

Benefits im Wandel: Was Mitarbeitende 2026 *wirklich* wollen

**Interesse wecken.
Bewerbung erhalten.
Loyalität gewinnen.**

Dieses Whitepaper liefert exklusive Insights zu den Fragen, was jetzt bei Fachkräften zieht und wie man auch mit überschaubarem Budget als Arbeitgeber überzeugt.

Alle Menschen lieben ihren Vorteil, nur verstehen nicht alle dasselbe darunter.

– Voltaire





Inhalt

Warum ein Benefit-Portfolio trotz knappem Budget Sinn macht

4

Welche Kriterien sind Fachkräften bei der Jobwahl besonders wichtig?

6

Tausche: Mehr Zeit gegen mehr Gehalt

7

Was Talente jetzt von ihrem Arbeitgeber erwarten: O-Töne der Befragten

8

New Work und Mitarbeiteranreize: Was bleibt Benefit, was wird Alltag? Eine Analyse der Top (unerfüllten) Wünsche von Beschäftigten

10

Kosten-Nutzen-Analyse von Mitarbeiter-Benefits: Was lohnt sich wirklich?

12

Cafeteria-System statt Gießkannenprinzip: Wie man sich die Benefit-Verwaltung erleichtern kann

14

Praxisbeispiele: Wie Unternehmen durch gezielte Benefits Mitarbeiter:innen begeistern

15



Executive Summary

Corporate Benefits sind ein wirksames Mittel, um Talente zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Doch aktuelle Studien zeigen: Die klassischen Benefits wie Obstkörbe und sogar Firmenwagen werden von Fachkräften als selbstverständlich erachtet. Stattdessen wünschen sich Mitarbeitende Flexibilität, sinnstiftende Aufgaben, echte Wertschätzung und Fürsorge vom Arbeitgeber. Konkret heißt das: gemeinsam Lösungen für Belastungen zu finden. Imagefreundliches „Wellness-Washing“ ohne echtes Interesse am Wohlbefinden der Belegschaft in Form von Gesundheits-Apps, Jobfahrrädern & Co. wird von Mitarbeiter:innen abgestraft.

Key Takeaways:

- Das Thema finanzielle Sicherheit nimmt Platz 1 der Wunschkriterien ein: für ein Drittel der 314 von uns befragten Talente ist das Gehalt aktuell der überzeugendste Faktor im Bewerbungsprozess. Ein Richtungswechsel, angestoßen von der Rezession.
- Für die richtigen Benefits würden 1.154 befragte Arbeitnehmer:innen trotzdem auf 10 % ihres Gehalts verzichten (kununu Studie).
- Flexible Arbeitszeiten, zusätzliche bzw. unbegrenzte Urlaubstage und Mitarbeitervergünstigungen sind die Top 3 der meist geschätzten Benefits.
- Studien zeigen: Mehr Flexibilität = höhere Arbeitszufriedenheit = gesteigerte Produktivität.
- Unternehmen mit einer Benefits-Strategie haben nach wie vor einen Wettbewerbsvorteil.
- Purpose und Unternehmenskultur sind neben finanziellen (Zusatz-) Leistungen entscheidend für die Job-Wahl oder einen Job-Wechsel.

Podcast Tipp:



Ein Turbo für die Anziehungskraft von Unternehmen: Mitarbeiter-Benefits mit smarten Tools und klaren Prozessen als Wettbewerbsvorteil richtig einsetzen.





„Gratiskaffee im motivierenden Team“

Falls das Ihre Secret Sauce ist ...

... dann könnte es sein, dass Ihre unverzichtbare Mitarbeiterin in der Buchhaltung sich gerade durch offene Stellenanzeigen klickt. Wer gute Mitarbeiter:innen hat, muss sie halten. Wer gute Leute gewinnen will, braucht gute Argumente.

In Zeiten, in denen es in vielen Unternehmen seit ein, zwei Jahren keine (wesentlichen) Gehaltserhöhungen gibt und die “fetten Jahre” in vielen Branchen einer Durststrecke gewichen sind, wandelt sich auch die Bedeutung und der Einsatz von Benefits. Dass die alten Goodies wie Obstkörbe oder Tischkicker nicht mehr dazu beitragen, Commitment-Kerzen und Loyalitäts-Feuer zu zünden, ist Ihnen bestimmt nicht neu.

Insbesondere die Generation Z (geboren zwischen Mitte der 1990er und Anfang der 2010er Jahre) stellt neue Anforderungen an Unternehmen. Die Wechselbereitschaft am Arbeitsmarkt ist in der Gruppe der 20- bis 29-Jährigen von 30 auf 43 % gestiegen.

Was bedeutet das für die Benefit-Strategien? Was wünschen sich Arbeitnehmer:innen und was können sich Arbeitgeber:innen noch leisten?

Warum ein Benefit-Portfolio trotz knappem Budget Sinn macht: Unbesetzte Stellen sind teurer als Mitarbeiter-Goodies

Mitarbeiterangebote zu schaffen klingt erstmal teuer. Aber gerade KMUs können über Benefits Wertschätzung als zentralen Teil ihrer Kultur ausdrücken und damit ein geringeres Gehalt ausgleichen. Weil sie glaubwürdig vermitteln, dass sie sich um die Mitarbeitenden sorgen und ein sozial wertvolles Umfeld schaffen. Das erhöht die Wettbewerbsfähigkeit, wirkt dem Fachkräftemangel entgegen, senkt die Fluktuation, fördert die Mitarbeiterzufriedenheit und damit das Arbeitgeberimage.

Unbesetzte Stellen sind teuer. Wie teuer, das lässt sich mit einer Formel berechnen: Die Cost of Vacancy beschreibt die finanziellen Verluste, die durch unbesetzte Positionen in einem Unternehmen entstehen. Diese Kosten können erheblich sein, da sie nicht nur entgangene Einnahmen und Produktivitätsverluste umfassen, sondern auch die Mehrbelastung für Mitarbeiter:innen, die zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen.

Mit dieser Formel berechnen Sie die Cost of Vacancy:

Jahresbruttogehalt / Arbeitstage x Faktor X* x Besetzungsdauer (bis zum tatsächlichen Start)

*Faktor X = Auswirkung auf das Gesamtergebnis (1 bis 3, je nach Einfluss auf das Geschäftsergebnis)

Manager:in, Jahresbrutto 100.000 €
Stelle frei: 154 Tage
Cost of Vacancy = 184.064 €

Software Engineer, Jahresbrutto 60.000 €
Stelle frei: 122 Tage
Cost of Vacancy = 87.490 €



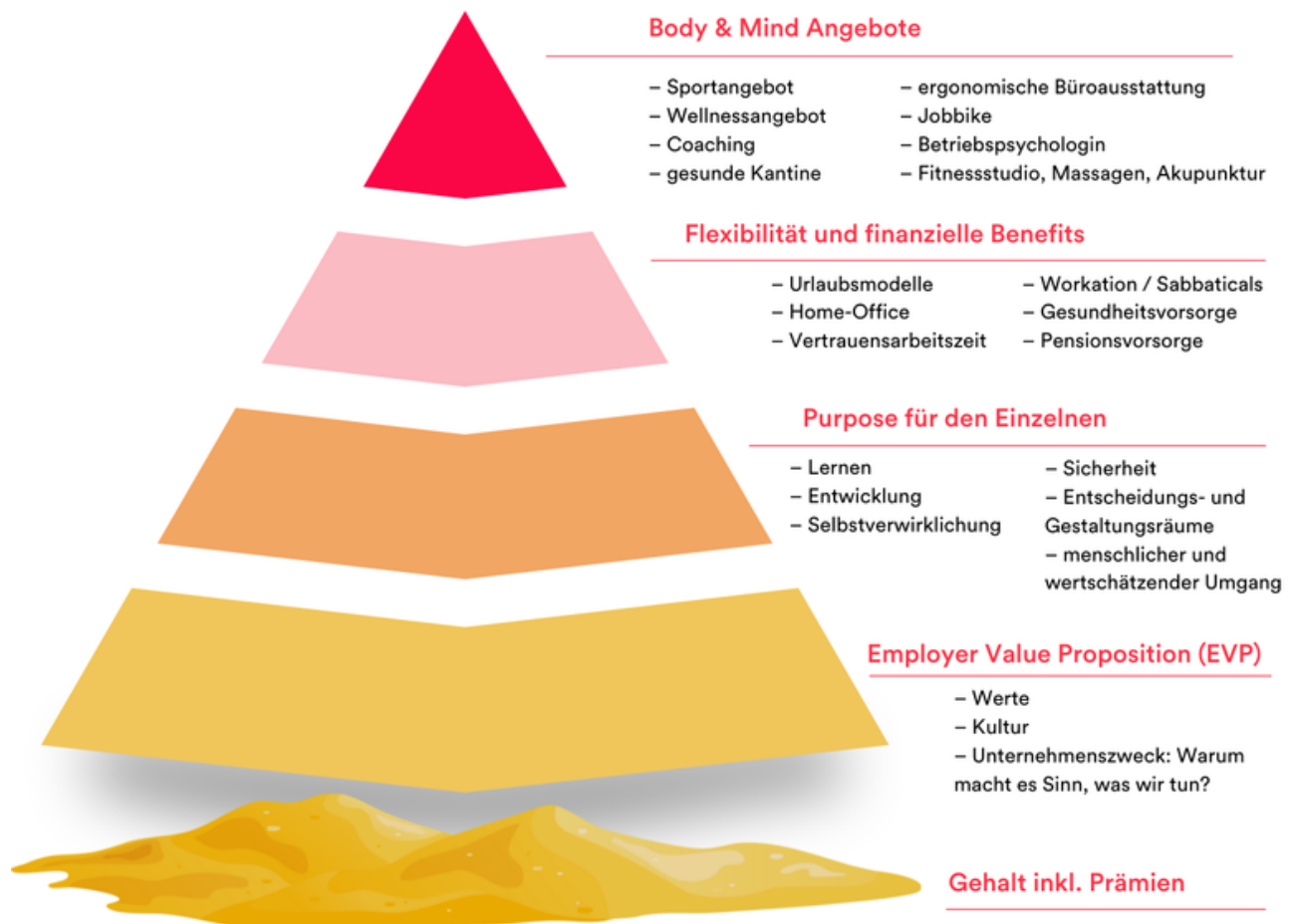
Was wünschen sich Arbeitnehmer:innen wirklich?

Eine Job-Studie von kununu zeigt: Nur die Hälfte der Unternehmen bietet ihren Mitarbeitenden Benefits. Dabei würden diese für die Richtigen **auf 10 % ihres Gehalts verzichten**: 1.154 Arbeitnehmer:innen haben angegeben, sie würden auf ein Zehntel ihres Einkommens verzichten, wenn sie dafür attraktive Arbeitgeberleistungen erhalten.

Vor allem für junge Menschen sind Benefits von Bedeutung. 83 % der 18 bis 28-Jährigen gaben an, sie wichtig zu finden, 31 % sogar sehr wichtig. Insgesamt schätzen mehr als zwei Drittel der Befragten (69 %) Arbeitgeberleistungen als wichtig ein. Die Krux an der Sache: Viele Benefits werden von Fachkräften als selbstverständlich angesehen.

