

7.2 Gespräche und Gegenüber

Die im vorherigen Abschnitt angesprochenen stellvertretenden Personalleiterinnen und -leiter sind nicht die wichtigsten regelmäßigen Ansprechpartner der Personalräte. Als Hauptansprechpartner werden die Personalleitung, die höhere Ebene der Verwaltungsleitung und der Dienstherr genannt (siehe Tabelle 23). Die meisten Personalräte haben – dafür sprechen auch die Interviews – durchaus adäquate Gesprächspartnerinnen und -partner auf Arbeitgeberseite.

Tabelle 23: Regelmäßige Ansprechpartner des Personalrats auf Arbeitgeberseite

»Wer ist regelmäßiger Ansprechpartner des Personalrats auf Arbeitgeberseite?«	
Personalleiter/in, Leiter/in Personalamt	78 %
Verwaltungschef, Dienstherr (Ober-/Bürgermeister, Landrat etc.)	73 %
Dienststellen-/Hauptamtsleiter/in	57 %
Personalsachbearbeiter/Referent/in	36 %
stellvertretende/r Personalleiter/in, stellv. Leiter/in Personalamt	19 %
stellvertretende/r Dienststellen-/Hauptamtsleiter/in	16 %
sonstige	5 %

Anmerkungen: n = 559; Mehrfachantworten möglich; sortiert nach Häufigkeit der Nennung

Quelle: eigene Erhebung

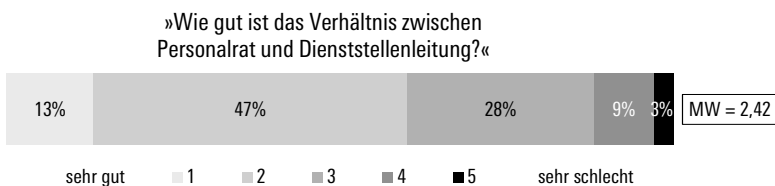
Allerdings finden Besprechungen nicht immer regelmäßig und zum Teil eher selten statt. Nur 47 Prozent der Personalräte berichten von einem regelmäßigen Gespräch mit der Dienststellenleitung oder deren Vertretung, das monatlich (36 Prozent) oder häufiger stattfindet (11 Prozent). 41 Prozent geben an, dass Gespräche zwar regelmäßig, aber nur vierteljährlich stattfinden und 13 Prozent, dass diese ausschließlich bei Bedarf erfolgen. Die in den Personalvertretungsgesetzen vorgesehene Frequenz der Gespräche zwischen Personalrat und Dienststellenleitung variiert (z.B. vierteljährlich nach § 63 LPVG NRW, »Monatsgespräch« in Thüringen nach § 66 ThürPersVG TH, monatlich auch in Schleswig-Holstein laut § 47 MBG Schl.-H. und in Brandenburg nach § 57 PersVG BB).

Nun können Gespräche nach Bedarf mehr oder weniger häufig erfolgen und sich, auch wenn sie ergänzend zu regelmäßigen Besprechungen stattfinden, in der Frequenz unterscheiden, doch gänzlich ohne oder bei nur selten stattfindenden regelmäßigen Besprechungen ist das Risiko für Personalräte groß, von vorgesehenen Maßnahmen des Arbeitgebers erst zu einem späten Zeitpunkt zu erfahren – d. h. zu einem Zeitpunkt, an dem die Chancen schwinden, noch Veränderungen erreichen zu können.

Zwar sind Fälle nicht auszuschließen, in denen das Vertrauen zwischen Personalrat und Dienststelle sehr ausgeprägt ist und davon ausgegangen werden kann, dass Informationen im beiderseitigen Einverständnis und ohne nennenswerte Einschränkungen rechtzeitig fließen, sodass die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gewahrt bleiben. Dennoch sprechen unsere Interviews dafür, dass es eine notwendige Voraussetzung für eine solide Personalratspolitik ist, auf regelmäßigen Besprechungen zu bestehen.

Auch an eine kooperative Beziehung können unterschiedliche Ansprüche gestellt werden; zumindest bedeutet eine in der Regel kooperative Beziehung nicht zwangsläufig, dass diese auch besonders gut ist. Auf einer Fünferskala von »sehr gut« (1) bis »sehr schlecht« (5) verorten 60 Prozent der Personalräte das Verhältnis zwischen Personalrat und Dienststellenleitung im Bereich von »sehr gut« und gut; nur 12 Prozent bewerten das Verhältnis schlecht oder »sehr schlecht« (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Verhältnis zwischen Personalrat und Dienststellenleitung



Anmerkungen: n = 556; Ausprägungen 2–4 nicht verbalisiert

Quelle: eigene Erhebung und Darstellung

Doch auch wenn Konflikte – von Ausnahmen abgesehen – sachlich klar eingegrenzt oder lediglich temporär sind, heben sich Interessenunterschiede nicht auf. Dennoch ist uns kein Fall begegnet, in dem arbeitgeberseitig

versucht worden wäre, einen Personalrat zu verhindern oder abzuschaffen, auch wenn Personalräte in Einzelfällen harte Konflikte führen, um vom Arbeitgeber als Beschäftigtenvertretung anerkannt zu werden. Andererseits sprachen wir auch mit keinem Personalrat, der die Interessen der Beschäftigten durchgehend im Konflikt mit der Dienststelle sehen und meinen würde, er könne oder müsse die Interessen der Beschäftigten regelmäßig nur im Konflikt durchsetzen.

Grundsätzliche Konflikte traten in der Vergangenheit öfter dann auf, wenn sich Personalräte darum bemühten, Personalabbau, Ausgliederungen und Privatisierungen zu verhindern – wenngleich meist mit wenig Erfolg (s.o. Abbildung 2). Der heute in vielen Kommunen stattfindende Personalaufbau dagegen bietet faktisch weniger Konflikthanlässe.

7.3 Selbstverständnis und Beziehung zur Dienststelle

Manche Personalräte sind – etwas zugespitzt formuliert – eher an der Befolgung gesetzlicher und tarifrechtlicher Vorgaben als an einem Selbstzweck orientiert, während bei anderen die Belegschaftsinteressen im Vordergrund stehen, zu deren Durchsetzung Recht und Tarifverträge als Instrumente genutzt werden. Auch im letzteren Fall gibt es unterschiedliche Vorgehensweisen, etwa indem man mehr oder weniger strikt, aber reaktiv auf den Rechten und Interessen der Beschäftigten beharrt oder versucht, Veränderungen frühzeitig mitzugestalten oder selbst initiativ zu werden.

Wahrscheinlich gibt es darüber hinaus auch Personalräte, die die Politik der Dienststelle in der Regel vollständig mittragen, ohne abweichende Anliegen einzubringen. Gelegentlich muss Kooperation dabei jedoch insofern an eine Grenze stoßen, als Personalräte weniger kooperieren als vielmehr weitgehend zu operativen Einheiten der Personalabteilung werden. Solche Fälle fanden sich jedoch in den qualitativ untersuchten Kommunen nicht, sie sind uns lediglich vom Hörensagen bekannt.

Die Mehrheit der Personalräte versteht sich als ein Kontroll- und Schutzorgan für die Interessen der Beschäftigten. 92 Prozent geben an, dass diese Beschreibung ihrer eigenen Rolle »voll« oder zumindest weitgehend zutrifft (siehe Abbildung 12). Immerhin 70 Prozent sehen sich durch das Statement »Der Personalrat ist ein ausgleichender Faktor, der das gegenseitige Verständnis fördert« richtig oder weitgehend richtig charakterisiert.