

»Nichts zu tun, ist keine Option«

PRAXISBEISPIELE 2021, wie schon 2020, mussten wegen Corona die Personalversammlungen vor Ort abgesagt werden.

Wie also die Beschäftigten über Erfolge und Ziele informieren?

VON MARTINA D'ASCOLA

DARUM GEHT ES

1. Corona machte Präsenzpersonalversammlungen unmöglich und Personalräte mussten kreativ einen Ersatz finden.
2. Podcasts, Videos, e-Personalversammlungen – die alternativen Versammlungen waren vielfältig.
3. Es hat sich gelohnt: Die Ersatz-Personalversammlungen waren durchweg sehr erfolgreich und kamen bei den Beschäftigten sehr gut an.

Wie kann der Personalrat aktiv werden und den Kollegen und Kolleginnen zeigen, dass das Gremium weiterhin für sie da ist, auch wenn Personalversammlungen in der Dienststelle nicht möglich sind? Wie kann er die Beschäftigten über seine Ziele und Erfolge unterrichten, wenn noch viele Beschäftigte im Homeoffice arbeiten? Aktiv werden und neue Wege finden, das ist das Motto, mit dem Personalräte arbeiten müssen – so, wie es auch der Personalrat der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) tat.

e-Personalversammlungen (Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung)

Der Personalrat organisierte e-Personalversammlungen, die bei den Beschäftigten sehr gut ankamen: Von 200 Teilnehmenden bei der 1. e-Personalversammlung stieg die Zahl auf über 420 bei der 2. und auf ca. 500 bei der 3. Der im März 2020 neu gewählte Personalrat ging strategisch an die Planung und Umsetzung der 1. e-Personalversammlung, den »use case«, heran:

- Eine Arbeitsgruppe entwickelte Ideen,
- es wurden To-do-Listen mit Zeitschienen erarbeitet
- und ca. zwei Monate vor der e-Personalversammlung die Verantwortlichkeiten verteilt.

Eine Woche vor der e-Personalversammlung veröffentlichte der Personalrat seinen Tätigkeitsbericht auf der Intranet-Seite der BAM und forderte die Belegschaft auf, Fragen zu stellen. Diese wurden an die Führungskräfte weiterge-

TECHNIK

Bei der Frage nach der Plattform orientierte sich das Gremium an der Empfehlung des Ministeriums und arbeitete mit Webex, einem Tool für Videokonferenzen.

geben und in der e-Personalversammlung vom Präsidenten beantwortet. Das Gremium schrieb auch einen mehrseitigen Regieplan, in dem genau aufgelistet war, welche Punkte angesprochen werden sollen und von wem. Mit dem Begrüßungsschreiben für neue Mitarbeitende, mit dem BAM-Newsletter, auf den Infoportal-Seiten des Personalrats und online mit dem »PR-Info« lud der Personalrat dann die Beschäftigten zur 1. e-Personalversammlung ein. »Wir sind bewusst das Risiko eingegangen«, so Dr. Kathrin Böck, Personalratsvorsitzende, denn man war sich unsicher, ob eine solche Personalversammlung mit über 100 Teilnehmenden überhaupt möglich ist. Um sicherzugehen, dass bei technischen Problemen sofort reagiert werden kann, saß ein Mitarbeiter des IT-Referats bei der 1. e-Personalversammlung dabei – doch es verlief alles ohne Probleme.

Entscheidung gegen Video

Doch warum eine e-Personalversammlung und kein Video? »Eine Personalversammlung ist der Höhepunkt für die Kommunikation mit unseren Kollegen und Kolleginnen und wir wollten, dass es so authentisch wie möglich

ist.« Bei Videos könne man schneiden, wodurch Authentizität verloren geht; das wollte der Personalrat nicht.

Interaktion

Konnten bei dieser 1. e-Personalversammlung die Beschäftigten nur passiv teilnehmen, waren die 2. und 3. e-Personalversammlung viel interaktiver: Während der e-Personalversammlung war parallel die Chatfunktion aktiviert, sodass die Teilnehmenden live Fragen stellen konnten, die während der Versammlung von den Führungskräften beantwortet wurden. Das haben die Beschäftigten sehr gut und intensiv genutzt. »Dass sich die Führungskräfte Zeit für die Beschäftigten genommen haben, ist bei diesen gut angekommen«, so Kathrin Böck. Das Feedback auf die e-Personalversammlungen war sehr positiv und nach der 3. kamen Kommentare wie »best Personalversammlung ever«, »sehr gelungene Veranstaltung, kurzweilig und informativ«, »es hat richtig Spaß gemacht und war sehr lebendig« und »vor allem Personalrat und Amtsleitung nicht als Gegner, sondern auf der Suche nach guten Lösungen. Vielen Dank«. Auch dies ist eine Bestätigung für den Personalrat, dass sich sein »Mut und der Sprung ins kalte Wasser« gelohnt haben. Auch die 4. Personalversammlung fand als e-Personalversammlung statt, dieses Mal mit ca. 700 Teilnehmenden – und wieder mit positiven Rückmeldungen.

PRAXISTIPP

Gründe für den Erfolg

Dass die e-Personalversammlungen so gut funktionierten, lag auch daran, dass alle Beschäftigten technisch sehr gut ausgestattet sind: Aufgrund der bestehenden Dienstvereinbarung »Mobiles Arbeiten« ist jeder/jede Beschäftigte mit einem Laptop ausgestattet. Mit ein Grund, warum die Beteiligung so hoch war, sieht die Personalratsvorsitzende darin, dass die Zugangsschwelle niedrig ist. »Man kann dort an der Personalversammlung teilnehmen, wo man gerade ist, besonders unter den Corona-Bedingungen ein Vorteil. Ohne das engagierte Vorbereitungs-Team wäre aber alles nicht möglich gewesen.«

Podcast (Universität Bremen)

»Einfach mal loslegen.« Diesen Tipp gibt Holger Ruge, Personalratsvorsitzender der Universität Bremen, den Personalräten, die vielleicht zögern, eine alternative Personalversammlung zu veranstalten. Der Personalrat der Universität entschied sich, mit einem Podcast die Beschäftigten über seine Tätigkeiten zu informieren und hat mittlerweile mehrere Podcasts – den PRuni-Podcast – gemacht. Beim Zuhören des 1. Podcasts fällt auf, wie natürlich das Gespräch zwischen dem Personalratsvorsitzenden und einem Mitglied des Personalrats ist. Das war Holger Ruge sehr wichtig. »Wir hatten keinen Anspruch auf Perfektion«, deswegen konnten sie so natürlich miteinander reden.

Notwendige Vorbereitung

Das bedeutet aber nicht, dass das Gremium unvorbereitet an die Herstellung des Podcasts ging. »Es war etwas Pioniergeist dabei«, wobei hilfreich war, dass Björn-Oliver Schmidt als neues Personalratsmitglied bereits einen eigenen Podcast hatte und das Gremium auf seine Erfahrungen zurückgreifen konnte. Vorab schrieben sie ein Drehbuch, in dem sie grob festlegten, über welche Themen sie sprechen werden. So konnte nicht nur vermieden werden, dass Text nur abgelesen wird, sondern es wurde auch erreicht, dass der Personalrat nach außen hin als einheitliches Gremium auftritt. Eine Kollegin der Geschäftsstelle schnitt am Ende die Tonspur.

Jeweils ein Thema im Fokus

In jedem Podcast spricht der Personalrat über ein oder zwei Schwerpunktthemen, im 2. Podcast führte Schmidt ein Gespräch mit dem Rektor der Universität – der so wie die Belegschaft von dem Ergebnis sehr angetan war. Die Rückmeldungen waren überwiegend sehr positiv: Der Podcast wird gelobt als gut gelungene Informationsquelle für neue Beschäftigte, als »richtig angenehme und moderne Art, Informationen zu kommunizieren«, für einige sind die Informationen auch zugänglicher als über den Newsletter »PR-Info«. Holger Ruge freut sich besonders darüber, dass sich mit dem PRuni die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Universität besonders angesprochen fühlen und sich aktiv mit Fragen beteiligen. In den Präsenzpersonalversamm-

VORTEIL PODCAST

Für Holger Ruge liegt der Vorteil darin, dass man sich einen Podcast überall anhören kann: zu Hause, im Auto, am Abend nach der Arbeit, in der Pause – etwas, was auch die Beschäftigten besonders schätzen. Zu achten ist allerdings darauf, dass kein Dritter mithören kann, um die Geheimhaltungspflicht zu wahren.

PRAXISTIPP**Einfache Umsetzung**

Die Podcasts umzusetzen, war leichter als gedacht. Es ist weder ein professionelles Mikrofon noch ein besonderes Aufnahmestudio nötig. Der Personalrat nutzte die Software Zencast.com, bei der der Podcast auch von zu Hause aus leicht aufgenommen werden kann. »Sinn macht ein gutes Headset«, gibt Holger Ruge als Tipp, aber sonst muss man einfach nur machen. Ist man unsicher, kann man auch erstmal einen Test-Podcast aufnehmen und sehen, wie es mit dem Reden klappt und so das freie Reden üben, wenn man nicht glücklich mit dem Ergebnis ist. Das einzige Problem, das sich beim 1. Podcast ergab, war die Dauer. »Wir wollten es kurz machen, so 15 Minuten«, so Holger Ruge, »aber dann sind es doch 30 geworden.« Die nachfolgenden PRunis waren zwischen 18 und 20 Minuten lang, was auch künftig angestrebt wird.

lungen ist diese Beschäftigtengruppe oftmals zurückhaltender und weniger vertreten als die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung. »Mit dem Podcast erreichten wir diese Zielgruppe anscheinend gut«, so Ruge.

Künftig soll ein Podcast, wenn es möglich ist, alle zwei bis vier Wochen veröffentlicht werden und so Teil der Informationsquellen für die Beschäftigten sein.

Nachrichtenshow (Jobcenter Kreis Pinneberg)

Als klar war, dass 2020 keine Personalversammlungen in Präsenz stattfinden können, überlegte sich der Personalrat des Kreises Pinneberg Alternativen: Verworfen wurden eine Live-Schaltung per Skype und Teilversammlungen, da bei diesen nicht gewährleistet werden kann, dass die gesamte Belegschaft dieselben Informationen erhält. Vielmehr entschied sich der Personalrat, ein Video zu drehen, um seinen Tätigkeitsbericht vorzulegen. Dafür schrieb er im Rahmen eines Vergabeverfahrens verschiedene Produktionsfirmen und Kameraleute an und engagierte schließlich einen freiberuflichen Kameramann, der das Gremium

intensiv bei der Erstellung des Films mit Ideen und Vorschlägen unterstützte.

Spannungsbogen

Ein wichtiges Kriterium für den Personalrat: Der Film sollte nicht zu lange sein. Außerdem war dem Personalratsvorsitzenden Philipp Lypke ein Spannungsbogen wichtig: »Mit etwas Nettem anfangen, im Mittelteil Kritik äußern, mit etwas Nettem aufhören. Dann erinnern sich die Zuschauer an was Gutes«, fasst er zusammen. Im Ergebniss umfasst der Film den Tätigkeitsbericht, verpackt in eine Nachrichtenshow, mit Philipp Lypke und seiner Kollegin Manuela Feiler-Goldhahn aus dem erweiterten Vorstand als Nachrichtensprecher.

Die Nachrichtenshow kam sehr gut bei den Kollegen und Kolleginnen an: »Er ist kurzweilig«, »man kann es sich gut anschauen«, »ist super gemacht« waren einige der Kommentare; auch die Geschäftsführung lobte den Film.

Zweiter Film

Im November 2021 wurde ein zweiter Film gedreht, bei dem auch die Außenposten des

PRAXISTIPP**Professionell und natürlich**

Auch wenn es im Film nicht so aussieht – er wurde coronakonform gedreht: Der Personalratsvorsitzende und seine Kollegin wurden abwechselnd aufgenommen und erhielten Regieanweisungen vom Kameramann, wo sie sitzen bzw. stehen sollten, wann sie nach oben schauen sollten etc. Später schnitt der Kameramann den Film so zusammen, dass es aussieht, als ob die beiden in dem Film gemeinsam am Tisch sitzen und den Tätigkeitsbericht verlesen. Es wirkt alles sehr professionell, aber dennoch natürlich. Philipp Lypke betont, dass er und seine Kollegin Wert darauf legten, dass die Outtakes (d. h. Versprecher, Räuspern etc.) nicht geschnitten wurden – es sollte nicht perfekt sein. Außerdem muss »das Verhältnis zwischen Personalrat und Kameramann passen«, damit es ein guter Film wird.

PR-BÜRO ALS DREHORT

Das Personalratsbüro verwandelte sich an einem Tag für vier Stunden in einen Drehort: Es wurde ein Tisch mit zwei Stühlen aufgestellt, der Tisch mit einer grünen Decke abgedeckt, dahinter wurde eine grüne Wand aufgebaut (sogenannte Greenwall). Dann begannen die Aufnahmen.

Jobcenters mit einbezogen wurden. Die anderen Bestandteile des Films wurden wieder im Personalratsbüro gedreht, dieses Mal mit vier Kollegen und Kolleginnen aus dem Personalratsbüro sowie mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und Gleichgestellten. Lypke gibt als Tipp, dass »man sich vorher gut überlegen soll, wie man den Film aufbaut. Man sollte vorab eine Struktur entwickeln«.

COVIdo 20 (Agentur für Arbeit Düsseldorf)

»Mutig« war eines der Wörter, mit dem dem Personalrat für seine Idee gratuliert wurde, für die ausgefallene Personalversammlung als Ersatz ein Video zu machen. Weitere Kommentare waren: »tolle Idee«, »überraschend in dem Format«, »Es gab kein negatives Feedback«, freut sich der Personalratsvorsitzende Aloys Kette. Die fünf Monate Arbeit, die der Personalrat in die Herstellung des am Ende 29-minütigen Videos steckte, hatten sich gelohnt. Wie viele andere Personalräte musste sich auch der Personalrat der Agentur für Arbeit Düsseldorf überlegen, wie er die Beschäftigten über seine Tätigkeiten, Ziele und Erfolge informiert, nachdem klar war, dass eine normale Personalversammlung nicht umgesetzt werden kann – und entschied sich für ein Video.

Die Ziele waren gesetzt, Drehbuch geschrieben, jetzt ging es an die Umsetzung: Der »Lernraum« im Haus wurde zum »Studio«, Equipment stellte der engagierte Kameramann ... und das Drehen begann. Wie bei der Nachrichtenshow des Jobcenters Pinneberg wurden die Beteiligten einzeln aufgenommen, anschließend wurden die Szenen so zusammengeschnitten, dass man den Eindruck gewinnt, die Personen seien gleichzeitig in dem Raum.

Gute Vorbereitung

»Aus meiner Erfahrung als Berufsberater für Menschen mit Behinderung weiß ich, wie wichtig es ist, sich gut vorzubereiten, daher haben wir ein sehr detailliertes Drehbuch gemacht«, erzählt Kette. Auch den Text hatten sie sehr genau vorbereitet, sich aber auch »Freiraum gegönnt«, damit es natürlich bleibt. »Wir hatten Spaß und haben viel dabei gelacht«, so Kette. Auch von der Geschäftsführung kam sehr positives Feedback. »Hier muss man allerdings Fairness bewahren«, betont Kette, denn ein

PRAXISTIPP

Vor der Umsetzung Ziele festlegen

Das Gremium legte sich vorab seine Ziele fest: U. a. sollten die Beschäftigten darüber informiert werden, mit welchen Themen sich der Personalrat 2020 beschäftigte, sie sollten die Haltung und Meinung des Personalrats zu aktuellen Fragen erfahren und das Gremium als jederzeit ansprechbaren und engagierten Partner erleben. Um diese Ziele zu erreichen, entwickelte der Personalrat ein »Drehbuch« für das Video: Personalratsmitglieder sollten in ihrer typischen Arbeitsumgebung gezeigt werden, in einer Nachrichten-Show – angelehnt an die »heute-show« – sollten ernste Themen angesprochen werden, in einer Quiz-Show – aufgebaut wie »Wer wird Millionär« – sollten der Personalratsvorsitzende und sein Stellvertreter aktuelle Fragen diskutieren und bewerten.

Video ist keine Personalversammlung. »Bei einem Video kann sich die Geschäftsführung nicht wehren.«

Barrierefreies Video

Wie auch bei den anderen alternativen Personalversammlungen schätzten die Beschäftigten der Agentur für Arbeit die Flexibilität, sich das Video jederzeit anschauen zu können. »Bei einer Personalversammlung erreicht man nie alle Beschäftigten, denn sie müssen hingehen. Der Aufwand ist höher, teils auch die Barriere, sich aktiv an der Personalversammlung zu beteiligen«, hebt Kette hervor. Ein Video könnten sich die Beschäftigten immer dann ansehen, wenn sie gerade möchten, es war auch technisch möglich, sich nur einzelne Sequenzen des Videos anzusehen, d. h. der/die Beschäftigte konnte sich darauf konzentrieren, was ihn/sie interessiert. Über den »Flurfunk« tauschten sich die Kollegen und Kolleginnen über das Video aus, was viele zum Anlass nahmen, sich das Video oder Sequenzen daraus noch mal anzuschauen. »Wir haben auch dafür gesorgt, dass das Video in Textform barrierefrei zur Verfügung gestellt wurde«, ist Kette stolz. Das war anfangs mit ziemlicher Mehrarbeit verbunden,

Die Inhalte auf einen Blick:

- Kommentar Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz
- Kommentar TVöD
- Kommentar TV-L
- Gesetze
- Rechtsprechungsdatenbank



Das Fachmodul für Niedersachsen

Aktuell, schnell und rechtssicher. In der Dienststelle und im Homeoffice.

