

# „Die Digitalisierung automatisiert das Denken“

GT  
16.3.20

**INTERVIEW** DGB-Geschäftsführerin Ulrike Eifler zum grundsätzlichen Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit und der Herausforderung durch neue Techniken

Von Peter Völker

**MAIN-KINZIG.** Der Strukturwandel, der durch die Digitalisierung verursacht wird, hat alle Bereiche der Wirtschaft und der privaten Sphäre erfasst. Diese globale wie regionale Entwicklung stellt auch die Gewerkschaften vor neue und alte Herausforderungen. Die DGB-Geschäftsführerin für Südosthessen, Ulrike Eifler, stellt sich im GT-Interview den Fragen zur Zukunft der Arbeit und ihrer Organisation.

**Wie wird frau Geschäftsführerin für den DGB Südosthessen?**

Ich habe jahrelang im Einzelhandel gearbeitet, um mir mein Studium zu finanzieren. Das war nicht immer einfach. Aber es hat mir geholfen, eine eigene Sicht auf die Verhältnisse zu entwickeln. So habe ich meinen Weg in die Gewerkschaftsarbeit gefunden.

**Im „Turbokapitalismus“ globaler und europäischer Prägung ist Arbeitnehmer-Interessenvertretung nicht populär. Wie hält man das als Gewerkschafterin aus und wo kommt die Motivation her, sich dennoch für die Bedürfnisse von Beschäftigten zu engagieren?**

Gewerkschaftsarbeit war nie einfach. Die Motivation ganzer Generationen war immer, dass Ungerechtigkeit keine Alternative ist. Als Friseurin oder Kassiererin beispielsweise musst du jeden Cent zweimal umdrehen, weil die Arbeitgeber gegen den Mindestlohn Sturm laufen. Da gilt es gegenzuhalten!



## Interview

mit Ulrike Eifler  
(DGB Südosthessen)

**Der Soziologe Prof. Ulrich Briefs hat einmal sinngemäß prophezeit, dass sich der Prozess, in dem die Menschen die Technik angewendet haben, im Zuge der Einführung neuer Techniken umkehrt: Menschen werden zunehmend vom digitalen System angewandt. Stimmen Sie dieser Aussage zu?**

Es ist eine gesellschaftliche Entscheidung, wo wir Digitalisierung einsetzen und wo nicht. In Japan wurde die Altenpflege automatisiert: In Vollwaschautomaten werden alte Menschen mit Schaum und Drüsen abgewaschen. Und Halsketten mit Bewegungssensoren melden, wenn sie weglaufen. Mir geht das zu weit. Es gibt Bereiche, in denen Personal, Zuwendung und Zeit wichtige Faktoren sind.

**Der Prozess der Digitalisierung ist zu großen Teilen nicht demokratisch gestaltbar, weil diese Produktionsentscheidungen einseitig in den Unternehmen gefällt werden.**

Ja, im Augenblick noch nicht, aber ich halte es für notwendig, dass dazu eine gesellschaftliche Diskussion mit dem Ergebnis von neuen Arbeitnehmerrechten geführt wird.

**Im Zuge der Digitalisierung haben sich traditionelle Unternehmen neue Rationalisierungsreserven erschlossen, neue Formen der Unternehmensaufspaltungen realisiert und in der Folge Tarifflycht begehren können. Gibt es hierfür auch Beispiele in der Main-Kinzig-Region?**

Wir sind mitten drin im Digitalisierungsprozess: elektronische Dokumentation im Gesundheitsbereich, Onlinebanking im Bankenwesen und elektronische Lokalisierung in der Logistikbranche. Diese Prozesse führen nicht zwangsläufig zu Tarifflycht. Vielmehr gehört zu den Gesetzmäßigkeiten des Kapitalismus, dass Produktionsprozesse ständig erneuert werden müssen, um Kosten zu senken. Digitalisierung ist eine Strategie. Tarifflycht eine andere.

**Ist es für die Unternehmen bei Ein-**



Zunehmend werden Arbeitsprozesse digitalisiert. Arbeitsanweisungen werden beispielsweise nicht mehr per Handzettel weitergegeben, sondern eingescannt. Foto: dpa

**satz digitaler Technik leichter geworden, die Arbeit weltweit zu „verschieben“?**

Manches ist sicherlich durch die digitale Technologie einfacher für die Unternehmen geworden. Mit wachsender Digitalisierung steigen für die Gewerkschaften und die Betriebsräte die Herausforderungen, dass die Arbeitnehmer weltweit nicht gegeneinander ausgespielt werden können. Infrastruktur, Fachkräfte und ein schneller Zugang zu Märkten bleiben aber wichtige Standortbedingungen.

