



# Evaluierung der 4-Tage-Woche bei Elektro-Kargerer GmbH & CoKG

durchgeführt von XIMES GmbH im Auftrag der AK Wien | 23.7.2024



DIE 4-TAGE-WOCHE ERREICHT DAS MÄRCHENLAND

## Evaluierung der 4-Tage-Woche bei Elektro-Kagerer GmbH & CoKG

Finale Ergebnispräsentation

28.02.2024

Überarbeitung 23.03.2023

## Fragestellungen

Umstellung von einer 38,5h/Woche im Wechsel von 4 und 5 Arbeitstagen pro Woche (Modell „kurze-lange Arbeitswoche“) auf eine 36h/Woche an 4 Arbeitstagen Mo-Do mit vollem Lohnausgleich.

Unabhängige wissenschaftliche Evaluierung durch XIMES, um folgende Fragen zu beantworten:

Wie wirkt sich die reduzierte Arbeitszeit und Umstellung auf die 4-Tage-Woche aus Sicht von Beschäftigten und Führungskräften auf folgende Faktoren aus?

- Work-Life-Balance
- Zufriedenheit
- Gesundheit
- Produktivität / Leistung / Fluktuation
- Betriebsklima
- Freizeitverhalten

Laufzeit: 09-12/2023, Projektförderung durch die AK Wien

## Methoden-Mix aus Überstundenanalysen, Online-Survey und Fokusgruppen

### Überstundenanalysen

#### Auswertung der ausbezahlten Überstunden

- Zeitraum 2019 – 2023
- Analyse von Tages- und Wochenprofilen
- Volumen vor und nach der Umstellung

#### Fluktuationsanalyse

- Zeitraum 2021-24
- Personalstands-entwicklung

### Online-Survey

#### Arbeitszeitverkürzung/4-Tage-Woche wurde in 20 Items evaluiert

- Zufriedenheit, Gesundheit, Arbeitsintensität & -leistung, Betriebsklima, Freizeitverhalten/Mobilität
- Demografie
- Rücklauf bei ca. 59%

### Fokusgruppen

#### Vier Interviews mit unterschiedlichen Stakeholdern

- 18 Teilnehmer:innen aus Geschäftsführung, Angestellten und Betriebsrat
- Zufriedenheit mit der 4-Tage Woche
- Belastungssituation
- Freizeitgestaltung

## Übersicht der Ergebnisse

### ▶ Analyse der Überstundenzeiten

Landkarten (Jahresansicht)

Bandbreiten (Wochenansicht)

Tagesprofile

Jahresverlauf

Online-Survey

Fokusgruppen

Fluktuationsanalyse

## Basisinformationen

### Rohdaten

- Zeitbuchungen der geleisteten Überstunden von 01.03.2019 bis 28.02.2023
  - 13.576 Zeilen
- Dateien: C:\XIMES Cloud\XIMES Austria\A\_Consulting 2023\AK Evaluierung AZV 23 A\_Daten

 Daten Überstunden Ximes.csv     Daten Wochenendstunden Ximes.csv

### Aufbereitung

- Veränderung der Daten
  - Dauer der Überstunden aus von-bis Zeiten berechnet
  - Interventionszeitpunkt als 1.3.2022 gesetzt, zum Vergleich von vorher und nachher
  - Wochentag als Identifizierer hinzugefügt
  - Keine Werte ausgeklammert oder zusammengelegt
  - Es liegen keine Buchungen der sonstigen An- und Abwesenheitszeiten oder Pausen vor

### Einstellungen:

User: sobisch

Pfad: Elektro Kagerer

Tabelle: EK\_ÜH

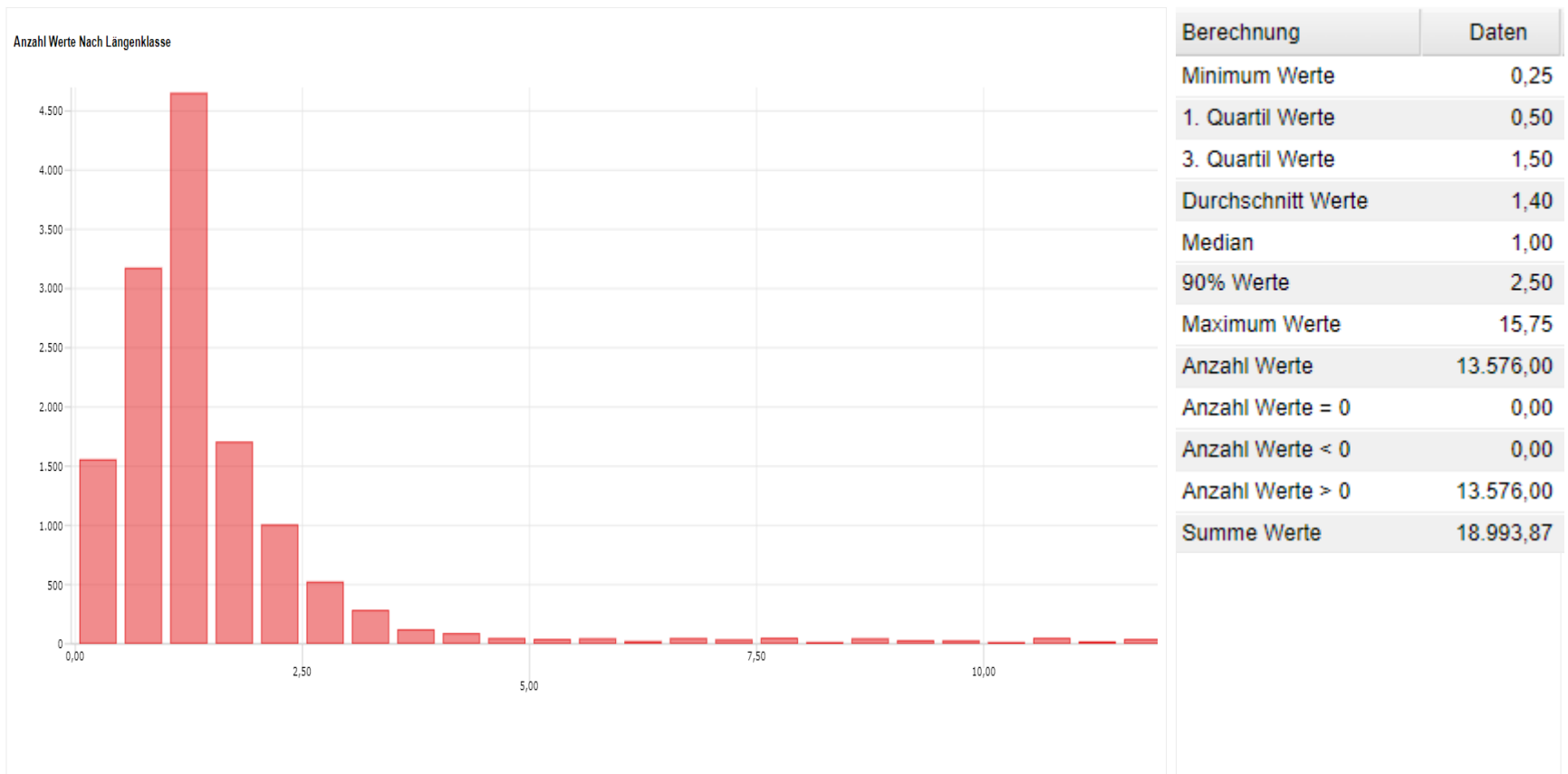
Anzahl Datensätze Rohdaten: 13 576

Von DatumZeit: Von\_neu

Bis DatumZeit: Bis\_neu

Gewählte Datenspalte(n): Dauer\_ÜH

## Verteilung der Dauer der Überstunden im Zeitraum 01.03.19–28.02.2023



### Anmerkungen

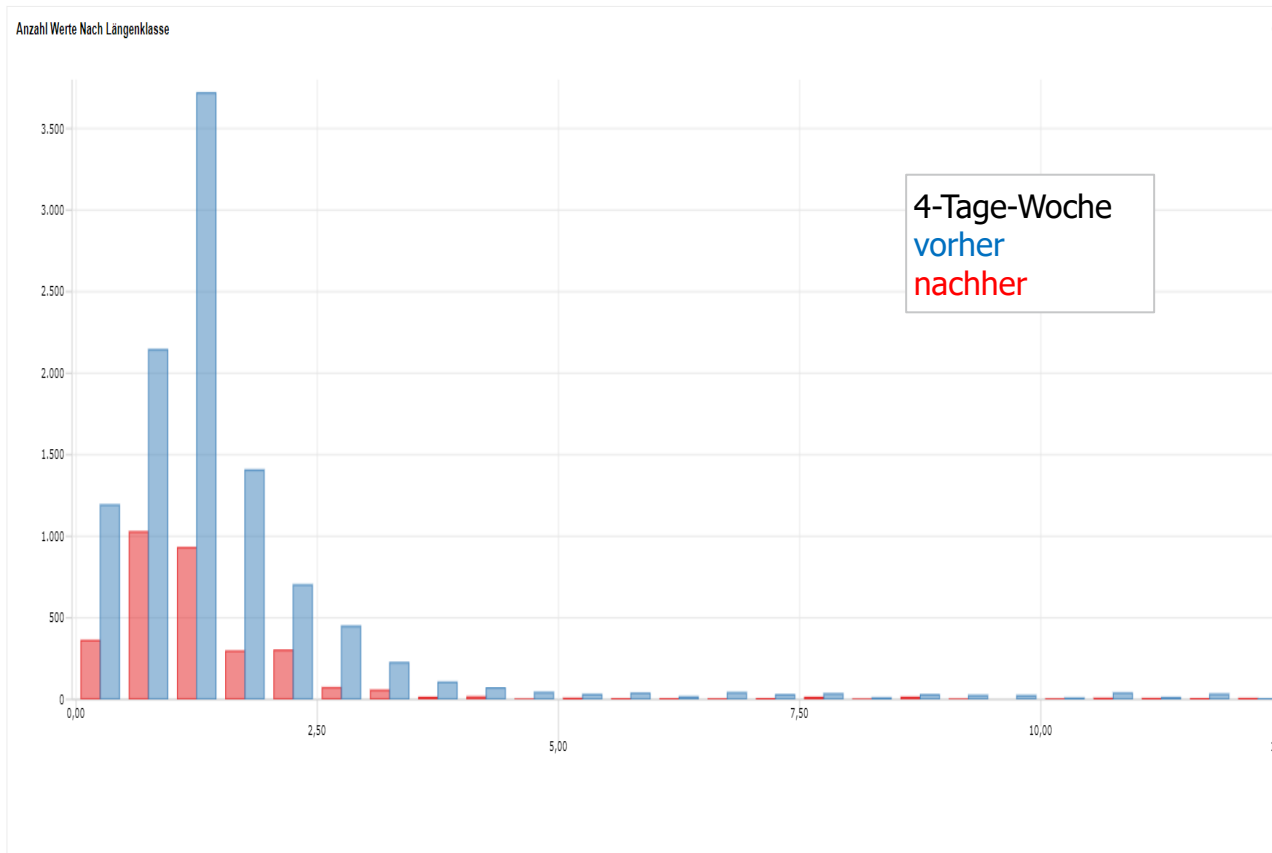
- Die Mehrheit liegt bei 15 – 75 Minuten
- Der Durchschnitt liegt bei 1,4 Std.
- Vereinzelt treten auch sehr lange Buchungen auf

### Einstellungen

Anzahl Datensätze gefiltert: 13 576  
 Zeitbereich gewählte Daten:  
 01.03.2019 16:30:00 - 28.02.2023 18:30:00

Berechnung am: 06.11.2023 07:40:57

# Verteilung der Dauer der Überstunden im Zeitraum 01.03.19–28.02.2023



## Anmerkungen

- Es wurden vor der Umstellung durchschnittlich 1,4 Std. Überstunden geleistet, nachher waren es 1,2 Std.
- Der Median liegt in beiden Zeiträumen bei 1 Std.
- Der Zeitraum vor der Umstellung ist länger, daher wurden mehr Überstunden gebucht.

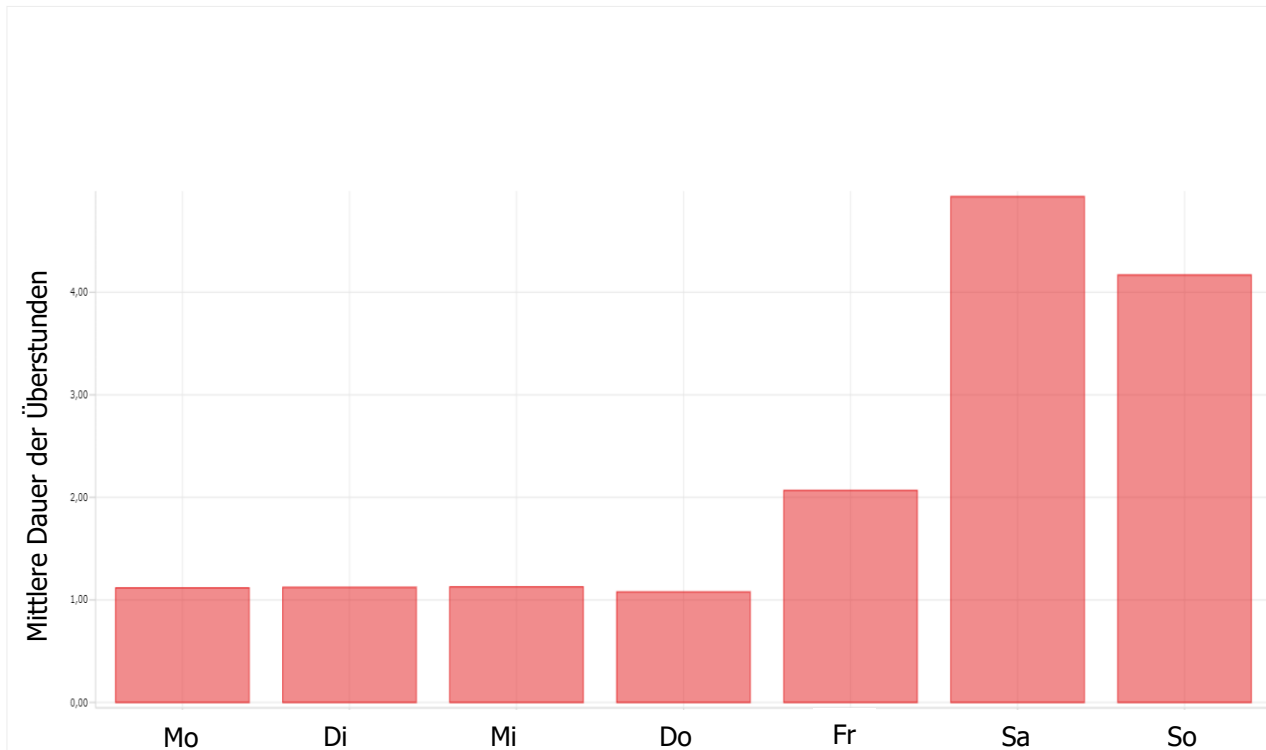
## Einstellungen

Anzahl Datensätze gefiltert: 13 576  
Zeitbereich gewählte Daten:  
01.03.2019 16:30:00 - 28.02.2023 18:30:00

Berechnung am: 06.11.2023 07:40:57



## Durchschnittliche Dauer der Überstunden im Zeitraum 01.03.19–28.02.2023



### Anmerkungen:

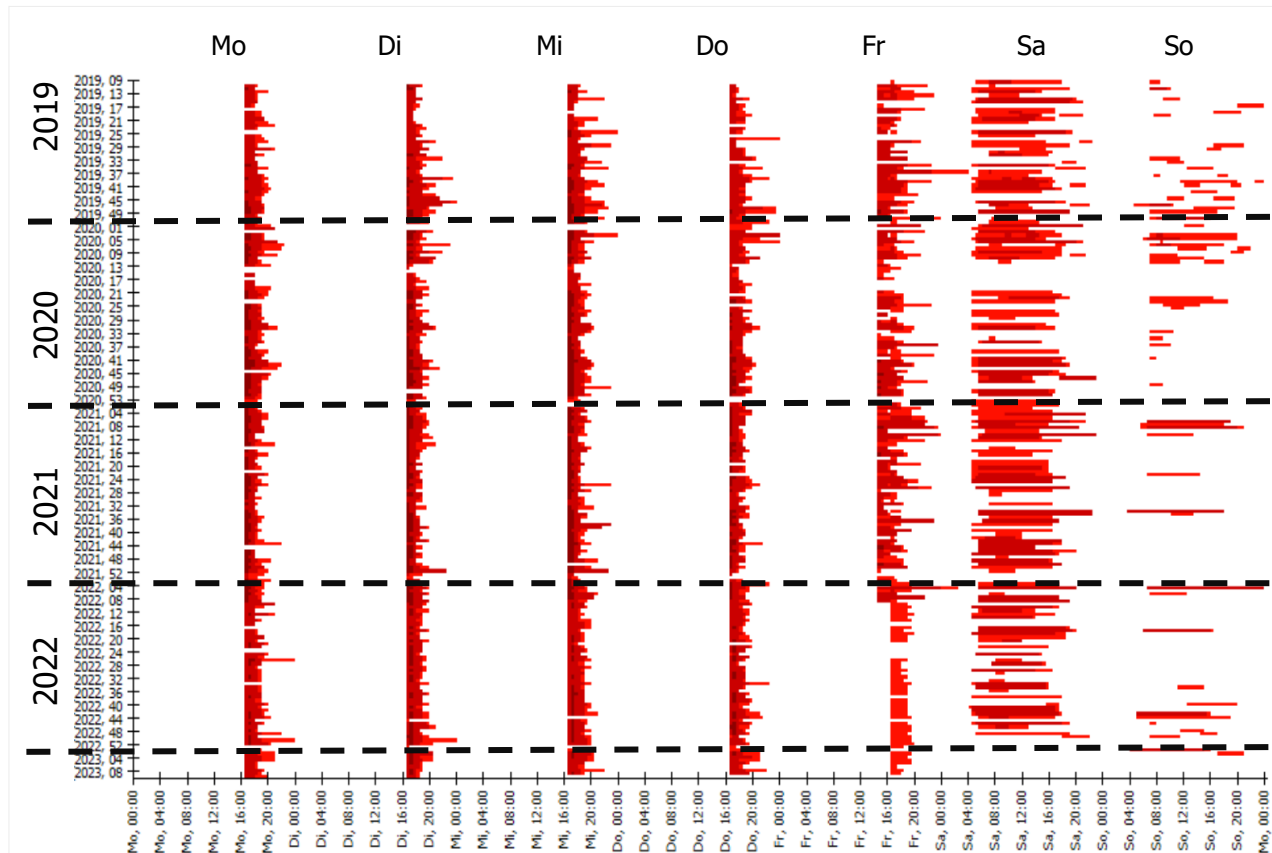
- Mo-Do liegt die durchschnittliche Dauer der Überstunden bei leicht über 1 Std.
- Freitags bei ca. 2 Std. (Stördienst)
- Am Wochenende bei 5 (Sa) und 4 (So) Std.
  - Dies sind geplante ÜH

