

# Nicht auf den Lorbeeren ausruhen

**DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS** 25 Gremien mit ihren beeindruckenden Projekten wurden bisher prämiert. Hat die Verleihung für die Gremien, die von ihnen vertretenen Beschäftigten und die Dienststellen nachhaltige Wirkung gehabt? Eine Evaluation gibt Aufschluss.

VON KARSTEN ARENDT

## DARUM GEHT ES

**1.** Bereits fünf Mal sind Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen mit dem »Deutschen Personalräte-Preis« ausgezeichnet worden.

**2.** Die Themenpalette der eingereichten Projekte ist sehr vielfältig. Auffallend viele befassen sich mit Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

**3.** Die Preisverleihung stärkt die prämierten Gremien. Ihre Projekte sind häufig Vorbild für andere Personalräte.

**A**uf Initiative der Zeitschrift »Der Personalrat« in Kooperation mit dem DGB-Bundesvorstand und der HUK-COBURG als Projektpartner wurde im Jahr 2010 erstmals der »Deutsche Personalräte-Preis« ausgeschrieben und verliehen. Die Ausschreibung stand unter dem Motto: »Innovative Personalratsarbeit auch in schwierigen Zeiten«. Neben dem Personalrätepreis in Gold, Silber und Bronze wurden ein Sonderpreis der DGB-Jugend für vorbildliche JAV-Arbeit für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende sowie ein Sonderpreis der HUK-COBURG ausgelobt. Vom ursprünglichen Zweijahresrhythmus für die Preisverleihung wurde ab dem Jahr 2012 abgewichen und der Preis seither jährlich ausgeschrieben. Die Auswertung und Beurteilung der eingereichten Projekte durch die Jury erfolgte insbesondere nach folgenden Kriterien:

- Umsetzbarkeit, Ergebnis, Erfolg, konkrete Auswirkungen auf den Alltag in der Dienststelle
- Vorgehen, Kommunikation des Projekts, Kooperation mit Beschäftigten, Gremien, Gewerkschaft, Politik, Sachverständigen, Dienststellenleitung
- Innovationsgrad von Lösung oder Vorgehen – Besonderheiten
- Übertragbarkeit auf andere Dienststellen und Personalräte
- Nachhaltigkeit, Mittel- und Langfristigkeit erreichter Projektergebnisse
- Bedeutung des Projektes im politischen Gesamtkontext

Diese Kriterien beruhen auf Grundannahmen, die sich aus den Themenstellungen, den Beschreibungen und der Präsentation ergaben, wie sie von den Einreichern der Projekte, in der Regel den ausführenden Personalräten selbst, vorgegeben wurden. Ob die Projekte im betrieblichen Alltag oder im politischen Kontext dann tatsächlich die Wirkung erzielten oder die Bedeutung bekamen, die ihnen seitens der Jury zugeschrieben wurde, bleibt offen.

Auf Initiative der Jury des Deutschen Personalräte-Preises wurde die vorliegende Evaluation erstellt. Sie orientiert sich in einigen Teilen an der Auswertung des Deutschen Betriebsräte-Preises aus dem Jahr 2015.<sup>1</sup>

Die Evaluation hat zum Ziel, genauer herauszuarbeiten, welche Projekte, mit welchen Themen und Fragestellungen eingereicht und welche Projekte schließlich prämiert wurden. Darüber hinaus soll auch hinterfragt werden, was aus den prämierten Projekten geworden ist, und ob die Verleihung der Preise Auswirkungen auf die prämierten Gremien hatte, und, falls ja, welche.

Neben der statistischen Auswertung sind die prämierten Preisträger hinsichtlich der Entwicklung der Projekte befragt worden. Es wurde dabei hinterfragt, welche Auswirkungen die Verleihung des Preises auf die Preisträger hatte und zwar auf die Gremien selbst, auf das Ansehen bei den Beschäftigten, auf das Verhältnis der Personalräte zur jeweiligen Dienststelle oder Dienststellenleitung und auf die öffentliche Darstellung (zum Beispiel in örtlichen Medien).

<sup>1</sup> Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Gute Betriebsratspraxis – Ein Trendbericht zur Offensive Mitbestimmung, 2014.

### Statistischer Überblick

Hier geht es vor allem um die Frage, aus welche Dienststellen – aufgeschlüsselt nach Bundesland, Art der Dienststelle, Dienststellengröße und zuständiger Gewerkschaft – bisher Personalräte beim Deutschen Personalräte-Preis mit ihren Projekten teilgenommen haben.

#### ► Projekte nach Bundesländern

Abbildung 1 und 1.1 zeigen alle in den Jahren 2010 bis 2015 eingereichten Projekte, aufgeschlüsselt nach Bundesländern. Die meisten Projekte wurden aus Nordrhein-Westfalen eingereicht, gefolgt von Baden Württemberg, Bayern und Niedersachsen. Stark unterrepräsentiert sind die neuen Bundesländer mit Mecklenburg-Vorpommern als Schlusslicht mit nur einem eingereichten Projekt, davor Thüringen mit zwei, Saarland und Hamburg mit drei und Brandenburg mit vier Projekten. Dieses Ergebnis korrespondiert mit Ergebnissen der Auswertung des »Deutschen Betriebsräte-Preises«. Im



### FÜNF PREIS-VERLEIHUNGEN

Im Zeitraum von 2010 bis 2015 wurde der »Deutsche Personalräte-Preis« fünf Mal ausgelobt. Eingereicht wurden insgesamt 247 Projekte. Davon wurden über 50 für einen Preis nominiert. 15 Projekte erhielten einen Personalräte-Preis in Gold, Silber oder Bronze, fünf erhielten den Sonderpreis der DGB-Jugend und fünf den Sonderpreis der HUK-COBURG.

ABBILDUNG 1

**Projekte nach Bundesländern**  
Anzahl der Projekte

Baden-Württemberg	32
Bayern	30
Berlin	23
Brandenburg	4
Bremen	10
Hamburg	3
Hessen	19
Mecklenburg-Vorpommern	1
Niedersachsen	25
Nordrhein-Westfalen	59
Rheinland-Pfalz	11
Saarland	3
Sachsen	8
Sachsen-Anhalt	8
Schleswig-Holstein	9
Thüringen	2
<b>Gesamt</b>	<b>247</b>

© Der Personalrat

Unterschied zur »freien Wirtschaft« kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass zum Beispiel das Nichtvorhandensein entsprechender Personalratsstrukturen (mangels Dienststellen) in den »neuen« Bundesländern ursächlich ist.

