



AUSTRIA
INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Wien, im April 2024

ENDBERICHT

New Work: Chancen, Herausforderungen und
Politikempfehlungen

Studie im Auftrag
der Jungen Wirtschaft

ENDBERICHT

New Work: Chancen, Herausforderungen und Politikempfehlungen
April 2024

Prof. Dr. Monika Köppl-Turyna, Mag. Nikolaus Graf, Mag. Dr. Wolfgang Schwarzbauer,
Studie im Auftrag der Jungen Wirtschaft

EXECUTIVE SUMMARY

Unter neuen Formen der Arbeit (New Work) werden Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die sich von etablierten Formen der Normarbeit in verschiedenen Merkmalen unterscheiden können. Dazu zählt erstens die mögliche Trennung zwischen dem Aufenthaltsort von Beschäftigten und dem Beschäftigungsort des Unternehmens (räumliche Entkopplung). Zweitens erfolgt etwa die Erbringung der Arbeitszeit häufig in einem zeitlich nicht festgelegten und flexiblen Rahmen (zeitliche Entkopplung). Drittens löst sich in manchen neuen Formen der Arbeit die dauerhaft angelegte singuläre Arbeitsbeziehung zwischen einem bzw. einer Beschäftigten und einem Arbeitgeber auf. Es können dabei Beschäftigte für mehrere Arbeitgeber tätig sein oder Arbeitgeber auf einem Arbeitsplatz mehrere Arbeitnehmer:innen beschäftigen (relationale Entkopplung). Viertens kann sich das institutionell regulatorische Regime, etwa im Hinblick auf arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften, die für Beschäftigte im Aufenthaltsland gelten, gegenüber dem Regularium unterscheiden, das für die beschäftigenden Unternehmen am Unternehmensstandort gilt (institutionelle Entkopplung). Letzteres gilt insbesondere für länderübergreifende Formen der Erwerbsarbeit, wie sie sich etwa im Kontext des digitalen Nomadentums zeigen.

Digitalisierung als Enabler für New Work

Diese Beschäftigungsverhältnisse entstehen nicht per se durch technologische Neuerungen der Digitalisierung. Vielmehr werden sie von diesen Entwicklungen begünstigt und ermöglicht. Digitale Technologien stellen häufig eine technische Grundlage für New Work dar. Zugleich sind begleitende Rahmenfaktoren relevant, etwa die veränderte Unternehmenskultur, die demografische Entwicklung, der Wandel von Werten und Normvorstellungen oder der wirtschaftliche Strukturwandel der Tertiärisierung oder Auslagerung und Spezialisierung.

Somit sind Formen von New Work als Erweiterung von Formen von Erwerbsarbeit zu verstehen. Diese neuen Formen sind ein neuer Faktor für betriebliche und systemische Wettbewerbsfähigkeit. Dabei geben aber über 40 % der im Rahmen des Konjunkturbarometers der Jungen Wirtschaft befragten Jungunternehmen¹ an, dass Formen von New Work in ihrem Betrieb gar nicht umsetzbar sind. Hier ist zu berücksichtigen, dass neue Formen der Arbeit durch institutionelle Kontextfaktoren mitbestimmt sind. Der rechtliche und institutionelle Rahmen kann einen förderlichen oder hinderlichen Effekt haben.

Digitale Technologien fungieren als Enabler neuer Formen von Arbeit, wobei aktuell KI als Schlüssel- und Grenztechnologie bei der Etablierung von New Work eine wichtige Rolle

¹ Die Ergebnisse des Konjunkturbarometers der Jungen Wirtschaft vom Jänner 2024 sind unter dem [Weblink](#) der Jungen Wirtschaft abrufbar.

zufällt. Die Durchdringung der Wirtschaft und der Gesellschaft mit digitalen Technologien führt zur Verschiebung von Funktionen und Tätigkeiten und damit der qualifikatorischen (funktionalen) Arbeitsmarktstrukturen. Zudem führt Digitalisierung zur Entstehung von neuen Formen und Organisationsmustern der Arbeit, verändert also nicht nur funktionale, sondern auch formale Arbeitsmarktstrukturen.

Dabei stellen sich neue Formen der Arbeit als sehr „facettenreiches“ Phänomen dar. New Work lässt sich dabei als Sammelbegriff von Formen der Arbeit im Kontrast zu etablierten und weiterhin strukturprägenden Formen der Normarbeit verstehen. Diese Formen der Arbeit weisen ein hohes Maß an Durchdringung durch moderne digitale Technologien auf. Zahlreiche Formen von New Work sind durch ein hohes Maß an Selbstorganisation und Selbstmanagement sowie durch Aufgabenautonomie im jeweilig festgelegten Rahmen geprägt. Neue Formen der Arbeit weisen häufig hohe Flexibilität im Hinblick auf die Planung und Organisation von Arbeitszeiten und Arbeitsphasen auf. In einzelnen Formen der neuen Arbeit – beispielsweise Crowdsourcing, Labor Pooling, Portfolio Work – löst sich die dauerhafte und singuläre Arbeitsbeziehung zwischen einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin zu mehrfachen Arbeitsverhältnissen auf.

Kontextualisierende Rahmenfaktoren als Beförderer von New Work

Unternehmenskultur und Organisationsstrukturen von Unternehmen befördern die Entstehung von New Work. Eine befördernde Organisationskultur kehrt Prämissen der Strategiefindung um: von der reaktiven Steuerung zu einer vorausschauenden Steuerung, etwa in Form der agilen Organisation, die den hierarchisch sequenziellen Organisationsaufbau kontrastiert. Mitarbeiter:innen werden zu kritischem und kreativem Denken ermuntert. Ein wesentlicher Faktor der Arbeitsmoral und Motivation ist, dass Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen („Leading by Example“). Eine den Formen von New Work gegenüber freundliche Unternehmenskultur umfasst Vertrauen gegenüber Mitarbeiter:innen. Ein positiver Umgang mit Scheitern befördert den „Mut zum Risiko“. Ein weiterer förderlicher Kulturfaktor ist die Förderung des Teamgeists unter Mitarbeiter:innen.

Die demografische Entwicklung stellt die Unternehmen vor Herausforderungen der Arbeitskräfteknappheit. Durch New Work können neue, flexible und im Einzelfall besser „passfähige“ Organisationsformen der Beschäftigung gefunden werden. Die Ergebnisse der empirischen Forschung unterstreichen, dass durch örtlich und zeitlich flexible Formen der Arbeit die Motivation bestehender Mitarbeiter:innen gefördert wird, zudem können neue Beschäftigte angesprochen werden, die zuvor aus räumlichen oder zeitlichen Gründen restringiert waren und daher für Vollzeitbeschäftigung oder zeitlich umfassendere Teilzeitarbeit nicht zur Verfügung standen.

Der Strukturwandel am Arbeitsmarkt wird verstärkt durch einen allgemeinen Wandel von Werten und Normvorstellungen zur Erwerbsarbeit. Umfrageergebnisse zeigen, dass sich die Bedeutungsbeimessung zur Erwerbsarbeit im Verlauf der letzten 20 Jahre tendenziell verringert hat. Umgekehrt ist die Bedeutungsbeimessung gegenüber Familie und Freizeit

sowie Work-Life-Balance tendenziell gestiegen. Neue, zeitlich und örtlich flexible Formen der Arbeit können eine Strategie darstellen, mit verstärkten Präferenzen in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Work-Life-Balance umzugehen, ohne dass Beschäftigte sich veranlasst fühlen, Arbeitszeit und den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit tatsächlich zu reduzieren. Umfrageergebnisse zeigen auch, dass Beschäftigte, die über Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung oder hybrides Fernarbeiten verfügen, ein höheres Maß an Work-Life-Balance bzw. Arbeitszufriedenheit empfinden.

Der wirtschaftliche Strukturwandel, insbesondere der Trend zu Outsourcing und Spezialisierung, Tertiärisierung und Globalisierung, befördern die Entstehung von flexiblen, örtlich ungebundenen Formen der Beschäftigung, die ein hohes Maß an Autonomie und Selbstorganisation aufweisen und sich von der etablierten Form einer dauerhaft singulären Beziehung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin zu einem Arbeitgeber unterscheiden. Digitale Technologien begleiten und beeinflussen etwa die Auslagerung von unterstützenden Prozessen. Auch die Tertiärisierung schafft Möglichkeiten für die Organisation von neuen Formen der Arbeit.

Ökonomische Effekte von New Work

Für ökonomische Effekte, die durch New Work ausgelöst werden können, ist die Verbreiterung und Erweiterung von organisatorischen Formen der Erwerbsarbeit maßgeblich, die in Ergänzung zu etablierten Formen der Normarbeit durch neue Formen der Arbeit entstehen können. Durch diese erweiterten Möglichkeiten zur Organisation von Erwerbsarbeit kann die Effizienz des Arbeitsmarkt-Matchings verbessert werden. Dies betrifft die Qualität und spezifische Passfähigkeit von Arbeit sowie die Verbesserung der Effizienz von Matching am extensiven und am intensiven Rand von Beschäftigung.

In Anbetracht der Verbesserung der Matching-Effizienz besteht die Aussicht auf eine Steigerung der betrieblichen und systemischen Wettbewerbsfähigkeit sowie weiterführend für gesteigerte Wertschöpfungspotenziale, höhere Beschäftigung, bessere Exportchancen von österreichischen Unternehmen oder eine erleichterte Einbindung österreichischer Unternehmen in internationale Wertschöpfungsketten.

Schaffung eines aktivierenden Rahmens im Arbeits- und Sozialrecht (Flexicurity)

Zur Verbesserung der Standortqualität werden institutionelle Handlungsempfehlungen abgeleitet, um die positiven Wirkungen zu fördern. Ergebnisse des Konjunkturbarometers der Jungen Wirtschaft² zeigen, dass Unternehmen häufig nur eingeschränkt in der Lage sind, New Work im eigenen Unternehmen umzusetzen. Hier sind auch institutionelle Restriktionen und Hemmnisse relevant. Ansätze zu einer den Strukturwandel unterstützenden und fördernden Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik sowie arbeitsmarktrelevanter Systeme der sozialen Sicherheit finden sich etwa im „Flexicurity“-

² Die Ergebnisse des Konjunkturbarometers der Jungen Wirtschaft vom Jänner 2024 sind abrufbar unter dem [Weblink](#) der Jungen Wirtschaft.

Paradigma. Dieses adressiert gleichermaßen die Absicherung (Security) gegenüber sozialen Risiken, etwa der Erwerbslosigkeit, und stellt zugleich aktivierende Anreize der Arbeitsaufnahme bereit. Auf diese Weise sollen die Flexibilität (Flexibility) und Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarkts und des Erwerbssystems gefördert werden. Bestandteile eines aktivierenden institutionellen Umfelds können die degressive Ausgestaltung passiver Leistungen bei Arbeitslosigkeit, der Abbau von institutionellen Hemmnissen bei der Einstellung und Freistellung von Mitarbeiter:innen oder die Überprüfung von Zumutbarkeitsbedingungen sein. Zugleich muss eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik Arbeitnehmer:innen und Arbeitslose auch mit den Qualifikationen und Rahmenbedingungen versorgen, um in einem sich verändernden Arbeitsmarkt produktiv und sozial abgesichert zu sein. Hier scheint insbesondere die Ausweitung aktivierender Qualifizierungs-, Kurs- und Beschäftigungsmaßnahmen, auch zur Förderung von digitalen Fähigkeiten, relevant. Die Schaffung eines flexiblen und niederschweligen Zugangs zu Formen der formalen Weiterbildung ist auch im Kontext der Schaffung von Strukturen des lebenslangen Lernens entscheidend.

Spiel- und Freiräume der Arbeitszeitgestaltung

Weitere regulatorische Ansatzpunkte sind die Überprüfung der Spiel- und Freiräume der Arbeitszeitgestaltung und insbesondere die restriktive Regelung von Arbeitsruhe. Starre zeitliche Konzepte können auch aus Sicht der Beschäftigten als restriktiv und demotivierend wahrgenommen werden. Im Bereich Ausgestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsruhezeiten werden eine Ausweitung von branchen- und berufsspezifischen Ruhezeiten für Tätigkeitsfelder mit hoher Selbstorganisation und Aufgabenautonomie sowie eine Flexibilisierung der Auslastung von Kapazitäten, Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit vorgeschlagen.

Lebenslanges Lernen und digitale Fähigkeiten

Besondere Bedeutung fällt auch lebenslangem Lernen zu, einem Bereich, bei dem in Österreich im EU-Vergleich nach wie vor großes Aufholpotenzial besteht. Hier müssen sowohl auf betrieblicher als auch auf individueller Ebene Anreize deutlich gesteigert werden, Weiterbildungsangebote anzubieten bzw. an diesen teilzunehmen. Aufholpotenziale ergeben sich auch bei digitalen Fähigkeiten im Kontext der beruflichen Nutzung sowie bei der Nutzung digitaler Technologien in und durch KMU.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weisen viele Studien zur Situation in Österreich auf die Notwendigkeit des forcierten Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen im ländlichen Raum und vor allem auf ganztägige Öffnungszeiten und Angebote dieser Einrichtungen hin. Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann eine relevante Stütze sein, um das Arbeitsvolumen am extensiven und am intensiven Rand auszuweiten.

Regulativer Rahmen der wirtschaftlichen Nutzung von KI

In Bezug auf die Regulierung der betrieblichen Nutzung von KI ist darauf zu achten, dass auf nationaler Ebene keine über den EU-Rahmen hinausgehenden Hindernisse und Hemmnisse aufgebaut werden. Wichtig ist, dass Unternehmen Rechtssicherheit bei der Nutzung von KI haben, zugleich sind aber Restriktionen und Verbote beim Kompetenzaufbau und bei der Entwicklung von KI-basierten Prozessen und Marktmodellen hinderlich. KI-Technologien sind als Enabler ein zentrales Element von New Work. Die Bedeutung von KI als digitale Grenz- und Schlüsseltechnologie geht dabei aber weit über das Themenfeld hinaus. Die Implementierung und Einbettung von KI in unternehmerische Prozesse sind insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen mit Risiken verbunden. Ihre Wettbewerbsfähigkeit stellt eine Grundlage des Standorts sowie auch des österreichischen Wirtschafts- und Sozialmodells dar. Bei der Nutzung von KI in unternehmerischen Prozessen benötigen die Betriebe – nicht nur, aber auch – aufeinander abgestimmte und integrierte Fördersysteme, die Risiken und Investitionskosten abfedern. Zugleich muss ein rechtssicherer Rahmen 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. Dies muss sowohl die Unternehmensführung als auch die Beschäftigten umfassen.

Institutioneller Rahmen der Beförderung von digitalen Nomaden

In Hinblick auf die Beschäftigung digitaler Nomaden ist eine Attraktivierung des österreichischen Standorts in Form von Digital-Nomad-Visa für Drittstaatenangehörige förderlich. Zudem sollte der steuerliche Rechtsrahmen deutlich vereinfacht und Anreize für Unternehmen in Österreich, digitale Nomaden zu beschäftigen, erhöht werden.

INHALT

1. Hintergrund und Motivation	1
2. Begriffsdefinition und Abgrenzung	7
2.1 Arbeitsdefinition	7
2.2 Hypothesen	8
3. New Work – Folgen, Ursachen und Rahmenbedingungen	11
3.1 Zukunft der Arbeit im Kontext der Digitalisierung	11
3.1.1 <i>Veränderung von funktionalen Arbeitsmarktstrukturen durch Digitalisierung</i>	11
3.1.2 <i>Veränderung von formalen Arbeitsmarktstrukturen durch Digitalisierung</i>	14
3.2 Rahmenfaktoren von New Work	17
3.3 Effekte und Wirkungen von New Work für die wirtschaftliche Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit	20
3.3.1 <i>Makroökonomische Effekte der Digitalisierung</i>	21
3.3.2 <i>Wirkungskanäle von New Work auf Beschäftigung</i>	23
3.3.3 <i>Zwischenresümee zu volkswirtschaftlichen Wirkungen von New Work</i>	30
4. Gestaltung förderlicher Rahmenbedingungen für New Work	32
4.1 Soziale Sicherung und Flexibilität („Flexicurity“)	32
4.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsruhe	36
4.3 Ausgestaltung von Fernarbeit und Homeoffice	38
4.4 Lebenslanges Lernen und Digitale Fähigkeiten	39
4.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Kinderbetreuung	43
4.6 Rechtsrahmen und Rechtssicherheit bei Digitalisierung und KI	43
4.7 Steuerrechtlicher und abgabenrechtlicher Rahmen in Bezug auf digitale Nomaden	45

ABBILDUNGEN UND TABELLEN

Abbildung 1: Verbreiterung von Normarbeit durch neue Formen der Beschäftigung _____	5
Abbildung 2: Gegenüberstellung der schnell wachsenden und schnell schrumpfenden Tätigkeitsfelder _____	13
Abbildung 3: Kernkompetenzen mit am stärksten zunehmender und abnehmender Bedeutung _____	14
Abbildung 4: Mit New Work verbundene Konzepte _____	15
Abbildung 5: Ökonomisches Wirkungsmodell der Digitalisierung _____	22
Abbildung 6: Visualisierung eines arbeitsmarktökonomischen Wirkungsmodells von New Work _____	25
Abbildung 7: Höhe des Arbeitslosengelds nach Dauer der Arbeitslosigkeit _____	34
Abbildung 8: Teilnahmequote an formaler Bildung bzw. Weiterbildung im Jahr 2022 _____	40
Abbildung 9: Selbsteinschätzung der digitalen Kompetenzen im alltäglichen und im beruflichen Gebrauch _____	42

1. HINTERGRUND UND MOTIVATION

Gesellschaft und Ökonomie befinden sich in einer Phase des **beschleunigten Wandels**. Ein weitreichender und durchdringender Stimulus geht von der Durchdringung der Wirtschaft und Gesellschaft durch **digitale Technologien** aus. Die technologische Disruption wird von Prozessen des demografischen, sozialen, normativ-kulturellen Wandels begleitet. Wirtschaftlich-strukturelle Trends, etwa Spezialisierung, Outsourcing, Intensivierung und Modularisierung von Wertschöpfungsketten, Globalisierung und vieles mehr sind kontextuell relevant.

Ein **beschleunigter Wandel schlägt sich in den Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrukturen** nieder. Der gegenständliche Bericht betrachtet **neue Formen der Arbeit**, die als Folge der digitalen technischen Disruption und begleitet von sozialen, kulturellen, wirtschaftlich-strukturellen oder demografischen Rahmenfaktoren gerade in den letzten Jahren entstanden sind und sich gegenwärtig zunehmend verbreiten.

Digitalisierung als Treiber und Voraussetzung des Strukturwandels

Ein wesentlicher Antriebsfaktor für einen beschleunigten Strukturwandel ist die Digitalisierung. Digitalisierung der Gesellschaft und Ökonomie ist kein neuer Prozess, er ist spätestens seit den 1980er Jahren verstärkt beobachtbar. Gegenwärtig betrachten wir eine dynamische Technologiegrenze. Wissenschaftliche Arbeiten widmen dabei der künstlichen Intelligenz, Cloud Computing, IoT oder der fortgeschrittenen erweiterten Robotik, Industrie 4.0 größere Aufmerksamkeit. Diese technologischen Entwicklungen und die Einbettung ihrer Anwendungen in wirtschaftliche und soziale Prozesse stehen am „aktuellen Rand“ einer technologischen Durchdringung, wie sie über die letzten Jahrzehnte verstärkt beobachtbar ist.

Die Formen der Anwendung und die wirtschaftlichen Effekte sind sehr vielfältig, unterscheiden sich nach Branchen, Technologien, Regionen. Gleichzeitig ist evident, dass **digitale Technologien alle Lebens- und Wirtschaftsbereiche durchdringen**. In der Folge prägen diese Technologien die Strukturen, Prozesse und Funktionen in der Ökonomie, in Märkten und in der Gesellschaft insgesamt: Auch der Arbeitsmarkt und das Beschäftigungssystem sind vom Wandel betroffen. Veränderungen betreffen sowohl Arbeitsmarktstrukturen – d.h. Qualifikationen, Funktionen, Aufgaben –, als auch Formen und Organisationsmuster, in denen Menschen arbeiten. Ersteres betrifft die **Struktur und das Niveau der am Arbeitsmarkt angebotenen und nachgefragten Qualifikationen**. Diese Arbeitsmarktstrukturen ergeben sich aus den Funktionen und Tätigkeiten, die sich in Folge der Digitalisierung in einer Phase des beschleunigten und intensiven Wandels befinden. Dabei werden manche beruflichen Funktionen

redundant, andere verändern, mitunter verbreitern und erweitern ihr Anforderungs- und Tätigkeitsprofil. Digitalisierung betrifft aber nicht nur Funktionen und Aufgaben: Darüber hinaus bewirkt die Digitalisierung eine Veränderung der **Organisationsmuster von Arbeit**, der Strukturen und Hierarchien sowie der Organisationssysteme. Durch digitale IKT entstehen neue Möglichkeiten der Arbeit, etwa der räumlichen und zeitlichen Loslösung und Entkopplung der Arbeitsleistung aus einem festen betrieblichen, örtlichen oder zeitlichen Rahmen. Dadurch wird eine Verbreiterung von Formen der Erwerbsarbeit gegenüber der klassischen Standard- oder Normarbeit erreicht.