### Einstellungen

Anzahl Datensätze gefiltert: 13 576  
 Zeitbereich gewählte Daten:  
 01.03.2019 16:30:00 - 28.02.2023 18:30:00

Berechnung am: 06.11.2023 07:40:57

# Verteilung der Überstunden pro 30 min im Zeitraum 01.03.19–28.02.2023



### Anmerkungen:

- Mo-Fr ist die Lage der Überstunden stabil meist zwischen 16 und 19/20 Uhr
- Ab März 2022 Freitags keine NAZ mehr
- Samstag wird ein größerer Teil des Tages genutzt und auch bereits ab 4 Uhr begonnen
- Sonntag wird nur vereinzelt genutzt, in 2023 fast gar nicht
- Freitag wurden ab März 2022 Überstunden nur von 1 MA geleistet, der eine abweichende AZ von Di-Fr hat

### Legende

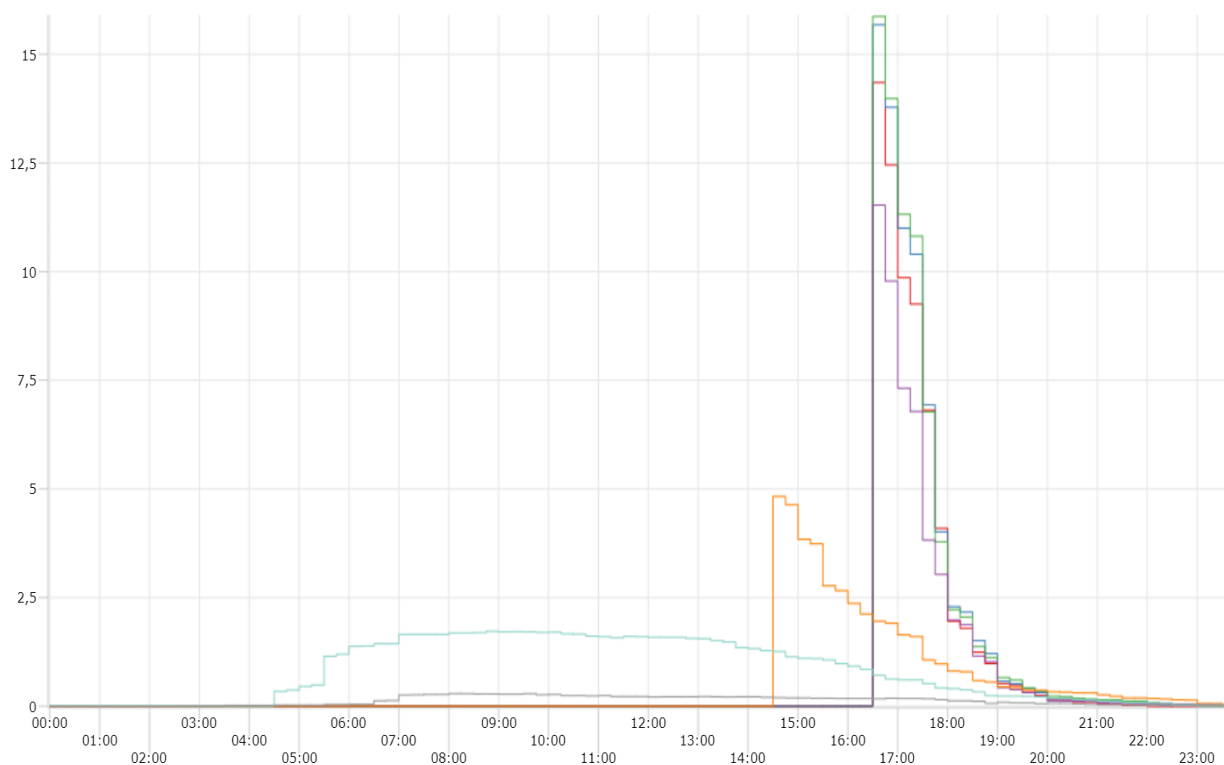
- Gleichzeitig Anwesende im Zeitintervall
- Jede Woche ist eine Zeile

### Einstellungen

Rastereinheit: 30 Minuten  
 Berechnungsmethode: Anteilig Wert  
 Stunden in Besetzungstärken umrechnen:

# Durchschnitt der Überstunden pro 30 min im Zeitraum 01.03.19–28.02.2022

## Vor der 4-Tage-Woche



### Anmerkungen:

- Deutlich zu erkennen: NAZ freitags nur bis 14:30 Uhr
- Freitags wird nur jede 2. Woche gearbeitet, weshalb das Volumen hier geringer ist

### Legende

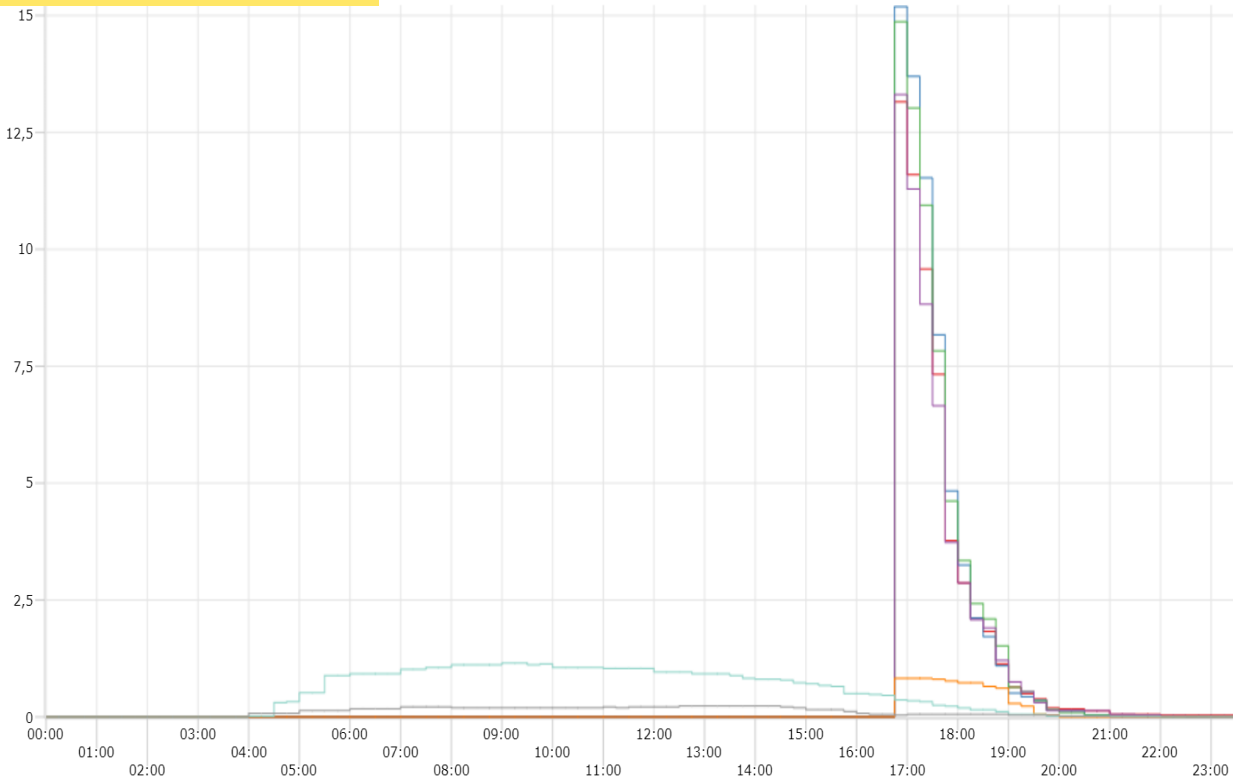
Mo-MWert von Summe	Fr-MWert von Summe
Di-MWert von Summe	Sa-MWert von Summe
Mi-MWert von Summe	So-MWert von Summe
Do-MWert von Summe	

### Einstellungen

Rastereinheit: 30 Minuten  
 Berechnungsmethode: Anteilig Wert  
 Stunden in Besetzungsstärken umrechnen:

## Durchschnitt der Überstunden pro 30 min im Zeitraum 01.03.22–28.02.2023

Nach der 4-Tage-Woche



Anmerkungen:

- Das Bild Mo-Do ist sehr ähnlich
- Am Wochenende insgesamt weniger Überstunden als vor der Umstellung
- Freitag wurden Überstunden nur von 1 MA geleistet, der eine abweichende AZ von Di-Fr hat
- Ansonsten freitags keine Überstunden

Legende

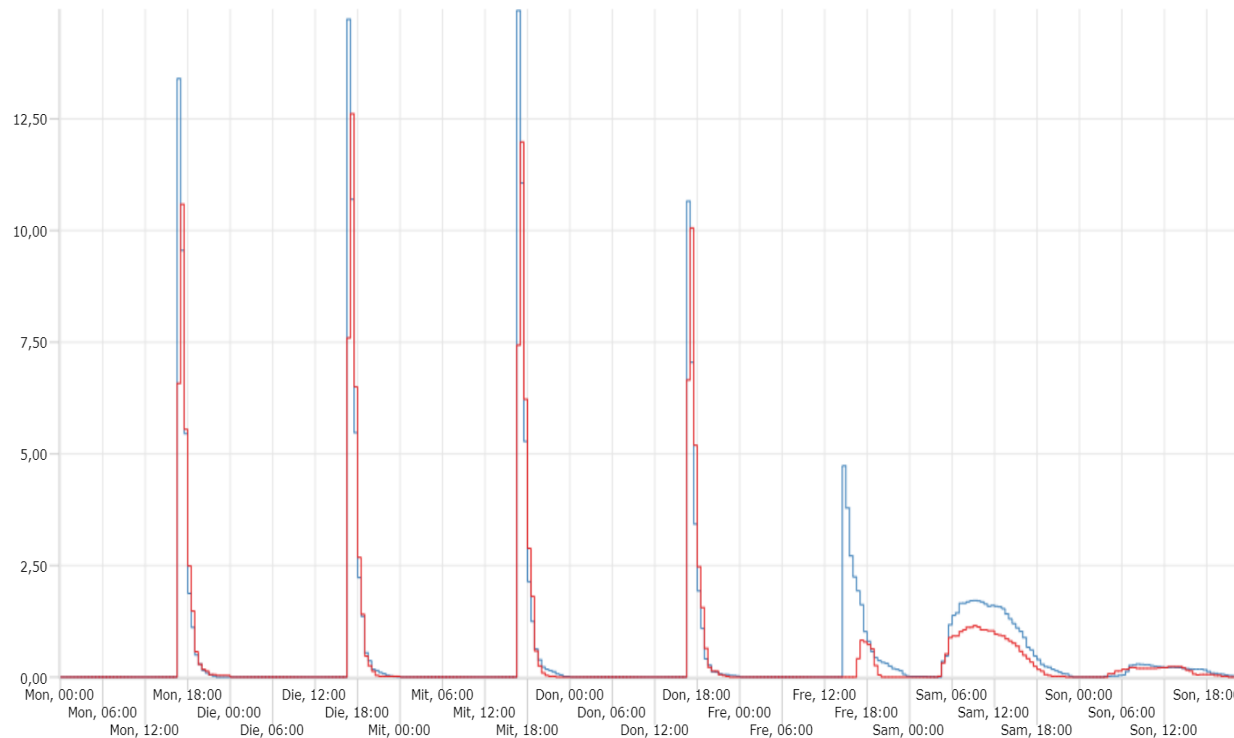
Mo-MWert von Summe	Fr-MWert von Summe
Di-MWert von Summe	Sa-MWert von Summe
Mi-MWert von Summe	So-MWert von Summe
Do-MWert von Summe	

Einstellungen

Rastereinheit: 30 Minuten  
 Berechnungsmethode: Anteilig Wert  
 Stunden in Besetzungstärken umrechnen:

# Durchschnitt der Überstunden pro 30 min im Zeitraum 01.03.19–28.02.2023

## Vergleich vorher - nachher



### Anmerkungen:

- Der Umfang von Überstunden ist an allen Tagen gesunken
- Besonders deutlich wird dies an Freitagen und Samstagen
- Hier kein Leasingpersonal einbezogen – diese könnten die ÜH-Reduktion aufgefangen haben

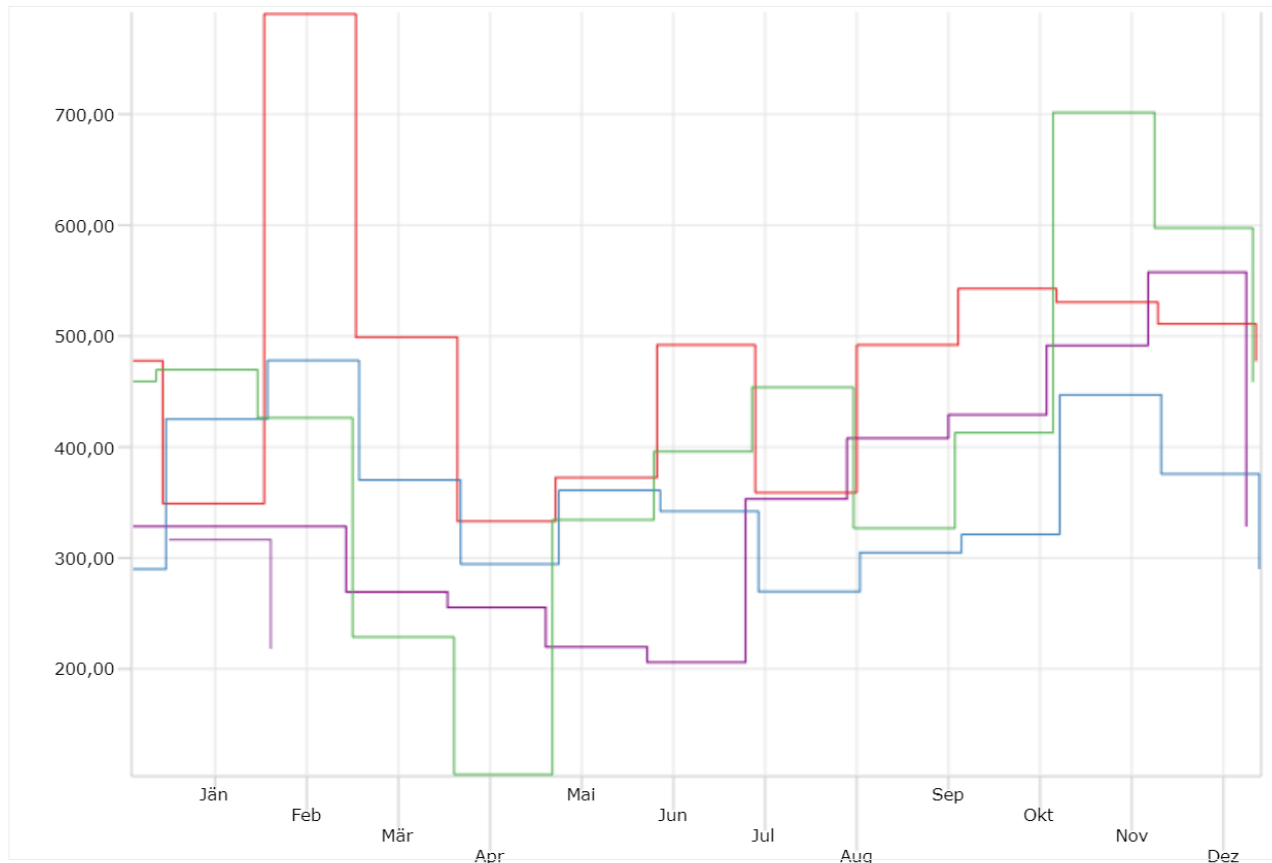
### Legende:

Vorher  
Nachher

### Einstellungen

Rastereinheit: 30 Minuten  
 Berechnungsmethode: Anteilig Wert  
 Stunden in Besetzungstärken umrechnen:

# Jahresverlauf der Überstunden pro Woche im Zeitraum 01.03.19–28.02.2023



## Anmerkungen:

- Auch im Jahresverlauf ist zu erkennen, dass die Überstunden pro Woche in den Jahren 2022 und 23 unter dem Niveau der Vorjahre liegen
- Saisonaler Verlauf mit Spitze zum Jahresende ist branchenüblich

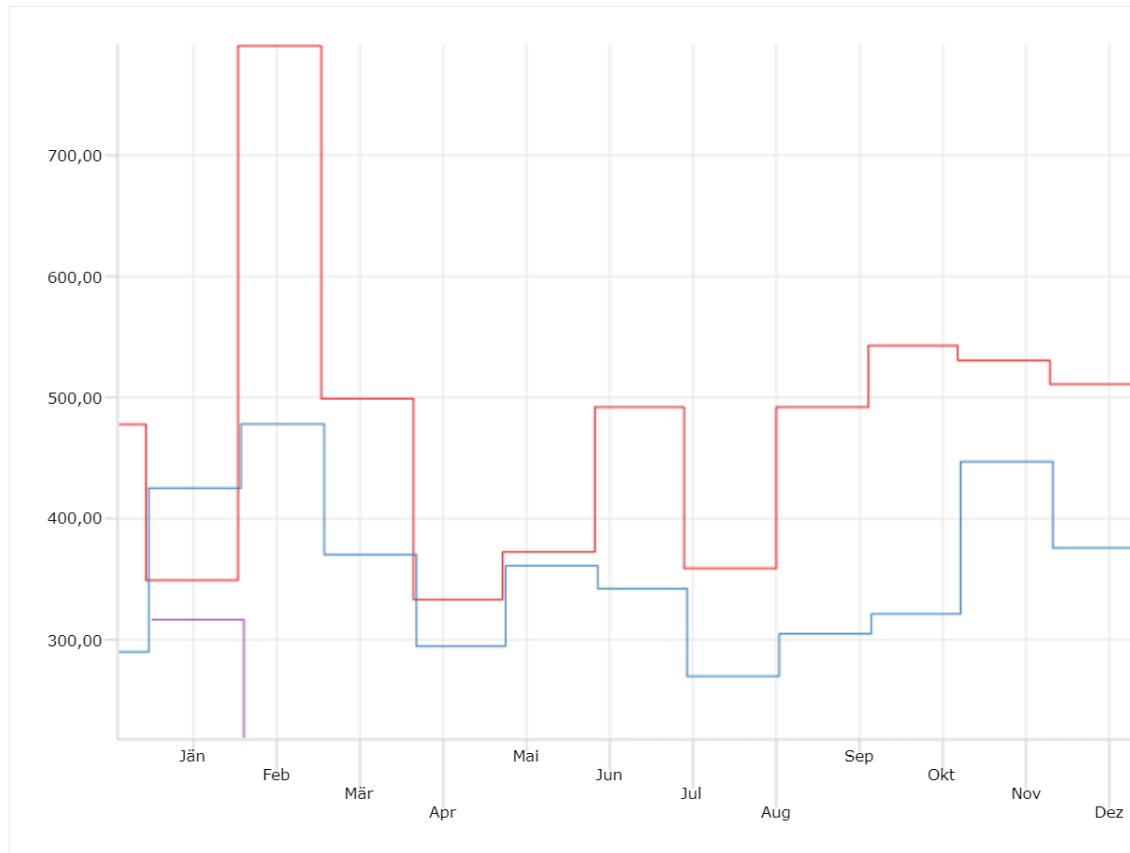
## Legende

- 2019
- 2020
- 2021
- 2022
- 2023

## Einstellungen

Berechnungsmethode: Anteilig Wert  
 RASTER Uhrzeiten Profil JAHR & GESAMT: Woche  
 Zeige Jahre übereinander statt Gesamtverlauf:

## Jahresverlauf der Überstunden pro Woche im Zeitraum 01.01.21–28.02.2023



### Anmerkungen:

- Hier liegt der Fokus auf die Jahre direkt vor (2021) und nach der Umstellung (2022, 23)
- 2021 wurden in allen Monaten bis auf Jänner und Mai deutlich mehr Überstunden pro Woche geleistet als nach der Umstellung auf die 4-Tage-Woche
- Leasingpersonal könnte die ÜH-Reduktion aufgefangen haben

### Legende

· 2021
 · 2023  
· 2022

### Einstellungen

Berechnungsmethode: Anteilig Wert  
 RASTER Uhrzeiten Profil JAHR & GESAMT: Woche  
 Zeige Jahre übereinander statt Gesamtverlauf:

## Übersicht Auswertung

Analyse der Überstundenzeiten

Landkarten (Jahresansicht)

Bandbreiten (Wochenansicht)

Tagesprofile

Jahresverlauf

▶ Online-Survey

Fokusgruppen

Fluktuationsanalyse



## Methode des Online-Surveys

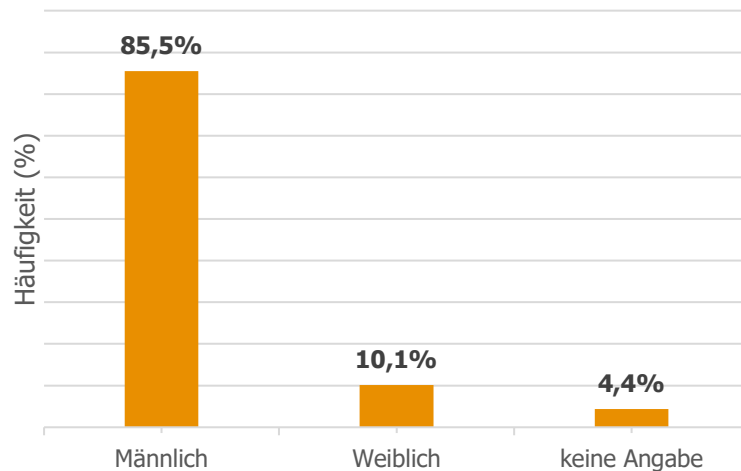
- Laufzeit: 15.10. - 10.11.2023
- Rücklauf:
  - Zum Stand der Befragung arbeiteten rund 150 Beschäftigte im Unternehmen
  - 129 Personen (86% der Beschäftigten) haben den Fragebogen geöffnet
  - 88 (68% von 129 Personen) haben mindestens eine Frage beantwortet
  - 69 (53% von 129 Personen) haben die letzte Frage beantwortet
  - 72 (56% von 129 Personen) haben die zweitletzte Frage beantwortet
  - Rücklaufquote beträgt 88 von 150 Personen, also ca. 59% von allen Beschäftigten
- 26 Fragen in folgenden Segmenten
  - Arbeitszeiten  
(Zufriedenheit mit der 4-Tage Woche, Freizeitgestaltung, Work-Life Balance, Belastung, Gesundheit)
  - Arbeitsbereich
  - Mobilitätsverhalten
  - Zufriedenheit mit dem Unternehmen (Sonderauswertung)
  - Demografie

## Stichprobenumfang Online-Survey

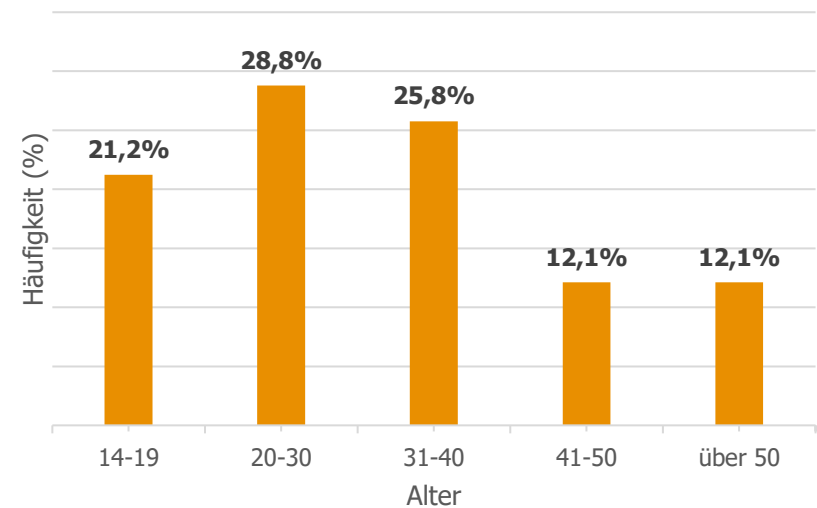
Laufzeit: 15.10-10.11.2023

Teilnehmer:innen: 87

### Demografie – Geschlecht



### Demografie – Altersgruppe



Anmerkungen:

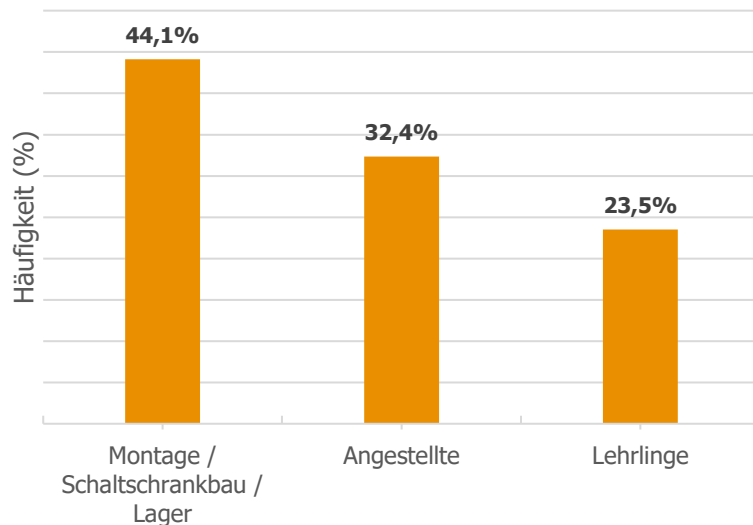
Die Verteilung spiegelt die Belegschaft gut wider

# Stichprobenumfang Online-Survey

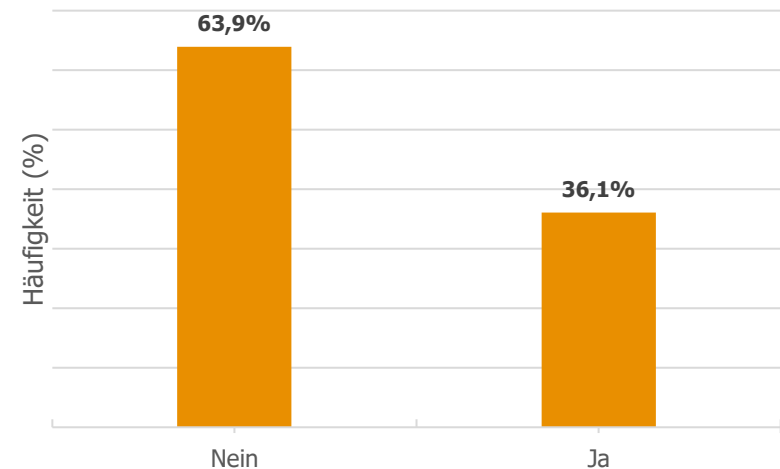
Laufzeit: 15.10-10.11.2023

Teilnehmer:innen: 87

## Demografie – Abteilung



## Demografie – Führungsposition



### Anmerkungen:

Die Verteilung spiegelt die Belegschaft gut wider.

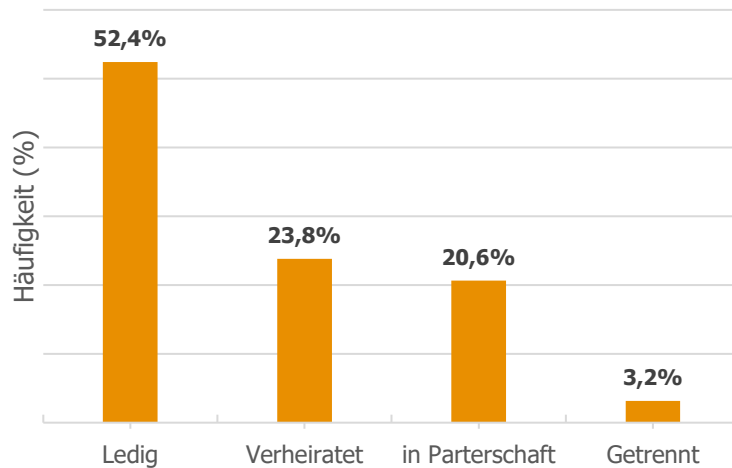
Eine Auswertung der demografischen Daten nach Geschlecht ist aufgrund der Anonymisierung nicht möglich (nur 7 Frauen nahmen teil).

## Stichprobenumfang Online-Survey

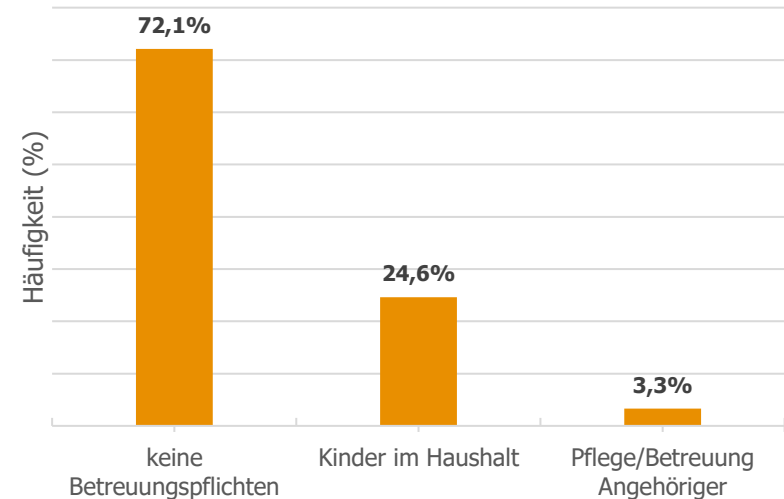
Laufzeit: 15.10-10.11.2023

Teilnehmer:innen: 87

### Demografie – Familienstand



### Demografie – Betreuungssituation



#### Anmerkungen:

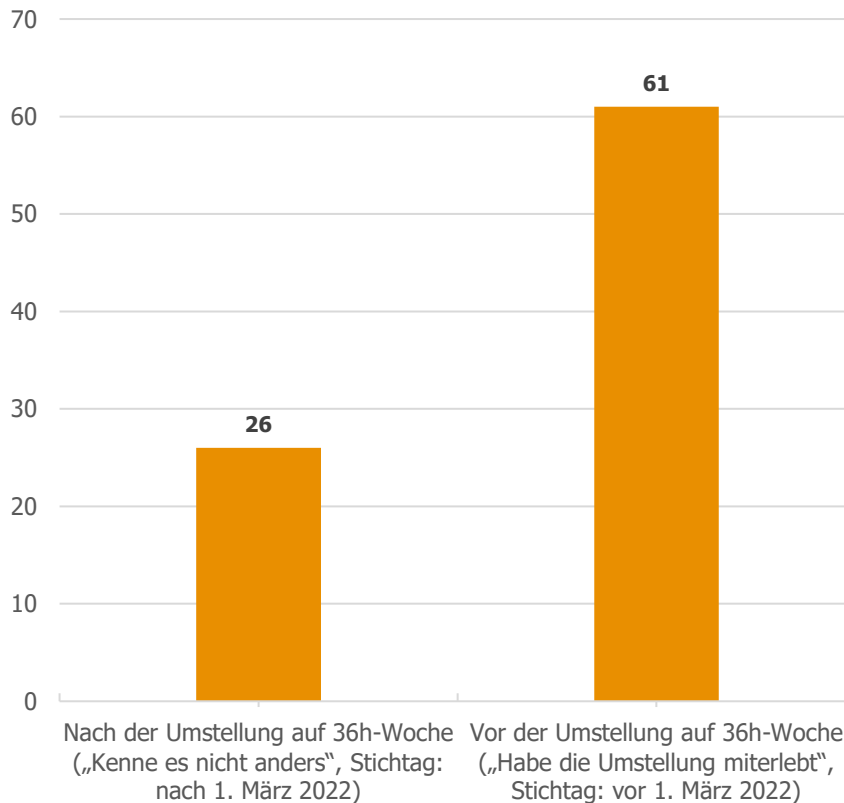
- Der Großteil der Befragten ist ledig und ohne Betreuungspflichten
- Gut ein Viertel berichtet Kinder im Haushalt oder Pflege von Angehörigen

## Stichprobenumfang Online-Survey

Laufzeit: 15.10-10.11.2023

Teilnehmer:innen: 87

Ich habe angefangen bei Elektro-Kagerer zu arbeiten ...



