



# Herzlich willkommen zur Personalversammlung am 13. November 2024



Bitte schalten Sie Ihre Telefone  
auf lautlos!

Dies ist eine nicht öffentliche  
Veranstaltung.

Bild- und Tonaufnahmen sind  
nicht gestattet.

Die Verwendung der in den  
Präsentationen gezeigten  
Abbildungen dient  
ausschließlich der  
Visualisierung.

# FORDERUNGSBESCHLUSS

## DER

### BUNDESTARIFKOMMISSION VOM

### 9. OKTOBER 2024

### FÜR DIE TARIFVERHANDLUNG 2025

# Forderungsbeschluss für die Tarif- und Besoldungsrunde öffentlicher Dienst Bund und Kommunen 2025



## I. Forderungen:

### 1. Entgelterhöhungen

a) Erhöhung der Entgelte im Volumen von 8 Prozent, mindestens aber 350,00 Euro monatlich. Das Volumen kann auch zum besseren finanziellen Ausgleich von besonderen Belastungen genutzt werden. Hierzu sind Zulagen und Zuschläge wie folgt zu erhöhen:

aa) Erhöhung und Dynamisierung der ständigen **Wechselschichtzulage** auf 303,37 Euro monatlich und Erhöhung und Dynamisierung der ständigen **Schichtzulage** auf 197,15 Euro monatlich sowie dementsprechender Anpassung des Stundensatzes bei unständiger Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit.

## Forderungsbeschluss für die Tarif- und Besoldungsrunde öffentlicher Dienst Bund und Kommunen 2025



- aa) Anhebung der Bewertung als Arbeitszeit innerhalb des Bereitschaftsdienstes bei Arbeitsleistung bis zu 25 Prozent, Bewertung als Arbeitszeit 70 Prozent, bei einer Arbeitsleistung von mehr als 25 bis 40 Prozent, Bewertung als Arbeitszeit 85 Prozent sowie bei einer Arbeitsleistung von mehr als 40 bis 49 Prozent, Bewertung als Arbeitszeit 100 Prozent.
- bb) Verdoppelung der tariflich geregelten Rufbereitschaftsentgelte.
- cc) Erhöhung des Zeitzuschlages für Überstunden einheitlich auf 50 Prozent.
- dd) Erhöhung des Zeitzuschlages für Nachtarbeit auf 40 Prozent.
- ee) Erhöhung des Zeitzuschlages für Sonntagsarbeit auf 50 Prozent.

## Forderungsbeschluss für die Tarif- und Besoldungsrunde öffentlicher Dienst Bund und Kommunen 2025



a) Die Entgelte der Auszubildenden, Studierenden und Praktikant\*innen sollen um 200,00 Euro monatlich erhöht werden.

a) Die Laufzeit der Regelungen zu a) und b) soll 12 Monate betragen

### 2. Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten

Die Auszubildenden und Studierenden sind nach erfolgreichem Abschluss unbefristet in Vollzeit zu übernehmen. Dies soll im erlernten Beruf erfolgen.

# Forderungsbeschluss für die Tarif- und Besoldungsrunde öffentlicher Dienst Bund und Kommunen 2025



## 3.Arbeitszeit

- a) Zum Ausgleich für die hohe Verdichtung der Arbeit zusätzlich drei freie Tage (§ 26 TVöD) sowie einen zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder.
- b) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird ein Zeitraum von längstens einem Monat zugrunde gelegt.
- c) Einrichtung eines Meine-Zeit-Kontos, über das die Beschäftigten (ohne Nachwuchskräfte) eigenständig verfügen (Zeitsouveränität). Die Beschäftigten entscheiden am Ende des Ausgleichszeitraums, ob die zusätzliche Arbeitszeit einschließlich der Überstundenzuschläge ausgezahlt oder auf das Meine-Zeit-Konto gebucht wird.

## Forderungsbeschluss für die Tarif- und Besoldungsrunde öffentlicher Dienst Bund und Kommunen 2025

ZUSAMMEN  
GEHT MEHR

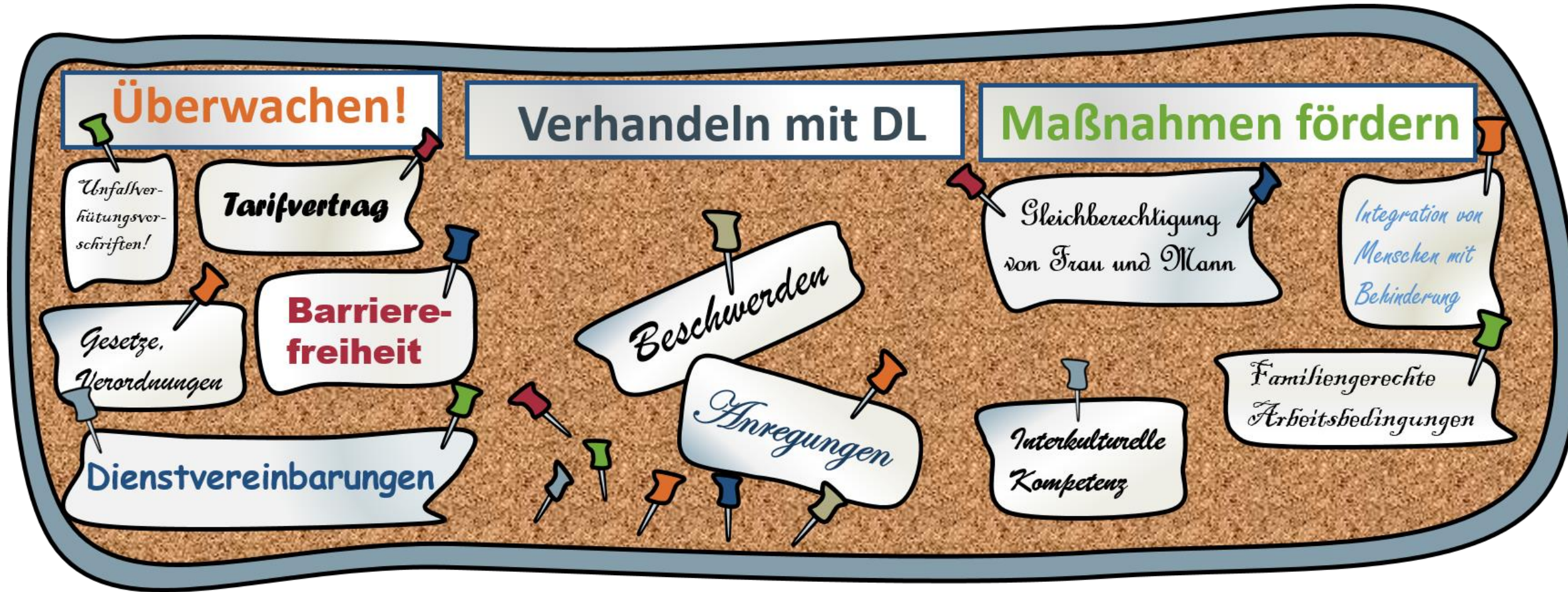
ver.di

- a) Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte bereits bei Überschreitung der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.
- b) Einrechnung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen bei Wechselschichtarbeit in die Arbeitszeit in den Besonderen Teilen Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen.
- c) Neuregelung der Altersteilzeit unter Einbeziehung einer Vorrangregelung für besonders belastete Beschäftigte, um diesen den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand zu ermöglichen.
- d) Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beschäftigte der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg auf durchschnittlich 38,5 Stunden im Geltungsbereich des TVöD-BT-K.



# DANKE UND NOCH EIN GUTES GELINGEN

## CLAUDIA SEIPELT- GEWERKSCHAFTSSEKRETÄRIN





- Dem Personalrat wurde dazu ein Brandbrief, veröffentlicht auf [Nordstadtblogger.de](https://nordstadtblogger.de), übergeben, der aus unserer Sicht auch auf unser Jugendamt übertragen werden kann.
- Seit dem erfolgten u. a.
  - Gespräche mit Beschäftigten, verantwortliche Vorgesetzte und Personalrat
  - 8 Neueinstellungen in dem Bereich aber auch 3 Abgänge
  - Konkretisierung der DV zur Arbeitszeitgestaltung



# Was macht Ihr Personalrat den ganzen Tag

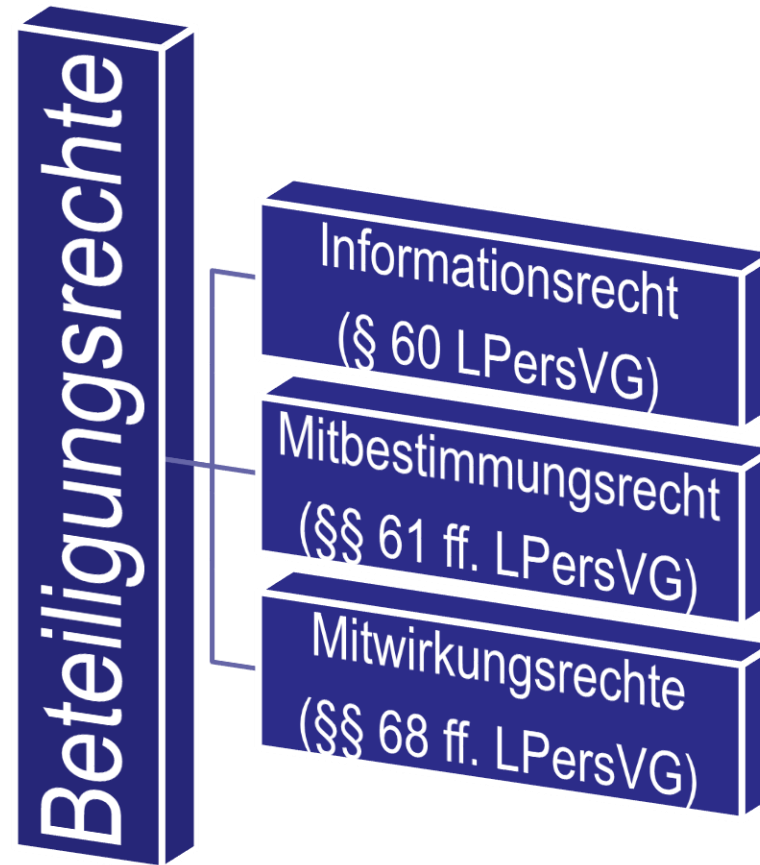


- Beratungen und Bearbeitung von Anliegen von Beschäftigten u. a. Ihre Beschwerden - **keine Rechtberatung**
- Mitwirkungen bei Stellenbewertungen im Rahmen der Stellenbewertungskommission
- Bearbeitung von Anträgen der Dienststelle u. a. Einstellungen und Eingruppierungen, aber auch arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen
- Er-, Be- und Überarbeitungen von Dienstvorschriften

