



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Auswirkungen der Vier-Tage-Woche auf Arbeitnehmer:innen aus
psychologischer Perspektive. Eine qualitative Analyse.

verfasst von | submitted by

Verena Marianne Duller BSc

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Psychologie

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. i.R. Dr. Christian Korunka

Zusammenfassung

Das Interesse an einer Vier-Tage-Woche als mögliches flexibles Arbeitszeitmodell ist in letzter Zeit von medialer Seite her gestiegen. Dazu beigetragen haben wohl diverse Pilotprojekte in verschiedenen Ländern, zuletzt insbesondere in Großbritannien. Während dieses Arbeitszeitmodell möglicherweise auch auf einer breiteren gesellschaftlichen Ebene viel bewirken kann, wurde hier versucht, vor allem auf die Auswirkungen aus psychologischer Perspektive einzugehen. Darüber hinaus ist im Rahmen dieser Studie besonders auf die Unterscheidung zwischen komprimierter und reduzierter Vier-Tage-Woche eingegangen worden. Dazu wurden qualitative Leitfadeninterviews mit sieben Arbeitszeitexpert:innen mit unterschiedlichem beruflichen Hintergrund aus Österreich und Deutschland geführt. Es zeigte sich, dass, je nachdem, ob eine reduzierte oder komprimierte Vier-Tage-Woche umgesetzt wird, unterschiedliche Ergebnisse zu erwarten sind. Eine reduzierte Vier-Tage-Woche könnte die Ressourcen von Arbeitnehmer:innen stärken, ihre Lebensqualität verbessern und die Auswirkungen von Arbeitsanforderungen und Belastungen vorwiegend vermindern. In Abhängigkeit von der Branche sind auch positive Effekte auf die Produktivität zu erwarten. Eine komprimierte Vier-Tage-Woche dagegen dürfte eher negative Auswirkungen auf Arbeitsanforderungen und Belastungen, die Lebensqualität sowie die Produktivität haben. Auch auf die Ressourcen sind keine förderlichen Auswirkungen erwartbar. In Bezug auf die fünf Dimensionen guter Arbeit der ILO scheint vor allem eine reduzierte Vier-Tage-Woche ein vielversprechendes Modell zu sein. Eine komprimierte Vier-Tage-Woche dürfte dagegen wirklich nur auf individuellen Wunsch der Arbeitnehmer:innen hin ein vorteilhaftes Modell sein. Die Ergebnisse dieser Studie sollten weiter in Zusammenhang mit anderen Entwicklungen in der Arbeitswelt empirisch überprüft werden.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	ii
Einleitung.....	1
Hintergrund und Bedeutung des Themas	1
Theoretischer Rahmen	3
Methodik	16
Ergebnisse.....	19
Reduzierte Vier-Tage-Woche	25
Ressourcen	25
Lebensqualität	29
Arbeitsanforderungen und Belastungen.....	32
Produktivität.....	34
Komprimierte Vier-Tage Woche.....	36
Arbeitsanforderungen und Belastungen.....	36
Lebensqualität	37
Ressourcen	39
Produktivität.....	40
Diskussion	41
Limitationen.....	53
Fazit und Ausblick.....	54
Literaturverzeichnis	57
Tabellenverzeichnis	63
Anhang.....	64
Abstract	64
Zusammenfassung.....	64

Interviewleitfaden	66
Codierleitfaden	69
Beispiel Interview	83

Einleitung

Hintergrund und Bedeutung des Themas

In letzter Zeit wird in verschiedenen Medien und von politischer Seite her die Forderung nach und das Interesse an einer Vier-Tage-Woche in Österreich immer stärker (Dang, 2023; *Nach Erfolg der 4-Tage-Woche in vielen Ländern: SPÖ will Pilotprojekt für Österreich, 2023*). Theoretische Auswirkungen einer Vier-Tage-Woche könnten weniger Arbeitslosigkeit und Überarbeitung sein, eine Verringerung ökonomischer und sozialer Ungleichheiten, mehr Freizeit, Zeit für und Flexibilität bei Betreuungsaufgaben, aber auch weniger Druck für die Transportinfrastruktur in Spitzenzeiten (Henderson, 2015). Die Schaffung neuer Jobs wird damit argumentiert, dass der Bedarf an Mitarbeiter:innen theoretisch um 25% steigen sollte, wenn alle Arbeitnehmer:innen acht Stunden pro Woche weniger arbeiten (Veal, 2022). Dem wird jedoch teilweise dadurch widersprochen, dass sich die Produktivität der Mitarbeiter:innen auch entsprechend steigern solle. Schon vor fast hundert Jahren sagte man voraus, wir würden aufgrund der zunehmenden Automatisierung nur noch 15 Stunden pro Woche arbeiten (Keynes, 1930/2008). Dem gegenüber stehen wiederum Rufe von Seiten der Wirtschaft, dass eine Vier-Tage-Woche bzw. Verkürzung der Arbeitszeit aufgrund des vorherrschenden Fachkräftemangels zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich sei (*Pochtler: Diskussion über generelle Vier-Tage-Woche absurd, 2023*). Ähnliche Argumente wurden bereits in früheren Zeiten immer wieder hervorgeholt. "Anybody who claims that Americans can have more leisure without paying for it is either throwing up a smoke screen, or is indulging in a pipe dream" (Wernette, 1968, S.16).

Möglicherweise verändert sich aber auch der Stellenwert von Zeit gegenüber Geld in unserer Gesellschaft. Vorteile für die Nutzung von Zeit würden daraus entstehen, dass unbezahlte Zeit gewonnen wird (Veal, 2022). Bei einer Verkürzung der Arbeitszeit sind dies wöchentlich acht Stunden und die dazugehörige Pendelzeit, es kann daher als zusätzlicher gewonnener Tag betrachtet werden. 38% der Arbeitnehmer:innen in Österreich, die mehr als 32 Stunden pro Woche arbeiten, würden gerne weniger arbeiten und dies durchschnittlich um ca. sieben Stunden (Hofinger et al., 2017). 22% der Personen die weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten, wünschen sich mehr zu arbeiten, nämlich durchschnittlich 12 Stunden mehr

pro Woche. Hier scheint also durchaus Potential für eine Umverteilung von Arbeitszeit in Österreich vorhanden zu sein.

Es stellt sich somit die Frage, ob die Vier-Tage-Woche ein Teil der Lösung vieler gesellschaftlicher Fragen unserer Zeit sein könnte. Auch die Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern gewinnt beispielsweise an Bedeutung. Die Vier-Tage-Woche könnte auch als Strategie dienen, um Geschlechtsunterschiede am Arbeitsmarkt auszugleichen. Während des Versuchs zur reduzierten Vier-Tage-Woche in Großbritannien stieg die Zeit, die Männer mit der Beaufsichtigung von Kindern verbrachten um 27%, bei Frauen um 13% (Lewis et al., 2023). 68% der Männer und Frauen gaben allerdings keine Veränderung in der Zeit an, die sie mit Haushaltsaufgaben verbrachten. Es gibt Untersuchungen, die zeigten, dass Frauen eine positivere Einstellung gegenüber der komprimierten Vier-Tage-Arbeitswoche haben als Männer, dennoch bewerten sie die Auswirkungen dieser nicht anders (Wadsworth & Facer, 2016). Die Untersuchung von ca. 9500 Mitarbeiter:innen aus dem mittleren und höheren Management, die seit mindestens sieben Jahren in einem niederländischen Unternehmen tätig waren, kam zu dem Ergebnis, dass Frauen, die eine komprimierte Arbeitswoche (vier Tage, 36 Stunden) arbeiteten, besser verdienten, Jobs auf höheren Ebenen ausführten und eine stärkere Karrieremobilität aufwiesen als ihre männlichen Kollegen, die dieselbe Arbeitszeitregelung nutzten (Noback et al., 2016). Kürzere Arbeitszeiten könnten es Frauen und allen Arbeitnehmer:innen mit Verpflichtungen außerhalb der Arbeit ermöglichen, Zugang zu lukrativeren Jobs zu bekommen, indem die Stunden verringert werden, die man von ihnen erwartet, in der Arbeit zu verbringen (Chung, 2022). Insgesamt könnte die Vier-Tage-Woche eine gleichmäßigere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit in der Bevölkerung ermöglichen. Immer mehr Menschen in Österreich arbeiten Teilzeit und nach wie vor sind es mehr Frauen als Männer (STATISTIK AUSTRIA, 2024). Während 52,2% der Frauen in Teilzeit arbeiten, sind es nur 13,6% der Männer. Insbesondere trifft dies zu, wenn es Kinder unter 15 Jahren im Haushalt gibt. Vor allem für Familien, bei denen heutzutage häufig beide Elternteile arbeiten, könnte eine Vier-Tage-Woche oder Verkürzung der Arbeitszeit ein nützliches Instrument sein, um die Verteilung von bezahlter Arbeit und Care-Arbeit fairer zu gestalten. In Anbetracht der steigenden Lebenserhaltungskosten ist es ihnen aber vermutlich häufig nicht möglich, ihre Arbeitszeit zu verkürzen (STATISTIK AUSTRIA, 2021).

Ebenso interessant sind in Zeiten der Klimakrise mögliche Auswirkungen auf die Umwelt durch verringerte Pendelzeiten und -wege und die Einsparung von Energie durch

verkürzte Betriebs- und Öffnungszeiten. Diese hängen aber auch davon ab, wie Arbeitnehmer:innen ihre Freizeit verbringen bzw. wie sich die Vier-Tage-Woche auf deren Einkommen auswirkt (Campbell, 2024; Veal, 2022). Auch in Anbetracht dessen, dass psychische Beanspruchungen für einen wachsenden Anteil der Krankenstände verantwortlich sind, stellt sich die Frage, ob eine Vier-Tage-Woche, sei es mit oder ohne eine Verkürzung der Arbeitszeit, diesem Trend entgegenwirken könnte (Mayrhuber & Bittschi, 2021). Ebenso spricht die hohe Burnout-Prävalenz in Österreich dafür, sich über neue Arbeitszeitmodelle Gedanken zu machen (Scheibenbogen et al., 2017). Viele Menschen klagen über Überforderung am Arbeitsplatz und wünschen sich, weniger zu arbeiten (STATISTIK AUSTRIA, 2023, 2022).

In Hinblick auf diese Vielzahl an gesellschaftlichen Problemstellungen soll in dieser Masterarbeit eruiert werden, welche potentiellen Auswirkungen eine Vier-Tage-Woche auf Arbeitnehmer:innen aus psychologischer Perspektive haben könnte. Dazu wird zuerst ein Überblick über den bisherigen Forschungsstand gegeben. Anschließend daran werden die Ergebnisse der Auswertung von qualitativen Interviews mit Arbeitszeitexpert:innen präsentiert. Abgeleitet von diesen und in Bezug zur aktuellen Forschung soll abschließend ein Ausblick für die zukünftige Forschung zur Vier-Tage-Woche und deren mögliche Umsetzung in der Praxis gegeben werden.

Theoretischer Rahmen

Zu Beginn stellt sich erst einmal die Frage, wie eine Vier-Tage-Woche definiert werden kann. Henderson (2015) beschreibt sechs verschiedene Modelle für eine Vier-Tage-Woche. Das erste Modell nennt sich „Universelle komprimierte Vier-Tage-Woche“. Bei dieser werden beispielsweise 38 Stunden auf vier aufeinanderfolgende Tage (z.B. von Montag bis Donnerstag) aufgeteilt. Bei der „Flexiblen komprimierten Vier-Tage-Woche“, arbeitet man ebenfalls 38 Stunden in vier Tagen. Die drei freien Tage müssen dabei aber nicht aufeinanderfolgend sein, sondern können über die gesamte Woche verteilt sein. Das nächste Modell wird die „Universelle reduzierte Arbeitswoche mit reduzierter Bezahlung“ genannt. Man arbeitet an vier Tagen hintereinander pro Woche für insgesamt 32 Stunden und verdient dabei allerdings auch weniger. Die „Flexible reduzierte Arbeitswoche mit reduzierter Bezahlung“, besteht ebenfalls aus 32 Stunden, die jedoch auf die gesamte Woche verteilt sein

können. Zuletzt werden noch die „Universelle und Flexible reduzierte Arbeitswoche ohne Gehaltseinbußen“ beschrieben. Hier wird wiederum für 32 Stunden pro Woche auf vier Tage aufgeteilt gearbeitet, ohne dass sich jedoch das Gehalt dadurch vermindert. Die sechs Modelle unterscheiden sich also anhand der Dimensionen von wöchentlicher Arbeitszeit (32 vs. 38 Stunden), der Wochentage, an denen gearbeitet wird (flexibel vs. universell) sowie den Auswirkungen auf das Gehalt (reduziert vs. gleichbleibend). Zur besseren Übersicht sind die verschiedenen Modelle untenstehend in Tabelle 1 noch einmal dargestellt.

Tabelle 1
Übersicht zu Modellen der Vier-Tage-Woche nach Henderson (2015)

Modellen der Vier-Tage-Woche nach Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitstage und Auswirkungen auf die Bezahlung:		
Universelle komprimierte Vier-Tage-Woche	Universelle reduzierte Vier-Tage-Woche ohne Lohnausgleich	Universelle reduzierte Vier-Tage-Woche mit Lohnausgleich
Flexible komprimierte Vier-Tage-Woche	Flexible reduzierte Vier-Tage-Woche ohne Lohnausgleich	Flexible reduzierte Vier-Tage-Woche mit Lohnausgleich

Für andere Autor:innen ist jedoch die Reduzierung der Arbeitszeit eine grundlegende Bedingung für eine Vier-Tage-Arbeitswoche (Chung, 2022). Ohne diese Veränderung der Vorstellung, wie viel Zeit eine Vollzeitanstellung ausmacht, ist es zwar eine verdichtete, aber keine Vier-Tage-Woche. Dennoch wird auch diese Form der Vier-Tage-Woche hier im Weiteren dargestellt und Forschungsergebnisse dazu präsentiert.

Im Folgenden wird ein Überblick zur aktuellen Forschung zur Vier-Tage-Woche gegeben. Dazu werden vorwiegend Studien der letzten zehn Jahre herangezogen, weil ältere Studien aufgrund der sich wandelnden Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt eventuell nicht mehr zeitgemäß sind. In Abgrenzung zu anderen Formen flexibler Arbeit wird versucht darzustellen, wie es sich auf das psychische Wohlbefinden von Arbeitnehmer:innen auswirkt, wenn sie vier anstelle von fünf Tagen arbeiten. Dies kann sowohl mit einer Arbeitszeitverkürzung als auch ohne diese geschehen.

Zusätzlich fließen die Ergebnisse der Pilotprojekte von 4 Day Week Global und des britischen Think-Tanks Autonomy mit ein, da von diesen einige der größten Versuche bisher durchgeführt wurden und diese in den Medien sehr stark rezipiert wurden. Die aktuelle öffentliche Diskussion rund um die Vier-Tage-Woche scheint nämlich vor allem von diesen zwei Organisationen vorangetrieben zu werden. Die Organisation Autonomy beschreibt sich selbst in ihren Veröffentlichungen und auf ihrer Website als unabhängige und progressive Forschungsorganisation (Lewis et al., 2023, S. 2; <https://autonomy.work/>, zuletzt aufgerufen am 03.09.2024, 14:30 Uhr). Kopf der Organisation ist Will Stronge, über den nicht viel bekannt ist, außer dass er einen Doktor in Politik und Philosophie von der Universität von Brighton hat. Ziel der Organisation sei es, wahre Freiheit, Gleichheit und menschliches Aufblühen voranzutreiben (Haraldsson & Kellam, 2021). Man fokussiere sich auf die Zukunft der Arbeit (Lewis et al., 2023). Aus dieser Beschreibung wird rasch ersichtlich, dass es sich hier um eine stark ideologische Organisation handelt.

4 Day Week Global wurde 2019 von Andrew Barnes und Charlotte Lockhart gegründet (<https://www.4dayweek.com/about-us>. Zuletzt abgerufen am 03.09.2024, 13:44 Uhr). Barnes hatte 2018 die Idee, in seinem neuseeländischen Finanzunternehmen „Perpetual Guardian“ eine Vier-Tage-Woche einzuführen (<https://www.4dayweek.com/andrew-barnes>). Nachdem der Versuch erfolgreich war, gründete er zusammen mit Lockhart die Organisation. Über deren beruflichen Hintergrund finden sich keine genaueren Informationen auf der Website von 4 Day Week Global (<https://www.4dayweek.com/charlotte-lockhart>). Seitdem seien Pilotprojekte zur Vier-Tage-Woche auf der ganzen Welt durchgeführt worden. Sie unterstützen Unternehmen dabei, Pilotversuche durchzuführen und die Vier-Tage-Woche umzusetzen.

Die bisher veröffentlichten Ergebnisse der Pilotprojekte sind insofern kritisch zu sehen, als dass sie von zwei stark ideologischen Organisationen durchgeführt werden. Darüber hinaus handelt es sich um Unternehmen, die sich freiwillig für den Versuch meldeten und somit eindeutig einem Bias unterliegen. Die Ergebnisse beruhen außerdem vorwiegend auf den Selbsteinschätzungen der Mitarbeiter:innen, objektive Messungen von gesundheits- und produktivitätsbezogenen Faktoren wurden nicht durchgeführt. All diese Dinge sollten bei der Interpretation der Ergebnisse im Hinterkopf behalten werden.

Im nächsten Abschnitt soll ein Überblick zu bisherigen Forschungsergebnissen gegeben werden. Ein chronologischer und systematischer Review legt dar, dass die Idee zur Vier-Tage-Woche bereits in den vierziger und fünfziger Jahren des letzten Jahrhunderts entstanden ist (Campbell, 2024). In den Review fließen sowohl die Forschungsergebnisse zur Vier-Tage-Woche mit Arbeitszeitverkürzung als auch zur komprimierten Arbeitswoche ein. Von ursprünglich 300 Suchergebnissen flossen 31 Artikel in den Review ein.

Laut den Ergebnissen wurde die Vier-Tage-Woche erstmals in den 1970er Jahren während der Ölkrise in den USA wirklich populär (Campbell, 2024). Zu dieser Zeit hat man aber in erster Linie die komprimierte Arbeitswoche getestet und erforscht. Das Interesse am Konzept war damals sowohl von öffentlicher als auch privater Seite her sehr groß und ist von Zeitungen und Magazinen propagiert worden.

In der Zeit zwischen den 1980er und 2000er Jahren ist die Forschungsaktivität zur 4-Tage-Woche stark zurückgegangen und stattdessen sind andere alternative Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten in den Fokus von Forschung und Praxis gerückt (Campbell, 2024). Mit dem Eintreten der Finanzkrise sowie den damit in Verbindung stehenden steigenden Treibstoffpreisen ist dann von 2008 bis 2012 die erste Forschungswelle der Gegenwart aufgetreten und das Interesse an der Vier-Tage-Woche wiederbelebt worden. Es liegt daher nahe, dass Pendel- und Betriebskosten ein signifikanter Wirkfaktor für das Interesse an der Vier-Tage-Woche sind.

Die zweite Welle der Gegenwart begann 2019 (Campbell, 2024). Wie schon in der Vergangenheit ist diese aber nicht durch die akademische Forschung, sondern durch die Medien, politische Parteien, Gewerkschaften und Interessensgemeinschaften sowie durch Think Tanks und einzelne Unternehmen in Gang gesetzt worden. Ausschlaggebend dafür waren vor allem zwei Studien, die jeweils in Island und Neuseeland durchgeführt wurden. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass die Studie in Island nicht wirklich die Vier-Tage-Woche untersuchte und jene in Neuseeland methodologisch sehr fragwürdig war. Insgesamt konnte im Review dennoch gezeigt werden, dass die Mehrheit der Forschungsergebnisse für positive Auswirkungen der Vier-Tage-Woche spricht.

Eine zentrale Auswirkung der Vier-Tage-Woche scheint zu sein, dass sie es Arbeitnehmer:innen ermöglicht, verschiedene Bereiche ihres Privatlebens zu reaktivieren (Lewis et al., 2023; Delaney & Casey, 2021). Hinsichtlich der Auswirkungen auf die Nutzung

von Freizeit außerhalb der bezahlten Arbeit kann man lediglich schließen, dass die zusätzliche Zeit je nach Haushaltssituation, Alter, Geschlecht, Gesundheit, Einkommen, Art der Arbeit und Persönlichkeitsprofil für verschiedene Aktivitäten unterschiedlich genutzt wird (Veal, 2022). Dies kann in neun Kategorien eingeteilt werden: Schlaf, graue Arbeit, Haushaltsarbeit, Körperpflege, Gemeinschaft, Erholung, Unterhaltung, Familie und andere.

Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, dass Angestellte im Prä-Post-Vergleich bei einer komprimierten Arbeitswoche es besonders schätzen, etwa flexibler zu sein und mehr Zeit mit Freunden und Familie verbringen zu können (Spicer & Lyons, 2023). Qualitative Studien berichten auch über mehr Freude bei und außerhalb der Arbeit, mehr Möglichkeiten für Ruhe und unstrukturierte Zeit sowie die Möglichkeit, persönliche Ziele zu erreichen (Henderson, 2015).

Bei einer Studie zur komprimierten Arbeitswoche gaben jedoch einige Mitarbeiter:innen an, dass es ihnen nicht gefalle, länger zu arbeiten, dass sie Bedenken hätten, dass ihr Workflow durch längere arbeitsfreie Zeiten unterbrochen werde und sie weniger direkte Interaktionen mit Vorgesetzten und Untergeordneten haben oder dass die Team-Kohäsion und Kameradschaft darunter leiden würden (Spicer & Lyons, 2023). Die Genauigkeit der Ergebnisse wird allerdings häufig durch die schwache Methodologie vieler Studien in Frage gestellt (Campbell, 2024). Besonders in Hinblick auf Produktivität und Gesundheit wird kritisiert, dass die Ergebnisse oft nicht eindeutig sind.

Ein großer Teil der Arbeitnehmer:innen bevorzugt eine Vier-Tage-Woche im Vergleich zu einer Fünf-Tage-Woche, selbst wenn die Arbeitszeit nicht verkürzt wird, solange dies nicht mit Gehaltseinbußen einhergeht und man an drei aufeinanderfolgenden Tagen frei hat (Campbell, 2024). Beispielsweise gaben unter Bediensteten einer kanadischen Gemeinde bei der Umstellung auf die Vier-Tage-Woche 73% der Befragten an, dass sie weiterhin in einer komprimierten Arbeitswoche arbeiten möchten (Spicer & Lyons, 2023). Ähnliche Ergebnisse lieferte die Untersuchung einer amerikanischen Gemeinde (Hyatt & Coslor, 2018). 65% der Teilnehmenden berichteten, dass sie mit der komprimierten Arbeitswoche positive Erfahrungen gemacht haben und 63,5% gaben an, dass die Vorteile dieser Arbeitszeitregelung die Nachteile für sie ausgleichen würden. Die Vorteile sehen Arbeitnehmer:innen allerdings vor allem darin, der Arbeit so besser zu entkommen und nicht sie besser zu bewältigen (Campbell, 2024).

Eine wichtige Frage für die Umsetzung der Vier-Tage-Woche ist, wie sich diese auf direkte Aspekte der Arbeit auswirkt. In der bisherigen Forschung zeigen sich diesbezüglich in Abhängigkeit vom jeweiligen Modell unterschiedliche Auswirkungen. Probleme ergeben sich beispielsweise bei der Arbeitszeitgestaltung und im Leistungsmanagement (Campbell, 2024). Bei manchen Versuchen zeigte sich eine Intensivierung der Produktivitätsmessung und Überwachung durch Führungskräfte (Campbell, 2024; Delaney & Casey, 2021). Bei einem Versuch in Neuseeland mussten sich die Mitarbeiter:innen in der Testphase noch von der Vier-Tage-Woche abmelden, anschließend wurde die Regelung jedoch so gestaltet, dass sie sich dafür anmelden mussten. In Abhängigkeit von der Leistungsbeurteilung durch Führungskräfte konnten diese dem zustimmen oder es auch ablehnen. Die Angestellten waren somit für ihre Produktivitätskennzahlen verantwortlich und wurden offiziell und fortlaufend von ihren Vorgesetzten diesbezüglich überwacht. Mitarbeiter:innen waren somit einverstanden, neu gewonnene Elemente der Entscheidungsfreiheit, Autonomie und Kontrolle über ihre Arbeit, die sie durch den Versuch bekommen hatten, gegen eine verstärkt überwachende Mitarbeiter:innenführung einzutauschen.

Manche Arbeitnehmer:innen berichteten auch über ein erhöhtes Arbeitspensum, vor allem am ersten Tag nach dem Wochenende (Campbell, 2024). Passend dazu sind die Ergebnisse einer Fallstudie, bei der die Einführung einer komprimierten Arbeitswoche mit Zwölf-Stunden-Schichten im Gesundheitsbereich untersucht wurde (Suter & Kowalski, 2021). Die Befragten äußerten häufig Furcht vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz, einerseits aus Angst vor den langen Schichten, andererseits weil sich durch ihre längere Abwesenheit in diesem Kontext viel änderte und sie das Gefühl einer ständigen Aufholjagd bei der Arbeit hatten. In Fallstudien zeigte sich, dass zur Einführung der Vier-Tage-Arbeitswoche meist Methoden angepasst und ein strafferer Zeitplan umgesetzt werden, um das gleichbleibende Arbeitspensum in weniger Zeit zu bewältigen (Delaney & Casey, 2021; Topp et al., 2021). Meetings, die nicht dringend waren, wurden etwa als optional betrachtet. Das wahrgenommene Tempo am Arbeitsplatz stieg an, kurze Pausen, Gespräche bei einem Kaffee und Ähnliches haben die Angestellten gestrichen. Der Wunsch nach mehr Entscheidungsfreiheit über ihre Arbeitszeit war bei den Mitarbeiter:innen so stark ausgeprägt, dass sie dazu bereit waren, andere Qualitäten ihrer Arbeit zu opfern und Kompromisse einzugehen, um sicherzustellen, dass die Vier-Tage-Woche bliebe. Es sollte allerdings auch

angemerkt werden, dass sich einige Mitarbeiter:innen dadurch so gestresst fühlten, dass sie froh waren, wenn sie wieder zur Fünf-Tage-Woche zurückkehren konnten.

Bei dem Versuch in Großbritannien berichteten ebenfalls 62% der Teilnehmer:innen eine Zunahme des Arbeitstempos (Lewis et al., 2023). 78% der befragten Angestellten nahmen aber keine signifikante Zunahme des Arbeitspensums wahr, 20% dagegen schon. Es zeigte sich außerdem eine signifikante, wenn auch geringe, Steigerung der berichteten Arbeitsintensität. Dies scheint auch in anderen Studien hervorzutreten (Delaney & Casey, 2021, Suter & Kowalski, 2021). 36% der Angestellten nahmen eine Intensivierung der Arbeit wahr, 31% eine Verminderung der Intensität (Lewis et al., 2023). Ebenso interessant ist, dass die wahrgenommene Kontrolle über die eigenen Arbeitszeiten insgesamt eher zunahm, wobei 44% der Teilnehmer:innen eine Zunahme der Kontrolle berichteten, 38% allerdings eine Reduktion. Hinsichtlich der Arbeitskomplexität waren die Anteile der Arbeitnehmer:innen, die eine Zunahme und jene, die eine Verringerung berichteten, etwa gleich groß. Offen bleibt, was zu diesen gegensätzlichen Wahrnehmungen führt.

Es sollte außerdem darauf achtgegeben werden, dass die Einführung der Vier-Tage-Arbeitswoche unter Berücksichtigung der Intensivierung und Verdichtung von Arbeit und vor allem in Verbindung mit Remote-Arbeit dazu führen könnte, dass der soziale Austausch verloren geht und eine allgemein formale Arbeitsatmosphäre entsteht (Topp et al., 2021). In ähnlicher Weise kam man in einer qualitativen Erhebung zu dem Schluss, dass durch die komprimierte Arbeitswoche Möglichkeiten sich zum Ausdruck zu bringen und Zeit für Team-Meetings ebenso verloren gingen (Suter & Kowalski, 2021). Dadurch hätte man auch weniger Zeit zur Reflexion sowie für nicht routinemäßige Aufgaben gehabt. Hier könnte argumentiert werden, dass die Umstellung auf eine komprimierte Arbeitswoche negative Konsequenzen auf die Arbeit hatte, wenn auch in einem sehr speziellen Kontext und bei einem Zwölf-Stunden-Tag, der somit über die übliche Zeit einer komprimierten Vier-Tage-Arbeitswoche hinausgeht.

Häufig wird auch über eine gesteigerte Moral der Mitarbeiter:innen durch die Vier-Tage-Woche berichtet, darüber hinaus gehen Fehlzeiten und Kündigungen tendenziell eher zurück (Campbell, 2024

). Fehlzeiten von Mitarbeiter:innen reduzierten sich im Versuch in Großbritannien von zwei Tagen in der Vergleichsperiode auf 0,7 Tage in der Testphase, also eine 65%ige Reduktion (Lewis et al., 2023). Aufgrund der generell geringen Anzahl von Fehltagen in der Stichprobe

und Eventualitäten am Arbeitsmarkt ist dieser Trend aber statistisch nicht signifikant. Eine große Untersuchung zur komprimierten Arbeitswoche konnte keine Auswirkungen auf die Absicht zu kündigen finden (Masuda et al., 2012). Je nachdem, wie an die Umsetzung der Vier-Tage-Woche herangegangen wird, kann deren Einführung außerdem die Mitarbeiter:innenbeteiligung an der Arbeitsplanung verstärken sowie verbesserte Beziehungen in der Zusammenarbeit fördern (Delaney & Casey, 2021).

Vor allem die Produktivität dürfte ein zentrales Kriterium für Unternehmen sein, wenn es um die Frage geht, ob eine Vier-Tage-Woche eingeführt werden soll. Dies zeigte sich beispielsweise deutlich im Pilotprojekt in Neuseeland, bei dem von Seiten des Firmengründers stets klar ausgedrückt wurde, dass es ihm in erster Linie um die Produktivität und das Engagement der Mitarbeiter:innen ginge (Delaney & Casey, 2021). Die Daten zeigten außerdem, dass auch unter den Mitarbeiter:innen und Führungskräften Einigkeit darüber bestand, dass die wichtigste Begründung für und das primäre Ziel der Vier-Tage-Woche die Produktivitätssteigerung sei. Dies hat sich auch darin widerspiegelt, dass die Regelung nach Ende der Testphase in „Productivity Week Policy“ umbenannt wurde. Dadurch ist wiederum die Austauschbeziehung verfestigt worden: „It’s all about maintaining productivity. If productivity dips then the Productivity Week is removed until the employee can again show productivity gains that meet our expectations“ (Delaney & Casey, 2021, S. 184). Die Mitarbeiter:innen aus den jeweiligen Teams entwickelten selbst ihre Produktivitätskennzahlen und überlegten, wie sie Abläufe anpassen könnten, damit der Versuch ein Erfolg wird. Dies haben viele der Mitarbeiter:innen als sehr bestärkend und energetisierend empfunden. Der Großteil der Angestellten betrachtete den zusätzlichen freien Tag als ein „Geschenk“. Dafür waren sie bereit, während der Arbeitszeit mehr zu geben.

