

**F**ast sechs Milliarden Stunden haben Österreichs unselbstständig Beschäftigte im Vorjahr in Summe gearbeitet. Glaubt man den Zukunftsforschern, hat jeder Dritte von ihnen dabei schon einen Vorgeschmack darauf bekommen, wie die Arbeitswelt in 20 Jahren für viele aussehen wird. Eine Million Österreicher war im vergangenen Jahr „atypisch“ beschäftigt.

Heute mag eine Beschäftigung jenseits der industriell genormten 40-Stunden-Wochen mit „9 to 5“-Tagen noch als „atypisch“ auffallen. Künftig wird sie die Regel sein.

Ob Architekten, Büromöbelhersteller, Technologiefirmen, Utopisten oder Zukunftsforscher. Über manches sind

sich all jene, die sich über die Arbeitswelt von morgen den Kopf zerbrechen, weitgehend einig: Wir werden künftig mehr Jahre in einem Leben arbeiten, dafür möglicherweise weniger Stunden in der Woche. Das klassische Großraumbüro ist für die meisten bald ebenso passé wie die Stechuhr. Die Anwesenheitspflicht weicht der ständigen Erreichbarkeit. Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, Unternehmer und Mitarbeiter lösen sich auf. Den Überblick bewahren muss jeder für sich. Und wer einen Job will, erfindet ihn am besten selbst.

Generation Y. „Die Menschen müssen sich klar werden, wo ihre wahren Talente liegen, diese fördern und auch

verwerten“, sagt Harry Gatterer, Chef des Zukunftsinstituts in Wien. Nur ein knappes Drittel der arbeitenden Menschen könne sich in Zukunft noch darauf zurückziehen, von acht bis vier einfach „ihren Job zu erledigen“. Als Gewinner des Wandels beschreibt der Trendforscher in seiner Studie „Work:Design – Die Zukunft der Arbeit gestalten“ etwa die „Digital Bohème“ (siehe Lexikon). Jene Kreativen, denen Flexibilität und Selbstbestimmung über alles geht, die stets zwischen Projekt und Bürogemeinschaft pendeln. Aber sie sind nur die Speerspitze einer ganzen Generation, der sogenannten Generation Y, die mit den tradierten Karrieremustern wenig anzufangen weiß.

Geboren zwischen 1980 und 1990, absolvieren sie gerade ihre ersten Runden im Berufsleben. Trotz oft guter Ausbildung stoßen viele von ihnen bald an hierarchische Grenzen in Organisationen – und suchen Alternativen. Ein gut bezahlter 60-Stunden-Job als Chefkoch? Vielleicht später. Anfang zwanzig zählt für viele Zeit mehr als das schnelle Geld. Im Bewusstsein aufgewachsen, dass sie vielleicht auch mit 70 Jahren noch arbeiten müssen, ist dieser Generation klar: Wer in seinem Leben etwas von der Welt sehen will, muss das bis dahin erledigen.

Gegen die Norm. Klassische Bürozeiten sind da ein Hindernis. Schon 2010 sprachen sich drei Viertel aller Angestellten, die der Automobilhersteller Johnson Controls damals befragt hat, gegen die herkömmlichen Arbeitszeiten aus. Es sind also nicht nur die Arbeitgeber, die nach mehr Flexibilität rufen, es sind die Mitarbeiter selbst. Und gerade die Jüngeren tun es im Wissen, dass sie die Demografie auf ihrer Seite haben. Wenn die Generation der Babyboomer in Pension geht, werden sie gebraucht werden. Egal, ob als Ein-Mann-Kreativbüro oder fest angestellt in einem Unternehmen.

„Aber die neue Arbeitswelt ist nicht nur bunt und schön“, warnt Gatterer. Sie ist auch enorm anstrengend. Denn je freier jeder Tag wird, je weniger Strukturen vorgegeben werden, desto höher sind die Anforderungen an den Menschen selbst. „Die größte Schwierigkeit wird sein, sich selbst zu organisieren, sich in der Informationswolke konzentrieren zu können.“ Die Kombination aus technischem Fortschritt und freierer Zeiteinteilung hat noch einen zweiten unangenehmen Nebeneffekt: Es gibt keinen Feierabend mehr. Mails, die der Chef um Mitternacht schickt, sollten bei der Sitzung um acht Uhr morgens tunlichst gelesen sein. Kommen sie ein wenig früher, wäre eine Antwort auch nicht schlecht.

