

Vier-Tage-Woche: Fortschritt, Privileg oder unrealistische Forderung?

B2.2 - ARBEITSMARKT, LEISTUNG UND INSTITUTIONELLE REGELN

Wortschatz zum Text

Deutsch	Englisch / Erklärung
die Vier-Tage-Woche	four-day work week
die Arbeitszeitverkürzung	reduction of working hours
die Produktivität	productivity
die Arbeitsbelastung	workload
die Vereinbarkeit	compatibility / balance
die Erreichbarkeit	availability
die Personaldecke	staffing level
der Fachkräftemangel	shortage of skilled workers
die Schichtarbeit	shift work
die Kundenerwartung	customer expectation
die Effizienz	efficiency
die Arbeitsverdichtung	work intensification
der Fortschritt	progress
das Privileg	privilege
die Forderung	demand
die Umverteilung	redistribution
die Belastungsgrenze	stress limit
die Organisationskultur	organizational culture
die Arbeitsleistung	work performance
das Pilotprojekt	pilot project
verkürzen	to shorten

Deutsch	Englisch / Erklärung
komprimieren	to compress
umverteilen	to redistribute
erproben	to test / trial
erreichbar sein	to be available
leistungsfähig	productive / capable
realistisch	realistic
dauerhaft	permanent / long-term

Meine zusätzlichen Wörter / Notizen:

Vier-Tage-Woche: Fortschritt, Privileg oder unrealistische Forderung?

B2.2 - ARBEITSMARKT, LEISTUNG UND INSTITUTIONELLE REGELN

Als das Beratungsunternehmen, in dem David arbeitete, ein Pilotprojekt zur Vier-Tage-Woche ankündigte, reagierte das Team begeistert. Bei gleichem Gehalt sollte die Arbeitszeit für sechs Monate reduziert werden. Die Geschäftsführung versprach sich davon höhere Motivation, weniger Krankmeldungen und bessere Chancen im Wettbewerb um Fachkräfte. Für viele klang das nach einem modernen Arbeitsmodell, das endlich anerkennt, dass Leistung nicht automatisch mit langer Anwesenheit identisch ist.

David hoffte besonders auf mehr Erholung. In den letzten Jahren hatte er oft erlebt, dass die Woche zwar offiziell am Freitag endete, gedanklich aber ins Wochenende hineinreichte. Präsentationen, Kundenanfragen und interne Abstimmungen blieben im Kopf. Ein zusätzlicher freier Tag schien ihm die Möglichkeit zu geben, private Termine, Sport und Erholung besser zu planen. Gleichzeitig fragte er sich, ob die Arbeit tatsächlich weniger werden würde oder nur in vier Tage gepresst würde.

Die ersten Wochen verliefen positiv. Meetings wurden gekürzt, einige Berichte zusammengelegt, interne Abstimmungen klarer vorbereitet. Plötzlich fiel auf, wie viel Zeit vorher in unproduktiven Routinen verschwunden war. David merkte, dass er konzentrierter arbeitete, weil der freie Freitag nicht durch endlose Nacharbeit verloren gehen sollte. Einige Kundinnen bemerkten kaum einen Unterschied, weil feste Ansprechzeiten und Vertretungen eingeführt wurden.

Doch nach einiger Zeit zeigten sich Spannungen. In Wochen mit vielen Projekten wurden die vier Arbeitstage sehr intensiv. Pausen fielen kürzer aus, Mails wurden schneller beantwortet, und manche Beschäftigte loggten sich am freien Tag trotzdem kurz ein. Offiziell sollte das nicht passieren. Praktisch fühlten sich einige verantwortlich, wenn Kunden warteten oder Kolleginnen unter Druck standen. Arbeitszeitverkürzung wurde dadurch teilweise zur Arbeitsverdichtung.

Auch die Frage der Übertragbarkeit wurde diskutiert. Das Beratungsunternehmen arbeitete vor allem digital und projektorientiert. Termine konnten verschoben, Aufgaben gebündelt und Prozesse optimiert werden. Eine Freundin Davids arbeitete in der Pflege. Sie sagte, für ihr Team klinge eine Vier-Tage-Woche fast zynisch, solange ohnehin Personal fehle. Patientinnen müssten auch am fünften Tag versorgt werden. Wenn Arbeitszeit reduziert werde, brauche man mehr Personal oder eine andere Verteilung der Schichten. Sonst trügen diejenigen die Last, die ohnehin schon am Limit arbeiten.

