaltanpassung vorgesehen ist, können die Mehrkosten noch minimiert werden, jedoch wird durch das Einstellen zusätzlicher Arbeitskräfte dennoch ein Minus bestehen bleiben.

4.6.2.2. Weniger Zeit für internen Austausch

Für ArbeitgeberInnen sollte der Austausch mit den Mitarbeitenden sehr wichtig sein. Auch der Austausch der KollegInnen untereinander stellt in der Mehrheit der Unternehmen ein zentrales Element für das Funktionieren eines Betriebes dar. Bei kürzeren und/oder flexibleren Arbeitszeiten besteht die Gefahr, dass dies etwas auf der Strecke bleibt, wenn die Mitarbeitenden stärker eingespannt und auf ihre Arbeit fokussiert sind. Hier muss dennoch von der Arbeitgeberseite bewusst der Raum und die Zeit für den internen Austausch geschaffen werden. Die Errichtung von attraktiven Coworking Spaces und ebenso Einzelbüros können dienlich sein, um für die jeweiligen Bedürfnisse einen idealen Raum zu schaffen. Genauso wichtig ist auch, klar zu kommunizieren, wann Beschäftigte erreichbar sein sollen und wann nicht (Williamson et al., 2021).

4.6.2.3. Fachkräftemangel

In manchen Branchen, in denen der Fachkräftemangel bereits bemerkbar ist und durch die 4-Tage-Woche, zur Aufrechterhaltung der Betriebszeiten, mehr Arbeitskräfte benötigt werden, kann ein verstärkter Mangel auftreten. Gerade im öffentlichen Sektor, wie der Pflege, gestaltet sich eine Kürzung der Arbeitszeiten als sehr herausfordernd. Die Pflegekräfte erfahren bereits jetzt eine enorme Auslastung, wodurch eine Intensivierung der Arbeit in kürzerer Zeit unzumutbar scheint. Um die Belastung der Angestellten nicht zu überreizen, würden mehr Arbeitskräfte benötigt werden, die in dieser Berufsspate bereits jetzt spärlich vorhanden sind. Wiederum kann das Anbieten einer 4-Tage-Woche in den Jobausschreibungen die Attraktivität des Berufs erhöhen

und dazu führen, dass der Fachkräftemangel zurückgeht. Da die Arbeit in der Pflege jedoch auch eine dreijährige Ausbildung benötigt, wird die Übergangsphase sehr kritisch verlaufen. Zudem werden die Kosten durch zusätzliches Personal deutlich ansteigen (SWR 24.10.2022). In Schweden wurden 2015 in einem Pilotprojekt unter anderem in einigen Krankenhäusern und Altenheimen die Arbeitszeiten von 8 auf 6 Stundentage reduziert. Obwohl das Modell große Erfolge für die Gesundheit und Zufriedenheit der Angestellten erzielte, wurde das Projekt nach 2 Jahren wieder beendet, da die Zusatzkosten für den Staat zu hoch waren (BBC News 08.02.2017).

4.7. Resümee zu den Modellen der 4-Tage-Woche

Die bereits gewonnenen Erfahrungen zeigen, dass das Modell der 4-Tage-Woche sehr vielfältig ist und nicht in allen Bereichen pauschal eingesetzt werden kann und sollte. Jene Jobs, die rein über die Anwesenheit von Personal funktionieren, bzw. in denen körperliche Arbeit notwendig ist, wie etwa in der Pflege oder im Handwerk, oder wo der Arbeitsalltag durchterminiert ist, wie z.B. bei RichterInnen, kann eine Reduktion nicht wirklich zu gleichbleibender oder höherer Produktion führen und es wird in den meisten Fällen, ohne zusätzliche Innovationen, zusätzliches Personal vonnöten sein. Als entscheidendster Faktor für die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden mit einem neuen Arbeitszeitmodell, wie der 4-Tage-Woche, stellt sich die Freiwilligkeit heraus. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Stundenkürzung in allen Unternehmen, wie es in Frankreich durchgeführt wurde, scheint nicht als optimaler Weg. Die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation ist nachgewiesenermaßen dann am höchsten, wenn die Angestellten sich selbst für ihr Arbeitszeitmodell entscheiden können. Somit scheint das Anbieten verschiedenster Arbeitszeitmodelle als attraktivstes Tool für das Anlocken von Arbeitskräften zu sein, anstelle einer verpflichtenden Variante für alle.

Die vorgestellten Modelle der 4-Tage-Woche haben alle je ihre Vor- und Nachteile, die es abzuwägen gilt. Je nach Branche und individuellen Bedürfnissen können die Vor- bzw. Nachteile eines jeweiligen Modelles überwiegen. Diese sollten individuell abgewogen und bei der Entscheidung und Implementierung eines Modelles für dessen gutes Gelingen auch im Auge behalten werden. Die folgenden zwei Graphiken bieten nochmals einen Überblick der in diesem Kapitel gesammelten Vorteile sowie

Herausforderungen, die mit der 4-Tage-Woche in den drei unterschiedlichen Modellen einhergehen können.

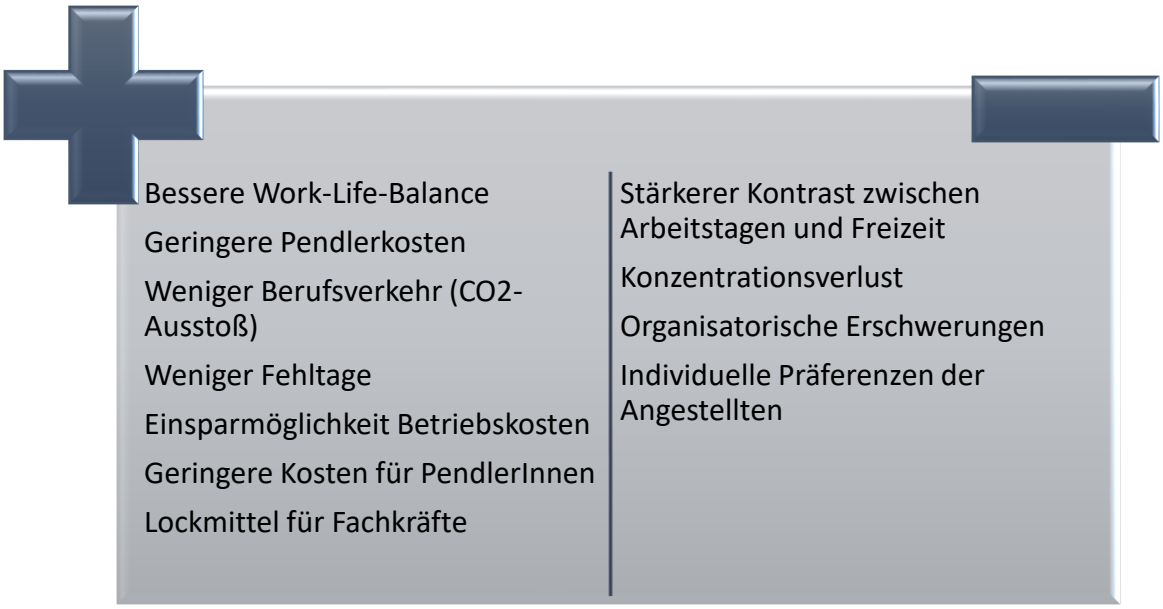


Abbildung 4: Vor- und Nachteile der 4-Tage-Woche nach Modell 1 (Eigene Abbildung)

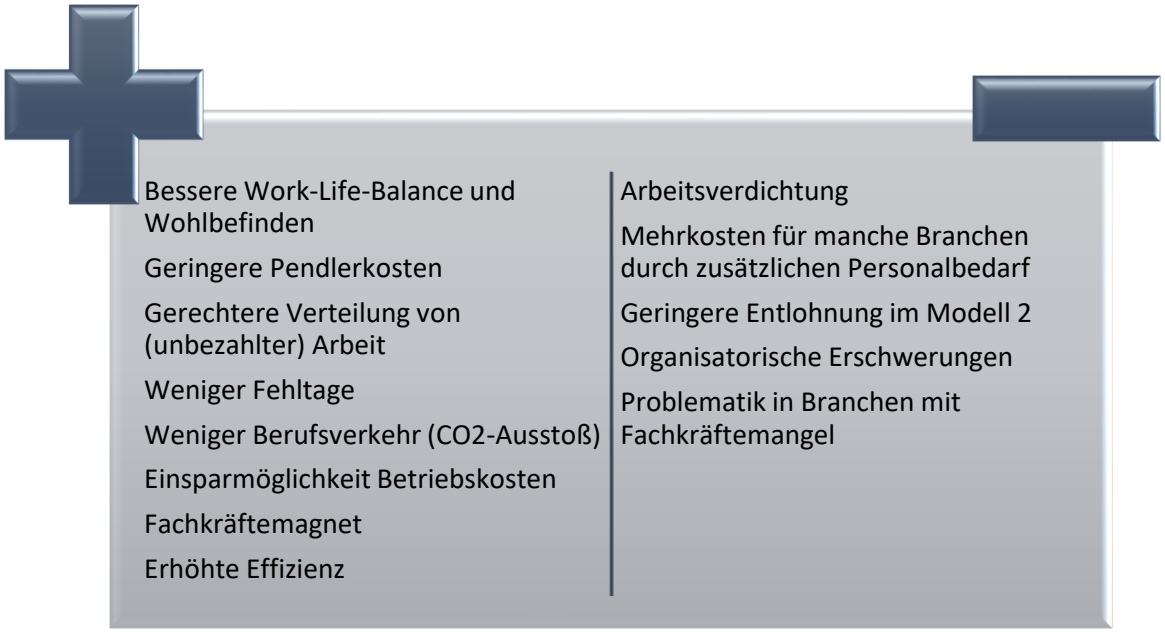


Abbildung 5: Vor- und Nachteile der 4-Tage-Woche nach Modell 2 und 4 (Eigene Abbildung)

5. Aktuelle Situation der Lehrkräfte in Österreich

Nachdem nun ein Überblick über die 4-Tage-Woche-Modelle und deren Vorteile und mögliche Herausforderungen gewonnen werden konnte, soll in dem folgenden Kapitel die aktuelle Situation in österreichischen Bildungseinrichtungen, bezogen auf die Arbeitssituation des Lehrpersonals, betrachtet werden. Dieses Kapitel soll klären, ob und weshalb für den Lehrberuf die alternativen Arbeitszeitmodelle sinnvoll wären. Dafür werden die aktuellen Arbeitszeiten, die Ausstattung an Schulen mit unterstützendem Personal, die Berufszufriedenheit und das Stressempfinden betrachtet. Als letztes Unterkapitel wird die immer größer werdende Problematik des Lehrkräftemangels noch genauer unter die Lupe genommen.

5.1. Arbeitszeit

Zunächst erfolgt eine Betrachtung der Arbeitszeiten der Lehrkräfte, die in diesem Beruf ja nicht unbedingt einem pauschalen Wert entspricht. Im neuen Dienstrecht, BGB1. I Nr. 210/2013, das 2013 beschlossen wurde, ist die Stundenverpflichtung auf 24 Wochenstunden erhöht worden. Für jede Lehrperson gibt es dabei zwei Abschlagstunden, woraus 22 Stunden resultieren, die in der Klasse unterrichtet werden müssen. Je eine Abschlagstunde gibt es für Klassenvorstandschaft, Mentoring, Verwaltung von Lehrmittelsammlungen, Wahrnehmung der Aufgaben des Qualitätsmanagements auf Schulebene, Fachkoordination, oder Koordination an Neuen Mittelschulen. Um den Job wieder attraktiver zu gestalten, wurde das Einstiegsgehalt angehoben und eine neue Gehaltsstaffel eingeführt, wodurch eine höhere Lebensverdienstsumme erreicht wird. Das Einstiegsbehalt wurde von bisher 2.220 Euro (in AHS und BHS) bzw. 2.000 Euro (in der Pflichtschule) auf 2.420 erhöht, das Höchstgehalt beträgt seither 4.330 Euro anstelle von 5.150 bzw. 4.500 Euro. Damit wurde auch die Einführung eines einheitlichen Grundgehalts für die Lehrkräfte in allen Schulformen bewirkt. 2013 wurde in einem Abänderungsantrag eine von den Gewerkschaften geforderte Genehmigung von ebenfalls zwei Abschlagstunden für Oberstufenlehrkräfte mit Schularbeitsfächern. Lehrpersonen mit ausschließlich Schularbeitsfächern müssen demnach nur noch 20 Wochenstunden unterrichten.

Es wurde ebenfalls beschlossen, dass ab 2029 nur noch Master-AbsolventInnen unterrichten dürfen. In der Zwischenzeit ist es auch für Bachelor-AbsolventInnen noch

erlaubt, sie sind aber dazu verpflichtet den Master innerhalb von fünf Jahren nachzuholen. Neben dem Abänderungsantrag wurde auch ein für die Regierung unverbindlicher Entschließungsantrag vorgelegt, worin die Entwicklung von Modellen für mehr Unterstützungspersonal sowie die Entlastung der Lehrkräfte von Verwaltungsaufgaben gefordert wird (ebd.).

2018 wurde zuletzt eine TALIS-Studie in Österreich durchgeführt, in der 280 DirektorInnen und 4.300 Lehrkräfte der Sekundarstufe I teilnahmen. Mittels Online-Fragebögen wurden die Einschätzungen der DirektorInnen zu den Ressourcen und der Autonomie ihrer Schule und Wahrnehmung der LehrerInnen von Stressfaktoren, Arbeitsbelastung, Schulklima, Anerkennung im Beruf sowie Aus- und Fortbildung erhoben. Auch zu den Arbeitszeiten der LehrerInnen gibt es nennenswerte Ergebnisse. In Österreich geben die Lehrkräfte an, im Schnitt 46 Stunden in der Woche zu arbeiten. Wie in Abbildung 6 ersichtlich, verbringen sie 22 Stunden davon mit Unterrichten, 13 Stunden mit Vor- und Nachbereitungen („Planen“), 3 Stunden mit administrativen Aufgaben und 9 Stunden mit sonstigen Tätigkeiten, wie etwa Elterngespräche, Beteiligung an außerschulischen Tätigkeiten, oder beruflichen Fortbildungen. Der Vorbereitungsaufwand ist in Österreich, verglichen mit dem EU-Schnitt relativ hoch. Für 60 Minuten Unterricht wenden österreichische Lehrkräfte rund 36 Minuten zur Vor- und Nachbereitung auf, während der EU-Schnitt bei 33 Minuten liegt. Wie sich im Ländervergleich der Arbeitsstunden zeigt, ist eine kürzere Unterrichtsverpflichtung nicht immer einhergehend mit einer kürzeren Arbeitswoche. In Slowenien, Zypern und Malta beispielsweise, stehen die Lehrkräfte im Schnitt weniger Stunden in der Klasse, kommen in Summe trotzdem auf deutlich mehr Arbeitsstunden. Ausschlaggebend sind hierfür vor allem die „sonstigen Tätigkeiten“ (Schmich & Itzlinger-Bruneforth 2019).

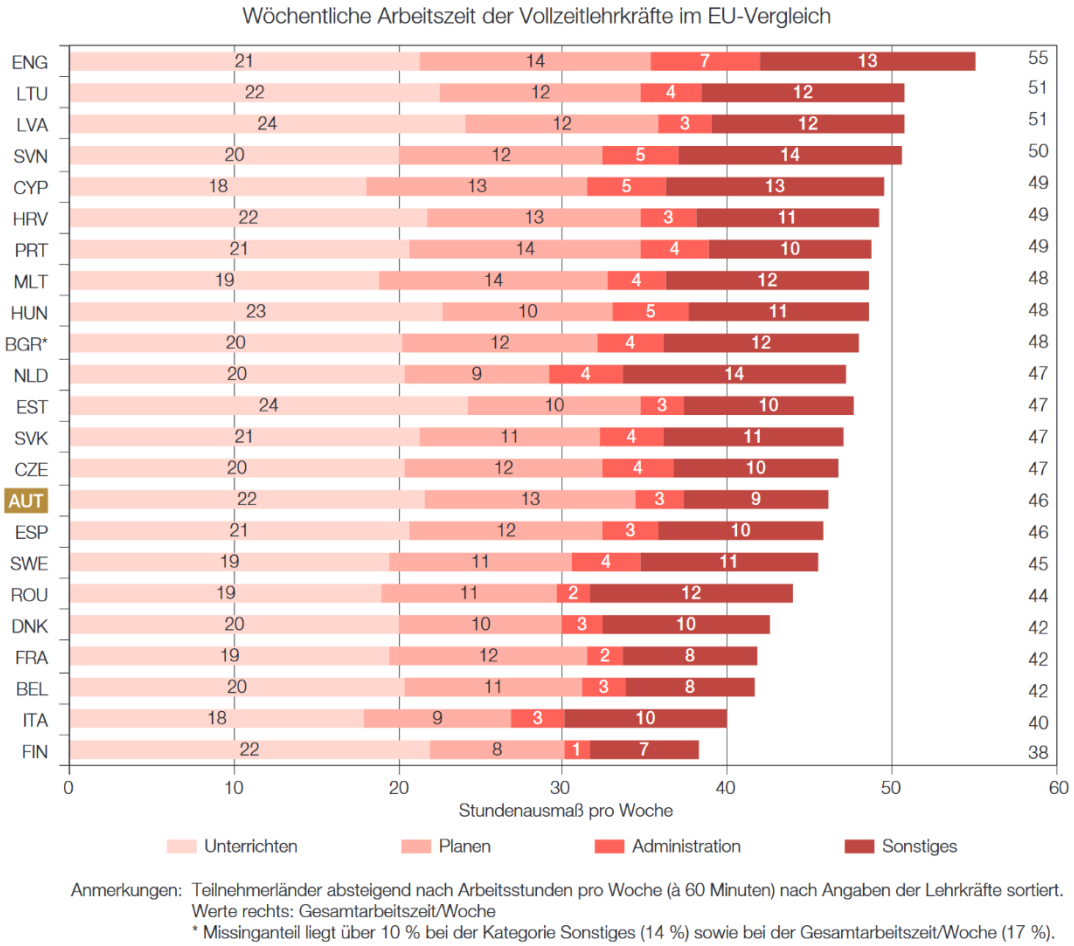


Abbildung 6: Arbeitszeit der Vollzeitlehrkräfte im Vergleich der 23 teilnehmenden EU-Länder (Schmich & Itzlinger-Bruneforth 2019)

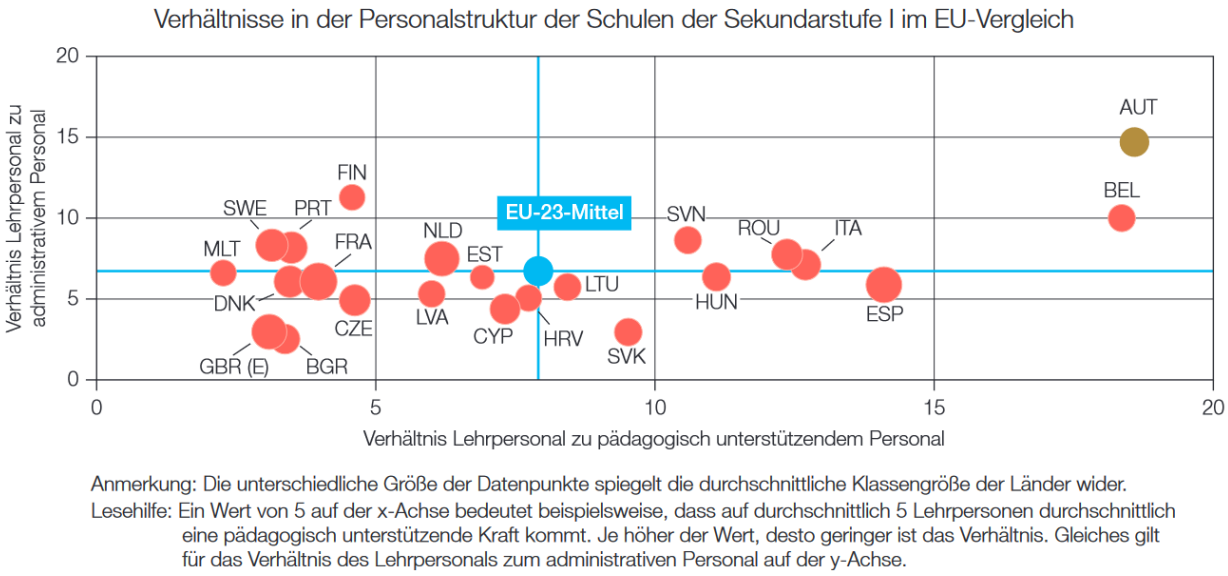
Finnland schafft es jedoch genau das Gegenteil zu beweisen, da sie trotz einer relativ hohen Unterrichtsverpflichtung die geringste Wochenarbeitszeit im Ländervergleich aufweisen. Finnland ist generell eines der großen Vorbildländer was das Bildungssystem betrifft. Die LehrerInnenausbildung ist einer der am stärksten umkämpften Studiengänge. Der Lehrberuf stellt eine sehr attraktive Berufswahl unter jungen Finnen dar, wird relativ gut bezahlt und erfordert eine lange akademische Ausbildung. Sogar die Grundschulausbildung umfasst eine fünf- bis sechsjährige strenge Ausbildung. Der Unterricht beruht auf der Zusammenarbeit der Lehrkräfte in Form von professionellen Teams, die dieselben Ziele und Zwecke verfolgen. Die meisten finnischen Schulen stellen sowohl Räumlichkeiten als auch explizite Zeit für die Zusammenarbeit der PädagogInnen während des Schultages zur Verfügung. Schulverbesserung und berufliche Entwicklung richten ihr Augenmerk auf die

Optimierung individueller Arbeitsleistungen sowie organisatorischer Effizienz und legen dazu großen Wert auf Teamarbeit, Kollaboration zwischen Lehrpersonen und Schulen sowie gemeinsame Führung. In Summe gelingt es den finnischen PädagogInnen, trotz äquivalenter Lehrverpflichtung wie in Österreich, im Schnitt 8 Stunden weniger pro Woche zu arbeiten. Dies lässt sich durch die signifikant kürzere Zeit für Planungen und administrative Aufgaben ableiten. Es wird davon ausgegangen, dass vor allem die sehr professionelle Ausbildung, wofür auch nur die qualifiziertesten AnwärterInnen angenommen werden, und der Fokus auf Kollaboration im Kollegium für eine deutlich effizientere Abwicklung der außerunterrichtlichen Tätigkeiten sorgt (Strauss 2015).

5.2. Unterstützungspersonal

Was die Unterstützung durch zusätzliches Personal betrifft, schneidet Österreich in der Studie sehr unterdurchschnittlich ab. Im EU-Schnitt entfallen sieben Lehrkräfte auf je einen administrative Kraft, während in Österreich ganze 15 LehrerInnen auf eine administrativen Personalkraft kommen. In dieser Berechnung wurden Schuladministrationspersonal und Schulmanagementpersonal, was auch die Schulleitung miteinschließt, inkludiert. Wenn das Verhältnis von Lehrkräften zu Schuladministrationspersonal im engeren Sinn (Empfang, SekretärInnen, AdministratorInnen ...) betrachtet wird, liegt der EU-Schnitt bei 11:1 und in Österreich bei 48:1. Was pädagogisches Unterstützungspersonal, wie PsychologInnen und BeratungslehrerInnen, betrifft, sind die Schulen im EU-Schnitt mehr als doppelt so gut aufgestellt, wo je acht Lehrkräften eine Personalkraft verfügbar ist und in Österreich nur je 19 Lehrkräften. Wie auch in Abbildung 7 ersichtlich, geht Österreich im EU-weiten Vergleich als deutliches Schlusslicht hervor. Weitergehende psychosoziale, psychologische und sozialarbeiterische Betreuungsaufgaben übersteigen die professionellen Kompetenzen als auch die Kraft des Lehrpersonals. Im TALIS-Bericht wird die Verfügbarkeit von adäquat ausgebildetem Personal innerhalb eines multiprofessionellen Teams zur besseren Bewältigung von Herausforderungen und Schwierigkeiten dringendst nahegelegt, damit sich diese auf ihre Profession fokussieren können (Schmich & Itzlinger-Bruneforth 2019). Österreichs

Bildungsausgaben liegen mit 4,7% des BIP unter dem OECD-Durchschnitt von 4,9% (OECD 2022). Luft nach oben ist also eindeutig noch vorhanden.



Anmerkung: Die unterschiedliche Größe der Datenpunkte spiegelt die durchschnittliche Klassengröße der Länder wider.
Lesehilfe: Ein Wert von 5 auf der x-Achse bedeutet beispielsweise, dass auf durchschnittlich 5 Lehrpersonen durchschnittlich eine pädagogisch unterstützende Kraft kommt. Je höher der Wert, desto geringer ist das Verhältnis. Gleiches gilt für das Verhältnis des Lehrpersonals zum administrativen Personal auf der y-Achse.

Abbildung 7: Verhältnisse zwischen Lehrpersonal und pädagogisch unterstützendem sowie administrativem Personal in den EU-Vergleichsländern
(Schmich & Itzlinger-Bruneforth, 2019)

Was die durchschnittliche Klassengröße betrifft, liegt Österreich mit 21 SchülerInnen pro Klasse im Mittelfeld der EU-Vergleichsländer. Seit 2008 ging die Klassengröße in der AHS-Unterstufe um 2,5 SchülerInnen zurück, in der NMS konnte wiederum keine signifikante Veränderung festgestellt werden. Im Schnitt kommen 7,4 SchülerInnen auf je eine Lehrkraft, womit Österreich einen der niedrigsten Schüler-Lehrer-Verhältnisse aufweist. Zusammenfassend konnte festgestellt werden, dass in der Sekundarstufe 1 in Österreich eine Personalstruktur mit relativ viel Lehrpersonal, jedoch wenig weiteren Professionen bzw. Unterstützungspersonal gegeben ist (Schmich & Itzlinger-Bruneforth 2019).

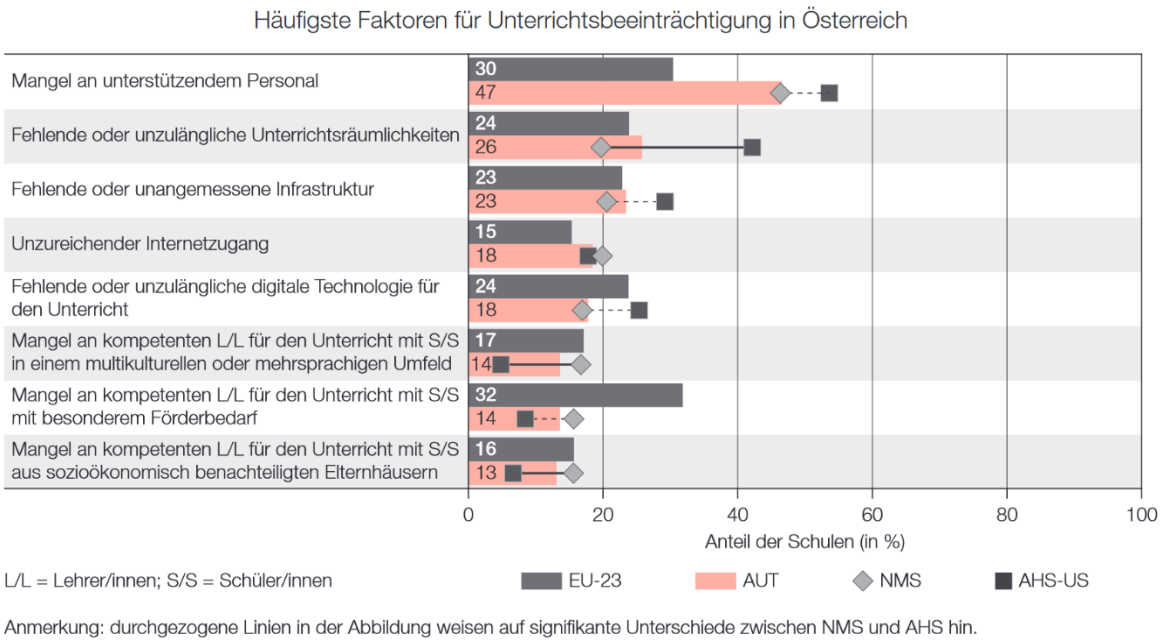


Abbildung 8: Unterrichtsbeeinträchtigung durch Mängel im Detail
(Schmich & Itzlinger-Bruneforth, 2019)

Die Faktoren, die von den SchulleiterInnen am häufigsten als „ziemlich“ oder „sehr beeinträchtigend“ für den Unterricht bezeichnet wurden, sind in Abbildung 8 aufgeschlüsselt. Der Mangel an unterstützendem Personal erweist sich als klarer Spitzenreiter, was im EU-Schnitt nicht annähernd häufig bemängelt wurde. Desweiteren kann herausgelesen werden, dass der wahrgenommene Mangel durch fehlende oder unzulängliche Unterrichtsräumlichkeiten in der AHS signifikant höher ist als in der NMS, während ein wahrgenommener Mangel an kompetenten Lehrpersonen für den Unterricht mit SchülerInnen in einem multikulturellen oder mehrsprachigen Umfeld sowie aus sozioökonomisch benachteiligten Elternhäusern signifikant häufiger in den Neuen Mittelschulen nachgewiesen wurde (Schmich & Itzlinger-Bruneforth 2019).

5.3. Stressempfinden

In den öffentlichen Medien wird den LehrerInnen oft kein sehr gutes Zeugnis ausgestellt. Sie werden als „Halbtagsjobber“ mit 3 Monaten Ferien, beamtete „Faulpelze“ oder ähnlichem hingestellt (Rothland 2016). Dabei sind die täglichen Belastungen im Lehrberuf, die häufig auch bedenkliche psychische und physische

Beschwerden mit sich ziehen, im Vergleich zu vielen anderen Berufsgruppen enorm hoch.

In Summe geben rund 4 von 10 Lehrpersonen an, ziemlich bis sehr viel Stress bei der Arbeit zu haben. Dabei ist die Stresswahrnehmung bei den AHS-Lehrpersonen mit 47% deutlich höher, als die ihrer NMS-KollegInnen mit 39%. Auch zwischen den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten[1] sind signifikante Unterschiede erkennbar: 44% der Vollzeitarbeitenden berichten im Vergleich zu 37% der Teilzeitlehrkräfte von Stress. Bei der Aussage „Meine Arbeit lässt mir Zeit für mein Privatleben“ stimmen 51% der AHS-Lehrpersonen und 62% der NMS-Lehrpersonen „ziemlich“ bis „sehr“ zu. Vollzeitbeschäftigte stimmen hier mit 56% zu und liegen damit 6 Prozentpunkte unter den Teilzeitlehrkräften. Bei der Befragung nach den Quellen für Stress in der Arbeit, erhält der Aspekt „Zu viele administrative Arbeiten erledigen zu müssen“ die größte Zustimmung mit 48%, gefolgt von zu viel Korrekturarbeit mit 37% und dem Aufrechterhalten der Klassendisziplin mit 36%. Da für administrative Aufgaben laut Bericht jedoch nur rund 3 Stunden pro Woche anfallen, wird die hohe Belastungswahrnehmung durch eine mangelnden Identifikation mit diesen Tätigkeiten und dem starken Kontrast zur pädagogischen Ausrichtung des Berufes vermutet (Schmich & Opriessnig 2020).

In einem weiteren aktuellen Forschungsbericht von Spenger et al. (2019) wurde das Belastungserleben von rund 4.500 Lehrkräfte aus allen Schulformen erhoben. Auf die Frage „Wie belastend empfinden Sie den Lehrberuf?“ gaben 54% der Befragten eine ziemliche bis sehr hohe Belastung an. Am belastendsten eingestuft wurde der bürokratische Aufwand für Berichte, Dokumentationen und ähnliches, was von 65% der Befragten als belastend bis außerordentlich belastend wahrgenommen wird. Organisatorisch-administrative Aufgaben und Verwaltungsarbeit landen mit 64% Zustimmung knapp auf dem zweiten Platz und Erziehungsarbeit im Unterricht mit 62,6% an dritter Stelle. 55,5 % der Lehrkräfte fühlen sich aufgrund ihres Berufs eher bis sehr erschöpft (Spenger et al. 2019). In einer weiteren repräsentativen Studie aus dem Jahr 2017 berichten 48,7% österreichischer Lehrkräfte über ein hohes Erschöpfungsniveau und 38,6% bewerten die Anforderungen des Berufs als überfordernd (Felder-Puig et al. 2017).

[1] Als teilzeitbeschäftigt werden in der Studie alle Lehrkräfte mit weniger als 90% der vollen Lehrverpflichtung eingestuft

Insgesamt sind die größten Belastungsbereiche die übermäßige Bürokratie, ein Mangel an Unterstützungspersonal in verschiedenen Bereichen, ungeeignete Arbeitsbedingungen, ständige Reformen, die es schwierig machen, sich auf das pädagogische Kerngeschäft zu konzentrieren, sowie das schlechte öffentliche Image und mangelnde Unterstützung seitens der Erziehungsberechtigten, insbesondere im Umgang mit SchülerInnen mit Verhaltensproblemen (Spenger et al. 2019).