Die Ergebnisse der Studie in Großbritannien sprechen ebenso für positive Auswirkungen der Vier-Tage-Woche mit Arbeitszeitverkürzung auf die Produktivität (Lewis et al., 2023). Die teilnehmenden Personen glaubten, einen besseren Job zu machen als vor Beginn des Versuchs. Die gewichtete Veränderung der Einnahmen zwischen Beginn und Ende des Versuchs haben 1,4% betragen. Jene zwischen dem Versuchszeitraum und einer vergleichbaren Periode aus dem Vorjahr sogar 34,5%. Allerdings sollte dies mit Vorsicht interpretiert werden, da der Versuch während der Covid-19 Pandemie stattfand. Grundsätzlich decken sich die Ergebnisse aber mit dem Bild aus anderen Studien, dass eine

Vier-Tage-Woche sich eher positiv auf die Produktivität auswirkt bzw. keine oder leicht positive Auswirkungen festgestellt werden können (Campbell, 2024; Henderson, 2015).

Schlüsse auf die Produktivität zu ziehen erweist sich dennoch insgesamt allerdings meist als schwierig, da die Art und Weise, wie diese erfasst wird, sehr stark variieren kann und auch von der Art der Arbeit abhängt. Darüber hinaus kann sie noch von vielen anderen Faktoren beeinflusst werden, die sich möglicherweise durch die Einführung der Vier-Tage-Arbeitswoche ebenfalls verändern. Eine Fallstudie zur Einführung der Vier-Tage-Woche und Remote-Arbeit, zeigte beispielsweise wiederum positive Auswirkungen (Topp et al., 2021). Bei der gleichzeitigen Einführung ist es jedoch schwer zu trennen, welcher Anteil auf die Vier-Tage-Arbeitswoche und welcher auf Remote-Arbeit zurückzuführen ist. Es sollte daher immer auch beachtet werden, welche anderen Veränderungen zeitgleich in einem Unternehmen stattfinden.

Die bisherigen Studienergebnisse sprechen zusätzlich dafür, dass die Vier-Tage-Woche sich überwiegend positiv auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter:innen auswirkt (Campbell, 2024; Topp et al., 2021). Laut einer aktuellen Erhebung stieg auch die Zufriedenheit bei einer reduzierten Vier-Tage-Woche und 48% der Angestellten zeigten sich zufriedener als zu Beginn des Versuchs (Lewis et al., 2023). Sowohl die Lebenszufriedenheit im Allgemeinen als auch im Speziellen die Zufriedenheit mit Haushaltsfinanzen und Beziehungen sowie die Zufriedenheit mit der eigenen Zeit im verbesserten sich.

In Bezug auf die komprimierte Arbeitswoche gibt es jedoch Ergebnisse aus einer Erhebung mit einer großen Stichprobe, die hier keine signifikanten Auswirkungen finden konnte (Masuda et al, 2012). In einem anderen Versuch zur Umstellung auf eine komprimierte Arbeitswoche stieg aber selbst in diesem Fall der Anteil an Mitarbeiter:innen, die zufrieden damit waren, Angestellte einer Gemeinde zu sein, im Versuchszeitraum von 79% auf 83% leicht an (Spicer & Lyons, 2023).

Entscheidend für die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung könnte besonders bei der komprimierten Arbeitswoche die Wahlmöglichkeit von Angestellten sein (Hyatt & Coslor, 2018). Mitarbeiter:innen, die schon zuvor freiwillig eine komprimierte Arbeitswoche nutzten oder jene, die der Einführung einer solchen zugestimmt hatten, waren mit dieser Regelung zufriedener als jene, die sie erst nach der verpflichtenden Einführung umsetzten. Personen, die eine andere Arbeitszeitregelung bevorzugten, waren wiederum weniger zufrieden mit

dieser Form der Arbeitszeitgestaltung. Darüber hinaus konnte auch eine Korrelation zwischen niedriger Zufriedenheit mit der komprimierten Arbeitswoche und einem niedrigen Energieniveau von Mitarbeiter:innen gefunden werden.

Bedenkt man, dass durch eine reduzierte Vier-Tage-Woche mehr Arbeitsplätze entstehen könnten, ist es interessant zu berücksichtigen, dass für zuvor arbeitslose Männer schon wenige Stunden Arbeit dazu führen können, dass ihre Zufriedenheit signifikant zunimmt (Kamerade et al., 2019). Die Ergebnisse zeigten außerdem, dass weniger als die Standardzeit zu arbeiten (36-40 Stunden pro Woche) sich nicht signifikant negativ auf die Lebenszufriedenheit auswirkt.

Für eine Vier-Tage-Woche mit Arbeitszeitverkürzung spricht etwa auch eine 2017 veröffentlichte Erhebung aus Österreich, die ergab, dass sich 30 bis 32 Stunden Tätige im Vergleich zu unter 30 Stunden Beschäftigten mit dem Einkommen, den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Sozialleistungen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten zufriedener einschätzten (Hofinger et al., 2017). Auch mit dem Leben im Allgemeinen, den Arbeitszeiten und den Rechten von Arbeitnehmer:innen waren sie etwas zufriedener. Insgesamt sind Personen mit diesem Stundenausmaß mit ihrem Beruf, ihrer Arbeitszeit sowie mit den Sozialleistungen zufriedener als Personen, die in einem höheren oder niedrigeren Ausmaß beschäftigt sind. Weniger zufrieden sind sie im Vergleich zu jenen, die mehr Wochenstunden arbeiten, lediglich hinsichtlich des Einkommens und der sozialen Position. Dennoch können hier keine direkten Schlüsse auf die Vier-Tage-Woche gezogen werden, da die Erhebung nicht auf diese beschränkt war.

Aus derselben Erhebung ging auch hervor, dass die Vereinbarung von Berufstätigkeit und familiären und privaten Verpflichtungen für Personen, die wöchentlich 30 bis 32 Stunden tätig sind, etwas einfacher ist als für jene mit einem höheren Tätigkeitsausmaß (Hofinger et al., 2017). Dies deckt sich mit Versuchen zur reduzierten und komprimierten Vier-Tage-Woche, die zeigten, dass sich die Kombinierbarkeit von Care-Verpflichtungen oder auch des Soziallebens mit bezahlter Arbeit verbesserten (Lewis et al., 2023; Suter & Kowalski, 2021). In einer Übersichtsarbeit zur Vier-Tage-Woche konnten dagegen wiederum Probleme bei der Betreuung von Kindern festgestellt werden (Campbell, 2024). Dies betrifft möglicherweise vor allem das Modell der komprimierten Vier-Tage-Woche, weil es hier durch die ausgedehnten Arbeitstage schwierig sein kann, Kinderbetreuung mit entsprechenden Öffnungszeiten zu

finden (Spicer & Lyons, 2023). Eine weitere Studie zur komprimierten Arbeitswoche konnte jedoch keine Auswirkungen auf Arbeits-Familien-Konflikte zeigen (Masuda et al., 2012). Gleichzeitig gibt es aber Ergebnisse, die gegen positive Auswirkungen einer komprimierten Arbeitswoche auf die Work-Family-Balance sprechen (Wadsworth & Facer, 2016). Arbeitnehmer:innen mit Kindern, die zu Hause lebten, berichteten weniger wahrgenommene positive Auswirkungen einer komprimierten Arbeitswoche als jene ohne Kinder, dennoch war ihre allgemeine Einstellung gegenüber der komprimierten Vier-Tage-Woche meist nicht negativer.

In der neuseeländischen Fallstudie gaben die Befragten wie erwartet an, den zusätzlichen freien Tag zu genießen (Delaney & Casey, 2021). Sie berichteten über mehr Zeit für Aktivitäten, die ansonsten auf der Strecke geblieben waren und vor allem mehr „Me-Time“. Das Wochenende habe sich psychisch weniger gehetzt und befreiter angefühlt. Besonders Eltern gaben an, mehr in das tägliche Leben ihrer Kinder involviert zu sein. Generell kann eine Abnahme des wahrgenommenen Zeitmangels für verschiedene andere Aktivitäten beobachtet werden (Delaney & Casey, 2021; Lewis et al., 2023).

Es konnte in Untersuchungen auch festgestellt werden, dass die Einschätzungen der Mitarbeiter:innen in Bezug auf ihre Work-Life-Balance sowie der Enthusiasmus zur Arbeit zu kommen, sich leicht verbesserten (Spicer & Lyons, 2023). Mitarbeiter:innen schätzen den individuell nutzbaren freien Tag, weil er ihnen Entspannung bietet, flexiblere Arbeitszeitgestaltung und zusätzliche Zeit mit der Familie (Topp et al., 2021). All diese Faktoren tragen vermutlich dazu bei, dass sich die Einschätzung der Work-Life-Balance von Arbeitnehmer:innen verbessert. Gleichzeitig gibt es aber auch Studien, die keine Hinweise dafür finden konnten, dass die komprimierte Arbeitswoche mit einer verbesserten Work-Life-Balance einhergeht. (Feeney & Stritch, 2019) Hinsichtlich der komprimierten Arbeitswochen scheint es möglich, dass die Vorteile eines zusätzlichen freien Tages durch den zusätzlichen Stress bzw. die Belastung, früher aufzustehen und länger in der Arbeit zu bleiben, aufgehoben werden. Ein wichtiger Faktor ist dabei aber möglicherweise auch die Entscheidungsfreiheit von Mitarbeiter:innen (Hyatt & Coslor, 2018). Arbeitnehmer:innen schätzten ihre Work-Life Balance signifikant höher ein, wenn sie mit der Arbeitszeitregelung der komprimierten Arbeitswoche auch zufrieden waren. Auch in einer aktuellen Studie aus Österreich konnte gezeigt werden, dass die Erwartungen der Mitarbeiter:innen die positiven Auswirkungen der komprimierten Arbeitswoche auf die Work-Life-Balance verstärken (Mühl & Korunka, 2024).

Die Ergebnisse sowohl in Bezug auf körperliche als auch mentale Gesundheit in Verbindung mit der Vier-Tage-Arbeitswoche fallen sehr unterschiedlich aus. In einer aktuellen Fallstudie berichteten etwa die Mitarbeiter:innen, dass straffere Zeitpläne und damit einhergehend der arbeitsbezogene Stress durch die Vier-Tage-Arbeitswoche zugenommen hätten (Topp et al., 2021). Gleichzeitig ging aber auch hervor, dass sich der private Stress im Alltag verringerte. Andere Fallstudien kamen zu ähnlichen Ergebnissen (Suter & Kowalski, 2021). Auch wenn einige Teilnehmende angaben, durch die komprimierte Arbeitswoche eine bessere Passung mit anderen Lebensbereichen und familiären Verpflichtungen zu schaffen, führte diese zu erhöhter Erschöpfung und Stress, resultierend aus dem Umstand, etwa im Gesundheitsbereich einer herausfordernden Umgebung ausgesetzt zu sein. Vorteile einer komprimierten Arbeitswoche könnten daraus schließend verloren gehen, wenn Mitarbeiter:innen durch die starke Erschöpfung ausgedehnter Arbeitstage länger brauchen, um sich zu erholen und gleichzeitig durch die längere Abwesenheit vom Arbeitsplatz, Furcht vor der Rückkehr zu diesem erleben. Diese Furcht könnte aber möglicherweise auch bei einer verkürzten Arbeitszeit eine Rolle spielen.

Die Doppelbelastung durch lange Arbeitstage und längere Abwesenheit vom Arbeitsplatz beschleunigt jedoch möglicherweise das Voranschreiten von akuter zu chronischer Erschöpfung, indem die Erholung behindert wird (Suter & Kowalski, 2021). Die Teilnehmenden berichteten, dass sie, wenn sie zu Hause ankamen, zu erschöpft waren, um etwas Sinnvolles mit dem Rest des Tages oder dem zusätzlichen freien Tagen anzufangen. Dies war besonders dann der Fall, wenn sie mehrere zwölf-Stunden-Schichten in einer Reihe gearbeitet hatten. Die Dauer von zwölf Stunden ist in diesem Fall extrem und es ist nicht klar, ob dies auch bei Zehn-Stunden-Schichten im selben Ausmaß zutrifft. Vermutlich ist die Belastung längerer Schichten außerdem nicht für alle Berufe und Organisationen gleich, vor allem in Bereichen mit einem langsameren Arbeitstempo, wo die Arbeit vorhersehbarer und physisch weniger beanspruchend ist oder weniger intensive Interaktionen beinhaltet. In solchen Umgebungen haben Arbeitskräfte vermutlich auch weniger Furcht davor, an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Entscheidend für die Auswirkungen auf die Gesundheit könnte auch die individuelle Zufriedenheit mit dieser Form der Arbeitszeitgestaltung sein. Es gibt Hinweise, dass die Zufriedenheit mit der komprimierten Arbeitswoche mit geringerer emotionaler Erschöpfung

und besserer physiologischer Gesundheit in Verbindung stand, wodurch auch indirekt die Abwesenheit von Mitarbeiter:innen verringert wurde (Deery et al., 2016).

Studien zur Vier-Tage-Arbeitswoche mit Arbeitszeitverkürzung kommen insgesamt eher zu positiven Ergebnissen als jene zur komprimierten Vier-Tage-Woche. In einer großen Untersuchung zur reduzierten Vier-Tage-Woche nahm der berichtete Arbeitsstress während der Testphase im Durchschnitt ab (Lewis et al., 2023). Die durchschnittlichen Burn-Out Scores der Teilnehmenden reduzierten sich ebenfalls. Gleichzeitig stieg auch deren Bewertung ihrer mentalen Gesundheit und ihre wahrgenommene Angst reduzierte sich, während positive Emotionen zunahmen. 37% der Befragten berichteten außerdem eine Verbesserung der physischen Gesundheit und eine Verminderung der Erschöpfung. Positiv zu bewerten ist auch, dass die Mehrheit der Befragten eine Verminderung oder zumindest keine Veränderung von Schlafproblemen angab.

Aber auch bei einer Vier-Tage-Woche mit einhergehender Arbeitszeitverkürzung, ist es möglich, dass durch die Arbeitsintensivierung die Erschöpfung von Mitarbeiter:innen langfristig eventuell zunimmt (Delaney & Casey, 2021). Doch selbst wenn Angestellte Bedenken zu einem erhöhten Stressniveau äußerten, scheint die Mehrheit der Befragten den Wunsch nach einer dauerhaften Implementierung der Vier-Tage-Woche zu hegen (Campbell, 2024; Delaney & Casey, 2021; Hyatt & Cosler, 2018; Lewis et al., 2023; Spicer & Lyons, 2023). Insgesamt scheinen die Ergebnisse eher dafür zu sprechen, dass positive Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit bei einer reduzierten Vier-Tage-Woche zu erwarten sind. Daten aus Österreich legen dar, dass im Vergleich zu Personen, die weniger als 30 Stunden arbeiten, Arbeitnehmer:innen, die 30 bis 32 Stunden arbeiten, sich zwar häufig immer noch stärker belastet fühlen, allerdings bereits deutlich weniger als die Gruppe jener, die mehr als 32 Wochenstunden arbeitet (Hofinger et al, 2017). Dies könnte möglicherweise auf eine bereits deutlich geringere körperliche Belastung sowie bessere Work-Life-Balance zurückzuführen sein. Hierbei ist allerdings anzumerken, dass es sich dabei um keine konkrete Untersuchung zu Vier-Tage-Woche, sondern zu Arbeitszeit im Allgemeinen handelt.

Zusammenfassend aus den oben angeführten Ergebnissen lässt sich schließen, dass eine Vier-Tage-Woche unterschiedliche Auswirkungen auf psychologischer Ebene haben kann. Entscheidend für die Art und das Ausmaß der Effekte dürfte auch sein, ob das Modell der komprimierten oder der reduzierten Vier-Tage-Woche umgesetzt wird. Daraus resultiert

im Allgemeinen die Frage, wie sich eine Vier-Tage-Woche auf verschiedene psychologische Indikatoren auswirkt und im Speziellen, wie sich dies bei einer komprimierten und einer reduzierten Vier-Tage-Woche unterscheidet. Dies wurde versucht, im Rahmen von Interviews mit Arbeitszeitexpert:innen zu klären.

Methodik

Um der Frage nachzugehen, wie sich eine Vier-Tage-Woche aus psychologischer Perspektive auf Arbeitnehmer:innen auswirkt, wurden Interviews mit Arbeitszeitexpert:innen aus verschiedenen Bereichen geführt. Bei den Expert:innen handelte sich um Personen, die sich beruflich vorwiegend mit dem Thema Arbeit und Arbeitszeit auseinandersetzen. Dazu wurden im ersten Schritt dreizehn Expert:innen aus dem deutschsprachigen Raum ausgewählt und per Mail oder telefonisch kontaktiert. Es wurde versucht, Personen aus unterschiedlichen Bereichen einzubeziehen, um ein möglichst breites Spektrum an Meinungen abzudecken. Um geeignete Personen zu finden, wurde bei einschlägigen Organisationen und Interessensvertretungen sowie im Bereich der Forschung gesucht. Die tatsächliche Stichprobe bestand aus sieben Arbeitszeitexpert:innen aus der Forschung, Unternehmensberatung und Interessensvertretung. Die Expert:innen kommen aus den Bereichen der Arbeits- und Organisationspsychologie, Soziologie und Ökonomie und leben in Deutschland oder Österreich (siehe Tabelle 2). Die schriftliche Einverständniserklärung der Teilnehmenden wurde eingeholt, bevor schließlich das eigentliche Interview geführt wurde. Die teilstrukturierten Leitfadeninterviews dauerten im Schnitt ca. 50 Minuten, wurden entweder online oder in Person geführt und mit dem Einverständnis der Personen für die Transkription und Auswertung aufgezeichnet. In der untenstehenden Tabelle findet sich noch einmal eine Übersicht zu den Personenmerkmalen der sieben Arbeitszeitexpert:innen.

Tabelle 2*Übersicht zu den interviewten Arbeitszeitexpert:innen*

	<i>Alter</i>	<i>Wohnsitz</i>	<i>Ausbildungshintergrund</i>	<i>Aktuelles Berufsfeld</i>
<i>Person 1</i>	36-50 Jahre	Österreich	Ökonomie, Soziologie	Forschung
<i>Person 2</i>	36-50 Jahre	Deutschland	Psychologie	Beratung
<i>Person 3</i>	51-65 Jahre	Österreich	Soziologie	Forschung
<i>Person 4</i>	36-50 Jahre	Deutschland	Ökonomie, Soziologie	Forschung
<i>Person 5</i>	51- 65 Jahre	Österreich	Psychologie	Selbständig als Arbeits- und Organisations- psycholog:in und Gesundheitspsycholog:in, Lehre
<i>Person 6</i>	51-65 Jahre	Österreich	Ökonomie	Interessensvertretung
<i>Person 7</i>	51-65 Jahre	Österreich	Rechts- und Politikwissenschaft	Interessensvertretung

Die Transkription erfolgte anhand des erweiterten Regelsystems von Dressing und Pehl (2015). Bei diesem System wird wörtlich und geglättet transkribiert. Dass bedeutet, dass Interviews etwa nicht lautsprachlich verschriftlicht werden und auch Wortverschleifungen an die Schriftsprache angepasst werden. Ebenso werden Wort- oder Satzabbrüche geglättet und mit einem Schrägstrich („/“) gekennzeichnet. Pausen wurden mit runden Klammern und einer entsprechenden Anzahl an Punkten kenntlich gemacht, zum Beispiel „(...)“ für eine drei Sekunden lange Pause. Auch Verständnissignale wie „mhm, ja, ähm“ etc. wurden transkribiert. Überschneidungen beim Sprechen sind außerdem mit doppelten Schrägstrichen („//“) kenntlich gemacht worden. Emotionale nonverbale Äußerungen wie etwa Lachen sowie unverständliche Wörter und relevante äußere Signale (z.B. Handyläuten) sind in Klammern

notiert. Dieses System wurde gewählt, da es einerseits in der Anwendung relativ einfach ist und andererseits gute Lesbarkeit der Interviews bietet.

Anschließend daran wurde eine induktive, inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse anhand der Guideline von Kuckartz (2018) durchgeführt. Bei dieser wird zuerst das Ziel der Kategorienbildung auf Grundlage der Forschungsfrage bestimmt und die Kategorienart sowie das Abstraktionsniveau festgelegt. Anschließend daran erfolgt ein erstes Sich-vertraut-Machen mit dem Material und die Festlegung der Art der Codiereinheit. Dann werden die Interviews nach und nach bearbeitet und direkt erste Kategorien gebildet. Dies geschieht, indem die Interviews absatzweise zusammengefasst werden. Gleichzeitig erfolgt eine Zuordnung bestehender bzw. die Bildung neuer Kategorien. In einem nächsten Schritt wird das daraus resultierende Kategoriensystem systematisiert und organisiert. Dieser Prozess wird solange wiederholt, bis das Kategoriensystem gesättigt ist und man sich darauf festlegt, bevor abschließend noch einmal das gesamte Material mit dem finalen System codiert wird. Der Interviewleitfaden, der Codierleitfaden sowie ein exemplarisches Interview sind im Anhang zu finden.

Ergebnisse

Untenstehend findet sich die aus der Auswertung der Interviews entstandene Häufigkeitstabelle (siehe Tabelle 3). Die Kategorien sind anhand der Häufigkeit von Nennungen geordnet. Zur besseren Auswertung wurden die Aussagen der Expert:innen danach unterschieden, ob sie sich auf die reduzierte oder komprimierte Vier-Tage-Woche beziehen. Es wurden aber dieselben Kategorien für beide Modelle verwendet, um sie besser miteinander vergleichen zu können. Da die Meinungen zu den Auswirkungen auf die einzelnen Kategorien auseinander gingen, wurde außerdem unterschieden, ob eine Person der Meinung war, dass dies durch die Vier-Tage-Woche mehr („+“) oder weniger („-“) werde bzw. gleichbleibe („="). Wenn die Person beispielsweise der Meinung war, dass durch die Vier-Tage-Woche Arbeitnehmer:innen mehr über ihre persönliche Zeit bestimmen können, so ist dies mit „+“ gekennzeichnet. Eine Ausnahme stellt die Kategorie „Einkommen“ bei der reduzierten Vier-Tage-Woche dar. Hier wurde diese Unterscheidung nicht verwendet, um ein besseres Verständnis zu gewährleisten, da beispielsweise bei einem vollen Lohnausgleich der Stundenlohn sich erhöht, aber das Monatseinkommen dasselbe bleibt. Im Anschluss an die Tabelle werden die wichtigsten Ergebnisse zu den jeweiligen Hauptkategorien noch einmal zusammengefasst.

Tabelle 3

Häufigkeitstabelle der Auswertung der Interviews

Häufigkeit absolut (Subkategorien werden in übergeordneten Kategorien summiert.)	Interview 1	Interview 2	Interview 3	Interview 4	Interview 5	Interview 6	Interview 7	Anzahl Textstellen im Code
A) Reduzierte Vier-Tage-Woche	31	39	29	34	25	23	12	193
1. Ressourcen	7	10	14	16	9	14	7	77
Zeitliche Selbstbestimmung	3	9	7	9	8	10	4	50
Bei der Arbeit	3	3	1	1	2	3	2	15
=	-	-	1	-	-	-	-	1
-	-	2	-	-	-	-	2	4
+	3	1	-	1	2	3	-	10
Außerhalb der Arbeit	-	6	6	8	6	7	2	35
=	-	2	1	-	1	-	-	4
-	-	1	-	1	-	-	-	2
+	-	3	5	7	5	7	2	29
Einkommen	3	-	2	7	1	3	3	19
Kein Lohnausgleich	2	-	1	2	-	-	2	7
Voller Lohnausgleich	-	-	1	2	-	2	1	6
Erhöhung des Einkommens	1	-	-	2	1	1	-	5
Gestaffelter Lohnausgleich	-	-	-	1	-	-	-	1
Sozialer Austausch	1	1	5	-	-	1	-	8
=	-	-	2	-	-	-	-	2
-	1	1	3	-	-	1	-	6
+	-	-	-	-	-	-	-	-

2. Lebensqualität	13	21	10	6	9	5	-	64
Psychische & physische Gesundheit	5	7	2	3	3	1	-	21
=	-	1	-	-	-	-	-	1
-	2	2	-	1	2	1	-	8
+	3	4	2	2	1	-	-	12
Work-Life-Balance	3	9	3	1	2	1	-	19
=	-	4	2	-	-	-	-	6
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	3	5	1	1	2	1	-	13
Wohlbefinden	4	2	2	2	2	2	-	14
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	1	-	-	-	-	-	-	1
+	3	2	2	2	2	2	-	13
Erholung	-	3	2	-	1	-	-	6
=	-	1	-	-	-	-	-	1
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	-	2	2	-	1	-	-	5
Zufriedenheit	1	-	1	-	1	1	-	4
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	1	-	1	-	1	1	-	4
3. Arbeitsanforderungen und Belastungen	5	5	1	11	7	3	3	35
Arbeitsdichte und -intensität	2	2	1	4	6	2	3	20
=	-	-	-	-	1	-	2	3
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	2	2	1	4	5	2	1	17

Physische Belastungen	2	3	-	3	1	1	-	10
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	2	3	-	2	1	1	-	9
+	-	-	-	1	-	-	-	1
Veränderung von Arbeitsabläufen	-	-	-	2	-	-	-	2
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	-	-	-	2	-	-	-	2
Personalmangel	1	-	-	2	-	-	-	3
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	1	-	-	2	-	-	-	3
Pendeln	-	-	-	-	-	-	-	-
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Produktivität	6	3	4	1	-	1	2	17
=	2	2	2	-	-	-	2	8
-	2	-	-	-	-	-	-	2
+	2	1	2	1	-	1	-	7
B) Komprimierte Vier- Tage-Woche	10	10	11	8	10	4	22	76
1. Arbeitsanforder- ungen und Belastungen	1	5	4	2	4	1	9	26
Physische Belastungen	1	5	3	2	4	-	3	18
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	1	5	3	2	4	-	3	18

Pendeln	-	-	1	-	-	1	4	6
=	-	-	-	-	-	-	1	1
-	-	-	1	-	-	1	3	5
+	-	-	-	-	-	-	-	-
Veränderung von Arbeitsabläufen	-	-	-	-	-	-	2	2
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	-	-	-	-	-	-	2	2
Personalmangel	-	-	-	-	-	-	-	-
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitsdichte und - intensität	-	-	-	-	-	-	-	-
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Lebensqualität	3	2	6	2	4	1	3	21
Psychische & physische Gesundheit	1	1	3	-	4	1	-	10
=	-	-	-	-	-	1	-	1
-	1	1	3	-	4	-	-	9
+	-	-	-	-	-	-	-	-
Work-Life-Balance	2	1	2	2	-	-	2	9
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	1	1	2	2	-	-	1	7
+	1	-	-	-	-	-	1	2

Wohlbefinden	-	-	-	-	-	-	1	1
=	-	-	-	-	-	-	1	1
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	-	-	-	-	-	-	-	-
Erholung	-	-	1	-	-	-	-	1
=	-	-	1	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	-	-	-	-	-	-	-	-
Zufriedenheit	-	-	-	-	-	-	-	-
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Ressourcen	5	1	2	1	1	2	8	20
Zeitliche Selbstbestimmung	5	1	2	1	1	2	8	20
Außerhalb der Arbeit	4	-	1	-	-	2	5	12
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	2	-	-	-	-	-	2	4
+	2	-	1	-	-	2	3	8
Bei der Arbeit	1	1	1	1	1	-	3	8
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	1	-	-	-	-	1	2
+	1	-	1	1	1	-	2	6
Sozialer Austausch	-	-	-	-	-	-	-	-
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	-	-	-	-	-	-	-	-
Einkommen	-	-	-	-	-	-	-	-
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
+	-	-	-	-	-	-	-	-

4. Produktivität	1	2	-	3	1	-	2	9
=	-	-	-	-	-	-	-	-
-	1	2	-	3	1	-	2	9
+	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl Textstellen im Text	41	49	41	42	35	27	34	269

Anmerkung: Die Reihenfolge der Kategorien in der Tabelle wurde durch die Häufigkeit der Nennungen bestimmt in absteigender Reihenfolge.

Reduzierte Vier-Tage-Woche

Ressourcen

Zeitliche Selbstbestimmung

Mit insgesamt 77 codierten Textstellen ist die Hauptkategorie Ressourcen jene mit den meisten Nennungen bei der reduzierten Vier-Tage-Woche. Der Großteil davon bezieht sich auf die zeitliche Selbstbestimmung mit 50 Textstellen zu diesem Code. Alle Expert:innen haben Aussagen getroffen, die in die Kategorie zeitliche Selbstbestimmung fallen, was noch einmal den Stellenwert des Themas hervorhebt. Die Mehrheit der Expert:innen denkt, dass durch eine Vier-Tage-Woche die zeitliche Selbstbestimmung der Arbeitnehmer:innen bei der Arbeit, aber vor allem auch außerhalb der Arbeit zunimmt. Dennoch sind die Meinungen hierzu uneinheitlich, dies soll im Folgenden näher ausgeführt werden.

In Bezug auf die zeitliche Selbstbestimmung bei der Arbeit waren vier der interviewten Personen der Ansicht, dass eine Vier-Tage-Woche mit 32 Stunden den Wunscharbeitszeiten vieler Menschen entsprechen würde. Einige davon meinten, dass häufig Teilzeitbeschäftigte gerne etwas mehr und Vollzeitbeschäftigte etwas weniger arbeiten möchten. Daraus ergebe sich die Möglichkeit der Umverteilung von Arbeitszeit in der Gesellschaft. Weiterführend dazu wurde von drei Personen angemerkt, dass die Vier-Tage-Woche auch eine bessere Verteilung der Erwerbsarbeits- und Care-Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern ermögliche. Zwei andere dagegen hielten dies für eher unwahrscheinlich im Rahmen einer Vier-Tage-Woche, weil entweder kürzere Tagesarbeitszeiten dabei hilfreicher wären oder dies weniger von der Arbeitszeit als von den vorherrschenden Rollenbildern abhängt.

Zwei der befragten Personen, gaben an, dass die Vier-Tage-Woche als Modell für alle nicht sinnvoll sei, weil es Arbeitnehmer:innen zeitlich stärker beschränke in Hinblick auf ihre Arbeitszeit. Eine andere Person, war dagegen der Meinung, dass man weiterhin mehr arbeiten

könne, wenn man das möchte und diese Wahlfreiheit würde sich positiv auswirken. Als mögliche Gefahr wurde außerdem erwähnt, dass man in der Arbeit weniger kurze Pausen machen könne oder etwa die private Smartphonennutzung und ähnliches eingeschränkt werden würden.

Hinsichtlich der zeitlichen Selbstbestimmung außerhalb der Arbeit waren die interviewten Personen überwiegend der Meinung, dass sich diese durch die Vier-Tage-Woche erhöhe. Von fünf Expert:innen wurden Aussagen dazu getroffen, dass sich durch die Vier-Tage-Woche mehr Möglichkeiten für die Gestaltung von Freizeit oder privaten Verpflichtungen ergäben. Hier fielen Schlagworte wie mehr Zeit für Familie, Freunde, Hobbies, persönliche Interessen, Ausflüge oder auch ehrenamtliche Tätigkeiten. Als Grund dafür wurde etwa genannt, schlichtweg mehr zu Zeit haben. Mehr Zeit zu haben ermögliche wiederum ein selbstbestimmteres Leben, mehr Wohlstand bzw. Lebensqualität.

Als Einwand wurde allerdings von einer Person genannt, dass Arbeitnehmer:innen dies nur dann wollen würden, solange es mit einem Lohnausgleich einhergehe. Eine negative Konsequenz könnte außerdem eventuell sein, dass sich private Verpflichtungen wie Behördengänge oder Arzttermine aufgrund der Erwartungen der Arbeitgeber:innen stark auf diesen einen freien Tag konzentrieren, während man davor dafür eine bezahlte Freistellung vom Dienst bekommen hätte. Untenstehend findet sich ein Ausschnitt aus einem Interview zur zeitlichen Selbstbestimmung.

