

genhöhe« statt – wie es einmal heißt – »Störung des Betriebsfriedens durch den Dienstherrn«.

11.2 Engagement und Anerkennung

Bei allen Unterschieden, die sich zwischen den Personalräten im doppelten Sinne des Wortes finden lassen – zwischen den verschiedenen Gremien wie auch zwischen den einzelnen Gremienmitgliedern –, engagieren sich die meisten Personalräte redlich, aber auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichem Erfolg, damit die Belange der Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht unter den Tisch fallen und gesetzliche und tarifvertragliche Arbeitnehmerrechte beachtet werden.

Obwohl Personalräten laut den Personalvertretungsgesetzen Zeit eingeräumt werden soll, um ihren Aufgaben nachzukommen, und einzelne Mitglieder auch gänzlich von der Arbeit freigestellt werden können – was jedoch nicht immer umgesetzt wird –, bleibt Personalratsarbeit doch eine ehrenamtliche Aktivität (vgl. § 50 BPersVG). Es handelt sich um ein Engagement, das besonderer Kompetenzen bedarf, die man sich aneignen muss, und das in vielen Fällen dem beruflichen Fortkommen eher im Wege steht als ihm zuträglich zu sein. Eine »Alternativkarriere« via Personalrat kommt zwar gelegentlich vor, ist aber eher selten.

Soziale Anerkennung in der Dienststelle ist für Personalräte weder auf Arbeitgeberseite noch bei den Beschäftigten garantiert. Selbst für jahrelanges ehrenamtliches Engagement in der Personalratsarbeit ist gesellschaftliche Anerkennung, wie sie zivilgesellschaftlichem Engagement häufig gezollt wird, kaum zu erlangen. 82 Prozent der Personalräte, die sich an unserer standardisierten Befragung beteiligt haben, sind nicht nur der Auffassung, dass es an einer Würdigung fehle, sondern betonen auch, dass sich das ändern sollte.

Zwar bejahen auch 18 Prozent der Personalräte unsere Frage, ob Personalratsarbeit »in der Öffentlichkeit« hinreichend gewürdigt werde, aber dies bringt nicht unbedingt zum Ausdruck, dass eine solche Würdigung tatsächlich stattfindet, sondern mitunter auch die Auffassung mancher Personalräte, dass »Personalratsarbeit eine rein interne Angelegenheit ist und nichts in der Politik und der Öffentlichkeit zu suchen hat« (Antwort auf offene Frage im Online-Survey).

Nicht immer ist es einfach, Kandidatinnen und Kandidaten für die Personalratswahlen zu gewinnen. Im Falle des Ausscheidens einzelner Mit-

glieder fehlt es mitunter an Nachrückerinnen und Nachrückern, da nicht genügend Ersatzmitglieder gewählt werden konnten. Geringe gesellschaftliche Wahrnehmung und Wertschätzung machen es zuweilen schwer, Kolleginnen und Kollegen für die Personalratsarbeit zu gewinnen. Für gerechtigkeitsorientierte und engagierte junge Menschen ist es heute häufig naheliegender beispielsweise bei »Fridays for Future« aktiv zu werden, als sich im Personalrat oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung einzubringen – auch wenn sich beide Formen von Engagement natürlich nicht ausschließen.

Auch Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre konstatieren bei Personalräten mitunter ein Wahrnehmungs- und Wertschätzungsproblem und sehen dies als änderungsbedürftig:

»Also gute Personalräte werden anerkannt von den Beschäftigten, von den ver.di-Leuten und auch letztlich, wenn sie wirklich gut sind, von den Kommunalarbeitgebern. So, aber sie brauchen noch eine weitere [Anerkennung], dass ihre Tätigkeit [...] als Teilelement wichtigen zivilgesellschaftlichen Engagements [gilt], das damit zur Demokratisierung einer harten Struktur – insoweit man die überhaupt demokratisieren kann – wie einer Betriebsrealität beiträgt. [...] Jeder, der schon einmal eine Rede gehalten hat vor einer Betriebs- oder Personalversammlung und da einen Arbeitgeber, der eine Zumutung für die Arbeitnehmer formuliert hat, mit Argumenten und Fakten auseinandergenommen hat, weiß: Auch wenn man gut vorbereitet ist, klopft dann das Herz ja bis zum Hals [...]. Es ist ja nicht so, dass unsere Personalräte da irgendwie Revolte-Typen sind, aber selbst für den normalen Widerstand, den man mitunter leisten muss, braucht man Mut und auch die Fähigkeit, das zu schaffen [...]. Das muss stärker gewürdigt werden.« (ver.di Landesbezirkssekretär)

Bei Kenntnis des Untersuchungsfeldes darf zweifellos davon ausgegangen werden, dass Personalräte allemal ein höheres Maß an gesellschaftlicher Wertschätzung verdienen, auch wenn unsere Analyse durchaus heterogene Praktiken der Personalratsarbeit offenbart.

11.3 Gesellschaftliche Öffnung

Eine stärkere gesellschaftliche Anerkennung von Personalratsarbeit würde nicht nur das »Nachwuchsmanagement« von Personalräten erleichtern, sondern Personalratsmitgliedern auch mehr Selbstbewusstsein verleihen, um ggf. Konflikte im Interesse der Beschäftigten durchsetzen zu können.