5.4. Berufszufriedenheit österreichischer Lehrkräfte

Ein weiterer spannender Aspekt, der in der Studie betrachtet wurde, ist die Zufriedenheit der Lehrkräfte mit ihrer Arbeit und der Berufswahl. Hier kristallisiert sich Österreich, im Gegensatz zu den bisher analysierten Faktoren, als überdurchschnittlich gut heraus. Wie auch in Abbildung 9 ersichtlich, lässt sich bei den österreichischen Lehrkräften bei allen gestellten Fragen eine höhere Zufriedenheit als im EU-Schnitt erkennen. Besonders signifikant ist die Differenz bei der Frage, wieviele Lehrkräfte gerne die Schule wechseln würden. Hier stimmen nur knapp halb so viele österreichische Lehrkräfte zu, wie der EU-Schnitt (Schmich & Itzlinger-Bruneforth 2019).

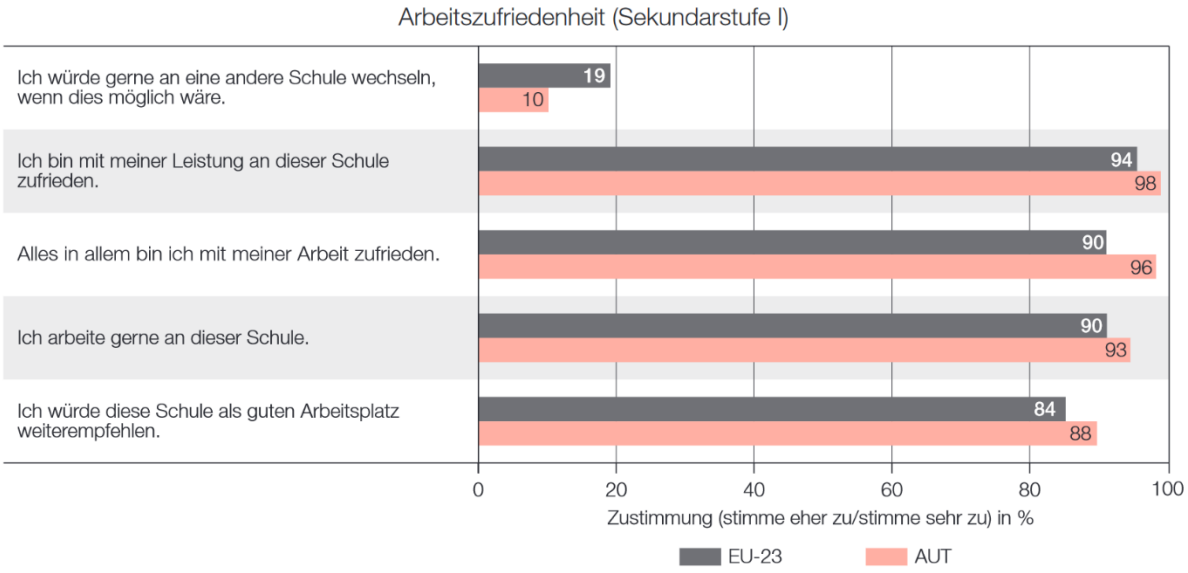


Abbildung 9: Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte (Schmich & Itzlinger-Bruneforth, 2019)

Bei der Zufriedenheit mit der Berufswahl geht Österreich weiterhin als überdurchschnittlich zufrieden hervor. Spannend ist hier jedoch auch die letzte Aussage: „Ich denke, dass der Lehrberuf in der Gesellschaft geschätzt wird“. Hier ist die Zustimmung in Österreich mit schwachen 16% wiederum geringer als im EU-Schnitt, welcher ebenfalls sehr gering ausfällt (siehe Abbildung 10). Eine gesellschaftliche Wertschätzung wird demnach generell von bedenklich wenig Lehrkräften wahrgenommen (Schmich & Itzlinger-Bruneforth 2019).

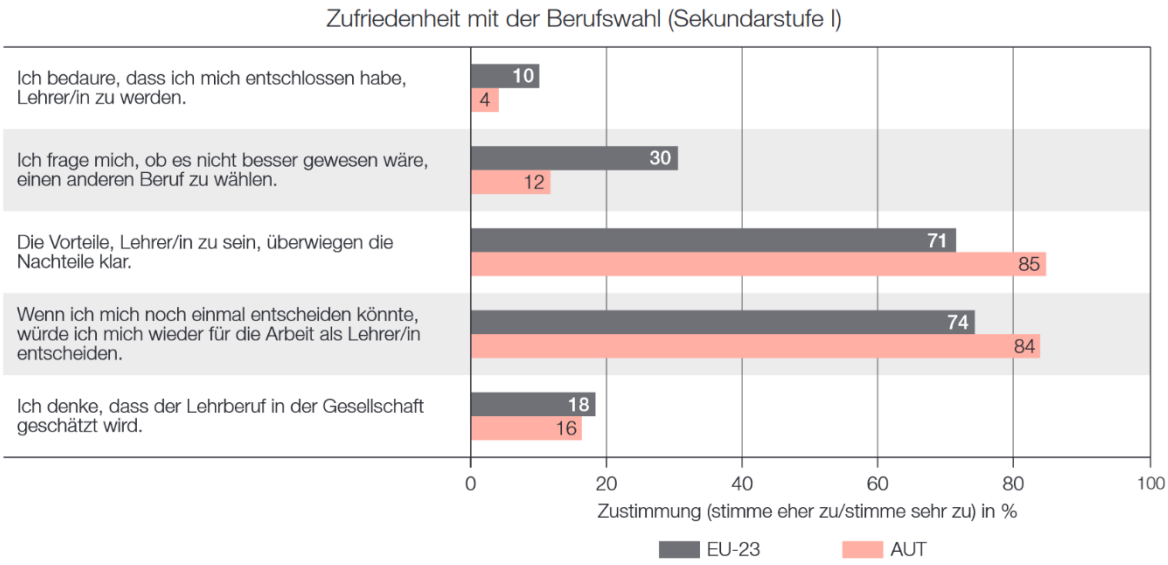


Abbildung 10: Zufriedenheit österreichischer Lehrkräfte mit der Berufswahl (Schmich & Itzlinger-Bruneforth, 2019)

5.5. Lehrkräftemangel als zunehmende Problematik

Schlagzeilen zum Lehrermangel haben sich in den vergangenen Jahren stark verdichtet und die Problematik wird auch immer deutlicher von den Schulen kommuniziert. Auch im TALIS-Bericht lässt die Altersstruktur-Analyse die zunehmende Problematik des Lehrkräftemangels erkennen. In der Sekundarstufe I haben 44 % der Lehrpersonen ein Alter von 50 Jahren und darüber und 11% sind über 60 Jahre alt. Im NMS-Bereich ist der Anteil der älteren Lehrpersonen mit 47% auch deutlich höher als im AHS-Bereich mit 39%. Eine positive Entwicklung zeigt sich jedoch auch beim Zuwachs an jüngeren Lehrkräften unter 40 Jahren. Hier ist der Anteil von 2008 auf 2018 um 13 Prozentpunkte auf 35% angestiegen (Schmich & Itzlinger-Bruneforth 2019). Die Studierenden-Sozialerhebung 2019 von Unger et al. (2020) verrät, dass die

Lehramtsstudien bis zur Reform im Studienjahr 2013/2014 einen deutlichen Zuwachs erlebt haben, seither die Zahl jedoch wieder rückläufig ist. In der Primarstufe hat die Reform im Jahr 2015/2016 in der PädagogInnenausbildung zu einer beinahen Verdoppelung der Ausbildung geführt. Zuvor konnten die AbsolventInnen nach 3 Jahren bereits in den Klassen stehen, nun sind es 4 Jahre Grundausbildung plus 1 bis 1,5 Jahre (bei Schwerpunkten wie Inklusion) Masterstudium und abschließend 1 Jahr Induktionsphase an der Schule. Dies hat folglich einen Rückgang der Neuinskriptionen um 15% herbeigeführt. In der Sekundarstufe wurde die Ausbildung auf sechs Jahre plus ebenfalls ein Jahr Induktionsphase erhöht. In der LehrerInnenausbildung für AHS und BMHS bedeutet dies 1,5 Jahre zusätzlich und für NMS sind es ganze vier Jahre länger. In der Anzahl der StudienanfängerInnen im Sekundarbereich ist seit 2015/2016 demnach sogar ein Rückgang von 25% feststellbar. Auch schon im Jahr davor sind die Neuinskriptionen mit der Einführung des Aufnahmeverfahrens an 5 von 8 Universitäten um ein Viertel zurückgegangen (Unger et al. 2020; kurier.at 06.05.2021). Das führt zur Schlussfolgerung, dass sich der Zuwachs an JunglehrerInnen in den kommenden Jahren wieder etwas abschwächen wird. Aktuell ist es auch noch zulässig, dass Bachelor-AbsolventInnen bereits unterrichten (Dienstrechts-Novelle 2013). Diese wählen zumeist eine halbe Lehrverpflichtung, da nebenbei noch das Masterstudium zeitnah abgeschlossen werden soll. Aber auch generell zeigt sich ein Trend zu immer mehr teilzeitbeschäftigten LehrerInnen, aus diversen Gründen. Das Bedürfnis nach mehr Freizeit und die geringer werdende Identifikation mit dem Beruf, die sich auch in vielen anderen Berufsbranchen breitmacht, macht sich auch in den Schulen spürbar (Vienna Online, 22.06.2022). Mit Zustimmung der Dienstbehörde ist die Herabsetzung flexibel bis auf die Hälfte der Vollbeschäftigung möglich (§50a BDG). Dies wird auch zahlreich genutzt, unter verschiedenen Begründungen, wobei Work-Life-Balance, Überforderung, oder Kindererziehung häufige Themen sind. Der Frauenanteil bei Lehrkräften in der Sekundarstufe I liegt in Österreich bei 70%. 76% der befragten Lehrkräfte sind Stand 2018 vollzeitbeschäftigt, wobei der Anteil der männlichen Vollzeitbeschäftigten um 15% höher ist (Schmich & Itzlinger-Bruneforth 2019). Da der Beruf sehr stark frauendominiert ist, fällt der Anteil an Teilzeitbeschäftigten aufgrund der Kindererziehung auch relativ hoch auch, was den Mangel ebenfalls begünstigt.

6. Umsetzungsbeispiele von 4-Tage-Wochen aus anderen Ländern

Einige Länder haben sich aus unterschiedlichen Motiven, wie Lehrkräftemangel, Überarbeitung und Budgeteinsparungen, alternative Arbeitszeit- und teilweise auch Schulmodelle entwickelt. Die folgenden Unterkapitel stellen die Umsetzungsvarianten unterschiedlicher Länder dar.

6.1. USA

Im US-amerikanischen Raum wurde die 4-Tage-Schuwoche bereits Anfang der 70er Jahre, hauptsächlich aus Kostengründen, in einigen Schulen umgesetzt. Die Unterrichtsstunden werden hierbei komprimiert auf 4 Tage, was dazu führt, dass die Schultage etwas länger sind, dafür kann der fünfte Tag frei bleiben. Die Strategie wurde zu Beginn vor allem von Schulen im sehr ländlichen Raum mit einem niedrigen Budget genutzt, um Kosten einzusparen. Die darauffolgenden Jahre wurde auch das Anlocken von Lehrkräften zu einem zentralen Motiv, da vor allem sehr rural gelegene Schulen stark mit Fachkräftemangel zu kämpfen hatten. Mittlerweile sind die Hauptmotive der 4-Tage-Schulen die Gewinnung und der Erhalt von Lehrpersonal, Erhöhung der Anwesenheitsquoten von SchülerInnen sowie Angestellten und zusätzliche Zeit für berufliche Weiterentwicklung und Vor- und Nachbereitungen (Cooley 2017; Morones 2013). Wenngleich diese Umstellung auch viel Kritik erfahren hat und erfährt, vor allem in Hinblick auf die SchülerInnenleistungen, gibt es, wie auch in Abbildung 11 ersichtlich, in den USA mittlerweile in über der Hälfte aller Staaten Schulen mit einer 4-Tage-Woche. Die Studienergebnisse sind nicht eindeutig und es gibt einige Studien die Leistungsverbesserungen, welche die -verschlechterungen und welche die gleichbleibende Leistungen feststellen konnten (Hewitt & Denny 2011; Tharp et al. 2016; Mortin et al. 2022).. Diese Ergebnisse sind womöglich von weiteren Faktoren abhängig, die über die reine Komprimierung der Unterrichtstage hinausgeht.

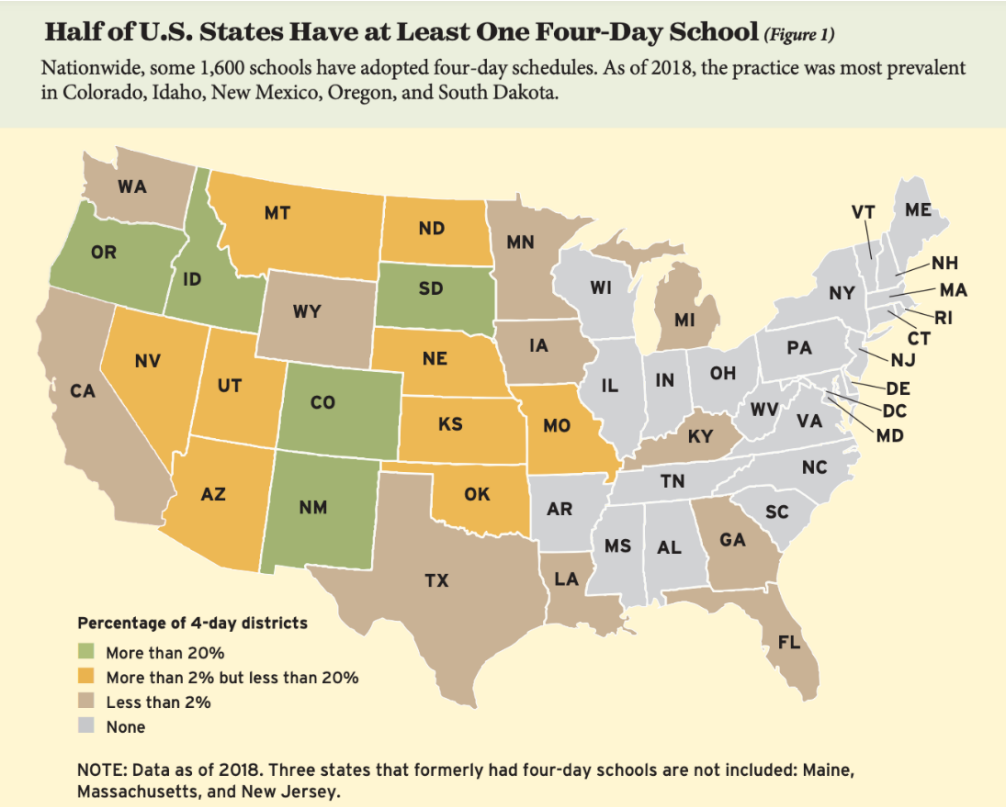


Abbildung 11: Übersichtskarte der US-Staaten mit 4-Tage-Schulen (Mahnken, 2021)

Über die Jahre wurden auch zahlreiche Studien zum Wohlbefinden der SchülerInnen sowie LehrerInnen und auch die Auswirkungen auf den Lehrkräftemangel durchgeführt (Hedtke 2014; Turner et al. 2018; Donis-Keller & Silvernail 2009; Vernon 2018). Die Vorteile, die Hedtke (2014) in seiner Studie für die Lehrkräfte in einer 4-Tage-Schule ermitteln konnte, sind zu einem Teil gleichdeckend mit denen für die SchülerInnen, nämlich mehr Zeit mit der Familie, für Termine und außerschulische Aktivitäten, bessere Anwesenheit und ausgeglichenere Arbeit. Was bei den Lehrkräften noch hinzukommt sind verbesserte Unterrichtspläne, mehr Vorbereitungszeit, mehr Zusammenarbeit unter den Lehrkräften und mehr berufliche Entwicklung bzw. Fortbildung. Die Teamzusammengehörigkeit und der Austausch unter den Lehrkräften hat in diesen Schulen auch deutlich zugenommen. Die AdministratorInnen weisen darauf hin, dass die 4-Tage-Woche auch einen Vorteil bei der Einstellung schafft (Hedtke 2014). In den letzten Jahren während und nach der Coronakrise haben noch deutlich mehr amerikanische Schulen auf eine 4-Tage-Woche umgestellt, was vielerorts den Hauptzweck, alle offenen Stellen zu besetzen, erfüllt hat. (Chapman, 15.09.2022). In manchen Schulen mit 4-Tage-Wochen besteht am fünften Tag

trotzdem für die LehrerInnen Anwesenheitspflicht am Schulstandort für den Austausch untereinander und die berufliche Weiterentwicklung. Einige Studien konnten auch schon nachweisen, dass ein zusätzlicher Tag für Vorbereitungen pro Woche zu einer Verbesserung der psychischen Gesundheit beigetragen hat (Strazdins et al. 2006; Schultz & Hoffmann 2006).

6.2. Großbritannien

In England arbeiten Lehrkräfte europaweit am längsten, was auch bereits in der Grafik aus Abbildung 6 der TALIS 2018 ersichtlich ist. Der Schrei nach kürzeren Arbeitszeiten ist demnach sehr groß und Lehrkräfte nehmen darin auch die Möglichkeit einer transformativen Wirkung auf das Bildungswesen wahr. Auch bei der 4-Tage-Woche ist sich der Großteil der befragten Lehrkräfte einig, dass dies ihre Lehrtätigkeit verbessern würde und es die Wahrscheinlichkeit, dass sie im Beruf bleiben, erhöhen würde. Die Verlängerung um 90 Minuten pro Tag bewerten viele Lehrkräfte als lohnenswert, um dafür einen unterrichtsfreien Tag zu gewinnen (Armitage 26.09.2022).

Die One City Schools in England haben die Überbelastung der Lehrkräfte erkannt, die in der Coronazeit nochmal fataler wurde und haben sich daher dazu entschlossen ihrem Personal eine 4-Tage-Woche durch die Komprimierung der Unterrichtsstunden zu ermöglichen. In der Sekundarstufe I funktioniert das gut über Teamarbeit, indem sich die LehrerInnen die Unterrichtsfächer untereinander aufteilen und sich beim Unterrichten abwechseln. An dem Tag an dem sie nicht anwesend sind, bereiten sie teilweise auch Aufgaben für die SchülerInnen vor. Die SchülerInnen sind dadurch die ganze Woche im normalen Schulbetrieb und die Lehrerschaft wechselt ab, um die Kinder zu unterrichten und die täglichen Aufgaben zu erledigen. Die befragten LehrerInnen geben auch an, dass sie sich durch den zusätzlichen freien Tag wieder ausgeglichener fühlen und es auch Burnout-Erscheinungen entgegenwirke. In einer neu eröffneten Mittel- und Oberschule machen die SchülerInnen am fünften Tag alternative Lernerfahrungen, wie Online-Kurse, Kurse mit anderen Lehrkräften, oder mit Gästen aus Gemeinschaftsprogrammen (Tanez-Robledo 22.06.2022).

6.3. Australien

Auch in Australien gibt es aktuell Überlegungen zu einer 4-Tage-Woche für das Lehrpersonal. Die Lehrergewerkschaft sieht darin eine Option, um Fachkräfte anzuziehen und Burnout zu verringern. In deren Modell würden die SchülerInnen weiterhin fünf Tage in der Schule verbringen, aber weniger Stunden im Klassenzimmer lernen als bisher. Um die Umsetzung zu ermöglichen, seien zusätzliche Lehrassistenten und mehr Jobsharing-Vereinbarungen vonnöten. LehrassistentInnen sollen die Schülerschaft bei strukturierten Lernaktivitäten betreuen, wenn sie nicht im Unterricht sind. Die Idee ist, die Arbeitsbelastung um 20% und gleichzeitig auch den Präsenzunterricht der SchülerInnen um 20% zu reduzieren. Die SchülerInnen würden aber dennoch alle 5 Tage in der Schule verbringen. Die australische Gewerkschaft argumentiert, dass SchülerInnen in Australien mehr Zeit im Klassenzimmer verbringen als ihre Altersgenossen in anderen Ländern und daher von mehr Freizeit profitieren können (Twyford, 21.11.2022).

7. Analyse der Vorteile und Herausforderungen einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte unter Berücksichtigung der Literatur und Interviewergebnisse

In diesem Kapitel werden die Vorteile und Herausforderungen einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte diskutiert. Dabei werden sowohl bestehende Literatur als auch die Ergebnisse aus den Interviews mit verschiedenen Akteuren des Bildungssystems, wie Gewerkschaft, DirektorensprecherInnen und Bildungsdirektionsvertretungen, genutzt, um ein umfassendes Bild zu erlangen. Die Zusammenstellung von Fakten und Meinungen aus beiden Quellen ermöglicht eine fundierte Diskussion über das Thema. Ziel dieses Kapitels ist es, eine umfassende Übersicht über die Vorteile und Herausforderungen einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte zu präsentieren, um eine Grundlage für die weitere Analyse der Umsetzbarkeit zu schaffen.

Im AHS-Bereich wurde der AHS-Gewerkschaftsvorsitzende Herbert Weiß und die AHS-Direktorensprecherin Isabella Zins interviewt. Im BMHS-Bereich sind BMHS-Gewerkschaftsvorsitzender Roland Gangl und BMHS-Direktorensprecher Wolfgang Bodei befragt worden. Der Interviewpartner Paul Kimberger vertritt als Pflichtschul-Gewerkschaftsvorsitzender, Vorsitzender der ARGE-LehrerInnen (Arbeitsgemeinschaft der LehrerInnen-Gewerkschaften), die Arbeitsgemeinschaft der LehrerInnen-Gewerkschaften und als Landesobmann des Lehrervereins CLV, alle Schulformen. Desweiteren wurden VertreterInnen aus den Bildungsdirektionen Burgenland und Kärnten interviewt. Als Schulqualitätsmanager der Bildungsdirektion Burgenland ist Franz Bock im Bezirk Eisenstadt und Eisenstadt Umgebung in allen Schulformen für die Qualitätsentwicklung, Schulentwicklung und Schulaufsicht zuständig. Zuvor hat er als Lehrer in der BHS und der AHS unterrichtet und nimmt daher in der Bildungsdirektion die Expertise für AHS ein. Beatrice Haidl ist in der Bildungsdirektion Kärnten für Digitalisierung und bildungspolitische Innovationen zuständig. Zuvor war sie dienstrechtliche Vertreterin im Land Kärnten und weist daher auch dienstrechtliche Expertise auf.

7.1. Vorteile einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte

In diesem Kapitel werden die Vorteile einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte dargestellt. Die Analyse beruht auf den Erkenntnissen aus der Literatur zur 4-Tage-Arbeitswoche, den Studienergebnissen aus anderen Ländern mit 4-Tage-Woche-Modellen für Lehrkräfte sowie den Aussagen aus den Interviews mit den ausgewählten schulrelevanten Stakeholdern Österreichs. Es werden die potenziellen Vorteile einer 4-Tage-Woche, einerseits in komprimierter (Modell 1) und andererseits in reduzierter Form (Modell 2 und 4), für die Lehrkräfte (Arbeitnehmerseite) und die Schule (Arbeitgeberseite) diskutiert.

7.1.1. Geringere Pendlerkosten

Wie schon im Kapitel 4.3.1.2. zur allgemeinen 4-Tage-Arbeitswoche angeführt, bringt ein wegfallender Arbeitstag auch reduzierte Pendlerkosten mit sich. Wenn die Lehrpersonen einen Tag weniger in der Woche in die Arbeit müssen, sparen sie sich somit an diesem Tag die Anreise, was auf das Jahr hochgerechnet schon eine nennenswerte Summe darstellen kann. Je länger der Arbeitsweg ist, desto eher wird dies als ein Vorteil von den Lehrkräften wahrgenommen werden. Als Nebeneffekt kann auch die Umwelt von weniger PendlerInnen pro Tag profitieren.

7.1.2. Work-Life-Balance

Strazdins et al. (2006) hat in seiner Studie festgestellt, dass, wenn Erwachsene das Gefühl haben, am Wochenende arbeiten zu müssen, dies ihre psychische Gesundheit negativ beeinträchtigen kann, weil es sie daran hindert Zeit mit der Familie oder dem Partner zu verbringen und Freizeit zu haben, um sich für die kommende Woche wieder aufzuladen. Die Gelegenheit, an einem Tag unter der Woche die notwendige Arbeit zu erledigen, kann demnach auch für LehrerInnen zu positiveren Beziehungen und einer höheren Lebenszufriedenheit beitragen. Dies bestätigt auch der AHS-Gewerkschaftsvorsitzende Herbert Weiß, der in seiner Zeit als Lehrer auch gelegentlich eine komprimierte 4-Tage-Woche hatte. Das verschaffte ihm mehr Freiheiten in seiner Arbeitszeitgestaltung. Er empfand sowohl die Freitage und Montage für ein verlängertes Wochenende sehr angenehm, da diese ihm ein

entlastetes Wochenende ermöglichten, als auch einen freien Mittwoch zum Durchschnaufen und um in Ruhe seine Vorbereitungen zu erledigen. Auch BMHS-Direktorensprecher Bodei ist sich sicher, dass die komprimierte 4-Tage-Woche die in den berufsbildenden Schulen auch bereits sehr häufig Umsetzung findet, für die Lehrkräfte attraktiver ist. Er sieht den unterrichtsfreien Tag als entspannten Homeofficetag, an dem man entspannter in den Tag startet und da auch mehr Freiheiten für Vor- und Nachbereitungen, Arzttermine oder andere Erledigungen hat.

Eine verkürzte Arbeitszeit, wie in Modell 2 und 4 der 4-Tage-Woche, könnte demnach einen noch größeren Benefit für die Work-Life-Balance bringen. In der TALIS-Studie wurden die Lehrkräfte gefragt, ob die Arbeit Zeit für das Privatleben lässt. Hier stimmten 62% der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu 56% der Vollzeitlehrkräfte ziemlich bzw. sehr zu. Dass für LehrerInnen bei der Berufswahl das Zusammenpassen von Beruf und Privatleben auch entscheidend war, zeigt uns im Bericht auch die 49%ige Zustimmung auf die Aussage „Der schulische Zeitplan (z. B. Unterrichtsstunden, Ferien, Teilzeit-Positionen) passte zu den Verpflichtungen in meinem Leben“ (Schmich & Opriessnig 2020: 31). Die Annahme, dass kürzere Arbeitszeiten auch bei Lehrkräften zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen, indem mehr Zeit für Familie, Freunde und Hobbies verbleiben, kann in Summe bestätigt werden.

7.1.3. Gesundheit und Wohlbefinden

Wie bereits in vorhergehenden Kapiteln anhand von Studien deutlich wurde, kann die Arbeitsbelastung von Lehrkräften sehr hoch sein. Die Arbeitsbelastung von Lehrkräften kann häufig dazu führen, dass sie an physischer und psychischer Erschöpfung leiden. Eine 4-Tage-Woche kann dazu beitragen, dass Lehrkräfte mehr Zeit für Erholung haben, was wiederum dazu beitragen kann, ihre physische und psychische Gesundheit zu verbessern. Die Variante der Komprimierung der Arbeitsstunden kann bereits eine erhöhte Zufriedenheit ermöglichen, was sich auch in den Schulen in den USA und Großbritannien, die den Lehrkräften eine 4-Tage-Woche ermöglichen, zeigt (Hedtke 2014; Tanez-Robledo 22.06.2022).

Auch die Auswirkungen auf die Zufriedenheit und das Stressempfinden bei reduzierter Arbeitszeit konnten in Studien nachgewiesen werden. Eine Studie aus den Kanada

untersuchte die Auswirkungen einer Reduzierung der Lehrverpflichtung auf die Arbeitszufriedenheit von PädagogInnen. Die Ergebnisse zeigten, dass Lehrpersonen, die weniger Stunden pro Woche arbeiteten, insgesamt zufriedener waren und weniger Stress empfanden als jene, mit einer höheren Stundenzahl. Die Reduzierung der Arbeitszeit hatte auch positive Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Lehrkräfte (Ferguson et al. 2012).

Auch die TALIS-Studie kommt auf signifikante Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit und Stresswahrnehmung von Teilzeitlehrkräften[2] im Vergleich zu Vollzeittätigen. 44% der Lehrpersonen mit Vollzeitbeschäftigung berichten im Vergleich zu 37 % der Teilzeitbeschäftigten, dass Stress in Ihrem Berufsalltag ziemlich bzw. sehr auftritt (Schmich & Opriessnig 2020).

Insgesamt kann eine 4-Tage-Woche dazu beitragen, die Gesundheit und das Wohlbefinden von Lehrern zu verbessern, indem sie ihnen Zeit zum Ausruhen, Entspannen und Erholen gibt und somit ihre Arbeitsbelastung und ihr Stresslevel senkt. Im Modell 2 und 4 mit verringerten Arbeitsstunden ist die Entlastung bei einem größeren Teil nachweisbar als bei der komprimierten Variante. Bei letzterem spielt die persönliche Präferenz eine größere Rolle, da die Komprimierung für einen Teil auch als stressiger empfunden werden kann, als die reguläre 5-Tage-Woche (Strazdins et al. 2006).

7.2. Vorteile für die Arbeitgeberseite (Schulen)

In diesem Kapitel werden die Vorteile für die Arbeitgeberseite, in dem Fall der Schule, befassen, die sich aus einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte ergeben können. Hierbei werden sowohl bestehende Literatur als auch die Ergebnisse der Interviews herangezogen, um ein umfassendes Bild der potenziellen Vorteile für den Arbeitgeber zu schaffen. Auch wenn, dadurch, dass in den Schulen weiterhin alle 5 Tage Betrieb herrscht, die Vorteile für die Arbeitgeberseite geringer ausfallen, lassen sich noch ein paar mögliche Vorzüge finden.

[2] In der Studie wird 50-90 % der Vollzeitstundenzahl als Teilzeitbeschäftigung gewertet

7.2.1. Lockmittel für Fachkräfte

Die Vermutung, dass die 4-Tage-Woche für Lehrkräfte auch ein Instrument gegen vielerorts herrschenden Mangel darstellen kann, beruht einerseits auf den generellen Erkenntnissen zu diesen alternativen Arbeitszeitmodellen und deren Pull-Effekt auf Fachkräfte, wie in Kapitel 4.3.2.2. und 4.5.2.4. erklärt. Desweiteren können auch Berichte aus dem US-amerikanischen Raum diese These stärken, wo in vielen Schulen die 4-Tage-Woche bereits offiziell als Strategie zum Gewinnen und Halten von Lehrpersonal Anwendung findet, und dies auch erfolgreich. Auch viele der InterviewpartnerInnen sind der Meinung, dass eine 4-Tage-Woche in komprimierter oder auch reduzierter Form für die LehrerInnen sehr attraktiv sein wird. In den USA ist die Strategie dahinter oft das Anlocken von PädagogInnen aus anderen Distrikten, was bei einem bundesweiten LehrerInnenmangel auch keine effektive Lösung bietet. Es besteht zwar die Möglichkeit, mit flexibleren Arbeitszeitmodellen generell den Lehrberuf wieder attraktiver wirken zu lassen, jedoch sind sich auch die Stakeholder einig, dass dies allein nicht ausreichen wird. Sie sehen zusätzlich die Verkürzung der PädagogInnenausbildung, das Aufpolieren des medialen Lehrerimages und die Optimierung der Einstiegsphase als notwendige Schritte.

7.2.2. Weniger Fehltage

Einige Studien an US-amerikanischen 4-Tage-Schulen konnten nicht nur eine verbesserte Anwesenheit der SchülerInnen, sondern eben auch der Lehrkräfte nachweisen. Einerseits dadurch, dass wichtige Erledigungen und Termine leichter an den unterrichtsfreien Tagen eingeteilt werden können. Eine weitere Begründung ist, dass die LehrerInnen mit einer komprimierten 4-Tage-Woche eine flexiblere Freizeitgestaltung haben, die sie ausgeruhter und weniger gestresst macht. Das reduziert die Ausfallquote aufgrund von Krankheit, Burnout und führt generell dazu, dass die Lehrkräfte motivierter sind, in die Arbeit zu kommen. Durch weniger Krankheitsausfälle können Schulen und Bildungseinrichtungen den Lehrbetrieb besser aufrechterhalten (Hedtke 2014). Diese Ergebnisse decken sich zum Großteil auch mit den Studienergebnissen, die in Kapitel 4.3.2.3. und 4.5.2.2. zur 4-Tage-Woche eruiert wurden. Dieser Vorteil lässt sich auch allen drei Modellen der 4-Tage-Woche zuordnen.

7.2.3. Bessere Leistungen

Wie die Studienergebnisse der Schulen in den USA zeigen und auch die generellen Studien zur komprimierten 4-Tage-Woche, kann diese ausgeglichenere Angestellte bescheren. Das Gefühl von mehr Flexibilität und Freizeit ist nicht nur für die LehrerInnen ein großer Gewinn, sondern auch für die Schülerschaft, die einen energiegeladenen, lebendigen, unterstützenden, nicht erschöpften Erwachsenen im Klassenzimmer wiederfinden würden. Durch zusätzliche Erholungs- und Regenerationszeit können Lehrpersonen möglicherweise auch besser auf ihre SchülerInnen eingehen und qualitativ hochwertigeren Unterricht anbieten (Kellam et al 2022).

Eine verkürzte Arbeitszeit kann noch mehr Freizeit und Flexibilität gewährleisten, was die Vorteile noch verstärken würde. Im Idealfall und so wie es auch während des Lehramtstudiums gepredigt wird, soll Unterrichten eine reflektierende Praxis sein. In der Schulrealität stellen junge LehrerInnen dann oft fest, wie wenig Zeit für diesen eigentlich sehr wichtigen Schritt übrig bleibt. Mehr Zeit würde also mehr Raum für kreative und pädagogisch hochwertigere Unterrichtsplanungen geben. Die Umfrageergebnisse im Report von Kellam et al. (2022) deuten darauf hin, dass kürzere Arbeitswochen bessere und gesündere LehrerInnen hervorbringen und ein höheres Niveau der Bildungsangebote ermöglichen können.