#### ► Projekte nach Art der Dienststellen

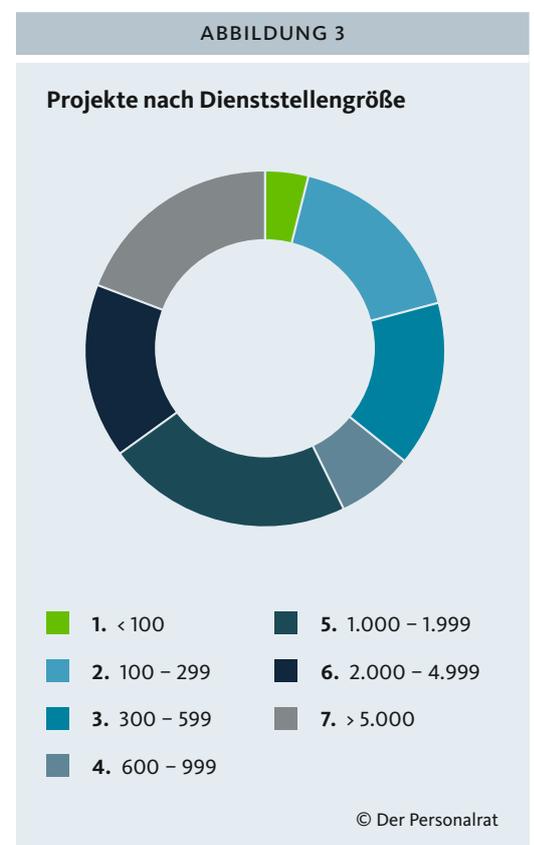
Die meisten Projekte wurden von kommunalen Dienststellen (also Städten, Gemeinden, Kreisen) eingereicht, gefolgt von Landes- und Bundesbehörden (siehe hierzu Abbildung 2 auf Seite 26). Auf der anderen Seite finden wir Stiftungen des öffentlichen Rechts und Zweckverbände. Diese Verteilung kann aufgrund der relativen Seltenheit solcher Sonderformen öffentlich-rechtlicher Betriebe kaum verwundern. Ca. 60 Prozent aller eingereichten Projekte kamen aus Bundes- und Landesbehörden oder aus kommunalen Dienststellen. Die An-



zahl der prämierten Projekte korrespondiert in den meisten Fällen in etwa mit der Anzahl der aus den unterschiedlichen Dienststellenbereichen eingereichten Projekte (siehe Abbildung 2.1). Hiervon abweichend wurden von Bundesbehörden dreimal mehr Projekte eingereicht als prämiert wurden. Bei den Landesbehörden wurden demgegenüber deutlich mehr Projekte prämiert als eingereicht wurden. Eine Ausnahme stellen auch die Krankenhäuser dar. Hier wurden im Verhältnis fast doppelt so viele Projekte prämiert wie eingereicht wurden.

► Projekte nach Dienststellengröße

Die meisten der eingereichten Projekte (22 Prozent) wurden von mittelgroßen Dienststellen mit 1.000 bis 2.000 Beschäftigten eingereicht, danach folgen (mit 19 Prozent) die großen Dienststellen mit mehr als 5.000 Beschäftigten (siehe hierzu Abbildung 3). Am anderen Ende der Skala finden wir (mit 4 Prozent) die kleinen Dienststellen mit bis zu 100 Beschäftigten und, etwas überraschend, (mit 7 Prozent) die Dienststellen mit 600 bis 1.000 Beschäftigten. Es wäre hier, analog zur Auswertung des Deut-



schen Betriebsrätepreises, wohl eher damit zu rechnen gewesen, dass die Anzahl der eingereichten Projekte deutlicher mit aufsteigenden Dienststellengrößen korreliert. In den meisten Bundesländern beginnt die »Freistellungsstafel« für Personalräte bei 300 Beschäftigten (ab 300 Beschäftigte ein freigestellter Personalrat, ab 600 zwei, ab 1.000 drei, ab 2.000 vier usw.). Bei den großen Dienststellen mit über 5.000 Beschäftigten handelt es sich meist um Bundes- oder Landesbehörden oder um Großstädte.

#### ► Projekte nach Gewerkschaftsbereichen

Nahezu die Hälfte (49 Prozent) aller Projekte wurden von Personalräten aus dem Organisationsbereich der Gewerkschaft ver.di eingereicht (siehe Abbildung 4).

An zweiter Stelle finden wir (mit 35 Prozent) »sonstige«. Hierunter verbergen sich häufig Personalräte mit mehreren kooperierenden Gewerkschaften (zum Beispiel an Hochschulen ver.di und GEW), aber auch Projekte von Personalräten, die sich ausdrücklich nicht gewerkschaftlich zugeordnet sehen wollen. Projekte von Personalräten aus den Organisationsbe-

**ABBILDUNG 4.1A**

**Verhältnis eingereichte und prämierte Projekte nach gewerkschaftlichen Organisationsbereichen**

Anzahl der Projekte in Prozent

Gewerkschaft	eingereichte Projekte	prämierte Projekte
ver.di	49,4	52
GEW	6,9	20
GdP	7,3	8
Komba dbb	2,0	–
Sonstige	34,4	20

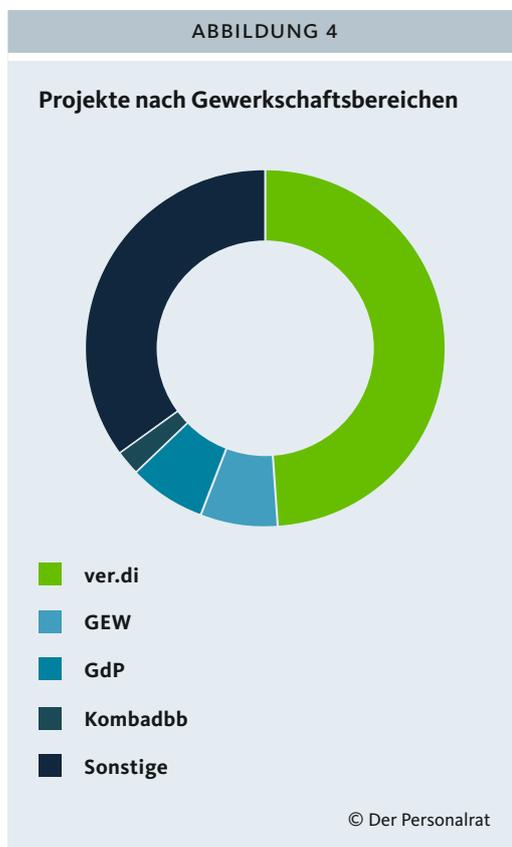
© Der Personalrat

reichen von GEW und GdP lagen mit jeweils 7 Prozent gleichauf. Schwach vertreten waren (mit 2 Prozent) Projekte von Personalräten aus dem Organisationsbereich von Komba/dbb. Während bei Projekten aus den Organisationsbereichen der Gewerkschaften ver.di und GdP der Prozentsatz der prämierten Projekte annähernd dem Prozentanteil der eingereichten Projekte entspricht, wurden Projekte der Gewerkschaft GEW im prozentualen Verhältnis zu den eingereichten Projekten deutlich häufiger prämiert, Projekte von »Sonstigen« hingegen deutlich seltener (siehe Abbildung 4.1A).

