IST VOLLZEIT VON GESTERN?

Ob Vollzeit oder Teilzeit: Jedes Modell hat Stärken und Schwächen. Bei dem einen muss man oft Einkommenseinbußen hinnehmen; bei dem anderen hat man weniger Familienzeit. Ob sich Arbeitszeitmodelle auf den Fachkräftemangel auswirken?

Wenn Arbeitgeber jetzt über ein Thema reden, dann ist es der Mangel an Fachkräften. Entscheidend für die Zukunft dürften also diejenigen Arbeitszeit-Modelle sein, die sich positiv auf die Mitarbeiterzahl auswirken. Und da finden wir unterschiedliche Meinungen bei denjenigen, die sich auskennen: Markus Pfeifer, der mit seinem Team das regionale Fachkräftenetzwerk der Arbeitgebermarke EIFEL mit Unternehmen aus diversen Branchen von der Pflege bis zum Handwerk betreut, ist überzeugt: „Unsere knapp 40 EIFEL Arbeitgeber setzen sinnvolle und attraktive Arbeitszeitmodelle bereits um." Natürlich gehöre dazu auch die Arbeit in Vollzeit. Und wer das Thema Fachkräftemangel lösen wolle, der komme daran nicht vorbei: „Das ist das Modell der Wahl, um den Mangel auszugleichen. Deshalb sehe ich in der Vollzeit-Arbeit nach wie vor Zukunft", so Pfeifer.

„Junge Mütter und Väter wünschen sich mehr Flexibilität", sagen Marlen und Markus Knie, die Inhaber der Löwenapotheke in Hillesheim.

Indes stellt man bei der Kreishandwerkerschaft MEHR in Prüm fest, dass alternative Arbeitszeitmodelle nach und nach sogar in Handwerksbetrieben Einzug halten. „Es gehört aber auch zur Realität, dass diese Beschäftigungsmodelle mit einem hohen planerischen Aufwand verbunden sind und sich auch nicht in jeder Betriebsstruktur umsetzen lassen", ergänzt Christian Weirich, stellvertretender Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft. Was aber die Auswirkungen auf den Fachkräftemangel betrifft, so betont er eine andere Haltung: „Vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels rechnen wir – auch im Handwerk – mit einer weiter zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle", sagt Weirich.

Und wie sieht es in den Unternehmen aus? Unterschiedlich! Marlen und Markus Knie, die Inhaber der Löwenapotheke in Hillesheim und der Burgtorapotheke in Wittlich, bieten beides an. Hier können die Mitarbeiter sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit arbeiten. „Für junge Mütter und auch für junge Väter beispielsweise ist es attraktiv, dass sie in Teilzeit arbeiten können. Damit sind sie flexibler in der Organisation", so Marlen Knie. Diese reduzierte Arbeitszeit könnten sie dann zusätzlich, in Absprache mit dem Team, flexibel leisten, so dass sie immer auf ihre Stundenzahl kämen, ergänzt Markus Knie. Die Teilzeit-Mitarbeiter könnten entweder nur vormittags oder nur nachmittags kommen, sie könnten variieren zwischen Vor- und Nachmittag und sie könnten auch flexibel an bestimmten Tagen ganztags zur Arbeit kommen. Die Bezahlung, die hier grundsätzlich oberhalb des Tarifes liege, richte sich dann nach dem Anteil der gewählten Arbeitszeit. „Mehr als die Hälfte unserer Arbeitskräfte nehmen gerne diese Flexibilität in Anspruch", sagt Markus Knie. Und er hat ein besonderes Angebot für Mitarbeiterinnen mit besonderen Wünschen: „Eine ältere Kraft hat sich kurz vor der Rente gewünscht, dass sie nur noch zu den Not- und Wochenend-Diensten eingesetzt wird, also dann, wenn nicht ganz so viel Betrieb ist. Das machen wir dann auch sehr gerne."

Ganz anders sieht es aus in den kleineren Handwerksunternehmen. Zum Beispiel bei der Lothar-Hoffmann Bedachung GmbH in Hillesheim. „Wir haben ja schon Schwierigkeiten, wenn ein Mitarbeiter nach einer Verletzung wieder eingegliedert werden soll", sagt Rainer Bauer, Inhaber des Unternehmens. Dazu müsse dieser zur Baustelle und wieder zurückfahren, um ein paar Stunden zu arbeiten. Ob er sich in seiner Branche eine Vier-Tage-Woche vorstellen kann? „Grundsätzlich wäre es natürlich vorstellbar, vier anstatt fünf Tage in der Woche zu arbeiten", sagt Bauer. Es komme

vor, dass die Mitarbeiter an bestimmten Tagen zehn Stunden auf der Baustelle seien statt der normalen 7,5 oder acht Stunden. „Ich kann ja das Dach meiner Kunden nicht halb offenstehen lassen, nur weil Feierabend ist." Diese Stunden

„Eine Vier-Tage-Woche lässt sich bei uns wohl nicht umsetzen", sagt Rainer Bauer, Inhaber von Hoffmann-Bedachungen in Hillesheim.

könne man theoretisch nutzen, um den Freitag rauszuarbeiten. Aber das sei nur im Sommer möglich: „Im Winter klappt das allein vom Lichteinfall her nicht, dass wir länger arbeiten." Bauer beklagt zudem den Fachkräftemangel in seiner Branche und sagt, dass viele ausgebildete Dachdecker – auch aus seinem Unternehmen – in die Industrie abwandern würden. Einem größeren Industrie-Unternehmen wird es leichter fallen, auf gesellschaftliche Veränderungen zu reagieren und den Mitarbeitern flexiblere Arbeitszeiten zu ermöglichen. In diesem Dachdeckerbetrieb ist daran gerade nicht zu denken. Gäbe es ausreichend Fachkräfte, sähe es laut Bauer vielleicht hier anders aus: „Mit mehr Personal könnten wir flexibler planen und mehr ermöglichen."

Zu den Unternehmen, in die ausgebildete Handwerker abwandern, gehört womöglich auch JOLEKA, der Fenster- und Türenproduzent aus Kalenberg-Scheuern. Hier geht man sehr flexibel auf die Wünsche der Beschäftigten in den unterschiedlichen Bereichen ein: „Die Produktion muss im Fluss bleiben. Hier haben wir den Wunsch der Mitarbeiter akzeptiert, dass wir keine Schichtarbeit einführen. Außerdem gibt es die Möglichkeit, in Teilzeit entweder mit vier oder mit sechs Stunden zu arbeiten", sagt Fabian Rieder, Mitinhaber des Unternehmens. In der Verwaltung und im Vertrieb hingegen sei die Flexibilität am größten. Man müsse nur zwei Vorgaben beachten: Die Wochenarbeitszeit müsse erfüllt sein und innerhalb der beiden Teams aus Fachberatern und Technikern müsse immer jemand erreichbar sein. „Bei den Monteuren, die die Fenster einbauen, sieht es so aus, dass sie sich am Kunden orientieren müssen, ansonsten sind die auch frei in der Wochenplanung", so Rieder.

Er ist überzeugt davon, dass diese flexible Arbeitszeitgestaltung in vielen Bereichen des Unternehmens hilft, wenn er Personal sucht: „Gerade bei jungen Familien mit kleineren Kindern spielt das zunehmend eine Rolle, dass sie mehr Flexibilität haben." Er habe beim Personal einen sehr guten Zulauf. Aber das liege nicht allein am Umgang mit Arbeitszeitmodellen. JOLEKA habe da noch mehr zu bieten, so Rieder: „Bei uns gibt es eine jährliche Gewinnbeteiligung und ein Vorsorgepaket mit privater Krankenzusatzversicherung, privater Unfallversicherung sowie einer betrieblichen Zusatzrente für alle." Die Kosten würden allein vom Unternehmen getragen.

Da kann sicher nicht jeder Betrieb in der Region mithalten. Aber bei den Arbeitszeitmodellen wäre wohl mehr möglich als manche ahnen. Das hat ein Handwerksbetrieb in der rheinland-pfälzischen Eifel gerade bewiesen: Sebastian Peters aus Badem. Der junge

Um für Fachkräfte attraktiv zu sein, habe JOLEKA mehr zu bieten als nur flexible Arbeitszeiten, sagt Fabian Rieder, Mitinhaber.

Inhaber des gleichnamigen Verputzer- und Malerbetriebes wollte bewusst neue Wege gehen. Jetzt arbeiten seine Mitarbeiter von Montag bis Donnerstag jeweils neun Stunden und am ersten Freitag des Monats acht Stunden. Dafür haben sie drei Freitage pro Monat frei. Damit kommen sie allerdings nur auf 152 statt auf 160 Stunden im Monat. Ob sie jetzt entsprechend weniger verdienen? „Nein! Wir zahlen unsere Mitarbeiter genauso wie vor der Umstellung. Und sie bekommen auch keinen Tag von ihrem Urlaub abgezogen, wie manche Kritiker vermutet haben", sagt Peters. Mehr Freizeit bei gleichem Geld sei das entscheidende Argument gewesen, sonst hätten die Mitarbeiter das neue Arbeitszeitmodell nicht angenommen. Seine Erfahrungen sind durchweg positiv: Die Fachkräfte kämen motivierter und ausgeruhter aus dem längeren Wochenende. Manche würden den Freitag sogar nutzen für Arztbesuche oder Behördengänge,

„Die Vier-Tage-Woche ohne Lohnabzug ist ein voller Erfolg"; sagt Sebastian Peters, Inhaber der Sebastian Peters GmbH in Badem.

solche Fehlzeiten hätten sich erheblich reduziert. Und was für die aktuelle Diskussion noch entscheidender ist: „Als das neue Modell publik wurde, haben wir gut 30 Bewerbungen bekommen und konnten neue Mitarbeiter gewinnen. Auch für die Mitarbeiterbindung war das positiv." Peters sagt, er habe gar nicht damit gerechnet, aber da seine Leute jetzt sehr viel effektiver planen, habe das Mehr an Freizeit zu einem Mehr an Leistung geführt: „Die Baustelle, die früher freitags fertig geworden wäre, wird oftmals jetzt donnerstags fertig."

Fazit: Mit dem Modell der starren Vollzeit werden auch Handwerksbetriebe auf Dauer nicht mehr punkten können. Flexibilität, wo immer sie möglich ist, Eingehen auf individuelle Wünsche und das Schaffen von Alternativen machen sich letztlich bezahlt. Auch wenn sie zunächst womöglich etwas mehr Geld kosten sollten.