

Die direkte Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung von Personalräten stellt einen gewissen Ersatz oder zumindest eine Ergänzung zur Betreuung durch Gewerkschaften dar. Immerhin 51 Prozent der befragten Personalräte geben an, direkt mit Personalräten anderer Kommunalverwaltungen zusammenzuarbeiten. Deutlich am häufigsten ist dabei der Erfahrungsaustausch mit Nachbarkommunen und die Unterstützung von deren Personalräten.

96 Prozent der Personalräte, die mit Personalräten anderer Kommunen zusammenarbeiten, tun dies in Form von Erfahrungsaustausch und Unterstützung benachbarter Personalräte (siehe Tabelle 28). Mit Abstand folgen Personalräte-Netzwerke von Gewerkschaften (29 Prozent), gewerkschaftsunabhängige Personalräte-Netzwerke (25 Prozent) und spezielle Personalräte-Netzwerke etwa für Großstädte (20 Prozent) sowie die Referententätigkeit bei Schulungen anderer Personalräte (6 Prozent).

Tabelle 28: Zusammenarbeit mit Personalräten anderer Kommunen

»Wie findet diese Zusammenarbeit mit Personalräten anderer Kommunen statt?«	
Erfahrungsaustausch mit und Unterstützung von Personalräten in Nachbarkommunen	96 %
Personalräte-Netzwerk einer Gewerkschaft	29 %
gewerkschaftsunabhängiges Personalräte-Netzwerk (z. B. LAG Schleswig-Holstein)	25 %
Personalräte-Netzwerk für besondere Gruppen (etwa für Großstädte)	20 %
durch Referententätigkeit bei den Schulungen anderer Personalräte	6 %

Anmerkungen: n = 271 (Fragebogenfilter: falls Zusammenarbeit mit Personalräten anderer Kommunen); Mehrfachantworten möglich; sortiert nach Häufigkeit der Nennung

Quelle: eigene Erhebung

8.3 Netzwerke

Eine Möglichkeit gewerkschaftlicher Unterstützung von Personalratsarbeit besteht darin, deren wechselseitige Zusammenarbeit und Unterstützung zu fördern. Abgesehen davon, dass viele Personalratsmitglieder wichtige gewerkschaftliche Aufgaben ehrenamtlich übernehmen (s.o. Tabelle 26)

und damit zur Betreuung von Personalräten beitragen, können dabei auch die wechselseitige Unterstützung von Personalräten sowie Netzwerke von Personalräten eine Rolle spielen.

Eine personalvertretungsrechtlich institutionalisierte Zusammenarbeit unter Personalräten besteht mit der »Landesarbeitsgemeinschaft der Personalräte in Schleswig-Holstein« (LAG), die sich auf das dortige Mitbestimmungsgesetz gründet:

»Die Personalräte und Gesamtpersonalräte bei Gebietskörperschaften können überregionale Arbeitsgemeinschaften bilden.« (§ 83,3 MBG Schl.-H.)

Teilweise gibt es ähnliche Vereinigungen oder zumindest Ansätze dazu auch in anderen Bundesländern. Dieselben Ziele verfolgt die »Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Personal- und Betriebsräte Mecklenburg-Vorpommern« und zumindest ähnlich scheint auch die Arbeitsweise der Kooperation der Personalräte der Städte in Niedersachsen zu sein.

Die LAG in Schleswig-Holstein wurde bereits 1947 von der britischen Militärverwaltung als Mitbestimmungsinstrument installiert und hatte im Januar 2021 108 Personalräte als Mitglieder. Erklärte Ziele sind neben der Vernetzung die Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs sowie Beratung und Unterstützung, gemeinsame Stellungnahmen, Arbeitsgruppen zu ausgewählten Themen und eine »kooperative und enge Zusammenarbeit u. a. mit Gewerkschaften, dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) und anderen Landesverbänden« (LAG o.J.).

Gewöhnlich werden zweimal im Jahr Tagungen durchgeführt, bei denen sich die Möglichkeit für nicht gewerkschaftlich orientierte Personalräte und Gewerkschaften bietet, miteinander in Kontakt zu kommen. Der Vorstand der LAG besteht überwiegend aus ver.di-Mitgliedern und auf den regelmäßigen Tagungen sind auch Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter präsent.

Einer der interviewten Personalräte beschreibt die Kontakte, die durch die LAG zu Personalräten aus vielen kleinen Gemeinden bestehen:

»Kleine Personalräte aus Gemeinden, aus Kreisen, aus Landkreisen und die sind oftmals nicht organisiert. Wenn wir so in Arbeitsgruppen Fachthemen dann besprechen bei unseren jährlichen Tagungen, dann stelle ich immer wieder fest, dass wir, die gewerkschaftlich informiert oder organisiert sind, auch besser informiert sind, über unsere Rechte, die wir haben. Wenn man hört, was so vor Ort manchmal so vor sich geht und wie wenig die Kolleginnen und Kollegen von

ihren Rechten und Pflichten eigentlich wissen, ist das schon grausam. Und da leistet ver.di doch einen sehr großen Beitrag zur Qualität und zur Aus- und Fortbildung, ja.« (GPRV SH 3.4)

Er betont zwar, dass »eine vernünftige Personalratsarbeit ohne eine starke Gewerkschaft im Hintergrund« seines Erachtens nicht funktioniere; die LAG hält er gleichwohl für sinnvoll:

»Also, das ist durchaus sinnvoll, denn [...] über Gewerkschaftsgruppen erreichen wir ja auch nicht alle und über die LAG, das ist eine neutrale Interessengemeinschaft quasi, kann man besser Austausch machen, da bekommt man die wirklich alle zu fassen. Und wie gesagt, viele im Umland, in den kleinen Gemeinden und Kommunen, die sind überhaupt nicht organisiert und somit profitieren sie von dem Wissen natürlich, was wir dann auch auf diesen Veranstaltungen an Erfahrung dort verbreiten. Dort besteht viel Austausch und die nehmen viel mit. Und als LAG sind wir [...] Ansprechpartner gegenüber dem Land auch, wenn es also landesweite Themen gibt, wie zum Beispiel Mitbestimmungsgesetz, solche Dinge, dann sind wir als kommunale Vertreter über diese LAG Ansprechpartner.« (GPRV SH 3.4)

Während die oft nicht organisierten Personalräte aus meist kleinen Kommunen von der Zusammenarbeit in der LAG profitieren, sind die Nebeneffekte für die Gewerkschaft umstritten. Positive Auswirkungen auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad sind uns zwar nicht bekannt, allerdings stellte ver.di zum Zeitpunkt der Erhebung im Jahr 2020 den kompletten Vorstand der LAG. Dies ist jedoch nicht das Ziel des LAG-Vorstandes, denn man bemühe sich, auch Komba einzubeziehen, die ebenfalls in der LAG vertreten ist, und versuche, »gewerkschaftsneutral, wenn's irgend geht, zu agieren« (GPRV SH 3.4).

Vereinigungen wie die LAG stoßen bei ver.di auf gewisse Bedenken. Zum einen können Personalräte durch solche Arbeitsgemeinschaften indirekt von gewerkschaftlicher Expertise profitieren, ohne sich selbst gewerkschaftlich zu organisieren (»Free Rider«-Problematik); zum anderen kann durch solche Vereinigungen eine zumindest partielle Konkurrenz zu gewerkschaftlicher Organisation entstehen. Trotz dieser Vorbehalte findet die LAG auch die Unterstützung des ver.di-Landesbezirks:

»Wir hatten nach Jahren den Vorsitz dieser Arbeitsgemeinschaft an die Komba verloren. Wir stellen im Vorstand alle Mitglieder, natürlich auch den Vorsitzen-

den jetzt, [...] zurückerkämpft und das ist ganz gut. [...] wir haben jetzt ein pragmatisches Vorgehen und die fragen uns auch immer: Habt ihr Referenten? [...] Ja, also wir arbeiten gut mit denen zusammen.« (ver.di-Vertreter SH)

Es gelinge der LAG besser als ver.di, Personalräte aus kleinen Kommunen einzubeziehen. Ver.di habe selbst versucht,

»für die kleinen Verwaltungen in jedem Bezirk [...] so Personalratsnetzwerke zu machen, die dann insbesondere zur Unterstützung der Personalräte in den kleinen Kommunen gedacht [waren]. Das ist noch schwieriger, als man denkt, und aufgrund auch der engeren Ressourcen bei ver.di ist das nicht immer gelungen. [...] wo es gelungen ist, ist das gut, aber wir haben es nicht überall hingekriegt. Das muss man selbstkritisch sagen.« (ver.di-Vertreter SH)

Aus gewerkschaftlicher Sicht wäre ein Personalräte-Netzwerk, das mit der eigenen Organisation verknüpft ist, grundsätzlich vorzuziehen, um die eigenen Positionen klarer einbringen zu können. Gelingt dies jedoch nicht oder nur bei Rückzug aus der Fläche, lautet die Alternative faktisch nicht »gewerkschaftliches oder unabhängiges Netzwerk«, sondern entweder, weitere Einschränkungen der gewerkschaftlichen Kontakte zu Personalräten hinzunehmen, oder aber zu versuchen, in einem unabhängigen Netzwerk inhaltlich Einfluss zu nehmen und damit auch bisher nicht organisierte Personalräte zu erreichen.

In gewisser Weise stellen sich angesichts eines solchen Netzwerks frühere Kritiken an der Etablierung von Betriebs- und Personalräten als gewerkschaftsunabhängigen Vertretungsorganen erneut auf überregionaler Ebene. Ob insgesamt und auf längere Sicht die Vor- oder die Nachteile für Gewerkschaften, Personalräte und Beschäftigte der Kommunen überwiegen, ist nicht leicht zu entscheiden. Allerdings liegt hier eine durchaus interessante Frage für die Unterstützung der Personalratsarbeit und gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit Personalräten vor.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass eine enge Beziehung zur Gewerkschaft eine Machtressource für Personalräte darstellt und Personalräte umgekehrt eine wichtige Unterstützung für die Gewerkschaft sein können. Beide können sich wechselseitig stärken und zu Machtressourcen für den jeweils anderen werden. Die Beziehung zwischen Personalräten und Gewerkschaft ist zwar selten durch Abneigung geprägt, aber aufgrund begrenzter Kapazitäten aufseiten der Gewerkschaften oft nur lose. Im Inte-

resse einer regelkonformen Umsetzung der Personalvertretungsgesetze ist hier über staatlichen Unterstützungsbedarf nachzudenken.

Auch ein institutionalisiertes, nicht an eine Gewerkschaft gebundenes Netzwerk stellt eine Informations- und Unterstützungsressource dar. Diese kommt in jedem Falle gewerkschaftsfernen Personalräten zugute, doch angesichts der begrenzten gewerkschaftlichen Betreuungskapazitäten können auch gewerkschaftsnahe Personalräte davon profitieren. Allerdings stellt ein solches Netzwerk eine Arena dar, in der um Hegemonie gerungen werden muss.