„Und (.) ganz generell bietet es halt einfach die Möglichkeit (.) hm (fragend) (.) für ein selbstbestimmteres Leben. Ja und ähm/ (..) Also diese, diese Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist wichtig und Gesundheitsaspekte, aber ich finde (.) eine Arbeitszeitverkürzung oder Vier-Tage-Woche auch immer wichtig zu besprechen vor dem Hintergrund so, wer bestimmt denn über unsere Zeit? Ja? Ist es der Arbeitgeber? (.) Oder können wir da selbst darüber bestimmen? (.) Und ähm (...) Ja, haben wir überhaupt die Zeit und den Freiraum, uns darüber Gedanken zu machen was für eine/ was für ein Leben wir führen möchten? (..) Und was wir mit unserem Leben anfangen möchten. (.) Oder es ist einfach nur so, wir arbeiten und die restliche Zeit ist auch schon so eingetaktet und ähm (..).“

(Interview 4, Absatz 26)

Sozialer Austausch

In vier der sieben Interviews wurde der soziale Austausch bei der Arbeit thematisiert. Zum sozialen Austausch von Arbeitnehmer:innen wurde an sechs von acht Textstellen geäußert, dass dieser durch eine Vier-Tage-Woche weniger werden könnte. Lediglich an zwei Stellen, ging es darum, dass die Vier-Tage-Woche hierauf keinen Einfluss habe, niemand war der Ansicht, dass dieser mehr werde. Die Expert:innen waren der Meinung, dass durch eine Arbeitsverdichtung in Folge der Vier-Tage-Woche die Gefahr bestehe, dass der soziale Austausch unter den Mitarbeiter:innen leidet. Dies lässt sich im nächsten Zitat aus einem Interview gut erkennen:

„Ja. Wahrschein/ (.) Es ist durchaus möglich, sozusagen auch, dass die/ (..) dass/ dass die Verdichtung der Arbeit dazu führt, dass Arbeit sozusagen auch ein weniger sozialer ähm Faktor ist. Arbeit/ (.) Ähm, ganz viele soziale Beziehungen, die wir haben, entstehen ja (.) ähm in der Arbeit selber durch Kontakt, Zusammenarbeit, aber auch sozusagen gemeinsames Plaudern, Unterhaltung, (.) ähm Freizeitaktivitäten von Beschäftigten. Es kann/ besteht natürlich die Gefahr, dass eine Verdichtung dann dazu führen wird, dass das nicht mehr möglich ist. Das wäre eine Verschlechterung sozusagen des Arbeitslebens, ähm weil dann die sozialen Beziehungen darunter leiden. Wieder muss man in der Arbeitsorganisation darauf achten, dass das nicht ähm passiert, aber eine Gefahr ist das jedenfalls.“

(Interview 6, Absatz 40)

Einkommen

In Bezug auf Auswirkungen auf das Einkommen wurden unterschiedliche Ansichten von allen Expert:innen eingebracht. Beim Einkommen ist für gleich viele Personen ein voller Lohnausgleich als auch kein Lohnausgleich vorstellbar. In fünf Textstellen ging es darum, dass sich durch eine Vier-Tage-Woche das Einkommen generell erhöht, eine Person sprach sich für einen gestaffelten Lohnausgleich aus. Die Mehrheit war dabei dennoch für einen Lohnausgleich, die Meinungen dazu unterscheiden sich teilweise im Detail. Zwei der Interviewteilnehmer:innen waren der Auffassung, dass aus Perspektive der sozialen Gerechtigkeit ein Lohnausgleich notwendig sei. Menschen mit einem geringen Einkommen könnten sich ansonsten eine Vier-Tage-Woche nicht leisten:

„Ich meine, ein zentraler Knackpunkt ist halt immer, ob das tatsächlich mit Lohnausgleich passiert oder ob ähm/ (..) ob die Menschen sich sozusagen die

Arbeitszeitverkürzung selber zahlen. (..) Ähm und da kommt halt dann stärker der soziologische Blick ins Spiel, wo man halt (.) so ein bisschen dann das Risiko sieht, ähm wenn sich die Menschen das selber zahlen, dass sich das nur besser Verdienende eigentlich leisten können. Ja, (..) ähm (..) ja. Also das ist halt eine wichtige Frage, wie das dann tatsächlich gestaltet ist.“

(Interview 3, Absatz 20)

Eine andere Person plädierte wiederum für einen gestaffelten Lohnausgleich, bei dem niedrige Einkommen einen vollen, mittlere Einkommen einen teilweisen und hohe Einkommen keinen Lohnausgleich erhalten. Dies könne auch zu einer Verringerung der Einkommensschere beitragen. Ausgenommen davon sei allerdings, wenn Arbeitnehmer:innen das Produktivitätsniveau halten und somit dasselbe leisten würden. In diesem Fall sei stets ein voller Lohnausgleich gerechtfertigt. Auch eine andere Person war der Meinung, dass es einen vollen Lohnausgleich geben müsse, wenn dasselbe geleistet wird. Ein weiterer Vorschlag war es, kurzfristig keinen vollen Lohnausgleich zu geben, mittelfristig aber schon. Lediglich eine Person war der Ansicht, dass es keinen Lohnausgleich geben sollte und die Gehälter auf 80% des Vollzeiteinkommens reduziert werden müssten. Weitere Auswirkungen auf das Einkommen von Menschen, die genannt wurden, waren beispielsweise ein höheres Einkommen für zuvor arbeitslose Menschen oder für zuvor Teilzeitbeschäftigte, insbesondere Frauen, bei einer aliquoten Anpassung der Gehälter.

Als Fazit zu den Auswirkungen auf Ressourcen lässt sich schließen, dass eine reduzierte Vier-Tage-Woche besonders die zeitliche Selbstbestimmung außerhalb der Arbeit erhöhen, aber auch bei der Arbeit sich positiv auf diese auswirken könnte. Eine potentielle Gefahr bei diesem Modell ist allerdings, dass sich der soziale Austausch unter den Arbeitnehmer:innen verringert. Besonders die Auswirkungen auf das Einkommen sind ein stark polarisierendes Thema und es konnten keine eindeutigen Empfehlungen gegeben werden. Ein voller Lohnausgleich wäre aber vermutlich für Arbeitnehmer:innen, insbesondere jene aus dem niedrigeren Einkommenssegment, sehr vorteilhaft.

Lebensqualität

An zweiter Stelle in der Häufigkeitstabelle steht die Hauptkategorie Lebensqualität mit 64 codierten Textstellen. Die Subkategorien sind hier physische und psychische Gesundheit, Work-Life-Balance, Wohlbefinden, Erholung und Zufriedenheit. Sechs von sieben Personen äußerten sich zu Themen der Lebensqualität im Rahmen der reduzierten Vier-Tage-Woche.

Physische und Psychische Gesundheit

Die Subkategorie mit den meisten codierten Textstellen ist in diesem Fall physische und psychische Gesundheit mit 21 Textstellen. In der Mehrheit der Textstellen äußerten die befragten Expert:innen die Ansicht, dass sich die Gesundheit durch eine Vier-Tage-Woche mit reduzierter Arbeitszeit verbessere. Es wurden aber auch an einigen Stellen Bedenken zu den gesundheitlichen Auswirkungen geäußert. Von den sechs Personen, die sich zum Thema Gesundheit äußerten, merkten vier an, dass positive Auswirkungen nur zu erwarten seien, solange es nicht zu einer Verdichtung der Arbeit komme und somit der Stress und die Belastungen in der Arbeit zunähmen. Dadurch würden die positiven Effekte einer Vier-Tage-Woche auf die Gesundheit letztlich wieder aufgehoben werden. Eine weitere Person merkte an, es sei wichtig, dass es an diesem zusätzlichen freien Tag auch zu einer tatsächlichen Abgrenzung von der Arbeit komme.

Die Expert:innen nannten unterschiedliche positive Auswirkungen der Vier-Tage-Woche, drei Personen meinten, dass sie dazu beitrage Stress zu verringern. Des Weiteren wurde von einzelnen Personen angeführt, dass es die Auswirkungen körperlich schwerer Arbeit und gesundheitsschädlicher Einflüsse beschränke, die Unfallrisiken reduziere, Ermüdung und Erschöpfung verringern könne, den Schlaf verbessere sowie Unruhe und Nervosität vermindern würde. Darüber hinaus sei anzunehmen, dass psychische Beeinträchtigungen der Stimmungs- und Affektzustände, Reizbarkeit und Depression verringert würden und sie sich positiv auf den Herz-Kreislauf und das Immunsystem auswirken könne. Einschränkend wurde aber von einer Person auch hinzugefügt, dass die positiven gesundheitlichen Auswirkungen im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung mit fünf Tagen pro Wochen noch stärker ausfallen würden.

„Leute, die auch einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt sind. (..) Ähm. (.....) Genau, ja. Ich meine möglicherweise auch Personengruppen, die in gesundheitsschädlichen Berufen arbeiten, natürlich, wenn die dann pro Woche weniger Stunden arbeiten, ja, und weniger

diesen negativen gesundheitlichen Effekten ausgesetzt sind. Also ich weiß jetzt nicht, ja (.) wenn ich am Hochofen stehe, ist für den Körper wahrscheinlich nicht gut, ja. Wenn ich das noch 40 Stunden pro Woche mache, ein Leben lang, wird es schlechter sein, wie wenn ich das nur 35 Stunden gemacht habe, ein Leben lang, ja. (.) Also körperlich sehr schwer arbeitende Leute. (.) Menschen in Berufen, die sehr gesundheitsschädlich sind oder die Gesundheit sehr (..) sehr stark negativ beeinflussen. Ja, all/ auch für all diese Gruppen wäre es wahrscheinlich überdurchschnittlich positiv, ja.“

(Interview 1, Absatz 58)

Work-Life-Balance

An zweiter Stelle kommt die Work-Life-Balance. Hier äußerten sich fast alle Personen dazu, dass sich diese verbessere oder zumindest gleichbleibe. Niemand war der Ansicht, dass eine reduzierte Vier-Tage-Woche die Work-Life-Balance von Arbeitnehmer:innen verringere. Beispielsweise sei der freie Tag hilfreich für die Erledigung von Behördengängen, Arztterminen oder Haushaltstätigkeiten. Vier der Befragten meinten, dass dieses Modell vor allem für Menschen mit Kinderbetreuungspflichten und pflegebedürftigen Angehörigen hilfreich sei.

„Ja, ich denke, das ist natürlich ähm gerade für Leute mit Kinderbetreuungspflichten ähm (.) würde es sich positiv auswirken. Wäre meine Erwartung, ja. (...) Ähm alleine auch aus dem Alltag heraus, die vielen Dinge, die man zu erledigen hat. Ja, da ist eine Stundenreduktion immer eine Erleichterung. (...) Also da würde ich die stärksten Effekte erwarten. Personen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen. Ja, da würde sich die Work-Life-Balance sicher sehr positiv auswirken. (.) Ich glaube, es würde auch sich auf (.) Leute ohne Kinder und ohne Betreuungspflichten positiv auswirken, aber nicht so stark. Ja, das wäre meine Hypothese. Ähm (.) Genau. Aber all das ist sozusagen/ es gibt einen Interaktionseffekt mit dem Ausmaß, ja, auch, auch der Verkürzung, ja.“

(Interview 1, Absatz 50)

Zwei Personen gaben allerdings an, dass es für diese Gruppe nur eine geringfügige Verbesserung wäre und eine Verkürzung der Arbeitszeit aufgeteilt auf fünf Tage pro Woche in diesem Fall sinnvoller wäre. Ansonsten wurde noch von einer Person angemerkt, dass es für die Work-Life-Balance wichtig sei, dass es am zusätzlichen freien Tag tatsächlich zu einer Abgrenzung von der Arbeit komme und zum Beispiel nicht dennoch Anrufe entgegengenommen würden.

Wohlbefinden

Ähnlich sehen die Ergebnisse in Bezug auf das Wohlbefinden aus. Fast alle nannten positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden und nur an einer Stelle wurden mögliche negative Auswirkungen erwähnt. Zu einer Verbesserung des Wohlbefindens beitragen würde, dass Arbeitnehmer:innen dadurch mehr Wahlfreiheit und Flexibilität erhielten und einer geringeren Arbeitsstundenbelastung ausgesetzt wären. Es wurden aber auch mehr Erholung und Entspannung, bessere Gesundheit, höhere Zufriedenheit und ein höherer Zeitwohlstand im Sinne von mehr Zeit und Freizeit als mögliche Gründe dafür genannt.

„Und ähm eine Vier-Tage-Woche würde jetzt dazu beitragen, dass die Menschen einen größeren Teil ihres Lebens gestalten können. Und in dem Sinn ähm denke ich, das zu (.) ähm besserem individuellen Wohlbefinden auch ähm führen kann.“

(Interview 6, Absatz 34)

Erholung und Zufriedenheit

Da diese beiden Kategorien mit insgesamt zehn Nennungen relativ selten thematisiert wurden, werden die Ergebnisse dazu hier zusammengefasst berichtet. Aus der Analyse geht hervor, dass von einer Vier-Tage-Woche überwiegend positive Auswirkungen auf Erholung und Zufriedenheit zu erwarten seien. Vier Personen äußerten sich dazu, dass die Vier-Tage-Woche die Zufriedenheit von Arbeitnehmer:innen erhöhen könne, zwei Personen waren der Meinung, dass sie die Arbeitszufriedenheit im Speziellen verbessere.

„Also ich denke mal, (.) die Verbindung zwischen (.) physischer Gesundheit und psychischem Wohlbefinden ist ja wahrscheinlich eh eng (.) ähm und, und ja, ich denke, das wird schon zu wirklich mehr, mehr Zufriedenheit und mehr/ (.) größerer Entspannung und sicher also sehr, sehr großer Beitrag. Ja.“

(Interview 3, Absatz 48)

Drei der befragten Expert:innen meinten, dass dieses Modell positive Auswirkungen auf die Erholung habe, unter anderem aufgrund der längeren Erholungsphasen. Es wurde aber auch hier von einer Person angemerkt, dass kürzere Arbeitstage noch besser wären als die Vier-Tage-Woche.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Expert:innen überwiegend von positiven Auswirkungen auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Work-Life-Balance

ausgingen. Entscheidend dafür ist allerdings, dass es nicht zu einer enormen Verdichtung der Arbeitszeit kommt. Darüber hinaus wurde noch von manchen angemerkt, dass dieses Modell sich positiv auf die Zufriedenheit und Erholung auswirke. Daraus leitet sich die Annahme ab, dass eine reduzierte Vier-Tage-Woche zu mehr Lebensqualität für Arbeitnehmer:innen beitragen könnte.

Arbeitsanforderungen und Belastungen

Arbeitsdichte und -intensität

35 codierte Textstellen fallen in die Kategorie Arbeitsanforderungen und Belastungen. Von den fünf Subkategorien sticht hierbei Arbeitsdichte und -intensität mit 20 Textstellen deutlich hervor. Wobei an insgesamt 17 Textstellen von allen sieben interviewten Arbeitszeitexpert:innen auf die Möglichkeit hingewiesen wurde, dass diese zunehmen könnte. Alle Personen sehen die Gefahr einer Arbeitsverdichtung und -intensivierung bei gleichbleibenden Leistungsanforderungen in geringerer Zeit. Die Mehrheit denkt, dass dadurch potentielle positive gesundheitliche Auswirkungen einer Vier-Tage-Woche aufgehoben werden bzw. negative gesundheitliche Folgen daraus entstehen könnten. Eine Verdichtung der Arbeit könne zu einer Verringerung des sozialen Austauschs, einer Steigerung von Stress und einer allgemeinen Zunahme von Belastungen führen. Darüber hinaus meinten vier von sieben Interviewten, dass viele Jobs bereits sehr dicht getaktet sind.

„Und die Frage ist schon, ob eine Vier-Tage-Woche die Belastungen nicht noch mehr erhöht. Ja, (.) wenn ich Arbeitnehmer:innen frage. (.) es gibt ja genügend Studien auch mittlerweile, (.) ob sie gern Vier-Tage-Woche hätten, dann sagen die meisten "Ja, natürlich." (.) Weil sie einfach im ersten Moment sehen, ich habe dann einen Tag mehr frei. (.) Dass das auf die Gesundheit schlägt, dass das in den vier Tagen (.) nicht weniger Arbeit, sondern mehr ist, weil irgendwo muss ich ja den Tag wieder hineinholen, den ich da frei krieg, sozusagen/ (..) Hm. (.) Das sieht ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin nicht gleich. (.) oder viele. (.)“

(Interview 5, Absatz 24)

Veränderung von Arbeitsabläufen

Als Möglichkeit, einer Arbeitsverdichtung entgegenzuwirken, nannten zwei Personen eine bessere Arbeitsorganisation. Die Veränderung von Arbeitsabläufen könne laut den Aussagen einer Person aber auch negative Konsequenzen für Arbeitnehmer:innen haben. Eine Verkürzung der Arbeitszeit mache häufig betriebliche Umorganisation erforderlich.

Besonders für Führungsfunktionen werde eine bessere Koordination notwendig, wenn diese aufgeteilt werden müssten.

Physische Belastungen

Bei den physischen Belastungen war hingegen die Mehrheit der Überzeugung, dass diese eher reduziert würden. In fünf Interviews thematisierten die Befragten, dass eine Vier-Tage-Woche dazu beitragen könne, physische Belastungen zu reduzieren. Dies geschehe dadurch, dass Menschen weniger Zeit in körperlich anstrengenden Berufen bzw. in Berufen, bei denen man gesundheitsschädlichen Einflüssen wie etwa giftigen Substanzen, Hitze oder biologisch ungünstigen Arbeitszeiten ausgesetzt ist, verbringen würden. Vor allem für ältere oder chronisch kranke Menschen könnte dies von Vorteil sein. Darüber hinaus meinte eine Person, könnten auch Unfallrisiken gesenkt werden.

„Also von der Belastung her würden sicherlich Personen mehr profitieren, die sehr hoch belastet sind im Job und dann eben durch die Arbeitszeitverkürzung eine Entlastung erfahren. Also eigentlich genau die Schichtarbeitenden und ähm die Personen mit einer hohen Arbeitslast. Ja, wie in der Pflege zum Beispiel oder in der Pflege arbeiten ja viele überhaupt nur schon Teilzeit, ja, weil sie es sonst nicht schaffen. Also (.) ähm, (.) ja, dass also wenn man das wirklich so umsetzen könnte, ja, mit kürzeren Arbeitszeiten, dann würden sicherlich die Personen, die sonst aufgrund von einer hohen Arbeitslast oder von sozial und biologisch ungünstigen Arbeitszeiten wie Nacht- und Schichtarbeit davon eben noch am meisten profitieren. Ja.“

(Interview 2, Absatz 66)

Personalmangel

Eine Voraussetzung für die Reduzierung von Belastungen sei es aber laut einer anderen Person wiederum, dass ein Personalausgleich stattfinde, ansonsten würden diese stattdessen eher zunehmen. Sofern es nicht möglich sei, ausreichend Arbeitskräfte zum Ausgleich der Stundenreduktion einzustellen, würde ein Personalmangel zu einer steigenden Belastung für das vorhandene Personal werden. Teilweise wurde das Thema Fachkräfte- und Personalmangel auch von anderen Personen aufgegriffen, aber nicht in dem Sinne, dass es eine zusätzliche Belastung für die Arbeitnehmer:innen sei. Keine:r der befragten Expert:innen sprach über die Auswirkungen auf das Pendelverhalten von Arbeitnehmer:innen im Rahmen einer reduzierten Vier-Tage-Woche.

„Oder vielleicht auch/ Ich meine, so eine Arbeitszeitverkürzung erfordert auch meistens so eine (.) betriebliche Umorganisierung, oder ja, (.) dass dann neue Organisationsabläufe einfach (..) ähm (..) ja umgesetzt werden, gefunden werden und (..) das könnte halt auch sein, dass das dann die Beschäftigten negativ (..) betrifft.“

(Interview 4, Absatz 51)

Schlussfolgernd aus diesen Ergebnissen lässt sich festhalten, dass auf eine Arbeitsintensivierung und -verdichtung als Risiko einer reduzierten Vier-Tage-Woche achtgegeben werden sollte. Auch ein Personalmangel und die Veränderung von Arbeitsabläufen könnten potentielle negative Auswirkungen für Arbeitnehmer:innen mit sich bringen. Gleichzeitig bietet dieses Arbeitszeitmodell aber auch die Möglichkeit, die Auswirkungen physischer Belastungen zu verringern. Die Schlussfolgerungen zu Arbeitsanforderungen und Belastungen sind somit etwas komplexer und dürften stark von den Bedingungen der Umsetzung abhängen.

Produktivität

An letzter Stelle kam in der Analyse die Produktivität mit 17 codierten Textstellen. In dieser Kategorie schienen sich die Expert:innen am wenigsten einig zu sein und äußerten teils selbst unterschiedliche Meinungen. Die Mehrheit war grundsätzlich der Ansicht, dass sich die Produktivität steigern oder zumindest gleichbleibe. Eine Verringerung der Produktivität als mögliche Auswirkung der reduzierten Vier-Tage-Woche wurde nur von einer Person thematisiert.

Die unterschiedlichen Meinungen zu Möglichkeiten der Produktivitätssteigerung ergaben sich teilweise daraus, dass auf unterschiedliche Branchen Bezug genommen wurde. Von den sechs Personen, die sich zu diesem Thema geäußert haben, waren drei eher der Meinung, dass es zu Produktivitätssteigerungen führe bzw. zumindest in einigen Berufen. Zwei Personen waren dagegen der Meinung, dass es eher nicht zu einer Produktivitätssteigerung führe. Eine Person meinte, es sei unklar. Es wurde von drei Personen angemerkt, dass eine Produktivitätssteigerung in bestimmten Berufen, besonders den persönlichen Dienstleistungen, nicht möglich sei, weil man beispielsweise Kinder nicht schneller betreuen könne. Eine der Befragten meinte, dass Produktivitätssteigerungen dadurch entstehen könnten, dass Arbeitnehmer:innen besser ausgeruht seien. Eine andere wiederum nannte als Bedingung die Analyse und Veränderung von Arbeitsprozessen, aber auch die Anpassung

individuellen Verhaltens, etwa durch weniger kurze Pausen. Eine Verdichtung der Arbeit könnte wegen des damit einhergehenden verringerten Austauschs unter Kolleg:innen langfristig jedoch auch negativ für die Produktivität sein.

„Also da ist die Studienlage eigentlich unklar, muss man sagen, ja. Die Fallbeispiele, die es gibt, die sind methodisch oft nicht sauber. (.) Also ob die Produktivität steigen würde oder nicht. Ich würde vermuten, schon. Meine Hypothese wäre ja, aber sozusagen auch da braucht es einfach mehr Forschung. Ja (.) und da wird es auch von der Art (.) des Jobs abhängen, die man von fünf auf vier Tage verkürzt oder ähm (.) von 40 Stunden auf (35?) Stunden je nachdem, ähm (.) weil natürlich ähm/. (.....) Genau, ja in, in bestimmten Berufen, gerade bei persönlichen Dienstleistungen, bei Leuten, die Heilmasseur:innen sind, ähm, (.) Friseur:innen. Ja, also die können nicht da produktiver arbeiten, wenn sie weniger Stunden arbeiten. Jemand, der natürlich sozusagen (..) Programmcode codiert, ein Informatiker, der macht möglicherweise weniger Kaffeepausen und (.) ähm kauft weniger auf Amazon ein während der Arbeitszeit und ist dann vielleicht schneller fertig, wenn er eine neue Software programmieren muss.“

(Interview 1, Absatz 24)

Es sind keine eindeutigen Schlussfolgerungen in Bezug auf die Produktivität bei einer Vier-Tage-Woche möglich. Prinzipiell scheint jedenfalls keine Verringerung der Produktivität zu erwarten zu sein. Ob Steigerungen möglich sind und wie stark diese ausfallen, dürfte vor allem vom jeweiligen Beruf abhängen.

Komprimierte Vier-Tage Woche

Arbeitsanforderungen und Belastungen

Physische Belastung

Bei der Auswertung zur komprimierten Vier-Tage-Woche standen die Arbeitsanforderungen und Belastungen im Vordergrund. Sechs von sieben der Expert:innen sprachen an insgesamt 18 codierten Textstellen darüber, dass die physischen Belastungen hier zunähmen. Fünf der Expert:innen meinten, die komprimierte Vier-Tage-Woche führe zu einer hohen Arbeitsbelastung etwa aufgrund der längeren täglichen Arbeitszeit bzw. der fehlenden Zeit zur Erholung vor und nach der Arbeit sowie dem steigenden Unfallrisiko. Daher waren einige der Meinung, dass dieses Arbeitszeitmodell in den meisten Berufen nicht vertretbar sei.

„Ähm also wir haben da Interviews geführt mit, mit Arbeitnehmern, also Arbeiter:innen, die körperlich gearbeitet haben, die waren so Anfang 50 und die haben gemeint, sie können sich einfach nicht vorstellen, wie sie mit einer 40-Stundenwoche bis 65 arbeiten können. Und wenn man dann sagt "Okay, ihr macht die 40 Stunden Woche, jetzt aber in vier Tagen", ich glaube/ Ja. Also das würde wahrscheinlich auch zu massiv steigenden Krankenständen führen und Langzeitkrankenständen und so. Ähm (.....) Also ich glaube, gerade für körperlich sehr belastende Arbeiten (.) ist es einfach keine Option.“

(Interview 3, Absatz 86)

Veränderung von Arbeitsabläufen und Pendeln

Außerdem meinte eine Person, dass es eine organisatorische Herausforderung für die Anpassung von Betriebsabläufen sei und zu Schwierigkeiten führe, wenn Führungskräfte an einem Tag der Woche nicht für Ihre Mitarbeiter:innen ansprechbar seien. Im Gegensatz zur reduzierten Vier-Tage-Woche wurde hier von drei der Expert:innen thematisiert, dass man weniger pendeln müsse. Eine dieser Personen meinte aber auch, dass dieser Vorteil entfalle, wenn man im Homeoffice arbeite.

„Ja, wenn ich seltener anreisen muss, habe ich hier geringere Kosten. (.) Habe ich hier auch (.) einen geringeren Zeitaufwand, insbesondere wenn die/ wenn die Anreise länger ist. (.) Das heißt, insbesondere für Pendler ist das dann natürlich interessant.“

(Interview 7, Absatz 20)

Personalmangel und Arbeitsdichte und -intensität

Die Auswirkungen von Personalmangel sowie Arbeitsdichte und -intensität scheinen dagegen im Rahmen der komprimierten Vier-Tage-Woch keine Rolle zu spielen. Niemand sprach in diesem Kontext über diese Themen.

In Hinblick auf Arbeitsbelastungen kann aus Sicht der Arbeitszeitexpert:innen eine komprimierte Vier-Tage-Woche somit eher nicht empfohlen werden. Lediglich einen Tag weniger pendeln zu müssen, kann bei diesem Modell als Vorteil gesehen werden.

Lebensqualität

Physische und psychische Gesundheit

Es konnten 20 Textstellen zu Lebensqualität identifiziert werden. Bei neun von zehn Aussagen ging es um negative Auswirkungen auf die Gesundheit. Lediglich eine Person meinte, es hätte keine Auswirkungen und niemand nannte mögliche positive Effekte für die Gesundheit. Vier der interviewten Personen äußerten unterschiedliche aber klare gesundheitliche Bedenken zu diesem Modell. Beispielsweise wurden Dinge genannt wie mehr Stress, erhöhtes Unfall- und Schlaganfallrisiko, mehr Depressionen sowie negative Auswirkungen auf den Schlaf. Eine komprimierte Vier-Tage-Woche sei vor allem für Menschen, die körperlich anstrengende Tätigkeiten ausüben und ältere Menschen zusätzlich belastend. Auch eine Zunahme von Krankenständen im Allgemeinen und Langzeitkrankenständen im speziellen, wurden als mögliche Auswirkungen genannt. Eine der befragten Personen schätzte die Auswirkungen weniger drastisch ein und meinte, dass es in Kombination mit ausreichend Pausen nicht unbedingt gesundheitsschädlich sei, zehn Stunden am Tag zu arbeiten, alles was darüber hinaus gehe aber sehr wohl. Lediglich eine:r der Expert:innen äußerte sich nicht zu Gesundheit oder Wohlbefinden in Bezug auf dieses Arbeitszeitmodell.

„Ähm, vom (.) Arbeitsorganisationsstandpunkt beziehungsweise gesundheitspsychologischen Standpunkt (.) muss man (.) einfach ganz klar sagen alles, was über acht Stunden hinausgeht an einem Tag (.) ist extrem belastend (..) und gesundheitsschädlich.“

(Interview 5, Absatz 42)

Erholung

Dieses Arbeitszeitmodell biete überwiegend auch keine Vorteile für die Erholung, weil aufgrund der ausgedehnten Tagesarbeitszeiten der Erholungsbedarf dermaßen ansteige, sodass die Vorteile eines zusätzlichen freien Tages dadurch aufgehoben würden.

Work-Life-Balance

Ebenso meinten die Expert:innen mehrheitlich, dass eine komprimierte Vier-Tage-Woche die Work-Life-Balance verringere. Nur von zwei Personen wurde eine potentielle Verbesserung thematisiert. Die Mehrheit der befragten Arbeitszeitexpert:innen (vier von sieben) äußerte sich dazu, dass eine komprimierte Vier-Tage-Woche negativ für die Work-Life-Balance von Familien wäre, da sie aufgrund der ausgedehnten Tagesarbeitszeit zu Problemen bei der Abdeckung der Kinderbetreuung führe.

„Familienfreundlich ist eine Vier Tage Woche nicht unbedingt. (.....) Man hat unter der Woche weniger Zeit habe. (..) Und solange. (..) Kinderbetreuungszeiten bieten wahrscheinlich die meisten/ (..) selbst die (Wiff- ?) (..) Kinderbetreuungsplätze, die ja auf Vollzeit ausgelegt sind, nicht an. (...) Dass die dann immer so gleich zehn Stunden abdecken.“

(Interview 7, Absatz 56)

Für Menschen ohne Betreuungspflichten könne aber laut einigen Einschätzungen der zusätzliche freie Tag durchaus Vorteile bieten. Während so lange Arbeitstage für manche Arbeitnehmer:innen zu anstrengend wären, würden viele aber die daraus resultierende Blockfreizeit schätzen und beispielsweise für Ausflüge oder intensivere Hobbies nutzen.

Wohlbefinden und Zufriedenheit

Zum Thema Wohlbefinden äußerte sich nur eine Person, dass es hier keine Auswirkungen gebe. Sie war der Meinung, dass es nicht pauschal beantwortbar sei, ob eine Fünf-Tage-Woche oder eine komprimierte Vier-Tage-Woche, besser oder schlechter für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen sei. Zufriedenheit wurde in diesem Kontext von niemandem als Thema aufgegriffen.

Insgesamt scheint eine komprimierte Vier-Tage-Woche nach Einschätzung der Arbeitszeitexpert:innen nicht zu einer Verbesserung der Lebensqualität für die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen beizutragen. Es sind überwiegend negative gesundheitliche

Auswirkungen und keine Vorteile für die Work-Life-Balance, sondern eher Verschlechterungen zu erwarten.