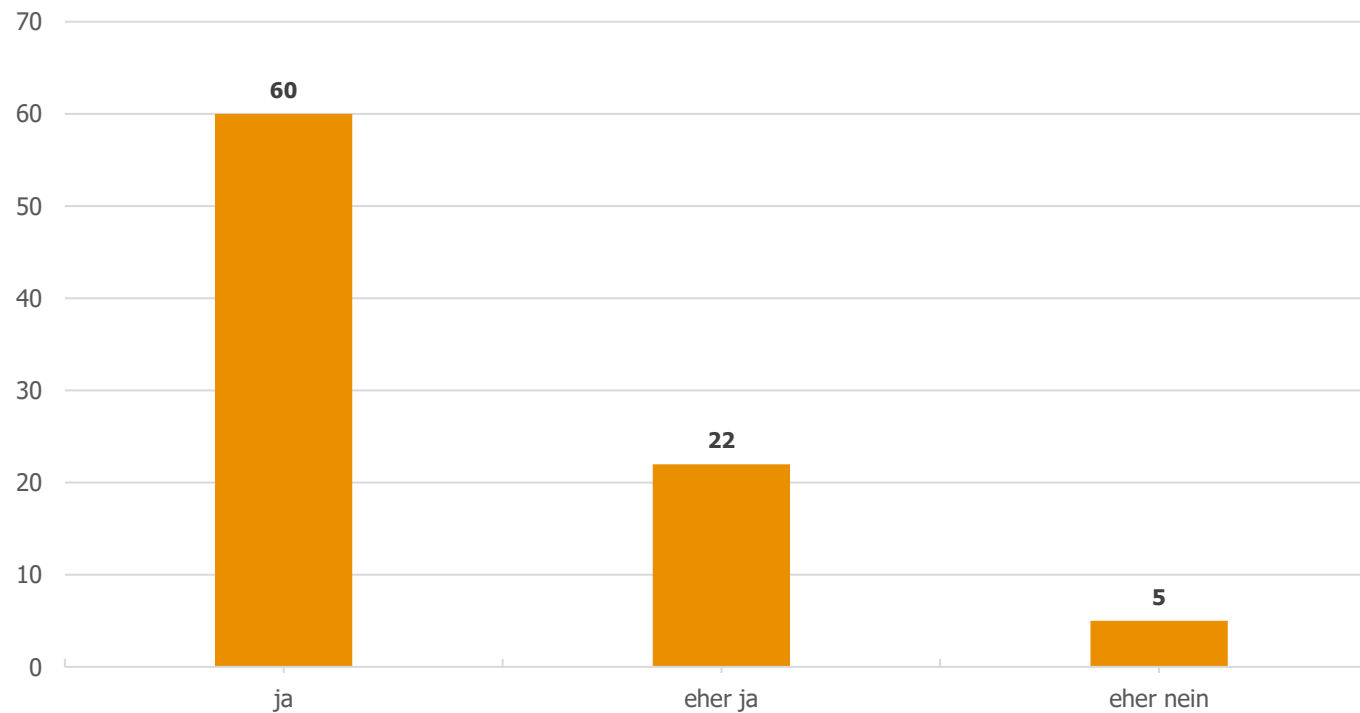
Anmerkungen:

Die Mehrheit der Mitarbeiter:innen war bereits vor der Arbeitszeitverkürzung bei Elektro-Kagerer angestellt.

## Betriebsklima & Fairness: Der Umgang mit dem Thema Arbeitszeit

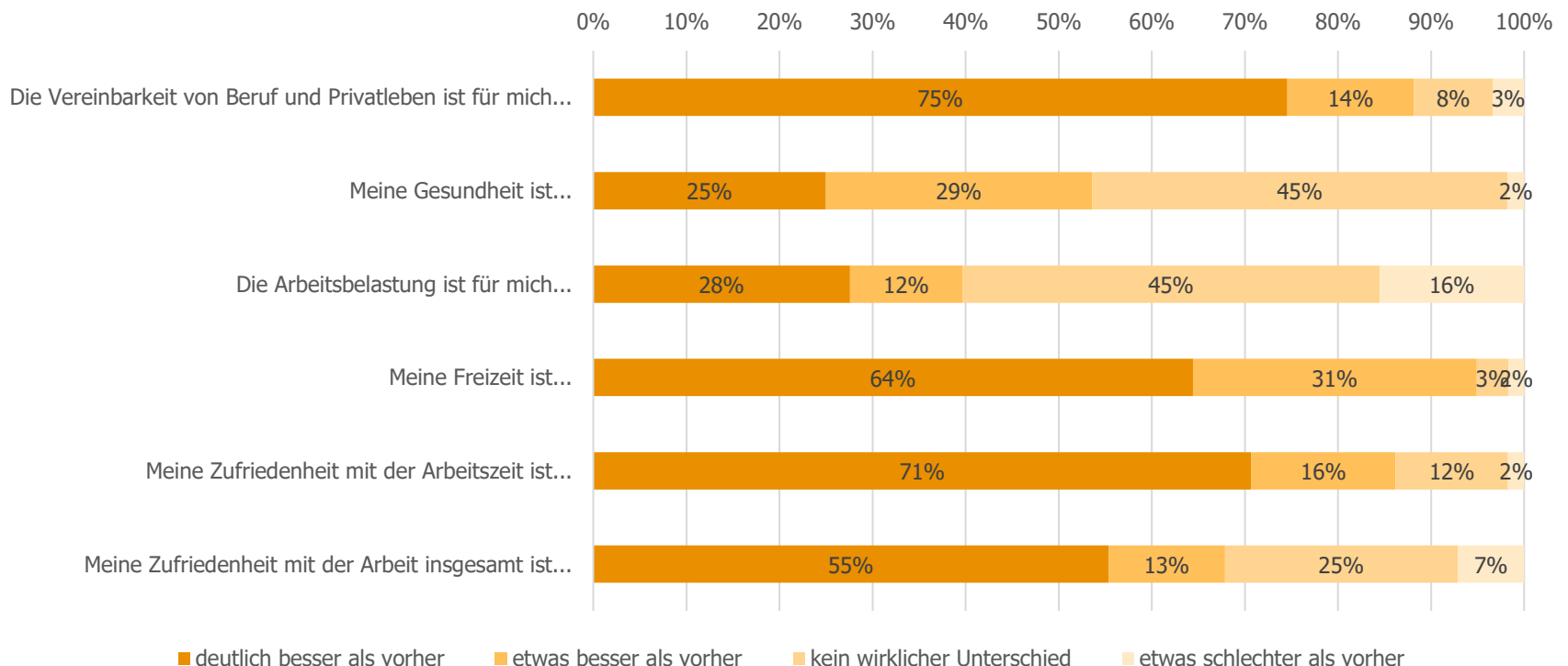
Fairness in Bezug auf Arbeitszeit wird überwiegend positiv betrachtet.

Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu: Der Umgang mit dem Thema Arbeitszeit bei Elektro-Kagerer ist geprägt von gegenseitigem Geben und Nehmen. Es wird gemeinsam nach guten Lösungen gesucht, die beide Seiten zufrieden stellen.



## Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung

Wie hat sich die Arbeitszeitverkürzung bzw. die 36-Stunden-Woche in Ihrer Wahrnehmung ausgewirkt...

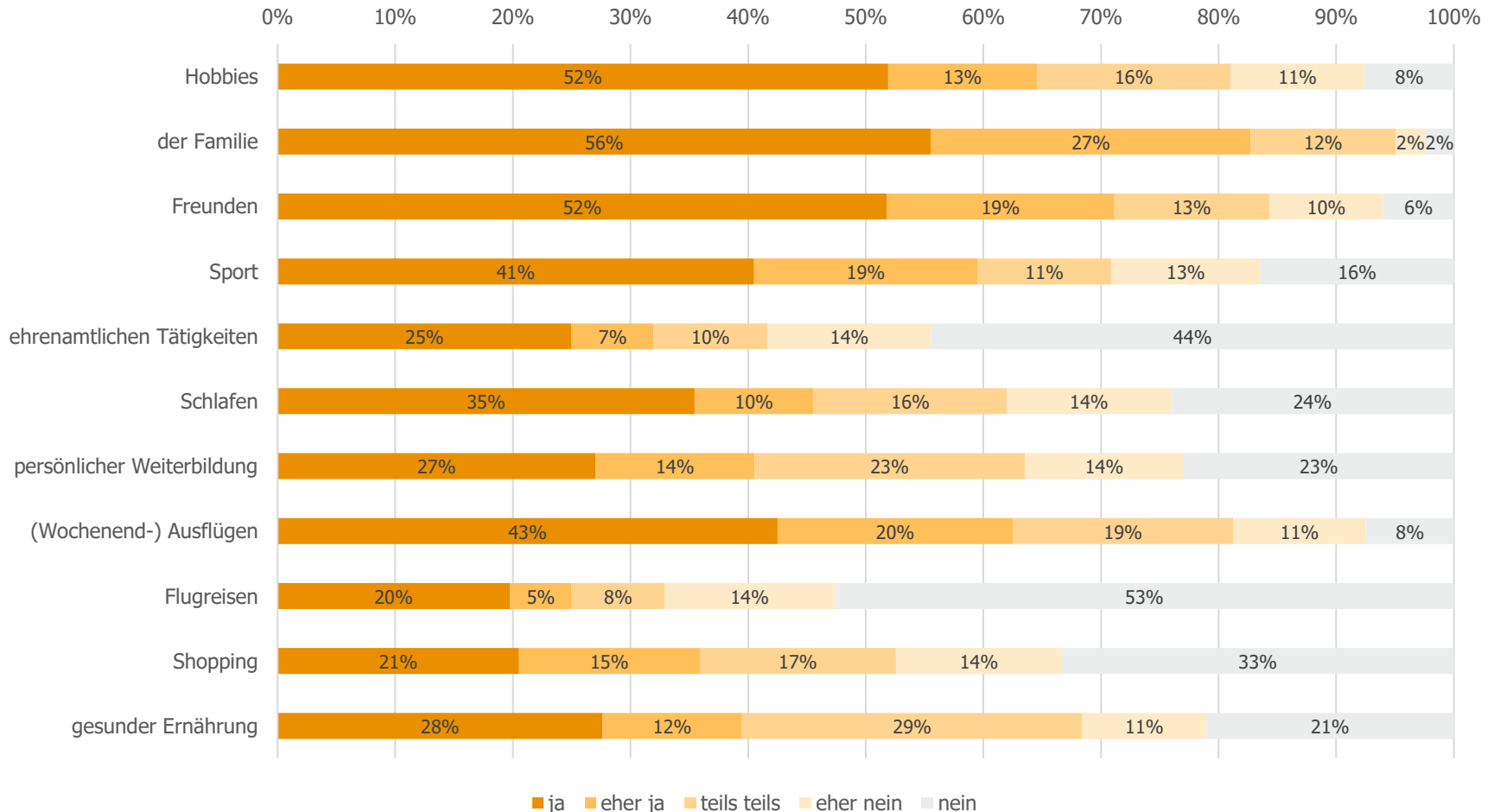


### Anmerkungen:

- Der Großteil der Befragten berichtet deutliche Verbesserungen bei der Work-Life Balance und Zufriedenheit
- Die Gesundheit und Belastung wird als eher leicht verbessert wahrgenommen
- 16% berichten eine leichte Verschlechterung der Belastung
- Deutliche Verschlechterungen werden nicht angegeben

## Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung: Freizeitverhalten

Aufgrund der 36-Stunden-Woche verbringe ich mehr Zeit mit ...



### Anmerkungen:

- Die Zeit wird vor allem für Hobbies, Familie und Freunden, Sport und Ausflüge verwendet
- Ehrenamtliche Tätigkeiten und Flugreisen werden von 20-25% der Befragten häufiger unternommen



## Vergleich mit Evaluierung 30-Std.-Woche

	30-Std/Woche (Studie 1)		36-Std/Woche (Studie 2)
	2019	2022	2023
	Mittelwert		
<b>Wie hat sich die Arbeitszeitverkürzung bzw. die 30-Stunden-Woche in Ihrer Wahrnehmung ausgewirkt?<sup>1)</sup></b>			
Vereinbarkeit	4,92	4,87	4,59
Gesundheit	4,21	3,73	3,58
Arbeitsbelastung	3,79	3,27	3,46
Freizeit	4,67	4,53	4,58
Zufriedenheit mit der AZ	4,83	4,80	4,55
Zufriedenheit insgesamt	4,46	4,07	3,95
<b>Aufgrund der 30-Stunden-Woche verbringe ich mehr Zeit mit...<sup>2)</sup></b>			
Hobbies	1,54	1,56	2,10
Familie	1,25	1,52	1,69
Freunden	1,70	2,07	1,99
Sport	1,78	2,15	2,43
Ernährung	2,13	2,30	2,82
Schlaf	3,04	3,00	2,81
<b>Work-Life Balance<sup>3)</sup></b>			
<b>Mittelwert der Skala</b>	<b>5,51</b>	<b>5,39</b>	<b>4,91</b>

Anmerkungen:

- Studie 1: Evaluierung einer 30-Std.-Woche bei eMagnetix
- Insgesamt sehr vergleichbare Ergebnisse
- In beiden Studien zeigen sich positive Effekte insbesondere auf Vereinbarkeit, Freizeit, Zufriedenheit
- Hobbies, Familie, Freunde und Sport profitieren am meisten von den kürzeren Arbeitszeiten

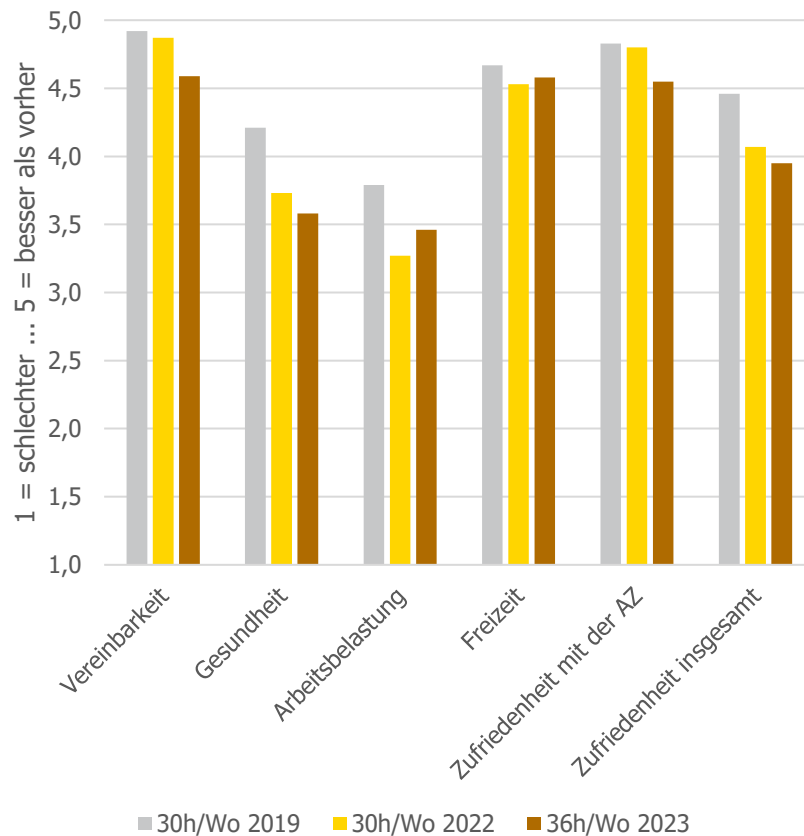
1) Skala: 1= deutlich schlechter als vorher bis 5 = deutlich besser als vorher

2) Skala: 1 = ja bis 5 = nein

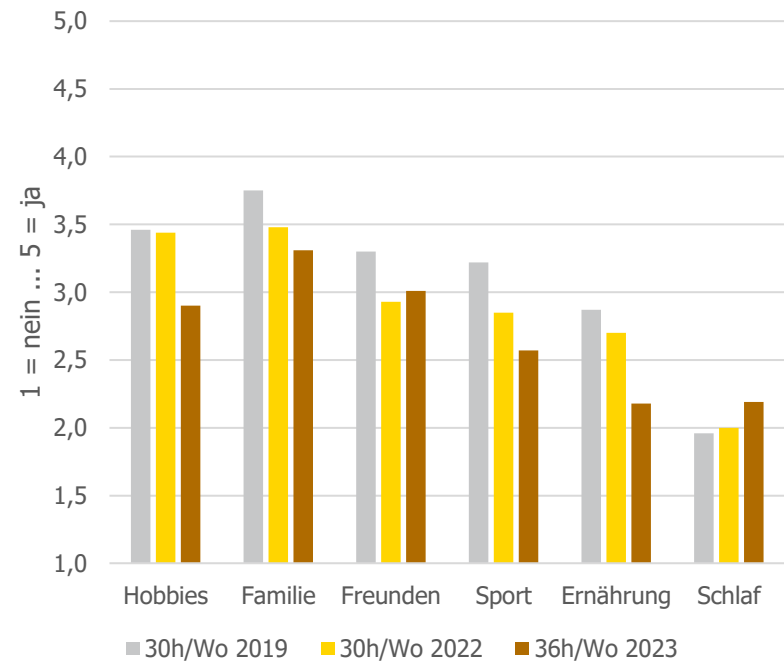
3) Skala: 1 = stimme gar nicht zu bis 6 = stimme voll zu

## Vergleich mit Evaluierung 30-Std.-Woche

Auswirkungen der AZ-Verkürzung auf...

