

Zukunft der Arbeit Kein 'New Work' ohne 'New Pay'

14.06.2018 Corinne Schindlbeck



© Markt & Technik

Eine für Britta Redmann optimale Lösung nimmt die Menschen mit: Die Rechtsanwältin und Organisationsentwicklerin erschließt zusammen mit Unternehmen deren kreativen Spielraum und Potenzial und unterstützt sie beim Auf- und Ausbau von

Unternehmensveränderungen. [Twitter](#) [LinkedIn](#) [Facebook](#) [Google+](#) [Mail](#)

Arbeitsrechtlerin Britta Redmann ist Spezialistin für agiles Arbeiten in Unternehmen. 'New Work' ist ohne 'New Pay' nicht richtig durchdacht, sagt sie. Worum geht es bei der New-Pay-Debatte?

Markt&Technik: Frau Redmann, was ist denn für Sie 'New Pay'?

Britta Redmann: Es ist kein fester Begriff, sondern kommt aus der New-Work-Bewegung, bei der Zusammenarbeit neu gedacht wird: Agilität, kollaborative Plattformen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Selbstverantwortung und Selbstbestimmung des einzelnen Mitarbeiters im Unternehmen. Es geht darum, Zusammenarbeit konstruktiv zu gestalten. Die Fragen in diesem Kontext lauten: Passen die derzeitigen Vergütungssysteme eigentlich zum „neuen Arbeiten“? Welche (neuen) Anreize oder Boni brauche ich, wenn wir eine andere Zusammenarbeit haben? Was ist in dem Sinne „gerecht“? Darüber zu sprechen ist aber immer noch ein Tabu hierzulande. Da es bei New Work um das Miteinander, um Transparenz und Kommunikation geht, lässt sich das Thema Gehalt hier nicht ausklammern. Für mich als Arbeitsrechtlerin ist es wichtig, dass wir klare Regeln haben. Dass sich neue Gestaltungslinien erstens im gesetzlichen Rahmen bewegen, und dass diese zweitens so aufgesetzt sind, dass sie konfliktvermeidend sind, ohne ewig langes Auslegen und Diskutieren.

Ist New Pay überhaupt schon bei den Unternehmen angekommen?

Das ist unterschiedlich. In Startups lassen sich neue Regeln einfacher umzusetzen, weil man praktisch auf der grünen Wiese startet und sich von Grund auf Gedanken machen kann: Wie soll unser Vergütungssystem ausschauen? Das gehört mit zum Gründungsprozess. Aber auch in etablierten IT- und anderen Unternehmen, die agil arbeiten, habe ich die Diskussionen schon festgestellt, weil ich Interviews für mein Buch „Das agile Unternehmen“ führte. Agilität hat ganz viel mit Zusammenarbeit zu tun. Das Team ist im Vordergrund und verantwortlich für Dinge wie Weiterbildung, Personalentwicklung, Auswahlprozesse und in dem Rahmen eigentlich auch für das Gehalt. Einige haben schon für sich nach eigenen Kriterien betriebliche Systeme entwickelt, ausprobiert, Bonussysteme neu aufgestellt. Und darunter waren nicht nur Startups.

Aber in der traditionellen Industrie?

Schauen Sie auf die jüngsten Ergebnisse der Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie: Die IG Metall und die Arbeitgeberverbände sind an dem Thema „neues Arbeiten“ stark interessiert und haben innovatives Tarifrecht geschaffen. Und New Pay hat auch damit zu tun, wie sich die Wertigkeit von Geld und Zeit im Verhältnis zueinander verändert hat. Es geht darum, gleichzeitig das zu erreichen, was den Menschen (und Mitarbeitern) in ihren jeweiligen Lebensphasen und den Unternehmen in ihrer jeweiligen Marktposition und Wettbewerbssituation jeweils eigentlich wichtig ist. Es geht eben auch darum, mehr selbstbestimmte Zeit zu haben und gleichzeitig eine höhere Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erreichen. Das war ja das Neue an den Abschlüssen der Metaller im Februar. Denn New Work verlangt zufriedene Mitarbeiter, aber auch starke Unternehmen. Hier einen für die Unternehmen in ihrer individuellen Situation selbst gestaltbaren Rahmen zu schaffen und nicht nur um die klassische Standard-Tariferhöhung, darum ging es. „Was passt für uns betrieblich“ lautet ja immer die Kernfrage – und zwar auch in größeren Unternehmen und Konzernen.

Somit war der Tarifabschluss der Metaller in Baden-Württemberg aus Ihrer Sicht ein beachtlicher Wurf?

Ja, das war neu! Beeindruckend, dass es dieses Rahmenwerk jetzt gibt und die Parteien sich innerhalb eines vielseitigeren Rahmens bewegen können. Sonst ging es ja immer eher um Tariferhöhungen und Einmalzahlungen. Im Unterschied dazu haben wir diesmal einen Kontext von Zeit und Geld.