

URheberRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.

© **Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus**

Sende-Manuskript

**Interview (Radiofeature) mit Helga Jungheim
in Herzogenrath/Deutschland Februar 2020**

Sprecher

„Digitalisierung und psychische Belastung am Arbeitsplatz – ein vernachlässigter Aspekt im sozialen Dialog?“ So der Titel des europäischen Seminars im Februar 2020 im Nell-Breuning-Haus aus Herzogenrath/Deutschland. Das ist auch für die Organisation zuständig. Zirka fünfzig Teilnehmende aus acht Ländern der Europäischen Union versammeln sich zu diesem Seminar des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen EZA. Gespräche, Theorie, Praxis, Workshops, Länderberichte, Reflexionen und Referate. „New work – Veränderungen in der Arbeitswelt“ ist der Titel eines Referats von Helga Jungheim, Gewerkschaftssekretärin der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di aus Aachen. Was ist zum Beispiel Flexibilität und Agilität im Rahmen der neuen Arbeitsplätze.

O-Ton Helga Jungheim

Wir haben fest gestellt, dass in der Praxis, also sowohl von Arbeitnehmer- als auch von Arbeitgeber- oder Entscheiderseite die Begriffe häufig verwechselt werden. Unterschiedlich benutzt werden. Und sich dadurch die Zusammenhänge und Hintergründe vermischen. Sind aber zwei unterschiedliche Beschreibungen. Flexibilität ist den meisten Menschen dann auch bekannt. Da geht es um schnelles wechseln oder überhaupt von verändern von vorher starren Regelungen und Einteilungen. Also Veränderungen der Arbeitszeit, Veränderung des Arbeitsortes, Veränderung der Art und Weise, wie man arbeitet und wo man sie verrichtet. Das heisst also mit dem Laptop jetzt im Auto oder an der Baustelle. Rufbereitschaftszeiten werden arber ausgeweitet als eine normale Tätigkeit auf Bedarf und auch an verschiedenen Orten.

Sprecher

Dann gibt es noch einen anderen Begriff, der oft mit der Flexibilität vermischt wird. Die so genannte Agilität. Helga Jungheim.

O-Ton Helga Jungheim

Bei der Agilität geht es aber eher um die Form der Arbeit und nicht um die Frage: arbeite ich jetzt mit dem PC oder an der Maschine oder im Büro. Sondern da geht es darum, dass in kleinen Projekten, kleines Thema, kleine Gruppe und da eben verschiedene Fähigkeiten und Möglichkeiten eher im Diskurs, also Gesprächsverlaufsform weiter entwickelt und bearbeitet werden. Und dann, so zu sagen, auch das Ziel sich ändern kann. Also es gibt eine grobe Richtung sagen wir einmal: ‚Entwerfen sie ein besseres Produkt für die Lösung B.‘ Dann setzt eine Gruppe sich zusammen aus Technikern, Ingenieuren, Arbeitern, Sekretärinnen, was auch immer dann dort im Betrieb ist. Und guckt sich an was gab es vorher, macht eine Analyse und arbeitet dann an kleinen Stellschrauben. Und so kann durch ganz viele kleine Stellschrauben oder auch nur einmal eine Stellschraube letztlich sich aber an dem Produkt sehr schnell etwas verändern. Sehr agil, flexibel, schnell. Im Gegensatz zu früher. Da gab es dann die Pyramidenform, die Hierarchie, wo oben ein Chef gesagt hat: ‚Wir wollen jetzt neben Produkt A auch ein Produkt B, weil es eine Marktanalyse gab.‘ Und dann hat er das herunter gebrochen auf seine Ingenieure. Und die mussten dann entwickeln, was dann die Arbeitenden oder Zuarbeitenden dann zu tun hatten. Das war auch eine klare Ansage von oben nach unten.

Sprecher

Und was ist jetzt daran so neu bezogen auf new work – Veränderungen in der Arbeitswelt?

Helga Jungheim.

O-Ton Helga Jungheim

Die Hierarchien ändern sich in diesem agilen Arbeiten. Jeder Beteiligte wird zum selbst verantwortlich agierenden Objekt mit den entsprechenden Gefahren. Es ist ja eine Entlastung, wenn mir jemand sagt, was ich zu tun habe. Es ist fordernder, wenn ich kreativ meine Potentiale einbringe, ist das für die Wertschätzung gut, aber es ist eben auch anstrengender. Und daraus resultieren dann eben in der Folge verschiedene Fragen und Probleme, die dann von den Akteuren auch jetzt betrachtet werden müssen. Stresszunahme beispielsweise überlappender Projekte erhöhen natürlich den zeitlichen Stress. Man hat erkannt, dass mehr Menschen mehr wissen. Ist ja eine Binsenwahrheit. Es wurde aber in den Betrieben oft nicht umgesetzt. Weil also sehr kleine Betriebe waren sehr oft Familienunternehmen. Da war der Vater oder die Mutter, wer auch immer das Unternehmen gegründet hat, er hat eine Entscheidung getroffen und die Anderen haben das umgesetzt. Und dann waren die entweder erfolgreich auf dem Markt oder nicht. Und heute haben wir oft so komplexe Unternehmen. Die haben ja damit angefangen. So zu sagen das in Kleingruppen wieder herunter zu brechen und dann dieses kreative Potential auch zu heben.

