

Unternehmer netzwerken

**Friedberg** – Das erste Netzwerktreffen für Friedberger Unternehmen mit dem Thema Einsparung und Entwicklungspotentiale durch effizienten Ressourceneinsatz findet am Donnerstag, 16. Februar, von 16 bis 18 Uhr statt. Zum Austausch mit regionalen Partnern, wie der Regio Augsburg Wirtschaft, Kumas (Kompetenzzentrum Umwelt), dem Landkreis Aichach-Friedberg und dem KI-Produktionsnetzwerk Augsburg, lädt die Wirtschaftsförderung der Stadt Friedberg in die Räumlichkeiten der Inbriht Development GmbH ein (Joseph-Baur-Straße 2 im Businesspark Friedberg). Laut der Einladung der Stadt Friedberg gibt es in kurzen Vorträgen etwa Details zur Fachkräftekampagne von A<sup>3</sup> sowie zum Projekt Ökoproti; das Landratsamt Aichach-Friedberg stellt das Projekt betriebliches Mobilitätsmanagement vor und informiert zur Energieberatung von Unternehmen. Um Anmeldung zum Netzwerktreffen per E-Mail an wirtschaftsfoerderung@friedberg.de. wird gebeten

Geld für Gründwerk

**Dachau** – Der Freistaat Bayern wird das neue „Gründwerk“ in Dachau mit 150 000 Euro fördern. Das teilte der Dachauer Landtagsabgeordnete Bernhard Seidenath in einer Pressemitteilung mit. Die Summe werde für die Ausstattung des neuen Gebäudes am Wettersteinring verwendet. Laut Seidenath sei das Geld Teil der „Fraktionsinitiativen 2023“, mit denen die Regierungsfaktionen von CSU und Freien Wählern finanzpolitische Akzente setzen und wegweisende Projekte fördern wollen. Insgesamt seien dafür 70 Millionen Euro im Staatshaushalt vorgesehen. Das „Gründwerk“ ist ein Gründerzentrum, das laut eigener Aussage Start-Ups Steine aus dem Weg räumen und neuen Geschäftsideen die Bahn ebnen möchte. Das neue Gründerzentrum Dachau wird im April eröffnet.

Spende für Spielsachen

**Ecknach** – In der Corona-Zeit waren die Bewegungsmöglichkeiten von Kindern eingeschränkt. Die Folgen: geringere Ausdauer, mangelnde motorische Beweglichkeit, Gewichtszunahme. Um dem entgegenzutreten, wollten Elternbeirat und Kollegium der Grundschule Ecknach die Geräte in den Pausenkisten auffüllen. Dieses Vorhaben unterstützte die in Ecknach ansässige Firma Julius Zorn (Juzo) mit einer Spende von 600 Euro. Bei der Spendenübergabe erlebten Elternbeiratsvorsitzende Monika Lentscher-Ertl, Juzo-Geschäftsführer Jürgen Gold und Schulleiterin Barbara Hierdeis, mit wie viel Spaß die Drittklässler mit ihrem Lehrer Matthias Michl die Spielgeräte in Beschlag nahmen.

Hauswirtschaft lernen

**Augsburg** – Der Verbraucher-Service Bayern im Katholischen Deutschen Frauenbund (KDFB) bietet einen einjährigen Vorbereitungslehrgang auf die Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Hauswirtschafterin an. Der Lehrgang beginnt am Mittwoch, 1. März, und dauert elf Monate bei einem Unterrichtstag wöchentlich. Interessierte wenden sich an Verbraucher-Service Bayern im KDFB, Prinzregentenstraße 9, 86150 Augsburg, Birgit Billy, Telefon 08 21 / 51 03 68, E-Mail berufsbildung@verbraucher-service-bayern.de.

Immer langes Wochenende

Die Vier-Tage-Woche hält Einzug: Zwei Unternehmen aus Friedberg berichten

Von Ines Speck

**Aichach-Friedberg** – „New Handwork“, „Work-Life-Balance“, Fachkräftemangel oder Familienfreundlichkeit sind Begriffe, die das Arbeitsleben prägen und vielfach Diskussionen anstoßen. Vor wenigen Tagen erst schien die Linkspartei die Vier-Tage-Woche für sich entdeckt zu haben. Linken-Chef Martin Schirdewan rief zu einer breiten gesellschaftlichen Debatte über dieses Arbeitszeitmodell auf. Neu ist die Idee der Vier-Tage-Woche nicht. In mehreren Ländern laufen Modellversuche, auch Arbeitgeber in Deutschland probieren dies aus. Zwei von ihnen sitzen in Friedberg: E-Koris und Klimashop.

