

Vorlage		Vorlage-Nr:	FB 56/0309/WP17
Federführende Dienststelle: Fachbereich Wohnen, Soziales und Integration		Status:	öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n: Fachbereich Personal und Organisation		AZ:	
		Datum:	10.09.2019
		Verfasser:	
Förderprogramm Soziale Teilhabe und Arbeitsmarktintegration - Teilhabechancengesetz hier: Tagesordnungsantrag der FDP-Fraktion vom 30.07.2019			
Beratungsfolge:			
Datum	Gremium	Zuständigkeit	
26.09.2019	Ausschuss für Soziales, Integration und Demographie	Kenntnisnahme	

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Soziales, Integration und Demographie nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen

	JA	NEIN	
		x	

Investive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschriebener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschriebener Ansatz 20xx ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
Einzahlungen	0	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
+ Verbesserung / - Verslechterung	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschriebener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschriebener Ansatz 20xx ff.	Folgekosten (alt)	Folgekosten (neu)
Ertrag	0	0	0	0	0	0
Personal-/ Sachaufwand	0	0	0	0	0	0
Abschreibungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
+ Verbesserung / - Verslechterung	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

Keine.

Erläuterungen:

Sachstandsbericht

Mit dem Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz – 10. SGB II-ÄndG) soll eine zunehmende Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit bekämpft und den Menschen die Rückkehr in kontinuierliche Arbeitsverhältnisse ermöglicht werden. Aus Sicht der Verwaltung ist die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes bei der Stadt Aachen sinnvoll, um über öffentlich geförderte Beschäftigung soziale Teilhabe zu gewährleisten und Transferleistungen einzusparen. Die Stadt Aachen hat im Rahmen des Stelleneinrichtungsverfahrens 2019 50 zusätzliche Stellen mit Fokus auf eine 5jährige Förderung nach § 16i SGB II eingerichtet.

Die Förderung nach §16i SGB II richtet sich dabei an sehr arbeitsmarktferne Kunden, zum Teil mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die 6 Jahre nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt waren und seit 7 Jahren im Leistungsbezug SGBII stehen.

Die Förderung nach § 16e SGB II richtet sich an Personen, die mindestens 2 Jahre arbeitslos sind. Diese Förderung ist auf 2 Jahre begrenzt.

Ziel des Teilhabechancengesetzes ist ausdrücklich zunächst die Erhöhung von Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt. Ein Übergang aus der geförderten in eine nicht geförderte Beschäftigung ist im Gesetzentwurf als mittel- bis langfristiges Ziel ausgewiesen.

Umsetzung in der Stadtverwaltung Aachen

1. Stellenakquise in städtischen Fachbereichen und Eigenbetrieben

Städtische Fachbereiche und Eigenbetriebe wurden bereits im Oktober 2018 mit Schreiben des Herrn Oberbürgermeister gebeten, die Integration langzeitarbeitsloser Menschen zu unterstützen und geeignete Tätigkeitstätigkeitsfelder, vorrangig im Helferbereich, zu identifizieren und weiterhin zu prüfen, ob zukünftig entstehende Vakanzen in Arbeitsstellen im niedrigqualifizierten Bereich mit Teilnehmenden besetzt werden könnten. Mit Blick auf eine maximale Laufzeit von bis zu 5 Jahren können ggf. in Einzelfällen bei entsprechender Eignung und unter Berücksichtigung von Auswahlverfahren, Teilnehmende des Förderprogramms in eine reguläre Stelle übernommen werden.