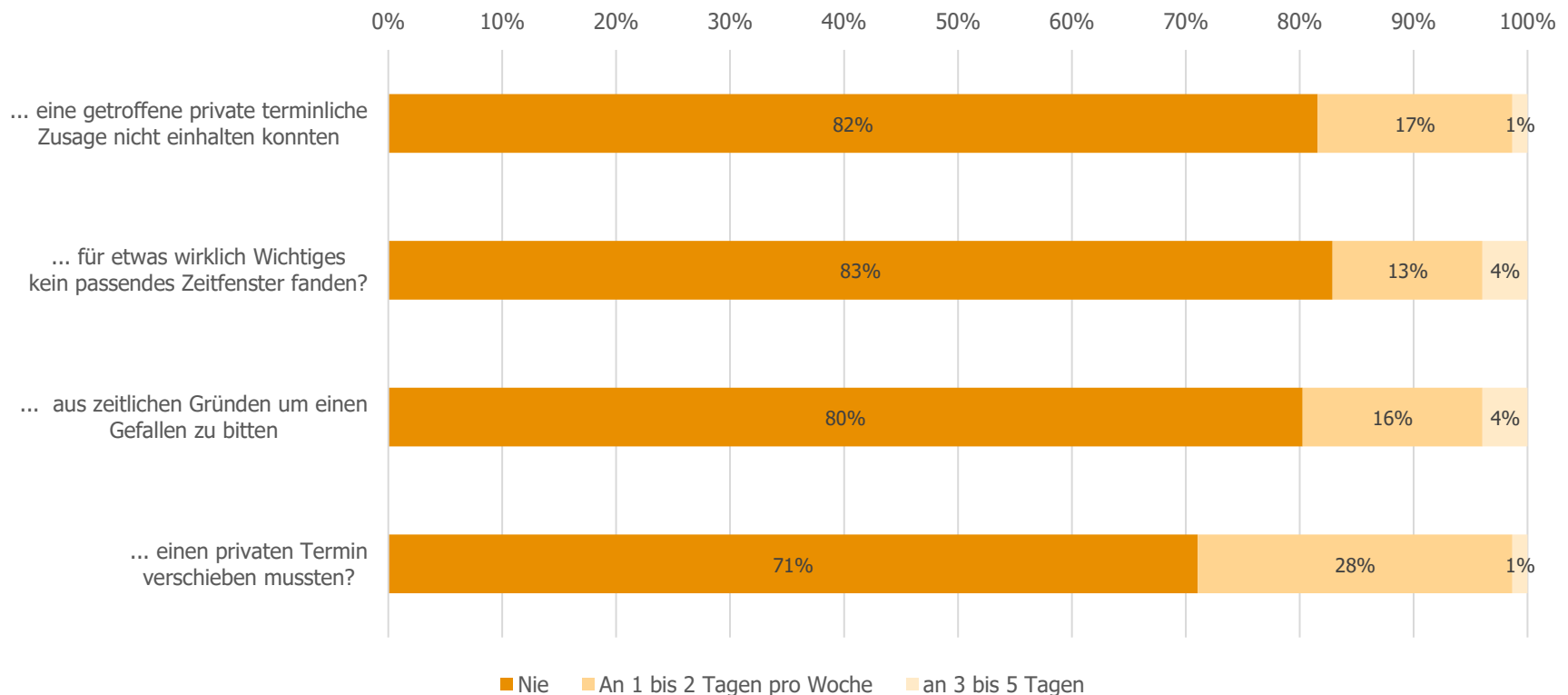


Aufgrund der AZ-Verkürzung verbringe ich mehr Zeit mit...



## Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung: Grenze zwischen Beruf und Privat

Wie oft kam es in der **letzten Arbeitswoche** vor, dass Sie aus beruflichen Gründen (z.B. länger gearbeitet als geplant, oder nach der Arbeit / am Wochenende zu erschöpft gewesen).....

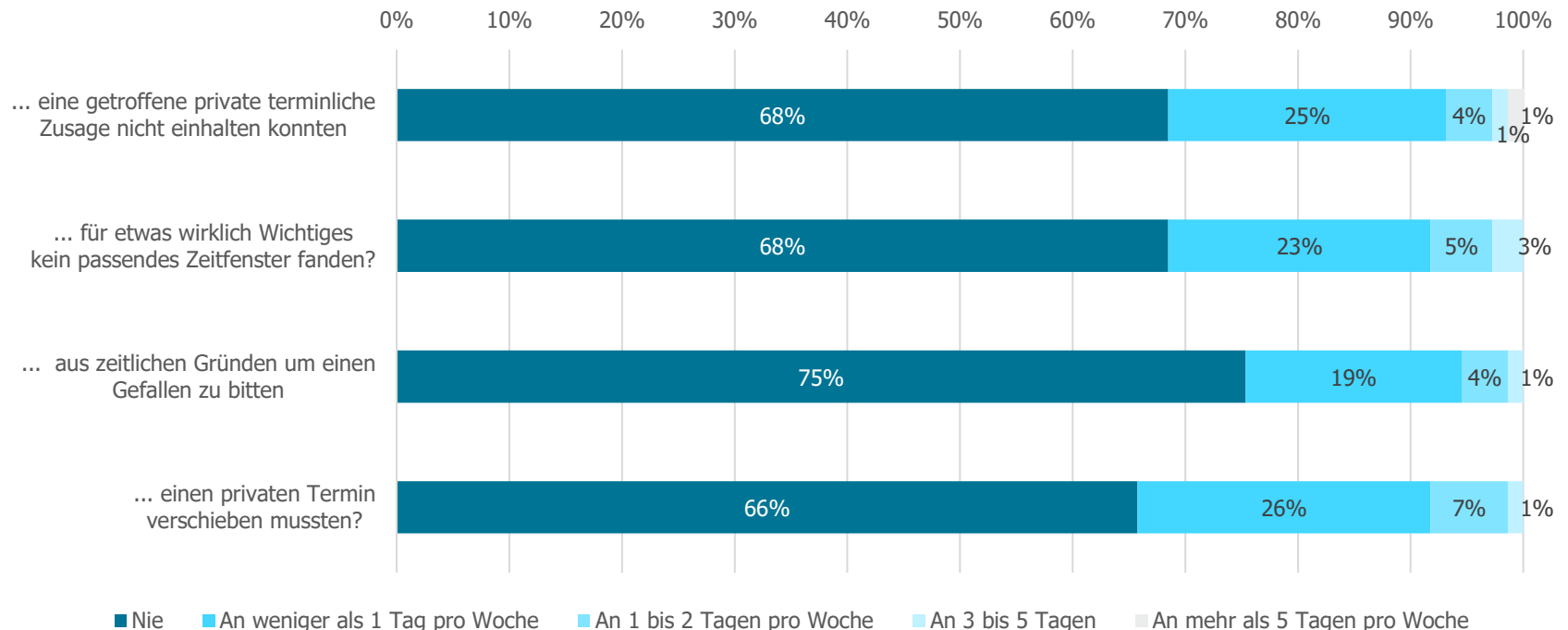


### Anmerkungen:

- Es gibt keine Indikatoren für besondere negative Auswirkungen der Arbeitszeit auf das Privatleben

## Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung: Grenze zwischen Beruf und Privat

Wie oft kam es **in den letzten drei Monaten** vor, dass Sie aus beruflichen Gründen (z.B. länger gearbeitet als geplant, oder nach der Arbeit / am Wochenende zu erschöpft gewesen).....

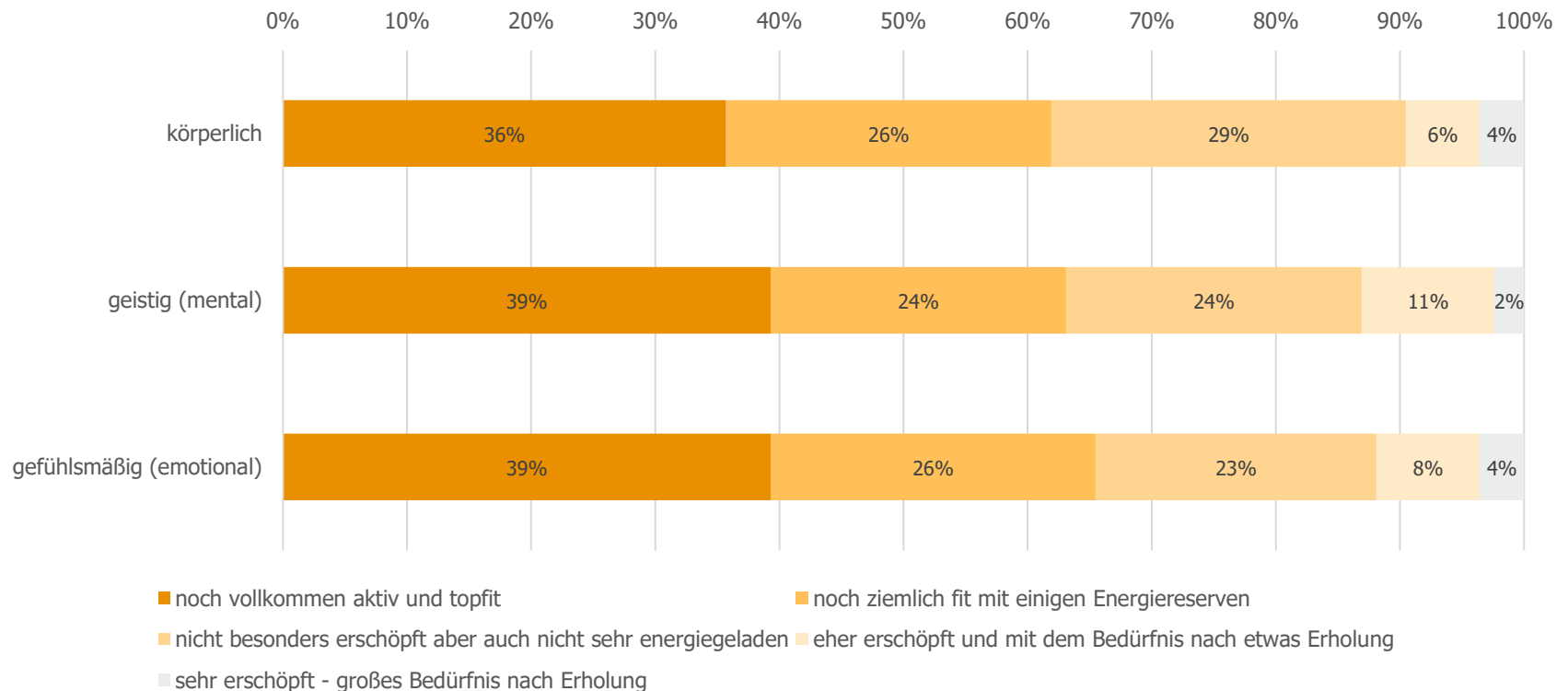


### Anmerkungen:

- In dem größeren Zeitraum treten gelegentliche Einschränkungen des Privatlebens auf

## Gesundheit: Befinden nach der Arbeit

Wie fühlen Sie sich im Allgemeinen körperlich, geistig (mental) und gefühlsmäßig (emotional) nach der Arbeit?



### Anmerkungen:

- Knapp zwei Drittel fühlen sich nach der Arbeit noch sehr oder ziemlich fit
- 90% sind nicht körperlich erschöpft → keine zu hohe Belastung feststellbar
- Ca. 10-13% fühlen sich erschöpft

## Vergleich mit anderen Stichproben

### Online-Marketing: 30h-Woche Gleitzeit

	körperlich		geistig (mental)		gefühlsmäßig (emotional)	
noch vollkommen aktiv und topfit	13	48,1%	3	11,1%	7	25,9%
noch ziemlich fit mit einigen Energiereserven	11	40,7%	12	44,4%	15	55,6%
nicht besonders erschöpft, aber auch nicht sehr energiegeladen	3	11,1%	6	22,2%	1	3,7%
eher erschöpft und mit dem Bedürfnis nach etwas Erholung	0	0,0%	5	18,5%	3	11,1%
sehr erschöpft - großes Bedürfnis nach Erholung	0	0,0%	1	3,7%	1	3,7%

### Call-Center psychosoziale Beratung 24/7 Schicht

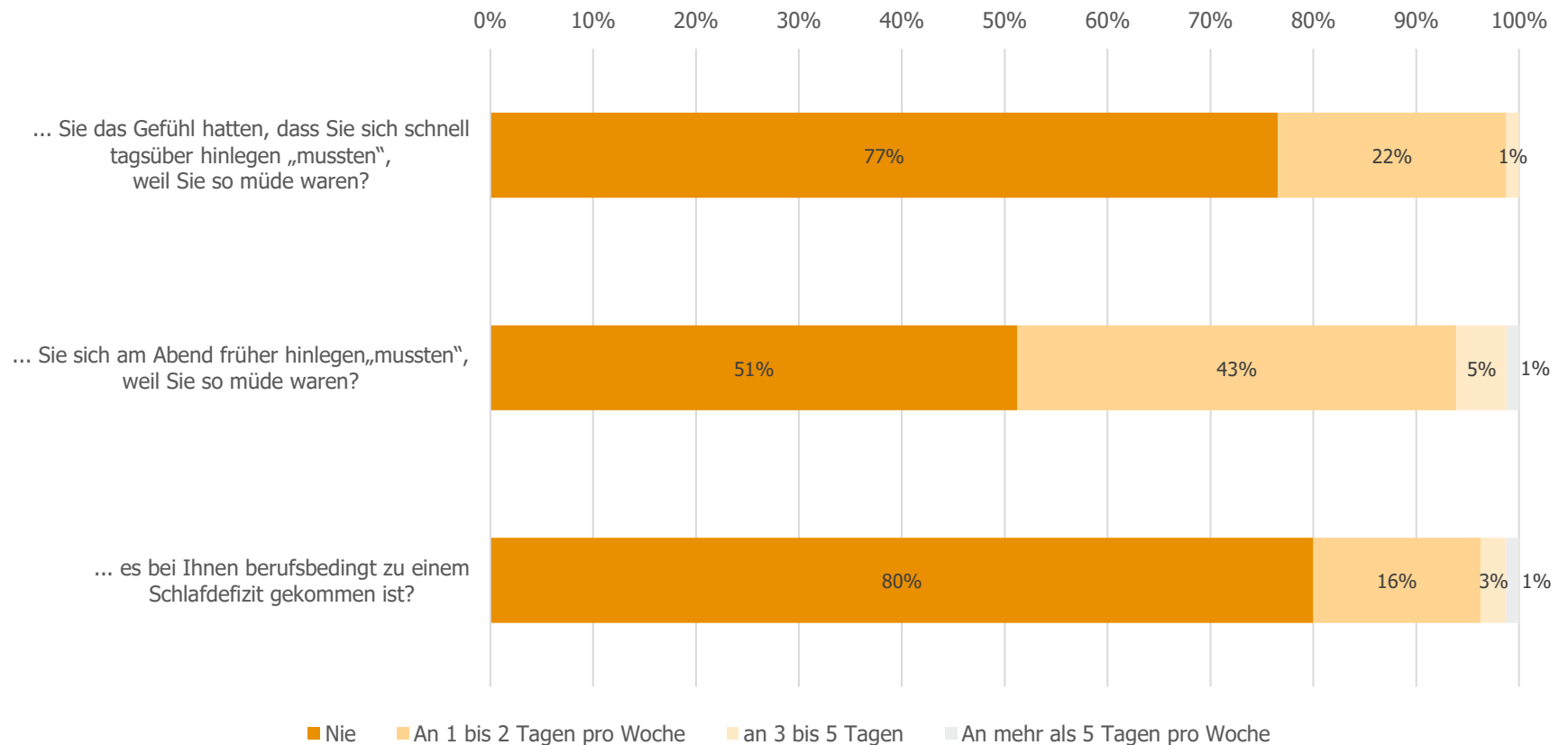
	körperlich		geistig (mental)		gefühlsmäßig (emotional)							
	2017	2019	2017	2019	2017	2019						
noch vollkommen aktiv und topfit	2	3,2%	1	1,5%	2	3,2%	0	0,0%	3	4,8%	1	1,5%
noch ziemlich fit mit einigen Energiereserven	13	20,6%	14	20,9%	10	15,9%	4	6,0%	17	27,0%	10	14,9%
nicht besonders erschöpft, aber auch nicht sehr energiegeladen	24	38,1%	25	37,3%	21	33,3%	18	26,9%	15	23,8%	10	14,9%
eher erschöpft und mit dem Bedürfnis nach etwas Erholung	20	31,7%	23	34,3%	25	39,7%	29	43,3%	23	36,5%	31	46,3%
sehr erschöpft - großes Bedürfnis nach Erholung	4	6,3%	4	6,0%	5	7,9%	16	23,9%	5	7,9%	15	22,4%

#### Anmerkungen:

- Wie erwartet ist bei Online-Marketing die körperliche Erschöpfung niedriger (Büroarbeit)
- Jedoch sind geistige und emotionale Erschöpfung höher
- Im Call-Center ist die Erschöpfung insgesamt deutlich höher

## Gesundheit: Ermüdung in der Woche

Wie oft kam es in der **letzten Arbeitswoche** vor, dass ...

