



Ablauf: 2. Betriebs- und Personalräte-Empfang Friedrichshain-Kreuzberg am 6. Oktober 2023 im Café Sibylle

Für Mitglieder eines Personalrats liegt für diese Veranstaltung eine Anerkennung als geeignet gemäß §42 (4) PersVG durch die Berliner Landeszentrale für politische Bildung vor ([Download](#)). Für Mitglieder eines Betriebsrats liegt eine Anerkennung als geeignete Schulungs- und Bildungsveranstaltung gemäß §37 (7) BetrVG durch die SenASGIVA vor ([Download](#)).

Ab 9.30 Uhr Ankommen, Erfrischung, Kennen Lernen

10 Uhr **Eröffnung, Begrüßung, Einordnung der Veranstaltung**

Max Kindler, Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg, Stadtrat für Jugend, Familie und Gesundheit

Gökhan Akgün, Vorsitzender DGB-Kreisverband Friedrichshain-Kreuzberg

Informationen zum Ablauf und Überblick über die Anwesenden

10.40 Uhr **Gute Arbeit im Land Berlin: Micha Klapp**, Staatssekretärin für Arbeit und Gleichstellung in der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Kommentare und Fragen an das Eröffnungsstatement

12 Uhr Mittagsimbiss, Möglichkeit zur Vernetzung

13 Uhr **Thematische Vertiefung in Arbeitsgruppen**

AG 1: Mitbestimmung durchsetzen!

AG 2: Fragen stellen, Beteiligung herstellen. (Der Workshop musste krankheitsbedingt abgesagt werden)

AG 3: Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit!

AG 4: Homeoffice und mobile Telearbeit – Austausch und betriebliche/behördliche Erfahrungen.

14.30 Uhr **kurzer Austausch im Plenum über die Erkenntnisse in den Arbeitsgruppen**

15 Uhr **Ende der Veranstaltung und Abschluss**

Möglichkeit und Einladung zur bilateralen Besprechung von Detailfragen

16 Uhr Verabschiedung

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin

Abteilung Arbeit, Bürgerdienste und Soziales

Beauftragte für Gute Arbeit

Telefon: 030 - 90298 - 4819

E-Mail: gute-arbeit@ba-fk.berlin.de

Eröffnung: Gökhan Akgün und Max Kindler



Rund 40 Kolleginnen und Kollegen folgten der Einladung zum zweiten Betriebs- und Personalräte-Empfang Friedrichshain-Kreuzberg, der gemeinsam vom DGB Kreisverband Friedrichshain-Kreuzberg und dem Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg durchgeführt wurde. Zur Eröffnung wurden die Beschäftigtenvertreter*innen durch die Kooperationspartner begrüßt.

Max Kindler, Stadtrat für Familie, Jugend und Gesundheit, begrüßte in Vertretung für den stellvertretenden Bezirksbürgermeister und Stadtrat für Arbeit Oliver Nöll, der krankheitsbedingt verhindert war, die Anwesenden recht herzlich. Ebenso begrüßte Kindler die Staatssekretärin für Arbeit und Gleichstellung Micha Klappe sowie die anwesenden Bündnispartner*innen vom Projekt Joboption und dem DGB Kreisverband Friedrichshain-Kreuzberg.

Kindler betonte die Unterstützung des Bezirksamts für die **Gründung und Tätigkeit von Betriebs- und Personalräten** und lud diese ein, ihren Blick auf Probleme, Themen und Anliegen direkt bei den für Arbeitspolitik zuständigen im Bezirksamt sowie auf Landesebene zu platzieren.

Gökhan Akgün begrüßte für den DGB Kreisverband Friedrichshain-Kreuzberg und machte das branchenübergreifende Unterstützungsangebot des DGB Kreisverbandes deutlich (hier Näheres zum [DGB Kreisverband Friedrichshain-Kreuzberg](#)).

