

Personalrat – ein schwieriger Job?

Der Personalrat muss seine Rechte kennen – so heißt es allenthalben. Muss er deshalb das BPersVG oder das fragliche Landespersonalvertretungsgesetz in allen Details beherrschen? Sollte er sich nicht auch in Eingruppierungsfragen und bei der Dienstpostenbewertung auskennen? Und wie steht es mit der VBL? Oder viel alltäglicher: Wie gehe ich mit jemandem um, der mich als Personalratsmitglied kontaktiert und der seine Sorgen los werden will? Wie behandle ich einen Dienststellenleiter, der meint, er habe immer Recht? Reichen da pädagogische Fähigkeiten aus?

Kein Mensch kann für alle diese Aufgaben die idealen persönlichen Voraussetzungen mitbringen. Arbeitsteilung im Personalrat ist angesagt, doch das reicht nicht aus. Für Betriebsräte gibt es ein »Fünf-Punkte-Programm«, das sich auch auf Personalräte anwenden lässt:

1. Man benötigt einen guten Informationsstand. Den bekommt man nicht allein durch Auskünfte der Dienststellenseite. Man muss sich selbst sachkundig machen – Presse und Internet sind die wichtigsten Quellen.

2. Man muss sich Sachkunde organisieren. Kontakte zu Experten sind nützlich. Wenn Rechtsfragen auftauchen, sollte man jemanden fragen können, ohne gleich Anwaltshonorare bezahlen zu müssen. Wenn es um einen Mobbing-Verdacht geht, kann man ein Seminar besuchen, das einem das nötige Wissen vermittelt. Die Dienststelle muss dies bezahlen; egal, ob der Haushaltsplan es vorsieht oder nicht.

3. Man muss in der Dienststelle gut vernetzt sein. Nur so erhält man Kenntnis von dem, was läuft und wo ggf. der Schuh drückt. Man kann Probleme auf die Tagesordnung der Personalversammlung setzen oder – auch ohne ausdrückliche Grundlage im Gesetz – eine Beschwerde an die Dienststellenleitung formulieren. Man kann den Kolleginnen und Kollegen Tipps geben, etwa wie man am

besten mit einem unangenehmen Vorgesetzten umgeht. Und manchmal kann man ja auch darauf hinweisen, dass die Gewerkschaft nützliche Dinge für die Beschäftigten tut.

4. Man muss bereit sein, auch mal Konflikte durchzustehen. Der gute Kündigungsschutz, den ein Personalratsmitglied hat, kommt nicht von ungefähr: Ein rachsüchtiger Dienststellenleiter soll einem nicht wirklich ans Leder können. Selbstverständlich erscheint es oft unangenehm, wenn man in eine Konfrontationssituation gerät. Bei Angelegenheiten, die bisher reibungslos liefen, kann es dann plötzlich haken. Doch auch die Dienststelle braucht den Personalrat; dann ist man auch mal weniger kooperativ als in der Vergangenheit. Meist führt dies zu besseren Kompromissen als bisher.

5. Man muss für bestimmte Inhalte stehen. Überall wird geklagt, dass die Arbeitsbelastung zunimmt. Das schafft Stress. Wie wäre es, wenn man wie in der Betriebsverfassung eine Gefährdungsanalyse durchsetzen könnte? Man steht ganz anders da, wenn man eine wissenschaftliche Untersuchung präsentieren kann, wonach die Arbeitsbedingungen »krank machen«, also ein erhöhtes Gesundheitsrisiko mit sich bringen. Vielen Kolleginnen und Kollegen ist dies (mit Recht) wichtiger als die Stelle hinterm Koma bei der Erhöhung der Tariflöhne. Wer sich als Personalrat hier engagiert, der hat die Beschäftigten hinter sich. Allerdings ist – wegen der allgegenwärtigen Sparzwänge – viel Beharrlichkeit nötig.

Doch da lässt sich argumentieren: Banken werden mit enormem Aufwand gerettet, weil sie »systemrelevant« sind. Ob man dies nicht auch für den öffentlichen Dienst sagen könnte? Auf die Commerzbank könnte man vielleicht verzichten, aber auf Kindergärten, Schulen, Krankenhäuser und Polizei? Das wäre ein gutes Thema für die nächste Personalversammlung.