

Personalrat – ein undankbares und karrierefekndliches Wahlamt?

30.08.2017

Wiederholt hat sich unser BDK-Landesverband zu alltglichen Problemen der kriminalpolizeilichen Sacharbeit geuuert. Heute soll dagegen die weniger alltgliche Arbeit in einer Interessenvertretung beleuchtet werden.

Bislang wurde die Personalratsarbeit regelmuig zu den alle vier Jahre anstehenden Wahlen in den Fokus geruickt, da ja die Mitglieder der gewahlten Personalrte zumeist aus den polizeilichen Gewerkschaften und Berufsvertretungen stammen. Bis zum jeweiligen Mai des Wahljahres wurden die BDK-Kandidatenlisten beworben und der ubliche Wahlkampf gefuhrt. Anschließend wurden hinzugewonnene Sitze bejubelt oder verlorene Stimmen bedauert. Und weil Arbeit in Interessenvertretungen und in Gewerkschaften/Berufsvertretungen strikt zu trennen ist, ruckte das Wirken unserer Mitglieder in den Vertretungen fur Schwerbehinderte, fur Gleichstellung oder in den Personalraten wieder in den Hintergrund. Zu Unrecht, weil auch dort massive Probleme auftreten konnen und auch auftreten.

Das Personalvertretungsgesetz fur Mecklenburg-Vorpommern regelt in gewohnt demokratischer Form die Rechte und Pflichten des Personalrates, seiner Mitglieder sowie den Umgang des Gremiums mit der Dienststelle – in der Theorie. Solange diese demokratischen Spielregeln von allen Beteiligten eingehalten werden, durften kaum oder keine Probleme im Umgang zwischen Personalrat und Dienststellenleitung auftreten. Schwierig wird es, wenn insbesondere die Dienststellenleitung ihre diesbezuglichen Pflichten missachtet.

Die Leiterin oder der Leiter einer Dienststelle soll – wie auch umgekehrt – fair, offen, sachorientiert und immer im Interesse der Dienststelle und seiner Beschftigten mit dem Personalrat zusammenarbeiten. Dabei darf dem einzelnen Mitglied des Personalrates kein Nachteil in seiner beruflichen Entwicklung und natuulich in der taglichen Arbeit erwachsen. Und genau an dieser Stelle trennen sich Theorie und Praxis.

Mit Ausnahme der wenigen vom Dienst freigestellten Personalratsmitglieder versehen die Interessenvertreter ihren Dienst weiter in ihren Einheiten und werden somit auch von den Spitzen der Dienststelle beurteilt, jedenfalls verfhrt man so mit den beamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wer die Interessen der Beschftigten dabei pflichtgemuig auch gegen die Meinung der Dienststellenleitung vertritt, muss schon an besonders grouherzige, weise und kritikfahige Vorgesetzte geraten, will er oder sie keine Nachteile bei der Bewertung der eigenen Leistung riskieren. Tatsachlich stellen zunehmend fur unsere Berufsvertretung angetretene Personalrte ihren Einsatz aus genau diesem Grunde in Frage.

Dieser Trend ist nicht nur auuerst bedauerlich, ihm muss dringend entgegengewirkt werden. Auch wenn Personalrte ohnehin nur wenige Einflussmuglichkeiten auf Fuhrungs(-fehl)entscheidungen besitzen, darf die vorhandene Abhngigkeit vom letztlich beurteilenden Vorgesetzten nicht dazu fuhren, dass kritische, sachliche und kluge Kolleginnen und Kollegen nicht mehr fur eine Personalratsarbeit kandidieren oder aber die Gremien der Personalrte zu Gruppen von „Duracell-Hasen“ verkommen, die Antrge nur noch „abnicken“ und dazu auch noch der Dienststellenleitung Beifall klatschen.

Interessenvertreter sollen frei und ohne Interessenkollisionen entscheiden konnen, befinden sich jedoch – wie auch beispielsweise unsere Richter – immer in einer gewissen Abhngigkeit von den Personen, die uber ihre Karriere und Dienstposten entscheiden. An dieser Stelle muss das Personalvertretungsgesetz dringend geandert werden, ansonsten droht den Beschftigten der Verlust ihrer selbstandigen Personalvertretung, egal mit welchen Befugnissen.

Schlagwörter

Mecklenburg-Vorpommern

diesen Inhalt herunterladen: **PDF**