

„Miteinander Gut Leben“

Rheinland-Pfalz gegen Hass und Hetze

dbb Landesleitung unterstützt Appell der Landesregierung

Die Mitglieder der Landesleitung des dbb rheinland-pfalz sind Mitzeichnende eines Appells der Landesregierung gegen Hass und Hetze in Rheinland-Pfalz.

dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz: „Gewalt, Hass und Hetze haben keinen Platz in Rheinland-Pfalz, auch nicht gegen den öffentlichen Dienst. Nicht nur im öffentlichen Dienst, in der gesamten Gesellschaft ist respektvolles Miteinander für uns selbstverständlich. Dass die Landesregierung ein deutliches Zeichen gegen Hass und Hetze setzt, finden wir gut. Wir stehen als Dachverband der Gewerkschaften und Verbände des öffentlichen Dienstes sowie des privatisierten Dienstleistungssektors vorbehaltlos zum freiheitlich-demokratischen, sozialen Rechtsstaat. Extremismus und Gewalt lehnen wir ab. Achtung, Anstand und Respekt sind auch unsere Maximen an-



► Weitere Infos: www.rlp.de

statt verrohter Sprache, verbaler und tätlicher Gewalt – im wirklichen Leben sowie im Internet. Deshalb zeichnen wir den Regierungsappell entschieden mit.“

Der dbb Landesbund hat bereits zweimal – 2015 und 2019 – zusammen mit der Landesregierung Anti-Gewalt-Erklärungen für den öffentlichen Landesdienst abgegeben. Auch

mit den Kommunalen Spitzenverbänden wurde für den öffentlichen Dienst in den Kommunen eine derartige Grundsatzerklärung abgegeben. Dem dbb rheinland-pfalz ist dabei wichtig – speziell auf den öffentlichen Dienst gemünzt –, dass die Verbindung Bürger-Behörde auf gegenseitigem Respekt beruhen muss. Aber nicht nur für die Beschäftigten des öffentlichen Dienst-

tes, sondern auch für die Angehörigen von Hilfs- und Rettungsdiensten, für ehrenamtliche Amts- und Mandatsträgerinnen/-träger oder für Journalisten und Journalistinnen gilt aus dbb Sicht laut dbb Landeschefin Lilli Lenz: „Sie sind kein Hassobjekt, sondern leisten Tag für Tag, rund um die Uhr wertvolle Arbeit für unser Gemeinwesen. Dieses Gemeinwesen fußt für alle und mit allen auf menschenfreundlichem Miteinander mit Zivilcourage und ohne Diskriminierung, egal, wer man ist und woher man kommt.“

Weitere Informationen, Downloads sowie insbesondere die Online-Mitzeichnungsmöglichkeit und weitere Unterstützungsmöglichkeiten finden sich im Internet im Bürgerportal „Gegen Hass und Hetze“ unter www.rlp.de. ■

100 Jahre Betriebsverfassungsgesetz

Bewährte Sicherung sozialen Friedens

Mitsprache und Mitbestimmung bleiben modern, Gesetze müssen aktuell sein

► Historie

Am 4. Februar jährte sich der Erlass des ersten allgemeinen Betriebsverfassungsgesetzes

in Deutschland zum einhundertsten Mal: Das damalige Betriebsrätegesetz enthielt für Betriebe ab einer Größe von 20 Beschäftigten die Verpflichtung

zur Betriebsratseinrichtung. Vorangegangen waren 1917 und 1918 Massenstreiks sowie die revolutionäre Rätebewegung, erneute Streiks

1919 und ein Streit über den Umfang wirtschaftlicher Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und Arbeiter in den (großen) Betrieben. Im

Gesetzgebungsverfahren wurde kompromisshalber für große Kapitalgesellschaften unter Einräumung von Mitwirkungsrechten lediglich in sozialen Belangen die Entscheidung von zwei Arbeitnehmervertretern in das Aufsichtsorgan festgeschrieben. Das Verfahren wurde überschattet von einer Demonstration in Berlin mit rund 100.000 Teilnehmern gegen die Gesetzesverabschiedung, bei der 42 Menschen infolge eines polizeilichen Eingreifens mit Waffengewalt starben. Fünf Tage später wurde das Gesetz am 18. Januar 1920 im Reichstag verabschiedet, es galt bis 1934, als die Nationalsozialisten die Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretern faktisch stoppten und das Betriebsrätegesetz aufhoben. Durch das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. April 1946 (Betriebsrätegesetz) erließen die Alliierten nach dem Zweiten Weltkrieg erneute Rahmenbedingungen über eine Betriebsverfassung, auf die zunächst landesgesetzliche Ergänzungen und Ausgestaltungen folgten.

Am 14. November 1952 trat dann das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft, das umfangreiche Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats regelt.