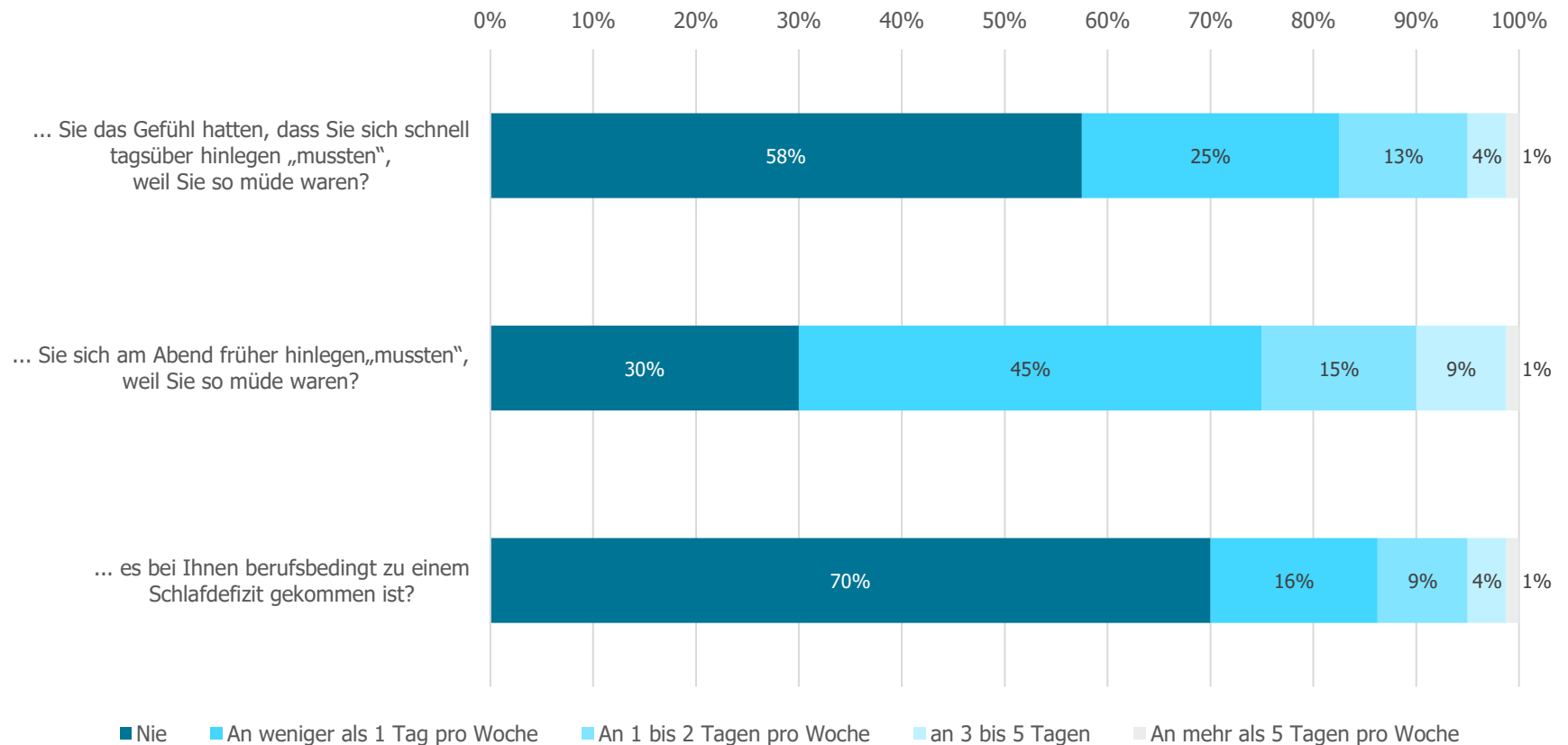


### Anmerkungen:

- Abends tritt bei etwa der Hälfte der Befragten mind. gelegentlich große Müdigkeit auf
- Berufsbedingtes Schlafdefizit ist dagegen selten

## Gesundheit: Ermüdung in drei Monaten

Wie oft kam es in den **letzten drei Monaten** vor, dass ...



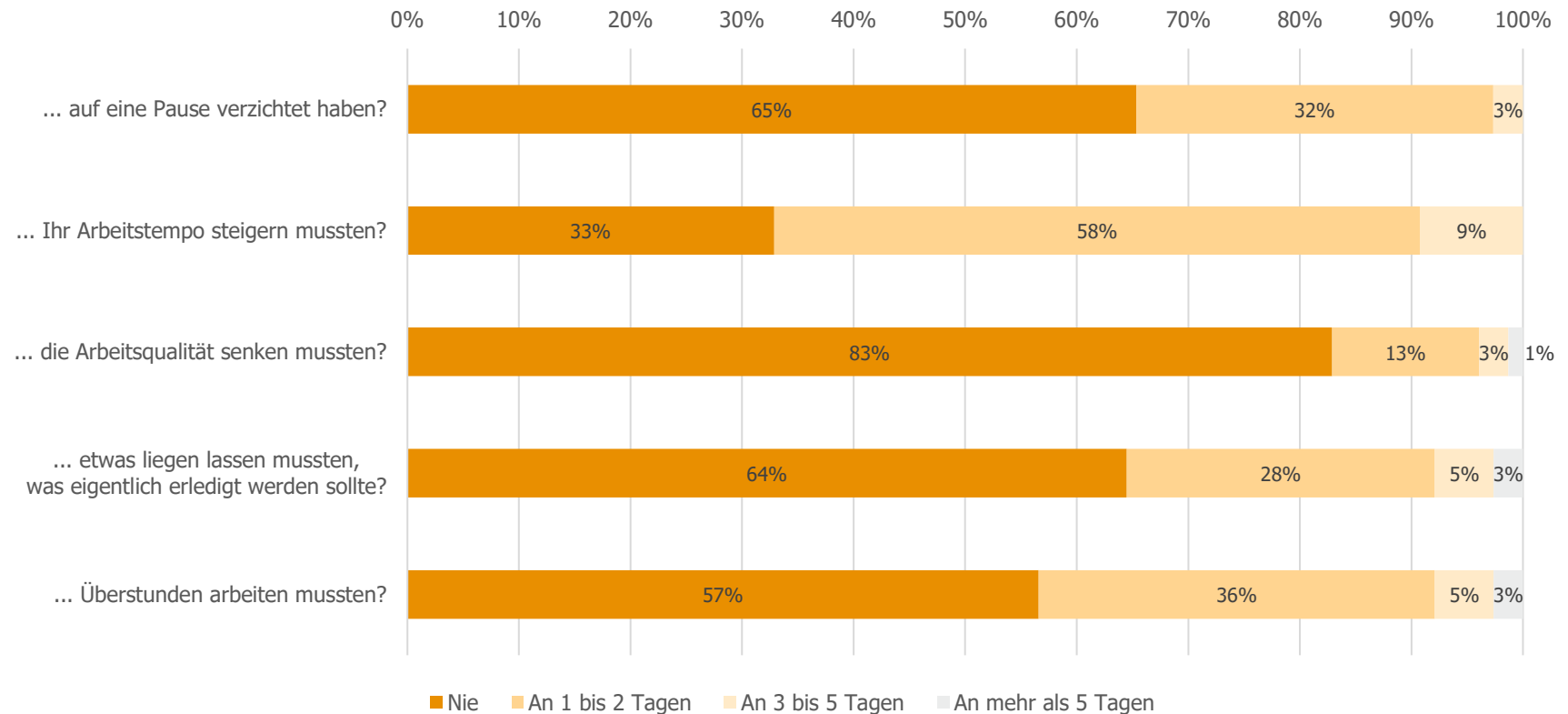
### Anmerkungen:

- Ein großer Teil der Beschäftigten ist in den letzten Monaten nur selten müde
- Müdigkeit am Abend kam am häufigsten vor



## Arbeitsintensität

Wenn Sie an Ihre **letzte Arbeitswoche** denken, wie oft kam es vor, dass Sie um Ihre Arbeit schaffen zu können ...

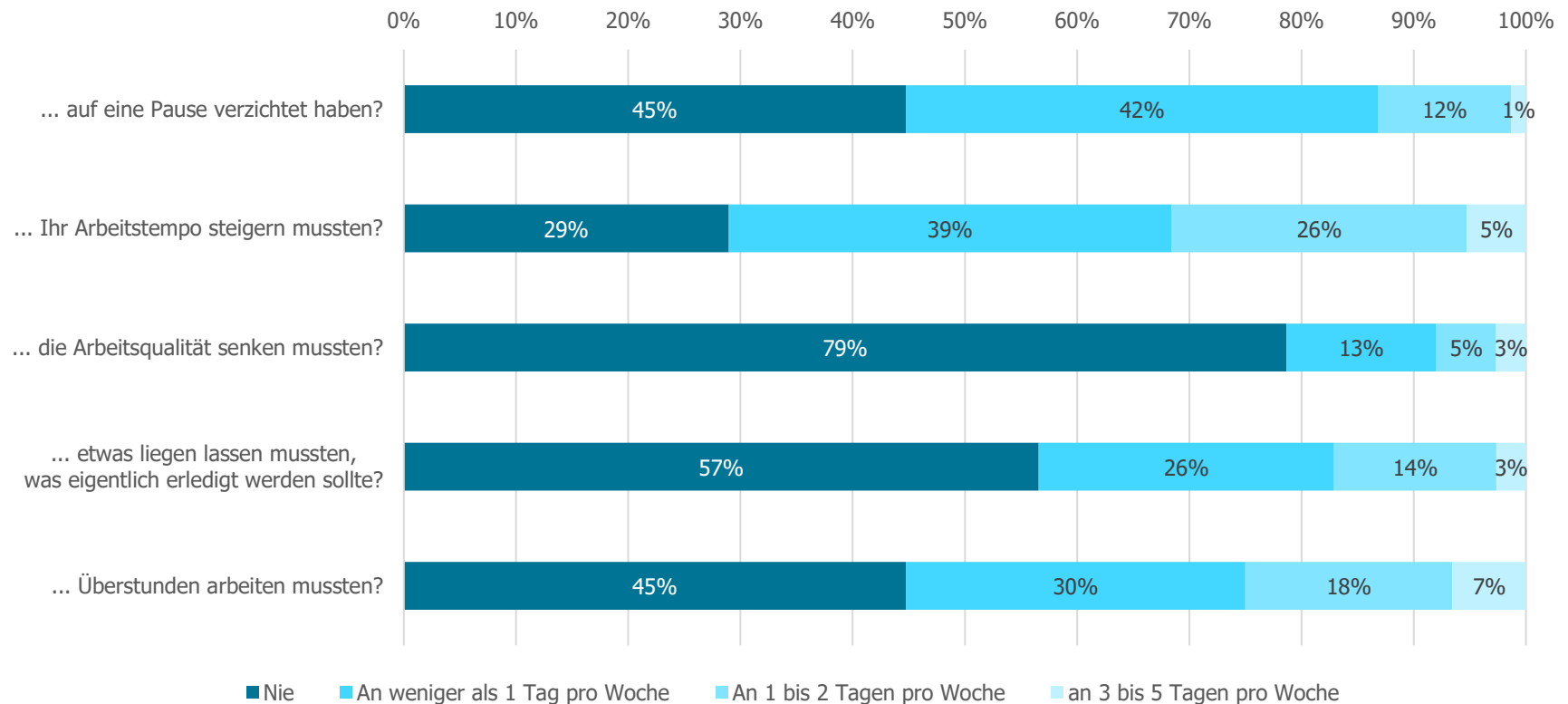


### Anmerkungen:

- Zugunsten des Ergebnisses wird vor allem das Arbeitstempo gesteigert
- Überstunden und Pausenverzicht werden von etwa 1/3 der Befragten gelegentlich benötigt

## Arbeitsintensität

Wenn Sie an Ihre **letzten drei Arbeitsmonate** denken, wie oft kam es vor, dass Sie um Ihre Arbeit schaffen zu können ...



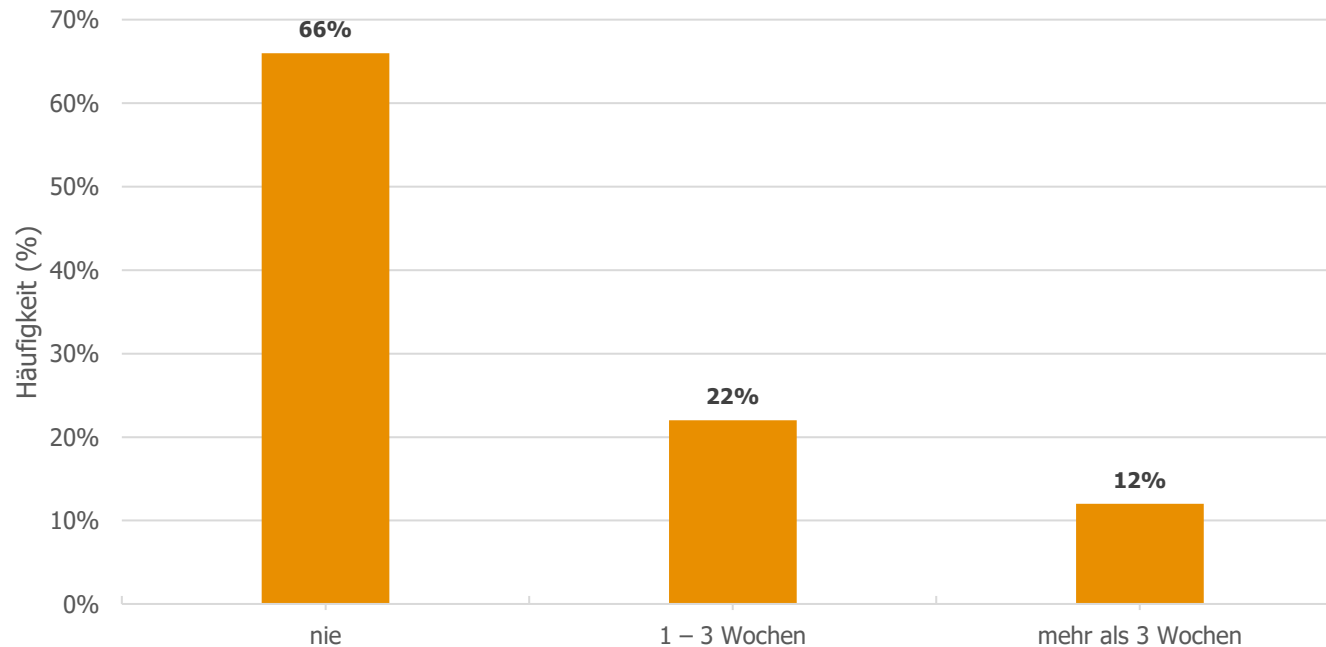
### Anmerkungen:

- Zugunsten des Ergebnisses wird vor allem das Arbeitstempo gesteigert
- Überstunden und Pausenverzicht werden von etwas mehr als der Hälfte der Befragten gelegentlich benötigt

## Einhaltung der 4-Tage Woche

### Frage 13 – Einhaltung der 4-Tage-Woche

Wenn sie an die **letzten drei Monate** zurückdenken, wieviele Wochen gab es, an denen die 4-Tage-Woche nicht eingehalten werden konnte und Sie mehr Tage arbeiten mussten?

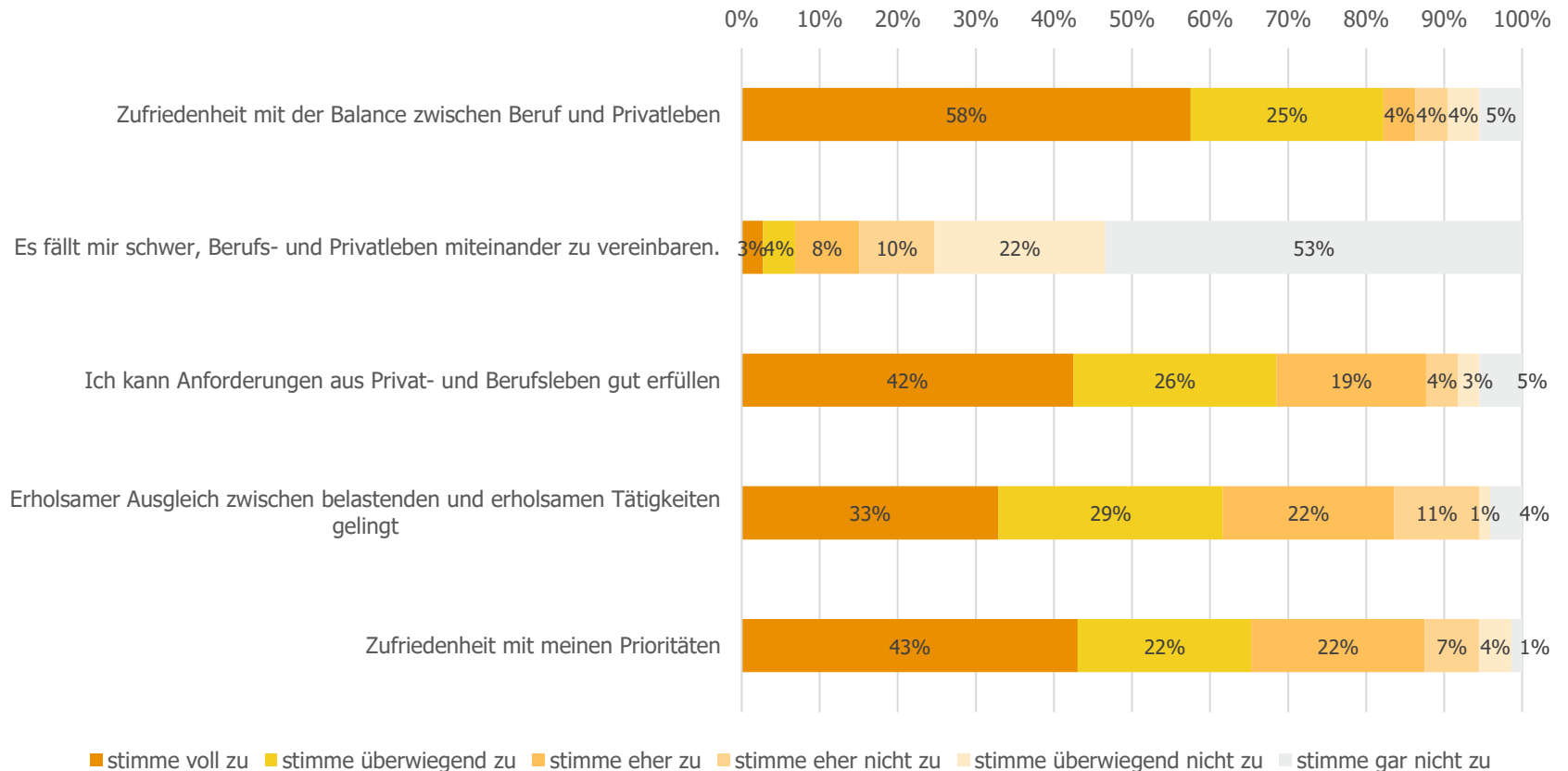


Gültige Antworten: 50

#### Anmerkungen:

- Zwei Drittel der Befragten hält die 4-Tage Woche immer ein
- Die Anzahl der Tage mit Überstunden ist bei den anderen sehr niedrig

