

zur Artikelansicht

INTERVIEW



»Mehr öffentliche Anerkennung«

DPRP Auch 2024 sind Personalräte wieder eingeladen, ihre Projekte beim Deutschen Personalräte-Preis (DPRP) vorzustellen. Prof. Dr. Tanja Klenk nimmt dieses Jahr zum ersten Mal als Jurorin teil und erzählt uns, warum die Arbeit der Personalräte so wichtig ist.

Warum unterstützen Sie den Deutschen Personalräte-Preis?

Die engagierte Arbeit vieler Personalräte braucht mehr öffentliche Anerkennung. Wie kreativ und innovativ Personalräte arbeiten, ist in der breiten Öffentlichkeit oftmals gar nicht bekannt. Es herrschen stereotype Wahrnehmungen vor; der DPRP ist eine Möglichkeit, um das gesellschaftliche Bild über Personalräte – und über den öffentlichen Sektor generell (!) – zu korrigieren.

Der Personalrat gilt als unflexibel, nicht risikobereit, ohne Mut zu Innovationen ...

Denjenigen, die den öffentlichen Dienst und besonders den Personalrat als unflexibel und innovationsresistent betrachten, möchte ich raten, genauer hinzusehen. Der öffentliche Dienst und seine Vertreterinnen und Vertreter, darunter auch die Personalräte, sind oft an bestimmte Vorschriften und Verfahren gebunden, um die Sicherheit und Fairness für die Beschäftigten zu gewährleisten. Dennoch gibt es viele Beispiele für innovative Praktiken und Initiativen, die von Personalräten vorangetrieben werden, um den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht zu werden und positive Veränderungen herbeizuführen. Ich ermutige daher dazu, die vielfältigen Beiträge und Bemühungen der Personalräte anzuerkennen und zu unterstützen, anstatt sie vorschnell zu verurteilen. Darüber hinaus würde ich Personalräten empfehlen, aktiv daran zu arbeiten, das Bild des öffentlichen Diensts und des Personalrats als unflexibel und innovationsarm zu verändern. Dies kann durch gezielte Maßnahmen zur Förderung von Flexibilität, Risikobereitschaft und Innovationsfähigkeit erreicht werden.

Was sehen Sie als die derzeit wichtigste Aufgabe für Personalräte?

Die wichtigste Aufgabe für Personalräte ist und bleibt, die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten effektiv zu ver-

treten und zu schützen. In einer Zeit, die von mehreren Krisen und tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen geprägt ist und den öffentlichen Sektor mit neuen Herausforderungen konfrontiert, sollte ein Personalrat jedoch auch eine unterstützende Rolle einnehmen. Es ist wichtig, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf diese Veränderungen, die durch Polykrisen und gesellschaftliche Transformationen entstehen, vorzubereiten. Personalräte sollten Beschäftigten helfen, Unsicherheiten und Ambivalenzen, die oft mit Veränderungsprozessen einhergehen, zu bewältigen. Sie sollten Beschäftigte auch motivieren, offen für Neuerungen zu sein.

Und was gilt als die derzeit größte Herausforderung?

Die größte Herausforderung für den öffentlichen Dienst sehe ich aktuell in der Gewinnung von Fachkräften. Die verschiedenen Krisenerfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass wir zur Funktionsfähigkeit unserer Gesellschaft eine resiliente öffentliche Infrastruktur und gut ausgebaute öffentliche Institutionen benötigen, vor allem auch im kommunalen Bereich. Damit Infrastruktur und öffentliche Dienste bereitgestellt werden können, brauchen wir ausreichend und vor allem gut qualifiziertes und motiviertes Personal. Die Herausforderung für die Interessenvertretung besteht darin, im Dialog mit den Arbeitgebern für attraktive Arbeitsbedingungen einzutreten, um im Wettbewerb um Fachkräfte mit anderen Sektoren mithalten zu können. Gleichzeitig ist es wichtig, der breiten Öffentlichkeit die Vorzüge und Stärken des öffentlichen Diensts als Arbeitsort deutlich zu machen.

Prof. Dr. Tanja Klenk ist Professorin für Verwaltungswissenschaft an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg.