

Sie sind hier: [Start](#) » [Lokal + Regional](#) » [Viertagewoche: Warum das funktionieren kann](#)

Viertagewoche: Warum das funktionieren kann

Montag, 7. Juni 2021 in [Lokal + Regional](#)



Die Werbefirma „naturblau+++“ aus Orsingen-Nenzingen hat im August letzten Jahres die Viertagewoche eingeführt und gibt ihren Mitarbeitenden seither den Freitag frei. Das ist recht werbewirksam und coronakompatibel, allerdings auch nichts Neues. Dafür bringt die Idee der „Werteagentur“ (Eigenbezeichnung) handfeste Vorteile, die sich einige Betriebe und Unternehmen nicht nur in der Region zum Vorbild nehmen könnten. Denn das turbokapitalistische Höher-Schneller-Weiter ist keineswegs die einzige Art der Unternehmungsführung.

Die Leute von naturblau berichten von einiger Furore, als sie bekanntmachten, dass ab 1. August 2020 jeder Freitag ab sofort frei wäre – und das bei gleichem Gehalt. Denn die Idee der Viertagewoche passt nicht nur zum Image der auf Öko getrimmten Werbe- und Medienagentur. Sie trifft auch sehr zeitgemäß einen Nerv. Denn viele Arbeitnehmer:innen träumen von einem zusätzlichen freien Tag in der Woche. Diese Idee fußt aber nicht nur auf reiner Faulheit – wie man aus Perspektive der More-Is-More-Mentalität im neoliberalen Zeitalter meinen möchte.

Denn die Idee der Viertagewoche ist an sich nicht einmal neu. So war der Autobauer Henry Ford ein

vehementen Vertreter dieser Arbeitsform, weil er der Meinung war, die Leute würden den freien Tag für zusätzlichen Konsum – unter anderem dem seiner Autos – nutzen. Das soll nicht die teils übel rassistischen und antisemitischen Denkweisen des Unternehmers schönreden, zeigt aber eben, dass die Idee der Viertagewoche nicht nur ein Hirngespinnst motivationsloser Lohnabhängiger ist, sondern auch betriebswirtschaftlichen Kalkulationen entspringen kann. Dennoch treibt die Idee den meisten Vorgesetzten und Betriebsverantwortlichen Sorgenfalten auf die Stirn, denn die Forderungen nach einer verkürzten Arbeitswoche gehen für gewöhnlich nicht mit einem angepassten Lohn einher.

Anzeige



Trotzdem zeigen Studien, dass Beschäftigte durch die kondensierte Arbeitszeit nicht gestresster sind. Vielmehr wird mit der verbliebenen Arbeitswoche deutlich effizienter umgegangen. Inhaltsleere Meetings werden eingedampft und aufgeblähte Workflows im Rahmen der Umstrukturierung verkürzt. Dabei ist das Vertrauen der Vorgesetzten für die Beschäftigten besonders wichtig. Denn verstärkte Kontrollen von Arbeit und Arbeitszeit werden von ihnen für gewöhnlich nicht nur wenig wertgeschätzt. Sie tragen auch zu einer schlechteren Arbeitsmoral bei.^[1]

Dieses Phänomen gilt nicht nur für Hippie-Startups, sondern auch für etablierte Großkonzerne: sogar Unilever und Microsoft hantieren mit der Idee herum. Und auch hier entspringt die Idee nicht der bedingungslosen Nächstenliebe. Die 32-Stunden-Woche geht für gewöhnlich mit einer höheren Zufriedenheit der Beschäftigten (und damit „besserer“ Arbeitsmoral“), aber auch mit deren verbesserter physischer und psychischer Gesundheit einher. Und die resultiert in weniger Krankheitstagen, was wiederum den Unternehmen zum Vorteil gereicht.

Auch naturblau berichtet von gesteigerter Effizienz, weniger ausgeprägter Aufstiegsitis und deutlicherer Motivation zum Arbeiten nach dem „langen Wochenende“. Betriebe würden dadurch attraktiver und die Fluktuation an Beschäftigten geringer.

Denn die in manchen Betrieben geforderte „permanente Präsenz“ in Form von ständiger Erreichbarkeit, Büroarbeit abends und am Wochenende macht Unternehmen unattraktiv und schlaucht ihre Beschäftigten – bis an den Punkt, an dem sie ihre Arbeit nicht mehr ordentlich machen können. Und dieser Verschleiß an Personal ist nicht nur unmenschlich. Er ist auch betriebswirtschaftlich außerordentlich ineffizient. Mal abgesehen davon, dass die Mentalität von wegen „wir leben, um zu arbeiten“ an und für sich gar nicht mal so gesund ist. Für keine:n der Beteiligten.

Es wird Zeit, über die Arbeitswoche, die in den 1960ern als ideologische Konstante festgefräst wurde, noch einmal neu nachzudenken. Gerade in einer Zeit, in der viele Menschen in ihrem täglichen Tun Sinnhaftigkeit und Mehrwert suchen und finden wollen, ist es eigentlich unabdingbar, die 40-Stunden-Woche auf den Prüfstand zu stellen. Natürlich macht die Idee in dieser Form nicht für jedes Unternehmen Sinn. Viele Berufe bauen auf die persönliche Anwesenheit von Beschäftigten.

Auch bei naturblau schreien die Verantwortlichen nicht nach der dogmatischen 1:1-Umsetzung ihres Konzepts. Dazu sind die Arbeitsbranchen dann wohl doch zu verschieden, oh Wunder. Die Agentur möchte aber einen Dialog anzetteln, noch einmal neu über Arbeitszeiten und die Notwendigkeit von

permanenter Präsenz und dem Absitzen der Arbeitszeit im Büro zu diskutieren. Denn die steigenden psychischen Belastungen und Krankheiten von Arbeitenden und die vom neoliberalen Wirtschaften arg gebeutelte Erde hätte es bitter nötig.

MM/jh (Bild pexels/Mat Brown)

[1] <https://www.derstandard.de/story/2000125616439/vier-tage-arbeit-drei-tage-frei-ist-die-zeit-reif> [3.6.2021]



Ein Kommentar

Mario Peters Montag, 7. Juni 2021 um 08:27

Henry Ford hat die 5-Tage-Woche propagiert – davor waren es 6 Tage oder 7 Tage je nach Betrieb. Nicht die 4-Tage-Woche.

Kommentar hinterlassen

Name *

Email *

Webseite