PRAXISTIPP

Aloys Kette möchte auch andere Personalräte ermutigen, sich »zu trauen«, wenn es darum geht, ein neues Format für eine Personalversammlung zu finden. Rückblickend gibt er noch den Tipp, sich für die Herstellung professionelle Hilfe zu holen und sich Zeit zu nehmen, damit die Ideen so vieler Personen wie möglich berücksichtigt werden können.

denn der Text musste verschriftlich werden, mithilfe eines Programms ging dies am Ende aber sehr viel leichter.

Virtuelle Personalversammlung (Stadtverwaltung Offenburg)

Auch der Personalrat der Stadtverwaltung Offenburg suchte nach einem Ersatz für die abgesagte Personalversammlung, denn »nichts zu machen, war keine Option«. So entschied sich das Gremium mit Ralf Huber als Vorsitzendem, die Beschäftigten mit insgesamt sechs Videos über seine Tätigkeiten zu informieren. Warum einzelne Videos und nicht nur eines? »Die Beschäftigten sollen sich entscheiden können, was sie sich anschauen möchten«, so Huber. Diese sechs Videos waren Begrüßungen, der Tätigkeitsbericht und ein Frage-Antwort-Video. Bei den Begrüßungen meldeten sich die Mitglieder des Gremiums aus ihren Abteilungen, was den Beschäftigten zeigte: Ihr seid alle im Personalrat vertreten. Auch der Betriebsleiter der technischen Betriebe konnte Grußworte an die Belegschaft richten – etwas, was aus zeitlichen Gründen bei den Präsenzversammlungen bisher nicht möglich war.

Abteilungsübergreifender Dreh

Gedreht wurden die Videos teilweise im Gewächshaus, um ein angenehmes Ambiente zu

schaffen; für das Drehen der Videos konnte der Personalrat auf die Kollegen und Kolleginnen der Stabsstelle Presse zurückgreifen: Diese hatten eine Videoausrüstung, sodass das Video intern aufgenommen werden konnte und nicht auf einen externen Fachmann zurückgegriffen werden musste. Das Herstellen der Videos hatte den angenehmen Nebeneffekt, dass abteilungsübergreifend zusammengearbeitet wurde. So wurde der Kontakt nicht nur unter den Personalratsmitgliedern gestärkt, sondern auch zu den Beschäftigten in den einzelnen Abteilungen und zwischen den Abteilungen untereinander.

Tipp des Personalratsvorsitzenden

»Mutig sein. Den Mut haben, etwas Neues zu probieren.« Ralf Huber weist aber auch darauf hin, dass es leichter ist, diesen Mut zu haben, wenn zwischen der Verwaltungsspitze und dem Personalrat ein Vertrauensverhältnis besteht – so wie im Fall der Stadtverwaltung Offenburg. Der ganze Aufwand hat sich gelohnt: Das beliebteste Video wurde 316-mal aufgerufen, die anderen fünf Videos im Schnitt 220-mal. »Wir gehen davon aus, dass sich bis zu 650 Beschäftigte die Videos angesehen haben. Dies ist eine Steigerung von ca. 40% zu der bisherigen Teilnahme an der Präsenzveranstaltung.« Mut zu haben, hatte sich also gelohnt.

Fazit

Die Zeiten sind herausfordernd, doch sie setzen auch Kreativität frei.

Ob es künftig Podcasts sein werden, Videos oder e-Personalversammlungen: Personalräte haben erkannt, dass sie auch mit Alternativen ihre Kollegen und Kolleginnen gut informieren und auf dem Laufenden halten können und dass diese Ersatzformen nicht nur gut bei der Belegschaft angenommen werden, sondern meist auch zu einer höheren Beteiligung führen.

Etwas Neues zu wagen, zeigt den Beschäftigten, dass sich der Personalrat engagiert, um jederzeit für die Kollegen und Kolleginnen da zu sein. Ein wichtiges Signal. ◀

Martina D'Ascola,
freie Journalistin und Lektorin.

PRAXISTIPP**Erfolgreiche Interaktion**

Das Frage-Antwort-Video stieß bei den Beschäftigten auf großes Interesse, auch, weil es etwas Neues war. »Es gab im Vorfeld 16 Fragen zu den verschiedensten Themen«, was verglichen mit den vorherigen Personalversammlungen schon ein Erfolg war. »In den vergangenen Jahren gab es kaum Anfragen aus der Belegschaft. In den bisherigen Präsenzveranstaltungen war die Hemmschwelle für konkrete Fragen leider sehr hoch«, wie Ralf Huber bedauert. Bei diesem Video schätzten die Beschäftigten besonders, dass sich die Vorgesetzten direkt mit den Problemen der Beschäftigten auseinandersetzten.