Weniger arbeiten bei gleichem Lohn? Klingt verrückt. Scheint in der Praxis aber zu funktionieren. Claudia und Daniel Brandstädter führten in ihrem Elektrotechnik-Betrieb E-Koris schon 2020 die Vier-Tage-Woche für ihre 14 Mitarbeiter ein. „Wir können keinerlei Nachteile erkennen“, sagt das Ehepaar. Davon seien sie selbst überrascht.

Was sowohl die Chefs von E-Koris als auch die von Klimashop festgestellt haben, und auch von Sprechern von HWK und IHK bestätigt wird: Die Vier-Tage-Woche ist für Arbeitnehmer attraktiv, was zu mehr Bewerbungen führe. Stichwort: Arbeitskräftemangel. Dazu seien Einsparungen möglich, zum Beispiel bei den Betriebskosten. Bei E-Koris sind das laut Daniel Brandstädter allein bei den Fahrzeugen 20 Prozent.

Die Entscheidung für die kurze Woche wurde bei dem Friedberger Elektrotechnikbetrieb aus der Not heraus geboren. Die Coronapandemie führte zu Schulschlie-

Modell passt nicht für alle Betriebe und Branchen

ßungen, die Kinder blieben zu Hause. Nicht nur Brandstädters eigene Tochter, sondern auch die Kinder der Mitarbeiter. Der Bedarf nach flexibleren und teils geringeren Arbeitszeiten sei unübersehbar gewesen. Die Angestellten hätten es ihnen gedankt, erzählen die Firmen-Chefs. Einer habe sich mehr um seine pflegebedürftige Mutter kümmern können, der andere konnte seine Frau beim Homeschooling von drei Kindern unterstützen. Während Corona sei „Arbeiten wie’s passt“ möglich gewesen. Und es sei gut gelaufen. Die Idee zur Einführung der Vier-Tage-Woche sei gewachsen. Gemeinsam habe die Belegschaft die Umsetzung erarbeitet, betont Claudia Brandstädter. Erfolgreich.

Dass Familie bei dem kleinen Handwerksunternehmen groß geschrieben wird, wurde sogar mit einem Preis gewürdigt: E-Koris erhielt 2022 den Innovationspreis des Bundesfamilienministeriums in der Kategorie „Kleine Unternehmen“. Diese Auszeichnung gibt es für Unternehmer, die in der Corona-Krise innovative Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt haben.

Vielleicht winkt der Firma schon die nächste Auszeichnung: E-Koris ist in der engeren Runde des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgreich. Familienfreundlich“. Er kürt die 20 familienfreundlichsten Unternehmen Bayerns; unter den letzten 30 seien sie schon, verrät Claudia Brandstädter.

Inzwischen haben alle ihre Mitarbeiter standardmäßig eine Vier-Tage-Woche mit 38 Stunden von Montag bis Donnerstag, bei gleichem Gehalt. „Wir wollen attraktiv sein für Arbeitnehmer“,



**Familie und Beruf, Leben und Arbeit** unter einen Hut zu bekommen, wird für Arbeitnehmer immer wichtiger. Der Markt hat sich so entwickelt, dass sie sich die Firma, für die sie arbeiten wollen, aussuchen können. Arbeitgeber werben daher um Arbeitskräfte mit verschiedenen „Benefits“: Sonderzahlungen, Kreditkarte mit Startguthaben oder flexibler Arbeitszeit. Foto: Anrita/Pixabay



**Bunt gemischt in Alter und Herkunft** – und ein gutes Team: Die Mitarbeiter von E-Koris genießen ihre Vier-Tage-Woche. Für Familienfreundlichkeit und flexible Arbeitszeiten wurde die Elektrotechnik-Firma 2022 sogar mit einem Bundes-Preis ausgezeichnet. Vorne sitzend: die Firmenchefs Daniel und Claudia Brandstädter. Foto: E-Koris



**Armin und Peter Spengler**, die Geschäftsführer von Klimashop, besprechen ihren 30 Mitarbeitern seit Jahresbeginn stets drei Tage Wochenende. Foto: Klimashop

Vereinbarkeit von Leben und Beruf, auf die Work-Life-Balance. Damit sind sie nicht allein, denn auch die Chefs von Klimashop teilen diese Einschätzung.

