



Evaluierung der 4-Tage-Woche bei Elektro-Karger 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

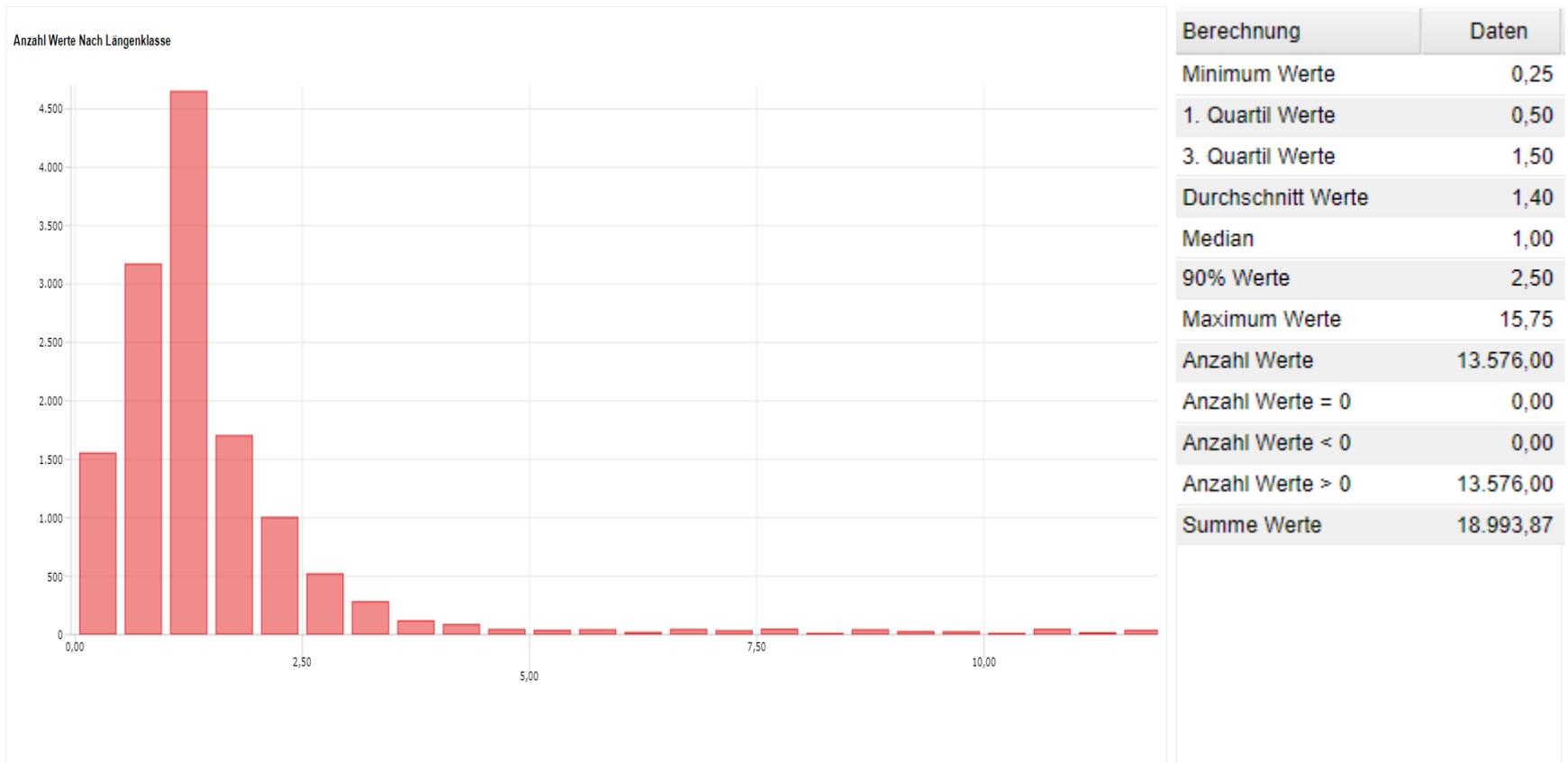
Anzahl Datensätze Rohdaten: 13 576

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

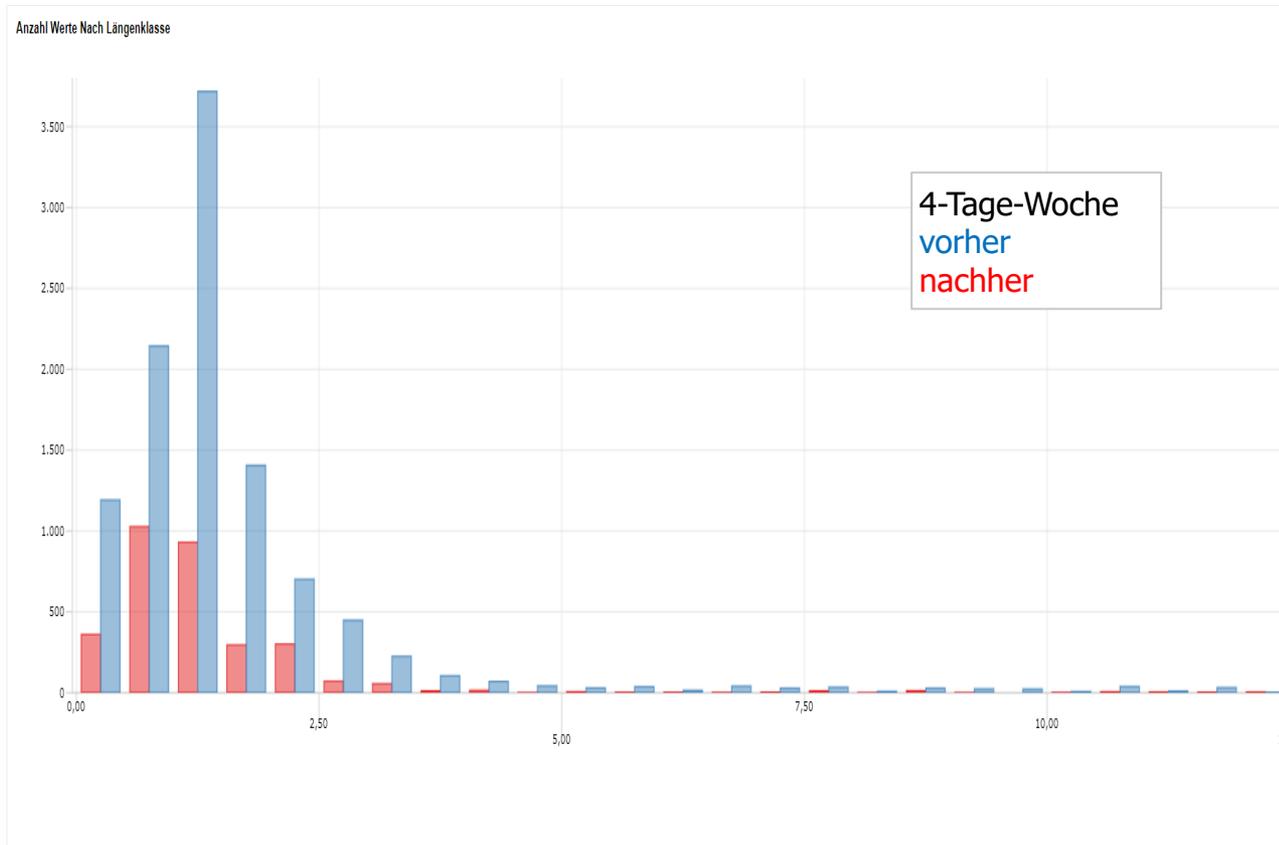
- Die Mehrheit liegt bei 15 – 75 Minuten
- Der Durchschnitt liegt bei 1,4 Std.
- Vereinzelt treten auch sehr lange Buchungen auf

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

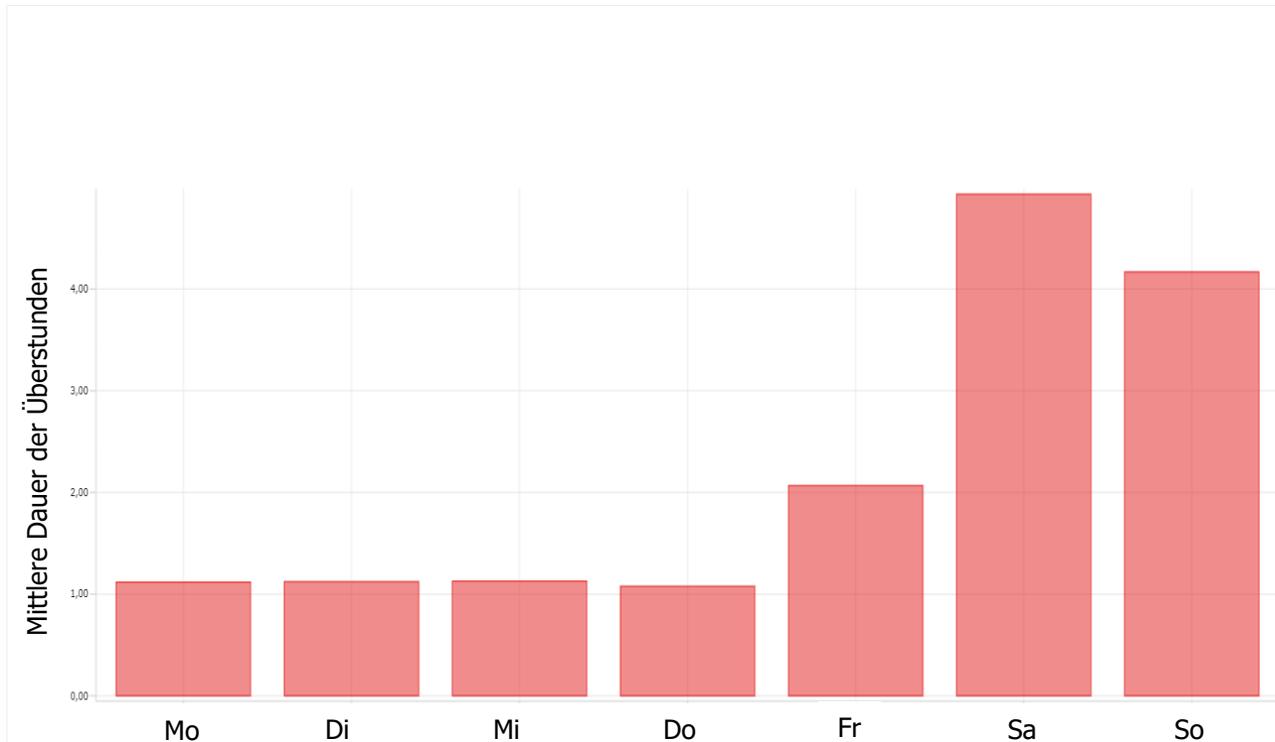
- Es wurden vor der Umstellung durchschnittlich 1,4 Std. Überstunden geleistet, nachher waren es 1,2 Std.
- Der Median liegt in beiden Zeiträumen bei 1 Std.
- Der Zeitraum vor der Umstellung ist länger, daher wurden mehr Überstunden gebucht.