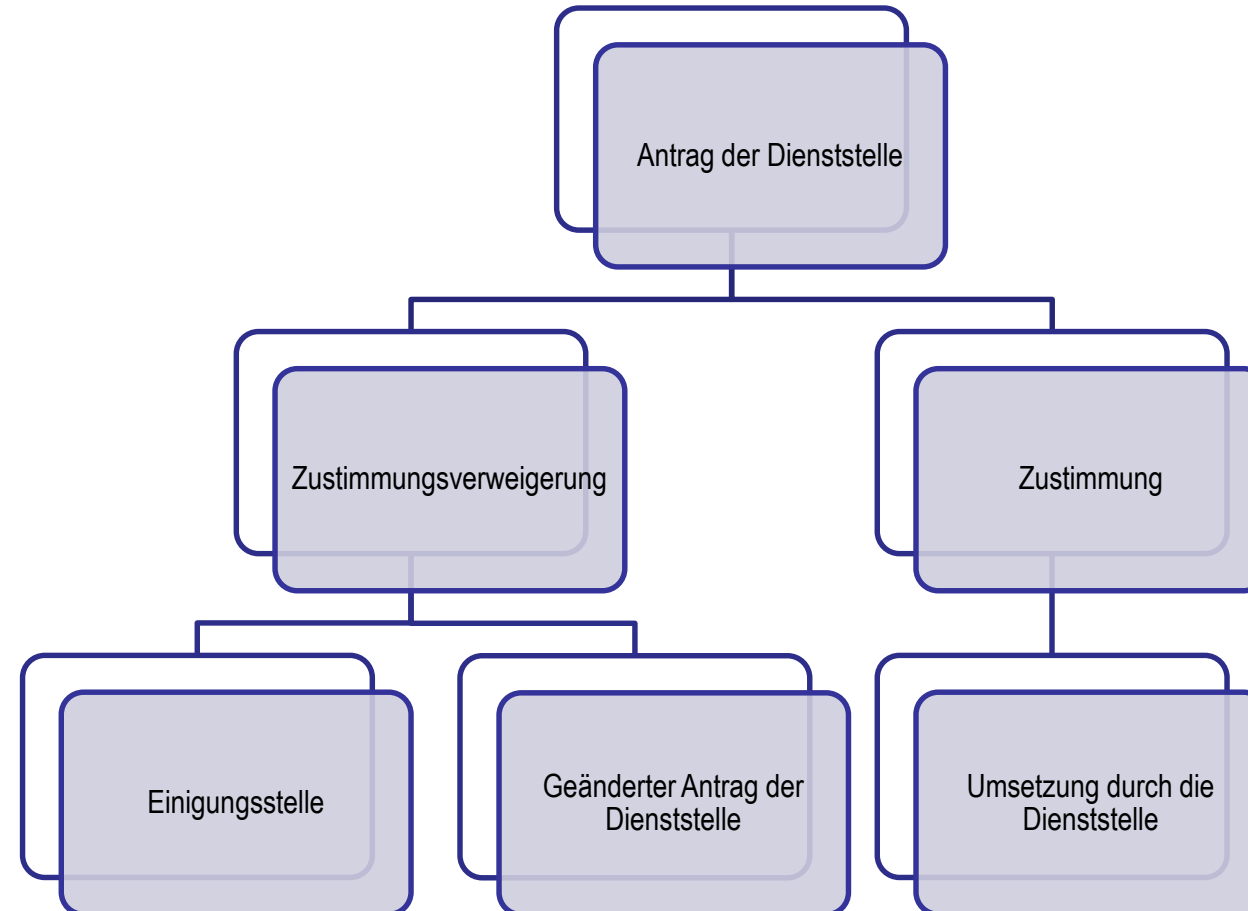


# Danke!





# Mitbestimmungsrechte



# Ergebnisse der Einigungsstelle



- 2 Verfahren
  - beide zur Eingruppierung von Beschäftigten
    - In einem Fall wurde die Zustimmung des Personalrates durch die Einigungsstelle ersetzt.
    - Im zweiten Fall wurde die Zustimmung des Personalrates nicht durch die Einigungsstelle ersetzt.
- Fazit
  - beide Verfahren haben auch positive Seiten
    - Lerneffekte für Dienststelle und Personalrat
    - Erzielen von anderen Kompromissen



Wodurch kommt die hohe Unzufriedenheit?

- fehlendes Personal und damit ist jeder Bereich gemeint
- hohe Arbeitsaufkommen
- Arbeit des Personalbereichs - oft keine Antworten auf Anfragen und Anträge
  - Stellenbesetzungsverfahren zu lange
  - Prozesse zu langwierig
- geringe wertschätzende Umgangskultur
- Mobbing



# Umgang mit Überlastungsanzeigen



**Gefährdungs- bzw. Überlastungsanzeigen** dienen

- dem Schutz der Betroffenen vor etwaigen Regressansprüchen
- dem Arbeitgeber, seiner Fürsorgepflicht für die Beschäftigten gerecht zu werden



Für Vorgesetzte einschlägig:

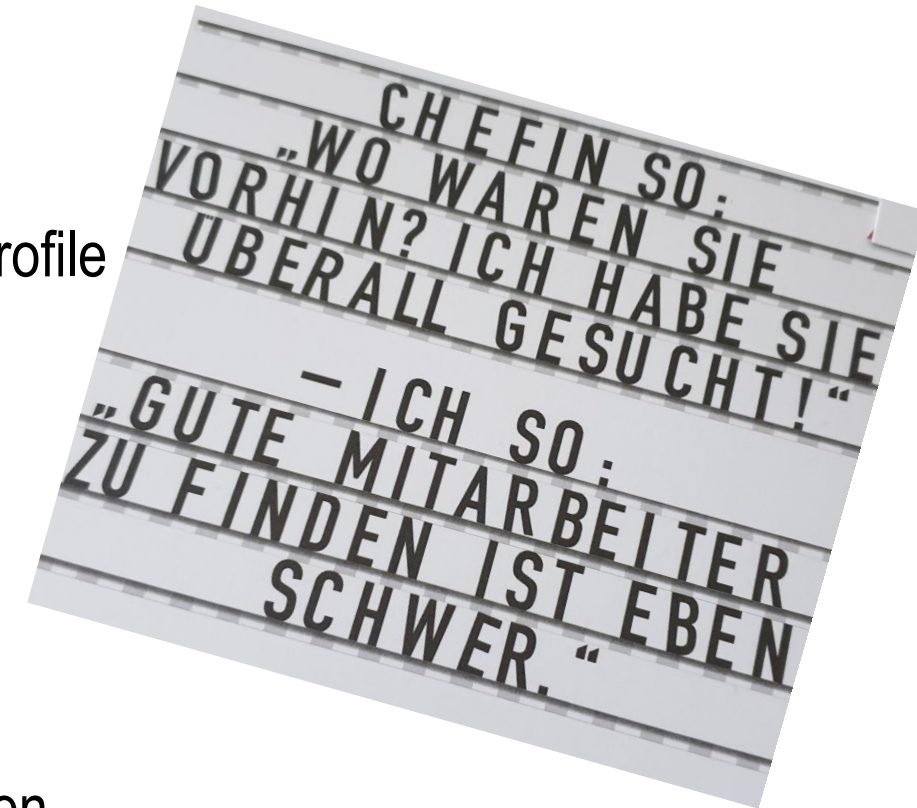
## **Dienstvereinbarung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen**

- Wichtig: Beschäftigte sollten den Personalrat gesondert über die Überlastungsanzeige informieren. Nur so können wir für Sie tätig werden.
- Seit vergangenem Jahr erhalten wir auch die Information der Dienststelle, wenn dort eine Überlastungsanzeige eingeht bzw. beendet wird.

# Stellenbesetzungsverfahren



- Probleme
  - Arbeitskräftemangel, Abbruch von Verfahren
  - weitgefasste Stellenbeschreibungen auf die Anforderungsprofile
- Lösungsansätze
  - DV Stellenbesetzungsverfahren
  - Verständigung zu den Zulagen im Zusammenhang mit Fachkräftenrichtlinien
  - Einführung einer Bewerbersoftware
  - Verbesserung der Durchführung von Vorstellungsgesprächen



## Wer bewirbt sich bei wem?

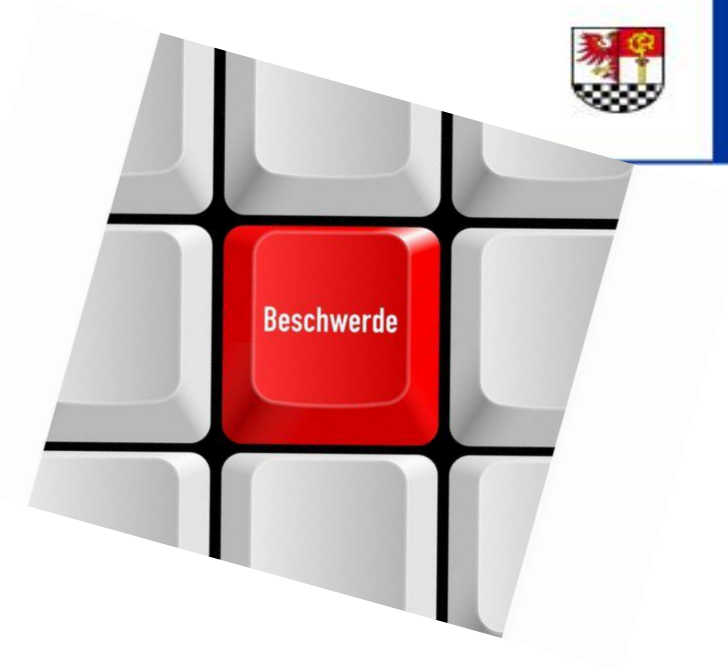
# Beschwerden und Hinweise § 58 LPersVG

## Kollektive Interessenslagen der Beschäftigten

- Auftreten des Amtes für Zentrale Steuerung, Organisation und Personal
- Umgang mit den Beschäftigten
- Einzelinteressen sind nicht Inhalt von Beschwerden