Im Unternehmen selbst gab es ebenfalls Unterschiede. Beschäftigte ohne Kinder nutzten den freien Tag oft für Erholung oder Weiterbildung. Eltern berichteten, dass der zusätzliche Tag hilfreich sei, aber nicht automatisch Freizeit bedeute. Teilzeitbeschäftigte fragten, ob sie vom Modell überhaupt profitieren oder ob es vor allem Vollzeitstellen attraktiver mache. Manche Assistenzkräfte befürchteten, dass sie weiterhin erreichbar sein müssten, wenn Führungskräfte ihren freien Tag konsequent schützten.

Die Geschäftsführung reagierte auf die Kritik und passte das Pilotprojekt an. Der freie Tag sollte nicht für alle automatisch derselbe sein, sondern im Team geplant werden. Erreichbarkeit am freien Tag wurde ausdrücklich untersagt, außer in echten Notfällen. Außerdem wurde gemessen, ob Aufgaben nur schneller erledigt oder tatsächlich reduziert wurden. Die wichtigste Erkenntnis war, dass eine Vier-Tage-Woche nicht einfach durch einen neuen Kalender entsteht. Sie verlangt Entscheidungen darüber, welche Aufgaben wegfallen, welche Erwartungen realistisch sind und wie Verantwortung verteilt wird.

Am Ende der sechs Monate waren die Ergebnisse gemischt, aber ermutigend. Die Zufriedenheit war gestiegen, einige Krankmeldungen waren zurückgegangen, und mehrere Prozesse waren effizienter geworden. Gleichzeitig zeigte sich, dass hohe Projektphasen besondere Regeln brauchten. Das Modell funktionierte dort gut, wo Führungskräfte Prioritäten setzten und Kundenkommunikation klar steuerten. Es funktionierte schlechter, wenn alle Aufgaben unverändert blieben.

David war nach dem Pilotprojekt weiterhin für die Vier-Tage-Woche, aber weniger idealistisch. Er sah sie nicht mehr als einfache Lösung für alle Branchen. Sie kann Fortschritt sein, wenn sie echte Entlastung schafft. Sie kann ein Privileg bleiben, wenn nur gut organisierte Wissensarbeit davon profitiert. Und sie kann unrealistisch wirken, wenn Personal fehlt und Arbeit nur auf weniger Tage komprimiert wird. Entscheidend ist deshalb nicht das Schlagwort, sondern die Frage, ob Arbeitszeit, Aufgabenmenge und gesellschaftlich notwendige Arbeit zusammen neu gedacht werden.



Fragen zum Text

1. Warum startete Davids Unternehmen ein Pilotprojekt zur Vier-Tage-Woche?

2. Warum freute sich David besonders auf das Modell?

3. Welche Sorge hatte David von Anfang an?

4. Welche positiven Veränderungen gab es in den ersten Wochen?

5. Warum arbeiteten manche Beschäftigte konzentrierter?

6. Warum wurde die Vier-Tage-Woche später teilweise problematisch?

7. Warum sieht Davids Freundin aus der Pflege das Modell kritisch?

8. Warum profitieren nicht alle Beschäftigten im Unternehmen gleich?

9. Wie passte die Geschäftsführung das Pilotprojekt an?

10. Welche Erkenntnis war besonders wichtig?

11. Welche Ergebnisse zeigte das Pilotprojekt?

12. Welche zentrale Aussage macht der Text?

Multiple Choice

1. Warum führte das Unternehmen die Vier-Tage-Woche testweise ein?

- ☐ A) Um Motivation zu steigern und Fachkräfte zu gewinnen.
- ☐ B) Um das Gehalt aller zu senken.
- ☐ C) Um alle Kundinnen abzulehnen.
- ☐ D) Um die Arbeitstage zu verlängern, ohne etwas zu ändern.

