

Podcast „Ganz sicher“

## Vier-Tage-Woche: Zwischen Chance und Risiko

### **Kai Rosenberg**

Also von den Bewerbungen her haben wir da schon mehr Bewerbungen jetzt bekommen durch die Vier-Tage-Woche. Wir sind sogar so weit gegangen, dass wir dann bei uns am Haus ein großes Plakat aufgehängt haben, ungefähr 1,20 Meter breit, 4 Meter hoch. Da ist dann ein schöner Spruch drauf: „Freitagmorgens halb zehn in Kelkheim. Arbeitest du noch oder chillst du schon? Gute Elektriker haben die Vier-Tage-Woche.“

### **Intro**

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

### **Katrin Degenhardt**

Erfolg lässt sich nicht erzwingen, aber man kann viel dafür tun. Über Kommunikation, Führung, sicheres und gesundes Arbeiten und Motivation der Beschäftigten. Im Podcast der BG ETEM kommen Themen aus der betrieblichen Praxis vors Mikrofon. Mein Name ist Katrin Degenhardt. Herzlich willkommen!

Die Debatte um die Vier-Tage-Woche nimmt auch hierzulande an Fahrt auf. Dahinter steckt der Wunsch vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach mehr Freizeit. Insbesondere der jüngeren Generation ist es wichtig, neben der Arbeit noch Zeit und Energie für Hobbys, Familie, Ehrenamt oder anderes zu haben. Ein anderer Grund ist der Fachkräftemangel. Im Wettbewerb um junge Talente und gestandene Fachkräfte haben Betriebe die Nase vorn, wenn sie auf die veränderten Ansprüche reagieren. Und so bieten mittlerweile immer mehr Unternehmen Arbeitszeitmodelle an, bei denen die Arbeitswoche nicht mehr fünf, sondern vier Tage hat. Darunter sind auch viele Handwerksunternehmen. Doch was bedeutet das für den Arbeitsschutz?

Dazu unterhalte ich mich jetzt mit Dr. Nils Backhaus von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, kurz BAuA genannt. Unter anderem ist er Leiter des Projekts „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“. Er hat sich umfassend mit Arbeitszeitmodellen und ihren Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten auseinandergesetzt und natürlich auch die Vier-Tage-Woche unter die Lupe genommen. Herzlich willkommen, Herr Backhaus.

### **Dr. Nils Backhaus**

Hallo!

## **Katrin Degenhardt**

Und dann spreche ich mit einem Mann aus der Praxis. Er ist uns ins Studio zugeschaltet. Ich begrüße ganz herzlich Kai Rosenberg. Er ist Geschäftsführer von Dörflinger Elektrotechnik. Sein Betrieb aus Kelkheim im Taunus hat Anfang des Jahres 2023 die Vier-Tage-Woche eingeführt – zunächst probeweise. Und über seine Erfahrungen wird er uns berichten. Herzlich willkommen, Herr Rosenberg.

## **Kai Rosenberg**

Ebenfalls hallo.

## **Katrin Degenhardt**

Herr Backhaus, meine erste Frage geht an Sie. Die Vier-Tage-Woche ist ja schon länger in der Diskussion. Viele Unternehmen haben sie eingeführt oder probieren sie aus. Welche Konsequenzen hat das denn ganz allgemein Ihrer Meinung nach für die Arbeitswelt?

## **Dr. Nils Backhaus**

Ich glaube, es spiegelt ganz gut die Veränderung in der Arbeitswelt wider. Wir haben ja in der Vergangenheit schon gesehen, dass es von der Sechs- auf die Fünf-Tage-Woche gegangen ist, dass die Arbeitszeit verkürzt wurde. Der Acht-Stunden-Tag ist jetzt mehr als 100 Jahre alt und die Frage ist, wie geht es weiter? Wann kommt die nächste Verkürzung? Wann kommt die nächste Veränderung der Arbeitszeit? Und wenn wir uns die Wünsche der Beschäftigten ansehen, dann sehen wir schon auch eine Zunahme da bei allen Altersgruppen hinsichtlich des Wunsches danach, Arbeit und Privatleben zu trennen, mehr Freizeit zu haben. Und das trifft natürlich auf die Vier-Tage-Woche enorm zu. Und das ist natürlich auch der Grund, warum die Vier-Tage-Woche so einen großen Zuspruch hat.