Digitalisierung, Technisierung und Automatisierung ziehen, zunächst vereinfachend und modellhaft betrachtet, **nachfrageseitig veränderte Konsummuster** und **verändertes Konsumverhalten** nach sich. Die Erweiterung und Veränderung der technischen Möglichkeiten verändern **angebotsseitig Arbeits- und Produktionsprozesse**, den Marktauftritt und die interne und externe Interaktion und Kollaboration der Unternehmen, zwischen und in den Unternehmen. Durch neue und erweiterte technologische Möglichkeiten entstehen neue Märkte und Wertschöpfungssegmente für Produkte und Dienstleistungen. Diese Veränderungen schlagen sich am Arbeitsmarkt nieder. Weiterhin bleibt die „klassische“ Form der „Normarbeit“, Normal- oder Standardarbeit, d.h. unselbstständige und dauerhafte Vollzeitbeschäftigung für zumeist einen einzigen Arbeitgeber, sozial abgesichert, räumlich und zeitlich gebunden, strukturprägend. Formen von neuer Arbeit, insbesondere die sehr spezifischen Formen wie Interim Management, Führung 4.0, Digital Nomads, Job Pooling, sind dabei aus gegenwärtiger Sicht weiterhin eher ein seltenes Phänomen. In der wissenschaftlichen Betrachtung und Literatur wird jedoch erwartet, dass diese neuen Formen der Arbeit in Zukunft auch **quantitativ an Bedeutung gewinnen werden**. Diese Formen weisen eine hohe Entwicklungsdynamik auf. Sie **verbreitern und ergänzen das Set der in der Realität vorfindbaren Beschäftigungsformen**.

Soziale Faktoren als treibende Determinanten und Beschleuniger des Strukturwandels

Einhergehend mit der technologischen Disruption verändert sich, wie angedeutet, die Struktur der Arbeitsnachfrage und des Arbeitsangebots sowie **die Organisation und Form von Arbeit**. Der Strukturwandel wird durch **intervenierende soziale, demografische, kulturell-normative und strukturelle Einflussfaktoren** begleitet und verstärkt. Mit dem **demografischen Wandel** schrumpft die erwerbsfähige Bevölkerung. Dies schlägt sich insbesondere im Verhältnis der erwerbsfähigen Bevölkerung zur älteren Bevölkerung sowie in einer zunehmenden Arbeitskräfteknappheit nieder, die sich darüber hinaus in bestimmten Bereichen und Branchen besonders stark manifestiert. Im **globalen Wettbewerbssystem** wächst die Konkurrenz um gut qualifizierte, motivierte und kreative Personen. **Zuwanderung** kann unter bestimmten Voraussetzungen einen Teil der demografischen Alterung

kompensieren. Insbesondere in Phasen des beschleunigten technologischen Wandels und der allgemeinen Arbeitskräfteknappheit ist dabei aber auch, abseits von sozialen, politischen und normativen Aspekten, die Struktur der am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen und Fähigkeiten zu beachten.

Ein weiterer verstärkender Trend zeigt sich in der Veränderung von **kulturell-normativen Einstellungen**. In den individuellen Präferenzen gewinnen normative Aspekte im Kontext von Individualisierung, Pluralismus und Sinnbestreben an Bedeutung. Insbesondere jüngere Menschen sehen Arbeit häufiger als Teil ihres Lebensentwurfs. Erwerbsarbeit soll sich für diese Gruppen nicht nur lohnen, sie soll auch „Sinn machen“. Die **extrinsische Motivation** der Entlohnung und Sicherung des Lebensunterhalts wird durch **intrinsische Motivation** gegenüber der jeweiligen beruflichen Tätigkeit zumindest ein Stück weit überlagert.

Eine andere spätestens seit den 1990er Jahren zu beobachtende Entwicklung ist das Streben nach **Flexibilität**. Sie wird sowohl von Arbeitgeber:innen als auch von Arbeitnehmer:innen angestrebt, mit zum Teil unterschiedlichen Präferenzen und Vorstellungen. Flexibilität betrifft den Ort und die zeitliche Allokation von Arbeit und Arbeitszeit. Arbeitgeber:innen streben dabei eher eine Optimierung der Auslastung von Kapazität an. Arbeitnehmer:innen sind eher bestrebt, die zeitliche Struktur von Arbeit sonstigen, etwa familiären, Bedürfnissen und Erfordernissen anzupassen. Technisch ausgedrückt: Beide Seiten streben nach Optimierung, dies jedoch bei zum Teil unterschiedlichen Entscheidungsvariablen. Neben klassischen Vereinbarkeitsaspekten, insbesondere solchen im Hinblick auf die Sicherstellung von familiären Betreuungsaufgaben, entwickeln Arbeitnehmer:innen häufiger das Bedürfnis nach **Work-Life-Balance**. Einem solchen Flexibilitätsbedürfnis steht das Bedürfnis nach Stabilität, Sicherheit und Perspektive gegenüber. Auch hier entwickeln sich auf beiden Seiten des Arbeitsmarkts Präferenzen, die nicht immer völlig deckungsgleich sind. Arbeitgeber:innen versuchen qualifizierte Mitarbeiter:innen auch bei schwächelnder Nachfrage zu „halten“ und mittelfristig an das Unternehmen zu binden, Beschäftigte richten ihre Karriere häufig mittelfristig und langfristig aus. Sie betrachten Beschäftigungsstabilität, insbesondere in Zeiten wirtschaftlicher Krisen, als nichtmonetären Vorteil. Dieses Bedürfnis stellt einen Nachteil insbesondere für kleinere und am Markt weniger etablierte Unternehmen dar. Insbesondere neu gegründete Unternehmen und innovative Startups sind im Hinblick auf Innovation und Wettbewerb von grundlegender Bedeutung, stehen aber Nachteilen bei der Rekrutierung von Personal gegenüber, da sie einerseits häufig und zum Teil sehr spezifisches Humankapital nachfragen, andererseits die Perspektive einer dauerhaften und stabilen Beschäftigung nicht im gleichen Ausmaß anbieten können wie größere, etablierte Unternehmen. Gerade für die Beschäftigten der kleineren und innovativen Unternehmen sind intrinsische und sinnbezogene Motive neben finanziellen Motiven und Anreizen

maßgeblich.

Strukturwandel als Optimierungsfalle

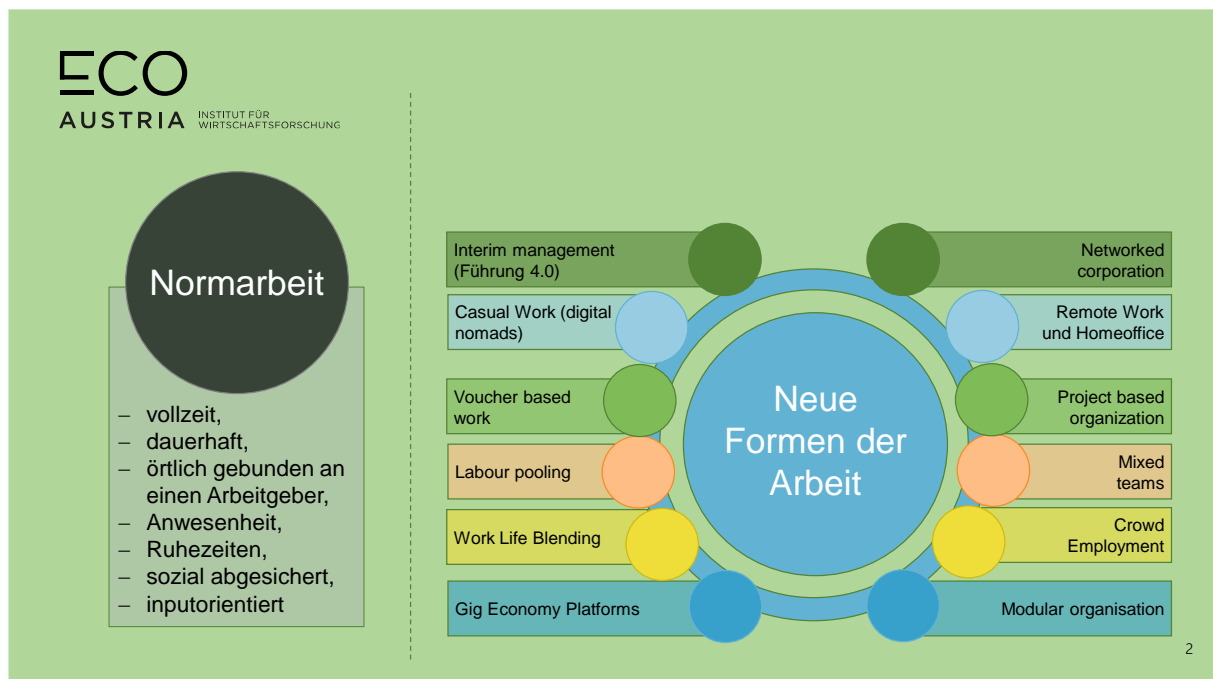
Der **beschleunigte Wandel zieht strukturelle Verschiebungen** im Wirtschafts- und Erwerbssystem nach sich. Mit diesen Veränderungen steigen in bestehenden Strukturen sowie im gegebenen regulatorischen und institutionellen Setting der Anpassungs- und Optimierungsbedarf, zugleich auch die Unsicherheiten. Dabei wächst auch das Potenzial für Ineffizienzen, systemische Dysfunktionalitäten und Verlust von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit. Der Strukturwandel bewirkt, dass sich die Marktteilnehmer und Marktteilnehmerinnen umstellen müssen, sich Organisationen und Unternehmen neu ausrichten und organisieren. Es werden Strategien der **Optimierung und Anpassung** entwickelt und implementiert, dabei steigt naturgemäß auch die Gefahr für strategische **Fehlentscheidungen**.

Disruptiver Wandel ist exogen und vorgegeben, ein „Rhythmus, bei dem man mitmuss“. Er kann nicht von einzelnen Regimen und Systemen blockiert und aufgehalten werden. Politiken, Systeme und Regime werden versuchen, die Entwicklung in eine wirtschaftlich, sozial und politisch nutzbringende Entwicklung zu „kanalisieren“, um Entwicklungspotenziale zu nutzen und gleichzeitig negative Entwicklungen und Risiken abzuwenden. Systeme und Regime, die Rahmenfaktoren am effizientesten und nutzbringendsten an den Wandel anpassen, können vom Wandel profitieren.

Neue Formen der Beschäftigung ergänzen die Norm der zeitlich und örtlich gebundenen Vollzeitarbeit. Diese neuen Formen sind immer häufiger zeitlich und örtlich flexibel. Sie weisen ein hohes Maß an technologischer Durchdringung auf und sind durch Kreativität, Selbstorganisation und Kollaboration geprägt. Sie weisen häufig ein hohes Maß an Identifikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Kreativität und Selbstorganisation auf. Klassische Formen zur Prüfung der Erbringung von Arbeitsleistung werden durch Ergebnisorientierung ersetzt.

Unmittelbar im Arbeitsmarkt- und im Erwerbssystem entstehen im Gefolge der beschriebenen Entwicklungen neue Formen der Arbeit, die sich vom **klassischen und etablierten Modell der Normalarbeit** unterscheiden und dieses ergänzen (Abbildung 1). Diese **neuen Formen der Arbeit stehen im Blickpunkt der vorliegenden Studie**.

Abbildung 1: Verbreiterung von Normarbeit durch neue Formen der Beschäftigung



Die neuen Formen der Arbeit sind immer häufiger zeitlich und örtlich flexibel, sie weisen ein hohes Maß an Durchdringung durch digitale Technologien auf und sind häufig, aber nicht grundsätzlich, durch ein hohes Maß an Kreativität und Kollaboration geprägt. Neue Formen der Arbeit weisen häufig ein hohes Maß an **Identifikationsfähigkeit, Kooperation, Kreativität und Selbstorganisation** auf. Klassische Formen zur Prüfung der Erbringung von Arbeitsleistung werden durch Ergebnisorientierung ersetzt. In neuen Formen der Arbeit „schulden“ Arbeitnehmer:innen seltener Arbeitsinput, Arbeitszeit und Verfügbarkeit, sondern immer häufiger Ergebnisse. Auch dies steht im Kontrast zur klassischen Normarbeit, die zumeist inputorientiert ausgerichtet ist.

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit Formen der neuen Arbeit. Folgende Forschungsfragen stehen im Vordergrund:

- Welche **funktionalen, inhaltlichen und organisatorischen Formen** der neuen Arbeit entstehen im Kontext der aktuellen Entwicklungen?
- Welche sind die **fördernden und hemmenden Faktoren**?
- Was sind die **wirtschaftlichen Folgen** von neuer Arbeit, und welche Chancen und Gefahren ergeben sich aus ihrer Verbreitung bzw. Restriktion?
- Welche institutionellen Rahmenfaktoren sind für ein **förderliches Umfeld maßgeblich**, und wie können sie ausgestaltet werden?

In einem ersten Teil der Studie (Abschnitt 2) erfolgt eine begriffliche Annäherung und Abgrenzung in

Form einer **Arbeitsdefinition** des für diesen Bericht maßgeblichen Verständnisses von New Work. Im Anschluss daran werden **Hypothesen zu den für die Studie maßgeblichen Forschungsfragen** formuliert.

Im zweiten Teil der Studie werden jene Faktoren betrachtet, die der Entwicklung, Entstehung und Verbreitung von **neuen Formen der Arbeit als „Enabler“** zugrunde liegen bzw. die diese Entwicklung kontextualisieren und fördern. Ergänzt wird die Beschreibung durch die Identifikation von förderlichen Rahmen- und Kontextfaktoren wie der Unternehmenskultur, der demografischen Entwicklung, kulturell-normativen Trends sowie des wirtschaftlichen Strukturwandels. Darüber hinaus könnten weitere Faktoren relevant sein, etwa Ökologisierung und Klimawandel, politisch-kontextuelle Faktoren, Globalisierung und internationale Mobilität.

Im Abschnitt 3.3 werden die **Folgen und Wirkungen** von New Work identifiziert. Grundlage ist ein makroökonomisches Wirkungsmodell, das für die gegenständliche Studie entwickelt wurde und aus einem allgemeinen Wirkungsmodell der Digitalisierung abgeleitet wird.

Im abschließenden Teil (Abschnitt 4) werden **Rahmenfaktoren eines förderlichen bzw. hemmenden institutionellen Umfelds identifiziert**. Dabei werden Gestaltungsvorschläge eines möglichst förderlichen Umfelds abgeleitet. Dabei referenzieren die dargestellten Rahmenfaktoren speziell auf die Situation in Österreich. Es ergeben sich in der Struktur der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstruktur in **Österreich Stärken und Schwächen sowie Aufholpotenziale**.

In die Studie fließen die Ergebnisse einer **Befragung von Jungunternehmen** (Konjunkturbarometer der Jungen Wirtschaft vom Jänner 2024) zur Umsetzung und zu Hemmnissen der Umsetzung von New Work in Jungunternehmen mit ein.³ Der Survey wurde im Jänner 2024 durchgeführt. Dabei konnten Antworten von etwa 1.200 österreichischen Jungunternehmer:innen in Österreich berücksichtigt werden.

³ Die Ergebnisse des Konjunkturbarometers der Jungen Wirtschaft vom Jänner 2024 sind unter dem [Weblink](#) der Jungen Wirtschaft abrufbar.

2. BEGRIFFSDEFINITION UND ABGRENZUNG

Neue Formen der Arbeit sind ein vielfältiges und facettenreiches Phänomen. Die Durchsicht der nationalen und internationalen Literatur offenbart, dass es sich im Kern um einen „Sammelbegriff“ von Arbeitsformen, Organisationsformen und Tätigkeitsprofilen handelt, die sich von etablierten Formen der Normarbeit im Hinblick auf Qualifikationen, Funktionen und insbesondere Organisationsformen unterscheiden und die häufig ein hohes Maß an technologisch-digitaler Durchdringung, Aufgabenautonomie, Selbstorganisation oder hohes Potenzial für Identifikation etc. aufweisen.

Die Ableitung einer präzisen Definition wird auch durch die Geschichte des Begriffs „erschwert“. Strukturelle Veränderungen der Wirtschaft und der Arbeit sind kein neues Phänomen. Die Automatisierung der Landwirtschaft, die Technisierung der Produktion oder die Implementation von EDV und IKT seit etwa den 1980er Jahren hatten stets auch durchschlagenden, disruptiven Einfluss auf Formen und Funktionen der Arbeit (de Vaujany et al. 2019). Digitale Technologien, die Entwicklung und Verbreitung des Internets, die Durchsetzung der mobilen Telekommunikation und Internet-Konnektivität, die Verbreitung von Smartphones und vieles mehr haben schon im Verlauf der letzten 30 Jahre die Struktur und Form der Arbeit verändert.

Frühe Definitionen und Konzeptionen gehen schon auf die 1970er und 1980er Jahre zurück. Es ergeben sich dabei historische Referenzpunkte etwa zum Konzept von Bergmann. Viele der aktuellen Grenztechnologien, die am „aktuellen Rand“ disruptive Wirkung entfalten, wie beispielsweise KI, Cloud-Technologien, Plattformen, Big Data Analytics, Advanced Robotics waren zum damaligen Zeitpunkt noch gar nicht oder nur in ursprünglicher konzeptioneller Form verfügbar. Der Arbeitsdefinition liegt vor diesem Hintergrund ein pragmatischer Zugang zugrunde. Dabei wird auf aktuelle Entwicklungen und die daraus resultierenden Abstufungen und Kontrastierungen zu etablierten Formen der Normarbeit Bezug genommen.

2.1 Arbeitsdefinition

Unter neuen Formen der Arbeit (New Work) werden im Folgenden solche Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die sich von etablierten Formen der Normarbeit in zumindest einer der vier Dimensionen unterscheiden:

1. Es besteht eine teilweise bis komplette Trennung zwischen dem Aufenthaltsort von Beschäftigten und dem Beschäftigungsort im Sinn des örtlichen Sitzes des jeweiligen Unternehmens bzw. der maßgeblichen Unternehmenseinheit (räumliche Entkopplung);
2. Die Erbringung der Arbeitszeit ist häufig nicht mehr an feste Zeitvorgaben und Arbeitszeitmuster

gebunden. Die Arbeitszeit muss sich nicht mit Betriebszeiten des Unternehmens decken, die Allokation von Arbeitszeit ermöglicht den Beschäftigten zeitautonome Gestaltungsspielräume (zeitliche Entkopplung);

3. Beschäftigte können für mehrere Arbeitgeber tätig sein, Arbeitgeber können auf einem Arbeitsplatz mehrere Arbeitnehmer:innen beschäftigen. Häufig kontrastieren neue Formen der Arbeit gegebene Formen der Normalarbeit, die zumeist auf dauerhaften und singulären Arbeitsbeziehungen zwischen einem Arbeitgeber und einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer aufbauen (relationale Entkopplung);
4. Das institutionell regulatorische Regime, etwa arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften, die für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Aufenthaltsland gelten, können sich vom Regularium unterscheiden, das für das beschäftigende Unternehmen am Unternehmensstandort gilt (institutionelle Entkopplung).

Diese „neuen“ Beschäftigungsverhältnisse und -formen entstehen nicht per se durch technologische Neuerungen der Digitalisierung, sondern werden von diesen Entwicklungen ermöglicht. Begleitende Rahmenfaktoren der Unternehmenskultur, der demografischen Entwicklung, des Wandels von Werten und Normvorstellungen und des wirtschaftlichen Strukturwandels unterstützen und begleiten diese Entwicklung.

2.2 Hypothesen

Neue Formen der Arbeit finden sich in vielfältigen und sehr unterschiedlichen Ausprägungen und Formen wieder. Die motivierenden forschungsleitenden Fragestellungen adressieren Folgen, Wirkungen und insbesondere Wirkungszusammenhänge der verursachenden und begleitenden Faktoren, etwa Digitalisierung, technologische Innovation, wirtschaftlicher Strukturwandel, kulturell-normativer Wandel. In Anbetracht der Vielfältigkeit von New Work lassen sich die forschungsleitenden Fragen nicht im Rahmen einer distinkten und abgeschlossenen methodischen Vorgangsweise beantworten. Der Studie und den dabei behandelten Forschungsfragen liegen stattdessen Hypothesen zugrunde, die auf Grundlage vorliegender Studien, Berichte und Daten möglichst umfassend beantwortet werden.

Hypothese 1: Disruptive technologische Veränderungen sowie begleitende Rahmenfaktoren verursachen einen Strukturwandel, der sich in Formen, Funktionen und Strukturen des Arbeitsmarkts niederschlägt.

Mit der Durchsetzung digitaler Technologien ergeben sich neue Möglichkeiten, Arbeit zu organisieren. Es verschieben sich zudem Tätigkeitsprofile und Funktionen. Damit einher geht ein Wandel der nachgefragten und der angebotenen Qualifikationen. Der Strukturwandel setzt bestehende Strukturen

und Unternehmen unter Anpassungsdruck. Begleitet wird der Strukturwandel durch kontextualisierende Rahmenfaktoren. Hierzu zählen etwa der demografische Wandel, die Veränderung der Unternehmenskulturen und der normativ-kulturellen Präferenzen, Globalisierung, Spezialisierung und internationaler Wettbewerb sowie der Klimawandel.

Hypothese 2: Neue Formen der Arbeit erweitern die Möglichkeiten, Erwerbsarbeit zu organisieren und konstituieren. Sie können Flexibilität gewährleisten und dazu beitragen, den Strukturwandel zu bewältigen. Diese Entwicklung kann den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit unterstützen.

