

# **Forschungsbericht**

**Diskursanalyse 4-Tage-Woche**

Güney Polat

## Inhaltsverzeichnis

Einführung in das Thema & Herleitung der Fragestellung .....	1
Theoretischer Hintergrund .....	2
Stand der Forschung .....	3
Methodisches Vorgehen .....	5
Beschreibung der Datengrundlage .....	6
Ergebnisse & Analyse .....	8
Kategorie 1: Verschiedene Interpretationen/Definitionen .....	8
Kategorie 2: Finanzielle Überlegungen .....	9
Kategorie 3: Individuelles Wohlbefinden .....	11
Kategorie 4: Fachkräftemangel .....	12
Kategorie 5: Alte Denkweisen/Bürokratie .....	13
Kategorie 6: Wirtschaft/Leistungsbereitschaft .....	14
Kategorie 7: Ländervergleich/geschichtlicher Vergleich .....	16
Kategorie 8: Flexibilität .....	18
Kategorie 9: Digitalisierung/Automatisierung .....	20
Kategorie 10: Eigene Erfahrungen .....	22
Kategorie 11: Produktivität/Effizienz .....	24
Kategorie 12: Branchenspezifische Herausforderungen .....	26
Kategorie 13: Eigene Entscheidung .....	29
Kategorie 14: Firmengier .....	30
Kategorie 15: Alternative Ideen .....	32
Diskussion & Fazit .....	34
Reflexion des methodischen Vorgehens & Ausblick .....	34

## Einführung in das Thema & Herleitung der Fragestellung

In den letzten Jahren hat der Diskurs über Arbeitszeitverkürzungen und insbesondere über die Vier-Tage-Woche sowohl in der Wissenschaft als auch in der Gesellschaft stark an Bedeutung gewonnen. Schon seit längerer Zeit deuten zahlreiche Studien auf positive Auswirkungen auf die Produktivität, das Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hin, doch trotzdem werden solche Modelle in der Praxis noch immer eher selten umgesetzt. Der öffentliche Diskurs zur Vier-Tage-Woche ist dennoch extrem präsent und besonders gut in digitalen Medien zu beobachten.

Das Internet ist ein Raum, in dem Konzepte, Ideen und Trends hergestellt, formuliert und diskutiert werden. Besonders soziale Medien („Social Media“) bieten zahlreiche Möglichkeiten für solche Debatten. Sie ermöglichen es Einzelpersonen, ihre Meinungen zu posten, miteinander zu interagieren und sich über das aktuelle Geschehen zu informieren. Solche Online-Diskussionen sind hilfreich, um herauszufinden, wie die Öffentlichkeit über Themen wie die Einführung der Vier-Tage-Woche denkt und fühlt.

Die vorliegende Forschung hatte zum Ziel, den Online Diskurs in drei Social-Media-Netzwerken (LinkedIn, Reddit, Instagram) zu analysieren. Diese drei Netzwerke wurden speziell aufgrund ihrer verschiedenen Merkmale und Zielgruppen ausgewählt. LinkedIn positioniert sich als professionelles Netzwerk, das vor allem von Selbstständigen und Expert:innen genutzt wird. Reddit ist eine Plattform, die ein breites Spektrum an Themen abdeckt und sich durch eine hohe Interaktionsrate auszeichnet. Instagram hingegen ist in erster Linie eine visuelle Plattform, die sich an ein jüngeres Publikum richtet. Somit kann eine breite Stichprobe genommen werden, um den allgemeinen Online-Diskurs analysieren zu können.

Im Laufe des Forschungsberichts werden kurz theoretischer Hintergrund & Forschungsstand sowie methodisches Vorgehen & Datengrundlage erläutert, bevor im Kapitel Ergebnisse & Analyse mithilfe von einem Kategoriensystem im Datenanalyse-Programm „MAXQDA“ versucht wird, die zentrale Forschungsfrage zu beantworten. Die zentrale Forschungsfrage lautet: Wie gestaltet sich der Online-Diskurs in den drei Social-Media-Netzwerken LinkedIn, Reddit und Instagram zum Thema Vier-Tage-Woche?

## Theoretischer Hintergrund

Für das Forschungsprojekt bildet die Konflikttheorie von Karl Marx den zentralen theoretischen Rahmen. Marx' Theorie, die in Werken wie "Das Kapital" und "Das Kommunistische Manifest" grundlegend dargelegt wurde, betont die Konflikte, die durch die ungleichen Verhältnisse von Produktionsmitteln und Kapital in kapitalistischen Gesellschaften entstehen. Diese Konflikte sind nicht nur ökonomischer Natur, sondern durchdringen auch die sozialen, politischen und ideologischen Strukturen der Gesellschaft.

Die Konflikttheorie nach Marx geht davon aus, dass die kapitalistische Gesellschaft von einem grundlegenden Konflikt zwischen zwei Hauptklassen geprägt ist: der Bourgeoisie, die die Produktionsmittel besitzt, und dem Proletariat, das gezwungen ist, seine Arbeitskraft zu verkaufen. Im Kontext der Diskussion über die Vier-Tage-Woche wird dieser Klassenkonflikt besonders relevant, da die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung direkt in die Dynamiken von Ausbeutung und Arbeitsbedingungen eingreift. Laut Marx ist die Arbeit im Kapitalismus nicht nur Mittel zum Überleben, sondern auch ein zentraler Ort der Ausbeutung, da der Mehrwert, den die Arbeiter erzeugen, von den Kapitalisten angeeignet wird (vgl. Marx, 1867).

Der Diskurs über die Vier-Tage-Woche auf Plattformen wie LinkedIn, Reddit und Instagram reflektiert diese grundlegenden Widersprüche. Befürworter:innen einer Arbeitszeitverkürzung argumentieren häufig, dass eine Verringerung der Arbeitszeit eine Reaktion auf die gesteigerte Produktivität und den technologischen Fortschritt sei, während Kritiker:innen auf die möglichen Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit und das wirtschaftliche Wachstum hinweisen. Diese Debatte kann im Sinne von Marx als Ausdruck des fortlaufenden Klassenkampfes verstanden werden, in dem die Arbeiter:innenklasse versucht, ihre Lebensbedingungen zu verbessern, während die Kapitalist:innenklasse bestrebt ist, ihre Profitmargen zu erhalten oder zu erhöhen.

Ein weiterer zentraler Aspekt der marxistischen Konflikttheorie ist die Rolle der Ideologie. Marx argumentierte, dass die herrschende Klasse nicht nur ökonomische Macht besitzt, sondern auch die ideologischen Mittel kontrolliert, um ihre Vorherrschaft zu legitimieren. Diese Ideologien manifestieren sich in gesellschaftlichen Normen, Werten und Überzeugungen, die die bestehenden Machtverhältnisse aufrechterhalten (vgl. Marx und Engels, 1845). In den Online-Diskursen zur Vier-Tage-Woche ist diese Dimension deutlich sichtbar, insbesondere in der

Art und Weise, wie verschiedene Akteur:innen die wirtschaftliche Notwendigkeit langer Arbeitszeiten oder die Unvermeidbarkeit kapitalistischer Arbeitsverhältnisse verteidigen.

Trotz der hegemonialen Ideologien, die die bestehenden Machtverhältnisse aufrechterhalten, bleibt laut Marx die Möglichkeit des Widerstands und der sozialen Transformation bestehen. Die Forderung nach einer Vier-Tage-Woche kann als ein solcher Ausdruck von Widerstand interpretiert werden, der auf eine Umverteilung von Zeit und Ressourcen abzielt. Marx sah die Emanzipation der Arbeiter:innenklasse als einen unvermeidlichen Prozess, der durch kollektives Bewusstsein und revolutionäre Praxis erreicht werden kann (vgl. Marx, 1867).

In der Online-Sphäre spielen Plattformen wie Reddit, LinkedIn und Instagram eine entscheidende Rolle in der Verbreitung und Diskussion solcher Ideen. Sie bieten den Nutzer:innen die Möglichkeit, alternative Modelle der Arbeitsorganisation zu diskutieren und kollektive Forderungen zu formulieren. Aus der Perspektive der Konflikttheorie können diese digitalen Räume als moderne Arenen des Klassenkampfes betrachtet werden, in denen die Arbeiter:innenklasse ihre Forderungen artikuliert und Strategien entwickelt, um gegen die bestehende kapitalistische Ordnung vorzugehen.

Die soziale Medienlandschaft kann in Anlehnung an Marx' Theorie als ein neuer Schauplatz des Klassenkampfes betrachtet werden. Während Marx ursprünglich den physischen Arbeitsplatz und die Fabriken als Hauptorte des Klassenkonflikts identifizierte, hat sich dieser Konflikt im digitalen Zeitalter auf neue Plattformen ausgeweitet. Hier kämpfen Nutzer um die Definitionshoheit über Arbeitsbedingungen, Löhne und Lebensqualität. Die Analyse der Diskurse über die Vier-Tage-Woche auf Plattformen wie LinkedIn, Reddit und Instagram zeigt, wie digitale Räume nicht nur Diskussionsforen sind, sondern auch Orte der politischen und sozialen Auseinandersetzung, an denen die grundlegenden Widersprüche des Kapitalismus ausgehandelt werden.

## Stand der Forschung

Im Rahmen des Forschungsstandes sollen einige Studien und Beispiele zur 4-Tage-Woche aus verschiedenen Ländern und Unternehmen beschrieben werden. Microsoft Japan führte im August 2019 ein Experiment mit einer Viertagewoche für seine 2.300 Mitarbeiter durch, bei gleichbleibendem Gehalt. Das Ziel war es, die Auswirkungen auf die Produktivität zu testen und den Mitarbeiter:innen mehr persönliche Entwicklung und Zeit für die Familie zu ermöglichen. Das Ergebnis zeigte eine Steigerung der erbrachten Leistung um etwa 40 Prozent,

gemessen am Umsatz pro Kopf, verglichen mit dem Vorjahresmonat. Der psychologische Effekt der verkürzten Arbeitszeit könnte dazu beigetragen haben, dass die Mitarbeiter:innen sich intensiver engagierten. Allerdings wurde darauf hingewiesen, dass dies auch zu mehr Stress führen könnte und die Arbeitsatmosphäre weniger sozial wird. Die Mitarbeiter:innen gaben trotzdem überwiegend positives Feedback, wobei rund 92 Prozent Zustimmung zeigten. Um Zeit zu sparen, legte Microsoft Japan vorher bestimmte Rahmenbedingungen fest, darunter maximal 30-minütige Besprechungen und verstärkte Nutzung von Videokonferenzen, um lange Anfahrten zu vermeiden. Dies führte nicht nur zu einer 23-prozentigen Reduzierung des Energieverbrauchs, sondern auch zu 59 Prozent weniger gedruckten Seiten (vgl. Chappell, 2019).

Schweden startete in der Stadt Göteborg einen Testlauf zur Reduzierung der täglichen Arbeitszeit auf 6 Stunden bei gleichbleibender Bezahlung. Das Experiment wurde in einem staatlichen Altersheim über 2 Jahre durchgeführt, erforderte jedoch die Einstellung von 17 zusätzlichen Pfleger:innen. Die Ergebnisse waren gemischt: Die Mitarbeiter:innen waren glücklicher und gesünder, arbeiteten effizienter und waren 15% weniger krank. Dennoch wurde das Modell als zu kostspielig und kompliziert bewertet, um es landesweit in ganz Schweden zu implementieren (vgl. „In Sweden, Happiness in a Shorter Workday Can’t Overcome the Cost” - The New York Times, 2017).

Die Treuhandgesellschaft Perpetual Guardian in Neuseeland führte eine viertägige Arbeitswoche ein, bei der die Mitarbeiter:innen jede Woche einen freien Tag wählten und weiterhin volle Bezahlung erhielten. Die Studie ergab eine Steigerung der Mitarbeiter:innenproduktivität um 20%, eine Verbesserung der Work-Life-Balance um 45% und eine Reduzierung der Stressniveaus. Das Unternehmen verlängerte das Programm dauerhaft, erlebte eine Stabilität im Umsatz und reduzierte Kosten durch geringeren Energieverbrauch. Einige Mitarbeiter:innen empfanden jedoch Druck, die Arbeit in kürzerer Zeit zu erledigen, während andere den zusätzlichen freien Tag als langweilig empfanden (Vgl. Roy, Eleanor Ainge, 2018)

Andreas Stückl und Daniel Kofer gründeten 2011 in Graz das Unternehmen Bike Citizens, das eine Handy-App zur Fahrrad-Navigation und -routenplanung sowie eine preis gekrönte Smartphone-Halterung entwickelte. Drei Jahre nach der Gründung führten sie die 4-Tage-Woche ein, um mehr Kreativität zu fördern. Die Arbeitszeit wurde von 38,5 auf 36 Stunden reduziert. Stückl betonte, dass nichts in Stein gemeißelt ist, auch nicht die Arbeitszeit. Die Produktivität

stieg laut Stückl, da Mitarbeiter:innen nach dem verlängerten Wochenende entspannter ins Büro kommen. Die Umstellung auf die 4-Tage-Woche wurde schnell und problemlos umgesetzt, als das Unternehmen etwa 20 Mitarbeiter:innen hatte. Die Kostenreduktion war gering, da die Gehälter nach anfänglicher Reduzierung schnell wieder angepasst wurden. Der Fokus lag auf Umsatzgenerierung. Anfangs hatten Mitarbeiter:innen Bedenken, ob sie ihre Arbeit in der kürzeren Zeit erledigen können, aber diese lösten sich rasch auf. Es wurden Anpassungen für familiäre Bedürfnisse vorgenommen, wie flexiblere Arbeitszeiten für die Kinderbetreuung. Stückl empfiehlt die 4-Tage-Woche trotzdem nur für ambitionierte, kreative und angstfreie Unternehmen (vgl. Rauch, 2020).