- Arbeits- und Brandschutz beim Stromausfall  
„Ich glaube derzeit nicht, dass das Arbeiten in elektrisch unversorgten, mehrstöckigen, mit einem Freifallflur ausgestatteten Gebäude rechtlich gesichert ist (BetrSichV).“



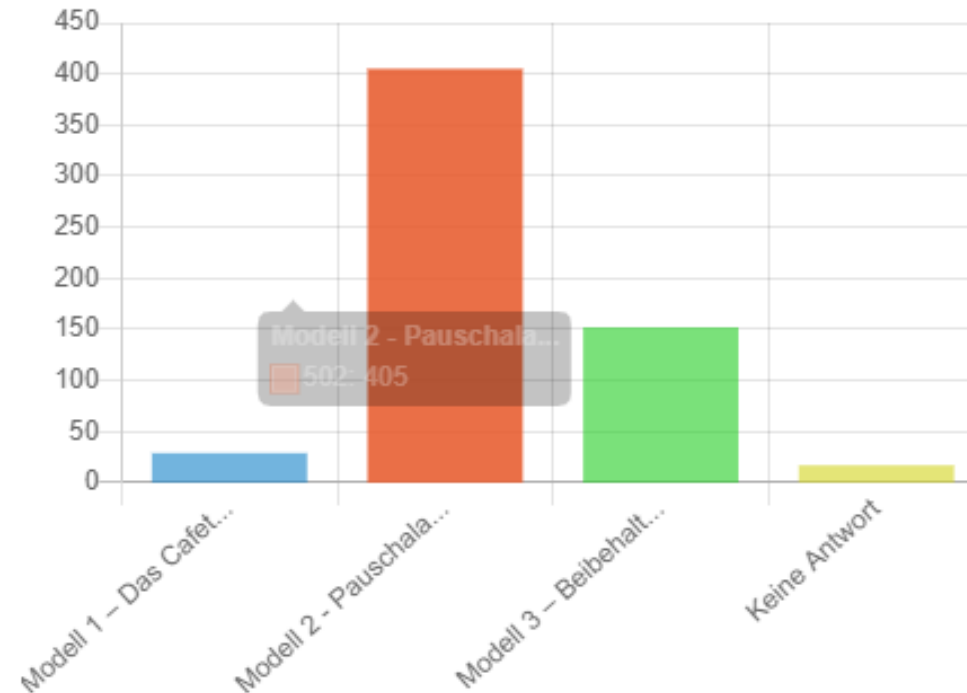
# Leistungsorientierte Bezahlung für Tarifbeschäftigte



- Ergebnis der Umfrage

|                        |     |
|------------------------|-----|
| ✓ Teilnehmer:          | 717 |
| davon                  |     |
| ✓ Cafeteriamodell:     | 29  |
| ✓ Pauschalauszahlung:  | 405 |
| ✓ Beibehaltung der DV: | 152 |
| ✓ keine Antwort:       | 17  |
| ✓ nicht beendet:       | 114 |

Modellauswahl:





# Was blieb aus unserer Sicht weiter auf der Strecke

(Aufzählung ist nicht abschließend)



- DV zu Lebensarbeitszeitkonto (eingereicht 21.03.2024 - Verhandlungen erst 2025)
- DV für Sehhilfen für Bildschirmarbeitsplätze (eingereicht 21.08.2019 - Verhandlungen stocken)
- Überarbeitung der DV zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BEM) (erste Bearbeitung im Integrationsteam Ende 2017- Antwort des Datenschutzbeauftragten 12.02.2020 - noch keine Verhandlungsaufnahme)
- DV zur Zeiterfassung
- DV zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz
- Evaluierung der DV zum Arbeiten außerhalb der Diensträume
- ...



# Dienstvereinbarung zum Arbeiten außerhalb des Dienstortes



gestellte Anträge auf alternierende Telearbeit : 514 (Stand Oktober 2024)

davon bewilligte Anträge: 113

Ablehnungen alternierende Telearbeit: 3

Evaluierung Dienstvereinbarung:

- Bescheiderteilung / Vereinbarung: erfolgt über das A 11
- Dienstvereinbarung soll vereinfacht werden, angedacht 2025

DV-Arbeitszeitgestaltung ist zu beachten!

- Absicherung von Funktionsbereichen ist prioritär

**Achtung!!!**  
Bescheide und  
Vereinbarungen haben  
nur 2 Jahre Gültigkeit lt.  
Dienstvereinbarung.  
Ein neuer Antrag ist 3  
Monate vor Ablauf  
erforderlich.

# Zusammenarbeit mit der Dienststelle



- Hin und wieder sehr holprig
- Bildung von Arbeitsgruppen bei verschiedenen Themen
- Durchführung von regelmäßigen Monatsgesprächen
- Teilnahme an Dienstberatungen der Amtsleiter
- Austausch auch auf dem kurzen Dienstweg
- Hin und wieder erhalten wir die Informationen, aber nicht von der Dienststelle, sondern aus anderen Quellen
- Maßnahmen bereits ohne Beteiligung des Personalrates eingeleitet bzw. eingeführt

# Missachtung der Mitbestimmung?



## Umgesetzte IT-Projekte



- Einführung eines zentralen Dokumentenmanagementsystems Winyard

Auszug Präsentation im HFA am  
21.10.2024 Herr Buttenberg

Es ist nur ein Pilotprojekt 23.9.2024  
Frau Wehlan im Lenkungsausschuss

Was nun?  
Eingeführt oder nicht?

Fazit: Einleitung  
personalvertretungsrechtliches  
Beschlussverfahren oder?

## Dienstvereinbarungen

- Änderung der DV zur Arbeitszeitgestaltung

## Dienstanweisungen und Richtlinien

- hier liegt unser Hauptaugenmerk, dass Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgeschlossen wird

## Weiterbeschäftigung

- erneute Anschlussbefristungen teilweise mit Sachgrund für die Beschäftigten aus der Corona-Pandemie über das Jahr 2023 hinaus

## Wertschätzung ist umsonst, aber unbezahlbar.

(Verfasser unbekannt)

### Danke für Ihre Aufmerksamkeit



## Tätigkeitsbericht des Beamtenvertreters





## Was Sie erwartet

### 1. Definition

- 1.1 Aufgabe und Rolle der Beamtenvertretung
- 1.2 Tätigkeitsschwerpunkte

### 2. Das strukturierte Interview

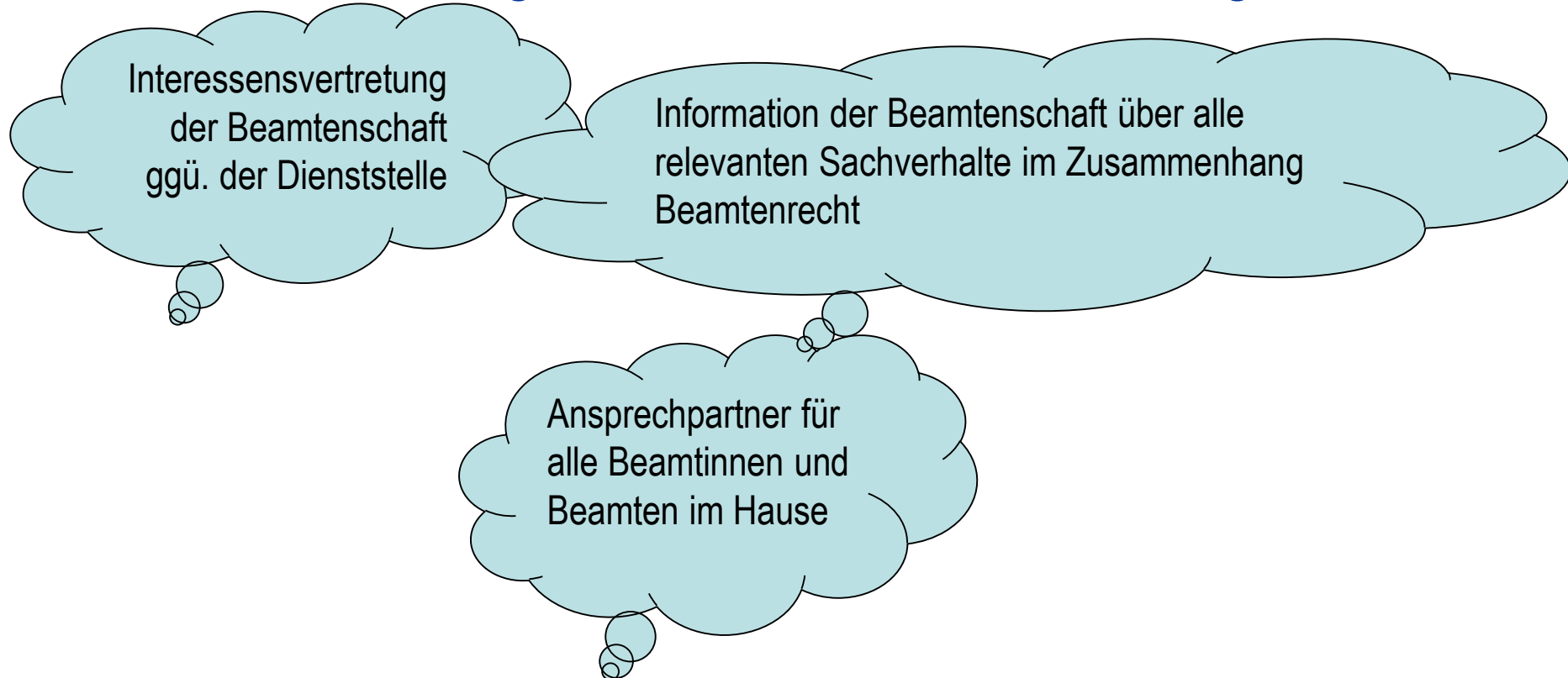
- 2.1 Ausgangssituation
- 2.2 Bewertung der Arbeitszufriedenheit
- 2.3 Parameter der Arbeitszufriedenheit
- 2.4 Herausragende Faktoren
- 2.5 Bewertung der Personalratsarbeit
- 2.6 Mehr Beamte heißt...

### 3. Analyse und Ausblick

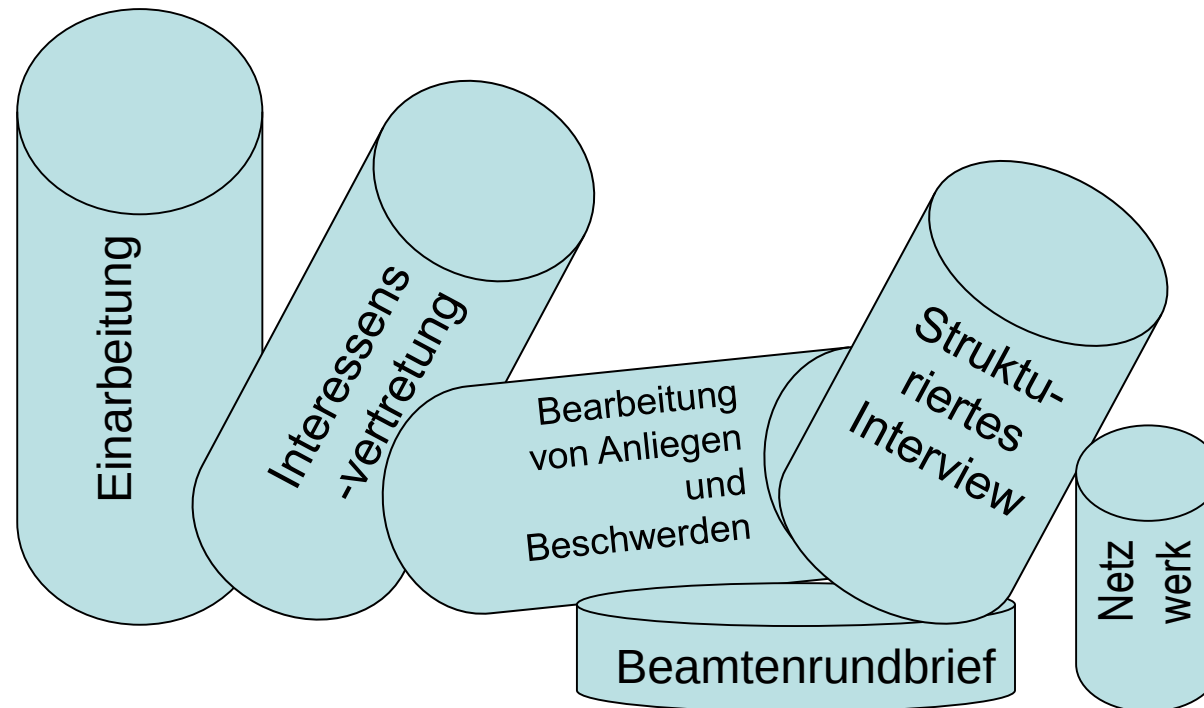
- 3.1 Aktuelle Baustellen
- 3.2 Empfehlungen

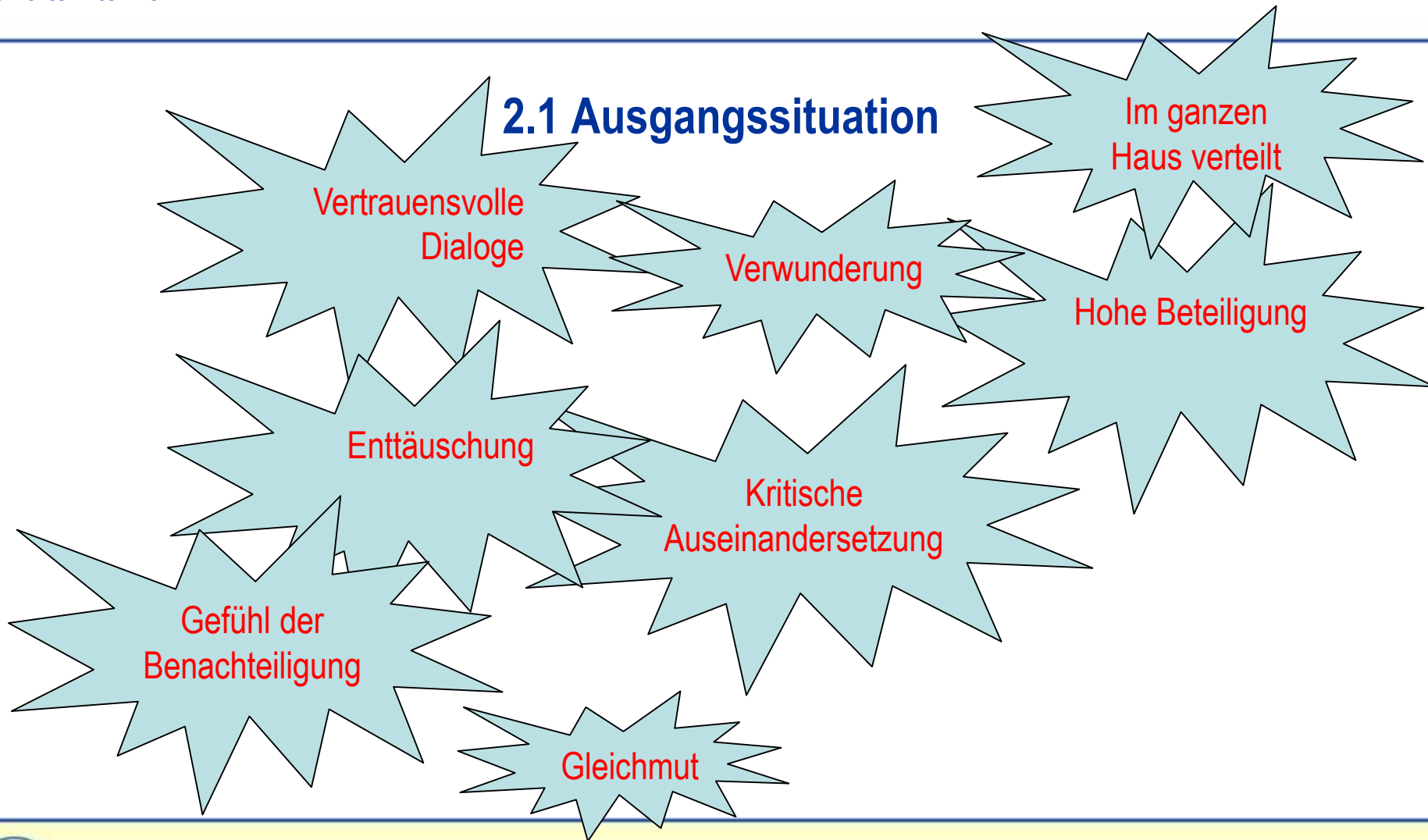


## 1.1 Aufgabe / Rolle der Beamtenvertretung



## 1.2 Tätigkeitsschwerpunkte

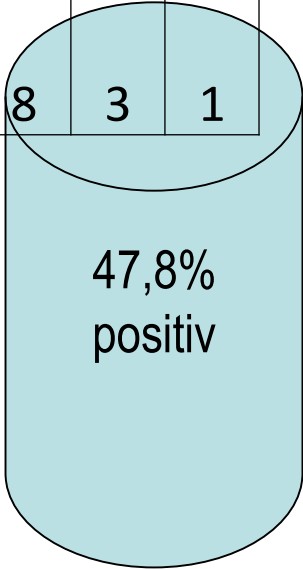
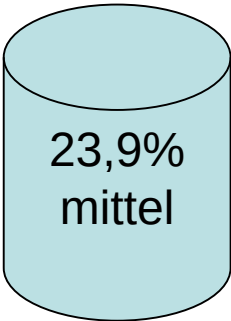
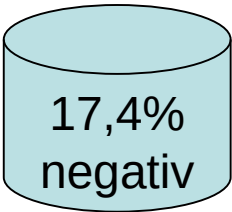
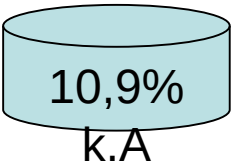






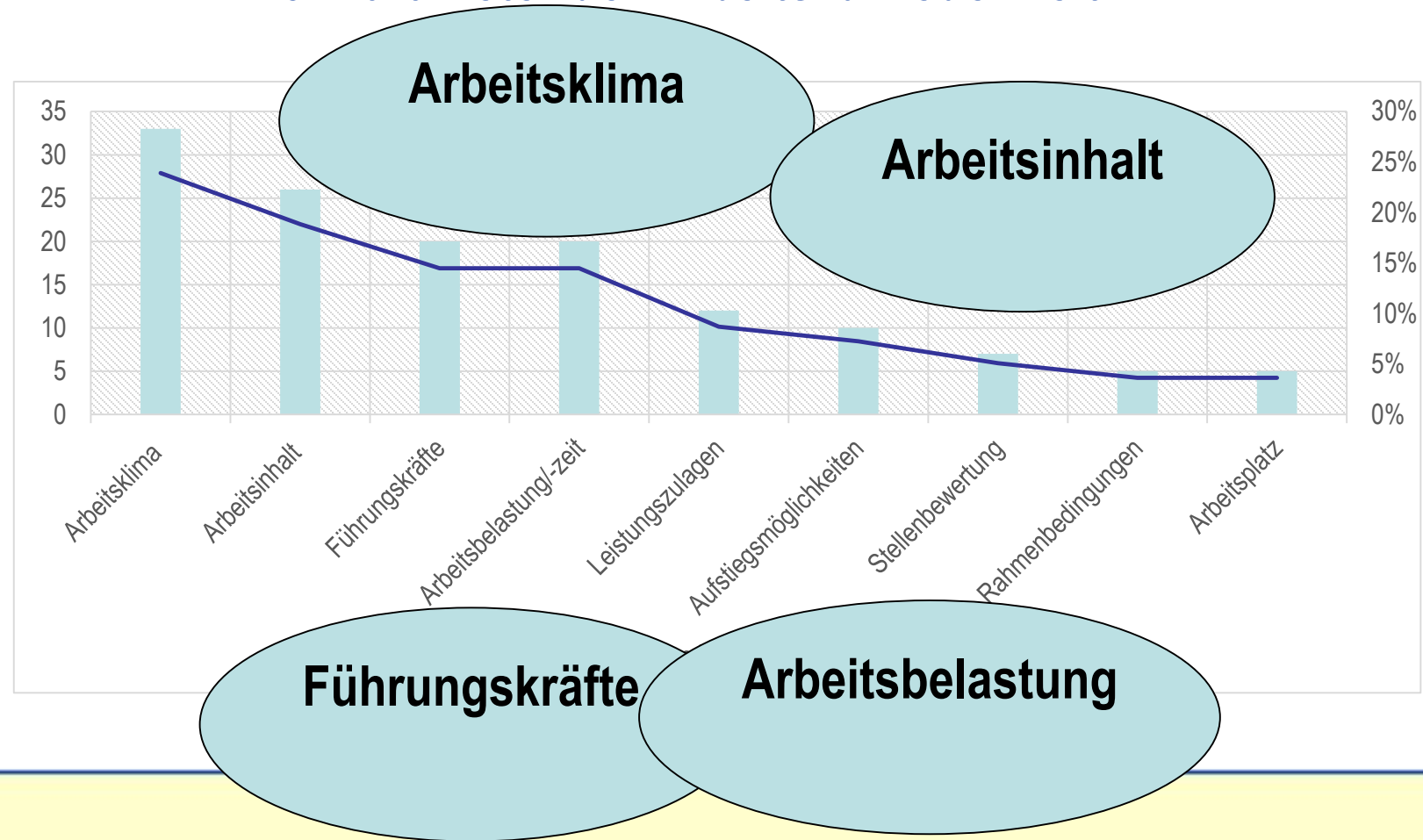
## 2.2. Bewertung der Arbeitszufriedenheit

| Punkte | k.A. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5  | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--------|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| Anzahl | 5    | 0 | 0 | 3 | 0 | 5 | 11 | 3 | 7 | 8 | 3 | 1  |





## 2.3. Parameter der Arbeitszufriedenheit







## 2.4. Herausragende Faktoren

**Arbeitsklima (69%)**

**Identifikation (52%)**

Home Office (32%)

Ausstattung Arbeitsplatz (25%)

**Arbeitslast (54%)**

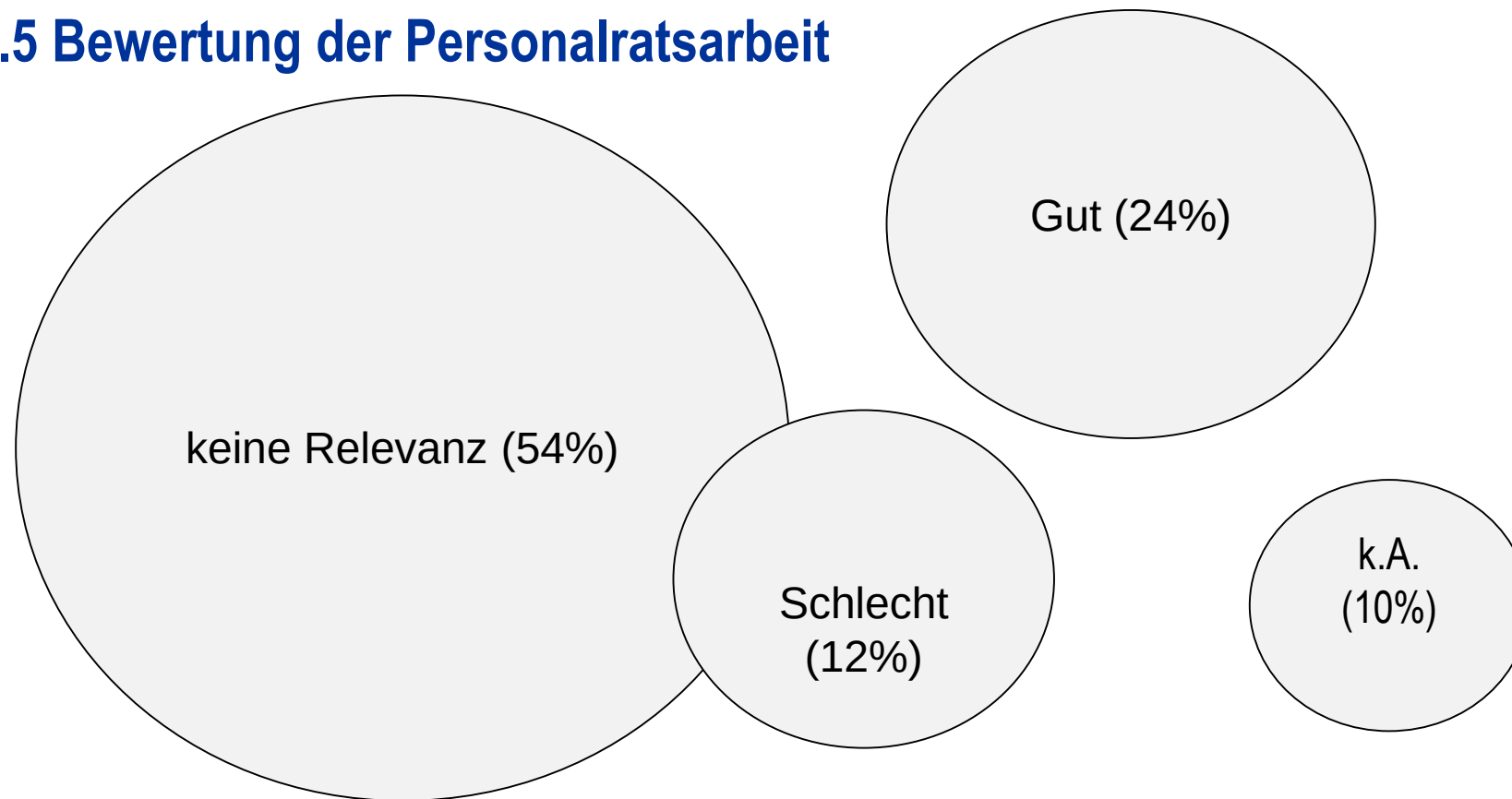
**Führungskräfteverhalten (46%)**

Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (28%)

Schlechte Arbeitsorganisation (24%)



## 2.5 Bewertung der Personalratsarbeit





### Vorteile für den Dienstherrn



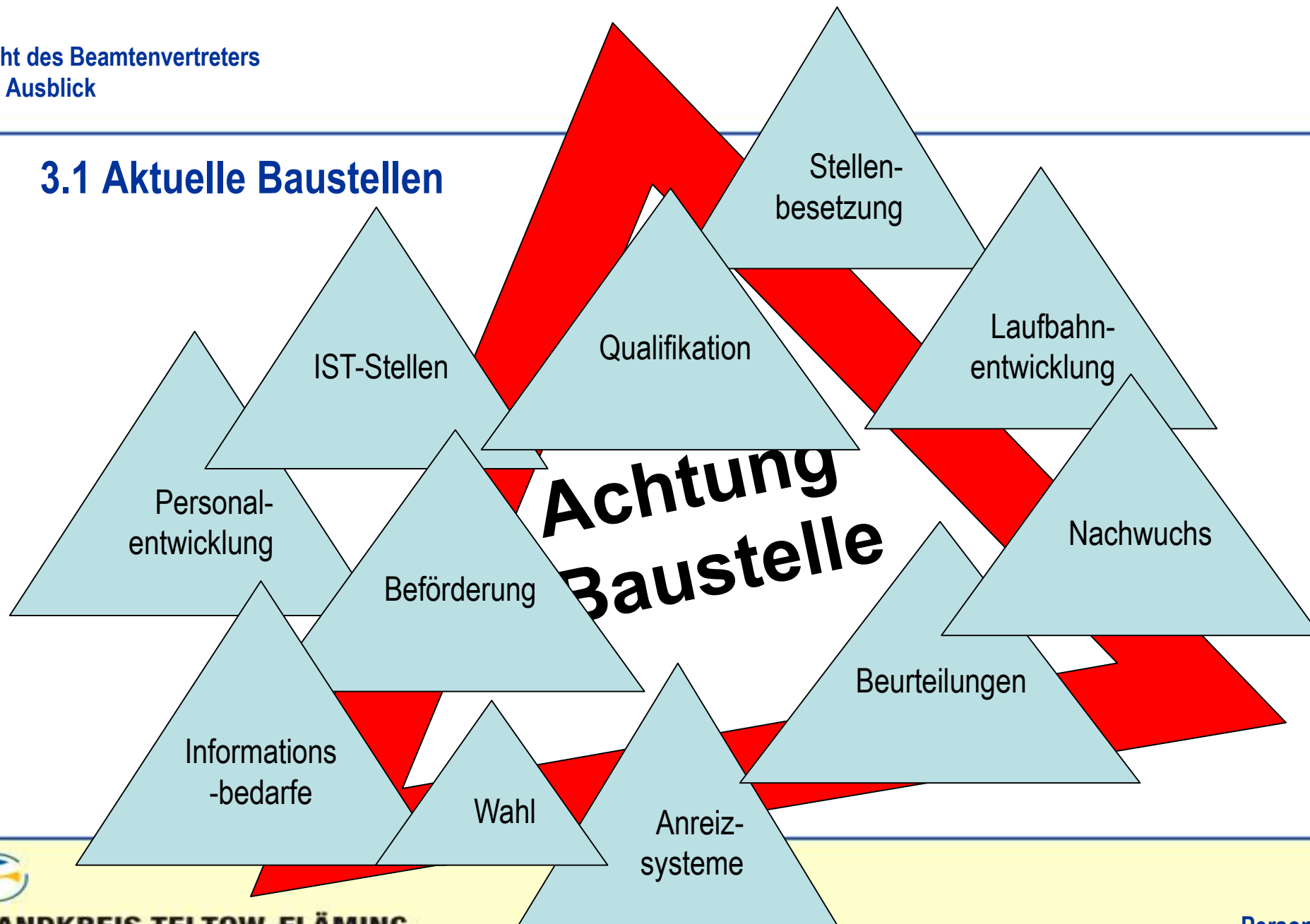
## 2.6 Mehr Beamte heißt...



### Vorteile für die Beamtenschaft



## 3.1 Aktuelle Baustellen





## 3.2 Forderungen

**Wir wollen .....**

Ertüchtigung A 11 und Beamtenrecht

Schaffung von Beamtenstellen

Laufbahnverordnung

Transparentes Beförderungssystem

Fortbildungen für Beamte

Zusammenarbeit mit PR auf Augenhöhe

Bewertung von Führungskräften

Umsetzung Beurteilungssystem

Regelung für den Beamteneinstieg

Teilpersonalversammlung für Beamte



**Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit**

# Jugend- und Auszubildendenvertretung



- Gewählt im Mai 2024
- Vorsitzender            Marc Born
- Stellv. Vors.            Samuel Bruch
- regelmäßige Amtszeit: zwei Jahre
- erreichbar über [JAV@teltow-flaeming.de](mailto:JAV@teltow-flaeming.de) oder das Personalratsbüro







- ❖ Ansprechpartnerin und Interessensvertretung, unabhängige Beraterin für Menschen, die aufgrund ihres Alters, Geschlechts, sexueller Identität oder sexueller Orientierung, Religion oder Herkunft benachteiligt oder diskriminiert werden



- ❖ Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichen Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hin.
- ❖ Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, zu Maßnahmen und Beschlüssen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, Stellung zu nehmen (laut § 18 BbgKVerf).