Sprecher

Es scheint so zu sein, dass in der digitalisierten Arbeitswelt die Ansprüche an

ArbeitnehmerInnen höher sind als an die Unternehmen. Helga Jungheim.

O-Ton Helga Jungheim

Weil das ist ein mehrschichtiger Prozess. Einerseits fordern wir natürlich mehr Beteiligung ein. Wir fordern Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen, der Vorgänge. Auch der Produkte, der ökologischen und ökonomischen Aspekte. Das ist ja auch unsere Lebensumwelt. Die Forderung ist von Unternehmerseite natürlich auch mit dem Gedanken des Hebens dieser

Potentiale. Das muss man sagen. Das sind die letzten Ressourcen, die noch nicht komplett genutzt wurden. Und dann letztlich auch die Frage der Bepreisung. Also Digitalisierung als technischer Fortschritt. Wir können sagen: ‚Ok wir wollen Anteile an diesem technischen Fortschritt haben.‘ Und nicht nur, zum Beispiel, was macht jetzt eine Maschine, die die Sachen hebt, wie bei der Mechanisierung oder Technisierung, und dann ist es für uns entlastend - die Konsequenz war ja oft, da wurden die Menschen überflüssig oder bedienten nur noch. Wir wollen auch die Teilhabe am Gewinn. Das ist ja die Lohnforderung. Aber auch an der Zeit, die dadurch gespart wird. Damit auch der Rest der Menschen Arbeit haben.

Sprecher

Ver.di hat ja einer der ersten so genannten Digitalisierungs-Tarifverträge abgeschlossen.

Helga Jungheim.

O-Ton Helga Jungheim

Also das Feld war ja immer schon Lebens- und Arbeitsbedingungen zu gestalten. Zum Beispiel diese REFA-Geschichten, also Arbeitsvorgänge anzugucken, kleinteilig zu betrachten. Dazu gab es dann Regelungen. Mit dem Schutz, dass man bestimmte Arbeitsvorgänge nicht zu sehr kleinteilig bewertet, damit das noch ein Arbeitsvorgang ergibt, der dann auch im Gehaltsgefüge bewertbar ist. Damit man nicht – so zu sagen – immer nur den Arm hebt und senkt, sondern tatsächlich ein richtiges Gewerk, eine komplexe Aufgabe hat. Und jetzt ist der nächste Technisierungsschritt die Digitalisierung. Es gab früher Rationalisierungsschutz-Tarifverträge. Da hat man auch den Begriff Schutz eingebaut. Da ging es darum: Wenn sich sehr schnell etwas wandelt, müssen die Leute unter bestimmten Bedingungen geschützt werden. Man hätte diese Digitalisierungsverträge jetzt auch Digitalisierungsschutzverträge nennen können. Aber das ist eben jetzt nicht mehr en vogue, weil man sich eher unter Beteiligungsaspekte die Sache anguckt.

Sprecher

Was steht denn in diesen Digitalisierungs-Tarifverträgen? Helga Jungheim.

O-Ton Helga Jungheim

In diesen Verträgen wird zum Teil jetzt versucht zu regeln, was gesetzlich noch nicht geklärt ist. Wie können sich Arbeitnehmer vor zu viel Zugriff schützen? Das wird dann diskutiert. Gibt es Serverabstellzeiten oder so etwas. Wie wird was bepreist? Weil es gibt ja nicht mehr den klassischen Stundenlohn. Es wird in den Projekten ja oft nach dem Ergebnis geschaut. Und dann wird dafür ein Auftrag gegeben. Auch da bestimmte Anteile von Bepreisung – sage ich jetzt einmal – müssen wieder neu beschaut werden. Beteiligungsmöglichkeiten. Zu welchen Zeiten arbeiten wir? Wann machen wir Telefonkonferenz? Weil wir haben fest gestellt in Projekten mit Menschen, die so völlig frei und jung sich da einmal ausleben konnten unter Laborbedingungen: Was brauchen die eigentlich? Und unter Strich ist heraus gekommen, dass die ähnliche Dinge brauchen, wie andere Beschäftigte auch. Nämlich Grenzen. Wie können sie dann diese Grenzen umsetzen? Also wann darf ich auch einmal Nein sagen? Wann ist es zu viel? Wie viel Menge darf abgefragt werden? Unabhängig von den Zeiten. Auch die Intensität. Die Dichte. Mit wem muss ich oder soll ich arbeiten, darf ich arbeiten? Wie sieht es mit den zur Verfügung gestellten Gerätschaften aus? Es gibt ja einmal diese Ergonomie bei Stühlen, Tischen und so weiter. Gibt es aber auch bei den Gerätschaften. Muss ich auf einem

Handy arbeiten? Das ist ja ein Minibrettchen. Ganz ganz kleiner Bildschirm. Ergonomisch eigentlich eine Katastrophe. Was muss gegeben sein oder was will ich haben, damit ich da gut arbeiten kann? Auch die Benutzeroberfläche. Man spricht von der Benutzerergonomie auf dem Bildschirm. Ist der total unpraktisch? Macht der mich gaga bis ich da etwas finde? Ja und auch letztlich wieder die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus. Denn wenn ich im Team in einem Projekt arbeite, wer kriegt denn da für welche Tätigkeit welches Geld? Also das muss alles neu ausgehandelt werden.

