

NEW WORK IM SCHNEIDER- HANDWERK



©Foto Shutterstock / Dmitry Demidovich

Flache Hierarchien, Home-Office und flexible Arbeitszeiten – moderne Arbeitsformen haben die Berufswelt nachhaltig verändert. Auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie im traditionellen Schneiderhandwerk gewinnen neue Arbeitszeitmodelle zunehmend an Bedeutung. Die Einführung einer 4-Tage-Woche verspricht nicht nur eine verbesserte Work-Life-Balance für Mitarbeiter*innen, sondern birgt auch potenzielle Effizienzgewinne und innovative Ansätze für kleine Maßschneiderbetriebe.

Während für viele Arbeitnehmer*innen die Vorteile auf der Hand liegen, sehen sich Selbstständige der Branche in der Umsetzung vor allem mit einer Zahl an Herausforderungen konfrontiert. In diesem Artikel betrachten wir die Herausforderungen und Chancen einer verkürzten Arbeitswoche im spezifischen Kontext des Handwerks und geben praxisnahe Tipps zur erfolgreichen Implementierung.

2022 wagten 60 Unternehmen in Großbritannien den Versuch und stellten ihre Arbeitszeiten auf eine 4-Tage-Woche um. Die Ergebnisse dieses Pilotprojektes sprachen für sich: Die Arbeitnehmer*innen fühlten sich weniger gestresst, die krankheitsbedingten Fehltag gingen um 65 Prozent zurück und die Zahl der Kündigungen um 57 Prozent. Dabei konnten die meisten Unternehmen ihre Produktivität sogar signifikant steigern. Vor diesem Hintergrund wächst auch in der deutschen Handwerkslandschaft das Interesse an der Umstellung auf vier Arbeitstage. Im kommenden Jahr wird dazu in Deutschland eine Pilotstudie zur Einführung der 4-Tage-Woche in 50 Unternehmen unterschiedlicher Branchen starten. Mit einer Laufzeit von sechs Monaten ist die Untersuchung hierzulande das bisher größte Projekt zum flexiblen Arbeitszeitenmodell. Gleichzeitig gibt es auch jetzt schon einige Unternehmen sowie Handwerksbetriebe, die die New-Work-Week bereits erfolgreich umgesetzt haben.

Vorreiter aus der Mode- und Textilbranche

Während gemeinhin überlegt wird, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 auf 42 Stunden anzuheben, um die Folgen des demografischen Wandels abzumildern, scheint die

4-Tage-Woche demgegenüber paradox. Dennoch ist das Modell wirtschaftlich betrachtet bisher sehr erfolgreich. Das demonstrieren auch zahlreiche Beispiele von Unternehmen aus der Mode- und Textilbranche, die das Modell bereits implementiert haben. Dabei stellen sie den Mitarbeiter*innen in der Regel frei, ob sie vier oder fünf Tage in der Woche arbeiten möchten. Es hat sich in den Testphasen der Unternehmen gezeigt, dass sich der Großteil der Arbeitnehmer*innen zwar für das flexible Arbeitszeitenmodell entscheidet, jedoch gleichzeitig ein Teil der Belegschaft weiterhin fünf Tage bevorzugt. Somit sichern sich die Unternehmen die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden auf beiden Wegen. Zu den Vorreitern der Branche zählen unter anderem die Modegrößen Gerry Weber und Desigual sowie der Sport- und Modehändler Dodenhof. Bisher berichten diese Unternehmen ausschließlich positiv von ihren Erfahrungen.

Chance für das Handwerk

Das New-Work-Modell eignet sich also nicht nur für Bürotätigkeiten, sondern kann auch in Handwerksbetrieben erfolgreich umgesetzt werden. Die Umstellung auf eine kurze Arbeitswoche erfordert in der Maßschneiderei jedoch eine individuelle

Insbesondere für junge Arbeitnehmer*innen ist das Modell der 4-Tage-Woche attraktiv. Dafür wären sie auch bereit, auf einen geringen Teil ihres Lohnes zu verzichten.

Herangehensweise. Hierbei geht es nicht nur darum, die Arbeitszeiten zu verkürzen, sondern auch um die Sicherstellung der Qualität, Kundenzufriedenheit und die Einhaltung von Fertigungsfristen. Eine häufig genutzte Methode ist die Einteilung der Mitarbeiter*innen in zwei Schichten, wobei jeweils eine Schicht von Montag bis Donnerstag und die andere von Dienstag bis Freitag arbeitet. Auf diese Weise bleibt der Betrieb weiterhin fünf Tage in der Woche für Kund*innen erreichbar. Darüber hinaus eröffnet die Einführung der 4-Tage-Woche auch Chancen für die verstärkte Nutzung digitaler Lösungen. Maßschneidereien können vermehrt auf Online-Plattformen setzen, um Kundenbestellungen zu koordinieren, Termine zu vereinbaren und den Dialog mit Kund*innen aufrechtzuerhalten. Dies optimiert nicht nur die Arbeitsprozesse, sondern erhöht auch die Flexibilität und Erreichbarkeit des Betriebs.



