

„New Work“ und „Gute Arbeit“ – Wie passt das zusammen?

Schöneberger Forum 2025 „Arbeit gesund gestalten – Was Personalräte tun können“

Fachforum 1: Flexibel und entgrenzt? – New Work muss gute Arbeit sein

18./19. November 2025

„New Work“ – Worüber reden wir?

Frithjof Bergmann – New Work

- Freiheit der Menschen, „...solche Tätigkeiten auszuführen, die für sie wesentlich und von Bedeutung sind...“
- Tätigkeiten, die Menschen „...allen Ernstes und mit Engagement WOLLEN“
- Selbstbestimmung und Sinnhaftigkeit als Kriterien für New Work

Fraunhofer IAO – New Work

Unterschiedliche „Stoßrichtungen“:

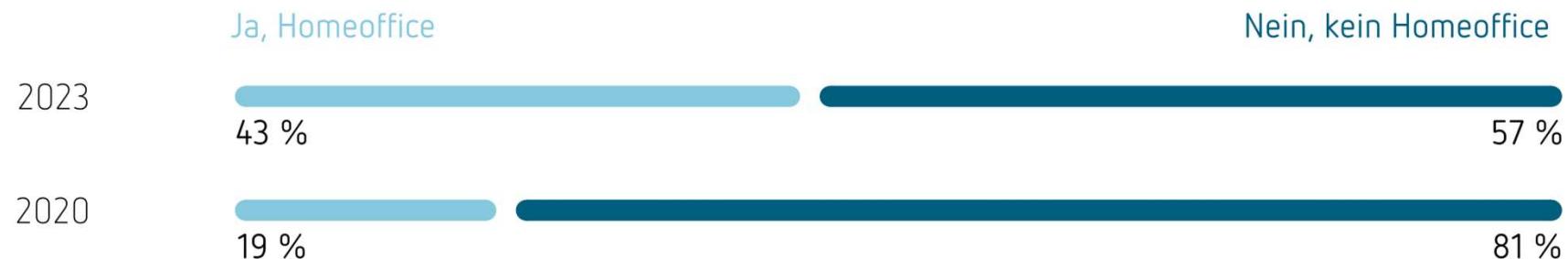
- „Arbeite wo und wann du willst“
- „Jenseits der Organigramme & Silos“
- „Meine Arbeit stiftet mir und anderen Sinn“
- „Jenseits der Hierarchie“

BDA – „New Work. Zeit für eine neue Arbeitszeit“

- Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden
- Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit von 8 Stunden
- Delegation der Arbeitszeiterfassung an die Beschäftigten

Verbreitung Homeoffice

Kommt es vor, dass Sie Arbeit für Ihren Arbeitgeber zu Hause in Ihrer eigenen Wohnung erledigen?



Verbreitung Homeoffice

Welchen Anteil Ihrer Arbeitszeit macht die Arbeit zu Hause in Ihrer eigenen Wohnung im Durchschnitt pro Woche aus?



Das „Neue Normal“

(Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2021)

„Neues Normal“

- Beschäftigte die sehr häufig/oft im „Homeoffice gearbeitet haben...
- und
- ...ihre innerbetriebliche Kommunikation in (sehr) hohem Maß digitalisiert haben

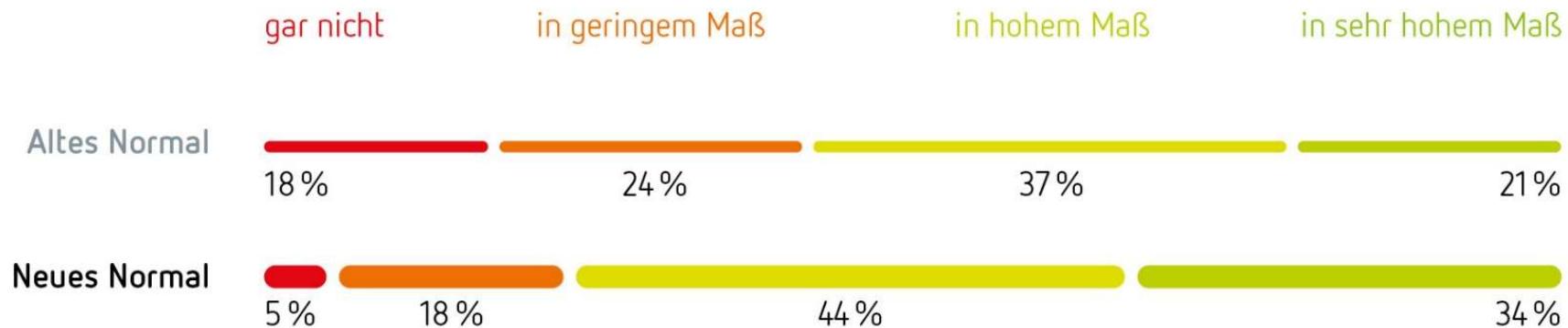
„Altes Normal“

- Beschäftigte die selten/nie im „Homeoffice gearbeitet haben...
- und
- ...ihre innerbetriebliche Kommunikation gar nicht/in geringem Maß digitalisiert haben

=> Berücksichtigt wurden nur Berufsgruppen, in denen mindestens 40% sehr häufig/oft im Homeoffice gearbeitet haben.

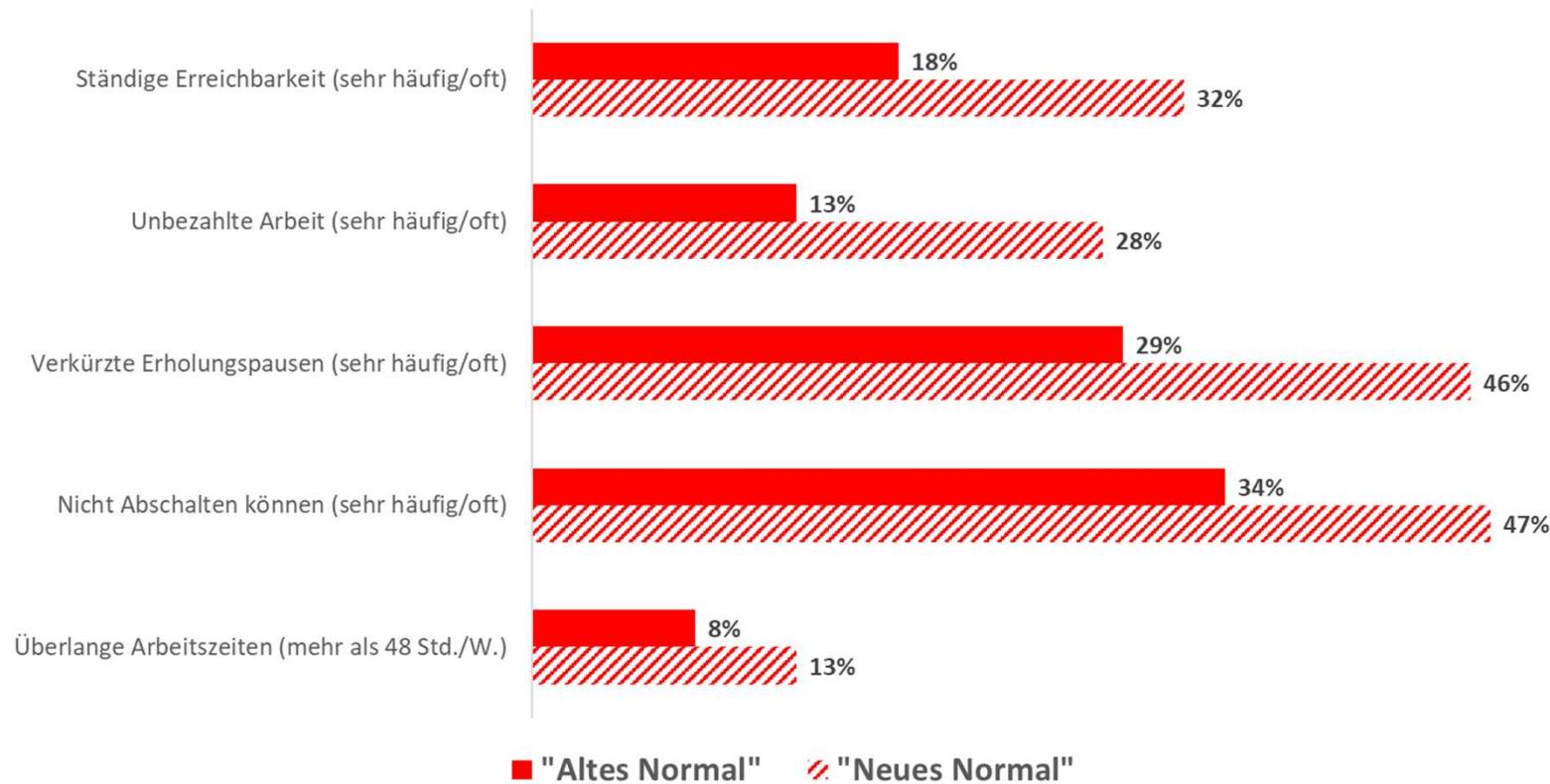
Einfluss auf Arbeitszeit

Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?



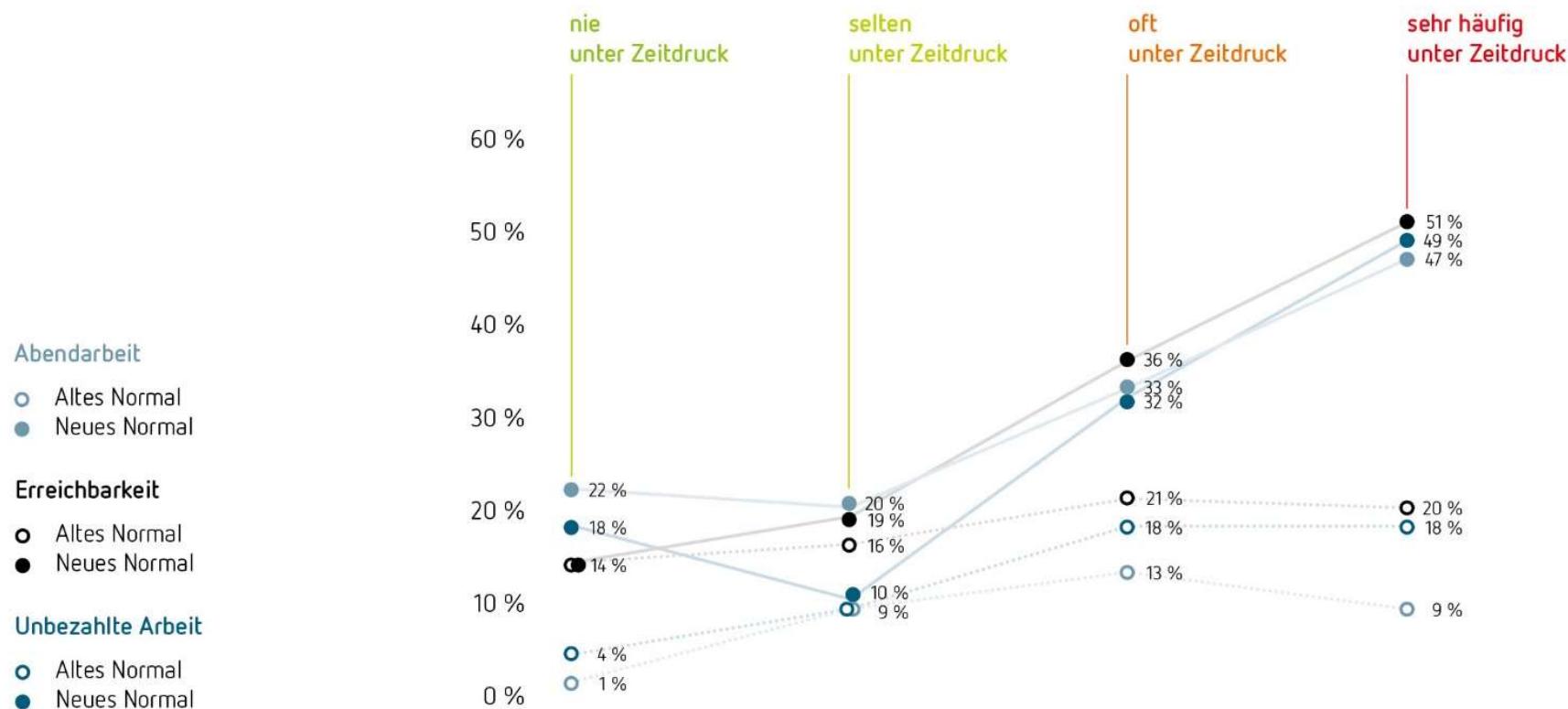
Quelle und Grafik: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021

Entgrenzung von Arbeit



Entgrenzung und Zeitdruck

(Anteil der Befragten, die (sehr häufig/oft) abends oder unbezahlt arbeiten oder außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen)



Ausblick

- „New Work“ (als zeit- und ortsflexibles, stärker selbstbestimmtes Arbeiten) ist an sich kein Garant für „Gute Arbeit“.
- Nötig ist eine aktive Gestaltung neuer Arbeitskonzepte, ein arbeitsorganisatorischer und arbeitskultureller Rahmen; wesentliche Elemente dafür sind:
 - Eine mitbestimmungs- und beteiligungsorientierte Ausgestaltung (z.B. Mobile Arbeit, Arbeitszeiterfassung, Nicht-Erreichbarkeit)
 - Eine realistische Aufgabenplanung, die vor Überforderung schützt und mehr Selbstbestimmung ermöglicht
 - Bereitstellung von Ressourcen (Sensibilisierung, Information, Qualifizierung), mit denen Beschäftigte die steigenden Anforderungen an Selbstorganisation bewältigen können
- Maßnahmen gegen eine zunehmende Spaltung von Belegschaften: Wie können Beschäftigte mehr Autonomie und Selbstbestimmung bekommen, die nicht im Bereich von „Wissensarbeit“ (u.ä.) tätig sind?

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!