Der DGB Kreisverband informiert in regelmäßigen Aktionen Erwerbstätige in Friedrichshain-Kreuzberg über aktuelle Themen - wie die Mindestloohnerhöhung oder die Betriebsratswahlen - ,



sensibilisiert für Auseinandersetzungen und Kämpfe - wie zum internationalen Frauentag oder am Welttag für menschenwürdige Arbeit (hier Näheres zu den [Aktivitäten des DGB Kreisverbandes Friedrichshain-Kreuzberg](#)).

Nicht zuletzt ist der DGB Kreisverband auch das Sprachrohr der Gewerkschaften gegenüber der Bezirkspolitik und will sowohl in der Bezirksverordnetenversammlung als auch gegenüber dem politischen Bezirksamt für die Belange von Arbeitnehmer*innen werben und aktuelle Fragen thematisieren.

Die Zusammenarbeit mit der **Beauftragten für Gute Arbeit im Bezirksamt** wurde positiv hervorgehoben. Gemeinsam wurden bereits mehrere Informationsveranstaltungen aber auch der heutige Empfang durchgeführt.



bei der Auftragsausführung mindestens die Entlohnung nach den Regelungen des Tarifvertrags zu gewähren, der im Land Berlin auf das entsprechende Gewerbe anwendbar ist. Auf Grundlage des Tarifregisters Berlin-Brandenburg bestimmt die Senatsverwaltung ASGIVA die Tarifverträge, die im Rahmen der Tariffreue Anwendung finden und veröffentlicht deren Entgeltbestandteile. Mehr Informationen zur [öffentlichen Auftragsvergabe](#) sowie [anzuwendenden Tarifverträgen](#).

Micha Klapp informiert über die Sitzung des „**Bündnis für Ausbildung**“ und die Diskussion um eine **Ausbildungsplatzumlage**. Das Bündnis für Ausbildung soll Mittel und Wege erörtern, wie im Land Berlin für ausbildungssuchende Jugendliche ein tragfähiges und nachhaltiges Angebot an Ausbildungsplätzen geschaffen werden kann. Dafür sollen bis zum 30.04.2025 mindestens 2.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen geschaffen werden. Entscheidend ist dabei die Zahl der wirklich unterschriebenen Ausbildungsverträge und nicht die Zahl der gemeldeten Stellen. Wenn dies nicht gelingt, soll die Ausbildungsplatzumlage greifen und bis zum Sommer 2025 ein entsprechender Gesetzentwurf beschlossen werden.

Mehr Informationen wie [Eckpunkte und ein Rechtsgutachten zur Ausbildungsplatzumlage](#).

Im Anschluss konnten die Betriebs- und Personalräte aus Friedrichshain-Kreuzberg **Kommentare und Fragen** an die Staatssekretärin stellen. Hierbei wurden beispielsweise angesprochen:

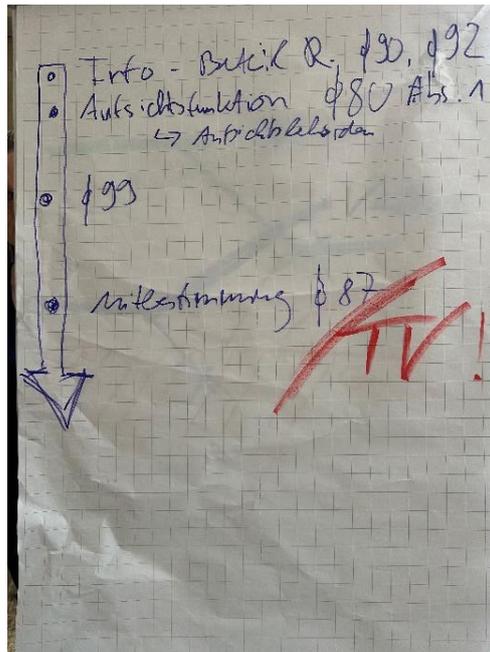
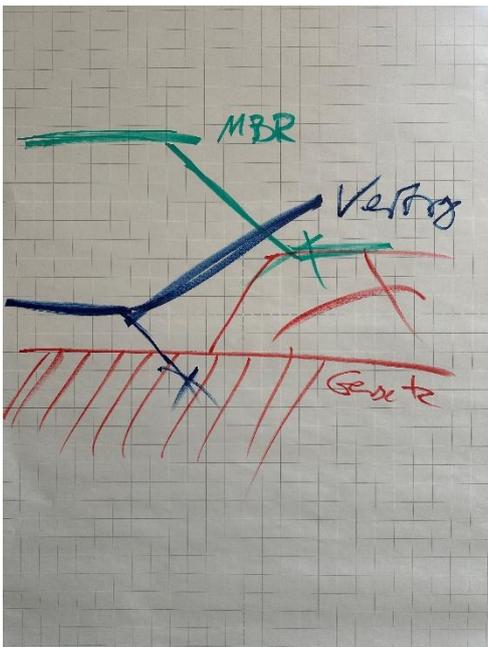
- die Diskussion um die 4-Tage-Woche und die Umsetzung für die Berliner Verwaltung,
- die Diskussion um die Tariffreue bei der Auftragsvergabe des Bundes,
- Union Busting und die Behinderung bei der Bildung und Arbeit von Betriebsratsgremien, u.a. auch von Ridern der Lieferdienste.