Offen für Veränderungen sind sie, sie wollen solche auch anschreiben: Claudia Brandstädter etwa ist es ein Herzensanliegen, dass sich „das zu Unrecht schlechte Image des Handwerks“ ändere. Den neu eingeführten „Tag des Handwerks“ an weiterführenden Schulen sieht sie als Chance, jungen Menschen eine echte Zukunftsperspektive im Handwerk aufzeigen zu können.

Weiter meint sie, die Gesellschaft müsse erkennen, dass man echte Erholungszeiten brauche, um dann wieder effizient arbeiten zu können. „Nicht umsonst nehmen Erkrankungen wie Burnout zu“, wirft sie ein.

Ohne große Anstrengung: Bewerber klopfen an

Brandstädters Fazit: „Unser Modell funktioniert sehr gut, aber man muss es halt auch leben und mit Leidenschaft füllen.“

„Man muss das leben“, sagt auch Peter Spengler, einer aus dem Geschäftsführer-Brüderduo des Friedberger Unternehmens Klimashop. Die Firma hat zum Jahreswechsel die Vier-Tage-Woche eingeführt. Gekommen sei dies, weil der Wärmepumpenspezialist schon lange flexible Arbeitszeiten angeboten habe, erzählt Spengler. Was allerdings auch dazu geführt habe, dass ein Nebeneinander von 32- bis 40-Stunden-Wochen entstanden sei. Jetzt haben alle 30 Mitarbeiter eine 38-Stunden-Woche von Montag bis Donnerstag bei vollem Lohn – „und sind happy damit“. Das Klimashop-Team nutzt jetzt den Freitag oft, um den „Fitness-Rahmenvertrag“ der Firma zu nutzen.

Die Einführung der Vier-Tage-Woche sei verbunden mit einem derzeit sehr hohen Kommunikationsaufwand: Kunden und Lieferanten müssen informiert werden, dass man künftig freitags nicht mehr anzutreffen sei. Die 24/7-Notfall-Erreichbarkeit sei weiterhin gewährleistet, betont Spengler. Der Notdienst werde „wie ein Schichtmodell“ vergeben, erklärt der Geschäftsführer.

An der Vier-Tage-Woche an sich werde sich künftig nichts mehr ändern, derzeit müsse man eher abklopfen, inwieweit man mit dem neuen Arbeitszeitmodell die Kundenzufriedenheit hoch halten kann.

Kommen werden flexible Arbeitszeitmodelle und die Vier-Tage-Woche sowieso, die Gesellschaft verändere sich, das hätten sie im Gespür, spricht Peter Spengler für die Geschäftsführung. Die Einstellung der jungen Leute sei: „Wir leben nicht, um zu arbeiten; wir arbeiten, um zu leben.“

Die Zahl der Bewerber sei gestiegen, seitdem bekannt wurde, dass Klimashop nur noch montags bis donnerstags arbeite, so Spengler. „Wir brauchen auch Leute.“ Die, die da sind, werden gepflegt. Das sei wichtig. Nicht umsonst heiße der Unternehmensslogan: „We are family.“

Für Klimashop sei die Einführung der Vier-Tage-Woche genau richtig. Dass das nicht für jedes Unternehmen passt, weiß Spengler. „Das muss man sich auch leisten können“, fügt er an und spricht von Steigerungen bei den Lohnkosten von fünf bis sechs Prozent. Peter Spenglers Fazit: Die Vier-Tage-Woche müsse zum jeweiligen Unternehmen passen, zu den Mitarbeitern und zu den Kunden. Für ihn und seinen Betrieb sei das der „Weg der Zukunft“.

WAS SAGEN DIE KAMMERN DAZU?