Anna Kaiser und Jana Tepe von Tandemploy haben eine HR-Software entwickelt, die von der gesamten Belegschaft genutzt wird, um flexible Arbeits- und Kollaborationsformen zu entwickeln. Mitarbeiter:innen können ihre 32 Stunden pro Arbeitswoche eigenverantwortlich verteilen, wobei einige die 4-Tage-Woche wählen und andere die Arbeitsstunden auf drei oder fünf Tage aufteilen. Die Forschung zeigt, dass Teilzeitmodelle die Produktivität um durchschnittlich 10-15% steigern können, und bei Jobsharing-Paaren sogar bis zu 30%. Tandemploy spürt eine hohe Motivation im Team und die Fähigkeit, innovative Produkte in kurzen Zyklen auf den Markt zu bringen. Die Umstellung auf die 4-Tage-Woche hat dazu geführt, dass qualifizierte Menschen, die sich das Unternehmen sonst nicht leisten könnte, Interesse zeigen. Die zusätzliche Freizeit wird für Sprachkurse, künstlerische Aktivitäten und Hobbys genutzt. Die Anzahl der Mitarbeiter:innen erforderte mehr Regeln, die im Team besprochen und angepasst wurden. Kaiser betont die Wichtigkeit von Flexibilität und Lebensfreundlichkeit im Unternehmen, unabhängig von der spezifischen Arbeitszeitregelung. Sie empfiehlt, die Mitarbeiter:innen in die Entscheidungsfindung einzubeziehen, da flexible Unternehmen letztendlich durch jede:n Mitarbeiter:in geformt werden (vgl. Rauch, 2020).

## Methodisches Vorgehen

Wir haben uns für die qualitative Inhaltsanalyse von Social Media Kommentaren bezüglich der vier Tage Woche entschieden. Dies haben wir in Form einer Diskursanalyse ausgeführt, bei der die zentralen Argumente und Standpunkte der Diskussionsteilnehmer:innen herausgearbeitet wurden. Wir haben uns für die Analyse der Kommentare unter Beiträgen über die Vier Tage Woche in den sozialen Netzwerken Instagram, Reddit und LinkedIn entschieden. Also haben wir uns die Kommentarspalte unter diesen Beiträgen angeschaut, und die daraus entstehende

Diskussion mitverfolgt. Somit wurden teilweise direkte Kommentare analysiert und teilweise Antworten auf die direkten Kommentare zum Beitrag. Wir haben uns für Beiträge zwischen September 2021 und dem aktuellen Datum der Forschung (Mai/Juni 2024) mit relativ vielen Kommentaren (ungefähr 300-600) entschieden. Dabei hat jeder sich für ein soziales Netzwerk entschieden und sich zwei große Beiträge ausgesucht. Dabei haben wir uns für die Kodierung der Kommentare entschieden, bei denen wiederkehrende Themen und Muster identifiziert worden sind. Somit konnten wir unsere Kategorien erstellen und die Kommentare entsprechend ihres Inhaltes (den genannten Argumenten) in diese einteilen und kodieren. Die Kommentare wurden als erstes in die Kategorien positiv, negativ und neutral eingeteilt und dann noch in die inhaltsrelevanten Unterkategorien, wie zum Beispiel Finanzielle Überlegungen, individuelles Wohlbefinden, Fachkräftemangel, etc. eingeteilt. Dabei kann ein Kommentar entweder positiv, negativ oder neutral bewertet werden jedoch bei den Unterkategorien mehrere Argumente enthalten wie zum Beispiel Flexibilität und individuelles Wohlbefinden zugleich. Hierbei ist unser Ziel einen Überblick über die öffentliche Meinung zum Thema vier Tage Woche anhand der drei sozialen Netzwerke Instagram, Reddit und LinkedIn zu bekommen. Hierbei ist zu beachten, dass wir den Rahmen, in denen die Kommentare verfasst wurden, auch beachtet haben, sodass wie beispielweise festgestellt haben, dass bei LinkedIn die Perspektive der Arbeitsgeber:innen mehr vertreten ist als bei den anderen beiden Netzwerken. Das war uns von Anfang an bewusst, da LinkedIn als professionelles Social-Media Medium genutzt wird und somit Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen anspricht, während bei den andern Beiden oft der Fokus auf die Arbeitnehmer:innensicht besteht. Anonymisierung war auch ein kleines Thema, jedoch war dies weniger problematisch bei den sozialen Netzwerken Instagram und Reddit, da hier sowieso Pseudonyme verwendet werden und die Nutzer:innen somit anonym sind. Die Beiträge über die vier Tage Woche haben wir übrigens kopiert und in die Software MAXQDA 24 eingefügt. MAXQDA 24 hat uns das Codieren sehr leicht gemacht da wir leicht jeden einzelnen Kommentar unterstreichen konnten und mehreren Kategorien zuordnen konnte, die wir selbst erstellt haben. Anfangs waren es mehr Kategorien, jedoch mussten wir verschiedene Kategorien fusionieren, um unsere Arbeit übersichtlicher zu machen, da sich der Inhalt zu sehr ähnelte.

## Beschreibung der Datengrundlage

Bei der Datengrundlage haben wir uns für die drei sozialen Netzwerken Reddit, Instagram und LinkedIn entschieden. Was sind die Vorteile dieser Netzwerke?



Reddit: Ermöglicht ausführliche, strukturelle Diskussionen in speziellen Subreddits, in denen Vor- und Nachteile ausführlich besprochen werden.

Instagram: Zwar eher bildorientiert, aber über die Kommentarfunktion werden dennoch Meinungen zur Vier-Tage-Woche geteilt, oft von jüngeren Zielgruppen.

LinkedIn: Es eignet sich für professionellere und ökonomischere Debatten über die Vier-Tage-Woche, die oft auf den Arbeitsmarkt, die Produktivität und die Erfahrungen mit Unternehmen konzentriert sind.

Die Netzwerke sind verschieden und sprechen verschiedene Zielgruppen an, was uns ermöglicht, die Stichprobe heterogener zu gestalten. Wie zum Beispiel schon erwähnt wurde: Die höhere Vertretung von Arbeitgeber:innen durch LinkedIn.

Die tatsächlichen Kommentare, die zu Beiträgen, Artikeln oder Diskussionen verfasst werden, stellen die wesentliche Datenquelle dar. In diesen Kommentaren werden die Ansichten, Argumente, Fragen und Gefühle der Nutzer:innen dargelegt. Hierbei waren auch die Kommentare zu einem Kommentar sehr interessant, da man auf diese Weise die Diskussion mitverfolgen konnte. Wir haben versucht die Stichprobe so repräsentativ wie möglich zu gestalten, jedoch ist das durch die Anonymisierung schwer herauszufinden, ob dies auch zutrifft.

Grundsätzlich gab es bei der Datengrundlage nur ein Problem, nämlich dass es verschiedene Interpretationen der vier Tage Woche gab. Verschiedene meinten vier Tage Woche mit 32 und verschiedene haben es so verstanden, dass die 40 Stunden Arbeitszeit auf vier Tage aufgeteilt werden. Dieser Mangel einer klaren Definition, hat es teilweise schwierig gemacht da die Kommentierenden aneinander vorbeigeredet haben. Jedoch haben wir dieses Problem mit der Kategorie „Verschiedene Interpretationen/Definitionen“ geregelt.

Übrigens haben wir uns bei den ausgewählten Beiträgen auf deutschem Beiträge die vom September 2021 bis Mai/Juni 2024 verfasst worden beschränkt, sodass sprachliche Hürden bei den Diskussionen für uns kein Thema waren. Jedoch waren dennoch verschiedene Diskussionen International zum Beispiel zwischen Österreicher:innen und Deutschen.

## Ergebnisse & Analyse

In diesem Kapitel sollen die Ergebnisse und Analyse der erforschten Daten mithilfe des Kategoriensystems dargestellt werden. Jede einzelne der 15 Kategorien soll erklärt und mithilfe von Beispielen kommentiert, diskutiert und analysiert werden.

### Kategorie 1: Verschiedene Interpretationen/Definitionen

Diese Kategorie scheint besonders wichtig am Anfang der Analyse zu erwähnen. Aus dem Diskurs zur Vier-Tage-Woche gehen mehrere, teils konkurrierende Interpretationen und Definitionen hervor. Der Begriff der Vier-Tage-Woche ist vielschichtig und wird von verschiedenen Akteur:innen unterschiedlich interpretiert, wobei es keinen Konsens über eine gemeinsame Definition des Begriffs zu geben scheint. Es gibt sowohl breite, allgemeine Vorstellungen als auch spezifische Auslegungen, die sich auf u.a. auf Gehaltsvorstellungen (gleiches oder gekürztes Gehalt) oder Arbeitszeitmodelle (weiterhin 40h pro Woche oder weniger) beziehen.

Die verschiedenen Definitionen und Interpretationen spiegeln oft konkurrierende Perspektiven wider. Arbeitnehmer:innen, Arbeitgeber:innen, Politiker:innen und Wissenschaftler:innen haben jeweils eigene Interessen und Vorstellungen, die sich in ihren Definitionen niederschlagen. Diese erste Kategorie macht deutlich, dass es keine einheitliche Definition zu geben scheint, sondern dass ein Prozess vorherrscht, in dem die Bedeutung des Begriffs im sozialen Diskurs ständig (re-)konstruiert wird.

Die insgesamt 66 verschiedenen Einträge zu dieser Kategorie zeigen die Komplexität des Themas und setzen voraus, dass in den Ergebnissen und der Analyse der Daten nicht auf eine einzige Definition eingegrenzt werden sollte. Stattdessen soll die Vielfalt der Perspektiven aufgezeigt werden und untersucht werden, wie diese Vielfalt in den drei sozialen Netzwerken diskutiert wird. Folgend finden sich einige direkte Beispiele aus dem Social-Media-Diskurs zu verschiedenen Interpretationen/Definitionen zur Vier-Tage-Woche.

Reddit-User „Mbeezy\_YSL“ fragt sich zum Beispiel, ob nicht der Sinn der Vier-Tage-Woche das Senken des Arbeitspensum (also der Arbeitszeit in Stunden) sein sollte?



Mbeezy\_YSL • 1y ago

Aber das ist ja soweit ich dachte nicht der Sinn hinter der 4-Tages Woche oder? Ich dachte es geht darum das Arbeitspensum zu senken

Abbildung 1: Reddit-Beitrag

„tiltberger“ wünscht sich folgende Definition: 30h Arbeitszeit bei gleichem Gehalt.



tiltberger • 1y ago

Bei 40h nicht. Interessiert mich 0. Bei 30h und vollem Gehalt schon.

Abbildung 2: Reddit-Beitrag

Ein/e User/in auf LinkedIn schlägt überhaupt eine ganz neue Idee zur Aufteilung der Arbeitszeit vor:

Ppps: Deutschland arbeitet so oder so nur 34,7 Stunden. Wie wäre es, wenn wir den Teilzeitkräften die 6 Stunden geben und die 40 einfach transformieren, freundlich für Familien.

Abbildung 3: LinkedIn-Beitrag

Jemand anders behauptet, dass laut seiner/ihrer Art der Interpretation die Vier-Tage-Woche schon großteils einfach zugänglich ist:

Zum anderen kann doch nahezu jede/r schon die 4 Tage Woche haben mit den aktuellem gesetzlichen Teilzeit Anspruch oder etwa nicht? Dann halt bei 80% Gehalt.

Abbildung 4: LinkedIn-Beitrag

Auch auf Instagram sind sich viele Kommentar-Schreiber:innen unsicher, hier zum Beispiel @dlg\_frank\_the\_tank:

[dlg frank the tank](#)

War es bei der Erprobung nicht so, dass die Wochenarbeitszeit gleich blieb und dafür an 4 Tagen jeweils 10 Stunden gearbeitet wurde statt 8 Stunden??