Ressourcen

Ressourcen wurden ebenfalls in 20 Textstellen thematisiert, wobei diese lediglich auf die zeitliche Selbstbestimmung bezogen waren. Niemand äußerte sich im Kontext der komprimierten Vier-Tage-Woche zum sozialen Austausch oder Einkommen. Auch im Rahmen der komprimierten Vier-Tage-Woche wurden Möglichkeiten zu mehr zeitlicher Selbstbestimmung sowohl außerhalb als auch bei der Arbeit gesehen. Allerdings wird die komprimierte Vier-Tage-Woche von allen Expert:innen lediglich als Vorteil für die Zeitznutzung der Arbeitnehmer:innen angesehen, wenn sie als ein mögliches Modell und nicht als allgemeine Lösung angeboten wird. Insofern kann es als mögliche Option die Wahlfreiheit von Arbeitnehmer:innen erhöhen und Menschen ohne Kinder eine bessere Nutzung ihrer Freizeit ermöglichen. Es bleibe allerdings dadurch kaum Freizeit unter der Woche und private Termine und Verpflichtungen würden sich auf einen Tag der Woche konzentrieren.

Als allgemeines Arbeitszeitmodell sei eine komprimierte Vier-Tage-Woche nicht geeignet und besonders für Personen mit Kinderbetreuungspflichten eher problematisch. Darüber hinaus werde dadurch die Möglichkeit von Arbeitnehmer:innen, Überstunden zu leisten, eingeschränkt. Außerdem sei es abhängig von der jeweiligen Tätigkeit, ob es möglich bzw. sinnvoll sei, so lange am Tag zu arbeiten. Eine:r der Expert:innen meinte wiederum, dieses Modell sei nur für privilegierte Arbeitnehmer:innen geeignet, die sich ihre Arbeit selbstbestimmt und autonom einteilen könnten.

„Für eine komprimierte Vier Tage Woche? (...) Bestenfalls dort wo, wo das wiederum irgendwelche privilegierten (..) Menschen sind, die an sich relativ selbstbestimmt und (..) ähm (..) autonom arbeiten. (..) Und die das für ihr Ermessen als förderlich empfinden, dass/ (..) Ich denke auch an Kopfarbeiter in dem Fall, ja. Weil es gibt, gibt einfach genügend (..) Intellektuelle, (..) die das lieber ballen. Ja, (..) und dann dafür drei Tage irgendwie was anderes machen. (..) Aber das sind wirklich privilegierte Gruppen, sowohl von der Ausbildung als auch von der/ (...) ähm von den Arbeitsbedingungen her. (..) Da braucht es ganz, ganz viel (..) ähm (..) Möglichkeit des individuell gestaltbaren Zeitmanagements und, und so irgendwas, damit das Vorteile haben kann.“

(Interview 5, Absatz 144)

Individuell gesehen kann somit eine komprimierte Vier-Tage-Woche für manche Arbeitnehmer:innen Vorteile bieten, wenn sie selbstbestimmt diese Option wählen können. Als allgemeines Arbeitszeitmodell scheint sie aber nicht förderlich für die Ressourcen von Arbeitnehmer:innen zu sein.

Produktivität

Die Produktivität belegt mit neun Textstellen den letzten Platz. Fünf der sieben befragten Arbeitszeitexpert:innen waren der Ansicht, dass sich die Produktivität durch eine komprimierte Vier-Tage-Woche verringere. Zwei Personen äußerten sich nicht dazu. Aufgrund der Aussagen aus den Interviews lässt sich erwarten, dass eine komprimierte Arbeitswoche negative Auswirkungen auf die Produktivität hat. Fünf der befragten Expert:innen waren der Meinung, dass aufgrund der langen Arbeitstage keine Produktivitätssteigerungen zu erwarten seien oder die Produktivität sogar sinke. Daraus lässt sich schließen, dass eine komprimierte Vier-Tage-Woche im Sinne der Produktivität keine Vorteile bietet.

„Aber da muss man sagen, etwa, (.) dass Betriebe selbst kein sehr großes Interesse an langen Arbeitszeiten haben. (.) Ja, es sei denn, es geht nur so, die Aufträge abzuarbeiten oder die Öffnungszeiten abzudecken, weil die Produktivität (.) ähm ab der neunten und zehnten Stunde schon abnimmt.“

(Sprache Interview 7, Absatz 18)

Diskussion

Im Folgenden sollen noch einmal die wichtigsten Ergebnisse der Analyse zusammengefasst und die Ergebnisse in Bezug zur bisherigen Literatur und Modellen der Arbeits- und Organisationspsychologie gesetzt werden. Abschließend werden noch Limitationen der Studie thematisiert und Empfehlungen für die Praxis und zukünftige Forschung in diesem Bereich gegeben.

Insgesamt lässt die Auswertung der Interviews darauf schließen, dass die reduzierte Vier-Tage-Woche besonders die zeitliche Selbstbestimmung außerhalb der Arbeit erhöht, aber sich auch bei der Arbeit positiv auf diese auswirken kann. Eine potentielle Gefahr ist allerdings, dass sich der soziale Austausch unter den Arbeitnehmer:innen verringert. Besonders die Auswirkungen auf das Einkommen sind ein stark polarisierendes und ideologisch geprägtes Thema und es konnten von den Expert:innen keine eindeutigen Empfehlungen gegeben werden, wie damit umgegangen werden soll. Ein voller Lohnausgleich wäre aber vermutlich für Arbeitnehmer:innen, insbesondere jene aus niedrigeren Einkommenssegmenten, sehr vorteilhaft und notwendig. Die Erhöhung der zeitlichen Selbstbestimmung in Kombination mit einem vollen Lohnausgleich ist somit eine Chance, die Ressourcen von Arbeitnehmer:innen zu stärken, wenn darauf achtgegeben wird, dass der soziale Austausch bei der Arbeit nicht verloren geht.

Bei entsprechender Gestaltung der reduzierten Vier-Tage-Woche gehen die Expert:innen außerdem überwiegend von positiven Auswirkungen auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Work-Life-Balance der Arbeitnehmer:innen aus. Darüber hinaus waren noch manche der Teilnehmer:innen der Meinung, dass dieses Modell sich positiv auf die Zufriedenheit und Erholung auswirke. Daraus leitet sich die Annahme ab, dass eine reduzierte Vier-Tage-Woche zu mehr Lebensqualität für Arbeitnehmer:innen beitragen kann.

Schlussfolgernd aus der Auswertung lässt sich allerdings auch festhalten, dass auf eine Arbeitsintensivierung und -verdichtung als potentielles Risiko achtgegeben werden sollte. Diese birgt unter anderem die Gefahr, mögliche positive Effekte wieder zu neutralisieren. Auch ein Personalmangel und die Veränderung von Arbeitsabläufen können etwaige negative Auswirkungen für Arbeitnehmer:innen mit sich bringen. Gleichzeitig bietet dieses Arbeitszeitmodell aber auch die Möglichkeit die Auswirkungen physischer Belastungen zu

verringern, indem man diesen in geringerem Ausmaß ausgesetzt ist. Insgesamt lässt sich deshalb kein eindeutiger Schluss für Arbeitsanforderungen und Belastungen ziehen. Die Auswirkungen auf diese werden wohl letzten Endes stark davon bestimmt, wie die Vier-Tage-Woche tatsächlich in einem Unternehmen umgesetzt wird.

Ebenso sind keine eindeutigen Schlussfolgerungen in Bezug auf die Produktivität bei einer reduzierten Vier-Tage-Woche möglich. Prinzipiell ist jedenfalls keine Verringerung der Produktivität zu erwarten. Ob Steigerungen möglich sind und wie stark diese ausfallen, scheint aber vor allem von der jeweiligen Branche abzuhängen.

Die Auswirkungen einer komprimierten Vier-Tage-Woche dürften dagegen doch stark abweichen von jenen der reduzierten Vier-Tage-Woche. In Hinblick auf Arbeitsbelastungen kann aus Sicht der Arbeitszeitexpert:innen eine komprimierte Vier-Tage-Woche nicht empfohlen werden. Lediglich einen Tag weniger pendeln zu müssen, kann bei diesem Modell als Vorteil gesehen werden.

Insgesamt scheint eine komprimierte Vier-Tage-Woche auch nicht zu einer Verbesserung der Lebensqualität für die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen beizutragen. Es sind überwiegend negative gesundheitliche Auswirkungen und keine Vorteile für die Work-Life-Balance, sondern eher Verschlechterungen zu erwarten. Individuell gesehen kann allerdings auch eine komprimierte Vier-Tage-Woche für manche Arbeitnehmer:innen Vorteile bieten, wenn sie selbstbestimmt dieses Arbeitszeitmodell wählen können. Als allgemeines Arbeitszeitmodell scheint sie aber nicht förderlich für die Ressourcen von Arbeitnehmer:innen zu sein. Letztlich dürfte dieses Modell darüber hinaus auch im Sinne der Produktivität keine Vorteile bieten, sondern im Gegenteil eher nachteilig sein.

In den weiteren Abschnitten werden die Ergebnisse der Auswertung im Kontext der bisherigen Forschung und aktueller Entwicklungen am Arbeitsmarkt diskutiert. Eines der verbreitetsten Modelle der Arbeits- und Organisationspsychologie ist das Job Demands Resources (JDR) Modell. Dieses besteht aus Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen, die sich auf der einen Seite auf Gesundheitsbeeinträchtigungen und auf der anderen Seite auf Motivation auswirken, welche letztlich wiederum Folgen auf organisationaler Ebene mit sich bringen (Bakker & Demerouti, 2007). Im Folgenden soll versucht werden, die aus der Analyse entstandenen Kategorien, in diesem Modell einzuordnen und so die Ergebnisse zu interpretieren.

Die Kategorien, die unter Arbeitsanforderungen einzuordnen sind, sind Arbeitsdichte und -intensität, physische Belastungen, die Anpassung von Arbeitsabläufen, der Personalmangel sowie das Pendeln. Unter der Bedingung einer reduzierten Vier-Tage-Woche ist davon auszugehen, dass man physischen Belastungen in einem geringeren Ausmaß ausgesetzt ist, während gleichzeitig darauf achtgegeben werden muss, dass die Arbeitsdichte und -intensität möglicherweise zunehmen und gleichzeitig die Anpassung von Arbeitsabläufen notwendig wird. Darüber hinaus kann es zu einem Personalmangel kommen. Zwar wurde Pendeln im Rahmen der reduzierten Vier-Tage-Woche an sich nicht thematisiert, es kann aber davon ausgegangen werden, dass es sich genauso wie bei einer komprimierten Vier-Tage-Woche verringert. Eine reduzierte Vier-Tage-Woche kann also durchaus gewisse Arbeitsanforderungen senken, während gleichzeitig die Gefahr besteht, dass andere steigen.

Die komprimierte Vier-Tage-Woche dagegen führt wahrscheinlich dazu, dass die physische Belastung aufgrund der ausgedehnten Arbeitstage steigt und ebenso eine Veränderung von Arbeitsabläufen notwendig ist. Es sind dafür aber keine Veränderungen in Bezug auf Personalmangel sowie Arbeitsdichte und -intensität zu erwarten, während man aber auch bei diesem Modell weniger oft pendeln muss. Dabei ist jedoch fraglich, ob das genügt, um die negativen Konsequenzen, v. a. jene aufgrund der höheren körperlichen Belastung, abzuf puffern. Letztlich wird es bei beiden Modellen eine Rolle spielen, wie stark die einzelnen Faktoren in der Umsetzung zum Tragen kommen.

Zu den Arbeitsressourcen im Sinne des JDR-Modells können die zeitliche Selbstbestimmung, der soziale Austausch und das Einkommen gezählt werden (Bakker & Demerouti, 2007). Sowohl bei einer komprimierten als auch einer reduzierten Vier-Tage-Woche kann die zeitliche Selbstbestimmung als Ressource von Arbeitnehmer:innen gestärkt werden. Dies dürfte aber bei einer reduzierten Vier-Tage-Woche noch etwas stärker der Fall sein. Das Einkommen hat eine nicht zu unterschätzende Auswirkung auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmer:innen und ist daher eine wichtige Ressource (Lomas, 2024). Abhängig davon, ob es einen Lohnausgleich gibt oder nicht bzw. wie groß dieser ausfällt, hat eine reduzierte Vier-Tage-Woche unterschiedliche Auswirkungen auf das Einkommen als Ressource, während eine komprimierte Vier-Tage-Woche kaum Einfluss darauf nimmt, abgesehen von einer geringeren Möglichkeit, bezahlte Überstunden zu leisten. Ebenso dürfte der soziale Austausch bei diesem Modell kaum beeinflusst werden. Bei einer reduzierten Vier-

Tage-Woche besteht allerdings bei einhergehender Arbeitsverdichtung und -intensivierung durchaus die Gefahr, dass dieser darunter leidet.

Aus der Analyse der Interviews kann im Sinne des JDR-Modells außerdem geschlossen werden, dass die Arbeitszeitexpert:innen überwiegend der Meinung sind, dass Gesundheitsbeeinträchtigungen bei einer reduzierten Vier-Tage-Woche verringert werden und die Motivation gesteigert wird. Gründe dafür sind vermutlich eine Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit, mehr Erholung, eine bessere Work-Life-Balance und ein gesteigertes Wohlbefinden sowie mehr Zufriedenheit. Dies dürften auch die Gründe dafür sein, dass die meisten Expert:innen sich als Folge für die Organisation eine gesteigerte Produktivität der Mitarbeiter:innen erwarten, zumindest in bestimmten Branchen. Bei einer komprimierten Vier-Tage-Woche wird dagegen eher eine Zunahme der gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu erwarten sein, während Auswirkungen auf die Motivation wohl wahrscheinlich besonders stark davon abhängen, ob Arbeitnehmer:innen dieses Modell freiwillig wählen. Dies führt daher auch zu der Annahme, dass keine Produktivitätssteigerungen zu erwarten sind, sondern im Gegenteil die Produktivität wohlmöglich eher sinkt.

Aktuell sehen wir viele Veränderungen in der Arbeitswelt auf uns zukommen. Laut Messenger (2018) gibt es drei wichtige Entwicklungen bei der Arbeitszeit. Erstens kommt es zunehmend zu einer Spaltung der Arbeitszeit in extrem lange und kurze Arbeitszeiten. Dies zeigt sich auch in einer aktuellen Auswertung der International Labour Organisation (ILO, 2022). Diese macht aber vor allem auch ersichtlich, dass es ein Missverhältnis zwischen den gewünschten und den tatsächlichen Arbeitszeiten gibt. Nach objektiver Erfassungsweise und gemäß den Definitionen der ILO von Voll- und Teilzeit sind in Österreich demnach 17% der Arbeitnehmer:innen mit ihren Arbeitszeiten nicht zufrieden. 7,7% geben an, zeitlich unterbeschäftigt und 9,1% überbeschäftigt zu sein.

Diese Zahlen lassen auf einen gewissen Spielraum bei der Verteilung von Arbeitszeit schließen. Spannend ist auch zu berücksichtigen, dass weltweit Frauen von beidem stärker betroffen sind (ILO, 2022). Dies liegt vermutlich daran, dass sie nach wie vor meist mehr Sorgearbeit übernehmen und deshalb häufig weniger arbeiten als sie gerne möchten. Auf der anderen Seite sind aber auch viele von der Doppelbelastung von Erwerbs- und Sorgearbeit betroffen und möchten deshalb vermutlich weniger arbeiten. Dies wiederum spiegelt sich in

der Korrelation des Arbeitszeitmissverhältnisses mit Arbeits-Familien-Konflikten und Unausgeglichenheiten der Work-Life-Balance wider, wobei besonders Personen mit Überbeschäftigung davon betroffen sind.

Zweitens sind Veränderungen auf der Ebene der Arbeitszeitflexibilität bemerkbar (Messenger, 2018). Hier wird darauf hingewiesen, dass unterschieden werden sollte, ob diese Flexibilität stärker arbeitnehmer:innen- oder arbeitgeber:innenbestimmt ist. Sie kann in Verbindung zur Kategorie zeitliche Selbstbestimmung bei der Arbeit als eine Ressource gesehen werden, die sich potentiell positiv auf Arbeitnehmer:innen auswirkt. Arbeitgeber:innenbestimmte Flexibilität kann dagegen so verstanden werden, dass sie die zeitliche Selbstbestimmung von Arbeitnehmer:innen verringert. Sowohl eine komprimierte als auch eine reduzierte Vier-Tage-Woche tragen vermutlich dazu bei, Arbeitnehmer:innenbestimmte Flexibilität zu erhöhen, solange sie als selbstgewählte Modelle genutzt werden.

Die dritte Entwicklung in der Arbeitswelt ist jene hin zu Telearbeit und mobilem Arbeiten (Messenger, 2018). Dies fördert auf der einen Seite zwar die Work-Life-Balance, andererseits verleitet es aber auch zu langen Arbeitszeiten und lässt die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen. Drei anstelle von nur zwei Tagen pro Woche frei zu haben könnte dem aber möglicherweise entgegenwirken und es Arbeitnehmer:innen erleichtern, von der Arbeit wirklich abzuschalten.

Letztlich empfiehlt Messenger (2018) selbst aufgrund der beschriebenen Entwicklungen u.a. die Arbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn zu verkürzen. So kann die Arbeitszeit flexibel anhand der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie der spezifischen Wochentage, an denen gearbeitet wird, gestaltet werden. Die Vier-Tage-Woche – sowohl reduziert als auch komprimiert, könnte so ein flexibles Modell sein, das für viele Menschen Vorteile bietet, wenn es auch nicht unbedingt für alle das beste Modell ist.

Besonders aber die komprimierte Vier-Tage-Woche sollte nur dann umgesetzt werden, wenn es die Art der Arbeit sowie das Ausmaß der Arbeitsbelastung erlauben (ILO, 2019). Vor allem bei Berufen und Branchen, die ohnehin schon ein hohes Maß an Belastungen und Gefahren mit sich bringen, wird davon abgeraten. Bei diesem Modell wird empfohlen, Überstunden und Schwarzarbeit bzw. zusätzliche Anstellungen möglichst zu vermeiden. Außerdem sollten konkrete Gegenmaßnahmen zur Erschöpfung gesetzt sowie häufigere kurze

Pausen und adäquate Erholung zwischen den Schichten gefördert werden. Darüber hinaus sind Veränderungen von Risiken außerhalb der Arbeit zu berücksichtigen, Fehlergrenzen anzupassen und Arbeitsbelastungen so umzuverteilen, dass sie an das Erschöpfungs- und Wachsamkeitsniveau der Arbeitnehmer:innen angepasst sind. In diesen Empfehlungen der ILO zeigt sich ebenso wie bei den geäußerten Bedenken in den Expert:inneninterviews zu physischer und psychischer Gesundheit sowie zu den physischen Belastungen, dass bei diesem Modell auf vieles geachtet werden muss, damit es für Arbeitnehmer:innen Vorteile bieten kann. Insbesondere die komprimierte Vier-Tage-Woche dürfte daraus schließend wirklich nur dann Vorteile bieten, wenn Menschen sich individuell und bewusst für dieses Modell entscheiden.

Auch in Anbetracht der fünf Dimensionen guter Arbeit laut ILO (2007) ist eher zu einer reduzierten und nicht zu einer komprimierten Vier-Tage- Woche zu raten. Diese fünf Dimensionen sind die Förderung von Gesundheit und Sicherheit, der Familienfreundlichkeit und der Gleichberechtigung, die Verbesserung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sowie zuletzt die Stärkung der Entscheidungsfähigkeit und des Einflusses von Arbeitnehmer:innen auf ihre Arbeitszeiten. Hinsichtlich der ersten Dimension, der Förderung von Gesundheit und Sicherheit, scheint anhand der Auswertungsergebnisse vieles für eine reduzierte Vier-Tage-Woche zu sprechen. Von einer komprimierten Vier-Tage-Woche muss aus dieser Sicht dagegen eher abgeraten werden.

Als nächstes soll auf die Dimension die Familienfreundlichkeit eingegangen werden (ILO, 2007). Auch diese ist bei einer komprimierten Vier-Tage-Woche aufgrund der ausgedehnten Tagesarbeitszeiten in Frage zu stellen. Zwar meinten auch bei einer reduzierten Vier-Tage-Woche einige der Expert:innen, dass diese im Vergleich zu reduzierten Tagesarbeitszeiten keine besonders großen Vorteile biete, sie ist aber auch jedenfalls nicht schädlich für die Familienfreundlichkeit.

Hinsichtlich der dritten Dimension, der Gleichberechtigung (ILO, 2007), könnte eine Vier-Tage-Woche in Kombination mit einer Arbeitszeitverkürzung besonders der Ungleichverteilung von Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern entgegenwirken. Eine komprimierte Vier-Tage-Woche dürfte dagegen nur für wenige Frauen eine Erleichterung bei der Vereinbarung von Arbeit und familiären Verpflichtungen bringen. Wie teilweise in den Interviews angemerkt wurde, ist zu erwarten, dass es eher zu einer Verstärkung traditioneller

Rollenverteilungen führt, wenn Männer dieses Arbeitszeitmodell nutzen, da sie an den entsprechenden Arbeitstagen weniger Zeit für Haushaltstätigkeiten und Sorgearbeit haben.

Eine weitere Dimension ist die Steigerung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit (ILO, 2007). Ebenso wenig ist bei einer komprimierten Vier-Tage-Woche von einer Steigerung dieser Dimension auszugehen. Von den Expert:innen genannte Gründe dafür sind u. a. erhöhte Erschöpfung durch die langen Arbeitstage oder auch stärkere zeitliche Überschneidungen bei Schichtarbeitsplänen. Bei einer reduzierten Vier-Tage-Woche scheinen die Auswirkungen in diesem Bereich noch eher unklar zu sein. Es kamen aber durchaus Argumente vor, die Produktivitätssteigerungen erwarten lassen. Letzten Endes dürfte dies aber stark von der jeweiligen Branche und konkreten Umsetzung im Unternehmen abhängen.

Die letzte Dimension bildet die Stärkung der Entscheidungsfähigkeit und des Einflusses von Arbeitnehmer:innen auf ihre Arbeitszeiten. (ILO, 2007). In Bezug auf die letzte Dimension dürften laut den Expert:innenmeinungen beide Modelle von Vorteil sein, sofern sie von Arbeitnehmer:innen selbstbestimmt genutzt werden. So ist auch eine reduzierte Vier-Tage-Woche besonders dann von Vorteil, wenn Arbeitnehmer:innen selbst entscheiden können, ob sie ihre verkürzte Wochenarbeitszeit lieber auf vier oder fünf Wochentage aufteilen möchten.

Ohne grundlegende Veränderungen am Arbeitsmarkt und der Rolle von Arbeit in unserer Gesellschaft, werden wir nicht in der Lage sein, einige der Schlüsselherausforderungen unserer Zeit zu lösen, denen wir kollektiv gegenüberstehen (Chung, 2022). Die Vier-Tage-Woche, insbesondere in Verbindung mit einer Arbeitszeitreduktion, könnte ein Instrument sein, um an der Wurzel von strukturellen Problemen anzusetzen. So könnte Arbeitnehmer:innen das Recht auf Zeit zurückgegeben und die Vorstellung und der Wert von Arbeit verändert werden. Beispielsweise haben Überstunden nach wie vor Bestand als ein Mittel, um die eigene Produktivität, das Engagement und den Selbstwert zu demonstrieren, anstatt nur eine notwendige Funktion des eigenen Berufs zu sein. Die Vier-Tage-Woche könnte dabei helfen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu reduzieren, die durch die Kultur langer Arbeitszeiten verursacht werden, indem sie dazu beitragen könnte, den Stellenwert von Arbeit und die Verteilung von Arbeitszeiten zu verändern.

Ein Grund, warum die Bewegung rund um die Vier-Tage-Woche so viel Aufmerksamkeit erhält, ist wohlmöglich auch, dass diese das Potential hat, viele der

gesellschaftlichen Probleme, die durch die Covid-19 Pandemie hinterlassen wurden, zu adressieren (Chung, 2022). Dies beinhaltet Themen wie Geschlechter- und soziale Ungleichheiten, die zunehmend schlechtere mentale Gesundheit von Arbeitnehmer:innen oder die Notwendigkeit Tourismus und Gastgewerbe neu zu gestalten .

Ein Großteil der Debatte zur Vier-Tage-Woche ist jedoch bisher rund um die Produktivität geführt worden (Chung, 2022). Unter Berücksichtigung dessen, dass Arbeitgeber:innen ihren Mitarbeiter:innen denselben Lohn für weniger Arbeitszeit zahlen, ist die Evidenz in diesem Bereich entscheidend, um Unternehmen und die Öffentlichkeit an Bord zu ziehen für die Einführung der Vier-Tage-Woche. Deren Erfolgswahrscheinlichkeit hängt maßgeblich vom Grad der Produktivitätszuwächse bei der Arbeit ab (Veal, 2022).

Allerdings scheint die Antwort auf die Frage der Auswirkung der Vier-Tage-Woche auf die Produktivität komplex und nicht so einfach zu beantworten zu sein. Das zeigte sich sowohl in den Expert:inneninterviews, als auch in der bisherigen Forschung (Campbell, 2024). Kritiker:innen sind deshalb der Meinung, dass die Vier-Tage-Woche für die Arbeitgeber:innen schlichtweg zu teuer sei (Veal, 2022). Befürworter halten dem entgegen, dass durch die Vier-Tage-Woche die Produktivität gesteigert werde und Mitarbeiter:innen durch ein konzentrierteres Arbeiten in vier Tagen dieselbe Arbeit erledigen würden wie in fünf. Allerdings sind Produktivitätszuwächse von 25% notwendig, damit Arbeitnehmer:innen in einer Vier-Tage- bzw. 32-Stunden-Woche dasselbe erreichen wie in einer Fünf-Tage-Woche mit 40 Stunden. Dies führt letztlich auch zu der Annahme, dass es einen gewissen Leerlauf unter der Bedingung der Fünf-Tage-Woche gibt.

Man muss aber berücksichtigen, dass in einigen Sektoren wie den darstellenden Künsten oder im öffentlichen Bereich sowie bei persönlichen Dienstleistungen, ein solcher Produktivitätszuwachs schlichtweg nicht möglich ist (Veal, 2022). Auch viele der Expert:innen meinten in den Interviews, dass Produktivitätssteigerungen in einigen Berufen möglich wären, aber eben nicht in allen. Sie hoben dabei besonders die persönlichen Dienstleistungen hervor. Hier könnte man jedoch argumentieren, dass es möglicherweise nicht nur um eine Steigerung der Produktivität im engeren Sinne gehen muss, sondern, wenn man weiter denkt, vielleicht auch um eine Verbesserung der Qualität der Arbeit, die diese Menschen leisten.

Es steht außerdem in Frage inwieweit letztlich diese erhöhte Arbeitsintensität über einen längeren Zeitraum gehalten werden kann (Veal, 2022). Auch in den vorliegenden

Interviews nahm das Thema Arbeitsintensivierung bzw. -verdichtung eine wichtige Rolle ein. Um diese Bewegung in eine nationale Regelung zu verwandeln, ist es aber schließlich auch notwendig, über größere gesellschaftliche Veränderungen nachzudenken, die eine allgemeine Reduktion der Arbeitszeit mit sich bringen würde (Chung, 2022). Hier sollte noch einmal darüber nachgedacht werden, welchen gesamtgesellschaftlichen Wert eine Vier-Tage-Woche über wirtschaftliche Vorteile hinaus bringen könnte, wie die bereits erwähnte Verringerung von Geschlechter- und sozialen Ungleichheiten, aber auch Vorteile für die Gesundheit, die viele der Expert:innen unter den entsprechenden Bedingungen annehmen.

Eine Vier-Tage-Woche trägt möglicherweise bei zu einer Bewegung weg von einer arbeitszentrierten Gesellschaft und hin zu einer, in der wir anderen Lebensbereichen gleich viel Wert wie der Arbeit zugestehen (Chung, 2022). Die Kategorien der zeitlichen Selbstbestimmung und der Work-Life-Balance spiegeln dies in den Ergebnissen wider. In der Forschung steht der Begriff Work-Life-Balance zwar immer wieder unter Kritik, dennoch ist es ein sehr beliebtes Konzept, welches weit verbreitet ist. Im akademischen Kontext ist aber nach wie vor nicht ausreichend erforscht und problematisiert worden, was „Arbeit“ und was „Leben“ ist bzw. die Art von deren „Balance“ (Roberts, 2008). Die zugrundeliegende Annahme von Work-Life-Balance ist demnach die Quantifizierung von Zeit in Form einer „uhrzeitbasierten Weltansicht“ (clock time worldview), die eine „Zeit-ist-Geld-Gleichung“ beinhaltet. Zeit wird als messbare Einheit, der ein Wert zugeordnet werden kann („value-able“), verstanden. Jene Zeit, die nicht ökonomisch produktiv genutzt wird, ist deshalb dieser Ansicht nach weniger wertvoll und wird als „Leben“ kategorisiert. Der Begriff der Work-Life-Balance spiegelt also am Ende die Spannung zwischen dem, was wir tun müssen (Work) und dem, was wir tun wollen (Life), wider. Diese einschränkende Kategorisierung an sich zu überwinden, könnte bereits ein Schlüssel zu einer besseren Work-Life-Balance sein.

Ein verwandtes Konzept zur Work-Life-Balance ist jenes der Work-Family-Balance. Diese kann beispielsweise als das Ausmaß, in dem ein Individuum dazu in der Lage ist, gleichzeitig die zeitlichen, emotionalen und behavioralen Anforderungen von bezahlter Arbeit und familiären Verpflichtungen zu erfüllen, definiert werden (Hill et al, 2001). Trotz aller Kritik, scheinen diese beiden Begriffe nicht mehr aus unserem Alltag wegzudenken zu sein. Der Stellenwert von Arbeit im Leben der Menschen verändert sich und der Wunsch nach mehr Zeit außerhalb der Arbeit scheint zuzunehmen. Dies spiegelt sich auch insofern in den Ergebnissen wider, als dass zeitliche Selbstbestimmung die stärkste Subkategorie in der

Auswertung darstellte. Aber auch die Work-Life-Balance an sich, stellte ein wichtiges Thema in den Interviews dar, wobei die Abgrenzung zwischen den beiden nicht ganz einfach ist.

Trotz aller denkbaren positiven Auswirkungen, darf dennoch auch eine Vier-Tage-Woche nicht unkritisch gesehen werden und gewisse Risiken, wie verminderter sozialer Austausch und eine Arbeitsverdichtung, müssen bei der Umsetzung beachtet werden. Andere Autor:innen weisen auf weitere Gefahren – wie etwa eine verstärkte Mitarbeiter:innenüberwachung – hin:

“The promise of a four-day week may disappoint as collective worker interests including autonomy, cooperative workplace relations and employee voice lose protection, and entrenched managerialist practices of performance measurement, monitoring and productivity pressures are intensified.” (Delaney & Casey, 2021)

Die Ergebnisse der Studie in Neuseeland bestärken laut den Autor:innen die Notwendigkeit eines anhaltenden Dialoges auf mehreren Ebenen zwischen den verschiedenen Akteur:innen bei der Entwicklung und Implementierung einer Vier-Tage-Woche, sodass beidseitig vorteilhafte Regelungen von Arbeitszeitnormen in Unternehmen und im Weiteren auch in der Gesellschaft entstehen (Delaney & Casey, 2021). Zusammengefasst waren die Mitarbeiter:innen bereit, gewisse Freiheiten in der Arbeit aufzugeben, um etwas mehr Freiheit von der Arbeit zu bekommen. Auch in den hier vorliegenden Interviews spiegelte sich dies beispielsweise darin wider, dass die zeitliche Selbstbestimmung außerhalb der Arbeit als Proargument stärker thematisiert wurde als jene während der Arbeitszeit. Gleichzeitig wurden die Arbeitsverdichtung und -intensivierung sowie der Verlust des sozialen Austausches bei der Arbeit als Risiken thematisiert, die eher für weniger Selbstbestimmung während der Arbeitszeit sprechen.

