

N – New Work

Digitalisierung, Globalisierung, Ökologisierung, Diversifizierung, demografischer Wandel: Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel macht auch vor der Arbeitswelt nicht Halt. Ganz im Gegenteil vollziehen sich hier neue Entwicklungen in rasanter Geschwindigkeit – nicht zuletzt auch verstärkt durch die Coronakrise – und so ist der Begriff von *New Work* stärker in den medialen Blickpunkt gerückt. Es bleibt aber häufig unklar, was genau mit diesem Begriff gemeint ist. Hier ist ein Versuch, einige dieser Entwicklungen rund um die *Neue Arbeit* zusammenzufassen.

Begriff New Work und Berufung

Der Begriff *New Work* ist mittlerweile gar nicht neu und geht auf den österreichisch-amerikanischen Philosophen **Frithjof H. Bergmann** zurück, der bereits ab den 1970er Jahren begann, ein Konzept der Arbeit zu entwickeln. In seinem Buch „Neue Arbeit, neue Kultur“ grenzte er sich dabei vom – aus seiner Sicht veralteten – Verständnis der klassischen Lohnarbeit ab, deren Ziel „die zu erledigende Aufgabe“ sei und der Mensch zum Werkzeug als Mittel dieses Zwecks der Arbeit wird. Bergmann wählte einen anderen Zugang, in dem er die **persönliche Entwicklung des Menschen** in den Mittelpunkt stellte: *„Nicht wir sollten der Arbeit dienen, sondern die Arbeit sollte uns dienen. Die Arbeit (...) sollte uns mehr Kraft und Energie verleihen (...), bei unserer Entwicklung unterstützen, lebendigere, vollständigere Menschen zu werden.“* Seinem entwickelten Modell entsprechend sollte die Zeit der *Neuen Arbeit* zu gleichen Teilen auf drei Zwecke ausgerichtet sein:

- normale Erwerbstätigkeit,
- hochtechnologische Selbstversorgung und intelligenter Konsum,
- Berufung.

Bergmann verwendete dabei einen breiteren Begriff von Arbeit, der sich nicht auf Erwerbsarbeit beschränkt: *New Work* nach Bergmann sollte so gestaltet sein, dass Menschen sie gerne machen und damit räumt er der **Berufung** einen hohen Stellenwert ein. Dieser Aspekt hat in den letzten Jahren in der Diskussion rund um die Berufswahl einen größeren Raum eingenommen: Junge Menschen, so die These, bewerten beim Berufseinstieg vermehrt den persönlichen und gesellschaftlichen **Sinn, den die Arbeit für sie macht**.

Arbeitszeit und Work-Life-Balance

Auf Basis der Entwicklungen neuer Technologien hatte Bergmann die Vorstellung, dass die Erwerbsarbeit durch die zunehmende Automatisierung von Wirtschafts- und Tätigkeitsbereichen reduziert werden sollte. Die Debatte um eine **Arbeitszeitverkürzung**, wie sie beispielsweise in Schweden oder Frankreich bereits umgesetzt wurde, hat in den letzten Jahren auch in Österreich Fahrt aufgenommen. Während häufig die steigende Arbeitslosigkeit und damit zusammenhängend die Umverteilung von Arbeit als Argument für Arbeitszeitverkürzung diskutiert wird, hat z. B. das Marketingunternehmen eMagnetix 2018 mit der Einführung der 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn, die Effizienz- und Attraktivitätssteigerung im Auge, um dem Fachkräftemangel im Betrieb durch ein flexibleres Arbeitszeitmodell zu begegnen. Diese zunehmend flexiblere Gestaltung, u. a. mit gleitender Arbeitszeit, hängt stark mit dem **Verhältnis von Arbeit und Freizeit** zusammen. Neben dem Wunsch nach mehr Raum für Freizeit, etwa Hobbies und Ausgleich, wird auch jene Forderung lauter,

die Arbeitszeit stärker an Betreuungszeiten auszurichten: Einerseits um die Betreuung der eigenen Kinder zu gewährleisten und um mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können, andererseits aber auch, um Erwerbsarbeit in einem bestimmten Ausmaß überhaupt erst zu ermöglichen. Diese Diskussion zu einer gezielteren **Work-Life-Balance** wird seit Jahrzehnten geführt, auch vor dem Hintergrund der wichtigen Rolle von Frauen am Arbeitsmarkt. Sie ist also gar nicht so neu.

