



ZUKUNFT
UNTERNEHMEN

NEW WORK

Arbeit. Neu. Denken.

Chancen
Herausforderungen
Empfehlungen

„Die Arbeitswelt erfährt aktuell einen grundlegenden strukturellen Wandel. Wir möchten die Zukunft unserer Arbeitswelt gestalten und wollen zeigen, dass wir durch Innovation und Demografie die Chance, aber auch die Notwendigkeit haben, Arbeit völlig neu zu denken. New Work heißt dabei für uns nicht weniger, sondern flexibler arbeiten.“



Bettina Dorfer-Pauschenwein
Bundesvorsitzende Junge Wirtschaft

Die neuen Formen der Arbeit

Unter „New Work“ werden neue Formen der Arbeit beziehungsweise Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die sich von etablierten Formen der Normarbeit in verschiedenen Merkmalen unterscheiden. New Work stellt somit eine Erweiterung dar und ist als eine Ergänzung zu den bewährten Beschäftigungsformen der heutigen Arbeitswelt zu verstehen.



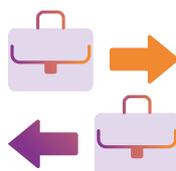
Räumliche Entkopplung

Die mögliche Trennung zwischen dem Aufenthaltsort von Beschäftigten und dem Beschäftigungsort des Unternehmens.



Zeitliche Entkopplung

Die Arbeitszeit erfolgt in einem zeitlich nicht festgelegten und flexiblen Rahmen.



Relationale Entkopplung

Die traditionelle Arbeitsbeziehung zwischen einem Beschäftigten und einem Arbeitgeber löst sich auf. Es können Beschäftigte für mehrere Arbeitgeber tätig sein – Arbeitgeber können auf einem Arbeitsplatz mehrere Arbeitnehmer beschäftigen.



Institutionelle Entkopplung

Die institutionellen Rahmenbedingungen, beispielsweise arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften, die für Beschäftigte im Aufenthaltsland gelten, können sich gegenüber den Regelungen, die für Unternehmen am Unternehmensstandort gelten, unterscheiden. Das gilt insbesondere für länderübergreifende Formen der Arbeit, wie etwa bei „digitalen Nomaden“.

Diese Trends befördern New Work

Digitalisierung und KI

Digitale Technologien fungieren als „Enabler“ neuer Arbeitsformen. Dabei spielt Künstliche Intelligenz (KI) als Schlüssel- und Grenztechnologie bei der Etablierung von New Work eine wichtige Rolle. Die Durchdringung der Wirtschaft und der Gesellschaft mit digitalen Technologien führt einerseits zur Verschiebung von Funktionen und Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt: Neue Tätigkeiten entstehen, während andere Kompetenzen an Bedeutung verlieren. Zudem ermöglicht die Digitalisierung andererseits die Entstehung von neuen Organisationsmustern der Arbeit (siehe links: „Die neuen Formen der Arbeit“)

Neue Unternehmenskulturen und Organisationsstrukturen

Die Abkehr von hierarchischen Arbeitsprozessen hin zu agilen Organisationsformen: Eine Unternehmenskultur, die New Work fördert, umfasst Vertrauen und Wertschätzung gegenüber Mitarbeiter:innen. Ein positiver Umgang mit Misserfolg fördert den Mut zum Risiko. Beschäftigte werden zu kritischem und kreativem Denken motiviert, Führungskräfte gehen dabei mit gutem Beispiel voran.

Demografische Entwicklung

Die Veränderung der Bevölkerungsstruktur befeuert die bereits vorhandene Arbeitskräfteknappheit und stellt Unternehmen vor zusätzlichen Herausforderungen. Mit New Work können neue, flexible und besser passfähige Organisationsformen der Beschäftigung gefunden werden. Dadurch können neue Arbeitskräfte angesprochen werden, die zuvor etwa aus räumlichen oder zeitlichen Gründen eingeschränkt waren.

Wertewandel und Normvorstellungen

Zeitlich und örtlich flexible Formen der Arbeit können eine Strategie darstellen, mit verstärkten Präferenzen in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzugehen, ohne dass Beschäftigte sich veranlasst fühlen, Arbeitszeit und Umfang ihrer Erwerbstätigkeit zu reduzieren.

Wirtschaftlicher Strukturwandel

Trends wie Globalisierung, Outsourcing und Spezialisierung fördern die Entstehung von neuen Formen der Arbeit.