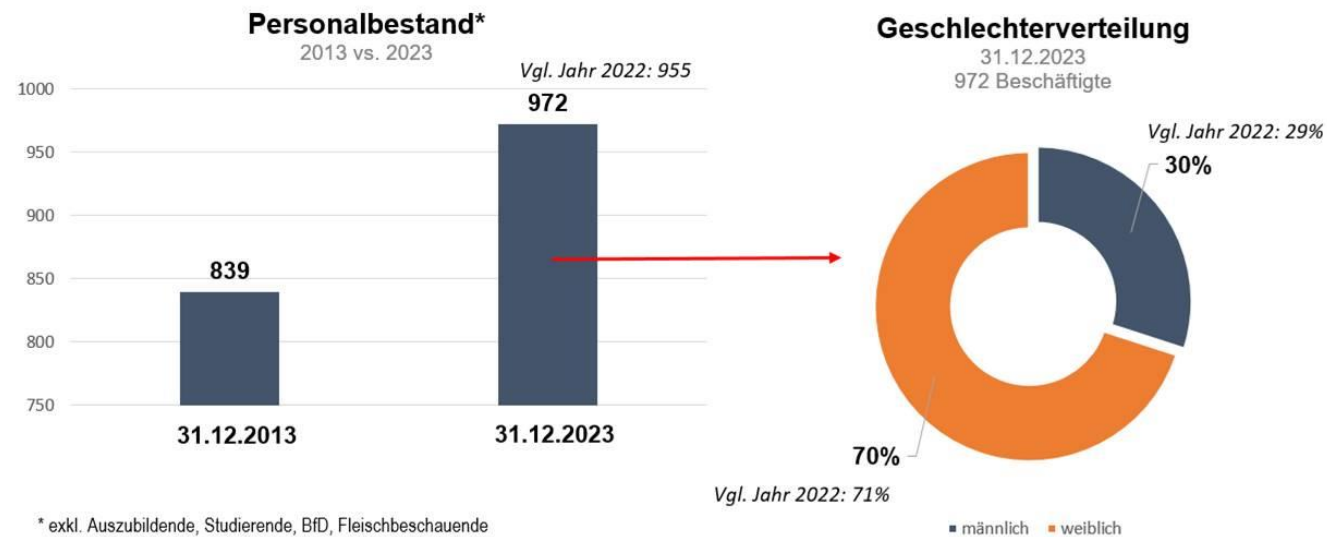


- ❖ Recht auf Teilnahme am gesamten Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen, um Benachteiligung von Frauen bei Einstellungen entgegenzuwirken (gemäß § 12 der Hauptsatzung des Landkreises Teltow-Fläming)
- ❖ Interessensvertretung in verschiedenen Arbeitsgremien und Ausschüssen (z.B. Steuerungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsgruppen zu Dienstvereinbarungen, Jugendhilfeausschuss...)





## Personalbestand früher und heute



## Geschlechterverteilung in der Kreisverwaltung auf Führungsebene



| Leitungsebene                         | weiblich | männlich | gesamt |
|---------------------------------------|----------|----------|--------|
| Verwaltungsleitung                    | 60 %     | 40 %     | 5      |
| Amtsleitung                           | 44 %     | 56 %     | 18     |
| Sachgebiets-/Team-/Prüfgruppenleitung | 64 %     | 36 %     | 55     |



### Höchster Frauen- und Männeranteil (Stand 30.06.24)

- A 14 Rechnungsprüfungsamt: 91 % ♀
- A 83 Landwirtschaftsamt: 90 % ♀
- A 50 Sozialamt: 87 % ♀
- A 17 Amt für Digitalisierung und Informationstechnik: 81 % ♂



Zum Stichtag 30.06.24 waren 18 Beschäftigte in Elternzeit - alle davon weiblich!



- Was bedeutet für Sie konkret Vereinbarkeit von Familie und Beruf -  
Was läuft gut, was sollte sich verändern oder verbessert werden?
- Welche Unterstützung/Angebote wünschen Sie sich als weibliche Beschäftigte?
- **Schreiben Sie mich gerne an!- anonym oder direkt**







**Kontaktieren Sie mich gerne!**

### **Romy Powils**

Kreisverwaltung Teltow-Fläming

Raum A 1.1.03

Am Nuthefließ 2

14943 Luckenwalde

Telefon: 03371 608-1085

E-Mail: [romy.powils@teltow-flaeming.de](mailto:romy.powils@teltow-flaeming.de)

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit! 😊**



# Die Arbeit des Integrationsteams aus Sicht des Personalrats

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)



## Was Sie erwartet

### 1. Definition

- 1.1 Das betriebliche Gesundheitsmanagement
- 1.2 Grundsätze des BEM
- 1.3 Prozessablauf
- 1.4 Zugewinn

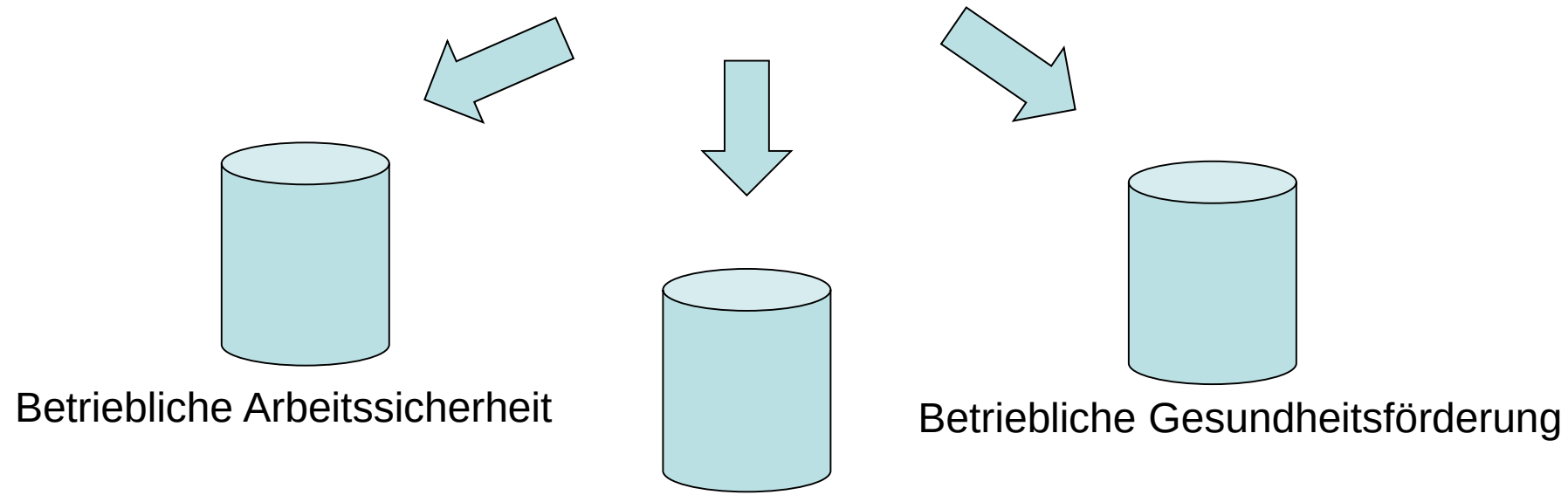
### 2. Umsetzung BEM

- 2.1 Entwicklung seit Einführung
- 2.2 Entwicklung der letzten fünf Jahre
- 2.3 Erklärungsversuche

### 3. Aktuelle Situation

- 3.1 Reaktionen
- 3.2 Evaluation
- 3.3 Situationsanalyse
- 3.4 Empfehlungen

## 1.1 Das Betriebliche Gesundheitsmanagement

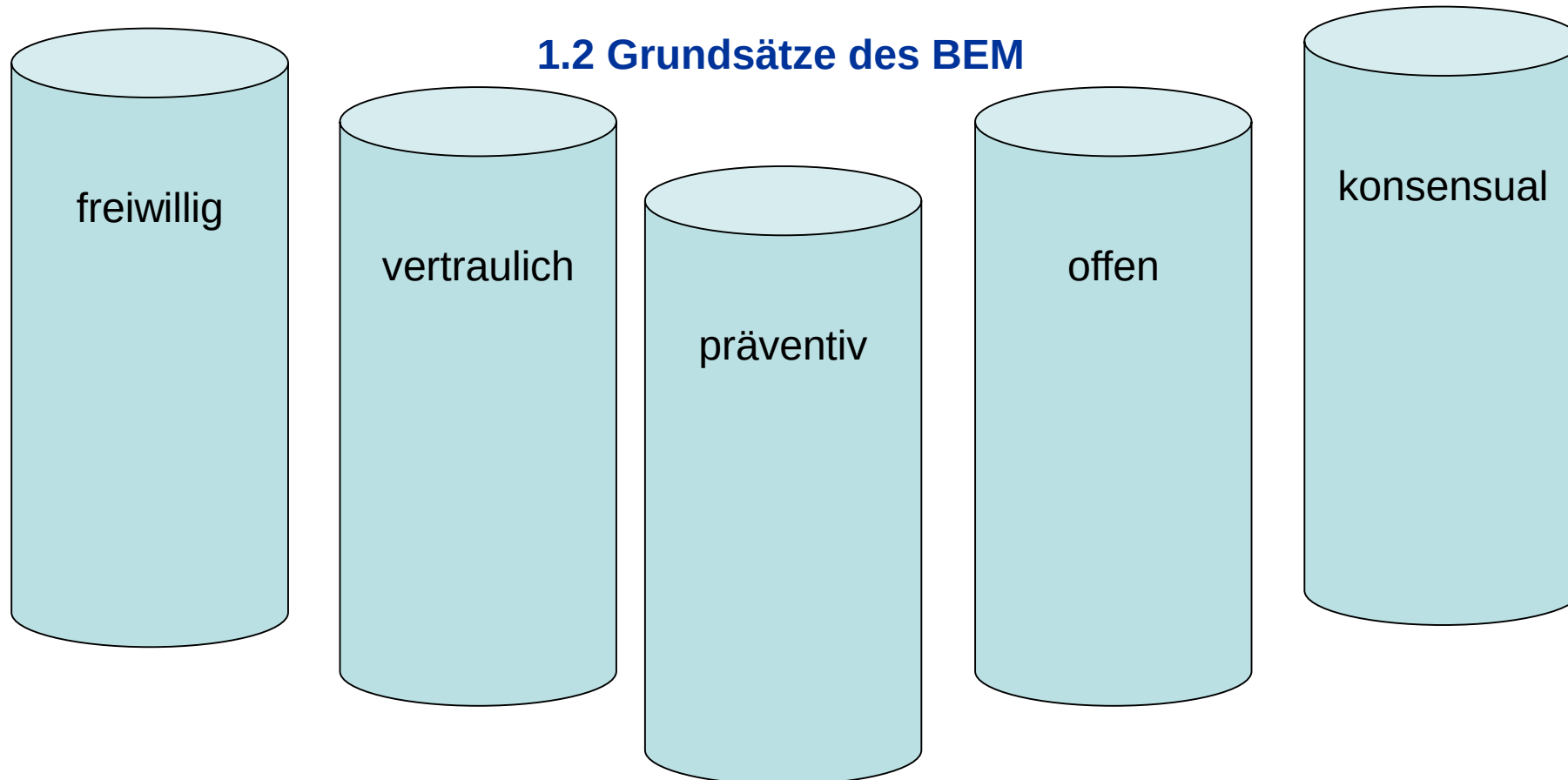


Das BEM ist ein Verfahren nach § 167 SGB IX zur Wiedereingliederung langfristig erkrankter und häufig kurzzeitig erkrankter Beschäftigter.