Formen von New Work können dazu beitragen, den Herausforderungen des Wandels zu begegnen. Dabei können Formen der neuen Arbeit etablierte Formen der Normarbeit erweitern. Dort, wo diese Form der Normarbeit restriktiv ist, können neue und ergänzende Formen der Arbeit die Arbeitsmarkteffizienz und das Matching befördern. Erweiterte neue Formen der Erwerbsarbeit können dazu beitragen, das Angebot von und die Nachfrage nach Arbeit in spezifischen und häufig individuellen Formen, Ausprägungen, Bedürfnissen und Präferenzen miteinander in Einklang zu bringen. Dadurch kann die Qualität des Matching im Sinne der „Passfähigkeit“ und „Justierbarkeit“ von Arbeit verbessert werden, vorhandene Beschäftigung kann in zeitlicher Hinsicht ausgeweitet, und zusätzliche Personen können aktiviert werden.

Hypothese 3: Neue Formen der Arbeit werden durch den institutionellen Rahmen mitbestimmt. Dieser kann einen förderlichen oder hinderlichen Effekt haben. Die institutionelle Ausgestaltung erfolgt dabei aus einer nachträglichen Perspektive mit Fokus auf etablierte, d.h. in der Vergangenheit etablierte, Formen der Arbeit.

Befragungsergebnisse im Rahmen des Konjunkturbarometers der Jungen Wirtschaft⁴ zeigen, dass mit über 40 % ein nennenswerter Anteil von Jungunternehmen keine Möglichkeit sieht, Formen der neuen Arbeit im eigenen Betrieb umzusetzen. Hier ist auch der institutionelle Rahmen relevant, der einen förderlichen oder hinderlichen Einfluss haben kann. Die Politik muss einen institutionellen Rahmen finden, der den Bedürfnissen nach Flexibilität und Sicherheit möglichst gerecht wird, der den Strukturwandel zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit begünstigt und zugleich negative Folgen möglichst vermeidet. Relevante Kontextfaktoren finden sich etwa im Arbeits-, Arbeitszeit- oder Sozialrecht, aber auch in Aus- und Weiterbildungssystemen, in den Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (etwa Kinderbetreuung), in Regelungen im Zusammenhang mit der Nutzung digitaler Technologien (Haftung und Gewährleistung, Schutz von geistigem Eigentum,

⁴ Die Ergebnisse des Konjunkturbarometers der Jungen Wirtschaft vom Jänner 2024 sind unter dem [Weblink](#) der Jungen Wirtschaft abrufbar.

Datenschutz), der steuerlichen Incentivierung und vielem mehr. Der rechtliche Rahmen stellt auf ein etabliertes Normverständnis und Normkonzept von Erwerbsarbeit ab und ist damit von einer Ex-post-Perspektive geprägt, die sich in der Vergangenheit entwickelt hat und hierauf aufbauend institutionalisiert und implementiert wird. Er wirkt der Entwicklung von neuen Formen der Arbeit tendenziell entgegen und kann diese möglicherweise hemmen.

Hypothese 4: Digitale Technologien sind nicht nur Treiber, sondern vielmehr die Ermöglicher für neue Formen von Arbeit. Digitale Grenztechnologien durchdringen das Wirtschafts- und Arbeitsmarktsystem. Das institutionelle Umfeld muss einen förderlichen, rechtssicheren und finanzierbaren Rahmen schaffen, der Risiken mindert und Anreize bereitstellt.

Digitalisierung und die Durchdringung der Arbeitswelt, der Wirtschaft und der Gesellschaft mit digitalen Technologien stellt einen ermöglichenden Faktor für die neue Arbeitswelt dar. Es entstehen neue Tätigkeitsprofile und Organisationsmuster des Arbeitens und der Kollaboration.

Gegenwärtig sind Technologien der künstlichen Intelligenz und des maschinellen Lernens von besonderer Bedeutung. Die technologischen Möglichkeiten erlauben auch bei höherer Komplexität ein hohes Maß an Technisierung. KI ermöglicht es, effizient Lösungen in höherkomplexen Problem- und Aufgabenbereichen bereitzustellen. Auch bei der Organisation von Arbeits- und Interaktionsprozessen wird KI hohes Potenzial attestiert. KI wird damit als Schlüsseltechnologie bei der Entwicklung und Implementierung von New Work gesehen, insbesondere im Prozessmanagement, der Kapazitätssteuerung, der Interaktion und der standardisierten Bearbeitung.

3. NEW WORK – FOLGEN, URSACHEN UND RAHMENBEDINGUNGEN

3.1 Zukunft der Arbeit im Kontext der Digitalisierung

Disruptive Veränderungen der Arbeitswelt sowie der Strukturen und Formen, wie Menschen arbeiten, sind kein neues oder einzigartiges Phänomen. Solche Veränderungen sind eng mit der Wirtschafts- und Sozialgeschichte verknüpft. In der Literatur (Autor et al. 2021) wird etwa auf die Maschinerisierung und Mechanisierung der Landwirtschaft, die Automatisierung in der herstellenden Industrie oder auf die beschleunigte Verbreitung moderner IKT in etablierten Bereichen der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts seit den 1990er Jahren verwiesen. Mit technologischen Innovationen sind bestimmte Tätigkeitsprofile weggefallen, dabei sind jedoch stets auch neue Formen der Arbeitsnachfrage und neue Arbeitsplätze entstanden. In der Literatur wird diese Entwicklung als „labor reinstatement“ dargestellt (Acemoglu und Restrepo 2019).

3.1.1 Veränderung von funktionalen Arbeitsmarktstrukturen durch Digitalisierung

Mit der Digitalisierung und der gegenwärtig beschleunigten technologischen Disruption verändern sich Organisationsmuster von Arbeit. Diese Entwicklung wird von sozialen, demografischen und kulturell-normativen Trends und Entwicklungen begleitet. Dieser formale oder organisatorische Aspekt wird im folgenden Kapitel (3.1.2) im Vordergrund stehen. Es ändern sich im Kontext der Digitalisierung aber nicht nur Formen und Organisationsmuster, sondern insbesondere auch die Strukturen der beruflichen Funktionen und Tätigkeiten sowie die am Arbeitsmarkt nachgefragten und angebotenen Fähigkeiten und Qualifikationen. Dieser funktionale Aspekt ist im Kontext von New Work ebenso relevant wie der formale Aspekt. Im gegenständlichen Kapitel steht dieser funktionale Aspekt des Strukturwandels im Vordergrund.

Sowohl wissenschaftliche Analysen als auch die Unternehmen erwarten, dass digitale Grenztechnologien einen beschleunigten disruptiven Wandel von beruflichen Tätigkeiten und Funktionen bewirken werden. Vonseiten der Unternehmen werden insbesondere technologische Entwicklungen als wichtigste und maßgeblichste Triebfeder des organisatorischen und strukturellen Wandels gesehen. Digitale Plattformen, Big Data Analytik, Internet of Things (IoT), Cloud Computing und KI wird unter den Komponenten und Formen digitaler Schlüsseltechnologien aktuell das größte Potenzial beigemessen, die technologische Disruption zu beschleunigen.

Die wissenschaftliche Forschung widmet KI und ihren Folgen und Wirkungen aktuell große Aufmerksamkeit. Dem Einsatz von KI-Anwendungen im Wirtschaftsleben wird nicht nur das Potenzial

beigemessen, die strukturelle Disruption zu beschleunigen. Es besteht auch die Aussicht, dass die interne Effizienz der Unternehmen und Organisationen gefördert wird. Hier wird ein erhebliches Potenzial für produktivitätsfördernde Aspekte erkannt. Insbesondere zeigen Ergebnisse der empirischen Forschung, dass durch KI-Unterstützung das Produktivitätsgefälle zwischen Mitarbeiter:innen mit weniger bzw. mehr Erfahrung ein Stück weit ausgeglichen werden könnte (vgl. etwa Brynjolfsson et al. 2023). KI-Unterstützung könnte demnach Nachteile in puncto Erfahrung und Routine kompensieren. Es wird erwartet, dass sich KI komplementär zum Erfahrungskapital in Organisationen und Unternehmen verhält. Verteilungsabhängig besteht die Aussicht, dass die Produktivität von Unternehmen über diesen Wirkungskanal gesteigert werden könnte.

Die Folgen und Wirkungen von digitalen Grenztechnologien sind nicht so einheitlich, wie manche Beobachter in der öffentlichen und medialen Diskussion vermuten. Es zeigt sich in der Literatur, dass Wirkungsweisen und Folgen stark von der Branche, dem Beruf, dem Humankapital und der Erfahrung von Beschäftigten, dem Qualifikationsniveau, dem Autonomiegrad der Tätigkeit und vom Tätigkeitsprofil abhängen. Etwa wird sich durch die Implementierung von KI in interne und externe Abläufe die Struktur der von Menschen vollzogenen Tätigkeiten ändern.

Box 1: Das Future of Jobs Survey des World Economic Forum

Im „Future of Jobs“ Survey⁵ des WEF (2023) geben mehr als 85 % der befragten Unternehmen an, dass eine beschleunigte Adoption von digitalen Grenztechnologien der wahrscheinlichste und wesentlichste Antriebsfaktor des organisatorischen Wandels in ihrem Unternehmen sein wird. Hier werden digitale Plattformen, Big Data, Cloud Computing, E-Commerce und KI als die am stärksten disruptiven Technologievarianten gewertet. Insgesamt und nach einzelnen Technologiekomponenten wird deren Adoption eher und mehrheitlich als „Job Creator“ gesehen. Rund die Hälfte der Unternehmen betrachtet die Adoption von digitalen Grenztechnologien als Treiber für ein Beschäftigungswachstum. Lediglich ein Fünftel der Unternehmen erwartet diese Technologien als Treiber der Auflösung von Jobs.

Die Arbeitgeber rechnen in den nächsten fünf Jahren mit einer strukturellen Veränderung der Beschäftigungsstruktur um etwa 23 % der im Survey berücksichtigten Arbeitsplätze. Von etwa 670 Millionen Arbeitsplätzen, die in der Analyse des WEF für 2023 betrachtet werden, erwarten die befragten Führungskräfte innerhalb der nächsten fünf Jahre bis 2027 ein strukturelles Beschäftigungswachstum von 69 Millionen Arbeitsplätzen und einen Rückgang von 83 Millionen Arbeitsplätzen. Dies entspricht einer Nettoabnahme von 14 Millionen Bestandsarbeitsplätzen oder von 2 % der derzeitigen Beschäftigung.

Dabei wird zwischen automatisierbaren und erweiterbaren Tätigkeiten unterschieden. Erweiterbare Tätigkeiten werden weiterhin von Menschen vollzogen, es erweitert sich in diesen Feldern aber das

⁵ Der Survey deckt in der aktuellen Ausgabe (WEF 2023) über 800 Unternehmen mit mehr als 11 Millionen Mitarbeiter:innen aus 45 Ländern und 27 Branchengruppen ab.

Produktivitätspotenzial durch Effizienzsteigerungen. Automatisierbare Tätigkeiten fallen eher weg. Routinemäßige und sich wiederholende Aufgaben werden am ehesten durch KI automatisiert. Kritisches Denken und komplexe Problemlösungen werden durch KI eher erweitert.

Für die nächsten Jahre wird eine starke Fluktuation von beruflichen Tätigkeitsfeldern erwartet. Die zehn Berufe, für die der stärkste positive Saldo erwartet wird, sind zum großen Teil hochtechnisierten, aber auch aufgabenautonomen und schöpferischen Tätigkeitsprofilen zuzuweisen. Die Berufe, für die der stärkste negative Saldo erwartet wird, sind repetitive Sekretariats- und Sachbearbeitungsdienste!

Führungskräfte von internationalen Unternehmen betrachten digitale Grenztechnologien insgesamt vermehrt als beschäftigungsfördernd („Job Creator“). Die Betrachtungen als „Job Displacer“ sind klar in der Minderheit. Im Kontrast dazu zeigen die Ergebnisse der Befragung des WEF von Unternehmensvertreter:innen, dass die mit wegfallenden Tätigkeiten betrauten Beschäftigten in diesen befragten Unternehmen knapp in der Mehrheit sind. Es wird eine deutliche und beschleunigte Fluktuation infolge der Durchdringung von Prozessen und Funktionen durch digitale Technologien erwartet. Dennoch gilt, dass die Beschäftigung in digitalen und technologiedurchsetzten Tätigkeitsbereichen, die darüber hinaus durch einen hohen Autonomiegrad und durch menschliche Interaktion geprägt sind, eher steigen wird. Die Berufe, für die der stärkste negative Saldo erwartet wird, sind repetitive Sekretariats- und Sachbearbeitungsdienste.

Abbildung 2: Gegenüberstellung der schnell wachsenden und schnell schrumpfenden Tätigkeitsfelder

SCHNELL WACHSENDE BERUFE



(1) Spezialisten KI; (2) Spezialisten Nachhaltigkeit; (3) Analysten unternehmerische Informationsdienste; (4) Analysten Informationssicherheit; (5) FinTech Ingenieure; (6) Datenanalysten; (7) Robotik Ingenieure; (8) Big-Data-Spezialisten; (9) Bediener landwirtschaftlicher Geräte; (10) Spezialisten digitale Transformation

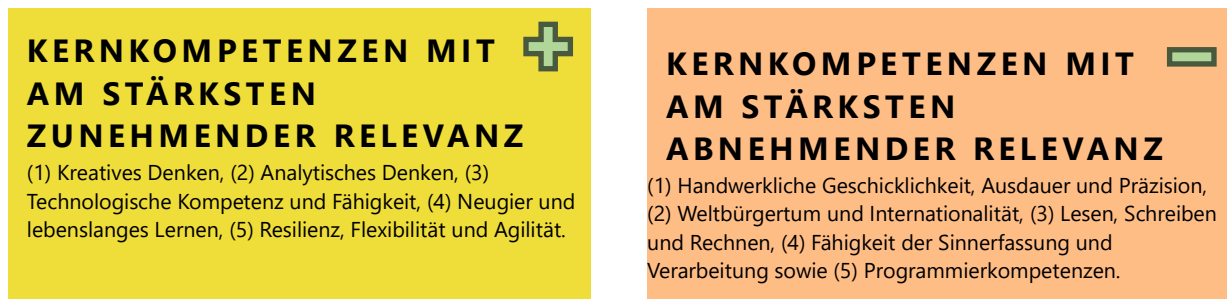
SCHNELL SCHRUMPFENDE BERUFE



(1) Bankkassierer u. ä.; (2) Postbeamte; (3) Kassierer; (4) Sachbearbeiter Dateneingabe; (5) Verwaltungssekretäre; (6) Angestellte Lagerhaltung; (7) Angestellte Rechnungswesen, Buchhaltung; (8) Sachbearbeiter Statistik, Finanz und Versicherung; (9) Verwaltungsdienste; (10) Installateure und Reparateure von Haushaltsgeräten.

Im Rahmen des Future of Jobs Survey (WEF 2023) werden Führungskräfte nach ihrer Einschätzung von Kernkompetenzen befragt. Technologische Kompetenz und Fähigkeit („Technological literacy“) wird dabei als wichtige Kernkompetenz betrachtet, jedoch nicht als die wichtigste Kernkompetenz.

Abbildung 3: Kernkompetenzen mit am stärksten zunehmender und abnehmender Bedeutung



Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung zeigen im Hinblick auf Kernkompetenzen, dass insbesondere kreatives und analytisches Denken sowie technologische Fähigkeiten und Kompetenzen an Bedeutung gewinnen werden. Zahlreiche Kernkompetenzen, wie Lesen, Schreiben und Rechnen, sinnerfassendes Verstehen und Verarbeiten oder Mehrsprachigkeit werden eher den Grundkompetenzen zugewiesen und bilden die Basis für die zunehmend wichtigeren Kernkompetenzen des kritischen und kreativen Denkens.

3.1.2 Veränderung von formalen Arbeitsmarktstrukturen durch Digitalisierung

Die Durchdringung der Wirtschaft und der Gesellschaft mit digitalen Technologien führt zur Verschiebung von Funktionen und Tätigkeiten und damit der qualifikatorischen Arbeitsmarktstrukturen. Zudem führt Digitalisierung zur Entstehung von neuen Formen und Organisationsmustern der Arbeit. Die Grundlage der Entstehung von neuer Arbeit ist die Entkopplung von klassischen Elementen der Normarbeit auf Basis von digitalen Strukturen und Technologien. Abhängig von der jeweiligen Form und dem Format der neuen digitalen Arbeit erfolgt diese Entkopplung in vierfacher – nämlich räumlicher, zeitlicher, relationaler oder institutioneller – Hinsicht. Die neuen Formen der Arbeit erweitern und ergänzen das Set von Formen und Organisationsmustern der Arbeit.

Abbildung 4: Mit New Work verbundene Konzepte

Bezeichnung	Kurzbeschreibung	Entkoppelung
Plattform Ökonomie und Gig Working	Florisson und Mandl (2018) beschreiben Plattform Work als Beschäftigungsform, bei der Beschäftigte digitale Plattformen nutzen, um mit anderen (Einzelpersonen oder Organisationen) wirtschaftliche zu interagieren. Gig work, on-demand work, work-on-demand, platform work, digital labour oder crowd sourcing sind neue Formen der Beschäftigung verbunden mit der Plattform-Ökonomie. Dienstleistungen werden nicht mehr vom Inhaber oder Betreiber der Plattform erbracht werden (Scully-Russ und Torracco 2021, 67).	zeitlich und relational
Crowd Employment	Arbeitnehmer erfüllen Aufgaben/ Projekte über Online-Plattformen oder -Marktplätze von verschiedenen Arbeitgebern oder Auftraggebern	zeitlich und relational
(Paid) Crowdsourcing	Crowdsourcing ist die Organisation und das Muster von produktiven und schöpferischen Prozessen durch Individuen über dezentrale Netzwerke (Papsdorf 2009)	relational und räumlich
Voucher-based Work	Voucher-based Work ist eine Organisationsform, bei der ein Arbeitgeber von einem Dritten einen Gutschein erwirbt (siehe etwa Eurofound 2015) . Beispiel: Dienstleistungsscheck	relational
Employee Sharing	Employee sharing ist eine Beschäftigungsform, bei der eine Gruppe von Arbeitgebern Arbeitnehmer gemeinsam einstellt und gemeinsam für sie verantwortlich ist (Eurofound 2015).	relational
Job-Sharing	Beschäftigungsverhältnisse, bei denen ein Arbeitgeber mehrere Arbeitnehmer oder zumindest zwei Arbeitnehmer einstellt, um eine einzige Vollzeitstelle zu besetzen	relational, z.T. zeitlich
Casual Work	Arbeit auf Abruf (on demand)	zeitlich und relational
IKT basierte Fernarbeit (Remote work)	Telearbeit (Mobilarbeit oder mobile Arbeit) ist eine Arbeitsorganisation, bei der Arbeitnehmer ihre Arbeitsaufgaben zumindest teilweise außerhalb der Betriebsstätten des Arbeitgebers überwiegend durch Telekommunikation ausüben	räumlich
Interim Management	zeitlich befristete Anstellung von leitenden Führungskräften	relational und institutionell
Portfolio Work	Beschäftigte haben mehrere unabhängige Arbeitsverträge bei unterschiedlichen Arbeitgebern	relational
Collaborative Employment	kooperative Back-Offices oder Agenturnetzwerke, Networked Corporation, Modular Organisation oder die Zusammenarbeit in Mixed Teams; unternehmensübergreifende Kooperation als zentrales Charakteristikum	relational
Digital Nomads	Digitale Nomaden nutzen digitale Technologien , um ortsunabhängig zu arbeiten und mobil zu sein; häufiger Wechsel des Orts der Arbeitsleistung	räumlich und institutionell
Networked Organisation/ Modular Organisation	Virtual Corporation oder Project-based Organisation in Kontrast zur klassischen bürokratischen und hierarchischen Organisationsstruktur (de Vaujany et al. 2019, S. 2)	relational
Agile Organisation	Organisation nicht mehr als Maschine, sondern als Organismus begriff (Wouter et al. 2018 für McKinsey). Die agile Organisation kontrastiert damit das Modell der „tayloristisch/fordistischen“ Organisation, im Sinne etwa des sequenziellen Aufbaus von hierarchischen Strukturen und bis ins Detail spezialisierten Produktionsschritten	zeitlich; räumlich oder relational

Quelle: Eurofound (2015), EcoAustria. • Erstellt mit Datawrapper

Grundlage der Entstehung neuer Formen der Arbeit infolge der Digitalisierung ist das Potenzial einer **vierfachen Entkopplung**, die durch die Verfügbarkeit von digitalen Technologien zumindest der Möglichkeit nach erreicht werden kann. Digitale Vernetzung ermöglicht eine (1) **räumliche Entkopplung** von Arbeit, (2) eine **zeitliche Entkopplung** von funktionalen, produktiven Tasks, (3) eine **relationale Entkopplung** der Arbeitsbeziehung und (4) eine **institutionelle Entkopplung** des Beschäftigungsverhältnisses vom jeweiligen institutionellen Regime des Landes, in dem sich ein:e Arbeitnehmer:in aufhält.