## Work-Life Balance (Trierer Skala zur Erfassung der WLB)



### Anmerkungen:

- Überwiegend wird eine gute Work-Life Balance berichtet
- Nur 5-10% berichten eine eher schlechte WLB

## Freitexte zu den Vor- und Nachteilen der 4-Tage Woche: Top 10 Nennungen

Begriffe	Anzahl Wörter	Prozent Wörter	Anzahl Teilnehmer	Prozent Teilnehmer
TOTAL	218	100,0%	58	100,0%
zeit	21	9,6%	18	31,0%
freizeit	19	8,7%	19	32,8%
freitag	11	5,0%	10	17,2%
woche	11	5,0%	8	13,8%
tage	10	4,6%	8	13,8%
arbeiten	7	3,2%	7	12,1%
arbeit	6	2,8%	6	10,3%
familie	6	2,8%	6	10,3%
erholung	5	2,3%	5	8,6%
frei	5	2,3%	5	8,6%

Auszüge aus den Textantworten:

Ganz überwiegend werden Vorteile genannt

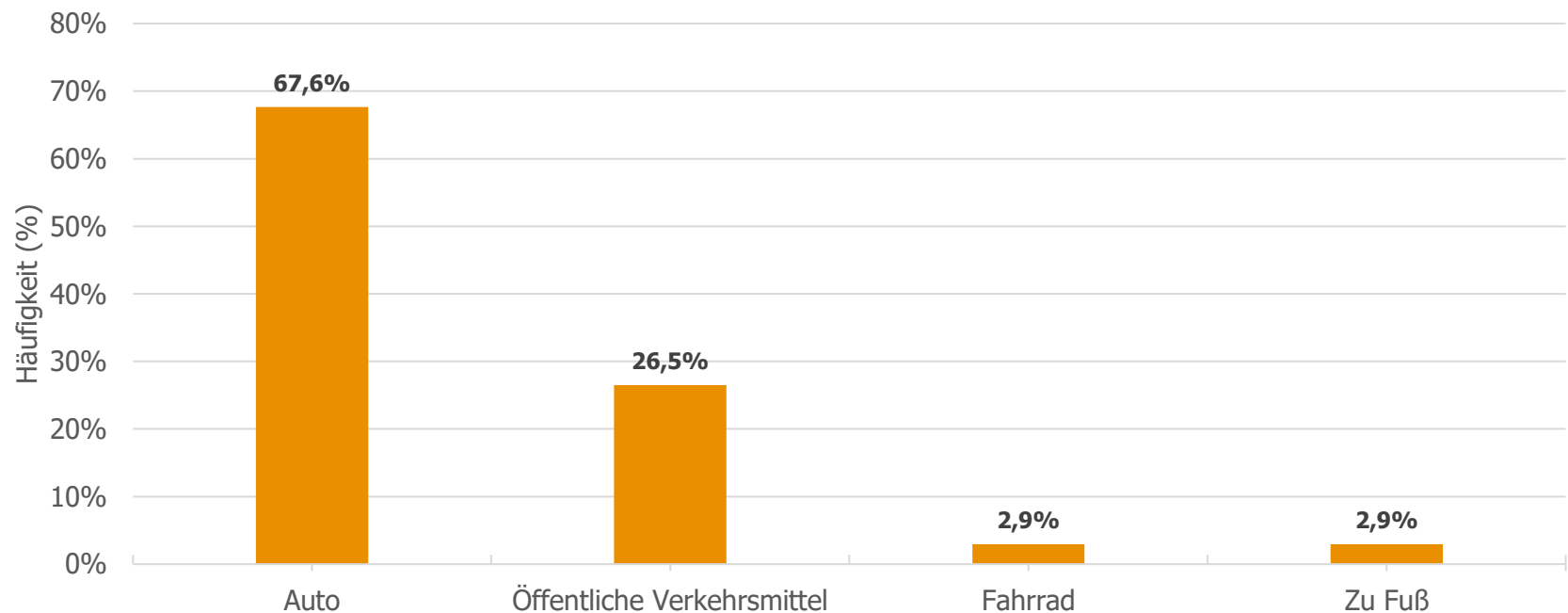
- Es gibt nur Vorteile
- Viel mehr Freizeit, man kann mehr erledigen
- Mehr Zeit für eigene Interessen
- Man ist produktiver mit 36h als mit 38,5h
- Dass die 4 Tage Woche erfolgreich funktioniert, kommt sehr gut bei den Mitarbeitern an
- Mehr Lebensqualität
- Kann alle meine Termine Freitag vereinbaren und kann wieder nach 3 freien Tagen mit guter Laune zur Arbeit

Nur wenige Personen nennen auch Nachteile

- Für manche Arbeiten hat man nicht ausreichend Zeit, wenn man „nur“ 36 Stunden arbeitet
- Manchmal schneller arbeiten
- Kundenunzufriedenheit weil wir am Freitag nicht arbeiten
- Anpassung von Leihpersonal weil die eine 38,5 Std. Woche brauchen

## Mobilität bei Beschäftigten am Standort (34 Personen)

Welches Transportmittel verwenden Sie vorwiegend, um an Ihren Arbeitsort zu gelangen?

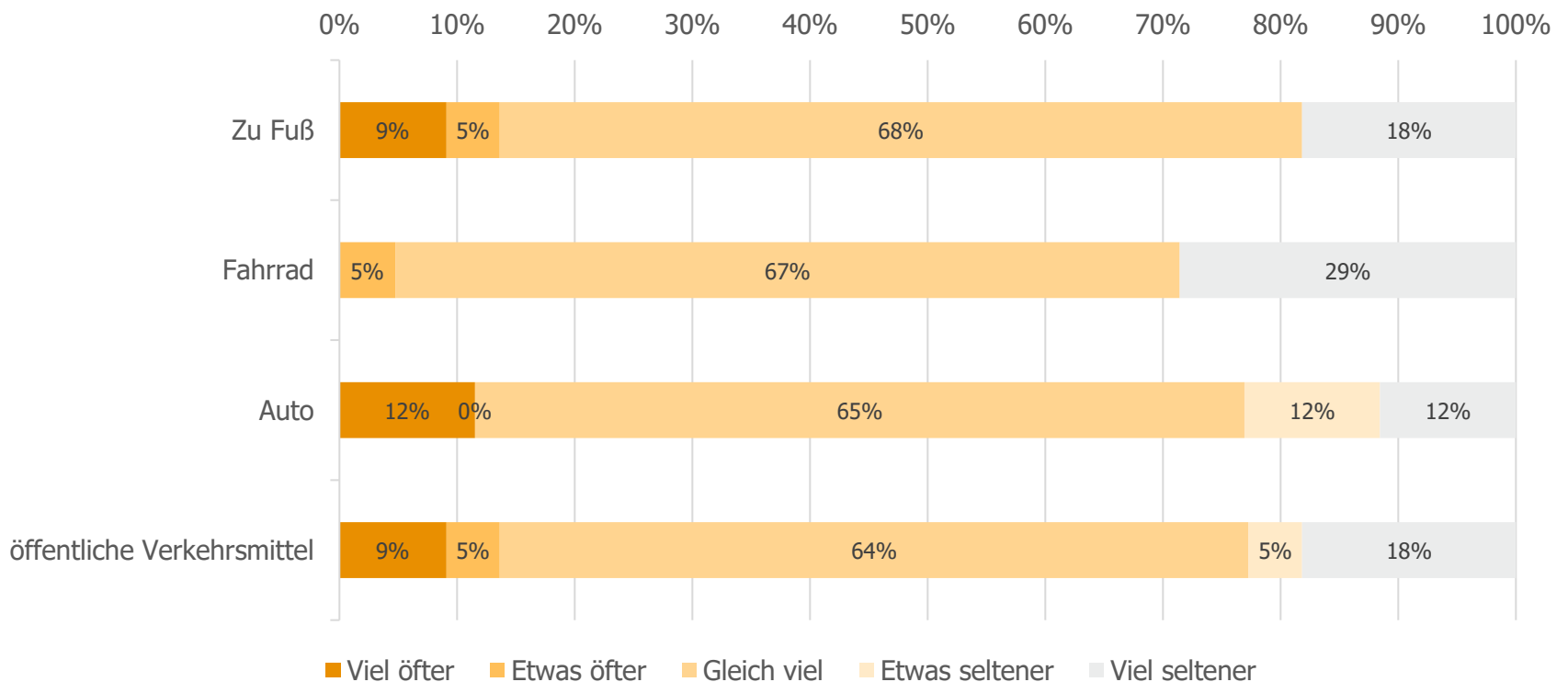


### Anmerkungen:

- Die Mehrheit fährt mit dem Auto in die Arbeit
- Gut ein Viertel benutzt öffentliche Verkehrsmittel

## Mobilitätsverhalten vor und nach Einführung der 4-Tage-Woche (28 Personen)

Im Vergleich zu der Zeit vor der Umstellung auf die 36-Stunden-Woche: Wie oft nutzen Sie folgende Verkehrsmittel für Ihre Anreise in die Arbeit?

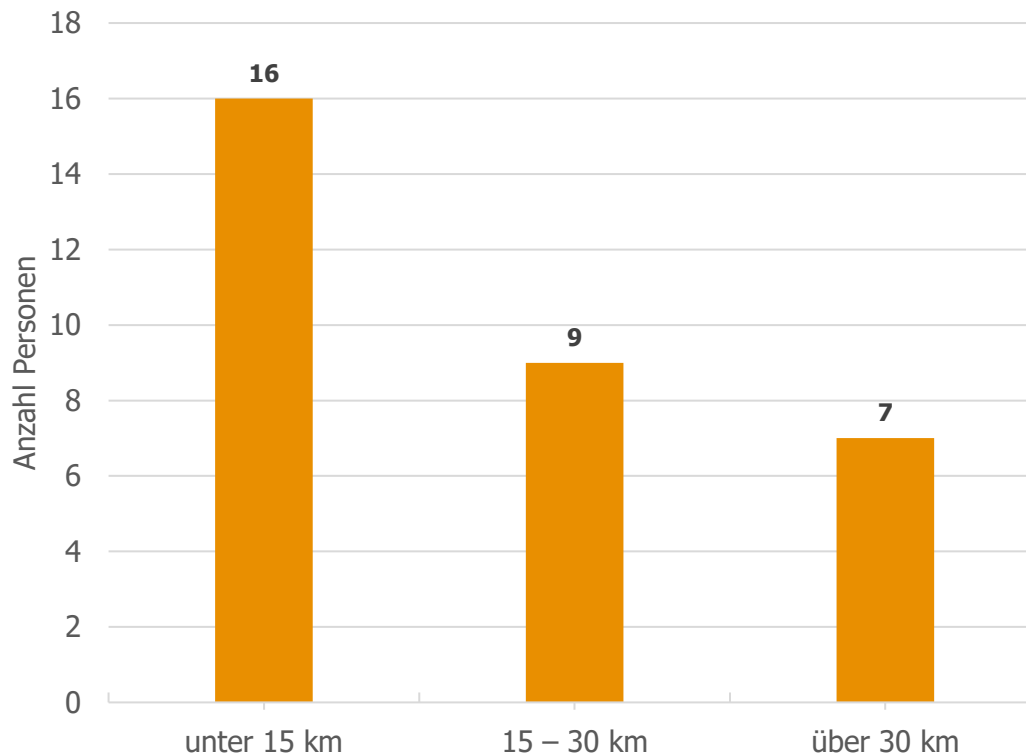


### Anmerkungen:

- Nach der Umstellung wird überwiegend das gleiche Verkehrsmittel verwendet
- Fahrrad wird tendenziell seltener benutzt, bei den anderen Verkehrsmitteln gibt es keine klare Tendenz

## Anfahrtsweg zum Standort (32 Personen)

Wie lange ist Ihr Weg in die Arbeit pro Richtung  
(in Kilometern)



Anmerkungen:

- Die Mehrheit hat einen kurzen Arbeitsweg
- Die 32 Personen, die geantwortet haben, fahren insgesamt 1.329 km pro Tag (Hin- und Rückweg)
- **Hochrechnung** auf gefahrene km pro Jahr (43 Wochen) pro Person:
  - 4,5-Tage-Woche: 8.036 km / Jahr / Person
  - 4-Tage-Woche: 7.143 km / Jahr / Person

→ Rechnerisch werden für Beschäftigte am Standort im Jahr **knapp 900 km durch die 4-Tage-Woche eingespart**



## Übersicht Auswertung

Analyse der Überstundenzeiten

Landkarten (Jahresansicht)

Bandbreiten (Wochenansicht)

Tagesprofile

Jahresverlauf

Online-Survey

▶ Fokusgruppen

Fluktuationsanalyse

## Methoden der Fokusgruppeninterviews

### **Vier Interviews mit unterschiedlichen Stakeholdern**

- Geschäftsführung, Angestellte am Standort, Angestellte Montage, Betriebsrat
- Insgesamt 18 Teilnehmer:innen zwischen 18 und 63 Jahren
- Dienstalter der Teilnehmer:innen zwischen 1 und 46 Jahren

### **Mehrstufige Inhaltsanalyse**

- Transkription in Themenfelder pro Gruppe
- Vergleichsanalyse von Themeninhalten zwischen den Gruppen
- Reduktion auf gruppenübergreifende, zentrale Aussagen

## Zusammensetzung der Fokusgruppen

Fokusgruppe	Anzahl Personen	Geschlecht	Dienstalter
Führungskräfte	5	1 W 4 M	5 – 32 Jahre
Betriebsrat	5	5 M	3 – 47 Jahre
Mitarbeiter Standort	5	2 W 3 M	1,5 – 32 Jahre
Mitarbeiter Montage	3	3 M	3 – 35 Jahre

## Ergebnisse der Fokusgruppen (1)

### Umstieg auf die 4-Tage-Woche

- Legislativer Prozess ist durch die Uneinigkeit der Interessensvertretungen schwierig
- Es braucht viel Eigeninitiative seitens des UN
- Umstieg war aufgrund eines ähnlichen Arbeitszeitmodells einfach
- Interne Kommunikation wurde teils als undurchsichtig wahrgenommen
- Es gibt noch Unterschiede bei den Arbeitszeiten, in erster Linie aufgrund unterschiedlicher Verträge (All-In, Leasing). Dies kann im Fall von Leasing-MA teils zu Komplikationen führen.