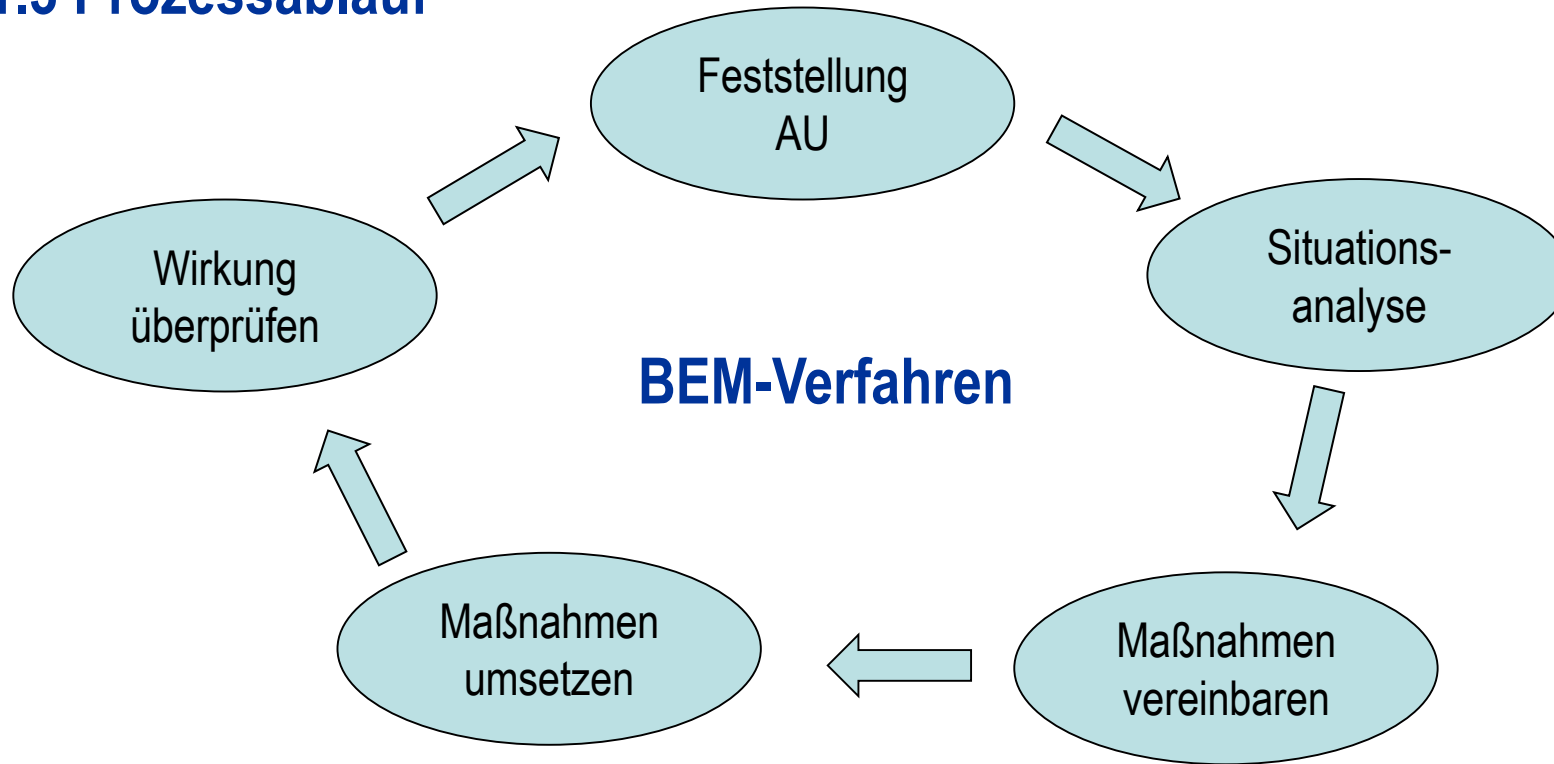


## 1.2 Grundsätze des BEM



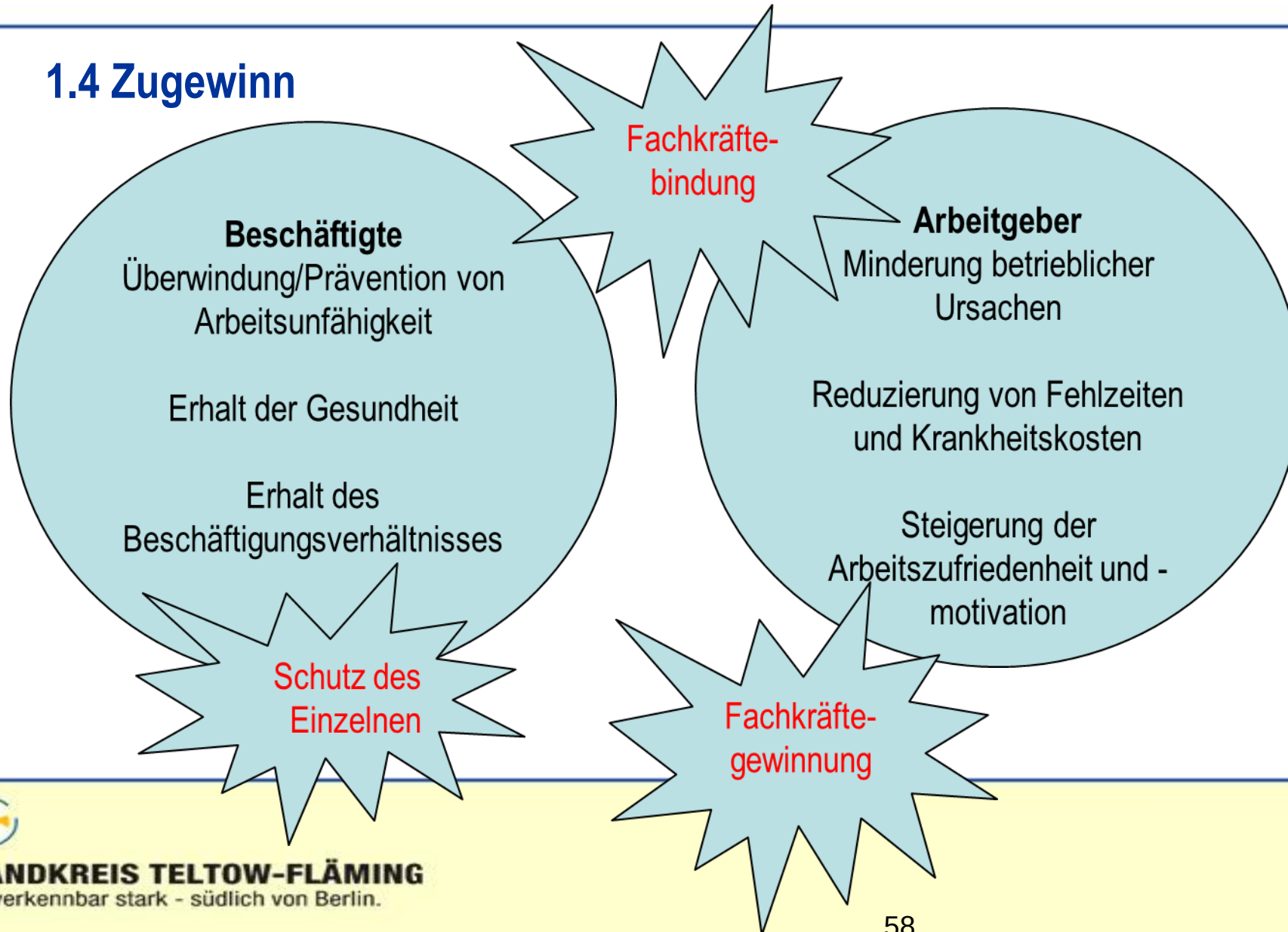


## 1.3 Prozessablauf





## 1.4 Zugewinn



## 2.1 Entwicklung seit Einführung

Kein  
linearer  
Verlauf

Interpretation  
schwierig

| BEM-Verfahren                                   | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|-------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Beschäftigungszahl absolut                      | 897   | 851   | 859   | 856   | 864   | 881   | 890   | 925   | 932   | 975   | 980   | 1003  | 1022  |
| Anzahl der avisierten BEM-Verfahren             | 117   | 49    | 157   | 94    | 92    | 138   | 69    | 71    | 60    | 80    | 94    | 126   | 146   |
| in Relation zur Gesamtbeschäftigungszahl        | 13,0% | 5,8%  | 18,3% | 11,0% | 10,6% | 15,7% | 7,8%  | 7,7%  | 6,4%  | 8,2%  | 9,6%  | 12,6% | 14,3% |
| durchgeführte BEM-Verfahren                     | 43    | 12    | 48    | 25    | 28    | 49    | 26    | 27    | 30    | 32    | 37    | 41    | 46    |
| in Relation zur Anzahl der avisierten Verfahren | 36,8% | 24,5% | 30,6% | 26,6% | 30,4% | 35,5% | 37,7% | 38,0% | 50,0% | 40,0% | 39,4% | 32,5% | 31,5% |

Fester  
Bestandteil

Allgemeine  
Akzeptanz

Erfolgreiche  
Umsetzung

## 2.2 Entwicklung der letzten 5 Jahre

| BEM-Verfahren                                   | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|-------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Beschäftigungszahl absolut                      | 932   | 975   | 980   | 1003  | 1022  |
| Anzahl der avisierten BEM-Verfahren             | 60    | 80    | 94    | 126   | 146   |
| in Relation zur Gesamtbeschäftigungszahl in %   | 6,4%  | 8,2%  | 9,6%  | 12,6% | 14,3% |
| durchgeführte BEM-Verfahren                     | 30    | 32    | 37    | 41    | 46    |
| in Relation zur Anzahl der avisierten Verfahren | 50,0% | 40,0% | 39,4% | 32,5% | 31,5% |

Anstieg der Verfahren  
um das  
Zweieinhalbfache!

