



4-Tage-Woche

Wo Wunsch Wirklichkeit wird

©Shutterstock.com_1261938934

Das Körperwerk Südbaden realisiert eine 4-Tage-Woche mit Arbeitszeitmodellen, die Armin Brucker mit seinem Team entwickelt hat. Es entstand aus strategischen Überlegungen, das Unternehmen weiterhin zukunftsfähig aufzustellen. Aber es sollte auch den Bedürfnissen aller gerecht werden.

Das Körperwerk Südbaden mit den Standorten Freiburg, Emmendingen, Waldkirch und Rheinhausen beschäftigt 50 Mitarbeitende. Armin Brucker, Inhaber der Einrichtung für Physiotherapie & Gesundheitstraining, ist Physiotherapeut/OMT mit Leib und Seele, denkt als Therapeut aber auch unternehmerisch, stets auf der Suche nach dem Optimalen.

Der Praxisinhaber ist Praxisunternehmer seit 15 Jahren und Neuem gegenüber sehr aufgeschlossen. Deshalb hat er auch die Idee einer 4-Tage-Woche gern aufgegriffen und einen Weg gesucht, dies strategisch überlegt und sinnvoll umzusetzen. Hier erklärt er TT-DIGI sein Modell.

TT-DIGI: Herr Brucker, auf welchen Grundsätzen basiert das Arbeitszeitmodell?

Die 4-Tage-Woche ist seit einiger Zeit in aller Munde. Die Diskussionen da-

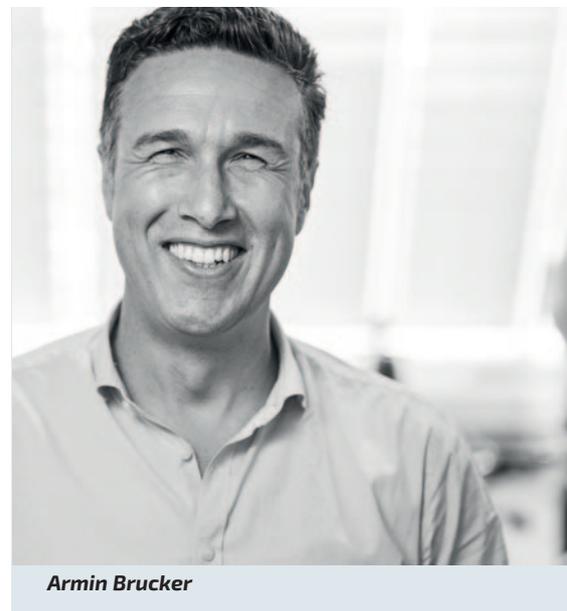
rüber haben wir nicht als Problem gesehen, sondern als Chance, Arbeit anders zu organisieren. Wir wollten proaktiv neue Arbeitszeitmodelle schaffen. Aus diesen Überlegungen heraus haben wir neben dem klassischen Arbeitsmodell Montag bis Freitag 37h–38,5 h/Woche, zwei neue alternative Modelle entwickelt. Wir wollten aber nicht die gleiche Wochenstundenanzahl in weniger Arbeitstage packen, d.h. dass die gleichen Wochenstunden von 5 Tagen in 4 Tagen absolviert werden müssen.

Können Sie bitte unseren Lesern das Modell einmal beschreiben?

Die Grundüberlegung besteht darin, die Arbeitszeit an einzelnen Tagen etwas zu erhöhen, um dann ganze Tage frei zu haben. Die Verdichtung sollte jedoch so ausgewogen sein, dass die Belastungssteigerung an einzelnen Tagen geringer als der Zugewinn von Freizeit erlebt wird. Im Modell 1 sind damit zusätzlich 12 freie Freitage im Jahr und im Modell 2 ca. 24 freie Freitage im Jahr möglich.

Modell 1: Die Mitarbeiter arbeiten innerhalb von 4 Wochen insgesamt 6 h (pro Woche 1,5 h) mehr und haben pro Monat einen Freitag zusätzlich frei. Der Freitag ist grundsätzlich bei allen Mitarbeitern ein 6-Stunden-Arbeitstag.

Modell 2: Die Mitarbeiter arbeiten in 2 Wochen insgesamt 6 h



Armin Brucker

(38,5 h Woche) oder 3 h (37 h/Woche) mehr und haben somit alle zwei Wochen eine 4-Tage-Woche, d.h. einen freien Freitag.