7.3. Herausforderungen

Die Elaboration der Vorteile, die eine 4-Tage-Woche mit sich bringen kann, zeigt das Potential für die Institution Schule auf. Allerdings ist die Umsetzung einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte mit einigen Herausforderungen verbunden, die sich hauptsächlich auf der Mesoebene der Schulen abspielen. Auch hier lassen sich wieder einige Parallelen zu den Ergebnissen der Studien zur 4-Tage-Woche im Generellen finden. In diesem Unterkapitel sollen auf Basis der Literatur und der Ergebnisse aus den Interviews mit schulrelevanten Stakeholdern die Herausforderungen einer 4-Tage-Woche für Lehrkräfte herausgearbeitet werden.

7.3.1. Individuelle Präferenzen

Wie auch in anderen Berufsbranchen, kann die komprimierte 4-Tage-Woche für manche ArbeitnehmerInnen ein großer Vorteil sein und für andere eben genau das Gegenteil. Auch in US-amerikanischen 4-Tage-Schulen ist Ermüdung während des Schultages und der Woche ein bekanntes Problem. Mit längeren Tagen und mehr ununterbrochener Unterrichtszeit erhielten die Lehrkräfte in der Regel keine längeren Pausenzeiten. Viele LehrerInnen nehmen die längeren Tage gerne in Kauf um einen freien Tag dazuzugewinnen, aber einige LehrerInnen berichteten von Erschöpfung. In einer Studie von Sagness und Salzman (1993) berichten 24% der LehrerInnen über erhöhte Müdigkeit und Stress aufgrund der längeren Tage.

Auch die interviewten Stakeholder sind sich einig, dass die Komprimierung der Unterrichtsstunden nicht für alle in Frage kommen wird. Einige argumentieren, dass die längeren Arbeitstage die Energie und Aufmerksamkeit der LehrerInnen reduzieren und somit auch negative Auswirkungen auf die Lernumgebung haben können. Zudem könnte es für LehrerInnen schwieriger sein, Arbeits- und Freizeitaktivitäten in ihre 4 Arbeitstage zu integrieren, was wiederum stressig sein kann.

7.3.2. Austausch

Isabella Zins ist der Austausch zwischen SchülerInnen und LehrerInnen und den Lehrkräften untereinander sehr wichtig, was sie durch eine Komprimierung bedroht sieht. Die SchülerInnen hätten somit an dem unterrichtsfreien Tag der Lehrkraft nicht die Möglichkeit, sie an der Schule anzutreffen und Lehrkräfte haben an den vier Tagen durch den dichteren Stundenplan weniger Zeit für Supplierungen, interne Kommunikation und Zusammenarbeit. Herr Bock hebt ebenfalls die Wichtigkeit des internen Austausches und der Teamarbeit zur Qualitätssicherung hervor. Teamarbeit stellt dieses Jahr sogar den Schwerpunkt in der Bildungsdirektion dar, mit dem Ziel, dies in die Schulen weiterzutragen. Der Direktorensprecher der BMHS sieht zumindest im Austausch zwischen Lehrer- und Schülerschaft weniger ein Problem, da dies mittlerweile auch über digitale Medien sehr gut funktioniert.

Gruenert (2008) konnte in seiner Studie allerdings feststellen, dass in 4-Tage-Schulen in den USA durch die komprimierte Zeit die Zusammenarbeit der Lehrkräfte verstärkt

werden konnte. Der Austausch von Ideen und Unterrichtsstrategien trug dazu bei, dass mehr PädagogInnen effektive Strategien und Methoden anwenden. Keine Lehrperson existiert isoliert, so dass ihnen in den meisten Schulen Zeit gegeben wurde, um gemeinsam zu arbeiten, zu planen und zu reflektieren. Es ist plausibel, dass die Lehrkräfte mehr Zeit für schulische Arbeit oder Planung haben, wenn sie einen Tag pro Woche ohne Schüler haben. Die Lehrkräfte könnten auch digital mit Kollegen zusammenarbeiten, um ihr Handwerk zu verbessern. Die Gelegenheit zur Zusammenarbeit, die ein ganzer Tag ohne Schüler pro Woche bietet, könnte ein Grund dafür sein, dass LehrerInnen in einer 4-Tage-Schule eine bessere Zusammenarbeit mit ihren KollegInnen empfinden (Vernon 2018). Da in vielen 4-Tage-Schulen die Lehrerschaft auch am fünften Tag präsent sein muss, um sich mit dem Kollegium auszutauschen und gemeinsam Inhalte zu erarbeiten, sind die Ergebnisse nicht zur Gänze mit der Situation in Österreich vergleichbar. Allerdings können Ansätze davon hilfreich in der Umsetzung hierorts sein.

7.3.3. Organisation

Wie bereits in Kapitel 4.4.2.2 erörtert wurde, kann eine 4-Tage-Woche, insbesondere wenn die Mitarbeitenden die Wahl zwischen einem bevorzugten Arbeitszeitmodell (4-Tage-Woche oder 5-Tage-Woche) haben, zu organisatorischen Herausforderungen führen. Insbesondere wenn viele Angestellte an unterschiedlichen Tagen frei haben, gestaltet sich die Koordination von gemeinsamen Terminen als erheblich schwieriger. Die VertreterInnen der AHS sehen die größte Herausforderung in diesem Zusammenhang in der Stundenplanerstellung und weiteren organisatorischen Angelegenheiten. Die Sorge besteht darin, dass der Stundenplan weiterhin pädagogisch sinnvoll bleibt und es für die Administration bereits jetzt herausfordernd ist alle Wünsche zu berücksichtigen. Auch die Organisation von Supplierungen würde laut Direktorensprecherin Isabella Zins durch die Komprimierung schwieriger werden. Die BMHS-VertreterInnen sehen dieses Thema im Gegenzug sehr gelassen, da die Stundenplanerstellung mit einer Software erfolgt und laut ihnen auch bei unterschiedlichen Wünschen und Arbeitszeitmodellen sehr unproblematisch funktioniert.

7.3.4. Unterrichtslänge

Der AHS-Gewerkschaftsvorsitzende bemerkt zudem eine Herausforderung in der Länge der Unterrichtstage und nicht sehr beliebten Ganztagsschulmodellen. Vor allem in ländlicheren Regionen seien die Unterrichtstage oft kürzer, was die Komprimierung der Unterrichtstätigkeiten auf vier Tage nicht für alle Lehrkräfte garantieren kann. Vor allem auch in den Pflichtschulen wird die Unterrichtslänge als Herausforderung gesehen. Bei einer Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung wäre dies weniger problematisch.

7.3.5. Bildungsstruktur in Österreich

Die VertreterInnen der Bildungsdirektion sehen auch verschiedene Probleme dadurch, dass in Österreich vor allem in den ländlicheren Gegenden die Schulen sehr kleinstrukturiert sind und oft auch weit auseinanderliegen. Herr Bock stellt es sich in kleinen Schulen mit wenigen LehrerInnen nicht umsetzbar vor, da hier sehr wenig Spielraum und Flexibilität bleibt. Auch Frau Haidl sieht die kleinen, ländlicheren Schulen als Schwierigkeit, vor allem in Zusammenhang mit der Verfügbarkeit von Unterstützungspersonal, das den LehrerInnen Arbeit abnimmt. Vor allem pädagogisches Unterstützungspersonal gibt es an kleinen Schulen seltener. Wenn Lehrkräfte bei schwierigen SchülerInnen nur wenig Unterstützung erfahren, strapaziert dies nicht nur ihre Zeit, sondern auch ihre psychische Belastbarkeit.

In den Volksschulen besteht vor allem auch das Problem, dass die Lehrpersonen für eine gesamte Klasse zuständig sind und somit auch die Bezugsperson für die Kinder verkörpern. Dass die Lehrkraft am fünften Tag dann nicht anwesend ist, würde mit dem aktuellen System also gar nicht funktionieren. In Österreich sind die Schulen, vor allem in ländlicheren Gegenden oft sehr kleinstrukturiert. Vor allem Pflichtschulen sind oft sehr klein mit wenig Lehrpersonal, was die Ermöglichung eines unterrichtsfreien Tages für die dortigen LehrerInnen kaum möglich macht.

7.3.6. Lehrkräftemangel

Das größte und auch offensichtlichste Hindernis einer 4-Tage-Woche nach dem Modell 4 stellt in den Schulen der Mangel an Lehrkräften dar. Die InterviewpartnerInnen würden sich das Modell für das Lehrpersonal prinzipiell sehr wünschen, halten es aufgrund der aktuellen Situation jedoch für schwer. Der BMHS-Direktorensprecher sieht bereits den Wunsch auf Reduzierung mit Lohnanpassung für eingeschränkt machbar, falls in den Unterrichtsfächern kein Ersatz zu finden ist.

7.4. Rahmenbedingungen

In diesem Kapitel werden die notwendigen Rahmenbedingungen untersucht, die für eine erfolgreiche Umsetzung der 4-Tage-Woche für Lehrkräfte erforderlich sind. Dazu werden sowohl die Perspektiven der InterviewpartnerInnen als auch relevante Literaturquellen herangezogen. Die Analyse konzentriert sich dabei insbesondere auf die Mikro- und Mesoebene des Schulsystems, um die Praktikabilität und Umsetzbarkeit der 4-Tage-Woche aus der Perspektive der direkt betroffenen Akteure zu beleuchten.

7.4.1. Freiwilligkeit für LK

Als Rahmenbedingungen für die Umsetzung der 4-Tage-Woche in komprimierter Form wünschen sich alle Gewerkschaftsvorsitzenden die Entscheidungsfreiheit für die Lehrkräfte. Dieses Modell kann für manche LehrerInnen einen großen Vorteil bringen und auch Herbert Weiß berichtet von seinen Erfahrungen mit einem unterrichtsfreien Tag sehr positiv. Jedoch betont er, dass es auch Lehrpersonen gibt, die sich eher eine Aufteilung ihrer Unterrichtsstunden wünschen, um auch zwischendurch verschnaufen zu können und sich mit KollegInnen unterhalten. Daher wird eine generelle Verpflichtung von Gewerkschaftsseite für eine komprimierte Woche stark abgelehnt. Zu den Modellen mit reduzierter Arbeitszeit wurden keine konkreten Aussagen getroffen. Mit Lohnanpassung ist dies ja bereits Realität, dabei eben auch individuell und bei Bedarf gehandhabt. Modell 4 würde für die Lehrkräfte kaum Nachteile mit sich bringen, da es bei Reduzierung der Unterrichtszeit oder des administrativen Workload (genauere Ausführung folgt in Kapitel 7.4.4.) zu keiner Arbeitsverdichtung, wie in

manch anderen Berufsbranchen kommt. Demnach würden hier die Präferenzen vermutlich weniger stark auseinandergehen wie in den zwei anderen Modellen.

Insgesamt gibt es also PädagogInnen, die von einer komprimierten Arbeitswoche stark profitieren können und ebenso welche, die darunter leiden würden, da die Arbeitszeit verdichtet wird und weniger Regenerationszeit bleibt. Dies wäre bei den Modellen 2 und 4 nicht der Fall, weshalb diese Varianten für alle Lehrkräfte vorteilig sein könnten.

7.4.2. Schulautonomie

Frau Zins, Herr Kimberger, Herr Bock und Herr Gangl erweitern die Rahmenbedingungen um die Forderung, dass auch die Schulen keine Verpflichtungen zu der Umsetzung einer 4-Tage-Woche haben sollten, sondern dies weiterhin schulautonom bleiben soll. Das Anliegen, so viel wie möglich in der Schulautonomie zu belassen wird auch damit argumentiert, argumentieren, dass Schulen aufgrund ihrer unterschiedlichen Strukturen und Ausgangssituationen nicht mit allgemeinen Vorgaben konfrontiert werden sollten, die nicht für alle Schulen umsetzbar wären. Schwierig gestalte es sich beispielsweise bei bestimmten Fächerkombinationen, die hauptsächlich am Nachmittag stattfinden, oder wenn Räumlichkeiten, wie Turnsäle mit anderen Schulen geteilt werden und somit nicht zu jederzeit verfügbar sind. Herr Kimberger vertritt sehr stark die Meinung, dass alles was auf der Schulebene geregelt werden kann, dort bleiben soll und erst wenn dies nicht mehr machbar ist, eine Ebene nach oben gehen soll. Auch die AHS-Direktorensprecherin macht sich große Sorgen bei einer allgemeinen Verpflichtung, was die Administration und Direktion sehr unter Druck setzten würde. Herr Gangl erklärt, dass die schulautonome Umsetzung im BMHS-Bereich bereits Realität ist und je nach Schulform, Schullänge und Ausstattung die 4-Tage-Woche für die Lehrkräfte ermöglicht wird. Wünschenswert sei demnach, dass jede Schule die Freiheit hat, innerhalb ihres eigenen Rahmens eine passende Umsetzungsmöglichkeit zu finden.

7.4.3. Gute und faire Organisation

Zusätzlich ist auch eine gute und faire Organisation nötig. Einerseits wird es vom BMHS-Gewerkschafter notwendig erachtet, dass Lehrkräfte mit einer 5-Tage-Woche keinen Nachteil gegenüber Lehrkräften mit der 4-Tage-Woche haben. Dies bezieht sich vor allem auf die Stundenplanerstellung und die Einteilung für Supplierungen. Nur weil die eine Lehrperson einen Tag mehr da ist und somit flexibler eingeteilt werden kann, soll diese dadurch nicht benachteiligt sein. Herr Bodei erklärte die Lösung deises Problems mithilfe der Einteilung von Supplierbereitschaften zu Beginn des Schulsemesters, wo festgelegt wird, welche Gruppe an Lehrkräften an welchem Tag auf Abruf zuhause ist. Herr Weiß ergänzt die Bedingung, dass auch bei der Einteilung des unterrichtsfreien Tages auf Abwechslung und Fairness geachtet werden muss, sodass nicht beispielsweise eine Lehrkraft jedes Jahr den Freitag freibekommt und eine andere immer den Mittwoch. Die Einteilung der unterrichtsfreien Tage und der Supplierbereitschaften zu Schulbeginn stellt somit eine wichtige Bedingung für Fairness und Funktionalität der 4-Tage-Woche dar.

7.4.4. Entsprechendes Unterstützungspersonal

Für die Gewährleistung einer guten Organisation bei der Umsetzung der 4-Tage-Woche teilt Herr Weiß die Ansicht, dass es erforderlich sein wird, zusätzliches administratives Personal einzustellen. Damit unterstützt er eine der zentralen Forderungen von Herrn Kimberger. Dieser fordert ausdrücklich eine Erhöhung des Unterstützungspersonals sowohl im administrativen als auch im pädagogischen Bereich. Um den bürokratischen Aufwand generell zu reduzieren, plädieren auch Spenger et al. (2019) im Fazit ihrer Studie zu Belastungen von Lehrpersonen neben deutlich mehr administrativem Unterstützungspersonal für eine Entbürokratisierung und Deregulierung der Schule. Den handelnden Personen vor Ort sollte zugetraut werden, die richtigen Entscheidungen zu treffen, ohne durch bürokratische Hürden in ihrer pädagogischen Arbeit eingeschränkt zu werden. Um dies zu erreichen, sollten gesetzliche Freiräume geschaffen werden, "unnötige" Verordnungen und Erlasse zurückgenommen werden und administrative Aufgaben - insbesondere diejenigen, die nicht direkt mit dem Unterricht zu tun haben - auf ein absolutes Minimum reduziert oder ausgelagert werden. Desweiteren braucht es, wie es in anderen, vergleichbaren

Ländern auch der Fall ist, signifikant mehr psychosoziale Unterstützung in den Schulen. Wünschnenswert wäre zusätzliches Personal in Form von Beratungslehrkräften, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen, TherapeutInnen, Legasthenie- und Dyskalkulie-Fachpersonal, StützlehrerInnen und LernberaterInnen. Auch im Bereich der Inklusion besteht Ausbaubedarf im Allgemeinen und mit verhaltensauffälligen SchülerInnen im Speziellen.

7.4.5. Länge des Schultages

In manchen Schulformen, vor allem im Pflichtschulbereich (aber auch teilweise im AHS-Bereich), in denen die Schultage nicht lang genug sein könnten, um allen Lehrkräften mit der Komprimierung den fünften Tag frei zu schaffen, werden mancherorts Veränderungen nötig sein. Frau Haidl hält die verschränkte Ganztagsschule für eine geeignete Lösung, um mehr Flexibilität in der Arbeitszeiteinteilung zu erreichen und damit auch die Komprimierung leichter umsetzbar zu machen. Mit reduzierter Stundenzahl wären keine längeren Unterrichtstage nötig, um die Arbeitszeit auf 4 Tage zu komprimieren. Laut Herrn Weiß erfahren Ganztagsschulen bislang allerdings keine übermäßige Beliebtheit. Diese Umstellung von allen Schulen zu fordern, wird daher auch keine sinnvolle Vorgehensweise darstellen.

7.4.6. Abklärung der Umsetzung

Das Modell der 4-Tage-Woche verlangt auch eine klare Definition des fünften Tages. In der komprimierten Variante wird dies in den meisten Fällen einen rein unterrichtsfreien Tag bedeuten, der nicht zwingend gänzlich als frei betrachtet werden kann. Da die Lehrerarbeitszeit zu einem beträchtlichen Teil auch aus Vor- und Nachbereitung besteht, wird diese Arbeit am fünften Tag in der Woche vermutlich ebenfalls anfallen. Wenn die Arbeitszeit jedoch reduziert wird, wird es auch realistischer den fünften Tag ohne Workload verbringen zu können.

Um einen reibungslosen Austausch und eine erfolgreiche Möglichkeit zur Vertretung zu erreichen, ist es wichtig, zu Beginn mit den Lehrkräften zu klären, wie ihr Tag zuhause gestaltet werden kann. Hierbei sollten Faktoren wie Erreichbarkeit für

SchülerInnen, Eltern und Arbeitgeber sowie die Bereitschaft zur Vertretung an bestimmten Tagen genau abgestimmt werden. Der fünfte Tag würde aus Stakeholder-Sicht in den meisten Fällen eher als Homeoffice-Tag betrachtet werden, anstatt als tatsächlich freier Tag.

7.4.7. Teamarbeit

Das Thema Teamarbeit und Austausch wird von mehreren Befragten auf den unterschiedlichen Ebenen des Bildungssystems geäußert. Der Austausch zwischen SchülerInnen und den LehrerInnen an den unterrichtfreien Tagen kann, wie auch die Interviewpartner aus dem BMHS-Bereich berichten, mittlerweile gut über digitale Medien umgesetzt werden. Zwischen den Lehrkräften ist es natürlich auch möglich, sich digital untereinander auszutauschen, wobei hier einige Stakeholder im persönlichen Kontakt noch einen großen Vorteil sehen. Der Schulqualitätsmanager von Burgenland kann sich in den Volksschulen mehr Teamarbeit, was er sich allerdings auch in allen anderen Schulformen wünscht, als Ermöglichung von mehr Flexibilität für die Einteilung der LehrerInnenarbeitszeit. Eine Aufteilung nach Präferenzen und Stärken für spezielle Unterrichtsfächer unter dem Lehrpersonal, jedoch weiterhin mit einer Hauptlehrperson, hält Herr Bock für eine sinnvolle Entwicklung. Auch Herr Kimberger plädiert für eine Doppelbesetzung in den Volksschulen, was er in Anbetracht des aktuellen Lehrkräftemangels zwar als derzeit flächendeckend nicht realisierbar erachtet, jedoch trotzdem als erstrebenswert ansieht. Dadurch würde auch in den Volksschulen mehr Flexibilität in das System gebracht werden. Spenger et al. (2019) sehen ebenfalls großes Potential im Ausbau des Teamteachings, im Besonderen auch in den Volksschulen, zur Entlastung der LehrerInnen.

Generell wird Teamarbeit, auch in den Beispielen aus US-amerikanischen und den englischen Schulen mit 4-Tage-Modellen, als eine sehr bereichernde Komponente für das Funktionieren dieser Alternativen gesehen. Die Teamarbeit ermöglicht es den LehrerInnen nicht nur flexibler zu werden, sondern auch effizienter und besser. Da in den US-amerikanischen Schulen die LehrerInnen am fünften Tag oftmals ebenfalls in der Schule Vorort sind für den Austausch im Kollegium und berufliche Entwicklung, erklärt sich dadurch auch die starke Zunahme der Teamarbeit in den dazugehörigen

Studien. In den Schulen in Großbritannien wurde die Teamarbeit jedoch auch bei komprimierten 4-Tage-Wochen für die LehrerInnen erfolgreich gestärkt. Vor allem in der Sekundarstufe I arbeiten sie mit Teamteaching, so wie es sich auch Herr Bock und Herr Kimberger wünschen.

Die Bedenken von Frau Zins, dass durch die komprimierte Anwesenheit der PädagogInnen an den Schulen der Austausch und die Schulqualitätsarbeit leiden, ist nicht unbegründet. Bei einer Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung sieht Herr Bock eher die Möglichkeit für Lücken, um Qualitätsarbeit, Teamarbeit und die weiteren gesetzlich eingefordert Pflichten, wie Betreuung und Beratung der SchülerInnen und Elternarbeit, zu ermöglichen (§ 51 SchUG). Aus diesem Grund bevorzugt Herr Bock das Modell 4 der 4-Tage-Woche auch am stärksten. Die Rechercheergebnisse aus dem Unterkapitel 4.6.2.2. zum internen Austausch haben ebenso deutlich gemacht, wie bedeutend es ist, diesen Aspekt in der Umsetzung große Beachtung zu schenken. Demnach stellt die Empfehlung an die Schulen, der Teamarbeit und dem Austausch bewusst Raum einzuräumen und dessen Wichtigkeit auszudrücken, eine nicht außer Acht zu lassende Rahmenbedingung für alle Varianten der 4-Tage-Woche dar.

7.4.8. Lehrerruf

Der Vorsitzende der ARGE-Lehrer macht sich Sorgen über eine öffentliche Diskussion der Lehrerarbeitszeit. Dies ist dadurch begründet, dass der Beruf der LehrerInnen in den vergangenen Jahren medial und öffentlich eher schlecht gemacht wurde und auch Aussagen von PolitikerInnen, die den Fleiß von LehrerInnen und die Härte des Jobs nicht nur nicht entsprechend würdigen sondern eher herabwürdigen. Eine objektive Berichterstattung wäre sowohl vonseiten der Lehrergewerkschaft als auch laut Spenger et al. (2019) eine mehr als legitime Forderung, um nicht nur den aktuellen LehrerInnen die Belastung des schlechten Rufes zu nehmen, sondern auch den Beruf im Allgemeinen wieder mehr Attraktivität und Ansehen zu verleihen.

8. Einschätzungen zur Realisierbarkeit der Modelle

Die Stakeholder wurden ebenfalls zu ihrer Einschätzung der Realisierbarkeit der verschiedenen Modelle der 4-Tage-Woche befragt. Die Meinungen gehen teilweise stark auseinander, doch es lassen sich Tendenzen erkennen, vor allem was die einzelnen Schulformen betrifft.

8.1. Realisierbarkeit der 4-Tage-Woche nach Modell 1

Was die Erreichung einer 4-Tage-Woche für die Lehrkräfte mittels Komprimierung der Unterrichtsstunden betrifft, ist sich die Mehrheit der befragten Stakeholder einig, dass es umsetzbar ist. In diesem Modell würde der fünfte Tag als unterrichtsfreier Tag gesehen werden, der nicht zwingend als frei betrachtet werden kann, da der Workload letztendlich unverändert bleibt.

Dem Gewerkschaftsvorsitzenden und der Direktorensprecherin der AHS erscheint die Komprimierung theoretisch als machbar, jedoch nur begrenzt gesehen, insofern es nicht alle wollen, da laut ihnen sonst der Stundenplan unmöglich zu bauen wird.

Im BMHS-Bereich werden eindeutig die wenigsten Probleme in der Umsetzung einer komprimierten 4-Tage-Woche wahrgenommen, da diese aufgrund der sehr langen Unterrichtstage für viele Lehrkräfte bereits Realität zu sein scheint. Aufgrund der sehr langen Unterrichtstage und der Zweitbeschäftigungen vieler Lehrkräfte, die oft auch Quereinsteiger sind, sind komprimierte Unterrichtsstunden ein vielgenutztes Mittel.

Die angesprochenen Herausforderungen in den Pflichtschulen lassen die Realisierbarkeit der 4-Tage-Woche-Modelle für dortige LehrerInnen am komplexesten wirken. Die Komprimierung halten Kimberger, Bock und Haidl zwar für machbar, allerdings in Kombination mit den in Kapitel 7.4. skizzierten Rahmenbedingungen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Umsetzung einer komprimierten 4-Tage-Woche für Lehrkräfte in den unterschiedlichen Schulbereichen auf Zustimmung, aber auch auf Bedenken stößt. Im BMHS-Bereich scheint die Umsetzung am wenigsten problematisch zu sein, während in den Pflichtschulen die Herausforderungen als am komplexesten wahrgenommen werden. Die Beispiele aus anderen Ländern können auch als Vorbilder in der Umsetzung dienen und zeigen, dass es durchaus machbar ist. Vor allem die Umsetzung in Großbritannien, wo mit vielfältigen Implementierungen

und Strategien gearbeitet wird, um für jede Schulform eine pädagogisch sinnvolle Vorgehensweise zu haben.

8.2. Realisierbarkeit der 4-Tage-Woche nach Modell 2

Die 4-Tage-Woche nach Modell 2, welche eine Reduktion der Arbeitsstunden bei entsprechender Lohnanpassung vorsieht, ist in den Schulen bereits Realität. Diese Regelung ist auch im Dienstrecht verankert. Bei der Herabsetzung der Wochenarbeitszeit auf die Dauer eines Jahres oder mehrere Jahre handelt es sich gemäß BDG § 50a um eine Kann-Bestimmung, die aus beliebigem Anlass angefordert werden kann und die Zustimmung der Dienstbehörde benötigt. Unter bestimmten Bedingungen gibt es gemäß BDG § 50b auch einen Rechtsanspruch in Bezug auf die Betreuung eines Kindes bis zu dessen Schuleintritt. Auch wenn Bedenken seitens der DirektorensprecherInnen im Zusammenhang mit dem zunehmenden Lehrkräftemangel bestehen, was die Gewährung des Teilzeitanspruches, selbst mit Kindern vor Schuleintritt, betrifft, stellt dieses Modell das umsetzbarste dar, da es hierfür bereits dienstrechtliche Verankerungen gibt. Dass die Lehrkräfte aufgrund von Stundenreduzierung automatisch eine 4-Tage-Woche bekommen ist zwar noch nicht garantiert, wird laut den befragten Stakeholder aber bei Möglichkeit und Wunsch auch oft gestattet. Die Gewerkschaftsvertreter und DirektorensprecherInnen bemerken auch die Zunahme an Teilzeitansprüchen. Die Stakeholder führen dies auf verschieden Gründe zurück. Hauptgründe dürften die Überforderung von JunglehrerInnen sein, die oft noch zeitgleich den Master abschließen wollen und auch der stärker werdende Fokus auf eine gute Work-Life-Balance. Auf einen Teil des Lohnes zu verzichten ist jedoch nicht für alle Lehrkräfte eine mögliche Option, vor allem nicht auf Dauer.

8.3. Realisierbarkeit der 4-Tage-Woche nach Modell 4

Das Modell der Stundenreduzierung mit gleichbleibendem Lohn halten die Stakeholder für sehr wünschenswert, vor allem nach der zuletzt erfolgten Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung im aktuellen Dienstrecht. Herr Weiß und Herr Bodei halten eine baldige Realisierung aufgrund des aktuellen Lehrkräftemangels jedoch für unwahrscheinlich. Der BMHS-Gewerkschaftsvorsitzende sieht auch bei dem

Rechtsanspruch auf Teilzeit ohne Lohnausgleich für Eltern bis zum Schuleintritt des Kindes in Fächern, in denen starker Mangel herrscht, eine Erschwernis dies zu gewähren. Ansonsten sind er und Frau Haidl der Ansicht, dass die Reduzierung an sich kein Problem darstellt und das Lohnniveau dabei eine rein politische Entscheidung ist und eben davon abhängt wieviel Geld der Staat zur Verfügung stellen will.

Herr Bock sieht im Modell 4 das größte Potential der Realisierung, da für ihn die Komprimierung an der pädagogisch noch sinnvollen Stundenplanerstellung und der Zeit für Team- und Qualitätsarbeit scheitert. Die Reduzierung ist auch für Herrn Kimberger nicht unwahrscheinlich, zwar durch die Reduzierung bzw. Umverteilung organisatorischer und administrativer Aufgaben, was per se noch keine 4-Tage-Woche erschafft, allerdings ein Schritt in die richtige Richtung, nämlich der Reduzierung der Arbeitsbelastung, ist.

Insgesamt halten die zwei Vertretungen der Bildungsdirektionen die Umsetzung von Modell 4 für machbar, jedoch auch mit Anpassung den Schulformen und Altersgruppen entsprechend. Bei den Vertretern der Gewerkschaften gehen die Meinungen je nach Schulform auseinander. Herr Weiß sieht die Realisierbarkeit aufgrund des Lehrkräftemangels sehr problematisch. Herr Kimberger, als Vertreter der LehrerInnen der Pflichtschulen und auch aller anderen Schulformen, sieht die Reduzierung mittels Unterstützungspersonal nicht nur für machbar sondern für notwendig. Herr Gangl wiederum findet es aufgrund des bereits möglichen Reduktionswunsches aus organisatorischer und umsetzbarer Sicht als absolut machbar, wobei das Lohnniveau eine rein politische Verhandlungssache darstellt.

8.4. Vorgeschlagene Umsetzungsmöglichkeiten

Die Befragten gaben auch einige für sie vorstellbare Varianten der Umsetzung preis, die teilweise auch stark voneinander abweichen. Herr Kimberger will sich nicht nur auf die 4-Tage-Woche versteifen, sondern wünscht sich generell mehr Varianten und flexiblere Modelle für die LehrerInnen. Durch sein Drängen für das Ausbauen des Unterstützungspersonals auf administrativer und auch pädagogischer Ebene, um die LehrerInnen zu entlasten und den Fokus wieder mehr auf ihre tatsächliche Aufgabe, die Pädagogik, richten zu können, wird die Ermöglichung einer Reduktion und somit

das Modell 4 der 4-Tage-Woche ersichtlich. Er erklärt auch, dass in den Bildungsausgaben in Österreich die gesamte Administration von der Putzfrau bis zur Schulleitung eingerechnet wird, was in anderen Ländern meist nicht der Fall sei. Desweiteren habe auch eine Verlagerung der Bildungsausgaben in den tertiären Bereich, die Universitäten stattgefunden, was zu Leiden der Elementarpädagogik und des Schulbereichs geführt habe. Demnach sieht er hier ein großes Potential und es zählt auch zu seinen aktuellen Zielen, vermehrtes Unterstützungspersonal an allen Schulstandort einzubringen. Auch der AHS-Gewerkschafter und die Vertreterin der Bildungsdirektion Kärnten stimmen dem Bedarf an mehr Unterstützungspersonal zu. Frau Haidl denkt dabei auch an Vorreiterländer wie Finnland, die Bildungsstandorte in größeren Einheiten besitzen, wo von der Primarstufe bis zur Matura alles an einem Campus stattfindet. In Österreich, gerade in den ländlicheren Bereichen ist das Schulsystem viel kleinstrukturierter und verstreuter.

Von Herbert Weiß, dem AHS-Gewerkschaftsvorsitzenden, Isabella Zins, der AHS-Direktorensprecherin, Franz Bock, Schulqualitätsmanager in Burgenland, und Beatrice Haidl, Vertreterin der Bildungsdirektion Kärnten, werden auch einige Überlegungen in Zusammenhang mit digitalen Medien geäußert. Vorstellbar wäre das nur für OberstufenschülerInnen ohne Aufsichtspflicht, denen auch bereits selbstständigeres Lernen zuzutrauen ist. Hierbei könnte entweder von der Lehrkraft in Homeoffice an einem Tag in der Woche Unterricht gehalten werden, oder im Nachmittagsunterricht in Wahlpflichtfächern online stattfinden. Beatrice Haidl, als Beauftragte für Digitalisierung, kann sich auch vorgefertigte Onlinekurse bis zu einem gewissen Grad vorstellen. Sie ist der Meinung, dass die Digitalisierung in der Kommunikation in den Schulen eine immer größere Rolle einnehmen wird.

In den Pflichtschulen wird wiederum in Kombination mit verschränkten Ganztagsschulen die Umsetzbarkeit einer komprimierten 4-Tage-Woche laut Haidl und Weiß denkbarer.