#### ► Projekte nach Themenfeldern

Bei der Auswertung der eingereichten Projekte nach Themen wurden für diese Evaluation folgende Themenfelder identifiziert:

1. Beschäftigungssicherung, Erhalt des öffentlichen Dienstes
2. Qualifizierung, Aus-, Fort- und Weiterbildung
3. Reorganisation, Umstrukturierung
4. Arbeitsbedingungen, Konfliktmanagement
5. Arbeits- und Gesundheitsschutz
6. Einführung/Gestaltung von IT und Kommunikationstechnologie
7. Professionalisierung der Personalratsarbeit
8. Beschäftigtenbeteiligung, Mitbestimmung
9. Durchsetzung von Gesetzen und Tarifverträgen
10. Übertarifliche Entgeltgestaltung, geldwerte Vorteilsregelungen
11. Politische Positionierung



### Gute Arbeitszeit

Lothar Schröder / Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)

**Gute Arbeit Ausgabe 2017**  
Streit um Zeit - Arbeitszeit und Gesundheit  
2017. Ca. 380 Seiten, gebunden  
ca. € 39,-  
ISBN: 978-3-7663-6524-8  
Erscheint Dezember 2016

[www.bund-verlag.de/6524](http://www.bund-verlag.de/6524)



kontakt@bund-verlag.de  
Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20

Die eindeutige Zuordnung einiger Projekte war zum Teil schwierig, weil sie oft mehrere Themenfelder gleichzeitig berührten. In diesen Fällen wurde der jeweils überwiegende Aspekt des Projekts bei der Zuordnung zugrunde gelegt.

Die meisten Projekte wurden zum Themenfeld »Arbeits- und Gesundheitsschutz« eingereicht (27 Prozent), danach mit deutlichem Abstand »Arbeitsbedingungen, Konfliktmanagement« mit 14 Prozent (siehe Abbildungen 5 und 5.1A). Die wenigsten Projekte standen unter der Überschrift »Politische Positionierung« (2 Prozent) und nur wenig davor das Thema »übertarifliche Entgeltgestaltung/geldwerte Vorteilsregelungen« (4 Prozent).

Die Themenfelder bei den »Nominierungen« durch die Jury entsprechen meist ihrem Anteil an den eingereichten Projekten (siehe Abbildung 5.2A). Leichte Abweichungen

»nach oben« gibt es bei den Themenfeldern 2. »Qualifizierung, Aus- Fort- und Weiterbildung« sowie 10. »Übertarifliche Entgeltgestaltung, geldwerte Vorteilsregelungen« und »nach unten« beim Themenfeld 6. »Einführung/Gestaltung IT und Kommunikationstechnologie«.

Eine stärkere Differenzierung ist dann bei der Auswahl der »Preisträger« festzustellen. In vier Fällen entspricht der prozentuale Anteil der Preisträger in etwa ihrem Anteil an den eingereichten Projekten, in weiteren vier Fällen wurden verhältnismäßig deutlich mehr Projekte und in drei Fällen deutlich weniger Projekte prämiert. Projekte aus den Themenfeldern 3. »Reorganisation, Umstrukturierung« und 7. »Professionalisierung der Personalratsarbeit« wurden bisher noch nicht mit einem Preis bedacht. Die relativ stärkste Berücksichtigung bei der Preisverleihung fan-

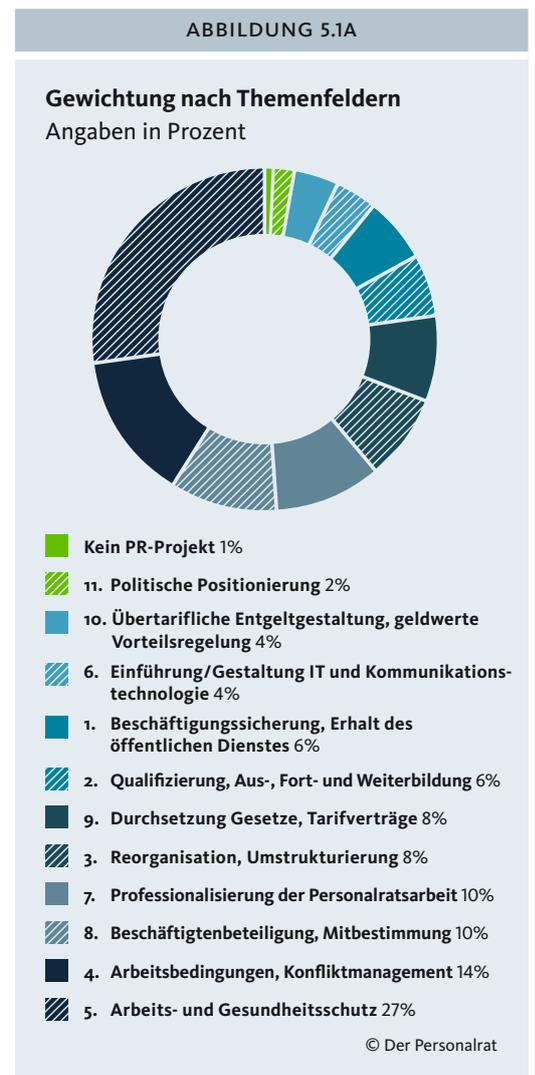


ABBILDUNG 5.2A

**Projekte nach Themenfeldern – nominierte und prämierte Projekte**

Anzahl der Projekte

Themenfeld	eingereichte Projekte	nominierte Projekte	Preisträger
1. Beschäftigungssicherung, Erhalt öffentlicher Dienst	15 (6,0%)	4 (7,5%)	3 (12%)
2. Qualifizierung, Aus-, Fort-, Weiterbildung	16 (6,5%)	6 (11,3%)	3 (12%)
3. Reorganisation, Umstrukturierung	20 (8,0%)	4 (7,5%)	–
4. Arbeitsbedingungen, Konfliktmanagement	35 (14,2%)	6 (11,3%)	3 (12%)
5. Arbeits- und Gesundheitsschutz	66 (26,7%)	13 (24,5%)	7 (28%)
6. Einführung/Gestaltung IT/Kommunikationstechnologie	11 (4,5%)	1 (1,9%)	1 (4%)
7. Professionalisierung der Personalratsarbeit	24 (9,7%)	5 (9,4%)	–
8. Beschäftigtenbeteiligung, Mitbestimmung	24 (9,7%)	4 (7,5%)	2 (8%)
9. Durchsetzung Gesetze, Tarifverträge	19 (7,7%)	4 (7,5%)	1 (4%)
10. Übertarifliche Entgeltgestaltung, geldwerte Vorteilsregelungen	9 (3,6%)	4 (7,5%)	3 (12%)
11. Politische Positionierung	5 (2,0%)	2 (3,8%)	2 (8%)
Kein Personalratsprojekt	3 (1,2%)	–	–
<b>Gesamt</b>	<b>247</b>	<b>53</b>	<b>25</b>

© Der Personalrat

den Projekte zum Themenfeld 11. »Politische Positionierung« (8 Prozent). Die absolut meisten Preise (28 Prozent) gab es für das Themenfeld 5 »Arbeits- und Gesundheitsschutz«, hier gab es aber auch die absolut meisten eingereichten Projekte (26,7 Prozent).