## **Katrin Degenhardt**

Dann wollen wir uns doch mal anhören, wie das Ganze in der Praxis aussieht. Und dazu komme ich jetzt zu Ihnen, Herr Rosenberg, stellen Sie uns doch zunächst einmal bitte kurz Ihren Betrieb vor.

## **Kai Rosenberg**

Also mein Betrieb ist die Firma Dörflinger Elektrotechnik. Wir sitzen in Kelkheim im Taunus, also mitten im Rhein-Main-Gebiet, sind ein Betrieb mit 32 Mitarbeitern. Wir haben eine Service Abteilung, wir haben eine Projekt Abteilung, wir haben eine Sicherheitstechnik und auch ein Büroteam und ebenso eine Planungsabteilung.

### **Katrin Degenhardt**

Bei Ihnen gibt es jetzt seit Anfang des Jahres die Vier-Tage-Woche. Warum eigentlich? Gab es da einen Anlass?

### **Kai Rosenberg**

Also wir haben uns im letzten Jahr überlegt, wie können wir attraktiver für Mitarbeiter werden? Weil wir auf der Suche nach Mitarbeitern sind und haben gesagt, wir müssen uns irgendwas ausdenken oder irgendwas machen, damit wir einfach an Attraktivität gewinnen. Wir hatten schon immer die 37-Stunden-Woche. Wir waren nie bei 40 Stunden. Deswegen ist es uns auch relativ leichtgefallen. Wir haben dann die 37 Stunden auf vier Tage aufgeteilt, sodass wir dann Montag bis Donnerstag 9 ¼ Stunden pro Tag arbeiten bei gleichem Lohn. Also wir haben auch keine Lohnreduzierung oder irgendwas gemacht in der Richtung.

### **Katrin Degenhardt**

Also am Freitag findet bei Ihnen gar nichts statt?

### **Kai Rosenberg**

Ich sage mal, die Jungs, die draußen sind, die arbeiten vier Tage. Hier im Büro haben wir es schon so gelöst, dass am Freitag immer jemand da ist. Das heißt, auch das Büro hat die Vier-Tage-Woche. Es ist so gelöst, dass halt im Büro teilweise am Montag Personen frei haben, dafür am Freitag kommen. Sodass aber auch gewährleistet ist, dass wir fünf Tage erreichbar sind bei vier Tagen Arbeit auch fürs Büro.

### **Katrin Degenhardt**

Wie war die Resonanz der Beschäftigten, als sie sich dazu entschlossen haben?

### **Kai Rosenberg**

Also wir haben im Vorfeld, ich sage mal im Dezember letzten Jahres, die Mitarbeiter gefragt, haben uns mit denen drüber unterhalten, wie wir uns das vorstellen, was unserer Meinung nach Vorteile sind. Und alle Mitarbeiter haben dann mit, ich sage mal, ein bisschen Bedenkzeit gesagt: Ja, das hört sich gut an, das gehen wir mit und wir wollen es probieren. Und haben dann mit den einzelnen Abteilungen nach und nach angefangen. Im Januar haben wir dann zwei Abteilungen umgestellt und im April kam die letzte Abteilung dazu, die dann auch die Vier-Tage-Woche eingeführt hat.

## **Katrin Degenhart**

Kann man vielleicht auch sagen, dass es Branchen gibt, die eher geeignet sind für so verkürzte Arbeitszeitmodelle und andere vielleicht weniger? Herr Backhaus.

## **Dr. Nils Backhaus**

Ja, ich glaube, es kommt ganz stark auf den Betrieb an und auf die Beschäftigten, auf die Branche, auf die Tätigkeiten, die da ausgeübt werden in dem Betrieb, weil das lässt sich natürlich nicht eins zu eins auf jeden Betrieb umstülpen, überstülpen, dieses Arbeitszeitmodell einer Vier-Tage-Woche. Also erfahrungsgemäß ist es in der Wissensarbeit einfacher – theoretisch, weil da einfach die Tätigkeiten flexibel schon von zu Hause ausgeübt werden können, weil man als Beschäftigter selber über die Zeit bestimmen kann, sich die Arbeitszeiten selber einteilen kann, die Arbeitsaufgaben selber einteilen kann. Das ist einfach.

Aber es gibt auch aus der Metall- und Elektrobranche gute Beispiele, wie das funktionieren kann, wie Arbeitszeitmodelle umgestaltet werden können, teilweise sogar im Schichtbetrieb, also wie im Schichtbetrieb Arbeitszeiten auf vier Tage aufgeteilt werden können oder Arbeitszeiten verkürzt werden können. Das heißt, es ist von einer ganzen Menge an Variablen abhängig. Und es kommt natürlich darauf an, dass diese Umsetzung gut vorbereitet und gut begleitet wird. Also es klang ja eben auch in dem Praxisbeispiel schon so an, dass man sich hingesetzt hat, mit den Mitarbeitenden gesprochen hat, auch die Mitarbeitenden vielleicht daran beteiligt hat, wie man die Schichten plant. Wenn dann beispielsweise so ein vollkontinuierlicher Betrieb sichergestellt werden muss, dann ist schon wichtig, dass man auch guckt, wie kann man denn die Pläne machen, dass auch an der gesamten Zeit, an den gesamten fünf Tagen oder vielleicht auch beim vollkontinuierlichen Schichtbetrieb an sieben Tagen rund die Uhr trotzdem noch Arbeitszeit sichergestellt ist?

Und das heißt natürlich auch, ich muss mir genauer anschauen, wie viele Beschäftigte brauche ich denn überhaupt dafür? Muss ich vielleicht neues Personal anwerben? Muss ich das Personal anders belasten? Muss ich vielleicht Schichtmodelle umgestalten? Wie kann ich das nach ergonomischen Kriterien tun? Und all diese Voraussetzungen, Vorbereitungen sind glaube ich ganz wichtig, dass das Modell erfolgreich umgesetzt wird. Denn ansonsten, wenn das Modell nicht erfolgreich ist, wenn man beispielsweise Fehler macht in der Umsetzung, wenn das Personal nicht ausreicht, die Arbeitsmenge übernimmt, Überstunden überhandnehmen, dann ist es immer ein Problem. Und dann wird das Modell natürlich automatisch schlechter bewertet und dann scheitert dieses Projekt, obwohl eigentlich die Voraussetzungen vielleicht gar nicht so schlecht gewesen wären. Das ist, glaube ich, ganz wichtig, diese vorangegangene Beobachtung und vorangegangene Planung zu machen, aber auch kontinuierlich immer zu gucken, wie geht es den Beschäftigten? Wie sehen die Arbeitszeitkonten aus? Ist das alles noch im Rahmen oder läuft da irgendwas aus dem Ufer? Auch den Krankenstand anzugucken und ganz viele andere Variablen, die da sicherlich ein guter Indikator dafür sind, ob das Modell erfolgreich ist.

## **Katrin Degenhardt**

Herr Rosenberg, wie sehen Sie das?

## **Kai Rosenberg**

Also es ist definitiv so, es muss vorbereitet werden. Man kann nicht einfach starten. Die Mitarbeiter müssen mit ins Boot geholt werden. Man muss sich mit denen drüber unterhalten. Dazu kann ich nur sagen, wie gesagt, bei uns gibt es ja keine Stundenverkürzung. Wir sind ja bei den 37 Stunden geblieben. Wir haben nur einen Tag auf vier andere Tage weiter verteilt. Dadurch gab es bei uns auch keine Problematik, dass man irgendwie Überstunden oder irgendwas machen muss, weil wir ja immer noch die gleiche Arbeitsleistung haben, die wir jetzt auf vier Tage reduziert haben.