Trotz allem bleibt offen, wieso die Vier-Tage-Woche bisher noch nicht breiter umgesetzt wurde und was es dafür braucht. Mögliche Gründe dafür könnten sein, dass es meist Initiativen des Unternehmensmanagements waren, wodurch sich das Machtverhältnis stärker auf die Seite der Arbeitgeber:innen verschob und weniger Druck für Zugeständnisse von deren Seite vorhanden war (Henderson, 2015). Hauptsächlich wurde demnach die Vier-Tage-Woche bisher von kleineren Unternehmen und ohne die Unterstützung von Gewerkschaften eingeführt. Diese lehnen besonders die komprimierte Arbeitswoche häufig

ab aufgrund der Abweichung vom Acht-Stunden-Tag und der damit einhergehenden Gefahr, die Bezahlung für Überstunden zu verlieren.

Außerdem dürfte es die Vier-Tage-Woche bisher einfach nicht geschafft haben, eine kritische Masse zu überschreiten, der Großteil der Arbeitnehmer:innen scheint jedoch die Vier-Tage-Woche zu bevorzugen (Campbell, 2024). Die Datenlage spricht außerdem dafür, dass es die Ergebnisse der Studien positiv beeinflusst, wenn man arbeitende Menschen vor die Wahl stellt (Henderson, 2015). Man sollte also dem Prinzip arbeitnehmer:innenzentrierter Entscheidungen folgen. Die gemeinsame Beteiligung bei der Festlegung von Produktivitätsmaßnahmen und Kriterien der Mitarbeiter:innenbewertung sowie die Flexibilität bei der Gestaltung und Umsetzung des reduzierten Stundenrahmens sind dazu erste notwendige praktische Schritte (Delaney & Casey, 2021). Dafür sprechen beispielsweise auch Studienergebnisse, die berichten, dass Mitarbeiter:innen, die sich freiwillig für eine komprimierte Arbeitswoche entschieden hatten, diese positiver bewerteten (Wadsworth & Facer, 2016).

Eine komprimierte Arbeitswoche könnte möglicherweise ein guter Einstieg für die Umstellung auf eine Vier-Tage-Woche sein. Gleichzeitig äußerten allerdings die meisten der Expert:innen überwiegend Sorgen zur verstärkten Belastung durch dieses Modell. Eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung über mehrere Jahre hinweg erleichtert jedoch vermutlich den Übergang und reduziert die damit einhergehenden Kosten für Unternehmen (Henderson, 2015). Eine 32-Stunden-Woche muss also nicht in einem Block umgesetzt werden, sondern könnte gestaffelt eingeführt werden (Veal, 2022).

Die Einführung der Vier-Tage-Woche könnte aber trotz aller positiven Auswirkungen zunächst die Kosten für Administration und Infrastruktur erhöhen und den Fachkräftemangel in einigen Branchen verstärken (Henderson, 2015). Aufgrund der Bedenken hinsichtlich der Ausdehnung von Arbeitstagen und den Effekten von komprimierten Arbeitsplänen auf Überstundenzahlungen, ist es aber letztlich wohl vorzuziehen, die Arbeitszeit ohne Gehaltseinbußen zu reduzieren. Dies ist auch notwendig, um die Vier-Tage-Woche auf einer größeren Bandbreite insbesondere für Menschen aus niedrigeren Einkommenssegmenten zu ermöglichen. Dieses Argument wurde auch von mehreren der Arbeitszeitexpert:innen vorgebracht. Aber auch im Sinne der Gerechtigkeit sollte derselbe Lohn bezahlt werden, wenn dasselbe geleistet wird. Darüber hinaus erweist sich auch ein gestaffelter Lohnausgleich als

interessanter Vorschlag aus den Interviews. Dies würde zu einer Neuverteilung des Einkommens zugunsten der Arbeit führen.

Der langfristige Erfolg der Vier-Tage-Woche hängt wahrscheinlich zu einem großen Teil vom Erfolg der Pilotversuche ab und inwieweit diese es schaffen, andere für die Übernahme des Konzepts zu inspirieren (Veal, 2022). Die Firmen nehmen letzten Endes freiwillig an den Versuchsprojekten teil. Die Manager:innen dieser Firmen bewerten die wahrscheinlichen Auswirkungen der reduzierten Vier-Tage-Woche im Vorhinein und nur jene, die das Modell für umsetzbar in ihrem Unternehmen erachten, werden sich vermutlich dafür melden. Daher handelt es sich stets um voreingenommene Stichproben. Die bisherige empirische Forschung zur Vier-Tage-Woche ist darüber hinaus überwiegend durch Studien im kleinen Maßstab und deren geographische Verteilung stark eingeschränkt. Die Evaluierung von Versuchen findet häufig innerhalb der Firmen statt und wird meist nicht unabhängig durchgeführt.

Als weiterer Kritikpunkt an der aktuellen Diskussion zur Vier-Tage-Woche wird außerdem dargelegt, dass diese vor allem von Interessensvertretungen, Medien, Gewerkschaften, politischen Parteien, Think Tanks und einigen Unternehmen vorangetrieben wird, während der Beitrag der akademischen Gemeinschaft zu diesem Thema eher gering bleibt (Campbell, 2024). Die Ergebnisse aus der akademischen Forschung zeigen aber häufig ein komplexeres und weniger eindeutiges Bild der Vier-Tage-Woche, als es in den Medien dargestellt wird. Es fehlt schlichtweg noch an gegenwärtiger Forschung zu diesem Thema, insbesondere zur Vier-Tage-Woche mit Arbeitszeitverkürzung.

Darüber hinaus benötigt es mehr Forschung mit alternativen Methoden und längsschnittlichen Designs zur Erhebung der Auswirkungen, um eindeutiger Schlussfolgerungen zu ziehen (Campbell, 2024). Zuletzt ist es außerdem notwendig, den Umfang und die Heterogenität der Stichproben zu erweitern. Es braucht auch mehr Forschung dazu, welche Veränderungen auf sozialer Ebene durch die Einführung der Vier-Tage-Woche zu erwarten sind in Bezug auf das Wohlergehen von Arbeitnehmer:innen und deren Familien sowie der Gesellschaft.

In der Covid-19 Pandemie haben sich außerdem Veränderungen hin zu flexibleren und hybriden Arbeitsarrangements beschleunigt, wodurch sich die Frage stellt, ob die Vier-Tage-Woche eine Fehlbezeichnung ist (Veal, 2022). In Anbetracht der zunehmenden Flexibilisierung wird die Forderung nach einer Vier-Tage-Woche zu einer Forderung nach einer 32-Stunden-

Woche. Innerhalb dieser sind die räumlichen und zeitlichen Arbeitsgestaltungsmöglichkeiten unendlich variierbar, sowohl zwischen als auch innerhalb von Organisationen. Auch viele der Expert:innen argumentierten in den Interviews, dass die Vier-Tage-Woche nicht unbedingt die beste Lösung für alle wäre und verkürzte Arbeitszeiten bei einer Fünf-Tage-Woche beispielsweise für Menschen mit Betreuungspflichten mehr Vorteile bieten.

Limitationen

Als nächstes sollen die Einschränkungen der Ergebnisse dieser Studie beschrieben werden. In erster Linie handelt es sich bei den Ergebnissen um theoretische Annahmen von Arbeitszeitexpert:innen. Auch wenn diese Annahmen durchaus durch deren Wissen und Erfahrung fundiert sind, gilt es sie im Weiteren in der Praxis und in der Forschung durch entsprechende Studien zu überprüfen. Letztendlich sind auch Expert:innen nicht frei von gewissen ideologischen Vorstellungen und argumentieren vor diesem Hintergrund.

Ebenso muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass die Auswahl der Expert:innen und deren Einschätzung als geeignete Interviewpartner:innen auf den subjektiven Einschätzungen der Forschenden beruhen. Teilweise ist es in den Interviews auch nicht so gut gelungen Auswirkungen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung von denen der Vier-Tage-Woche klar abzugrenzen. Darauf sollte auch in der zukünftigen Forschung besonders geachtet werden.

Darüber hinaus war es in einem Interview nur eingeschränkt möglich, den Fokus wirklich auf die Arbeitnehmer:innenseite zu lenken. Die Person thematisierte trotz gegensätzlicher Formulierung der Fragen verstärkt die Auswirkungen für Arbeitgeber:innen, wodurch das Material nur eingeschränkt auswertbar war. Auch stand in diesem Interview im Gegensatz zu den anderen die komprimierte Vier-Tage-Woche im Vordergrund.

Generell ist es außerdem schwer einzuschätzen, ob und falls ja, inwiefern sich das Setting auf die Interviews ausgewirkt hat. Vier der Interviews wurden online via Videochat geführt, zwei Interviews vor Ort in den jeweiligen Büroräumlichkeiten der Personen. All diese Punkte sollten bei zukünftigen Forschungsprojekten dieser Art berücksichtigt werden.

Fazit und Ausblick

Zusammenfassend soll hier noch einmal angemerkt werden, dass die Vier-Tage-Woche – sowohl komprimiert als auch reduziert, besonders dann ein gutes Arbeitszeitmodell ist, wenn sie selbstbestimmt von Arbeitnehmer:innen genutzt wird.

Bei der Umsetzung sollte darauf geachtet werden, dass der soziale Austausch im Unternehmen nicht darunter leidet, weil dies wiederum langfristig negative Folgen nach sich ziehen kann. Darüber hinaus ist es wichtig, dass durch die entsprechende Anpassung von Arbeitsabläufen sowie die gezielte Nutzung von digitalen Tools und Maschinen, das Arbeitspensum so angepasst wird, dass eine Arbeitsverdichtung und -intensivierung verhindert wird. Zukünftige Studien sollten die Auswirkungen in Bezug auf die Veränderung von Arbeitsdichte und -intensität untersuchen.

Im Sinne der sozialen Gerechtigkeit sollte eher ein Lohnausgleich stattfinden, evtl. aber gestaffelt, sodass auch die Lohnschere ein Stück weit geschlossen wird. Die Frage nach dem Umgang mit dem Lohn von Teilzeitkräften blieb weitestgehend unberührt in den Interviews. Es liegt jedoch nahe davon auszugehen, dass dieser aliquot angepasst werden sollte. Denkbar wären zu Beginn auch finanzielle Unterstützungen durch den Staat ähnlich wie während der Covid-19-Pandemie im Rahmen der Kurzarbeit.

Die Vier-Tage-Woche könnte als ein Mittel dienen, um Arbeitnehmer:innen die Autonomie über ihre Lebenszeit zurückzugeben. Besonders in Zeiten von nahezu ständiger Erreichbarkeit von Arbeitnehmer:innen für Arbeitgeber:innen wäre das ein Weg, um ein besseres Abschalten von der Arbeit zu ermöglichen. Auch in Hinblick auf zunehmenden Stress und eine hohe Burnoutprävalenz könnte sie besonders die psychische Gesundheit fördern (Scheibenbogen et al., 2017). Ein wichtiges Konzept in diesem Zusammenhang ist das psychologische Detachment, bei dem es ins besondere darum geht, sich gedanklich von der Arbeit loszulösen (Sonnentag & Bayer, 2005). Hier bräuchte es Studien zum Zusammenhang zwischen verschiedenen Formen der Vier-Tage-Woche und psychologischem Detachment sowie Work-Life-Balance.

Auch sollten wir als Gesellschaft darüber nachdenken, ob ein Wohlstandsgewinn durch mehr Zeit für Dinge, die einem außerhalb der Arbeit persönlich wichtig sind, wie die Familie, persönliche Interessen oder auch freiwilliges soziales Engagement, nicht sinnvoller wäre als ein materieller Wohlstandsgewinn. Letztlich bietet eine Vier-Tage-Woche mit

Arbeitszeitverkürzung mehr Zeit und Raum für Selbstverwirklichung. Es sollte darauf geachtet werden, dass nicht nur Produktivitätssteigerung das zentrale Ziel einer Vier-Tage-Woche ist, sondern viel mehr die Verbesserung der Lebensqualität arbeitender Menschen im Fokus stehen. Ansonsten kommt es möglicherweise zu einer gesteigerten Leistungsüberwachung, die Mitarbeiter:innen zusätzlich belasten kann.

Auf einer größeren gesellschaftlichen Ebene kann die Vier-Tage-Woche sich auf viele Probleme unserer Zeit auswirken. Weniger zu pendeln, eventuell auch in Kombination mit Telearbeit bzw. hybridem Arbeiten, könnte nicht nur die Belasungen von Arbeitnehmer:innen verringern. Es wäre auch ein Weg, im Arbeitsbereich den Klimaschutz zu unterstützen, indem die Belastung auf die Transportinfrastruktur verringert wird. Aber auch ansonsten fehlt es an spezifischen Studien dazu, wie sich die Vier-Tage-Woche auf Arbeitnehmer:innen in Kombination mit Telearbeit und hybridem Arbeiten auswirkt.

Es scheint auch absehbar, dass in nicht allzu ferner Zukunft durch die Digitalisierung viele Jobs wegfallen werden (Studie?). Aktuell herrscht zwar ein Personalmangel in einigen Bereichen, langfristig könnte dann aber eine reduzierte Vier-Tage-Woche bei der Verringerung von Arbeitslosigkeit helfen. Ebenso besteht dadurch die Möglichkeit, der Spaltung von Arbeitszeiten entgegenzuwirken und im Weiteren die Gleichberechtigung von Männern und Frauen voranzutreiben. Natürlich spielen hier nicht nur die Arbeitszeiten, sondern besonders auch Normen und Rollenbilder eine Rolle. Arbeitszeit kann aber ein Hebel sein, um deren Veränderung zu fördern.

Vorsicht ist allerdings geboten bei der Einführung von komprimierten Arbeitszeiten aufgrund eines Hypes um die Vier-Tage-Woche. Von der komprimierten Vier-Tage-Woche sollte in den meisten Berufen, besonders in jenen mit hoher körperlicher Belastung, eher abgeraten werden. Es wäre aber für beide Modelle sinnvoll, Studien zu objektiven Gesundheitsparametern, wie beispielsweise dem Cortisolspiegel, Schlaf oder auch Krankenstandtagen durchzuführen, um dies sicher zu erforschen.

Es sollten außerdem generell mehr Studien aus der akademischen Community zu den Auswirkungen der Vier-Tage-Woche durchgeführt werden. Dabei wäre es wichtig, dass es eine klare Abgrenzung zwischen den beiden Modellen gibt sowie die möglichen Unterschiede zu einer Arbeitszeitverkürzung im Rahmen einer Fünf-Tage-Woche. Häufig ist bei Studien unklar wie viele Wochenstunden die Vier-Tage-Woche beinhaltet. Es benötigt deshalb klare

Definitionen und Abgrenzungen. Dann sollten möglichst viele längsschnittliche und quasiexperimentelle Studien mit großen Stichproben durchgeführt werden und langfristig bräuchte es auch Metaanalysen dieser Studien, um klare Aussagen treffen zu können.

Aktuell fehlt es auch an empirischer Forschung zur Vier-Tage-Woche aus Österreich, um abzuschätzen, wie sich dieses Modell unter den bestehenden Arbeitsbedingungen auswirkt. Dazu bräuchte es hier erste Pilotprojekte. Ebenso wäre es sinnvoll, genauer zwischen einer Vier-Tage- und einer Fünf-Tage-Woche mit verkürzten Arbeitszeiten zu unterscheiden und zu erforschen, wo genau die Vor- und Nachteile des jeweiligen Modells in Hinblick auf Work-Life-Balance, Produktivität, mentale und körperliche Gesundheit, etc. liegen. Arbeitnehmer:innen sollten möglichst selbst darüber bestimmen können, auf wie viele Wochentage sie ihre Arbeitszeit aufteilen möchten, solange dies unter Berücksichtigung gesetzlicher Regelungen zum Arbeitnehmer:innenschutz stattfindet und im Unternehmen umsetzbar ist. Die Beteiligung von Arbeitnehmer:innen bei der Umsetzung ist ein zentraler Aspekt für deren Erfolg. So kann die Vier-Tage-Woche dazu dienen, die Attraktivität von Arbeitgeber:innen zu erhöhen und möglicherweise dabei helfen, Arbeitnehmer:innen langfristig an das Unternehmen zu binden.

Literaturverzeichnis

- About Us.* (2024). 4 Day Week Global. <https://www.4dayweek.com/about-us>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bulger, C. (2014). Work-Life Balance. In A. C. Michalos (Hrsg.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (S. 7231–7232). Springer Netherlands.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_3270
- Campbell, T. T. (2024). The four-day work week: A chronological, systematic review of the academic literature. *Management Review Quarterly*, 74(3), 1791–1807.
<https://doi.org/10.1007/s11301-023-00347-3>
- Chung, H. (2022). A Social Policy Case for a Four-Day Week. *Journal of Social Policy*, 51(3), 551–566. <https://doi.org/10.1017/S0047279422000186>
- Dang, A. (2023, Januar 15). *Das Jahr der Viertagewoche*. derStandard. Abgerufen am 4. Dezember 2023, von <https://www.derstandard.at/story/2000142561297/das-jahr-der-viertagewoche>
- Deery, S., Walsh, J., Zatzick, C. D., & Hayes, A. F. (2016). Exploring the relationship between compressed work hours satisfaction and absenteeism in front-line service work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 42–52.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1197907>
- Delaney, H., & Casey, C. (2021). The promise of a four-day week? A critical appraisal of a management-led initiative. *Employee Relations: The International Journal*, 44(1), 176–190. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0056>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). The Science of Happiness and Life Satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Hrsg.), *Handbook of Positive Psychology* (S. 63–73). Oxford University Press.
- Dresing, T., & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Auflage). Eigenverlag.

Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-Friendly Policies, Gender, and Work–Life Balance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422–448.

<https://doi.org/10.1177/0734371X17733789>

Haraldsson, G. D. & Kellam, J. (2021). Going Public: Iceland’s journey to a shorter working week. In Alda & Autonomy (Hrsg.), *autonomy.work*. Abgerufen am 18. September 2024, von https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf

Henderson, T. (2015). The four-day workweek as a policy option for Australia. *Journal of Australian Political Economy*, 74, 119–142.

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance*. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>

Hofinger, C., Leibetseder, B., & Schönherr, D. (2017). *Arbeitszeit in Österreich. 30 bis 32 Stunden Jobs*. SORA Institute for Social Research and Consulting.

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>

International Labour Organization. (Hrsg.). (2007). *DECENT WORKING TIME: Balancing Workers’ Needs with Business Requirements*. Geneva

International Labour Organization (Hrsg.). (2019). *Guide to developing balanced working time arrangements*. Geneva.

International Labour Organisation (ILO) (Hrsg.). (2022). *Working time and work-life balance around the world*. International Labour Office.

Kamerāde, D., Wang, S., Burchell, B., Balderson, S. U., & Coutts, A. (2019). A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being? *Social Science & Medicine*, 241, 112353. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.06.006>

Keynes, J. M. (2008) Economic Possibilities for our Grandchildren. Pecchi, L. & Piga, G. (Hrsg.), *Revisiting Keynes : Economic Possibilities for Our Grandchildren*. (S.17-26). The MIT Press. (Ursprünglich veröffentlicht 1930)

Kuckartz, U., Juventa Verlag, & Verlag. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse : Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Auflage). Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Lewis, K., Stronge, W., Kellam, J., Kikuchi, L., Schor, J., Fan, W., Kelly, O., Gu, G., Frayne, D., Burchell, B., Bridson Hubbard, N., White, J., Kamarāde, D. & Mullens, F. (2023). THE RESULTS ARE IN: THE UK'S FOUR-DAY WEEK PILOT. In Autonomy (Hrsg.), *autonomy.work*. Autonomy Research Ltd. Abgerufen am 18. September 2024, von <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>

Lomas, T. (2024). Exploring associations between income and wellbeing: New global insights from the Gallup World Poll. *The Journal of Positive Psychology*, 19(4), 629–646. <https://doi.org/10.1080/17439760.2023.2248963>

Masuda, A. D., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., Abarca, N., Brough, P., Ferreira, P., Fraile, G., Lu, L., Lu, C.-Q., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., Simoni, A. S., Shima, S., & Moreno-Velazquez, I. (2012). Flexible Work Arrangements Availability and their Relationship with Work-to-Family Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison of Three Country Clusters. *Applied Psychology*, 61(1), 1–29. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00453.x>

Mayrhuber, C., & Bittschi, B. (2021). *Fehlzeitenreport 2021. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich – Frühintervention, Wiedereingliederung und mentale Gesundheit*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Messenger, J. (2018). *Working time and the future of work* (International Labour Organization, Hrsg.; Research Paper Nr. 6). International Labour Office. <https://www.ilo.org/publns>

Mühl, A., & Korunka, C. (2024). You get what you expect: Assessing the effect of a compressed work schedule on time pressure, fatigue, perceived productivity, and work-life balance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(5), 703–711. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2379061>

Nach Erfolg der 4-Tage-Woche in vielen Ländern: SPÖ will Pilotprojekt für Österreich. (2023, 9.August.). Abgerufen 4. November 2024, von <https://kontrast.at/spoe-4-tage-woche/>

Noback, I., Broersma, L., & van Dijk, J. (2016). Climbing the Ladder: Gender-Specific Career Advancement in Financial Services and the Influence of Flexible Work-Time Arrangements. *British Journal of Industrial Relations*, 54(1), 114–135.

<https://doi.org/10.1111/bjir.12048>

Pochtler: Diskussion über generelle Vier-Tage-Woche absurd. (2023, 02.März). OTS. Abgerufen 4. November 2024, von https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20230302_OTS0123/pochtler-diskussion-ueber-generelle-vier-tage-woche-absurd

Proctor, C. (2014). Subjective Well-Being (SWB). In A. C. Michalos (Hrsg.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (S. 6437–6441). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2905

Roberts, E. (2008). Time and Work–Life Balance: The Roles of ‘Temporal Customization’ and ‘Life Temporality’. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 430–453. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00412.x>

Scheibenbogen, O., Andorfer, U., Kuderer, M., & Musalek, M. (2017). *Prävalenz des Burnout-Syndroms in Österreich. Verlaufsformen und relevante Präventions- und Behandlungsstrategien*. (Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK), Hrsg.) <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation.html?id=e85f1bc3-4a62-42ea-a6dd-4eea68179d01>

Spicer, Z., & Lyons, J. (2023). Small Town, Short Work Week: Evaluating the Effects of a Compressed Work Week Pilot in Zorra, Ontario, Canada. *State and Local Government Review*, 55(1), 73–81. <https://doi.org/10.1177/0160323X221115358>

STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.). (2021). *VERBRAUCHSAUSGABEN 2019/20. Hauptergebnisse der Konsumerhebung*. STATISTIK AUSTRIA. Abgerufen am 17. September 2024, von https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Verbrauchsausgaben_-_Hauptergebnisse_der_Konsumerhebung_2019_2020.pdf

STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.). (2022). *ARBEITSUNFÄLLE UND ARBEITSBEZOGENE GESUNDHEITSPROBLEME. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2020 (20-1910–21)*. STATISTIK AUSTRIA. Abgerufen am 17. September 2024, von

https://www.statistik.at/fileadmin/publications/arbeitsunfaelle_und_arbeitsbezogene_gesundheitsprobleme_2020.pdf

STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.). (2023). *Arbeitsmarktstatistiken 2022* (20-1840–22).
STATISTIK AUSTRIA. Abgerufen am 17. September 2024, von
https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktstatistiken-2022_Web-barrierefrei.pdf

STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.). (2024). *Abgestimmte Erwerbsstatistik 2022—Personen, Arbeitsstätten, Gebäude und Wohnungen*. STATISTIK AUSTRIA. Abgerufen am 17. September 2024, von https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/AEST_2022.pdf

Steinmann, R. M. (2005). *Psychische Gesundheit – Stress. Wissenschaftliche Grundlagen für eine nationale Strategie zur Stressprävention und Förderung psychischer Gesundheit in der Schweiz. Gesundheitsförderung*. Schweiz: Promotion Santé Suisse.

Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393–414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>

Suter, J., & Kowalski, T. (2021). The impact of extended shifts on strain-based work–life conflict: A qualitative analysis of the role of context on temporal processes of retroactive and anticipatory spillover. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 514–531. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12321>

Topp, J., Hille, J. H., Neumann, M., & Mötefindt, D. (2022). How a 4-Day Work Week and Remote Work Affect Agile Software Development Teams. In A. Przybyłek, A. Jarzębowicz, I. Luković, & Y. Y. Ng (Hrsg.), *Lean and Agile Software Development* (Bd. 438, S. 61–77). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-94238-0_4

Uhle, T., & Treier, M. (2013). *Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-34367-4>

Veal, A. J. (2022). The 4-day work-week: The new leisure society? *Leisure Studies*, 42(2), 172–187. <https://doi.org/10.1080/02614367.2022.2094997>

Wadsworth, L. L., & Facer, R. L. (2016). Work-Family Balance and Alternative Work Schedules: Exploring the Impact of 4-Day Workweeks on State Employees. *Public Personnel Management*, 45(4), 382–404. <https://doi.org/10.1177/0091026016678856>

Wernette, J. P. (1968). What About the Four-Day Work Week? *Management of Personnel Quarterly (Pre-1986)*, 6(4), 13.

WHOQOL: Measuring Quality of Life. (2024, Februar 23). World Health Organization. https://www.who.int/nepal/activities/supporting-elimination-of-kala-azar-as-a-public-health-problem/docs/default-source/publishing-policies/whoqol-bref/english_whoqol_bref

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Übersicht zu Modellen der Vier-Tage-Woche nach Henderson (2015)	4
Tabelle 2 Übersicht zu den interviewten Arbeitszeitexpert:innen	17
Tabelle 3 Häufigkeitstabelle der Auswertung der Interviews	20
Tabelle 4 Codierleitfaden	69

Anhang

Abstract

Recently, there has been growing media interest in a four-day workweek. Pilot projects around the world, especially the one in Great Britain, may have contributed to this growing interest. While this working time scheme has the potential to benefit society on multiple levels, this study aimed to explore the possible outcomes from a psychological perspective. Additionally, it attempted to show the differences between a compressed and a reduced four-day workweek. For this purpose, qualitative, guided interviews were conducted with seven working time experts from Germany and Austria across diverse occupational fields. The findings indicate that different outcomes can be expected depending on whether a compressed or reduced workweek is implemented. A reduced workweek may increase the resources of employees, improve quality of life as well as reduce the negative impacts of work demands and strains. Depending on the industry, positive effects on productivity can be expected too. However, a compressed four-day workweek could negatively affect work demands and strains, quality of life and productivity. It is also unlikely to have positive impacts on workers resources. The results should be further investigated empirically, along with other developments in the field of working time. Regarding the five dimensions of decent working time from the International Labour Organisation (ILO) from 2007, especially a reduced four-day workweek appears to be a good working time scheme. In contrast, a compressed four-day workweek is probably only beneficial if it's used on employees request on an individual basis.

Zusammenfassung

Das Interesse an einer Vier-Tage-Woche als mögliches flexibles Arbeitszeitmodell ist in letzter Zeit von medialer Seite her gestiegen. Dazu beigetragen haben wohl diverse Pilotprojekte in verschiedenen Ländern, zuletzt insbesondere in Großbritannien. Während dieses Arbeitszeitmodell möglicherweise auch auf einer breiteren gesellschaftlichen Ebene viel bewirken kann, wurde hier versucht vor allem auf die Auswirkungen aus psychologischer Perspektive einzugehen. Darüber hinaus ist Rahmen dieser Studie besonders auf die Unterscheidung zwischen komprimierter und reduzierter Vier-Tage-Woche eingegangen worden. Dazu wurden qualitative Leitfadeninterviews mit sieben Arbeitszeitexpert:innen mit

unterschiedlichem beruflichen Hintergrund aus Österreich und Deutschland geführt. Es zeigte sich, dass je nachdem, ob eine reduzierte oder komprimierte Vier-Tage-Woche umgesetzt wird unterschiedliche Ergebnisse zu erwarten sind. Eine reduzierte Vier-Tage-Woche könnte die Ressourcen von Arbeitnehmer:innen stärken, ihre Lebensqualität verbessern und die Auswirkungen von Arbeitsanforderungen und Belastungen vorwiegend vermindern. In Abhängigkeit von der Branche, sind auch positive Effekte auf die Produktivität zu erwarten. Eine komprimierte Vier-Tage-Woche dagegen dürfte eher negative Auswirkungen auf Arbeitsanforderungen und Belastungen, die Lebensqualität sowie die Produktivität haben. Auch auf die Ressourcen sind keine förderlichen Auswirkungen erwartbar. Die Ergebnisse dieser Studie sollten weiter in Zusammenhang mit anderen Entwicklungen in der Arbeitswelt empirisch überprüft werden. In Bezug auf die fünf Dimensionen guter Arbeit der ILO scheint vor allem eine reduzierte Vier-Tage-Woche ein vielversprechendes Modell zu sein. Eine komprimierte Vier-Tage-Woche dürfte dagegen wirklich nur auf individuellen Wunsch der Arbeitnehmer:innen hin ein vorteilhaftes Modell sein.

Interviewleitfaden

Guten Tag! Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklären an einem Interview zum Thema der Vier-Tage-Woche teilzunehmen. Mein Name ist Verena Duller und ich bin Psychologiestudentin mit Schwerpunkt auf Arbeit, Organisation und Gesellschaft und führe diese Interviews im Rahmen meiner Masterarbeit durch. Dazu interviewe ich Expert:innen aus verschiedenen Bereichen der Arbeit, um einen breiteren Blickwinkel auf das Thema zu bekommen. Die Interviews werden anonymisiert und persönliche Informationen selbstverständlich vertraulich behandelt. Zur genaueren und besseren Auswertung des Interviews, würde ich es gerne aufzeichnen. Die Aufzeichnung dient nur der besseren Auswertung, sie wird nicht veröffentlicht und nach Abschluss der Auswertung gelöscht. Ist es für Sie in Ordnung, wenn das Interview aufgezeichnet wird?

Vielen Dank für Ihre Zustimmung! Ich werde während des Interviews zusätzlich noch Notizen machen. Das dient dazu, um den Überblick zu bewahren und bei bestimmten Punkten noch nachzufragen, falls mir etwas unklar ist. Ich möchte Sie dazu einladen so ausführlich wie möglich auf die Fragen zu antworten und werde sie auch möglichst nicht unterbrechen und Fragen erst im Anschluss stellen. Bitte nehmen Sie sich auch gerne die Zeit über die Fragen in Ruhe nachzudenken, bevor Sie antworten. Haben Sie noch Fragen bevor wir mit der Aufzeichnung und dem eigentlichen Interview beginnen?

Gut, wenn es keine weiteren Fragen gibt, möchte ich mit dem Interview beginnen. Ich würde Sie als erstes bitten sich einmal vorzustellen!
Name, Alter, Beruf, Ausbildung, Wohnort

Inwiefern haben Sie sich bisher mit der Vier-Tage-Woche beschäftigt?

Vielen Dank bereits für Ihre Antworten, diese helfen mir, Ihre Antworten im weiteren Verlauf des Interviews besser einzuordnen. Damit wir auch dasselbe darunter verstehen,

würde ich noch gerne wissen, wie Sie eine Vier-Tage-Woche definieren?
wöchentliche Gesamtarbeitszeit, Entlohnung, Aufteilung der Arbeitstage

Welche Auswirkungen für Arbeitnehmer:innen hätte Ihrer Meinung nach eine Vier-Tage-Woche in Österreich?

Nachfrage: Aus psychologischer Perspektive würde mich noch interessieren, welche Auswirkungen Sie auf dieser Ebene erwarten würden?

Nachfrage: Welche positiven/negativen Auswirkungen könnten auch daraus entstehen?

Falls nicht zuvor bereits besprochen: Aus psychologischer Perspektive würde mich noch interessieren, welche Auswirkungen Sie auf das Wohlbefinden erwarten würden?

Falls nicht zuvor bereits besprochen: Mich würde (aus psychologischer Perspektive) noch interessieren, welche Auswirkungen Sie auf die Work-Life Balance erwarten würden?

Falls nicht zuvor bereits besprochen: In der Literatur wird immer wieder die Möglichkeit der Arbeitsintensivierung v.a. bei einer einhergehenden Arbeitszeitverkürzung diskutiert. Wie würden Sie das einschätzen?

Was könnte Ihrer Meinung nach für die Einführung einer Vier-Tage-Woche in Österreich sprechen?

Was könnte Ihrer Meinung nach gegen die Einführung einer Vier-Tage-Woche sprechen?

Denken Sie, dass die Vier-Tage-Woche in allen Berufen umsetzbar ist? *Falls nein, wo nicht und wieso?*

Denken Sie, dass bestimmte Gruppen besonders von einer Vier-Tage-Woche profitieren könnten? *Falls ja, welche und mit welcher Begründung?*

Halten Sie eine Verkürzung der Arbeitszeit für Arbeitnehmer:innen für notwendig? Bitte begründen Sie auch ihre Antwort.

Je nachdem ob interviewte Person komprimierte Vier-Tage-Woche oder Vier-Tage Woche mit AZVK als Modell am Anfang genannt hat nun nach dem anderen Modell fragen!

- ➔ Was spricht aus Ihrer Sicht für eine [komprimierte Vier-Tage-Woche/Vier-Tage-Woche mit Arbeitszeitverkürzung]?
- ➔ Was spricht aus Ihrer Sicht gegen eine [komprimierte Vier-Tage-Woche/Vier-Tage-Woche mit Arbeitszeitverkürzung]?

Können Sie mir vielleicht beschreiben, wie die Einführung der Vier-Tage Woche in Österreich gelingen könnte?

Vielen Dank für all Ihre Antworten, diese werden für meine weitere Arbeit sehr hilfreich sein! Ich wäre somit mit meinen Fragen am Ende angelangt. Gibt es von Ihrer Seite noch etwas das Sie gerne hinzufügen möchten oder das Sie für wichtig halten?

Gut, wenn Sie ansonsten keine weiteren Anmerkungen gibt, würde ich nun gerne das Interview beenden und mich noch einmal bedanken für Ihre Bereitschaft teilzunehmen! Auf Wiedersehen!

Codierleitfaden

Tabelle 4
Codierleitfaden

Hauptkategorien	Subkategorien I	Subkategorien II	Beschreibung	Nimmt es zu, ab oder bleibt gleich?
Arbeitsanforderungen & Belastungen			„Unter Belastung versteht man die Gesamtheit aller erfassbaren und von außen auf den Menschen einwirkenden Einflüsse. Der Begriff wird wertfrei verwandt. Er ist beschreib- und messbar.“ (Uhle und Treier, 2013, S. 98) Einfluss der Vier-Tage-Woche auf die von Arbeitgeber:innen gestellten Anforderungen sowie auf die bei der Arbeit wirkenden Belastungen.	
	Arbeitsdichte und -intensität		Es muss dasselbe oder sogar mehr geleistet werden wie davor, obwohl weniger Zeit zur Verfügung steht. Das Arbeitstempo und der	"+" / "-"/ "="

			wahrgenommene Druck der Arbeitnehmer:innen nehmen zu.	
„Und die Frage ist schon, ob eine Vier-Tage-Woche die Belastungen nicht noch mehr erhöht. Ja, (.) wenn ich Arbeitnehmer:innen frage. (.) es gibt ja genügend Studien auch mittlerweile, (.) ob sie gern Vier-Tage-Woche hätten, dann sagen die meisten "Ja, natürlich." (.) Weil sie einfach im ersten Moment sehen, Ich habe dann einen Tag mehr frei. (.) Dass das auf die Gesundheit schlägt, dass das in den vier Tagen. (.) nicht weniger Arbeit, sondern mehr ist, weil irgendwo muss ich ja den Tag wieder hineinholen, den ich da freikrieg, sozusagen. (..) Hm. (.) Das sieht ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin nicht gleich. (.) oder viele. (.)“ (Interview 5, Absatz 24)				
	Personalmangel		Weniger bzw. zu wenig Personal führt dazu, dass von den vorhandenen Arbeitskräften mehr geleistet werden muss und wird von diesen als Belastung wahrgenommen. Textstellen in denen Personalmangel als Problem für Arbeitgeber:innen dargestellt wird, werden aber nicht codiert, da es explizit um die Arbeitnehmer:innen gehen soll.	"+" / "-"/ "="
„Ja, wenn eben alle nur mehr 30 Stunden arbeiten, aber nicht gleich viele nachkommen, um den Ausfall dieser Stunden zu kompensieren, dann gibt es hier potenziellen Fachkräftemangel, ja. Das ist da eine eine, Sorge, die auch vor allem der Sozialwirtschaft immer wieder kommt, "Ja, okay, wenn wir sagen, wir verkürzen Arbeitszeit, woher haben wir dann die Stunden? Dann wird es ja für die, die da bleiben, noch stressiger, weil die Klienten bleiben ja gleich." Ja, es werden ja nicht weniger Klient:innen und es gibt ja nicht weniger Pflegebedürftige. Oder, oder Kinderbetreuung, dasselbe Thema, ja. Es gibt eine steigende Anzahl an Kinderbetreuungseinrichtungen. (.)				

Wenn ich sage, die Kindergärtnerinnen arbeiten nur mehr 30 Stunden, okay, ja, aber dann wird es ja noch schwieriger, die ganzen Kinder zu betreuen. Und wenn das nicht alles abgefangen wird durch neue Leute, die in den Job hineinkommen, habe ich irgendwie auch hier wieder Fachkräftemangel, ja. Das ist vor allem wiederum hier in den sozialen (.) Dienstleistungen, in den persönlichen Dienstleistungen, in der Sozialwirtschaft ähm potenziell ein Risiko, ja, von Arbeitszeitverkürzung.“ (Interview 1, Absatz 36)

	Pendeln		Arbeitnehmer:innen ersparen sich durch eine Vier-Tage-Woche an einem Tag pro Woche das Pendeln in die Arbeit.	"+" / "-"/ "="
„Würde vielleicht einen zweiten/, (.) Nur um ein Thema noch hineinzubringen, dass wir jetzt noch gar nicht angesprochen haben. Ich glaube, dass auch unter Gesichtspunkten des Umweltschutzes, des Kampf gegen die Klimakrise Vier Tage Woche eine wesentliche Rolle spielen kann. So viele Leute pendeln in Österreich. Also im Burgenland und in Niederösterreich pendeln ein Drittel der Beschäftigten zum Arbeitsplatz hin. (.) Ähm und das ist auch mit erheblichen Umweltkosten verbunden, weil sehr oft ist es gerade in diesen Bereichen der motorisierte Individualverkehr. Und wenn man jetzt nicht mehr fünf Mal in der Woche zum Arbeitsplatz fahren muss, vielleicht 30, 40 Kilometer, sondern nur mehr viermal in der Woche, bedeutet es (.) erstens (.) eine Verbesserung des Lebens, wenn man weniger Zeit im Auto verbringen muss. Ist ja nicht lustig, jeden Tag in die Arbeit zu fahren. Aber auch unter Klimagesichtspunkten bedeutet es eine Verbesserung. Also Arbeits/ neue Arbeitszeitmodelle können auch sozusagen unter ökologischen Gesichtspunkten einen Fortschritt mit sich bringen.“ (Interview 6, Absatz 54)				
	physische Belastungen		Ausmaß, in dem Arbeitnehmer:innen physischen Belastungen wie etwa schwerer körperlicher Arbeit, giftigen Substanzen, langen Arbeitszeiten und anderen potenziell	"+" / "-"/ "="

			gesundheitsschädlichen Risiken ausgesetzt sind.	
„Also von der Belastung her würden sicherlich Personen mehr profitieren, die sehr hoch belastet sind im Job und dann eben durch die Arbeitszeitverkürzung eine Entlastung erfahren. Also eigentlich genau die Schichtarbeitenden und ähm die Personen mit einer hohen Arbeitslast. Ja, wie in der Pflege zum Beispiel oder in der Pflege arbeiten ja viele überhaupt nur schon Teilzeit, ja, weil sie es sonst nicht schaffen. Also (.) ähm, (.) ja, dass also wenn man das wirklich so umsetzen könnte, ja, mit kürzeren Arbeitszeiten, dann würden sicherlich die Personen, die sonst aufgrund von einer hohen Arbeitslast oder von sozial und biologisch ungünstigen Arbeitszeiten wie Nacht- und Schichtarbeit davon eben noch am meisten profitieren. Ja.“ (Interview 2, Absatz 66)				
	Veränderung von Arbeitsabläufen		Es geht darum, dass sich Arbeitnehmer:innen darauf einstellen müssen, dass sich gewisse Abläufe im Arbeitsalltag verändern, damit das anfallende Arbeitspensum in vier Tagen erledigt werden kann	"+" / "-"/ "="
„Ähm, (.) und (.) das führt dazu, dass wir weniger Arbeitslosigkeit haben. Und das wiederum führt dazu, dass Leute (.) ähm, also aus wirtschaftspolitischer Sicht oder makroökonomischer Sicht, (.) ähm dann mehr Einkommen haben, weil natürlich das Arbeitslosengeld immer niedriger ist als das Lohneinkommen, das man hat, dass sie mehr Konsummöglichkeiten haben.“ (Interview 1, Absatz 26)				
Ressourcen			„Unter dem Ressourcenbegriff werden persönliche, soziale und organisationale Faktoren zusammengefasst. Diese sind in der Lage, bei Nichtüberschreitung einer	

			Intensitäts- und Dauergrenze die von außen einwirkenden Fehlbelastungen abzapfen.“ (Uhle und Treier, 2013, S. 98)	
	sozialer Austausch		Einflüsse einer Vier-Tage-Woche auf die Kommunikation und Zusammenarbeit mit Kolleg:innen.	"+" / "-"/ "="

„Ja, also es/ ich sehe es nicht ganz unkritisch. Ja, weil also einerseits sind so kurze Pausen ja auch wichtig (.) ähm zwischendurch, also gerade bei anstrengenden Tätigkeiten und auch, also man muss schon, glaube ich, schauen, dass das Soziale nicht leidet dann im Betrieb. Ja, weil das hat ja auch eine wichtige soziale Funktion, das Arbeiten und dass man dann mit den Kolleginnen und Kollegen mal durch, vielleicht mal einen Kaffee trinkt oder eine rauchen geht oder so. Ja, das/ ähm, wenn man das jetzt komplett unterbindet, dann kann das auch sich glaube ich negativ auf die/ auf das Betriebsklima oder den Teamzusammenhalt auswirken. Ja.“ (Interview 2, Absatz 94)

	Einkommen		Auswirkungen auf das Einkommen von Arbeitnehmer:innen aufgrund des veränderten Arbeitszeitmodells.	"+" / "-"/ "="
		Voller Lohnausgleich	Arbeitnehmer:innen haben trotz reduzierter Wochenstunden dasselbe monatliche Einkommen.	

„Nah ich würde sagen mit Lohnausgleich natürlich. Ja, ja, ja (.) Nah, eben der Punkt ist ja, dass (.) ähm wenn es ohne Lohnausgleich passiert, ähm dann (.) kommt/ Also wir sehen, ähm wenn wir uns den Arbeitsmarkt anschauen in Österreich (.) ähm und uns die Arbeitszeit anschauen, dann sehen wir, dass so die Menschen, die besonders wenig verdienen, pro Stunde (.) besonders hohe Arbeitszeiten haben und Menschen, die sehr viel verdienen, ja, das sind dann zum Beispiel irgendwelche Führungskräfte mit, mit All-In-Verträgen. (.) Ähm und die

Menschen, die ein besonders niedriges Stundeneinkommen haben, arbeiten besonders viel, weil sie einfach das Geld brauchen. Ja, die machen dann auch noch Überstunden und so (.) ähm und (.) ähm das heißt auch natürlich, dass wenn man denen eine Arbeitszeitverkürzung auf vier Tage zum Beispiel ohne Lohnausgleich anbieten würde, dann könnten die das nicht in Anspruch nehmen. (.) Also so vor der Perspektive soziale Gerechtigkeit, sozialer Ausgleich (.) ähm wäre das eigentlich nur sinnvoll, (.) ähm das tatsächlich zu machen mit Lohnausgleich. Ja, (.) ähm viele Menschen mit einem höheren Einkommen reduzieren auch jetzt. Oder gibt es jetzt auch zumindest finanziell schon die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren. An den Unis werden ja/ wird ja ein Teil der Mitarbeiter:innen auch gezwungen, mit reduzierter, zumindest mit offiziell reduzierter Arbeitszeit zu arbeiten. (.) Ähm, aber ja, also ich denke, wenn das eine generelle Maßnahme ist, dann braucht es da auch Lohnausgleich. Ja.“ (Interview 3, Absatz 26)

		Kein Lohnausgleich	Das monatliche Einkommen von Arbeitnehmer:innen verringert sich entsprechend ihrer verringerten Arbeitszeit.	
„Die Arbeitszeitver/ Also wenn ich jetzt die Arbeitszeit/ (.) Weil ich meine, ich kann vier mal acht Stunden Teilzeit vereinbaren. So, dann habe ich halt nur, (.) ähm, ähm (.) einen/ ähm 80% des Vollzeiteinkommens. So (.) das kann ich machen, ist eh weitverbreitet, auch in meiner Abteilung, auch in der ORGANISATION. Ja, soll jeder machen was er will. Ja, in dem Fall hat er halt ein bisschen mehr Freizeit, ein bisschen weniger Einkommen.“ (Interview 7, Absatz 22)				
		Gestaffelter Lohnausgleich	Je nach Einkommen bekommen beispielsweise Arbeitnehmer:innen mit einem hohen Einkommen keinen Lohnausgleich, jene mit einem mittleren Einkommen einen teilweisen und geringe Einkommen einen vollen Lohnausgleich	

„Und (.) ja. (.) Und was den Lohnausgleich betrifft ähm (....) da ist aus rein ökologischer Sicht ist es/ wäre es jetzt am sinnvollsten zu sagen, die Menschen bekommen keinen Lohnausgleich, weil je höher das persönliche Einkommen, (.) desto höher ist auch der individuelle Fußabdruck, weil das verfügbare Einkommen der wichtigste Prädiktor ist, um den individuellen Fußabdruck vorherzusagen. So. (.) Rein aus ökologischer Sicht. (lacht) Ja, aber das ist natürlich sozial irgendwie nicht haltbar. Aus sozialen Gerechtigkeitsperspektiven. Deswegen gibt es zum Beispiel eine Idee, dass es so einen gestaffelten Lohnausgleich gibt, dass niedrige Einkommen einen vollen Lohnausgleich erhalten, (.) hohe Einkommen keinen und die dazwischen dann so einen fünfzigprozentigen. Oder da kann man natürlich verschiedene Staffelungsstufen sich überlegen. (..) Und hm, (.) ja genau. Also das würde dann ja auch bedeuten, dass (.) die (.) Stundenlöhne sich angleichen würden. (.) Also da würde die Schere/ könnte man die Schere schließen. (.) Und (.) ähm das würde auch bedeuten, dass Teilzeitbeschäftigte, die ja oft in niedrig entlohten Bereichen tätig sind, dass die auch davon profitieren, (.) weil die dann ja auch eine Lohnerhöhung/ also, weil die Stundenlöhne von diesen Personen steigen würden dann (.) wenn die dort einen vollen Lohnausgleich erhalten.“ (Interview 4, Absatz 20)

		Höheres Einkommen	Für zuvor Arbeitslose Menschen oder für Teilzeitarbeitende erhöht sich das monatliche Einkommen aliquot.	
„Ähm, (.) und (.) das führt dazu, dass wir weniger Arbeitslosigkeit haben. Und das wiederum führt dazu, dass Leute (.) ähm, also aus wirtschaftspolitischer Sicht oder makroökonomischer Sicht, (.) ähm dann mehr Einkommen haben, weil natürlich das Arbeitslosengeld immer niedriger ist als das Lohneinkommen, das man hat, dass sie mehr Konsummöglichkeiten haben.“ (Interview 1, Absatz 26)				
	Zeitliche Selbstbestimmung		Auswirkungen auf die Kontrolle über die persönliche Zeit sowie den Anteil an Zeit über den Arbeitnehmer:innen selbst bestimmen können. Frage inwiefern Arbeitszeit den persönlichen Präferenzen	

			entspricht und welche zeitlichen Möglichkeiten sich daraus außerhalb der Arbeit ergeben.	
		a) außerhalb der Arbeit	Inwiefern können Arbeitnehmer:innen außerhalb der Arbeit über ihre Zeit bestimmen und diese für private Verpflichtungen sowie persönliche Interessen und Bedürfnisse nutzen.	"+" / "-"/ "="
„Und da natürlich auch im/ (.) ähm jetzt, außerhalb der Erwerbsarbeit, glaube ich, wäre es einfach einfacher, das zu vereinbaren. Also einfach weniger Zeitdruck, auch (.) außerhalb der Erwerbsarbeit, weil (.) ähm das zeigen halt so (.) Zeitnutzungsstudien auch, dass die Qualität von Freizeit (..) ähm bei Frauen geringer ist. Also Frauen haben weniger Freizeit, weil/ also, wenn man jetzt zusammenzählt, die bezahlte und unbezahlte Arbeit, dann haben ja Frauen längere Arbeitstage. Es kam ja gerade erst auch (.) diese neue Zeitnutzungsstudie oder die, die Ergebnisse sind vor kurzem erst erschienen (.) für Österreich und ähm/ (...) Was wollte ich jetzt noch sagen? Genau diese (.) also es geht um, um die (.) Quantität der verfügbaren Zeit, aber auch die Qualität von Freizeit. Also (.) die Freizeit von Frauen, die ist viel fragmentierter, weil sie viel öfter unterbrochen werde ähm von/ durch Kinderbetreuung und so weiter (..) Das heißt Frauen würden auch, denke ich, profitieren ähm (.) von Arbeitszeitverkürzung, weil sie dann mehr, mehr und (.) ähm auch mehr nutzbare oder besser nutzbare Freizeit hätten. (.....) Und hoffentlich auch weniger unbezahlte Arbeit leisten müssten, weil der Partner (.) mehr (lacht) davon übernimmt, (.) weil er auch weniger arbeitet.“ (Interview 4, Absatz 28)				
		b) bei der Arbeit	In welchem Ausmaß können Arbeitnehmer:innen über ihre Arbeitszeit bestimmen und inwiefern entspricht sie	"+" / "-"/ "="

			deren Wünschen. Es geht sowohl um die wöchentlichen Arbeitsstunden als auch deren Lage.	
„Zudem gibt es ja auch Studien, die durchaus genau dieses belegen, dass nämlich die, die Vollzeit arbeiten, (.) eigentlich sich wünschen, das ist irgendeine Deloitte Studie, die, die ich jetzt im Kopf habe, (.) ähm, (.) dass Menschen, die Vollzeit arbeiten, durchaus genau das wollen, nämlich weniger arbeiten, während die, die Teilzeit arbeiten, sagen "Ich will eigentlich mehr, ich will es besser verteilen können." (.) Also es geht schon auch immer um Verteilung. (...) Es geht zwar auch um Verkürzung, aber es geht auch um Verteilung.“ (Interview 5, Absatz 78)				
Lebensqualität			„WHO defines Quality of Life as an individual's perception of their position in life in the context of the culture and value systems in which they live and in relation to their goals, expectations, standards and concerns.“ (https://www.who.int/tools/whoqol/whoqol-bref/docs/default-source/publishing-policies/whoqol-bref/english_whoqol_bref), abgerufen am 16.08.2024) Es geht darum, inwiefern die Vier-Tage-Woche sich auf die Lebensqualität auswirkt, indem sie sich auf einzelne Subkategorien	

			auswirkt wie z.B. Gesundheit oder Wohlbefinden	
	Erholung		Inwiefern haben Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit sich auszuruhen, ausreichend zu schlafen, persönlichen Hobbies nachzugehen, etc. um sich so zu erholen.	"+" / "-" / "="
„Ja, also wenn wir jetzt ganz generell sprechen, dann kann man sicher sehen, dass es einfach, ja, mehr Freizeit, (.) bessere Möglichkeit zur Erholung. (.) Ähm, also ich denke, für viele Menschen hat/ ist es sicher sehr vorteilhaft, wenn sie nicht nur zwei Tage Zeit haben, (.) ähm (.) als Pause von der Arbeit zu haben, sondern tatsächlich drei Tage.“ (Interview 3, Absatz 20)				
	Zufriedenheit		Es geht um die Frage, ob Arbeitnehmer:innen mit ihrem Leben im Allgemeinen sowie mit ihrer Arbeit zufrieden sind.	"+" / "-" / "="
„Ähm und ich glaube, dass daraus resultiert einfach mehr Lebenszufriedenheit ähm (.) dann auch. Die Menschen sind zufriedener mit ihrem Leben, wenn sie das Gefühl haben, sie können ihr Leben gestalten. (.) Und ähm eine Vier Tage Woche würde jetzt dazu beitragen, dass die Menschen einen größeren Teil ihres Lebens gestalten können.“ (Interview 6, Absatz 34)				
	Work-Life-Balance		Die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Arbeit mit dem Privatleben. „There is not yet one agreed upon definition of work-life balance. Some definitions suggest that work-life balance is the ability	"+" / "-" / "="

to accomplish the goals set in both work and personal life and achieve satisfaction in all life domains. Other definitions suggest that the term balance implies equal engagement in and satisfaction with work and personal life roles. Still other definitions include the idea that balance is (1) indicative of the absence of conflict between work and personal life, (2) an idiosyncratic construct, or (3) a social construct built between an individual and others in his or her work and personal life domains. Some researchers focus exclusively on balance between work and family roles, but more recent research and practice strongly suggests that other nonwork roles outside of family should be included in the research on balance.“

(https://link-springer-com.uaccess.univie.ac.at/referenceworkentry/10.1007/978-94-007-0753-5_3270,
abgerufen am 16.08.2024)

„Ja, ich denke, das ist natürlich ähm gerade für Leute mit Kinderbetreuungspflichten ähm (.) würde es sich positiv auswirken. Wäre meine Erwartung, ja. (...) Ähm alleine auch aus dem Alltag heraus, die vielen Dinge, die man zu erledigen hat. Ja, da ist eine Stundenreduktion immer eine Erleichterung. (...) Also da würde ich die stärksten Effekte erwarten Personen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen. Ja, da würde sich die Work Life Balance sicher sehr positiv auswirken. (.) Ich glaube, es würde auch sich auf (.) Leute ohne Kinder und ohne Betreuungspflichten positiv auswirken, aber nicht so stark. Ja, das wäre meine Hypothese. Ähm (.) Genau. Aber all das ist sozusagen/ es gibt einen Interaktionseffekt mit dem Ausmaß, ja, auch, auch der Verkürzung, ja.“ (Interview 1, Absatz 50)

	Wohlbefinden		“Subjective well-being (SWB) is the personal perception and experience of positive and negative emotional responses and global and (domain) specific cognitive evaluations of satisfaction with life. It has been defined as “a person’s cognitive and affective evaluations of his or her life” (Diener, Lucas, & Oishi, 2002, p. 63). Aussagen dazu inwiefern sich die Vier-Tage-Woche auf das Wohlbefinden auswirkt, sie es also eher steigert oder verringert bzw. keine nennenswerten Einflüsse darauf nimmt.	"+" / "-" / "="
--	--------------	--	---	-----------------

„Eigentlich weitgehend positive. (.) Eben, ich habe versucht, zuerst schon darzustellen, dass das Leben der Menschen nicht nur aus Arbeit besteht. (.) Und eine vier Tage Woche und ähm oder eine 32 Stunden Woche bedeutet, mehr Zeit fürs Leben (.) ähm zu haben. Und ähm (.) das würde ich glauben, trägt ganz wesentlich zum Wohlbefinden (.) ähm bei. Oder man braucht es ja nicht nur sozusagen für die Zukunft

formulieren. Das war ein zentrales Element der Verbesserung des Wohlbefindens der arbeitenden Menschen in den letzten Jahrzehnten.“

(Interview 6, Absatz 42)

	Psychische und Physische Gesundheit		Abschnitte in denen direkt oder indirekt darauf eingegangen wird wie sich eine Vier-Tage Woche auf die Gesundheit auswirkt. Dies kann beispielsweise durch Auswirkungen auf Schlaf, Stress und körperliche Beanspruchungen bei der Arbeit geschehen.	"+" / "-" / "="
			„In Übereinstimmung mit dem biopsychosozialen Modell der Gesundheit stellt psychische Gesundheit neben den körperlichen und sozialen Aspekten der Gesundheit eine der drei Hauptdimensionen der Gesundheit dar, die eng miteinander verknüpft sind. Psychische Gesundheit ist nicht nur durch biologische und psychologische Faktoren bedingt, sondern ein vielschichtiger Prozess, der neben persönlicher Disposition und individuellem Verhalten maßgeblich von sozialen,	"+" / "-" / "="

			sozioökonomischen, kulturellen und ökologischen Faktoren beeinflusst wird. [...] Psychische Gesundheit [...] ist ein Ergebnis der Wechselbeziehungen zwischen Individuum und Umfeld/Umwelt“ (Steinmann, 2005, S.10)	
„(...) und was man halt auch relativ gut sieht, ist, dass ähm (.) sich bestimmte Gesundheitsindikatoren, Stressbelastungen, dass die ähm, ähm (..) sozusagen, dass diese Gesundheitsindikatoren besser ausfallen, ja. Also wir wissen auch umgekehrt, wenn Leute Überstunden machen oder sehr viele Stunden arbeiten, es hat (.) ähm negative gesundheitliche Effekte, ja. (...) Genau. Es hängt aber auch vom Detail ab.“ (Interview 1, Absatz 24)				
Produktivität			Auswirkungen auf die Ergebnisse der Arbeit. Wie viele Aufgaben können in einem bestimmten Zeitraum erledigt werden.	"+" / "-"/ "="
Ich glaube, dass die Arbeitsdichte tatsächlich (.) gestiegen ist. (.) Und ich glaube nicht, dass man in vier Tagen dasselbe leisten kann wie in fünf Tagen. Außer in vielleicht speziellen Berufen, keine Ahnung künstlerische Berufe oder so. Kreativberufe, da ist das vielleicht möglich. (.) Aber (...) insgesamt glaube ich, dass (.) die Arbeitsdichte in den meisten Berufen recht hoch ist (.) und dass man deswegen (..) ähm definitiv nicht dasselbe in vier Tagen leisten kann wie in fünf Tagen. (....) Ja. Das heißt nicht, dass es nicht Produktivitätssteigerungspotenzial gibt. Gibt es sicherlich. Aber man muss sich vorstellen, dass ich ja um 25% mehr und schneller arbeiten muss, will ich dasselbe in vier Tagen erreichen wie in fünf Tagen. Und das halte ich für ausgeschlossen.“ (Interview 7, Absatz 38)				

Beispiel Interview

Untenstehend ein exemplarisches Interview. Vor Beginn des Interviews wurde die Person über dessen Zweck und Ablauf aufgeklärt sowie das Einverständnis für die Aufzeichnung eingeholt.

I: So gut. Also, die Aufzeichnung läuft jetzt. (.) Und ähm dann beginnen wir, wenn es keine weiteren Fragen gibt. Ich würde Sie aber als erstes einfach mal bitten, sich kurz vorzustellen.
#00:00:14-2#

B: #00:00:14-2# Stellt sich und ihren beruflichen Hintergrund vor. Die interviewte Person arbeitet aktuell in der Unternehmensberatung, war davor in der Forschung tätig und hat einen arbeitspsychologischen Hintergrund. Außerdem erzählte die Person davon, womit sie sich aktuell in ihrem Arbeitsalltag auseinandersetzt. Dabei geht es um Arbeitszeitgestaltung, Gesundheit und Work-Life-Balance. #00:01:46-5#

I: #00:01:44-5# Okay. (.) Und Sie haben gesagt, als Beraterin jetzt in/ Leben Sie jetzt in STADT oder in LAND? Das würde mich jetzt noch irgendwie interessieren. #00:01:52-3#

B: #00:01:52-4# Also ich lebe in LAND. #00:01:53-0#

I: #00:01:53-0# Ja? #00:01:54-1#

B: #00:01:54-5# Genau. Ich bediene dann halt hauptsächlich die LAND Kundinnen und Kunden. [REDACTED]

[REDACTED]. Ähm genau. Mein Wohnsitz ist in LAND, in BUNDESLAND und ich bin dann so normalerweise einmal im Monat auch in STADT im Büro für ein paar Tage, aber

hauptsächlich von hier aus Homeoffice oder eben bei den Kunden selber, da, wo wir dann auch arbeiten. hm (bejahend) #00:02:15-1#

I: #00:02:16-1# (.) Okay, gut, verstehe. Dankeschön. (.) Und ja, dann kommen wir auch schon zur nächsten Frage. Das wäre nämlich, inwiefern Sie sich bisher mit der Vier-Tage-Woche beschäftigt haben? #00:02:25-2#

B: #00:02:26-5# (.) Ja so auf verschiedenen Ebenen habe ich mich damit beschäftigt. Also das eine Mal ähm haben wir jetzt in der Beratung in den letzten Jahren vermehrt Anfragen von Unternehmen, die gerne eine Vier-Tage-Woche einstell/ ähm, ähm einführen wollen, ähm die da Unterstützung benötigen. Ähm, ich selber habe jetzt (.) noch kein reines Vier-Tage-Woche Projekt betreut. Ich bin viel auch eher noch in der [REDACTED] so unterwegs, da ist das noch nicht ganz so oft ein Thema. Da geht es dann manchmal auch schon um verkürzte Arbeitszeiten, aber jetzt diese wirkliche, ich sage mal strenge Vier-Tage-Woche, weniger. Das sind dann häufiger meine Kolleginnen und Kollegen (.) gemacht. Ich bin da aber (.) immer mit denen im Gespräch. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] [Erzählt von bisherigen Projekten in der Arbeit zur Vier-Tage-Woche.] Ähm. Wo ich jetzt (.) momentan gerade dabei bin, ist ähm ein Evaluierungsprojekt, wo wir eine Vier-Tage-Woche in einem UNTERNEHMEN evaluieren, die dort vor ZAHL Jahren eingeführt wurde. Und da machen wir momentan gerade Analysen von Befragungen, Interviews und ähm Überstunden (.) von den Beschäftigten. So nach ZAHL Jahren der Umsetzung, um zu schauen, wie das funktioniert, (.) wie die Umsetzung gelaufen ist. Und da sind wir jetzt gerade mit der Datenerhebungsphase durch und. (.) ZEITRAUM wird es dann die Ergebnisse auch geben. #00:04:05-3#

I: #00:04:06-6# hm (bejahend) Klingt spannend. Danke. (..) Hm, Ja, also das hilft mir schon mal im weiteren Verlauf einfach ihre Antworten ein bisschen besser einordnen zu können.

