A-11 SPD-Unterbezirk Uelzen / Lüchow-Dannenberg
Digitaler Kapitalismus: Mitbestimmung verteidigen, Betriebsverfassungsgesetz fit machen!

Beschluss: Weiterleitung an AG Digitales beim Landesvorstand & Aufnahme in das Arbeitsprogramm des Bezirksvorstands

“Mehr Demokratie wagen” - ein Zitat, dass jede*r Sozialdemokrat*in kennt. Kein geringerer als der erste sozialdemokratische Bundeskanzler der Nachkriegszeit zog mit diesem Slogan in den Wahlkampf und lebte ihn in seiner Kanzlerschaft. Unter der Regierung von Willy Brandt wurden betriebliche Mitbestimmungsrechte nicht nur gegen zunehmenden Widerstand der Arbeitgeber*innen verteidigt, sondern ausgebaut und weitgehend reformiert.

Historische Veränderungen bedürfen historischen Reformen!

Die Arbeitnehmer*innenvertretung in der Wirtschaft hat in Deutschland eine weitreichende Tradition. Bereits nach dem ersten Weltkrieg, in Zeiten des Wiederaufbaus und der Ausrufung der ersten deutschen Republik kämpften Arbeiter*innen für den Ausbau der demokratischen Mitbestimmung in den Unternehmen. So wurde bereits im Jahre 1920 das Betriebsrätegesetz in der Weimarer Reichsverfassung verankert, um in der Hitler-Diktatur wieder gestrichen zu werden. Mit dem Wandel in der Arbeitswelt erfolgten auch ein Wandel und eine zunehmende Ausdehnung der betrieblichen Mitbestimmung. In den 50er Jahren wurde das bis heute weitgehend als Vorbild angesehene Montan-Mitbestimmungsrecht und damit eine paritätische Repräsentation bei Kohle- und Stahlunternehmen verabschiedet.

Maßgeblich für diesen Erfolg verantwortlich waren die IG Metall und die IG Bergbau. Durch industrielle Neuaufstellungen gerieten die Gesetze immer wieder unter Beschuss und hatten mit diversen Herausforderungen zu kämpfen. Dies ist allerdings kein historisches Phänomen, sondern aktueller denn je. Auch heute stecken wir wieder mitten in einem Umbruch der Arbeitswelt. Neben kleinen Start-Up-Unternehmen, die auf dem Markt um Nischenbranchen konkurrieren, breitet sich die Digitalisierung immer weiter aus und schafft neue Arbeitsmöglichkeiten. Neben Click-Working und Plattform-Ökonomie sind unter anderem App-Dienstleistungen zu nennen. Diese Formen sorgen für Flexibilität auf der einen, laden allerdings auf der anderen zur Ausbeutung ein.

Wie das aktuelle Beispiel von Fahrrad-Lieferdiensten zeigt, bringt die Digitalisierung neue Branchen zum Vorschein. Branchen, von denen wir uns vor ein paar Jahren nicht hätten vorstellen können, dass sie auf dem Arbeitsmarkt bestehen würden. Was wir ebenfalls mittlerweile erkannt haben, ist, dass die Betriebe, die in dieser Nische konkurrieren, sich in den Arbeitsbedingungen zu unterbieten versuchen. Bündnisse wie “Liefern am Limit” wirken dem entgegen und streiten solidarisch mit den Gewerkschaften dafür, dass diese Branche nicht mehr in der Lage ist, die geltenden Arbeitsschutzrichtlinien zu umgehen.

Hierbei offenbart sich die Herausforderung, vor der die Sozialdemokratie steht: die bestehenden Formen des Arbeitsschutzes auf neue Formen der Arbeit anzuwenden. Wir müssen uns solidarisch in die Bewegung aus digitalisierten Arbeiter*innen und Gewerkschaften einreihen und dafür sorgen, dass auch diese Menschen in ihrem Schaffen geschützt werden. Auf der Straße und in den Parlamenten.

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)!

Das Betriebsverfassungsgesetz wurde im Jahre 1952 durch den Bundestag verabschiedet und seitdem vielfach novelliert. Das letzte Mal allerdings vor geschlagenen 16 Jahren. Hierin zeigt sich das Problem. Vor 16 Jahren waren technische Entwicklungen nicht annähernd auf dem Stand, auf dem sie sich heute befinden. Neben der Abwesenheit von Smartphones, sind außerdem Computer mittlerweile flächendeckend im Einsatz. Auch schwere körperliche Arbeit hat sich an vielen Stellen erledigt und wird heutzutage durch Maschinen ausgeführt. Kurz: Die Digitalisierung hat viele neue Techniken in die Arbeitswelt integriert, welche vom BetrVG nicht erahnt werden konnten.