### Produktivität & Arbeitsintensität

- Sichtweise aus allen Gruppen: Produktivität ist gestiegen, Output und Intensität sind in etwa gleich geblieben
- Die Arbeitseinteilung ist im Büro einfacher als auf Montage, es gab auf der Montage mehr Veränderungen bei der Arbeitsorganisation (Ausbesserungen nicht mehr freitags, sondern an den 4 Tagen eintakten, Pausensystem verändert)
- Längere Freizeit ist ausreichender Ausgleich zu potentiellen Mehrbelastungen
- Motivationssteigerung wird von Führung und Betriebsrat berichtet

## Ergebnisse der Fokusgruppen (2)

### Firmeninternes Feedback

- 4-Tage-Woche wird als Gewinn erlebt
- Da die Verkürzung jährlich neu evaluiert wird, entstehen teilweise Verlustängste bei Angestellten
- Vorteile sollten stets bewusst gemacht werden (zB die Lohnerhöhung pro Stunde, da Lohn insgesamt geringer ausfallen kann)

### Überstunden

- Bereitschaft zu Überstundenleistungen ist gegeben, solange sie planbar sind und nicht überhand nehmen
- Überstundenzuschläge greifen jetzt schon früher (ab 37. Stunde/Woche)
- Grundsätzlich wird keine wahrnehmbare Veränderung in der Überstundenmenge im Vergleich zu vor der Umstellung auf die 4-Tage-Woche berichtet

### Pausen

- Einführung eines neuen Pausensystems in der Montage war notwendig & führte zu einer Zeitoptimierung
- Gleiche Pausen im gesamten Unternehmen
- Grundsätzlich freie Pausenkultur, solange die Arbeit erledigt wird

## Ergebnisse der Fokusgruppen (3)

### Firmeninterne Kommunikation und Betriebsklima

- Kommunikation zwischen Geschäftsführung und restlichem Betrieb wird als gut beschrieben
- Insgesamt fand eine Verbesserung des Betriebsklimas statt, könnte jedoch auch mit personellen Änderungen zu tun haben
- Es wird mit Events etc. viel getan, um Kommunikation und Kohärenz aufrecht zu erhalten, da aufgrund der zerstreuten Firmenkonstellation mit Montageteams etc. die Kommunikation teils leidet
- Im Grunde hatte die 4-Tage-Woche wenig Einfluss auf Kommunikation und Klima, jedoch wird ein Gesamteinfluss auf die Zufriedenheit vermutet

### Ermüdung und Erschöpfung

- Belastung durch längere tägliche Arbeitszeit wird sehr individuell wahrgenommen: viele berichten keine erhöhte Belastung, vereinzelt werden die zusätzlichen 15 Minuten als Verlängerung gespürt
- Zusätzlicher freier Tag gleicht die Belastungen gut aus
- Selbstorganisation im Büro wird betont

### Umgang mit Kunden / Kooperationspartnern

- Arbeitszeitverkürzung wurde seitens Kunden / Partnern akzeptiert und brauchte zunächst eine Einarbeitungsphase
- Bestimmte Bereiche brauchen ein adaptiertes Arbeitszeitmodell (z.B. Störsdienst)
- Viele positive Kommentare, teilweise aber auch abwertende Bemerkungen (Politikum)

## Ergebnisse der Fokusgruppen (4)

### Freizeit und Konsum

- Freitag wird, falls doch gearbeitet wird, entspannter wahrgenommen und teilweise zum Nacharbeiten genutzt
- Reduktion von Freizeitstress durch Erledigung notwendiger privater Angelegenheiten am Freitag (mehr „echte“ Freizeit)
- Erholsameres Wochenende
- Kurzurlaube sind nicht sehr häufig und werden dann nur in der näheren Umgebung unternommen
- Konsum bleibt subjektiv unverändert
- Mehr Zeit in der Früh an Freitagen erlaubt gemeinsames Frühstück mit der Familie/Partner:in
- Generell mehr Zeit mit Familie

### Mobilität

- Urlaube werden um freien Tag herum geplant
- Reduzierte Anfahrtswege werden sehr positiv aufgenommen
- In der Freizeit ist man auch aufs Auto angewiesen
- Gleitzeit könnte sich aus Sicht der Befragten positiv auswirken, um Verkehrsspitzen zu vermeiden

## Ergebnisse der Fokusgruppen (5)

### Input vom sozialen Umfeld

- Teilweise Anpassung der Partner an 4-Tage-Woche, beispielsweise durch Freitags Homeoffice
- Großteils positive Rückmeldungen und das Bedürfnis, ebenfalls in 4-Tage-Woche zu sein
- Neid wird oft berichtet, auch wenn teilweise mit scherzhaftem Unterton; Teilweise abfällige Kommentare aus Umfeld
- Skepsis ob 4-Tage-Woche generell umsetzbar ist; wird als Ausnahmerecheinung wahrgenommen

### Generelle Zufriedenheit und weiteres Feedback

- Hohe Zufriedenheit mit der 4-Tage-Woche
- Wird als Win-Win angesehen und als attraktiver Pull Faktor für Unternehmen
- Fluktuation wird generell als verringert eingeschätzt (jedoch schwer belegbar wegen kurzer Laufzeit der Umstellung)
- Junge Personen sehen die 4-Tage-Woche als großen Vorteil und ausschlaggebend für Bewerbung
- von Älteren jedoch wird das teils eher als internes Schmankerl und nicht zentral für Arbeitsplatzwahl gesehen
- Bewerbungssituation hat sich für das Unternehmen verbessert
- Rückkehr zu altem System ist für viele unvorstellbar
- Hoffnung über flächendeckende Einführung, wird jedoch auch mit Skepsis betrachtet



## Fazit

Die Arbeitszeitverkürzung auf 36 Std./Woche an 4 Tagen zeigt positive Effekte

- Die Zufriedenheit bei Geschäftsführung, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Betriebsrat ist hoch
- Die 4-Tage-Woche wird als attraktiv wahrgenommen
- Vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Familie, Freunde, Hobbies, Unternehmungen) sowie die Erholung am Wochenende wurde deutlich verbessert
- Die Arbeitsbelastung wird nicht als erhöht wahrgenommen
- Erschöpfung und Müdigkeit sind in niedrigem Maß vorhanden, es gibt keine Indikation für eine zu hohe Intensität
- Das Überstundenvolumen ist seit der Einführung der 4-Tage-Woche sogar gesunken, die Einhaltung der 4 Arbeitstage funktioniert insgesamt gut
- Für die Arbeitgeberattraktivität ist die 4-Tage-Woche von großer Bedeutung
- Hochgerechnet werden knapp 900 km pro Person und Jahr an Arbeitswegen zum Standort gespart im Vergleich zum vorherigen Arbeitszeitmodell mit abwechselnd 4 und 5 Arbeitstagen

Erfolgsfaktoren für die Umsetzung

- Hohe Eigeninitiative seitens des Unternehmens bei der Einführung und Erstellung einer Vereinbarung (wenn es mehr Unterstützung gäbe, würden sich mehr UN dafür interessieren)
- Der Unterschied zum vorherigen AZ-Modell (4,5-Tage-Woche) war nur gering und effektiv mussten nur 15 Min. mehr pro Tag gearbeitet werden, daher war der Umstieg recht leicht
- Optimierung der Pausen hat geholfen, die Effizienz zu steigern
- Angepasste Arbeitszeiten für bestimmte Bereiche (Stördienst) sind teils erforderlich
- Herausforderungen liegen z.B. in der Koordination von Personal mit unterschiedlichen Arbeitsverträgen (All-In, Leasing)

## Resümee Elektro-Kagerer

- 36h Woche funktioniert
- Nicht vorstellbar mit 30 oder 32h – da fehlt zu viel Zeit, um alle Arbeiten abzuwickeln, und es kann nicht mit zusätzlichem Personal kompensiert werden
- Zufriedenheit ist trotzdem hoch
- Bewerberanzahl ist noch nicht so hoch, wie erwartet

## Übersicht Auswertung

Analyse der Überstundenzeiten

Landkarten (Jahresansicht)

Bandbreiten (Wochenansicht)

Tagesprofile

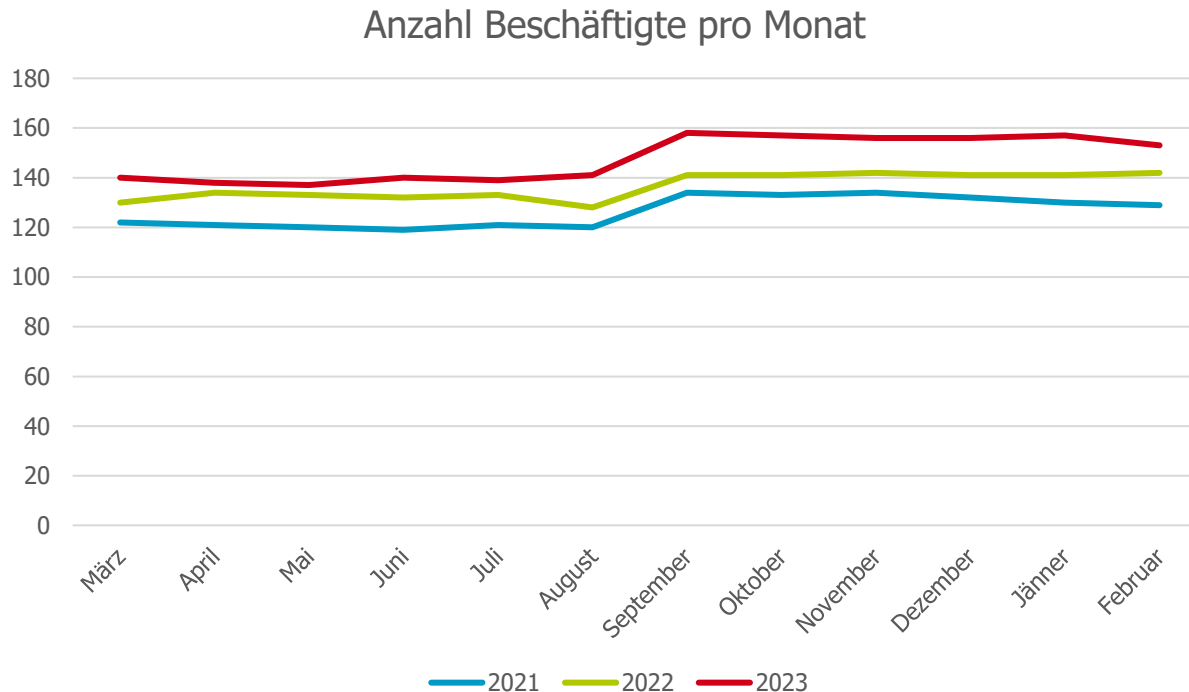
Jahresverlauf

Online-Survey

Fokusgruppen

▶ Fluktuationsanalyse

## Beschäftigungsentwicklung bei Elektro-Kagerer 03/2021 – 02/2024

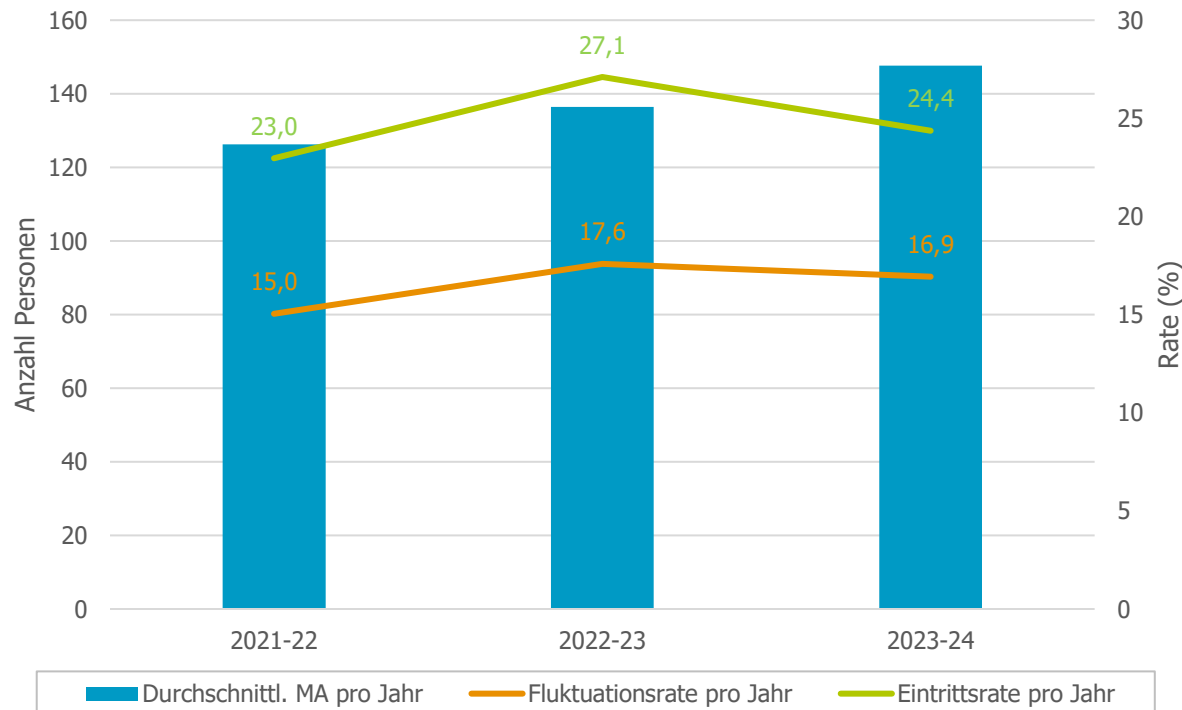


- Die Anzahl der Beschäftigten ist stetig gestiegen und liegt im Februar 2024 bei ca. 153 Personen
- Der jährliche Sprung im September stammt von den Lehrlingen
- Durchschnittlicher Personalstand:
  - 2021-22: 126 MA
  - 2022-23: 136 MA
  - 2023-24: 147 MA

### Erklärungen:

- Ausgangsbasis: 125 MA in 03/2021 lt. Personalabteilung
- Durchschnittlicher Personalstand berechnet sich aus den monatlichen Ein- und Abgängen (Vormonat + Zugänge – Abgänge) / 12

## Entwicklung von Ein- und Austritten seit 2021

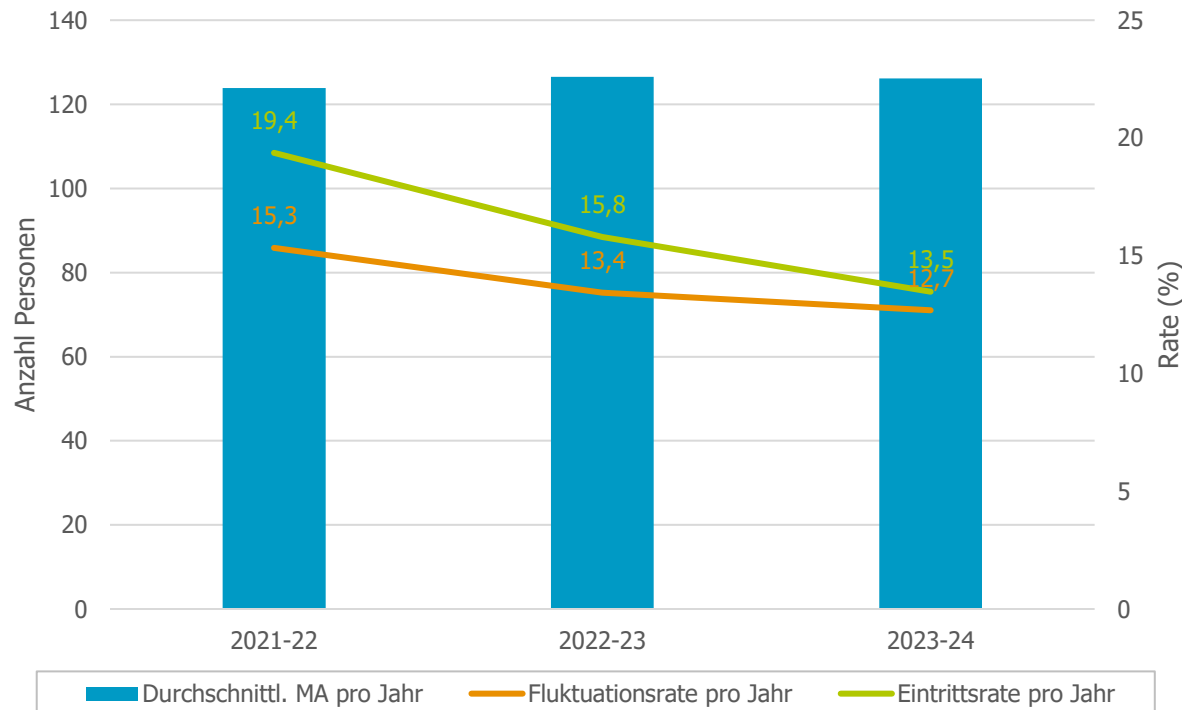


- Die Mitarbeiteranzahl ist kontinuierlich gestiegen und liegt im Februar 2024 bei 154 Personen
- Die Fluktuationsrate beträgt zwischen 15% und 17,6% und ist damit für die Branche niedrig
- Die Eintrittsrate war 2022-23 mit 27,1% besonders hoch
- Ein klarer Trend ist nicht sichtbar
- Hier inklusive Lehrlinge
- Abgänge teils auch Pensionen

### Erklärungen: Berechnung der Raten

- Fluktuationsrate:  $\text{Anzahl der Austritte} / \text{Durchschnittl. Anzahl MA pro Jahr} * 100$
- Eintrittsrate:  $\text{Anzahl der Eintritte} / \text{Durchschnittl. Anzahl MA pro Jahr} * 100$

## Ein- und Austritte seit 2021 OHNE Lehrlinge



- Die Mitarbeiteranzahl bereinigt um Lehrlinge ist konstant bei rund 126 Personen
- Die Fluktuationsrate beträgt zwischen 15,3% und 12,7% und ist damit für die Branche niedrig
- Bereinigt um die Lehrlinge sinkt die Fluktuation im zeitlichen Verlauf
- Die Eintrittsrate liegt über der Fluktuationsrate (leichtes Wachstum), nimmt aber ebenfalls ab wenn die Lehrlinge ausgenommen werden

### Erklärungen: Berechnung der Raten

- Fluktuationsrate:  $\text{Anzahl der Austritte} / \text{Durchschnittl. Anzahl MA pro Jahr} * 100$
- Eintrittsrate:  $\text{Anzahl der Eintritte} / \text{Durchschnittl. Anzahl MA pro Jahr} * 100$

Elektro-Kager liegt somit sehr deutlich unter dem Branchenschnitt im Bau

*Tabelle 1: Fluktuationsraten nach ausgewählten Wirtschaftsabschnitten/-abteilungen 2019 (ÖNACE 2008)*

	Fluktuationsrate
Herstellung von Waren	26%
<b>Bau</b>	<b>74%</b>
Handel	37%
Tourismus	146%
Arbeitskräfteüberlassung	173%
Öffentliche Verwaltung	20%
Erziehung und Unterricht	74%
Gesundheits-/Sozialwesen	37%
<b>Österreich gesamt</b>	<b>50%</b>

[AMS Spezialthema 2020](#)



**Dr. Anna Arlinghaus**

XIMES GmbH

Hollandstraße 12/12

A-1020 Wien

T (+43) 1 535 79 20-0

M (+43) 660 403 20 00

F (+43) 1 535 79 20-20

E arlinghaus@ximes.com

[www.ximes.com](http://www.ximes.com)