Sprecher

Wie können die Gewerkschaften die so genannten digitalen Nomaden zurück gewinnen?

O-Ton Helga Jungheim

Das ist, glaube ich, nach Ländern unterschiedlich. Es ist ja die Frage: Wer fühlt sich zuständig? Wenn man jetzt sagen würde: ‚Das sind Nomaden, die aus allen möglichen Ländern der Welt an allen möglichen Orten der Welt unterwegs sind und sich zum Beispiel über eine Plattform irgend einen Auftrag generieren, dann ist die Frage: Wer ist zuständig? Das würde ich jetzt zum Beispiel sagen: Es kommt darauf an. Wo ist diese Plattform angesiedelt? Weil das ist eine direkte Zugriffsmöglichkeit. Also man muss versuchen, an die Plattformenorganisatoren, dass sind ja oft dann statisch Menschen aktiv, da Zugang auch zu kriegen und dann, so zu sagen, auch die Informationen an die Betroffenen weiter zu geben. Ansonsten können wir nur in den einzelnen Ländern jeweils auch für diese Freien, festen Freien, Ich-AGs und kleine Unternehmer Informationen und Beratungsangebote streuen. Und dann sowohl virtuelle wie auch tatsächliche Diskussions- und Treffpunkte organisieren.

Sprecher

Die Digitalisierung verändert die Umgangsformen. Wie das? Helga Jungheim.

O-Ton Helga Jungheim

Natürlich hier die Umgangsformen von dem Auftraggeber zu dem Mitarbeiter. Der ja im Prinzip ein Mitarbeiter ist, den er nie sieht. Das de-personalisiert natürlich. Das Verhältnis. Die Leute sind nicht vor Ort. Also bei Homeoffice und diesen Formen. Die Leute sind nicht mehr im Betrieb. Da sagen wir auch: ‚Möglichst nicht komplett; möglichst rotierende Zeiten; rotierende Personen, die das machen können. Damit alle, so zu sagen, mit dieser speziellen Form zu tun haben und auch ab und zu wieder in eine Zusammentreffen präsent sind, damit dann auch persönliche Weiterentwicklung, Weiterbildung, Karriere, die ja oft mit Sichtbarsein zu tun hat und auch mit Zuteilung von interessanten Aufgaben – damit die da alle gleich beteiligt dann dabei sind. Aber die Umgangsformen sind einfach über diese schon seit zwanzig, dreißig Jahren stattfindende Neoliberalisierungstendenzen sehr sehr viel rauer geworden. Weil durch das ständige Konkurrenzverhalten, das ständige Selbstoptimieren ist das zum Alltag geworden. Und das entsolidarisiert. Und selbst wenn man dann im kleinen Kreis noch solidarisch ist und ein Teamgefühl aufbaut, ist es aber direkt, so zu sagen, in der Pause oder am nächsten Tag schon wieder weg, wenn es um die Frage der nächsten Zuteilung, der interessanten Aufgabe oder das Ranking geht.

Sprecher

Nun bietet die Digitalisierung und die so genannte ‚new work‘ auch Chancen. Wo sind die denn? Helga Jungheim.

O-Ton Helga Jungheim

Natürlich ist ja in allem, was sich verändert, immer auch eine Chance. Aber eben auch in allem, was sich verändert, ist natürlich auch immer ein Risiko. Die Frage ist: Kriegen wir das gestaltet? Das sie nicht in rein unternehmerischen Interessen liegt. Dann können wir auch Risiken besser bewerkstelligen. Und diese Risiken erkennen wir ja oft erst im Laufe des Prozesses. Deshalb ist es auch so schwierig jetzt zu sagen: 'Wir müssen A, B und C an den Gesetzen ändern.' Ein paar Punkte wissen wir ja: Wie die Arbeitsstättenverordnung, die gar nicht mehr greift. Aber wenn wir so ein Gesetz aufmachen, kommt natürlich die Arbeitgeberseite die sagt: 'Ja klar. Arbeitszeiten. Uraltes Gesetz. Müssen wir dringend ändern.' Da muss man also sehr vorsichtig auch taktieren, an welche Bereiche wir rangehen. Es kann tatsächlich ein Fass ohne Boden sein. Weil, dass wir – so zu sagen – indem wir nicht in die Gegenwehr, sondern ins Mitgestalten. Das wir mit verantwortlich machen. Der Prozess ist eigentlich kaum aufhaltbar. Und trotzdem ist die Frage: 'Wie weit treiben wir ihn mit voran?' Und ich denke, dass ist eine Umbruchsituation. Und da sind ganz ganz viele Menschen gefragt. Und darüber zu diskutieren ist hilfreich. Und das ist die Chance. Das wir uns, so zu sagen, jetzt fragen: 'Wie wollen wir es denn haben perspektivisch?'

