

**ORGANISIEREN.
STÄRKEN.
GEWINNEN.**

ver.di

HOW TO KOLLEKTIVE BR/PR-SPRECHSTUNDE

Die kollektive Personalrats- und Betriebsratssprechstunde hat zum Ziel, betriebliche und/oder tarifliche Themen mit mehreren Personen in einem geschützten Rahmen zu besprechen. Es können dabei auch Mitglieder gewonnen werden. Bei der geschützten Personalrats- und Betriebsratsprechstunde sind im Normalfall keine Vorgesetzten anwesend.

Was sind die Vorteile, was die rechtlichen Grundlagen und wie läuft eine kollektive BR/PR-Sprechstunde ab?

**Projekt Zukunft der
Mitgliedergewinnung**

WAS IST EINE KOLLEKTIVE BR/PR-SPRECHSTUNDE

Alle kennen eine klassische Betriebsrats-/ Personalratssprechstunde, der Betriebsrat/ Personalrat hat ein Zeitfenster währenddessen ich ihn als individueller Arbeitnehmer mit meinen Sorgen und Anliegen aufsuchen kann.

Die kollektive Personalrats- und Betriebsratssprechstunde nutzt diese rechtliche Grundlage, lädt aber gleich eine ganze Abteilung ein. Das Ziel ist in einem geschützten Rahmen betriebliche und/oder tarifliche Themen zu bearbeiten und Mitglieder zu gewinnen. Geschützt heißt, in der Regel werden keine Vorgesetzten eingeladen.

DIE VORTEILE:

- Die kollektive Personalrats- und Betriebsratssprechstunde findet während der Arbeitszeit statt
- Wir können intensiv mit einer Gruppe an Beschäftigten arbeiten
- Je nach Betrieb ist eine Personalrats- und Betriebsratssprechstunde ein Druckmittel und eine kollektive Handlung der Belegschaft

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

- §39 BetrVG/ § 45 BPersVG regelt BR/PR-Sprechstunden → Ort und Zeit müssen mit AG abgestimmt werden
- §2 Absatz 2 BetrVG → Gewerkschaftssekretär*innen von ver.di können jederzeit als Sachverständige dazu genommen werden (Gilt auch für BPersVG)
- Es können betriebliche sowie tarifliche Themen Inhalt einer BR-Sprechstunde sein
- §39 Absatz 3 BetrVG → BR-Sprechstunden sind für Beschäftigte Arbeitszeit!
- Natürlich ist es auch rechtlich erlaubt Menschen auf Mitgliedschaft anzusprechen



SCHRITT 1: VORBEREITUNG

1. Beschluss im BR/ PR-Gremium fassen: Wir wollen kollektive Personalrats- und Betriebsratssprechstunden durchführen!
2. Was ist unser Ziel mit den Sprechstunden?
3. Auf welcher Stufe unseres Kampagnenplans setzen wir die Personalrats- und Betriebsratssprechstunde ein?
4. Wie viele Kolleg*innen wollen wir sprechen?
→ Je nach Anzahl der Beschäftigten macht es Sinn, mehrere Sprechstunden parallel durchzuführen.

How To Kollektive BR-Sprechstunde



- 5. Je Sprechstunde sollten es maximal zwischen 10 – 20 Beschäftigte sein, um eine gute Diskussion anstoßen zu können.
- 6. Wer im Gremium übernimmt welche Rolle?

ROLLEN

- Ein bis zwei Personen übernehmen die Themenabfrage im Anger-Part
- Eine Person übernimmt den Plan in der Hope-Phase
- Ein bis zwei Personen holen die Kolleg*innen am Arbeitsplatz ab → das nimmt die Angst und mobilisiert mehr Beschäftigte!
- Eine Person kümmert sich um die Anwesenheitsliste und achtet während der Sprechstunde auf die Beteiligung der Kolleg*innen.
 - a. Gibt es jemand der*die besonders aktiv mitmacht?
 - b. Gibt es jemand der*die nichts sagt, aber vielleicht unzufrieden ist?
 - c. Wer hat gesagt, dass er*sie sich das mit der Aktion oder der Mitgliedschaft nochmal überlegen muss?
 - d. Auf wen müssen wir nochmal zugehen?

- 7. Wann und wo sollen die kollektiven Sprechstunden stattfinden?
- 8. Einteilung der Gruppen: BR/ PR-Sprechstunden sollten maximal 45 Minuten dauern. Wir planen dementsprechend immer mit 1 Stunden Zeitslots, um genug Pause zu haben → Zeitplan erstellen und alle Abteilungen so aufteilen, dass maximal 15-20 Personen je Zeit Slot eingeladen werden.