Welche Aspekte spielten bei der Umsetzung eine Rolle?

Zuerst war uns wichtig, in einem festgelegten Prozess die besten Ideen zu sammeln und danach unter Einbeziehung der Mitarbeiter die tragfähigsten Modelle zu identifizieren. Wir wollten keine übermäßig große Erhöhung der Arbeitszeit an einzelnen Tagen und gleichzeitig unsere Besprechungs- und Unternehmenskultur nicht durch zu viel und unstrukturierte Abwesenheit der Mitarbeiter gefährden.

Übersicht der Arbeitszeitmodelle (AZM) im Körperwerk Südbaden in Vollzeit (38,5h bzw. 37h)

	Normales Arbeitszeitmodell	AZM 1 (einmal pro Monat einen freien Freitag)	AZM 2a (alle zwei Wochen einen freien Freitag)	AZM 2b (alle zwei Wochen einen freien Freitag)
Wochenstunden	38,5h	38,5h	38,5h	37,0h
Überstunden pro Woche	0,0h	1,5h	3,0h	3,0h
Woche A	38,5h	40,0h	41,5h	40,0h
Woche B	38,5h	40,0h	35,5h	34,0h
Woche C	38,5h	40,0h	41,5h	40,0h
Woche D	38,5h	34,0h	35,5h	34,0h

Wie lange dauerte es von der Idee bis zur Realisierung?

Vom ersten Impuls bis zur Implementierung des ersten Modells vergingen sechs Monate. Wir haben dann ein Jahr dieses Arbeitszeitmodell getestet und danach das zweite Arbeitszeitmodell weiterentwickelt und integriert.

Mit wem haben Sie das Arbeitszeitmodell im Detail ausgearbeitet?

Die Ausarbeitung folgte im ersten Schritt auf der Führungsebene, d.h. die jeweiligen Standortleitungen erarbeiteten das Modell zusammen mit der Geschäftsführung. Danach wurden die Ideen in den jeweiligen Teams vorgestellt und diskutiert.

Wie lange laufen diese Arbeitszeitmodelle jetzt schon bei Ihnen im Körperwerk Südbaden?

Das Modell 1 läuft nun seit 1,5 Jahren und das Modell 2 seit Anfang 2024.

Wirkt sich Ihr Arbeitszeitmodell auch im Recruiting neuer Mitarbeiter aus? D.h. können Sie mit Ihrem Konzept leichter neue Mitarbeiter finden?

Neue Mitarbeiter zu rekrutieren und einzustellen erfordert auf vielen Ebenen die entsprechenden Maßnahmen und Konzepte. Die Vorstellung unserer Arbeitszeitmodelle kommen in den Bewerbungsgesprächen immer

sehr gut an. Inwieweit Sie letztendlich zu einer Einstellung führen, können wir nicht sagen. Momentan sind nahezu alle Stellen besetzt.

Welche Erfahrungen haben Sie in dieser Zeit damit gesammelt?

Wir kommen immer wieder die Rückmeldung, dass mit diesen Arbeitszeiten andere Termine wie Behördengänge oder Arzttermine leichter zu organisieren sind. Auch die Arbeitswochen gehen wohl leichter von der Hand, da die Aussicht auf Freizeit beispielsweise durch verlängerte Wochenenden positiv ist.

Die Veränderungen der Arbeitszeiten führen allerdings auch dazu, das wir von Montag bis Donnerstag eine Verdichtung der Termine und am Freitag oft einen erhöhten Organisationsaufwand haben, um unseren Öffnungszeiten gerecht zu werden. Hier haben wir aber bereits Gegenmaßnahmen

eingeleitet, die zur Abmilderung beitragen.

Haben Sie sich auch schon mit anderen Inhabern von Gesundheitseinrichtungen darüber unterhalten? Wenn ja, wie war deren Resonanz darauf?

Ja, ich habe mich schon des Öfteren darüber unterhalten. Die Resonanz war immer positiv und sehr interessiert. Letztlich gibt es nicht das „perfekte Modell“, sondern es geht eher um die Identifizierung, welche Bereiche und Prozesse man für sein Unternehmen als wichtig erachtet. Und diese sollte man dann versuchen umzusetzen. Und da uns unsere Mitarbeiter sehr wichtig sind, haben wir – neben vielen anderen Maßnahmen – diesen Weg gewählt.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Reinhild Karasek.