Absinken der  
Umsetzungsquote auf  
ein knappes Drittel!



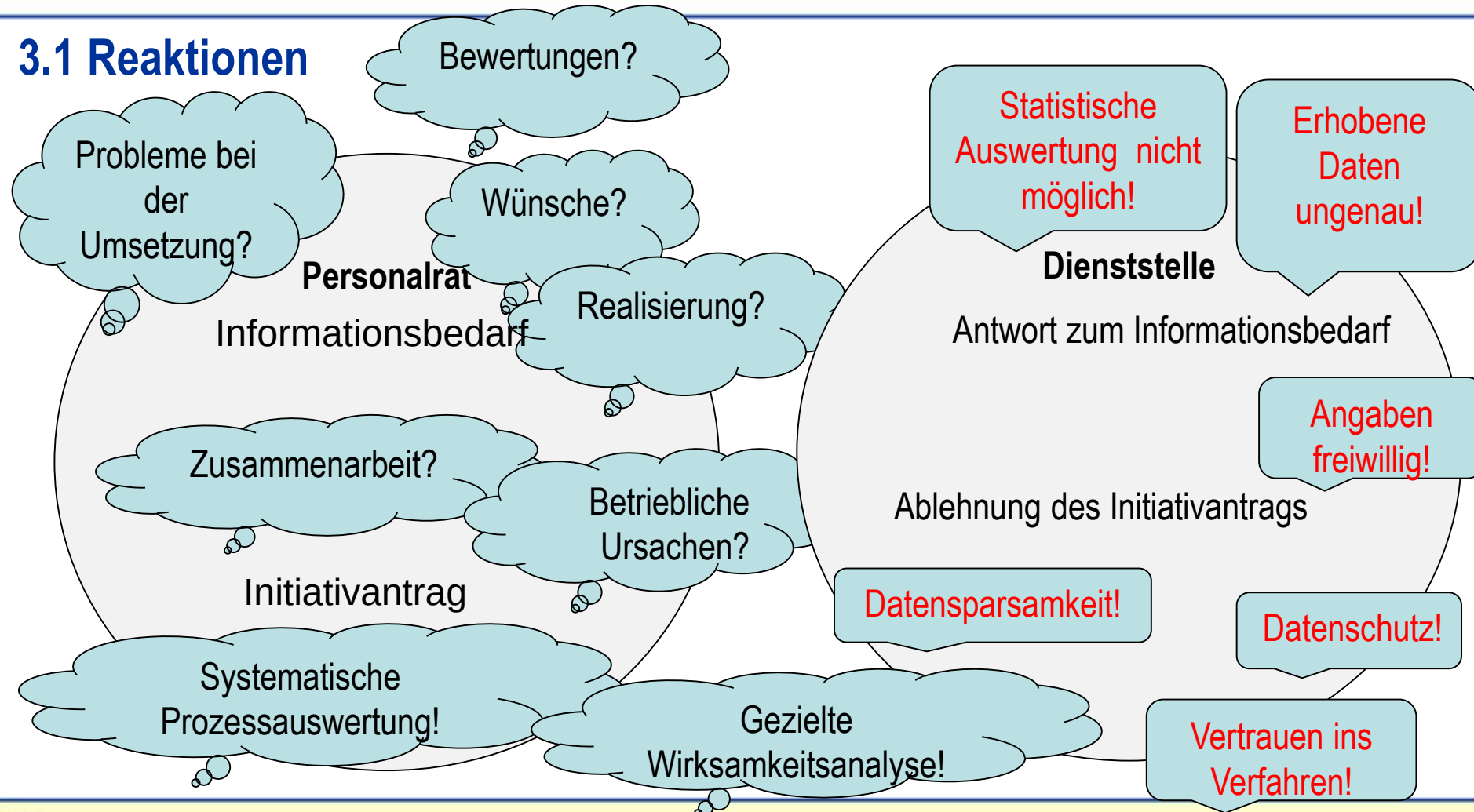
## 2.3 Erklärungsversuche



Integrationsteam



### 3.1 Reaktionen







## 3.2 Evaluation als Bestandteil des BGM/BEM

- Überprüfung der Wirkung
- Systematische Dokumentation
- Identifikation von Störfaktoren
- Auswertung der Verfahren
- Zufriedenheitsmessung

Handlungsempfehlungen BEM des Landes Brandenburg 2017

- Wirksamkeitsüberprüfung
- Systematische Analyse

BGM in der öffentl. Verwaltung DVP 07/2014

- Erschließung des Bedarf an Maßnahmen
- Wirksamkeit
- Ermittlung der Krankenstände
- Überprüfung, ob und in welcher Weise eine avisierte langfristige Absenkung der nachgewiesenen Krankenstände stattfindet

(aus: Rahmenkonzept für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, 04.10.2017)

### Systematische Messung von

- Arbeitszufriedenheit
- Gesundheitlicher Beschwerden
- Arbeitsbelastung

IST-Analyse im BGM Koordinatorin BGM 04/2019



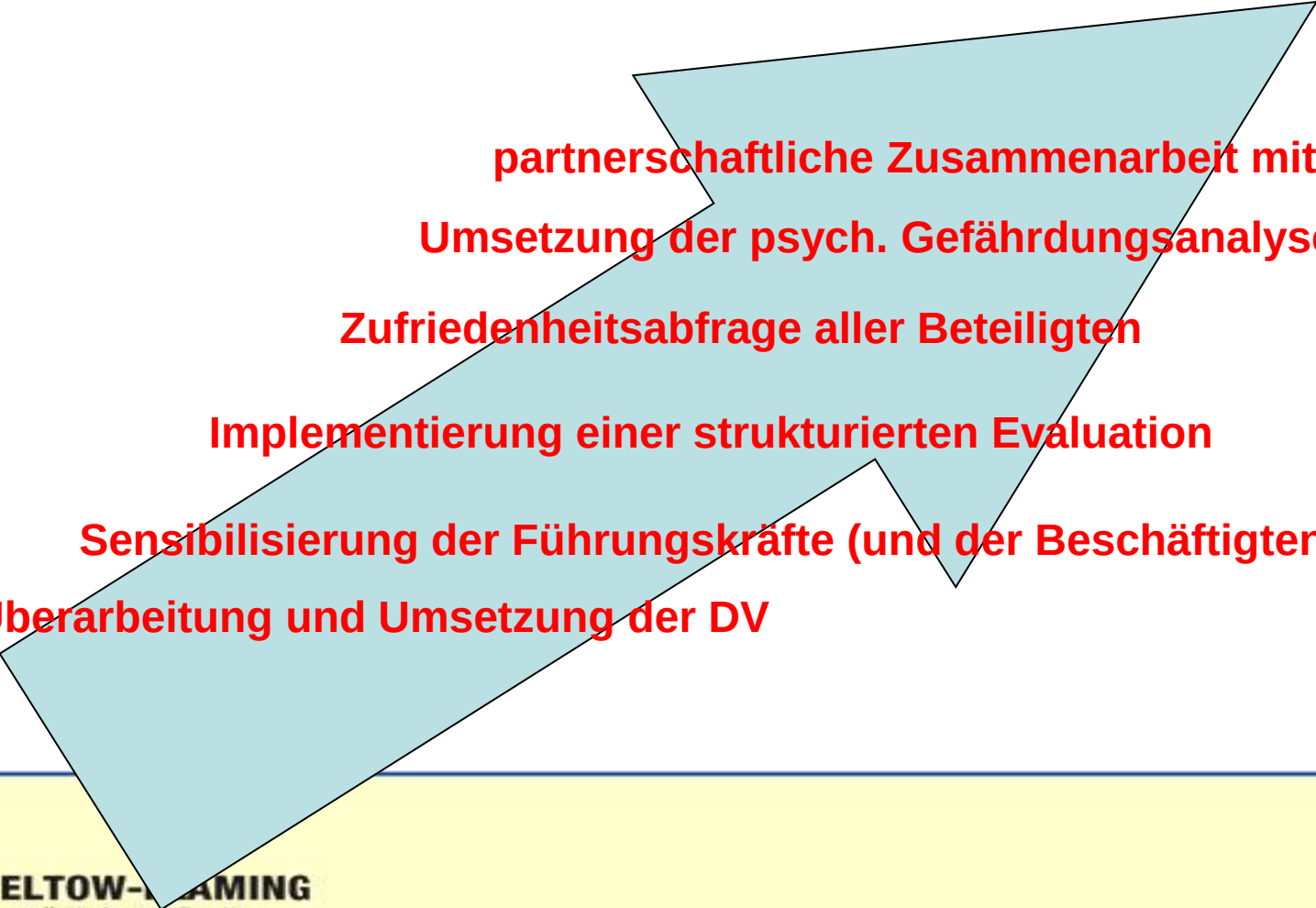
2021

### 3.3 Situationsanalyse





## 3.4 Empfehlungen



**partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem PR**  
**Umsetzung der psych. Gefährdungsanalyse**  
**Zufriedenheitsabfrage aller Beteiligten**  
**Implementierung einer strukturierten Evaluation**  
**Sensibilisierung der Führungskräfte (und der Beschäftigten)**  
**Überarbeitung und Umsetzung der DV**



**Ich danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!**



Frau Kornelia Wehlan

# Zeit für Ihre Fragen und Anregungen



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Auch wir sind neugierig ...

*und benötigen Anregungen für das nächste Jahr.*

*Teilen Sie uns einfach mit, ob das Format so fortgeführt werden soll  
oder ob es andere Ideen gibt, die wir in Angriff nehmen sollten.*

Ihr Personalrat





**Auf Wiedersehen**

**spätestens bei der nächsten**

**Personalversammlung**

**Ihr Personalrat**