Abbildung 5: Instagram-Beitrag

Mit einem lachenden Zusatz interpretiert dieser User oder Userin die Vier-Tage-Woche einfach als Teilzeit-Arbeit – und bekommt dafür sogar drei „Gefällt“-Angaben:

**29 Wo.**

**Weniger Arbeitszeit bei weniger Gehalt heißt Teilzeit 😊**

**Gefällt 3 Mal**

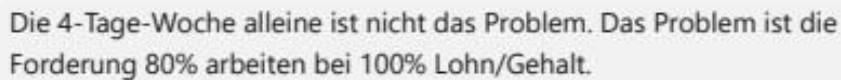
Abbildung 6: Instagram-Beitrag

## Kategorie 2: Finanzielle Überlegungen

Obwohl finanzielle Überlegungen auch in der Kategorie „Verschiedene Interpretationen/Definitionen“ behandelt wurden, müssen diese Überlegungen trotzdem als eigene Kategorie analysiert werden. Zu dieser Kategorie gehören nicht nur Aussagen zu Lohn- und Gehaltsüberlegungen, vor Allem auf Seiten der Arbeitnehmer:innen. Auf der Arbeitgeber:innen-Seite gibt es auch Gedanken zu den Auswirkungen auf Umsatz und Gewinn des Unternehmens. Arbeitnehmer:innen müssen sich überlegen, ob ihnen mehr Freizeit oder mehr Lohn/Gehalt wichtig ist,

während Arbeitgeber:innen sich überlegen müssen, ob eine Umstellung auf die Vier-Tage-Woche finanziell Sinn machen kann und welche Anpassungen nötig wären. Der Online-Diskurs wird besonders stark von finanziellen Überlegungen und Argumenten dominiert, weshalb diese Kategorie sehr relevant ist.

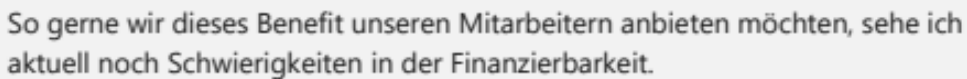
Kritik von (vermeintlich) Arbeitgeber:innen-Seite sieht zum Beispiel so aus:



Die 4-Tage-Woche alleine ist nicht das Problem. Das Problem ist die Forderung 80% arbeiten bei 100% Lohn/Gehalt.

Abbildung 7: LinkedIn-Beitrag

Oder so:



So gerne wir dieses Benefit unseren Mitarbeitern anbieten möchten, sehe ich aktuell noch Schwierigkeiten in der Finanzierbarkeit.

Abbildung 8: LinkedIn-Beitrag

Auf Instagram findet man unter Anderem Kommentare, die die Vier-Tage-Woche als Werkzeug für die faire Umverteilung von Vermögen erkennen:

**29 Wo.**

**Warum ein niedrigeres Gehalt, wenn Konzerne Milliardengewinne einfahren? Es ist so viel Geld/Wohlstand vorhanden, er muss nur endlich gerecht verteilt werden!**  
**Gefällt 3 Mal**

Abbildung 9: Instagram-Beitrag

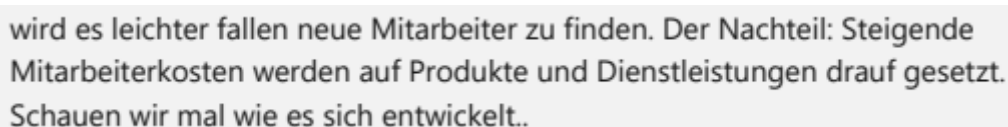
Auf Reddit werden fast schon dystopische, aber durchaus gerechtfertigte Ängste einer Klassengemeinschaft überbracht:

Profitieren letztlich nur die "oben" von dieser Woche, - weil Ihnen ihr AG ne Vier-Tage-Woche zahlen kann und sie sich auch die teurere "Vier-Tage" -Kita leisten können?

Oder wird es ne Sache, die nach Hinten losgeht? So ne Zwei-Klassen-Gesellschaft 2.0, die sich nicht in PKV und GKV teilt, sondern in die, die 4, 5 oder sogar weiterhin 6 Tage arbeiten müssen?

Abbildung 10: Reddit-Beitrag

Auf LinkedIn ist oft von steigenden Kosten für Unternehmer:innen und Arbeitgeber:innen zu lesen:



wird es leichter fallen neue Mitarbeiter zu finden. Der Nachteil: Steigende Mitarbeiterkosten werden auf Produkte und Dienstleistungen drauf gesetzt. Schauen wir mal wie es sich entwickelt..

Abbildung 11: LinkedIn-Beitrag

### Kategorie 3: Individuelles Wohlbefinden

Die Kategorie „Individuelles Wohlbefinden“ wird im Online-Diskurs sehr oft von Arbeitnehmer:innen-Seite erwähnt. Diese Kategorie wurde im Laufe des Analyse-Prozesses mit der Kategorie „Belastung statt Entlastung“ fusioniert. Belastung statt Entlastung beschreibt hier eine kleine Art der Gegenbewegung zu vermehrt positiven Kommentaren. Die Kategorie Individuelles Wohlbefinden steht für die Hoffnung, dass die Vier-Tage-Woche zu mehr Freizeit, weniger Stress, einer besseren Work-Life-Balance und insgesamt einer höheren Lebenszufriedenheit für Arbeitnehmer:innen führt. Auch andere gesundheitliche Aspekte wie Schlafqualität und Krankheitsrisiko werden öfters als positive Auswirkungen erwähnt. Auch findet man zahlreiche Studien, die den Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzungen und individuellem Wohlbefinden beweisen. Es könnte argumentiert werden, dass die Kategorie individuelles Wohlbefinden eine der wichtigsten Kategorien der Diskursanalyse ist, da sie die subjektiven Erfahrungen der Menschen und die Auswirkungen auf ihr Leben untersuchen kann.

Auch von Arbeitgeber:innen-Sicht gibt es durchaus positive Berichte zum individuellen Wohlbefinden der Mitarbeitenden:

- Lebensqualität: Letztlich geht es um die Verbesserung der Lebensqualität für alle, was ein starkes Fundament für eine florierende Gesellschaft bildet.

Abbildung 12: LinkedIn-Beitrag

Hier direkt aus einer aktuellen Studie auf LinkedIn:

- b) Die Mitarbeiter erlebten weniger Stress und Burnout-Symptome.
- c) Die Anzahl der Krankheitstage und die Fluktuationsrate ging zurück.

Abbildung 13: LinkedIn-Beitrag

Auch auf Instagram freuen sich User:innen über z.B. mehr Zeit mit der Familie:

[claudiiiiiii](#)

Team 4Tage Woche ❤️ = mehr Zeit mit der Familie für wichtiges, zum Beispiel schwimmen lernen, Oma besuchen usw

Abbildung 14: Instagram-Beitrag

Gute Zusammenfassung dieser Kategorie: „Arbeit ist halt nicht mehr alles im Leben“

für mein Seelenheil bin ich von 5 Tage auf 4 Tage gewechselt. Und nein nicht mit dem selben Lohnausgleich. Arbeit ist halt nicht mehr alles im Leben

Abbildung 15: Reddit-Beitrag

Es gibt aber auch einige negative Beiträge mit Bezug auf individuelles Wohlbefinden:

29 Wo.

Ich glaube das würde zu mehr Stress (und auch Burnout) führen. Denn das Arbeitspensum muss ja dann in kürzerer Zeit geschafft werden...

Abbildung 16: Instagram-Beitrag

#### Kategorie 4: Fachkräftemangel

Die Kategorie Fachkräftemangel ist wichtig zu erwähnen, weil sie einen scheinbaren Widerspruch aufzeigt. Die Vier-Tage-Woche wird oft als Mittel zu Verbesserung von Arbeitsbedingungen und zur Steigerung der Attraktivität von Arbeitsplätzen diskutiert, andererseits wird aber befürchtet, dass die Verkürzung der Arbeitszeit den schon bestehenden Fachkräftemangel verschärfen könnte. Im Online-Diskurs ist zu erkennen, dass die Vier-Tage-Woche sowohl als Lösung als auch als potenzielle Ursache für den Fachkräftemangel angesehen wird. Der Fachkräftemangel selbst ist eine sehr aktuelle Debatte und wird daher auch Online stark diskutiert. Mit Einführung der Vier-Tage-Woche und einer damit einhergehenden besseren Work-Life-Balance könnte die Rekrutierung von Fachkräften einfacher werden, bei einem unerwarteten Rückgang der Produktivität durch verkürzte Arbeitszeiten könnte aber auch die Arbeitslast für vorhandenes Personal steigen, was wiederum den Fachkräftemangel verschlechtern würde. Diese Kategorie wurde im Zuge der Analyse mit der kleineren Kategorie „zusätzliche Arbeitsplätze“ fusioniert.

Hier ein Beispiel der Argumentation rund um bereits bestehenden Personalmangel:

Ich bin mir nicht sicher, ob uns allen klar ist, dass die Umsetzung einer Vier-Tage-Woche eine hohe Anzahl an zusätzlichen Menschen bedarf. Wären wir in der Situation, mehr Personen in Arbeit bringen zu wollen, könnte die Reduzierung der Wochenarbeitszeit tatsächlich eine wirkungsvolle Maßnahme darstellen. Allerdings stehen wir vor der Herausforderung des generellen personellen Mangels.

Abbildung 17: LinkedIn-Beitrag

Und hier ein Beispiel für die andere Seite:

- Fachkräfte: Eine attraktivere Work-Life-Balance kann Deutschland für internationale Fachkräfte interessanter machen.

Abbildung 18: LinkedIn-Beitrag

Dieser Beitrag ist eine Zusammenfassung mehrerer bereits vorgestellter oder kommender Kategorien:

#### siemenmelanie

Das ganze System muss umgestellt werden. So wie es ist, kann es nicht mehr weiter gehen. Fakt ist, dass es einen Fachkräftemangel gibt. Fakt ist, dass die Menschen mittlerweile erkannt haben, dass Selbstverwirklichung wichtiger als sagen wir mal Ausbeutung ist, Fakt ist, Fakt ist, dass manche Dinge nicht so eingetreten sind, wie gehofft, z.B. weniger Arbeitskräfte notwendig durch das papierlose Büro oder durch Online-Kommunikation (Servicewüste Deutschland....Unendlich langes warten in der Warteschleife am Telefon...). Da kann man richtig viel machen und bewegen. Wäre schön, wenn die politischen Parteien sich dazu mal Gedanken machen und es in ihre Wahlprogramme aufnehmen. Es hilft da nicht nur, wenn man sagt, man holt sich neue Arbeitskräfte durch Menschen aus anderen Staaten (das macht nur die AfD stärker, weil dann alles beim alten bleibt) oder holt die Mütter (ohne für vernünftige Betreuung zu sorgen oder mehr Flexibilität zu unterstützen) oder die älteren Menschen auf Zwang länger arbeiten zu lassen.

Abbildung 19: Instagram-Beitrag

Manche nennen die Idee der Vier-Tage-Woche gar illusorisch aufgrund der fehlenden Fachkräfte:

Illusorisch da man insgesamt mehr arbeitende Menschen benötigen würde. Es kommen aber zu wenige nach.

Abbildung 20: Reddit-Beitrag

#### Kategorie 5: Alte Denkweisen/Bürokratie

Einerseits spiegelt diese Kategorie die tief verwurzelten, „alten“ Vorstellungen von Arbeitszeit, Produktivität und Unternehmensführung, die einer Einführung der Vier-Tage-Woche im Weg stehen könnten, wider. Andererseits findet sich im Diskurs dazu auch immer wieder Kritik an bestehenden staatlichen und gesetzlichen Regelungen, die die Einführung verhindern. Bürokratische Hürden wie bestehende Arbeitszeitregeln, Kollektivverträge, etc. erschweren die Umsetzung der Vier-Tage-Woche. Dazu ist primär auf Arbeitgeber:innen-Seite ein gewisses Misstrauen gegenüber dem unternehmerischen Kulturwandel zu sehen, der bei der Einführung einer Vier-Tage-Woche passieren müsste. Die Analyse der Kategorie kann möglicherweise auch helfen, gewisse systemische Barrieren zu erkennen, die einer Arbeitszeitveränderung im Wege stehen.

Viele argumentieren für den „warum denn nicht?“ Standpunkt:



Ich halte es hier eher mit dem "warum denn nicht". Wenn die Voraussetzungen gegeben sind und die Zusammenarbeit der Menschen in einem Unternehmen gut funktioniert, ihre Prozesse passen, warum denn dann eigentlich nicht? Pauschalisieren Richtung "Leistungsgesellschaft" und "früher vs. heute" und "Wettbewerb mit anderen Industriemächten" hört schon beim "was" auf, statt sich mit dem "wie" auseinanderzusetzen. Das dann, wie in der Einleitung angedeutet, nur eine Meinung, also content.

Abbildung 21: LinkedIn-Beitrag

Besonders auf LinkedIn wird öfters die Bürokratie und der allgemeine Berufsmarkt kritisiert:

+ Wir haben zuviele Blue Collar Bullshit Jobs welche von den Überregulierungen durch Behördenwahnsinn immer mehr zunehmen.

Abbildung 22: LinkedIn-Beitrag

Auch auf Instagram:

[heidehus](#)

Im Land der Bürokratie undenkbar, höchstens bei Startups.