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:

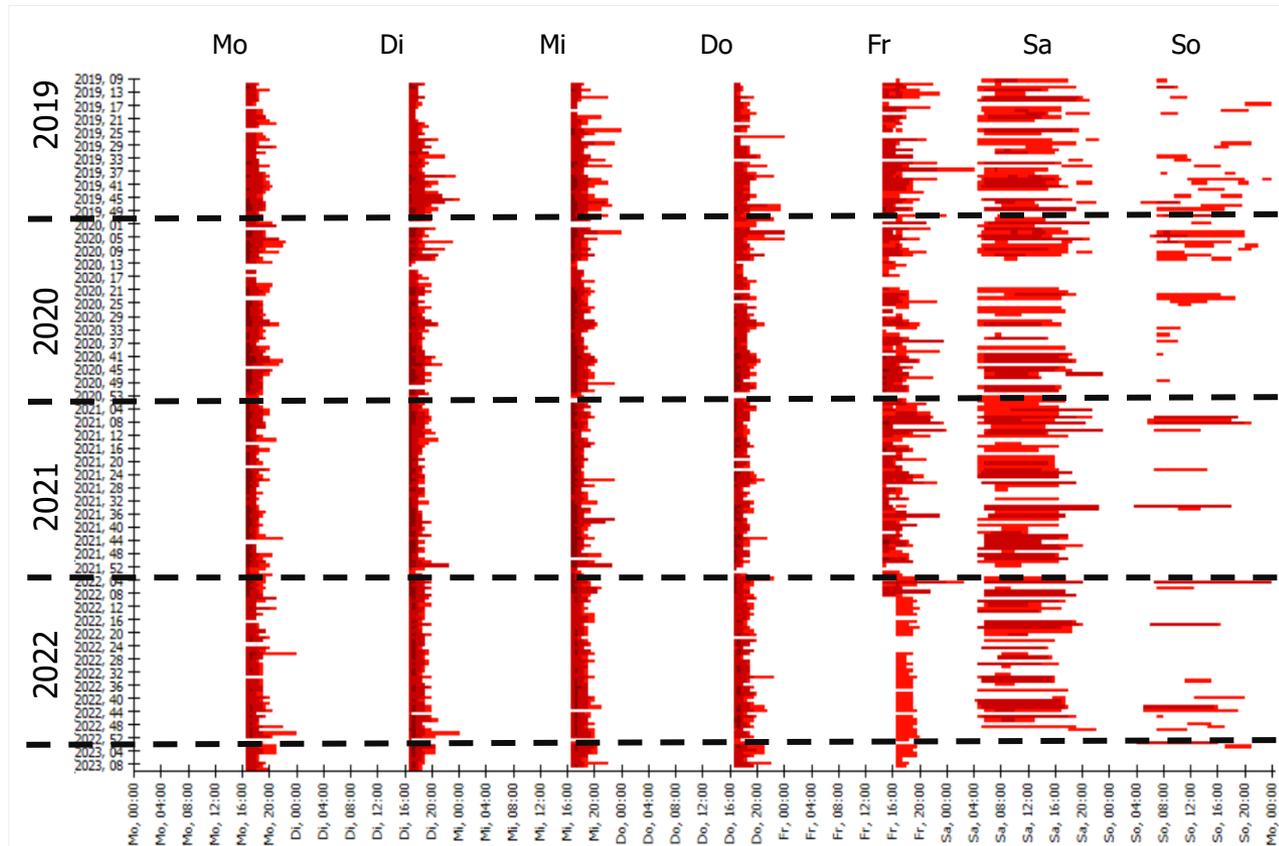
- Mo-Do liegt die durchschnittliche Dauer der Überstunden bei leicht über 1 Std.
- Freitags bei ca. 2 Std. (Stördienst)
- Am Wochenende bei 5 (Sa) und 4 (So) Std.
 - Dies sind geplante ÜH

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

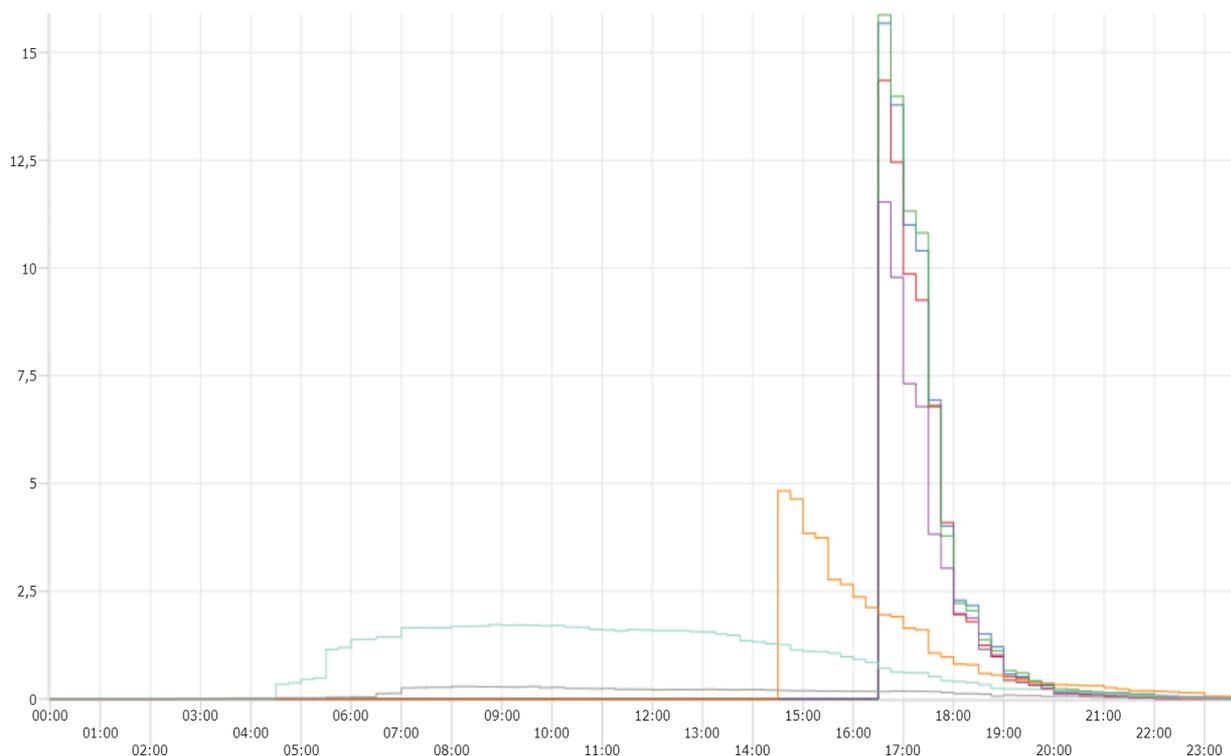
Rastereinheit: 30 Minuten

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

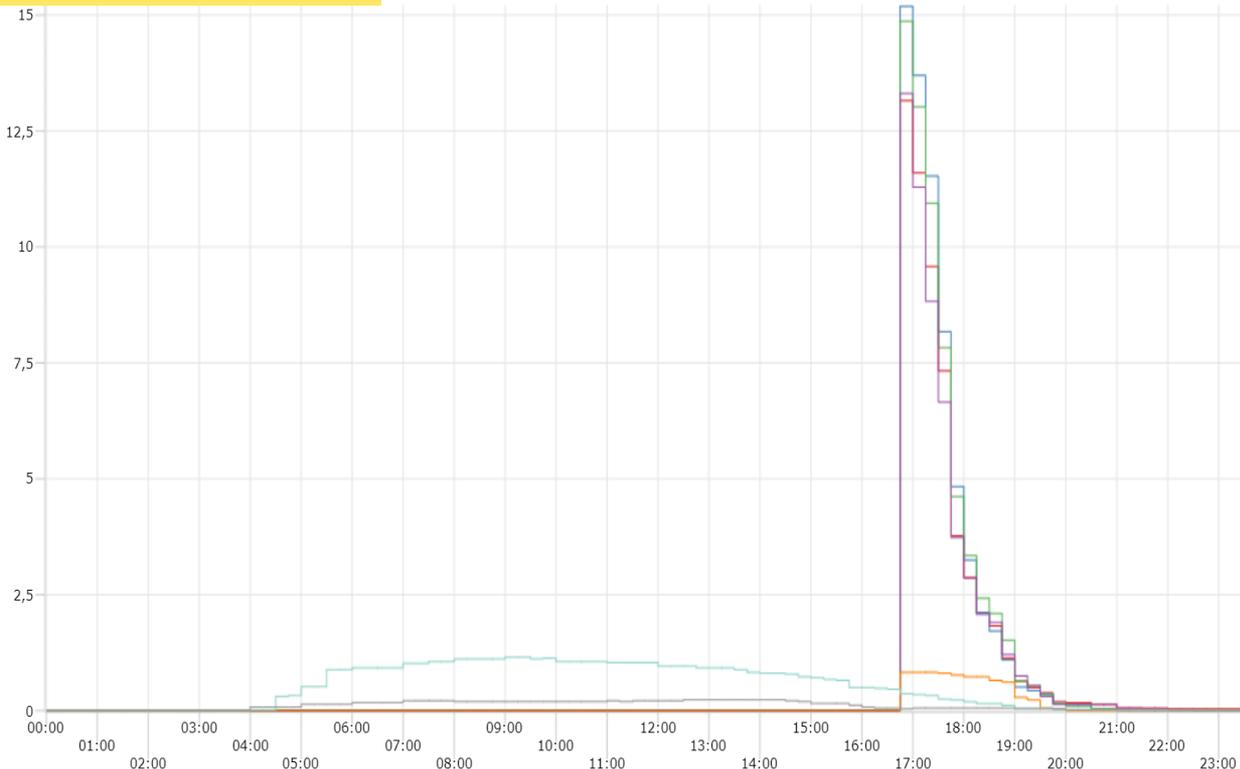
| | |
|--------------------|--------------------|
| Mo-MWert von Summe | Fr-MWert von Summe |
| Di-MWert von Summe | Sa-MWert von Summe |
| Mi-MWert von Summe | So-MWert von Summe |
| Do-MWert von Summe | |

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

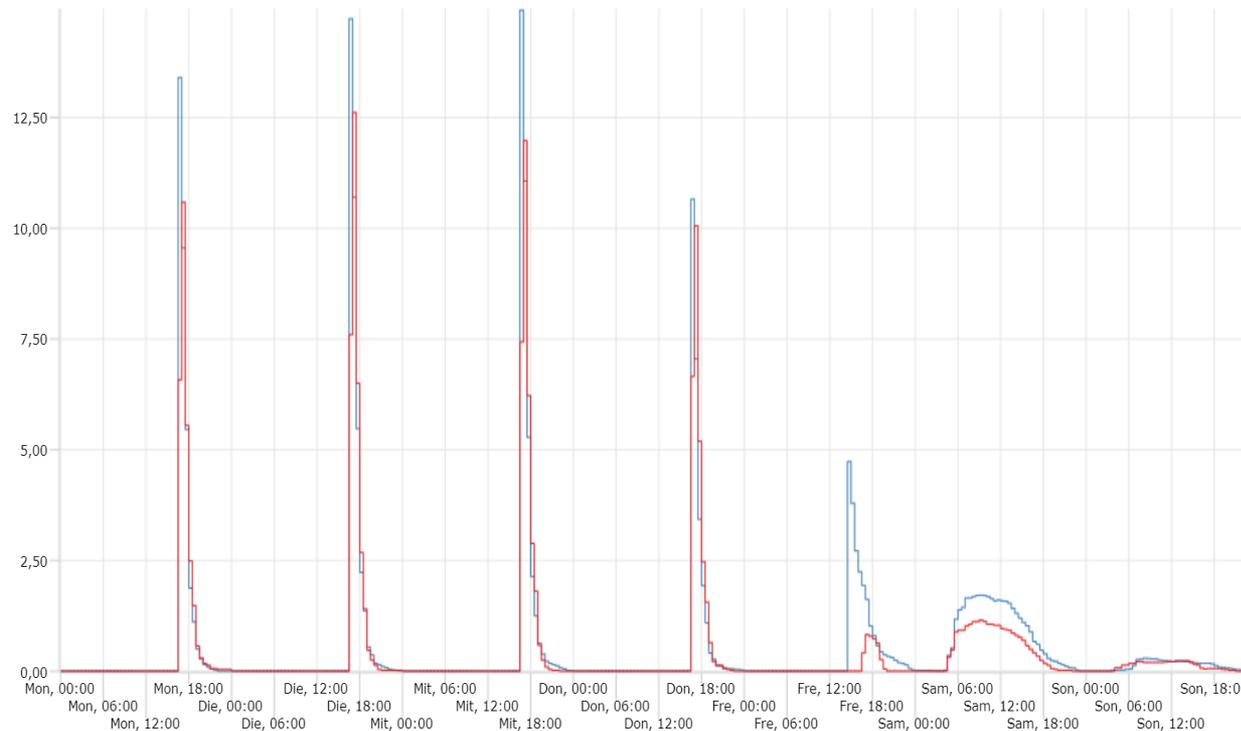
| | |
|--------------------|--------------------|
| Mo-MWert von Summe | Fr-MWert von Summe |
| Di-MWert von Summe | Sa-MWert von Summe |
| Mi-MWert von Summe | So-MWert von Summe |
| Do-MWert von Summe | |