©Foto Maren Ulbrich / Handwerksmensch

Maren Ulbrich weiß, dass Mitarbeiter*innenzufriedenheit der wichtigste Baustein dafür ist, sie langfristig an den Betrieb zu binden. Dabei misst sie dem Modell der 4-Tage-Woche eine tragende Rolle bei

Unterschiedliche Modelle

Es existieren verschiedene Ansätze, um die Stunden auf die vier Werktage zu verteilen. Einerseits besteht die Möglichkeit, die reguläre 40-Stunden-Woche auf vier Tage zu komprimieren, wodurch sich die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden erhöht. Jedoch beinhaltet eine solche Umverteilung eine erschwerte Leistung von Überstunden, da gesetzlich in der Regel nur eine Arbeitszeit von zehn Stunden pro Tag vorgesehen ist. Dies könnte insbesondere in der Maßschneiderei zu Herausforderungen führen, etwa wenn Kundenbestellungen pünktlich abgeschlossen werden müssen. Hierfür gilt es, eine Ausgleichsmöglichkeit innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu finden. Ein weiterer Ansatz ist die Reduzierung der Arbeitszeit, entweder bei weiterhin vollem oder angepassten Lohnausgleich. Diesbezüglich sollten Betriebe auch mögliche Auswirkungen auf die Rentenansprüche ihrer Mitarbeiter*innen im Blick behalten, da eine Reduzierung der Arbeitsstunden auch die spätere Rentenberechnung beeinflussen kann.

Herausforderungen der Umsetzbarkeit

Handwerker*innen sind aufgrund des derzeitigen Fachkräftemangels gefragt denn je und auch die Arbeit im Handwerk wird nicht weniger. Viele Betriebe sehen in der 4-Tage-Woche

eine Chance, um einerseits ihre Arbeitnehmer*innen langfristig zu binden und gleichzeitig attraktiver für neue potenzielle Mitarbeiter*innen zu sein, die vor allem die Möglichkeiten der Work-Life-Balance des neuen Arbeitszeitenmodells zu schätzen wissen. Obwohl die Vorteile auf der Hand liegen, sehen insbesondere dort in der Maßschneiderei große Hürden in der Umsetzbarkeit dieses Modells. Wie es dennoch auch in kleinen Betrieben gelingen kann, verrät »Handwerksmensch« Maren Ulbrich im Interview.

Im Dialog mit »Handwerksmensch« Maren Ulbrich

Maren Ulbrich ist Gründerin und Inhaberin von »Handwerksmensch«. Sie leitet Beratungsprojekte für unternehmensspezifische Personal- und Changeprozesse in Handwerksbetrieben und sorgt in diesen für Innovationen zu digitalen, selbstlernenden und anpassungsfähigen Organisationen. Um Betrieben die Einführung der 4-Tage-Woche zu erleichtern, hat sie ein 8-Schritte-Modell entwickelt, mit dem das flexible Arbeitszeitenmodell Step-by-step eingeführt und erfolgreich umgesetzt werden kann.

M. Müller & Sohn: Was raten Sie Handwerksbetrieben, die eine flexible Arbeitswoche umsetzen möchten?

Maren Ulbrich: Die Mitarbeiter*innenbeteiligung ist das größte Gut, das in der Motivation nicht zu unterschätzen ist. Ohne das Einverständnis der Mitarbeiter*innen kann die 4-Tage-Woche nicht eingeführt werden. Daher rate ich in jedem Fall zu einer offenen Kommunikation untereinander. Zudem kann es hilfreich sein, eine Probephase zu vereinbaren und sich anschließend über die Vor- und Nachteile des flexiblen Arbeitszeitenmodells zu verständigen.

Ist eine variable Gestaltung der Arbeitszeiten auch in Kleinstbetrieben realistisch?

Maren Ulbrich: In der klassischen Variante der 4-Tage-Woche geht es nicht darum, die Arbeitszeit pro Woche ersatzlos zu verkürzen. Mitunter würde in diesem Fall die Produktivität leiden. Diese aufrechtzuerhalten, ist stets das absolute Ziel. Es geht vielmehr darum, die Wochenarbeitszeit auf vier statt fünf Tage umzuverteilen – das ist auch für Kleinstbetriebe möglich und erfahrungsgemäß mehr eine Planungsfrage.

*Die Umstellung auf eine 4-Tage-Woche bedeutet für die Kund*innen möglicherweise eine verringerte Erreichbarkeit. Sehen Sie darin ein mögliches Problem für eine erfolgreiche Umsetzung des flexiblen Arbeitszeitenmodells?*

Maren Ulbrich: Auch Kund*innen sind Teil des Wirtschaftslebens und nehmen die veränderte Arbeitswelt wahr. Es empfiehlt sich eine transparente Unternehmenskultur, in der die Öffnungs- und Arbeitszeiten offengelegt werden. Darauf werden sich die Kund*innen einstellen und den Betrieb als modern und zeitgemäß wahrnehmen. Die große Chance besteht darin, dass es einen Bewerber*innenstrom geben wird – allein aufgrund der familienfreundlichen Arbeitsplatzbedingungen. jvo