Abbildung 23: Instagram-Beitrag

Und auch auf Reddit:

In einem Land in der 48 Stunden in der Woche immer noch als Regelarbeitszeit möglich sind und Homeoffice für viele Arbeitgeber nur dafür da war Arbeitsausfälle während einer Pandemie einzugrenzen, glaube ich nicht das wir uns einen geistigen Zeitplan für die 4-Tage-Woche machen sollten.

Abbildung 24: Reddit-Beitrag

## Kategorie 6: Wirtschaft/Leistungsbereitschaft

In der Diskussion über die Einführung einer Vier-Tage-Woche sind die Argumente über Wirtschaft und Leistungsbereitschaft von entscheidender Bedeutung, da sie unmittelbar auf die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sowie auf die Motivation und Produktivität der Arbeitskräfte abzielen. Die Kommentare haben folgende Schwerpunkte angesprochen:

Unternehmen müssen sich in der globalen Konkurrenz durchsetzen. Es wäre möglich, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit dazu führt, dass weniger Stunden für die Produktion, den Dienst oder die Entwicklung verfügbar sind. Kritiker sind besorgt darüber, dass dies zu einer Verringerung der Produktivität führen könnte, was zu einer Schwächung von Unternehmen im globalen Vergleich führen könnte. Allerdings behaupten Befürworter:innen der Vier-Tage-Woche, dass eine verbesserte Work-Life-Balance und eine gesteigerte Arbeitszufriedenheit



dazu führen könnten, dass Mitarbeiter:innen motivierter und produktiver arbeiten. Dies kann dazu führen, dass weniger Tage mit Krankheit verbunden sind und die Fluktuationskosten (Kosten, wenn Angestellte das Unternehmen verlassen) sinken. Es gibt Beweise dafür, dass eine verkürzte Arbeitswoche möglicherweise sogar die Produktivität pro Stunde steigern könnte. Wenn man sich bewusst ist, dass man mehr Freizeit hat, arbeitet man konzentrierter und effizienter.

Oftmals sind Mitarbeiter:innen, die ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit finden, motivierter und zufriedener. Da sich die Mitarbeiter:innen durch die zusätzliche Freizeit erholen können und dann wieder voll einsatzfähig sind, könnte eine Vier-Tage-Woche die Leistungsbereitschaft erhöhen. Eine Reduzierung der Arbeitszeit kann dazu beitragen, Stress und Überlastung zu verringern, was wiederum zu einer Verbesserung der langfristigen Leistungsfähigkeit der Angestellten führt. Befürworter:innen der Vier-Tage-Woche behaupten, dass die Bereitschaft zur Leistung nicht unbedingt mit der Arbeitsstundenanzahl, sondern vielmehr mit der Arbeitszeitqualität zusammenhängt. Wenn Angestellte sich bewusst sind, dass ihnen mehr Freizeit zur Verfügung steht, könnten sie bereit sein, in kürzerer Zeit eine höhere Leistung zu vollbringen.

Sowohl die ökonomischen Gesichtspunkte als auch die Frage der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter:innen stehen somit im Mittelpunkt der Debatte. Bei den 174 Kommentaren, die insgesamt dieser Kategorie angehören wird, das Beschäftigen mit den wirtschaftlichen/Leistung - Problematiken, die die vier Tage Woche darstellt, klar. Somit kann man feststellen was hinsichtlich dieser Thematik die Wünsche oder Sorgen der Kommentierenden sind.

Nun ein paar Beispiele unserer Analyse, um die genannten Punkte zu unterstreichen:

Der Reddit-User Sophie\_bookish meint folgendes: „Hätte super gerne ne 4 Tage Woche. Arbeite in der Verwaltung und ich sag euch ganz ehrlich, das könnte man easy bei uns umsetzen. Freitag arbeitet man eh nur 4 Std. und da kriegt man eh nix fertig weil man völlig fertig von der Woche ist. Würde bei uns safe keiner merken. Außerdem wäre ich an den anderen Wochentagen viel motivierter, wenn ich wüsste das Dienstag schon Halbzeit ist.“

Dieser Nutzer ist Befürworter der vier Tage Woche und er verwendet das Proargument der Produktivität die seiner Meinung nach in seiner Arbeitsbranche der Verwaltung nicht an einer 4 Tage Woche leiden würde, sondern die individuelle Leistungsbereitschaft soll in diesem Fall sogar höher sein.

Die Instagram-Nutzerin marie\_adeen meint: „Tja jedes andere Land scheint es mal wieder besser hinzubekommen als Deutschland man versucht es zumindest und testet mal etwas was dem Menschen vlt auch einmal gut tun könnte, aber das ist in Deutschland nach wie vor ein Fremdwort . Das man der Wirtschaft und dem Wohlbefinden gleichzeitig dienen kann, ist offenbar ein furchtbar schreckliche Denkweise, die gleich mit Faulheit gleichgesetzt wird, nur weil man versucht einen anderen Ansatz zu folgen. Schande über diese Generation, die versucht es besser zu machen \*Ironie\*“

Dieser Nutzer ist ebenfalls der Meinung, dass man mit Hilfe der vier Tage die Wirtschaft und das individuelle Wohlbefinden der Arbeitnehmer kombinieren könnte. Jedoch kritisiert sie hierbei, das altmodische Wirtschaftsmodell in Deutschland und den fehlenden Willen neuen Wirtschaftsformen eine Chance zu geben.

Ein Nutzer auf LinkedIn ist folgender Meinung: „Und wenn wir von billiger Lohnarbeit sprechen, dann ja: Die Vier-Tage Woche schwächt den Wirtschaftsstandort. Genauso wie unsere Arbeitsgesetzte ihn schwächen. Vllt sollten wir die Leibeigenschaft wieder einführen oder Sklaverei?“

Dieser Nutzer kritisiert den Ansatz der vier Tage Woche und denkt nicht das dies wirtschaftlich machbar sei. Dabei verspottet er sogar die Befürworter in dem er vorschlägt die Sklaverei wieder einzuführen, um den seiner Meinung nach erzeugten Wirtschaftsverlust zu begleichen.

#### [Kategorie 7: Ländervergleich/geschichtlicher Vergleich](#)

Sowohl der Ländervergleich als auch der geschichtliche Vergleich sind bei der Argumentation für oder gegen die Vier-Tage-Woche von entscheidender Bedeutung, da sie dazu beitragen, die Effektivität und die potenziellen Auswirkungen einer solchen Reduzierung der Arbeitszeit zu bewerten. Diese beiden Arten des Vergleichs liefern nützliche praktische Erkenntnisse und verdeutlichen, wie sich unterschiedliche Rahmenbedingungen oder Entwicklungen auf die Realisierung auswirken lassen. Die Kommentare haben folgende Schwerpunkte angesprochen:

In einigen Ländern, darunter Neuseeland und Island, wurden Pilotprojekte zur Vier-Tage-Woche durchgeführt, in denen die Beschäftigten mit geringerer Arbeitszeit die gleiche Produktivität erzielten. Diese guten Beispiele können als Begründung dafür dienen, dass in anderen Ländern die Vier-Tage-Woche eingeführt werden sollte, da sie verdeutlichen, dass unter

gewissen Bedingungen eine verkürzte Arbeitszeit erfolgreich sein kann. Ein Vergleich zwischen verschiedenen Ländern zeigt, dass die Vorstellungen von Arbeit und Freizeit in ihren Kulturen variieren. So könnten beispielsweise Länder mit einer ausgeprägten Work-Life-Balance-Kultur, wie z. B. Skandinavien, eine Vier-Tage-Woche effektiver umsetzen als solche, in denen Arbeitszeit als entscheidendes Leistungsmaß angesehen wird. Die Reaktion auf die Vier-Tage-Woche könnte in Ländern mit verschiedenen Wirtschaftssektoren und Arbeitsmodellen variieren (z. B. Dienstleistungsgesellschaften gegenüber Produktionsländern). Ein Vergleich zwischen verschiedenen Ländern zeigt, welche Sektoren und Branchen für derartige Modelle besser geeignet sind und welche besonderen Schwierigkeiten in unterschiedlichen Wirtschaftsmodellen auftreten.

Aus historischer Sicht hat sich die Arbeitszeit in zahlreichen Ländern kontinuierlich verringert. Im frühen 20. Jahrhundert gab es zum Beispiel Sechs-Tage-Wochen oder sogar längere Arbeitszeiten. Die Implementierung der Fünf-Tage-Woche und einer 40-Stunden-Woche führte weder zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit noch zu einem Rückgang der Produktivität oder der wirtschaftlichen Leistung. Diese historische Entwicklung verdeutlicht, dass frühere Reduktionen der Arbeitszeit ähnliche Befürchtungen hervorgerufen haben, die aber oft nicht bestätigt wurden. Die Erzählung verdeutlicht auch, dass die Produktivität im Zuge des technologischen Fortschritts zugenommen hat, obwohl gleichzeitig die Arbeitszeiten zurückgegangen sind. Dieser historische Trend könnte dafürsprechen, dass die Produktivität durch technologische Effizienz ausgeglichen werden kann, selbst wenn die Arbeitszeit durch die Vier-Tage-Woche weiter gesenkt wird. Der Vergleich in der Vergangenheit verdeutlicht die Fähigkeit von Gesellschaften und Volkswirtschaften, sich mit der Zeit neuen Arbeitszeitmodellen anzupassen. Was früher als revolutionär angesehen wurde, etwa die Einführung des Wochenendes, gehört heute zum Arbeitsalltag. Dies könnte dazu beitragen, dass die Vier-Tage-Woche als logischer nächster Schritt bei der Entwicklung der Arbeitszeit akzeptiert wird.

Ein paar Beispiele unserer Analyse, um die genannten Punkte zu unterstreichen:

Der Instagram-Nutzer frauweberknecht meint: Es wäre so einfach und ist so offensichtlich, und es haben jetzt schon diverse Länder weltweit getestet und es gab durchweg positive Resultate. Das würde auch das Familienleben enorm erleichtern, denn zwei 40h Jobs plus Kind(er) ist einfach kaum zu stemmen, ohne dass die Familie drunter leidet. Und als ich von 35 auf 40h hoch gestuft hab (wegen "mehr Gehalt"), hab ich definitiv nichts mehr an

Produktivität dazu gewonnen... selbes Thema wie beim Bedingungslosen Grundeinkommen, irgendwelche "Ängste" der Politiker und Firmen, dass man sich mal nach vorne entwickelt und mit der Zeit geht..."

Dieser Nutzer ist Befürworter der vier Tage Woche und denkt, dass die positiven Resultate aus anderen Ländern für sich sprechen, und dass mit dieser Umsetzung das Familienleben verbessert werden würde.

Ein LinkedIn Nutzer meint folgendes: „ich sehe es ähnlich wie Martin Gaedt und dazu noch die 4dayweek.com, begleitet von Forschern aus Cambridge und dem Boston College. Dort wurden weniger Krankentage, eine höhere Produktivität (33 % gegenüber Vorjahr), weniger Burnout und Fluktuation, besserer Schlaf und weniger Konflikte im Arbeitsumfeld gemessen. Mit tausenden Menschen.“

Der Nutzer beruft sich auf internationale Studien zur 4 Tage Woche und bezieht sich auf die darauf erforschten positiven Aspekte der 4 Tage Woche.

Der Reddit Nutzer gruneforest meint: „Das haben sie 1918 zum 8 Stunden Tag auch gesagt.“

Dies ist die Antwort eines Reddit Nutzers auf einen kritischen Kommentar gegenüber der vier Tage Woche. Der kritische Kommentar zweifelt die Umsetzbarkeit der vier Tage Woche an, und hält sich an alten Arbeitsschemen fest, während dieser Reddit Nutzer den spöttischen Kommentar äußert, dass damals, als die 40 Stunden Woche eingeführt wurde, das gleiche gedacht wurde. Der zitierte Reddit-Nutzer möchte mit einem geschichtlichen Vergleich aussagen, dass eine Neuerung im wirtschaftlichen System auch früher schon für Zweifel sorgte, jedoch das nicht heißt, dass dies nicht funktionieren könnte.