ZEITPLAN BR-SPRECHSTUNDE

Uhrzeit	Betriebsratsbüro	Besprechungsraum Jagst
8.00 Uhr	Früh Station 31 (2 Kolleg*innen) Früh Station 33 (2 Kolleg*innen) Service	Radiologie (1 Kolleg*in) Früh Intensiv (1 Kolleg*in) Küche
9.00 Uhr	Radiologie (1 Kolleg*in) Früh Intensiv (1 Kolleg*in) Früh ZNA (2 Kolleg*innen)	Frühschicht Station 31 (2 Kolleg*innen) Frühschicht Station 33 (2 Kolleg*innen) IT
10.00 Uhr	Früh ZNA (2 Kolleg*innen) Endoskopie (3 Kolleg*innen)	Früh OP (2 Kolleg*innen) Sozialberatung Neurologie (3 Kolleg*innen)
11.00 Uhr	Früh OP (2 Kolleg*innen) Neurologie (3 Kolleg*innen) Empfang (1 Kolleg*in)	Früh ZNA (2 Kolleg*innen) Endoskopie (3 Kolleg*innen) Früh Urologie (3 Kolleg*innen)
13.00 Uhr

- 9. Alles ist fertig geplant und festgezurt? Arbeitgeber informieren, dass die Sprechstunden stattfinden.

UMGANG MIT SCHWIERIGEN CHEFS

Betriebsrats-/ Personalratssprechstunden sind klar im Betriebsverfassungs-/ Personalvertretungsgesetz geregelt. Kollektive Personalrats- und Betriebsratssprechstunden lösen bei manchen Chefs dennoch negative Reaktionen aus.

TIPP:

Im voraus folgenden Beschluss fassen und mit der Geschäftsführung abstimmen:
→ Der Betriebsrat/ Personalrat beschließt von Montag bis Freitag bei Bedarf BR/ PR-Sprechstunden durchzuführen. Voraussetzung ist die Anwesenheit eines Betriebsrats/ Personalrats.

Wenn keine feste Uhrzeit festgelegt wurde, findet diese Formulierung meistens die Zustimmung der Geschäftsführung und öffnet die Tür für kollektive Sprechstunden. Die Absprache kann in einem Regeltermin besprochen und im Protokoll festgehalten werden. Der Beschluss wird zur Information mit der Bitte um Bestätigung per Mail gesendet.

Wichtig ist, wir haben das Recht kollektive Betriebsratssprechstunden durchzuführen.

SCHRITT 2: MOBILISIERUNG

- Flyer erstellen mit Info „Wir führen BR/ PR-Sprechstunden zu Thema XY durch“
- Zeitplan drauf packen
- Betriebsrundgang eine Woche vorher und Info verteilen → „Um diese Uhrzeit ist deine Abteilung dran, wir holen dich dann ab!“
- Im Notfall kann für Homeoffice-Mitarbeiter auch eine Onlinesprechstunde durchgeführt werden → Einladung per Outlook
Wichtiger Hinweis: Nichts ersetzt den direkten Kontakt. Wenn möglich sollte immer versucht werden einen Präsenztermin zu finden.
- Vorgesetzte werden nicht eingeladen! Wir wollen einen geschützten Raum.

SCHRITT 3: DURCHFÜHRUNG

Vor der Personalrats- und Betriebsratssprechstunde gehen ein bis zwei Betriebsrät*innen in die Abteilung und holen die Kolleg*innen ab. Dabei kann direkt darauf geachtet werden, dass unliebsame Vorgesetzte nicht mitkommen → „Die Einladung ging nur an die Beschäftigten!“

MATERIAL

- Flipchart
- Metaplanwand
- Beamer (bei Bedarf)
- Anwesenheitsliste
- Kugelschreiber
- Namenskartchen für Teilnehmende (bei Bedarf)

How To Kollektive BR-Sprechstunde



INHALTLICHER ABLAUF:

Wir gehen nach dem Wut – Hoffnung – Aktion (Anger – Hope – Action) Prinzip vor.

Begrüßung: Wer sind wir und warum sind wir da?

WUT: Was ärgert die Kolleg*innen, was macht sie wütend? Inhaltlicher Aufhänger oder Themenfindung

Methoden: Punkten als Zustimmung, Themen sammeln, etc.

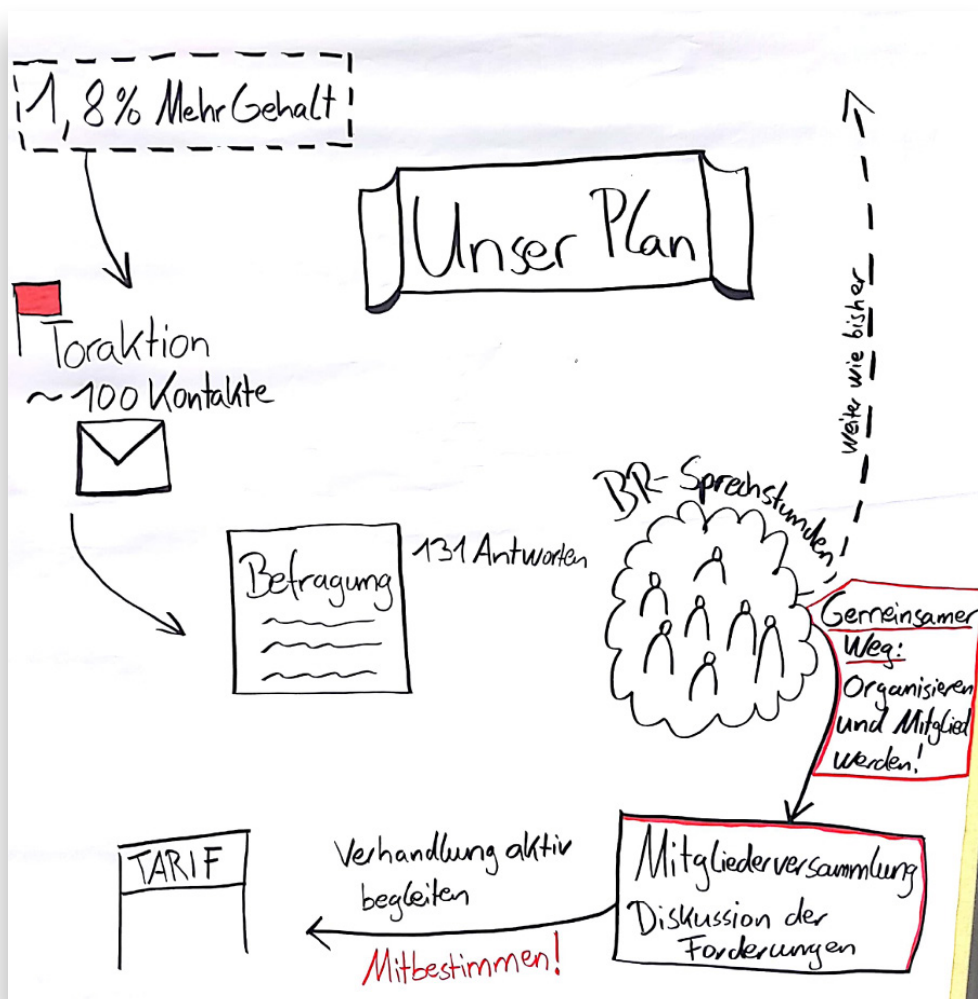
HOFFNUNG: Wir können die Dinge gemeinsam Verändern, wir müssen stärker werden! Konkreter Plan, stimmt ihr diesem Plan zu?

Methoden: Straße zum Erfolg, „Ich bin dabei!“ punkten, Handabfrage, etc.

AKTION: Lasst uns gemeinsam den nächsten Schritt gehen.

Methoden: Ja-Straße, Aufruf zur Mitgliedschaft, Verabredungen zum Warnstreik/ Aktion XY, Unterschriften sammeln, kollektive Überlastungsanzeige, etc.

BEISPIEL „STRASSE ZUM ERFOLG“



→ Es empfiehlt sich sehr, dass die Begrüßung und die Themendiskussion von betrieblichen Kolleg*innen geleitet wird. Den konkreten Plan oder tarifliche Themen können gut von hauptamtlichen Sekretär*innen übernommen werden. Den Aufruf zur Aktion und die Aufforderung Mitglied zu werden übernehmen dann wieder die betrieblichen Kolleg*innen.

SCHRITT 4: NACHBEARBEITUNG

Fragen für die Nachbereitung:

- Haben wir unser inhaltliches Ziel erreicht?
- Hat die Beteiligung gepasst?
- Auf wen müssen wir nochmal zugehen?
- Auswertung der Anwesenheitslisten
- Mapping aktualisieren

Impressum

ver.di – Bundesverwaltung
Projekt Zukunft der Mitgliedergewinnung
V.i.S.d.P. Christoph Meister
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Weitere Werkzeuge,
Vorlagen und Infos
zum Projekt findest
du hier:
zdm-werkzeuge.verdi.de



Projekt Zukunft der
Mitgliedergewinnung