**In der digitalen Welt löst sich der klassische Arbeitsplatz und damit das für die Gewerkschaften so wichtige und gestaltbare betriebliche Arbeitssystem zunehmend auf. Teleheimarbeit, Arbeit am Laptop von unterwegs, „selbstbestimmte“ Arbeit rund um die Uhr, freie Beschäftigung etc. bestimmen in neuen digitalen Unternehmen den Alltag. Kann in diesem neuen Milieu überhaupt noch Solidarität, Interessenvertretung für die Gestaltung der Arbeitsbeziehung hergestellt werden?**

63 Prozent aller Beschäftigten nutzen beruflich Computer und Internet. Das bietet die Chance zum autonomen Arbeiten, lässt aber die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Arbeiten rund um die Uhr und permanente Erreichbarkeit erhöhen den psychischen Druck. Die Mitbestimmung bleibt also aktuell. Doch wir werden neue Formen dafür finden müssen.

**Bei allen Chancen, die die Digitalisierung auch bieten kann, besteht nicht die Gefahr, dass der Mensch sich in seiner eigenen technischen „Schöpfung“ immer weniger zurechtfindet, sich verliert oder entfremdet, wie es der Psychoanalytiker Erich Fromm beschrieb?**

Die Digitalisierung automatisiert vor allem das Denken. Erfahrungen und Wissen können durch Software nachgebildet werden und menschliche Entscheidungen ersetzen. Entfremdung ist aber weniger Ausdruck der Digitalisierung, sondern des grundsätzlichen Widerspruchs zwischen Kapital und Arbeit: Ein Mechatroniker wird nie den Porsche fahren können, an dem er herumschraubt. Sein Manager aber fährt jedes Jahr ein neues Modell, ohne jemals auch nur eine Schraube nachgezogen zu haben.

**Eines der Leitbilder unserer Gesellschaft ist unter anderem, dass Fortschritt nur als technischer Fortschritt**

**definiert wird. Brauchen wir vor dem Hintergrund der sozialen Ungerechtigkeit und der ökologischen Krisen nicht eine andere Wertsetzung: „sozialer und ökologischer Fortschritt“?**

Absolut! Die Abgasmanipulation bei VW hat neben der Rendite auch die Feinstaubkonzentration erhöht. Umgekehrt dürfte der Mindestlohn die Rendite senken, ist aber gut für die Beschäftigten.

**In den neuen Unternehmen der Internetbranche fühlen sich junge Menschen kaum noch als abhängig Beschäftigte, die klassische Arbeitszeit ist tabu. Vielmehr ist die Devise „man ist dabei und das erfüllt“. Können die Gewerkschaften unter diesen Verhältnissen überhaupt noch Mitglieder gewinnen?**

Studien zeigen, dass junge Menschen heute hoch ambivalent sind und leichter mit Widersprüchen leben. Die Schwierigkeit ist, dass wir Arbeitsbedingungen verbessern wollen, die nicht als Problem gesehen werden.

**Bei diesen neuen Beschäftigtentypen erwartet man eigentlich keine Interessenvertretung mehr, sondern berufliche Serviceleistungen, wie eine Untersuchung von Ver.di im Zusammenhang mit den neuen Medien ergeben hat. Wie müssen sich die Gewerkschaften dieser Situation anpassen?**

Die Geschichte zeigt, Arbeitnehmerrechte sind uns nie geschenkt worden. Ob Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, 35-Stunden-Woche oder gleiche Bezahlung – dafür musste lange gestreikt werden. Entscheidend wird sein, dass wir künftige Auseinandersetzungen nicht als betriebliche, sondern als gesellschaftspolitische Kämpfe führen. Die Zahl der Streiktage war jedenfalls noch nie so hoch.

**Haben Sie im Main-Kinzig-Kreis auch mit solchen Schwierigkeiten zu tun?**

Die Streikbereitschaft der Erzieherinnen im letzten Jahr war sehr groß. Auch die GEW konnte bemerkenswert viele Lehrer gegen die geplante Nullrunde mobilisieren. Dass den Kollegen nun Disziplinarverfahren drohen, zeigt, dass die Auseinandersetzungen härter werden.

**Mehrere deutsche Krankenkassen-Studien belegen einen dramatischen Anstieg von psychischen Krankheiten am Arbeitsplatz. Woran liegt das?**

Das Ausmaß ist besorgniserregend. 41 Prozent der Frühverrentungen gehen auf Depressionen zurück. Auffäl-

lig ist, dass diese Entwicklung mit der Ausweitung von Leiharbeit, Befristung und Niedriglohnsektor zugenommen hat. Gleichzeitig hat sich Arbeit verdichtet und rasant beschleunigt.

**Welchen Handlungsbedarf gibt es auf der heutigen arbeits- und sozialrechtlichen Ebene?**

Die Ordnung auf dem Arbeitsmarkt muss wieder hergestellt werden. Denn Rente, Arbeitslosengeld und Krankenversicherung sind an sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gekoppelt. Wenn sich Normalarbeitsverhältnisse verändern, wird auch dieses System fragil.

**Mit der Digitalisierung einhergegangen ist in den letzten Jahrzehnten eine sinkende Tarifbindung. Wie ist die aktuelle Tarifbindung in unserer Region?**

Das Land Hessen gehört als einziges Bundesland nicht der Tarifgemeinschaft an. Die Arbeitszeit wurde heraufgesetzt und Nullrunden durchgedrückt. Die Folge sind drei Millionen Überstunden bei der Polizei und ein hoher Krankenstand. Mit Digitalisierung hat das nichts zu tun. Vielmehr haben die Arbeitgeber das Prinzip der Sozialpartnerschaft aufgeklärt. Sinkende Tarifbindung beobachten wir auch im Kreis. Generell gilt: Wo es Betriebsräte gibt, gibt es oft auch Tarifverträge.

**In der digitalen Branche löst sich tendenziell auch das unbefristete Arbeitsverhältnis auf. Es gibt viele sogenannte prekäre Arbeitsverhältnisse und freie Beschäftigung auf niedrigem Einkommensniveau. Trifft das auch auf die Unternehmen in ihrem Organisationsbereich zu?**

Befristung, Leiharbeit und Werkverträge sind das Ergebnis politischer Entscheidungen, die von der Schröder-Regierung getroffen wurden. Das machen sich Arbeitgeber in nahezu allen Bereichen zunutze.

**Besteht nicht die Gefahr, dass eines der Kernelemente der deutschen Demokratie, die Mitbestimmung, gar nicht mehr oder nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten organisiert werden kann?**

Das Bedürfnis nach Mitbestimmung entsteht, wenn die Arbeitsbedingungen nicht stimmen. Mit der Veränderung von Arbeitsprozessen können sich die Formen von Mitbestimmung verändern. Entscheidend wird aber nicht die Form sein, sondern ob sich die Beschäftigten, in welcher Arbeitsform auch immer, dieses Recht neh-

men.

**Mit der Digitalisierung ist auch die Möglichkeit der totalen Kontrolle im Unternehmen und Überwachung durch Geheimdienste im privaten Bereich gegeben. Das vom Bundesverfassungsgericht definierte „Recht auf informationelle Selbstbestimmung“ wird zunehmend ausgehöhlt oder ad absurdum geführt. Welche Fragen wird das für das Leben in der Gesellschaft haben?**

Die jüngsten Enthüllungen über NSA und BND beispielsweise sind ein Skandal und mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung nicht vereinbar. Das stellt strukturelle Gewalt dar, der der einzelne Mensch hilflos ausgeliefert ist und sein grundgesetzlich verbrieftes Recht auf Schutz der Intimsphäre aushebelt.

**Wenn Sie im Zusammenhang mit der Digitalisierung bei der Bundesregierung drei Wünsche frei hätten, was würden Sie sich wünschen?**

Mindestlohn rauf, Befristungen weg und die Möglichkeit für Werkverträge und Leiharbeit drastisch beschränken – denn Digitalisierung und Arbeitnehmerrechte sind kein Widerspruch.

**Wagen Sie eine Prognose? Wird es die Gewerkschaften, Tarifverträge in der heutigen Form im Jahre 2040 noch geben?**

Zweifelsohne! Die Abschaffung der Tarifverträge in Griechenland war nicht Folge der Digitalisierung, sondern Ergebnis einer extrem neoliberalen Politik. Diese Politik ist auch hierzulande zu spüren. Sie wird sich zuspitzen. Gewerkschaften werden wichtiger werden.

## ZUR PERSON

Ulrike Eifler wurde 1975 in Eberswalde als ältestes von drei Kindern einer ost-deutschen Arbeiterfamilie geboren und hat eine zwölfjährige Tochter. Sie studierte in Marburg Politik und Sinologie, danach war sie als Journalistin und Mitarbeiterin des Bundestagsabgeordneten Werner Dreibus tätig. Von 2009 bis 2010 war sie DGB-Jugendsekretärin in Nordbayern, von 2010 bis 2014 Gewerkschaftssekretärin beim DGB Mittelhessen. Seit 2014 ist sie Geschäftsführerin des DGB Südosthessen. Gewerkschaftsmitglied ist sie seit 1999. Ihre Hobbys sind: Politik, Geschichte, Sport und Literatur – sowohl lesend als auch schreibend. Sie erhielt kleinere Literaturpreise für eigene Lyrik und Prosa.