#### Kategorie 8: Flexibilität

In der Debatte über die Implementierung der Vier-Tage-Woche ist Flexibilität ein wichtiges Argument, da sie es erlaubt, Arbeitszeitmodelle den unterschiedlichen Anforderungen von Unternehmen, Arbeitnehmer:innen und verschiedenen Branchen anzupassen. Ob und in welcher Weise die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden kann, beeinflusst die Umsetzbarkeit, den Erfolg und die Akzeptanz dieses Modells erheblich. Die Kommentare haben folgende Schwerpunkte angesprochen:

Nicht alle Industriezweige und Firmen haben die gleichen Erfordernisse. Eine feste Vier-Tage-Woche kann in Produktionsbetrieben oder im Gesundheitswesen, in denen eine ständige

Anwesenheit notwendig ist, nur schwer realisierbar sein. Durch Flexibilität können Modelle entwickelt werden, die den spezifischen Anforderungen der jeweiligen Branche entsprechen, etwa durch Gleitzeiten oder Schichtarbeit. Flexible Modelle sind für Firmen erforderlich, die stark von saisonalen Schwankungen oder projektbasierten Arbeitslasten abhängig sind. In stressigen Zeiten könnte eine feste Vier-Tage-Woche zu Engpässen führen, während in entspannteren Phasen weniger Arbeit zu erledigen ist. Durch flexible Arbeitszeitregelungen könnte eine adäquate Reaktion auf derartige Schwankungen sein. Manche Firmen ziehen es vor, die Arbeitszeit über die Woche hinweg anders zu verteilen, etwa durch vier längere Tage oder die Möglichkeit für die Mitarbeiter, sich zu entscheiden, ob sie vier Tage mit voller oder fünf Tage mit reduzierter Arbeitszeit bevorzugen.

Die Vier-Tage-Woche könnte flexibler gestaltet werden, damit die Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitszeiten besser auf ihre individuellen Bedürfnisse einstellen. Nicht alle haben die gleiche Präferenz für eine Arbeitszeitverkürzung. Einige mögen es vorziehen, an bestimmten Tagen mehr zu arbeiten, um mehr Freizeit zu genießen, während andere eine gleichmäßigere Verteilung über die Woche favorisieren. Eine flexible Vier-Tage-Woche kann Eltern helfen, ihre Arbeitszeiten an die Betreuung ihrer Kinder anzupassen. Sie könnten zum Beispiel wählen, ob sie an vier Tagen Vollzeit arbeiten und einen Tag für familiäre Verpflichtungen frei haben oder ihre Arbeitszeit über fünf Tage mit reduzierten Stunden verteilen.

Um Unternehmen im Wettbewerb zu behalten, ist Flexibilität von Bedeutung. Unternehmen müssen in einer Weltwirtschaft mit vielfältigen Zeitzonen und Arbeitsgewohnheiten rasch auf Veränderungen reagieren können. Eine feste Vier-Tage-Woche könnte Wettbewerbsvorteile in bestimmten 24/7-betriebenen Sektoren mit sich bringen. Hier könnten flexibel anpassbare Arbeitszeitmodelle helfen, da sie eine verbesserte Marktanpassung ermöglichen.

Ein paar Beispiele unserer Analyse, um die genannten Punkte zu unterstreichen:

Ein LinkedIn Nutzer meint: „Wichtig ist doch, dass wir Flexibilität bieten, die zur jeweiligen Lebenssituation unserer Mitarbeiter:innen passt. Jetzt einfach grundsätzlich von einer 5-Tage-Woche in die genauso starre“ 4-Tage-Woche zu wechseln, ist doch nicht das Ziel.“

Dieser Nutzer ist für die Flexibilität, um damit die individuellen Bedürfnisse an die Arbeitszeiten anpassen zu können. Dabei würde die vier Tage natürlich helfen wie bereits erwähnt, jedoch bezieht er sich auf die allgemeine Situation, und dass eine starre vier Tage Woche auch nicht das Ziel sei, sondern Flexibilität im Mittelpunkt stehen sollte.

Die Instagram-Nutzer lath\_sbh meint: „Der Arbeitsmarkt muss sich von der Boomer Generation ab und zu den Millennials, GenZ und wie sie alle heißen hinwenden. Flexible Arbeitszeiten ohne Überstunden oder gar Minusstunden, faire und ausreichende Vergütung, flache Hierarchien... Außerdem muss es endlich, verflucht noch eins, möglich sein, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Es kann doch nicht sein, dass eine junge Familie mit Elterngeld plötzlich 1000€ weniger auf dem Konto hat, nur weil sie ein Baby bekommen haben (das ja durchaus auch hohe Kosten verursachen kann). Daran muss, meiner Meinung nach, gearbeitet werden. Und ob du dann 3,4, 5 oder 6 Tage arbeiten willst/kannst, sollte jedem selbst überlassen werden. Mir ist klar, dass das nicht in allen Branchen umsetzbar ist (ich arbeite selbst in einer Arztpraxis!) aber wozu ein Arbeitnehmer bei einem Bürojob heutzutage um 8 Uhr im Büro am Schreibtisch sitzen muss ist mir ein Rätsel.“

Dieser Nutzer ist nicht unbedingt nur Befürworter der vier Tage Woche, sondern er will einfach, dass die Flexibilität im Arbeitsleben steigt und man sich somit auch flexibel die Arbeitswoche einteilen kann. Sie kritisiert dabei den standardisierten Alltag der 5 Tage Woche und die mangelnde Flexibilität im Arbeitsleben, gerade wenn es darum geht Familie und Arbeit unter einen Hut zu bekommen.

Der Reddit-Nutzer Harry2k123 meint: „Arbeite schon seit 6 Jahren 4 Tage die Woche, dafür aber auch 10 Stunden am Tag. Arbeite auf dem Bau da sind 10 Stunden normal, weil die meisten auf Montage sind. Würde persönlich nie wieder 5 Tage arbeiten wollen, da der Freitag so perfekt für Arzttermine oder Behördengänge ist.“

Dieser Nutzer ist klarer Befürworter der 4 Tage Woche und behauptet den zusätzlich freien Tag gut für individuelle Bedürfnisse (Arzttermine z.B.) benutzen zu können. In diesem Fall handelt es sich zwar noch immer um eine 40 Stunden Woche, jedoch auf vier Tage verteilt. Anscheinend gibt der weitere freie Tag dieser Person genug Flexibilität um auch 10 Stunden Tage dafür verkraften zu können.

#### Kategorie 9: Digitalisierung/Automatisierung

Digitalisierung und Automatisierung stehen im Mittelpunkt der Debatte um die Einführung der Vier-Tage-Woche, da sie eine grundlegende Veränderung der Arbeitsorganisation und -abläufe bewirken. Diese Technologien eröffnen Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitszeit, ohne sich Sorgen um Produktivitätseinbußen zu machen.

Durch die Automatisierung ist es möglich, eine Vielzahl wiederkehrender, zeitaufwändiger Aufgaben effizienter zu bewältigen. Dadurch gewinnen die Mitarbeiter:innen mehr Zeit für herausforderndere und kreativere Tätigkeiten. Dies kann zu einer deutlichen Steigerung der Stundenproduktivität führen, sodass eine Verringerung der Arbeitswoche auf vier Tage keinen nachteiligen Effekt auf die Gesamtausgabe hat. Die Digitalisierung stellt viele Werkzeuge zur Verfügung, die eine Steigerung der Effizienz bei der Arbeit ermöglichen. Cloud-Dienste, Videokonferenzen und Projektmanagement-Software erleichtern die Kooperation und machen es häufig unnötig, persönlich dabei zu sein. Diese erhöhte Leistungsfähigkeit kann helfen, in kürzerer Zeit dieselbe oder sogar höhere Leistung zu erbringen.

Durch die Digitalisierung können Arbeitsmodelle flexibler gestaltet werden, zum Beispiel durch Homeoffice oder hybride Arbeitsmodelle. Dies eröffnet die Möglichkeit, die Vier-Tage-Woche so anzupassen, dass sie den individuellen Anforderungen der Mitarbeiter:innen besser gerecht wird und dabei gleichzeitig die Produktivität und Effizienz beibehält. Mitarbeiter:innen können durch die Option, unabhängig von ihrem Wohnort zu arbeiten, ihre Arbeitszeit flexibler und effektiver nutzen. Dank digitaler Technologien kann in vielen Bereichen die Notwendigkeit physischer Präsenz am Arbeitsplatz verringert werden. Das erleichtert die Umsetzung der Vier-Tage-Woche, da Mitarbeiter:innen ihre Arbeit auch von zu Hause oder an anderen Orten ausführen können, was zu einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit führt.

Digitalisierung und Automatisierung haben in zahlreichen Industriezweigen Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und -anforderungen. Diese Anpassungen eröffnen zum einen die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu verkürzen, da für bestimmte Aufgaben weniger menschliche Arbeitskräfte erforderlich sind. Auf der anderen Seite müssen sie sich an neue Technologien und Arbeitsmethoden anpassen, was einen wesentlichen Einfluss auf die Debatte über eine flexible Ausgestaltung der Vier-Tage-Woche hat.

Die Betriebskosten können in zahlreichen Sektoren durch Automatisierung gesenkt werden, da weniger manuelle Arbeit erforderlich ist. Auf diese Weise könnten Firmen ihre Wettbewerbsfähigkeit aufrechterhalten, indem sie Automatisierungstechnologien nutzen, selbst wenn sie ihre Arbeitszeit auf vier Tage verkürzen. Diese Einsparungen können verwendet werden, um die Belegschaft zu entlasten, ohne dass sich dies auf die Leistung des Unternehmens auswirkt.

Ein paar Beispiele unserer Analyse, um die genannten Punkte zu unterstreichen:

Ein Reddit-Nutzer namens BananaGoesWild meint: „Lustigerweise bin ich selbst Ingenieurin. Entwicklung und Konstruktion. Jedes Jahr werden tausende Ingenieure und Ingenieurinnen fertig. Doch nach der Uni will sie niemand. Das Problem ist wohl eher der fehlende Wille, neue Ingenieure einzustellen und die anzulernen. Gerade im Ingenieurwesen erspart uns Digitalisierung einen Großteil unserer Arbeit. Also sehr schlechtes Beispiel. Bzw. Ein gutes für die 4 Tage Woche. Im übrigen arbeiten die meisten hier nur 4-5h des Tages effektiv. Man könnte also easy noch die Stunden kürzen, ohne einen Unterschied zu merken.“

Dieser Nutzer meint, dass in ihrer Berufsbranche dem Ingenieurwesen die Umsetzung der vier Tage Woche kein Problem sei, da die Digitalisierung ihnen einen Großteil ihrer Arbeit erspart und sowieso niemand die acht Stunden durcharbeitet. In diesem Fall würde die Digitalisierung unter anderem laut dem Reddit Nutzer den Unterschied machen, ob eine vier Tage Woche einführbar ist.

Ein LinkedIn Nutzer meint: „Zudem gibt es zu wenig Vertrauen oder gar Kenntnis von digitalen Helferlein jeglicher Art (Chat GPT lässt grüßen) welche die eigentliche Arbeit schneller“

Dieser Nutzer kritisiert die mangelnde Effizienz in Unternehmen, die eine fünf Tage Woche erforderlich machen, da sich eben nicht genug mit der Digitalisierung befasst wird. An sich ist dieser Ansatz auch eher Pro 4 Tage Woche unter der Bedingung, dass sich mehr mit Digitalisierung befasst werden sollte, um die Effizienz in Unternehmen zu steigern.

Der Instagram Nutzer lbbde meint: „Wir haben es geschafft, die Arbeitszeit in den letzten 150 Jahren von 80 Stunden pro Woche, auf 40 zu reduzieren. Wir sind jetzt an dem Punkt, an dem es der technologische Fortschritt möglich macht, die wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden zu reduzieren, ohne Einbußen haben zu müssen.“

Dieser Nutzer geht mithilfe eines geschichtlichen Vergleichs auf die Digitalisierung/Automatisierung ein, die es uns mittlerweile erlauben sollte, unsere Arbeitszeit zu verringern und eine vier Tage Woche einzuführen.

#### Kategorie 10: Eigene Erfahrungen

Eigene Erfahrungen sind ein bedeutendes Argument in der Debatte über die Vier-Tage-Woche, da sie konkrete, praktische Einsichten in die Folgen einer solchen Verkürzung der Arbeitszeit bieten. Perspektiven, die in Studien und Prognosen häufig nicht vollständig erfasst



werden, werden durch diese persönlichen oder unternehmensbezogenen Erfahrungen eingebracht und helfen dabei, die theoretischen Debatten mit konkreten Beispielen zu unterstützen.

Viele Organisationen und Firmen haben schon Versuchsprojekte zur Vier-Tage-Woche gestartet. Ihre Berichte liefern wichtige Erkenntnisse darüber, wie eine derartige Arbeitszeitverkürzung tatsächlich funktioniert, welche Schwierigkeiten entstehen und welche Lösungsansätze erfolgreich sind. Um theoretische Annahmen mit der Realität zu vergleichen und mögliche Fallstricke zu erkennen, sind solche Erfahrungen von Bedeutung. Oftmals haben Angestellte und Führungskräfte aus verschiedenen Industriezweigen unterschiedliche Ansprüche und Arbeitsmethoden. Meine eigenen Erfahrungen verdeutlichen die Wirksamkeit einer Vier-Tage-Woche in bestimmten Bereichen wie der Dienstleistungen, der Fertigung oder im Gesundheitswesen. Um individuelle Lösungen zu entwerfen, sind diese branchenspezifischen Erkenntnisse von entscheidender Bedeutung.