Im Gegenteil, wir sind uns alle einig, auch die Mitarbeiter, dass diese Reduzierung auf vier Tage einen riesen Vorteil bringt. Und zwar der Freitag, der bei uns ja immer nur ein halber Tag war, ist eigentlich schon fast ein verlorener Tag gewesen. Weil bis die Mitarbeiter auf der Baustelle waren, ausgeräumt haben, dann haben sie gearbeitet, drei Stunden oder ein bisschen mehr sogar. Und dann wurde ja schon wieder begonnen, an Feierabend zu denken, ans Wochenende zu denken. Da war die Effektivität nicht so gegeben, wie sie jetzt einfach durch die Vier-Tage-Woche ist, weil sie wissen, sie arbeiten ihre 9 ¼ Stunden jeden Tag plus halt eine Stunde Pause, Frühstück und Mittag und dann gehen sie heim und haben den ganzen Freitag, den ganzen Samstag und den ganzen Sonntag frei.

Und was wir auch festgestellt haben, der Krankenstand hat sich reduziert, weil einfach drei Tage Erholung da sind. Wie gesagt, bei gleicher Arbeitszeit und gleicher Arbeitsleistung in dem Sinne. Und auch der Vorteil ist auch so typische Arztbesuche, die mal, ich muss mal montags zum Arzt, mal dienstags zum Arzt. Nee, das wird jetzt alles auf Freitag gelegt. Behördengänge wird auf Freitag gelegt, so dass einfach mehr Arbeitskraft zur Verfügung steht.

## **Katrin Degenhardt**

Das hört sich ja sehr positiv an und das belastet die Mitarbeiter auch nicht, dass sie an den verfügbaren Tagen dann eine bis anderthalb Stunden mehr arbeiten?

## **Kai Rosenberg**

Wir haben junge Mitarbeiter, ich sage mal Mitte, Ende 20 und wir haben auch ältere 40- bis 50-Jährige und alle durch die Bank weg sagen, es ist positiv. Die eineinviertel Stunde, die ich jeden Tag oder diese mehr arbeiten pro Tag, das geht verfliegt wie im Fluge, sozusagen. Das kam auch in der Familie bei den ganzen Mitarbeitern immer positiv an.

## **Katrin Degenhardt**

Jetzt noch mal eine Frage an Sie, Herr Backhaus, mal so ganz allgemein. Wie viel Arbeit in Form von Stunden ist eigentlich gesund? Kann man das klar benennen?

## **Dr. Nils Backhaus**

Also das Arbeitszeitgesetz orientiert sich quasi an der Belastbarkeit von Menschen und sieht daher so einen Acht-Stunden-Tag und so eine 40-Stunden-Woche als Standard vor und gibt aber auch ausreichend Flexibilität an den vielen Stellen, was zum Beispiel die Länge der Arbeitszeit angeht. Das heißt also, da haben wir aus Arbeitsschutzsicht einen Standard des Acht-Stunden-Tages und der hat acht bis zehn Stunden und der 40-Stunden-Woche. Also wenn man das auf fünf Tage rechnet, theoretisch sind aber auch 48 Stunden möglich, wenn man sechs Tage Woche noch arbeitet. Auch das gibt es noch in manchen Berufen. Das heißt, da gibt es ein relativ breites Spektrum an Arbeitszeiten. Und wenn man jetzt guckt, was so der Durchschnitt ist in Deutschland, da muss man berücksichtigen, dass sehr viele Leute auch noch in Teilzeit arbeiten, dann ist es so ungefähr bei 38 Stunden der Bundeschnitt.

## **Katrin Degenhardt**

Es ist ja ein Unterschied, ob jetzt in einem Betrieb wie bei Herrn Rosenberg 37 Stunden gearbeitet wird oder eben 40 Stunden. Also wenn in vier statt in fünf Tagen 40 Stunden gearbeitet wird, wie sehen Sie das dann aus arbeitsmedizinischer Sicht? Steigt dann die Gefahr von stressbedingten Erkrankungen zum Beispiel oder auch von Arbeitsunfällen?

## **Dr. Nils Backhaus**

Aus der Forschung weiß man relativ gut, dass die Arbeitsunfälle nach der achten Stunde kontinuierlich ansteigen. Also erst moderat, aber dann spätestens ab der zehnten Stunde steigen sie tatsächlich exponentiell an, sodass man nach zwölf Stunden beispielsweise ein dreifaches Unfallrisiko im Vergleich zur achten Stunde hat. Das heißt, da gibt es wirklich einen massiven Anstieg. Und auch, was die Belastungen angeht, sind zehn Stunden natürlich deutlich schwerwiegender als beispielsweise acht Stunden, wenn man das als Referenzwert sieht.

Man muss natürlich so ein bisschen gucken, was ist das denn tatsächlich für eine Tätigkeit, die derjenige ausübt? Wenn es eine körperlich anstrengende Tätigkeit ist, dann ist gerade in Schichtmodellen auch bei acht Stunden eigentlich Schluss. Man muss auch berücksichtigen alles, was jetzt an Belastungen auf die Beschäftigten einwirkt, chemische, biologische, sonstige Stoffe, die auf die Beschäftigten einwirken, aber auch Lärm sind auf einen Acht-Stunden-Tag normiert. Und wenn wir jetzt über die acht Stunden kontinuierlich hinausgehen, dann haben wir natürlich den Nachteil, dass dann diese Belastungswerte nicht mehr genau stimmen. Ich hatte ja eben schon angedeutet, acht bis zehn Stunden. Das ist so der Rahmen im Arbeitszeitgesetz.

Wenn man jetzt Flexibilität ermöglichen will und an vier Tagen zehn Stunden arbeitet, dann bin ich immer am Maximum und kann eigentlich kaum noch länger oder kürzer arbeiten. Das heißt, so ein bisschen, wenn man im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes bleibt, sorgt das dafür, dass die Beschäftigten weniger Flexibilität bei ihren Arbeitszeiten tatsächlich haben. Und man muss auch immer berücksichtigen, die Pendelzeit, die hinzukommt, die Zeit, die noch benötigt wird, vielleicht, um Vorbereitungen bei der Arbeit zu treffen, sich umzukleiden etc. ist auch immer noch ein Faktor, der hinzukommt und der dafür sorgt, dass dann dieser Tag sehr, sehr weit sich in den Feierabend ausdehnen kann. Das heißt, das müssen wir wirklich genau anschauen und auch im Einzelfall noch mal beurteilen. Dabei ist die Wissenschaft noch nicht so weit, dass es ausreichend Erkenntnisse gibt – ob jetzt wirklich dieser eine freie Tag die Erholung an den anderen Tagen ausgleichen kann und wie viel Zeit tatsächlich dafür benötigt wird.

### **Katrin Degenhardt**

Da wird aber sicherlich eifrig dran geforscht. Herr Rosenberg forscht in der Praxis, sozusagen. Wie sieht es denn aus? Haben Sie denn Veränderungen hinsichtlich Sicherheit oder Gesundheit Ihrer Beschäftigten bei sich im Betrieb bemerkt?

### **Kai Rosenberg**

Also Gesundheit definitiv, weil wir einfach weniger Krankenstand haben. Das ist schon mal positiv. Sicherheit, ich sage mal so, dadurch, dass wir ja immer schon die 37 Stunden hatten und auch nicht in diese Zehn-Stunden-Gefahr kommen, sondern bei  $9\frac{1}{4}$  liegen, sind wir immer noch rein rechnerisch auf der sicheren Seite, sage ich jetzt mal. Bei uns ist es auch nicht so, dass es eine komplette Belastung ist. Klar, wir haben auch Jungs, die auf Baustellen unterwegs sind und da wird auch mal mit schweren Maschinen gearbeitet oder Lärm, der einfach vorkommt. Aber dafür haben sie ihre PSA. Und sie stemmen ja auch nicht neun Stunden kontinuierlich durch in irgendeiner Form, sondern das sind mal Arbeiten, eine Stunde, dann wird der Dreck weggemacht, dann zieht man um in einen anderen Raum, dann ist eine Zigarettenpause noch mal irgendwo angedacht oder eine Trinkpause oder sonstiges. Die arbeiten ja nicht kontinuierlich unter der extremen körperlichen Belastung und auch nicht Lärmbelastung in der Form. Um auch das zu minimieren, haben wir komplett auf Akku-Maschinen umgerüstet und haben keine Kabel mehr, die irgendwo noch da bewegt werden müssen oder sonstiges.

### **Katrin Degenhardt**

Wie reagieren denn auch Ihre Kundinnen und Kunden? Und wie kommunizieren Sie den Kunden ihr Modell?

### **Kai Rosenberg**

Also ich sage mal die Kunden, die in unserer Service Abteilung sind, ich sage mal „Oma Erna“, die eine Lampe aufgehängt haben möchte, kleinere Baustellen, wo man mal maximal zwei Tage am Stück da beschäftigt ist, wenn jetzt irgendwo ein Garten umgebaut wird, wo man irgendwelche Kabel im Garten

verlegen soll oder sonstige Sachen. Diese Kunden, bei denen fällt das erst gar nicht auf, weil die haben ja nur zwei Tage geblockt. Und den Kunden ist egal, ob sie Montag, Dienstag oder Dienstag, Mittwoch oder Mittwoch, Donnerstag da sind. Dann wird einfach der Freitag nicht vergeben. Also bei den Kunden fällt das überhaupt nicht auf.

Wo es auffällt, ist auf Baustellen – und da gehen wir einfach offen zu den ganzen Kunden und sagen: Wir haben eine Vier-Tage-Woche, wir arbeiten Montag bis Donnerstag. Und da sagen die meisten oder eigentlich alle: Oh, das ist eine gute Idee. Ja, sehe ich ein, ist okay. Da weiß ich Bescheid, freitags kommt keiner. Selbst bei Großbaustellen, wo wir jetzt zurzeit in Offenbach eine komplette Lagerhalle umbauen, wo es wirklich nach extremen Terminplänen geht, und dem Auftraggeber haben wir gleich am Anfang gesagt: Wir arbeiten in der Vier-Tage-Woche. Ja, das ist gut, dann berücksichtigen wir das gleich im Terminplan.

Dann ist die Sache erledigt und da gibt es auch keine Diskussion mehr drüber. Also das sind die Erfahrungen, die wir jetzt in den ersten acht Monaten jetzt ja auch schon gemacht haben. Es kommt auch positiv bei den ganzen Kunden an, ob es jetzt kleine Auftraggeber sind und Privathaushalte oder halt auch Großauftraggeber, irgendwelche großen Firmen oder sonstiges – alles nur positivere Reaktionen.

### **Katrin Degenhardt**

Die Vier-Tage-Woche soll ja ihren Betrieb auch attraktiv für neue Fachkräfte machen. Das haben Sie auch am Anfang erwähnt, dass das sozusagen auch ein Auslöser war, das Modell auszuprobieren. Bemerken Sie denn das schon an der Zahl der Bewerbungen?

### **Kai Rosenberg**

Also von den Bewerbungen her haben wir da schon mehr Bewerbungen jetzt bekommen durch die Vier-Tage-Woche. Wir sind sogar so weit gegangen, dass wir dann bei uns am Haus ein großes Plakat aufgehängt haben, ungefähr 1,20 Meter breit, 4 Meter hoch. Da ist dann ein schöner Spruch drauf: Freitagmorgens halb zehn in Kelkheim. Arbeitest du noch oder chillst du schon? Gute Elektriker haben die Vier-Tage-Woche.

Das haben wir so an unserem Gebäude platziert, dieses Plakat, dass, egal wer bei uns vorbeifährt, man kommt immer zweimal dieselbe Straße entlang, entweder morgens oder abends. Und dieses Plakat wird immer gesehen und ist auch schon in aller Munde.

### **Katrin Degenhardt**

Und hat es auch schon Erfolg gehabt? Also kommen dann Leute bei Ihnen rein und sagen: Ich bin ein guter Handwerker und ich möchte freitagmorgens chillen?