**Beispiele für die Themenfelder**

Die im Rahmen der Evaluation identifizierten Themenfelder sind, wie bereits angedeutet, häufig nicht in sich geschlossen. Es gibt immer wieder Überschneidungen mit anderen Themenfeldern. Zur Veranschaulichung seien hier beispielhaft Projekte benannt, die jeweils einzelnen Themenfeldern zugeordnet wurden, aber bei den Preisverleihungen nicht berücksichtigt wurden.

- ▶ Themenfeld 1: Beschäftigungssicherung und Erhalt des Öffentlichen Dienstes
  - länderübergreifende Personalratsinitiative gegen die Auslagerung bzw. Privatisierung des IT-Bereichs bei mehreren Krankenkassen
  - Dienstvereinbarung in einer Stadtverwaltung

tion zur Beschäftigungsförderung, die die Möglichkeit zur freiwilligen Arbeitszeitreduzierung von Beschäftigten mit der Zusage zur Kompensation durch Übernahme von Auszubildenden verbindet

- Personalüberleitungsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung bei einer Fusion mehrerer Gemeinden
- ▶ Themenfeld 2: Qualifizierung, Aus-, Fort- und Weiterbildung
  - Entwicklung einer internen Fortbildung für und Vernetzung von Sekretariatsmitarbeiterinnen einer Universität
  - Initiative für Auslandspraktika für Auszubildende einer Stadt
  - Durchführung einer betriebsübergreifenden Befragung von Auszubildenden zur Qualität des Berufsschulunterrichts
- ▶ Themenfeld 3: Reorganisation/Umstrukturierung
  - Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zum Erhalt eines Schreibdienstes mit eigenem Personal in einer Klinik

- Entwicklung von Führungsgrundsätzen für Führungskräfte in einem Theater
- Abschluss mehrerer Dienstvereinbarungen zur Einführung von Telearbeit
- ▶ Themenfeld 4: Arbeitsbedingungen/Konfliktmanagement
  - Initiativen und Aktionen gegen die Bürokratisierung des Schulalltags in einer Berufsschule
  - Einführung eines qualifizierten Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahrens in einer Polizeidienststelle
  - Einführung flexibler Arbeitszeiten in einem städtischen Baubetriebshof
- ▶ Themenfeld 5: Arbeits- und Gesundheitsschutz
  - Konzept zum Schutz der Mitarbeiter/innen vor Übergriffen durch Bürger/innen in einem städtischen Bezirksamt
  - Durchführung von Gesundheitstagen und Projekten zur aktiven Gesundheitsförderung in verschiedenen Dienststellen
  - Abschluss von Dienstvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement in diversen Dienststellen
- ▶ Themenfeld 6: Einführung und Gestaltung von IT und Kommunikationstechnik
  - Dienstvereinbarung zur Einführung von E-Government in einer Kreisverwaltung
  - Initiative für den Datenschutz und den verantwortungsvollen Umgang mit Mitarbeiterdaten bei der Bundesagentur für Arbeit
  - Dienstvereinbarung zur Einführung eines Authentisierungsverfahrens bei einer Sparkasse
- ▶ Themenfeld 7: Professionalisierung der Personalratsarbeit
  - Themenbezogene strategische Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats einer Stadt zum Thema Public-Private-Partnership
  - Schaffung einer Internetplattform zur Verbesserung von Informations- und Kooperationsmöglichkeiten von Personalräten und Beschäftigten einer Landwirtschaftskammer
  - Vielfältige Initiativen zur besseren Gestaltung von Personalversammlungen
- ▶ Themenfeld 8: Beschäftigtenbeteiligung/Mitbestimmung
  - Sicherung von Beschäftigtenrechten beim Rechtsformwechsel einer Universität in eine Anstalt öffentlichen Rechts

Personalräte fragen häufig bei den Preisträgern nach.



- Initiativen aktives und passives Wahlrecht für den Personalrat für sog. Freie Mitarbeiter bei zwei Rundfunkanstalten
- Mehrere Beschäftigtenbefragungen zu den Themen »Arbeitszufriedenheit« und »Gute Arbeit« in verschiedenen Dienststellen
- ▶ Themenfeld 9: Durchsetzung von Gesetzen und Tarifverträgen
  - Dienstvereinbarung zur Sicherung tarifgerechter Vergütung bei Rufbereitschaft und Winterdienst bei einer Stadt
  - Dienstvereinbarung zur Einrichtung einer paritätisch besetzten Arbeitsgruppe zur Stellenbewertung bei einer Sparkasse
  - mehrere Dienstvereinbarungen zum Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD
- ▶ Themenfeld 10: Übertarifliche Entgeltgestaltung und geldwerte Vorteilsregelungen
  - Dienstvereinbarung zu übertariflichen Zulagen für stellvertretende Stationsleitungen in einer Klinik
  - Einführung eines Job-Tickets für die Beschäftigten einer Landesverwaltung
  - Dienstvereinbarung zur Angleichung der Vergütung von Beschäftigten aus unterschiedlichen Herkunftsdienststellen in einem Jobcenter
- ▶ Themenfeld 11: Politische Positionierung
  - Gemeinsame Personalversammlung von Beschäftigten verschiedener kommunaler Dienststellen eines Landkreises als Protest gegen geplante Einsparmaßnahmen
  - Bericht eines Personalratsvorsitzenden vor einem Kommunalparlament im Vorfeld eines beabsichtigten Personalabbaus
  - Petition an den Landtag zur Verbesserung der Personalsituation in Justizvollzugsanstalten durch den Personalrat einer Justizvollzugsanstalt

### Befragung der bisherigen Preisträger

Im Rahmen dieser Evaluation wurden die bisherigen Preisträger der Jahre 2010 bis 2015 im Zeitraum vom 22.6.2016 bis zum 31.8.2016 zu verschiedenen Aspekten ihrer jeweiligen Projekte befragt. Von 20 angeschriebenen Personalratsgremien und 5 angeschriebenen Jugend- und Auszubildendenvertretungen erhielt der Verfasser Rückmeldung von 16 Personalrats- und 2 JAV-Gremien. Das entspricht

einer Rücklaufquote von 72 Prozent. Die ersten drei Fragen richteten den Fokus auf die Initiative zur Einreichung des Projekts, das Verfahren zur Einreichung und den Rahmen der Preisüberreichung.