Gemeldete Einsatzfelder und Stellen (Stand Januar 2019)

Einsatzfelder in städtischen Fachbereichen und Eigenbetrieben	Anzahl der Stellen
Begleitende Helfertätigkeiten im Außendienst (Gala Stadtbetrieb E18, Wohnen FB56, Cityservice BA1,BA2, BA4)	ca. 20
Begleitende Tätigkeiten in verschiedenen Hausmeisterdiensten (E42, E49, FB56, FB45)	15
Begleitende Tätigkeiten im Bereich der Küchenhilfen (Kitas FB45)	10
Begleitende Tätigkeiten/Servicebereich (Museum E49, Eurogress E88, Stadtteilbüro FB56)	11
Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten (Scan-Dienst, z.B. FB62)	2
Botengänge/Bürohilfe (z.B.FB11)	4

Gesamt: 62 Stellenangebote

Für alle vorgeschlagenen Einsatzmöglichkeiten wurde nach einer einheitlichen Vorlage ein Stellenprofil erarbeitet. **Siehe Anlage 1: Stellenprofil Hausmeisterhelfer Fachbereich Wohnen, Soziales, Integration** Weiterhin wurden Kontakte zur Mitwirkung städtischer Tochterunternehmen wie der Gewoge, STAWAG, RegioIT und der APAG an der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes aufgenommen.

2. Definition sinnvoller Einsatzfelder

Der Schwerpunkt gemeldeter Stellen konzentrierte sich nachvollziehbar auf einfachste Helfertätigkeiten ohne eigenen Entscheidungs- oder Verantwortungsbereich, die von ungelernten Personen nach einer Anlernphase in der Regel ausgeübt werden können. Meldungen erfolgten von Fachbereichen mit Erfahrungen Langzeitarbeitsloser- insbesondere im GALA- und Küchenbereich sowie im Bezirksservice (E 18,FB 45, BA1-BA4). Verständlicherweise benannten die Dienststellen, die klassische Verwaltungsaufgaben durch ausgebildetes Fachpersonal wahrnehmen, nur wenige oder keine sinnhaften Einsatzmöglichkeiten. Es gestaltet sich schwierig, sinnvolle Tätigkeiten im Helferbereich zu definieren, die durchgängig über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren zeitlich und inhaltlich gefüllt sein sollen.

3. Prüfung Vakanzen regulärer Arbeitsstellen

Geprüft wurden ferner bestehende oder zukünftig entstehende Vakanzen in Arbeitsstellen im niedrig qualifizierten Bereich als mögliche Einsatzfelder.

4. Tarifrrechtliche Eingruppierungen Punkt 4 nach VV 26.06.19 überarbeitet einfügen

Erforderlich ist eine tarifkonforme Prüfung und Abstimmung der Tätigkeitsfelder/Stellenprofile mit den Fachdienststellen. Die von den Fachbereichen/Eigenbetrieben benannten Tätigkeiten sind grundsätzlich dem Bereich "ungelernter Beschäftigter" bzw. dem entsprechenden Anwendungsbereich des Eingruppierungsverzeichnisses NRW (handwerkliche/manuelle Tätigkeiten) zuzuordnen, die zu einer tarifkonformen Eingruppierung in EG 1 oder EG 2 TVöD führen.

In einigen Fällen kommt jedoch eine höhere Eingruppierung in EG 3 TVöD/TVöD in Betracht, wenn der/die Teilnehmende aus vorhergehenden Maßnahmen der Fachdienststelle bekannt ist und ihr/ihm tarifrechtlich höherwertigere Tätigkeiten übertragen werden, als das Stellenprofil für den Einstieg in die Tätigkeit vorsieht. Die Verwaltung hat daher entschieden, die im Haushalt vorgesehenen Mittel anzupassen, um eine tarifkonforme Beschäftigung in Vollzeit zu ermöglichen.

5. Befristungen der Arbeitsverhältnisse

Das Jobcenter bietet mit dem „Abberufungsvermerk 16i SGB II“ für den Arbeitgeber eine Grundlage, langfristige Arbeitsverhältnisse mit Kunden des SGB II auch rechtssicher abzuschließen und bei Bedarf bzw. Notwendigkeit mit vergleichsweise geringem rechtlichem Risiko zu kündigen.