> Grundlagen

Wie nachfolgend auch im Personalvertretungsrecht wurde die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zwischen Arbeitnehmervertretung und Unternehmensleitung betont und blaupausenartig festgeschrieben, ebenso die Beachtung von Gesetzen und Tarifverträgen sowie die Kooperations- und Friedenspflicht.

Integrationstheoretisch ausgedrückt: „Im gleichzeitigen Interesse der Organisation und des Individuums soll in einem menschlich vertretbaren Kompromiss zwischen betrieblichen und persönlichen Zielen

die Kluft zwischen dem Drang des Menschen auf Freiheit und Selbstverwirklichung und die Disziplinierung durch die Organisationsmechanismen verringert werden, und zwar durch die geregelte Teilnahme der Beschäftigten oder ihrer Vertretung an für sie wichtigen

tenmitbestimmung mit ihren unbestreitbaren Positivismuswirkungen auf den innerbetrieblichen und – gesamtgesellschaftlich gesehen – sozialen Frieden eingeschränkt werden sollte, kommt aus gewerkschaftlicher Sicht nicht in Betracht.



> dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz

Informations- und Entscheidungsprozessen. Die Grundkonzeption der Mitbestimmung zielt auf Partnerschaft, das heißt auf Konsultation, Kommunikation, Koordination und Kooperation. Das Betriebsverfassungsrecht wie das Personalvertretungsrecht verstehen sich als Konfliktregelungsinstrument.“ (Aus einer älteren Ausgabe „Personalvertretungsrecht Rheinland-Pfalz, Kommentar mit Wahlordnung“ von Ruppert, Lautenbach unter anderem., Walhalla Fachverlag, Regensburg [2014].)

Betriebliche Mitbestimmung ist demzufolge ein hohes und elementares Gut in der auf ausgleichenden Konfliktausstrag ausgerichteten Demokratie. Natürlich ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit im mitbestimmungsrechtlichen Sinne vielfach nicht leicht und erschwert Prozesse. Daraus zu schließen, dass die Beschäftig-

das Betriebsverfassungsrecht in der öffentlichen Verwaltung eine zunehmend größere Bedeutung gewinnt. Auch im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsrechtes und damit in den privatwirtschaftlich geführten Einrichtungen des Landes Rheinland-Pfalz und seiner Kommunen ist die Digitalisierung der Arbeitswelt künftig von besonderer Bedeutung. Betriebsräte brauchen ein deutlich verbessertes Instrumentarium mit weiterentwickelten und neuen Mitgestaltungs- und Mitbestimmungstatbeständen, um die Interessen der Beschäftigten in den umfangreichen und differenzierten Digitalisierungsprozessen wirkungsvoll vertreten zu können.

Die dbb Landeschefin Lilli Lenz dazu: „Wir Gewerkschaften haben den Auftrag, ebenenübergreifend Grundsätze für die Fortentwicklung des Betriebsverfassungsrechts zu erarbeiten und mit diesen Grundsätzen in den Dialog mit den politischen Entscheidungsträgern zu treten.“

> dbb Sicht

Konsequent stellte Volker Geyer, stellvertretender Bundesvorsitzender und Fachvortragstarifpolitik im dbb, zum Jubiläum des Betriebsverfassungsrechts denn auch fest: „Gerade in einer Zeit, in der mehr Mitsprache, mehr Bürgerbeteiligung und mehr direkte Demokratie gefordert wird, ist das Betriebsverfassungsgesetz eben nicht nur altherwürdig, sondern zukunftsweisend.“

Das bleibt aus Sicht des dbb Landesbundes so, wenn die Mitbestimmungsrechte aktuell gehalten werden. Besonders im Hinblick auf den gegenwärtigen digitalen Transformationsprozess sieht die Gewerkschaft Handlungsbedarf.

Der Gewerkschaftstag des dbb rheinland-pfalz hat im letzten Jahr analysiert, dass

Entsprechend sieht der dbb rheinland-pfalz auch Modernisierungsbedarf im Landespersonalvertretungsrecht. Neben zahlreichen Vorschlägen etwa zur präziseren und verbindlichen Ausgestaltung des Zusammenarbeitungsgrundsatzes hat der Gewerkschaftstag festgestellt: „Von herausragender Bedeutung werden die Herausforderungen sein, die durch die Digitalisierung auf die Personalvertretungen zukommen: Der Komplex „Digitalisierung – Verwaltung 4.0 – Flexibilisierung – Arbeitsverdichtung“ bringt für Personalräte wichtige und unverzichtbare neue Aufgabenstellungen. Deshalb ist es notwendig, die Mitbestimmungstatbestände, die Erörterungsrechte und die allgemeinen Initiativrechte der Personalräte zu modifizieren und neu zu gestalten. Wir sind hier aktiv und dialogbereit.“