Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 18 / 19 996
Schriftliche Anfrage

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Nicola Böcker-Giannini (SPD)

vom 11. Juni 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 21. Juni 2019)

zum Thema:
Arbeitsbedingungen im Landesamt für Flüchtlinge (LAF)

und **Antwort** vom 04. Juli 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 08. Juli 2019)

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses sind bei der Kulturbuch-Verlag GmbH zu beziehen.
Hausanschrift: Sprosserweg 3, 12351 Berlin-Buckow · Postanschrift: Postfach 47 04 49, 12313 Berlin, Telefon: 6 61 84 84; Telefax: 6 61 78 28.

Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und Soziales

Frau Abgeordnete Nicola Böcker-Giannini (SPD)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/19996
vom 11.06.2019
über
Arbeitsbedingungen im Landesamt für Flüchtlinge (LAF)

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Gibt es im Landesamt für Flüchtlinge (LAF) ein Programm zum betrieblichen Gesundheitsmanagement? Wenn ja, wie sieht dieses Programm genau aus? Werden in diesem Rahmen auch Sport- und Freizeitangebote angeboten? Wenn ja, finden diese Angebote statt und wie viele Teilnehmer*innen nehmen daran teil?

Zu 1.: Das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) versteht das Betriebliche Gesundheitsmanagement als integralen Bestandteil des Personalmanagements und betreibt dieses auf Basis der berlinweiten Dienstvereinbarung Gesundheit.

Das LAF plant und realisiert dabei Maßnahmen in drei Handlungsfeldern:
- der Systemprävention,
- der Verhältnisprävention sowie
- der Verhaltensprävention.

Im Bereich der Verhaltensprävention wird den Beschäftigten während ihrer Dienstzeit die Möglichkeit zur Wahrnehmung gesundheitsfördernder Angebote ermöglicht. Dies umfasst derzeit folgende Maßnahmen:
- Mobile Massage (seit 01/2018)
- Aktive Pause/ Rückenschule (in Ausschreibung)
- Grippeschutzimpfung (seit 2018)
- Teilnahme am Berliner Firmenlauf (seit 2017).

Schwerpunkt in der Verhältnisprävention ist die Schaffung gesunder Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz. Dies umfasst einerseits Maßnahmen des

Arbeitsschutzes, z. B. die Bereitstellung einer ergonomischen Arbeitsplatzausstattung. Zum anderen ist die Verbesserung der Arbeitsorganisation ein Handlungsschwerpunkt. Mit Unterstützung ausgebildeter Organisationsentwicklungsberaterinnen und Organisationsentwicklungsberater werden die Geschäftsprozesse im LAF sukzessive optimiert, die Beschäftigten sind in diesen Prozess eingebunden. Durch die Reduktion von Schnittstellen, Festlegung klarer Zuständigkeiten und Vermeidung von Doppelarbeit wird eine Belastungsreduktion für die Beschäftigten erwartet.

Bei der Systemprävention steht vor allem der Aspekt der gesundheitsorientierten Führung im Vordergrund. Hier wird mittels Schulung der Führungskräfte sowie der Integration von Fragestellungen des Gesundheitsmanagement in andere Instrumente des Personalmanagements, z. B. in die Jahresgespräche oder in Personalentwicklungsplanungen, eine Verbesserung des Umgangs mit Konflikten am Arbeitsplatz sowie eine gesündere Zusammenarbeit über alle Hierarchieebenen angestrebt.

Sport- und Freizeitangebote finden nicht in der Dienstzeit, sondern in der Freizeit statt.

Am Berliner Firmenlauf haben 2019 vom LAF 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen.

2. In welchen Umfang wurde in den letzten zwei Jahren Samstagsarbeit im LAF angeordnet? Ist die Arbeit an Samstagen für die Mitarbeiter*innen freiwillig? Wird die Arbeit mit entsprechenden Zuschlägen bezahlt?

Zu 2.: In den letzten zwei Jahren wurde Samstagsarbeit für vier Samstage im Monat Oktober für jeweils 6 Stunden im Zeitrahmen von 9 bis 15 Uhr angeordnet.

Es ging dabei um die Abarbeitung von Rückständen im Bereich der Abrechnung der sog. Statusgewandelten, deren Nichtbearbeitung für das Land Berlin erhebliche Einnahmeverluste nach sich gezogen hätte. Einsatzort war das Dienstgebäude Darwinstr. 14-18.

Die Anordnung erfolgte lediglich vor dem Hintergrund, dass den freiwillig teilnehmenden Beschäftigten die Wahl überlassen werden sollte, ob sie sich ihre Teilnahme an der Aktion zur Abarbeitung von Rückständen - an der im Übrigen auch die damalige Präsidentin des LAF und der Leiter der Abteilung I teilgenommen haben - ausschließlich finanziell inkl. der Zeitzuschläge nach § 8 TV-L abgelten lassen wollen oder den Freizeitausgleich inkl. der Zeitzuschläge bevorzugen.

Ansonsten kam es nur in begründeten Einzelfällen und mit Zustimmung des Personalrats sowie für exponierte Bereiche wie die Pressestelle des LAF bei Nachfragen oder den Bereich Facility Management zur Anordnung von Samstagsarbeit.

