

New Work – ungenutzte Chance für ländliche Räume!

Der Begriff „New Work“ ist spätestens seit der Coronapandemie in aller Munde. Er beschreibt die Anpassung der Arbeitswelt an Bedürfnisse und Potenziale der Mitarbeitenden. Eine repräsentative Befragung des Digitalverbands Bitkom aus dem Jahr 2022 ergab, dass die übergroße Mehrheit der Erwerbstätigen sich mittlerweile mit Werten und Einstellungen der New Work identifizieren.¹ Positive Effekte sind dabei beispielsweise die **Steigerung der Lebensqualität**, insbesondere für Frauen, **wirtschaftliche Entwicklungsimpulse** vor Ort und **die Bewältigung des Fachkräftemangels**. **Anreize für dauerhaft Zuzugswillige** durch eine entsprechende Infrastruktur stellen eine große Chance für ländliche Regionen dar.

Der Deutsche LandFrauenverband (dlv) erwartet, dass die Potenziale von New Work-Konzepten in Hinblick auf positive regionale Entwicklung und Wertschöpfung in ländlichen Räumen erkannt, ausgebaut und dafür erforderliche infrastrukturelle Rahmenbedingungen verbessert werden.

- » Es braucht eine stärkere **Sensibilisierung der Öffentlichkeit**. Im Zuge dessen muss der branchenübergreifende Nutzen von New Work-Konzepten betont werden. Arbeitgebende aller Berufsfelder benötigen Impulse, um neue Ansätze der Arbeitsgestaltung zu etablieren. Denn New Work nützt nicht nur Büro-, Handels-, Dienstleistungs- und ähnlichen („White Collar“) Berufen.
- » Nur durch eine angemessene Infrastruktur kann New Work gelebt werden. Die ländlichen Räume haben beim **Glasfaserausbau** noch immer erheblichen Nachholbedarf. Auch der **Mobilfunkausbau** muss dringend weiter vorangebracht werden.

Konzepte des neuen Arbeitens weisen ein **hohes Potenzial hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter** auf. Sie können unmittelbare Effekte auf den Gender Care Gap und den Gender Pension Gap ausüben. Um dieses Potenzial nutzen zu können, müssen die politischen Weichen gestellt werden.

- » Es braucht eine **Anpassung des Arbeitszeitgesetzes**. Arbeitnehmenden muss die Vereinbarung von Familie und Beruf auch außerhalb gängiger Arbeitszeitmodelle möglich sein. Innovative Konzepte sind unabdingbar, um neue Modelle zu ermöglichen und gleichzeitig einer Entgrenzung von Arbeit entgegenzuwirken.
- » Um eine geschlechtergerechte Führungskultur zu etablieren, sind **neue Führungskonzepte** wie beispielsweise Top-Sharing oder Führung aus der Ferne erforderlich. Das Modellprojekt „Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden“ des BMFSFJ² ist ein erster Schritt in eine zukunftsweisende Richtung. Es braucht **branchenübergreifende Projekte**, die hier anschließen.
- » Besonders in ländlichen Räumen übernehmen Frauen aufgrund von unzureichender Infrastruktur nach wie vor den überwiegenden Teil der Care-Arbeit. Ein Beispiel für eine faire Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit könnte die voll bezahlte zehntägige Freistellung des zweiten Elternteils nach der Geburt werden. **Die geplante „Familienstartzeit“ muss kommen**.
- » Selbstständige und Gründer*innen tragen maßgeblich zur Etablierung von Konzepten der New Work bei. **Um regionale Wertschöpfung in ländlichen Räumen zu stärken, muss auch die soziale Absicherung für Selbstständige gewährleistet**

Aktiv für Familien im ländlichen Raum

Der Deutsche LandFrauenverband e.V. (dlv) ist der bundesweit größte Verband für Frauen, die auf dem Land leben, und deren Familien. Ziel ist, die Lebensqualität und die Arbeitsbedingungen im ländlichen Raum zu verbessern. Der dlv vertritt die politischen Interessen aller Frauen in ländlichen Regionen und den Berufsstand der Bäuerinnen. 450.000 Mitglieder, 12.000 Ortsvereine, 22 Landesverbände bilden zusammen ein starkes Netzwerk. Der Verband nutzt seine gesellschaftliche Kraft, um die soziale, wirtschaftliche und rechtliche Situation der Frauen zu verbessern. Präsidentin ist Petra Bentkämper.

sein. Besonders für Frauen sind unzureichende Mutterschutzregelungen eine Erschwernis. Schwangerschaften dürfen keine Existenzbedrohung darstellen oder zu einer Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt führen.