Eine weitere Variante, die auch die Umsetzung des Modells 4 der 4-Tage-Woche mit Reduzierung bei vollem Lohnausgleich ermöglichen könnte, wurde von Beatrice Haidl skizziert. Die Überlegung wäre, LehrerInnen generell aus dem Schulstundenmodell herauszunehmen und eine Anwesenheitspflicht von beispielsweise 36 Stunden als Vollzeitbeschäftigung definiert. Die SchülerInnen sind dabei weiterhin fünf Tage anwesend und auch durchgehend betreut und die Lehrkräfte werden unterschiedlich

eingeteilt mit Unterricht, Aufsicht und andere Aufgaben. Ziel dieses Modells ist es, dass LehrerInnen alle Tätigkeiten, als auch Vor- und Nachbereitungen vor Ort innerhalb der Arbeitszeit erledigen und wenn sie nachhause gehen mit der Arbeit fertig sind. Wie viele Studien auch bestätigen, wirkt es sich sehr negativ auf die Lebenszufriedenheit und Burnouterscheinungen aus, wenn man die Arbeit mit nachhause nimmt (Pohl 2010; Zok & Dammasch 2012). Dies ist bei LehrerInnen ja generell der Fall, weshalb die Idee von Frau Haidl, die komplette Arbeitszeit mit beispielsweise 36 Stunden Anwesenheit abzuhaken, in dem Sinne keine so schlechte Idee wäre. Was Gehalt und Anzahl der Arbeitsstunden betrifft, wäre wiederum Verhandlungssache zwischen Gewerkschaft und Ministerium.

9. Diskussion

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse aus den Interviews und der Literatur im Kontext der Forschungsfrage und in Bezug auf den theoretischen Rahmen interpretiert und übersichtlich dargestellt. Desweiteren werden noch mögliche Limitationen der Forschung im zweiten Unterkapitel genannt.

9.1. Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass die Umsetzbarkeit der 4-Tage-Woche für Lehrkräfte in Österreich von den verschiedenen Stakeholdern unterschiedlich eingeschätzt wird. Die Meinungen über die Realisierbarkeit variieren je nach Schulform und zwischen den VertreterInnen der Gewerkschaften, Direktoren und Bildungsdirektionen. Es werden auch die verschiedenen Rahmenbedingungen, die die Umsetzbarkeit beeinflussen können, in die Analyse miteinbezogen.

Modell 4 stößt auf die wenigsten organisatorischen und praktikablen Hürden auf Mikro- und Mesoebene, was ja bereits durch die Praktikabilität von Modell 2 bestätigt werden kann. Hier scheitert es rein auf Makroebene, aufgrund von Mangel an Personal und der politischen Entscheidung über das Lohnniveau. Eine Reduzierung der Arbeitszeit wäre aktuell durch das Abgeben administrativer und organisatorischer Tätigkeiten an Unterstützungspersonal sinnvoll und zeitnah erreichbar. Eine weitere Reduzierung, mit gleichbleibendem Lohn würde als Grundbedingung erstmals mehr Lehrpersonal verlangen, ansonsten müsste auch der Unterricht für die SchülerInnen gekürzt werden oder alternative Betreuung oder Unterrichtsvarianten für die SchülerInnen stattfinden, wie in Großbritannien oder wie auch Frau Haidl skizziert. Ideal wäre es natürlich, wenn der Lehrberuf wieder mehr an Beliebtheit und Ansehen gewinnt. Wenn die Bedingungen für Lehrkräfte und auch deren Ruf in den nächsten Jahren mittels der gestellten Forderungen und Empfehlungen erfüllt werden, könnte dies durchaus geschehen und würde dadurch noch mehr Flexibilität ermöglichen.

Modell 1 benötigt wiederum nicht unbedingt eine Entscheidung auf Makroebene, sondern kann auf der Mesoebene schulautonom behandelt werden. Jedoch würde

es vonnöten sein, um die 4-Tage-Woche allen Lehrkräften zu garantieren, eine dienstrechtlich verankerte Wahlmöglichkeit vorzunehmen und eine Art Checkliste für die Schulen zu erstellen, mithilfe derer die Umsetzung gelingen kann. Da dieses Modell nicht von allen LehrerInnen bevorzugt wird, steht hier die individuelle Entscheidungsfreiheit für die Gewerkschaftsvertreter als zentrale Forderung an.

Auch die Schulautonomie, die für die DirektorensprecherInnen als wichtige Bedingung gilt, ist sinnvoll. Dazu gehört auch, den Schulen bzw. Lehrkräften mehr Freiraum und autonomere Spielräume zu geben. Die Verantwortlichen am Standort wissen am besten, was gut für diesen ist. Es braucht nicht unbedingt mehr Vorgaben, sondern Ermächtigungen, ausreichend Ressourcen und Zusammenarbeit. Um für alle Schulformen und Schulstandorte die passenden Umsetzungsvarianten zu finden, benötigt es gemeinsame Diskussionen. Wenn jene eingebunden werden, die es direkt betrifft, ist die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Umsetzung vermutlich am größten.

Die unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven der Stakeholder, insbesondere in Bezug auf ihre spezifischen Schulformen und Altersgruppen, führen zu unterschiedlichen Bewertungen der Umsetzbarkeit der 4-Tage-Woche. Einige Stakeholder sehen die Umsetzung als notwendig oder sogar bereits umgesetzt, während andere die Komprimierung als begrenzt oder sogar unmöglich betrachten. In der nachfolgenden Tabelle sind die Einschätzungen alle Stakeholder zur Realisierbarkeit der 3 verschiedenen Modellen für einen besseren Überblick in einer Tabelle zusammengefasst dargestellt. Der Grad der Zustimmung ist zudem farblich hinterlegt, wobei rot für nicht machbar, gelb für unsicher und grün für machbar steht.

	Realisierbarkeit Modell 1	Realisierbarkeit Modell 2	Realisierbarkeit Modell 4
AHS-Gewerkschaft	Findet es reizvoll, ist sich nur unsicher ob umsetzbar	Gibt es bereits	Sehr wünschenswert, wegen LK-Mangel aber unwahrscheinlich
AHS-Direktorensprecherin	Prinzipiell machbar, aber nicht wenn es alle wollen	Gibt es bereits	Unwahrscheinlich
Pflichtschul-Gewerkschaft	Gibt es bereits, wollen nicht alle	Gibt es bereits	Reduzierung durch Unterstützungspersonal möglich
BMHS-Gewerkschaft	Gibt es bereits, wollen nicht alle	Gibt es bereits, in manchen Fächern wegen LK-Mangel aktuell nicht mehr immer garantiert	Organisatorisch machbar, Lohnniveau rein politische/ finanzielle Frage
BMHS-Direktorensprecher	In AHS und BMHS machbar	Gibt es bereits	Wünschenswert, aber unwahrscheinlich wegen LK-Mangel
Bildungsdirektion Burgenland	Weniger vorstellbar, nur wenn Stundenplan noch für SuS passt	Gibt es bereits	Gut machbar
Bildungsdirektion Kärnten	Prinzipiell in allen Schulformen möglich, in AHS und VS durch verschränkte Ganztagsschule	Gibt es bereits	Organisatorisch machbar, Lohnniveau rein politische/ finanzielle Frage

Tabelle 1: Überblick zu den Einschätzungen der Interviewpartner zur Realisierbarkeit der jeweiligen Modelle der 4-Tage-Woche (Eigene Darstellung)

9.2. Limitationen der Forschung

Eine Limitation der Forschung ergibt sich dadurch, dass aufgrund des begrenzten Literaturangebots und der begrenzten Anzahl von Schulen, die bereits eine 4-Tage-Woche für LehrerInnen eingeführt haben, nur begrenzte Orientierungsgrundlagen für die Umsetzung der Modelle zur Verfügung stehen. Desweiteren kann es möglicherweise zu Verzerrungen führen, dass bestehende Literatur nicht vollständig auf die 4-Tage-Woche für Lehrkräfte in Österreich anwendbar ist.

In der qualitativen Forschung ergeben sich mit der Auswahl der InterviewpartnerInnen noch Limitationen in der Auswahl der Stichprobe. Es ist möglich, dass die Meinungen und Sichtweisen der ausgewählten Stakeholder nicht repräsentativ für die Meinungen aller Stakeholder im Bildungssystem sind. Weiters kann auch der Self-Selection Bias

eine Auswirkung haben, dadurch, dass nur bestimmte Stakeholder bereit waren, an den Interviews teilzunehmen und dass dies die Ergebnisse beeinflusst. Dies trifft am stärksten bei den Vertretungen der Bildungsdirektionen zu, wo mir die InterviewpartnerInnen zugewiesen wurden. Die Anfrage um Interviews wurde zudem auch an mehrere Bildungsdirektionen verschickt, wobei sich nur VertreterInnen der Bundesländer Kärnten und Burgenland für ein Interview bereit erklärten.

10. Conclusio

Abschließend sollen nun noch einmal die Erkenntnisse, die im Laufe der gesamten Arbeit gewonnen wurden, zusammengefasst präsentiert werden, woraus ein Fazit gezogen wird und anschließend der Ausblick für weitere Forschung erfolgt.

10.1. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Durch viele, in dieser Arbeit erwähnte Quellen lässt sich nachweisen, dass die Arbeitszeit einen bedeutenden Einfluss auf viele Bereiche, wie die Gesundheit, Zufriedenheit und Work-Life-Balance hat. Die Situation von Lehrkräften in Österreich zeigt, dass in diesen Bereichen noch deutlich Luft nach oben besteht. Während in vielen Branchen die Arbeitszeiten immer kürzer und/oder flexibler werden, wurde im Lehrberuf in der letzten Dienstrechtsnovelle noch eine Erhöhung der Unterrichtszeit vorgenommen.

Die Betrachtung der aktuellen Arbeitssituation österreichischer Lehrkräfte ergab zwar, dass Österreichs LehrerInnen im Ländervergleich eine überdurchschnittliche Zufriedenheit und unterdurchschnittliche Stressempfindung aufweisen, die Werte im Vergleich zu anderen Berufen in Österreich und auch alleine für sich doch bedenklich sind. Da österreichische Lehrkräfte im Schnitt auch deutlich mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten, macht es diese Ergebnisse auch relativ nachvollziehbar. Besonders hohes Stressempfinden entsteht durch organisatorische Tätigkeiten, was laut Schmich und Itzlinger-Bruneforth (2019) und auch dem Vertreter der ARGE-Lehrer, Herr Kimberger, sehr einfach durch zusätzliches Unterstützungspersonal und auch durch eine generelle Reduzierung überflüssiger Bürokratie zu lösen wäre. Der Lehrkräftemangel ist ein Attribut, das auch nicht ignoriert werden kann, wobei alternative Arbeitszeitmodelle, wie die 4-Tage-Woche einerseits eine entgegenwirkende Maßnahme darstellen können, andererseits die Umsetzung zu Teilen auch genau an jenem Mangel scheitern kann.

Viele Vorteile, die in den Varianten der 4-Tage-Woche gesehen werden, treffen auch auf die Lehrkräfte und die Schulen zu. Dass zufriedene und ausgeglichene Lehrkräfte auch deutlich besseren Unterricht bieten können, ist auch eine nachvollziehbare Bereicherung und lässt die Sinnhaftigkeit dieser Überlegungen für das System Schule deutlich erkennen. Auch bei den schulspezifischen Herausforderungen waren einige

der Themen bereits nach der Analyse in Kapitel 4 abzusehen, wobei die interviewten Stakeholder einen sehr wertvollen Beitrag zur Erkennung und Einstufung der realen Herausforderungen geleistet haben. Die Wahrnehmungen zu den Herausforderungen variieren auch merklich zwischen den Schulformen, wobei der Pflichtschulbereich die größten Umstellungen für eine sinnvolle und flächendeckende Ermöglichung benötigen würde.

Die gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass das Modell der 4-Tage-Woche sehr vielfältig ist und nicht in allen Bereichen pauschal eingesetzt werden kann und sollte. In jenen Jobs, die rein über die Anwesenheit von Personal funktionieren, kann eine Reduktion nicht wirklich zu gleichbleibender oder höherer Produktion führen und es wird in den meisten Fällen zusätzliches Personal vonnöten sein. Diese Erkenntnis hat sich auch für Bildungseinrichtungen bewahrheitet, da auch hier nur mittels weiterer Umstellungen und innovativen Ideen eine Stundenreduzierung mit gleichbleibendem Lehrpersonal erreicht werden könnte. Einige mögliche Varianten wurden auch von den Stakeholdern skizziert, deren Umsetzung von vielen jedoch noch eher als weit in der Zukunft liegend eingestuft wird (mit Ausnahme der Einführung von mehr Unterstützungspersonal, was auch zeitnah realisierbar scheint).

Als entscheidendster Faktor für die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden mit einem neuen Arbeitszeitmodell, wie der 4-Tage-Woche, stellte sich in der Literaturrecherche die Freiwilligkeit heraus. Diese wird auch von den Stakeholdern als elementar für die Umsetzung betrachtet. Sowohl die Schulautonomie als auch die individuelle Entscheidungsfreiheit der LehrerInnen werden von allen auf Mikro- und Mesoebene agierenden Stakeholdern als Grundvoraussetzung gesehen. Und um die Sorgen der DirektorInnen was die organisatorischen Herausforderungen betrifft, zu reduzieren, scheint zusätzliches Unterstützungspersonal im administrativen Bereich eine sinnvolle Maßnahme zu sein.

Auch wenn es in diesem Bereich noch relativ wenig deutsch- und englischsprachige Literatur zum Orientieren und Übernehmen gibt, scheint diese sich aktuell erst zu verdichten und die 4-Tage-Woche in immer mehr Ländern und schrittweise auch mehr Schulen Anklang zu finden. Daher ist abzusehen, dass sich in den kommenden Jahren dieses Thema noch an Popularität und demnach auch langsam mehr Klarheit gewinnen wird.

10.2. Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Umsetzbarkeit der 4-Tage-Woche für LehrerInnen in Österreich von mehreren Faktoren abhängt und von verschiedenen Stakeholdern unterschiedlich eingeschätzt wird. Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert eine Abwägung der Meinungen und Bedürfnisse aller relevanten Stakeholder und eine Anpassung an die spezifischen Rahmenbedingungen der Schulen. So wie auch im Resümee zur 4-Tage-Woche in anderen Branchen, gilt auch für die Anwendung im Schulsystem, dass es nicht eine Generallösung geben kann, die für alle Schulformen und LehrerInnen passend sein wird. Die Definition von wichtigen Rahmenbedingungen kann jedoch sehr hilfreich für eine erfolgreiche Implementierung sein und den Schulen mehr Zuversicht in der Umsetzung verleihen. Die Bedenken und Sorgen der DirektorInnen so gut es geht zu reduzieren, sollte dabei definitiv die wichtigste Maßnahme sein, denn wenn Subsidiarität weiterhin gelebt werden soll, bleibt die Macht im Endeffekt bei den einzelnen Schulen, ob sie sich die Umsetzung zutrauen oder nicht.

Die 4-Tage-Woche ist allerdings nur eine der Möglichkeiten, um Flexibilisierung zu erreichen, wobei auch andere Arbeitszeitmodelle und Innovationen eine gute und in manchen Fällen eventuell auch bessere Option sein können. Es braucht Varianten und generell mehr flexible Modelle, wie auch die Stakeholder betonen. Es gilt also offen gegenüber dem Wandel zu sein, denn es ist klar, dass der Arbeitsmarkt sich verändert und das System Schule sich davon nicht ausnehmen sollte. Klar ist auch, dass große Veränderungen, vor allem im Bildungssystem nicht von heute auf morgen geschehen, allerdings wird in den kommenden Jahren noch deutlich mehr in die Richtung Flexibilisierung, Digitalisierung und Arbeitszeitverkürzung geschehen. Demnach ist es ratsam, Schritt für Schritt mehr Offenheit und Möglichkeiten dafür zu schaffen.

10.3. Ausblick und Empfehlungen für weitere Forschung

Demnach empfiehlt es sich, noch weitere Arbeitszeitmodelle als Forschungsinteressen in Betracht zu ziehen und deren Vorteile, Herausforderungen und Umsetzungspotentiale zu erörtern. Generell sind flexiblere Modelle und mehr Varianten gefragt, wobei im Zuge der Entwicklungen in der Arbeitswelt in Zukunft immer mehr Möglichkeiten hinzukommen werden. Es ist auch nicht abwegig, in die

Richtung weiterzudenken, auch SchülerInnen eine 4-Tage-Woche zu ermöglichen. Hier gibt es auch in Zusammenhang mit digitalen Medien bereits zahlreiche Optionen, die in der Schulwelt aber erst Anklang finden müssen und die es mit Vorsicht abzuwägen gilt. Da es in dieser Hinsicht noch größere Hürden und Kritiken zu beachten gibt, eröffnet sich damit ein noch viel größeres zu erforschendes Feld.

11. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick zu den Einschätzungen der Interviewpartner zur Realisierbarkeit der jeweiligen Modelle der 4-Tage-Woche (Eigene Darstellung) 66

12. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der durchschnittlichen wöchentliche Arbeitsstunden, (PWT 9.1., 2019) 10
Abbildung 2: Modelle einer 4-Tage-Woche (Dworak, 2022) 13
Abbildung 3: Umfrageergebnisse zu Wunsch nach 4-Tage-Woche (Zapf, 2022) 20
Abbildung 4: Vor- und Nachteile der 4-Tage-Woche nach Modell 1 (Eigene Abbildung) 30
Abbildung 5: Vor- und Nachteile der 4-Tage-Woche nach Modell 2 und 4 (Eigene Abbildung) 30
Abbildung 6: Arbeitszeit der Vollzeitlehrkräfte im Vergleich der 23 teilnehmenden EU-Länder (Schmich & Itzlinger-Bruneforth 2019) 33
Abbildung 7: Verhältnisse zwischen Lehrpersonal und pädagogisch unterstützendem sowie administrativem Personal in den EU-Vergleichsländern (Schmich & Itzlinger-Bruneforth, 2019) 35
Abbildung 8: Unterrichtsbeeinträchtigung durch Mängel im Detail (Schmich & Itzlinger-Bruneforth, 2019) 36
Abbildung 9: Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte (Schmich & Itzlinger-Bruneforth, 2019) 38
Abbildung 10: Zufriedenheit österreichischer Lehrkräfte mit der Berufswahl (Schmich & Itzlinger-Bruneforth, 2019) 39
Abbildung 11: Übersichtskarte der US-Staaten mit 4-Tage-Schulen (Mahnken, 2021) 42

13. Literaturverzeichnis

Amendola, K. L., Weisburd, D., Hamilton, E. E., Jones, G., Slipka, M. (2011). An experimental study of compressed work schedules in policing: Advantages and disadvantages of various shift lengths, Journal of Experimental Criminology, 7, 407-442.

Ammann, M. (2009). Stakeholderpartizipation in der Schule: Ein Beitrag zu einer Organisationstheorie der Schule aus mikropolitischer Perspektive (1. Auflage). Rainer Hampp Verlag. http://www.wiso-net.de/document/EBOK,AEBO__9783866183377336

Apa (Hrsg.). (2019). TALIS-Studie: Österreichs Lehrer fühlen sich im Job zufrieden, aber allein gelassen. https://science.apa.at/power-search/4762611382684251875

Armitage, S. (26. 09. 2022). Long days, long weekends: the four-day week takes off in US schools. The Guardian. https://www.theguardian.com/education/2022/sep/26/four-day-school-week-teachers-students-parents

Bambra, C., Whitehead, M., Sowden, A., Akers, J. & Petticrew, M. (2008). "A hard day's night?" The effects of Compressed Working Week interventions on the health and work-life balance of shift workers: a systematic review. Journal of epidemiology and community health, 62(9), 764–777. https://doi.org/10.1136/jech.2007.067249

Bell, J. L. (2011). Can the 4-day school week work: An analysis of the impact of the 4-day school week on a rural Georgia school district. https://search.proquest.com/openview/f5da0fcd13d6f16ca3ee4161c2761a79/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750

BBC News (Hrsg.) (08.02.2017). What really happened when Swedes tried six-hour days?. BBC News. https://www.bbc.com/news/business-38843341

Ben Laker & Thomas Roulet (2019). Will the 4-Day Workweek Take Hold in Europe? Harvard Business Review. https://www.researchgate.net/profile/ben-laker/publication/337340662_will_the_4-day_workweek_take_hold_in_europe

Bird, R. C. (2009). Four-day work week: old lessons, new questions. Conn. L. Rev., 42, 1059.

Bolt Team (11. Januar 2022). The Four-Day Workweek Is Here To Stay: Moving from Pilot to Permanence. Bolt. https://www.bolt.com/blog/the-future-of-bolts-four-day-work-week

Bromme, R. & Haag, L. (2008). Forschung zur Lehrerpersönlichkeit. In Handbuch der Schulforschung (pp. 803–819). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91095-6_32

Brown, K., Bradley, L., Lingard, H., Townsend, K. & Ling, S. (2011). Labouring for leisure? Achieving work-life balance through compressed working weeks. Annals of Leisure Research, 14(1), 43–59. https://doi.org/10.1080/11745398.2011.575046

Bundesministerium (Hrsg.). (n.A.). Die Bildungsdirektionen. https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/bilref/bdir.html

Bundesministerium (Hrsg.). (2013). Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich: Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst. https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_211/BGBLA_2013_I_211.html

Bundesministerium (Hrsg.). (2022). Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich: 137. Bundesgesetz: Dienstrechts-Novelle 2022. https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2022_I_137/BGBLA_2022_I_137.html

Bundesministerium (Hrsg.). (15.08.2022). Wirtschaftspolitik. https://www.bmf.gv.at/themen/wirtschaftspolitik.html

Bundesministerium (Hrsg.). (01.02.2023). Die Bildungsdirektionen. https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/bilref/bdir.html

Chapman, B. (15. 09. 2022). School Districts Facing Shortages Lure Teachers With Four-Day Weeks. The Wall Street Journal. https://www.wsj.com/articles/school-districts-facing-shortages-lure-teachers-with-four-day-weeks-11663247782

Cooban, A. (2022, 11. August). How the world's biggest four-day workweek trial run changed people's lives. https://edition.cnn.com/2022/08/01/business/4-day-work-week-uk-trial/index.html

Cooley, A. (10.01.2017). East Newton considers adopting four-day school week. The Joplin Globe, http://www.joplinglobe.com/news/local_news/east-newton-considers-adopting-four-day-school-week/article_4ad2697d-696a-53e5-b3a2-62661e6b7e5c.html

Coote, A., Aidan Harper & Alfie Stirling. (2021). The case for a four-day week. http://reparti.free.fr/coote2021.pdf

Curtin, M. (21. 07. 2016). In an 8-Hour Day, the Average Worker Is Productive for This Many Hours. Inc. https://www.inc.com/melanie-curtin/in-an-8-hour-day-the-average-worker-is-productive-for-this-many-hours.html

Dailey, H. B. (2019). Effects of the 4-Day School Week on School Performance Indicators in Missouri High Schools. https://www.bakeru.edu/images/pdf/soe/edd_theses/dailey_heidi.pdf

Der Standard. (Hrsg.). (10.08.2022). Vier-Tage-Woche. https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Vier-Tage-Woche.html

Der Standard (Hrsg.). (04.09.2022). Lehrermangel: Heuer 8.600 Stellen ausgeschrieben. DER STANDARD. https://www.derstandard.at/story/2000138789372/lehrermangel-heuer-8-600-stellen-ausgeschrieben

Donis-Keller, C., & Silvernail, D. L. (2009). Review of Evidence on Four-Day School Week. https://digitalcommons.library.umaine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=mepri

Dorniok. (2015). Vereinbarkeit von Beruf und Familie : Massnahmen zur Work-Life-Balance und ihre Auswirkungen auf Unternehmen und Beschäftigte /. Igel Verlag, RWS.

Dworak, H. (6. 05. 2022). Vier-Tage-Woche - Job-Aufreger: Ab heute könnten Sie freihaben! Krone.at. https://www.krone.at/2700324

Facer, R. L. & Wadsworth, L. (2008). Alternative Work Schedules and Work–Family Balance. Review of Public Personnel Administration, 28(2), 166–177. https://doi.org/10.1177/0734371X08315138

Fay, P. D. (2019). The Four-Day School Week: Teacher Retention and Recruitment, Perceptions, and Achievement. https://search.proquest.com/openview/21319c1d0136f0d8b12632eb2b112cb1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y

Felder-Puig, R., Ramelow, D., Maier, G., & Teutsch, F. (2017). Ergebnisse der WieNGS Lehrer/Innen-Befragung 2017. Wien: Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.

Ferguson, K., Frost, L. & Hall, D. (2012). Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction. Journal of Teaching and Learning, 8(1). https://doi.org/10.22329/jtl.v8i1.2896

Flecker, J., Schönauer, A., Hermann, C., & Allinger, B. (2010). Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit–internationale Beispiele. FORBA-Forschungsbericht, 1.

FlexJobs Job Search Tips and Blog. (2022). 12 Remote and Flexible Companies With a 4-Day Workweek | FlexJobs. https://www.flexjobs.com/blog/post/remote-flexible-companies-with-4-day-workweek/

Francis, R. (2019). Work-Life-Balance: Tipps für einen Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben. Coaching. Primento Digital.

Gewerkschaft öffentlicher Dienst (Hrsg.). (01.02.2023). Positionen und Ziele: Dafür stehen wir, dafür setzen wir uns ein. https://www.goed.at/ueber-uns/positionen-ziele-1

Gillespie, B., Tyrrell, K., Thien, K., Lowry, K. M., Goedken-Abramowitz, M., & Wolfe, K. (2014). Work to Live or Live to Work: The Feasibility of the Shortened Workweek in the United States. https://escholarshare.drake.edu/bitstream/handle/2092/2091/work%20to%20live,%20live%20to%20work.pdf?sequence=1

Green, R. (03.05.2022). Is a Four-Day Workweek the Answer? Verywell Mind. https://www.verywellmind.com/is-a-4-day-workweek-the-answer-5222440

Haraldsson, G. & Kellam, J. (2021). Going public: Iceland's journey to a shorter working week.

Harfmann, M. (23. 09 2022). Wien besonders betroffen: Lehrkräftemangel zeigt gravierende Folgen. ORF.at. https://orf.at/stories/3285029/

Hartman, R. L. & Weaver, K. M. (1977). Four factors influencing conversion to a four-day work week. Human Resource Management, 16(1), 24–27. https://doi.org/10.1002/hrm.3930160104

Hedtke, J. T. (2014). The Four-Day versus the Five-Day School Week: A Comparative Study of South Dakota Schools. North Dakota State University. https://library.ndsu.edu/ir/handle/10365/23230

Hewitt, P. M. & Denny, G. S. (2011). The Four-Day School Week: Impact on Student Academic Performance. Rural Educator, 32(2), 23–31. https://eric.ed.gov/?id=ej987605

Hillert, A., Koch, S. & Lehr, D. (2013). Das Burnout-Phänomen am Beispiel des Lehrerberufs : Paradigmen, Befunde und Perspektiven berufsbezogener Therapie- und Präventionsansätze [Burnout phenomenon exemplified by the teaching profession: paradigms, findings and perspectives of profession-related therapy and prevention approaches]. Der Nervenarzt, 84(7), 806–812. https://doi.org/10.1007/s00115-013-3745-4

Hyatt, E. & Coslor, E. (2018). Compressed lives: how “flexible” are employer-imposed compressed work schedules? Personnel Review, 47(2), 278–293. https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0189

Jenkins, J. M. (2020). Teachers' Experiences with Professional Development when Working in a Four-Day Instructional Week: A Qualitative Case Study. https://search.proquest.com/openview/ac875a385ba44e0efc99c3dfaf26c68a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=44156

Kellam, J. (20.01.2022). Here’s why UK teachers need a four-day week. https://news.trust.org/item/20220120114450-il0zw/

Kellam, J., Stronge, W. & Ryle, J. (2022). A four-day week for schools. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2022/01/4DayWeekSchools-1-1.pdf

Kelly, J. (05. 11. 2019). Microsoft Japan Launched A Four-Day Workweek To Much Success: Is This The Key To Attracting Talent In The Tight U.S. Job Market? Forbes. https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2019/11/05/microsoft-japan-launched-a-four-day-week-work-to-much-success-is-this-the-answer-to-attract-talent-in-the-tight-us-job-market/

Kilburn, M. R., Phillips, A., Gomez, C. J., Mariano, L. T., Doss, C. J., Troxel, W. M., Morton, E. & Estes, K. (2021). Does Four Equal Five? Implementation and Outcomes of the Four-Day School Week. Appendix C. RR-A373-1. RAND Corporation. https://eric.ed.gov/?id=ed615239

Kim, J., Wiggins, M. E. (2011). Family-friendly human resource policy: Is it still working in the public sector?, Public Administration Review, 71, 728-739.

Kontrast Redaktion (26. 09. 2022). Weltweit größter Versuch in Großbritannien: 86 Prozent wollen 4-Tage-Woche beibehalten. Kontrast.at. https://kontrast.at/grossbritannien-4-tage-woche-versuch/

Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung : Grundlagentexte Methoden (5. Aufl.). Grundlagentexte Methoden. Beltz Juventa. https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/leseproben/978-3-7799-6231-1.pdf

Kurier.at (Hrsg.). (06.05.2021). Lehrerausbildung: Reform hat Zahl der Studienanfänger ausgebremst. kurier.at. https://kurier.at/politik/inland/lehrerausbildung-reform-hat-zahl-der-studienanfaenger-ausgebremst/401373458

Ledsom, A. (23. 08. 2021). France Ponders The Idea Of A 32-Hour Work Week. Forbes. https://www.forbes.com/sites/alexledsom/2021/08/23/france-ponders-idea-of-32-hour-working-week/

Lehmann, E. (2022). Von 70 auf 37 Wochenstunden: So hat Österreich in den letzten 150 Jahren die Arbeitszeit verkürzt. https://neuezeit.at/arbeitszeitverkuerzungen-in-oesterreich/

Lung, S. (2009). The four-day work week: But what about Ms. Coke, Ms. Upton, and Ms. Blankenship. https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/conlr42§ion=37

Maag Merki, K., Langer, R. & Altrichter, H. (Hrsg.). (2014). SpringerLink Bücher: Bd. 17. Educational Governance als Forschungsperspektive: Strategien. Methoden. Ansätze. Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19148-5

Mahnken, K. (04.05.2021). Study: Four-Day School Week Harms Learning. https://www.the74million.org/article/schools-that-switched-to-a-four-day-week-saw-learning-reductions-what-does-that-mean-for-the-

McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., Brown, M. & Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture. Social Science Research, 42(2), 283–298. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.10.002

Mitchell, R. K., Agle, B. R., & Wood, D. J. (1997). Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts. Academy of Management Review, 22(4), 853–886.

Morones, A. (18.09.2013). Iowa district reimagines the five-day school week. Education Week, 33(4), 10-11.

Morton, E., Thompson, P., & Kuhfeld, M. (2022). A Multi-State, Student-Level Analysis of the Effects of the Four-Day School Week on Student Achievement and Growth. *EdWorkingPapers. com*.

ORF (Hrsg.). (25.10.2021). Fachkräftemangel: Firmen werden immer flexibler. ORF.at. https://steiermark.orf.at/stories/3127269/

OECD (Hrsg.). (2022), Bildung auf einen Blick 2022, wbv Media, Bielefeld/OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/dd19b10a-de

Österreichjobs.com. (24.01.2022). 4-Tage-Woche: Welche Vorteile ergeben sich für Unternehmen? https://www.oesterreichjobs.com/4-tage-woche/

Ovenden-Hope, T. & Brimacombe, K. (08.02.2022). Teacher wellbeing and workload: Why a work–life balance is essential for the teaching profession : My College. https://my.chartered.college/early-career-hub/teacher-wellbeing-and-workload-why-a-work-life-balance-is-essential-for-the-teaching-profession/

Pohl, E. (2010). Workaholismus: Wenn Arbeit zur Sucht wird. In Keine Panik vor Blackouts (S. 147–151). Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-8932-1_9

Penn World Table (PWT) 9.1 (2019). The Next Generation of the Penn World Table: American Economic Review, 105(10), 3150-3182. www.ggdc.net/pwt

Raworth, K. (2018). Die Donut-Ökonomie: Endlich ein Wirtschaftsmodell, das den Planeten nicht zerstört (2. Auflage). Carl Hanser Verlag.

Reid, K., Dawson, D. (2001). Comparing performance on a simulated 12 hour shift rotation in young and older subjects, Occupational & Environmental Medicine, 58, 58-62.

Rizwan, M., Waseem, A. & Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on Job Performance and Job Satisfaction. International Journal of Learning and Development, 4(2). https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6097

Rothland, Martin (2016): Der Lehrerberuf in der Öffentlichkeit. – In: Rothland, Martin (Hrsg.): Beruf Lehrer/Lehrerin. Ein Studienbuch. – Münster: Waxmann, S. 67-86

Rohr, D. (25. 10. 2022). Quereinstieg und Teilzeit: Bildungsminister startet Joboffensive an Schulen. MeinBezirk.at. https://www.meinbezirk.at/c-politik/bildungsminister-startet-joboffensive-an-schulen_a5671696

Sagness, R. L. & Salzman, S. A. (1993). Evaluation of the Four-Day School Week in Idaho Suburban Schools. https://eric.ed.gov/?id=ed362995

Schaarschmidt, U. (2005). Psychische Belastung im Lehrerberuf. https://www.arbeitsschutz-schulen-nds.de/fileadmin/dateien/psychosoziale_themen/dokumente/psychische_belastung_im_lehrerberuf.pdf

Schmich, J. & Itzlinger-Bruneforth, U. (2019). Talis 2018 (Band 1). Rahmenbedingungen des schulischen Lehrens und Lernens aus Sicht von Lehrkräften und Schulleitungen im internationalen Vergleich. Graz: Leykam.

Schmich, J. & Opriessnig, S. (Hrsg.). (2020). Talis 2018 (Band 2). Rahmenbedingungen des schulischen Lehrens und Lernens aus Sicht von Lehrkräften und Schulleitungen im

internationalen Vergleich. Salzburg: Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation & Entwicklung des österreichischen Schulwesens.

