

auch Personalräte die gesellschaftliche Arena in ihr strategisches Arsenal aufnehmen. Bisher jedoch nutzen nur wenige Personalräte gesellschaftliche Machtressourcen, sodass es sich lediglich um eine »potenzielle Machtressource« handelt.

Es läge im Interesse eines offenen, partizipativen Staatsverständnisses wie auch eines beteiligungsorientierten Umgangs mit den Beschäftigten und deren Vertretungen, die restriktive Binnenorientierung im Personalvertretungsrecht aufzugeben und Personalräte zu sichtbaren Akteuren zu machen, die im gesellschaftlichen Austausch stehen. Gerade im Kontext der drohenden Klimakatastrophe läge eine Beteiligung von engagierten Personalräten an gesellschaftlichen Diskursen nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch im gesellschaftlichen Interesse.

9.5 Politische Machtressourcen

Nicht zuletzt die wiederkehrenden Veränderungen im Personalvertretungsrecht zeigen die hohe Relevanz politischer Entscheidungen für die Arbeit der Personalräte, doch bis auf wenige Ausnahmen beschränkt sich die Chance kommunaler Personalräte, politische Machtressourcen zu mobilisieren, in der Regel auf die politischen Akteure der kommunalen Ebene. Zu diesen Ausnahmen zählt die gelegentliche Mitwirkung bei der Beratung von Gesetzesnovellierungen etwa auf gewerkschaftlichen Vorschlag hin – eine Situation, in die die meisten Personalratsmitglieder nie kommen – und die in Kapitel 9.3 beschriebene Initiative zum JAV-Wahlrecht in Schleswig-Holstein.

Manche Personalräte pflegen durch eine gemeinsame Parteimitgliedschaft Beziehungen zu bestimmten Ratsfraktionen oder auch dem (Ober-)Bürgermeister bzw. der (Ober-)Bürgermeisterin »Parteischiene«, andere bemühen sich um einen parteiübergreifenden Austausch mit allen oder mehreren Ratsfraktionen, um Unterstützung für ihre Anliegen zu gewinnen. Auch hier gibt es erfolgreiche Beispiele insbesondere bei der Verhinderung von Privatisierung und Outsourcing. Öfter verhält es sich jedoch umgekehrt und die Ratsfraktionen kommen auf den Personalrat zu:

»Also [...] die Politik insgesamt geht mit uns auch fair um [...] ich habe am meisten Kontakt natürlich logischerweise zur SPD, die immer wieder auf uns zukommen und uns auch um Rat fragen, bevor sie im Rat Beschlüsse fassen. Die rufen mich an. Ich habe jetzt auch Telefonkonferenzen mit denen gemacht zum Thema

Tearbeit, wo sie Fragen hatten, weil sie das unterstützen wollen, dass hier was neu passiert. Das schon, aber die CDU fragt uns auch manchmal und, gut, mit der AfD wollen wir möglichst nichts zu tun haben, aber die sind auch von sich aus noch nicht auf uns zugekommen.« (PRV SH 3.1)

In diesem Fall sind alle Personalratsmitglieder bei ver.di organisiert. Dort hat die zitierte Person auch Funktionen inne, legt aber Wert darauf, nicht Mitglied einer politischen Partei zu sein, um »besser neutral zu sein in der Rolle, weil wir ja mit jedem sprechen müssen« (PRV SH 3.1). Eine mögliche Einheit von SPD und Gewerkschaften wird in diesem Falle verneint. Ein ebenfalls positives Bild der kommunalpolitischen Situation wird in einem anderen Fall gezeichnet, wo sowohl der Oberbürgermeister als auch der Gesamtpersonalratsvorsitzende SPD-Mitglieder sind. Neben der SPD ist es insbesondere in ostdeutschen Kommunen meist auch Die Linke, die den Kontakt zu Personalräten sucht.

Alle Personalräte, mit denen wir gesprochen haben, lehnen eine Zusammenarbeit mit der AfD ab. Das Verhältnis der Personalräte zur CDU ist keineswegs immer schlecht, was auch für das Verhältnis zur FDP gilt, etwa zu einem Oberbürgermeister, der dieser Partei angehört. Oft sind die Personen in der Kommunalpolitik tatsächlich wichtiger als die Parteizugehörigkeit.

Allerdings kommt es eher selten vor, dass Personalräte die Kommunalpolitik offensiv als Machtressource nutzen. Zum einen gilt dies manchen Personalräten als Überschreitung der ihnen zugewiesenen Arena, zum anderen beeinträchtigt die politische Orientierung der Ratsmehrheit und des (Ober-)Bürgermeisters bzw. der (Ober-)Bürgermeisterin in den Augen mancher Personalräte die Erfolgchancen im politischen Feld (siehe Abbildung 20).

Viele Personalräte halten für ihre Arbeit allerdings weder die politische Orientierung der Verwaltungsspitze noch die politischen Mehrheitsverhältnisse in der Ratsversammlung für relevant – entweder weil sie ohnehin darauf verzichten, politische Machtressourcen zu nutzen, oder weil sie darum bemüht sind, mit (nahezu) allen Parteien im Gespräch zu sein.

Personalräte haben zwar die Chance, durch direkte Gespräche mit Mitgliedern der Ratsfraktionen oder vermittelt durch ihre Parteizugehörigkeit Einfluss auf kommunale politische Entscheidungen zu nehmen. Allerdings verträgt sich bei etlichen Personalräten die Einflussnahme auf politische Gremien nicht mit einem als parteipolitisch neutral definierten Selbstbild

– ganz im Sinne des Personalvertretungsrechts – oder auch mit der Loyalität gegenüber dem Dienstherrn.

Viele Personalräte könnten politische Machtressourcen, die im Erfolgsfall zumindest auf kommunaler Ebene rasch Wirkung entfalten können, intensiver nutzen, zumindest wenn sie rechtlich dazu ermuntert würden. Selbstverständlich beeinflussen nicht nur die rechtlichen Möglichkeiten der Konfliktaustragung, sondern auch die Entscheidung des Personalrats, diese Rechte auch nutzen zu wollen, das Handeln der beteiligten Akteure.

Abbildung 20: Politische Orientierung der Verwaltungsspitze und Mehrheitsverhältnisse im Rat

»Spielt die politische Orientierung der Verwaltungsspitze (z. B. OB) für die Durchsetzungschancen des Personalrats eine Rolle?« ^{a)}



»Sind die politischen Mehrheitsverhältnisse im Gemeinderat oder Kreistag wichtig für die Durchsetzungschancen des Personalrats?« ^{b)}



Anmerkungen: a) n = 523; b) n = 526; Ausprägungen 2–4 nicht verbalisiert
Quelle: eigene Erhebung und Darstellung