#### **Frage 1:** Wessen Idee war es, das Projekt für den DPRP vorzuschlagen?

Die Idee, das Projekt für den Deutschen Personalräte-Preis vorzuschlagen, kam in den meisten Fällen von der oder dem Personalratsvorsitzenden oder den Stellvertreter/innen. In einzelnen Fällen auch von »einfachen« Personalratsmitgliedern, von gewerkschaftlichen Vertrauensleutegruppen und in einem Fall von einem hauptamtlichen Gewerkschaftsmitarbeiter.

#### **Frage 2:** Das Verfahren zur Einreichung und Beschreibung des Projekts für den DPRP war...?

Das Verfahren wurde durchgängig als angemessen bis einfach bewertet.

#### **Frage 3:** Die Preisüberreichung im Rahmen des Schöneberger Forums war...?

Das Verfahren der Preisüberreichung im Rahmen des Schöneberger Forums sahen alle Beteiligten als dem Anlass angemessen an

#### **Fragenblöcke 4 und 5**

Bei den zwei folgenden Fragenblöcken wurden Hintergründe und Rahmenbedingungen für die Entstehung der Projekte und Auswirkungen der Preisverleihung erfragt. Die Befragten konnten dabei vorgegebenen Thesen auf einer fünfstufigen Skala zustimmen oder widersprechen.

Die Skala lautete:

- trifft voll zu
- trifft eher zu
- teils – teils
- trifft eher nicht zu
- trifft gar nicht zu

Die Teilnehmer/innen hatten die Möglichkeit zu beiden Frageblöcken freiformulierte Ergänzungen zu verfassen.

Zur Feststellung des jeweiligen Zustimmungsindezes erhielten die Antworten »trifft gar nicht zu« den Wert 0 und die Antworten »trifft voll zu« den Wert 1. Je näher der Index am Wert 1 liegt, desto höher ist die Zustimmung.



## Zulässige Befristung

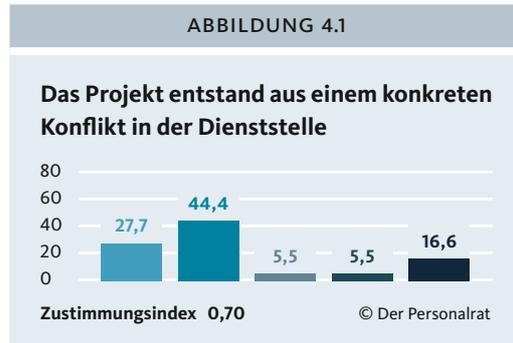
Thomas Lakies  
**Befristete Arbeitsverträge**  
 Der Ratgeber für Beschäftigte und ihre Interessenvertretung  
 2016, 205 Seiten, kartoniert  
 € 29,90  
 ISBN: 978-3-7663-6587-3

[www.bund-verlag.de/6587](http://www.bund-verlag.de/6587)

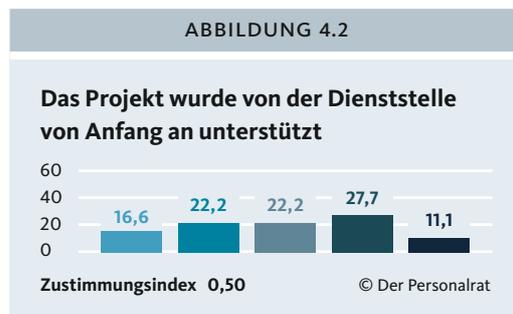


kontakt@bund-verlag.de  
 Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20

**Fragenblock 4:**  
Entstehung und Auswirkungen des Projekts



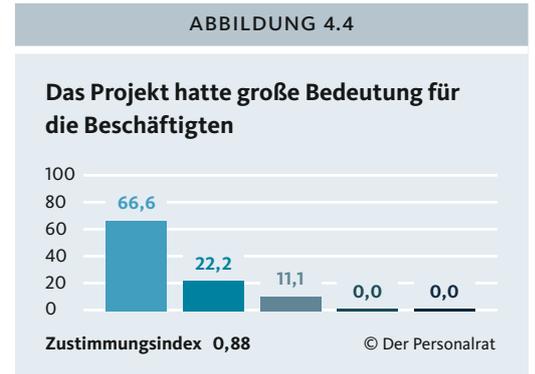
Aus den Antworten ist zu erkennen, dass die überwiegende Anzahl der Projekte (über 70 Prozent) aus konkreten Konflikten in den jeweiligen Dienststellen entstanden ist. Über 20 Prozent hatten demgegenüber keinen konkreten Konflikt zum Anlass.



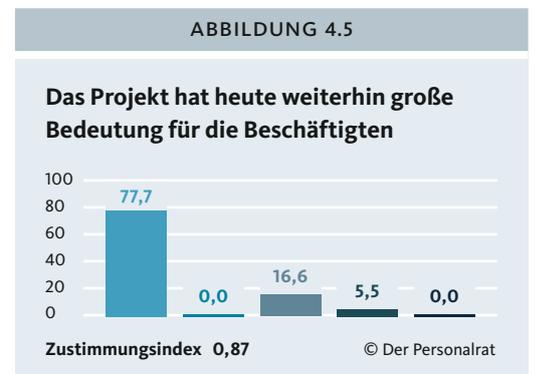
Wir finden hier ein uneinheitliches Bild: 40 Prozent der Projekte wurden von den Dienststellen von Anfang an unterstützt, in ebenso vielen Fällen jedoch auch nicht.



Offenbar wurden Projekte nur in sehr seltenen Fällen (5,5 Prozent) gegen den ausdrücklichen Widerstand der Dienststellen gestartet. Bei über 70 Prozent der Projekte darf im Umkehrschluss davon ausgegangen werden, dass sie von den Dienststellen mehr oder weniger unterstützt oder gebilligt wurden.

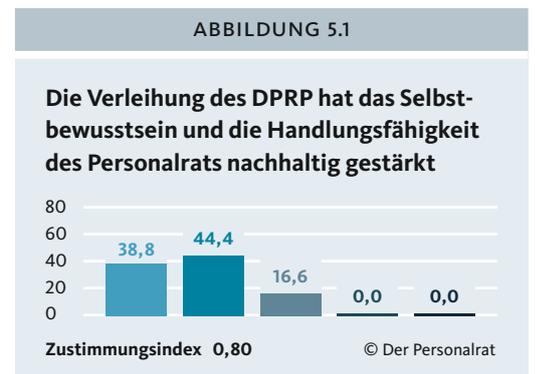


Die beteiligten Personalräte sind offenbar in hohem Maß davon überzeugt, dass ihre Projekte für die Beschäftigten große Bedeutung hatten.