Thematische Vertiefung in Arbeitsgruppen



AG 1: Mitbestimmung durchsetzen!

Viele Beschäftigtenvertreter*innen kennen das: Informationsrechte werden verweigert, das Geld für Fortbildungen knapp gehalten oder es werden wirtschaftliche Zwänge vorgeschoben. Wie können Betriebs- und Personalräte ihre Rechte ganz konkret durchsetzen? Wie gehen sie erfolgreich in die Auseinandersetzung mit ihrem Arbeitgeber und was können andere davon



lernen? Was steckt hinter dem Nicht-Kopplungs-Verbot und wie nutze ich es? Im Workshop informierte **Damiano Valgolio, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mitglied des Berliner Abgeordnetenhauses**, über diese Fragen und es blieb Zeit zum Erfahrungsaustausch.



AG 2: Fragen stellen, Beteiligung herstellen.

Der Workshop konnte krankheitsbedingt leider nicht stattfinden. Gerne nutze ich die Gelegenheit und verweise auf **weiterführende Informationen**:

- Werkstatt Gute Arbeit 2023 – Information. Austausch. Vernetzung. am 30.11./1.12.2023 – hier finden sich [Programm und Einladung zum Download](#). Die Anmeldung läuft über das ver.di-interne Veranstaltungssystem Komasy – hier geht's [zur Anmeldung](#).
- Wandzeitungen eignen sich in Betrieben oder Abteilungen mit bis zu 50 Beschäftigten. Hier gibt es konkrete [Beispiele und Handlungshilfen zum Download](#).

AG 3: Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit!

Wie gleichen wir die Bezahlung von Beschäftigten bei freien Trägern an das tarifliche Bezahlungsniveau des Landes Berlin an? Wie unterscheiden sich die Finanzierungssysteme von Zuwendungen, Leistungsverträgen und Vergaben? Welche Handlungsmöglichkeiten haben Betriebs- und Personalräte zur Umsetzung des Grundsatzes: gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Über diese Fragen informierte und diskutierte **Romana Wittmer, Beauftragte für Gute Arbeit Friedrichshain-Kreuzberg**.

Weitere Informationen:

- Die Präsentation zur Arbeitsgruppe [steht zum Download hier](#).
- Im Bereich der Projektmittel des ESF Plus gilt seit dieser Förderperiode das Querschnittsprinzip „Gute Arbeit“. Dazu gab es für interessierte Trägern einen Online-Austausch im September 2022, die [Präsentation dazu findet sich zum Download](#) hier.
- Der Beschluss des Bezirksamts Friedrichshain-Kreuzberg, bei Zuwendungen [keine Minijobs zu fördern gibt es zum Download hier](#).

AG 4: Homeoffice und mobile Telearbeit – Austausch und betriebliche/behördliche Erfahrungen.