Dabei stellen sich neue Formen der Arbeit jedoch als sehr komplexes und vielfältiges Phänomen dar. New Work lässt sich dabei als Sammelbegriff von Formen der Arbeit im Kontrast zur etablierten und weiterhin strukturprägenden Standard- oder Normalarbeit verstehen (vgl. Abbildung 4). Diese klassische Form der (unselbstständigen) Erwerbsarbeit ist räumlich gebunden und findet zumeist in einem festgelegten zeitlichen Rahmen statt. Normalarbeit ist durch kontinuierliche Arbeitsbeziehungen eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin zu einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin geprägt. Nur in Ausnahmefällen werden im Arbeitsverhältnis nationale Grenzen und damit das Regime sozial- und arbeitsrechtlicher Kontextualisierung überschritten. Im Kontrast hierzu manifestieren sich in neuen Formen der Arbeit häufig Elemente der räumlichen, zeitlichen, relationalen oder institutionellen Entkopplung. Diese Formen der Arbeit weisen ein hohes Maß an Durchdringung durch moderne digitale Technologien auf. Zahlreiche Formen von New Work sind durch ein hohes Maß an Selbstorganisation und Selbstmanagement und durch Aufgabenautonomie im jeweilig festgelegten Rahmen geprägt. Neue Formen der Arbeit weisen hohe Flexibilität im Hinblick auf Arbeitszeiten und das Scheduling von Arbeitsphasen auf. In zahlreichen Formen der neuen Arbeit – beispielsweise Crowdsourcing, Labor Pooling, Portfolio Work – löst sich die dauerhafte Arbeitsbeziehung zwischen einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin zu mehrfachen Arbeitsverhältnissen auf.

Neue Formen der Arbeit werden etablierte Formen der Standard- oder Normalarbeit nicht ablösen oder auflösen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Arbeitsmarktstrukturen stets gewissen Veränderungen und Trends unterliegen. Umgekehrt weisen diese Strukturen über die Zeit auch ein hohes Maß an Stabilität auf. Dabei weist etwa Gleißner (2022) darauf hin, dass der örtlich gebundene Büroarbeitsplatz, entgegen der Prognose der OECD zum Ende der 1990er Jahre, bis heute nicht durch Telearbeit aufgelöst wurde. Die Stabilität von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrukturen zeigt sich in Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistiken. Etwa haben sich die Fluktuationsrate der Beschäftigung oder die Dauer der

Betriebszugehörigkeit im mittleren Zeitverlauf kaum verändert.

3.2 Rahmenfaktoren von New Work

Die empirische und theoretische Forschung widmet der technologischen Disruption als Treiber und Bedingung des strukturellen Wandels große Aufmerksamkeit. In den Abschnitten 3.1.1 und 3.1.2 wurde der Konnex zwischen den funktionalen und formalen Arbeitsmarktstrukturen und technologischen Innovationen der Digitalisierung betont. Dabei ist festzuhalten, dass Strukturwandel stets auch im sozialen, wirtschaftlichen, politischen, institutionellen und kulturellen Kontext stattfindet. Begleitende Faktoren kontextualisieren die Entwicklung des funktionalen und formalen Strukturwandels (de Vaujany et al. 2019).

Mit der disruptiven Entwicklung der Digitalisierung verändern sich Funktionen, Tätigkeitsprofile, aber auch Formen und Organisationsmuster der Erwerbsarbeit. Es entstehen neue Formen der Arbeit, die im Kontrast zu etablierten Formen der Normalarbeit eine zeitliche, räumliche, relationale und institutionelle Entkopplung von Arbeit bewirken. Die Technologisierung ist ein treibender und ermöglichender Faktor, aber seltener die alleinige Ursache für den Strukturwandel. Verstärkt werden Entwicklungen des Strukturwandels durch die Möglichkeiten der Digitalisierung im Zusammenspiel mit begleitenden Rahmenfaktoren der Unternehmenskultur, der demografischen Entwicklung, des Wandels von Werten und Normvorstellungen und des wirtschaftlichen Strukturwandels.

Unternehmenskulturen und die Organisationsstrukturen von Unternehmen unterliegen einem Wandel. Dies lässt sich etwa in der Abkehr von hierarchisch sequenziellen Prozessen und Strukturen im „tayloristischen“ Modell hin zu agiler Organisation beschreiben. Veränderungen der Unternehmenskulturen können die Entstehung von New Work fördern. Elemente einer Unternehmenskultur, die New Work fördert, umfassen etwa Narrative, Rituale und Routinen, Symbole, Kontrollsysteme, Organisationsstrukturen sowie Machtstrukturen. Eine für Formen von New Work förderliche Organisationskultur kehrt Prämissen der Strategiefindung um: von der reaktiven Steuerung zu einer vorausschauenden Steuerung. Mitarbeiter:innen werden zu kritischem und kreativem Denken motiviert. Ein wesentlicher Faktor der Arbeitsmoral und Motivation ist, dass Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen („Leading by Example“). Eine Unternehmenskultur, die Formen von New Work befördert, umfasst Vertrauen gegenüber Mitarbeiter:innen. Ein positiver Umgang mit Scheitern fördert den Mut zum Risiko. Ein weiterer förderlicher Kulturfaktor ist die Stärkung des Teamgeists unter Mitarbeiter:innen. Eine Unternehmenskultur, in der sich der und die Einzelne als respektiert und wertgeschätzt wahrnehmen, fördert die Kooperationsbereitschaft in den Arbeitsgruppen. Dadurch kann die interne Effizienz von Prozessen und Arbeitsschritten gesteigert werden.

Die **demografische Entwicklung** stellt die Unternehmen vor Herausforderungen der Arbeitskräfteknappheit. Gegenwärtig indizieren Ergebnisse von Unternehmensbefragungen, dass die Arbeitskräfteknappheit als wesentliches Hemmnis der Unternehmensentwicklung betrachtet wird. Dem Arbeitskräftesradar der WKO zufolge gaben im Frühjahr 2023 fast 82 % der befragten Betriebe an, vom Mangel an Arbeits- und Fachkräften betroffen zu sein (Dornmayr 2023, 4). Dabei respondi­erten fast 29 % sogar eine sehr starke Betroffenheit. Im Rahmen des Wirtschaftsbarometers werden Unternehmen nach den größten Herausforderungen befragt.⁶ Dabei geben fast 60 % der befragten Unternehmen den Arbeitskräftemangel als eine der größten Herausforderungen an. Im Vergleich hierzu: Die hohen Energiekosten betrachtet mit 58 % der befragten Unternehmen ein ähnlich hoher Anteil als eine der größten Herausforderungen.

Box 2: Flexible Arbeitszeitarrangements und Mitarbeiterzufriedenheit

Boltz et al. (2022) zeigen im Rahmen ihrer empirischen Analyse auf Basis eines Experiments, dass flexible Arbeitszeitarrangements, die es Mitarbeiter:innen erlauben, den Beginn der Arbeitszeit und das Ende selbst zu bestimmen, die Produktivität der Organisation um bis zu 50 % erhöhen können. Analysen von PwC (2022) zeigen auf Grundlage von Befragungsdaten, dass Mitarbeiter:innen, die keine Möglichkeit zu hybrider Arbeit oder Fernarbeit haben, seltener Arbeitszufriedenheit respondieren als solche, bei denen dies der Fall ist.⁷ Unter diesen Mitarbeiter:innen beträgt der Anteil jener, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, 50 %. Für die Gruppe mit Möglichkeit zu Fernarbeit und hybrider Arbeit beträgt der Vergleichswert 65 %.

Auf Basis von New Work können neue, flexible und besser passfähige Organisationsformen der Beschäftigung gefunden werden. Dadurch kann die Motivation bestehender Mitarbeiter:innen gefördert werden, zudem können neue Arbeitskräfte angesprochen werden, die zuvor aus räumlichen oder zeitlichen Gründen restringiert waren und daher für Vollzeitbeschäftigung oder zeitlich umfassendere Teilzeitarbeit nicht zur Verfügung standen.

Der Strukturwandel am Arbeitsmarkt wird verstärkt durch einen allgemeinen **Wandel von Werten und Normvorstellungen** zur Erwerbsarbeit. Umfrageergebnisse zeigen, dass sich die Bedeutungsbeimessung zur Erwerbsarbeit im Verlauf der letzten 20 Jahre tendenziell verringert hat. Umgekehrt ist die Bedeutungsbeimessung gegenüber Familie und Freizeit sowie Work-Life-Balance tendenziell gestiegen. Neue, zeitlich und örtlich flexible Formen der Arbeit können eine Strategie darstellen, mit verstärkten Präferenzen in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Work-Life-

⁶ Die Ergebnisse des aktuellen Wirtschaftsbarometers vom Winter 2023 sind über die Website der WKO unter dem [Weblink](#) abrufbar.

⁷ Siehe PwC insight vom 24. Mai 2022 unter dem [Weblink](#).

Balance umzugehen, ohne dass Beschäftigte sich veranlasst fühlen, Arbeitszeit und Umfang ihrer Erwerbstätigkeit tatsächlich zu reduzieren. Ein Beispiel dafür ist das Konzept Work-Life-Blending, d.h. das Überlappen von Arbeitszeit mit anderweitigen Formen der Zeitverwendung. Umfrageergebnisse indizieren, dass Beschäftigte mit stärker autonomen Spielräumen der Zeitverwendung und Planung von Arbeitszeit bzw. mit Möglichkeiten zur IKT-basierten Fernarbeit ein höheres Maß an Arbeitszufriedenheit und ein stärker ausgeprägtes Empfinden einer Balance zwischen Arbeitszeit und Familien- bzw. Freizeit haben.

Box 3: Ergebnisse der European Value Study: Erwerbsarbeit

Befragungsbasierte Daten zu Wertemustern in der Gesellschaft im Zeit- und Ländervergleich können Aufschluss über die Veränderungen von Einstellungen innerhalb einer Gesellschaft geben. Im Rahmen der European Values Study (EVS)⁸ stehen Ergebnisse für die Erhebungsrunden der Jahre 1999, 2008 und 2017 zur Verfügung.

Es zeigt sich für Österreich, dass der Erwerbsarbeit in Österreich weniger Bedeutung beigemessen wird als in vielen Vergleichsländern. Zugleich hat die Bedeutungsbeimessung zur Erwerbsarbeit im Zeitverlauf abgenommen. Der Anteil der Befragten, die angeben, dass Arbeit für sie einen wichtigen oder sehr wichtigen Aspekt in ihrem Leben darstellt, betrug im Jahr 2017 in Österreich etwa 88 %. Zum Vergleich: Der Anteil beträgt 94,2 % in Frankreich, 89,7 % in Deutschland und 94,1 % in Schweden. Noch im Jahr 2008 betrug der Anteil jener, die Erwerbsarbeit hohe Bedeutung beigemessen hatten, 89 %, im Jahr 1999 lag dieser Anteil bei 92,8 %. Umgekehrt ist die Bedeutungsbeimessung gegenüber Familie fast gleichgeblieben. Der Anteil derer, die Familie hohe oder sehr hohe Bedeutung beimessen, betrug 96,2 % im Jahr 2007 bzw. 96,3 % im Jahr 2017. Die Bedeutung gegenüber Freizeit ist im Zeitverlauf gestiegen. Im Jahr 1999 hatten 86,3 % der Freizeit hohe oder sehr hohe Bedeutung beigemessen, im Jahr 2008 betrug der Vergleichswert 88,6 % und im Jahr 2017 91,1 %.

Im Zeitverlauf ist die Bedeutung von attraktiven Arbeitszeiten im Job gestiegen. Im Jahr 1999 hatten 42,6 % attraktive Arbeitszeiten als wichtigen Bestandteil von Arbeit betrachtet. Im Jahr 2008 betrug dieser Anteil immerhin schon 44,4 %. Im Jahr 2017 ist der Anteil jener, die attraktive Arbeitszeiten als wichtigen Bestandteil ihres Jobs betrachten auf 63,5 % gestiegen.

Hinweise dahingehend, dass die Beimessung von Sinn und Bedeutung im Job im Zeitverlauf wichtiger geworden ist, finden sich im Antwortverhalten zur Frage, ob Respondent:innen das Gefühl wichtig ist, im Job etwas erreichen zu können. Im Jahr 2008 betrug der Anteil 56,3 %, faktisch gleichauf mit 56,5 % im Jahr 1999. Im Jahr 2017 ist der Anteil deutlich auf 61,9 % gestiegen. Gleichzeitig ist die grundsätzliche Bedeutungsbeimessung zum Wert von Erwerbsarbeit gesunken. Die grundsätzliche Arbeitsmoral ist anhand von Zustimmungsraten zur Aussage, dass Arbeit immer an erster Stelle stehen muss, auch wenn damit weniger Freizeit verbunden ist, darstellbar. Der Zustimmungsraten betrug 2008 54,4 % und ist demgegenüber im Jahr 2017 auf 39,9 % deutlich gesunken. Im Zeitverlauf ist die grundsätzliche Arbeitsmoral in der Bevölkerung stark gesunken, Freizeit hat an Bedeutung gewonnen.

Der **wirtschaftliche Strukturwandel**, angesprochen sind insbesondere der Trend zu Globalisierung, Outsourcing und Spezialisierung, kann die Entstehung von neuen Formen der Arbeit fördern. Digitale Technologien begleiten und beeinflussen etwa die Auslagerung von unterstützenden Prozessen.

⁸ Die Ergebnisse der EVS sind auf der Website des „Atlas of European Values“ unter dem [Weblink](#) publiziert.

Transaktionskosten sinken, Anwendungen der automatisierten Beschaffung erhöhen die Effizienz des Einkaufs, fortgeschrittene Tools der Marktanalyse und Modelle der KI mindern asymmetrische Informationen, und das Internet ermöglicht den unmittelbaren räumlichen Transfer von Informationen und Arbeitsleistungen. Ausgelagerte Prozesse erfolgen häufig nicht nur durch externe Anbieter, sondern die Organisation und die Übermittlung der Arbeitsleistung und die Transaktion erfolgt häufig selbst in digitaler Form (etwa Crowdsourcing). Spezialisierung schafft Möglichkeiten für die Entstehung und Implementierung von neuen Formen der Arbeit. Dies gilt insbesondere in abgegrenzten und sehr spezifischen Nischenbereichen der Ökonomie und der Wertschöpfungsketten, die häufig auch sehr spezifische Qualifikationen erfordern.

Auch die Tertiärisierung schafft Möglichkeiten für die Organisation von neuen Formen der Arbeit. Im Vergleich zu Dienstleistungen sind Tätigkeiten und Prozesse in der Landwirtschaft oder im Produktionssektor sehr viel eher an bestimmte Infrastrukturen und Örtlichkeiten gebunden. Hier scheinen zwei Faktoren relevant: zum Ersten weisen Organisationen und Unternehmen in der Art, wie sie organisiert sind, institutionell organisatorische Pfadabhängigkeiten auf. Systemische Umstellungen sind mit Transaktionskosten, Umstellungskosten und Risiken verbunden. Diese Pfadabhängigkeiten sind die Ursache, warum etablierte Unternehmen Schritte der Digitalisierung und Änderungen der organisatorischen Form von Prozessen erst zeitlich verzögert nachvollziehen. Ein zweiter relevanter Faktor ergibt sich aus den Geschäftsfeldern der jüngeren Unternehmen im Vergleich zu den älteren. Jüngere Unternehmen weisen ein höheres Innovationspotenzial auf als etablierte ältere Unternehmen. Diese Geschäftsfelder haben häufig einen starken unmittelbaren technologischen Bezug zu digitalen Angeboten, beispielsweise Software-Programmierung und Software-Entwicklung oder das Angebot digitaler Dienste.

3.3 Effekte und Wirkungen von New Work für die wirtschaftliche Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit

Im Folgenden werden wirtschaftliche Wirkungskanäle und Hebel von New Work aus der arbeitsökonomischen Theorie abgeleitet. Grundlage ist ein breiteres ökonomisches Wirkungsmodell der Digitalisierung im Allgemeinen (3.3.1). Darauf aufbauend wird ein arbeitsökonomisches Wirkungsmodell von New Work im Speziellen entwickelt (3.3.2).

Ausgangspunkt der ökonomischen Wirkungen von New Work ist, dass neue Formen der Arbeit eine Verbreiterung und Erweiterungen möglicher Formen und Muster ermöglichen, in denen Menschen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können. Gegenüber Formen der etablierten Norm- oder Standardarbeit können durch die Erweiterung, Verbreiterung und Flexibilisierung, die von neuen Formen der Arbeit

ausgeht, Restriktionen und Hemmnisse beseitigt werden, die in etablierten Formen der Arbeit gegeben sein können. Im Fokus der Wirkungskette steht dabei die Entkopplung von Arbeit, die durch digitale Technologien bewirkt werden kann, und die Herauslösung aus möglichen Restriktionen, die in etablierten Formen der Normarbeit gegeben sein können, und die im Vergleich zu einer Situation ohne diese zusätzlichen Formen von Arbeit neue, zusätzliche, im zeitlichen Umfang längere oder bessere und produktivere Beschäftigung verhindern. Im Vergleich dazu können neue Formen der Arbeit eine Verbesserung der Matching-Effizienz bewirken. Für diese Verbesserung der Matching-Effizienz sind wieder drei Ebenen maßgeblich: (1) die allgemeine Verbesserung der Qualität des Matching im Sinne der Passfähigkeit zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, (2) die Effizienz des Matching am intensiven Rand und (3) die Effizienz von Matching am extensiven Rand.

3.3.1 Makroökonomische Effekte der Digitalisierung

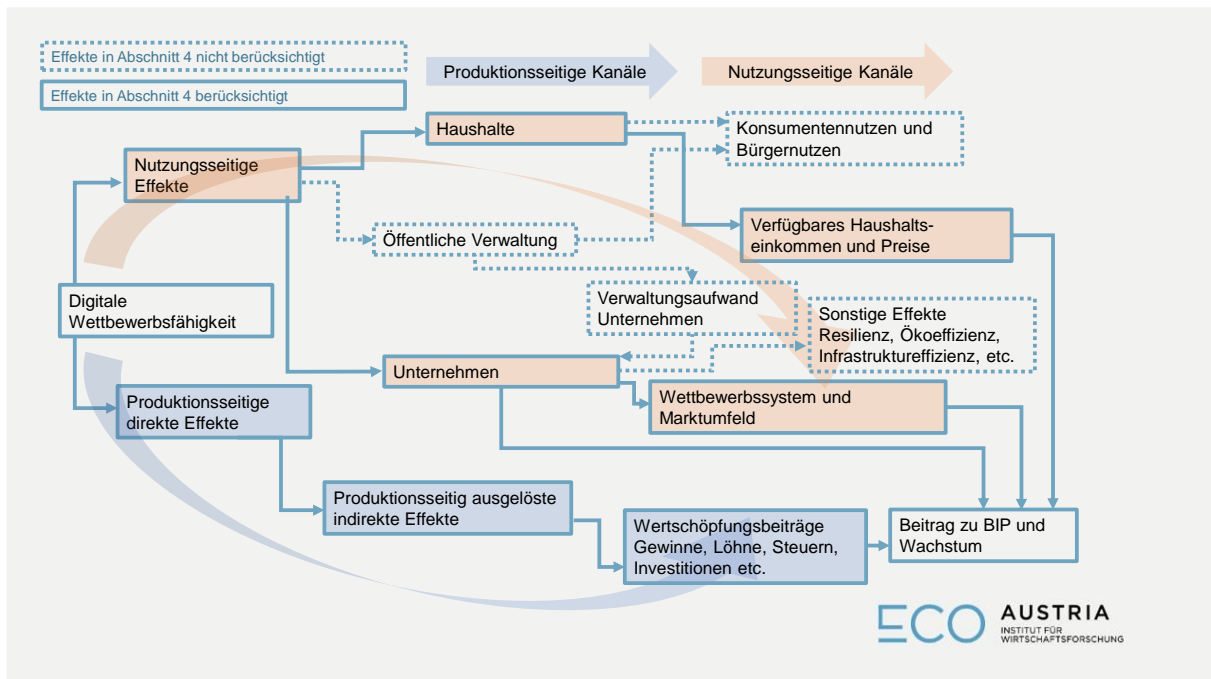
Digitale Technologien haben makroökonomisch über unterschiedliche Wirkungskanäle Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung (vgl. hierzu Abbildung 5). Grundsätzlich kann zwischen produktionsseitigen und nutzungsseitigen Kanälen unterschieden werden. In Abbildung 5 sind produktionsseitige Kanäle anhand der blauen Unterlegungen im unteren Teil der Grafik visualisiert, die nutzungsseitigen Kanäle sind im oberen Teil der Abbildung anhand der orangen Unterlegungen visualisiert.

Auf der Produktionsseite entstehen zunächst direkte Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte. Produktionsseitig werden beispielsweise IKT-Produkte, Software und Dienstleistungen produziert und verkauft, entweder im Inland oder im Ausland. Diese Prozesse erhöhen per se die Wirtschaftsleistung einer Ökonomie. Um die IKT-Produkte bzw. Dienstleistungen herstellen zu können, werden aber auch Vorleistungen benötigt, die den direkten Effekten vorgelagert sind. In diesem Fall handelt es sich um produktionsseitig ausgelöste indirekte Effekte. Der produktionsseitige Wirkungskanal von Digitalisierung umfasst daher die mit der Produktion von digitalen Produkten direkt und indirekt verbundene sowie ausgelöste Wertschöpfung und Beschäftigung.

Für die ökonomische Wirkung ist nicht nur die Produktion von digitalen Produkten maßgeblich. Der Großteil der makroökonomischen Wirkung von Digitalisierung entsteht auf der Nutzungsseite. Dies betrifft zunächst in direkter Form jene Unternehmen in einer Ökonomie, die IKT nutzen, um ihre Produktion, ihren Verkauf, aber auch ihr Ressourcenmanagement zu bewerkstelligen. Gegenwärtig gibt es kaum ein Unternehmen, das digitale Technologien nicht in irgendeiner Form nutzt. Diese Nutzung beeinflusst direkt und indirekt das Marktumfeld, in dem die Unternehmen operieren, sowohl auf Vorleistungs- als auch auf Absatzmärkten. So können etwa durch eine effizientere Nutzung der Informationen auf der Beschaffungsseite Waren- und Materialkosten gesenkt werden. Andererseits kann

über digitale Kanäle mitunter ein neues Marktsegment bearbeitet werden, was wiederum die Position im Absatzmarkt und im Wettbewerbssystem verbessert. Zudem können gänzlich neue Dienstleistungen von Unternehmensseite angeboten werden, etwa solche, die keine physische Präsenz erfordern.

Abbildung 5: Ökonomisches Wirkungsmodell der Digitalisierung



Der zweite nutzungsseitige Kanal betrifft die privaten Haushalte in einer Ökonomie. Diese stellen einerseits ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, zum anderen treten sie als Konsumenten auf Märkten auf. In ersterem Fall erleichtert die Digitalisierung mitunter die Suchkosten im Arbeitsmarkt, weil in kürzerer Zeit eine größere Auswahl an Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung steht. Andererseits können Unternehmen auch auf einen größeren Pool von Arbeitskräften bei gleichzeitig geringeren Suchkosten zurückgreifen. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer:innen und Unternehmen ein besseres Matching erzielen. Dies kann für die Beschäftigten dazu führen, dass die Produktivität der Beschäftigung und somit auch die Einkommen der Beschäftigten steigen, was wiederum das verfügbare Haushaltseinkommen insgesamt erhöht. Bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen führt die Digitalisierung dazu, dass die Produktivität und die Effizienz der Beschäftigung steigen, indem beispielsweise eine Kombination von Präsenz- und Fernarbeit möglich wird, die zu effizienteren Arbeitsergebnissen führt. Zweitens ermöglicht die Digitalisierung im Produktionsbereich, Fernwartungen leichter durchzuführen, ohne dass ein Team vor Ort sein muss. Dies spart wiederum Zeit und Reisekosten und kann auf diese Weise die Produktivität erhöhen. Drittens kann aufgrund der Möglichkeit von Fernarbeit auch die Produktionsleistung von Beschäftigten steigen, da

etwa die Reisezeit zum Arbeitsort entfällt und diese „gewonnene“ Zeit effizienter für produktive Tätigkeiten genutzt werden kann.

Da ein Teil des zusätzlichen Haushaltseinkommens in den Konsum fließt, entstehen dadurch wiederum zusätzliche Effekte auf die heimische Wirtschaftsleistung. Der andere Teil, der von den Haushalten gespart wird, fließt in Kapitalmärkte und erhöht das Kapital einer Volkswirtschaft. Dieses Kapital steht wieder den Unternehmen für Investitionen zur Verfügung. Die damit verbundenen Effekte erhöhen wiederum das Wachstum der Volkswirtschaft und die Wirtschaftsleistung.

Abseits vom monetarisierbaren Nutzen erhöht sich auch der Gesamtnutzen der Haushalte. Digitaler Handel, und dabei insbesondere der E-Commerce, erleichtert das Vergleichen von Preisen und senkt die Suchkosten von Haushalten. Damit wird es leichter, Produkte und Dienstleistungen zu einem günstigeren Preis zu finden. Die Differenz zwischen der maximalen Zahlungsbereitschaft für ein Produkt oder eine Dienstleistung und dem Marktpreis, der gezahlt werden muss, ist die Konsumentenrente. Diese steigt, wenn durch geringere Suchkosten über digitale Marktplätze die Preise geringer sind als im nahegelegenen stationären Handel. Ein weiterer Nutzenaspekt für Haushalte und Unternehmen ergibt sich auch durch die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung. Wenn Verfahren und Prozesse durch digitale Services einfacher werden und schneller erledigt werden können, sinkt der mit diesen Tätigkeiten verbundene zeitliche Aufwand. Sofern dieser dazu führt, dass in derselben Zeit produktivere Tätigkeiten erledigt werden können, ist dieser Nutzen zum Teil bereits monetarisiert. Wenn die Zeitersparnis zu mehr Freizeit für Haushalte führt, ist er ein Teil der Konsumentenrente und noch nicht monetarisiert.

Graf und Briglauer (2023) schätzen, dass die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch Digitalisierung mit einem höheren BIP pro Kopf einhergeht. Angesichts des Aufholpotenzials, das für Österreich gegenüber den Ländern mit der am stärksten ausgeprägten digitalen Wettbewerbsfähigkeit besteht,⁹ ergeben sich aus einer beschleunigten Digitalisierung substanzielle Effekte. Würde Österreich seinen Rückstand zu den Spitzenreitern bis 2027 wettmachen, würde das österreichische BIP kumuliert um rund 100 Mrd. Euro steigen.

3.3.2 Wirkungskanäle von New Work auf Beschäftigung

Die digitale Disruption sowie begleitende wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rahmenfaktoren fördern die Entstehung von neuen Organisationsmustern von Erwerbsarbeit. Wie einleitend erwähnt, ist die Folge eine Erweiterung und Ergänzung von Formen der Arbeit über etablierte Formen der Normalarbeit

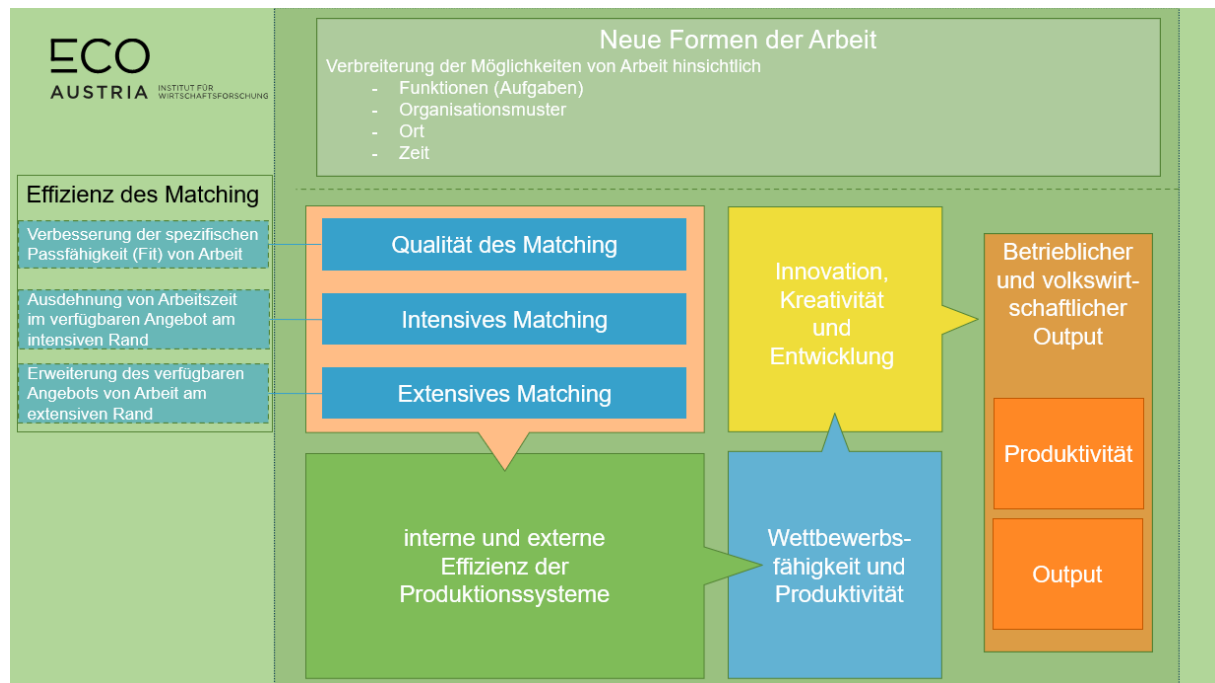
⁹ Aus einer Position im guten Mittelfeld ergeben sich in den gängigen Indexbetrachtungen zur digitalen Wettbewerbsfähigkeit Aufholpotenziale von etwa einem Fünftel bis einem Viertel zu den Spitzenländern der Digitalisierung, allen voran die USA, Dänemark, Schweden, Finnland und die Niederlande (Graf und Briglauer 2023).

hinaus. Dabei können insbesondere digitale Technologien Arbeit aus räumlichen, zeitlichen, relationalen und institutionellen Grenzen und Hemmnissen herauslösen und entkoppeln. Es können dabei, ergänzend zu etablierten Formen der Normalarbeit, neue, zusätzliche, im zeitlichen Arbeitsumfang längere oder produktivere Muster von Erwerbsarbeit entstehen. Daraus kann eine makroökonomische Wirkungskette in Gang gesetzt werden, die sich positiv auf die volkswirtschaftliche Wertschöpfung und Beschäftigung auswirkt.

Im Kontext von Rahmenfaktoren des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Strukturwandels fördert Digitalisierung die Entstehung von neuen Formen und Organisationsmustern der Arbeit. Die Folge ist eine Erweiterung und Ergänzung von Arbeit über etablierte Formen der Normalarbeit hinaus. Mit der der Entkopplung von Arbeit aus räumlichen, zeitlichen, relationalen und institutionellen Strukturen und der damit verbundenen Verbesserung der Matching-Effizienz können neue, zusätzliche, im zeitlichen Umfang längere oder produktivere Muster von Erwerbsarbeit entstehen.

Angesichts des großen Einflusses von Digitalisierung auf die Wirtschaftsentwicklung zeigen sich auch im Arbeitsmarktbereich – vor allem auch im Zusammenhang mit New Work – volkswirtschaftliche Wirkungen. Diese können die Qualität des Matching im Sinne der spezifischen Passfähigkeit von Arbeitsangebot und -nachfrage betreffen oder das Beschäftigungsvolumen am intensiven und am extensiven Rand der Beschäftigung erweitern. Ausgangspunkt des arbeitsmarktökonomischen Wirkungsmodells ist die Verbesserung der Effizienz von Matching am Arbeitsmarkt, das durch neue und ergänzende Formen der Arbeit wirksam werden könnte.

Abbildung 6: Visualisierung eines arbeitsmarktökonomischen Wirkungsmodells von New Work



Digitale Technologien senken Transaktionskosten, mindern asymmetrische Informationen, erweitern Märkte und verbessern die Vernetzung und Interaktionsfähigkeit zwischen Akteuren. Gleichzeitig steigt durch neue digitale Formen der Arbeit das Set möglicher Organisationsformen von Arbeit. Es wird leichter, die jeweilige Form und Organisation von Arbeit auf spezifische Bedürfnisse, Präferenzen und Restriktionen, wie sie sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite bestehen können, abzustimmen. Dadurch steigt die **Qualität des Matching** im Sinne der spezifischen Passfähigkeit von Arbeit und der Form eines Arbeitsverhältnisses. Um nur einzelne Beispiele zu nennen: Personen, die weite Anreisewege überwinden müssten, können fernarbeiten. Beschäftigte mit hohem Autonomiegrad und Selbstorganisation können sich ihre Arbeitszeit freier einteilen, ohne den Projektfortschritt zu blockieren. Arbeitnehmer:innen mit sehr hohem Spezialisierungsgrad sind nicht mehr nur an einen Arbeitgeber gebunden, wenn die jeweilige spezifische Qualifikation in einem globalen Markt auch von anderen Unternehmen nachgefragt wird. Umgekehrt können Unternehmen speziellen Qualifikationsbedarf aus einem global vernetzten Markt beziehen. Personen, die gerne reisen und sich gerne in fremden Ländern aufhalten, können als digitale Nomaden Arbeiten und Reisen kombinieren. Schon aus der beispielhaften Aufzählung wird evident, dass durch die verschiedenen Formen von neuer Arbeit die Autonomiegrade, Steuerungspotenziale und Vereinbarkeiten von Erwerbsarbeit gegenüber anderen nicht mit Erwerbsarbeit verbundenen Pflichten und Bedürfnissen steigen. Dadurch steigen Motivation und Arbeitszufriedenheit, auch ohne eine Verringerung des Arbeitsangebots, der Arbeitszeit oder der Arbeitsleistung. Da mit neuen Formen der Arbeit die Form und Organisation von Arbeit

„feinjustiert“ und optimiert werden kann, steigt die Qualität des Matching.

Digitalisierung ermöglicht, dass der Arbeitsprozess auch aus der Ferne abgewickelt werden kann (räumliche Entkopplung). Dies impliziert, dass – im Vergleich zu einer Situation ohne digitale Fernarbeit – ein höheres Arbeitsvolumen bei gleichbleibender Anzahl an Beschäftigten erreicht werden kann. Die Folge ist eine Verbesserung der Effizienz des Matching am **intensiven Rand**. Arbeitnehmer können ihre Zeit besser und effizienter für produktive Tätigkeiten verwenden. So ermöglicht das Arbeiten aus der Ferne mitunter Arbeitnehmer:innen, ihre Arbeitszeit auszuweiten, da der Anfahrtsweg zur Arbeitsstätte ganz (oder teilweise) entfällt. Die Zeit, die beim Pendeln zum Arbeitsplatz eingespart wird, kann in höhere Wochenarbeitszeit umgeschichtet werden. Aber auch Betreuungspflichten sind ein maßgeblicher Faktor für die Einschränkung der Arbeitszeit. Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023 der Statistik Austria zeigt sich, dass bei Frauen mit Kindern die Teilzeitquote rund 65 % beträgt und im Vergleich zur Teilzeitquote von Frauen in kinderlosen Haushalten (36,8 %) deutlich höher ist. Betrachtet man Frauen in Haushalten mit Kindern unter 15 Jahren, steigt diese sogar auf rund 71 %. Zudem nannten rund 39 % der befragten Frauen Betreuungsaufgaben als Grund für ihre Teilzeit.¹⁰ Dies deutet darauf hin, dass Betreuungspflichten eine maßgebliche Verringerung der Arbeitszeit bewirken können. Digitalisierung und hybride Arbeitsorganisationsmodelle können aufgrund der teilweisen Verrichtung von Arbeit von zu Hause aus einen Teil dieses Arbeitskräftepotenzials aktivieren. Zudem steigt durch einen besseren Mix aus Arbeiten vor Ort und Arbeiten aus der Ferne die Produktivität. Als Hebel und Wirkungskanäle sind hier die Optimierung der Effizienz von Erwerbsarbeit gegenüber räumlichen und zeitlichen Restriktionen, aber auch wieder motivationsfördernde Aspekte einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit maßgeblich. Diese Wirkungen sind dabei aber im jeweiligen Branchenkontext zu betrachten und zwischen Branchen höchst unterschiedlich.

So zeigten Bloom et al. (2014) in einer Studie zur Telearbeit bei einem chinesischen Callcenter, dass Telearbeit eine Erhöhung der Leistung um bis zu 13 % mit sich bringen kann. Einerseits wurde im Homeoffice im Durchschnitt um 9 % länger gearbeitet, andererseits wurden auch um 4 % mehr Anrufe pro Minute getätigt. Beide Punkte bedürfen genauerer Betrachtung. So führte der Wechsel des Arbeitsplatzes zu einem ruhigeren Umfeld, was in Folge die Qualität der Kommunikation und das Verstehen der Anrufer am Telefon erleichterte. Jedoch bietet das Arbeiten in einem Callcenter äußerst spezifische und nicht zwingend verallgemeinerbare Bedingungen.

Dutcher et al. (2012) untersuchten die Art der Tätigkeit und ihre Effekte auf die Produktivität in der

¹⁰ Statistik Austria, Familie und Erwerbstätigkeit ([Weblink](#)) bzw. Pressemitteilung „Jeder: r fünfte Vollzeitwerbstätige möchte weniger arbeiten“ der Statistik Austria (13 294-060/24) unter dem [Weblink](#).

Telearbeit im US-Kontext. Sie zeigten in einem Experiment, dass Telearbeit bei eintönigen Arbeitsabläufen einen negativen Produktivitätseffekt von bis zu 10 % haben kann, während dieser bei kreativen Tätigkeiten positiv ist und sich auf bis zu 20 % beläuft.

Giovanis (2015) untersuchte die Auswirkungen von Telearbeit auf die Produktivität von Unternehmen in Großbritannien. Die ökonometrische Untersuchung basierte dabei auf Daten der Workplace Employment Relations Study (WERS)-Reihe der Jahre 2004 und 2011. Zentrales Ergebnis dieser Studie war, dass Telearbeit einen positiven Effekt auf die Produktivität hat, jedoch hält diese Beziehung nur für Beschäftigte, welche großen Einfluss auf die Organisation ihrer Tätigkeit besitzen (Autonomie). Für Arbeitnehmer:innen mit einem geringeren Grad an Autonomie ist dieser Zusammenhang hingegen negativ. Dies wird auch durch die Ergebnisse von Dutcher et al. (2012) bezüglich kreativer und eintöniger Arbeitsabläufe gestützt. Diese Auswirkungen werden durch Peer-Effekte begründet. So wirkt das Hören des Tippens anderer Kollegen und Kolleginnen bei eintönigen Arbeitsaufgaben produktivitätssteigernd.

Kazekami (2020) untersucht auf Basis von Daten der online durchgeführten Japanese Panel Study of Employment Dynamics die Produktivitätseffekte von Telearbeit bei japanischen Unternehmen und Beschäftigten. Die Erhebung erfolgte zwischen Jänner 2017 und 2018. Einbezogen waren Personen im Alter zwischen 15 und 60 Jahren. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass mit einer angemessenen Anzahl an Stunden pro Woche in Telearbeit die Arbeitsproduktivität gesteigert werden kann. Den Ergebnissen zufolge maximiert ein Ausmaß von rund 20 Stunden Telearbeit pro Woche den Effekt auf die Produktivität. Eine Ausweitung über diese Anzahl hinaus schränkt den Produktivitätszuwachs durch Telearbeit ein. Erklären lässt sich diese abnehmende Grenzproduktivität durch die Isolation, welche wiederum negativ auf die Lebens- und Arbeitszufriedenheit wirken kann. Weiters deuten Ergebnisse der Studie darauf hin, dass Telearbeit bei Angestellten, die eine tägliche Fahrtzeit von einer Stunde oder mehr aufweisen, höhere Produktivitätszuwächse mit sich bringt. Laut den Autoren ist dies auf den zusätzlichen Stress, welchem Angestellte in überfüllten öffentlichen Verkehrsmitteln in Japan ausgesetzt sind, zurückzuführen. Dieser Mobilitätsstress kann die Produktivität verringern, er kann umgekehrt durch Telearbeit vermieden werden.

Auf Basis der regelmäßig durchgeführten ZEW-IKT-Umfrage deutscher Unternehmen untersuchen Viete und Erdsiek (2020) bei mehr als 1.000 deutschen Dienstleistungsunternehmen, inwiefern die Nutzung von Modellen der Vertrauensarbeitszeit¹¹ ("trust-based work time arrangements"), also

¹¹ Die sogenannte Vertrauensarbeitszeit (auch Vertrauensgleitzeit, Vertrauensarbeit oder Vertrauenszeit genannt) ist ein in Deutschland etabliertes Modell der Arbeitsorganisation, bei dem die Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund steht, nicht die zeitliche Präsenz des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin.

ergebnisorientierte, flexible Arbeitsvereinbarungen, die Arbeitsproduktivität beeinflussen. Sie zeigen, dass die Arbeitsproduktivität steigt, wenn der Anteil solcher Vereinbarungen steigt. Damit verbunden sind auch mobile technologische Lösungen, die komplementär wirken und diesen Effekt zusätzlich verstärken.

Für eine umfassendere Darstellung möglicher Effekte auf weitere potenziell relevante Aspekte sei auf Schwarzbauer und Wolf (2020) verwiesen. Die Autoren folgern, dass Work-from-Home bzw. Homeoffice zeitlich beschränkt und in branchenspezifischen Kontexten die Produktivität steigern kann. Entscheidend sind dabei jedoch unter anderem die spezifische Tätigkeit und der Grad der Autonomie der Arbeitsorganisation.

Die Evidenz für Produktivitätseffekte eines intensiveren Einsatzes von Homeoffice während und nach der COVID-19-Pandemie bleibt gemischt. Insgesamt dürfte jedoch die Firmen- und Arbeitsheterogenität weiterhin hochrelevant sein. Barrero et al. (2021) führten in den USA monatliche Erhebungswellen zwischen Mai 2020 und März 2021 unter 20- bis 64-Jährigen durch, die 2019 mehr als 20.000 US-Dollar pro Jahr verdienten. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Survey wurden unter anderem zu Erfahrungen mit und Einschätzungen zu Work-from-Home befragt. Die Autoren schätzten auf dieser Basis, dass 20 % der Arbeitszeit bei Vollzeitstellen nach Ende der Pandemie weiterhin von zu Hause erledigt werden würden. Zudem dürfte die damit einhergehende Re-optimierung der Arbeitsprozesse Produktivitätsgewinne in Höhe von bis zu 5 % ermöglichen. Fernand et al. (2024) untersuchen den Zusammenhang zwischen Produktivitätswachstum und der industriespezifischen Eignung zu Telearbeit („teleworkability“) während der Pandemie. Sie finden für die Jahre 2020 bis 2022 keinen nennenswerten Zusammenhang zwischen den beiden Variablen, schließen jedoch nicht aus, dass sich in Zukunft eine positive Auswirkung von Telearbeit auf die Produktivität ergeben könnte. In einer Arbeit mit Unternehmensumfragedaten britischer Manager aus dem Oktober 2023 zeigen Shah et al. (2024), dass nach der Pandemie die Korrelation zwischen Arbeitsproduktivität und der durchschnittlichen Zahl der Tage, an denen die Arbeit von zu Hause verrichtet wurde, stärker geworden ist. Dies interpretieren sie als Effizienzgewinne durch die Erfahrungen während der Pandemie. Allerdings muss auch hier betont werden, dass die Autoren keinen kausalen Effekt postulieren können. Vielmehr zeigt sich eine negative Korrelation zwischen dem Alter der Unternehmen und der Anzahl an Homeoffice-Tagen sowie eine positive Korrelation zwischen Arbeitsproduktivität und Homeoffice-Tagen. Jüngere Unternehmen dürften in ihrer Arbeitsorganisation stärker auf Telearbeit setzen als alte Unternehmen. Jüngere Unternehmen weisen hinsichtlich ihrer Arbeitsorganisation möglicherweise weniger institutionelle Pfadabhängigkeit auf oder sind vielleicht häufiger in stärker digitalisierten Geschäftsfeldern aktiv. Die Übertragbarkeit produktivitätssteigernder Effekte auf die gesamtwirtschaftliche Ebene bleibt unklar.