Fast 80 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass ihre prämierten Projekte auch heute noch, also teilweise sechs Jahre nach deren Abschluss, große Bedeutung für die Beschäftigten haben.

**Fragenblock 5:**  
Auswirkungen der Verleihung eines Deutschen Personalräte-Preises

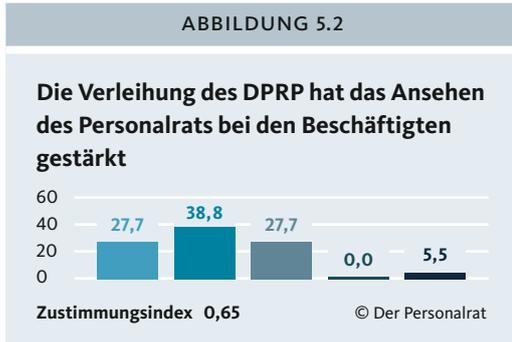


Aufgrund der hohen Zustimmung ist davon auszugehen, dass die Verleihung des Deutschen Personalräte-Preises offenbar positive Auswirkungen auf die Selbstwahrnehmung der betroffenen Gremien hatte.

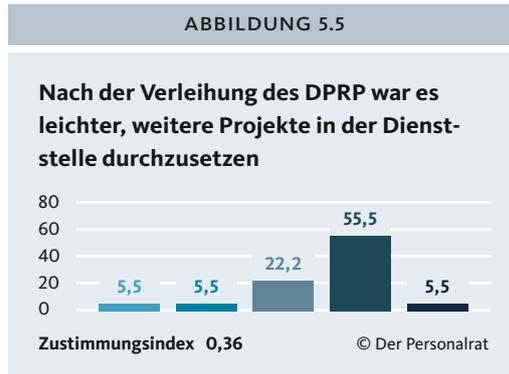
**Legende**  
Die Farben bei den Abbildungen 4.1 bis 5.7 bedeuten:

- trifft voll zu
- trifft eher zu
- teils - teils
- trifft eher nicht zu
- trifft gar nicht zu

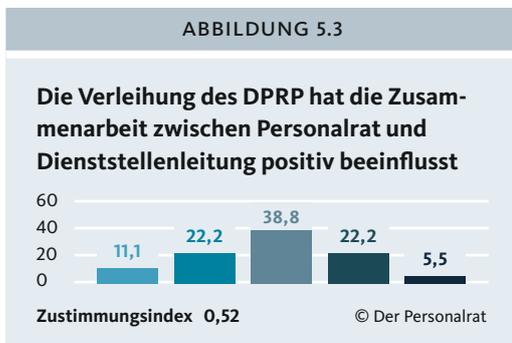
(Angabe in Prozent)



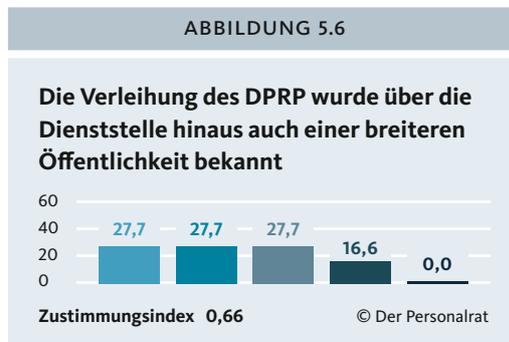
Nach Ansicht der meisten befragten Personalräte wurde ihr Ansehen bei den Beschäftigten durch die Preisverleihung gestärkt. Allerdings sehen auch 27 Prozent dies eher neutral und einzelne Personalräte scheinen durch die Preisverleihung in ihrem Ansehen gar gelitten zu haben.



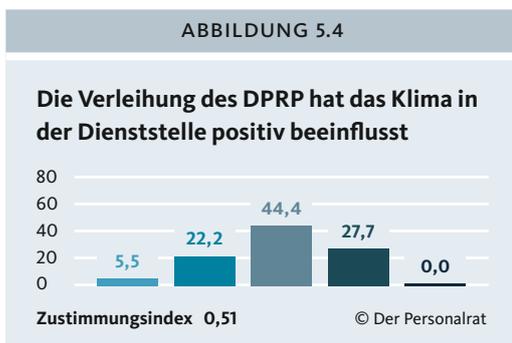
Nur 11 Prozent der Befragten sieht es nach der Preisverleihung als einfacher an, weitere Projekte in der Dienststelle durchzusetzen. Eine deutliche Mehrheit von 61 Prozent der Befragten sieht das eher nicht so.



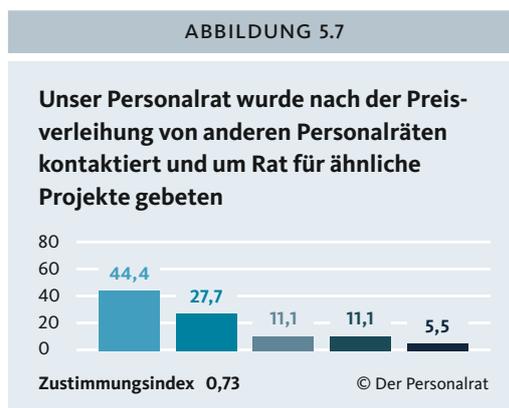
Die Einschätzungen über die Auswirkungen der Preisverleihung auf die Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststellenleitung halten sich fast die Waage. 33 Prozent sehen positive Auswirkungen, 28 Prozent sehen das nicht so. 39 Prozent sind in dieser Frage unentschieden.



Über 55 Prozent der Befragten antworten, dass die Verleihung des DPRP über die Dienststelle hinaus auch einer breiteren Öffentlichkeit bekannt wurde. Knapp 17 Prozent sind eher nicht dieser Ansicht. 28 Prozent sind in dieser Frage unentschieden.



Auch zu dieser Frage gibt es ein gespaltenes Votum. Jeweils ein gutes Viertel der Befragten sieht einen positiven oder eher keinen positiven Einfluss auf das Betriebsklima. Knapp die Hälfte sieht das unentschieden.



Gut 72 Prozent der Befragten wurden nach der Preisverleihung von anderen Personalräten kontaktiert. Bei knapp 17 Prozent war das nicht der Fall. 11 Prozent haben hierzu offenbar keine eindeutige Einschätzung.

## Rahmenbedingungen personalrätlicher Mitbestimmung

Personalräte befassen sich mit sozialen Veränderungsprozessen innerhalb ihrer Dienststellen und teilweise auch darüber hinaus. Sie reagieren auf Missstände in der Dienststelle oder gestalten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen als Interessenvertretung für die Beschäftigten in der Dienststelle.