2. Was war Davids wichtigste Sorge?

- ☐ A) Dass die gleiche Arbeit nur stärker verdichtet wird.
- ☐ B) Dass er keine Freizeit mehr hat.
- ☐ C) Dass alle Projekte enden.
- ☐ D) Dass Meetings länger werden.

3. Was zeigte sich in den ersten Wochen?

- ☐ A) Viele Routinen konnten effizienter organisiert werden.
- ☐ B) Alle Aufgaben verschwanden automatisch.
- ☐ C) Niemand war erreichbar.
- ☐ D) Die Kundinnen kündigten sofort.

4. Warum arbeiteten manche am freien Tag trotzdem?

- ☐ A) Aus Verantwortungsgefühl gegenüber Kunden und Kolleginnen.
- ☐ B) Weil der freie Tag offiziell verboten war.
- ☐ C) Weil sie keine Aufgaben hatten.
- ☐ D) Weil das Pilotprojekt beendet war.

5. Warum ist die Pflege im Text ein Gegenbeispiel?

- ☐ A) Weil dort Versorgung auch am fünften Tag nötig ist und Personal fehlt.
- ☐ B) Weil Pflege vollständig digital arbeitet.
- ☐ C) Weil dort nie Schichtarbeit stattfindet.
- ☐ D) Weil Patientinnen nur vier Tage Hilfe brauchen.

6. Was änderte die Geschäftsführung?

- ☐ A) Sie untersagte Erreichbarkeit am freien Tag außer in echten Notfällen.
- ☐ B) Sie verlängerte alle Meetings.
- ☐ C) Sie schaffte Vertretungen ab.
- ☐ D) Sie verbot jede Kritik.

7. Wann funktionierte das Modell besser?

- ☐ A) Wenn Prioritäten klar gesetzt und Aufgaben reduziert wurden.
- ☐ B) Wenn alle Aufgaben unverändert blieben.
- ☐ C) Wenn niemand mit Kunden sprach.
- ☐ D) Wenn Pausen gestrichen wurden.

8. Welche Aussage passt am besten zum Text?

- ☐ A) Die Vier-Tage-Woche ist für alle Branchen sofort gleich einfach.
- ☐ B) Die Vier-Tage-Woche kann Fortschritt sein, darf aber nicht nur Arbeit verdichten.
- ☐ C) Kürzere Arbeitszeit ist immer unrealistisch.
- ☐ D) Produktivität hängt nur von Anwesenheit ab.

Ordne zu

A	B
Das Pilotprojekt versprach Fortschritt	weil Leistung nicht nur über Anwesenheit definiert werden sollte.
David hoffte auf Erholung	weil seine Arbeit oft gedanklich ins Wochenende hineinreichte.
Die ersten Wochen wirkten erfolgreich	weil Meetings und Routinen effizienter organisiert wurden.
Der freie Freitag motivierte manche	konzentrierter und klarer zu arbeiten.
In intensiven Projektphasen entstanden Probleme	weil Arbeit auf vier Tage verdichtet wurde.
Manche loggten sich trotzdem ein	weil sie Verantwortung gegenüber Kunden oder Kolleginnen spürten.
Die Pflege zeigte Grenzen des Modells	weil Versorgung nicht einfach an einem Tag entfallen kann.
Teilzeitkräfte stellten kritische Fragen	weil das Modell vor allem Vollzeitstellen attraktiver machen könnte.
Assistenzkräfte befürchteten Nachteile	wenn sie weiterhin erreichbar bleiben müssten.
Die Geschäftsführung passte Regeln an	damit freie Tage planbarer und geschützter wurden.
Entscheidend war die Aufgabenreduktion	nicht nur die Verschiebung gleicher Arbeit.
Die Ergebnisse waren ermutigend	aber nicht frei von organisatorischen Schwierigkeiten.
David blieb Befürworter	sah das Modell aber weniger idealistisch.
Der Text fordert	Arbeitszeit, Aufgabenmenge und gesellschaftliche Arbeit gemeinsam zu betrachten.