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

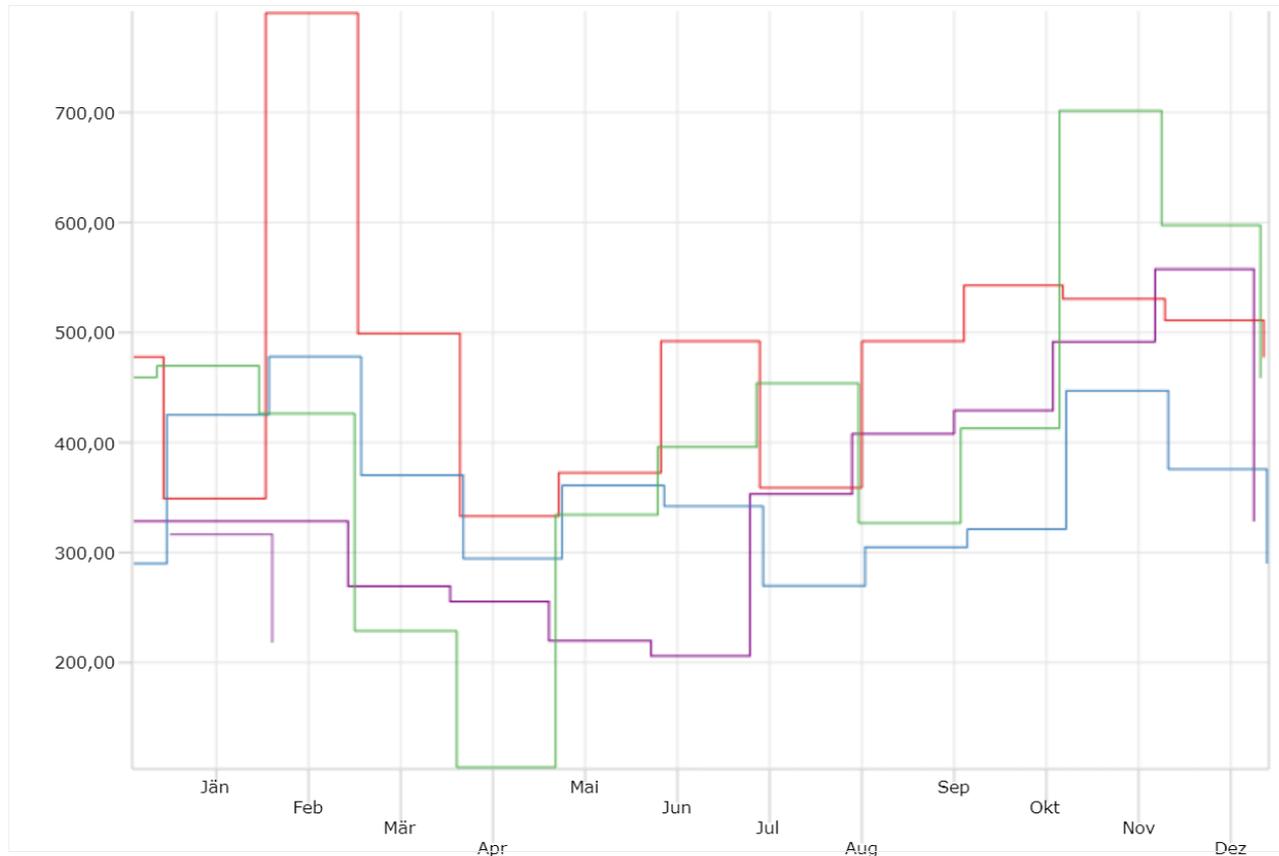
Legende:

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

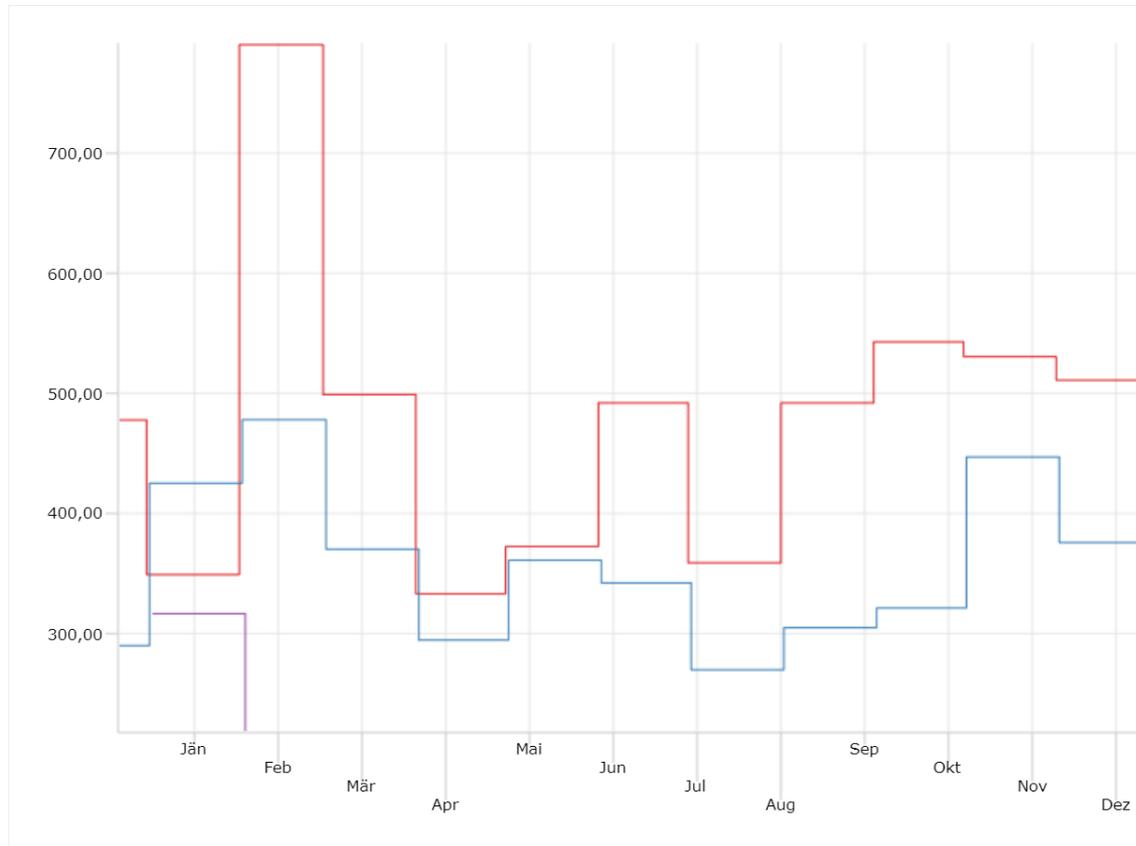
Legende

- 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

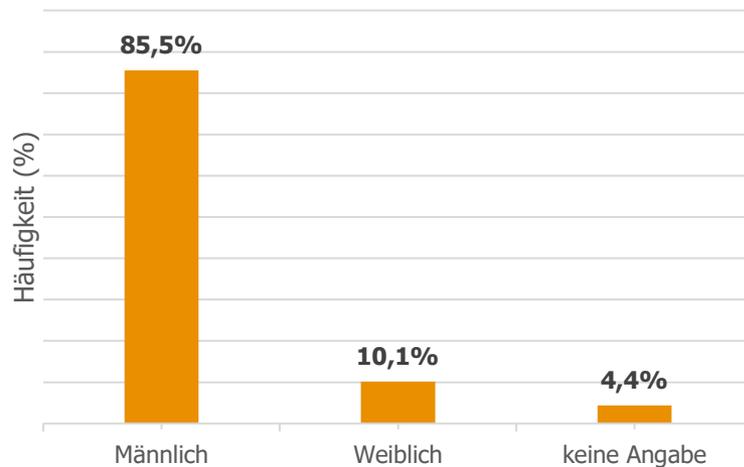
- Laufzeit: 15.10. - 10.11.2023
- Rücklauf:
 - Zum Stand der Befragung arbeiteten rund 150 Beschäftigte im Unternehmen
 - 129 Personen (86% der Beschäftigten) haben den Fragebogen geöffnet
 - 88 (68% von 129 Personen) haben mindestens eine Frage beantwortet
 - 69 (53% von 129 Personen) haben die letzte 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

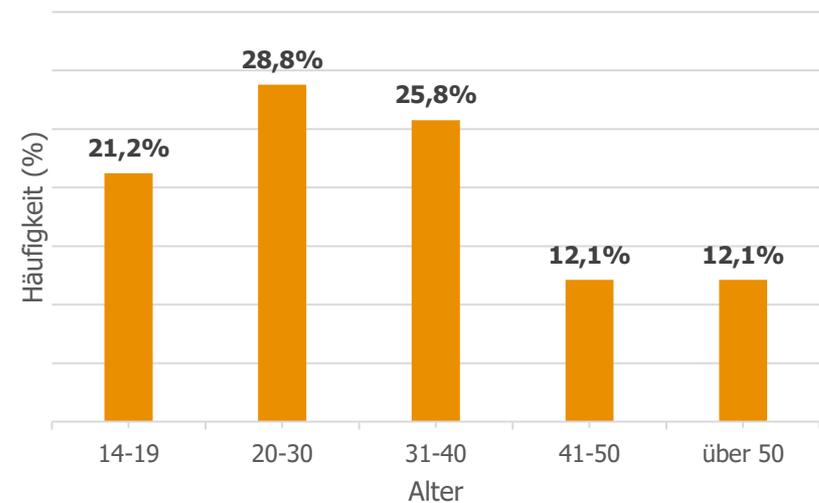
Laufzeit: 15.10-10.11.2023

Teilnehmer:innen: 87

Demografie – Geschlecht



Demografie – Altersgruppe



Anmerkungen:

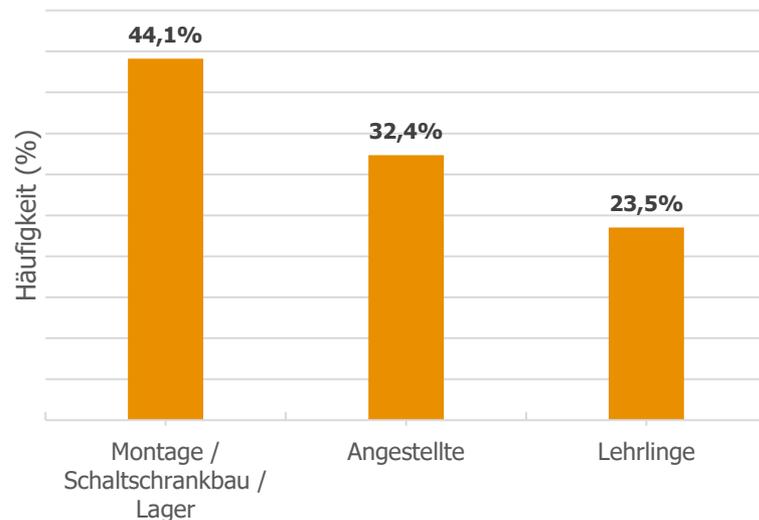
Die Verteilung spiegelt die Belegschaft gut wider

Stichprobenumfang Online-Survey

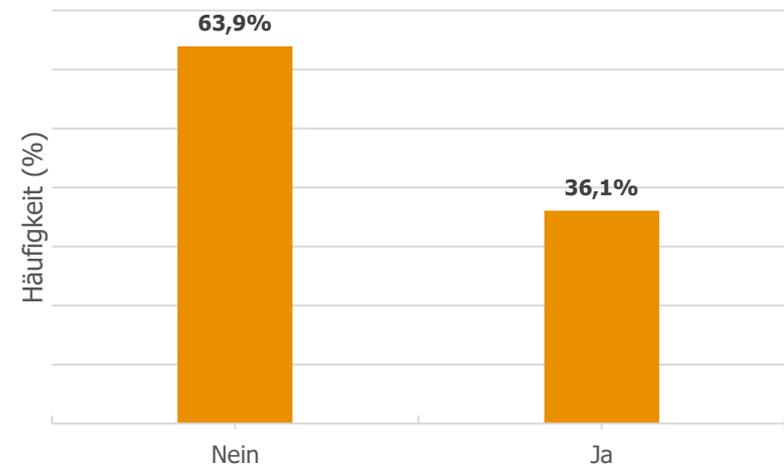
Laufzeit: 15.10-10.11.2023

Teilnehmer:innen: 87

Demografie – Abteilung



Demografie – Führungsposition



Anmerkungen:

Die Verteilung spiegelt die Belegschaft gut wider.

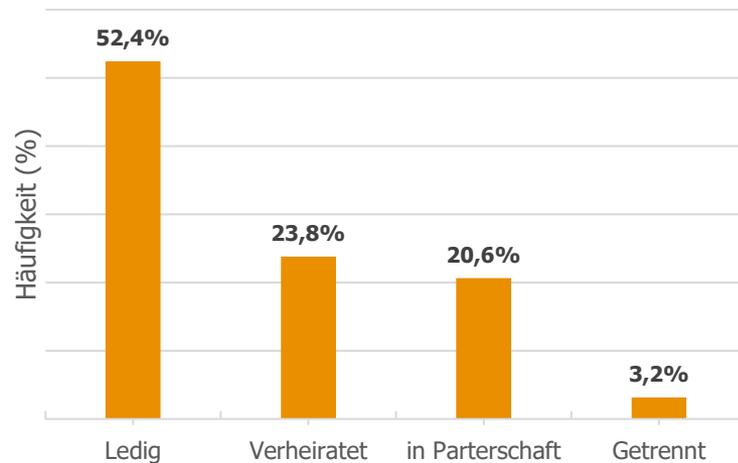
Eine Auswertung der demografischen Daten nach Geschlecht ist aufgrund der Anonymisierung nicht möglich (nur 7 Frauen nahmen teil).