Diejenigen, die schon Erfahrungen mit einer Vier-Tage-Woche gesammelt haben, haben die Möglichkeit, direkt zu berichten, welche Auswirkungen dies auf ihre Produktivität, Arbeitsmotivation und Zufriedenheit hatte. Solche Berichte über Erfahrungen sind besonders nützlich, da sie verdeutlichen, ob und inwiefern eine Verkürzung der Arbeitszeit tatsächlich zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance führt oder ob unerwartete Schwierigkeiten auftreten. Ihre eigenen Erfahrungen liefern bedeutende Erkenntnisse über die Folgen für das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit. Viele Personen, die eine Vier-Tage-Woche durchgemacht haben, geben an, dass sich ihre Lebensqualität verbessert und ihr Stressniveau gesenkt hat. Dies kann theoretische Annahmen über die Vorzüge einer solchen Regelung unterstützen.

Auch für Führungskräfte und Geschäftsleute sind persönliche Erfahrungen mit der Vier-Tage-Woche von Nutzen. Die Auswirkungen der Verkürzung der Arbeitszeit auf die Betriebsabläufe, die Kosten und die Kundenzufriedenheit werden dadurch verdeutlicht. Führungskräfte haben auch die Möglichkeit, ihre Behandlung potenzieller Probleme wie Teamkoordination, Projektmanagement und Arbeitszeiteinteilung zu melden.

Ein paar Beispiele unserer Analyse, um die genannten Punkte zu unterstreichen:

Der Instagram Nutzer hannahsinstakram meint: „Ich arbeite seit fast einem Jahr nur noch vier Tage die Woche (hab ich so mit meinem AG verhandelt) und es war die beste Entscheidung. Sowohl mein AG als auch ich sind sehr zufrieden. Ich bin ausgeglichener und effizienter als

vorher. Mir, meiner Seele und meiner Gesundheit tut es sehr gut. Mehr Zeit ist mir doch wichtiger als Geld.“

Dieser Nutzer spricht das Wohlbefinden und die Gesundheit an die bei dieser Person dank der vier Tage Woche die Lebensqualität erhöht haben sollen.

Ein LinkedIn Nutzer behauptet: „Der Handwerksbetrieb meiner Familie hat bereits eine 4-Tage Woche eingeführt, da am Freitag sowieso nicht mehr wie von Mo-Do gearbeitet werden kann. Und die Kasse sprudelt. Es gibt hier, wie auch bei Quasi allem, keine allgemeine Lösung.“

Dieser Nutzer berichtet vom familiären Handwerksbetrieb, bei dem die vier Tage Woche scheinbar sehr gut funktioniert, spricht jedoch an, dass dies keine allgemeine Lösung sei. Dennoch ein positives Beispiel von eigener Erfahrung der vier Tage Woche.

Der Reddit-Nutzer PristinePrimrose berichtet: „In meiner Firma darf jeder der mindesten 35 Stunden die Woche arbeitet alle 2 Wochen eine 4 Tage Woche machen 🍌 Wurde 6 Monate getestet und jetzt beibehalten (Teilzeit Kräfte ab 30 Stunden dürfen einmal im Monat :))“

Dieser Nutzer berichtet positiv von der Einführung der vier Tage Woche alle zwei Wochen. Die ganzen Smileys im Kommentar und das beibehalten scheinen dafür zu stehen, dass diese Person als Arbeitsgeber positive Erfahrungen gemacht hat.

#### Kategorie 11: Produktivität/Effizienz

Die Diskussion zur Produktivität und Effizienz im Zusammenhang mit der Vier-Tage-Woche zeigt, dass dieser Aspekt im Diskurs stark polarisiert. Auf den Plattformen LinkedIn, Reddit und Instagram dominieren zwei Hauptperspektiven: Einerseits wird die Arbeitszeitverkürzung als Chance gesehen, die Produktivität zu steigern, andererseits bestehen Bedenken, dass kürzere Arbeitszeiten zu einem Rückgang der Effizienz führen könnten.

Ein zentraler Punkt, der in vielen Beiträgen hervorgehoben wird, ist, dass eine kürzere Arbeitswoche nicht zwingend zu einem Produktivitätsverlust führen muss. Tatsächlich gibt es zahlreiche Hinweise darauf, dass die Effizienz in vielen Branchen durch die Einführung der Vier-Tage-Woche sogar steigen kann. So äußert Instagram Nutzer ayleenschoofs96: „Wir machen das in unserer Steuerkanzlei seit etwas mehr als einem Jahr. Und es funktioniert wunderbar. Auch das Einhalten der Fristen wird an die 4-Tage-Woche angepasst. Wir als Team sind produktiver. Bei uns ist das Gehalt gleich geblieben.“ Dies deutet darauf hin, dass in einigen Bereichen eine

reduzierte Arbeitszeit die Fokussierung und Konzentration der Arbeitnehmer steigern kann, was letztlich die Effizienz fördert.

Mehrere Kommentare verweisen auf Studien, die zeigen, dass weniger Arbeitsstunden oft zu einer höheren Produktivität pro Stunde führen können: „Soweit ich weiß, ist die 4-Tage-Woche bzw. der 6-Stunden-Tag (erwiesen) effizienter“ (Reddit Kommentar vom Benutzer [deleted]). Dies unterstreicht, dass die Frage der Produktivität nicht linear mit der Anzahl der Arbeitsstunden verbunden ist. In vielen Fällen führt eine reduzierte Arbeitszeit zu höherer Effizienz, da die Arbeitnehmer weniger erschöpft sind und fokussierter arbeiten können.

In der marxistischen Theorie wird Produktivität primär im Kontext der Mehrwertproduktion betrachtet. Das Kapital versucht, den Output (Produkte oder Dienstleistungen) der Arbeiter\*innen pro Zeiteinheit zu maximieren, um den Profit zu steigern. In diesem Sinne wird die Effizienzsteigerung in vielen Kommentaren als ein zentrales Element angesehen, um das kapitalistische System stabil zu halten, ohne dabei den Profit der Kapitalisten zu gefährden. Ein Beispiel aus der Analyse: „Wir als Team sind produktiver. Bei uns ist das Gehalt gleich geblieben“ (Instagram Kommentar vom Benutzer ayleenschoofs96). Hier zeigt sich, dass die Produktivität der Arbeitenden erhöht wird, ohne dass es zu einer Umverteilung des erzeugten Mehrwerts in Form von höheren Löhnen kommt – ein klassischer Ausdruck der Mehrwertabschöpfung, wie Marx sie beschreibt (vgl. Marx, 1867).

Trotz der positiven Beispiele gibt es auch Stimmen, die Zweifel an der allgemeinen Umsetzbarkeit einer Vier-Tage-Woche äußern. Besonders in arbeitsintensiven Branchen wird die Sorge geäußert, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit zu einem Effizienzverlust führen könnte. So schreibt Instagram Nutzer Fromentum: „Vielleicht in Schreibtischjobs bei Leuten ohne Arbeitsmoral. Aber der Klempner oder Dachdecker wird seine Produktivität durch eine 4-Tage-Woche kaum steigern...“. Diese Skepsis ist vor allem in Branchen verbreitet, in denen die physische Präsenz eine wesentliche Rolle spielt und in denen Effizienzsteigerungen durch technische Hilfsmittel oder Automatisierung nur begrenzt möglich sind.

Die skeptischen Stimmen zur Produktivität der Vier-Tage-Woche lassen sich ebenfalls durch die Konflikttheorie interpretieren. Sie repräsentieren die Perspektive der Kapitalistenklasse, die den potenziellen Verlust an produktiver Arbeitszeit und damit an Mehrwert befürchtet. Zudem spiegeln sie die Sorge wider, dass bestimmte Branchen, die stark auf physische Präsenz und kontinuierliche Arbeitskraft angewiesen sind, Schwierigkeiten haben könnten, ihre

Effizienz ohne zusätzliche Arbeitsstunden aufrechtzuerhalten. Dies verdeutlicht den grundsätzlichen Widerspruch zwischen der Kapitalistenklasse, die eine maximale Ausbeutung der Arbeitskraft anstrebt, und der Arbeiterklasse, die für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen kämpft.

Ein weiterer Aspekt, der im Diskurs häufig genannt wird, ist die Rolle der Digitalisierung und Automatisierung als Treiber für Produktivität. So argumentieren einige Nutzer, dass moderne Technologien eine Effizienzsteigerung ermöglichen, die es Unternehmen erlaubt, Arbeitszeiten zu verkürzen, ohne dass die Produktivität darunter leidet. Nutzer Dr.-Ing. Florian Gehrig stellt fest: „Moin Herr Thelen, die Utopisten haben vorhergesagt, dass wir jetzt eigentlich mit nur noch 20 Stunden Arbeit auskommen dürften. Das bedeutet allerdings auch, dass Prozesse in der Arbeitswelt deutlich effizienter sind.“ Dies deutet darauf hin, dass der technologische Fortschritt eine zentrale Rolle in der Diskussion um die Vier-Tage-Woche spielt.

Aus marxistischer Sicht können diese Technologien als Instrumente zur Intensivierung der Ausbeutung der Arbeitskraft betrachtet werden. Die Möglichkeit, durch Automatisierung und technologische Fortschritte mehr Output bei weniger Arbeitszeit zu generieren, zeigt den Versuch der Kapitalistenklasse, den Mehrwert zu maximieren und gleichzeitig die Lohnarbeit zu reduzieren. Dies weist darauf hin, dass technologische Entwicklungen die Produktionsbedingungen weiter verändern und die Machtverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit verschieben könnten.

#### Kategorie 12: Branchenspezifische Herausforderungen

Die Diskussion über die Einführung einer Vier-Tage-Woche wirft eine Vielzahl branchenspezifischer Herausforderungen auf, die in den Diskursen auf LinkedIn, Reddit und Instagram deutlich werden. Die Beiträge verdeutlichen, dass die Umsetzbarkeit einer verkürzten Arbeitswoche stark von den spezifischen Anforderungen und Bedingungen der jeweiligen Branche abhängt.

In der Finanz- und Bankenbranche gibt es erhebliche Skepsis gegenüber der Vier-Tage-Woche. Nutzer Malibosanac äußert auf Instagram: „Würde gerne nur vier Tage die Woche arbeiten. Halte dies aber bei mir in der Bankenbranche für unrealistisch. Wohlgermerkt nicht für unmachbar, sondern es wird wohl nie so kommen.“ Diese Aussage reflektiert die strukturierte Arbeitsweise und die hohen Anforderungen der Branche, die eine konstante Präsenz und hohe Arbeitslast erfordert. Die Bedenken basieren auf der Annahme, dass eine reduzierte

Arbeitswoche den operativen Betrieb stören und zu einem Rückgang der Servicequalität führen könnte. In den Finanzinstituten, in denen kontinuierliche Überwachung und schnelle Reaktionszeiten erforderlich sind, erscheint die Einführung einer Vier-Tage-Woche daher als wenig praktikabel.

Der Gesundheits- und Pflegebereich steht vor besonders großen Herausforderungen bei der Einführung einer Vier-Tage-Woche. Ein Kommentar auf Reddit verdeutlicht dies: „Wir bekommen in der Pflege selbst mit überwiegend 5,5 Tage Woche kaum die Schichten besetzt, von daher wird das wohl nix.“ Diese Branche ist durch hohe Arbeitsbelastung und einen ständigen Personalmangel gekennzeichnet. Die Notwendigkeit, rund um die Uhr verfügbar zu sein, macht eine Reduzierung der Arbeitszeit kompliziert, da sie entweder zu einer Erhöhung der Arbeitslast für die verbleibenden Mitarbeiter führen oder zusätzliche Kosten für neue Einstellungen verursachen könnte. Die gegenwärtige Situation in der Pflege verdeutlicht die Schwierigkeiten, die bei der Umsetzung von Arbeitszeitmodellen auftreten können, die auf eine signifikante Reduzierung der Arbeitsstunden abzielen.

Im Handwerk und Bauwesen gibt es ebenfalls erhebliche Bedenken hinsichtlich der Umsetzbarkeit der Vier-Tage-Woche. Ein Kommentar von einem Reddit-Nutzer verdeutlicht die Problematik: „Jo, in der Bauleitung auch, Handwerksbetriebe arbeiten halt an 5 manchmal auch an 6 Tagen die Woche. Da kannst halt nicht mal eben sagen ich bin Freitag nicht mehr erreichbar. Montag schon garnicht.“ Handwerksbetriebe sind oft auf eine kontinuierliche Arbeitsweise angewiesen, um Projekte rechtzeitig abzuschließen und den Betrieb aufrechtzuerhalten. Eine Reduzierung der Arbeitswoche könnte in dieser Branche zu Verzögerungen und finanziellen Einbußen führen, da der Umsatz durch weniger Arbeitstage beeinträchtigt wird. Zudem stellen sich Fragen zur finanziellen Tragfähigkeit solcher Modelle, insbesondere in einem Wettbewerbsumfeld, in dem die Kostenstruktur und die Preisgestaltung stark auf tägliche Arbeitszeiten angewiesen sind.

