

# Solothurner Zeitung

**abo+** WENIGER ARBEITEN, GLEICH VIEL VERDIENEN

## In dieser Firma muss am Freitagmittag alles unter Dach sein, dann gehen die Mitarbeitenden ins Wochenende – bei vollem Lohn

Die Haudenschild AG in Niederbipp hat die 4½-Tage-Woche eingeführt. Die Mitarbeitenden freuen sich seither über mehr Lebensqualität und sind weniger krank. Bei der Solothurner Handelskammer sieht man allerdings auch Risiken des neuen Arbeitszeitmodells.

**Susanna Hofer**

05.05.2023, 12.51 Uhr

**abo+** Exklusiv für Abonnenten



Die Firma Haudenschild Holzbau lässt ihre Mitarbeitenden 90 Prozent arbeiten und bezahlt den vollen Lohn.

Bild: Bruno Kissling

Der Dreh- und Angelpunkt, so formuliert es die Firma, seien die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: «Wir legen grossen Wert auf ein angenehmes Betriebsklima, Führung durch Wertschätzung und permanente Weiterbildung.» Was anderen als Floskel ausgelegt werden könnte, unterstreicht die Holzbaufirma Haudenschild mit Taten: Seit Anfang Jahr gehen die Mitarbeitenden bereits am Freitagmittag ins Wochenende.

Viereinhalb Tag arbeiten bei 100 Prozent Lohn: Dass sich die rund zwei Dutzend Angestellten der Firma mit dieser Situation glücklich schätzen, erstaunt nicht. Doch wie kam es zu dieser Idee?

Vergangenen Frühling habe man intern eine Umfrage gemacht zur 4-Tage-Woche. «Die jüngeren Mitarbeiter waren begeistert, die älteren hatten gemischte Gefühle», sagt Geschäftsführer Peter Haudenschild. Abklärungen bei der schweizerischen paritätischen Berufskommission Holzbau, deren Vorstand den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages regelt, habe ergeben, dass der GAV dies nicht zulässt. So habe man sich entschieden, per Anfang 2023 mit der 4½-Tage-Woche zu starten. Seither gebe es sehr viele positive Rückmeldungen, auch von ausserhalb.



Die Baustellen leiden nicht unter dem neuen Arbeitszeitmodell, sagt Peter Haudenschild.

Bild: Bruno Kissling

### **Seither viele Bewerbungen erhalten**

Doch leiden darunter nicht die Baustellen? Haudenschild verneint. «Alle Bauherren und Architekten haben die Anpassung gut aufgenommen.» Offenbar funktioniert das Rezept auch gegen den Fachkräftemangel. «Wir hatten ein paar Mitarbeiter, die sich vorher überlegt hatten, den Beruf zu wechseln. Mit der Einführung der 4½-Tage-Woche bei 100 Prozent Lohn haben sie sich entschieden, bei uns zu bleiben.» Auch habe man seither viele Bewerbungen erhalten.

Dennoch gebe es auch Nachteile. Die Organisation durch den Betriebsleiter und die Projektleiter sei komplizierter geworden. «Denn je nach Wetter muss flexibel mit den Zuständigen der Baustelle koordiniert werden, ob am Freitagmittag alles unter Dach ist», sagt Haudenschild.

«Bis heute gab es aber keine Probleme und wir konnten immer am Freitag um 12 Uhr Feierabend machen.»



Peter Haudenschild gewährt Einblick in seinen Betrieb in Niederbipp.  
Bild: Bruno Kissling

Eine Umfrage im Team des Niederbipper Holzbauers bestätigt das positive Bild. Für einen Mitarbeiter aus Deutschland ist die 4½-Tage-Woche ein wichtiger Schritt in die Zukunft für den Holzbau. «Es gibt mir viel mehr Lebensqualität, da ich meine Besuche in meiner Heimat Dresden viel besser planen kann.»

Sein 60-jähriger Kollege erwähnt die gesteigerte Lebensqualität: «Ich habe einen halben Tag mehr frei und kann viele private Termine jetzt am Freitagnachmittag wahrnehmen.»

Auch bei den Lernenden, von denen Haudenschild mehrere beschäftigt, kommt das neue Arbeitszeitmodell an: Sie müssen am Freitag jeweils noch ihre Ämtli



erledigen, dann dürfen sie entweder Feierabend machen oder für die Schule arbeiten. Die Stunden, die sie im Betrieb für die Schule verbringen, dürfen sie aufschreiben. Das Modell sei, so sind sich die Lernenden einig, für die Zukunft eine Chance für viele Betriebe.

### **Handelskammer sieht auch Risiken**

Bei der Solothurner Handelskammer bremst man die Euphorie aus der Praxis etwas. «Wichtig ist, dass solche Abmachungen nicht auf alle Branchen und Unternehmen gleichermassen angewendet werden können», sagt Direktor Daniel Probst. Grundsätzlich herrsche Vertragsfreiheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. «Wenn eine Firma 100 Prozent Lohn zahlt, obwohl nur 80 Prozent gearbeitet wird, wird sie sich dies in der Regel nicht leisten können. Aber auch diese Vereinbarung kann im gegenseitigen Einverständnis gemacht werden.»

Eine Vier-Tage-Woche in Kombination mit einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit habe letztlich eine weitere Senkung des Arbeitsvolumens zur Folge. «Es gilt zu berücksichtigen, dass eine Arbeitszeitverkürzung auch eine Intensivierung der Arbeit bedeutet und somit nicht automatisch stressreduzierend, sondern im Gegenteil belastend wirken kann», sagt Probst.

Dies stelle auch die Arbeitgebenden vor Herausforderungen, denn sie seien es, die für den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden verantwortlich sind.



Handelskammer-Direktor Daniel Probst.

Bild: Bruno Kissling

Ausserdem berge dies dort, wo eine minimale Belegung sichergestellt werden muss, auch organisatorische Herausforderungen. Schwierigkeiten könnten sich laut Probst bei Projekten geben, die eine tägliche Überwachung erfordern.

### **Bei Solothurner Firma sogar nur 4 Tage**

Bereits im Oktober 2021 auf die 4-Tage-Arbeitswoche umgestellt hat die Solothurner Werbeagentur Seerow. Für Sandra Simon, Software Engineer und Mitglied der Geschäftsleitung, hat sich dies bewährt. Dieses Arbeitszeitmodell habe positive Einflüsse auf die Gesundheit, es gebe weniger Krankheitstage und auch sonst weniger Abwesenheiten, da die Mitarbeitenden ihre privaten Termine an ihrem zusätzlichen freien Tag erledigen könnten.



Fabian Schneider, Geschäftsleiter der Firma Seerow, in seinem Betrieb in Solothurn.

Bild: Hanspeter Bärtschi

«Ausserdem hat die Einführung für uns den Vorteil, dass wir bei der Suche nach Mitarbeitenden konkurrenzfähiger sind und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden», sagt Simon.

Dadurch, dass alle im Team von Seerow aber sehr motiviert seien, dieses Modell beizubehalten, könne allerdings ein zu grosser persönlicher Leistungsdruck entstehen. «Wir versuchen, dem entgegenzuwirken, indem wir einen offenen Austausch pflegen und gemeinsam Abläufe und Prozesse hinterfragen und optimieren.»