„Was früher Überstunden waren, ist heute die Verfügbarkeit“, sagt Peter Zellmann, Chef des Instituts für Freizeit- und Tourismusforschung. „Das muss Grenzen haben.“ Gatterer sieht das

anders: „Die 24/7-Gesellschaft wird von den Jungen bereits als normal angesehen.“ Nicht das bloße Zeitmanagement sei die Herausforderung, sondern die Frage, ob sich die Menschen langfristig gesund halten.

Am meisten mit dem Übergang in die neue Arbeitswelt hadern würden heute die Gewerkschaften, sagt Peter Zellmann. Er hat vor zwei Jahren ein Buch mit dem Titel „Die Zukunft der Arbeit“ vorgelegt und darin festgestellt: „Wir stecken noch in den Rahmenbedingungen des Industriezeitalters fest.“ Das Modell des Kollektivvertrags hält er für antiquiert, auch weil es die Freiheit des Einzelnen mitunter einschränke. Stattdessen würde sich künftig jeder – wie

heute schon in vielen Kleinbetrieben üblich – mit dem Chef die Konditionen selbst aushandeln. Die Gewerkschaften würden künftig nur noch einen Mindestrahmen vorgeben, müssten aber im Ernstfall auch die individuellen Vereinbarungen der einzelnen Mitarbeiter vor Gericht einklagen. „2020 ist alles erlaubt, was nicht verboten ist“, sagt Zellmann.

Mutlos. Aber nicht nur den Gewerkschaften ist beim Gedanken an die neue Arbeitswelt hierzulande unwohl. Auch Firmenchefs und Mitarbeiter sind zurückhaltend. „Österreich ist nicht sonderlich mutig“, sagt Gatterer. Weder die Menschen noch die Unternehmen würden sich vorschnell auf Experimente einlassen. Eine aktuelle Studie der renommierten Schweizer Universität St. Gallen untermauert diese Beobachtung. Demnach wollen 76 Prozent der heimischen Studenten nach dem Abschluss ihrer Ausbildung vor allem eines: eine klassische Festanstellung. ●

*„Im Jahr 2020 ist alles erlaubt, was nicht verboten ist.“*

#### LEXIKON

Elf Typen der Arbeit hat Harry Gatterer in seiner Studie identifiziert. Eine Auswahl:

**Typ 1: Knowledge Worker –** Träger, Verbreiter von Wissen. Meist in großen Unternehmen beschäftigt, bevorzugen flexible und leistungsorientierte Arbeitsmodelle.

**Typ 2: Corporate High Flyers –** klassische Karrieristen. Immer öfter in Identitätskrisen, weil Unternehmen seltener nach „Leitertalitäten“ suchen.

**Typ 3: Intermediäre –** die „guten Seelen“ von Unternehmen, vermitteln zwischen Führung und operativer Ebene.

**Typ 4: Kreative Downshifter –** hadern mit der Erwerbswelt und legen großen Wert auf ihre privaten Lebenswelten.

**Typ 5: Loyale Störer –** versuchen innerhalb von Firmen Abläufe zu verbessern, neue Ideen einzubringen, ohne damit Karriereansprüche zu verbinden.

**Typ 6: Job Hopper –** Job Hopper sind fluchtbereite Individualisten, die oft Probleme damit haben, Beruf und ihre intensiven Hobbys in Einklang zu bringen.

**Typ 7: Working Middle –** jene 20 bis 30 Prozent aller Mitarbeiter, die auch in

Zukunft nur ihren Job „erledigen“ und oft früh in Pension gehen.

**Typ 8: Passivisten –** kleiner, hartnäckiger Kern von passiven Befehlsempfängern.

**Typ 9: Neue Spezialisten –** Phasen intensiver Arbeit und längerer Freizeit wechseln sich ab. Beispiele sind etwa Programmierspezialisten.

**Typ 10: Prekaristen –** Abrutschgefährdete.

„Working Poor“ bis akademisierte Freiberufler, die den Anschluss verpassen.

**Typ 11: Digital Bohème –** Die Avantgarde der Netzwirtschaft organisiert sich selbst die Arbeit, von der sie lebt.

## Freiheit! Bis ans Limit

Die Arbeitswelt von morgen ist freier – und komplexer. Gewinnen wird, wer im Chaos den Überblick bewahrt.

TEXT: MATTHIAS AUER

FOTO: GETTY