Der Dienstleistungssektor, insbesondere Gastronomie und Einzelhandel, zeigt ebenfalls spezifische Herausforderungen auf. Ein Kommentar auf Reddit lautet: „willst, und viele Gäste nehmen es auch überhaupt nicht hin, mehr Geld für ihr Schnitzel zu zahlen, damit der Kellner seine Miete bezahlen kann. Und der Gast hat leider auch selten Verständnis dafür, dass sein Gericht ne Ecke mehr kostet als im Laden gegenüber, wo er dieselbe Qualität bekommt nur halt 20% billiger und das nur, weil die Kellner im einen Laden einen Tag in der Woche zusätzlich

frei haben. Verdienen tun die schon nur knapp über Mindestlohn, einen Gehaltsverlust können sich Angestellte dort überhaupt nicht leisten, und ein erhöhter Verkaufspreis aufgrund erhöhtem Personalaufwand wird von der Kundschaft nur selten mit höheren Einnahmen honoriert. Die isst und trinkt einfach nur weniger. Teste das mal an dir selbst: Wenn ein Bier in der Kneipe 12€ kosten würde, würdest du dann immer noch genauso viel Bier bestellen oder versuchen, dein Glas über den Abend verteilt leerzunippen? Es gibt durchaus Branchen in denen eine 4-tage Woche ohne Weiteres einzuführen wäre, aber es gibt auch welche, in denen das absolut nicht möglich ist... zumindest nicht, ohne die Kundschaft umzuerziehen und an höhere Preise zu gewöhnen, die die dann auch noch bereit sind zu zahlen. Viel Glück dabei.“ Hier wird die Problematik der Preisanpassungen und der Kundenakzeptanz deutlich. Die Einführung einer Vier-Tage-Woche könnte zu höheren Preisen für Dienstleistungen führen, die möglicherweise nicht von den Kunden akzeptiert werden. Zudem ist der Dienstleistungssektor stark auf kontinuierliche Präsenz angewiesen, was die Umsetzung von Arbeitszeitmodellen, die eine Reduzierung der Arbeitstage vorsehen, erheblich erschwert.

In Bildungseinrichtungen wird die Diskussion über die Vier-Tage-Woche ebenfalls als problematisch angesehen. LinkedIn User Dr. Florian Huber bringt dies auf den Punkt: „Wie soll die 4-Tage-Woche beispielsweise in der Schule funktionieren? Wenn für Lehrkräfte die 4-Tage-Woche gälte, würden dann auch die Schülerinnen und Schüler nur an 4 Tagen die Schule besuchen? Andernfalls wäre eine 4-Tage-Woche in der Schule wohl kaum möglich. Dennoch ist der Lehrberuf ein großartiger Beruf!“ Die Herausforderungen hier liegen in der Vereinbarkeit der Arbeitszeiten von Lehrern und den Stundenplänen der Schüler. Eine Reduzierung der Unterrichtstage würde entweder eine Verkürzung der Unterrichtszeit oder eine Änderung der Bildungsstruktur erfordern. Diese Änderungen könnten weitreichende Auswirkungen auf die Bildungsqualität und die Logistik des Schulbetriebs haben.

Die Herausforderungen, die in diesen Branchen beschrieben werden, spiegeln tiefere strukturelle Konflikte wider, die aus einer marxistischen Perspektive betrachtet werden können. In Branchen, in denen kontinuierliche Präsenz erforderlich ist, wie in der Pflege oder bei Notfalldiensten, könnte die Einführung der Vier-Tage-Woche die Notwendigkeit erhöhen, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen oder die Arbeitsbedingungen zu verschärfen, um den durch die Arbeitszeitverkürzung entstehenden Mehrwert zu sichern. Dies könnte zu einem verstärkten Konflikt zwischen den Interessen der Kapitalisten, die maximale Ausbeutung anstreben, und den Bedürfnissen der Arbeitskräfte führen, die eine bessere Work-Life-Balance suchen.

In der Gastronomie und im Handwerk zeigt sich ebenfalls, wie die kapitalistische Struktur die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle behindert, wenn diese nicht unmittelbar mit der Maximierung des Profits kompatibel sind. Die Notwendigkeit, die Arbeitszeiten zu optimieren, ohne die Kosten für die Endverbraucher zu erhöhen, illustriert die Spannung zwischen den Anforderungen des Marktes und den Bedürfnissen der Arbeitenden. In einem solchen Kontext wird die Vier-Tage-Woche nicht nur als Arbeitszeitmodell, sondern auch als Ausdruck eines grundlegenden Konflikts in der kapitalistischen Produktionsweise sichtbar.

### Kategorie 13: Eigene Entscheidung

Die analysierten Kommentare auf Plattformen wie LinkedIn und Instagram verdeutlichen, dass viele Befürworter einer flexiblen Umsetzung argumentieren, die den individuellen Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gerecht wird. Das Thema „eigene Entscheidung“ steht im Zentrum dieser Diskussion, da immer wieder hervorgehoben wird, dass sowohl Unternehmen als auch Mitarbeitende selbst entscheiden sollten, welches Arbeitszeitmodell für sie geeignet ist.

Ein wiederkehrendes Thema in den Kommentaren ist die Ablehnung einer pauschalen Einführung der Vier-Tage-Woche für alle Unternehmen und Branchen. Viele Nutzer\*innen argumentieren, dass eine solche Regelung den unterschiedlichen Bedürfnissen und Anforderungen der Betriebe nicht gerecht werden würde. Instagram Nutzer anton\_1634 bringt es auf den Punkt: „Soll die Unternehmen doch einfach selbst ausprobieren, die da Lust zu haben. Dann sieht man, welches Konzept besser ist.“ Diese Aussage verdeutlicht die Überzeugung, dass Unternehmen flexibel genug sein sollten, verschiedene Modelle zu testen und die für sie beste Lösung zu finden.

Auch wird betont, dass die Entscheidung über die Arbeitszeitmodelle nicht zentral von Regierungen oder Tarifpartnern vorgegeben werden sollte, sondern in den Händen der Unternehmen und Mitarbeitenden liegen sollte. LinkedIn Nutzer Dr. Volke Meise unterstreicht: „Warum lassen wir nicht Unternehmen entscheiden, was sie anbieten wollen, und Mitarbeitende, wo sie arbeiten wollen?“ Diese Ansicht wird von vielen geteilt, die glauben, dass Wahlfreiheit und Flexibilität zentrale Prinzipien moderner Arbeitswelten sein sollten.

Ein weiteres oft angesprochenes Thema ist die Anerkennung der Vielfalt in den Lebensentwürfen und Bedürfnissen der Arbeitenden. Mehrere Kommentare heben hervor, dass nicht jeder Arbeitnehmerin die gleiche Anzahl an Arbeitstagen oder Arbeitsstunden pro Woche

bevorzugt. LinkedIn Nutzer Sebastian Hansen bringt dies auf den Punkt: „Wer seinen Job in 4 Tagen der Woche erledigen kann, soll dies ja gerne tun können, solange alle Parteien zufrieden sind. Einer, der gerne 6 Tage die Woche arbeitet, dafür aber mehr Urlaub im Jahr möchte, sollte dafür auch eine Lösung angeboten bekommen.“

Diese Perspektive unterstreicht die Notwendigkeit, Arbeitszeitmodelle an die individuellen Präferenzen und Lebenssituationen anzupassen. Gerade in einer Gesellschaft, die sich immer mehr in Richtung Flexibilität und Individualisierung bewegt, erscheint es vielen Kommentator\*innen als überholt, ein standardisiertes Modell wie die Fünf-Tage-Woche als allgemeingültige Lösung zu betrachten. Ein weiterer LinkedIn Kommentar von Nadja Jüstel fasst dies treffend zusammen: „Wir müssen stetig weiterlernen und erkennen, dass Unterschiedlichkeiten in Kultur, ungeraden Lebensläufen, Arbeitszeitmodellen sowie Zeitbedarf für Care-Arbeit die Basis für den Fortbestand unserer diversen Gesellschaft sind.“

Aus einer marxistischen Perspektive lässt sich der Diskurs um die „eigene Entscheidung“ in Bezug auf die Vier-Tage-Woche als Ausdruck einer Verschiebung von der starren kapitalistischen Arbeitszeitstruktur hin zu einer flexibleren und individuelleren Gestaltung der Arbeitskraft betrachten. Dies bedeutet eine Veränderung in der Art und Weise, wie Arbeit in der kapitalistischen Gesellschaft organisiert wird. Die marxistische Analyse würde hier fragen, ob diese vermeintliche Wahlfreiheit tatsächlich eine grundlegende Verbesserung der Lebensqualität für die Arbeitenden bringt oder ob sie lediglich eine Verschiebung von Verantwortung und Risiken von den Unternehmen auf die individuellen Arbeiter:innen darstellt.

Der Diskurs um die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle könnte auch als Versuch verstanden werden, die kapitalistische Verwertungslogik zu bewahren, indem Unternehmen weiterhin die volle Kontrolle über die Produktionsmittel behalten, während sie gleichzeitig die Verantwortung für die Gestaltung der Arbeitszeit an die Beschäftigten delegieren. Indem die Unternehmen den Eindruck vermitteln, den Arbeitenden mehr Freiheit zu gewähren, könnten sie die Ausbeutungsverhältnisse verschleiern, die unter kapitalistischen Bedingungen weiterhin bestehen.

#### Kategorie 14: Firmengier

Die Diskussionen zur 4-Tage-Woche verdeutlichen, dass viele Kommentierende auf LinkedIn, Reddit und Instagram die zugrundeliegenden kapitalistischen Strukturen als das zentrale Problem betrachten. Die Hauptkritik zielt dabei auf die Gier von Unternehmen, die das Streben



nach Profit und Wachstum über das Wohlergehen der Beschäftigten stellen. LinkedIn Nutzer Mathis Vogt bemerkt: „Würde ich auch sagen, wenn ich 20-facher Millionär wäre und darauf angewiesen, dass Lohnarbeiter sich rund um die Uhr für meinen Reichtum ausbeuten lassen.“ Diese Perspektive zeigt die Ansicht, dass das gegenwärtige System, in dem Unternehmensbesitzer und Manager den größten Profit aus der Arbeit der Lohnabhängigen ziehen, grundsätzlich hinterfragt wird. Die kapitalistische Logik, so die Auffassung vieler, sei nicht nur das Hindernis für eine gerechtere Verteilung von Arbeit und Wohlstand, sondern auch für eine menschenwürdige Arbeitsgestaltung.

Die Frage von LinkedIn Nutzer Torben W. „Wo zum Geier geht all diese Produktionsleistung hin? Wer profitiert?“ reflektiert eine tiefe Skepsis gegenüber der Verteilung von Produktivitätsgewinnen. Viele Kommentierende sehen die Gewinne nicht in den Händen derjenigen, die die eigentliche Arbeit leisten, sondern bei einer kleinen, wohlhabenden Elite, die sich immer weiter bereichert, während die Mehrheit der Beschäftigten von den Früchten dieser Gewinne ausgeschlossen bleibt. Diese Unzufriedenheit über die Ungleichverteilung spiegelt sich auch in der Bemerkung des LinkedIn Nutzers Torben W. wider: „Derzeitig schmeißt ein Konzern nach dem nächsten hunderte, wenn nicht tausende Mitarbeiter raus.“ Diese Äußerung deutet auf das wiederkehrende Muster hin, dass Unternehmen in Krisenzeiten oder zur Gewinnsteigerung bereit sind, ihre Arbeitskräfte zu entlassen, während die oberen Schichten weiterhin profitieren.

Die Debatte um die 4-Tage-Woche wird in diesem Kontext als weiteres Beispiel dafür gesehen, dass die Profitmaximierung der Unternehmen Vorrang vor dem Wohlergehen der Mitarbeiter hat. LinkedIn Nutzer Markus Andre M. fasst es so zusammen: „Wir müssten diese ganze affige Diskussion nicht führen, wenn es den Eigentümern und Chefs (der sogenannten Wirtschaft) um Menschen ginge, statt um immerzu wachsenden Profit.“ Hier wird deutlich, dass viele die kapitalistische Struktur als Grundproblem sehen, weil sie das menschliche Wohlbefinden systematisch hinter das Streben nach höheren Profiten stellt. Ein weiteres Beispiel ist die Aussage, dass Menschen „in den Burnout, potentiellen Suizid oder gar in lebensgefährliche Krankheiten“ getrieben werden, weil ihre Arbeitsbedingungen darauf abzielen, den Profit zu maximieren, anstatt sinnvolle und menschliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Eine ironische Frage des Instagram Nutzers betterburnout.thenfadeaway stellt diese Logik weiter in Frage: „Wenn es nach dieser Logik geht, weshalb haben wir dann keine 7-Tage-

Woche?“ Dies verdeutlicht die Absurdität, die in der kapitalistischen Logik der ständigen Produktivitätssteigerung gesehen wird. Die Idee, dass es immer weitergehen müsse – „immer mehr, immer teurer, jeder will eine noch größere Scheibe absahnen“ – wird hier kritisch hinterfragt. Diese Kritik an der „Logik des endlosen Wachstums“ steht im Zentrum vieler marxistischer Analysen und wird von den Kommentierenden genutzt, um die Notwendigkeit grundlegender systemischer Veränderungen aufzuzeigen.

