

Anleitung:

NEUE ARBEITSZEITMODELLE - Das ist wichtig

Autorin: **Kerstin Meier**, Redakteurin handwerk magazin

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Anleitung **Neue Arbeitszeitmodelle - Das ist wichtig**

Egal, ob 3- oder 4-Tage-Woche, die Aufteilung des Teams in Schichten oder alle zwei Wochen ein freier Freitag: Eine Veränderung der Arbeitszeit ist langfristig nur dann sinnvoll, wenn das neue Modell für Chef und Mitarbeiter gleichermaßen Vorteile bringt. Damit das gelingt, sollten Sie vor allem die folgenden Schlüsselfaktoren im Blick haben.

Mitsprache

Auch wenn sich einzelne Mitarbeiter ab und an über mangelnde Flexibilität beschweren oder plötzlich Homeoffice fordern, sollten Sie bei Veränderungen alle im Team mitreden lassen. Schließlich haben die meisten ihr Privatleben bislang um den Job herum organisiert und müssen sich bei einem neuen Arbeitszeitmodell auch privat neu aufstellen. Das kann und will nicht jeder. Insofern besteht die Kunst darin, ein Modell zu finden, das die betrieblichen und individuellen Belange der Mitarbeiter bestmöglich abdeckt. Um den Prozess bei größeren Belegschaften zu erleichtern, hat sich die Bildung eines Projektteams mit Vertretern aus der Geschäftsleitung sowie den einzelnen Mitarbeitergruppen bewährt.

Freiwilligkeit

Egal, wie vorteilhaft das neue Modell aus Ihrer Sicht für den Mitarbeiter auch ist: Lassen Sie jedem die Wahl, ob er sich für die tolle 3-Tage-Woche entscheidet oder sein Pensum doch lieber in fünf Tagen abarbeiten will. Das erhöht zwar den Organisationsaufwand, ist aber für eine umfassende Akzeptanz sowie ein weiterhin gutes Betriebsklima unerlässlich. Manche Mitarbeiter blockieren in einem ersten Reflex zunächst, ändern aber später ihre Meinung, wenn sie sehen, dass es bei den anderen gut läuft.

Lohntransparenz

In einem sind sich die Arbeitszeitexperten aus Wirtschaft und Wissenschaft einig: Kein Mitarbeiter darf bei einem veränderten Arbeitszeitmodell weniger verdienen als vorher. Das gilt gleichermaßen für Vollzeit- und Teilzeitkräfte. Wie die Erfahrung vieler Handwerksbetriebe nach Umstellung auf eine 4-Tage-Woche zeigt, wird eine Reduzierung der Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich durch die gestiegene Produktivität fast immer überkompensiert. Manche Betriebe berichten sogar von einem überaus deutlichen Produktivitätszuwachs.

Kommunikation

Das Thema Arbeitszeit ist nicht nur komplex, sondern vor allem auch höchst emotional. Deshalb kann es sinnvoll sein, die Mitarbeiter nicht gleich mit dem tollen Plan zur 3- oder 4-Tage-Woche zu „überfallen“, sondern in Vorgesprächen erst einmal die Zufriedenheit jedes Einzelnen im Team mit dem bestehenden Modell zu erfragen. Mit diesem Stimmungsbild im Rücken fällt es leichter, sowohl das für die meisten passende Modell als auch das richtige Tempo bei der Umsetzung zu finden.

Wirtschaftlichkeit

Genauso wie die Mitarbeiter müssen Sie auch als Chef das Wahlrecht haben, zum alten Modell zurückkehren zu können. Da die Arbeitsverträge (siehe unten) der Mitarbeiter sowieso auf das neue Modell angepasst werden müssen, ist es sinnvoll, gleich einen entsprechenden Passus mit aufzunehmen. Nach den bisherigen Erfahrungen im Handwerk wird zwar ein etwaiger Lohnausgleich durch die Produktivitätsgewinne fast immer überkompensiert, doch dafür gibt es keine Garantie. Vor allem in Betrieben mit unzureichender Prozessorganisation und schlechtem Betriebsklima kann es sein, dass der Deal zwischen Chef und Team nicht funktioniert.

Arbeitsrecht

Um Ihr Wunschmodell praktizieren zu können, müssen Sie die Verträge der Mitarbeiter mithilfe eines Arbeitsrechtlers anpassen und die gesetzlichen Vorgaben beachten. So dürfen Mitarbeiter nicht länger als zehn Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche arbeiten, bei minderjährigen Auszubildenden sind achtstündige Arbeitstage das Maximum.

Pilotphase

Experten empfehlen, das neue Arbeitszeitmodell mindestens sechs Monate mit den Mitarbeitern, die sich dafür entschieden haben, zu testen. So können Chef und Mitarbeiter in Ruhe Erfahrungen sammeln und eventuell auch Vorbehalte abbauen.

Das gilt auch für die Ängste vieler Unternehmer, dass die Kunden verärgert abspringen, was in der Praxis jedoch nur selten der Fall ist. Nach Ablauf der Probephase sollten Sie die Vor- und Nachteile des neuen Modells offen diskutieren und im Team gemeinsam über eine endgültige Einführung des neuen Modells entscheiden.