

»Was wir empfehlen: ausprobieren!«

Von Ute Demuth

DARUM GEHT ES:

1. Soziale Medien eröffnen Belegschaftsvertretungen neue Kommunikationskanäle.
2. Social Media-Auftritte können die Reichweite der Öffentlichkeitsarbeit erheblich steigern.
3. Podcasts eignen sich zur Information der Belegschaft über Gremiumssitzungen und komplexe Themen wie Leiharbeit.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT Der Personalrat der Uniklinik Essen hat den Schritt in die sozialen Medien gewagt. Wir haben nachgefragt, wie er seine Öffentlichkeitsarbeit organisiert, welche Technik er einsetzt und wie auch Jüngere in die Arbeit eingebunden werden können.

Von der Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats am Uniklinikum Essen war bereits im Januar in der »Computer und Arbeit« zu lesen: Wir hatten den von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegebenen Leitfaden »Betriebsräte machen Öffentlichkeitsarbeit in sozialen Medien« vorgestellt.¹ Die Arbeit des Essener Gremiums diente dabei als Praxisbeispiel. Inzwischen hatten wir die Gelegenheit, mit Timo Seif und Viktor Novoselsky zu sprechen – beide sind Mitglieder des Personalrats und aktive Öffentlichkeitsarbeiter.

Der Personalrat des Uniklinikums Essen besteht aus 21 Mitgliedern und veröffentlicht auf dem eigenen Blog, hat eine Facebook-Seite und stellt regelmäßig Podcasts auf Youtube ein. Die Auftritte sind verknüpft, so dass zum Beispiel die Filme auch auf dem Blog zu sehen sind. Nach jeder Sitzung fasst ein Mitglied des Personalrats per Video das Wichtigste zusammen. Noch am Tag der Personalratssitzung wissen Beschäftigte also, über was beraten wurde; in maximal drei Minuten erfahren Interessierte, um was es gerade geht in der Arbeit des Gremiums.

Zusätzlich gibt es Informationen zu Themen wie Befristungen, Leiharbeit und Betriebsrente. Auch die Personalversammlungen werden über diese Medien dokumentiert. Wir wollten genauer wissen, wie die Kolleginnen und Kollegen das alles machen.

Ihr habt Eure Öffentlichkeitsarbeit nach und nach weiterentwickelt. Könnt Ihr kurz nachzeichnen, wie Euer Weg in die sozialen Medien war?

Wir hatten zunächst beschlossen, dass wir nach unseren Personalratssitzungen einen kleinen Podcast drehen, in dem wir über wesentliche Themen der Sitzung berichten. Dieses sollte ein zusätzliches Angebot zu unseren traditionellen Personalrats-Rundmails

sein. Der Weg in die sozialen Medien ist dann in der Folge entstanden, da wir für die Videos ein geeignetes Medium zur Veröffentlichung gesucht haben.² Bis dahin waren sie nur auf unserem Blog veröffentlicht.³

Wie wird Euer Facebook-Auftritt im Gremium diskutiert? Waren alle gleich einverstanden? Wie geht Ihr mit dem Thema Facebook und Datenschutz um? Und: Wie habt Ihr Euch im Vorfeld darüber informiert, auf was man achten muss?

Die Diskussion war am Anfang durchaus kontrovers. Einige Mitglieder des Personalrats hatten – und haben auch heute noch – Bedenken in Bezug auf Facebook. In der Diskussion konnten wir von Erfahrungen mit der Facebook-Seite der ver.di-Vertrauensleute am Uniklinikum berichten, die dann dazu geführt haben, dass es eine Mehrheit für die Errichtung einer Facebook-Seite für den Personalrat gab.⁴

Wie ist das Feedback aus der Belegschaft zu Eurem Facebook-Auftritt? Beteiligen sich viele Kolleginnen und Kollegen mit Kommentaren oder Likes?

Die Seite ist gut frequentiert. Wir veröffentlichen dort unsere Podcasts und die Rundmail-Artikel des Personalrats. Je nach Thema ist die Resonanz unterschiedlich, häufig werden Beiträge geliked und hin und wieder auch geteilt. Gerade das Teilen auf der eigenen Facebook-Seite vergrößert unsere Reichweite. Kommentare gibt es eher selten, wobei wir das auch regelmäßig kontrollieren, damit keine Kommentare veröffentlicht sind, die Beschäftigten schaden können.



Der selbstgedrehte Spielfilm wird auf der Personalversammlung gezeigt.

Musstet Ihr da schon mal etwas löschen?

In den drei Jahren, in denen wir das jetzt machen, haben wir nur zwei Mal einen Kommentar rausnehmen müssen. Unsere Beschäftigten wissen in der Regel was okay ist und was nicht.

Ihr berichtet jede Woche per Video aus Euren Sitzungen; jedes Mal ist ein anderer Kollege oder eine andere Kollegin aus dem Gremium dran. Wie organisiert Ihr, wer das wann macht und wie verständigt Ihr Euch zu den Inhalten, die vorgestellt werden?

Die Mitglieder, die den Podcast sprechen, wechseln sich ab, dabei geht es nach der alphabetischen Reihenfolge. Am Anfang der Sitzung wird das entsprechende Mitglied benannt und ist damit aufgefordert, während der Sitzung Themen herauszufiltern. Am

Ende werden die Themen dann besprochen und per Beschluss festgelegt.

Und zur Technik: Mit welchem Equipment arbeitet Ihr, mit welchem Aufwand ist die Produktion der Videos verbunden? Kann das jede oder jeder? Was würdet Ihr Gremien empfehlen, die das auch vorhaben?

Wir benutzen entweder eine digitale Spiegelreflexkamera mit Aufsteckmikrofon oder in letzter Zeit auch immer häufiger ein Handy zum Drehen der Filme. Die Qualität der Handyvideos ist mit aktuellen Geräten inzwischen so gut, dass es kaum noch anderer Technik bedarf. Wir schneiden die Videos mit einem MacBook und der dazugehörigen Software iMovie, die als Standardsoftware mitgeliefert wird. Der technische Aufwand ist also nicht besonders hoch. Eigentlich kann das jeder. Was wir empfehlen: einfach ausprobieren!

Hat Euer Auftritt Auswirkungen auf andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit? Wie hat sich beispielsweise die Teilnahme an Betriebsversammlungen entwickelt?

Der Videopodcast ist ein großer Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit. Es ist ein weiteres, ergänzendes Instrument, um die Beschäftigten zum Beispiel auf Personalversammlungen und andere wichtige Ereignisse aufmerksam zu machen. Wir erreichen dadurch Menschen, die sich beispielsweise nicht von Rundmails oder Aushängen angesprochen fühlen. Die traditionellen Methoden unserer Öffentlichkeitsarbeit werden dadurch aber nicht verdrängt oder ersetzt.

Ihr postet ja mehr als die Filme, die die Ergebnisse der Sitzungen für die Beschäftigten zusammenfassen: Welche Inhalte habt Ihr noch und wie kommen die zustande?

Wir veröffentlichen zusätzlich zum Beispiel auch die Filme, die wir extra für die Personalversammlungen drehen. In den letzten drei Jahren ging es darin vorrangig um unser Schwerpunktthema befristete Arbeitsverhältnisse. Dazu haben wir einen Interviewfilm mit Beschäftigten und in den letzten zwei Jahren einen kleinen Spielfilm gedreht, der das Thema und die Probleme durch Befristungen mit einer fiktiven Handlung darstellt.

Ebenso machen wir einmal im Monat einen Podcast mit dem Titel »Klartext«, in dem eine Kollegin oder ein Kollege zu Wort kommt. Dabei gehen wir mit der Kamera ins Gelände und suchen Beschäftigte, die sich zu ihrer Arbeitssituation äußern möchten. Einmal haben wir jetzt auch schon einen Themenpodcast gemacht, in dem wir ein spezielles, gerade aktuelles Thema erläutern. In unserem ersten ging es um das Thema Urlaubsübertragung.

Ihr macht nicht nur im Netz tolle Arbeit – ich möchte zwei weitere Beispiele für Eure Öffentlichkeitsarbeits-Aktivitäten herausgreifen. Erstens: Ihr bindet gezielt junge Leute in die Personalratsarbeit ein – wie organisiert Ihr das, mit welchen Instrumenten setzt Ihr das um und wie erfolgreich seid Ihr damit?

Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung nehmen regelmäßig an Personalratssitzungen teil. Dadurch bekommen sie einen ersten Einblick in die Arbeit des Gremiums. Dadurch, dass das JAV-Büro und die Personalratsbüros auf einem Flur liegen, steht der Personalrat für die JAV immer als Ansprechpartner zur Verfügung und kann in dringenden Situationen helfen. Außerdem beziehen sich die Gremien bei Personalversammlungen und JAV-Versammlungen stets gegenseitig mit ein, dadurch profitieren auch die Beschäftigten von der Zusammenarbeit. Die jährliche Klausurtagung

machen wir ebenfalls zeitgleich in einer Bildungsstätte, gemeinsame Themen werden im Plenum besprochen. All das bildet die beiden Gremien und dadurch auch die jungen Kollegen. Bei der Listenaufstellung der ver.di-Liste für die Personalratswahl wird je ein einstelliger Listenplatz und ein Listenplatz bis 20 an ein Mitglied der bisherigen JAV vergeben, um sicherzustellen, dass auch junge Beschäftigte in den Personalrat nachrücken.

Zweitens: Wer als Mitglied eines Gremiums freigestellt ist, hat es manchmal schwer, nachzuvollziehen, wie der Arbeitsalltag aussieht. Deswegen geht Ihr regelmäßig in Arbeitseinsätze – könnt Ihr kurz beschreiben, was Ihr da genau macht? Und wie ist das Feedback der Beschäftigten dazu?

Die freigestellten Personalräte machen regelmäßig Arbeitseinsätze in den verschiedenen Bereichen. Wir haben die Anzahl jetzt noch einmal erhöht, so dass pro Quartal zwei Arbeitseinsätze in einem Nicht-Pflegebereich und ein Arbeitseinsatz in einem Pflegebereich stattfinden. In den Arbeitseinsätzen, die zwischen drei und fünf Tage lang sind, gehen die Personalrats-Mitglieder in den Bereich und arbeiten, sofern dies dort möglich ist und der Qualifikation entspricht, normal mit. Dadurch gelingt es, in einer ganz anderen Weise einen Kontakt mit den Beschäftigten aufzubauen und häufig auch, Bereiche, zu denen der Personalrat bisher wenig Kontakt hatte, zu gewinnen.

INTERVIEWPARTNER



Viktor Novoselsky ist seit gut sechs Jahren in der JAV und dort stellvertretender Vorsitzender. Seit Juli 2016 ist er parallel dazu auch im Personalratsgremium. In seiner JAV-Tätigkeit ist er für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig.

viktor.novoselsky@uk-essen.de



Timo Seif ist gelernter Krankenpfleger und seit 2012 Mitglied des Personalrats. Im Rahmen seiner Freistellung sind seine Arbeitsschwerpunkte Eingruppierungen und Öffentlichkeitsarbeit.

timoseif@me.com

Meine Vermutung ist, dass sich Leserinnen und Leser jetzt fragen: Wie kriegen die das alles hin? Könnt Ihr anhand von zwei, drei Beispielen sagen, wie Ihr organisiert seid?

Auf unserer Klausur verabschieden wir jeweils den Arbeitsplan für das kommende Jahr. Wir haben für die meisten unserer Aufgaben Routinen entwickelt. So werden beispielsweise die Arbeitseinsätze quartalsweise geplant. Die Arbeit im Büro bleibt dann nicht liegen, sondern wird – so das möglich ist – auf die anderen Kolleginnen und Kollegen umverteilt. Es gibt eine Verabredung mit dem Arbeitgeber, dass wir grundsätzlich in die Abteilungen gehen können; die Kommunikation zu den Arbeitseinsätzen muss also auch nicht jedes Mal neu geplant werden. Und zu unserer Öffentlichkeitsarbeit: Wie schon beschrieben, ist die Produktion der Filme nicht besonders zeitaufwendig. Insgesamt kann man sagen, dass bei uns ein hohes Maß an Verbindlichkeit herrscht und Verabredungen eingehalten werden: Alle machen mit.

Vielen Dank für das Gespräch!



Die Fragen stellte:

Ute Demuth

info@udemuth.de

www.udemuth.de

Ute Demuth berät, schult und schreibt zum Thema Öffentlichkeitsarbeit und Medieneinsatz in der Betriebs- und Personalratsarbeit und arbeitet in der politischen Bildung im Bereich Computer, Medien und Internet.

Das Buch zum Thema:



Ute Demuth **Betriebsräte machen Öffentlichkeitsarbeit in sozialen Medien**

Ein rechtlicher und kommunikationspolitischer Leitfaden für betriebliche Interessenvertretungen Reihe: MBF Mitbestimmungspraxis, Nr. 4

Düsseldorf 2016, 16 Seiten

Kostenloser Download unter: boeckler.de/5248.htm?produkt=HBS-006419

[1] Demuth, Der Personalrat als Youtuber, in: CuA 1/2017, 34 ff.

[2] Der Youtube-Kanal: www.youtube.com/channel/UC-sHKTzOSXWRCtWRZ8HzrRQ

[3] Der Blog des Personalrats: www.uk-essen.de/personalrat/

[4] Der Personalrat des Uniklinikums Essen auf Facebook:
www.facebook.com/PersonalratAmUniklinikumEssen