

## SEMINAR

► **Daten richtig  
verwalten**

Wo personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet werden, müssen Datenschutz und Datensicherheit gewährleistet sein. Der Umgang mit sensiblen Daten ist durch die DS-GVO und das BDSG bzw. LDSG geregelt. Das DGB-NRW-Seminar gibt einen Überblick.  
 ▶ **12.9., Düsseldorf.**  
**www.dgb-bildungswerk-nrw.de/seminare** >  
 Suche: D11-199533-133

## HINWEIS

Bis zum 31.5.2019 läuft die Bewerbungsfrist für den Deutschen Personalräte-Preis 2019. Bewerben Sie sich jetzt!  
**www.bund-verlag.de/personalrat/deutscher-personalraete-preis/bewerbung**



## INTERVIEW



## Den Willen der Kollegen kennen

**DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS** Jörg Radek ist stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei und Mitglied der Jury, die den Deutschen Personalräte-Preis vergibt. Warum die Auszeichnung wichtig ist, erklärt er im Interview.

**Warum braucht es eine Auszeichnung wie den Deutschen Personalräte-Preis?**

Der Wettbewerb spiegelt die Bedeutung einer selbstverwaltenden und selbstorganisierten Mitarbeitervertretung wider. Die schöpferische Kraft der Initiativen und Ideen bietet Lösungen für Problemstellungen an und schafft Veränderungen.

**Warum sollte Personalratsarbeit gleichzeitig »PR« sein und nicht hinter verschlossenen Türen stattfinden?**

Die Menschen wollen Transparenz bei der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung. Sie wollen Entscheidungen nachvollziehen und verstehen. Dies gilt bei Auswahlentscheidungen, Inhalten von Verwaltungsanordnungen oder auch Organisationsentscheidungen. Im Kern geht es darum, auch in den Verwaltungen nicht nur zu »vollziehen«, sondern zu gestalten. Wenn die politischen Leitungen an der Spitze der Verwaltung die Probleme nur verwalten und nicht lösen, haben die Personalräte die Chance, über das Initiativrecht zu gestalten. Dazu gehört es, den Willen der Beschäftigten zu kennen und zu berücksichtigen.

**Was treibt Sie an, als Mitglied der Jury beim Deutschen Personalräte-Preis 2019 dabei zu sein? Und was erwarten sie von der Mitarbeit?**

Über die Ausschreibungen des Deutschen Personalräte-Preises 2019 die Mitbestimmung als demokratisches Selbstverständnis in den Behörden und Verwaltungen zu fördern und zu beleben. Wer seine Rechte und Pflichten nicht nutzt und nicht gebraucht, wird sie verlieren – durch Ignoranz und Gleichgültigkeit.

**Worin sehen Sie zukünftige Themenschwerpunkte für Personalräte?**

Es wird sehr viel über die digitale Arbeitswelt geschrieben und debattiert. Die konkreten Folgen für die Beschäftigten können dabei noch gar nicht abschließend hinsichtlich Arbeitsverdichtung, Qualitätssicherung, Gestaltung des Arbeitsplatzes oder Wissenstransfer beurteilt werden. Allein beim Mitarbeiterdatenschutz stehen wir noch am Anfang. So ist jede Idee willkommen, die die Menschen fördert, die Herausforderungen zu bewältigen und sie vor Überanstrengungen schützt und bewahrt.

## Alarm im öffentlichen Sektor

**STUDIE** Jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Sektor geht in den nächsten zwölf Jahren in den Ruhestand – und ausreichend Nachwuchs ist nicht in Sicht. Das bedrohe die Handlungsfähigkeit der Behörde, meinen die Analysten von McKinsey. Bis 2030 werde eine Personallücke von über 730.000 Beschäftigten entstehen, so die Prognose. Ungefähr 400.000 Beschäftigte werden auf der mittleren Führungsebene fehlen, die für die Umsetzung von Zukunftsinitiativen von besonderer Bedeutung sei. Für die Studie »Die Besten, bitte – Wie der öffentliche Sektor als Arbeitgeber punkten kann« wurden 165 Führungskräfte des öffentlichen Dienstes befragt und die aktuellsten Personalstatistiken aus Bund und Ländern

ausgewertet. Folgende Zahlen legen die Analysten vor: Etwa jeder zehnte Beschäftigte arbeitet im öffentlichen Dienst, insgesamt 4,7 Millionen Menschen in Deutschland. Davon werden ungefähr 1,8 Mio. in den kommenden zwölf Jahren in Rente oder Pension gehen, während bis 2030 aber nur knapp 1,3 Millionen Nachwuchskräfte nachrücken. Dazu kommt die bereits existierende Personallücke. Verglichen mit anderen Branchen sei der prognostizierte Personalmangel im öffentlichen Sektor damit am größten, lautet das Fazit der Studienautoren. McKinsey hat 165 Führungskräfte auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene befragt und Experteninterviews mit Entscheidungsträgern des öffentlichen Sektors geführt.