

Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales
ZS A 5 (V)

Berlin, den 21. Mai 2019
Telefon: 9028 (928) -1245
Stephan.Herting@senias.berlin.de

1407 C

An die
Vorsitzende des Hauptausschusses
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin
über
Senatskanzlei – G Sen –

Tarifentwicklung bei freien Trägern

19. Sitzung des Abgeordnetenhauses vom 14.12.2017

- Drucksache Nr. 18/0700 (II.A.07 a) -

- Drucksache Nr. 18/0700 (II.A.07 b) -

45. Sitzung Hauptausschuss vom 13.03.2019 (RN 1407 B)

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner oben bezeichneten Sitzung Folgendes beschlossen:

„Zuwendungsempfänger haben im Zuwendungsantrag darzulegen, inwiefern sie tarifgebunden sind oder mindestens in Anlehnung an einen Tarifvertrag im Öffentlichen Dienst vergüten.

Der Senat wird aufgefordert, jährlich zum 30. September einen Bericht über die Tarifentwicklung bei freien Trägern vorzulegen. Dieser soll insbesondere enthalten:

- Eine Analyse sowie eine Bewertung der Entwicklung der Tariflücke bei freien Trägern im Land und in den Bezirken im Vergleich zur Tarifentwicklung im Öffentlichen Dienst des Landes Berlin
- Maßnahme- und Zeitplan des Senats zur Schließung der Lücke und den dafür nötigen finanziellen Aufwand“

sowie

„Weiterhin wird der Senat aufgefordert, bis zum 31. August 2018 einen Vorschlag zu unterbreiten, wie die Zuwendungsempfänger und Leistungserbringer insbesondere im Rahmen von Zuwendungs- und Leistungsverträgen verpflichtet werden können, die für die Tarifangleichung bereitgestellten öffentlichen Mittel an ihre Beschäftigten weiterzureichen. Die Erfahrungen der Bezirke sind dabei zu berücksichtigen.“

Weiterhin hat der Hauptausschuss in seiner Sitzung am 13.03.2019 bei der Behandlung der RN 1407 B folgende Berichtsaufträge erteilt:

„SenIAS

wird gebeten, im nächsten Bericht zur Tarifentwicklung bei freien Trägern auch zu folgenden Punkten Stellung zu nehmen:

- 1) Welche Folgen hat der neue Tarifabschluss für die Tarifentwicklung bei den freien Trägern?
- 2) Finanzieller (Mehr)-Aufwand in Euro (ggf. Näherungswerte mithilfe einer Modellrechnung) der Tarifentwicklung einschließlich des Tarifabschlusses
- 3) Welche Möglichkeiten, Ideen oder Vorschläge gibt es zur Verbesserung der Datenerhebung bei den freien Trägern? (vgl. S. 2 1407 B)
- 4) Bisher nicht abfließende Mittel für Tarifanpassungen sollen anderweitig, aber „nah“ an der bisherigen Zielsetzung verwendet werden (vgl. S. 5 1407 B). Wie wird das umgesetzt und was ist bei der anderweitigen zielnahen Verwendung vorgesehen?“

Ich bitte, den diesbezüglichen Bericht der beiliegenden Mitteilung zur Kenntnisnahme an das Abgeordnetenhaus zu entnehmen.

Elke B r e i t e n b a c h
Senatorin für Integration,
Arbeit und Soziales

Der Senat von Berlin
SenIAS ZS A 5 (V)
Telefon: 9028 (928) -1245

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über

Tarifentwicklung bei freien Trägern

Beschluss des Abgeordnetenhauses zum Haushaltsplan

- Drucksache Nr. 18/0700 (II.A.07a) – Schlussbericht für 2019 -
sowie
- Drucksache Nr. 18/0700 (II.A.07b) – Schlussbericht –

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner Sitzung am 14. Dezember 2017 Folgendes beschlossen:

„Zuwendungsempfänger haben im Zuwendungsantrag darzulegen, inwiefern sie tarifgebunden sind oder mindestens in Anlehnung an einen Tarifvertrag im Öffentlichen Dienst vergütet. Der Senat wird aufgefordert, jährlich zum 30. September einen Bericht über die Tarifentwicklung bei freien Trägern vorzulegen. Dieser soll insbesondere enthalten:

- Eine Analyse sowie eine Bewertung der Entwicklung der Tariflücke bei freien Trägern im Land und in den Bezirken im Vergleich zur Tarifentwicklung im Öffentlichen Dienst des Landes Berlin
- Maßnahme- und Zeitplan des Senats zur Schließung der Lücke und den dafür nötigen finanziellen Aufwand“

sowie

„Weiterhin wird der Senat aufgefordert, bis zum 31. August 2018 einen Vorschlag zu unterbreiten, wie die Zuwendungsempfänger und Leistungserbringer insbesondere im Rahmen von Zuwendungs- und Leistungsverträgen verpflichtet werden können, die für die Tarifangleichung bereitgestellten öffentlichen Mittel an ihre Beschäftigten weiterzureichen. Die Erfahrungen der Bezirke sind dabei zu berücksichtigen.“

Hierzu wird berichtet:

Mit erstem Zwischenbericht vom 17.07.2018 sowie zweitem Zwischenbericht vom 18.12.2018 hat der Senat über die seinerzeitigen Bearbeitungsstände und die für die Bearbeitung getroffenen Festlegungen zur Bearbeitung des Auftragsbeschlusses berichtet. Darüber hinaus wurden folgende nächste Arbeitsschritte festgelegt:

- I. Beantwortung der Fragestellung, ob und wie Zuwendungsempfänger verpflichtet werden können, ihre im Rahmen von Zuwendungen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter analog des in der öffentlichen Verwaltung für vergleichbare Arbeitsgebiete zu zahlenden Tarifentgeltes zu vergüten.
- II. Prüfung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen bei der Erhebung von personenbezogenen Daten bei Zuwendungsempfängern

Zu diesen Arbeitsschritten liegen nunmehr folgende Ergebnisse vor:

I. Rechtliche Würdigung einer möglichen Verpflichtung von Zuwendungsempfängenden

Die nunmehr vorliegende juristische Expertise kommt in der Gesamtwürdigung zu dem Ergebnis, dass es grundsätzlich möglich wäre, Regelungen zu schaffen, die Zuwendungsempfängende dazu verpflichten, öffentliche Mittel für die Tarifangleichung an ihre Beschäftigten weiterzureichen. Aufgrund der Vielfältigkeit der bestehenden Zuwendungsverhältnisse und der möglichen Kollision mit unterschiedlichen anderen Rechtsgütern wie den Haushaltsgrundsätzen oder der Tarifautonomie können diese Regelungen jedoch nicht rückwirkend, also nicht für bestehende Zuwendungen, sondern allenfalls für künftige Zuwendungsverhältnisse wirken.

Sofern der Ermessensspielraum der Verwaltung dahingehend gebunden werden soll, dass trotz Tarifautonomie Personalaufwendungen der Zuwendungsempfängenden nur bzw. vorrangig dann zuwendungsfähig sind, wenn sie in Anlehnung an den Tarifvertrag des Landes ermittelt werden, dann müsste dafür zunächst eine Rechtsquelle geschaffen werden, da das Zuwendungsrecht (auch in anderen Bundesländern oder der Bundesverwaltung) derlei bislang nicht vorsieht.

Denkbare Rechtsquellen für eine entsprechende Regelung wären das Haushaltsgesetz, die Landeshaushaltsordnung (LHO), die AV zur LHO und die Allgemeinen Nebenbestimmungen (Anlagen 1 und 2 zur AV zu § 44 LHO).

Es erscheint ratsam, dies gesetzlich und nicht nur verwaltungsintern durch eine Ausführungsvorschrift oder Allgemeine Nebenbestimmungen zu regeln.

Nach vorliegender juristischer Einschätzung würde die Aufnahme einer entsprechenden gesetzlichen Regelung nicht mit der Tarifautonomie kollidieren: Der Zuwendungsempfängende ist frei in seiner Tarifwahl, jedoch ist er ebenso frei darin, Governance-Kriterien im Zusammenhang mit Zuwendungen zu erfüllen oder eine Zuwendung nicht zu beantragen. Eine analoge Praxis findet sich schon jetzt im Zusammenhang mit dem Besserstellungsverbot. Nach herrschender Meinung rechtfertigt die Kartellwirkung des Tarifvertrages lediglich Mindestbedingungen, die den Arbeitnehmerschutz als Schutzzweck des Tarifvertrages verwirklichen. Lohnbezogene Inhaltssnormen eines Tarifvertrages sind daher dem Günstigkeitsprinzip zugänglich. Mithin könnte der Zuwendungsempfängende mit einem im zuwendungsrelevanten Bereich eingesetzten Beschäftigten Vereinbarungen treffen, die bspw. eine AT/ÜT-Vergütung ermöglichen oder im Falle des Vorliegens einer tarifvertraglichen Öffnungsklausel auf Betriebsvereinbarungen für diese Fälle zugreifen.

Eine verpflichtende Regelung zur Übernahme eines vorgegebenen Bezahlungsniveaus wäre jedoch inhaltlich so auszugestalten, dass tarifgebundene Zuwendungsempfängende die entsprechenden Vereinbarungen innerbetrieblich auch tatsächlich treffen können. Mithin ist ein ausreichender zeitlicher Vorlauf für geänderte Rahmenbedingungen der Zuwendungsgewährung – im Zweifel von mehreren Jahren – notwendig. Ihnen könnte dahingehend entgegengekommen werden, dass eine Angleichung über die Bewilligungsstellen stufenweise erfolgt, indem die Anforderungen erst optional formuliert werden und dann in der Zukunft periodenweise verpflichtender gefasst würden.

Bei tarifungebundenen Zuwendungsempfängenden bestehen dagegen naturgemäß diese zu berücksichtigenden Rahmenbedingungen so nicht.

Auch bezüglich des betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ergeben sich keine zwingenden Bedenken. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verfolgt einerseits den Schutzzweck, Maßregelungen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten und andererseits sachgrundlose Benachteiligungen zu unterbinden. Davon kann hier vorliegend gerade nicht die Rede sein. Sich eventuell ergebende Gehaltsunterschiede auf Seiten des Zuwendungsempfängenden wären gerade nicht sachgrundlos, sondern fänden ihren Ursprung in einer rechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers.

Von einer Störung des Betriebsfriedens könnte auch schon deshalb nicht die Rede sein, weil bereits jetzt unterschiedliche Refinanzierungsquellen seitens der Zuwendungsempfängenden in der Praxis zu unterschiedlichen Vergütungsstrukturen führen. In solchen Fällen sind Zuwendungsempfängende jedoch gehalten, gegenüber dem Betriebsrat und den Arbeitnehmern Hintergründe der Vergütungsstrukturen darzulegen und so mögliche Ungleichbehandlungen zu begründen.

In der Gesamtwürdigung wäre nach der vorliegenden juristischen Expertise eine gesetzliche Regelung, die die Zuwendungsempfängenden trotz Tarifautonomie dazu verpflichtet, öffentliche Mittel für die Tarifangleichung an ihre Beschäftigten weiterzureichen, grundsätzlich rechtlich zulässig.

Allerdings wären bei einer Umsetzung weitere Aspekte zu beachten, auf die weiter unten noch eingegangen wird.

II. Datenschutz-Problematik hinsichtlich der Datenbereitstellung zur Ermittlung einer Tariflücke auf Seiten der Zuwendungsempfängenden

Im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der DSGVO am 25. Mai 2018 kam vereinzelt die Frage auf, ob Zuwendungsempfängende überhaupt berechtigt sind, die notwendigen Daten zu liefern, die im Zusammenhang mit der Berichterstattung zu Auflagenbeschluss 7a abgefragt wurden.

Auf Seiten der Verwaltung ergibt sich die Rechtmäßigkeit der Erhebung und Verarbeitung der entsprechenden Daten aus § 3 i.V.m. § 2 Abs. 1 des BlnDSG. Das Berliner Datenschutzgesetz ist mithin die konkretisierende Regelung zur Datenschutzgrundverordnung. Zur Schaffung von Transparenz und Rechtssicherheit sollten künftig jedoch die entsprechenden Datenschutzerklärungen mit Blick auf den Zweck der Datenverarbeitung ergänzt werden, sofern weiterhin eine dem Auflagenbeschluss Nr. 7a vergleichbare Berichterstattung erfolgt.

Für Zuwendungsempfängende ergibt sich die Rechtsgrundlage zur Erhebung und Übermittlung der Daten aus Art. 6 Nr. 1 lit. c und f DSGVO. Es obliegt dabei den Zuwendungsempfängenden, durch geeignete Maßnahmen die rechtssichere Erhebung, Verarbeitung und Übermittlung der Daten im Binnenverhältnis zu ihren Beschäftigten sicherzustellen.

III. Stellungnahme zu den Fragen des Hauptausschusses zur RN 1407 B (Haupt 18/45 vom 13.03.2019)

Der Hauptausschuss des Abgeordnetenhauses hat in seiner Sitzung am 13.03.19 bei der Behandlung des zweiten Zwischenberichtes in dieser Fragestellung vier ergänzende Fragen gestellt und gebeten, diese im Rahmen der nächsten Berichterstattung zu beantworten.

1) Welche Folgen hat der neue Tarifabschluss für die Tarifentwicklung bei den freien Trägern?

Grundsätzlich gilt der neue Tarifabschluss zum TV-L nur für den öffentlichen Dienst der Länder und hat somit keine direkte Auswirkung auf die freien Träger. Einige Zuwendungsempfänger wenden auch heute schon den TV-L an.

Allerdings werden die Senatsverwaltungen und die Bezirke durch eine jährliche Tariffortschreibung in die Lage versetzt den Zuwendungsempfängenden Mittel zur Verfügung zu stellen, die eine Teilnahme ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der tariflichen Entwicklung gewährleisten.

Für die Jahre 2020/21 erfolgt dies gerade im Rahmen der noch nicht abgeschlossenen Haushaltsplanaufstellung.

2) Finanzieller (Mehr)-Aufwand in Euro (ggf. Näherungswerte mithilfe einer Modellrechnung) der Tarifentwicklung einschließlich des Tarifabschlusses.

Für die Jahre 2017 bis 2021 beträgt die Tarifentwicklung des Berliner öffentlichen Dienstes unter Einschluss des TdL-Tarifabschlusses vom März 2019 jahresdurchschnittlich 2,35 %.

Die Zuwendungen sind für die Personalbestandteile (80 Prozent der Zuwendung) in den Einzelplänen für diese Jahre grundsätzlich jährlich um durchschnittlich 2,35% fortgeschrieben worden. Für die Bezirke sind die Personalbestandteile (ebenfalls 80 Prozent der Zuwendung) für diesen Zeitraum ebenfalls grundsätzlich jährlich über die Jahre um durchschnittlich 2,35 % fortgeschrieben worden - dabei wurde bei der Plafondbildung 2020/21 die tatsächliche Tarifentwicklung berücksichtigt.

Zudem sind mit dem Nachtragshaushalt 2017 allen Verwaltungen einschließlich der Bezirke insgesamt 20 Mio. € für den Ausgleich von Rückständen bei einzelnen Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger gegenüber den jeweils maßgeblichen Tarifverträgen zur Schließung der Tarifrücke zur Verfügung gestellt worden. Die Höhe der Tarifrücke wurde durch eine Abfrage bei den Senatsverwaltungen sowie unter Berücksichtigung des bezirklichen Anteils an Zuwendungen ermittelt.

In Anbetracht der großen Anzahl an Zuwendungsempfängenden der Senatsverwaltungen und der von ihnen angewandten tarifvertraglichen Konstruktionen kann der für eine Erhöhung der Zuschüsse für Tarifanpassungen aufzuwendende Betrag nur modellhaft hergeleitet werden. Bei der Bemessung der Erhöhungsbeträge wird ferner unterstellt, dass der Personalanteil an den Zuwendungen 80% beträgt. Die konsumtiven Zuwendungen im Jahr 2017 (aktuellstes Jahr in der Zuwendungsdatenbank) beliefen sich auf rund 890 Mio. €. Unter Anwendung der genannten Modellparameter ergeben sich aufwachsende Anpassungsbeträge von rund 16,7 bis 18,0 Mio. €, die in die Planungen bis 2021 eingeflossen sind.

Für die Bezirke sind für den Zeitraum von 2017 bis 2021 Anpassungsbeiträge von rund 0,8 bis 1,8 Mio. € jährlich in den Bezirksplafond eingeflossen bzw. für 2020/21 vorgesehen.

Ergänzend wird im Folgenden die Auswirkung der Tarifentwicklung auf die Entgelte für soziale Dienstleistungen skizziert. Auch hier wird nur eine modellhafte Herleitung verwendet, da zwar in vielen Bereichen eine grundsätzliche Orientierung am öffentlichen Tarif erfolgt – in den Fällen von Kita und EFöB (ehemals „Hort“) sogar eine zeitgleiche Übertragung – hierbei jedoch in unterschiedlichem Maße viele tarifliche Sondertatbestände¹ sowie zwischen und unter den Jahren qualitative und quantitative Entwicklungen mit Einfluss auf Personalmenge und -zusammensetzung greifen können. Ausgehend von den Entgeltausgabenvolumina in 2016, einem Fachpersonalkostenanteil von knapp unter 80%² und nur den tariflichen linearen Steigerungen erge-

¹ ohne Anspruch auf Vollständigkeit: Einführung neuer Zuschläge für Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen (2017); nichtlineare Steigerungen (2017); Bundesangleichung (12/2017); zweistufige Einführung einer neuen Endstufe ab EG 9 (2018); Einführung der EG 9a (2019); Einfrieren der Jahressonderzahlung (2019-2022); Mindeststeigerungen (2019-2021); Einführung der S-Gruppen (2020)

² bei Kita ca. 75%; bei Hilfen zur Erziehung ca. 85%; bei allen anderen ca. 80%

ben sich jährliche Erhöhungen von rund 54 bis 93 Mio. € bzw. für den Zeitraum 2017-2021 ein Volumen von ca. 332 Mio. €³

3) Welche Möglichkeiten, Ideen oder Vorschläge gibt es zur Verbesserung der Datenerhebung bei den freien Trägern? (vgl. S. 2 1407 B)

Die im Rahmen der Probeerhebung von Daten festgestellten Schwierigkeiten und die daraus resultierende in Teilen sehr schlechte Datenqualität führen dazu, dass der Senat seine Priorität darauf lenken wird,

- a) zu einer Standardisierung und Digitalisierung der Prozesse in den Bewilligungs- und Prüfstellen zu kommen,
- b) eine bessere Hilfestellung bei der Ermessensausübung im Rahmen der Zuwendungsgewährung und Verwendungsnachweisprüfungen durch Definition und laufende Aktualisierung von Prüfkriterien zu bieten,
- c) hierzu einen besonderen Fokus auf Fragen der Prüfung des Besserstellungsverbotest richtet und die zuwendungsgebenden Stellen durch handhabbare und laufend aktualisierte Materialien zu Fragen der tariflichen Eingruppierung / Einstufung unterstützt („Tarifrechner“),
- d) damit auch eine verbesserte Ausgangssituation für die Vorarbeiten der Zuwendungsempfänger schafft und
- e) alle verwaltungsseitig Beteiligten durch laufende Schulungsangebote in ihrer Arbeit begleitet.

Erst wenn diese Grundvoraussetzungen geschaffen sind, stellt sich aus Sicht des Senats die Frage einer weiteren Datenerhebung, da nur so die Voraussetzungen für eine aufwandsärmere und zugleich validere Datenerfassung gegeben sind.

4) Bisher nicht abfließende Mittel für Tarifierhöhungen sollen anderweitig, aber „nah“ an der bisherigen Zielsetzung verwendet werden. (vgl. S. 5 1407 B) Wie wird das umgesetzt und was ist bei der anderweitigen zielnahen Verwendung vorgesehen?

Eine Verwendung nicht ausgeschöpfter Tarifierhöhungsmittel zur Deckung steigender Mehrbedarfe in Basisfinanzierungen wird aufgrund der bestehenden Zweckbindung der Mittel streng beurteilt. Schon der ganze Tenor der vom Senat beschlossenen Regelung schließt aus, dass nicht abfließende Tarifierhöhungsmittel für zusätzliche oder neue Zuwendungen verwendet werden.

Aber auch innerhalb veranschlagter Zuwendungen sind einer Umwidmung enge Grenzen gesetzt. Nur bei nachweislichen und dokumentierten Ausnahmetatbeständen dürfen die Verwaltungen nicht verausgabte Tarifierhöhungsmittel für anderweitige Kostensteigerungen nutzen, wenn in geförderten Projekten zum Bezahlungsniveau des Landes keine relevante Abweichung mehr besteht.

Wie oben in der rechtlichen Würdigung ausgeführt, können selbst bestehende Tarifverträge oder der „Betriebsfrieden“ nur in vereinzelten Ausnahmefällen Ausnahmetatbestände rechtfertigen.

Bei Erfüllung eines Ausnahmetatbestandes werden unter einer anderweitigen zielnahen Verwendung im bestehenden Projektrahmen insbesondere Ausgabenaufstockungen für das Rückgängigmachen von Stundenkürzungen der Vergangenheit, Mehrbedarfe für Stufenerhöhungen und unabdingbare Mehrbedarfe im Mietbereich gesehen.

³ Inklusive der tariflichen Sondertatbestände und auf Grundlage der Entgeltausgaben des Jahres 2018 ergeben sich für die Laufzeit des neuen Tarifvertrages ab 2019 rund 555 Mio. € (siehe Pressemitteilung vom 16.04.2019 [aus der Sitzung des Senats am 16. April 2019] „Berlin wertet Sozial- und Erziehungsdienst auf: Höhere Einkommen ab 2020“; <https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung.803108.php>)

Voraussetzung für die anderweitige Verwendung der Tarifsteigerungsmittel ist neben der oben schon erwähnten Dokumentation immer ein formaler Antrag des Trägers (Änderungs-, Umwidmungs-, Nachbewilligungsantrag) sowie der entsprechende Bescheid der Bewilligungsbehörde.

Da erst mit der Beschlussfassung des Senats am 18.12.2018 überhaupt die Möglichkeit geschaffen wurde, nicht ausgeschöpfte Tarifsteigerungsmittel umzuschichten, wird die Regelung erst in 2019 praxisrelevant werden.

IV. Empfehlungen des Senats zum weiteren Vorgehen

Wie vorangehend dargestellt bestünden rechtliche Möglichkeiten, zu einer stärkeren Verpflichtung von Zuwendungsempfängenden zur tarifnahen Bezahlung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gelangen. Allerdings wären vor einer rechtlichen Verpflichtung zunächst die generellen Rahmenbedingungen für Zuwendungsgewährung und -prüfung zu optimieren sowie den Zuwendungsempfängenden die Zeit zur Anpassung ihrer eigenen Entgeltstrukturen zu geben. Erfolgt diese Vorarbeit nicht, so drohen die im Interesse des Landes stehenden Projekte und Aufgaben, die zuwendungsfinanziert sind, starken Schaden zu nehmen bzw. wegzubrechen.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt der Senat,

- A. derzeit auf die rechtliche Verankerung einer Verpflichtung der Zuwendungsempfängenden zur tarifnahen Entlohnung (noch) zu verzichten, aber
- B. andererseits in Richtung Zuwendungsempfängenden und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kommunizieren, dass keine Zuwendung deshalb verweigert wird, weil die Beschäftigten nah am Tarifniveau des Landes bezahlt werden sollen und
- C. die benötigten Mittel für weitere Tarifanpassungen bereitzustellen.

Innerhalb seiner eigenen Befugnisse wird der Senat entscheiden, welche Maßnahmen zur Standardisierung, Digitalisierung und Optimierung in Angriff genommen werden und in diesem Zusammenhang ein Rollen- und Qualifizierungsmodell erarbeiten.

Der Senat bittet, mit dieser Berichterstattung die Berichtspflichten für das Jahr 2019 als erledigt zu betrachten.

Berlin, den 21. Mai 2019

Der Senat von Berlin

Ramona P o p
Bürgermeisterin

Elke B r e i t e n b a c h
Senatorin für Integration,
Arbeit und Soziales