Bund Deutscher Kriminalbeamter

Personalrat – ein undankbares und karrierefeindliches Wahlamt?

30.08.2017

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

Bislang wurde die Personalratsarbeit regelmäßig zu den alle vier Jahre anstehenden Wahlen in den Fokus gerückt, da ja die Mitglieder der gewählten Personalräte zumeist aus den polizeilichen Gewerkschaften und Berufsvertretungen stammen. Bis zum jeweiligen Mai des Wahljahres wurden die BDK-Kandidatenlisten beworben und der übliche Wahlkampf geführt. Anschließend wurden hinzugewonnene Sitze bejubelt oder verlorene Stimmen bedauert. Und weil Arbeit in Interessenvertretungen und in Gewerkschaften/Berufsvertretungen strikt zu trennen ist, rückte das Wirken unserer Mitglieder in den Vertretungen für Schwerbehinderte, für Gleichstellung oder in den Personalräten wieder in den Hintergrund. Zu Unrecht, weil auch dort massive Probleme auftreten können und auch auftreten.

Das Personalvertretungsgesetz für 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, dürften kaum oder keine Probleme im Umgang zwischen Personalrat und Dienststellenleitung auftreten. Schwierig wird es, wenn insbesondere die Dienststellenleitung ihre diesbezüglichen Pflichten missachtet.

Die Leiterin oder der Leiter einer Dienststelle soll – wie auch umgekehrt – fair, offen, sachorientiert und immer im Interesse der Dienststelle und seiner Beschäftigten mit dem Personalrat zusammenarbeiten. Dabei darf dem einzelnen Mitglied des Personalrates kein Nachteil in seiner beruflichen Entwicklung und natürlich in der täglichen 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 verfährt man so mit den beamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wer die Interessen der Beschäftigten dabei pflichtgemäß auch gegen die Meinung der Dienststellenleitung vertritt, muss schon an besonders großherzige, weise und kritikfähige Vorgesetzte geraten, will er oder sie keine Nachteile bei der Bewertung der eigenen Leistung riskieren. Tatsächlich stellen zunehmend für unsere Berufsvertretung angetretene Personalräte ihren Einsatz aus genau diesem Grunde in Frage.

Dieser Trend ist nicht nur äußerst bedauerlich, ihm muss dringend entgegengewirkt werden. Auch wenn Personalräte ohnehin nur wenige Einflussmöglichkeiten auf Führungs(-fehl)entscheidungen besitzen, darf die vorhandene Abhängigkeit vom letztlich beurteilenden Vorgesetzten nicht dazu führen, dass kritische, sachliche und kluge Kolleginnen und Kollegen nicht mehr für eine Personalratsarbeit kandidieren oder aber die Gremien der Personalräte zu Gruppen von „Duracell-Hasen“ verkommen, die Anträge nur noch „abnicken“ und dazu auch noch der Dienststellenleitung Beifall klatschen.

Interessenvertreter sollen frei und ohne Interessenkollisionen entscheiden können, befinden sich jedoch – wie auch beispielsweise unsere Richter – immer in einer gewissen Abhängigkeit von den Personen, die über ihre Karriere und Dienstposten entscheiden. An dieser Stelle muss das Personalvertretungsgesetz dringend geändert werden, ansonsten droht den Beschäftigten der Verlust ihrer selbständigen Personalvertretung, egal mit welchen Befugnissen.

Schlagwörter
Mecklenburg-Vorpommern
diesen Inhalt herunterladen: PDF