

## Personalrat

### Kuschelkurs? Personalratsarbeit braucht eine realistische Basis

Die Mitbestimmungsaufgaben des Personalrats sind in ein enges Korsett von Gesetzen und Regeln eingebunden und bei den meisten Entscheidungen, die wir treffen, gibt es keine echten Versagensgründe. Gemeint sind Sachverhalte die eine Ablehnung eines Ansinnens des Arbeitgebers begründen würden. Auf Deutsch - wir stellen uns quer. Sowohl wir, als auch der Arbeitgeber sind also auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit angewiesen und das ist auch gut so. Ein Personalrat ist keine Kampfeinheit gegen den Arbeitgeber. So verstehen wir uns zumindest nicht. Dies heißt jedoch nicht, dass Probleme im Landratsamt nicht beobachtet, angesprochen und kontrovers diskutiert werden. Es geht also um Distanz und Nähe. Es geht um das richtige Augenmaß.

#### Beispiele:

- Wir sind dagegen, dass jedes Jahr in nicht unerheblichem Maße Überstunden gekappt werden. Unserer Meinung nach darf diese Situation gar nicht erst entstehen. Wir mahnen dies auch immer wieder an. Ist unsere Arbeitszeitvereinbarung als Ganzes aber so schlecht, dass wir sie wegen diesem Sachverhalt kündigen sollten? Wir denken das ist sie nicht und wissen von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie davon profitieren. Was also anderes tun als reden, reden, reden?
- Wir wissen, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen die „Leistungsorientierte Bezahlung“ lieber heute als morgen abschaffen würden und lieber 1 Prozent mehr Tarifierhöhung hätten. Aber das LOB steht so im Tarifvertrag. Sollen wir deshalb eine zweitbeste Lösung, die wir vielleicht gefunden haben, kündigen und dafür wieder die Gießkanne für alle erzwingen. Wir glauben, das wäre höchstens eine fünftbeste oder einfach gar keine Lösung. Was also tun?

Weiter diskutieren und nicht aufhören.



*Andrea Johnson, Thomas Laengerer und Landrat Heinz Seiffert beantworten bei der Personalversammlung Anfragen aus der Frageboxaktion.*

Wer dem Personalrat deshalb einen Kuschelkurs mit der Hausleitung vorwirft, liegt unseres Erachtens falsch. Die Wahrheit liegt meistens nicht an den Rändern – sie liegt aber auch nicht unbedingt genau in der Mitte.

Wir als Personalrat sind aufgerufen, kritische Beobachter und manchmal auch aufrechte Streiter zu sein. Dabei geht es meist um kleine Dinge. Um Bürostühle und Umkleieräume, um Datenschutz und um die Reauditierung „Familie und Beruf“, um Stellenbewertungen im Detail, wo es immer mehr Unzufriedenheit als Zufriedenheit gibt und um die Tatsache, dass einen sowieso nie einer lobt - im Großen und Ganzen.

Dann klopfen wir uns halt selbst auf die Schulter: „In diesem Jahr haben wir unseren Job gut gemacht.“