## **Kai Rosenberg**

Also so den Spruch hat noch keiner gebracht. Aber viele sagen: Ja, mir ist das Plakat aufgefallen. Es hört sich interessant an, können wir uns mal drüber unterhalten? Was bieten Sie uns? Oder auch über die Werbekampagne, die wir auf sozialen Medien im Moment laufen haben, ist natürlich auch dieser Spruch mit vertreten. Entweder von Mitarbeitern, die irgendwo mal einen Film gedreht haben, die das halt auch verkünden oder auch in einzelnen Filmsequenzen ist auch dieses Plakat mitzusehen, wo dann viele sagen: Ja, das ist auch ein Grund, warum ich mich bei euch bewerbe.

## **Katrin Degenhardt**

Also Ziel erreicht?

## **Kai Rosenberg**

Ich denke ja.

## **Katrin Degenhardt**

Ich habe jetzt noch eine Frage an Sie, Herr Backhaus, also nicht aus sozialpolitischer Sicht, aber jetzt noch mal mit Blick auf den Arbeitsschutz: Halten Sie denn flächendeckend eine Vier-Tage-Woche für realistisch?

## **Dr. Nils Backhaus**

Wenn man in die Geschichte guckt und sieht, dass bei den letzten Veränderungen hinsichtlich zur Fünf-Tage-Woche oder auch bei der Verkürzung der Arbeitszeit auf einen Acht-Stunden-Tag, dass da immer sehr große und gewaltige Diskussionen, Revolutionen mit dem Zusammenhang standen, denke ich jetzt, dass in naher Zukunft vielleicht noch nicht, aber dass langfristig doch schon die Arbeitszeiten verkürzt werden könnten.

## **Katrin Degenhardt**

Und welches Modell halten Sie da am ehesten für zukunftsfähig?

## **Dr. Nils Backhaus**

Ich glaube, es wird eine Parallelität von verschiedenen Modellen geben, je nach Tätigkeit, je nach Beschäftigtengruppe. Also es wird bestimmte Branchen geben, die das flächendeckend machen. Es wird bestimmte Branchen geben, die individuelle Vereinbarungen zulassen. Und ich glaube, wenn man jetzt international in diese Modellprojekte guckt, dann sieht man, dass verschiedene Arten der Arbeitszeitverkürzung an bestimmten Stellen gut funktionieren, gute Auswirkungen haben auf so was wie Gesundheit, Schlaf und Wohlbefinden und dass die Sachen sich durchsetzen, dann entsprechend.

## **Katrin Degenhardt**

Was meinen Sie, Herr Rosenberg?

## **Kai Rosenberg**

Also erfahrungsgemäß weiß ich von vielen Firmen, die deutschlandweit tätig sind, sprich die haben ja dann, ich sage mal – Münchner Firma, arbeitet in Hamburg. Die Leute sind auf Montage, die arbeiten gerne oder machen meistens jetzt die Vier-Tage-Woche. Auch die Mitarbeiter sagen, ich arbeite lieber vier Tage, weil dann hänge ich diese eine oder zwei Stunden hintendran, je nachdem, ob sie 40 Stunden oder weniger arbeiten, damit sie einfach den Freitag frei haben und dann donnerstagsabends schon nach Hause oder freitags früh nach Hause fahren können, damit sie einfach mehr von ihrer Familie haben übers Wochenende, anstelle erst samstags nach Hause zu kommen und sonntags schon wieder loszumüssen.

Also das wird von vielen Firmen deutschlandweit schon seit Jahren getan, die auf Montage sind. Das ist eigentlich nur positiv. Und warum sollen unsere Mitarbeiter, die hier vor Ort immer nur unterwegs sind, dadurch einen Nachteil haben? Warum sollen die nicht auch mehr Freizeit haben? Und das war auch mit ein Grund, warum Vier-Tage-Woche?

## **Katrin Degenhardt**

Ich habe ja am Anfang gesagt, Sie haben das Modell probeweise eingeführt. Wie ist denn jetzt Ihr Fazit? Bleiben Sie dabei?

## **Kai Rosenberg**

Ja, wir bleiben dabei. Es ist passend zu unserem Unternehmen. Wir haben es so zugestimmt, dass es für uns passt.