6. Einbindung der Fachbereiche und Eigenbetriebe

Parallel zur Ansprache der Fachdienststellen erfolgte die Abstimmung der Zusammenarbeit von Stadt und Jobcenter. Fokussiert wurden organisatorische Strukturen im Zusammenspiel Jobcenter - Fachbereiche Personal und Soziales, arbeitsrechtliche Bedingungen, die Beteiligung der Personalvertretung und die besonderen Bedarfslagen der Fachdienststellen.

Um über die Zielgruppe, das Bewerber- und Einstellungsverfahren, die beschriebenen Ablaufmechanismen sowie über Beratungs- und Betreuungsangebote bereits vor Beginn des Bewerbungsverfahrens zu informieren, wurden die Dienststellen sowie die Personalvertretung und Vertreter des Jobcenters von FB 56 und FB 11 zu einer Informationsveranstaltung am 09.01.2019 eingeladen. Neben Eckpunkten zur gesetzlichen Regelung der Eingliederung Langzeitarbeitsloser nach § 16i und § 16e SGBII wurden Auswahlverfahren des Jobcenters, Bewerber- und Einstellungsverfahren, Exit-Optionen sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote des zukünftigen Jobcoachs und des städtischen Fallmanagements vorgestellt, Fragen beantwortet und der geplante Zeitablauf dokumentiert.

Zudem wird die Personalvertretung kontinuierlich über den Verlauf des Verfahrens und über neu abgestimmte Stellenprofile informiert.

7. Zuweisungs- und Einstellungsverfahren

Die verwaltungsweite Umsetzung des Teilhabechancengesetzes erfolgt seit April 2019 sukzessiv nach Genehmigung des Haushalts 2019 in Kooperation mit dem Jobcenter der StädteRegion Aachen.

7.1 Zuweisungsverfahren über das Jobcenter

Über die **Clearingstelle** des Jobcenters erfolgt die einzelfallbezogene Prüfung der Arbeitsmarktferne, der Motivation, Eignung, Vorstellungen und Erwartungen der jeweiligen Person sowie der vermittlungsrelevanten Rahmenbedingungen zur Gewährleistung einer nachhaltigen Integration. Die für eine Vermittlung relevanten Personen werden an den **Betriebsakquisiteur (BAK)** weitergeleitet. Anfang März 2019 nahm ein Betriebsakquisiteur des Jobcenters die Tätigkeit als BAK für die Stadt Aachen auf. Dieser wird zur Vorbereitung und Anbahnung von Beschäftigungsverhältnissen eingesetzt und ist zentrales Bindeglied zwischen Arbeitgeber und Jobcenter. Im Rahmen eines Matching-Prozesses werden Stellenprofile des Arbeitgebers mit Kompetenzen und Stärken der Langzeitarbeitslosen abgeglichen, Bewerberprofile erstellt und dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Bei Interesse erfolgt ein Vorstellungsgespräch mit sich anschließender Probearbeit (Maßnahme beim Arbeitgeber bei beidseitigem Interesse).

Zur Teilnehmergewinnung favorisiert wurden bisher neben einigen individuellen Teilnehmerzuweisungen

Gruppenveranstaltungen im Jobcenter nach Einsatzfeldern.

Gruppenveranstaltungen (Einladungen über das Jobcenter)	Vertretene städt. Fachbereiche/Eigenbetriebe	Ergebnisse
29.03.2019 Hilfshausmeister/in (städtische Übergangsheime, VHS), Helfer/in Garten- und Landschaftsbau (Aachener Stadtbetrieb),Bezirksservice/Bezirksgrün (Brand/Kornelimünster)	Vertreten waren Fachbereichsleiter(B2), Abt.Itr (E18), Teamleitungen (FB56)und Anleiter (E18, B2),	Einladungen:24 Erschienen: 18 Interesse/Vorstellungsgespräche: 10
06.06.2019 Küchenhilfen in Kitas und OGS	Vertreten waren Abt.Itr, Teamleitung und Anleiter FB45, (Koordinatoren FB56/FB11)	Einladungen:17 Erschienen: 10 Interesse/Vorstellungsgespr.: 6
13.06.2019 Hausmeisterhelfer und Toilettenaufsichten in Schulen	Vertreten waren Abt.Itr, Teamleitung und Anleiter, (Koordinatoren FB56/FB11)	Einladungen:17 Erschienen: 13 Interesse/Vorstellungsgespr.: 5

Insgesamt konnten im Zeitraum März bis Ende Juli 2019 aus Gruppenveranstaltungen 21 und aus Einzelzuweisungen 27 Bewerbungsgespräche (Stand 31.08.19) geführt werden.

7.2 Erprobungs-und Einstellungsverfahren bei der Stadt Aachen

Eine Arbeitsaufnahme nach §16i/16e SGB II bei der Stadt Aachen beruht für arbeitsmarktferne Menschen auf Freiwilligkeit. Unbestritten ist die Einstellung eines Langzeitarbeitslosen sowohl seitens des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers mit erheblicher Unsicherheit behaftet. Weder wissen die Bewerber/innen, wie sich die Arbeit im betrieblichen Alltag darstellen wird, noch kann die Stadt als Arbeitgeberin beurteilen, inwieweit sich die Menschen in den Arbeitsalltag integrieren und sich als motiviert und leistungsfähig erweisen.

Mit einer „**Maßnahme bei einem Arbeitgeber**“ (**MAG**) absolvieren Bewerber/innen bei der Stadt Aachen eine in der Regel bis zu 4-wöchige Probearbeit (gem. § 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB II i.V.m. § 45 Abs. 1 SGB III).

Hierdurch erhalten sowohl die Teilnehmenden als auch die Fachdienststellen die Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens und Erprobens. Der Fachbereich Personal und das Jobcenter werden durch diese vorgeschaltete Maßnahme zeitlich in die Lage versetzt, das Einstellungsverfahren ordnungsgemäß so durchzuführen, dass die Beschäftigung nach der Erprobung möglichst nahtlos aufgenommen werden kann. Der Arbeitsvertrag für Teilnehmende nach § 16 i SGB II umfasst die maximale Förderdauer von bis zu 5 Jahren, für Teilnehmende nach § 16 e SGB II bis zu 2 Jahren.

7.3 Vorlage (erweitertes) Führungszeugnis bereits zur Arbeitserprobung(MAG)

Für eine Einstellung als Beschäftigter/e bei der Stadt Aachen ist grundsätzlich ein „einfaches“ Führungszeugnis vorzulegen. Sollte dieses noch nicht vorliegen, wird ein Nachweis der Beantragung verlangt.

Bei Tätigkeiten in bestimmten Bereichen ist das „erweiterte“ Führungszeugnis hingegen vor Beschäftigungsantritt vorzulegen. Ausschlaggebend hierfür ist der § 72a SGB VIII. Nach diesem dürfen Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Personen beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171- 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt wurden. Bei einer Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen ist von den Personen

ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Städtische Fachbereiche verlangen zusätzlich auch **vor einer MAG** die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Den städtischen Fachbereichen obliegt die Verantwortung in diesen hochsensiblen Bereichen bereits während einer Arbeitserprobung. Analog wird daher die Gesetzgebung in Bereichen mit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen, wie Tätigkeiten in Schulen, städtischen Kitas und Übergangseinrichtungen angewandt. Diese Entscheidung ist verbindlich, verzögert jedoch verständlicherweise den Beginn einer Arbeitserprobung nach einem Vorstellungsgespräch um ca. 2-4 Wochen.

7.4 Arbeitserprobungen (MAG) und Einstellungen

Bisher haben 15 Arbeitserprobungen (nach Vorlage erweitertes Führungszeugnis und im Küchenbereich zusätzlich Hygienezeugnis) stattgefunden und sind zum Teil in Beschäftigungsverhältnisse eingemündet. Anvisiert sind weitere 14 Probearbeiten.

