Arbeitszeit

Vier-Tage-Woche? Diese Chefin sagt, wie es geht

Neustrelitz / Lesedauer: 4 min

Einfach machen! Das ist das Motto der EAN-Geschäftsführerin Dr. Nicole Landt, hier in ihrem Büro in Neustrelitz. (Foto: Maria Häfer)

Vier-Tage-Woche in einem Handwerksbetrieb. Geht das überhaupt? Dr. Nicole Landt, Geschäftsführerin der Elektro-Anlagenbau GmbH Neustrelitz beweist: Natürlich geht das!

Veröffentlicht: 28.01.2024, 17:32

Von: Maria Häfer

Artikel teilen:

Das Unternehmen EAN aus Neustrelitz hat im vergangenen Jahr gleich drei Preise abgeräumt: den Wirtschaftspreis des Landkreises für Unternehmensentwicklung, den ELMAR des Markenforums der Elektrobranche für die beste Arbeitgebermarke und den Titel Top-Ausbildungsbetrieb der IHK Neubrandenburg. Im März 2023 hat das Unternehmen zudem, als eines der ersten der Region, testweise die Vier-Tage-Woche eingeführt. Mit so großem Erfolg, dass sie dieses Arbeitszeitmodell auch 2024 fortführen wollen. Dr. Nicole Landt ist die Geschäftsführerin von EAN. Sie gewährt im Interview einen Blick hinter die Kulissen des Unternehmens.

Die Auszeichnungen zeigen: Offenbar sind Sie auf einem guten Kurs. Haben sich irgendwann 2022 oder davor zusammengesetzt im Leitungsteam und beschlossen „Jetzt wird alles anders"?

Wir haben nicht plötzlich beschlossen, dass wir irgendetwas anders machen. Wir suchen immer nach Ideen, die dafür sorgen, dass wir erfolgreich bleiben und Personal ist dabei natürlich das A und O.

Was wir aber vor allem in den letzten Jahren gelernt haben, ist, dass wir darüber sprechen müssen, dass wir eine gute Arbeit leisten, was wir machen und wo wir hin wollen. Gemeinsam und nach außen hin.

Wann haben Sie das erste Mal über die Vier-Tage-Woche nachgedacht?

Als Homeoffice so populär wurde. Das ist ein Modell, das so viele Berufe und Betriebe nicht realisieren können. Zum Beispiel im Supermarkt, im Gesundheitswesen oder natürlich im Handwerk. Ich habe immer gedacht, ich kann doch nicht eine Hälfte der arbeitenden Bevölkerung ins Homeoffice schicken und die andere Hälfte dabei außen vor lassen. Nicht nur, dass es schlicht und ergreifend nicht fair ist. Es spaltet darüber hinaus die Gesellschaft.

Als Handwerksbetrieb kann ich meine Mitarbeiter natürlich schlecht ins Homeoffice schicken. Ich möchte ihnen aber auch mehr Flexibilität ermöglichen. Darum wollte ich darüber nachdenken, wie eine Alternative für unser Unternehmen aussehen kann. Das ist für mich einfach auch eine Frage der Wertschätzung.

Im März vergangenen Jahres haben Sie dann die Vier-Tage-Woche eingeführt. Für welches Modell haben Sie sich entschieden?

Wir fahren ein Modell von montags bis donnerstag, bei 36 Stunden, also neun Stunden pro Tag. Da haben wir dann auch noch eine Stunde Puffer für den Notfall.

Also freitags haben Sie einfach dicht.

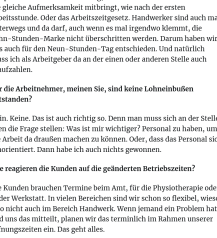
Ganz genau. Wir haben das gemeinsam mit den Mitarbeitern so beschlossen.

Wie sah die Beschlussfindung aus?

Also erstmal habe ich das Modell im Rahmen einer Betriebsversammlung vorgestellt. Dann haben die Mitarbeiter einen Fragebogen mitbekommen, auf dem die verschiedenen Alternativen standen. Sie sollten das ja auch zu Hause mit ihren Familien besprechen. Es war mir auch wichtig abzufragen, welche Vorteile und natürlich Nachteile die Mitarbeiter sehen.

Wie haben die Mitarbeiter das Modell aufgenommen?

Wir stehen in regem Austausch. Zum einen ganz direkt über Gespräche. Zum anderen haben wir im September letzten Jahres mithilfe der Berufsgenossenschaft eine Umfrage gemacht zum Thema „Psychische Belastung am Arbeitsplatz"[1]. Da wurde auch die Vier-Tage-Woche abgefragt. Das Ergebnis war wirklich sehr positiv. Es kam keine einzige negative Rückmeldung zum Modell. Darum haben wir uns auch entschlossen, das ganze 2024 so fortzuführen.



Mitarbeiterin Ines Unmack und Dr. Nicole Landt vor der Erlebnis-Pinwand im Personalraum. Gemeinsame Team-Erlebnisse gehören einfach dazu. (Foto: Maria Häfer)

Es heißt, gerade im Handwerk sei eine Vier-Tage-Woche unrealistisch. Sie haben bewiesen, es geht. Aber: Wie groß war der Aufwand?

Aufwand macht es natürlich. Dem muss man sich auch stellen. Es gibt unfassbar Vieles zu bedenken. Zum Beispiel Arbeitsschutz. Ich bin beispielsweise nicht der Meinung, dass man nach zehn Stunden noch die gleiche Aufmerksamkeit mitbringt, wie nach der ersten Arbeitsstunde. Oder das Arbeitszeitgesetz. Handwerker sind auch mal unterwegs und da darf, auch wenn es mal irgendwo klemmt, die Zehn-Stunden-Marke nicht überschritten werden. Darum haben wir uns auch für den Neun-Stunden-Tag entschieden. Und natürlich muss ich als Arbeitgeber da an der einen oder anderen Stelle auch draufzahlen.

Für die Arbeitnehmer, meinen Sie, sind keine Lohneinbußen entstanden?

Nein. Keine. Das ist auch richtig so. Denn man muss sich an der Stelle eben die Frage stellen: Was ist mir wichtiger? Personal zu haben, um die Arbeit da draußen machen zu können. Oder, dass das Personal sich umorientiert. Dann habe ich auch nichts gewonnen.

Wie reagieren die Kunden auf die geänderten Betriebszeiten?

Die Kunden brauchen Termine beim Amt, für die Physiotherapie oder in der Werkstatt. In vielen Bereichen sind wir schon so flexibel, wieso also nicht auch im Bereich Handwerk. Wenn jemand ein Problem hat und uns das mitteilt, planen wir das terminlich Im Rahmen unserer Öffnungszeiten ein. Das geht alles.

Und die Bewerber? Haben Sie mehr und wie hat sich deren Erwartungshaltung geändert?

Ja, wir haben mehr Bewerber. Im Grunde haben sich die Vorstellungen aber nicht verändert. Bewerber wünschen sich ein flexibles Arbeitszeitmodell, einen vielschichtigen Job und natürlich muss auch die Bezahlung passen.

Dabei hört man doch immer, dass die junge Generation so außerirdische Vorstellungen von Work-Life-Balance habe.

Das wirkt vielleicht so, wenn man sein Unternehmen jetzt schon die letzten 20 Jahre auf genau die gleiche Art und Weise geführt hat und eben all die kleinen Schritte nicht mitgegangen ist. Es kann sein, dass die Differenz dann gefühlt sehr hoch ist. Aber ich sehe das nicht so.

Was sind das für „kleine Schritte"?

Zum Beispiel Elternzeit für Männer oder die Einrichtung von Qualitätsmanagement-Systemen, natürlich auch auf Führungsebene. Eben das, was eigentlich schon total normal ist.

Stoßen Sie in Anbetracht dieses Schrittes mit der Vier-Tage-Woche bei anderen Unternehmern und Unternehmerinnen auf Unverständnis?

Ja. Absolut. Immer wieder höre ich: „Das geht bei uns nicht." Oder „Das haben wir schon immer so gemacht." Das führt aber zu nichts. Ich frage mich dann immer, wo die Prioritäten liegen. Ich bin der Meinung, wir als Arbeitgeber müssen die Situation schaffen, dass die Leute gern zur Arbeit kommen. Dazu gehört neben der Bereitstellung der Arbeit und Arbeitsmittel natürlich auch die Wertschätzung.

Bei vielen Dingen, die wir machen, wird man vielleicht auch erst einmal belächelt. Zum Beispiel haben wir seit drei Jahren eine Feelgood-Managerin. Jeder fragt: Und was macht sie? Die Antwort: Sie zaubert uns ein Lächeln ins Gesicht. Sie ist schon längst nicht mehr wegzudenken aus unserem Team.

Die Vier-Tage-Woche demgegenüber wird mit großem Interesse wahrgenommen und mittlerweile treten andere Unternehmer an mich heran und wollen wissen, wie es läuft und was alles dazu gehört. Ich sag' dann immer: Einfach machen!

Nordkurier

© Nordkurier Mediengruppe GmbH & Co. KG 2024