Stichprobenumfang Online-Survey

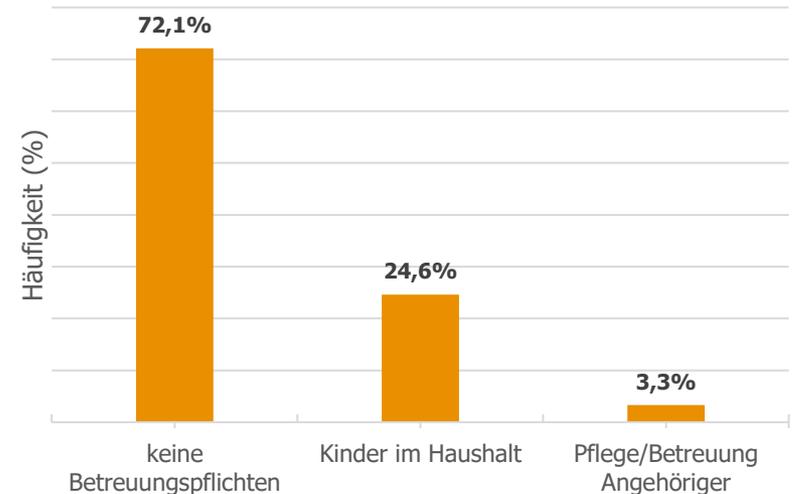
Laufzeit: 15.10-10.11.2023

Teilnehmer:innen: 87

Demografie – Familienstand



Demografie – Betreuungssituation



Anmerkungen:

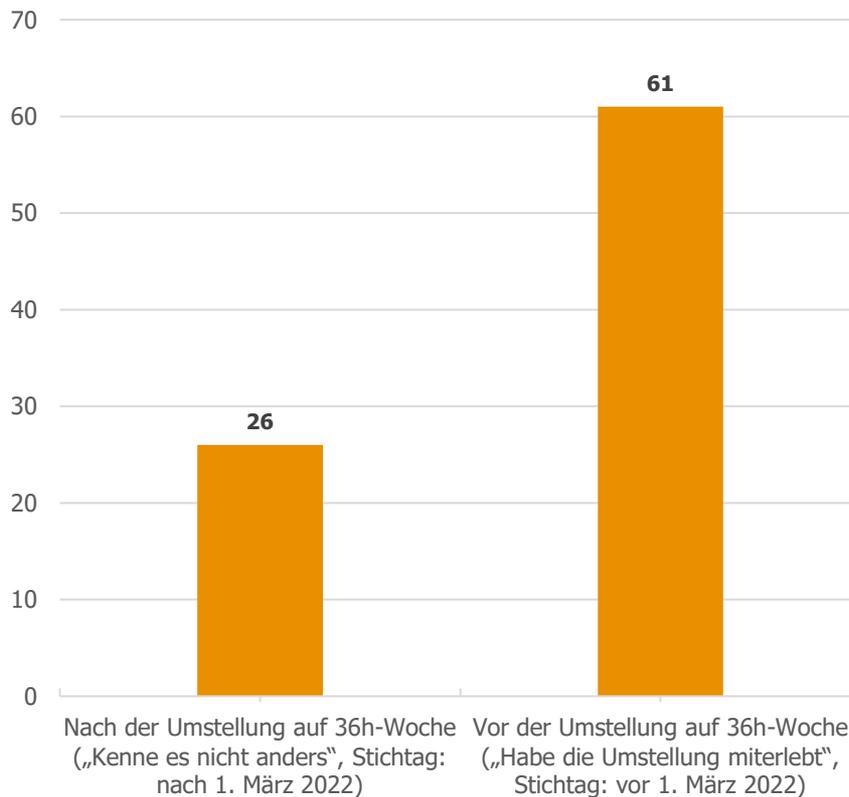
- Der Großteil der Befragten ist ledig und ohne Betreuungspflichten
- Gut ein Viertel berichtet Kinder im Haushalt oder Pflege von Angehörigen

Stichprobenumfang Online-Survey

Laufzeit: 15.10-10.11.2023

Teilnehmer:innen: 87

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



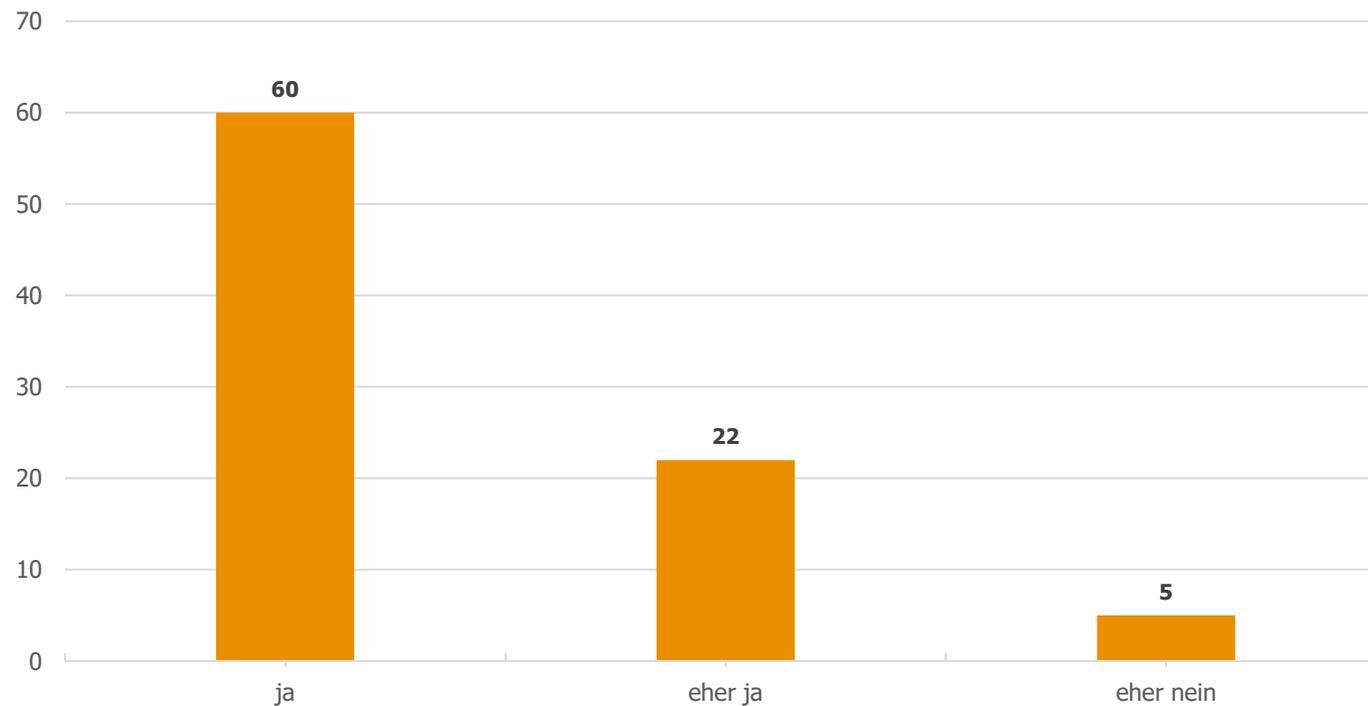
Anmerkungen:

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

Betriebsklima & Fairness: Der Umgang mit dem Thema Arbeitszeit

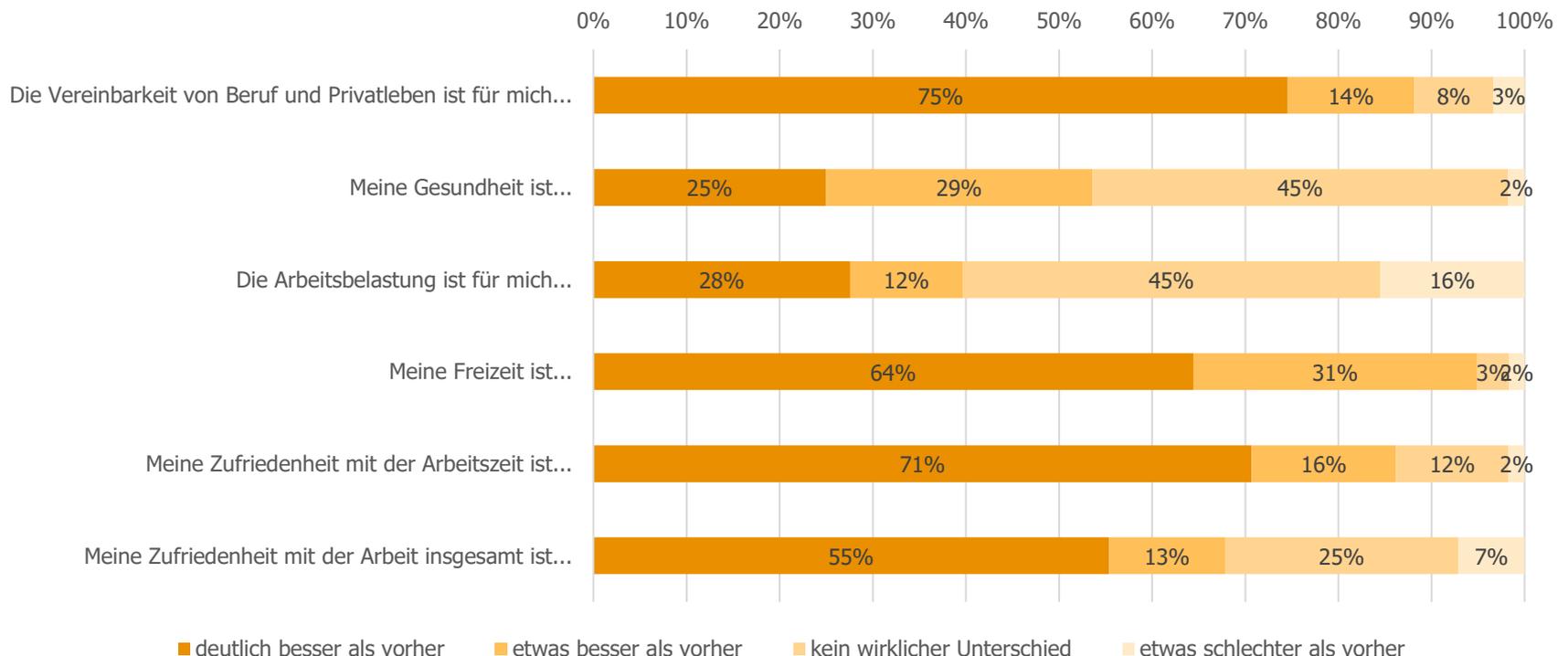
Fairness in Bezug auf Arbeitszeit wird überwiegend positiv betrachtet.

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 | | |
| Wie hat sich die Arbeitszeitverkürzung bzw. die 30-Stunden-Woche in Ihrer Wahrnehmung ausgewirkt?¹⁾ | | | |
| 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 |
| Aufgrund der 30-Stunden-Woche verbringe ich mehr Zeit mit...²⁾ | | | |
| 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 |
| Work-Life Balance³⁾ | | | |
| Mittelwert der Skala | 5,51 | 5,39 | 4,91 |

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

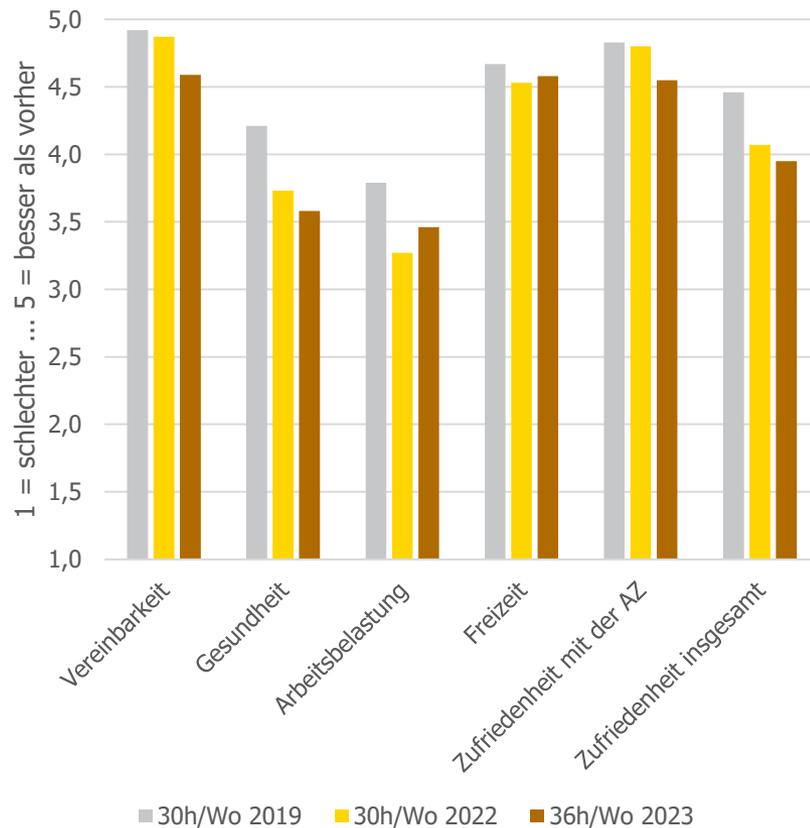
1) Skala: 1= deutlich schlechter als vorher bis 5 = deutlich besser als vorher

2) Skala: 1 = ja bis 5 = nein

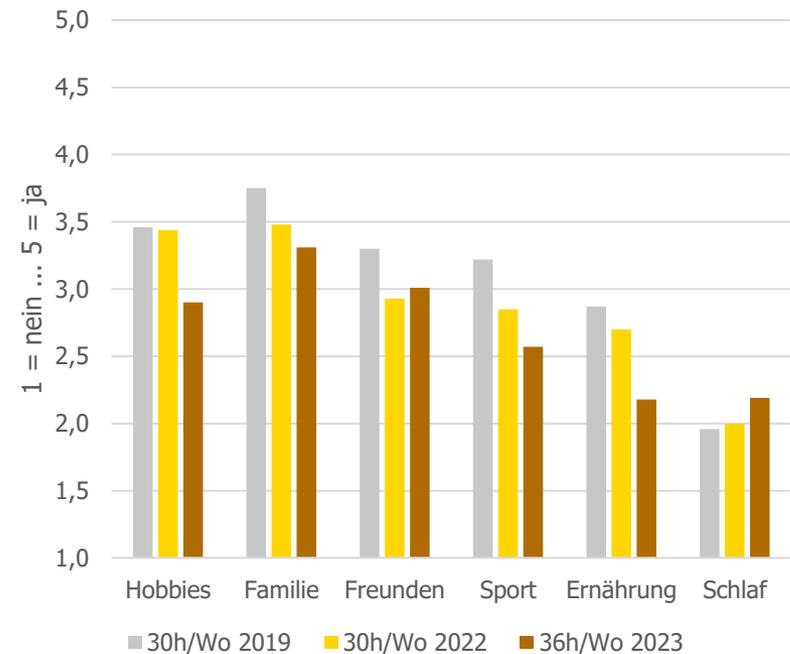
3) Skala: 1 = stimme gar nicht zu bis 6 = stimme voll zu

Vergleich mit Evaluierung 30-Std.-Woche

Auswirkungen der AZ-Verkürzung auf...