Schultz, V., & Hoffman, A. (2006). The need for a reduced workweek in the United States. In J. Fudge & R. Owens (Eds.), Precarious work, women, and the new economy: The challenge to legal norms (pp. 131-151). Oxford, England: Hart. Senge, P.M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning.

Spenger, J., Katschnig, T., Schrittesser, I. & Wistermayer, L. (2019). Under pressure. https://www.ph-noe.ac.at/fileadmin/root_phnoe/MitarbeiterInnen/Silvia_Zechmeister/Under_pressure_Projektbericht_Mai_2019.pdf

Stahl, H. K. (2003). Voraussetzungen für ein nachhaltig gelungenes Stakeholder-Management. In Werte schaffen (S. 21–47). Gabler Verlag, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-322-91254-1_2

Statista. (2022). Österreich - Meinung zur 4-Tage-Woche 2022 | Statista. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1320256/umfrage/meinung-zur-4-tage-woche-in-oesterreich/

Strauss, V. (12. 02. 2015). Teach For Finland? Why it won’t happen. The Washington Post. https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2015/02/12/teach-for-finland-why-it-wont-happen/

Strazdins, L., Clements, M. S., Korda, R. J., Broom, D. H., & D'Souza, R. M. (2006). Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children's well-being. Journal of Marriage and Family, 68(2), 394-410.

Suter, J., Kowalski, T., Anaya-Montes, M., Chalkley, M., Jacobs, R. & Rodriguez-Santana, I. (2020). The impact of moving to a 12h shift pattern on employee wellbeing: A qualitative study in an acute mental health setting. International journal of nursing studies, 112, 103699. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103699

SWR. (24.10.2022). Arbeitsmarktforscher zur 4-Tage-Woche: "Für die Unternehmen ist es die Lösung des Fachkräftemangels&quot. SWR Aktuell. https://www.swr.de/swraktuell/baden-wuerttemberg/karlsruhe/interview-arbeitsmarktforscher-4-tage-woche-100.html

Tamez-robledo, N. (22. 07. 2022). Can Four-Day School Weeks Keep Teachers From Leaving? EdSurge. https://www.edsurge.com/news/2022-06-22-can-four-day-school-weeks-keep-teachers-from-leaving

Tharp, T. W., Matt, J., & O'Reilly, F. L. (2016). Is the Four-Day School Week Detrimental to Student Success?. *Journal of Education and Training Studies*, *4*(3), 126-132.

Träger, J.-H. & Krüger, R. (2020). Arbeitszeitstrukturen und Ausfallmanagement neu denken. Pflegezeitschrift, 73(3), 13–15. https://doi.org/10.1007/s41906-019-0655-5

Turner, J. S., Finch, K. & Uribe-Zarain, X. (2017). The Economics of a Four-Day School Week: Community and Business Leaders' Perspectives. Applied Economics and Finance, 5(2), 168. https://doi.org/10.11114/aef.v5i2.2947

Twyford, L. (21. 11. 2022). How four-day weeks for the ACT's teachers and nurses would work | Riotact. https://the-riotact.com/how-four-day-weeks-for-the-acts-teachers-and-nurses-would-work/614827

Unger, M., Binder, D., Dibiasi, A., Engleder, J., Schubert, N., Terzieva, B., Thaler, B., Zaussinger, S. & Zucha, V. (2020). Studierenden-Sozialerhebung 2019; Kernbericht. https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5383/1/2020-ihs-report-unger-studierenden-sozialerhebung-2019.pdf

Unilever PLC (Hrsg.). (01.11.2022). Four-day work week trial to start in Australia. Unilever PLC. https://www.unilever.com/news/news-search/2022/fourday-work-week-trial-to-start-in-australia/

Vernon, A. (2018). Teachers' Perceptions of the Impact of a 4-Day Week on School Culture. https://search.proquest.com/openview/8b3042c31530455656292f81cd1ef48a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750

VIENNA.at (Hrsg.). (22.07.2022). Steigender Lehrermangel in einigen Fächern und Regionen. VIENNA.AT. https://www.vienna.at/steigender-lehrermangel-in-einigen-faechern-und-regionen/7496263

Wadsworth, L. L. & Facer, R. L. (2016). Work–Family Balance and Alternative Work Schedules. Public Personnel Management, 45(4), 382–404. https://doi.org/10.1177/0091026016678856

Wadsworth, L. L., Facer, R. L. & Arbon, C. A. (2010). Alternative Work Schedules in Local Government: Cui Bono? Review of Public Personnel Administration, 30(3), 322–340. https://doi.org/10.1177/0734371X10368223

Wernette, J. P. (1968). What about the four-day work week? Human Resource Management, 6(4), 13–17. https://doi.org/10.1002/hrm.3930060404

Williamson, S., Pearce, A., Dickinson, H., Weeratunga, V., & Bucknall, F. (2021). Future of Work Literature Review: Emerging trends and issues.

Wirtschaftskammer Österreich (Hrsg.). (11.03.2020). Arbeitszeit | Regelungen für Unternehmen. https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitszeit.html

WKO (Wirtschaftskammer Österreich) (Hrsg.) (11.03.2020). Arbeitszeit | Regelungen für Unternehmen. https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitszeit.html

WKO (Wirtschaftskammer Österreich) (Hrsg.). (21. 07. 2022). Vier-Tage-Woche als neue Zukunft? https://news.wko.at/news/wien/Vier-Tage-Woche-als-neue-Zukunft-.html

WKO (Wirtschaftskammer Österreich) (Hrsg.) (10.08.2022): Vier-Tage-Woche. https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Vier-Tage-Woche.html

Zapf, M. (27. 09. 2022). Deutschlands Beschäftigte wollen die Vier-Tage-Woche. Capital. https://www.capital.de/karriere/deutschlands-beschaeftigte-wollen-die-vier-tage-woche-32764012.html

Zhou, Liren; Winters, Philip L. (2008): „Empirical Analysis of Compressed Workweek Choices." In: Transportation Research Record: Journal of the Transportation Research Board, 2046 (2008), 1, S. 61–67. DOI: 10.3141/2046-08

Zapf, M. (27. 09 2022). Deutschlands Beschäftigte wollen die Vier-Tage-Woche. Capital. https://www.capital.de/karriere/deutschlands-beschaeftigte-wollen-die-vier-tage-woche-32764012.html

Zok, K. & Dammasch, H. (2012). Flexible Arbeitswelt: Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung. In Fehlzeiten-Report 2012 (S. 39–52). Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9_5

Anhang

Interviewleitfaden

- Was konkret ist Ihr Aufgabenbereich?
- Was sind die Hauptgründe warum Lehrkräfte in Teilzeit gehen?
- Gibt es konkrete Vorhaben um dem Lehrkräftemangel entgegenzuwirken?
- Meine Masterarbeit dreht sich um die 4-Tage-Woche. Dabei gibt es 3 verschiedene Modelle. Einerseits eine Komprimierung der Arbeitszeit, eine Arbeitszeitkürzung mit oder auch ohne Lohnkürzung. Können Sie sich das prinzipiell auch für die Lehrkräfte vorstellen?
- Wie ließe sich die 4-Tage-Woche Ihrer Meinung nach am besten realisierbar gestalten?
- Ein Großteil der Gewerkschaftsvorsitzenden und der DirektorensprecherInnen sieht in der 4-Tage-Woche vorwiegend Vorteile für die Lehrkräfte und denkt, dass diese großen Anklang finden wird. Denken Sie, dass dadurch auch die Attraktivität des Lehrberufs wieder steigen könnte?
- Steht der Lehrkräftemangel einer Umsetzung der 4-Tage-Woche im Weg oder könnte das Modell evtl. auch als Maßnahme dienen um dem entgegenzuwirken?
- Woran scheitert die Umsetzung der 4-Tage-Woche aktuell noch, was für Herausforderungen sehen Sie?
- Halten Sie die Umsetzung der 4-Tage-Woche in allen Schulformen für gleichermaßen machbar und sinnvoll? Warum/nicht?
- Welche Rahmenbedingungen braucht es, um die 4-Tage-Woche für Lehrkräfte umsetzen zu können?

Interview AHS-Gewerkschaftsvorsitzender Herbert Weiß

I: Gut starten wir mit ein paar Einstiegsfragen. Seit wann sind sie eigentlich AHS-Gewerkschaftsvorsitzender

A: Seit 2016 also 6 Jahre inzwischen.

I: Ah okey also schon eine ganze Zeit

A: Ja.

I: Was sind so aktuell auch die Ambitionen der AHS-Gewerkschaft, also was steht da ganz oben?

A: Naja also aus unserer Sicht das Wichtigste wäre die Verbesserung der Ausbildung, weil da haben wir durch die Verlängerung der Ausbildung und nicht gerade Qualitätssteigerung, wirklich Probleme. Und im neuen Dienstrecht sind die jungen Kolleginnen und Kollegen massiv belastet, das haben wir von Anfang an, wie das damals gegen unseren Willen eingeführt worden ist, schon gesagt und das schlägt jetzt immer stärker auf. Und das verstärkt noch den Lehrermangel und die Initiative, die momentan läuft mit „Klasse Job“ kann nur funktionieren, wenn die Bedingungen in der Schule auch passen. Weil sonst werden sich auch keine Quereinsteiger finden und es werden auch keine jungen Lehrer sich das dann antun, wenn die Bedingungen für die jungen Kolleginnen und Kollegen nicht verbessert werden.

I: Inwiefern sind da Verbesserungen vorgesehen?

A: <Lacht> Vorgesehen ist leider noch gar nichts, es ist immer ein mühsamer Kampf. Aber eben diese Initiative ist jetzt eine Gelegenheit für uns das noch einmal stärker in den Fokus zu bringen, weil wir sind da schon lange dran, aber bis jetzt hat man irgendwie so getan als wäre das alles nicht notwendig. Jetzt gibt man endlich zu, dass man ein riesen Problem hat mit der Rekrutierung von Lehrerinnen und Lehrern und insofern müsste man eigentlich erkennen, dass man auch Maßnahmen setzen kann. Mit Werbung allein wird es nicht gehen. Wenn ich das vergleiche mit der Pflege, nur mit der Werbung für die Pflege, wenn die Bedingungen nicht besser sind, dann kann man werben so viel man will, da wird man niemanden finden, zumindest niemand vernünftigen.

I: Was sind generell so die Hauptgründe warum Lehrkräfte zurzeit auch in Teilzeit gehen? Es sind ja sehr viele in Teilzeit aktuell auch.

A: Ja man sagt immer die Work-Life-Balance, da bin ich mir nicht ganz so sicher. Bei den Jungen ist es sicher zum Teil einfach die Überforderung, die sich ergeben würde, wenn sie in Vollzeit wären. Also wenn ich das jetzt vergleiche, früher hat man halt von mir aus für Deutsch und Englisch mit 2 Korrekturfächern 19 Stunden unterrichten müssen in unserem System. Jetzt muss man 22. Und dann kommen noch Tätigkeiten dazu wo man früher noch wenigstens was bekommen hat als Klassenvorstand oder irgendwelche anderen Dinge. Und das sind so viele Belastungen wo die sagen, nein ich möchte leben auch sozusagen. Und dazu kommt noch, dass die älteren Kolleginnen und Kollegen sagen, sie können nicht mehr und reduzieren. Die verzichten

halt auf ein bisschen Geld aber wollen halbwegs gut hoffen auch gesund in die Pension zu kommen und nicht vorher auszubrennen. Also es sind einfach die Belastungen gestiegen und Corona hat noch einmal was dazu beigetragen. Also wir haben sehr viele Fälle von Jüngeren, die sagen unter diesen Bedingungen wollen wir nicht arbeiten. Und wir haben auch viele Ältere, die haben momentan die Möglichkeit im Bereich 60 bis 65 sich auszusuchen wann sie gehen. Und viele die wollten eigentlich bleiben bis zum Schluss aber jetzt unter den Bedingungen nützen sie die erste Chance aus dem System herauszukommen. Und das erhöht den Druck dann noch mehr und dann lädt man den Jungen wieder etwas auf. Und am Schluss bleibt ihnen nichts anderes mehr übrig als zu sagen, ich reduziere weil ich schaffe das sonst nicht mehr.

I: Haben Sie da einen Überblick was die Entwicklung von Burnout und Überarbeitung betrifft?

G: Nein einen Überblick haben wir da nicht aber wir haben natürlich viel mehr Beratungen in die Richtung und viel mehr Anträge, aber das landet natürlich dann mehr bei der Krankenkasse als bei uns aber indirekt kriegt man es dann über die Schulen dann mit weil die Rückmeldungen kommen wie viele KollegInnen einfach momentan nicht eingesetzt werden können oder Anfragen kommen zu uns, ob man mit dem jetzt vorzeitig in Ruhestand oder Pension gehen kann, aber einen Überblick haben wir nicht. Da fehlt uns die Datenlage, die dürften wir glaube ich nicht einmal haben als Gewerkschaft.

I: Okey und gibt es auch konkrete Vorhaben jetzt um dem Lehrkräftemangel entgegenzuwirken?

G: Naja die Initiative vom Ministerium, von der wissen wir eigentlich auch nicht viel mehr, als dass sie halt jetzt mit den Werbekampagnen in allen Bereichen starten wollen. Das war nicht mit uns vorher abgesprochen, ist aber nicht schlimm, das muss man ja nicht mit uns absprechen. Wir haben ihnen halt einige Dinge mitgegeben, wo wir Bedenken haben. Das ist das, wo ich mich in den Medien auch teilweise geäußert habe. Wenn man jetzt von einem neuen Lehrerbild redet, dann suggeriert man, dass das jetzige Lehrerbild nicht passen würde. In Wirklichkeit war aber nicht gemeint, ein neues Lehrerbild, das entwickelt werden soll, sondern dass die Öffentlichkeit mitkriegt, dass das Lehrerbild sich gewandelt hat in den letzten Jahrzehnten. Und da ist die Formulierung halt äußerst ungünstig. Weil das kommt bei den Leuten natürlich so an, aha die wollen jetzt also was ganz anderes, die brauchen uns eh nicht mehr. Also deswegen brauchen‘s ein neues Lehrerbild. Das wird eh glaub ich repariert aber ohne flankierende Maßnahmen wird es nichts bringen. Also bei den QuereinsteigerInnen wissen wir, dass denen einfach zu wenig angerechnet wird damit es für sie halbwegs lukrativ ist, lukrativ ist vielleicht der falsche Ausdruck also zumindest halbwegs erträglich.

I: Ich würd jetzt eh schon bisschen überschwenken zur 4-Tage-Woche, die ist ja in vielen Bereichen mittlerweile immer präsenter. Und können Sie sich das prinzipiell auch für die Lehrkräfte vorstellen?

G: Aso ich kann mir das vorstellen, dass das für manche durchaus lukrativ wäre. Also ich glaube, wenn man das Angebot schaffen könnte, ich bin mir eben nur unsicher ob das wirklich geht, dass man durchaus viele gewinnen könnte, die das gerne hätten. Ob es jetzt wirklich altersbedingt ist, kann ich nicht sagen, aber bei mir war es bei der Entwicklung, dass ich am Anfang meiner Zeit gern möglichst wenig Freistunden gehabt habe dazwischen. Und dann halt früh wieder aus der Schule raus und daheim in Ruhe arbeiten. Und je älter ich geworden bin umso lieber waren mir dann Freistunden, weil ich zwischendurch mal ausspannen konnte, mich mit Kolleginnen und Kollegen unterhalten, oder auch Vorbereitungen machen, die ich mir dann daheim erspare. Also es ist glaube ich von der Lehrperson, wahrscheinlich nicht nur vom Alter, abhängig. Die einen hätten lieber einen kompakten Stundenplan und dann viel Freiheit wann sie ihre restliche Arbeit daheim machen können und die anderen lieber ein bisschen mehr aufgeteilt und dafür bleibt für zuhause weniger beziehungsweise ich komme nicht völlig erschöpft nach Hause und hab in der Schule auch ein bisschen Luft gehabt. Also als Angebot, glaube ich, wäre das eine tolle Sache. Wenn man das realisieren könnte, könnte ich mir durchaus vorstellen, dass das auch bei jungen Leuten die Attraktivität des Berufs erhöht, wenn man ihnen dann halt nicht gleichzeitig wieder etwas hineindrückt. Damit meine ich, wenn dann nicht die Sprechtage, Konferenzen und so weiter an den freien Tagen sind. Weil dann haben sie zwar theoretisch an den Tagen frei, haben aber nichts davon, weil sie dauernd für irgendwelche Dinge herangezogen werden. Also da müsste man sicher sehr genau aufpassen wie das gestaltet wird, aber grundsätzlich halte ich es für eine gute Idee.

I: Mhm

G: Als Angebot

I: Mhm

I: Es gibt ja verschiedene Modelle der 4-Tage-Woche. Also es gibt einerseits das, dass eben die Arbeitstage komprimiert werden auf 4 Tage und dann gibt es ja auch Modelle, wo generell die Arbeitszeiten auch verkürzt werden. Also wo die Arbeitszeit minimiert wird auf weniger Stunden quasi. Aber sie sehen das eher als unwahrscheinlich, dass die Arbeitszeiten minimiert werden sondern eher komprimiert?

G: Also wir kämpfen jetzt schon, dass das beim neuen Dienstrecht minimiert wird, ich bin mir nicht mal sicher, ob man jetzt darauf einsteigt. Aber die letzte Änderung des Dienstrechts war eine deutliche Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung. Und man hat immer so getan als würde man eh nur die Anzahl der Stunden in der Klasse so quasi erhöhen, aber die Gesamtbelastung wäre die gleiche. Das geht sich aber einfach nicht aus, weil wenn ich eine Klasse mehr übernehme, habe ich dementsprechend mehr Vor- und Nachbereitung. Und das können also nur Leute, die in der Praxis nie gearbeitet haben, glauben, dass man, wenn man die Unterrichtverpflichtung erhöht, insgesamt die Arbeitsbelastung gleichlassen kann, das geht nicht. Also man müsste dann wirklich auch reduzieren. Wäre natürlich eine noch bessere Möglichkeit sozusagen für alle, aber in der aktuellen Situation mit dem Lehrermangel hat man das schon als schlagkräftiges Argument, um das abzulehnen. Und auf Dauer kostet es halt

einfach mehr und das ist ja in den Betrieben auch so. Also dort wo ich es kenne gibt es ganz wenig, wo wirklich reduziert wird, sondern es wird ja eher komprimiert. <Lachend> Aber als Gewerkschafter würde ich mir natürlich die Reduzierung wünschen und das würde den Kolleginnen und Kollegen sehr viel helfen. Aber ich glaube nicht, dass ich das in meiner Karriere als Gewerkschafter noch erleben werde.

I: Okay also wie genau ließe sich die 4-Tage-Woche Ihrer Meinung nach realisierbar gestalten?

G: Naja also mit Komprimieren, also auf vier Tage anstatt auf fünf, weil bei uns sind es in der Praxis immer fünf. In der BMHS geht das interessanterweise offensichtlich besser. Die haben sehr oft weniger Unterrichtstage und arbeiten viele davon in der Privatwirtschaft, heißt aber nicht dass sie deswegen in der Schule eine geringere Lehrverpflichtung zu machen hätten, sondern halt auch eine volle. Das ist ja sicher auch eine Frage der Organisation. Wobei man ehrlich sagen muss, es spielt natürlich eine große Rolle, ob ich jetzt auch Kinder im schulpflichtigen Alter habe, die man einfach betreuen oder beaufsichtigen muss, oder ob ich nur Jugendliche oder junge Erwachsene habe und bei denen flexibler dann das gestalten kann. Dann wär‘s ja auch nichts Schlimmes, wenn die mal später kommen. Das geht mit Kindern schonmal von vornherein nicht, dadurch ist man in dem Bereich sicher schon eingeschränkt. Also da muss man dann stark schauen, wie sich das organisatorisch machen lässt und da wird es wahrscheinlich von Seiten der Schulen Wiederstände geben, weil da die Direktion, die Administration sagt ich kann nicht mehr planen, wenn ich die Leute nur an 4 Tagen zur Verfügung habe. Das ist das sicher ein relativ großer organisatorischer Aufwand und da müsste man in dem Bereich wahrscheinlich auch investieren, also das administrative Personal aufstocken, damit man das bewältigen kann. Also wird man sicher Modelle finden, aber es ist halt nicht so einfach. Ich kenne das aus meiner eigenen Schule. Wir haben sehr viele gemischte Klassen, wo sehr viele Koppelungen dadurch entstehen. Und da hören wir ständig es ist der Stundenplan praktisch nicht mehr zu bauen. Wir haben aber noch keine 4-Tage-Woche. Aber es gibt natürlich ein paar Kolleginnen und Kollegen, die dann reduziert haben, die dann schon einen freien Tag haben. Also grundsätzlich halte ich es für gut. Aber bei den organisatorischen Herausforderungen, da müsste man sich einiges überlegen, wie man das bewerkstelligen kann.

I: Und wie ist Ihre Einschätzung, also haben bereits viele eine 4-Tage-Woche? Ich hab gehört, dass das eher auch je älter die Lehrkräfte sind, desto eher wird ihnen die 4-Tage-Woche auch möglich gemacht.

G: Naja also bei uns im AHS-Bereich kenn ich es eigentlich nur bei Reduktionen, dann hat man zwar die Reduktion der Arbeitszeit aber mit dem Nachteil, dass man auch weniger verdient. Und da ist es wahrscheinlich auch teilweise bei den Jungen, die schauen dass sie halt gut über die Runden kommen und dafür hab ich ein bisschen Zeit für mich, also die lösen das auf die Art. Aber mit einer Vollbeschäftigung kenne ich das im AHS-Bereich praktisch gar nicht, also das sind ganz ganz seltene Ausnahmen. Im BMHS-Bereich gibt’s das nicht so wenig. Ich glaub dass das teilweise

daran liegt, dass die Jugendlichen dort sowieso fast den ganzen Tag in der Schule sind und dann kann ich natürlich leichter den einen Lehrer an dem einen Tag bis 16 Uhr dalassen und dafür braucht er am nächsten Tag nicht kommen. Das ist bei uns mit den weit noch nicht flächendeckenden Ganztagsschulen nicht so möglich. Momentan gibt's sehr viele Angebote mit Ganztagsschule, aber sie werden gar nicht so angenommen. Also ich halte das für aufgebauscht, die Forderung das so stark aufzublasen. In unserer Schule haben wir eine Tagesbetreuung, die angeboten wird, die geht eigentlich ganz gut. Die ist jetzt durch Corona ein bisschen zurückgegangen, aber die verschränkte Ganztagsschule ist kein Erfolgsmodell momentan. Also da kriegen wir, wenn's gut ist, pro Jahrgang eine Klasse zusammen. Mehr Bedarf ist einfach nicht vorhanden, zumindest nicht in dem Bereich, wo ich bin. Und man hört das, dass das im ländlichen Bereich oft viel stärker noch ist. Also da ist man natürlich dann auf eine kürzere Zeit festgelegt und dann geht sich das möglicherweise gar nicht aus, dass man einen Lehrer, der vollbeschäftigt ist, an allen vier Tagen einsetzen kann und an dem fünften Tag Zuhause. Das geht sicher mit Oberstufenschülerinnen deutlich leichter als mit Unterstufe oder gar in der Volksschule.

I: Was erscheint Ihnen an der Umsetzung der 4-Tage-Woche noch am herausforderndsten oder herausfordernd?

G: Also ich glaube dass es einfach die organisatorische Sache ist, wie kann man den Stundenplan oder die 4-Tage-Woche für die Schule umsetzen. Für die Personalvertretungen in den Schulen, die bei den Diensteinteilungen mitreden, wird das sicher auch eine Herausforderung, dass man das einigermaßen gerecht verteilt. Weil ich habe das als Junger miterlebt, ich habe halt den freien Tag nehmen müssen der mir angeboten wurde. Und die älteren Kollegen, die halt mit der Direktion sich gut gestellt haben, die haben sich den freien Tag vielleicht den Freitag oder Montag ausgesucht, für ein verlängertes Wochenende. Also da würde es sicher Herausforderungen geben für die Standesvertretungen, ein halbwegs gerechtes Modell herauszubringen, wo man das vielleicht auch rotieren lässt, dass nicht jeder immer den Freitag hat. Aber ich muss sagen, ich hab dann zwischendurch mitten in der Woche einen freien Tag gehabt, hat mir auch sehr gut gefallen. Und dann hab ich den Montag bekommen, das hatte den großen Vorteil, dass das Wochenende für mich bei den Vorbereitungen entlastet war und hab das dann immer erst am Montag gemacht. Also man hätte als Lehrer mehr Freiheiten und insofern sind auch die Tage in der Nähe des Wochenendes angenehm aber grundsätzlich ist ein Tag in der Mitte, wo man mal durchschnaufen kann und Vorbereitungen machen, auch eine gute Sache. Man darf ja nicht vergessen, dass 4-Tage-Woche in dem Fall heißt, ich hab halt drei Tage zur Verfügung wirklich da zu jonglieren aber nur mit den 4 Tagen allein auszukommen, bei einer Vollbeschäftigung, halte ich zumindest bei Schularbeitsfächern für unrealistisch.

I: Meinen Sie jetzt dann auch Nachbereitungszeiten, Vorbereitungszeiten?

G: Genau, Vor und Nachbereitungszeiten, ja.

I: Mhm, das wär auch schon quasi meine nächste Frage gewesen_.

G: Ja das war eigentlich grundsätzlich für mich als Lehrer nie ein Problem. Jetzt unterrichte ich fast nicht mehr, das geht dann nebenbei mit, hätt ich gesagt. Aber das war für mich klar, dass ich auf der einen Seite mehr Freiheiten hab, weil ich halt weniger Stunden in der Schule verbringen muss als ein anderer im Büro, auf der anderen Seite aber durchaus auch viele Wochenenden mit Korrekturen verbracht habe. Und dafür habe ich ein anderes Mal wieder bisschen mehr Luft gehabt. Also das ist, glaube ich, für die meisten, die diesen Beruf anstreben, ist das schon bewusst, dass man nicht die ganzen Ferien und die ganzen Wochenenden wirklich immer frei hat.

I: Mhm, Sie haben vorher schon eine nächste Frage quasi beantwortet, wollen Sie vielleicht nochmal kurz zusammenfassen welche Vorteile Sie für Lehrkräfte sehen in der 4-Tage-Woche?

G: Naja ich seh einfach den großen Vorteil, dass man flexibler umgehen kann mit seiner Arbeitszeitgestaltung. Also man wird in vielen Fällen vielleicht den fünften Tag gar nicht als freien Tag haben, aber man kann ruhiger seine Arbeiten angehen und kann es sich besser einteilen. Das ist für mich, glaube ich, der große Vorteil. Und für viele wär‘s wahrscheinlich ein Vorteil, der sich automatisch ergeben würde, dass die 4 Tage kompakter gestaltet sind und genau das ist für mich aber das Argument, dass das nicht für alle verpflichtend sein sollte, sondern für die, die dieses Modell gerne hätten. Weil andere vielleicht aus Belastungsgründen ein bisschen mehr Aufteilung sich wünschen und sagen, nein mir macht das nichts wenn ich fünfmal die Woche in die Schule gehe aber dafür komme ich nicht nach dem vierten Tag völlig erledigt nachhause.

I: Mhm, gut. Sehen Sie auch Vorteile für Schüler oder für die Schule?

G: Eigentlich nicht <lacht>. Wenn man nicht für die Schüler das umstellen würde, wobei ich unsicher bin, ob es geht. Das ginge halt im Oberstufenbereich durchaus möglicherweise, aber da muss man dann halt schauen, ob man nicht flexiblere Modelle braucht, dass man die Stunden unterbringt, also von mir aus teilweise Verlagerung in virtuelle Dinge. Aber so weit sind wir glaub ich noch lange nicht. Für die Schule an sich, fürchte ich, gibt es nicht gar so viele Vorteile, eher aus organisatorischen Gründen so wie wir es vorher gehabt haben eher Nachteile

I: Mhm, welche Nachteile würden sie da nennen?

G: Ja eben die Diensteinteilung, oder (-). Ja bei der ganzen Planung von irgendwelchen Dingen wird man aufpassen müssen halt auch weil die freien Tage sich ja auch eben so, wie wir vorher gesagt haben, auf Konferenzen Elternsprechtag auswirken. Ja und wenn ich zwar theoretisch einen Tag frei hab, aber in der Praxis den eh immer in der Schule verbringe, dann wird sich auch niemand finden, der sich das Modell aussucht. Also für die Schule glaube ich (--) also fällt mir nichts ein, wo ich sage, da können sie wirklich profitieren. Für die Lehrkräfte durchaus, die sich das wünschen.

I: Mhm und dann eine letzte Frage noch: Denken Sie, dass die Umstellung auf die 4-Tage-Woche auch einen Einfluss auf den Lehrkräftemangel haben könnte?

G: Ja könnt ich mir vorstellen, dass Leute, dieses Modell als Junge wählen würden, weil sie froh sind über einen komprimierten Stundenplan kein Problem haben auch zehn Unterrichtsstunden an einem Tag zu haben, wenn dazwischen noch Zeit zum Mittagessen ist oder irgendwas. Und dafür hab ich einen freien Tag und kann mir meine restliche Arbeit frei einteilen, ob ich jetzt noch in die Nacht hineinarbeite oder wirklich nur den Tag dafür nütze. Da könnte ich mir das schon vorstellen, dass das bei Jungen ein Argument ist das zu machen. Und wenn man an QuereinsteigerInnen denkt, die gar nicht Vollzeit arbeiten wollen, sondern nur 50%, käme ich mit zwei Tagen in der Schule aus und könnte meinen Zweitberuf auch gut unterbringen. Also ich könnte mir durchaus vorstellen, dass das auch bei der Rekrutierung einen Vorteil bringt. Aber das müsste man natürlich ausprobieren.

Interview Isabella Zins Direktorensprecherin AHS

I: Seit wann sind Sie Direktorensprecherin der AHS?

A: Seit 2018 glaub ich.

I: Ok, mit welchen Themen beschäftigen Sie sich aktuell?

A: Das ist ein breites Feld. Von Reifeprüfungsbestimmungen, Corona-Regelungen bis hin zu Blackout-Plänen und Energiesparen. Wir haben auch regelmäßige Meetings online und da wird dann auch ein Paper erarbeitet, was dann auch dem Ministerium kommuniziert wird. Also man hört auch auf unsere Expertise. Heißt aber nicht dass wir alles erreichen, was wir wünschen.

I: Ich habe auch gelesen, dass Sie sich auch schon einige Male zum Lehrkräftemangel geäußert haben, was ja auch zum Teil daran liegt, dass viele Lehrkräfte in Teilzeit gehen. Was sehen Sie da für Begründungen?

A: Natürlich ist bei dem Beruf auch die Vereinbarkeit mit der Familie eine Möglichkeit in Teilzeit zu gehen, wo es dann auch möglich ist mit einer Teilverpflichtung. Es geht schon hauptsächlich um die Kindererziehung meiner Wahrnehmung nach aber es geht schon auch, wie ich es in meinem Kollegium auch höre, um die Gesamtbelastung. Vor allem in Fächern mit viel Korrekturaufwand, dass man da dann doch auch die Lebensqualität für sich als wichtig empfindet. Also Vereinbarkeit mit der Familie und auch Belastungsfaktoren und Work-Life-Balance würde ich jetzt mal sagen.

I: Okey und gibt es da schon Vorhaben dem Lehrkräftemangel entgegenzuwirken?

A: Uns Direktoren ist es wichtig, dass eine gute Einstiegsphase ermöglicht wird, weil das aus unserer Sicht ein großer Knackpunkt ist. Wir haben das Unterrichtspraktikum deutlich besser gefunden als jetzt die Induktionsphase, weil da oft einfach viel weniger Zeit für gemeinsame Gespräche und gegenseitiges Hospitieren bleibt, wenn beide quasi voll unterrichten. Also da gehört echt noch viel optimiert aus meiner Sicht. Die neue Lehrverpflichtung hat es auch echt in sich. Das klingt für Außenstehende nach nichts, ja 17 Deutschstunden was ist das schon, aber wenn man da Vorbereitung und Korrekturen miteinberechnet dann hat es das ordentlich in sich. Und die neuen Lehrer müssen ja dann 22 gehaltene Stunden unterrichten. Das heißt, das sind dann 1-2 Deutschklassen mehr, wenn ich es jetzt nur für Deutsch sehe. Also das ist schon heftig, als Junglehrer eine volle Lehrverpflichtung mit diesem Ausmaß zu schaffen. Aber man braucht natürlich die Lehrer und hofft dadurch den Lehrermangel abzufedern, aber auf der anderen Seite besteht dann die Gefahr dass uns die Junglehrer ausbrennen und dann die Schule verlassen nach 1-2 Jahren und das kann auch nicht im Sinne des Erfinders sein.

Merken Sie da viel mit Burnout und Überarbeitung?

A: Also wir an unserer Schule haben sehr viel Unterstützungsmöglichkeiten und wo wir gegenseitig sehr aufeinander achten. Aber von anderen höre ich das schon, dass das mehr wird, dass Kollegen nach dem Einstiegsjahr sagen, eigentlich ist das doch nicht meins. Und das ist halt schade, nach der langen Ausbildung.

I: Mhmm, absolut.