Ein Faktor hierbei ist außerdem die Vertretung im Generellen. Bei neuen Unternehmensformen, wie beispielsweise dem Click-Working oder Plattform-Arbeiten über Apps, handelt es sich zumeist um Sub-Unternehmer*innen und Dienstleister*innen, die selbstständig agieren. Neben Nachteilen bei Versicherungsfragen zieht dieses Modell insbesondere auch das Fehlen einer betrieblichen Vertretung nach sich. Diese Menschen haben keine Vertretung, welche sie vor Kündigung schützt oder Tarife für sie aushandelt. Entscheidend ist hierbei, dass das Phänomen der Scheinselbstständigkeit aktiv bekämpft wird und Unternehmen, die nachhaltig davon Gebrauch machen, mit hohen Sanktionen bestraft werden. Uber, Foodora, Lieferando und viele weitere nutzen nach wie vor Schlupflöcher, um ihre Arbeitnehmer*innen auszubeuten. Als sich diese wehren und einen Betriebsrat gründen wollten, wurden die Verträge der Kandidat*innen schlichtweg nicht verlängert. Reine Schikane-Maßnahmen wie diese dürfen nicht zum Alltag werden.

Des Weiteren wird der Begriff des Betriebes, der durch das BetrVG festgelegt ist, durch die fortschreitende Digitalisierung und zunehmende Internationalisierung ausgehöhlt. Betriebe agieren mittlerweile weltweit und nicht mehr standortgebunden. Ein Beispiel dafür sind Clickworker, die sich über Portale vernetzen und Aufträge gestellt bekommen, welche sie von zuhause erledigen. Oder aber diejenigen, die sich über Apps Aufträge abholen, letztendlich allerdings über die ganze Bundesrepublik verteilt sind. Ein weiteres Problem ist das Franchising von Unternehmen in der gesamten Europäischen Union. Große Konzerne wie z.B. Volkswagen beschäftigten Arbeiter*innen über die gesamte EU verteilt zu unterschiedlichen Bedingungen und ohne einheitliche Vertretung, obwohl deren Arbeit mittlerweile grenzüberschreitend geschieht.

Aus gegebenen Gründen fordern wir die verpflichtende Einführung von Betriebsräten ab einer Unternehmensgröße von 50 Beschäftigten. Diese sind stets an der digitalen Entwicklung auszurichten, sodass sich Arbeitnehmer*innen auch ortsunabhängig organisieren können. Subunternehmen und Ausgliederungen werden hierbei als Teil des Unternehmens begriffen. Sofern sich innerhalb der Subunternehmen allerdings mehr als 50 Angestellte befinden, wird auch hier die Einführung eines eigenen Betriebsrates verpflichtend.

Reguläre Arbeitsverhältnisse wieder zur Regel machen!

Das Konzept der Leih- und Kurzarbeit wurde im ursprünglichen Gedanken eingeführt um den Unternehmer*innen die Möglichkeit zu geben, Arbeitnehmer*innen für Produktionsspitzen anzustellen und diese dann nach kurzer Zeit wieder zu entlassen. Dies sollte für Beschäftigte besonders den Vorteil haben, dass die Vermittlung von Arbeit leichter vonstatten gehen würde und demnach Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen höheren Erfolg aufweisen würden. Es kam allerdings anders.

Die leichten Regelungen bezüglich Leih- und Zeitarbeiter*innen luden Unternehmer*innen dazu ein, dieses Instrument dazu zu nutzen, die regulären Tarife auszuhebeln und somit eine Gewinnmaximierung auf dem Rücken der Arbeitnehmer*innen zu betreiben. Dies stört nicht nur den Betriebsfrieden, sondern teilt auch Arbeitnehmer*innen in unterschiedliche Klassen ein. Der Grundgedanke der Leih- und Zeitarbeit gehört geschützt, muss allerdings Menschen, die sich in solchen Verhältnissen befinden, die Möglichkeit geben, auf absehbare Zeit in geregelte Verhältnisse mit Planbarkeit zu gelangen.

Deshalb fordern wir, dass die Vertretungs- und Mitbestimmungsrechte aller Beschäftigten innerhalb eines Unternehmens gleich sind. Außerdem sprechen wir uns für das französische Modell der Leiharbeit aus, nachdem die Leih- und Zeitarbeitnehmer*innen bis zu 15% mehr Lohn erhalten als normale Angestellte. Somit haben Unternehmer*innen einen Anreiz, Menschen in reguläre Arbeit zu bringen.

Die SPD war schon immer nicht nur die Partei der Arbeitnehmer*innen, sondern auch die Partei der Arbeit. Lasst und gemeinsam den Weg der arbeitsweltlichen Veränderungen beschreiten und ihn gestalten!

Überweisen an

AG Digitales beim Landesvorstand, Bezirksvorstand