Und (.) damit wir eben auch dasselbe darunter verstehen, würde ich jetzt gerne noch von Ihnen wissen, wie Sie eine Vier-Tage-Woche definieren? #00:04:23-3#

B: #00:04:24-6# (.) Ja, (lacht) das ist ja schon der erste Punkt, ja. (.) Also genau. Also man kann ja eine Vier-Tage-Woche mit und ohne Arbeitszeitverkürzung arbeiten. Ja, das heißt, (.) entweder verteilt man die Wochenarbeitszeit auf vier Tage, hat dann halt vier sehr lange Tage oder man/ man verkürzt die Wochenarbeitszeit, sodass man dann mit acht oder neun Stunden am Tag ähm diese vier Tage abarbeitet. Also ich habe da jetzt keine eigene Definition, sondern naja dann gibt es noch die Variante mit und ohne Lohnausgleich für die verkürzte Arbeitszeit. Und dann gibt es auch noch die Varianten mit und ohne zusätzlichem Personal ähm für diese (.) eventuell dann reduzierte Wochenarbeitszeit. Also in der Praxis gibt es ja, also sind mir zumindest alle diese Formen schon begegnet. Ähm. Das heißt, da ist, finde ich, ein, ein sehr breites Feld eigentlich und ich glaube, dass umgangssprachlich, wenn man jetzt in den Medien drüber liest, viele denken, dass es dann so eine 32-Stunden-Woche mit vier mal acht Stunden sein müsste, am besten bei vollem Lohnausgleich. Ja, aber in der Praxis ist es ja so, dass die meisten Betriebe das in der Form für zu radikal halten beziehungsweise sich das/ (.) dass sie davor zurückschrecken aus finanziellen Gründen oder weil sie eben (.) vielleicht nicht einfach freitags zusperren wollen oder (.) fürchten, dann nicht mehr genug Personal zu haben und dann eben alle möglichen Zwischenformen auch angedacht werden in der Praxis. Ja, also ob man jetzt mit einer 36 Stunden Woche an vier Tagen oder mit einem versetzten Arbeitszeitmodell, wo trotzdem noch fünf Tage geöffnet ist, aber die dann versetzt kommen die Beschäftigten. In der Gastronomie wird häufig mit langen Tagen und einer vollen Wochenarbeitszeit dann an vier Tagen gearbeitet, so wie ich das jetzt mitbekommen habe. (.) Also die, die komprimieren es dann eher, als dass sie es verkürzen. (.) Ähm. Genau. Es gibt ja so verschiedene Initiativen, auch politische Initiativen, die (.) da eher stark in Richtung 32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich gehen. Ja. (.) Ja, sehr politisches Thema. Hm. #00:06:30-4#

I: #00:06:31-7# (.) Auf jeden Fall. Aber eben für das Weitere: über welches Modell würden Sie jetzt eher reden? Über das mit oder ohne Arbeitszeitverkürzung, wenn man so allgemein von der Vier-Tage-Woche spricht? #00:06:42-1#

B: #00:06:43-6# (lacht) Naja, es kommt drauf an, was Sie interessiert jetzt als Forschungsgegenstand? Ja, weil ich denke also es haben (.) sicher alle diese Modelle ihre Vorteile oder ihre Nachteile auch, ähm. (..) Also. (..) Müssen Sie sagen, wo da Ihr Hauptinteresse auch liegt. (..) Ich habe da jetzt keine eigene strenge Definition. (lacht) Was Sie darunter verstehen. Ja. #00:07:07-1#

I: #00:07:09-8# (...) Ähm, also ich bin grundsätzlich für beides offen. Deswegen wollte ich es Ihnen überlassen, (.) wie Sie es definieren und worüber wir weitersprechen. Das ist so (.) der Punkt. #00:07:18-1#

B: #00:07:19-3# (.) Ja, also ich finde es ein bisschen schwierig, weil also das eine ist so aus der (.) aus der politischen Ecke eben diese verkürzten Arbeitszeiten, also die haben sicherlich aus meiner Sicht auch Vorteile für Gesundheit und Work-Life-Balance und so weiter, aber/ also ich halte die für nicht durchweg praxistauglich. Ja, deswegen ist es so ein bisschen die Frage. Wir können natürlich gerne mit denen (.) mit so einem klassischen, weiß nicht, vier mal acht Stundenmodell mal, das mal annehmen, dass/ dass es so was wäre ja. #00:07:49-9#

I: #00:07:49-9# (.) Okay. #00:07:50-5#

B: #00:07:50-9# Ja, weil diese reine Komprimierung von der 40-Stunden-Woche auf vier mal zehn. Also das ist einfach von der Arbeitsbelastung her an den vier Tagen eigentlich, (.) das kann man ja auch nicht machen. Ja, in den meisten Berufen. #00:08:01-1#

I: #00:08:02-5# (.) Okay, also nur um das noch mal festzuhalten fürs weitere gehen wir jetzt mal von den vier mal acht Stunden aus? #00:08:07-8#

B: #00:08:08-4# Ja, dann machen wir das mal so, hm (bejahend) (..) #00:08:10-7#

I: #00:08:11-2# Ja/ #00:08:11-4#

B: #00:08:11-4# (lacht) Das ist das Blöde, wenn man mit Wissenschaftlern spricht, die sagen naja, als beste Definition. (lacht) (..) //Kann man so oder so sehen.// #00:08:19-7#

I: #00:08:18-8# //Ist nicht so einfach// #00:08:19-7#

B: #00:08:19-7# Ja. (lacht) #00:08:20-6#

I: #00:08:23-2# (...) Dann würden wir nämlich eben zur nächsten Frage kommen und dass jetzt basierend auf der Annahme, wir gehen von einer vier mal acht Stunden Woche aus, welche ähm Auswirkungen für Arbeitnehmer hätte eben Ihrer Meinung nach eine Vier-Tage-Woche in Österreich? Ähm oder (.) auch/ #00:08:38-2#

B: #00:08:39-2# (.) Also für die Beschäftigten selber? //Aus der individuellen Sicht.// #00:08:42-3#

I: #00:08:41-8# //Genau. Für die Arbeitnehmer:innen//. #00:08:42-3#

B: #00:08:42-5# Ja, also (.) wir, wir wissen jetzt mal von der Forschung her, dass kürzere Arbeitszeiten in der Regel mit einer Verbesserung von Gesundheit und Work-Life-Balance einhergehen. Ja, also das/ (.) Damit wäre (.) also jetzt von der Evidenz her zu rechnen, ja, dass man (.) eben die/ das Befinden verbessern könnte. (.) Weil andersrum wissen wir auch, dass lange Arbeitszeiten eben mit erhöhten gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbunden sind, also gerade über 40 Stunden pro Woche. (.) [REDACTED]
[REDACTED]

[Die Person erzählt von einem Projekt an dem sie gearbeitet hat.] ähm wo es einfach mit zunehmender Wochenarbeitszeit immer mehr Beeinträchtigungen gab. Ja, und also man im Prinzip auch schon aus dem erhöhten Teilzeitbereich ansehen konnte, dass das schon anfang anzusteigen. Das heißt aus der Sicht ähm wäre wahrscheinlich 32 Stunden gesundheitlich und auch für die Work-Life-Balance sehr von Vorteil. Ähm (...) Auch sowas wie Unfallrisiken hängen mit der wöchentlichen Arbeitszeit zusammen. Ja, weil das eben mit Ermüdung und Erschöpfung zu tun hat. Und je kürzer die Arbeitszeit ist, desto mehr Ruhephasen hat man eben nach der Arbeit. (.) Und da ist dann schon der Punkt. Also wenn man jetzt vier mal acht Stunden nähme, dann ist das ja am Tag schon mal eine ganz andere Belastung, als wenn man vier mal zehn Stunden nähme, ja und von den Erholungsphasen dazwischen. Und deswegen (.) denke ich so eine (..) verkürzte Arbeitszeit an vier Tagen würde dann eben zu einer (.) gleichbleibenden Belastung während der Arbeitstage führen und dann hätte man eben noch zusätzlich einen Tag zur Erholung frei am Wochenende zum Beispiel. Das muss ja auch nicht der Freitag sein. Es kann ja auch ein anderer Tag frei sein in der Woche. Aber das sollte sich eigentlich positiv dann auch auf die Erholung auswirken. Ähm. (...) Natürlich auch von der (.) Perspektive jetzt von Betreuung oder Pflege von Kindern und Angehörigen, könnte das Vorteile bieten, wenn man einen zusätzlichen freien Tag hat. Wobei natürlich so/ (.) Ich meine, also Schulen (.) haben weiterhin an fünf Tagen auf. (.) Würde man jetzt mal annehmen, dass das dabei bliebe und die nicht auch die Vier-Tage-Woche einführen. Ähm dann könnte man natürlich diesen zusätzlichen freien Tag jetzt nicht/ nicht unbedingt jetzt (.) nutzen, um da mit den Kindern irgendwie schön Ausflug zu machen am Vormittag, (.) wenn die zur Schule gehen. Also so das ist dann immer die Frage der individuellen (.) Gestaltung. Ja, was, was einem da wichtig ist, ähm was wir hören (.) von Leuten, die eben so eine Umstellung schon gemacht haben, ist, dass dieser zusätzliche freie Tag häufig genutzt wird für ähm Familie, Freunde, Hobbys, (.) ähm also Freizeitgestaltung oder auch kurze Ausflüge übers Wochenende. (..) Oder dass es genutzt wird, um eben schon mal zum Beispiel den Wochenendeinkauf am Freitag zu erledigen, statt am Samstag. Und dann spielt es wieder die Zeit am Wochenende frei für zum Beispiel die Familie oder um andere Sachen zu unternehmen. (.) Also das ist so was, was eigentlich am häufigsten genannt wird. hm (bejahend) #00:12:00-7#

I: #00:12:04-9# (...) Hm. (bejahend) (.) Möchten Sie mir vielleicht noch ein bisschen mehr zu den gesundheitlichen Auswirkungen aus Ihrer Sicht ähm erzählen? #00:12:12-0#

B: #00:12:13-4# (.) Ja gerne, also (.) besonders (.) ähm mit der Arbeitszeitdauer zusammenhängend und eigentlich (.) einmal (.) alles, was mit Schlaf und Schlafstörungen zu tun hat. Ähm, (.) so was wie Stressempfinden? Ähm. (.) Oder psychische (.) psychisches Befinden, also innere Unruhe, ähm (...) Stressempfinden, Nervosität, sowas in diese Richtung. Also das (..) hängt in den Studien, die ich jetzt gelesen habe, eben besonders stark mit der wöchentlichen Arbeitsdauer zusammen. (.) Ähm. Und da wären dann eben auch die meisten Verbesserungen zu erwarten, denke ich. Ähm, dann gibt es auch noch (.) Theorien, die ähm Schlaf eben als Mediator ansehen, weil das eben für die/ für das Immunsystem und für die (.) Erholung wichtig ist. Ja, dass man sozusagen (.) bei einer dauernden Beeinträchtigung des Schlafes dann wieder andere (.) Beeinträchtigungen nach sich zieht, ja, dass eben eine Schwächung vielleicht des Immunsystems, ähm Schlafstörungen ähm wieder auch zum Beispiel psychische Erkrankungen wie ähm (..) Reizbarkeit. Das ist keine Erkrankung, also (lacht) Entschuldigung. (lacht) Psychische Beeinträchtigung wie ähm ja Stimmungs-, Affektzustände, Reizbarkeit, Depression und so weiter auch verstärken können. Ja und (.) das ist dann wiederum so ein Mediator. Wenn man dann durch kürzere Arbeitszeiten zum Beispiel mehr Zeit hätte, (.) sich auszuruhen und zu schlafen, dann würde sich das eben darauf auch positiv auswirken können. Ja. (.) #00:13:50-7#

I: #00:13:51-8# Hm (bejahend) (..) Und ein weiterer spannender Punkt finde ich noch, ähm Sie haben auch die Work-Life-Balance genannt. Wie sehen Sie da die Auswirkungen? #00:14:01-5#

B: #00:14:03-3# (..) Ja so durch einen zusätzlichen freien Tag in der Woche ähm gibt es natürlich mehr Möglichkeiten für die Freizeitgestaltung. Ich/ also aus meiner Perspektive wäre jetzt für (.) Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum Beispiel diese Vier-Tage-Woche (..) gar nicht so eine Riesenverbesserung, weil eben, wie ich schon vorhin gesagt habe, also Betreuungseinrichtungen, Schulen und so weiter, die ja/ sind ja auch freitags auf. Also da ist

dann eher die Frage, ob sich irgendwie zwei Elternteile vielleicht ihre freien Tage an jeweils einen anderen Tag legen könnten und dann eben mehr Zeit am Nachmittag oder sowas zur Verfügung zu haben für Kinder oder um vielleicht Angehörige zu pflegen. Ähm (.) ansonsten. (...) So kenne ich jetzt von der Evidenz her, ist eher so in die Richtung, wie gesagt, dass dieser zusätzliche freie Tag dann eher für/ für Haushaltstätigkeiten und (.) ähm für Ausflüge verwendet werden und dadurch vielleicht auch das Wochenende dann besser nutzbar wird für die/ (.) für die ähm Gestaltung mit Freunden oder Familie. (.) Ansonsten. (..) Also diese freien Nachmittage, die man zum Beispiel bei einer Arbeitszeitverkürzung mit fünf Tagen pro Woche hat, dass man zum Beispiel fünf mal sechs oder sieben Stunden arbeitet und nicht nur vier Mal ähm, (..) da gibt es noch mal andere Erholungseffekte, weil man kürzere Arbeitstage hat und dann eben die Arbeitsbelastung an den Tagen niedriger ist, als wenn man jetzt vier längere Tage hat. Ja, also dass da (.) aus der gesundheitlichen Perspektive würde ich eigentlich eher diese (.) ähm fünf Tage mit kürzeren Tagen befürworten als eine Komprimierung auf vier. (..) Ähm. Aber viele Leute können eben diesem zusätzlichen freien Tag halt auch viel abgewinnen. #00:15:48-0#

I: #00:15:50-0# (..) Ich habe es ähm (.) spannend gefunden, dass Sie gemeint haben, dass das gar nicht so auf diese (..) ähm wie soll man sagen ähm (.) Care-Arbeit, also ähm Pflegeaufteilung (.) ähm so viel Auswirkungen hätte, wie man manchmal erwartet. Wollen Sie das vielleicht noch näher ausführen? (.) Also jetzt im Zusammenhang mit Betreuung von Kindern. #00:16:12-3#

B: #00:16:12-6# Ja, also wir sehen das häufig bei Personen, die zum Beispiel Teilzeit arbeiten, weil sie eben sich noch um Kinder kümmern müssen. Und das liegt dann meistens daran, dass die Kinderbetreuung nur bis mittags geht. (.) Ja, und dass deswegen Berufstätige eben eine zum Beispiel 15- oder 20-Stunden-Woche wählen, weil sie dann eben mittags nach Hause gehen können, um dann ihre Kinder aus dem Kindergarten zum Beispiel abzuholen (.) ähm und dann mit ihnen dann den Nachmittag zu verbringen. Ja, und das würde jetzt aus meiner Sicht durch eine Vier-Tage-Woche ja nicht beeinflusst werden, weil die Betreuungseinrichtungen dann weiterhin mittags zumachen und man natürlich dann bei vier Tagen immer noch acht Stunden arbeiten würde oder sogar noch mehr. Also bei den

Betrieben, die die (.) 40-Stunden-Woche an vier Tagen zum Beispiel erledigen, also da würde ich es jetzt eher als (.) nicht besonders vorteilhaft einschätzen. Das ist dann nur dieser eine, dieser fünfte Tag, ja, an dem man frei hat und/ (.) Also ich weiß nicht, ob das jetzt ehrlich gesagt ähm (.) für so viele Menschen einen Riesenbenefit darstellt, (.) ähm einen zusätzlichen Nachmittag pro Woche zu haben. Also man kann natürlich den nutzen. Also denke schon, dass das einen gewissen Vorteil bringt, aber (..) ähm Personen, die jetzt aus Gründen der Kinderbetreuung nur Teilzeit arbeiten möchten und mittags (.) Arbeitsende haben, (.) ich glaube, dass sich das für die nicht ändern wird, durch die Vier-Tage-Woche. Dass die jetzt sagen "Na gut, dann arbeite ich jetzt doch Vollzeit" ähm (.) weil das jetzt super vereinbar ist mit der Kinderbetreuung. #00:17:50-0#

I: #00:17:50-4# hm (bejahend) #00:17:50-8#

B: #00:17:53-3# (...) Also bei der Pflege von Angehörigen kann ich es mir vielleicht noch ein bisschen anders vorstellen. Es kommt darauf an, also ähm wie sich dann diese Pflege gestaltet. Ja, aber wenn man sagt, gut, dann habe ich jetzt einen Tag mehr Zeit pro Woche, um mich zum Beispiel um ein pflegebedürftiges Elternteil zu kümmern. (.) Ähm. (.) Das wird auch nicht gehen, wenn man sowieso rund um die Uhr die Leute betreuen muss. Ja, dann hat man da vielleicht ein bisschen weniger Stress, aber/ (..) Also, es ist/ Ich glaube/ (..) Wie soll ich sagen? Ähm (...) Kein/ (...) Also man wird nicht die Probleme der Work-Life-Balance lösen, (.) die man (.) bei einer normalen Fünf-Tage-Woche hat, aufgrund von Betreuungsplatzmangel oder sowas. Ja. (..) Und wissen Sie, was ich meine? (lacht) #00:18:41-4#

I: #00:18:42-0# (.) Ja. Also. Und ich finde das auf jeden Fall sehr spannend. Ich mein, das ist das eine mal mit der Kinderbetreuung. Aber wie sehen Sie das zum Beispiel, wenn es um ähm (..) allgemeine Aufgaben im Haushalt geht? Ja, also wie Sie schon mal kurz angeschnitten haben Einkaufen, Kochen oder sowas. #00:18:58-7#

B: #00:18:59-2# Ja, ja, also da denke ich, da kann man schon auch eher positive Effekte dann draus ziehen, dass man den ganzen Tag. Ich denke auch so was wie Behördengänge, Arztbesuche und so weiter. Also ich glaube, dass/ da haben wir so ein bisschen das Feedback auch von Beschäftigten, das es ein bisschen ein zweischneidiges Schwert auch sein kann, weil (.) ähm einerseits hat man dann auch mal Zeit am Vormittag ähm (.) irgendwohin zu gehen, andererseits nutzt man dann seine Freizeit für diese Sachen und ähm in einem klassischen Fünf-Tage-Arbeitsverhältnis würde man dann eine Dienstverhinderung, eine bezahlte (.) haben. Ja, wenn man zum Arzt muss während der Arbeitszeit, wenn sich das nicht irgendwie an die Randzeiten legen ließe. Aber so besteht dann schon bei einer Vier-Tage-Woche so ein bisschen der/ die Erwartungshaltung, dass die Beschäftigten das doch dann bitte an ihrem freien Tag zu erledigen hätten. Ja, und das ist dann so was, was ich schon gehört habe, eben von Beschäftigten, die jetzt eine Vier-Tage-Woche arbeiten, dass sie dann eher dazu neigen, dass dann halt doch in ihrer Freizeit zu machen, was auch okay ist. Ja, das/. Hat sich jetzt keiner arg beschwert, aber das ist eben so ein bisschen diese unterschwellige Erwartungshaltung: „Und jetzt haben wir dann eh dann diesen einen Tag frei, dann versuche ich das halt an diesen Tagen zu machen.“ Ja, wo man vorher sich vielleicht gar nicht so viel Gedanken darüber gemacht hat. (.) Aber klar, so Einkäufe. Also wenn man Leute fragt, ja, mit der Work-Life-Balance, da ist natürlich Haushaltsführung jetzt nicht so/ (.) nicht so attraktiv (lacht) als Argument für eine Vier-Tage-Woche. Ja, da denkt man dann eher „Ach, mache ich schön einen Ausflug oder (.) ähm treffe mich irgendwie mit Freunden.“ Wobei wenn die Freunde dann auch alle die Fünf-Tage-Woche arbeiten, dann kann man dann diesen einen freien Tag dann auch nicht so (.) in dem Maße dann nutzen. Nein. (.) Das wäre dann eben die Frage, ob es gesellschaftlich (.) irgendwann sich so weit ändert, dass dann die Mehrheit in der Vier-Tage-Woche arbeitet. Dann ist der Freitag, zum Beispiel wenn das der Freitag wäre, ja, der mal frei ist, anders nutzbar. Ja, dann findet da mehr statt. #00:20:48-0#

I: #00:20:50-7# (...) Danke. (.) Ähm. Ich habe das Gefühl, wir haben jetzt schon vorwiegend über positive Auswirkungen gesprochen. Fallen Ihnen vielleicht auch noch ein paar mögliche negative Auswirkungen ein? #00:21:02-9#

B: #00:21:04-4# (..) Naja, also die sehe ich jetzt, vor allem, wenn die Arbeitszeit sehr stark komprimiert wird. Ähm. Also eher so in diesen Fällen, wo es eine (..) Vollzeitwoche auf vier Tage komprimiert wird. Das ist eben von der Arbeitsbelastung an den Arbeitstagen halt sehr problematisch. (..) Ähm. (..) Ja und es kommt halt sehr auch auf die Umsetzung im Betrieb drauf an, also/. (..) Das sagt sich immer so leicht, ja, dann gibt es die Vier-Tage-Woche. Aber was heißt das eigentlich für die Betriebe selber (..) jetzt in ihrer Organisation? (..) Ähm. Gibt es da eine Veränderung der Geschäftsprozesse oder wird die gleiche Arbeit wie vorher jetzt auf einmal auf nur vier Tage verteilt? Ja, also da (..) hängt es sehr stark davon ab, wie diese Vier-Tage-Woche wirklich umgesetzt wird. Es kann natürlich sein, wenn es jetzt einfach (..) das normale Arbeitspensum bleibt und jetzt auf einmal alles an vier statt an fünf Tagen erledigt werden muss, dass natürlich mit einer enormen Arbeitsverdichtung, Steigerung von Stress und Belastung zu rechnen ist, ja, bei den Beschäftigten. (..) Da bin ich jetzt noch nicht so stark darauf eingegangen, weil das eben/ (..) Ich dachte mir, wir reden vielleicht gleich eh noch über diese betriebliche Perspektive, wenn Sie jetzt so spezifisch nach den Beschäftigten fragen, aber ähm das würde ich da in der Richtung so verorten. Ja, also die Arbeitsorganisation. (..) Wie wird es umgesetzt tatsächlich? Und (..) ohne eine Umorganisation der Prozesse, also dass irgendwas weggelassen wird, automatisiert wird, mehr Personal eingestellt wird oder so, ja, ohne diese Sachen, da wäre ja zu erwarten, dass es zu einer enormen Steigerung der Belastung führt. Ja. #00:22:45-3#

I: #00:22:47-5# (..) Also Steigerung der Belastung aufgrund dieser Arbeitsverdichtung jetzt, was Sie schon mal angesprochen haben? #00:22:51-8#

B: #00:22:51-9# Ja. Genau, weil die meisten Leute sind ja, ähm. (...) In/ in den meisten Jobs, ja, die mir unterkommen, in den Firmen, wo wir beraten, die sind eigentlich schon ziemlich dicht getaktet. Also jetzt sowohl bei Wissensarbeitern als auch in der Produktion, oder (..) ähm, im Handel, in der Gastro, in der Pflege. Also die, die sind eigentlich/ sie sagen eigentlich alle, dass ihre Arbeitslast ohnehin schon sehr hoch ist. (..) Und wenn man jetzt von einer 38- oder 40-Stunden-Woche das alles auf eine 32-Stunden-Woche verdichtet (..) an vier Tagen (..) dann (..) muss das eigentlich zwangsläufig zu einer erhöhten Belastung und einer Arbeitsverdichtung führen. (..) Ähm. Und dazu kommt dann auch noch, dass man ja, wenn

man weiterhin eine volle Tageslänge arbeitet, an den vier Tagen auch keine Produktivitätssteigerungen erwarten kann an diesen Tagen durch die Arbeitszeit selber. Also wenn man jetzt (.) sechs Stunden nur noch am Tag arbeiten würde oder sechseinhalb, dann wäre es schon mit einer erhöhten Produktivität pro Stunde zu rechnen. Ja, gegenüber acht. Also man/. Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Länge des Arbeitstages und der Produktivität. Aber wenn der Arbeitstag, ja gleich lang bleibt (.) dann (.) kann man an diesen acht Stunden jetzt nicht mehr schaffen unbedingt als vorher an den acht Stunden. Ja, sondern (.) das wäre eher zu erwarten, wenn man (.) eine/ statt einer 40-Stunden-Woche eine 32-Stunden-Woche an fünf Tagen einführt. Dann hätte man vielleicht noch (.) die Erwartung, dass man (.) etwas produktiver vielleicht an den kürzeren Tagen ist. Ja, weil es eben nicht so lange ist und man nicht so belastet ist vielleicht durch diese langen Arbeitstage. Aber das fällt ja bei einer Vier-Tage-Woche nicht ins Gewicht. (.) Im Gegenteil. Also wenn man eben eine (.) lange Arbeitszeit auf vier Tage verteilt, dann hat man eher noch mit Produktivitätsverlusten zu rechnen. Bei zehn, elf, zwölf Stunden am Tag. #00:24:46-7#

I: #00:24:48-1# (.) Aber das ist ja dann noch mal ein anderes Modell. #00:24:49-9#

B: #00:24:49-9# //Das ist ein anderes Modell// #00:24:51-3#

I: #00:24:49-9# //Ich möchte jetzt noch mal// grundsätzlich bei diesen 32 Stunden bleiben.
#00:24:54-2#

B: #00:24:54-2# hm (bejahend) (....) Genau, also im Prinzip, ja, an den Tagen selber dadurch eben keine Produktivitätssteigerung jetzt mal per se, sondern eher eine Komprimierung der (.) Arbeitsmenge auf vier statt fünf Tage. #00:25:08-6#

I: #00:25:11-1# (..) Ja, ich finde das ein sehr spannendes Thema, weil das ja doch ähm (.) immer wieder als Argument gebracht wird, diese Produktivitätssteigerung. Die ja

argumentiert wird dadurch, dass man mehr Zeit zur Erholung zur Verfügung hat in den drei freien Tagen. #00:25:22-7#

B: #00:25:24-4# (..) Ja, das. (..) Also, wenn Sie dafür die vier Tage so viel stressiger machen, dann brauchen Sie den fünften Tag ja alleine schon, um sich davon zu erholen. Also ich glaube, das ist ein Trugschluss. #00:25:35-0#

I: #00:25:35-7# hm (bejahend) Interessant. #00:25:36-2#

B: #00:25:38-0# (...) Das sehe ich wirklich evidenzbasiert nur bei kürzeren Arbeitstagen. #00:25:42-3#

I: #00:25:42-6# Hm. (.....) Ja, und ich glaube, wir haben das zwar grundsätzlich auch schon ein bisschen (..) angeschnitten, aber so aus psychologischer Perspektive würde mich eben noch mal interessieren, welche Auswirkungen Sie so auf das Wohlbefinden (..) erwarten würden? #00:26:01-5#

B: #00:26:03-1# (..) Ja, also (..) ähm im Prinzip. (..) Ähm. (..) Durch verbesserte (..) oder eine längere Erholungsphase (..) könnte man eben schon davon ausgehen, dass ähm eben diese Beeinträchtigungen, die ich vorhin genannt habe, also vor allem im Sinne von Schlaf, psychischem Wohlbefinden, Stress, ähm/ (.....) Ja, das sind eigentlich so diese Sachen ähm vielleicht Ermüdung, Erschöpfung. Also dass diese Sachen sich verbessern würden. (..) Das sind zumindest die, die in den Studien immer am stärksten (..) mit der Dauer der Arbeitszeit zusammenhängen. #00:26:41-0#

I: #00:26:42-3# (..) Also, Sie sprechen jetzt eben von den Studien, was es gibt, aber (..) würde Ihnen da noch was einfallen, was man vielleicht noch untersuchen könnte, was bisher noch nicht in den Studien untersucht wurde oder versucht wurde zu untersuchen? #00:26:52-7#

B: #00:26:59-3# (.....) Naja, also was wirklich selten gemacht wird, ist eine objektive Erfassung dieser Symptomatik. Also das glaube ich, ist so eigentlich/. Also die Symptome selber, ähm, es gibt ganz viele Studien, die eben Fragebögen nutzen und subjektives Empfinden messen, was sicherlich auch seine/ ähm (.) seinen Wert hat, ja. Aber (.) jetzt wirkliche Feldstudien, (.) wo (.) auch mal wirklich körperliche (.) Befindlichkeiten (.) bis hin zu irgendwie Blutwerten, Cortisol ist ja so ein Hormon zum Beispiel, was mit Stress zusammenhängt, ja, wo sowas mal gemessen würde oder wo wirklich auch mal, (.) ähm, (.) ja, eine medizinische, arbeitsmedizinische Einschätzung zum Beispiel erfolgt. Ja, oder? (.) Ähm, Herz-Kreislauf, also (.) ich sag mal wirklich medizinische (.) objektive Daten erhoben würden (.) ähm bis hin zu Schlaf. Kann man ja auch gut mit ähm Aktigraphie zum Beispiel messen. Ähm, ich glaube da/ (.) da wär es noch/ die Forschungslage noch ausbaufähig. Ja.
#00:28:01-9#

I: #00:28:04-0# (..) Hm (bejahend) (.) Danke. Ja, das fände ich auch einen sehr spannenden Punkt, ähm, objektivere Daten zu haben. (...) hm (fragend). (...) Gut. Also nachdem wir Work-Life-Balance und Arbeitsintensivierung schon angesprochen haben, würde ich das jetzt mal auslassen. #00:28:22-4#

B: #00:28:23-4# (.) Eine Sache wäre da vielleicht auch noch interessant mal ähm sich auch Krankenstände und Fehlzeiten anzuschauen (.) über längeren Zeitraum. Also wir haben mal früher eine Studie gemacht im UNTERNEHMEN bei einer Arbeitszeitverkürzung im ARBEITSZEITMODELL. Das war aber keine Vier-Tage-Woche. Das war aber eine 34-Stunden-Woche im ARBEITSZEITMODELL. Und da haben wir über ZAHL Jahre hinweg uns Krankenstandsdaten aus dem Unternehmen angeschaut mit einer Kontrollgruppe. Da konnte man schon positive Effekte sehen. Also sowas für die Vier-Tage-Woche. (.) Also das sind ja meist eher langfristige Effekte, die sich dann nicht sofort zeigen, sondern erst nach paar Jahren, (.) ähm sich die auch mal anzuschauen wäre einmal spannend. #00:28:58-3#

I: #00:29:06-9# (.....) Ja. Meine nächste Frage wäre dann eigentlich Denken Sie, dass die vier Tage Woche in allen Berufen umsetzbar ist? #00:29:12-2#