A: Auch die verlängerte Lehrerausbildung, das haben wir natürlich auch kritisch gesehen. Vor allem auch für VolksschullehrerInnen, das war, denke ich mir, halt eben auch ein Asset, dass die Ausbildung eben nicht so lange war, dass viele auch deswegen diesen Beruf ergriffen haben. Aber da tut sich jetzt schon was.

I: Um mehr zum Thema 4-Tage-Woche zu kommen, können Sie sich das prinzipiell auch für Lehrkräfte vorstellen in Österreich?

A: Also bei einer vollen Lehrverpflichtung, es klingt natürlich reizvoll. Theoretisch möglich ist es auch mit 22 Stunden, 5-6 Stunden an vier Tagen ist ja schon noch machbar. Das Problem ist halt, sobald man das einzelnen gewährt, wollen das alle. Und pädagogisch sinnvoll ist es dann nicht mehr, weil der Stundenplan ist dann total schwierig zu bauen. Stundenpläne zu erstellen ist für die Administratoren und Direktionen immer so der Knackpunkt im Jahr, weil es natürlich Wünsche gibt und man auch schaut auf die Lebenssituationen zu achten aber gleichzeitig auch auf die Schulkassen, dass der Stundenplan sinnvoll ist. Und das wäre einerseits schwierig und auf der anderen Seite die pädagogische Sinnhaftigkeit. Also wenn man nicht da ist, kriegt man auch nicht alles mit, Schüler kommen und wollen mit dem Lehrer sprechen und der ist nicht da, also es ist irgendwie schwieriger zu organisieren. Also es ist schon ein reizvoller Gedanke. Es bringt natürlich einen Vorteil für den einzelnen, für die Lebensqualität, das verstehe ich schon, aber für das System sehe ich jetzt eher Nachteile als Vorteile. Ich kann Ihnen ein Beispiel nennen, also man hat einen freien

Tag wenn man dreiviertel Lehrverpflichtung hat. Und ich hab das einmal einer Kollegin gewährt aufgrund einer sehr schwierigen familiären Situation. Aber das weckt sofort Begehrlichkeit und dann muss man halt rechtfertigen können warum es da gegangen ist und bei anderen wieder nicht, die auch eine schwierige Situation haben. Also wenn dann muss es für alle eine Möglichkeit geben und das würden sicher viele haben wollen und dann ist es organisatorisch wirklich sehr schwierig einen guten Stundenplan zu basteln. Und eben mit den Folgen, wo dann die Kommunikation untereinander nicht mehr so gut ist und auch bei Supplierungen. Wenn dann alle an den 4 Tagen so vollgepflastert sind und gar keine Freistunden haben, dann ist das nicht mehr leicht einteilbar. Und dann haben auch die Kollegen nicht die Zeit in den Freistunden was zu besprechen miteinander. Dann kommt jeder mit seinem Packerl, unterrichtet und geht wieder. Und das ist einfach nicht im Sinne einer modernen Schule, wo einfach sehr viel Kommunikation und Zusammenarbeit notwendig ist.

I: Ja es gibt ja verschiedene Modelle der 4-Tage-woche. Aber ich schätze mal, dass Ihrer Sicht nach die komprimierte Variante noch am ehesten_

A: Genau, also was ich mir schon vorstellen könnte, der Unterrichtstag dauert ja 9 Stunden. Dass man sagt, wenn Kollegen da einen langen Tag haben, dass man da das dann ermöglicht mit 4 Tagen. Weil das wollen sicher nicht alle und bei manchen ergibt es sich ganz gut. Dass man da dann flexibler ist, das kann ich mir schon vorstellen. Aber als Modell für alle und die Schulleitung und der Administrator müssen schauen, dass sie das irgendwie unterbringen, das kann ich mir nicht vorstellen.

I: Ich hab bisher so wahrgenommen, dass das Modell eh nicht alle wollen, weil manche mögen es eh lieber entspannter mit ein paar Pausen dazwischen und andere vielleicht komprimierter. Also da wird es sicher auch beides geben.

A: Also was sicher schon auch denkbar ist, wir haben es gemerkt in den Oberstufen jetzt, dass dieses Distance Learning da schon auch gut funktioniert hat. Grundsätzlich bei einzelnen Unterrichtssequenzen, zum Beispiel im Nachmittagsunterricht in Wahlpflichtfächern oderso, ist das durchaus vorstellbar. Also dass man zum Beispiel sagt, 4 Tage Anwesenheit in der Schule, aber an einem Tag den Unterricht von Zuhause aus über Videokonferenzen. Es gibt sicher da Modelle, die man sich vorstellen kann.

I: Hat das bei LehrerInnen in Ihrer Schule Anklang gefunden?

A: Im Grunde hat das bei manchen Dingen schon ganz gut funktioniert, wenn die SchülerInnen da untereinander etwas erarbeitet haben. Aber ich weiß natürlich, dass der Begriff insgesamt, wenn man nur vorm Computer sitzt, belastend ist. Aber Projektunterricht, zum Beispiel, könnte durchaus so erfolgen, aber in der Oberstufe eher. In den BHS-Schulen ist es durchaus so, dass die Lehrkräfte teilweise nur an drei oder vier Tagen kommen, aber das ergibt sich dadurch, dass die ja oft einen Beruf haben und die Schule dann nur als zweites Standbein. Und die haben dann halt ganz lange Tage und sind dafür nur drei Tage oderso da. Also da ist das eine ganz andere Situation als bei uns.

I: Und was sehen Sie da für Schüler und für die Schule für Vorteile oder Nachteile?

A: Also für die Lehrer sicher eher Vorteile, das haben wir ja bereits besprochen. Auch aus Gedanken des Klimaschutzes was die Fahrtenminimierung betrifft sicher nicht schlecht. Für Schüler eher Nachteile, weil sie ja dann die Lehrer nicht so erreichen. Wobei man natürlich sagen kann, okey, das würde dann über Teams auch gehen. Aber dann ist halt wieder die Frage, ist der freie Tag dann ein Arbeitstag zuhause oder was ist das genau. Ist der Kollege dann verpflichtet erreichbar zu sein, also da müsste man sich halt Modelle überlegen, dass die Erreichbarkeit dann trotzdem gegeben ist, auch wenn der zuhause ist. Aber wie gesagt, die Unterrichtszeit ist halt der Fokus der Lehrtätigkeit und alles was man halt zusätzlich vor- und nachbereitet ist halt drum herum angesiedelt. Der Vorteil ist, man kann es sich flexibel einteilen, der Nachteil ist, dass man dann halt oft an den Abenden sitzt oder am Wochenende.

I: Genau, ja.

A: Also für die Schule sehe ich es eher nachteilig, bis auf die Lebensqualität der Kollegen, die mir natürlich schon wichtig ist als Direktorin, aber von der Schulorganisation und der mangelnden Kommunikation, die davon bedingt wäre, sehe ich es eher negativ.

I: Okey und denken Sie, dass die Option auf eine 4-Tage-Woche Auswirkungen auf den Lehrkräftemangel haben könnte?

A: Also flexiblere Modelle, wie immer die ausschauen, könnte ich mir schon vorstellen, dass das ein Faktor ist, der dann mitspielt. Dass man zum Beispiel sagt, die Vor- und Nachbereitungszeiten sind dann halt an einen Homeofficetag geknüpft. Ja, ist bisschen schwierig das Thema. Aber ich glaube mit dem allein wird sicher kein Lehrermangel zu beheben sein, aber grundsätzlich flexiblere Modelle kann ich mir schon vorstellen, ja.

I: Okay

A: Also das einzige was ich mir vorstellen kann, ist, dass durch einen langen Tag inklusive Nachmittag das ermöglicht wird, wenn es sich ergibt vom Stundenplan aber nicht als Forderung die erfüllt werden muss.

I: Also Sie stehen der 4-Tage-Woche da eher kritisch gegenüber?

A: Ja eher kritisch. Es wäre sicher durchaus mal interessant eine Flexibilität sich zu überlegen, wichtig ist halt, dass daraus ein Rahmen wird der gerecht ist. Dass halt nicht jedes Jahr die Diskussion ausbricht, warum hat der es so und ich so. Also was halt möglich ist im Rahmen des Systems, aber das müsste man mit der Gewerkschaft sich anschauen.

Interview Wolfgang Bodei Direktorensprecher BMHS

I: Lehrkräftemangel ist ja aktuell ein großes Thema für alle Schulformen. In den meisten Schulen hat das ja auch damit zu tun dass viele in Teilzeit sind. Ist das bei euch auch ein Thema?

A: Ja, das auch. Die Work-Life-Balance ist da ein Phänomen seit einigen Jahren, die schlägt da stark durch. Die Kollegen aus dem allgemeinbildenden Bereich, die an den Hochschulen studiert haben, sind sehr stark beeinflusst von dieser Work-Life-Balance. Ich hatte auch an meiner Schule einen Deutschlehrer, der sagte, er hat jetzt ein Haus gebaut und eine Familie gegründet, aber mehr als 12-13 Stunden will er nicht arbeiten. Ich hab ihn gefragt, ob er nicht eine Vollbeschäftigung möchte, wenn er jetzt Haus gebaut hat. Tja und die Work-Life-Balance, die steht da trotzdem ganz oben. Und damit tun sich SchulleiterInnen grade auch sehr schwer, weil für 2 vollangestellte Lehrkräfte brauche ich jetzt mittlerweile drei Personen.

I: Können Sie sich die 4-Tage-Woche grundsätzlich auch für Lehrkräfte an der BMHS vorstellen?

A: Das sehe ich absolut realisierbar. Das ist eine Sache der Einteilung, vom Stundenplan auch eher. Da sind ja 23-24 Unterrichtsstunden zu absolvieren, das könnte man auch an drei Tage abhaken. Im AHS-Bereich ist der Nachmittagsunterricht zwar auch gegeben, aber eher nur in der Oberstufe. Aber an 4 Tagen müsste sich das schon auf alle Fälle ausgehen.

I: Bei der 4-Tage-Woche gibt es dann ja auch verschiedene Modelle, einmal wo die Arbeitszeit komprimiert wird und einmal wo die Arbeitszeiten zusätzlich auch gekürzt werden. Welches Modell würden sie da eher sehen in der Schule?

A: Das ist natürlich jetzt die Frage, habe ich genügend Lehrkräfte. Schön wäre es natürlich schon, wenn wir die Stunden kürzen könnten und dann einfach mehr Lehrkräfte eingestellt werden. Das wäre schön, denn da hätten auch die Lehrkräfte mehr Qualität. Die Freizeit wird nicht hereingearbeitet, sondern die Arbeitsbelastung der anderen 4 Tage bleibt gleich und man bekommt einen freien Tag dazu. Aber mit der Problematik, dem aktuellen Lehrermangel wird es das wahrscheinlich leider nicht spielen. Daher denke ich eher, dass die Arbeitsstunden nur komprimiert werden. Schön wäre die andere Lösung, aber das wird es denke ich nicht spielen.

I: Denken Sie, dass das Angebot einer 4-Tage-Woche auch mehr Lehrkräfte anlocken könnte?

A: Ich bin mir sicher, dass die 4-Tage-Woche für Lehrkräfte sicher attraktiver ist. Ich bin davon überzeugt, dass das attraktiver ist. Denn das bedeutet, ich habe diesen fünften Tag, der dann unterrichtsfrei ist. Unterrichtsfrei bedeutet nicht, dass die Lehrperson jede Woche an dem Tag einen Ausflug machen wird, sondern ich glaube eher, dass diese Person an dem Tag dann einen gemütlicheren Tagesstart hinlegt, wo man dann vielleicht erst um 8:00 frühstückt und dann sitzt man in seinem Zuhause und

macht gewisse Unterrichtsvorbereitungen, vielleicht manchmal auch Erledigungen, man kann sich da Arzttermine hinlegen und muss dann nicht extra in der Arbeitszeit fehlen. All diese Tätigkeiten kann man da unterbringen aber auch Arbeit für die Schule erledigen, Tests vorbereiten, Hausarbeiten verbessern etc. Und das wäre dann eine Art Homeoffice. Und ich denke das wäre der Mehrwert daraus, dass die Lehrkräfte auch mal gemütlich im Schlafmantel mit einer Tasse Kaffee eine Schularbeit korrigieren können. Ich glaube das ist ein anderes Arbeitsklima, das dadurch entsteht und das wäre schon eine Verbesserung.

I: Welche Herausforderungen sehen Sie in der Umsetzung?

A: Das ist nur eine organisatorische Frage. Ich brauche nur den Stundenplan als Schulleiter so gestalten, dass die Lehrkräfte nur 4 Tage an der schule sind und am fünften Tag zuhause sind. Und den unterrichtsfreien Tag kann ich mir wünschen als Lehrkraft, aber es wird nicht gehen, dass alle den Freitag zuhause bleiben. Da muss man sich dementsprechend dann einigen darauf, dass der eine am Montag daheim ist, der andre am Dienstag, Mittwoch usw. Und in einem Schuljahr ist Lehrer A am Montag daheim und der Lehrer B am Dienstag und im nächsten Jahr dann umgekehrt. Das kann man sich so durchspielen.

I: Auch die AHS-Direktorensprecherin hat das größte Problem in der Stundenplanorganisation gesehen aber das sehen Sie eher gelassen?

A: Ja das sehe ich sehr gelassen, ich muss dann nur an die Lehrkräfte appellieren, dass nicht jeder Lehrer am Freitag zuhause bleiben kann, das ist auch klar. Und der Rest ist dann kein Problem. Der Stundenplan wird dann natürlich von Jahr zu Jahr anders sein, das ist auch klar. Aber wir haben da eine gute Software, mit der man Stundenpläne erstellen kann, das ist eine Sache der EDV, die werden das lösen. Diese Software verwenden alle Bundesschulen und von daher sehe ich da kein Problem.

I: Sehen Sie auch Nachteile in der 4-Tage-Woche?

A: Der einzige Nachteil ist das Supplieren. Wenn es Engpässe gibt, in etwa durch Grippe oder Covid, wodurch dann zu viele Lehrkräfte, die beispielsweise am Freitag alle Unterricht haben ausfallen. Und da müsste ich dann Lehrkräfte reinholen, die da dann supplieren. Das lässt sich aber auch gut lösen, indem ich gleich zu Schulbeginn Supplierbereitschaften einteile, wo dann festgelegt wird welche Gruppe an Lehrkräften an welchem Tag auf Abruf zuhause sind, falls zu viele Lehrkräfte krankheitsbedingt ausfallen. Also das ist wiederum eine organisatorische Sache.

I: Was die SchülerInnen und die Schule betrifft, sehen sie da eher Vorteile oder Nachteile?

A: Nein da sehe ich überhaupt keine Nachteile.

I: Denken Sie dass die 4-Tage-Woche eine Auswirkung haben kann auf den Lehrkräftemangel?

A: Ich glaube, dass das eher attraktiv wirkt auf Lehrkräfte, dass ich „nur“ 4 Tage arbeite. Aber es gibt ja in der BMHS zwei Gruppen an Lehrkräften. Einerseits sind das

die Gruppe der Allgemeinbildenden Fächer, die sowieso von der pädagogischen Hochschule kommen und eh wissen was Sache ist. Und die anderen kommen aus der Privatwirtschaft, die sehen nur Vorteile in der 4-Tage-Woche, davon bin ich überzeugt, denn die sind oft eher eine 60h Woche gewohnt. Und die kommen dann in die Schule und müssen da dann nur noch 4 Tage arbeiten, also die werden sich da dann sehr wohlfühlen, da bin ich mir sicher.

I: Müsste man da dann unterscheiden in der Organisation zwischen den Lehrkräften der allgemeinen Fächer und der technischen Fächer.

A: Nein, das muss man einfach abbilden im Stundenplan und das betrifft alle Gruppen von Lehrkräften gleich.

I: Weil ja viele parallel noch einen andren Job ausüben, die arbeiten ja dann generell weniger Stunden an der Schule oder?

A: Ja die klassischen Quereinsteiger, die sind dann oft maximal nur einen Tag an der Schule und die restlichen Tage arbeiten sie in der Privatwirtschaft. Die kommen dann nur zwei bis drei Stunden an die Schule für eine Maturaklasse und erklären den SchülerInnen die Berechnung und Konstruktion eines Motors zB. Und die kommen nur um dem oder der SchulleiterIn einen Gefallen zu tun.

I: Da wird der Stundenplan dann vermutlich eh in deren Interesse gestaltet?

A: Und das sind so typische Quereinsteiger die dann so beginnen und dann vielleicht sagen, sie möchten jetzt doch ganz in die Schule wechseln. Und solche Lehrpersonen zu gewinnen, das ist für die SchülerInnen ein enormer Vorteil, wenn sie solche Kapazitäten haben im Unterricht.

I: Denken Sie würde eine 4-Tage-Woche die Attraktivität für diese Quereinsteiger steigen in die Schule zu wechseln?

A: >Lacht< Die sind eher eine 7-Tage-Woche gewohnt und die sind es gewohnt so viel zu arbeiten. Und für die ist es dann eher sehr sehr angenehm, wenn sie in die Schule wechseln, da ist eine 5-Tage-Woche schon ein High und die 4-Tage-Woche wär dann überhaupt ein Hammer.

Interview Schulqualitätsmanager Franz Bock der Bildungsdirektion Burgenland

I: Was ist Ihr Zuständigkeitsbereich in der Bildungsdirektion?

A: Ich bin Schulqualitätsmanager und bin zuständig für alle Schularten im Bezirk Eisenstadt und Eisenstadt Umgebung. Ich habe 20 Jahre in der BHS unterrichtet und 10 Jahre in der AHS. Ich habe zwar die Querschnittsmaterie AHS und ein anderer Kollege hat Volksschule, wieder ein anderer Mittelschule, also wir haben versucht, dass schon eine Fachexpertise pro Schultyp da ist, aber zuständig sind wir für alle

Schularten in unserem Bereich. Unsere Rolle ist aktuell die Begleitung und Unterstützung der Schulen in ihrer Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung.

I: Der Lehrkräftemangel ist ja aktuell auch ein großes Thema, der betrifft zum Teil auch Burgenland oder?

A: Zurzeit können wir die Stellen besetzen. Volksschulbereich ist besser, aber Sekundarstufe 1 wird in Zukunft wahrscheinlich schwieriger werden. Aber auch der Lehrermangel wird ein Thema für uns sein, der beschäftigt uns auch.

I: Gibt es da schon Vorhaben um dem entgegenzuwirken?

A: Wir sind da in Planung, zu überlegen welche Maßnahmen können wir setzen, in Kooperation mit den PHs, die wir dazu brauchen natürlich. Und die anderen Bedingungen müssen natürlich auch vom Ministerium geschaffen werden. Es muss auch Überlegungen was die Lehramtsausbildung betrifft geben. Viele starten bereits nach dem Bachelor mit dem Unterrichten, was natürlich irgendwo wünschenswert ist, aber da sehe ich die Gefahr, dass die jungen Leute dann überfordert sind. Auch die Induktionsphase und die Schulpraxis haben sich sehr gewandelt in den letzten Jahren, was nicht unbedingt sehr optimal abläuft aktuell. Wir stellen natürlich auch Überlegungen an, was wir tun können, wie kann man den Lehrberuf bewerben, das macht das Ministerium ja schon. Ich denke in der Ausbildung würde auch einiges nötig sein, aber das liegt nicht in unserer Hand. Wir können nur versuchen, in der Abwicklung hier Verbesserungen zu schaffen, eventuell noch eine Spur schneller zu werden in den Anstellungen. Aber das ist immer schwierig, denn das hängt immer mit den Schülerzahlen zusammen und die können kippen bis zum ersten September. Also hundertpro ist das nie möglich zu sagen wieviele Leute man jetzt genau braucht im Herbst. Aber vielleicht eine Spur früher zu schauen, dass die Leute nicht in andere Bundesländer abwandern, das ist immer ein Konkurrenzkampf.

I: Ja das bestimmt. Meine Forschungsfrage lautet ja „Ließe sich die 4-Tage-Woche für Lehrkräfte in Österreich realisierbar gestalten?“ Da gibt es dann verschiedene Modelle der 4-Tage-Woche. Einerseits, dass man die Wochenstunden komprimiert auf 4 Tage. Dann gibt es noch ein Modell, wo die Stunden zusätzlich reduziert werden und dann noch ein Modell wo auch das Gehalt angepasst wird auf die Reduzierung der Stunden. Können sie sich das prinzipiell auch vorstellen für Lehrkräfte in Österreich?

A: Prinzipiell ja. Das dritte Modell mit dem geringeren Gehalt, da muss man aufpassen, weil ich glaub da wird der Lehrberuf dann uninteressant wenn es finanziell weniger wird. Das zweite Modell könnte ich mir vorstellen, dass das funktioniert. Und das erste Modell mit nur Komprimieren wird glaub ich generell nicht möglich sein. Also dort wo es sich stundenplanmäßig ergibt, kein Problem, aber nur unter Einhaltung bestimmten Richtlinien. Die Richtlinie muss sein, dass der Stundenplan für die SuS passt. Also die Belastung für die Kinder darf nicht zu hoch werden, dass sie dann vermehrt Nachmittagsunterricht haben und dann gehen sie vielleicht einmal um 11:00 nachhause. Das passt glaube ich für die Kinder und auch für die Eltern nicht so ganz. Das würde nicht gut funktionieren. Auch die Verteilung der Stunden muss man

beachten, dass nicht ein Gegenstand alle stunden an einem Tag hat. Erstens muss man beachten, die Aufmerksamkeitsspanne der Kinder ist ja begrenzt. Und wenn dann ein Feiertag ist, fallen die Stunden in einem Gegenstand reihenweise aus. Das wäre dann ungünstig. Also die Verteilung ist in dem Sinne wichtig, damit nichts verloren geht und die Kinder nicht überbelastet sind. Teilweise sind Doppelstunden zwar super, um viel zu erarbeiten aber auch Einzelstunden für die Wiederholungsschleifen sind wichtig. Für mich ist wichtig, dass man die Schüler nicht aus dem Auge verliert, das ist für mich wichtig. Die Qualität vom Unterricht darf nicht leiden und pädagogisch für die Kinder muss es sinnvoll sein.

I: Mhm

A: Die Zeitgefäße für Qualitätsarbeit an der Schule müssen auch vorhanden sein. Wenn ich jetzt die 4-Tage-Woche hab und der Lehrer kommt dann am fünften Tag nicht, dann fehlt ja dieser Tag und das wird dann schwierig zu koordinieren wenn jeder einen anderen freien Tag hat. Vielleicht geht es ja und wenn es funktioniert dann ist das super und teilweise wird das in Schulen schon gemacht, dass sie absichtlich im Stundenplan Stunden berücksichtigen, die nicht belegt werden, damit in diesen Stunden auch Teamgespräche stattfinden können. Das ist auch ein Punkt, weil wir brauchen das für die Qualitätssicherung und -entwicklung am Standort. Weil das ist auch für die LehrerInnen wichtig, dass sie im Team arbeiten können, es gibt ihnen Sicherheit, auch zur Entlastung um Arbeit aufzuteilen. Teamarbeit ist unser Schwerpunkt heuer in der Bildungsdirektion und unser Ziel ist es, das an die Schulen weiterzutragen. Auch dieser Raum muss da sein in der 4-Tage-Woche. Ich kann mir daher am besten das zweite Modell fast vorstellen. Weil wenn ich jetzt auch an die Belastung denke, wir stellen das jetzt auch viel fest, weil aufgrund von vielen Krankenständen die Leute dann auch ausfallen, die können dann nicht mehr. Vor allem jetzt auch in den Deutschförderklassen, wenn ich in einer Klasse mit 20-30 Kindern stehe, die nicht deutsch sprechen und ich spreche ihre Sprache nicht, das belastet dann schon. Also wir haben über die Schülerbelastung gesprochen, aber man muss auch die Lehrergesundheit berücksichtigen. Wenn ein Lehrer dann Tage hat, wo er acht Stunden durch unterrichtet, kann das auch den Lehrer an die Grenzen bringen. Und da muss man schauen, dass man das gut einteilt und da sind wir eben dann beim organisatorischen Problem, dass das ein Stundenplanproblem sein kann. Es muss eben gewährleistet sein, dass Lehrer für Supplierungen zur Verfügung stehen. Das schränkt die Tagewoche dann auch ein, wenn ein Lehrer weniger Stunden hat, wo er supplieren kann. In einer großen Schule wird das System leichter funktionieren, weil ich da viele Lehrer habe und da in der Planung flexibler bin und je kleiner die Schule desto schwieriger wird’s, wenn ich dann eine Abteilungsklasse hab, wo ich alle vier Klassen beisammen hab, dann wird das nicht möglich sein dass der Lehrer dann an einem Tag nicht in die Schule kommt. Was mir auch noch in den Sinn gekommen ist, was noch für die 4-Tage-Woche spricht ist natürlich auch der Umweltgedanke. Weil wenn die Kollegen dann einen Tag weniger mit dem Auto anreisen müssen, da würde das dann natürlich auch etwas bringen.

I: Ja diesen Gedanken habe ich in meiner Arbeit auch bereits im allgemeinen Teil eingearbeitet. Kommt natürlich dann auch darauf an, was die Leute an ihrem freien Tag dann machen.

A: Das ist richtig. Weil das darf man dann ja nicht vergessen, weil das ist ja dann nur ein unterrichtfreier Tag. Ich war selbst ja Lehrer mit Leib und Seele von Montag bis Sonntag. Daher sehe ich es jetzt nicht so kritisch, dass der Lehrer dann einen Tag nicht in der Schule ist, weil der hat ja eh auch andere Arbeit. Weil ich denke, ein verantwortungsbewusster Lehrer muss sich das sowieso einteilen und der hat genug Arbeit auch an seinen unterrichtsfreien Tagen.

I: Ja das stimmt. Und was ich noch ansprechen möchte, ist den Lehrkräftemangel betreffend. Die Frage ist, ob die 4-Tage-Woche ihrer Meinung nach dem Lehrkräftemangel auch eventuell entgegenwirken könnte oder ihn eher verstärken würde.

A: Vielleicht könnte man die Attraktivität steigern, also ich könnte mir schon vorstellen, dass das eine Möglichkeit wäre die Leute stärker für den Lehrberuf zu interessieren. Nur ich sehe einen Gefahr, da es ja immer noch Personen gibt, die den Lehrberuf attraktiv finden aufgrund der Ferien. Und da ist es schon wichtig, dass man das richtig kommuniziert, dass das dann nur bedeutet, dass man an dem Tag keinen Unterricht hat. Der Lehrberuf ist ja ein Beruf, der dann mit der Unterrichtszeit nicht abgetan ist. Das müsste man dann kommunizieren, also man hat dann einfach mehr Flexibilität in seiner Zeiteinteilung. Aber ich könnte mir durchaus vorstellen, dass das attraktiver wäre. Es gab ja schonmal Gedanken, dass man in höheren Schulen überhaupt eine 4-Tage-Woche in Präsenz einführt und einen Onlinetag dann macht. Das wäre durchaus eine Variante dann. Im Pflichtschulbereich, vor allem im Volksschulbereich ist dann doch immer wichtig dieses gemeinsame Tun auch die Beziehung zum Lehrer und auch die Betreuung. Also da können wir sicher auch für die Schüler nicht auf die 4-Tage-Woche weil das für die Schüler dann auch nicht funktioniert.

I: Da passt ja die Anschlussfrage gerade ganz gut, halten Sie die Umsetzung der 4-Tage-Woche in allen Schulformen für gleichermaßen machbar? Warum oder warum nicht?

A: Halte ich eben nicht für machbar, weil es eben organisatorisch nicht umsetzbar sein wird. Und auch die Einhaltung der grundsätzlichen pädagogischen Überlegungen, dass man die dann wahrscheinlich nicht immer berücksichtigen wird können. Und organisatorisch wird es in kleineren Schulen eben gar nicht möglich sein.

I: Sehen Sie dann auch ein Problem, wenn dann vor allem kleinere Schulen ausgenommen werden von der 4-Tage-Woche?

A: Ich glaube das wird ein gewerkschaftliches Problem werden dann. Man könnte es womöglich in die Schulautonomie verlegen, wie man schon vieles in die Schulautonomie verlegt hat. Also wie weit die Schule eine Möglichkeit findet das in ihrem Rahmen umzusetzen, also dann sicher. Und auch die mittleren Schulen, die dann auch sich entscheiden können, weil sie mit guter Planungsarbeit es schaffen.

Aber ich glaub da wird die Gewerkschaft nicht dafür sein, weil dann gibt es eben Schulen, die eine 4-Tage-Woche haben und welche, die sie nicht haben. Aber ich habe kein Problem damit, wenn das alles eingehalten ist und es sich zufällig im Plan ergibt. Und da halte ich es dann nicht für sinnvoll einen Lehrer an eine andere Schule zu karren, dass der ja einen fünften Tag hat und dort eine Stunde hält. Das habe ich nie für sinnvoll empfunden, auch aus umwelttechnischen Gründen. Also wenn es schulplantechnisch geht, ja also kann mir vorstellen, dass es von der Schulgröße und Schulform abhängig gemacht wird, könnte ich mir schon vorstellen aber da muss man glaube ich mit der Gewerkschaft reden, wie die das sieht.

I: Okay

A: Natürlich, was noch ist, in der Volksschule, die Bezugsperson, die Lehrperson ist dann nicht da an einem Tag. Aber ich finde es durchaus gut, dass die Kinder nicht nur auf eine Person fixiert sind. Also ich denke, dass es sehr gut ist, wenn sie mehrere Lehrpersonen kennenlernen, weil das ja auch im weiteren Schulverlauf notwendig sein wird. Und das spielt dann wieder in den Bereich Teamarbeit hinein. Da gebe ich meinen Schulen immer den Rat die Fächer bisschen aufzuteilen. Wenn ein Lehrer zum Beispiel sehr begabt im Werken ist und dafür nicht sehr gerne Sport unterrichtet, kann man sich ja untereinander organisieren und das aufteilen. Dann bereitet die eine Lehrperson Werkunterricht vor und das gleich für mehrere Klassen und eine andere übernimmt dafür den Sportunterricht. Und das ist ja in längerer Sicht auch eine Entlastung.

I: Ja das ist eine sehr spannende Überlegung.

A: Da denke ich sind das da auch Möglichkeiten, wenn ich da gut organisiert bin, hätte ich da in der Gestaltung auch Möglichkeiten das leichter umzusetzen. Weil wenn ich mehr Lehrpersonen pro Klasse habe, habe ich auch mehr Möglichkeiten zu jonglieren. Da wäre dann auch in der Volksschule die Möglichkeit das aufzubrechen.

I: Finde ich eine sehr spannende Idee, die könnte da im Rahmen der Überlegungen zu einer 4-Tage-Woche auch eine Erleichterung in der Umsetzung schaffen.

A: Ja das könnte eine Möglichkeit sein.

I: Können Sie auch Herausforderungen nennen, an denen die Umsetzung der 4-Tage-Woche für LK aktuell noch scheitert?

A: Wenn es um einen gesetzliche Einführung geht, dauert das alles seinen Lauf. Da muss ja erst ein Gesetzesentwurf entstehen, begutachtet werden, beschlossen werden, also die logistische Umsetzung würde sicherlich eine Zeit lang dauern. Also ich denke das wäre dann eher ein Projekt für Jahre, weil da braucht es dann schon gute Konzepte und da müssen dann alle Stakeholder mitspielen. Aber ich bin ein Verfechter davon, Strukturen aufzubrechen, weil Wiederstand hilft wenn ich etwas Neues entwickle, um ein Konzept zu verbessern.

Interview BMHS-Gewerkschaftsvorsitzender Roland Gangl

I: Seit wann sind Sie Gewerkschaftsvorsitzender?

A: Seit 2016

I: Wie sieht ihre Karrierelaufbahn davor aus?

A: Also ich bin Lehrer in einer HLW in Niederösterreich gewesen und hab meine Tätigkeiten in Richtung Personalvertretung verlagert und bin mittlerweile Gewerkschaftsvorsitzender.

I: Was sind so die aktuellen Themen mit denen Sie sich befassen?

A: Das ist natürlich der Lehrermangel als zentrales Thema, wobei wir im berufsbildenden Bereich nicht nur die Allgemeinbildung haben sondern auch den fachpraktischen Bereich und da stehen wir in direkter Konkurrenz zur Wirtschaft. Da geht's dann darum, kann ich Arbeitsbedingungen und Löhne vergleichbar mit einem Betrieb anbieten oder geht das eben nicht.

I: Der Lehrkräftemangel ist natürlich schon relevant. Worauf ist das Ihrer Meinung nach zurückzuführen?

A: Ich glaube ganz einfach, dass das ja nicht nur ein Thema der Schule ist, sondern der Mangel an Arbeitskräften ist ja schon ein europaweites Thema und auch der Lehrermangel ist ein europaweites Thema. Und das ist natürlich im Grunde genommen deshalb weil wir in einer Phase, wo wir noch genug LehrerInnen hatten, die Lehrerausbildung verlängert haben. Ich hab ja damals schon gesagt, das wird schwierig werden, aber man hat da nicht auf uns gehört. Und jetzt haben wir da eine 6-jährige Ausbildung und da musst du dann mal einem 18-Jährigen erklären, mach die Ausbildung zum Lehrberuf oder mach zum Beispiel ein Studium auf der WU oder im Juridicum. Und da wird wahrscheinlich auch ein Entscheidungskriterium sein, was ist die längere Ausbildung und will ich das überhaupt.

I: Mhm

A: Und dann hat man es natürlich auch medial geschafft, den Lehrerberuf schlecht zu machen. Das war wirklich eine Meisterleistung, diese Image-Diskussion. Die ist natürlich durch Corona jetzt ganz anders, man hat einfach gesehen , dass der Lehrerberuf wichtig ist und dass Schule wichtig ist und dass nicht nur Prinzen und Prinzessinnen <lacht> zuhause sind. Also da hat sich sicher viel getan in der Einstellung, was Schule alles leisten kann. Und natürlich immer diese mediale Diskussion, Halbtagsjob und das kann eh ein jeder mehr oder weniger, das sind sicherlich aus meiner Sicht Gründe, die zu der jetzigen Situation geführt haben. Und dazu kommt halt einfach diese europaweite Phänomen.

I: Ja und auch diese Teilzeitthema ist jetzt auch öfters aufgekommen, dass das auch einen Grund darstellt. Sehen Sie da auch die Work-Life-Balance als Faktor?

A: Ja genau, die Gesellschaft hat sich geändert und wir sehen ja diese Frage der Work-Life-Balance, was ist mir noch wichtig in meinem Leben, das haben wir jetzt natürlich auch in der Schule. Und dieser Fokus wie früher wo es nur darum gegangen ist Geld zu verdienen, hat sich jetzt halt ein bisschen anders entwickelt. Das ist eine andere Generation an Schülern und logischerweise auch an Lehrern. Und es gibt ja gute Gründe warum jemand in Teilzeit ist, weil da ist einfach die Prioritätensetzung anders. Also ich glaube von der Anzahl an Lehrkräften her wären wir nicht so schlecht aufgestellt, aber jetzt kommt natürlich dazu, dass wir sehr viele Junge schon sehr früh ins System reinbringen müssen, weil ja einfach der Mangel da ist, und die müssen ja zusätzlich noch die Ausbildung fertigmachen. Das führt sicherlich dazu, dass wir im Moment so ein Problem haben.

I: Haben Sie da irgendwelche Anliegen, um da entgegenzuwirken?

A: Ja ein großes Anliegen, was wir ja auch medial bereits kommuniziert haben, ist die Verkürzung der Ausbildung. Das ist ja in Österreich einzigartig, dass wir einen 4-jährigen Bachelor haben, ich weiß jetzt nicht ob das irgendein anderes Land auch hat. Da auf ein dreijähriges Modell zurückzugehen ist schon ein guter und richtiger Schritt, ich hoffe, dass man das auch umsetzt dann. Weil wir haben jetzt mal die Ankündigung, aber irgendwann muss das dann halt logistisch umgesetzt werden.

I: Mhm, immer ein Prozess.

A: Immer ein Prozess, in der Tat. <Lacht>

I: Gut, dann auch zum Thema meiner Arbeit, der 4-Tage-Woche, meine Forschungsfrage lautet ja „Ließe sich die 4-Tage-Woche für Lehrkräfte in Österreich realisierbar gestalten?“ Da gibt es dann verschiedene Modelle der 4-Tage-Woche. Einerseits, dass man die Wochenstunden komprimiert auf 4 Tage. Dann gibt es noch ein Modell, wo die Stunden zusätzlich reduziert werden und dann noch ein Modell wo auch das Gehalt angepasst wird auf die Reduzierung der Stunden. Können sie sich das prinzipiell auch vorstellen für Lehrkräfte in Österreich?

A: Naja, das ist jetzt kein Thema für uns, wir haben ja diese drei Varianten, die sie da angesprochen haben, die haben wir ja schon. Wir haben ja Schulen, wo der eine Kollege sagt, aus welchen Gründen auch immer, wenn möglich eine 4-Tage-Woche, andere wollen das wiederum gar nicht. Also, wie gesagt, diese Möglichkeit ist ja da. Diese Verkürzung mit einer entsprechenden Gehaltsreduktion, das haben wir ja auch. Wir haben ja schon sogar einen Rechtsanspruch auf Teilzeit bis zum Schuleintritt des Kindes, also das halte ich schon für eine gute Variante. Also sofern die gesetzlichen Änderungen jetzt beschossen werden im Dezember, geht das jetzt bis zum achten Lebensjahr des Kindes, also gerade dort, wo das Kind dann in die Volksschule geht, wo dann der Erziehungsberechtigte sagt, jetzt wäre es gut, wenn ich noch etwas mehr Zeit mit meinem Kind hätte, da wird der Rechtsanspruch ausgeweitet. Also das halte ich für gut, dass diese Möglichkeit da ist, ansonsten gibt es in unserem Bereich immer die Chance auf eine Reduktion der Lehrverpflichtung, wenn beide Seiten das wollen, befristet auf ein Schuljahr.

I: Okay, also Sie sehen jetzt, dass es das Modell 3 schon gibt in der Umsetzung. Modell 1 auch, da ergibt sich der Eindruck, dass das vor allem im BMHS-Bereich leichter ist umzusetzen, weil da ja auch die Schultage länger sind.

A: Naja das und natürlich ist alles auch immer eine Raumfrage. Wenn die Räume nicht zur Verfügung stehen, muss ich mich ja irgendwie bei der Stundenplangestaltung einrichten. Da kann es dann natürlich auch zur 5-Tage-Woche tendieren, weil keine andere Möglichkeit da ist, wenn man sich jetzt einen Turnsaal mit zwei oder drei anderen Schulen teilt. Und andererseits kann es natürlich auch in die andere Richtung gehen. Also die Modelle der 5- oder 4-Tage-Woche, da haben wir schulautonom unterschiedliche Varianten, also wir legen hier großen Wert auf schulautonome Regelungen. Auch die Variante 3, Teilzeitrekrutierung mit Anpassung des Gehalts, das haben wir auch und das wird auch gut genutzt, wobei natürlich die Teilzeit sehr stark mit dem Lehrermangel zusammenhängt. Also wenn es da jetzt einen Gegenstand gibt, wo man keinen Ersatz findet, dann wird dieser Rechtsanspruch auf Teilzeit bis Schuleintritt des eigenen Kindes schwierig.

I: Also das Modell 2 ist dann in Ihren Augen das unrealistischste?

A: Naja, Sie müssen nur zum richtigen Zeitpunkt mehr als 50% der Abgeordneten aufstellen, dann ist das beschlossen, also das ist eine politische Entscheidung, ob ich das möchte.

I: Okey ja, da würden dann ja auch mehr Lehrkräfte gebraucht werden.

A: Natürlich, das ist eine reine Mengensache.

I: Gut. Welche Vorteile sehen Sie in der 4-Tage-Woche für Lehrkräfte?

A: Natürlich ist die Frage, warum möchte jemand die 4-Tage-Woche. Das kann sein, weil jemand noch einen Betrieb daneben hat oder aufgrund der Betreuung von Angehörigen oder Kindern, oder einfach aus ganz privaten Gründen. Also immer die Frage welchen Grund jemand hat, das wäre dann natürlich der Vorteil von dem Ganzen. Da bin ich natürlich sehr auf der Dienstnehmerseite, dass das dann ein sehr großer Vorteil sein kann für die Einzelnen. Auf der anderen Seite gibt es ja auch den Grund, warum viele die 4-Tage-Woche ja gar nicht wollen. Weil es müssen ja dann die Anzahl an Unterrichtsstunden komprimiert werden und das wollen ja viele gar nicht haben. Die wollen auch eine Regenerationsphase haben im Laufe eines Tages und nicht permanent einer Stresssituation ausgesetzt sein. Also das sind einfach individuelle Entscheidungen. Also ich halte nichts von einer generellen Verpflichtung, das sollte man meiner Meinung nach schulautonom lösen. Was für den einen ein Vorteil ist, kann für den anderen ein Nachteil sein.

I: Und erkennt man da eine Tendenz, wer das eher vorteilig und wer eher nachteilig sieht?

A: Das ist sehr unterschiedlich. Also wir nehmen natürlich auch Rücksicht, wenn jemand jetzt 100km mit dem Auto anreisen muss, macht das ja wenig Sinn den krampfhaft auf 5 Tage zu bringen. Und natürlich ist der Lehrberuf frauendominiert. Und

ob uns das jetzt passt oder nicht, in vielen Familienkonstruktionen hat die Frau noch eine sehr enge Bindung zu den Kindern. Also das sind auch Komponenten, die da schon sehr stark berücksichtigt werden.

I: Was sehen Sie in der Umsetzung der 4-Tage-Woche vielleicht noch als herausfordernd?

A: Grundsätzlich muss das übergeordnete Ziel sein, dass der Schulbetrieb aufrecht erhalten bleibt. Man muss sich auch bewusst sein, alles was zum Vorteil des einen ist, könnte zum Nachteil des anderen kommen. Wenn der eine sagt er will unbedingt eine 4-Tage-Woche und dem anderen ist es egal, kann es natürlich auch zu Auswirkungen auf den Stundenplan des anderen kommen. Weil dann bei einer 4-Tage-Woche die Stunden eher komprimiert eingegeben werden müssen. Da könnten schon Diskussionen entstehen aber es ist natürlich auch eine Frage der Organisation. Aber solche Dinge kann man nicht generalisieren, die muss man einfach gut besprechen, nicht dass wir dann im Lehrkörper eine Debatte haben, wo der eine den Benefit hat und der andere dadurch die negativen Effekte abbekommt. Derjenige mit der 5-Tage-Woche ist dann flexibler einsetzbar als derjenige mit der 4-Tage-Woche, auch was Supplierungen betrifft, wenn der eine dann vermehrt supplieren muss nur weil er einen Tag mehr da ist.

I: Ja darüber hatte ich auch mit Herrn Bodei diskutiert. Er sah hier eine gute Lösung durch Supplierbereitschaften, wodurch auch die mit einer 4-Tage-Woche an ihrem freien Tag teilweise zur Bereitschaft eingeteilt werden. Das wird ja auch bereits teilweise umgesetzt soweit ich mitbekommen habe.

A: Genau, das muss man dann einfach durchbesprechen, weil das ist dann schon ein springender Punkt. Weil der, der die 4-Tage-Woche genommen hat, hat die bewusst genommen aufgrund einer Nebenbeschäftigung oder was auch immer. Un der teilt sich seine Termine dann natürlich an diesem Tag ein und steht dann zu Supplierungen ja nicht zur Verfügung. Und solche Dinge muss man dann auch klar absprechen, weil sich eine andere Gruppe dann auch klar benachteiligt fühlt und das ist dann ja nicht fair.

I: Das kommt dann natürlich darauf an, wie dieser freie Tag genutzt wird.

A: Genau, wie der genutzt wird und wie das umgesetzt wird.

I: Was sehen Sie vielleicht auch an Vorteilen/Nachteilen für SchülerInnen und die Schule?

A: Für die SchülerInnen sehe ich weder Vor- noch Nachteile. Wenn der Lehrer da ist, dann ist er da. Und wir haben ja jetzt auch die Möglichkeit über digitale Medien, also aus der Sicht der SchülerInnen ist das glaube ich egal.

I: Sehen Sie auch die Möglichkeit, dass die Einführung einer 4-Tage-woche einen Einfluss auf den Lehrkräftemangel haben könnte oder das eher weniger?

A: Naja das ist ja keine neue Botschaft, wir haben ja die 4-Tage-Woche an vielen Standorten für einzelne Lehrkräfte. Also ich glaube nicht, dass jetzt jemand wegen

einer 4-Tage-Woche diesen Beruf ergreift. Du musst ja Freude haben an dem Beruf und gerne mit Menschen zusammenarbeiten. Und ob ich das jetzt an 4 oder 5 Tagen mache kann nicht das Entscheidungskriterium sein. Deshalb glaube ich, das ist vielleicht für den ein oder anderen ein Thema, aber kein generelles Thema. Also wenn das das generelle Thema wäre, dann ist glaube ich die Berufswahl verfehlt.

I: Ja das sollte sicher nicht der Fokus sein. Nur wenn man überlegt, dass die 4-Tage-Woche in vielen anderen Branchen umgesetzt wird, wirft das ja schon auch die Frage auf, warum nicht auch für Lehrkräfte. Dass sich die Berufsgruppe dann auch nicht benachteiligt fühlen muss.

A: Genau, aber dann bin ich davon überzeugt, dass irgendwann auch das Thema kommt, warum nicht auch für die SchülerInnen eine 4-Tage-Woche, wie es ja auch schon bei der Umstellung von 6 Tagen auf 5 Tage der Fall war. Das wird vielleicht nochmal in diese Richtung bei uns diskutiert werden. Aber ich glaube eine generelle 4-Tage-Woche verpflichtend für die Lehrer halte ich nicht für gut, da bin ich eh für schulautonome Lösungen.

I: Also sind sie dann dafür, dass man das in die Schulautonomie legt, dass die das intern organisieren.

A: Genau, das haben wir ja jetzt schon. Es gibt ja auch Schulen, die Abendformen haben und da braucht man Lehrer, die bis 22 Uhr unterrichten, ist auch nicht so der Burner. Und da gibt es dann oft die Überlegungen, wenn du am Abend ein bis zweimal unterrichtest, hast du dafür einen Tag frei. Also solche Modelle haben wir ja jetzt schon.

I: Okey, das ist ja in der BMHS noch am einfachsten möglich.

A: Ja wir haben da sehr flexible Modelle, auch weil wir ja sehr viele Fachpraktiker und -theoretiker haben, die halt einen Betrieb im Hintergrund haben und dann kannst du ja auch nicht die Allgemeinbildner benachteiligen. Das heißt, da muss dann ja auch für die Gruppe ein Modell mit abgearbeitet werden. Darum haben wir da sicher ein höchstes Maß an Flexibilität in unserem Bereich.

I: Ja das ist ideal natürlich.

A: Und es sind ja auch die Kinder größer, muss man auch dazu sagen. Also die Aufsichtsproblematik haben wir ja nicht.

Interview Paul Kimberger Pflichtschulgewerkschaftsvorsitzender und Vorsitzender der ARGE-Lehrer

I: Ich beschäftige mich mit der Frage, ob und inwiefern sich die 4-Tage-Woche für Lehrkräfte in Österreich realisierbar gestalten ließe.

A: Wir haben ca. 120.000 Lehrkräfte im System, davon 70.000 allein im Pflichtschulbereich, 20.000 in AHS und BMHS 20.000. Der Rest verteilt sich auf Berufsschulen und landwirtschaftliche Schulen. Es gibt sehr unterschiedliche Schulstandorte in Zentralräumen und in dezentralen Räumen mit eher kleinstrukturierten Schulsystemen. Also es ist sehr komplex hier Vergleiche anzustellen. Im Schulzeitgesetz ist die Arbeitszeit geregelt und da haben wir tatsächlich noch immer die 6-Tage-Woche. Diensteinteilung ist Sache der SchulleiterInnen. Im Mittelpunkt steht natürlich die Schulorganisation, die muss natürlich laufen. Und bei den Dienstplänen ist auf die Wünsche der LehrerInnen einzugehen und das wird auch gemacht. Grundsätzlich ist es im Gesetz so geregelt, dass bei Diensteinteilung das Einvernehmen mit der Personalvertretung hergestellt werden muss, als Kontrollinstanz. Es besteht also die Möglichkeit sich bei uns zu melden, wenn man mit dem Stundenplan nicht zufrieden ist. Die Dienststellenausschüsse nehmen dann Kontakt mit den Schulen auf und in den meisten Fällen kann das Problem dann auch gelöst werden. Bei den LehrerInnen gibt es ja verschiedene Dienstrechte. Die Älteren haben eine Jahresarbeitszeit in der Höhe von 1776 bzw. 1736 Stunden. Das hängt mit den Urlaubswochen zusammen, 5-6 Wochen Urlaub, an dem berechnet sich das. Diese Jahresarbeitszeit ist grundsätzlich vergleichbar mit anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft. Da ist Unterrichtszeit nur ein Teil davon, andere Dinge wie Vor-, Nachbereitungszeit, lehramtliche Pflichten, Schulveranstaltungen etc. kommen noch dazu. Die jüngeren Lehrkräfte haben das sogenannte BD-Schema. Deshalb, weil die Dienstgeber, die damalige Ministerin Claudia Schmied und Gabriele Heinisch-Hosek auf keinen Fall eine Jahreszeit verankern wollten. Weil die Politik Angst hat vor Arbeitszeitstudien, weil wir wissen dass de facto viel mehr Stunden anfallen, weil der Beruf um einiges komplexer und anstrengender geworden ist. Das hängt nicht nur mit Corona und den Krisen, die wir in den letzten Jahren hatten zusammen. Das Problem war vorher schon und die haben das kategorisch abgelehnt. Ich hätte gerne die Jahresarbeitszeit für junge LehrerInnen gehabt, weil man dann nicht sagen kann, das kommt dazu, das kommt dazu. Dass man sich zwangsläufig dann die Frage stellt, was kommt dann weg, weil irgendwann geht sich das Ganze dann nicht mehr aus. Ja, wir haben jetzt den Lehrermangel, wir haben 2008 das erste Mal darauf aufmerksam gemacht aufgrund der Demographie. Die Masse der LehrerInnen ist 50-60 Jahre alt. Wir werden mit dem Problem in den nächsten Jahren noch massiv konfrontiert sein. Und die Realität in den Schulen schaut so aus, dass natürlich massiv Überstunden gefahren werden müssen, um den Betrieb aufrecht zu erhalten. Zu der 4-Tage-Woche, es gibt Lehrkräfte die einen Stundenplan haben, wo man sagen kann, das ist eine 4-Tage-Woche. Das bedeutet dann, dass an den Tagen dann mehr Unterrichtsarbeit anfällt. Und es gibt andere Lehrer, die sagen, sie möchten ihre Unterrichtszeit schön verteilt haben auf 5 Tage. Es lässt sich kein Trend erkennen aus meiner Sicht, dass wir sagen müssen, die ganze Belegschaft wünscht sich jetzt eine 4-Tage-Woche. Wir haben sowieso in unseren Schulen die Situation, dass wir platzmäßig und ausstattungsmäßig so schlecht ausgestattet sind, dass Vor- und Nachbereitung und alle anderen Dinge eh weitgehend an einem anderen Arbeitsplatz, der meistens zuhause ist, gemacht

werden muss. Anwesenheit an der Schule neben der Unterrichtsarbeit kann erst dann diskutiert werden, wenn wirklich alle 120.000 LehrerInnen einen ordentlich ausgestatteten Arbeitsplatz an der Schule haben. Vorher brauchen wir diese Diskussion gar nicht anfangen. Finanzielle Abschreibbarkeit der Arbeitsmöglichkeiten zuhause ist ein Dauerbrenner. Wir wissen, dass LehrerInnen unheimlich viel investieren aus ihrer privaten Substanz in den Unterricht. Damit rechnet der Dienstgeber, da wird mir oft gesagt, ja die LehrerInnen machen das sowieso, da brauchen wir das gar nicht zahlen. Als Gewerkschafter ärgert man sich, da dies eine Grenze der Erträglichkeit schon überschreitet. Das ist mal der Grundriss zu dem ganzen Thema.

I: Da haben wir schonmal ein gutes Bild bekommen zu Ihren Standpunkten. Der Lehrkräftemangel ist im Zusammenhang mit der 4-Tage-Woche auch nicht uninteressant. Das liegt auch an den vielen Lehrkräften in Teilzeit, was sehen Sie da für Gründe?

A: Das hängt natürlich damit zusammen, dass wir einen enorm hohen Frauenanteil haben. Und auf einer Frau lastet weiterhin eine dreifache bis vierfache Belastung. Das ist einer der Gründe, warum wir eine so hohe Teilzeitquote haben, weil der Beruf des/der LehrerIn eigentlich immer noch ein sehr familienfreundlicher ist. Die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie lässt sich in der Schule wahrscheinlich leichter handhaben als in anderen Berufen. Allerdings ist die Belastung in den letzten Jahren stark angestiegen und jetzt kommt auch noch die Demographie dazu, die LehrerInnen werden älter, die Kräfte werden weniger. Also es ist wirklich so, ab 50 dauert die Regeneration länger. Und da entschließen sich dann einige, ihre Stundenanzahl zu senken, um die Belastung zu verringern. Wir sind auch mit dem Phänomen Burnout immer wieder konfrontiert, weil eben der Beruf des/der LehrerIn einer der größten Stressberufe ist, die es gibt, das ist wissenschaftlich belegt. Da sind wir nicht ganz bei den Piloten aber relativ weit oben, weil die Belastung teilweise enorm ist. Und wenn jemand mal 5-6 Stunden hintereinander unterrichtet hat, in Klassen mit 25 und mehr Kindern mit einer enormen Heterogenität, der weiß dann wovon ich spreche.

I: Zum Lehrkräftemangel noch, haben Sie da konkrete Vorhaben oder Ideen da entgegenzuwirken?

A: Grundsätzlich haben wir schon 2008 davor gewarnt. Man hat im Prinzip zu wenig getan, um jetzt genügend Personal zu haben. Die Reserven sind weitgehend ausgeschöpft, wir greifen jetzt auf StudentInnen zurück und haben auch KollegInnen aus dem Ruhestand zurückgeholt. Wir öffnen im Moment auch das System stark für Quereinsteiger. Da ist das Thema, wie diese dienst- und besoldungsrechtlich behandelt werden. Auch die Ausbildungszeiten müssen verkürzt und effektiver sowie praxisnaher werden. Da brauchen wir insgesamt einen Systemwechsel und wir müssen das Berufsfeld natürlich viel attraktiver machen. Wir haben unsere Leute ja bereits im System, also wir müssten bereits in der Sekundarstufe 2 ansetzen und

Werbung machen für diesen schönsten Beruf. Aber das wird nicht ausreichen, da geht's ums Geld, die Rahmenbedingungen und die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Da bin ich wieder bei ihrem Punkt, das sind alles Dinge, die bei uns schon am Tisch liegen mit Konzepten. Aber das ist bis zu Gesetzwerdung ein weiter Weg, aber die Prozesse laufen.

I: Genau bei der 4-Tage-Woche gibt es ja auch grundsätzlich drei verschiedene Modelle, mit Komprimierung, Zeitkürzung inklusive Lohnanpassung und ohne Lohnanpassung. Können Sie sich das prinzipiell auch für die Lehrkräfte vorstellen?

A: Es gibt es, ich habe Ihnen das erste Modell beschrieben, das ist Realität. Ich bin aber Fan der Subsidiarität, also der Schulautonomie. Alles was auf der Schulebene geregelt werden kann, soll dort bleiben. Erst wenn dort nichts mehr geregelt werden kann, soll das eine Ebene nach oben gehen. Und ich möchte auch keinem Lehrer vorschreiben, was er zu tun hat, das wissen die am besten. Bei dem neuen Lehrerdienstrecht war es uns wichtig, deutlich höhere Anfangsgehälter zu haben und das ist uns auch gelungen. Das ist schonmal nicht schlecht, das reicht aber nicht aus. Was wir jetzt vor allem machen müssen, ist, dass wir die Belastung durch eine Senkung der Lehrerarbeitszeit vor allem im Bereich der Bürokratie und Organisation herunterbringen. Lehrer sollten sich auf das konzentrieren, was eigentlich ihre Aufgabe ist, und das ist die Pädagogik und nicht Listen ausfüllen, den Computer bearbeiten etc. Da sind wir auch im Konflikt mit dem Dienstgeber, weil ich verschiedene Dinge nicht nachvollziehen kann. Was wir dringend brauchen ist Unterstützungspersonal, wie es in den OECD-Ländern eigentlich schon lange üblich ist, wir sind da peinliches Schusslicht. Wir brauchen Unterstützungspersonal, administrativ und pädagogisch, an allen Schulstandorten. Das ist einmal das erste, um die LeherInnen zu entlasten. Und damit habe ich das schon mit Senkung der Arbeitszeit mit gleichem Lohn. Wenn es uns dann in einem dritten Schritt noch gelingt neben verringerter Belastung auch eine noch bessere Bezahlung zu verhandeln, dann sagt ein Gewerkschafter nicht Nein.

I: Diese Überlegungen finde ich sehr spannend, da sind Sie tatsächlich der erste, der da die Option von Unterstützungspersonal anspricht. Dass wir mit den Bildungsausgaben unter dem OECD-Schnitt liegen, ist auch ein Zeichen, dass da noch Luft nach oben ist für Verbesserungen.

A: Weil Sie die Bildungsausgaben ansprechen, das ist eine interessante Debatte, weil es wird ja immer gesprochen über das achso teure Schulsystem in Österreich. Das stimmt nur bedingt, weil bei uns ist in den Bildungsausgaben auch die gesamte Administration, von der Putzfrau bis zum Schulleiter, drin ist und bei anderen Länder ist das nicht der Fall. Und es hat ein zweites Phänomen gegeben in den letzten Jahren. Die Bildungsausgaben gehen von der Elementarpädagogik bis hin zum tertiären Bereich. Und es hat in den letzten Jahren eine massive Verlagerung in den tertiären Bereich, die Universitäten, gegeben. Und das ist zulasten der Elementarpädagogik und des Schulbereichs gegangen. Das heißt, das muss man sich ganz differenziert anschauen. Und die wenigsten Bildungsjournalisten in Österreich blicken da durch.

Und deshalb wird immer oberflächlich gesagt, unser Schulsystem ist so teuer. Wenn man da genauer dahinterblickt, schaut die Realität da etwas anders aus.

I: Wenn ich das richtig verstanden habe, was sie als machbar sehen ist auch die Kürzung der Arbeitszeiten bei gleichem Gehalt aber nur durch das Wegfallen des organisatorischen Aufwandes?

A: Da muss man jetzt unterscheiden. Der nächste Schritt ist, und das ist ein realistischer Schritt wo wir in der Umsetzung sind, dass wir an allen Standorten Unterstützungspersonal einbringen. Und wir haben auch Modelle entwickelt, etwa auch Wiedereinstiegsmodelle für Frauen, die aus der Karenz zurückkommen. Das heißt, dass man da einen flexiblen und attraktiven Arbeitsplatz anbietet und das ist in vielen Fällen auch in Zusammenarbeit mit dem AMS gelungen. Inzwischen ist das gesetzliche Realität, das Finanzausgleichsgesetz wurde geändert. Das ist eine Drittelfinanzierung, ein Drittel muss von den Ländern und Gemeinden als Schulerhalter kommen. Und unser Ziel ist es jetzt, die administrative und organisatorische Belastung von den Lehrkräften wegzubringen. Und traditionell wird ca. alle 10 bis 15 Jahre das Dienstrecht neu verhandelt. Im Sinne der Attraktivierung des Lehrberufs ist da natürlich die finanzielle Komponente eine Wesentliche, gar keine Fragen. Da rede ich jetzt noch gar nicht von den Teuerungen und der Inflation, das trifft LehrerInnen wahrscheinlich mindestens genauso hart wie andere. Die Zielsetzung wird natürlich sein, weiterhin die Rahmenbedingungen, und damit meine ich nicht nur die Einstiegsgehälter, so zu gestalten, dass das Ganze mehr Attraktivität bekommt. Denn allzu attraktiv dürfte der Beruf des Lehrers und der Lehrerin trotz der vielen Ferien und all der Dinge, die uns immer wieder sehr klischeehaft vorgehalten werden, doch nicht sein. Sonst würden die Studierendenzahlen an der Universität Wien nicht um, mir wurde gesagt 55%, einbrechen. Also das sind diese drei Blöcke, die Sie skizziert haben, die sind bei uns in der Umsetzung, in unterschiedlichen Graden.

I: Und welche Herausforderungen sehen Sie in der Umsetzung der 4-Tage-Woche?

A: Ich möchte mich da nicht konzentrieren auf die 4-Tage-Woche, weil es gibt Lehrer, die das wollen und es gibt andere Lehrer, die das nicht wollen. Also organisatorisch möglich ist es. Ich glaube, dass wir mal nachdenken müssen über eine Flexibilisierung. Allerdings ist es schwer möglich das allein in der Schule zu machen. Wir haben ja oftmals diskutiert über einen Unterrichtsbeginn um 9:00, dass der entwicklungstechnisch günstiger wäre für die SchülerInnen. Aber das kann Schule nicht isoliert machen, da müsste die Arbeitswelt mitmachen. Schule darf man nicht als isolierte Einheit sehen, sondern Schule ist nicht nur Bildungspolitik, sondern auch Gesellschaftspolitik, Familienpolitik, Migration, etc.. Ein sehr komplexes System. Man hat das auch unter Corona gesehen, was passiert wenn Schule nicht mehr funktioniert. Dass das ganz schlechte Auswirkungen hat, ist für uns wirklich keine Überraschung.

I: Ja ich denke auch, dass die Umsetzung für alle Lehrkräfte verpflichtend keine gute Idee ist, sondern dass das freiwillig entschieden werden kann. Nur, dass es eventuell auch gesetzlich ermöglicht wird, dass die Lehrkräfte auch dienstrechtlich den Anspruch darauf haben.

A: Ich bin gegen Verpflichtungen, aber ich bin für Varianten und Vielfalt. Wir haben viele Modelle an den einzelnen Schulen und ich glaube auch, dass das eher den Kern der Kollegschaft trifft. Es sind nicht alle gleich. Mir war das immer lieber, das relativ gleichverteilt zu haben. Das hängt natürlich auch mit der Fächerkombination zusammen. Weil Sport und Informatik zum Beispiel, findet natürlich eher am Nachmittag statt. Deswegen glaube ich, dass so eine generelle Regelung in Richtung Verpflichtung sehr schwer umzusetzen wäre. Aber die Möglichkeit ist da und das ist mal wichtig. Und dass wir dienstrechtlich in nächster Zeit einiges verankern werden, das liegt auf der Hand, um in den nächsten Jahren ein stabiles Schulsystem einigermaßen gewährleisten zu können. Ich fürchte mich eigentlich vor der Diskussion, bei Lehrermangel zu sagen, wir können irgendetwas flächendeckend nicht mehr anbieten weil wir das Personal nicht mehr haben. Wir hatten solche Situationen im Volksschulbereich, wo die Eltern verständigt wurden, in den nächsten Wochen werden die Kinder um 11:00 nachhause geschickt, weil einfach das Personal nicht da war. Da muss uns was Besseres einfallen.

I: Sie kennen sich ja in allen Schulformen ganz gut aus als Vorsitzender der ARGE-Lehrer. Sehen Sie die Umsetzung in allen Schulformen gleichermaßen machbar oder sinnvoll?

A: Also ich glaube, dass wir die Flexibilität und mehr Varianten haben müssen, aber man kann Schulformen eigentlich nicht vergleichen. Ich nehme jetzt die Volksschule, das ist relativ einfach gestrickt, nach dem Klassenlehrerprinzip, das ist eine Stundentafel, die ist klar und die wird abgearbeitet. Im Bereich der Sekundarstufe 1 und besonders dann in der Sekundarstufe 2 wird’s dann etwas komplexer. Auch mit den Fächerkombinationen und im BMHS-Bereich mit sehr viel praktischem Unterricht. Deswegen ist hier ein Vergleich schwierig. Aber ich glaube trotzdem, wir brauchen für alle Schultypen Modelle, die dann in den einzelnen Bereichen adaptiert werden können. Ich glaube nicht, dass ein Modell der Volksschule im Bereich der BMHS gut funktionieren wird und umgekehrt. Also da muss man sich jeden Bereich anschauen und ich maße mir nicht an, also ich bin gelernter Hauptschullehrer, meinen KollegInnen in anderen Schultypen etwas auszurichten. Für mich ist es wichtig, dass alle an einem Tisch sitzen und wir die bestmöglichen Modelle dann entwickeln können.

I: Der Schulqualitätsmanager in der Bildungsdirektion Burgenland meinte auch er würde gerne in den Volksschulen weg von dem Klassenlehrerprinzip, sodass auch hier mehr Teamarbeit entsteht und die SchülerInnen nicht nur einen Lehrer/eine Lehrerin haben und dass es dadurch dann auch möglich wäre, flexiblere Arbeitszeiten anzubieten. Was sagen Sie da dazu?

A: Da läuft er bei mir offene Türen ein. Auf ein Fächerprinzip würde ich nicht umstellen, aber wir fordern seit Langem eine Doppelbesetzung in den Volksschulen. Da wird das System dann flexibler, man kann dann sagen entweder Teamteaching oder man trennt das ganze mal. Wenn ich diese personellen Ressourcen, klingt jetzt skurril in Zeiten des Lehrermangels, aber das wäre meine Zielsetzung. Wenn wir eine Doppelbesetzung in diesem Bereich erreichen könnten, dann wäre viel Flexibilität drin

im System. Und man muss sich trennen von der Vorstellung, Lehrerarbeitszeit ist nur Unterricht. Lehrerarbeitszeit ist genauso, wenn ich mich im Team zusammenfinde und die nächsten Schritte plane oder reflektiere, was war gut und was nicht. Da könnten wir uns ein Beispiel aus Finnland nehmen, wo in der Lehrerarbeitszeit jede Woche zirka vier Stunden für Teambesprechungen eingeplant sind. Das möchte ich gar nicht bewerten und ich will das auch klar nicht im Detail so regeln, aber Lehrerarbeitszeit muss man einfach anders sehen. Man bewertet ja beispielsweise auch Politiker nicht nur nach ihrer Redezeit im Parlament, sondern da fällt ja im Hintergrund vielmehr an. Und deshalb brauchen wir da insgesamt einen anderen Blick auf die Dinge.

I: Ja die medialen Darstellungen des Lehrerberufs haben bestimmt auch was zu tun damit, dass der Beruf aktuell nicht allzu beliebt ist.

A: Ich glaube, dass sich zumindest ein bisschen was geändert hat, auch durch Corona, wo die Eltern die Kinder mal längere Zeit zuhause hatten. Die haben dann auch mal gesehen, was das bedeutet. Aber ob man will oder nicht, Ferien sind schon eine schöne Sache, das sage ich auch ganz offen und ehrlich. Wir sind halt in Österreich immer dazu verleitet Neiddebatten zu führen, man vergönnt ja dem anderen nichts.