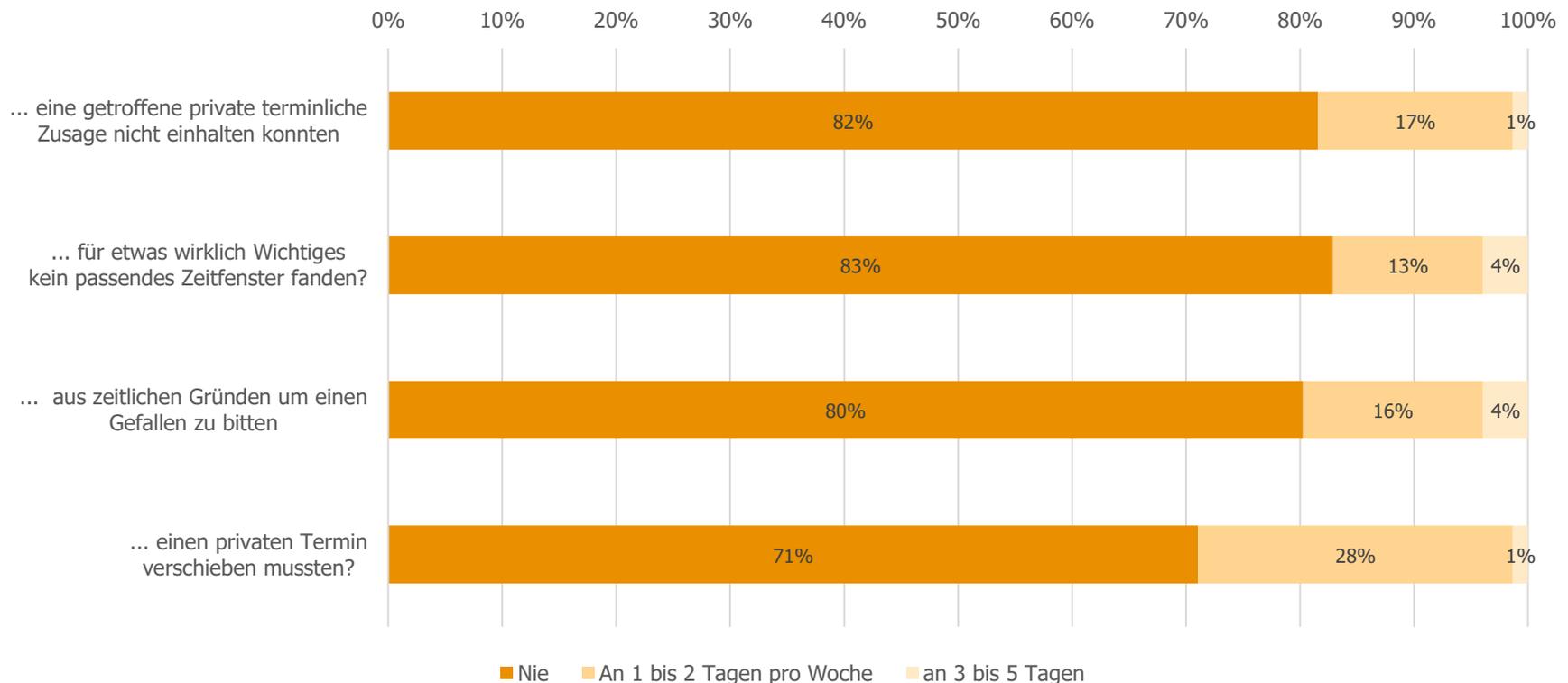


Aufgrund der AZ-Verkürzung verbringe ich mehr Zeit mit...



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).....

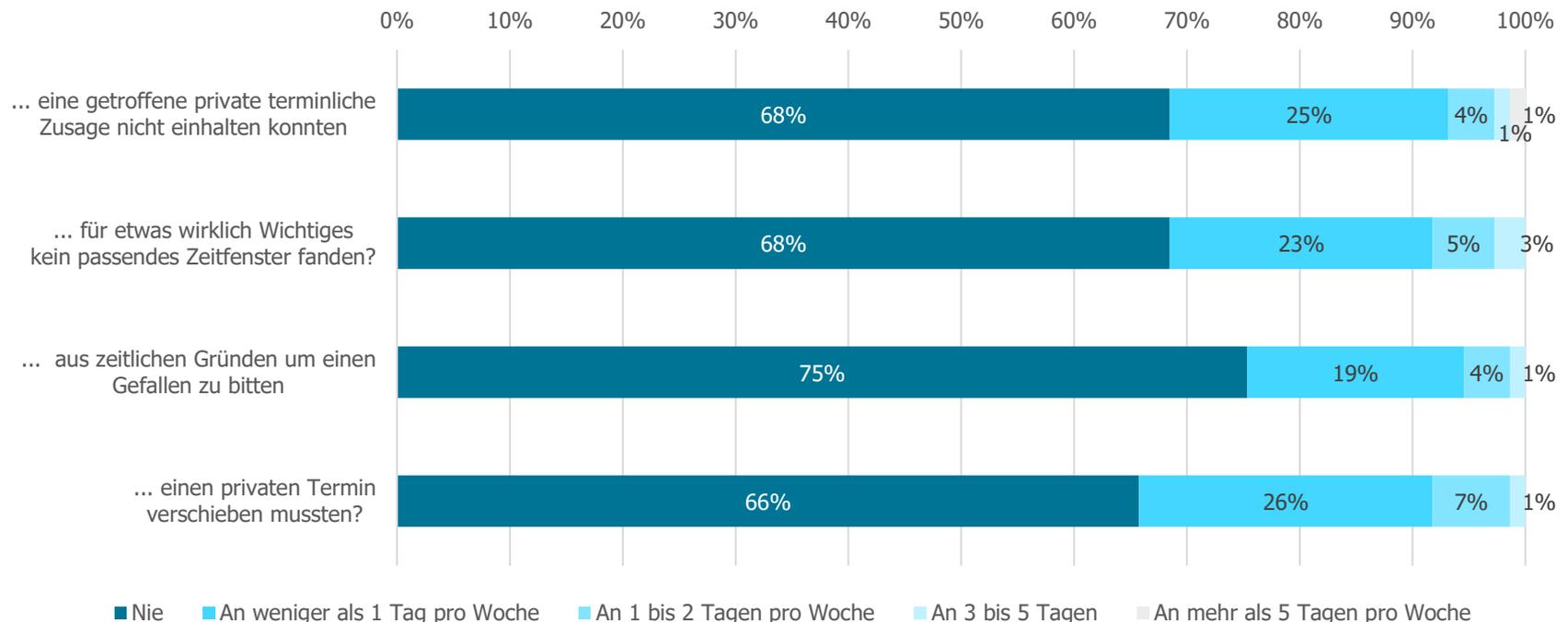


Anmerkungen:

- 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).....

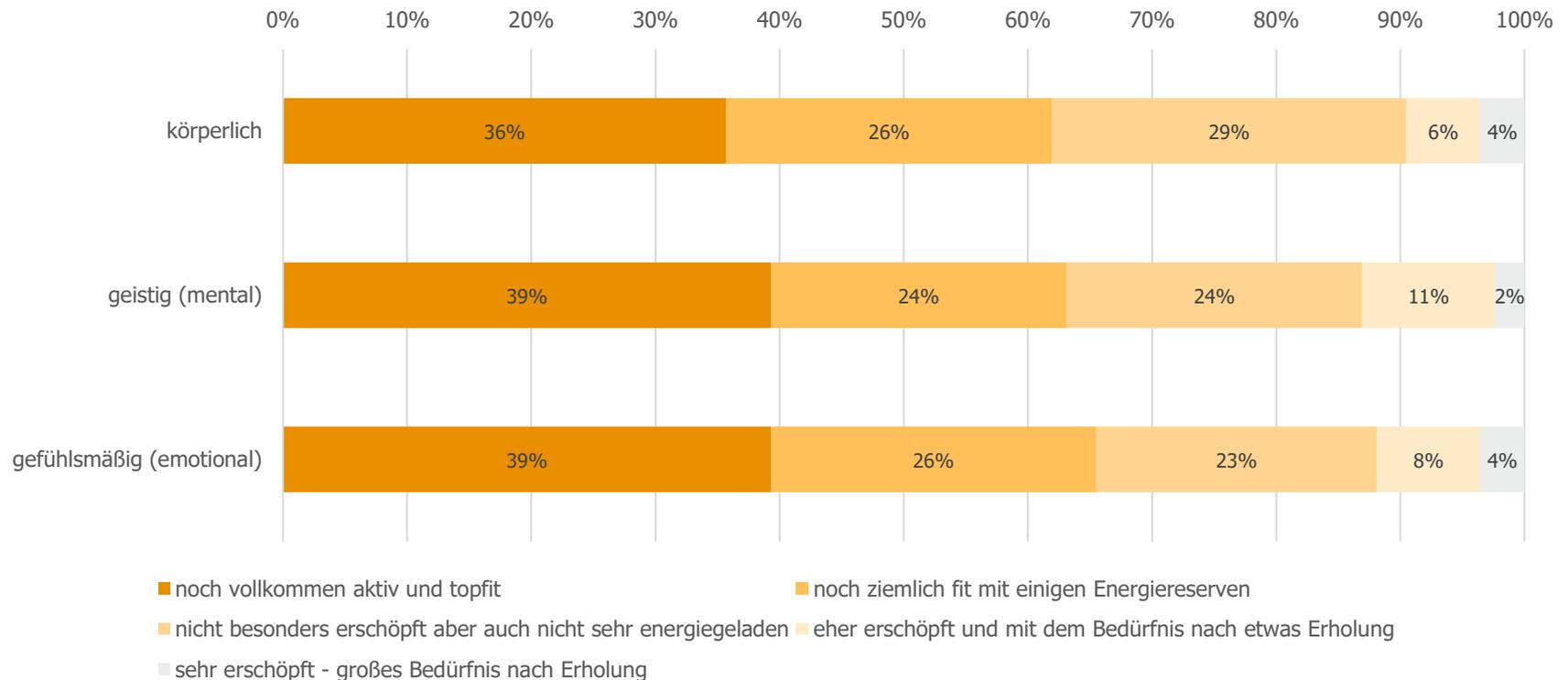


Anmerkungen:

- 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

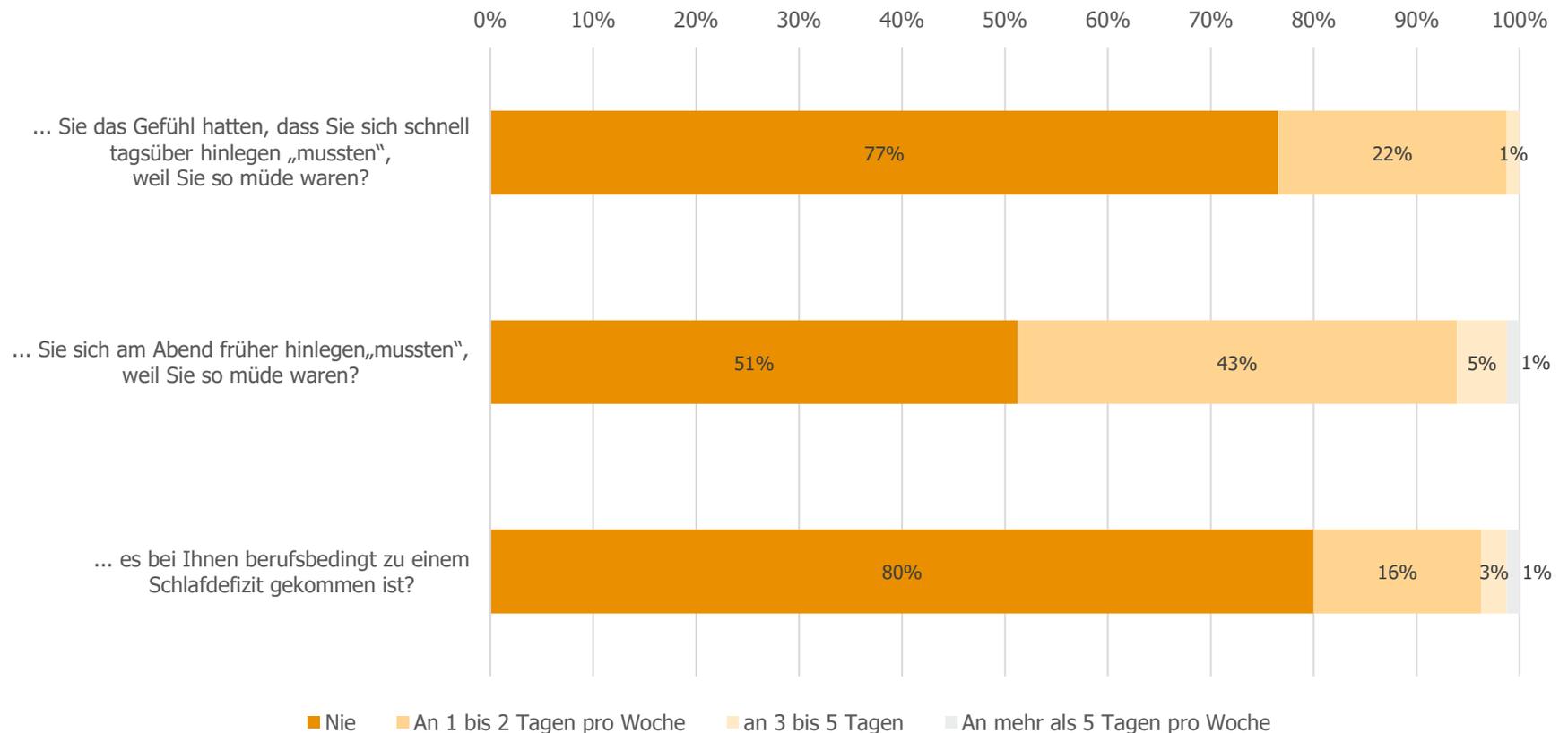
| | körperlich | | geistig (mental) | | gefühlsmäßig (emotional) | | | | | | | |
|--|------------|-------|------------------|-------|--------------------------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|
| | 2017 | 2019 | 2017 | 2019 | 2017 | 2019 | | | | | | |
| noch vollkommen aktiv und topfit | 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 ...

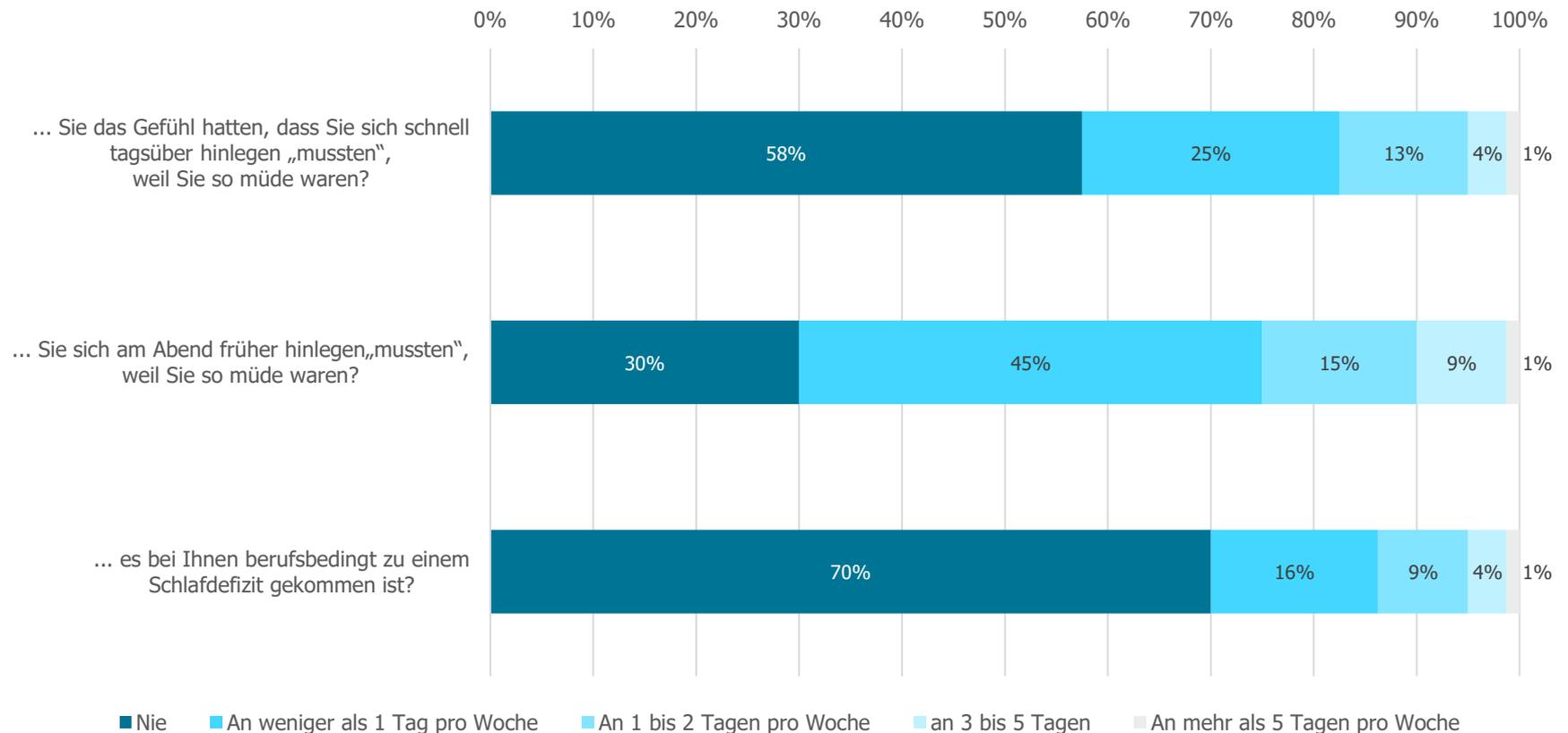


Anmerkungen:

- 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 ...

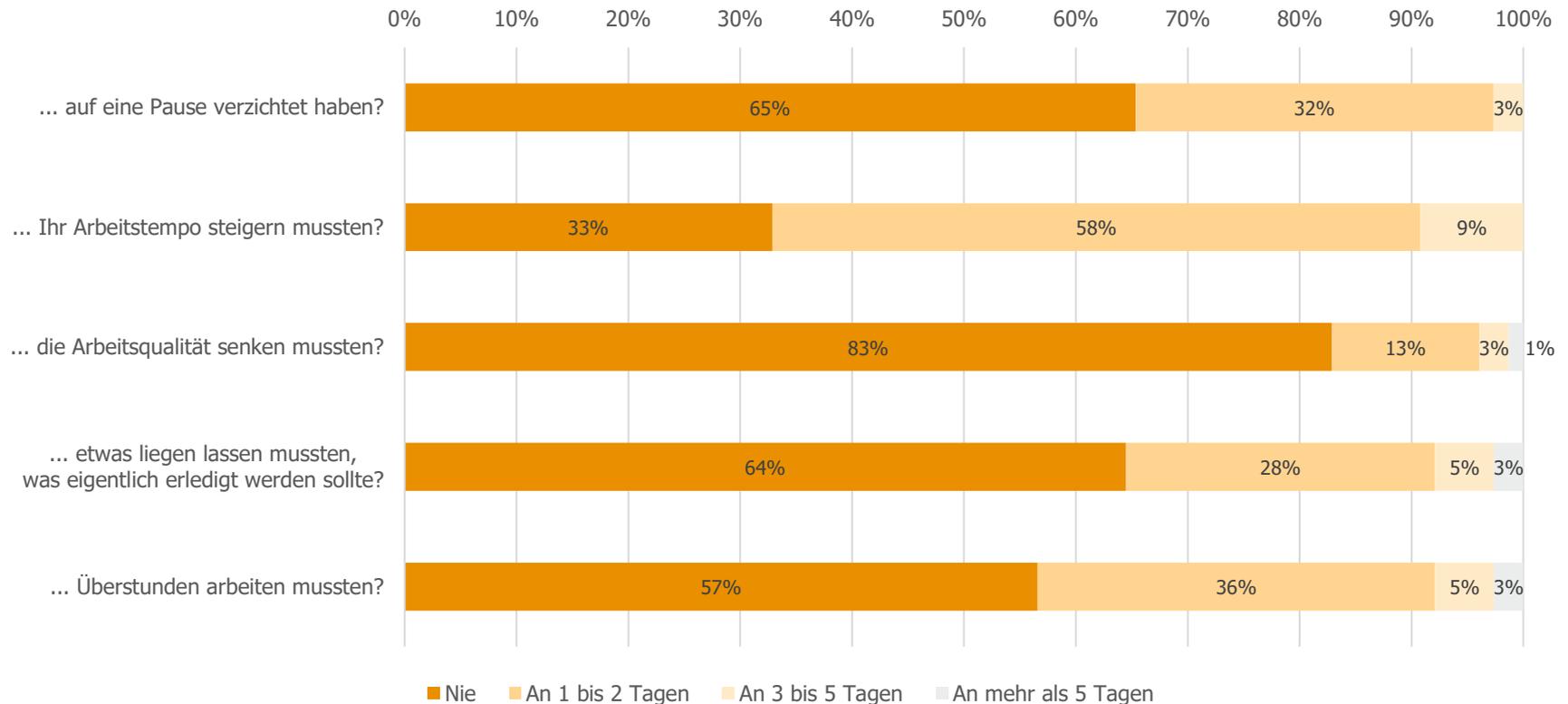


Anmerkungen:

- 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 ...

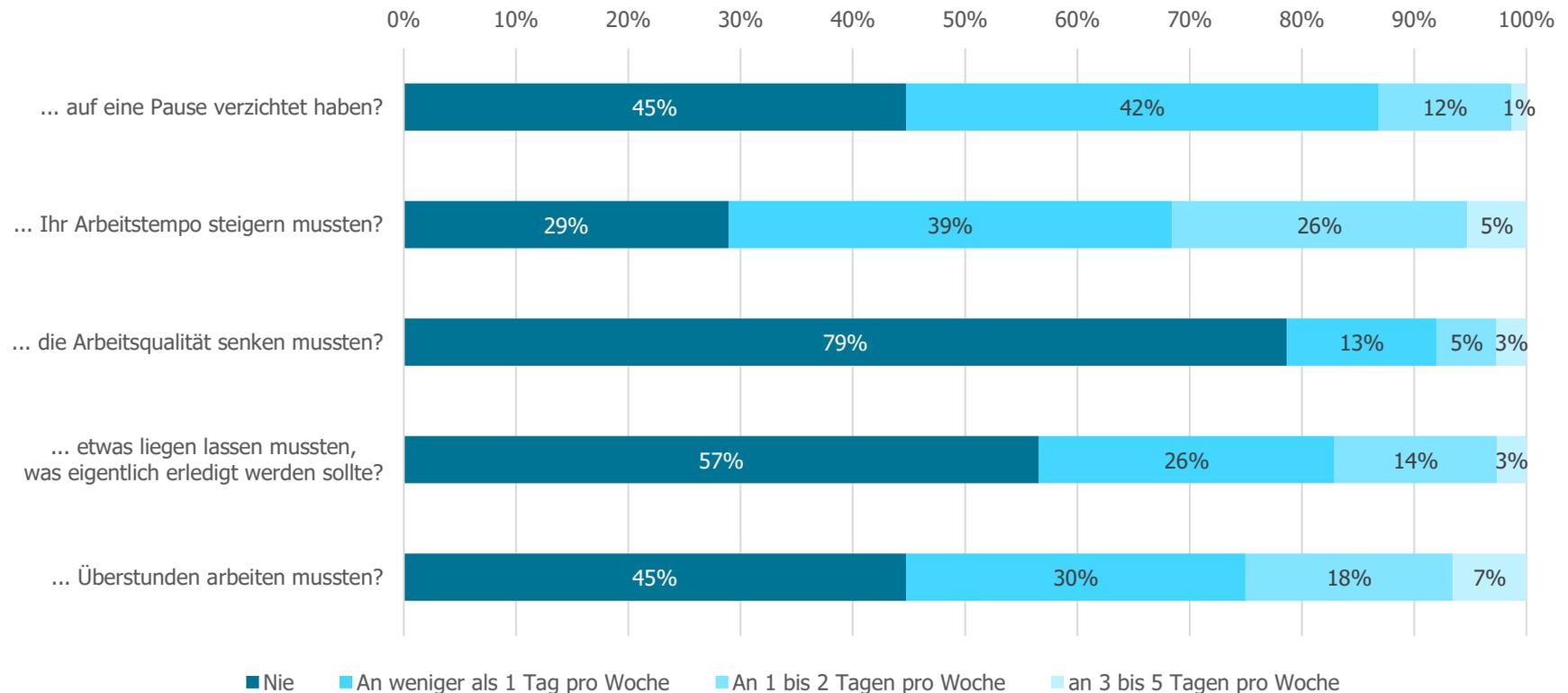


Anmerkungen:

- 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 ...



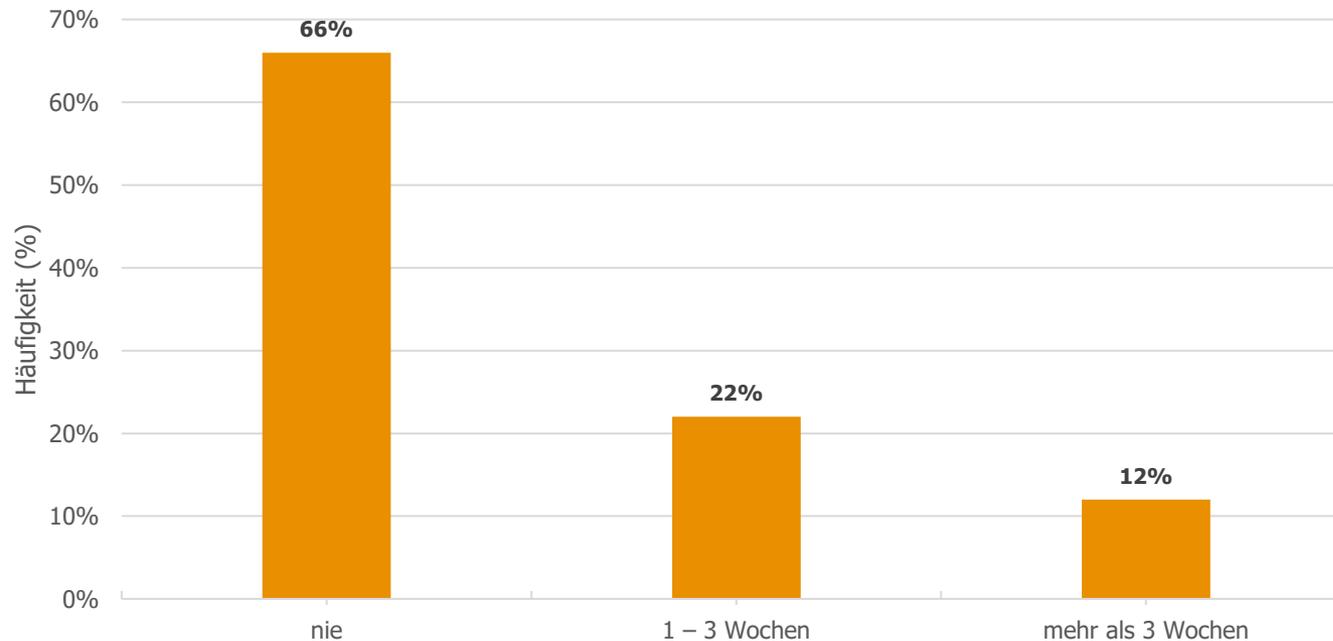
Anmerkungen:

- 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?

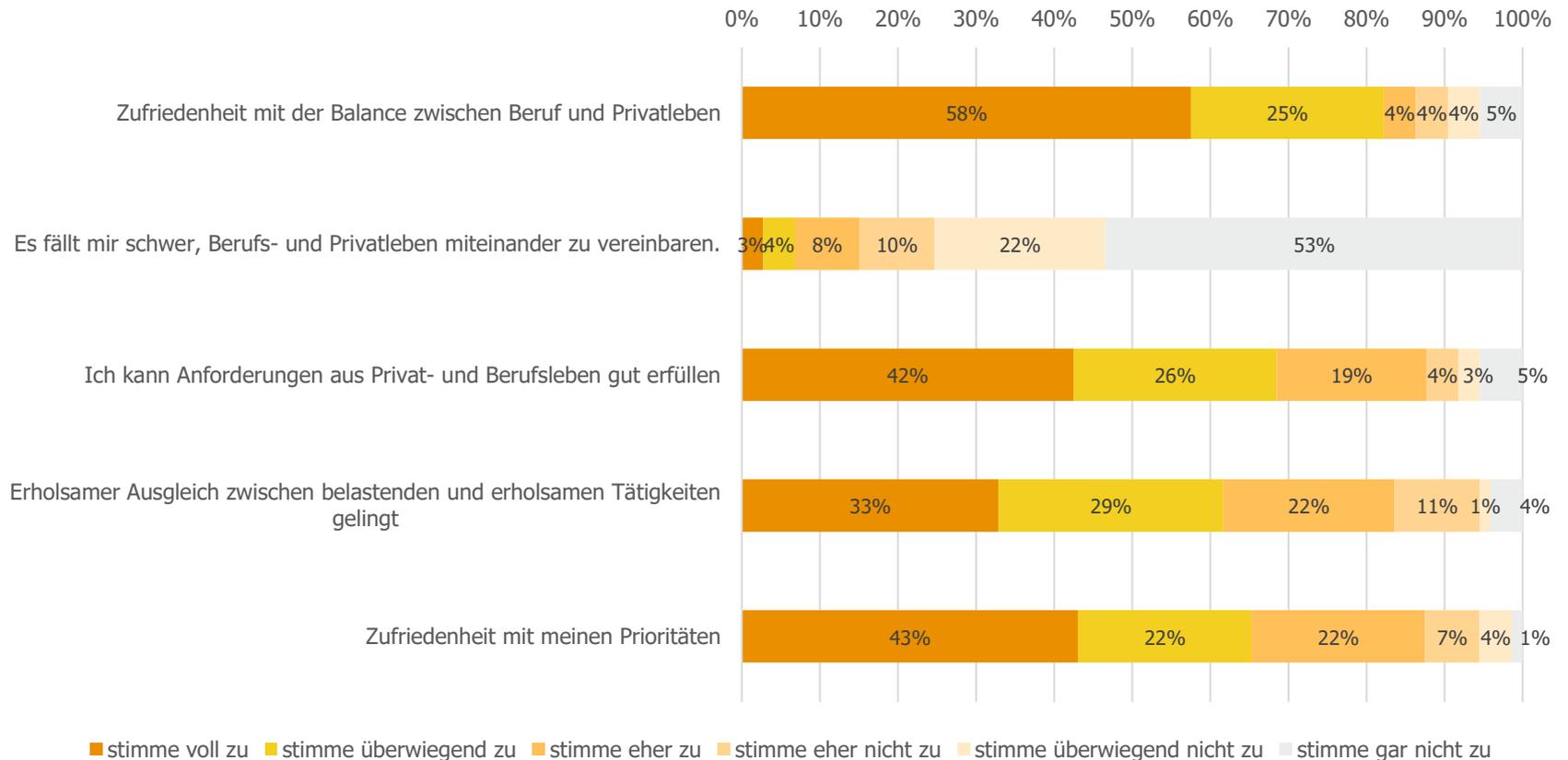


Gültige Antworten: 50

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

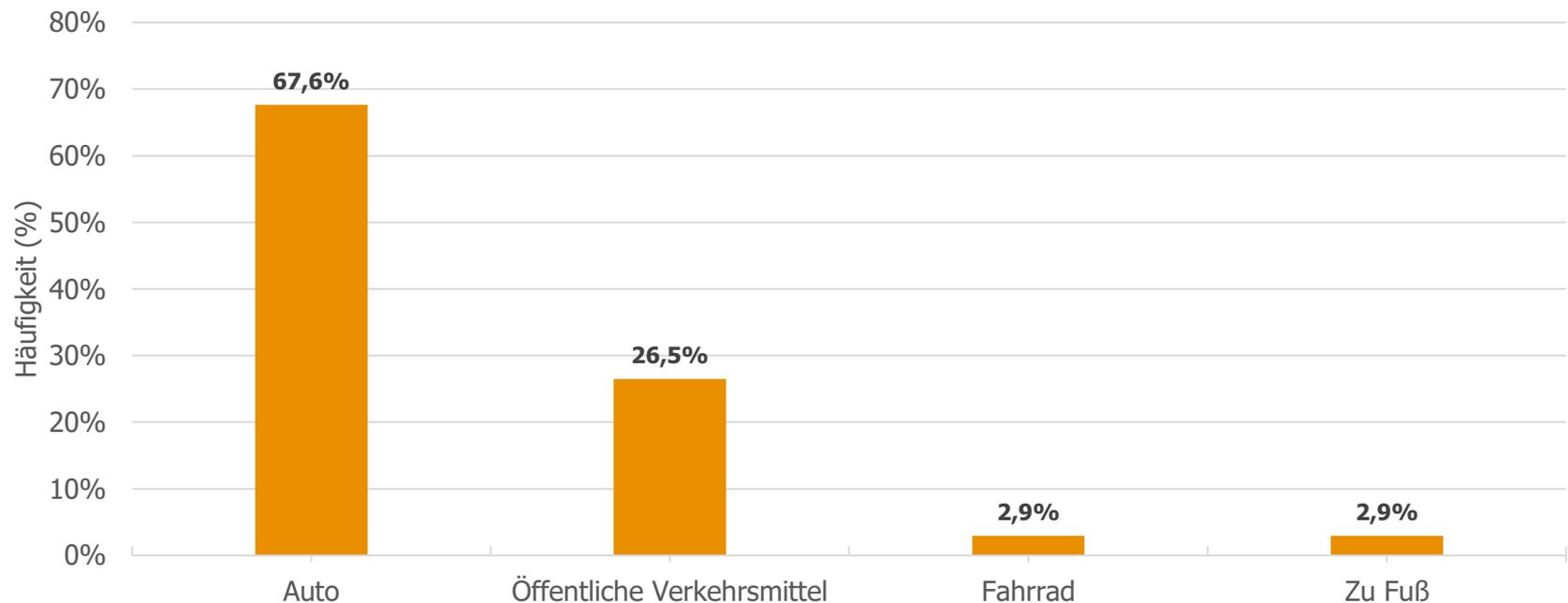
- Es gibt nur Vorteile
- Viel mehr Freizeit, man kann mehr erledigen
- Mehr Zeit für eigene Interessen
- Man ist produktiver mit 36h als mit 38,5h
- Dass die 4 Tage Woche erfolgreich funktioniert, kommt sehr gut bei den Mitarbeitern an
- Mehr Lebensqualität
- Kann alle meine Termine Freitag vereinbaren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

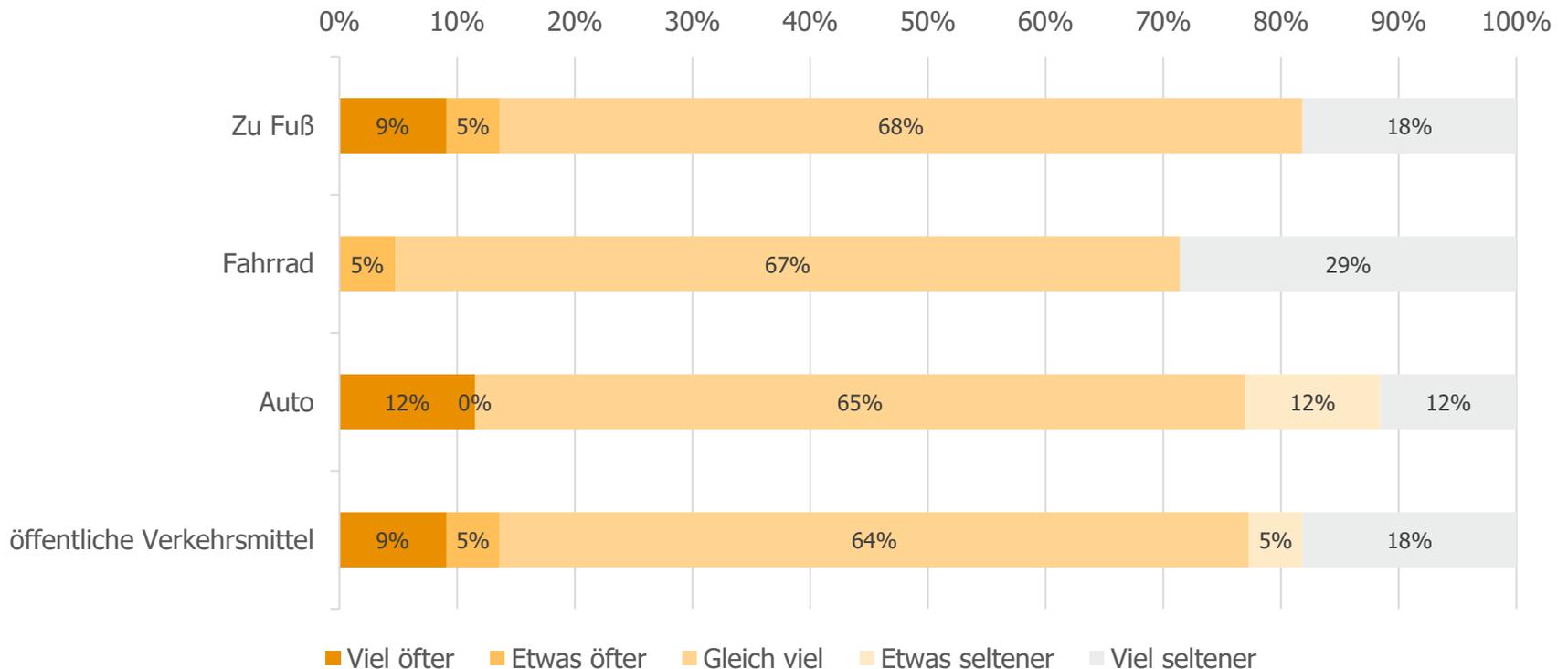


Anmerkungen:

- 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?