Wenn das vermeintliche Sahnehäubchen Benefits austauschbar ist, werden zwei Dinge umso wichtiger:

1. in das Fundament der “Bedürfnispyramide”, die EVP (siehe Grafik) zu investieren
2. Mitarbeitende mitentscheiden lassen (s. S. 14: Cafeteria-System statt Gießkannenprinzip)



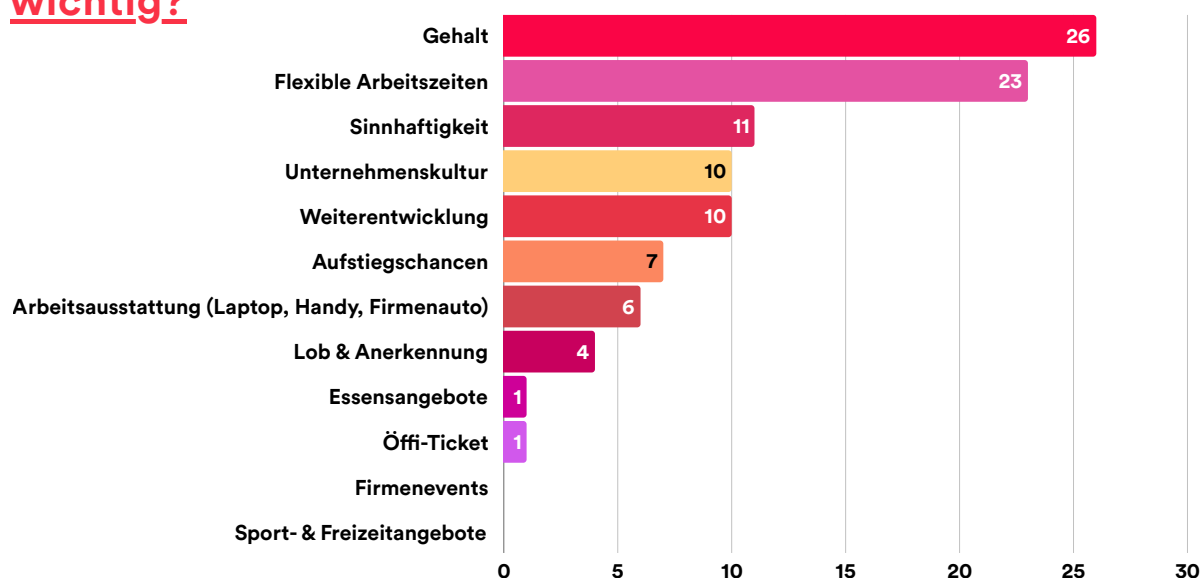


Wir wollten es genau wissen und haben 314 Kandidat:innen gefragt:

- Was überzeugt Österreicher:innen auf Jobsuche?
- Was bindet sie an ihren Arbeitgeber?
- Auf welche Benefits können sie verzichten?
- Ist ihnen Gehalt oder Freizeit wichtiger?
- Setzt sich der Trend zu mehr Home-Office fort?
- Welche Faktoren berücksichtigen sie bei der Jobsuche, an die HR-Abteilungen und CEOs womöglich gar nicht denken?

In der jüngsten epunkt-Umfrage haben 314 Befragte offen gesagt, was sie sich von ihrem Arbeitgeber (nicht) wünschen.

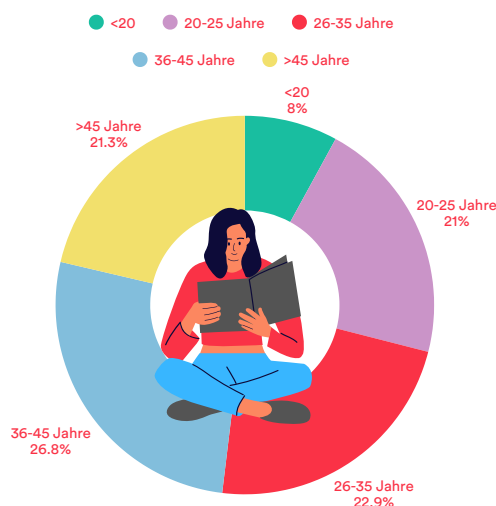
Welche Kriterien sind Fachkräften bei der Jobwahl besonders wichtig?



n=314 epunkt Umfrage: Was müssen Unternehmen bieten, um dich als Mitarbeiter:in zu gewinnen?
Antworten in %

Sie haben's in der Grafik entdeckt: die Evergreens "Firmenevents" und "Sport- und Freizeitangebote", die in so gut wie jedem Stelleninserat zu finden sind, gehören nicht zu den Hits. Dafür rückt aufgrund der anhaltenden Rezession der Faktor "Gehalt" wieder in der Vordergrund.

Teilnehmer:innen



n=314 epunkt Umfrage: Was müssen Unternehmen bieten, um dich als Mitarbeiter:in zu gewinnen?



Tausche: Mehr Zeit gegen mehr Gehalt

Die kununu Benefits-Studie dröseln en détail auf, welche Zusatzleistungen besonders gut ankommen. Das Zauberwort lautet **Flexibilität**: Zusätzliche Urlaubstage, z. B. nach Projekten (66 %) und flexible Arbeitszeiten (55 %) gelten als besonders attraktiv.

Auch unbegrenzter Urlaub (57 %), finanzielle Anreize wie Universal-Gutscheine (55 %) und Mitarbeitervergünstigungen (55 %) stoßen auf großes Interesse. Hier wird deutlich, dass klassische Benefits wie Firmenwagen (42 %) und betriebliche Altersvorsorge (45 %) zwar weiterhin geschätzt werden, allerdings im Vergleich zu moderneren Angeboten wie Workation (27 %) oder Mental Health Days als selbstverständlicher angesehen werden.

Mitarbeiter:innen Benefits: Attraktiv oder üblich?

Ausgewählte Zusatzleistungen und wie Mitarbeitende sie sehen:



		Besonders attraktiv	Selbstverständlich	unwichtig
1	Home-Office	34%	28%	38%
2	Flexible Arbeitszeiten	55%	35%	10%
3	Sabbatical	28%	12%	60%
4	Workation	27%	11%	62%
5	Zusätzliche Urlaubstage (z.B. Mental Health Days, zusätzlicher Urlaub nach Projekten)	66%	14%	20%
6	Unbegrenzter Urlaub	57%	11%	31%
7	Ergonomischer Arbeitsplatz	37%	41%	22%
8	Entspannungs- oder Schlafbereich im Büro	29%	11%	59%
9	Hunde erlaubt	27%	9%	64%
10	Kostenlose Snacks und Getränke im Büro	51%	23%	26%
11	Firmenwagen	42%	14%	44%
12	Fahrtkostenzuschuss	56%	22%	22%
13	Betriebliche Altersvorsorge	45%	41%	14%
14	Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld	40%	52%	8%
15	Mitarbeiter-Vergünstigungen	55%	26%	19%
16	Betriebsarzt	33%	29%	39%
17	Universal-Gutscheine (bis 50 Euro)	55%	15%	30%

Quelle: kununu-Studie, 2024

Zusätzliche Urlaubstage (z. B. Mental Health Days, zusätzlicher Urlaub nach Projekten): für zwei Drittel der kununu-Studie sehr attraktiv.



Was Talente jetzt von ihrem Arbeitgeber erwarten: O-Töne der Befragten



Die Teilnehmer:innen unserer Umfrage hatten die Möglichkeit, in einem Freitextfeld eigene Wünsche und Gedanken zu äußern. Die Antworten zeichnen ein Bild davon, was Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber erwarten:

Unternehmenskultur und Führung

- **Führungsstil:** Ein selbstständiges Arbeiten ohne Micromanagement
- **Respektvoller Umgang:** Gleichberechtigung, korrektes Gendern, Chancengleichheit – auch für ältere Bewerber:innen
- **Onboarding:** eine gute Einarbeitung ist für viele entscheidend
- **Teamgefüge:** Die Zusammenarbeit mit sympathischen Kolleg:innen und gebildeten Vorgesetzten steht hoch im Kurs

Arbeitsbedingungen und Standort

- **Wohnortnähe:** Kurze Anfahrtswege, staufreie Strecken und eine gute Anbindung an öffentl. Verkehrsmittel
- **Home-Office:** auch 100 % Remote Work vielfach genannt
- **Bürostandort:** Lebensqualität in der Umgebung der Firma
- **Arbeitsplatzgestaltung:** Platz für unterschiedliche Tätigkeiten – Kaffee mit Kolleg:innen, Fokussarbeit in Ruhe, ruhig Telefonate führen, gemeinsame Meetings mit guter Ausstattung



Work-Life-Balance und Flexibilität

- **Flexible Arbeitszeiten:** Modelle, die auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen
- **Zusätzliche Urlaubstage:** Mehr Freizeit, um Interessen nachzugehen
- **Familienfreundlichkeit:** Verständnis für Eltern und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Leicht umsetzbar: Kinderspielecke, Platz zum Hausübung-Erledigen
- **Workation:** Die Möglichkeit, Arbeit und Reisen zu kombinieren, gewinnt zunehmend an Bedeutung

Unternehmenswerte und Nachhaltigkeit

- **Nachhaltigkeit:** Glaubhaft Klimaschutz anstreben. Kein Greenwashing
- **Diversity:** Gleichberechtigung, Respekt und Vielfalt als zentrale Werte
- **Reputation:** Der Ruf eines Unternehmens und positive Erfahrungen aus dem Bekanntenkreis spielen eine große Rolle



Vergütung und Benefits

- **Essensboni, Prämien und Gleitzeit:** Nach wie vor beliebte Evergreens
- **Firmenwagen:** Elektrische Dienstwagen, idealerweise ohne steuerliche Nachteile (z. B. Sachbezug)
- **Mitarbeiterbeteiligung:** Die Möglichkeit, Anteile am Unternehmen zu übernehmen



„Menschen wollen sinnstiftend, flexibel und mit Gleichgesinnten arbeiten und suchen nach Arbeitsplätzen, die Selbstbestimmtheit und Lebensqualität ermöglichen“



Selma Grössl, Head of HR bei epunkt

Individuelle Wünsche

- **Herausforderungen:** Anspruchsvolle Tätigkeiten und die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln
- **Technologien:** Besonders in der Softwareentwicklung ist die Verwendung moderner und sympathischer Technologien ein entscheidender Faktor
- **Hunde erlauben:** Studien belegen positive Effekte auf Gesundheit und Produktivität



New Work und Mitarbeiteranreize: Was bleibt Benefit, was wird Alltag? Eine Analyse der Top (unerfüllten) Wünsche von Beschäftigten



The Golden 6: Was WIRKLICH motiviert

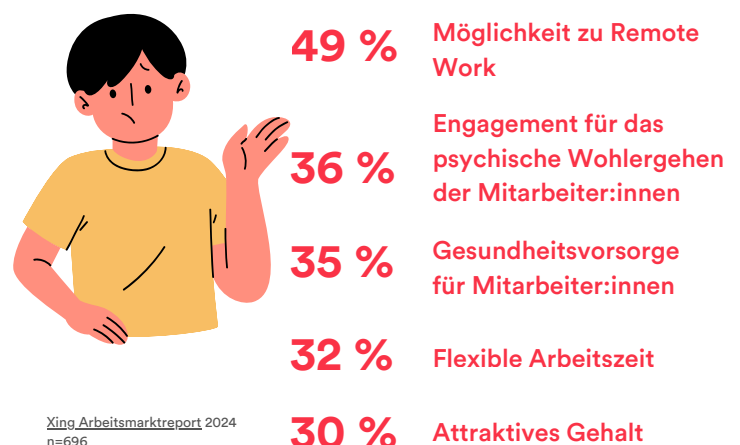
Auffällig ist, dass vor Flexibilität (Arbeitszeit) die finanzielle Sicherheit (Gehalt) wieder auf Platz 1 liegt. Diese wurde in den Vorjahren von New Work-Themen wie der 4-Tage-Woche, Jobsharing, Workation & Co. abgehängt.

Dauerhaft hoch im Kurs bleiben eine sinnvolle Tätigkeit und eine gute Unternehmenskultur.

Wie wir im Podcast gehört haben, passiert häufig Folgendes (sollte es Ihnen auch so gehen, sind Sie also nicht allein): Die Prioritäten der Beschäftigten sind andere als die Angebote der Arbeitgeber. Der Firmenchef ist begeisterter Sportler, also bietet das Unternehmen diverse Sportangebote an. Unter den Mitarbeitenden sind aber viele Eltern oder Personen, die aufgrund langer Anfahrtswege viel im Home-Office arbeiten. Für sie wären ein Betreuungsangebot oder zusätzlicher Urlaub weit attraktiver.

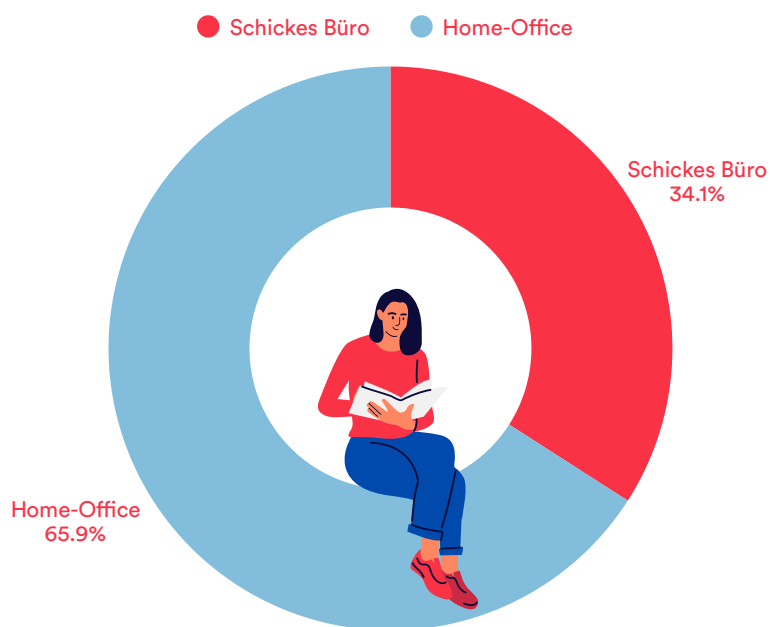
Unternehmen können hier Kosten sparen und stattdessen in individuelle Vereinbarungen à la **Benefit-Portfolio mit eigenem Budget pro Mitarbeiter:in und Jahr** investieren (aus dem der Mitarbeitende seine Benefits auswählt).

Die 5 größten unerfüllten Wünsche der Beschäftigten





Quo vadis: Autonomieerlebnis im Home-Office vs. Taskmasking im Büro?



n=314 epunkt Umfrage: Was müssen Unternehmen bieten, um dich als Mitarbeiter:in zu gewinnen?

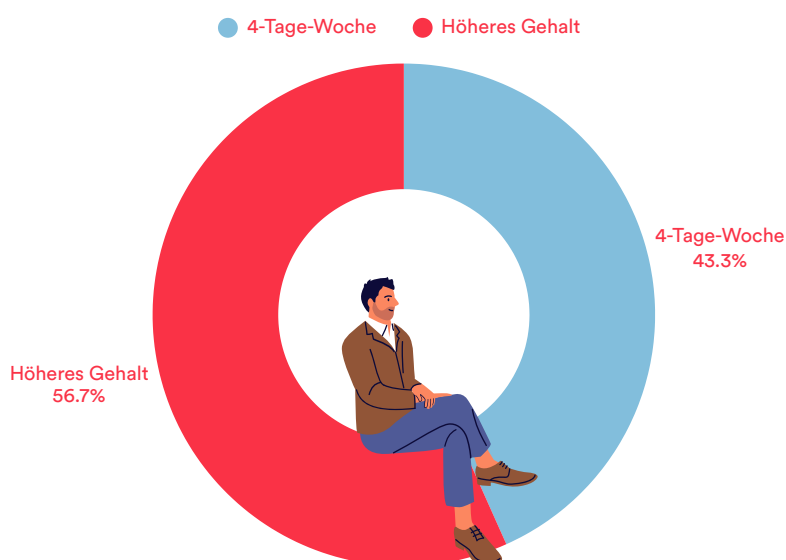
Die Umfrageergebnisse, bei denen 66 % das Home-Office und 34 % ein schickes Büro bevorzugen, widersprechen der aktuellen Realität, in der immer mehr Unternehmen ihre Teams wieder ins Büro beordern. Die Konsequenz daraus hat einen Namen: “Taskmasking”. Durch das Zurückschrauben der Arbeitsleistung vor Ort wollen die Anhänger:innen des Trends ein Zeichen setzen und die Firmen zum Umdenken bewegen. Ob das gelingt, bleibt abzuwarten.

Ein Drittel der Befragten bevorzugt ohnehin das Büro, da soziale Interaktion und eine klare Arbeitsumgebung ihre Motivation steigern.

4-Tage-Woche oder mehr Gehalt?

57 % bevorzugen ein höheres Gehalt, während 43 % sich für eine 4-Tage-Woche mit reduzierter Stundenzahl entscheiden würden.

Dieser Trend verdeutlicht die unterschiedlichen Prioritäten: Für viele steht finanzielle Sicherheit im Vordergrund, während andere so viel Wert auf ihre Work-Life-Balance legen, dass sie auf mehr Brutto am Lohnzettel verzichten würden.



n=314 epunkt Umfrage: Was müssen Unternehmen bieten, um dich als Mitarbeiter:in zu gewinnen?

2026 ist das Jahr der smarten Benefits.

Eine Kosten-Nutzen-Analyse:



Esther Neuner, Teamlead
Payroll bei epunkt

Mehr Netto für Mitarbeiter:innen, ohne höhere Gesamtkosten? Das öster-reichische Steuerrecht bietet dafür auch 2026 intelligente Möglichkeiten. Payroll-Spezialistin [Esther Neuner](#) gibt einen Überblick über die attraktivsten Benefits.

Steuerfreie Überstundenzuschläge:

- Bis zu 15 Überstundenzuschläge pro Monat
- 50 % Zuschlag steuerfrei
- Maximal 170 € pro Monat steuerfrei
- Gilt nur für den Zuschlag, nicht für den Grundlohn

→ Besonders attraktiv für Projektarbeit, Spitzenzeiten und Fachkräfte mit regelmäßigem Mehrbedarf.

Steuerfreie Gewinnbeteiligung bis 3.000 €.

Jobrad & E-Bike-Leasing:

- 0 % Sachbezug
- Gehaltsumwandlung möglich
- 25–30 % günstiger als Privatkau
- Händler-Rabatte auch bei Leasing möglich!

Die Steuerfreigrenze für Sonderzahlungen liegt 2026 bei 2.615 €.

Essenzuschüsse & Lebensmittelgutscheine:

- Essensbons (digital oder analog) bis zu 8 € pro Arbeitstag steuerfrei
- Lebensmittelgutscheine zusätzlich 2 € pro Arbeitstag steuerfrei (auch für Supermärkte nutzbar)

→ Ideal für hybride Arbeitsmodelle.

Steuerfreie Sachbezüge:

- Gutscheine / Sachzuwendungen: 186 €
- Steuerfreie Betriebsveranstaltung: € 365 pro Jahr pro Mitarbeiter:in (Weihnachtsfeier oder Teamausflug)
- Weitere steuerfreie 186 € für persönliche Jubiläen (Hochzeit, Geburt)
- Somit **GESAMT 737 € steuerfreies Potenzial** pro Jahr und Mitarbeiter:in!

Zukunftssicherung:

- Bis zu 300 € pro Jahr und Mitarbeiter:in steuer- & SV-frei:
 - Lebensversicherung
 - Pensionszusatzversicherung
 - Unfall- oder Krankenversicherung

Gesundheit & Home-Office:

- Betriebliche Gesundheitsförderung = steuerfrei
- Impfungen, Vorsorge, Mental-Health-Angebote
- Home-Office-Pauschale: 3 € pro Tag, max. 100 Tage/Jahr
- Ergonomische Ausstattung steuerlich begünstigt

Kurz erwähnt: Teilpension

- Kombination aus Teilzeitbeschäftigung und Pensionsbezug
- Für Unternehmen ein wichtiges Instrument zur Wissenssicherung
- Für Mitarbeiter:innen finanziell planbar und sozial abgesichert.

Mehr Inspiration finden Sie in unserem Blogbeitrag 25 Mitarbeiter-Benefits, die mehr bieten als eine Gehaltserhöhung.



Rechenbeispiele steuerbegünstigter Goodies, bei denen Mitarbeitende mehr profitieren als von einer Gehaltserhöhung



Dienstfahrrad: E-Bike mit UVP 3.000 €, über 36 Monate geleast	Privatkauf	Jobrad über Arbeitgeber
Monatliche Kosten Mitarbeiter:in	~ 83 € (Finanzierung)	~ 40–50 € (per Gehaltsumwandlung, 0,25 %-Regel)
Steuerersparnis Mitarbeiter:in	—	ca. 25–30 % günstiger
Aufwand Arbeitgeber	gering	Verwaltungsplattform nutzen (z. B. Jobrad)

Fazit: Steuerlicher Vorteil für beide Seiten – moderner, nachhaltiger Benefit.

Was viele nicht wissen: Auch bei Bike Leasing können Rabatte vor Ort beim Händler verhandelt werden. Und das Bike kann nach Ablauf der 3 Jahre zum Restwert rausgekauft, oder an den Händler zurückgegeben werden.



Variante	Gehaltserhöhung	Kinderbetreuungszuschuss
Bruttobetrag	150 €	150 €
Netto beim Mitarbeitenden	~ 75 €	150 €
Arbeitgeberkosten gesamt	~ 180 €	150 €

Fazit: Doppelt so viel kommt beim Mitarbeitenden an, Arbeitgeber spart rund 30 € pro Monat.

- Der Kinderbetreuungszuschuss gilt bis zu max. 2.000 € pro Jahr und Kind (für Kinder unter 14 Jahren).
- Steuerfreiheit gilt bei direkter Erstattung der Kinderbetreuungskosten an die Kinderbetreuungseinrichtung durch den Arbeitgeber.
- Gilt **zusätzlich** zum FABO+ (2.000 € steuerfrei/Jahr für Kinder unter 18)!