Mit der Corona-Pandemie haben Homeoffice und mobiles Telearbeiten eine unerwartete Ausbreitung erlebt. Neben grundsätzlichen Erläuterungen zu Begriff und Rechtslage dient die Arbeitsgruppe dem Erfahrungsaustausch. **Izabella Kedziora, Mitglied Betriebsrat von TikTok Germany GmbH, und Jochen Garbe, 2. stellvertretender Personalratsvorsitzender des Bezirksamts Friedrichshain-Kreuzberg**, haben sich bereit erklärt, ihre Erfahrungen bei der Regelung von Homeoffice mit anderen zu teilen und darüber zu sprechen, welche Probleme sie bewältigen mussten, wie sich die Praxis der mobilen Telearbeit verändert hat und was sich für die Mitarbeitenden geändert hat.



Bericht zur AG von Jochen Garbe:

In der AG mobile Telearbeit gab es zwei unterschiedliche Ansätze, wie es anders hätte nicht sein können. TikToks Mitarbeitende sind in der Pandemie geboren, sprich sie kennen nur Homeoffice und aus der Not heraus hat das Bezirksamt flächendeckend „Homeoffice“ einführen müssen. Jetzt will TikTok die Menschen mehr am Arbeitsplatz vor Ort haben, aber die meisten wollen nicht ins Büro und nach dem Motto „Das haben wir immer schon so gemacht“ werden im Amt alle zurückgerufen, als wäre es nie anders gewesen. Auch die verschiedenen Wahrnehmungen von Zeit aus Sicht eines Tech-Unternehmens und eines Amtes war interessant zu vergleichen. Der BR von TikTok hat bereits vor einem Monat einen Vorschlag zur Vereinbarung der Betriebsvereinbarung (BV) an die Geschäftsleitung gesendet...Die Rahmendienstvereinbarung mobile Telearbeit ist vom Nov.2020, das erste Treffen der AG Telearbeit war am 05.11.2021 und das letzte Treffen der AG am 07.10.2022 und es hieß, die Dienstvereinbarung (DV) Mobile Telearbeit wird Ende des Jahres unterschrieben. Wurde sie auch, aber erst am 28.04.2023 wurde die DV per Exchange Publik gemacht.

Zu Beginn wurden erst einmal die Begrifflichkeiten geklärt, denn es gibt die alternierende Telearbeit und die mobile Telearbeit. Alternierend ist ein z.B. ein fester Tag in der Woche mit einem voll eingerichteten Arbeitsplatz. Mobile ist wenn ich mich nach einem Baustellentermin in das Café setzte und am Laptop arbeite oder danach anstatt ins Büro nach Hause fahre. Dieses Homeoffice aus der Pandemie ist eigentlich eine Form der Alternierenden Telearbeit, nur ohne ergonomischen Arbeitsplatz Zuhause. Es wurden verschiedene Probleme beleuchtet, ob man die DV mit sehr engen Vorgaben schreibt, wie z.B. Anrecht auf einen Tag mobile Telearbeit oder es lockerer schreibt. Hier wurde versucht den Unterschied aufzuzeigen, dass was die Mitarbeitenden möchten ist die alternierende Telearbeit, das kann sich die Dienststelle aber nicht leisten. Demnach wird das mobile Telearbeiten sehr gebeugt und möglichst all umschreibend die DV geschrieben:

*Dem Antrag soll im Rahmen der dienstlich-organisatorischen Möglichkeiten **grundsätzlich** stattgegeben werden, wenn die Anforderungen zur Ausübung der mobilen Telearbeit im Sinne dieser Dienstvereinbarung erfüllt sind.*

Sodass es nicht nur das schnell Arbeiten im Café ist, sondern auch mal einen ganzen Tag den man „spontan“ von zu Hause aus arbeitet.