## **Katrin Degenhardt**

Ja, also es bleibt spannend. Ich bedanke mich jetzt hiermit an dieser Stelle schon mal ganz herzlich für das Gespräch und möchte an dieser Stelle auch einen kurzen Hinweis an unsere Zuhörerinnen und Zuhörer weitergeben. Wir freuen uns, wenn Sie uns auf dem Podcast-Kanal Ihrer Wahl abonnieren und uns natürlich auch gerne Ihre Bewertung dalassen.

Aber ganz sind Sie beide noch nicht entlassen, denn am Ende unseres Podcasts „Ganz sicher“ werden wir ja auch immer ganz spontan. Das heißt, ich stelle Ihnen eine Frage und Sie antworten mir ganz kurz und spontan. Dann fange ich mal mit Ihnen an, Herr Rosenberg. Was machen Sie freitags?

## **Kai Rosenberg**

Arbeiten. Diese Woche Freitag habe ich mir jetzt mal freigenommen, aber ich bin halt leider doch da.

**Katrin Degenhardt**

Was würden Sie denn gerne freitags machen?

**Kai Rosenberg**

Auch mal länger ausschlafen, gerne.

**Katrin Degenhardt**

Wie sieht es bei Ihnen aus, Herr Backhaus? Was machen Sie freitags?

**Dr. Nils Backhaus**

Ich habe freitags meistens Homeoffice, kann dann glücklicherweise von zu Hause arbeiten, habe dann ein paar Videokonferenzen und mache dann früher Feierabend.

**Katrin Degenhardt**

Okay, das ist auch eine Alternative. Herr Rosenberg, was wollten Sie denn schon immer mal ausprobieren, haben es aber aus Zeitgründen nie getan?

**Kai Rosenberg**

Aktuell würde ich gerne mal wieder lange reisen, ohne das Telefon in der Tasche zu haben. Und das ist halt so eine Sache, das würde ich gerne mal wieder tun. Aber ja, es klappt halt nicht.

**Katrin Degenhardt**

Herr Backhaus, ein unerwartet freier Tag. Was machen Sie damit?

**Dr. Nils Backhaus**

Ich würde auf jeden Fall versuchen, erst mal lange auszuschlafen, mich mit Freunden zu treffen, ein bisschen Sport zu machen, vielleicht irgendwie spontan noch mal ins Theater, ins Kino. So was.

**Katrin Degenhardt**

Herr Rosenberg, was sind Sie für ein Typ? Digitaler Kalender oder Zettelwirtschaft?

## **Kai Rosenberg**

Ich sage immer, ich bin ferngesteuert über den Kalender, weil berufsbedingt fülle ich meinen Kalender sehr selten. Der wird meist von den Damen bei uns im Büro gefüllt, wo ich zu irgendwelchen Terminen muss. Aber ich persönlich bin eher der Zettel. Wenn ich mir meinen Schreibtisch angucke, ich habe hier lauter Ordner oder Zettel liegen in Klarsichthüllen, wo ich bei Kunden bin und so was. Also ich notiere doch lieber noch mal händisch mit.

## **Katrin Degenhardt**

Herr Backhaus, was für ein Typ sind Sie? Durchziehen oder öfter mal ein Päuschen einlegen?

## **Dr. Nils Backhaus**

Öfter mal ein Päuschen einlegen auf jeden Fall.

## **Katrin Degenhardt**

Herr Rosenberg, was ist wichtiger? Der Weg oder das Ziel?

## **Kai Rosenberg**

Eigentlich der Weg.

## **Katrin Degenhardt**

Wie sehen Sie das, Herr Backhaus?

## **Dr. Nils Backhaus**

Ich glaube auch, es ist der Weg.

## **Katrin Degenhardt**

Wunderbar. Dann bedanke ich mich ganz herzlich bei Ihnen für das Gespräch und festzuhalten bleibt, wenn Unternehmen eine Vier-Tage-Woche für sich ausprobieren wollen, dann müssen sie individuelle Lösungen für sich finden. Wichtig ist, dass Sicherheit und Gesundheit bei jedem Arbeitszeitmodell an erster Stelle stehen. Ganz sicher.

## **Outro**

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.