B: #00:29:13-4# (.) Nein. (lacht) (...) Nein, das glaube ich nicht. #00:29:18-0#

I: #00:29:19-0# (.) Und/. Also können Sie das auch begründen? #00:29:22-2#

B: #00:29:23-2# (lacht) Ja. (.) Also, (..) ähm ich glaube/ (..) Also (.) es gibt (.) Branchen, in denen ähm einfach eine (.) ähm Tätigkeit rund um die Uhr erforderlich ist. Ja, das sind Tätigkeiten wie zum Beispiel im Gesundheitswesen, (.) ähm Rettungsdienst, dann verschiedenste (.) ähm Produktionsbetriebe. (.) Na, wie beim Hochofen, den kann man nicht abschalten. Ja, also solche Sachen, wo wirklich einfach rund um die Uhr Personen benötigt werden, um zur Aufrechterhaltung ähm jetzt der öffentlichen Sicherheit oder eben des Gesundheitswesens. Ähm (.) bei (.) so einem (.) Schichtdienst, ja wo wirklich an allen Tagen die Woche gearbeitet werden muss, ist es unglaublich schwer ohne massiven zusätzlichen Personaleinsatz (.) ähm eine Vier-Tage-Woche umzusetzen. (.) Also (.) wenn Sie das wirklich machen wollen, dann bräuchten Sie wirklich 20% bis 25% mehr Personal, (.) um das für den Einzelnen zu ermöglichen, ja, so eine Arbeitszeitreduktion. Es gibt Schichtbetriebe, die fahren mit einer 35-Stunden-Woche mit einem Fünf-Gruppen-Schichtsystem. Da brauchen Sie dann eben fünf vollbesetzte Schichtgruppen, (.) rechnerisch, um einen Betrieb rund um die Uhr abzudecken. Und bei einer (..) höheren Wochenarbeitszeit kann man das auch mit vier Schichtgruppen machen, zum Beispiel. Ja, das ist so, ähm dann brauchen Sie wirklich dann ein Team, also wirklich 1/4 mehr (.) Personal, um eine fünfte Schichtgruppe zu besetzen, die dann eben alle Zeiten abdecken, rollierend. Ja, das ist ähm rein rechnerisch eben einfach so. Ja, da kann man nicht drum rum. Ähm es sei denn, man organisiert wirklich den Betrieb komplett anders. Und wie gesagt, einige Bereiche, da geht es halt einfach nicht gut. Ja. (.) Ähm, (.) also das ist auf jeden Fall mal ein Hindernis, was ich ganz stark sehe, also der ganze Bereich des Schichtdienstes. (.) Da ist es wirklich schwierig. Was man da machen kann, ist, dass man vielleicht Mischformen findet, wo die Arbeitszeit zwar etwas verkürzt wird, aber eben nicht so stark, indem vielleicht einzelne Schichten ausgedünnt werden. Ja,

das ist sowas, was wir halt in der Beratung auch oft uns anschauen mit den Betrieben, dass man schaut, dass man vielleicht im Durchschnitt eine Viereinhalb-Tage-Woche ermöglicht, dass man mal eine Woche eher fünf und eine Woche eher vier Tage arbeitet. Ja. Aber ähm (.) wirklich auf so eine 32-Stunden-Woche runter zu gehen, (.) also selbst mit fünf Schichtgruppen dann schon schwierig. Ja und (.) genau. Das ist mal das eine, das andere/ (.) Ähm. (..) Also einmal ist es ja die finanzielle Frage für die Betriebe, ob sie sich das leisten können. Und dann ist auch noch die andere Frage, ob man dann genug Personal findet, um diese 20 oder 25% aufzustocken. (.) Ähm, es wird ja argumentiert, dass dann aufgrund der attraktiveren Arbeitszeiten vielleicht sich auch mehr ähm Gruppen am Arbeitsmarkt erschließen, die (.) dann auch arbeiten möchten, die jetzt vielleicht noch nicht in diesen Bereichen arbeiten. (.) Das (.) könnte durchaus sein, ja, dass man die Arbeit dann attraktiver macht und einfach mehr Personen, die jetzt da gar nicht daran denken würden, sich in den Bereichen zu bewerben, dann vielleicht doch ähm das machen würden. Ähm, ich schätze es aber ein, dass (.) eben nicht nur die Arbeitszeit ausschlaggebend ist, um in bestimmten Bereichen wie im Gesundheitswesen zu arbeiten, sondern eben auch noch natürlich die/ die Begeisterung für den Job selber und (.) die Qualifikationen auch mitentscheidend sind und dass die Arbeitszeit da eben nur ein Teil davon ist, ja, und dass man damit vielleicht hier und da schon auch Leute bewegen kann und locken kann. Aber (.) wenn Sie jetzt das wirklich flächendeckend ähm (.) einführen würden, ja, in allen Branchen oder in allen Betrieben einer bestimmten Branche, dann hat ja auch der einzelne Betrieb kein Alleinstellungsmerkmal mehr, ähm weshalb die Leute dann ausgerechnet dahin gehen sollten, wenn es eh überall das gleiche Modell ist. Sag ich mal platt, ja. (.) Dann ähm ist schon die Frage, gibt es dann wirklich genug Personen mit den entsprechenden Qualifikationen, die diese/ (..) ähm ja dieses zusätzliche Personal füllen könnten und bei vollem Lohnausgleich ähm (..) kann/ kann der Betrieb das dann überhaupt leisten, ja? #00:33:43-0#

I: #00:33:46-2# (...) Ja, das sind sicher alles wichtige Punkte, die man bei so was bedenken müsste. hm (fragend). Aber als Gegenfrage dazu glauben Sie, dass bestimmte Gruppen besonders von einer Vier-Tage-Woche profitieren könnten? #00:33:59-9#

B: #00:34:02-3# (..) Ähm. (....) Ja. Also. (..) Wir wissen auch aus Befragungen, dass sich besonders Personen mit langen Arbeitszeiten eigentlich eher eine Verkürzung wünschen und dass Personen mit (..) eher kürzerer Teilzeit lieber etwas mehr arbeiten wollten. Also da sehe ich schon Potenzial bei so einer Annahme von einer 32-Stunden-Woche, dass man ähm da im Prinzip eine bessere Verteilung der Arbeitszeit erreichen könnte. Ja, dass die, die jetzt sehr viel arbeiten und gern weniger arbeiten würden, (..) ähm dass die davon profitieren und gleichzeitig Personen, die eigentlich gern mehr arbeiten wollten, dann vielleicht eher schaffen Vollzeit zu arbeiten. Ja, das/ (..) das denke ich schon. Das zieht sich aber jetzt durch viele Branchen. Ja, also das ist jetzt nicht so besonders ähm. Also oft sind es eben die Männer, die sehr lange Arbeitszeiten haben und oft sind es die Frauen mit Kindern, die Teilzeit arbeiten und lieber eigentlich noch ein bisschen mehr arbeiten wollten. Also das ist wieder diese Gender- und Care-Frage, die da mit rein spielt, dass da vielleicht eine etwas bessere (..) Ausgewogenheit vielleicht entstehen könnte. Ja, dass (..) die Arbeitszeit da zwischen den Geschlechtern da vielleicht etwas besser verteilt werden könnte. Ja, das wäre aus meiner Sicht so ein möglicher positiver Effekt. #00:35:19-0#

I: #00:35:20-6# (..) Also können Sie sich vorstellen, dass ähm (..) jetzt durch die Vier-Tage-Woche die Arbeitszeit so umverteilt wird, dass sich ähm (..) diese Arbeitszeiten zwischen Männer und Frauen angleichen (..) weiter? #00:35:33-0#

B: #00:35:33-2# Ja, zu einem gewissen Grad vielleicht. Also ich meine, es spielt ja noch viel anderes mit rein, also von Geschlechtsrollen, Stereotypen und so weiter in der Gesellschaft. Das ist nochmal was anderes. Aber wenn es wirklich um rein um die Zeitfrage geht, (..) also das sagen zumindest die Forscherinnen und Forscher, die ich kenne, die sich mit diesen Themen beschäftigen, ja, mit dieser Geschlechterverteilung. Also ich habe dazu jetzt noch nicht wirklich explizit geforscht, aber die, ähm, (..) die nehmen das schon an, dass das so wäre. #00:36:01-3#

I: #00:36:04-3# (...) hm (fragend) (..) Fallen Ihnen noch weitere Gruppen ein, die davon/ also vielleicht auch Berufsgruppen, die davon besonders profitieren könnten? #00:36:10-8#

B: #00:36:16-6# (.....) Also. (...) Tue mich mal ein bisschen schwer mit diesen (.) Pauschalaussagen, muss ich gestehen, ja weil/. Also wir haben gesehen, dass es gerade so im Wissensbereich leichter geht, Prozesse so umzuorganisieren, dass man sie auch an vier Tagen pro Woche erledigen kann. Insofern sind das wahrscheinlich und/ und kleinere Teams ja, dass wahrscheinlich die Gruppen, wo es erstmal leichter geht als in großen/ (.) großen Konzernen, die auch viel zum Beispiel Fertigung und Produktion (.) haben. Ja, also das sind dann Berufsgruppen, wo es leichter geht. Also ob die dann mehr davon profitieren? Also von der Belastung her würden sicherlich Personen mehr profitieren, die sehr hoch belastet sind im Job und dann eben durch die Arbeitszeitverkürzung eine Entlastung erfahren. Also eigentlich genau die Schichtarbeitenden und ähm die Personen mit einer hohen Arbeitslast. Ja, wie in der Pflege zum Beispiel. Oder in der Pflege arbeiten ja viele überhaupt nur schon Teilzeit, ja, weil sie es sonst nicht schaffen. Also (.) ähm, (.) ja, dass also/ wenn man das wirklich so umsetzen könnte, ja, mit kürzeren Arbeitszeiten, dann würden sicherlich die Personen, die sonst aufgrund von einer hohen Arbeitslast oder von sozial und biologisch ungünstigen Arbeitszeiten wie Nacht- und Schichtarbeit davon eben noch am meisten profitieren. Ja. #00:37:31-0#

I: #00:37:35-7# hm (bejahend) (.....) Also könnte man das jetzt in Bezug zur letzten Frage so sagen, dass vielleicht auch die Gruppen, wo es schwer umzusetzen ist, eigentlich besonders davon profitieren, weil Sie eben da gemeint haben mit Tätigkeit rund um die Uhr im Gesundheitsbereich. #00:37:45-4#

B: #00:37:45-6# Ja, ja, ja. Ja, genau. Also ja, hm (bejahend). (lacht) #00:37:47-2#

I: #00:37:51-8# (.....) Dankeschön. Ja, und um das jetzt noch mal/ weil wir haben jetzt eben von der Vier-Tage-Woche grundsätzlich schon mit 32 Stunden gesprochen. Halten Sie eben generell eine Verkürzung der Arbeitszeit für notwendig für die Arbeitnehmer:innen? #00:38:05-7#

B: #00:38:08-2# (...) Für notwendig? (.) Also aus welchen Gründen meinen Sie notwendig?
#00:38:13-2#

I: #00:38:16-0# (...) hm (fragend) (..) Ich möchte Sie da so wenig wie möglich (B lacht)
beeinflussen, jetzt in irgendeine Richtung, zu lenken. Können Sie sich Gründe vorstellen, aus
denen es notwendig wäre? #00:38:27-7#

B: #00:38:29-0# (.) Also ich würde mal sagen, am ehesten bei wirklich den Gruppen, die hoch
belastet sind. Ja da/ (.) Also/ (.) Was heißt notwendig? Also ich/ ich bin ja/ ich bin ja jetzt
nicht politisch irgendwie unterwegs, dass ich jetzt von der Arbeitgeber- oder der
Gewerkschaftsseite da irgendwie argumentieren müsste, sondern (.) ich bin ja eher aus
dieser wissenschaftlichen Ecke kommend. Ähm, ich sage ja, die Evidenz spricht dafür, dass es
den Leuten bei kürzeren Arbeitszeiten besser geht. (.) Ähm. (.) Ja, aber es gibt so viele
Umsetzungshürden und es wird nicht für alle gehen, dass ich jetzt eigentlich ähm nicht sagen
kann, das wäre notwendig, weil das wäre eine Illusion aus meiner Sicht, ja dass das passieren
kann. #00:39:09-7#

I: #00:39:11-2# (.) Vielleicht ähm kann man es so formulieren aus gesundheitlicher oder
psychischer (.) Perspektive? #00:39:18-2#

B: #00:39:18-6# Nein. Also ich glaube also/ (.) Ich glaube, dass/ dass es gut wäre zu schauen,
wo man eben hohe Belastungen durch kürzere Arbeitszeiten abfedern kann. Dass das/ dass
das in bestimmten Bereichen sicherlich sehr positive Wirkungen haben kann. (..) Ähm, aber
wenn Sie jetzt hingehen und die Leute fragen, die in den Bereichen arbeiten. Ich habe
ständig Workshops, wo Leute sitzen und sagen: "Ich möchte gerne mehr Nachtschichten
machen. Ich möchte gern mehr zwölf-Stunden-Dienste arbeiten. Ich möchte so viele
Überstunden wie möglich machen", weil die brauchen das Geld. Ja und ähm was ist da? Also
man kann sagen, gut, also wir können ihnen sagen, sie tun ihrer Gesundheit damit jetzt

keinen Gefallen. Ja, aber Leute rauchen auch, obwohl sie wissen, dass es nicht gesund ist. Und also, das ist dann irgendwie/ (.) Also auch, finde ich zum Stück weit natürlich den einzelnen noch zu überlassen, ja, was sie ähm möchten. Und ich finde Wahlmöglichkeiten anzubieten, ja, also das finde ich so einen guten Kompromiss, dass man sagt okay, wir bieten für Leute, die gerne weniger arbeiten wollen, ein Modell an und wir bieten ein Modell an für Leute, die gerne Vollzeit arbeiten möchten, zum Beispiel. Ja, also das sind so aus meiner Sicht ähm praxistauglichere Formulierungen, ja, als zu sagen jetzt, wir müssen jetzt alle auf die Vier-Tage-Woche. Das halte ich für nicht zielführend, weil ein System für alle, das hat noch nie funktioniert. Es gibt auch nicht den einen Schichtplan, der für alle Betriebe gut ist. Und (.) genauso wenig denke ich, dass die Vier-Tage-Woche ein Modell ist, die jetzt für alle (.) funktionieren muss. #00:40:40-7#

I: #00:40:42-3# hm (bejahend) (..) Aber könnte man nicht grundsätzlich auch sagen, es gibt bereits die Möglichkeit, also die Wahlmöglichkeit? #00:40:47-4#

B: #00:40:48-3# (.) Ja, zu Teilzeit, also gibt es ja gesetzlich, ähm theoretisch zumindest (lacht), gibt es ja gesetzlich die Möglichkeit, in Teilzeit zu gehen. Ja, bloß ob das an vier Tagen ist? Also da wird es (.) nicht überall möglich sein. Ja. (..) Und klar. Also weniger arbeiten bei weniger Lohn, das steht ja vielen offen. (..) Ähm, wollen, dann bloß die wenigsten. (lacht) #00:41:10-3#

I: #00:41:13-9# (...) Ja, und eben bisher haben wir hauptsächlich über die Vier-Tage-Woche mit einer Arbeitszeitverkürzung gesprochen. (.) Und Sie haben es schon mal angeschnitten. Deswegen möchte ich Sie noch mal fragen, was spricht aus Ihrer Sicht gegen eine komprimierte Vier-Tage-Woche? #00:41:27-9#

B: #00:41:28-4# Ja, es ist hauptsächlich die Arbeitsbelastung an den langen Tagen. Also wir wissen aus der Unfallforschung, dass ab der achten oder neunten Stunde das Unfallrisiko exponentiell steigt, ähm die Produktivität sinkt und das wirkt sich auch sehr negativ auf den

Schlaf aus. Ja, weil bei kurzen Ruhezeiten, die dann ja dazwischen liegen, ähm, (.) schafft man eben nicht mehr, seine sieben bis acht Stunden pro Nacht zu schlafen. Und ja, das ist einfach/ (.) Also (..) in den allermeisten Fällen dürfte das ziemlich ungesund sein, so zu arbeiten. (.) Und dann ist eben dieser zusätzliche freie Tag auch nicht wirklich förderlich. Also es hilft dann schon, diese zusätzliche Belastung an dem Tag dann wieder abzubauen. Aber dann hat man letztendlich/ also den braucht man dann wirklich diesen fünften Tag, ähm um erstmal die anderen vier Tage wieder auszugleichen und dann hat man im Prinzip auch wieder ein normales Wochenende. Also das ist so ein bisschen ein Nullsummenspiel und es gibt auch einige Studien, die das zeigen, die sich so komprimierte Arbeitswochen angeschaut haben, dass das besonders bei (.) Schichten, die dann jenseits der zehn Stunden liegen, am Tag, besonders nachteilig wird. Man hat auch ähm betrieblich gesehen auch weniger Flexibilität, weil die Leute können dann einfach kaum noch Überstunden machen, wenn doch mal mehr los ist am Tag. Also dann noch länger zu bleiben als diese zehn Stunden zum Beispiel ist dann wirklich schwierig. #00:42:47-9#

I: #00:42:50-2# (..) hm (fragend) Gibt es auch Argumente aus Ihrer Sicht, die dafürsprechen könnten? #00:42:54-1#

B: #00:42:55-4# (.) Und aus meiner Sicht nicht, nein. (..) Das hat auch/ Es hat auch wirklich in den Betrieben, die ich kenne, schlecht funktioniert, die das versucht haben, also das/ (.) Wir haben ein paar Unternehmen/, also sonst aus der BRANCHE, die das versucht haben, als jetzt so dieser Hype losging mit der Vier-Tage-Woche. Zu sagen "Ja, wir/ das machen wir jetzt auch und wir wollen attraktiv sein und bei uns kann man jetzt auch eine Vier-Tage-Woche machen", aber die wollten eben die Vollzeit beibehalten. (.) Und die Leute, die da dann gearbeitet haben, die haben nach schon wenigen Monaten gesagt, das halten sie nicht aus, weil die hatten vorher halt schon einen Riesenstress (in Wahrheit?) und Arbeits/ hohe Arbeitslast (.) ähm und das Ganze jetzt noch am noch längeren Tag (.) ähm abzuleisten, das haben die einfach nicht geschafft und die haben es auch wieder aufgegeben dann.

#00:43:39-9#

I: #00:43:42-6# hm (bejahend) (...) Können Sie mir vielleicht noch ein bisschen erzählen, was Sie sonst noch so bei denen beobachtet haben? #00:43:46-6#

B: #00:43:48-3# (..) Also. (..) Naja, es kann auch schwierig sein mit ähm Lehrlingen zum Beispiel. Die dürfen nämlich nicht so lange arbeiten am Tag. (..) Ja, das und dann ähm besteht eine gewisse Desynchronisierung zwischen den Lehrlingen und ihren Ausbildern. Dann haben die vielleicht unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und sehen sich gar nicht so viel. (..) Das ist noch so ein weiterer Punkt. Ähm. Im Schichtdienst geht sowieso auch alles wieder nicht, (lacht) weil wenn Sie drei Schichten haben, ja Früh, Spät und Nacht. Die können Sie nicht auf zehn Stunden ausdehnen. Dann haben Sie einen Riesenüberlapp, ja, zwischen den Schichten (..) ähm, den Sie wahrscheinlich gar nicht brauchen. Dann stehen da auf einmal statt zehn Leute 20 Leute sich auf den Füßen rum und (..) ja, können Sie gar nicht einsetzen als Betrieb. (..) Das ist auch noch so ein Thema. (..) hm (fragend) (...) Ja, ich meine, in manchen Bereichen kann es vielleicht auch gehen, aber also da muss schon die Arbeitslast sehr niedrig sein. Ja oder es müssen immer wieder Phasen sein, wo einfach eine Bereitschaft besteht oder wo nicht wirklich viel zu tun ist. Also es gibt ja/ gibt ja schon manche ausgewählte Berufe, die schon immer in langen Schichten gearbeitet haben. Ja, also wie Nachtwächter oder sowas in der Richtung, ja? (..) Ähm, (..) ja, (..) aber ist jetzt mal die Minderheit, würde ich sagen. #00:45:01-0#

I: #00:45:04-9# (....) Aber so auf individueller Ebene eben in diesem BRANCHE-betrieb (..) würde mich noch interessieren, was Sie bei den Personen sonst noch so gemerkt haben? #00:45:13-9#

B: #00:45:14-0# Nein, da habe ich jetzt keine weiteren Einblicke, leider. #00:45:16-4#

I: #00:45:16-4# Okay. #00:45:16-8#

B: #00:45:16-8# Das war nur ein Projekt von meiner Kollegin, die ähm (.) da auch keine Evaluierung gemacht hat, sondern die hat einfach denen was/ einen Plan gerechnet, wie es gehen würde, weil die das unbedingt so wollten. Dann haben sie es halt ausprobiert und hinterher kam die Rückmeldung "Nein, also machen wir jetzt doch nicht so", also das/ und das waren so die die Punkte, die Belastung. Ja, die Arbeitsbelastung war zu hoch an diesen langen Tagen und das eben mit den Lehrlingen. Das war ein Problem, das/. (.) Aber da habe ich jetzt keine Interviews oder Befragung oder irgendwas durchgeführt. Das haben wir nur in diesem UNTERNEHMEN gemacht. Und die hatten eine (.) ähm 36-Stunden-Woche mit neun Stunden pro Tag. Das war aber fast genauso wie vorher, weil die hatten vorher/ Also da gibt es so einen WORT/ Gibt es so (.) eh schon Modelle, wo die immer abwechselnd vier und fünf Tage pro Woche arbeiten. Immer eine Woche vier Tage, eine Woche fünf Tage. (..) Ähm und die haben dann auf eine reine Vier-Tage-Woche umgestellt und machen halt freitags nix. Alle. Also das/ (.) Das ging da relativ easy. Ja, das war so ein Mittelding. Also die haben dann schon ein bisschen reduziert auf 36 statt irgendwie 38-einhalb Stunden, ähm. (..) Ja, haben wir aber noch die Pausen ein bisschen umgestellt und letztendlich (.) fühlte sich das nicht sehr anders an als vorher. Für die Beschäftigten. #00:46:28-3#

I: #00:46:29-6# (.) Verstehe. (.) Mir ist jetzt nämlich auch gerade irgendwie so eingefallen. Ist es nicht in (.) also gerade in BRANCHE- oder wenn jetzt auch an die BRANCHE denkt oft so, dass die Leute generell zehn Stunden irgendwie am Tag arbeiten und dann einfach viel Überstunden haben und das von dem her vielleicht schon positive Auswirkungen haben könnte? Wenn ein Tag wegfällt. #00:46:48-6#

B: #00:46:50-1# Ja, dann/ dann fallen ja die Überstunden weg. (unv., lacht) Na, das dürfen Sie dann den Leuten aber nicht erzählen. Dann werden die sauer. Die brauchen das Geld. (lacht) Das machen die ja meistens nicht, weil es so viel Spaß macht. (.) Und ach so, ja eine lustige Sache haben wir auch noch gehabt. Ähm, dass wird/ also die Vermutung zumindest geäußert wurde, dass die Leute sich dann für den fünften Tag noch, ähm, dass die noch ein bisschen dem Nachbarn helfen gehen. Ja, also pfuschen. (..) Also das Risiko von Nebenjobs steigt dann halt auch noch, wenn man noch einen zusätzlichen freien Tag hat. (lacht) Ja. #00:47:24-0#

I: #00:47:25-5# Ja. (.) Danke auf jeden Fall schon mal! Das waren einige spannende Punkte. (.) Können Sie mir vielleicht noch beschreiben, wie die Einführung der Vier-Tage-Woche gelingen könnte aus Ihrer Sicht? #00:47:36-3#

B: #00:47:37-4# (.) Äh, ja. Also, (.) ähm, jetzt aus unseren Projekten, (.) ähm da haben wir eigentlich so ein paar, (.) ja paar Punkte identifizieren können, die das Ganze (.) besser umsetzbar macht. Also einmal ist es erstmal eine gute Analyse der Geschäftsprozesse. (.) Ähm zu schauen, "Also passt das überhaupt zu unserem Geschäftsmodell? (.) Ähm, können wir irgendwas umorganisieren? Können wir mehr Personal einstellen oder können wir zum Beispiel so Betriebszeiten oder Servicezeiten verändern? (.) Das heißt, können wir eigentlich diese (.) wöchentliche Arbeit halt wirklich verkürzen? (.) Ähm, und können wir wirklich einen Tag lang zum Beispiel (.) frei machen, zusperren? Ähm, oder müssen wir ein versetztes Modell dann (..) haben und passt das überhaupt zu uns? (.) Ähm, was für finanzielle Auswirkungen hat das? Gibt es irgendwelche Kundenbedürfnisse?" Ja, also das heißt wirklich, die Geschäftsprozesse und das Geschäftsmodell wirklich gut anzuschauen, ob das passt. Und ob es auch zum Tarifvertrag und Kollektivvertrag passt und so weiter, weil manche/ manche/ bei manchen geht das eh gar nicht momentan. (..) Ähm, genau dann (.) ist so rechnerisch abzuwägen natürlich, ja, (.) wie macht man das mit der Verteilung? Welche Wochenarbeitszeit, welche Tagesarbeitszeit (.) ähm können wir ermöglichen? Ähm. (..) Können wir überhaupt die Dienste so lang machen oder ist es von der Arbeitsbelastung her nicht vertretbar? Ähm (.) Und grundsätzlich ist es so unterstützend, dass wenn Teams sowieso schon relativ eigenständig in der Arbeitsgestaltung, in der Zeitgestaltung sind, ja, dass es dann (.) leichter ist ähm (.) oder wenn nicht so viele zeitkritisch zu erledigende Tätigkeiten bestehen. Ja, also so Tätigkeiten, die unbedingt zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt werden müssen, sondern wenn man viele so verschiebbare Tätigkeiten/ Also ich sag mal (.) im Callcenter, (.) ja, da gibt es ein Anrufaufkommen, was typisch so Tagesprofile aufweist, dass am Vormittag und dann/ also am Morgen und dann noch mal mittags und dann nochmal Feierabend/ nach Feierabend dann besonders viele Leute zum Beispiel beim Telefonanbieter anrufen. Ja, und das sind einfach/ das ist einfach das Kundenaufkommen. Ja, das kann man dann schlecht steuern. Da braucht man einfach mehr Leute dann zu der Zeit.

Und lässt sich das eben jetzt in einer Vier-Tage-Woche vereinbaren, ja, oder nicht? (.) Ähm, ähm, genau. Und das wäre jetzt so ein Beispiel, dass es eben schwer (.) selbststeuerbar ist, ja und das eher hinderlich ist. (.) Ähm bei so Wissensarbeit ist das dann oft leichter, ja, sich das einzuteilen, wann man was macht und ob man das jetzt am Freitag macht oder an einem anderen Tag, ist da vielleicht nicht so entscheidend. Ja. (.) Ähm. (.) Kleinere Teams sind da auch oft erstmal leichter, um was auszuprobieren. (.) Ähm, das/ (...) Für so große Gruppen, da muss man dann wirklich sehr viel umorganisieren oft. (..) Ähm ja. (.) Mit Arbeitszeitverkürzung ist es sicherlich organisatorisch (.) oft ein bisschen leichter, ja. Also manchmal gibt es eben auch solche Mittelwege wie das, was ich gerade genannt habe aus der BRANCHE, wo man die Arbeitszeit nicht so stark verkürzt, aber den Tag auch nicht so lang macht, dass es jetzt unglaublich belastend ist. (..) Ähm, da vielleicht schon eher so ein Win-win, ja, aus einer leichten Produktivitätssteigerung oder eben nicht so eine, so eine hohe Mehrbelastung, dass dieser freie Tag dann so (.) ähm zur Erholung genutzt werden muss. (.) Genau. (.) Bei so stark verketteten und arbeitsteiligen Prozessen ist es halt wirklich schwierig und beim Schichtdienst und (.) ähm, (.) ja, wenn man halt kein/ (..) kein gutes (.) ähm Betriebskonzept entwickelt dafür. Ja. #00:51:22-6#

I: #00:51:26-9# (...) Also was, was ich so mitgenommen habe, sind jetzt Möglichkeiten zur Umorganisation im Unternehmen wichtig. Ähm, was haben Sie da so für Möglichkeiten bisher beobachten können? #00:51:37-4#

B: #00:51:38-3# (.) Also das eine ist mal, ähm dass man schaut. Kann man vielleicht manche Tätigkeiten überhaupt weglassen, die sehr viel Zeit benötigen? Also da kann man (.) zum Beispiel so Zeitfresser analysieren. Ja, dass man sagt okay, also wir stellen fest, wir sitzen sehr viel in Meetings, die nicht sehr produktiv sind. Kann man die vielleicht effizienter gestalten? Ja, oder (.) gibt es bestimmte Tätigkeiten, die man auch durch eine Software automatisiert erledigen kann? (.) Die vorher noch jemand manuell erledigt hat. Ja, so in dieser Richtung, dass man sagt, durch zum Beispiel Digitalisierung kann man (.) Sachen einfacher machen ähm oder sogar ersetzen, ja? Ähm, (.) also dass man den Arbeitsumfang (.) verringert dadurch, ja, das (.) kann natürlich helfen. Ähm (...) hm (fragend). Was soll man noch? (..) Naja, so individuelle Sachen spielen schon auch mit rein. Also ich kenne zum

Beispiel ein Unternehmen, die haben eine 30 Stunden Woche eingeführt und die haben gesagt okay, dafür aber jetzt während der Arbeitszeit keine privaten Handys mehr. (.) Ähm (unv.) okay, ja, dafür fallen dann diese ganzen kleinen Mini-Pausen weg, wo man mal eben die Nachrichten checkt oder so und dann ist man halt noch mal produktiver während der Arbeit. Ja, wir fokussieren uns jetzt diese sechs Stunden am Tag wirklich nur auf die Arbeit. (lacht) Ähm, so was zum Beispiel. Oder wirklich konsequent ausstempeln, auch zum Rauchen oder so. Ja, dass man wirklich sagt, wir nutzen jetzt wirklich die Arbeitszeit (.) nur zum Arbeiten. (.) und lassen wir diese Nebentätigkeiten weg (lacht) (...) Ähm, genau. Ja, so in die Richtung. #00:53:12-9#

I: #00:53:14-4# (..) Ich (..) finde das auch noch mal besonders interessant, weil sie gesagt haben, eben mit diesen Minipausen und ähm sowas, sehen Sie da noch weitere Auswirkungen davon, wenn man da so am individuellen Verhalten eben schraubt, indem diese Pausen wegfallen? #00:53:27-9#

B: #00:53:28-7# (..) Ja, also es/ ich sehe es nicht ganz unkritisch. Ja, weil also einerseits sind so kurze Pausen ja auch wichtig (..) ähm zwischendurch, also gerade bei anstrengenden Tätigkeiten und auch, also man muss schon, glaube ich, schauen, dass das Soziale nicht leidet dann im Betrieb. Ja, weil das hat ja auch eine wichtige soziale Funktion, das Arbeiten und dass man dann mit den Kolleginnen und Kollegen mal doch/ vielleicht mal einen Kaffee trinkt oder eine rauchen geht oder so. Ja, das/ ähm, wenn man das jetzt komplett unterbindet, dann kann das auch sich, glaube ich, negativ auf die/ auf das Betriebsklima oder den Teamzusammenhalt auswirken. Ja. #00:54:01-9#

I: #00:54:06-4# (.....) Ja, also vielen Dank auf jeden Fall für all Ihre Antworten. (..) Ich wäre dann mit meinen Fragen soweit am Ende. Wird auf jeden Fall sehr hilfreich sein für mich. Und ähm gibt es sonst noch irgendwas aus Ihrer Sicht, was Sie hinzufügen möchten oder irgendwas, was Sie vielleicht, Sie denken, das habe ich jetzt übersehen? #00:54:24-9#

B: #00:54:26-3# (.) Nein, ich glaube, (..) ähm habe jetzt erstmal keine weiteren (.) Punkte, die ich jetzt noch unbedingt anmerken würde. #00:54:33-6#