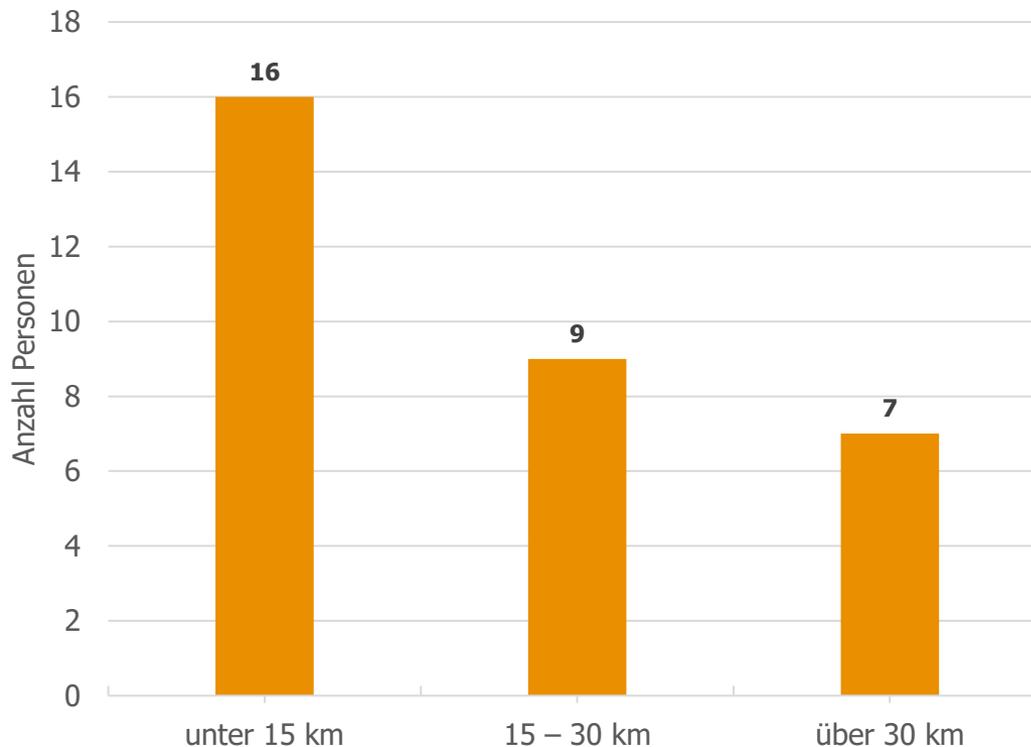


Anmerkungen:

- 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. Stördienst)
- 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

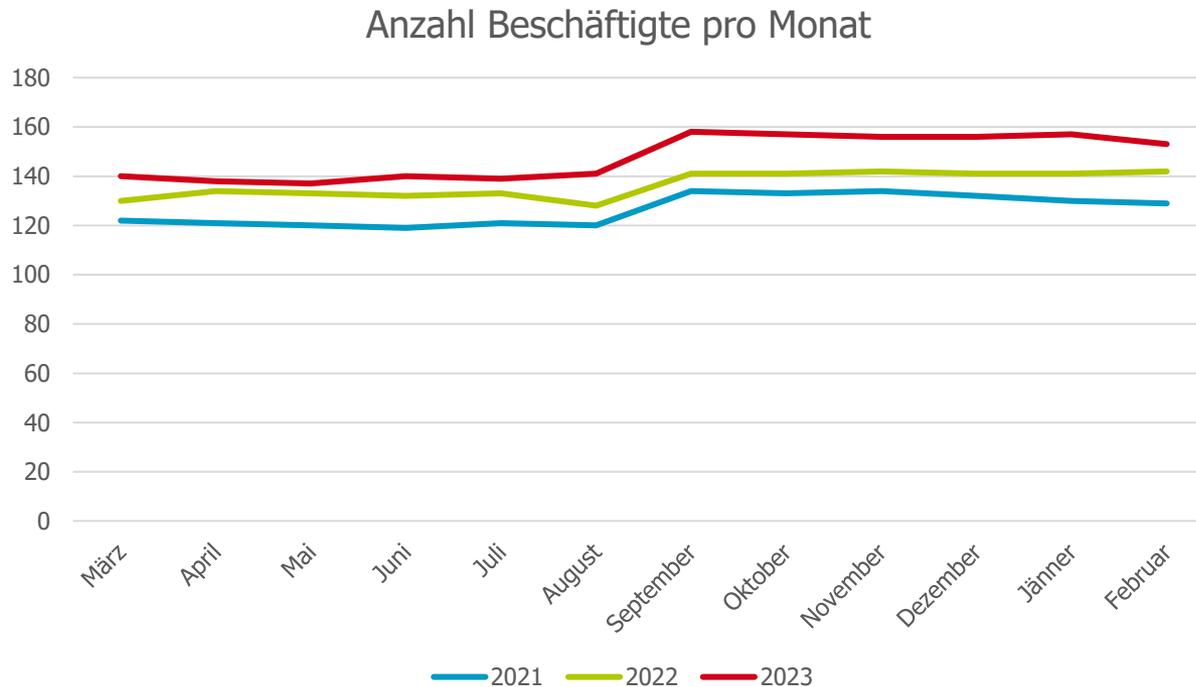
Jahresverlauf

Online-Survey

Fokusgruppen

▶ Fluktuationsanalyse

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

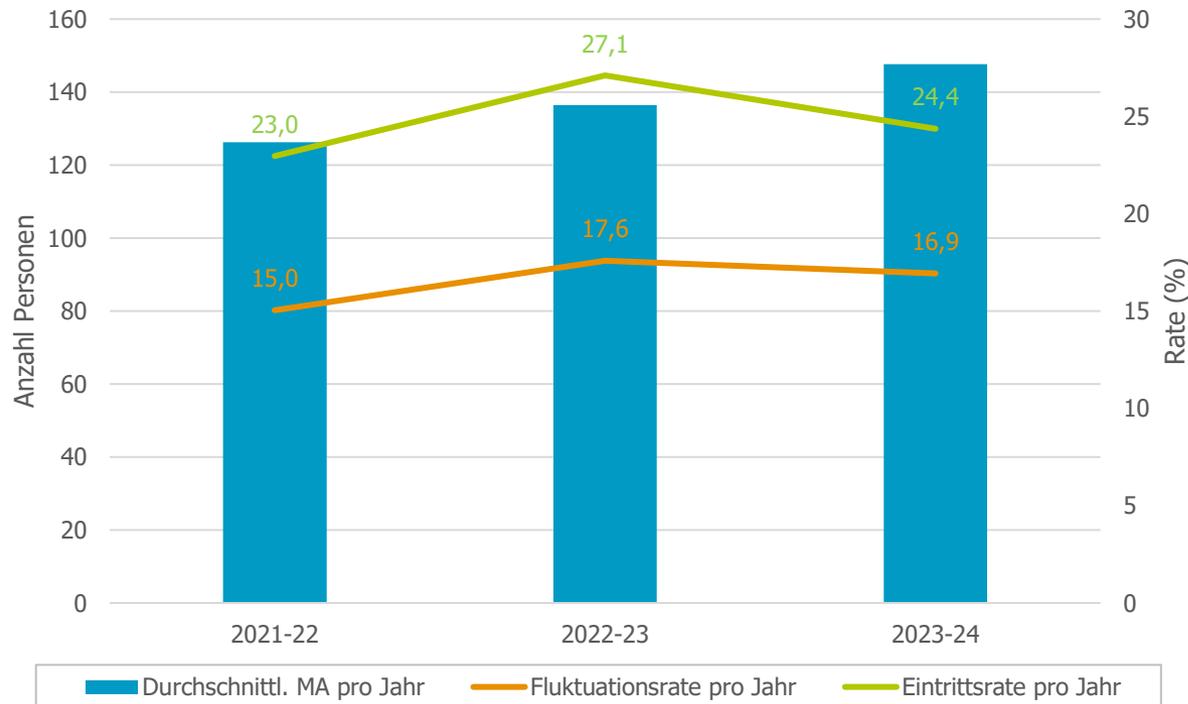


- Die Anzahl der Beschäftigten ist stetig gestiegen und liegt im Februar 2024 bei ca. 153 Personen
- Der jährliche Sprung im September stammt von den Lehrlingen
- Durchschnittlicher Personalstand:
 - 2021-22: 126 MA
 - 2022-23: 136 MA
 - 2023-24: 147 MA

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

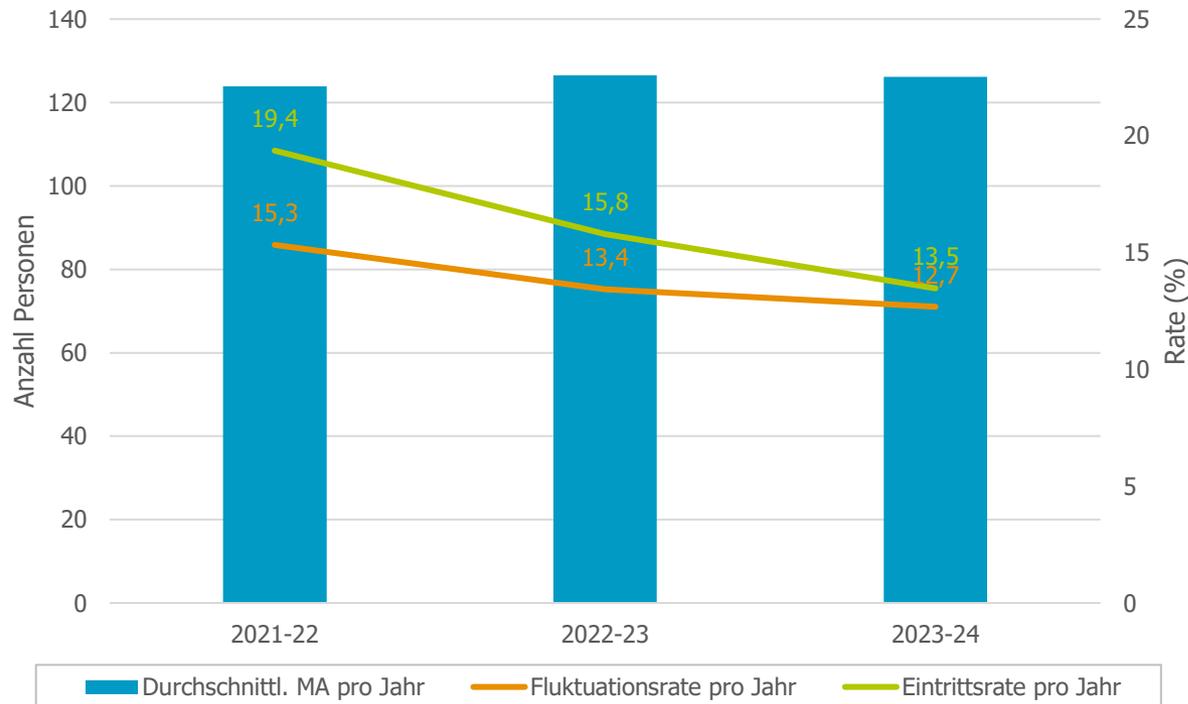


- Die Mitarbeiteranzahl ist kontinuierlich gestiegen und liegt im Februar 2024 bei 154 Personen
- Die Fluktuationsrate beträgt zwischen 15% und 17,6% und ist damit für die Branche niedrig
- Die Eintrittsrate war 2022-23 mit 27,1% besonders hoch
- Ein klarer Trend ist nicht sichtbar
- Hier inklusive Lehrlinge
- 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% |
| Bau | 74% |
| Handel | 37% |
| Tourismus | 146% |
| Arbeitskräfteüberlassung | 173% |
| Öffentliche Verwaltung | 20% |
| Erziehung und Unterricht | 74% |
| Gesundheits-/Sozialwesen | 37% |
| Österreich gesamt | 50% |

[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