Bringe in die richtige Reihenfolge

Nr.	Satz / Ereignis	Reihenfolge
1.	Das Unternehmen kündigt ein Pilotprojekt zur Vier-Tage-Woche an.	
2.	David erkennt das Modell als Fortschritt, aber nicht als einfache Lösung.	
3.	Die Geschäftsführung passt Regeln zu freien Tagen und Erreichbarkeit an.	
4.	In den ersten Wochen werden Meetings und Routinen effizienter.	
5.	Die Ergebnisse nach sechs Monaten sind gemischt, aber ermutigend.	
6.	David hofft auf mehr Erholung und weniger gedankliche Wochenendarbeit.	
7.	Der Text fordert ein neues Verhältnis von Arbeitszeit und Aufgabenmenge.	
8.	In Projektspitzen zeigt sich Arbeitsverdichtung.	
9.	David's Freundin aus der Pflege beschreibt Grenzen der Übertragbarkeit.	
10.	Eltern, Teilzeitkräfte und Assistenzkräfte erleben unterschiedliche Effekte.	
11.	Es wird geprüft, ob Aufgaben wirklich reduziert oder nur schneller erledigt werden.	
12.	Manche Beschäftigte arbeiten am freien Tag trotzdem kurz weiter.	



Finde den Fehler im Inhalt

1. Davids Unternehmen führte die Vier-Tage-Woche sofort dauerhaft und ohne Testphase ein.

2. David hatte keine Sorge, dass Arbeit nur verdichtet werden könnte.

3. In den ersten Wochen blieben alle Meetings unverändert lang.

4. Während intensiver Projektphasen wurde die Arbeit automatisch leichter.

5. Die Freundin aus der Pflege fand die Vier-Tage-Woche problemlos übertragbar.

6. Alle Beschäftigten profitierten auf exakt dieselbe Weise.

7. Die Geschäftsführung ignorierte jede Kritik am Pilotprojekt.

8. Der Text sagt, die Vier-Tage-Woche sei entweder immer Fortschritt oder immer unrealistisch.



Nimm Stellung zu der Frage, ob die Vier-Tage-Woche ein realistisches Modell für die Arbeitswelt der Zukunft ist. Diskutiere Produktivität, Arbeitsverdichtung, Unterschiede zwischen Branchen, Fachkräftemangel und Voraussetzungen für echte Entlastung.

Lösungen

Fragen zum Text

1. Die Geschäftsführung hoffte auf mehr Motivation, weniger Krankmeldungen und bessere Chancen im Wettbewerb um Fachkräfte.
2. Er hoffte auf mehr Erholung und bessere Planung von privaten Terminen, Sport und Freizeit.
3. Er fragte sich, ob die Arbeit wirklich weniger würde oder nur in vier Tage gepresst würde.
4. Meetings wurden gekürzt, Berichte zusammengelegt und interne Abstimmungen besser vorbereitet.
5. Sie wollten vermeiden, dass der freie Freitag durch Nacharbeit verloren geht.
6. In intensiven Projektphasen wurden Arbeitstage verdichtet, Pausen kürzer und manche arbeiteten am freien Tag weiter.
7. In der Pflege fehlen ohnehin Fachkräfte, und Patientinnen müssen an allen Tagen versorgt werden.
8. Eltern, Teilzeitkräfte und Assistenzkräfte hatten andere Bedingungen und teilweise andere Belastungen.
9. Der freie Tag wurde teambezogen geplant, Erreichbarkeit begrenzt und die tatsächliche Reduktion von Aufgaben geprüft.
10. Eine Vier-Tage-Woche funktioniert nur, wenn Aufgaben, Erwartungen und Verantwortung neu organisiert werden.
11. Die Zufriedenheit stieg, einige Krankmeldungen gingen zurück und Prozesse wurden effizienter, aber Projektspitzen blieben schwierig.
12. Der Text zeigt, dass die Vier-Tage-Woche Fortschritt sein kann, aber nur bei echter Entlastung und guter Organisation.

Multiple Choice

1. A) Um Motivation zu steigern und Fachkräfte zu gewinnen.
2. A) Dass die gleiche Arbeit nur stärker verdichtet wird.
3. A) Viele Routinen konnten effizienter organisiert werden.
4. A) Aus Verantwortungsgefühl gegenüber Kunden und Kolleginnen.
5. A) Weil dort Versorgung auch am fünften Tag nötig ist und Personal fehlt.
6. A) Sie untersagte Erreichbarkeit am freien Tag außer in echten Notfällen.
7. A) Wenn Prioritäten klar gesetzt und Aufgaben reduziert wurden.
8. B) Die Vier-Tage-Woche kann Fortschritt sein, darf aber nicht nur Arbeit verdichten.

Zuordnung

1. 1. Das Pilotprojekt versprach Fortschritt — weil Leistung nicht nur über Anwesenheit definiert werden sollte.
2. 2. David hoffte auf Erholung — weil seine Arbeit oft gedanklich ins Wochenende hineinreichte.

Lösungen

Zuordnung (Fortsetzung)

3. 3. Die ersten Wochen wirkten erfolgreich — weil Meetings und Routinen effizienter organisiert wurden.
4. 4. Der freie Freitag motivierte manche — konzentrierter und klarer zu arbeiten.
5. 5. In intensiven Projektphasen entstanden Probleme — weil Arbeit auf vier Tage verdichtet wurde.
6. 6. Manche loggten sich trotzdem ein — weil sie Verantwortung gegenüber Kunden oder Kolleginnen spürten.
7. 7. Die Pflege zeigte Grenzen des Modells — weil Versorgung nicht einfach an einem Tag entfallen kann.
8. 8. Teilzeitkräfte stellten kritische Fragen — weil das Modell vor allem Vollzeitstellen attraktiver machen könnte.
9. 9. Assistenzkräfte befürchteten Nachteile — wenn sie weiterhin erreichbar bleiben müssten.
10. 10. Die Geschäftsführung passte Regeln an — damit freie Tage planbarer und geschützter wurden.
11. 11. Entscheidend war die Aufgabenreduktion — nicht nur die Verschiebung gleicher Arbeit.
12. 12. Die Ergebnisse waren ermutigend — aber nicht frei von organisatorischen Schwierigkeiten.
13. 13. David blieb Befürworter — sah das Modell aber weniger idealistisch.
14. 14. Der Text fordert — Arbeitszeit, Aufgabenmenge und gesellschaftliche Arbeit gemeinsam zu betrachten.

Reihenfolge

1. 1. Das Unternehmen kündigt ein Pilotprojekt zur Vier-Tage-Woche an.
2. 2. David hofft auf mehr Erholung und weniger gedankliche Wochenendarbeit.
3. 3. In den ersten Wochen werden Meetings und Routinen effizienter.
4. 4. In Projektspitzen zeigt sich Arbeitsverdichtung.
5. 5. Manche Beschäftigte arbeiten am freien Tag trotzdem kurz weiter.
6. 6. Davids Freundin aus der Pflege beschreibt Grenzen der Übertragbarkeit.
7. 7. Eltern, Teilzeitkräfte und Assistenzkräfte erleben unterschiedliche Effekte.
8. 8. Die Geschäftsführung passt Regeln zu freien Tagen und Erreichbarkeit an.
9. 9. Es wird geprüft, ob Aufgaben wirklich reduziert oder nur schneller erledigt werden.
10. 10. Die Ergebnisse nach sechs Monaten sind gemischt, aber ermutigend.
11. 11. David erkennt das Modell als Fortschritt, aber nicht als einfache Lösung.
12. 12. Der Text fordert ein neues Verhältnis von Arbeitszeit und Aufgabenmenge.

Lösungen

Fehler finden

1. Das Unternehmen startete ein sechsmonatiges Pilotprojekt.
2. David fragte sich von Anfang an, ob die Arbeit wirklich weniger oder nur in vier Tage gepresst würde.
3. Meetings wurden gekürzt und interne Abläufe effizienter organisiert.
4. In solchen Phasen wurden die vier Arbeitstage sehr intensiv.
5. Sie sah große Probleme wegen Personalmangel und notwendiger Versorgung an allen Tagen.
6. Eltern, Teilzeitkräfte und Assistenzkräfte hatten unterschiedliche Erfahrungen und Sorgen.
7. Sie passte Regeln zu freien Tagen, Erreichbarkeit und Aufgabenreduktion an.
8. Der Text zeigt, dass sie je nach Organisation Fortschritt, Privileg oder unrealistische Forderung sein kann.