

Eine bessere Personalvertretung?

In Nordrhein-Westfalen gibt es ein neues PersVG. Die Mitbestimmung wurde nicht nur halbiert – es ist kaum mehr was von ihr übrig geblieben. Eine große Demonstration in Düsseldorf ließ die Parlamentsmehrheit unbeeindruckt. Der ursprüngliche Entwurf wurde sogar noch verschlechtert. Folge ist unter anderem, dass es nur noch eine Personalversammlung pro Jahr gibt.

Was tun? Es gibt eine Reihe von Leuten, die dabei sind, ein besseres Personalvertretungsgesetz zu entwerfen – zusammen mit Vertretern der bisherigen größeren Regierungspartei, die jetzt auf den harten Oppositionsbänken sitzt. Die Mitbestimmung soll ausgedehnt werden; allein § 72 Abs.1 des Entwurfs soll insgesamt 30 Rechte erhalten, von der Arbeitszeit bis zur Anmeldung des Stellenbedarfs für den Haushaltsplan.

Das ist gut so, nur: Was passiert eigentlich, wenn bei den nächsten Wahlen die heutige Mehrheit bestätigt wird? Oder wenn auch rot-grüne Minister und Bürgermeister eigentlich ganz froh sind, die lästigen Verhandlungen mit dem Personalrat los zu sein? Argumente, dass sich ein Modell nicht umsetzen lasse, finden sich immer. Der Weg über die Freunde in einer Partei scheint mir wenig erfolgversprechend.

Wie heißt es auf Kongressen und am 1. Mai so schön: Gewerkschaften müssen auf die eigene Kraft vertrauen. Wie wäre es, wenn man dies in der vorliegenden Situation mal ernst nehmen würde? »Eigene Kraft« entsteht nur durch das Engagement der Mitglieder und Sympathisanten. Das gilt auch für die Interessenvertretung im öffentlichen Dienst.

Als erstes muss den Arbeitnehmern und Beamten klar werden, dass auch sie durch den Abbau der Mitbestimmung betroffen sind. Der Personalrat muss bei allen Konflikten dokumentieren, wie die Dinge unter dem alten

Recht gelaufen wären und was jetzt geschieht. Der Rechtsabbau muss für den Einzelnen nachvollziehbar sein. Dann wird sich Unzufriedenheit in den Dienststellen breit machen. Sie kann die Bereitschaft reduzieren, mehr zu tun als man eigentlich muss, z.B. freiwillige Überstunden zu leisten. Für die Arbeitgeberseite wäre dies ein wichtiges Warnsignal.

Man braucht zum zweiten ein Modell für eine bessere Personalvertretung, das auch den Einzelnen einbezieht. Anders als in der Betriebsverfassung gibt es bisher kein Beschwerderecht. Auch muss vor einer »Betriebsbegehung« zunächst der Dienststellenleiter gefragt werden. Das sollte nicht so bleiben.

Bevor die Einigungsstelle entscheidet, muss man immer erst das Stufenverfahren bis hinauf zum Hauptpersonalrat durchlaufen. Das sorgt dafür, dass innovatorische Ansätze an der »Basis« kaum nach oben dringen. Warum die Einigungsstelle nicht auf der Ebene der Dienststelle einrichten? Dann wären Mitbestimmung und »Ertrag« sehr viel sichtbarer verknüpft.

Die Mitbestimmung über Kündigungen ist wichtiger als alles andere. Das muss man in den Vordergrund stellen. Und die Mitbestimmung muss »Zähne« bekommen: Wie in der Betriebsverfassung muss eine einstweilige Verfügung gegen die Dienststelle möglich sein, wenn einseitige Maßnahmen drohen oder schon angeordnet sind.

Warum gibt es eigentlich keine Strafbestimmungen gegen den Dienststellenleiter oder andere Personen, die die Personalratsarbeit behindern? Schon die Existenz solcher Vorschriften würde für bessere Umgangsformen sorgen.

Die Qualität der Mitbestimmung muss anders und besser werden. Der brutale Kahlschlag in Nordrhein-Westfalen bietet insoweit auch eine Chance. Nutzen wir sie.