Im Kontext von Analysen zu Homeoffice während der COVID-Pandemie ist an den Ausgangspunkt für ökonomische Wirkungskanäle zu erinnern: Es sind dabei gerade die Verbeiterung und Erweiterung der etablierten Formen von Erwerbsarbeit, zusätzlich zu etablierten Formen der Normarbeit, relevant. Dadurch wird eine Flexibilisierung von Formen der Arbeit im Sinne von Möglichkeiten, in denen Arbeit organisiert wird, erreicht. In der Phase der Pandemiebekämpfung konnte sich gerade dieser Wirkungskanal nur schwer entfalten, da Homeoffice und neue Formen der Arbeit in dieser Phase eben nicht als „ergänzende Alternative“ zu etablierten Formen der Arbeit implementiert wurden, sondern aus Gründen der Pandemiebekämpfung für bestimmte Branchen, Berufe und Unternehmen zur allgemeinen Norm wurden.

Neben der Aktivierung von Arbeitskraft am intensiven Rand kann es auch zur quantitativen Erweiterung des Arbeitskräftepotenzials kommen. Dadurch bewirken neue Formen der Arbeit eine Verbesserung der Effizienz des Matching am **extensiven Rand**. Unternehmen können Arbeitskräfte ansprechen, die bisher nicht verfügbar waren. Umgekehrt können Beschäftigte auf einem global vernetzten Arbeitsmarkt mit einer größeren Anzahl von Beschäftigungsunternehmen interagieren. Ein wesentlicher Wirkungskanal in diesem Zusammenhang ergibt sich dabei durch das Auseinanderklaffen von Beschäftigungsort und dem Ort der Erbringung der Arbeitsleistung (räumliche Entkopplung). Aufgrund von gut ausgebauter Breitbandnetzinfrastruktur kann es sich für traditionelle, aber auch für neue und junge Unternehmen lohnen, Dienstleistungen von Arbeitskräften nachzufragen, die hochspezialisiert sind, aber nicht am Standort des Unternehmens physisch verfügbar, d.h. am Beschäftigungsort nicht arbeiten können oder wollen. Dies kann sich durch persönliche Präferenzen bestimmter, etwa hochqualifizierter und kreativer Arbeitskräfte, aber auch durch vorhandene Pflichten am Wohnort ergeben. In solchen Fällen ist ein physisches Pendeln zwischen Wohnort und Beschäftigungsort nicht möglich. Klassische Pflichten wären in etwa die Betreuung von Kindern und alten Menschen, die einer Beschäftigung in Kombination mit Wegzeiten und -kosten sowie eventuell externen Betreuungskosten entgegenstehen. Solche Restriktionen können sich etwa in Anbetracht von örtlich oder zeitlich unzureichend ausgebauten Betreuungsangeboten ergeben. Müsste gependelt werden, würde sich für beide Seiten das Beschäftigungsverhältnis mitunter generell nicht auszahlen. In diesem Fall verringert sich nicht nur der zeitliche Umfang der Beschäftigung, sondern eine Beschäftigung kommt erst gar nicht zustande. Aufgrund der räumlichen Entkopplung von Arbeits- und Beschäftigungsort kann jedoch Wegzeit eingespart werden, wodurch ein Beschäftigungsverhältnis für beide Seiten wieder vorteilhaft werden kann.

Eine weitere Ausdehnung am extensiven Rand des Arbeitskräftepotenzials ergibt sich dadurch, dass international hochmobile Arbeitskräfte, sogenannte digitale Nomaden, angesprochen und einbezogen

werden können. So schätzen etwa Koch und Köppl-Turyna (2021), dass in Anbetracht der Digitalisierung und des Wandels von Arbeitsverhältnissen bis zu 18 % der in Österreich lohnsteuerpflichtigen Erwerbstätigen international mobil sein könnten. Die Aufgaben dieser Erwerbstätigen könnten also genauso auch von einem anderen Ort außerhalb Österreichs erledigt werden. Damit sind bis zu 22 % des Lohnsteueraufkommens verbunden. Die Autor:innen argumentieren jedoch, dass ökonomische Wirkungszusammenhänge nicht nur österreichische Arbeitnehmer:innen, die als digitale Nomaden ins Ausland abwandern, betreffen müssen. Vielmehr könnten auch umgekehrt internationale ausländische hochqualifizierte Arbeitskräfte eine Beschäftigung bei österreichischen Unternehmen finden. Dies ergibt ein enormes Arbeitskräftepotenzial, das in Anbetracht der gegebenen Arbeitskräfteknappheit auch für die Entwicklung des Wirtschaftsstandorts relevant ist.

3.3.3 Zwischenresümee zu volkswirtschaftlichen Wirkungen von New Work

Für ökonomische Effekte, die durch New Work ausgelöst werden können, ist die **Verbreiterung und Erweiterung von organisatorischen Formen der Erwerbsarbeit** maßgeblich, die in Ergänzung zu etablierten Formen der Normalarbeit durch neue Formen der Arbeit entstehen können. Grundlage dieser Wirkungskanäle ist die Herauslösung oder **Entkopplung von Erwerbsarbeit**, die durch erweiterte technologische Möglichkeiten der Digitalisierung in **räumlicher, zeitlicher, relationaler und institutioneller Hinsicht** bewirkt werden kann. Durch diese erweiterten Möglichkeiten zur Organisation von Erwerbsarbeit kann im ökonomischen Wirkungsmodell (Abbildung 6) die **Effizienz des Arbeitsmarkt-Matching** verbessert werden. Dies betrifft die Qualität und spezifische Passfähigkeit von Arbeit sowie die Verbesserung der Effizienz von Matching am extensiven und am intensiven Rand von Beschäftigung.

Ökonomische Effekte von New Work basieren auf der Erweiterung der Möglichkeiten zur Organisation und Form von Erwerbsarbeit. Grundlage dieser Wirkungskanäle ist die Herauslösung (Entkopplung) von Erwerbsarbeit aus räumlichen, zeitlichen, relationalen und institutionellen Restriktionen. Durch diese erweiterten Möglichkeiten zur Organisation von Erwerbsarbeit kann die Effizienz des Arbeitsmarkt-Matching verbessert werden. Eine Verbesserung der Matching-Effizienz hat das Potenzial, zu einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Ausschöpfung von Wertschöpfungspotenzialen, der Verbesserung von Exportchancen und der Beschäftigungschancen (Employability) beizutragen.

In Anbetracht der Verbesserung der Matching-Effizienz besteht die Aussicht auf eine Steigerung der betrieblichen und systemischen Wettbewerbsfähigkeit sowie weiterführend für gesteigerte Wertschöpfungspotenziale, höhere Beschäftigung, bessere Exportchancen von österreichischen Unternehmen oder eine erleichterte Einbindung österreichischer Unternehmen in internationale Wertschöpfungsketten. Überall dort, wo das etablierte Organisationsmuster an räumliche, zeitliche, relationale oder institutionelle Grenze stößt und neue Formen der Erwerbsarbeit dazu beitragen können, diese Hemmnisse zu überwinden, kann neue, zusätzliche, im zeitlichen Umfang längere oder produktivere Beschäftigung entstehen.

4. GESTALTUNG FÖRDERLICHER RAHMENBEDINGUNGEN FÜR NEW WORK

Neue Formen der Arbeit haben das Potenzial, eine Verbreiterung und Erweiterung von Berufen, Tätigkeitsfeldern, Formen und organisatorischen Mustern von Erwerbsarbeit zu bewirken (Abschnitt 3.1.2). Durch diese Flexibilisierung kann eine Verbesserung der Matching-Effizienz erreicht werden, wenn neue, zusätzliche, im zeitlichen Umfang längere oder qualitativ bessere und produktivere Beschäftigungsverhältnisse und Beschäftigungsstrukturen erreicht werden (Abschnitt 3.3). Grundlage der Wirkungen von New Work sind Aspekte der räumlichen, zeitlichen, relationalen und institutionellen Entkopplung von Arbeit.

Durch verbessertes Matching und produktivere Beschäftigte kann zunächst die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden. Gerade in Phasen des gegebenen Strukturwandels, bei einem zuletzt eher schwachen Produktivitätswachstum, einer gravierenden Arbeitskräfteknappheit sowie in Anbetracht von Aufholpotenzialen, die sich für Österreich im Vergleich zu den Ländern mit der am stärksten ausgeprägten digitalen Wettbewerbsfähigkeit zeigen (siehe Graf und Briglauer 2023), kann sich aus einer flexibleren und produktiveren Beschäftigungsstruktur aber auch eine Verbesserung der systemischen Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts ergeben.

Umfrageergebnisse unter jungen Unternehmen¹² zeigen, dass für fast die Hälfte der befragten Unternehmen (43 %) eine Umsetzung selbst von einzelnen Aspekten von New Work im eigenen Unternehmen gar nicht oder eher weniger umsetzbar ist. Dabei kann auch der institutionelle, etwa arbeits- und sozialrechtliche Rahmen hemmend und restriktiv wirken. Im Folgenden werden Teilaspekte des regulatorischen und institutionellen Umfelds betrachtet, die für die Förderung von neuen Formen der Arbeit maßgeblich erscheinen.

4.1 Soziale Sicherung und Flexibilität („Flexicurity“)

Die Unternehmen und der Wirtschaftsstandort befinden sich in einer Phase des beschleunigten Strukturwandels. In der Phase des Wandels richten sich die bestehenden Unternehmen mit ihren Geschäftsmodellen und Organisationsformen neu aus. Die Phase des Strukturwandels ist von Unsicherheiten und Informationsasymmetrien geprägt. In Zeiten des Wandels und der Unsicherheiten steigt auch das Risiko für Fehlentscheidungen. Unternehmen und Arbeitsmarktteilnehmer:innen benötigen Flexibilität und Sicherheit zugleich, um erfolgreich und perspektivisch agieren und „Mut zum

¹² Die Ergebnisse werden im Konjunkturbarometer der Jungen Wirtschaft zum Themenbereich „New Work – Die neue Arbeitswelt“ publiziert. Die Unternehmensbefragung wurde im Jänner und Februar 2024 durch „Marketinstitut“ unter etwa 1.200 Unternehmen durchgeführt.

Risiko“ entwickeln zu können. Ansätze zu einer den Strukturwandel unterstützenden und aktivierenden Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik sowie arbeitsmarktrelevanter Systeme der sozialen Sicherung finden sich in einem Flexicurity-Konzept (siehe Box 4).

Box 4: Flexicurity als institutionelles Konzept des wohlfahrtsstaatlichen Regimes und der sozialen Sicherung

Das Konzept von „Flexicurity“ ist eine Entwicklung, die auf die **dänische Arbeitsmarktpolitik und Sozialstaatsreform der 1990er Jahre** sowie den dabei maßgeblichen dänischen Regierungschef Poul Nyrup Rasmussen (1993 – 2001) zurückgeht. Das Konzept steht für eine **aktivierende Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik** sowie der für den Arbeitsmarkt relevanten Systeme der sozialen Sicherung. Flexicurity adressiert gleichermaßen die Absicherung (**Security**) gegenüber sozialen Risiken der Erwerbslosigkeit und stellt zugleich Anreize der Arbeitsaufnahme bereit. Auf diese Weise sollen Flexibilität (**Flexibility**) und Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarkts und des Erwerbssystems befördert werden. Im Vordergrund steht nicht die Verwaltung von Arbeitslosigkeit, sondern die Integration und Aktivierung von Arbeitslosen in das Erwerbssystem sowie der Aufbau und die Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit (Employability). Flexicurity will die Wandlungsfähigkeit der Ökonomie und des Arbeitsmarkts befördern. Im Vordergrund steht die Fähigkeit des Arbeitsmarkts und seiner Strukturen, Arbeitnehmer:innen gegenüber sich ändernden Erfordernissen der Unternehmen abzusichern und ihre Beschäftigungsfähigkeit (Qualifikationen, Gesundheitszustand, Fähigkeiten, Qualifikationen) auf diese Erfordernisse hin auszurichten. Gleichzeitig zielen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitiken im Kontext von Flexicurity darauf ab, die Nachfrage der Unternehmen nach qualifizierten, motivierten und entsprechend mobilen und flexiblen Arbeitskräften zu gewährleisten.

Das dänische Modell der Arbeitsmarktpolitik wird mittlerweile seit Jahrzehnten als **Vorbild und Muster für erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik**, die die Wandlungs- und Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarkts und zugleich die Wettbewerbsfähigkeit der Strukturen und der Unternehmen befördert, anerkannt (Ilsøe und Larson 2023). Der dänische Arbeitsmarkt hat sich in dieser Phase dynamisch und widerstandsfähig entwickelt. Dabei ist diese Entwicklung durch niedrige Arbeitslosigkeit, im Vergleich zu anderen EU-15-Staaten mittleres bis hohes Beschäftigungswachstum und durch Job-Mobilität über konjunkturelle Zyklen und Phasen des wirtschaftlichen Strukturwandels hinweg geprägt.

Bestandteile einer aktivierenden und den Wandel unterstützenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sind etwa die degressive Ausgestaltung von Leistungen der passiven Sicherung (degressives Arbeitslosengeld), die Bereitstellung von aktiven Integrations- und Kursprogrammen, die Förderung von Digital Skills, die Förderung von Übergängen zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Rückkehr in Beschäftigung durch Abbau rechtlicher Barrieren der Einstellung und Kündigung von Arbeitnehmer:innen sowie die Aktivierung von Langzeitarbeitslosen durch beschäftigungsfördernde Maßnahmen (Beschäftigungsprogramme, Qualifikationsmaßnahmen, Lohnsubventionen etc.). Ziel einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik ist es, den Beschäftigten Werkzeuge und Strukturen anzubieten, die es ihnen ermöglichen, ein eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Leben zu führen, den Lebensunterhalt aus eigener Kraft sicherzustellen und in einem sich verändernden Arbeitsmarkt produktiv und abgesichert agieren zu können. Dabei zeigt schon die Ausgestaltung der passiven

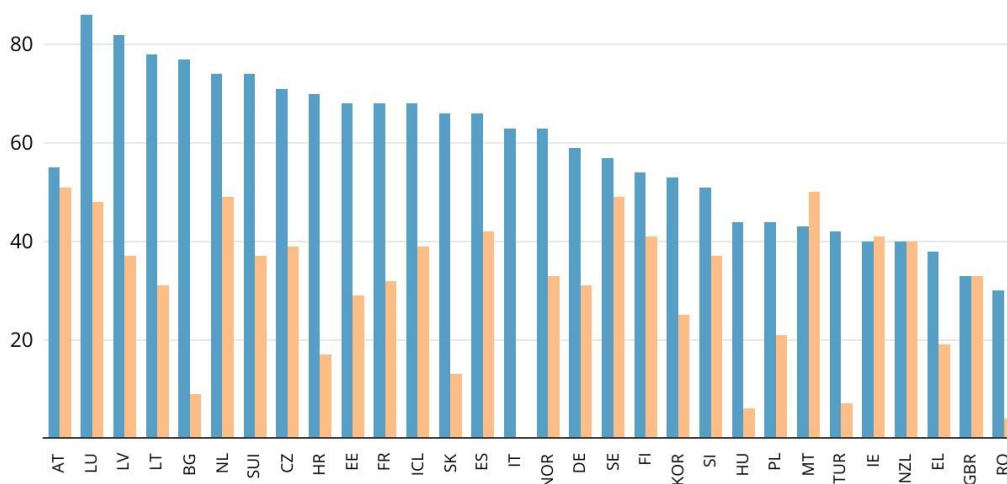
Leistungssysteme (Abbildung 7), dass Erstleistungen der Arbeitslosenversicherung nach zwei Monaten der Arbeitslosigkeit in Österreich im internationalen Vergleich¹³ im Mittelfeld des Ländervergleichs liegen. Die Nettoersatzrate beträgt bei einem alleinstehenden Durchschnittsverdiener ohne Kinder 55 % des letzten Gehalts. Es fällt im internationalen Vergleich zudem auf, dass sich die Höhe von passiven Leistungen im Zeitverlauf kaum verändert. Im internationalen Vergleich sind die Leistungsniveaus mit der Dauer der Arbeitslosigkeit tendenziell rückläufig. Dabei beträgt die Nettoersatzrate nach fünf Jahren in Österreich im dargestellten Standardfall immer noch 51 %. Dies entspricht, im krassen Gegensatz zu Erstleistungen, im Vergleich der OECD-Länder einem Höchstwert.

Abbildung 7: Höhe des Arbeitslosengelds nach Dauer der Arbeitslosigkeit

Nettoersatzrate bei Arbeitslosigkeit nach Dauer der Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit nach 2 Monaten bzw. nach 5 Jahren für alleinstehende Person ohne Kinder mit Durchschnittsverdienst

■ nach 2 Monaten ■ nach 5 Jahren



Quelle: OECD Social and Welfare Statistics • Erstellt mit Datawrapper

ECO AUSTRIA
INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Für den internationalen Vergleich in Abbildung 7 wird im statistischen Konzept der OECD ein typischer oder repräsentativer „Standardfall“ einer alleinstehenden Person ohne Kinder mit Durchschnittsverdienst verglichen. Abhängig von der Versicherungsdauer und der Höhe des Einkommens können sich

¹³ Der internationale Vergleich basiert auf passiven Leistungen von alleinstehenden Personen ohne Kinder mit Durchschnittsverdienst. Im statistischen Konzept sind für den Vergleich ergänzende Leistungen im Rahmen der sozialen Mindestsicherung und Leistungen für Wohnen inkludiert. Die Berücksichtigung der Mindestsicherung folgt dem statistischen Konzept der OECD, ist aber faktisch irrelevant, da Personen mit Durchschnittsverdienst keine Sozialhilfeleistungen erhalten.

erhebliche Abweichungen der Nettoersatzraten ergeben. Bei Geringverdiener:innen mit Kindern und Familienzuschlägen kann sich eine deutlich höhere Nettoersatzrate von bis zu 80 % ergeben.¹⁴

Die Ausgestaltung der passiven Sicherung gegen Arbeitslosigkeit widerspricht dem Konzept von Flexicurity. Es steht dabei eher die langfristige Sicherstellung von Äquivalenz bzw. eines Teils des Lebensstandards im Fokus als der Anreiz zur Beschäftigungsaufnahme.

Für die Anreize zur Ausweitung der Arbeitszeit ist auch die Staffelung der auf die Dienstnehmer:innen entfallenden Versichertenbeiträge im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (AV) maßgeblich. Im Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) ist festgelegt, dass sich der auf die Versicherte bzw. den Versicherten entfallende Anteil am AV-Beitrag bei geringem Verdienst vermindert bzw. zur Gänze entfällt.¹⁵ Der volle Versichertenbeitrag für Dienstnehmer:innen von 2,95 % wird aktuell erst ab einer Beitragsgrundlage (Bruttoeinkommen) von über 2.306 Euro einbehalten. Bis zu einem Einkommen bis 1.951 Euro entfallen auf die Dienstnehmer:innen gar keine Versichertenbeiträge. Bei einem Einkommen bis 2.128 Euro beträgt der Versichertenbeitrag 1 % und bei einem Einkommen bis 2.306 Euro 2 %. Geringverdiener sind in der Berechnung der Versichertenbeiträge im Rahmen der Arbeitslosenversicherung begünstigt. Dies wird mit sozialpolitischen Motiven begründet, stellt aber jedenfalls keinen Anreiz zur Ausweitung von Arbeitszeit dar, wenn Versicherte nach einer Ausweitung der Arbeitszeit entsprechend höhere Versichertenbeiträge entrichten müssten. Eine Angleichung der Staffelung bis zur Harmonisierung würde Anreize zur Ausweitung der Arbeitszeit erhöhen (Köppl-Turyna et al. 2023, S. 15).

In ähnlicher Weise wirkt der Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung im Kontext der Geringfügigkeitsgrenze. Der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung bzw. Notstandshilfe bleibt bei niedrigen Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze erhalten. Erst Verdienste oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze führen zu einem Verlust der Leistungsansprüche. In der Tat finden sich in der Literatur, auch über Österreich, Belege dafür, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig bestehendem geringfügigem Einkommen zunimmt (Eppel und Mahringer 2019, Zenz et al. 2022). Auch hier wird die Ausgestaltung von Möglichkeiten des geringfügigen Zuverdiensts bei Aufrechterhaltung von Leistungen sozialpolitisch begründet. Der Anreiz zur Ausweitung von Erwerbsarbeit über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus wird durch feste Zuverdienstgrenzen jedoch vermindert. Die Aufrechterhaltung kann zu einer Beibehaltung von zeitlich stark reduzierten Erwerbspositionen im

¹⁴ Wenn die Höhe des Grundbetrags des Arbeitslosengelds unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende liegt, gebührt ein Ergänzungsbetrag zur Aufstockung auf bis zu 60 Prozent bzw. bei Anspruch auf Familienzuschläge auf bis zu 80 Prozent des täglichen Nettoeinkommens (siehe hierzu die Informationen im Österreichportal oesterreich.gv.at unter dem [Weblink](#)).

¹⁵ Siehe hierzu die Informationen auf der Website der Österreichischen Gesundheitskasse unter dem [Weblink](#).

Rahmen geringfügiger Beschäftigung führen. Eine Umgestaltung und Einschränkung der Regelungen zum Zuverdienst bei gleichzeitigem Leistungsbezug kann umgekehrt einen Anreiz zur Ausweitung von Beschäftigung darstellen.

Handlungsvorschläge

- Degressive Ausgestaltung des Arbeitslosengelds und passiver Leistungen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit.
- Angleichung der Staffelung des Versichertenbeitrags zur Arbeitslosenversicherung.
- Umgestaltung und Einschränkungen der Regelungen zum Zuverdienst bei gleichzeitigem Leistungsbezug.
- Abbau von Hemmnissen bei der Einstellung und Freistellung von Mitarbeiter:innen und Förderung des Beschäftigungsumschlags zur Unterstützung von Strukturwandel.
- Überprüfung von Zumutbarkeiten im Hinblick auf Wegzeiten, regionale Arbeitsmarktverfügbarkeit und Berufsschutz.
- Angleichung der Regelungen zu Sozialhilfe und Mindestsicherung zwischen Bundesländern.
- Senkung von Lohnnebenkosten inklusive Arbeitslosenversicherungsbeitrag.
- Ausweitung aktivierender Qualifizierungs-, Kurs- und Beschäftigungsmaßnahmen, auch zur Förderung von digitalen Fähigkeiten (Digital Skills).

4.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsruhe

Gesetzlich ist ein vergleichsweise flexibler Rahmen für die Arbeitszeitgestaltung gegeben. Das Arbeitszeitgesetz in Österreich sieht eine maximale Arbeitszeit von acht Stunden pro Arbeitstag vor, wobei die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden betragen darf. Das Arbeitszeitgesetz beinhaltet einige Ausnahmeregelungen, damit die Arbeitszeit im Interesse der Angestellten und Arbeitgeber flexibler gehandhabt werden kann. Dabei kann die maximale Arbeitszeit überschritten werden, wenn pro Tag nicht mehr als 12 und pro Woche nicht mehr als 60 Stunden gearbeitet wird. Im Durchschnitt von 17 Wochen gerechnet, darf die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten werden.

Der gesetzliche Rahmen schafft grundsätzlich ein hohes Maß an Flexibilität. Umgekehrt zeigen die Ergebnisse des Konjunkturbarometers der Jungen Wirtschaft, dass sich 37 % der befragten Jungunternehmen auf die Frage, welche Maßnahmen von der Politik gesetzt werden sollen, um neue Formen der Arbeit zu fördern, eine verstärkte Arbeitszeitflexibilisierung wünschen. Dies indiziert, dass der allgemeine institutionelle Rahmen der Arbeitszeitgestaltung als restriktiv empfunden wird. Dabei ist

auch die regulatorische Ausgestaltung der Ruhezeiten relevant. Ruhezeiten und Arbeitszeiten wirken im Kontext. Dabei sind gesetzliche Ausnahmen der vorgeschriebenen Ruhezeiten vorgesehen. Die tägliche Ruhezeit sieht einen Zeitraum von mindestens elf Stunden von Beginn des „Feierabends“ bis zum nächsten Arbeitsbeginn vor. Die Wochenendruhe umfasst einen Zeitraum von mindestens 36 Stunden. Die Wochenendruhe beginnt spätestens am Samstag um 13 Uhr.

Bei höher autonomen Arbeiten, etwa im Bereich von Projektarbeit, können gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit und Arbeitsruhe auch aus Sicht der Arbeitnehmer:innen als restriktiv empfunden werden. Bei New Work verschwimmen Arbeitszeit und Ruhezeit (Work-Life-Blending). Elektronische Zeitaufzeichnung und geschlossene IT-Systeme können so organisiert sein, dass sie auch aus Arbeitnehmersicht restriktiv und hinderlich wirken, wenn Mitarbeiter:innen im Projektfortschritt verhindert werden. Es gibt in der wissenschaftlichen Literatur Hinweise, dass restriktive Arbeitszeitregelungen auch die Arbeitnehmer:innen bei der Organisation ihrer Arbeitsleistungen einschränken (Boltz et al. 2023, Beckmann 2016, Kossek & Michel 2011, Kelliher & Anderson 2010) und zu geringerer Arbeitsleistung führen könnten. Dies kann sich insbesondere im Setting von New Work als relevant herausstellen, da dieses Setting häufig ein hohes Maß an Flexibilität, Identifikation und Ergebniskontrolle involviert. Restriktive Vorgaben zur zeitlichen Regelung können hinderlich und demotivierend wirken. Hier sind folgende Hindernisse relevant: Restriktive Arbeitszeitregelungen können die Flexibilität der Arbeitnehmer:innen darin einschränken, ihre Arbeitszeiten an ihre persönlichen Vorlieben oder an spezifische Arbeitsanforderungen hin auszurichten. Dieser Mangel an Flexibilität kann die Fähigkeit der Arbeitnehmer:innen beeinträchtigen, ihre Produktivität und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu optimieren. Dies wird im Setting mit restriktiven Arbeitszeitvorgaben eher als unzufriedenstellend wahrgenommen. Im Setting von neuen Formen der Arbeit, wie z.B. bei Fernarbeit oder Telearbeit, können starre Arbeitszeitregelungen besonders problematisch sein. Fernarbeit kann auch in unterschiedlichen Zeitzonen erfolgen. Sie bringt unterschiedliche Arbeitsmuster und die Notwendigkeit einer größeren Autonomie bei der zeitlichen Planung mit sich. Regelungen, die diesen Faktoren nicht Rechnung tragen, können die Effektivität von Fernarbeitsregelungen beeinträchtigen. Es gibt auch unterschiedliche zeitliche Traditionen der räumlichen Organisation von Arbeit, etwa zwischen südlichen und nördlichen Ländern. Die angeführten empirischen Studien haben gezeigt, dass manche Arbeitnehmer:innen Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten schätzen. Regelungen, die diese Flexibilität einschränken, können zu Unzufriedenheit unter den Arbeitnehmer:innen führen und könnten sogar zu Problemen bei der Bindung von Talenten für die Arbeitgeber:innen führen. Einige Untersuchungen deuten darauf hin, dass zu restriktive Arbeitszeitregelungen Innovation und Kreativität am Arbeitsplatz hemmen können (Oldham &

Cummings 1996; Bakker & Demerouti 2007, Kossek & Thompson 2016). Diese Arbeitnehmer:innen könnten sich durch starre Zeitpläne und begrenzte Autonomie eingeengt fühlen, was die Fähigkeit zu kreativem Denken und effektiver Problemlösung beeinträchtigen könnte. Restriktive Arbeitszeitregelungen wurden auch mit negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen in Verbindung gebracht, darunter ein höheres Stressniveau und eine geringere Arbeitszufriedenheit. Insgesamt werden Arbeitszeitvorschriften zwar häufig in der Absicht eingeführt, die Rechte der Arbeitnehmer:innen zu schützen, jedoch können zu restriktive Vorschriften negative Folgen für sie haben. Dies gilt insbesondere im Setting von neuen Formen der Arbeit.

Handlungsvorschläge

- Ausweitung und Flexibilisierung der Regelungen zur Arbeitsruhe, insbesondere für solche Branchen und Berufe, die von hoher Autonomie und Flexibilität geprägt sind.
- Schaffung eines Rechtsrahmens für flexible Arbeitszeitmodelle (Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit).

4.3 Ausgestaltung von Fernarbeit und Homeoffice

Im März 2021 wurde vom Nationalrat die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Regelung zum Homeoffice angenommen. Das Homeoffice-Gesetz schafft dabei einen grundsätzlich flexiblen Handlungsrahmen für die betriebliche Organisation von Work-from-Home. Die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, beruht dabei auf Freiwilligkeit. Weder soll Homeoffice einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden können, noch soll der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Homeoffice haben. Diese Flexibilität erleichtert das Finden individuell passfähiger Lösungen. Einer Befragung zur Evaluierung der Homeoffice-Regelungen u.a. im Kontext des Homeoffice-Gesetzes durch L&R Sozialforschung zufolge geben über 80 % der befragten Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen an, dass sie durch das Gesetzespaket eine Änderung der betrieblichen Homeoffice-Regelungen wahrnehmen und diese positiv einschätzen (Bergmann et al. 2023, 52).

Das Homeoffice-Gesetz schafft einen regulativen Rahmen, legt etwa die grundsätzliche Gültigkeit des Arbeits- und Sozialrechts sowie des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes fest. Darüber hinaus werden im Homeoffice-Gesetz die Örtlichkeit von Homeoffice geregelt, die Rahmenbedingungen des Arbeitnehmerhaftpflichtgesetzes implementiert und die Regularien des Arbeitnehmerschutzes auf Homeoffice übertragen. Unternehmer:innen müssen seitdem gewährleisten, dass die Organisationsmuster und Vereinbarungen von Homeoffice mit den gesetzlichen Anforderungen im Einklang stehen. Die Folge ist, dass der administrative Aufwand zur Sicherstellung von Rechtssicherheit bei der Bereitstellung und Gewährleistung von Homeoffice gestiegen ist. Im Rahmen der Evaluierung

wurden Führungskräfte und Personalverantwortliche etwa danach befragt, ob die steuerliche Berücksichtigung von Homeoffice in der betrieblichen Anwendung komplex sei. 28 % der Befragten bejahten diese Frage. Die Frage, ob die steuerliche Berücksichtigung von Homeoffice-Tätigkeit ausreichend anwenderfreundlich sei, verneinten wiederum fast 35 % der befragten Personalverantwortlichen (Arbeitgeber, Führungskräfte des HR-Managements bzw. der Personalleitung). Weiterführend verweist mehr als die Hälfte der befragten Führungskräfte (54 %) darauf, dass Arbeitsunfälle im Homeoffice schwer von Freizeitunfällen abzugrenzen sind.

Gegenwärtig sind eine Überarbeitung und Novellierung der gesetzlichen Regelungen von Homeoffice vorgesehen. Sie soll im Sommer 2024 beschlossen werden. Unter anderem soll die Novelle eine Ausweitung der für Fernarbeit tauglichen Arbeitsorte über Homeoffice hinaus sowie eine Ausweitung der Möglichkeiten für grenzüberschreitendes Fernarbeiten berücksichtigen. Es ist zu erwarten, dass der zweite Punkt der Handlungsvorschläge durch die Novellierung abgedeckt wird.

Handlungsvorschläge

- Vereinfachung und Deregulierung von Vorschriften und Gewährleistungspflichten im Zusammenhang mit betrieblichen Homeoffice-Vereinbarungen.
- Flexibilisierung von zulässigen Örtlichkeiten für Homeoffice („Work from anywhere“, digitale Nomaden), Flexibilisierung von Homeoffice durch die Ausweitung der Regelungen hin zu einer allgemeinen Telearbeitsregelung und Regelung außerbetrieblichen Arbeitens über das Homeoffice hinaus.

4.4 Lebenslanges Lernen und Digitale Fähigkeiten

Der gegenwärtige Strukturwandel erfordert von den Beschäftigten sowie von den Unternehmen eine laufende Anpassung von Qualifikationen. Mit der Digitalisierung entstehen neue Berufe und Tätigkeitsfelder. Gleichzeitig steigt die Durchdringung von Arbeitsschritten und Prozessen durch digitale Technologien. Im internationalen Vergleich weist Österreich eine eher niedrige Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung auf. Dies steht im Kontrast zum hohen und guten Niveau der Erstausbildung. Unter 25- bis 64-jährigen Personen betrug die Teilnahmequote an formaler Bildung und Weiterbildung im Jahr 2022 7 %. Der Vergleichswert für Schweden beträgt beispielsweise etwa 21 %, jener von Finnland 14 % und der von Dänemark 12,5 % (Abbildung 8).

Gleichzeitig zeigen Indexbetrachtungen zu digitalen Fähigkeiten, etwa der Digital Economy and Society Index (DESI) der EU oder Umfrageergebnisse im Rahmen des Eurobarometer, dass Aufholpotenziale sowohl im Bereich digitale Fähigkeiten, insbesondere im Kontext der beruflichen Nutzung, sowie bei der Nutzung von digitalen Technologien im Bereich der Unternehmen bestehen. So beträgt etwa der Anteil

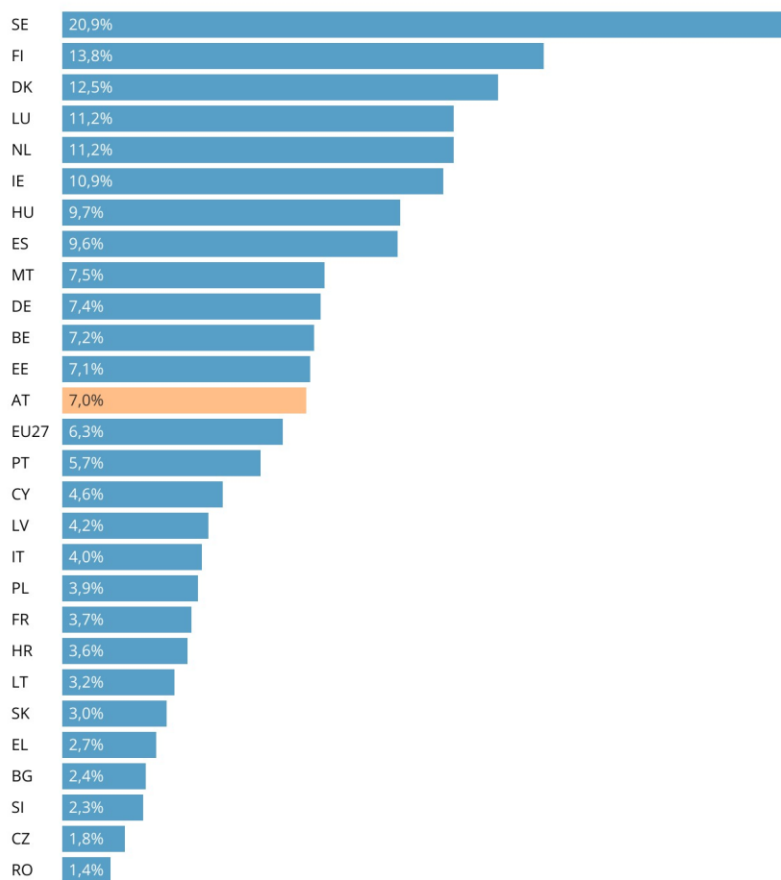
der Personen mit zumindest digitalen Basisfähigkeiten in Österreich gemäß DESI 2023 63,3 %.¹⁶ Der Vergleichswert beträgt 79,2 % für Finnland und 78,9 % für die Niederlande. Es zeigt sich erhebliches Aufholpotenzial. Der Anteil von Personen mit überdurchschnittlichen digitalen Fähigkeiten beträgt etwa 33 %. Auch hier liegen Kompetenzen unter den Vergleichswerten der Spitzenländer, etwa die Niederlande mit etwa 52 %, Finnland mit 48 % oder Irland mit etwa 40 %.

Der Anteil von KMU mit zumindest grundlegendem Niveau an digitaler Intensität betrug im Jahr 2023 gemäß DESI 67,3 %. Damit liegen die KMU in Österreich recht deutlich unter den Spitzenreitern Finnland mit 89,5 %, Dänemark mit 88,8 % oder Schweden mit 86,9 %.

Abbildung 8: Teilnahmequote an formaler Bildung bzw. Weiterbildung im Jahr 2022

Teilnahmequote an formaler Bildung bzw. Weiterbildung 2022 in %

Personen von 25 bis 64 Jahren



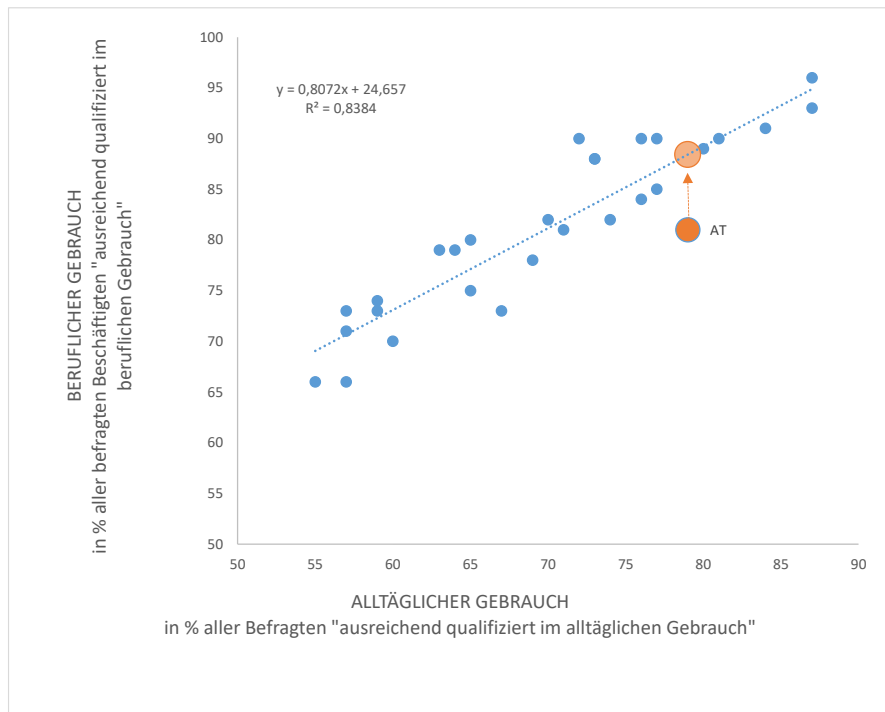
Quelle: Eurostat • Erstellt mit Datawrapper

¹⁶ Ergebnisse des DESI für 2023 sind abrufbar unter dem [Weblink](#) der Europäischen Union.

Im EU-Vergleich zeigt sich, dass sich für Österreich Potenziale insbesondere bei digitalen Kompetenzen im Kontext der beruflichen Nutzung ergeben. Im Rahmen einer Eurobarometer-Befragung (EU-Kommission 2019, 63) wurde die Selbsteinschätzung der digitalen Fähigkeiten abgefragt. Dabei wurden einerseits beschäftigte Personen befragt, ob sie ihre digitalen Fähigkeiten als ausreichend für ihre alltägliche Nutzung ansehen, und andererseits wurden alle Personen befragt, ob sie ihre Fähigkeiten als ausreichend im Kontext ihrer beruflichen Nutzung betrachten.

In Österreich sehen 79 % der Befragten insgesamt digitale Kompetenzen als ausreichend für die alltägliche Nutzung und 81 % der befragten Erwerbstätigen ihre digitalen Kompetenzen als ausreichend für die berufliche Nutzung an. Dies entspricht zunächst dem gesamteuropäischen Bild. In allen europäischen Ländern wird die digitale Kompetenz der Erwerbstätigen im Kontext der beruflichen Nutzung höher eingeschätzt als die digitale Kompetenz aller Befragten im Kontext der alltäglichen Nutzung. Was für Österreich im Speziellen auffällt, ist das Verhältnis der beiden Ergebnisse zueinander, nämlich dass die Einschätzung der beruflichen Nutzung unter Erwerbstätigen, gegeben die Ergebnisse für alle Befragten, unterdurchschnittlich ausfällt. Österreich erreicht bei der Einschätzung der digitalen Kompetenzen im alltäglichen Gebrauch unter allen Befragten Rang 6 unter (noch) 28 EU-Mitgliedstaaten, jedoch bei der Einschätzung der digitalen Kompetenzen im beruflichen Gebrauch unter Erwerbstätigen nur Rang 14. Um dem allgemeinen Bild zu entsprechen, müsste die Einschätzung der Kompetenzen im beruflichen Gebrauch unter Erwerbstätigen wesentlich höher und um fast 7,5 Prozentpunkte besser ausfallen (Abbildung 9). Es zeigen sich auch hier Aufholpotenziale für Österreich.

Abbildung 9: Selbsteinschätzung der digitalen Kompetenzen im alltäglichen und im beruflichen Gebrauch



Handlungsvorschläge

- Stärkung und Förderung der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung insbesondere im Bereich digitale Fähigkeiten, beispielsweise durch steuerliche Anreize für Arbeitgeber:innen in Form einer Bildungsprämie sowie für Arbeitnehmer:innen durch Erweiterung der steuerlichen Absetzbarkeit.
- Stärkung der vertikalen und horizontalen Durchlässigkeit von beruflich-formalen Ausbildungen zur Förderung der Anpassungsfähigkeit von Qualifikationen an den strukturellen Wandel.
- Stärkung der Anwendung digitaler Anwendungen und Nutzung von Technologien im betrieblichen Rahmen durch Sensibilisierung, Weiterbildung, Information, Peer-Gruppen-Lernen.
- Digitalisierung der Bildung (digitale Schule), Gewährleistung einer digitalen Basisausbildung unabhängig vom Schultyp (bspw. digitale Grundbildung in der Sekundarstufe I und digitale Bildung in der Sekundarstufe II als eigenes Fach), Ausweitung von Programmier-, EDV- und Informatikschwerpunkten an AHS und BHS.

4.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt sich insbesondere im ländlichen Raum als Hindernis für Arbeitsmarktteilnahme bzw. der Ausweitung von Beschäftigung dar (Köppl-Turyna und Graf 2021). Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weisen Arbeiten zur Situation in Österreich auf die Notwendigkeit des forcierten Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen im ländlichen Raum und vor allem auf ganztägige Öffnungszeiten und Angebote dieser Einrichtungen hin. Auch die Kosten der Kinderbetreuung spielen eine maßgebliche Rolle. Hohe Gebühren und Beiträge können zur Folge haben, dass sich eine Erwerbstätigkeit oder die Ausweitung von Erwerbstätigkeit wirtschaftlich nicht mehr auszahlt. Als Ursachen für Teilzeitarbeit wird von Müttern häufig auf Betreuungsaufgaben und auf fehlende Kinderbetreuung verwiesen (siehe Abschnitt 3.3). Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann eine relevante Stütze sein, um das Arbeitsvolumen von Erwerbstätigen mit Kindern am extensiven und am intensiven Rand auszuweiten. Auch die Ergebnisse des Konjunkturbarometers der Jungen Wirtschaft indizieren, dass sich die befragten Jungunternehmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr Unterstützung von der Politik erwarten. Auf die Frage, welche Maßnahmen sich Jungunternehmen von der Politik zur Förderung der Umsetzung von New Work wünschen würden, verweist mit 49 % fast die Hälfte der Befragten auf das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Handlungsempfehlungen

- Regionaler Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung, insbesondere mit Fokus auf den ländlichen Raum, Öffnungszeiten sowie Gebühren und Elternbeiträge.
- Evaluierung der Anreize zu Teilzeitarbeit im Sozial- und Steuersystem.

4.6 Rechtsrahmen und Rechtssicherheit bei Digitalisierung und KI

KI-Technologien sind als Enabler ein zentrales Element von New Work (Abschnitt 3.1). Die Bedeutung von KI als digitale Grenz- und Schlüsseltechnologie geht dabei aber weit über das Themenfeld hinaus. Die Implementation und Einbettung von KI in unternehmerische Prozesse sind insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen mit Risiken verbunden. Die Ergebnisse von Unternehmensbefragungen zeigen, dass die Adoption von KI-Systemen in kleinen und mittleren Unternehmen langsamer erfolgt als in großen Unternehmen.¹⁷ Solche KMUs sind gerade für Österreich strukturprägend. Ihre Wettbewerbsfähigkeit stellt eine Grundlage des Standorts sowie auch des österreichischen Wirtschafts-

¹⁷ Etwa publizierten IPSOS und ITE (2020, S. 35 ff) Ergebnisse einer Befragung unter 9.640 Unternehmen innerhalb der EU zur Adoption von KI. Es zeigt sich, dass größere Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter:innen eher KI nutzen. Dabei nutzen bereits 55 % der größeren Unternehmen zumindest eine KI-Anwendung. Der Vergleichswert in den kleineren Unternehmen mit 5 bis 9 Mitarbeiter:innen beträgt 38 %.

und Sozialmodells dar. Bei der Nutzung von KI in unternehmerischen Prozessen benötigen die Betriebe – nicht nur, aber auch – aufeinander abgestimmte und integrierte mehrstufige Förder- und Unterstützungssysteme, die Risiken und Investitionskosten abfedern. Im Rahmen von Unterstützungssystemen soll insbesondere der Wissenstransfer von der fachlichen und wissenschaftlichen Expertise bis hin zur anwendungsorientierten betrieblichen Praxis unterstützt werden. Die Distanz zwischen der Expertise von Wissenschaft und betrieblicher Praxis kann ein Hemmnis bei der Adoption von KI-Technologie in den Unternehmen darstellen. Die Überleitung von Expertise in praktische anwendungsbezogene Geschäftsmodelle und Praktiken kann auch von Spin-offs getragen sein. Unternehmen der unterschiedlichen Branchen und insbesondere KMU benötigen Know-how, wie KI ihre Prozesse und Geschäftsmodelle verbessern kann. Dabei kann auch die stärkere Verankerung von KI-bezogenem Wissen in der beruflichen Weiterbildung einen wichtigen Beitrag leisten.

Box 5: Modulare KI-Förderung der AWS

Ein Beispiel für aufeinander aufbauende Förderprogramme findet sich bei der AWS. Mit Beginn des Jahres 2023 hat die AWS ein modulares KI-Förderangebot für Unternehmen implementiert. Dabei werden Startups, KMU und große Unternehmen bei ihren KI-Projekten mit Förderungen in den drei Modulen „AI-Start“, „AI-Adoption“ sowie „AI-Wissen“ unterstützt.

Mit „AI-Start“ wird die erstmalige Umsetzung eines Projekts, das auf KI basiert, in KMU mit bis zu 15.000 Euro unterstützt. Hierbei wird mit Hilfe eines Kooperationspartners ein KI-Projekt geplant, implementiert und zumindest bis zum Abschluss eines Piloten umgesetzt.

Bei „AI-Adoption“ werden innovative und vertrauenswürdige KI-Vorhaben unterstützt. Ein besonderer Fokus liegt dabei in der Vorbereitung auf die kommenden europäischen Regulierungen, Standards, Normen und Zertifizierungen im Bereich künstliche Intelligenz. Hier stehen pro Unternehmen bis zu 150.000 Euro zur Verfügung.

„AI-Wissen“ bietet Beratung, wie man rechtskonform an KI-Trainingsdaten kommt, wozu diese verwendet werden dürfen und welche technischen Alternativen es dazu gibt, an. Außerdem erfahren heimische Unternehmen, was KI im Kontext künftig darf, soll und muss. Auch finanzielle Zuschüsse für Rechtsberatung, die Beschaffung von KI-Trainingsdaten und den Erwerb von Source Codes Dritter, mit denen KI-Produzent:innen Entwicklungszeit und -kosten sparen können, werden in diesem Modul bereitgestellt. Dabei können auch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden.

Der Transfer und Aufbau von KI-bezogenem Wissen spiegelt sich optimalerweise auch auf Ebene der Fördersysteme wider. Eine Grundproblematik besteht hier zunächst darin, dass der Informationsstand der Unternehmen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Während manche Unternehmen bereits über ausreichend Expertise und Erfahrung verfügen und KI-Modelle aktiv in Prozesse und Geschäftsmodelle integrieren, fehlt in anderen Unternehmen, insbesondere kleineren Unternehmen in wenig technologieintensiven Branchen, Basiswissen. Hier erscheint es sinnvoll, dass **Förderschienen den unterschiedlichen Wissensstand der Unternehmen berücksichtigen** und **modulare**

Förderangebote für die Unternehmen abhängig vom jeweiligen Wissenstand anbieten. Insbesondere jene Unternehmen, bei denen KI-bezogenes Know-how nur schwach ausgeprägt ist, benötigen **niederschwellige und anwendungsorientierte Fördermaßnahmen**, um KI-Modelle in praxistauglicher und auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittener Form etablieren zu können.

Zugleich muss ein **rechtssicherer Rahmen** geschaffen werden, insbesondere im Hinblick auf Datenschutz, Schutz geistigen Eigentums und Haftung, der die Unternehmen vor negativen Folgen, Risiken und Kosten, die sich aus der Nutzung von KI ergeben könnten, absichert. Dabei gilt es auf ein effizientes Verhältnis zwischen Restriktion und Ermöglichung abzielen. **Eine prohibitive und restriktive Rechtsetzung über die im Rahmen des AI-Act der Europäischen Union gesetzten Regulierungen** hinaus **hemmt die Adoption von KI** in den Unternehmen und **schmälert das Innovationspotenzial** österreichischer Unternehmen. Im Kontext der Nutzung von KI sind auch Qualifikationen und Kenntnisse unter den Erwerbstätigen relevant. In Form von Kursen, Qualifikationsmaßnahmen, Information und Sensibilisierung müssen praxisrelevante Kompetenzen der Nutzung und des Umgangs mit KI in wirtschaftlichen Prozessen bereitgestellt werden. Dies muss sowohl die Unternehmensführung als auch die Beschäftigten umfassen.

Handlungsvorschläge

- Verstärkter Aufbau und Implementierung aufeinander aufbauender und mehrstufiger Fördersysteme zur Abfederung von Risiken und Kosten der Einführung und Nutzung von KI in Unternehmensprozessen unter Berücksichtigung niederschwelliger und anwendungsorientierter Förderangebote für Unternehmen mit sehr niedrigem KI-bezogenem Know-how.
- Schaffung eines rechtssicheren Rahmens in Abstimmung mit dem AI-Act der EU, insbesondere im Hinblick auf Datenschutz, Schutz geistigen Eigentums sowie Haftung und Gewährleistung unter Vermeidung darüber hinausgehender Restriktionen und Hemmnisse und Überregulierung.
- Förderung von Digital Skills sowie eines kompetenten und kreativen Umgangs mit KI, sowohl aufseiten der Beschäftigten als auch aufseiten der Unternehmensführung.

4.7 Steuerrechtlicher und abgabenrechtlicher Rahmen in Bezug auf digitale Nomaden

Digitales Nomadentum stellt sich als dynamische, wenngleich weiterhin eher seltene und exzeptionelle Form von neuer Beschäftigung dar. Ökonomische Fragen ergeben sich auf mehreren Ebenen. Zum einen könnten österreichische Nomaden aus dem österreichischen Wirtschafts- und Sozialsystem auswandern.

Dadurch entgeht der Volkswirtschaft produktives Potenzial, zugleich aber auch Steuer- und Abgabenvolumen: Von etwa 4,3 Millionen Erwerbstätigen in Österreich könnten knapp 1,7 Millionen ihre berufliche Tätigkeit auch in Form von IKT-basierter Fernarbeit von jedem beliebigen Ort der Welt aus machen. Wenn nur 5 % der Beschäftigten ihre Tätigkeiten, die potenziell durch Fernarbeit geleistet werden können, auswandern und als digitale Nomaden agieren, weil sie etwa in anderen Ländern weniger Steuern bezahlen und bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen vorfinden, könnten dem österreichischen Budget jährlich fast 500 Mio. Euro an Lohnsteuer entgehen (siehe Köppl-Turyna & Koch 2021).

Ein weiterer wirtschaftspolitischer Aspekt ist die umgekehrte Betrachtung von digitalen Nomaden als Produktivpotenzial und als Konsument:innen in Österreich. In der umgekehrten Betrachtung könnten österreichische Unternehmen als Arbeitgeber oder Auftraggeber ja für internationale Nomaden attraktiv werden. Dadurch erweitert sich das Arbeitsangebot am Beschäftigungsort Österreich um Personen, die der österreichischen Wirtschaft sonst nicht zur Verfügung stehen würden. Relevant ist auch hier wieder die Schaffung eines attraktiven institutionellen Umfelds zur Förderung der temporären Ansiedlung von Nomaden, etwa in Form von Digital Nomads Visa.

Ein weiterer Aspekt betrifft digitale Nomaden aus anderen Ländern, die sich in Österreich aufhalten, um hier temporär ihren beruflichen Tätigkeiten nachzugehen (Köppl-Turyna et al. 2021), sei es für österreichische oder auch für ausländische Unternehmen. Österreich ist ein attraktives Zielland, sowohl im Hinblick auf landschaftliche Attraktionen, öffentliche Infrastrukturen (Gesundheit, Bildung, Verkehr etc.) sowie kulturelle Angebote.

Die steuerliche Behandlung von Nomaden ist abhängig von Aufenthaltsort, Aufenthaltsdauer, der Existenz von Doppelbesteuerungsabkommen und der Art der Tätigkeit. Vielfach erfolgt die Arbeitsleistung digitaler Nomaden in rechtlichen Graubereichen, häufig informell und zum Teil illegal. Aus Sicht der österreichischen Unternehmen können digitale Nomaden ein wichtiges und qualifiziertes Produktivpotenzial darstellen. Hierzu ist es aber erforderlich, einen rechtssicheren und einfach zu administrierenden Rechtsrahmen zu schaffen, der es österreichischen Unternehmen erleichtert, digitale Nomaden anzusprechen.

Handlungsvorschläge

- Vereinfachung des Rechtsrahmens und Legalisierung informeller Formen durch Schaffung eines rechtssicheren und einfach zu administrierenden Rahmens, sowohl mit Fokus auf österreichische Nomaden im Ausland als auch auf die Arbeitsleistung, die von Nomaden für österreichische Unternehmen erbracht werden. Digitales Nomadentum stellt ein weltweit neuartiges Phänomen

dar. Eine steuerliche Lösung auf möglichst breiter Ebene, etwa der OECD, wäre sinnvoll. Aus Sicht der beschäftigenden Unternehmen wäre ein einheitlicher und einfach zu administrierender Rechtsrahmen für alle abgabenrechtlichen Konsequenzen aus administrativer Sicht zu begrüßen.

- Schaffung eines attraktiven institutionellen Umfelds für die temporäre Ansiedlung von digitalen Nomaden, etwa durch Digital Nomads Visa, wie sie in Kroatien, Tschechien oder Estland eingeführt wurden.

LITERATURVERZEICHNIS

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of economic perspectives*, 33(2), 3-30.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2022). Tasks, automation, and the rise in US wage inequality. *Econometrica*, 90(5), 1973-2016
- Autor, D., Chin, C., Salomons, A. M., & Seegmiller, B. (2022). New frontiers: The origins and content of new work, 1940–2018 (No. w30389). National Bureau of Economic Research.
- Bakker, A. B.; Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 Issue: 3, pp.309-328. ([Weblink](#))
- Barrero, J. M., Bloom, N. und Davis, S. J. (2021). Why working from home will stick. NBER Working Paper 28731. [LINK](#)
- Bergmann, N.; Danzer, L.; Enegl, F.; Glück, B.; Mirtl, J. (2023). Evaluierung der Regelungen zum Thema Homeoffice (Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021). Studie zur Evaluierung von Homeoffice Regelungen durch L&R Sozialforschung. ([Weblink](#)).
- Beckmann, M. (2016) Working-time autonomy as a management practice. *IZA World of Labor*. ([Weblink](#))
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), S. 165-218.
- Boltz, M., Cockx, B., Diaz, A. M., & Salas, L. M. (2023). How does working-time flexibility affect workers' productivity in a routine job? Evidence from a field experiment. *British Journal of Industrial Relations*, 61(1), 159-187.
- Brown A. (2021). Agilität in bisher hierarchisch geführten Unternehmen? Forschungsverbund St. Gallen. ([Weblink](#))
- Brynjolfsson E., Li D., Raymond L. R. (2023). Generative AI at Work. NBER Working Paper 31161.
- Cijan A., Jenic L., Lamovsek A., Stemberger J. (2019). How Digitalization changes the Workplace. In: *Dynamic Relationships Management Journal*, Vol. 8, No. 1, May 2019. ([Weblink](#))
- de Vaujany F. X., Aroles J., Mitev N. (2019). Mapping themes in the study of new work Practices. In: *New Technology, Work and Employment*.

- de Vaujany, F. X., Leclercq-Vandelannoitte, A., Munro, I., Nama, Y., & Holt, R. (2021). Control and surveillance in work practice: Cultivating paradox in 'new' modes of organizing. *Organization Studies*, 42(5), 675-695.
- Deloitte (2022). Arbeit im Wandel: Hybrid Work, Workation und das Büro der Zukunft. Flexible Working Studie 2022 ([Weblink](#))
- Dornmayr H. und Riepl M. (2023). Arbeitskräfte radar 2023. Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel. ibw-Forschungsbericht 215. ([Weblink](#))
- Dutcher, E. G. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), S. 355-363.
- Eilers S., Möckel, K., Rump J. und Schabel, F. (2018). HR-Report 2018. Schwerpunkt Agile Organisation auf dem Prüfstand. Eine empirische Studie des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE im Auftrag von Hays für Deutschland, Österreich und die Schweiz. ([Weblink](#))
- Eppel, R. & Mahringer, H. (2019). Getting a lot out of a little bit of work? The effects of marginal employment during unemployment, *Empirica*, 46(2), 381 – 408.
- EU-Kommission (2019). Special Eurobarometer 503. Attitudes towards the impact of digitalisation on daily lives. ([Weblink](#))
- Eurofound (2015), New forms of employment. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Farrell D., und Greig F. (2016). Paychecks, paydays, and the online platform economy: Big data on income volatility. New York, NY. JP Morgan. ([Weblink](#))
- Fernald, J., Goode, E., Li, H., und Meisenbacher, B. (2024). Does Working from Home Boost Productivity Growth? FRBSF Economic Letter 2024-02. January 16, 2024. [LINK](#).
- Florisson R. und Mandl I. (2018). Digital age: Platform work: Types and implications for work and employment, Literature review. Eurofound Working Paper. ([Weblink](#)).
- Forde C., Stewart M., Simmon Y., Oliver L., Valizade D., Alberti G., Carson C. (2017). The social protection of workers in the platform economy. Brussels, Belgium: European Parliament. ([Weblink](#))
- Giovanis, E. (2015). Flexible employment arrangements and workplace performance. Available at SSRN 2711327.
- Gleißner, R. (2022). Das Arbeits- und Sozialrecht: Ergebnis gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Trends? In: Festschrift für Walter Pfeil.

- Graf, N. und Briglauer, W. (2023). Ökonomische Effekte der Digitalisierung. EcoAustria Studie im Auftrag von Microsoft Österreich GmbH, Accenture GmbH und Avanade Österreich GmbH. ([Weblink](#))
- Hemold, M. (2021). New Work, Transformational and Virtual Leadership Lessons from COVID-19 and Other Crises
- Ilsøe, A. und Larsen, T. P. (2023). Flexicurity and the future of work. Lessons from Denmark.
- IPSOS und ITE (2020). European enterprise survey on the use of technologies based on artificial intelligence. A study prepared for the European Commission, DG Communications Networks, Content & Technology by ISPOS Belgium/ITE-International Centre for Innovation, Technology and Education.
- Junge Wirtschaft (2024). JW- Konjunkturbarometer, 26. Welle, Stimmungslage bei Jungunternehmer:innen im Jänner 2024. Befragung von MARKETINSTITUT im Auftrag der Jungen Wirtschaft im Zeitraum vom 17. Bis 30. Jänner. ([Weblink](#))
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. Telecommunications Policy, 44(2), 101868.
- Schwarzbauer, W. und Wolf, M. (2020). Bedeutung der Telearbeit aktuell und nach der COVID-19 Pandemie. EcoAustria Policy Note 41. Oktober. Wien.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. Human relations, 63(1), 83-106. ([Weblink](#))
- Koch, P. und Köppl-Turyna, M. (2021). International mobile Arbeitskräfte: Der neue Standortwettbewerb. EcoAustria Policy Note No. 47. Wien.
- Köppl-Turyna, M. & Koch, P. (2021). International mobile Arbeitskräfte: Der neue Standortwettbewerb. EcoAustria Policy Note 47. ([Weblink](#))
- Köppl-Turyna, M. Berger, J.; Strohner, L. (2023). Institutionelle Möglichkeiten, um das Arbeitsangebot zu heben. Studie von EcoAustria für die Wirtschaftskammer Wien. ([Weblink](#))
- Köppl-Turyna, M. und Graf, N. (2021). Kosten und Nutzen des Ausbaus der Elementarpädagogik. EcoAustria Kurzstudie im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich. ([Weblink](#))
- Köppl-Turyna, M.; Koch, P. und Schwarzbauer, W. (2021). Tourismus in Zeiten von Corona: Eine Bestandaufnahme der COVID-Hilfen und Risiken sowie Maßnahmen zur Resilienz. EcoAustria Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus. ([Weblink](#))

- Kossek, E. & Michel, J. (2011) Flexible work schedules. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 535–572
- Kossek, E. E. & Thompson, R. J. (2016). Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives to close the research-practice implementation gap. *The Oxford Handbook of Work and Family*. ([Weblink](#))
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*.
- Papsdorf C. (2009). Wie Surfen zu Arbeit wird. *Crowdsourcing im Web 2.0*.
- PwC (2022). PwC's Global Workforce Hopes and Fears Survey 2022. PwC insight. May 24, 2022. ([Weblink](#))
- Sailer P. und Kaiser S. (2022). Agile versus konventionelle Ansätze des Projektmanagements Eine Analyse aus Sicht der Organisationsforschung. In: *WiSt Heft 1, 2022*, ([Weblink](#))
- Scully-Russ, E. und Torraco, R. (2020). The Changing Nature and Organization of Work: An Integrative Review of the Literature. In: *Human Resource Development Review 2020*, Vol. 19(1) 66–93.
- Shah, K., Bloom, N., Bunn, P., Mizen, P., Thwaites, G. und Yotzov, I. (2024). Managers say working from home is here to stay. *VOXEU column*. 18 Feb 2024. [LINK](#)
- Shine I. (2023). Automation or augmentation? This is how AI will be integrated into the jobs of tomorrow. *WEF - World Economic Forum*, Sep. 18, 2023.
- Smith, A. (2016). *Gig work, online selling and home sharing*. Washington, DC: Pew Research Center.
- Stoilova R., Ilieva-Trichkova P., Bieri F. (2020). Work–life balance in Europe: institutional contexts and individual factors. *International Journal of Sociology and Social Policy*. ([Weblink](#))
- WEF – World Economic Forum (2018). *Future of Jobs Report 2018*.
- WEF – World Economic Forum (2020). *Future of Jobs Report 2020*.
- WEF – World Economic Forum (2023). *Future of Jobs Report 2023*.
- Wouter A., Ahlback K., De Smet A., Lackey G., Lurie M., Murarka M. Handscomb C. (2018). The five trademarks of agile organizations. *McKinsey Report 2018*. ([Weblink](#))
- Zenz, D.; Riesenfelder, A. & Danzer, L. (2022). *Arbeitslosigkeit und geringfügige Beschäftigung*. Endbericht AMS.