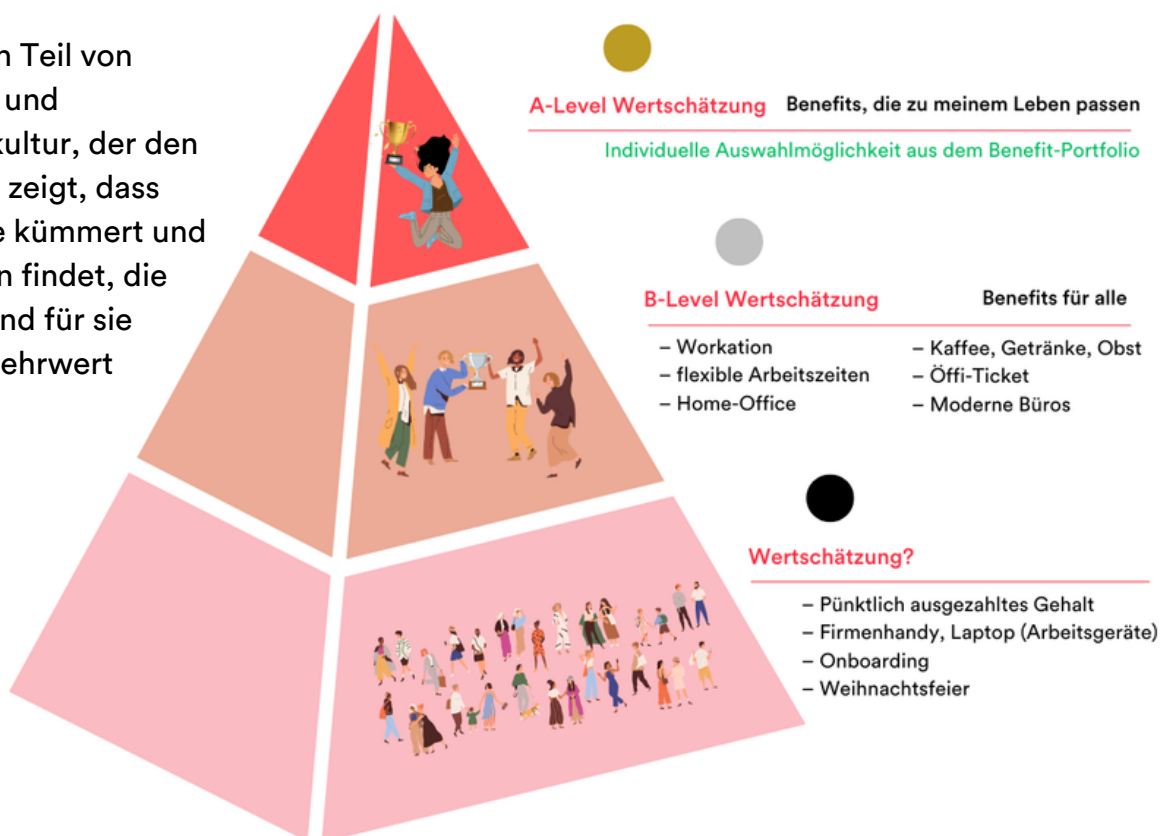


Cafeteria-System statt Gießkannenprinzip:

Wie man sich die Benefit-Verwaltung erleichtern kann

„Du bist uns wichtig“

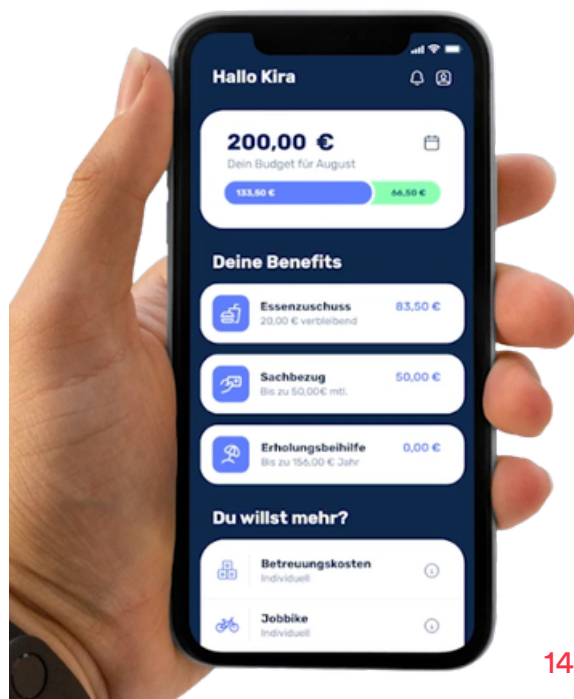
Benefits sind ein Teil von Wertschätzung und Unternehmenskultur, der den Mitarbeitenden zeigt, dass man sich um sie kümmert und für sie Lösungen findet, die für sie passen und für sie einen echten Mehrwert stiften.



Benefit-Cafeteria: So geht's

Der Arbeitgeber stellt jedem Mitarbeitenden ein – für die Führungskraft planbares – Budget zur Verfügung. Die Mitarbeiter:innen können ihr Budget nach ihren Wünschen und Bedürfnissen verteilen, wie sie möchten.

Mit der App [:pxtra](#) können Mitarbeitende auf einer zentralen Plattform Benefits abrufen, Gutscheine verwalten, Belege einscannen (die automatisch in der HR-Abteilung landen). Das Tool ist leicht integrierbar in die Gehaltsabrechnung, der Ablauf rechtssicher. (Alternativen zu [:pxtra](#) gibt es zahlreiche)





Praxisbeispiele: Wie Unternehmen durch gezielte Benefits Mitarbeiter:innen begeistern

Mut zu Trial & Learn: Case Study #1 sind wir selbst – Recruiting-Unternehmen mit 4 Standorten stellt Mitarbeiter:innen auf eine 4-Tage-Woche mit 34 Wochenstunden um

Nach einem 3-monatigen Pilotzeitraum im Sommer 2022: Entwicklung eines eigenen Modells einer 4-Tage-Woche mit 34 Stunden ohne Gehaltskürzung. Freitag als “Kann”-Arbeitstag, falls individuelle Ziele von Mo–Do nicht erreicht werden konnten.



Das waren die Rahmenbedingungen der 4-Tage-Woche:

- 34 Stunden pro Woche
- bei vollem Lohnausgleich
- Montag bis Donnerstag
- unbefristet bis auf Widerruf
- auf Basis von Vertrauensarbeitszeit
- mit Fair Use Friday

Bilanz nach einem Jahr 4-Tage-Woche:

- Zustimmung von 96 % der Belegschaft zum neuen Arbeitszeitmodell
- Fluktuation von durchschnittlich 12 % auf 4 % gesunken
- Doppelt so viele Bewerbungen pro offener Position als vor der 4-Tage-Woche
- Maßnahme mit der bisher größten Wirkung in puncto Arbeitgeberattraktivierung und Mitarbeiterbindung in der Firmengeschichte
- Starker Rückgang der Krankenstandstage (war kein Ziel, stach dennoch hervor)
- Zeitfresser wurden identifiziert und gestrichen
- 81 % fühlten sich motivierter und erholter
- Breite Diskussion um die Themen New Work/Arbeitszeitflexibilisierung, auch medial
- „Produktivitätswette“ (wöchentliche Ziele auch in vier Tagen zu erreichen) konnte nicht erfüllt werden
- Parallel zur Arbeitszeitverkürzung: interne Systemumstellung, zahlreiche Neuzugänge, intensive Einschulungsphasen, Beginn der Rezession in Österreich
- Nach reiflicher Überlegung: vorläufiges Ende der 4-Tage-Woche im April 2024



epunkt-CEO Daniel Marwan: Nur wer testet, kann lernen, was funktioniert

»Nach einem Testzeitraum von anderthalb Jahren haben wir das Modell wieder eingestellt. Es hat nicht mehr in unsere Arbeitsrealität gepasst. Aber nur wer testet, kann lernen, was wirklich funktioniert. Erkenntnisse, die wir nach dieser Erfahrung teilen können: Ein stabiles Umfeld ist wichtig, um vor und nach der Einführung der 4-Tage-Woche vergleichen zu können. Sie brauchen im Vorfeld Klarheit, was Produktivität für Sie ist – wie Sie das messen und wie Sie die Ergebnisse gegen äußere Faktoren absichern. Unabdingbar außerdem: ein langer Atem und Gelassenheit. Sonst besteht die Gefahr, dass Sie alles, was nicht funktioniert, der 4-Tage-Woche zuschreiben. Wenn Geld kein übergeordneter Faktor ist und Sie die besten Talente für Ihr Unternehmen suchen, ist die 4-Tage-Woche Ihr Ding.«



„Freitags nicht frei“ titelt der Standard – und verweist auf den beobachteten Rückzug der 4-Tage-Woche. Auch epunkt wurde befragt, Daniel Marwan zog Bilanz: der Erholungseffekt und die Motivation der Mitarbeitenden war hoch. Der Output ist aber zurückgegangen, die wirtschaftliche Situation hat epunkt zur Rückkehr zur regulären Arbeitswoche bewegt.

Dennoch möchten wir die Erfahrung unterstreichen, dass das Experimentieren mit Arbeitszeitmodellen wertvolle Einblicke liefert und die Arbeitgebermarke stärken kann. Offenheit für neue Konzepte und Mut, sie zu testen, um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden besser zu erfüllen, wirkt als “Magnet” für neue Mitarbeiter:innen und als “Kleber” für die bestehende Belegschaft.



Beliebte Benefits bei epunkt sind derzeit eine Mischung aus monetären und nicht-monetären Zusatzleistungen:

- 10-Monats-Jahr (90 % Gehalt, +24 Urlaubstage)
- Workation (4 Wochen je Kalenderjahr)
- Home-Office
- Büro-Hunde
- Öffi- bzw. Klimaticket
- Betriebliche Altersvorsorge



Selma Grössl, Head of HR bei epunkt

Selma Grössl: Der Mix ist wichtig

»Bei epunkt gibt es seit vielen Jahren den Benefit Home-Office in Verbindung mit Vertrauensarbeitszeit. Für mich ist ein Mix zwischen H-O und Büro ideal. Wenn ich zuhause arbeite, kann ich meinem Biorhythmus folgen und meine Pausen gezielter gestalten.

Auf der anderen Seite ist gerade die soziale Komponente eines Jobs für uns Menschen unentbehrlich – der Kontakt mit Menschen tut uns gut, löst Aufgaben schnell und unkompliziert und hält unseren Geist offen für diverse Meinungen und Ansichten.«



Statt Gehaltserhöhung: Beliebte, spannende und unkonventionelle Best-practices

Zeit und Raum, um eigene Ideen in der Firma umzusetzen: Eines der frühen Erfolgsgeheimnisse von Google war die sogenannte "20 Prozent-Zeit". Die Gründer wollten Mitarbeiter:innen dazu ermutigen, zusätzlich zu ihren Projekten 20 Prozent ihrer Zeit (einen ganzen Wochentag!) dafür einzusetzen, um ohne Druck von oben an Ideen zu arbeiten, die gut für Google sein könnten. Das Resümee kann sich sehen lassen: Google Maps und Gmail sind Produkte, die in diesem Rahmen entstanden sind. Die BBC, Apple und LinkedIn haben sich von der Idee inspirieren lassen.

Haus-Barista: Ein bekanntes Technologieunternehmen mit Sitz in Linz lässt die Träume von Kaffee-Enthusiast:innen wahr werden: im hauseigenen Café zaubert ein eigener Barista frisch gebrühte Kreationen des Wachmakers – Latte Art inklusive, versteht sich.

S. C. Johnson, ein Hersteller für Reinigungsmittel, stellt seinen Mitarbeiter:innen einen **„Concierge Service“** zur Verfügung, der ihnen stressige kleine Tätigkeiten abnimmt – wie Pakete zur Post zu bringen oder Kleidung von der Reinigung abzuholen.

Eine schottische Brauerei und andere Unternehmen schenken frischgebackenen Hundeltern eine Woche **Hundekarenz**, wie der Businessinsider über "Pawternity Leave" berichtet.

Gesundheitsmanagement: Bei dem IT-Serviceprovider tietoevry können Mitarbeitende Angebote wie Seh- und Hörtests, Muttermarkkontrollen, Auffrischungsimpfungen, Gesundheitschecks und psychologische Beratung online buchen und in Anspruch nehmen.

Wie oft sehnen wir uns nach einem kleinen Powernap gegen das Suppenkoma? Im Headquarter von Delivery Hero finden Mitarbeiter:innen in eigenen **„Napping Rooms“** Hängematten und Schlafsofas für's Erholungsschläfchen.

Patagonia, ein Outdoor-Bekleidungshersteller, bietet regelmäßig **bezahlte Sabbaticals** an, um sich sozialen oder ökologischen Projekten zu widmen.