### ► Zeit massiver Umbrüche und Veränderungen

Gesellschaftliche und politische Entwicklungen nehmen permanent Einfluss auf die betriebliche Realität und das Zusammenwirken der Beschäftigten. Die letzten zwanzig Jahre waren eine Zeit massiver Umbrüche und Veränderungen:

- Die Arbeitsbedingungen und Anforderungen haben sich seit Mitte der 1990er Jahre für die Beschäftigten durch die flächendeckende Einführung von EDV-gestützter Aufgabenerledigung grundlegend verändert.
- Die Strukturen der öffentlichen Verwaltungen haben sich durch die Einführung des sog. »Neuen Steuerungsmodells« deutlich verändert: Produktorientierte Haushalte (Doppik) lösten kameralistische Haushalte ab, unternehmensähnliche Führungs- und Organisationsstrukturen wurden aufgebaut, Hierarchien wurden abgeflacht, neue Verantwortungs- und Kooperationsstrukturen entwickelten sich.
- Es gab eine Welle von Privatisierungen und einen Abbau staatlicher Aufgaben und hiermit verbunden einen massiven Personalabbau.
- Tarifliche Standards änderten sich mit der Einführung des TVöD; gleichzeitig entstanden vielfältige innerbetriebliche Regelungsnotwendigkeiten (zum Beispiel durch Einführung des »Leistungsentgelts«).

All diese Veränderungen waren eingebettet in die allgemeine krisenhafte ökonomische Entwicklung und standen unter dem politischen Paradigma staatlicher Ausgabenreduktion und ausgeglichener Haushaltsführung.

Personalräte waren somit in den vergangenen Jahrzehnten mit immer komplexeren Fragen, Strukturen und Problemlagen konfron-

tiert, gleichzeitig wurden ihre Kompetenzen und ihre (Ver-)Handlungsmacht durch Veränderungen im Bereich des Personalvertretungsrechts nicht gestärkt oder der entstandenen Situation angepasst.

### ► Arbeits- und Gesundheitsschutz ganz vorne

Sofern wir unterstellen dürfen, dass die für den DPRP eingereichten, nominierten und prämierten Projekte ein realistisches Abbild personalrätlicher Konfliktfelder darstellen, beeindruckt zunächst die große Vielfalt an Themen und Projekten. Gleichzeitig lassen die Befragungsergebnisse möglicherweise aber auch Aufschlüsse über Handlungsstrategien und Grenzen personalrätlicher Tätigkeit zu.

Bei den eingereichten, nominierten und prämierten Projekten war das Themenfeld »Arbeits- und Gesundheitsschutz« mit mehr als einem Viertel aller Projekte mit weitem Abstand der absolute »Spitzenreiter«, gefolgt von dem Themenfeld »Arbeitsbedingungen, Konfliktmanagement« (mit ca. 14 Prozent aller eingereichten Projekte). Dies war auch über den gesamten untersuchten Zeitraum weitgehend der Fall.

Auf der anderen Seite standen die Themenfelder »Politische Positionierung« (2 Prozent der eingereichten Projekte), »Übertarifliche Entgeltgestaltung« (3,6 Prozent) und »Einführung/Gestaltung IT« (4,5 Prozent). Bei den übrigen Themenfeldern gab es eine relativ vergleichbare Anzahl eingereicherter Projekte (zwischen 6 Prozent und 9,7 Prozent).

Die mengenmäßige Verteilung weist auf den ersten Blick darauf hin, dass das Thema »Arbeits- und Gesundheitsschutz« stark in den Fokus von Dienststellen und Personalräten gerückt ist. Dies korrespondiert sicher mit für den öffentlichen Dienst zum Teil neuen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen (Stichworte: »Gefährdungsbeurteilungen« »Betriebliches Eingliederungsmanagement« und andere). Weiter könnten sich hier aber auch das Problem der Arbeitsverdichtung bei gleichzeitigem Personalabbau und die demographischen Probleme älter werdender Belegschaften niederschlagen.

Ein anderer Erklärungsansatz könnte in die Richtung gehen, dass es beim Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz eine relativ große Schnittmenge gemeinsamer Interessen von

[www.dprp.de](http://www.dprp.de)

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2017

**Machen Sie mit!**

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Personalratsarbeit.



Einladung

**Ihre Teilnahme zählt!**

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2017« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: [www.dprp.de](http://www.dprp.de)

Eine Initiative der Zeitschrift

**Der Personalrat**

PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Dienststellen(leitungen), Beschäftigten und Personalräten gibt. Insoweit kann möglicherweise unterstellt werden, dass es relativ wenig Widerstand dagegen gibt, sich hier (anders als bei anderen Themenfeldern) auf (gemeinsame) Projekte zu verständigen und diese gemeinsam und erfolgreich umzusetzen (siehe Abbildungen 4.1 bis 4.5).

Ungleich schwieriger scheint es hingegen zu sein, gemeinsame politische Positionierungen von Personalräten und Dienststellenleitungen zu erreichen und öffentlich zu vertreten. Hierbei geht es in der Regel nicht um irgendwelche allgemeinpolitischen Statements, sondern um politische Fragen, die sich unmittelbar bei den Beschäftigten der Dienststelle niederschlagen (Stichworte: Privatisierungen,

## »Die Verleihung der Preise wird von den Personalräten als Wertschätzung wahrgenommen.«

KARSTEN ARENDT

Personalabbau, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, interkommunale Zusammenarbeit und andere). Offenbar sind es eher Ausnahmen, wenn Personalräte sich zu solchen Themen öffentlich äußern und ihnen seitens der Dienststellen auch noch Gehör geschenkt wird. Noch seltener scheint es zu sein, dass Dienststellen und Personalräte sich öffentlich gemeinsam positionieren. Die wenigen Projekte, die in diesem Themenfeld eingereicht wurden, hatten bei der Nominierung und Prämierung durch die Jury hingegen relativ gute Erfolgsaussichten.

### ► Einfluss auf Entscheidungen

Grundsätzlich stellt sich die Frage, über welche Strategien und Möglichkeiten Personalräte verfügen, um Einfluss auf Entscheidungen und Positionierungen ihrer Dienststelle zu nehmen.

Zwar werden die Formen der Zusammenarbeit zwischen Dienststellen und Personalräten im Personalvertretungsrecht festgeschrieben, jedoch gestaltet sich Mitbestimmung oder Beteiligung in den Dienststellen und Betrieben erfahrungsgemäß häufig sehr unterschiedlich. Einflussfaktoren können hierbei sowohl die jeweils handelnden Personen, die Besonderheiten und Strukturen der jeweiligen Dienststellen oder Betriebe und ihrer Beschäftigten und andere Faktoren sein.