Homeoffice und Cloud-Computing

Eng verknüpft mit der Work-Life-Balance ist auch die Frage, an welchen Orten überhaupt geleistet wird. Diese Frage hat im Zuge der **Coronakrise** 2020 nochmals verstärkte Aufmerksamkeit erfahren. Im Zuge von Ausgangsbeschränkungen auf der ganzen Welt konnten viele Menschen ihre Arbeit nur noch von zu Hause verrichten, wenn es ihre Tätigkeit abseits systemerhaltender Jobs, wie sie etwa Gesundheits- oder im Handelsberufe darstellen, überhaupt ermöglichte. In dieser Zeit haben viele Unternehmen ihre technische Infrastruktur für das **Homeoffice** verbessert. Hier waren nicht nur Unternehmen im Vorteil, die ihre Mitarbeiter*innen bereits zuvor mit entsprechenden Geräten, wie Computern und Mobiltelefonen, ausgestattet hatten. Auch das Arbeiten mit **Cloud-Computing** erweist sich seitdem noch vorteilhafter: Clouds bieten Online-Speicherplatz und ermöglichen bei Internetverbindung an jedem Ort den Zugriff auf Computerdateien. Die Grenzen von Arbeit und Freizeit verschwimmen als in zeitlicher und örtlicher Hinsicht.¹

Desk Sharing und Co-Working-Space

Mit der Zunahme des Homeoffice und der Flexibilisierung der Arbeitszeiten, verändert sich auch die **Bedeutung des Arbeitsplatzes am Standort des Unternehmens**, vor allem für Bürotätigkeiten. Damit einher geht das Desk Sharing, das in den letzten Jahren vor allem in Großraumbüros oder Büroräumlichkeiten größerer Betriebe Verbreitung fand: Dabei kann ein Arbeitsplatz je nach Anwesenheit von mehreren Mitarbeiter*innen abwechselnd benutzt werden. Die Idee dahinter besteht darin, Kosten und Platz durch die **Minimierung von Arbeitsplätzen** zu sparen, die persönliche Bindung zum Arbeitsplatz nimmt dadurch ab. Ein ähnliches Konzept stellen **Co-Working-Spaces** dar, in denen Menschen unregelmäßig, an reservierten Plätzen arbeiten können. Diese boomen in den letzten Jahren, weil sie für die vermehrte Zahl an Freelancer*innen und freien Dienstnehmer*innen eine günstige Alternative zum Büro abseits der eigenen vier Wände darstellen.

Gezielte Anwesenheit und hybrides Arbeiten

Im Zuge der Coronakrise ist die Anwesenheit am Arbeitsplatz gerade in solchen Unternehmen und Branchen, die flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle wie Desk Sharing praktizieren, besonders gesunken, weshalb eine Verstärkung dieser Entwicklung in naher Zukunft durchaus wahrscheinlich ist. Die bereits jetzt sichtbare Folge ist, dass die **geringen Zeiten an der Arbeitsstelle** gezielter für die Kommunikation genutzt werden, etwa um Besprechungen durchzuführen und Gespräche mit Kollegen*innen zu führen. So hat auch die Zahl an **sozialen Kontakten am Arbeitsplatz stark abgenommen**, während Online-Meetings über verschiedenste Meeting-Software und auch **hybride Arbeitsformen einen neuen Höhepunkt erreicht** haben. Die hybride Arbeit bezeich-

¹ Vgl. dazu den NEWSletter ABC-Text Nr. 81 zum Begriff Homeoffice:
https://www.bic.at/downloads/de/archiv/bildungs_abc/homeoffice.pdf

net die Zusammenarbeit von Personen, die am gleichen Ort, etwa am Arbeitsplatz oder im Besprechungsraum anwesend sind, und der gleichzeitigen Präsenz anderer über das Internet. Diese neuartige Form der Zusammenarbeit wird Thema des nächsten Newsletter-ABCs sein.

Nachfolgende Abbildung gibt einen (unvollständigen) Überblick über verschiedene Begrifflichkeiten im Kontext *New Work*. Auf einige davon werden wir im Laufe der nächsten Monate in unserem Newsletter-ABC näher eingehen.

Abbildung 1: New Work



Quelle: Bliem, W. (10.2020): *Arbeitswelt im Wandel! Neue Kompetenzen für neue Jobs*. PowerPoint

Quellen und weitere Informationen:

- Bliem, W.; Löffler, R.; Van den Nest, E. (2018): *Industrie 4.0 und Digitalisierung – Bedrohung oder Chance? Qualitative Interviews zu den Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt*. Wien: AMS Österreich. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/New_Skills_Gespraechе_Endbericht_ibw_oeibf.pdf
- „Das Dreißig-Stunden-Modell ist nicht nur gut für unsere Mitarbeiter, sondern auch für unsere Kunden“, Klaus Hochreiter im Interview (2019). <https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20info%20460%20New%20Skills%2031%20Hochreiter%20eMagnetix.pdf>
- New Work Blog (2020): Was ist New Work? <https://newworkblog.de/new-work/>
- Vollmer, J. (2019): *New-Work-Urvater Frithjof Bergmann: Der alte Mann und das Mehr*. <https://t3n.de/magazin/new-work-urvater-frithjof-bergmann-alte-mann-mehr-247621/>
- BEIGEWUM (Hrsg.) (2018): *Umkämpfte Technologien – Arbeit im digitalen Wandel*. VSA Verlag, Hamburg.
- Afshar, V. (2020): - “The future of work is hybrid: Work from home and the workplace”. <https://www.zdnet.com/article/future-of-work-hybrid-home-and-workplace/>
- Wood, J. (2020): “Hybrid Work and The Future Workplace”. <https://www.delltechnologies.com/en-us/perspectives/the-future-of-work-is-hybrid/>