Es wurde dann langsam bewusst, dass diese DV keine Fixe ist, sondern eher lebendig und immer wieder evaluiert werden muss. Natürlich wäre eine DV alternierende Telearbeit, jede Person hat einen ergonomischen Arbeitsplatz zu Hause und Geld spielt keine Rolle, am besten, aber das ist realitätsfern. Würde ich die DV noch einmal machen, würde ein Passus hinein kommen mit einer niederschweligen Evaluation, dass Dinge einfach geändert werden können ohne die gesamte DV kündigen zu müssen, auch würde ich einen Paragraphen hinzufügen, der sich bei Auslegungsproblemen der DV oder Ablehnungen oder generell mit Problemen befasst und dann

ein Gremium einberuft aus Personalrat und Dienststelle, die diese Probleme lösen. Hier wurde aber auch klar, dass wenige wissen, dass eine **DV unmittelbar geltendes Recht erzeugt**, welches individualrechtlich erstritten werden kann. Soll heißen, wenn ich in der Pandemie 5 Tage Homeoffice machen konnte und nun nicht mehr oder gerade so mal einen Tag, kann ich dies meinem Anwalt geben zusammen mit der DV, dieser schreibt einen Brief und setzt mein Recht, zur Not gerichtlich, durch.

Ein Personalrat ist dafür da eine DV zu erzeugen, die für alle Mitarbeitenden gilt und auch die meisten Bedürfnisse abdeckt, aber nicht en Detail für alle Alles möglich macht. In kleinen Unternehmen ist dies vielleicht Möglich, aber bei der Bandbreite von Arbeitsgebieten, welches ein Bezirksamt hat, kann man z.B. nicht das Recht auf einen Tag Homeoffice festschreiben, denn die Baumkontrolle kann dies faktisch nicht. Man muss es so formulieren, dass es anwendbar ist.

Dennoch ist es egal wie gut eine DV ist! Es scheitert, wenn es scheitert, meist an den Führungskräften, die nicht wissen, wie aus Distanz „führen“ geht. „Wie soll ich denn die Mitarbeitenden kontrollieren ob sie arbeiten?“ Ja wie wird es denn jetzt gemacht?!? Nur weil ich sehe, dass Jemand auf Arbeit anwesend ist, zeigt mir dies nicht die Produktivität an. Die Schulung der Führungskräfte ist ein enormes Problem in Bezug auf neue Arbeitsweisen. Es wurde die RDV Personalmanagement erwähnt, wo u.a. drin steht, wie oft Führungskräfte geschult werden müssen. Würde dies gezielt und geplant passieren, gäbe es weniger Probleme, auch mit mobiler Telearbeit.

Persönlich ist mir klar geworden, dass die Erwartung an eine DV ist: alles für das einzelne Individuum so zu regeln, das es 100% klar ist und nicht verhandelbar, bzw. diskutierbar. So ist es aber nicht. Nach der Erstellung einer DV muss der Umgang mit dieser auch allen erklärt werden. Hierzu hatte ich noch ein Beispiel angebracht. Eine Gruppe besteht aus 6 Menschen, wobei nur eine Person eine Arbeit ausführt, welche eigentlich keine Anwesenheit im Büro erfordert und 5, die sich bei einem Tag mobile Telearbeit schon freuen können. Der Gerechtigkeit in der Gruppe wegen bekommen alle einen Tag Homeoffice. Zu mir wurde das Leid des Einzelnen herangetragen. Die Person habe nach 2 Tagen Homeoffice gefragt, es wurde abgelehnt. Alles natürlich mündlich, da fängt der Fehler schon an. Ich habe der Person gesagt, ließ die DV, schreib eine Mail mit CC Personalrat und berufe dich auf die Paragraphen in der DV. Im Laufe der AG habe ich eine Nachricht bekommen, die Person hat nun zwei Tage Homeoffice.

Weitere Informationen:

- Das „Handbuch Homeoffice - Perspektiven, Daten, Ansätze für die Gestaltung des Neuen Normal“ von ver.di reflektiert wichtige Gestaltungsfelder aus Gewerkschaftssicht und stellt wissenschaftliche Daten zu den Arbeits- und Rahmenbedingungen bei Homeoffice zur Verfügung. Es steht hier [zum Download](#) zur Verfügung.