Aktueller Stand der Einstellungen zum 01.09.2019

Stellen/ Fachbereich/Eigenbetrieb	Anzahl der Stellen
Cityservice (BA Eilendorf/Kornelimünster)	2
Kolonne Grünflächen/Stadtbetrieb	5
Datenerfassung/ FB Geoinformation	1
Citygrün BA Eilendorf	2
Hausmeisterhelfer BA Eilendorf	1
Citygrün BA Haaren	1
Hausmeisterhelfer FB56	1
Küchenhelferinnen OGS	2
Bürohilfe FB 56	1

Gesamt: 16 Einstellungen

Siehe Anlage 2: Gesamtübersicht Besetzungsverfahren Teilhabechancengesetz

Weitere Einstellungen werden zum 01.10.2019 bzw. 01.11.2019 folgen. Beispiele für Erfolge sind der Bereich der Bezirksservicekräfte, der Einsatz eines technischen Helfers im Fachbereich Geoinformation und Bodenordnung (FB 62) sowie Einsätze im Aachener Stadtbetrieb (E 18).

7.5 Vermeidung von Abbrüchen in der MAG oder im späteren Arbeitsverhältnis

Ein wesentliches Element im Gesetz ist die verbindliche Regelung einer ganzheitlich beschäftigungsbegleitenden Betreuung über ein **Coaching**. Je nach Anzahl begründeter Arbeitsverhältnisse werden über das Jobcenter Job-Coaches ausschließlich für die Arbeitgeberin Stadt Aachen tätig sein. Seit 01.06.2019 ist bereits ein Coach als Ansprechpartner tätig. Zusätzlich wurde eine Fallmanagementfunktion im

FB 56 als Unterstützung der Fachdienststelle bei Problemen mit geförderten Beschäftigten und als Schnittstelle zwischen dem Job-Coach, dem/der Beschäftigten und der städtischen Einsatzstelle eingerichtet. Ab 01.09.2019 übernimmt diese Aufgabe eine **Fallmanagerin** in Vollzeit.

Aufgrund vorhandener Erfahrungen früherer Maßnahmen (AGH u.a.) bei der Stadt Aachen ist es notwendig, dass die derzeit noch arbeitsmarktfernen Personen in ihrer Beschäftigung vom Grundsatz her eine starke Anbindung und Kontrolle in ihren Arbeitsabläufen erfahren. Wichtig dabei sind eine soziale Anbindung und die Ausübung von Tätigkeiten im Team. Abbrüche in bisher begründeten Beschäftigungsverhältnissen liegen nicht vor.

Maßnahmenabbrüche in einer MAG lassen sich nicht vermeiden. Dafür sind diverse Gründe aufzuführen: Nichterscheinen zum Probearbeiten, gesundheitliche Einschränkungen, Erkrankung, Erwartungshaltung, Motivation.

Hier gilt es, im ständigen Austausch mit allen Akteuren geeignete Lösungsstrategien zu finden, um die vorzeitige Beendigung einer Maßnahme oder ggf. eines Beschäftigungsverhältnisses zu vermeiden.

Die Beschäftigung arbeitsmarktferner Menschen mit dem Ziel, deren Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, unterliegt einem dynamischen Prozess in Abhängigkeit aller Beteiligten. Realistisch ist davon auszugehen, dass eine durchgehende Besetzung aller bereitgestellten Stellen nicht gewährleistet sein wird. Gleichwohl ist es das gemeinsame Bestreben der Stadt und des Jobcenters, allen Teilnehmenden größtmögliche Unterstützung zukommen zu lassen, um ihnen den Einstieg in das Arbeitsleben zu vereinfachen.

Anlage/n:

Anlage 1 Stellenprofil Hausmeisterhelfer Fachbereich Wohnen, Soziales, Integration

Anlage 2 Gesamtübersicht Besetzungsverfahren Teilhabechancengesetz

Anlage 3 Tagesordnungsantrag der FDP-Fraktion vom 30.07.2019