■ Monika Treutler-Walle, Pressesprecherin der **Handwerkskammer** (HWK) für Schwaben, stellt fest, dass Firmenchefs vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels die Mitarbeiter, die sie haben, „pfleglich behandeln“, sie mit bestimmten Zuckerl bei der Stange halten. Das Thema „Work-Life-Balance“ werde immer wichtiger. Die Vier-Tage-Woche als das Zukunftsmodell zu behandeln, sieht Treutler-Walle eher skeptisch. Die Entscheidung sei sehr branchenabhängig, sehr individuell. „Es gibt Branchen, in denen das gut praktiziert werden kann, und andere, in denen eine Vier-Tage-Woche nur schwer umzusetzen ist“, meint sie. Sie wisse von Metzgereien, die einen Tag zu haben – „weil sie kein Personal haben, auch nicht für den Verkauf“, sagt die HWK-Vertreterin. In Sanitär- oder Heizungsbetrieben sei die Vier-Tage-Woche machbar, „allerdings muss der Notdienst or-

ganisiert werden“, merkt Pressesprecherin an. „Bei anderen Handwerkern, etwa bei Ausbaubetrieben, sind die Auftragsbücher so voll, da wird es mit nur vier Tagen Arbeit schwer; die Wartezeiten für Kunden würden sich noch mehr verlängern.“ Die Vier-Tage-Woche sei im Handwerk zur Zeit noch wenig verbreitet, so Treutler-Walle.

■ Wolfgang Haschner, Leiter des Geschäftsbereichs Berufliche Bildung bei der **IHK** Schwaben, kommentiert: „Viele Unternehmen denken über alternative Arbeitszeitmodelle nach. Das hat mehrere Gründe: In Zeiten von Arbeits- und Fachkräftemangel wollen sie für ihre Beschäftigten optimale Bedingungen schaffen. Dazu gehört auch das Thema Arbeitszeit. Das Angebot zur Vier-Tage-Woche kann durchaus dabei helfen, die eigene Arbeitgeber-Marke zu schärfen und sich da-

mit Vorteile beim Werben und Sichern von Fachkräften zu verschaffen. Zudem führt der Wunsch nach effizientem Energie- und Ressourceneinsatz dazu, eventuell einen Tag lang das Geschäft zu schließen.“ Die Vier-Tage-Woche werde in der Region bislang nur in Einzelfällen angewandt. „Einen großflächigen Trend können wir bislang nicht feststellen, auch wenn die Anzahl von anbietenden Unternehmen steigt“, so Haschner. Was er mit den Geschäftsführern von E-Koris und Klimashop teilt: „Erfahrungsgemäß haben neue Arbeitszeitmodelle dann eine Chance auf Erfolg, wenn Unternehmer gemeinsam mit ihren Beschäftigten den geeigneten Weg suchen und beschreiten. Denn letztlich lohnt sich eine Umstellung für ein Unternehmen nur dann, wenn am Ende die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit nicht leidet, im besten Fall sogar noch gesteigert wird.“ *iko*

sagen die beiden Firmenchefs. Deswegen gebe es fürs Team weitere „Benefits“, etwa steuerfreie Gehaltsextras.

„Seitdem wir das alles kommunizieren, erreichen uns mehr Anfragen von Leuten, die bei uns arbeiten wollen“, berichtet die Inhaberin. Fachkräftemangel kennt das Unternehmen nicht.

„Wir wollen unsere Ressourcen schonen“, begründet der

Chef, Mitarbeiter nicht ausbrennen. Offene Kommunikation, ein gutes Klima im Team, flache Hierarchien, ein unkomplizierter Umgang, das ist den Inhabern wichtig.

Zwar bedeute die Vier-Tage-Woche „vielleicht etwas mehr Planungsaufwand“, so Claudia Brandstädter, gleichzeitig gebe es schon jetzt spürbare Kosteneinsparungen. Schwierigkeiten brin-

ge das neue Arbeitszeitmodell lediglich bei minderjährigen Auszubildenden, da habe man eine Lösung finden müssen – und gefunden. Arbeitszeitgesetz und Vorgaben zur Ausbildung müsse man reformieren, bringen die Firmenchefs ins Gespräch.

Dass sich die Arbeitswelt verändern wird, da sind sie sicher. Die junge Generation lege viel mehr Wert auf Freizeit, auf die