Durch Homeoffice und mobiles Arbeiten im Ort kann **wohnnahes Arbeiten** vermehrt ermöglicht werden. Es reduziert nachweislich den Pendelverkehr und damit auch Verkehrsemissionen (u.a. Ziele der UN-Nachhaltigkeitsagenda 2030)³. **Ohne lange Pendelstrecken bleibt zusätzlich mehr Zeit**, beispielsweise für zivilgesellschaftliches Engagement. Darüber hinaus kann der Anteil privater Konsumausgaben im Wohnort als Folge von wohnortnahen Arbeiten nachweislich um bis zu 30 Prozent steigen.⁴ Der dlv fordert daher:

- » die **Entkopplung von mobiler Arbeit und der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)**. Arbeitsschutz ist wichtig. Hier braucht es klare Regelungen. Doch die bisherigen Verfahrensvorgaben der Arbeitsstättenverordnung sind der schon eingetretenen neuen Normalität des mobilen Arbeitens nicht mehr angemessen. Das erzeugt Rechtsunsicherheit bei Arbeitgeber*innen.
- » Dort, wo die Infrastruktur für mobiles Arbeiten genutzt wird, muss auch die Kommune davon profitieren. Gleichzeitig werden Anreize für Kommunen geschaffen, eigeninitiativ in New Work-Konzepte zu investieren und diese voranzutreiben. **Eine Neuverteilung der Gewerbesteuer ist anzustreben.**

Als wichtiger Impuls für ländliche Entwicklung können z.B. **Coworking-Spaces** fungieren. Sie sind innovative Arbeitsorte, die gleichzeitig den sozialen Zusammenhalt vor Ort stärken – beispielsweise durch Nutzung für kulturelle Veranstaltungen oder Ehrenamt. Für Unternehmen können sie als Alternativen zum Homeoffice und als Rückzugsort für kreative Prozesse dienen. Um ihre Potenziale zu nutzen, fordert der dlv:

- » **verbesserte Förderprogramme für Coworking-Spaces.** Die Aufbauphase und die ersten zwei Betriebsjahre müssen finanziell unterstützt werden. Die Förderung von investiven Maßnahmen und operativen Betriebsaufwänden sind sinnvoll.
- » eine **Reform des §35 Baugesetzbuch.** Durch die Möglichkeit zum Erhalt wertvoller Bausubstanz wirkt Umnutzung bspw. durch Coworking-Spaces Leerstand entgegen. Ehemals land- und forstwirtschaftlich genutzte Gebäude können so weiterhin gewerblich genutzt werden. Auch in Zukunft muss es möglich sein, hier Räume für neue Arbeitsformen zu schaffen.

New Work eröffnet Perspektiven für neues Leben auf dem Land. Ein Wertewandel in der Arbeitskultur bedeutet dabei auch ein umfassendes gesellschaftliches Umdenken. Dafür müssen vor allem Arbeitgeber*innen die Notwendigkeit zeitgemäßer Arbeitskonzepte erkennen. Es braucht sowohl die (digitale) Infrastruktur als auch eine empathische und flexible Führungskultur, transparentere Kommunikation und ein Hinterfragen starrer Hierarchien. Nur so können ländliche Räume durch Orte des neuen Arbeitens wieder mehr Attraktivität erfahren.

Vom dlv-Präsidium verabschiedet am 22. November 2023.

¹ Bitcom (2022): New Work: Die Hälfte der Deutschen arbeitet im Homeoffice

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, und Jugend (2023): „Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden“

³ Vereinte Nationen (2016): Ziele für nachhaltige Entwicklung

⁴ ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V. (2023)