Die ökonomischen Effekte von New Work

New Work hat in den kommenden Jahrzehnten das Potential ökonomische Effekte und wichtige Impulse für die heimische Wirtschaft auszulösen. Maßgeblich dafür ist die Erweiterung von etablierten Formen der Normarbeit durch neue Organisationsstrukturen der Beschäftigung, wie sie beispielsweise durch die zeitliche oder räumliche Entkoppelung entstehen können.

Durch diese erweiterten Möglichkeiten und Formen der Erwerbsarbeit kann die Effizienz des Arbeitsmarkt-Matchings verbessert werden. Dies betrifft sowohl die Qualität und spezifische Passfähigkeit von Arbeit als auch die Matching-Effizienz am extensiven und am intensiven Rand von Beschäftigung. Dadurch werden die internen und externen Produktionssysteme effizienter, die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität steigen, Innovation und Kreativität führen zu einem höheren wirtschaftlichen Output.

Insgesamt besteht mit New Work somit die Aussicht auf eine Steigerung der betrieblichen und systemischen Wettbewerbsfähigkeit, höhere Beschäftigung, bessere Exportchancen und eine erleichterte Einbindung österreichischer Unternehmen in internationale Wertschöpfungsketten.

Neue Formen der Arbeit

Die räumliche, zeitliche, relationale und institutionelle Entkoppelung schafft neue Möglichkeiten Arbeit zu organisieren.

Effizienz des Matchings

- Verbesserung der spezifischen Passfähigkeit von Arbeit
- Ausdehnung von Arbeitszeit im verfügbaren Angebot am intensiven Rand (Arbeitnehmende können ihre Zeit besser und effizienter für produktive Tätigkeiten verwenden)
- Erweiterung des verfügbaren Angebot von Arbeit am extensiven Rand (Unternehmen können Arbeitskräfte ansprechen, die bisher nicht verfügbar waren)

Ökonomische Effekte

- Interne und externe Effizienz der Produktionssysteme
- Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität
- Innovation und Kreativität
- Betrieblicher und volkswirtschaftlicher Output

Maßnahmen und Handlungsvorschläge für die Arbeitswelt von morgen

1

Lebenslanges Lernen ermöglichen und digitale Fähigkeiten fördern

Der gegenwärtige Strukturwandel erfordert von den Beschäftigten sowie von den Unternehmen eine laufende Anpassung von Qualifikationen. Im internationalen Vergleich weist Österreich eine eher niedrige Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung auf. Im EU-Vergleich zeigt sich zudem, dass sich für Österreich Potenziale insbesondere bei digitalen Kompetenzen im Kontext der beruflichen Nutzung ergeben. Die Stärkung der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung, etwa durch eine steuerlich absetzbare Bildungsprämie für Arbeitgeber:innen, schafft die notwendigen Grundlagen für lebenslanges Lernen. Die Digitalisierung der Schulen und die Gewährleistung einer digitalen Basisausbildung sorgt außerdem für dringend notwendigen Kompetenzerwerb der nachkommenden Generationen.

2

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird insbesondere im ländlichen Raum erschwert, da oftmals ganztägige Öffnungszeiten und Betreuungsangebote fehlen. Damit wird die Arbeitsmarktteilnahme bzw. die Ausweitung der Beschäftigung insbesondere für Frauen erschwert. Ein flächendeckender Ausbau der ganztägigen Kinderbetreuung schafft eine echte Wahlfreiheit und ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3

Soziale Sicherung und Flexibilität zugleich gewährleisten

Wirtschafts- und Beschäftigungsstandort befinden sich in einer Phase des beschleunigten Strukturwandels. Be-

triebe und Beschäftigte benötigen dabei sowohl Flexibilität als auch Sicherheit, um erfolgreich und perspektivisch agieren zu können. Ein vielversprechender, arbeitsmarktpolitischer Ansatz ist das Flexicurity-Konzept nach dänischem Vorbild. Dazu zählen unter anderem die degressive, aufkommensneutrale Ausgestaltung des Arbeitslosengeldes sowie die betriebsnahen praktischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen direkt in den Betrieben.