Insgesamt zeigen die Kommentare, dass die Kritik an der kapitalistischen Logik und der damit verbundenen Firmengier in der Debatte um die 4-Tage-Woche eine zentrale Rolle spielt. Während einige Kommentierende auf die Möglichkeit einer gerechteren Verteilung der Gewinne durch Arbeitszeitverkürzung hinweisen, bleibt die Sorge bestehen, dass der zugrunde liegende Mechanismus des Profits um jeden Preis weiterhin unberührt bleibt. Wie LinkedIn Nutzer Patrick D.K. zusammenfasst: „Mehr Millionen, weniger humane Zugeständnisse.“

#### Kategorie 15: Alternative Ideen

Das Konzept der Vier-Tage-Woche stößt zwar auf breites Interesse, jedoch gibt es zahlreiche alternative Modelle, die in öffentlichen Diskussionen thematisiert werden. Diese Ansätze spiegeln unterschiedliche Perspektiven auf Arbeitszeitgestaltung wider und zeigen, dass eine Vielzahl von Optionen existiert, um die Balance zwischen Arbeit und Freizeit neu zu definieren. Die in sozialen Medien geäußerten Vorschläge eröffnen neue Perspektiven, die unterschiedliche Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern berücksichtigen und als Alternativen oder Ergänzungen zur Vier-Tage-Woche gesehen werden.

Ein Modell, das von mehreren Unternehmen bereits umgesetzt wird, ist das Konzept des unbegrenzten Urlaubs, bei dem Mitarbeiter so viel Freizeit nehmen können, wie sie benötigen, solange sie ihre Aufgaben erfüllen und ihre Ziele erreichen. Instagram Nutzerin frauelein.frosch beschreibt seine Erfahrungen wie folgt: „Wir haben freie Zeitplanung und unbegrenzten Urlaub. Du musst in deinen wichtigen Meetings sitzen und deine Deadlines einhalten, alles andere ist egal. Egal, von wo aus du arbeitest, egal wann. Bei uns klappt das sehr gut. Es gibt kaum Krankmeldungen, während der Grippe Zeit waren ein paar mal 3 Tage nicht da, das war's. Alle sind Happy“. Dies zeigt, dass flexible Modelle nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigern, sondern auch die Produktivität fördern können, wie die geringere Anzahl von Krankmeldungen belegt.

Statt einer vollständigen Vier-Tage-Woche könnte eine abgespeckte Version eine sinnvolle Alternative darstellen. So schlägt LinkedIn Nutzer Lars Ries vor: „Wie wäre es denn mit einer abgespeckten Version der Vier-Tage-Woche, beispielsweise mit einem zusätzlichen freien Tag pro Monat, könnte durchaus Vorteile bieten“. Diese Idee berücksichtigt die Vorteile der Arbeitszeitverkürzung, ohne dass Unternehmen die gesamte Woche umstrukturieren müssen, was für einige Branchen eine praktikable Lösung darstellen könnte.

Für Schichtarbeiter und Berufsgruppen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten werden alternative Modelle diskutiert, die auf die besonderen Anforderungen dieser Berufe zugeschnitten sind. Feuerwehrmann david\_Shrat auf Instagram merkt beispielsweise an: „Wer nur 3-4 Tage in der Woche arbeiten möchte, sollte zur Feuerwehr gehen. Aber wir haben 12h-Dienste, ohne offizielle Pause“. Diese Modelle zeigen, dass in bestimmten Branchen eine andere Art von Flexibilität notwendig ist, die eher auf längeren Arbeitszeiten mit längeren Pausenphasen basiert.

Ein häufig vorgeschlagenes Modell ist die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, bei dem Mitarbeitende mehr Kontrolle über ihre täglichen Arbeitsstunden erhalten. Instagram Nutzer floriantheo93 beschreibt seine Erfahrung mit diesem Modell: „Ich arbeite auch gerne 6 Tage die Woche, wenn ich mir das Stundenpensum freier auf die gesamte Woche verteilen kann. Zum Glück bin ich seit März bei einem Arbeitgeber, wo ich zwischen 6 und 11 anfangen kann und zwischen 14:30 und 20 Uhr aufhören kann. Das ist, wenn man Familie hat, soviel besser“. Diese Flexibilität ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Arbeit besser mit ihren persönlichen Verpflichtungen zu koordinieren, was besonders für Familien von Vorteil ist.

Eine wiederkehrende Kritik in den Diskussionen richtet sich gegen sogenannte „Bullshit-Jobs“, also Tätigkeiten, die als überflüssig oder wenig produktiv wahrgenommen werden. Reddit Nutzer [deleted] schlägt vor, dass durch die Vereinfachung von Systemen, wie dem Steuersystem oder dem öffentlichen Nahverkehr, viele Arbeitskräfte in sinnvollere Tätigkeiten umgeschichtet werden könnten: „Vereinheitlicht man den Nahverkehr, Deutschlandticket etc., könnte man in dem Feld deutlich Arbeitskraft reduzieren“. Die damit frei werdenden Arbeitskräfte könnten dann in Berufen wie der Pflege eingesetzt werden, was die Arbeitsbelastung in diesen Bereichen verringern könnte.

Ein weiterer innovativer Vorschlag betrifft die Einbindung von Rentnern in den Arbeitsmarkt. Instagram Nutzer kein\_mond\_im\_wasser bemerkt: „Nun, wenn man Rentnern ermöglichen würde, im niedrigen Stundenbereich zu arbeiten, hätte man viel Arbeitskraft gewonnen.

Leider fehlen hier an Flexibilität auf Arbeitgeberseite“. Diese Flexibilität könnte helfen, den Fachkräftemangel zu lindern, indem erfahrene ältere Menschen weiterhin zur Verfügung stehen, jedoch mit einer angepassten Arbeitsbelastung.

Letztlich wird oft die Forderung nach einer umfassenden Neugestaltung des gesamten Arbeitsmarktes laut. Viele der diskutierten Alternativen zur Vier-Tage-Woche setzen systemische Änderungen voraus, die weit über die bloße Verkürzung der Arbeitszeit hinausgehen. Eine Person stellt fest: „Das ganze System muss umgestellt werden. So wie es ist, kann es nicht mehr weitergehen. Fakt ist, dass es einen Fachkräftemangel gibt. Fakt ist, dass die Menschen mittlerweile erkannt haben, dass Selbstverwirklichung wichtiger als Ausbeutung ist“. Dies verdeutlicht, dass es nicht nur um eine Anpassung der Arbeitszeit, sondern um eine tiefere Transformation der Arbeitskultur geht.

## Diskussion & Fazit

Die Diskursanalyse zur Vier-Tage-Woche in sozialen Medien zeigt ein überwiegend positives Bild der öffentlichen Wahrnehmung. Mit einem Verhältnis von rund 260 positiven zu 203 negativen Äußerungen überwiegt deutlich die Zustimmung zu einer kürzeren Arbeitswoche. Der Rest der Beiträge fällt entweder in neutrale Kategorien oder weicht vom Thema ab.

Jedoch ist zu beachten, dass die „Seriösität“ des Diskurses in sozialen Medien oft fraglich ist. Fehlinformationen, vereinfachte Darstellungen und emotionale Argumentationen prägen häufig die Debatte.

Die Analyse der Top-Kategorien (am öftesten codiert) – Wirtschaft/Leistungsbereitschaft, individuelles Wohlbefinden und Produktivität/Effizienz – verdeutlicht, dass die Diskussionen sich vor allem um die Auswirkungen einer Vier-Tage-Woche auf die Wirtschaft, die persönliche Lebensqualität und die Arbeitsleistung drehen. Es wird deutlich, dass die Hoffnung auf eine bessere Work-Life-Balance und eine gesteigerte Produktivität zentrale Treiber für die Zustimmung zur Vier-Tage-Woche sind.

## Reflexion des methodischen Vorgehens & Ausblick

Die Diskursanalyse mittels MAXQDA hat generell sehr gut funktioniert. Einige Forschungsprobleme könnten jedoch die subjektive Auswahl der Beiträge, Kommentare und Kategorien darstellen. Außerdem ist schwer festzustellen, ob und wie repräsentativ diese Forschung für

den kompletten Online-Diskurs ist. Ein weiteres potenzielles Problem sehen wir bei der Forschungsethik bezüglich Datenschutz und Anonymität.

Um die dynamische Entwicklung des Diskurses besser zu erforschen, müssten weitere neue Analysen durchgeführt werden, ebenso könnten weiterführende Analysen als Branchen- und/oder Ländervergleich durchgeführt werden.

## Literaturverzeichnis

Marx, K. (1867). *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*. Band 1. Hamburg: Meissner.

Marx, K., & Engels, F. (1845). *Die deutsche Ideologie*. Moskau: Institut für Marxismus-Leninismus.

Marx, K., & Engels, F. (1848). *Manifest der Kommunistischen Partei*. *Online Library of Liberty*.

Chappell, B. (2019). 4-Day Workweek Boosted Workers' Productivity By 40%, Microsoft Japan Says. Online im Internet: URL: <https://www.npr.org/2019/11/04/776163853/microsoft-japan-says-4-day-workweekboosted-workers-productivity-by-40> (Zugriff am: 05.09.2024)

„In Sweden, Happiness in a Shorter Workday Can't Overcome the Cost - The New York Times“ (2017): In Sweden, Happiness in a Shorter Workday Can't Overcome the Cost - The New York Times. Online im Internet: URL: <https://www.nytimes.com/2017/01/06/business/sweden-work-employment-productivity-happiness.html> (Zugriff am: 05.09.2024).

Rauch, B. (2020). Masterarbeit - Die vier Tage Arbeitswoche: Nutzen und Auswirkungenanalyse. Dornbirn: FH Vorarlberg

Roy, Eleanor Ainge (2018): „Work four days, get paid for five: New Zealand company's new shorter week.“ In: The Guardian, 9. Februar 2018. Online im Internet: URL: <https://www.theguardian.com/world/2018/feb/09/work-four-days-get-paid-for-fivenew-zealand-companys-new-shorter-week> (Zugriff am: 05.09.2024).

## Original Datenquellen (Social-Media-Beiträge):

LinkedIn 1: [https://www.linkedin.com/posts/frank-thelen\\_4tagewoche-workations-newwork-activity-7166044474018619393-W5nl/](https://www.linkedin.com/posts/frank-thelen_4tagewoche-workations-newwork-activity-7166044474018619393-W5nl/)

LinkedIn 2: [https://www.linkedin.com/posts/sophia-roepke\\_4-tage-woche-ganz-ehrlich-das-kann-deutschland-activity-7051487362035404800-xwLh/?trk=public\\_profile\\_like\\_view](https://www.linkedin.com/posts/sophia-roepke_4-tage-woche-ganz-ehrlich-das-kann-deutschland-activity-7051487362035404800-xwLh/?trk=public_profile_like_view)

Reddit 1: [https://www.reddit.com/r/FragReddit/comments/13ckjvt/was\\_haltet\\_ihr\\_von\\_der\\_4tage\\_woche/](https://www.reddit.com/r/FragReddit/comments/13ckjvt/was_haltet_ihr_von_der_4tage_woche/)

Reddit 2: <https://www.reddit.com/r/arbeitsleben/>

Instagram 1: <https://www.instagram.com/p/Co7pNriN6Yn/>

Instagram 2: <https://www.instagram.com/p/Cym045CKOiU/>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Reddit-Beitrag.....	8
Abbildung 2: Reddit-Beitrag.....	9
Abbildung 3: LinkedIn-Beitrag.....	9
Abbildung 4: LinkedIn-Beitrag.....	9
Abbildung 5: Instagram-Beitrag.....	9
Abbildung 6: Instagram-Beitrag.....	9
Abbildung 7: LinkedIn-Beitrag.....	10
Abbildung 8: LinkedIn-Beitrag.....	10
Abbildung 9: Instagram-Beitrag.....	10
Abbildung 10: Reddit-Beitrag.....	10
Abbildung 11: LinkedIn-Beitrag.....	10
Abbildung 12: LinkedIn-Beitrag.....	11
Abbildung 13: LinkedIn-Beitrag.....	11
Abbildung 14: Instagram-Beitrag.....	11
Abbildung 15: Reddit-Beitrag.....	12
Abbildung 16: Instagram-Beitrag.....	12
Abbildung 17: LinkedIn-Beitrag.....	12
Abbildung 18: LinkedIn-Beitrag.....	13
Abbildung 19: Instagram-Beitrag.....	13
Abbildung 20: Reddit-Beitrag.....	13
Abbildung 21: LinkedIn-Beitrag.....	14
Abbildung 22: LinkedIn-Beitrag.....	14
Abbildung 23: Instagram-Beitrag.....	14
Abbildung 24: Reddit-Beitrag.....	14