I: Glauben Sie, dass, wenn jetzt flexiblere Möglichkeiten bestehen und eventuell auch die 4-Tage-Woche in irgendeiner Form, sich dann auch wieder mehr Lehrkräfte dazu entscheiden von der Teilzeit auf diese Modelle zu wechseln und die Arbeitsstunden somit wieder etwas aufzustocken?

A: Ich glaube, dass hier viel Potential drin ist. Und ich weiß, dass den LehrerInnen auch entsprechend entgegengekommen wird. Wenn eine junge Mutter mit kleinen Kindern da ist, wird man da im Stundenplan Rücksicht nehmen, das ist ja überhaupt keine Frage. Und deswegen haben wir dort eine extreme Vielfalt in den Modellen die wir haben. Und diese Vielfalt gilt es noch auszubauen, dienstrechtlich abzusichern und attraktiver zu machen. Das ist unser Ansatz von gewerkschaftlicher Seite.

I: Denken Sie, dass das Anbieten der 4-Tage-Woche für Lehrkräfte auch einen Effekt auf den Lehrkräftemangel haben könnte?

A: Was ich nicht unbedingt haben möchte, ist eine generelle Arbeitszeitdiskussion in der Öffentlichkeit über LehrerInnen. Ich glaube, dass man eine klare Problemanalyse machen muss. Dass man dann schauen muss, wo haben wir Bereiche, da müssen wir etwas tun. Vielleicht muss man gewisse Dinge auch anders denken, auch in der Organisation. Und das ist für mich der richtige Ansatz. Es soll nicht so sein, dass wir dann eine generelle 4-Tage-Woche bekommen und dafür etwas anderes opfern müssen. Der Weg, den ich Ihnen skizziert habe, kann nur sein, flexibler zu werden, mehr Vielfalt zu haben und das Ganze auch entsprechend mit Rahmenbedingungen abzusichern.

Interview Beatrice Haidl Bildungsdirektion Kärnten

I: Zunächst würde mich interessieren was genau Ihr Aufgabenbereich in der Bildungsdirektion ist.

A: Also ich bin derzeit im Fachstab grundsätzlich für Digitalisierung und alles was bildungspolitisch an Innovationen zu installieren ist, im Speziellen Pädagogikpaket und alles was da drin ist, zuständig. Warum ich trotzdem zu ihrem Thema vorgeschlagen wurde, ist weil ich bevor ich in die Bildungsdirektion gewechselt bin, dienstrechtliche Vertreterin vom Land Kärnten war. Also immer mit Anstellungen von LehrerInnen zu tun hatte und mich da rechtlich nach wie vor gut auskenne und Sie ja auch eine dienstrechtliche Frage haben, nicht?

I: Ja genau im Prinzip dienstrechtlich, genau. Ich finde aber den Aspekt, dass Sie jetzt im Bereich Digitalisierung zuständig sind auch sehr spannend, denn das ist ja auch ein Prunkt wo viel weitergehen könnte in Richtung Flexibilisierung des Arbeitsplatzes mithilfe der Digitalisierung. Aber das werden wir ja sehen was da im Verlauf des Gesprächs noch rauskommen wird. Also aktuell ist ja der Lehrkräftemangel auch noch ein großes Thema, was sehen Sie da für Gründe, dass dieser aktuell so groß ist und sehr viele in Teilzeit gehen auch?

A: Ja also in Kärnten haben wir zum Beispiel zu Schulbeginn alles besetzten können. Allerdings haben wir dann schon bei den ersten Ausfällen, krankheitsbedingt oder warum auch immer, schon unsere Probleme gehabt mit der Nachbesetzung. Also wir fahren in Kärnten auch vermehrt mit mehr Dienstleistungen, weil wir von den Personen her nicht wirklich zusätzliche Personen finden. Also es ist derzeit so, dass wir gerade so genug haben und mit so Aushilfen indem wir auf Mehrdienstleistungen gehen oder eben Zusammenlegungen von irgendwelchen Gruppen undso uns über solche schwierigen Wochen drüberhelfen können. Also da sind wir grad so, wir schaffen es zwar, aber während des Schuljahres ist es schwieriger als zu Schulbeginn.

I: Ok und machen Sie sich da auch Sorgen an die nächsten Jahre denkend?

A: Na klar, wir machen uns nicht Sorgen sondern wir haben ja strategische Überlegungen. Wir müssen ja auch in Zukunft den Unterricht garantieren und deswegen, wir sind da nicht einfach nur glücklich, dass wir noch genug haben sondern wir schauen schon in welchen Fächern haben wir in Zukunft Nachbesetzungsschwierigkeiten, die Personalentwicklung ist ganz ein massives Thema. Es ist ja jetzt auch vom Ministerium der Fokus ganz massiv auf dieser Thematik und für das kommende Schuljahr ist das ja so geplant, dass einmal nur eine Ausschreibung stattfindet. Weil bei uns in Kärnten ist das immer so, der Bundesbereich ist mit der Aufbereitung des nächsten Schuljahres immer schneller, weil im Landesbereich haben wir ja viel mehr. Also wir haben so zirka 50 Bundeschulen aber über 300 Landesschulen, kleinstrukturiert und da ist das natürlich immer schwieriger das alles auf die Reihe zu bekommen. Und da ist unser Bestreben jetzt schon so, dass wir schauen, dass wir das mit einer Ausschreibung für den ganzen Bereich haben.

Denn derzeit schaut es so aus, als würden dann alle in den Bundesbereich streben und für den Landesbereich kaum Lehrer übrig bleiben. Und wenn man das parallel ausschreibt, dann ist die Zuteilung ja je nach Bewerbung und das ist dann mal so bisschen eine Gleichstellung, dass Pflichtschulen nicht mehr so das Gefühl haben sie kriegen keine Lehrer. Es ist halt mit dieser vereinheitlichten Lehrerausbildung schwieriger geworden für die Mittelschulen, weil sie den Ruf haben den sie haben. Weil sie verpflichtend alle Schüler drin haben, die sie haben. Und da ist der Auftrag an die LehrerInnen natürlich ein anderer und ein bisschen schwieriger mit der Disziplin und mit der Leistungsfähigkeit. Also das ist dann eine andere Herausforderung und man geht ja natürlich den Weg des geringsten Wiederstandes lieber, ist ja logisch [lachend].

I: Ja der Beruf der Lehrkraft ist ja generell nicht ohne Strapazen, man weiß ja schon worauf man sich einlässt, aber man geht dann natürlich schon lieber dahin, wo man sich eher vorstellen kann entspannter zu unterrichten.

A: Ja die Gesellschaft hat sich geändert, die Kinder haben sich verändert, die sind ja nicht mehr so leicht handlebar sag ich mal. Und dadurch wird das Ganze schwieriger.

I: Und gibt es sonst auch schon Vorhaben konkret gegen den Lehrkräftemangel Ihrerseits?

A: Naja wir sind ja beim Selektieren immer wieder um zu schauen, wo haben wir Fächer wo wir auf Mängel zusteuern und veröffentlichen das, damit junge Menschen sich auch orientieren können, wo macht das Sinn_. Weil damit sind wir in der Vergangenheit recht gut gefahren. Weil so kann verhindert werden, dass die LehrerInnen dann fachfremd unterrichten müssen. Denn somit hat man dann ja auch noch mehr Aufwand, man muss sich mehr vorbereiten und einlesen.

I: Meine Masterarbeit dreht sich ja jetzt um die 4-Tage-Woche. da gibt es grundsätzlich ja drei verschiedene Modelle. Einerseits wo die Arbeitsstunden komprimiert werden, andererseits wo die Arbeitsstunden zusätzlich reduziert werden ohne eine Lohnanpassung und als dritte Variante wo auch das Lohnniveau angepasst wird. Das ist natürlich beim Lehrberuf nicht so leicht, weil die Lehrerarbeitszeit ja nicht nur aus der Unterrichtszeit besteht. Daher meine Grundfrage, können Sie sich das auch für die Lehrkräfte in Österreich vorstellen und welches Modell vielleicht am ehesten?

A: Also in die Realität schauend, wenn Lehrkräfte jetzt schon eine 4-Tage-Woche haben wollen, dann verkürzen sie einfach ihre Arbeitszeiten. Dann ist es automatisch für die Lehrkraft eine 4-Tage-Woche. Also das ist ja mitunter auch in den Bundesschulen, da die ja an den Tagen länger Unterricht haben und man da ja auch mehr Stunden unterbringt. Also das mit den 4 Tagen ist ja auch schon dort und da machbar und üblich. Grundsätzlich sehe ich für die Lehrkräfte nicht das Problem an der 4-Tage-Woche, ich bin nur dagegen, wenn die SchülerInnen eine 4-Tage-Woche kriegen, da sehe ich dann schon ein Problem. Weil da komprimieren wir den Kindern dann den Unterricht in vier Tage hinein und machen für die Eltern ein Betreuungsloch auf. Also da müssen wir schon auf der LehrerInnenseite bleiben. Also sie kürzen

entweder, das ist eh das was wir haben, die Teilzeitbeschäftigungen. Das Lohnniveau erhöhen oder senken, das können wir diskutieren, das ist mühssig weil das liegt nicht in unserer Hand, da sind andere die das entscheiden. Der Staat, wenn er genug Geld hat kann er mit den Gewerkschaften über das Lohnniveau verhandeln. Und da rede ich lieber nicht drein, weil die kennen sich da besser aus. Parallel dazu muss ich aber auch sagen, das Lohnniveau von Lehrerinnen ist zwar immer strittig, aber so niedrig ist das auch nicht. Weil wenn man das mit anderen Akademikerberufen vergleicht, dann haben LehrerInnen ein hohes Einstiegsgehalt und kommen in vielen Bereichen über andere Bezahlungen. Natürlich ist der Schüler eine ganz große Herausforderung, das ist auch nicht außer Acht zu lassen. Aber vielleicht kann man sich noch ein anderes Modell überlegen, wo man sagt, LehrerInnen generell aus diesem Schulstundenmodell herauszunehmen. Und dann eben die Komprimierung dadurch erreicht, indem man sagt, alle haben eine Anwesenheitspflicht von 36 Stunden und das wird dann so verteilt, dass die Kinder auch fünf Tage da sind und immer betreut sind, dann wäre das für mich durchaus machbar. Ist aber die gleiche Kerbe wie das Lohnniveau, weil das müssen dann wieder Gewerkschaft und Ministerium aushandeln. Aber ich würde das schon sehr begrüßen, weil wir ja auch sehr viel im Förderbereich machen müssen machen mit den Kindern, vor allem auch coronabedingt nachjustiert werden müssen. In den Bundesschulen genau wie in den Pflichtschulen. Wir sehen schon, dass SchülerInnen die Anwesenheit der KollegInnen brauchen, als Stütze bei Erklärungen und so weiter, das brauchen die einfach. Es ist schwierig, wenn sie so selbsttätig sich weiterentwickeln sollen. Obwohl ja dieser Kompetenzbereich Selbsttätigkeit im neuen Lehrplan jetzt ganz intensiv im Fokus ist. In die Richtung gehen wir ja, aber da sind wir noch nicht. Und das kann man nicht von heute auf morgen SchülerInnen umhängen, die in einer anderen Art und Weise schon ein paar Jahre hinter sich haben, das ist ja auch eine große Veränderung. Der Lehrplan beginnt ja jetzt mit der 1. und 5. Schulstufe, das passt ja, aber das wird ja jetzt noch ein wenig dauern, bis alle SchülerInnen so den Unterricht genießen dürfen, wo wir jetzt den Fokus auf Kompetenzen fächerübergreifend legen. Und da würde das dann dazupassen, wenn man sagt, okay, themenübergreifend. Da kann man natürlich dann als Lehrerin und Lehrer drinnenbleiben, auch andere, ich muss jetzt nicht Mathematiker sein, wenn ich das Thema weiterbearbeite. Wenn ich mich vorbereitet habe im KollegInnenteam, dann kann ich das auch als Mathematiker begleiten, wenn ich da nicht in dem Fall der Erklärende sein muss, sondern das durchaus, weiß ich nicht, in einem Gesamtthema begleite. Das wäre so eine Überlegung, die ich mir durchaus gut vorstellen könnte, wenn dann KollegInnen einfach anwesend sind an der Schule. Natürlich haben wir dann da auch wieder die Argumente, dass die Arbeitsplatzsituation nicht an allen Schulen gleich gut ausgebildet ist. Schulerhalter müssten auch auf diese Situation reagieren und schauen, dass alle KollegInnen dann auch alle einen guten Arbeitsplatz haben vor Ort. Diese Konferenzsäle, wo dann 20-30 Leute drin sitzen, da kannst du dann nicht so gut arbeiten. Und es ist dann einfach noch eine größere Herausforderung, wenn du dann den ganzen Tag in der Schule bleiben musst, oder halt täglich 8 Stunden und ich habe dann nie einen Bereich wo ich sagen kann, jetzt kann ich mich mal konzentrieren. Das sind Dinge, die Hand in Hand

gehen müssen, aber das sind Dinge die wir jetzt in diesen Veränderungszeiten mitbedenken sollten, da bin ich schon bei Ihnen, dass die KollegInnen auf der einen Seite mit Kindern konfrontiert sind, die in einer schnelllebigen Welt großwerden. Wir setzen jetzt auch vermehrt auf Digitalisierung, logischerweise , weil die Wirtschaft in die diese Kinder in 10 Jahren münden, sich auch parallel ganz gewaltig in diese Richtung verändert und wir sie natürlich auch da schulen müssen.

I: Sehen Sie dadurch auch eine Chance, dass durch Digitalisierung auch eine Entlastung für Lehrkräfte erfolgen kann, indem zum Beispiel auch Teile des Unterrichts auf Onlinekurse umstellen?

A: Vorgefertigte Online-Kurse meinen Sie, die dann nicht begleitet werden durch einen Lehrer? Ja, das wird für die Pflichtschule aber schon schwierig sein, da muss man schon unterscheiden, wie alt das Kind ist. Bei den Älteren kann ich mir das schon vorstellen, dass die das bei gewissen Dingen machen können, ist ja nicht das Problem. Wir sehen das ja auch jetzt bei den LehrerInnen, die sich online fortbilden, viel viel viel mehr als noch vor 10 Jahren. Weil es um einiges praktischer ist das von zuhause aus zu machen und ich kann da jederzeit einsteigen und muss nicht irgendwo hinfahren. Das kann ich mir schon vorstellen für gefestigte junge Menschen, aber von unten herein, Primarstufe, würd ich schon vorsichtig sein und sagen, diese SchülerInnen brauchen auch noch eine Beziehung zum Menschen. Da natürlich auch mit Endgeräten aber da parallel. Sie ganz vom Lehrer wegzukriegen in der Unterstufe, das ist glaub ich nicht so empfehlenswert. Derzeit noch. Vielleicht entwickelt es sich ja noch, dass es anders wird. Es hat sich ja in den letzten Jahren viel getan. Wir haben ja eine Entwicklung, wo wir alle nicht wissen wohin die Reise geht und das geht immer schneller. Also ja, aber bei den Jungen kann ich mir das derzeit nicht so wirklich vorstellen.

I: Und Sie haben ja vorher angemerkt ein Modell in dem Lehrkräfte dann 36 Stunden an der Schule anwesend sind. Haben Sie damit gemeint, dass die Arbeitszeit der Lehrkräfte dann wirklich auf 36 Stunden begrenzt wird und damit auch die Unterrichtszeit leicht verkürzt wird, weil das würde ja sonst nicht aufgehen, wenn_

A: Nein ich habe das so gemeint, da haben sie dann 36 Stunden und da werden sie dann eingeteilt mit Unterricht und ohne Unterricht. Aber alles vor Ort, dann haben sie Vor und Nachbereitung nicht zuhause oder sonst wo sondern auch am Standort der Schule und wenn sie nachhause gehen sind sie mit der Arbeit fertig. So würde ich das dann sehen. Das wäre für mich eine Möglichkeit zu sagen, da ist es dann mit 36 Stunden zum Beispiel getan und nicht mit 40. Oder mit einer anderen Zahl, wie auch immer, das ist ja jetzt nur eine Zahl, die ich mir nicht überlegt habe sondern die eine Möglichkeit wäre. Dass man dann sagt, ja, es sind dann insgesamt weniger Stunden, aber du machst deine ganze Arbeit am Standort und der Direktor oder die Direktorin teilt das dann so auf, dass die Kinder alle betreut sind während der Woche aber du halt eingeteilt bist einmal dort, einmal dort, einmal so einmal so. und dass das dann an der Schule so verteilt wird, dass der Lehrer dann nur vier Tage da ist, das kann ich mir dann schon vorstellen.

I: Mhm. Welche Rahmenbedingungen wären da dann nötig, wahrscheinlich noch mehr Zusatzkräfte, vielleicht die jetzt auch nicht unbedingt LehrerInnen sind, aber vielleicht auch andere Bereiche, dass sich das alles ausgeht?

A: Naja diese Zusatzkräfte sehe ich schon entkoppelt vom Lehrer, weil der Lehrer hat eine gewisse Zeit abzudecken. Der Schüler/die Schülerin hat Rechtsanspruch auf eine gewisse Zeit Unterricht, das ist ja eine Rechtsgrundlage. Und ob da parallel dazu noch Sozialpädagogen, Schulpsychologen oder irgendwelche anderen ExpertInnen parallel dazu da im Schulhaus sind und vom Direktor auch verteilt werden oder dazugegeben werden zu irgendwelchen Gruppen. Das ist ja meiner Meinung nach unabhängig davon, da geht's rein um den Lehrer und um den Schüler, weil der Schüler muss seinen Unterricht bekommen können. Und natürlich, wenn ich einen Standort mit einem ganz hohen Sozialindex habe, vor allem in den Pflichtschulen, dann werde ich Förderpersonal, Betreuungspersonal, Entlastungspersonal brauchen. Und das ist ja zusätzlich, das sehe ich unabhängig von der Lehrerarbeit. Das kann mit der Lehrerarbeit nicht gekoppelt sein, sondern die brauchen wir, die brauchen wir auch in ihrer Menge an Stunden, aber parallel und nicht anstatt.

I: Genau, das habe ich auch in der Literatur bisher herausgelesen, dass ja dieses Unterstützungspersonal in Österreich ja sehr schwach vertreten ist im Vergleich zu vielen anderen Ländern in der EU.

A: Ja, wir sind ja sehr kleinstrukturiert. Die haben dann an den Standorten in Finnland oder diesen viel zitierten Ländern, die haben ja größere Einheiten. Das sind ja Bildungsstandorte, wo von der Primarstufe bis zur Matura alles an einem Campus ist. Und da kann ich mir dann vorstellen dass dann jemand dort ist für alle. Aber wenn wir Volksschulen und Mittelschulen so weit auseinander und dann mit so wenigen Kindern, und trotzdem ist dort ein Chaot drinnen_. Es ist halt schwierig, ich kann nicht an einen Standort für ein Kind eine Person hingeben. Die sind dann besser organisiert, das würde sich ja auch bei uns besser organisieren lassen, auch mit den LehrerInnen. Wenn dann jemand ausfällt, dann kann man das auch leichter abdecken. Wir gehen ja in die Richtung mit den Clusterbildungen, dass ein Verwaltungskopf drei oder vier Schulen verwaltet und dann eben seinen Lehrerpool hat zum Vertreten wenn jemand ausfällt. Und da sind wir halt auch erst am Anfang.

I: würde das dann bedeuten, dass dann bedeuten, dass dann doch fixe Lehrer an jedem Standort sind, oder ist das dann ein Lehrerpool, der dann_

A: Nein, bei den Clustern ist das so gedacht, dass dann ein Clusterleiter der Verwalter der Lehrerstunden ist. Und wenn der Clusterleiter sieht, ich habe an der einen Volksschule_. Was ja ganz dramatisch ist, wenn da eine LehrerIn ausfällt, die hat ja meist eine Klasse und du kannst ja schlecht eine erste und eine dritte Klasse zusammenlegen, damit man sie dann abdeckt. Also muss eine andere LehrerIn hin und da kann der Clusterleiter ja eher schauen, ob er irgendwo was zusammenlegen kann damit er das irgendwie managed, von seinem Pool her. Und der täte sich auch leichter wenn dann alle 36 Stunden da wären, also da kann man sagen, dort ist jemand ausgefallen, vor und Nachbereitung, oder Betreuung oder Begleitung ist heute mal

weniger oderso und du gehst bitte dort hin und deckst in der Klasse ab. Und an größeren Bildungszentren in den Städten wäre das auch leichter. Ich weiß nicht ob Sie das auch kennen, bei uns in Kärnten, in Wolfsberg zum Beispiel, da haben wir eine Humanberufliche, eine Borg, eine HAK an einem Standort, so ein Bildungscampus. Jetzt immer noch solitär verwaltet und mit LehrerInnen beschickt logischerweise, weil es ist kein Custer, sondern das haben sie eben so gebaut. Aber da könnte man schon dann sagen, wenn wir noch weniger LehrerInnen zur Verfügung haben, dass man da einen Kopf damit beschäftigt die dort besser zu strukturieren, also das ist schon auch Zukunft. Machen auch in andere Länder schon. Wenn ich nach Italien schaue, da gibt es auch eine Kollegin zB, die von ganz Friaul die Schulen managed. Das ist halt dann eher ein Schulmanager und nicht mehr ein Direktor, der dann auch noch für Pädagogik und Elternproblem zuständig ist. Das Profil dieser Person ist völlig verändert, das haben wir jetzt in Österreich aber noch nicht.

I: Mhm, also ein Personalmanager dann ungefähr.

A: Also wir haben jetzt ja schon Clusterleiter, die schon ansatzweise in die Richtung gehen und die haben dann halt an den Standorten für ein zwei Stunden jemanden der dort für die Pädagogik zuständig ist, aber das haben wir jetzt auch erst seit ein paar Jahren, vier bis fünf Jahren oderso. Diese Clustergeschichte, das muss sich ja auch alles erst entwickeln und wenn wir in der Bildung von Veränderungen reden, das dauert eine Generation bis da eine Veränderung greift, das sind 20-25 Jahre. Bis das greift, aber irgendwann muss man starten und mit all den Problemchen starten, die halt anfallen, wenn man sowas entwickelt, aber das wäre eine Möglichkeit diesen Problemen Herr zu werden. Zumal man ja dann im Unterricht auch die Veränderung machen könnte. Man könnte dann ja wie in den Universitäten allgemeine Vorlesungen halten und dann in Seminarworkshops oder wie auch immer wieder konkret auf Themen eingehen. Wo man sagt in der großen Gruppe gibt’s mal den Input von der Thematik und in kleineren Gruppen gibt’s dann die Begleitung in der Vertiefung. Wenn wir so auch, egal in welcher Schule, arbeiten, dann ist das Personal auch anders einzusetzen. Da müsste man auch wieder von den Stundentaktungen weg der Lehrerarbeitszeit, weil das auch wieder schwierig ist. Und von der Stundentaktung wegzukommen, also da bin ich nicht sehr optimistisch, dass das eher baldigst so passieren wird, weil das ja schon seit Jahrzehnten so ist, das ist in Fleisch und Blut übergegangen.

I: Ja aber jetzt kommt die Veränderung immer schneller und ja, da wird es auch mal Zeit.

A: Ja und da kann man die Digitalisierung auch mithineinnehmen, wenn man sagt, ich hab da im Plenum alle da und mach eine Fachvortrag und diese Vertiefungsworkshops können dann schon online sein, weil da wissen sie ja worum es geht. Da könnte ich mir dann schon eher vorstellen, dass das als Zusätzliches schon auch online geht. Da müsst man auch erst die Kultur entwickeln. Ich habe ja selber in der Zeit des Lockdowns Onlineveranstaltungen als Referentin gehabt und das ist schon zach. Weil die sitzen dort, alle schauen ins Kastl und die Interaktion zwischen Referenten und

Studierenden ist schon_. Ja das muss sich auch erst entwickeln, dass das Gegenüber dann auch gleich aufmerksam ist und sich gleich einbringt wie in einem Unterricht. Die Kultur muss sich auch erst entwickeln, dass dann ein fruchtbringendes Miteinander funktioniert. Ja aber da entwickeln wir uns in die Richtung, ganz sicher. Ich bin ja echt überzeugt davon, dass die Digitalisierung noch eine ganz große Rolle einnehmen wird auch in der Kommunikation in den Schulen.

I: Ja, in der Arbeitswelt ist das ja auch ziemlich vorangeschritten in den letzten Jahren, da ist es klar dass das dann natürlich in den Schulen auch relevanter wird, wenn das in der Arbeitswelt später auch immer mehr Thema wird.

A: Ja und deshalb bin ich der Meinung das muss in den ersten Jahren mit menschlicher Begegnung begleitet sein. Weil wir wissen ja auch von KollegInnen aus dem Homeoffice, die die das machen müssen, die vermissen ihre KollegInnen im Büro. Du hast da ja keine Interaktion. Das geht denen schon ab, weil da geht zwischen Tür und Angel in einem kurzen treffen mit einer Kollegin so viel weiter, das können wir online gar nicht_. Das ist es. Aber das sind so Sachen , wo ich nicht sage, dass das die Entwicklung behindert und ich bin auch nicht er Meinung, dass man da wieder einen Schritt zurück machen wird, das wird man auch nicht. Es wird in die Richtung gehen, da bin ich felsenfest überzeugt davon, aber da haben wir die Kultur derzeit noch nicht Hundertprozent entwickelt, also wir sind erst am Weg.

I: Und denken Sie auch, dass Lehrkräfte den Wunsch haben werden nach diesen alternativen Modellen?

A: Also es gibt ja genug Studien, wo gesagt wird, die Beziehung zwischen Lehrkraft und Schüler, die bringt das Kind enorm voran. Eine Lehrkraft die anwesend ist, kann bei jungen Menschen was bewirken. Jeder hat LehrerInnen im Kopf, die einem für ewig bleiben, weil bei denen hat man was wie ich was alles gelernt. Und das ist genau die Beziehungsebene die ich meine, weil die haben das dann geschafft gehabt. Weil die anderen die man vergisst, die können dann online auch kommen, das ist dann völlig egal. Wir Menschen sind soziale Wesen, wir werden immer wieder den Kontakt zu Menschen brauchen und deshalb glaube ich nicht, dass es ausschließlich mit Moocs, also Online-Kursen gehen wird, die zuhause von jemanden konstruiert werden und die werden dann konsumiert. Das kann ich mir so nicht vorstellen aber ich lasse mich gerne überraschen. Aber ich bin nach wie vor überzeugt, der Lehrerjob ist ein Job mit Beziehung. Und darum wieder, und da bin ich wieder bei Ihrer Masterarbeitsfrage, drum denke ich mir, die Anwesenheit am Standort, mit einer anderen Arbeitszeit, egal in welcher Menge, von mir aus auch mit weniger Arbeitsstunden, weniger ist oft mehr, ist da gar nicht so von der Hand zu weisen. Also ich seh das aus organisatorischen Gründen gut machbar, aus Gründen der Beziehungsebene zum Schüler auf der pädagogischen Seite als notwendig. Und von der Bezahlung her, ja, wenn es dann halt mehr Stunden sein müssen, muss es dann halt angeglichen werden, da bin ich dann ja nicht dagegen.

I: Mhm und sehen Sie den Lehrkräftemangel da dann als Problem in der Umsetzung oder denken Sie, dass das auch eine Maßnahme sein könnte, um die Attraktivität für den Beruf wieder mehr zu steigern?

A: Also derzeit ist ja das Unterrichtsaufkommen eh schon sehr attraktiv. Also wenn ich mir das ansehe bei Volksschullehrerinnen, da haben wir sehr viel Teilzeitbeschäftigte. Weil die ihre Arbeitszeiten ans Kinder betreuen angleichen. Also sie wollen im Job bleiben und sie wollen beim Kind bleiben. Und da ist ja das Lehrermodell ja schon ein sehr Praktisches, weil das kannst du sonst in keinem Job sagen, ich nehme die Hälfte meiner Lehrverpflichtung, weil ich mag lieber bei den Kindern sein. Weil wenn ich als Verkäuferin arbeite, muss ich ja schauen, dass ich erstmal einen Halbtagsjob finde. Beim Lehrer ist es ja umgekehrt, der kann ja sagen, ich komme nur 12 Stunden. Der wird ja nicht gezwungen voll zu arbeiten. Derzeit können wir sie motivieren, weil wir die Stunden brauchen. Man kann aber nicht sagen bei uns gibt es nur vollbeschäftigte Lehrer, weil das rechtlich anders möglich ist. Und deswegen ist das nur sekundär eine Motivation glaube ich, dass man digital auch noch wegdriften kann. Weil wenn ich daheim bin und meine Kinder sind auch noch daheim, dann hab ich mehr Stress als alles andere, oder? Weiß ich nicht ob das motivierend ist. Das hat man ja auch jetzt in Corona kennengelernt, dass das sehr kräftezehrend ist.

I: Okay und halten Sie die Umsetzung einer 4-Tage-Woche in allen Schulformen für machbar und sinnvoll?

A: Es ist ja kein Problem, jetzt schon nicht, also man kann das ja so legen. Das ist ja stundenplantechnisch machbar. Und die Stundenpläne legen, das machen ja auch schon Programme, also vom Organisatorischen her, ehrlich, sehe ich nicht das Problem. Und in HTLs, wenn ich mir das die LehrerInnen anschaue, die haben ja bis 17 Uhr Unterricht teilweise, da kriege ich viele Stunden unter.

I: Ja, da hatte ich auch mit dem BMHS-Direktorensprecher das Gespräch, dass das in dem Schultyp natürlich einfach machbar ist. In anderen Schulformen kann es dann ja schwieriger werden, wie in der Volksschule, wenn der Unterricht schon um 12 Uhr endet.

A: Da haben wir aber auch schon verschränkte Modelle. Die Kinder müssten halt den ganzen Tag da sein. Und die Nachmittagsbetreuung integriert abwechselnd mit Unterricht dauert ja auch bis 16:00 oder 16:30. Da sehe ich dann auch wieder die Möglichkeit, also man müsste einfach das umorganisieren. Ist in der Gesellschaft auch noch nicht ganz angekommen, dass Volksschulkinder in der Ganztagsschule bleiben und verschränkten Unterricht haben. Also die haben dann vormittags ein bisschen ein Pause drinnen, Mittag essen sie gemeinsam und am Nachmittag haben sie dann auch wieder Unterricht mit Pausen. Dann ist der Lehrer die ganze Zeit da. Da kann ich dann auch meine Stunden abdecken in kürzerer Zeit. Und etwas, was ich halt schon aus Sicht der Arbeitgebervertretung habe ist, die Zufriedenheit müsste sich dadurch steigern. Und zufriedene Lehrer sind gut für Unterricht.

Codierung

Name der Kategorie	Inhaltliche Beschreibung	Anwendung	Beispiele für die Anwendung
Herausforderungen	Vermutete Herausforderungen in der Realisierung einer 4-T-W für die LK	Die Kategorie wird codiert, wenn die Interviewten über Probleme, Schwierigkeiten oder Herausforderungen im Zusammenhang mit einer 4-T-W für die LK sprechen	„Also wenn man nicht da ist, kriegt man auch nicht alles mit, Schüler kommen und wollen mit dem Lehrer sprechen und der ist nicht da, also es ist irgendwie schwieriger zu organisieren.“ (Isabella Zins)
Rahmenbedingungen	Bedingungen, die für die funktionierende Umsetzung der 4-T-W als nötig erachtet werden	Die Kategorie wird codiert, wenn es sich um Äußerungen handelt, die für das Gelingen des Modells als notwendig erachtet werden	„Also das sind einfach individuelle Entscheidungen. Also ich halte nichts von einer generellen Verpflichtung, das sollte man meiner Meinung nach schulautonom lösen. Was für den einen ein Vorteil ist, kann für den anderen ein Nachteil sein.“ (Roland Gangl)
Umsetzungsvarianten	Alternative Vorschläge zur Umsetzbarkeit der 4-T-W für LK	Die Kategorie wird codiert, wenn die Interviewten über Möglichkeiten der Umsetzung sprechen, die zusätzliche Veränderungen für die LK oder die Schule bedeuten würden	„Das ginge halt im Oberstufenbereich durchaus möglicherweise, aber da muss man dann halt schauen, ob man nicht flexiblere Modelle braucht, dass man die Stunden unterbringt, also von mir aus teilweise Verlagerung in virtuelle Dinge.“ (Herbert Weiß)
Vorteile	Identifizierte Vorteile einer 4-T-W für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite	Die Kategorie wird codiert, wenn positive Aspekte einer 4-T-W für die LK geäußert werden	„Vielleicht könnte man die Attraktivität steigern, also ich könnte mir schon vorstellen, dass das eine Möglichkeit wäre die Leute stärker für den Lehrberuf zu interessieren.“ (Franz Bock)
Machbarkeit	Einschätzungen der interviewten Stakeholder zur generellen Machbarkeit der einzelnen 4-T-W-Modelle	Die Kategorie wird codiert, wenn Äußerungen zur Einschätzung der Machbarkeit der 4-T-W formuliert werden.	„Und das erste Modell mit nur Komprimieren wird glaub ich generell nicht möglich sein. Also dort wo es sich stundenplanmäßig ergibt, kein Problem, aber nur unter Einhaltung bestimmten Richtlinien.“ (Franz Bock)