Die entsprechenden Zuschläge werden immer gezahlt.

3. Wie ist derzeit die Kernzeit im Rahmen der DVF Flex geregelt? Ist geplant, die Kernzeit auszuweiten? Wenn ja, wie genau soll die Ausweitung aussehen?

Zu 3.: Da das LAF derzeit noch über keine mit den Beschäftigtenvertretungen abgestimmte Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit -DV Flex- verfügt, ist die Kernzeit nicht geregelt. Die Verhandlungen mit den Beschäftigtenvertretungen dazu laufen. Momentan wird auf die DV Flex des Landesamts für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) mit der Kernzeit für Beamte montags bis donnerstags 9 bis 15 Uhr und freitags von 9 bis 14 Uhr sowie für Tarifbeschäftigte montags bis donnerstags 10 bis 14 Uhr und freitags 10 bis 13 Uhr zurückgegriffen.

4. Welche Projekte werden derzeit von den Mitarbeiter*innen des LAF umgesetzt? Ist die Implementierung weiterer Projekte/Pilotprojekte im LAF geplant? Wenn ja, welche Projekte werden konkret geplant? Ist die Umsetzung der Projekte personell sichergestellt?

Zu 4.: Im LAF finden derzeit die folgenden Projekte statt:

- Mitarbeit im Projekt „Gesamtstädtische Steuerung der Unterbringung“ der SenIAS
- Projekt „Geschäftsprozessoptimierung im Bereich I B – Leistungsgewährung“
- Mitarbeit im Projekt „e-Akte ready“ der SenIAS
- Projekt „Einführung eines WIKI“
- Mitarbeit im Projekt „Intrasurf“ des SenIAS.

Geplant ist die Implementierung eines Projekts zur „Weiterentwicklung des Ankunftszentrums“. Die Umsetzung der Projekte wird personell sichergestellt.

5. Wie hoch ist der Bedarf an Fort- und Weiterbildungen im LAF und wie/mit welchen Maßnahmen wird dieser Bedarf gedeckt? Wie hoch war das Budget für Fort- und Weiterbildungen in der Vergangenheit und wie hoch ist das Budget in Zukunft geplant? Welche Anbieter bieten die Fort- und Weiterbildungen an und können diese die Bedarfe abdecken?

Zu 5.: Das LAF deckt den Fort- und Weiterbildungsbedarf seiner Beschäftigten derzeit auf drei Wegen:

- Nutzung des zentralen Fort- und Weiterbildungsangebots der Verwaltungsakademie Berlin (VAK)
- Angebot eines behördeninternen Fortbildungsprogramms für Beschäftigte und Führungskräfte
- Nutzung der Angebot weitere Träger der Fort- und Weiterbildung (z. B. Kommunales Bildungswerk Brandenburg).

Durch diese Angebote können alle Bedarfe im LAF gedeckt werden.

Budget:

Haushaltsjahr	Ansatz	IST-Ausgaben
2017	31.300€	24.000€
2018	31.300€	49.000€
2019	31.300€	

6. Wie hat sich die Pension bei den Pensionären des Ankunftszentrums in den letzten Jahren entwickelt? Welche Gründe gibt es für den Anstieg oder das Absinken der Pensionen?

Zu 6.: Im Ankunftszentrum des LAF sind insgesamt sieben Pensionäre mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen als Tarifbeschäftigte im Einsatz.
Als die stark gestiegene Zahl von Asyl- und Schutzsuchenden alle staatlichen und gesellschaftlichen Ebenen vor besondere Herausforderung stellte, lag es im Interesse des Landes, eine Sonderregelung zu treffen, um eine zügige Einstellung der Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten zu gewährleisten. So wurde eine bis zum 31.12.2018 befristete Ausnahmeregelung für die Anrechnung der Verwendung im öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen § 108 b Landesbeamten-versorgungsgesetz /LBeamtVG) vereinbart.
Somit war in Unabhängigkeit der gesetzlichen Regelungen (z. B. Versorgungserhöhung) das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen und Erwerbseinkommen bis zum 31.12.2018 für die Pensionäre unschädlich.

Seit dem Ablauf der Ausnahmeregelung zum 01.01.2019 gelten für die Verwendung im öffentlichen Dienst wieder die Höchstgrenzenregelungen gem. § 53 Abs. 2 Nr. 3 LBeamtVG. Hiernach dürfen die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger für ihre Verwendung im Land Berlin 120 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, erzielen.

Für die zwei Pensionäre im Ankunftszentrum, die bis zum Erreichen des Regelpensionsalters eine Aufstockung bzw. Erhöhung des Ruhegehaltssatzes gem. § 14 a LBeamtVG erhalten, darf das Erwerbseinkommen 325,- EUR nicht überschreiten.

Sämtliche im Ankunftszentrum beschäftigten Pensionärinnen und Pensionäre haben sich über die Auswirkungen des Wegfalls der Hinzuverdienstgrenze vom Landesversorgungsamt umfassend beraten lassen und den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend angepasst.

Die Beschäftigung im Ankunftszentrum hat bei keinem der Pensionäre zu einem Anstieg oder Absinken der Pensionen geführt.

Berlin, den 04. Juli 2019

In Vertretung

Daniel T i e t z e

_____
Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und Soziales