Die befragten Personalräte geben überwiegend an, dass ihren eingereichten Projekten konkrete Konflikte in der Dienststelle zugrunde lagen (siehe Abbildung 4.1). Diese Konflikte waren offenbar so schwerwiegend, dass Dienststellenleitungen und Personalräte hier einen Handlungsbedarf erkannt haben. Fast 40 Prozent der prämierten Projekte bestand im Ergebnis aus abgeschlossenen Dienstvereinbarungen. In ähnlich vielen Fällen waren Personalräte im Vorfeld von Entscheidungen in die Entwicklung von Konzepten oder später in das Management von Projekten eingebunden

Grundsätzlich ist von Interesse, wie Personalräte es schaffen, in Entscheidungsprozesse eingebunden zu sein und Entscheidungsprozesse zu Gunsten der Interessen der Beschäftigten zu beeinflussen. Ein erster Stolperstein scheint in vielen Dienststellen zu sein, dass zu verhandelnde Probleme von beiden Seiten zunächst einmal erkannt und als solche akzeptiert werden müssen. Ein häufig genutztes Instrument zur Beschleunigung des Erkenntnisprozesses war seitens der Personalräte eine Befragung der Beschäftigten. Bestehende Probleme konnten damit deutlicher sichtbar gemacht werden und der Personalrat konnte seine Legitimation zur Verhandlung der Interessen der Beschäftigten erhöhen.

Für die Dienststellen entstand hingegen ein Druck, die aus Sicht der Beschäftigten und des Personalrats bestehenden Probleme zur Kenntnis zu nehmen und über Lösungsmöglichkeiten zu verhandeln.

Personalräte oder einzelne Personalratsmitglieder werden in einer Reihe von Dienststellen aber offenbar auch wegen ihrer fachlichen Kompetenz und ihrer persönlichen Nähe zu den Beschäftigten durchaus ernst genommen. Sie können hierbei als »Kümmerer«, als Problemerkennner, Konfliktmanager, Initiatoren und Ideengeber, Konzeptentwickler, Eventmanager, Selbstoptimierer und eini-

## ERFOLG DER MITBESTIMMUNG

»Der Erfolg der Mitbestimmung hängt von ihrer betrieblichen Ausgestaltung ab. Man kann davon ausgehen, dass eine Reihe sozialer Faktoren in die Gestaltung der Mitbestimmung hineinwirkt und über deren Ergebnis mitentscheidet.«

Wolfram Brehmer, Mitbestimmung im öffentlichen Dienst – eine empirische Analyse der Determinanten vertiefter Personalratsbeteiligung, Dissertation Universität Konstanz.

ges mehr wahrgenommen werden. Vermutlich nicht zuletzt aus diesem Grunde wurden in ca. 40 Prozent der Fälle Projekte seitens der Dienststellen von Anfang an unterstützt (siehe Abbildungen 4.2 und 4.3).

### Auswirkungen der Preisverleihung

Die Einführung des Deutschen Personalräte-Preises hatte unter anderem zum Ziel, beispielhafte Initiativen und Projekte, insbesondere solche, die den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen zum Ziel hatten, auszuzeichnen und damit in den Blickpunkt der Öffentlichkeit zu stellen.

Es sollte ein Zeichen der Wahrnehmung und der Wertschätzung für die Arbeit und das Engagement von Personalräten als gesetzliche Interessenvertretungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gesetzt werden. Es sollte sichtbar werden, dass die Mitbestimmung nicht nur im Bereich der »freien Wirtschaft«, sondern auch im öffentlichen Sektor einen wichtigen Beitrag für das Funktionieren und die Weiterentwicklung von Betrieben und Dienststellen und für eine demokratisch verfasste Gesellschaft leistet.

Insoweit war von Interesse, ob und wie eine solche Preisverleihung sich auf die ausgezeichneten Gremien und auf das Zusammenwirken der betrieblichen Akteure auswirkt oder ausgewirkt hat.

Kaum überraschend war die Rückmeldung, dass durch die Preisverleihung das Selbstbewusstsein und die Handlungsfähigkeit der Personalräte nachhaltig gestärkt wurden und dass hierdurch das Ansehen bei den Beschäftigten gewachsen ist (siehe Abbildungen 5.1 und 5.2).

Wenig scheint die Preisverleihung sich dagegen auf die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung und auf das Klima in der Dienststelle ausgewirkt zu haben (siehe Abbildungen 5.3 und 5.4).

Dies kann sowohl bedeuten, dass die Zusammenarbeit und das Klima auch vor der Preisverleihung schon gut waren, als auch umgekehrt, dass die Zusammenarbeit und das Klima vorher schon schlecht waren und es danach auch geblieben sind.

Zumindest lässt die Beantwortung der Frage 5.5, wonach es für die Personalräte nach der Preisverleihung eher nicht leichter war, weitere Projekte in der Dienststelle durchzusetzen, die Vermutung zu, dass die betroffenen

Dienststellen nicht besonders amüsiert darüber sind, einen prämierten Personalrat mit deutlich gewachsenem Selbstbewusstsein zu haben. Für die betroffenen Personalräte bedeutet es wohl, dass die Lorbeeren des Deutschen Personalräte-Preises nicht zum Ausruhen geeignet sind.

Die relativ große Zustimmung dazu, dass die Verleihung des DPRP über die Dienststelle hinaus auch einer breiteren Öffentlichkeit bekannt wurde, überrascht nicht, jedoch sollte noch einmal hinterfragt werden, ob die Preisverleihung von den Personalräten auch für eine eigene Öffentlichkeitsarbeit vor Ort genutzt wurde (siehe Abbildung 5.6).

Die relativ hohe Zustimmung zur Kontaktaufnahme durch andere Personalräte (siehe Abbildung 5.7) lässt den Schluss zu, dass die Preisverleihung und die entsprechende Berichterstattung in der Zeitschrift »Der Personalrat« und in Veröffentlichungen der Gewerkschaften dazu beitragen, dass andere Personalräte von den Projekten der Preisträger lernen und profitieren können und dass es nach der Preisverleihung zu einer verstärkten Vernetzung zwischen prämierten und anderen Personalräten kommt – ein auf jeden Fall erwünschter Effekt.

### Resümee

Der Deutsche Personalräte-Preis hat sich bei den Personalräten und den Gewerkschaften in Deutschland als wichtiger Indikator für die Qualität und Bedeutung des deutschen Systems betrieblicher Mitbestimmung etabliert.

Mit der Einführung des Deutschen Personalräte-Preises wurde ein Forum geschaffen, über welches die Arbeit und das gesellschaftliche Engagement der gesetzlichen betrieblichen Interessenvertretungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sichtbar werden.

Die Verleihung der Preise wird von den Personalräten als Form der Wertschätzung wahrgenommen, die ihnen in ihren Dienststellen offenbar häufig nicht zukommt.

Der Deutsche Personalräte-Preis zeigt, wie vielfältig und komplex die Aufgaben von Personalräten sind. ◀



**Karsten Arendt**, Mitglied in der Jury des DPRP (2010 – 2015), Personalratsvorsitzender beim Kreis Offenbach (1992 – 2016).

## DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS

Die bisherigen Preisträger und weitere Informationen unter [www.dprp.de](http://www.dprp.de).