4

Regulativen Rahmen und wirtschaftliche Nutzung von KI stärken

Die Implementierung und Einbettung von KI in unternehmerische Prozesse sind insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen mit Risiken verbunden. Ihre Wettbewerbsfähigkeit stellt aber die Grundlage des österreichischen Wirtschafts- und Sozialmodells dar. Bei der Nutzung von KI in unternehmerischen Prozessen benötigen die Betriebe aufeinander abgestimmte und integrierte Fördersysteme, die Risiken und Investitionskosten abfedern. Zugleich muss ein rechtssicherer Rahmen in Abstimmung mit dem AI-Act der EU geschaffen werden, insbesondere im Hinblick auf Datenschutz, Schutz geistigen Eigentums und Haftung. In Form von Kursen, Qualifikationsmaßnahmen, Information und Sensibilisierung müssen Kompetenzen und Know-how der Nutzung und des Umgangs mit KI möglichst praxisnah und anwendungsbezogen bereitgestellt werden.

5

Mehr Spiel- und Freiräume in der Arbeitszeitgestaltung

Der derzeitige, gesetzliche Rahmen schafft zwar grundsätzlich ein hohes Maß an Flexibilität. Bei vergleichsweise autonomen Tätigkeiten, etwa im Bereich von Projektarbeiten, können jedoch gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit und Arbeitsruhe auch aus Sicht der Arbeitnehmer:innen als restriktiv empfunden werden. Diese

schränken sie darin ein, ihre Arbeitszeiten an ihre persönlichen Vorlieben oder an spezifische Arbeitsanforderungen hin auszurichten. Die Schaffung eines Rechtsrahmens für flexible Arbeitszeitmodelle (Arbeitszeitkonten – Schaffung eines allgemein gültigen, flexiblen und gesetzlichen Arbeitszeitmodells mit einjährigem Durchrechnungszeitraum, Übertragung von Zeitschulden und Zeitguthaben soll in allen flexiblen Arbeitszeitmodellen möglich sein) und passfähige Regelungen zur Arbeitsruhe in Branchen mit hoher Autonomie könnten dabei für mehr Spiel- und Freiräume in der Arbeitszeitgestaltung sorgen.

6

Rahmenbedingungen für digitale Nomaden verbessern

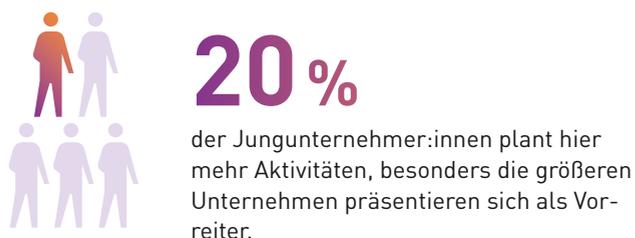
Um die Attraktivität des österreichischen Standorts für digitale Nomaden zu erhöhen, soll ein Digital-Nomad-Visa für Drittstaatenangehörige eingeführt werden. Da das digitale Nomadentum ein weltweit neuartiges Phänomen ist und zum Teil in rechtliche Graubereiche fällt, sollte zudem der steuer- und abgabenrechtliche Rahmen auf möglichst breiter Ebene, etwa der OECD geregelt werden.

Für Jungunternehmer:innen ist New Work bereits gelebte Realität

New Work ist branchenübergreifend für die Jungunternehmen in vielen Aspekten Realität



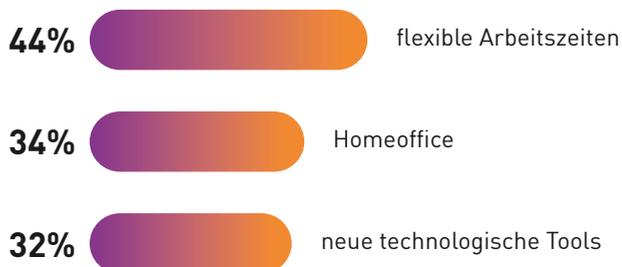
New Work ist gekommen um zu bleiben



Es stehen folgende Themen auf der To-do-Liste der Unternehmen

- Integration neuer Technologien und digitaler Tools
- Lebenslanges Lernen
- Flexibilität
- Agilität

Die wichtigsten Handlungsfelder



Beweggründe für den Einsatz von New Work bei Jungunternehmer:innen



Die jungen Betriebe bestätigten: Die New Work-Maßnahmen führten tatsächlich zu



**(Paid)
Crowdsourcing**

**Plattform
Ökonomie und
Gig Working**

**Crowd
Employment**

Job-Sharing

Casual Work

**Voucher-based
Work**

**Employee
Sharing**

New Work Konzepte

**Interim
Management**

Remote Work

**Portfolio
Work**

**Collaborative
Employment**

**Digital
Nomads**

**Networked
Organisation /
Modular
Organisation**

**Agile
Organisation**



**Hier findest
Du weitere
Informationen**

Stand: Juli 2024

Impressum

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien