

Vorlage Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation Beteiligte Dienststelle/n: Fachbereich Wohnen, Soziales und Integration	Vorlage-Nr: FB 11/0324/WP17 Status: öffentlich AZ: Datum: 12.11.2018 Verfasser: Herr Hammers									
Förderprogramm Soziale Teilhabe und Arbeitsmarktintegration - Teilhabechancengesetz - Aufgaben, Arbeitsgebiete und Umsetzung in der Stadtverwaltung										
Beratungsfolge: <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="188 712 375 741">Datum</th> <th data-bbox="383 712 933 741">Gremium</th> <th data-bbox="941 712 1374 741">Zuständigkeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="188 748 375 777">06.12.2018</td> <td data-bbox="383 748 933 777">Ausschuss für Soziales, Integration und Demographie</td> <td data-bbox="941 748 1374 777">Kenntnisnahme</td> </tr> <tr> <td data-bbox="188 779 375 808">06.12.2018</td> <td data-bbox="383 779 933 808">Personal- und Verwaltungsausschuss</td> <td data-bbox="941 779 1374 808">Kenntnisnahme</td> </tr> </tbody> </table>		Datum	Gremium	Zuständigkeit	06.12.2018	Ausschuss für Soziales, Integration und Demographie	Kenntnisnahme	06.12.2018	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme
Datum	Gremium	Zuständigkeit								
06.12.2018	Ausschuss für Soziales, Integration und Demographie	Kenntnisnahme								
06.12.2018	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme								

Beschlussvorschlag:

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

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

Erläuterungen:

Mit der Vorlage „Förderprogramm Soziale Teilhabe und Arbeitsmarktintegration – Teilhabechancengesetz“ des Fachbereiches Wohnen, Soziales und Integration (FB 56) – Vorlage FB 56/0196/WP17 – wurde der Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz – 10. SGB II-ÄndG) in der PVA-Sitzung am 11.10.2018 vorgestellt. Es wurde mit der Vorlage darauf hingewirkt, fünfzig Stellen als Unterstützungsangebote einer sozialen Teilhabe für Menschen ohne oder mit geringer Chance auf reguläre Arbeitsverhältnisse zu schaffen.

Um die zunehmende Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen und diesen Personen die Rückkehr in kontinuierliche Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen, richtet die Stadt Aachen im Rahmen des Stelleneinrichtungsverfahrens 2019 fünfzig zusätzliche Stellen im niedrigschwelligen Bereich ein mit Fokus auf eine Förderung nach § 16i SGB II. Die Stadt wirkt damit weiterhin im Anschluss an frühere Arbeitsmarktprogramme als kommunaler Arbeitgeber aktiv an der Gestaltung der regionalen Arbeitsmarktpolitik mit. Inwieweit es tatsächlich zu einer -dauerhaften- Besetzung von 50 Stellen kommen wird, wird sich erst noch zeigen müssen.

Der Beauftragung des Personal- und Verwaltungsausschusses mit Beschluss vom 11.10.2018 folgend werden die Ergebnisse einer Abfrage in der Verwaltung sowie Schritte zur Umsetzung des Programms vorgestellt. Die Detailfragen zur Umsetzung werden mit den beteiligten Akteuren nach Verabschiedung des Gesetzes zielgerichtet abgestimmt werden.

Aufgaben und Arbeitsgebiete in der Stadtverwaltung:

Die Fachbereiche und Eigenbetriebe wurden mit Schreiben des Herrn Oberbürgermeister im Oktober gebeten, die Integration langzeitarbeitsloser Menschen zu unterstützen durch

- Prüfung möglicher zukünftig entstehender Vakanzen in Arbeitsstellen im niedrigqualifizierten Bereich, um ggf. in Einzelfällen bei entsprechender Eignung und unter Berücksichtigung von Auswahlverfahren Teilnehmende des Förderprogramms in eine reguläre Stelle einmünden zu lassen und

- Ideen für sinnvolle Einsatzfelder zu sammeln, vorrangig im Helferbereich

(wie z.B. Haushausmeister in den Fachbereichen FB 45, FB 56 und E 26; Hilfskräfte im E 18; Hilfskräfte im Bereich des Sicherheitsdienstes; Hauswirtschaftliche Hilfen im Kita-Bereich; Servicepersonal im E 49 oder E 88; Cityservicekräfte in der Stadt u.a.)

Entsprechende Vorschläge sind bis zum 30.11.2018 gegenüber FB 56 zu unterbreiten und gemeinsam mit FB 11 zu würdigen. Im Anschluss daran können die jeweiligen Einsatzgebiete näher definiert und ggf. weitere erforderliche Rahmenbedingungen festgestellt und geschaffen werden.

Über das Ergebnis dieser Abfrage wird in der Sitzung am 06.12. mündlich berichtet.

Arbeitsrechtliche Bedingungen:

Das Teilhabechancengesetz sieht zwei neue Förderinstrumente vor.

Die Förderung nach § 16e SGB II ist eine Neufassung bisheriger Regelungen und soll mehr sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigungen von Personen mit einer längeren Dauer von Langzeitarbeitslosigkeit (seit mindestens 2 Jahren arbeitslos) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Insbesondere wegen der ursprünglich vorgesehenen Verankerung einer Nachbeschäftigungsverpflichtung von 6 Monaten in der Lohnkostenbezuschung nach § 16e SGB II und der sich hieraus ergebenden arbeitsrechtlichen Problematik, wurde die Förderung nach § 16i SGB II favorisiert. Im Zuge der weitergehenden Beratungen in den Fachausschüssen und im Deutschen Bundestag entfällt nun die Nachbeschäftigungsverpflichtung zur Entlastung der Arbeitgeber. Trotz kürzerer und geringerer Förderung gewinnt die Regelung nach § 16e SGB II nun dadurch an Attraktivität, dass zur Besetzung vorhandener vakanter oder zukünftig vakant werdender Stellen im niedrigqualifizierten Tätigkeitsbereich der betreffende Personenkreis verstärkt direkt oder nach Vorbereitung in Auswahlverfahren einbezogen werden kann. Die Fachbereiche und Eigenbetriebe werden über diese Fördermöglichkeit erneut informiert zur Prüfung von infrage kommenden Nachbesetzungen in nächster Zeit.

Mit § 16i SGB II wird eine neue Fördermöglichkeit geschaffen, die sich gezielt an erwerbsfähige Personen richtet, die seit mindestens sechs Jahren im Leistungsbezug nach dem SGB II stehen und in dieser Zeit nicht oder nur kurzfristig erwerbstätig waren.

Dies definiert die weitergehende Form von Langzeitarbeitslosigkeit. Im Sinne des Ratsantrages konzentrieren sich die weiteren Ausführungen in dieser Vorlage daher auf die Umsetzung des § 16i SGB II, da die zusätzlich einzurichtenden Stellen überwiegend für diese Art der Förderung zur Verfügung stehen sollen.

Entgegen der Vorlage vom 13.09.2018 hat sich auch die Förderung nach § 16i SGB II verbessert. Ergibt sich auf Grund eines Tarifvertrags die Zahlung eines über den Mindestlohn hinausgehenden Arbeitsentgelts, bemisst sich auch der Zuschuss auf Grundlage des zu zahlenden tariflichen Arbeitsentgelts. Unverändert bleibt hingegen die Erstattung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung).

Ferner wurden zwei Härtefallregelungen in das Gesetz eingefügt, wonach bei schwerbehinderten Menschen und jenen, die mit Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft leben, ein verkürzter ALG-II-Bezug von 5 Jahren ausreicht, um teilnahmeberechtigt zu sein.

Das Programm „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ wird jetzt auf 5 Jahre befristet und endet am 31.12.2024. Die Bezuschung der Arbeitsverhältnisse erfolgt bis längstens 2029.

Zum Zeitpunkt dieser Vorlage hat der Bundestag am 07.11. den Entwurf des Gesetzes gemäß der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Soziales und Arbeit in dieser geänderten Fassung angenommen und an den Bundesrat für eine seiner letzten Plenarsitzungen des Jahres am 23.11. oder am 14.12.2018 zur Billigung verwiesen.

Die arbeitsvertragliche Ausgestaltung richtet sich also nach diesen gesetzlichen Vorgaben und anhand der noch zu bestimmenden einzelnen Arbeitsgebiete.

Die Freiwilligkeit zur Teilnahme an einer solchen Maßnahme wird diesseits vorausgesetzt.

Es wird regelmäßig von einem Arbeitsverhältnis über 5 Jahren ausgegangen in Fällen der Förderung nach § 16i SGB II. Der Gesetzentwurf lässt eine einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrags innerhalb von 5 Jahren zu, so dass beabsichtigt ist, grundsätzlich mit einem 3-jährigen Vertragsverhältnis zu beginnen.

Geförderte Arbeitsverhältnisse nach § 16e SGB II werden zunächst für die 2-jährige Förderungsdauer eingegangen und sollen in dauerhafte reguläre Beschäftigungsverhältnisse münden.

Die von den Fachbereichen/Eigenbetrieben ggf. benannten Tätigkeiten dürften am ehesten dem Bereich "ungelernter Beschäftigter" bzw. dem entsprechenden Anwendungsbereich des Eingruppierungsverzeichnisses NRW zuzuordnen sein. Insoweit dürfte eine tarifkonforme Ausgestaltung eines Arbeitsvertrages am wahrscheinlichsten in EG 1 oder EG 3 erfolgen. Die Berechnung der Personalkosten in der Vorlage nach der EG 2 stellt daher einen kalkulatorischen Mittelwert dar.

Die Verwaltung der zusätzlichen bis zu fünfzig Stellen erfolgt zentral über FB 11. Es wird eigens eine Personalreserve „FB 11 Teilhabechancengesetz“ eingerichtet. Hierdurch werden die Eigenbetriebe insoweit entlastet als eine systemische Zuordnung des Förderprogramms nicht zum Zeitpunkt der ersten Umsetzungen erfolgen muss. Ob die zentrale Verwaltung bei FB 11 praktikabel bleibt für die Dauer der für fünf Jahre einzurichtenden Stellen, bleibt anhand der Erfahrungen abzuwarten. Durch die zentrale Verwaltung des zusätzlichen Stellenpools wird eine Vermischung mit originären städtischen Personalbelangen, z.B. mit der FB 11 Personalreserve oder der Personalbörse, ausgeschlossen. Ausdrücklich sollen keine Verdrängung regulärer Arbeitsstellen eintreten oder keine internen Konkurrenzen entstehen. Dies stünde auch im Widerspruch zu Sinn und Zweck der Kooperationsvereinbarung, die unter bestimmten Voraussetzungen Einsätze von MitarbeiterInnen auf niedriger bewerteten und damit ggf. niedrigschwelligen Stellen vorsieht.

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

Hinsichtlich der Zuweisung der Teilnehmenden durch das Jobcenter der StädteRegion Aachen bedarf es noch der weiteren Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat, dem Personalrat der Allgemeinen Verwaltung und ggf. den Dienststellenpersonalräten. Auf Grundlage von Erfahrungen mit bisherigen Programmen dieser Art sollte ein gutes Einvernehmen erreichbar sein.

Ggf. wird sich mit dem Jobcenter zu verständigen sein, ob im Vorfeld zu dem geförderten Beschäftigungsverhältnis ein bis zu vierwöchiges Praktikum angeboten werden kann. Möglicherweise ergeben sich andere arbeits-rechtliche Instrumente, z.B. Einfühlungsverhältnis¹. Dies bleibt noch zu klären.

¹ Einfühlungsverhältnisse werden in der Regel für die Dauer einer Woche abgeschlossen und dienen dem gegenseitigen Kennenlernen. Es entsteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt während der Einfühlungsphase.

Integrationsprozess

Laut Gesetz sind unter „sehr arbeitsmarktfernen Personen“ diejenigen LeistungsbezieherInnen zu verstehen, bei denen durch eine Häufung von Vermittlungshemmnissen (höheres Lebensalter, fehlende oder entwertete Qualifikation, gesundheitliche Beeinträchtigung o. a.) keine oder nur sehr geringe Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt bestehen.

Es darf angenommen werden, dass eine sehr lange Förderdauer von 5 Jahren deshalb gewählt wurde, weil es einer mehrjährigen Integration und Stabilisierung bedarf, ehe wieder eine allgemeine Arbeitsfähigkeit erreicht werden kann.

Auf eine solche Eingangssituation hin müssen die Verwaltung bzw. die Bezugspersonen vor Ort (Führungskräfte, Anleitende, Arbeitsteams) vorbereitet und sensibilisiert sein. Für die vorgenannten MitarbeiterInnen dürfen keine über das bisherige Maß hinausgehenden Risiken oder offenen Haftungsfragen entstehen. Falls es keine Vorerfahrungen mit ähnlichen Programmen (Perspektive50 Plus, AGH, sTAM; FIM u.a.)² gibt, müssen Ablaufmechanismen geklärt und vermittelt sein (wie Vorbereitung und Gestaltung des ersten Arbeitstages, Einweisung in den Arbeitsschutz, ggf. Prüfung der Arbeitstauglichkeit, Reaktionsverlauf bei Nichterscheinen im Betrieb u.v.m.).

Der Gesamtpersonalrat weist u.a. darauf hin, „dass die durch die vorhandenen Beschäftigten zu leistenden Aufgaben durchaus belastend sein können und einen zusätzlichen Aufwand mit sich bringen“. Dies muss in der Planung und Durchführung der Fördermaßnahmen berücksichtigt werden.

Korrespondierend zur Betreuung durch das Fallmanagement, verortet bei FB 56, bzw. durch das Jobcenter muss für die jeweiligen Einsätze aus städtischer Sicht ein regelmäßiges Monitoring zum Stand der Integration, Erfolge ebenso wie Hemmnisse betreffend, aufgebaut werden. Obligatorisch wird über FB 11/310 nach ca. drei bis vier Monaten ein Probezeitbericht angefordert, welcher den Leistungsstand der/des Beschäftigten abbildet.

Das flankierende Fallmanagement hat die Aufgabe, die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung sicherzustellen, die Aufnahme des Arbeitsverhältnisses zu begleiten, das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und vorzeitige Abbrüche zu verhindern. Zudem sollen im Rahmen der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung regelmäßig die Integrationsfortschritte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überprüft und Übergänge in nicht geförderte Beschäftigung sowohl während der laufenden Förderung als auch zu deren Ende unterstützt und begleitet werden. Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung soll in der Regel in einzelfallbezogenen Kontaktgesprächen erfolgen, die nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch während der Arbeitszeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in den Räumlichkeiten des Betriebs oder am Arbeitsplatz stattfinden können. Bestandteil der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung sollen auch die betrieblichen und sozialen Anforderungen sein, die der Arbeitgeber an sein Personal stellt.

² **Perspektive 50plus** – Beschäftigungsprogramm für ältere Menschen zwischen 50 und 64 Jahren zur Integration in den Arbeitsmarkt
AGH – Abkürzung für Arbeitsgelegenheit, arbeitsmarktpolitisches Instrument
sTAM – Das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ zielt auf die Verbesserung der sozialen Teilhabe von arbeitsmarktfernen Langzeitleistungsbeziehenden ab. Das Programm läuft zum 31.12.2018 aus.
FIM - steht für Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen, gefördert werden Arbeitsgelegenheiten bei Kommunen, bei staatlichen oder gemeinnützigen Trägern

Zusätzliche Personalkosten für die Stadt Aachen:

Die neuen Förderinstrumente sehen keine vollständige Kostendeckung vor.

Die Förderung nach § 16e SGB II umfasst eine Förderung in Höhe von 75% des Tariflohnes im ersten Jahr und 50% im zweiten Jahr des Beschäftigungsverhältnisses. Die Förderung der Beschäftigungsverhältnisse nach § 16i SGB II orientiert sich an dem jeweiligen Tariflohn. Dieser wird in den ersten zwei Jahren zu 100% erstattet und linear ab dem 3. Jahr um jeweils 10% abgesenkt.

Für die folgende Kalkulation der entstehenden Personalkosten wurden folgende Parameter zugrunde gelegt:

- Berechnung auf Basis von 50 Stellen
- Förderung nach § 16i SGB II
- Tariflohn nach EG 2 TVöD – Stand 2018 - analog der KGSt-Werte (38.500 EUR je VZÄ) auch für die Folgejahre
- Durchschnittliche Beschäftigung von 30 Stunden wöchentlich (= 29.600 EUR/Stelle)
- Berechnet für 5 Förderjahren

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung:

Jahre 2019 und 2020:

Für die ersten zwei Jahre wird das Arbeitsverhältnis zu 100% des Tarifentgelts bezuschusst. Es ergeben sich geringe Abweichungen in der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, da der Beitrag zur Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und voraussichtlich für die Zusatzversicherung nicht erstattet wird.

Für das Jahr 2021:

29.600 EUR x 50 Stellen =	1.480.000 EUR
./.. Zuschuss je Stelle (90% des Tarifentgelts) inkl. Sozialversicherungspauschale	- 1.332.000 EUR
Zusätzliche Personalkosten 2021:	148.000 EUR

Für das Jahr 2022:

29.600 EUR x 50 Stellen =	1.480.000 EUR
./.. Zuschuss (80% des Tarifentgelts) inkl. Sozialversicherungspauschale	- 1.184.000 EUR
Zusätzliche Personalkosten 2022:	296.000 EUR

Für das Jahr 2023:

29.600 EUR x 50 Stellen =	1.480.000 EUR
./.. Lohnkostenzuschuss (70% des Tarifentgelts) inkl. Sozialversicherungspauschale	- 1.036.000 EUR
Zusätzliche Personalkosten 2023:	444.400 EUR

Bei den dargestellten Personalmehrkosten handelt es sich um einen kalkulatorischen Ansatz (Mittelwert), welcher im Zuge der tatsächlichen Eingruppierung sowie der tatsächlichen Erstattung sowie abhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme der vorhandenen Stellen variieren wird. Die tariflichen Eingruppierungen der jeweiligen Tätigkeiten werden im Vorfeld geprüft.

Ferner wird unterstützend eine Fallmanagement-Stelle (Case Management) eingerichtet als zusätzliche Ansprechfunktion für die Fachbereiche/Eigenbetriebe, auch als Bindeglied zu den Job Coaches des Jobcenters der StädteRegion Aachen. Die Stelle wird nach A 11 ausgewiesen analog der bisherigen Fallmanagementstellen. Die Ausschreibung erfolgt umgehend.

Personelle Overheadkosten jährlich:

84.600 EUR

Hinzu kommen Kosten für die Bereitstellung von Arbeitsplätzen und persönlicher Ausrüstung.

Ratsantrag der CDU/SPD vom 28.09.2018 zu „Programm gegen Langzeitarbeitslosigkeit“:

Gemäß Ratsantrag „Programm gegen Langzeitarbeitslosigkeit“ vom 28.09.2018 soll die Verwaltung Möglichkeiten der verstärkten Einbeziehung Langzeitarbeitsloser im Rahmen der Stellenbesetzung prüfen. Dabei sollen keine neuen, kurzfristigen Stellen geschaffen werden, sondern heutige und zukünftig entstehende Vakanzen im Stellentableau besetzt werden zur Erhaltung einer dauerhaften Beschäftigungsperspektive.

Es wird auf das Schreiben des Herrn Oberbürgermeisters verwiesen, wonach die Fachbereiche und Eigenbetriebe aufgefordert wurden zu prüfen, ob reguläre Stellen zur Vermeidung eventueller Vakanzen für Teilnehmende zur Verfügung stehen bzw. deren Einmünden in solche Stellen bei bestehender Eignung perspektivisch möglich sein wird.

Die Neuausrichtung des Teilhabechancengesetzes zielt -wie gesagt- insbesondere auf die Unterstützung sehr arbeitsmarktferner Menschen ab, die aus multiplen Gründen nicht oder nur schwer in reguläre Arbeitsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes zu vermitteln sind. Die öffentlich geförderte Beschäftigung mit dem Ziel, diesen Menschen eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive zu bieten, ist ein gangbarer Weg zur Förderung der sozialen Teilhabe am Arbeitsleben. Jedoch ist zu bedenken, dass, je länger die Arbeitslosigkeit dauerte, die Heranführung an ein reguläres Arbeitsleben in Vollzeit einen intensiven Betreuungsprozess erfordert, der oftmals auch nicht erfolgreich sein wird. Ergeben sich allerdings Anhaltspunkte für eine mögliche dauerhafte Übernahme in eine reguläre Arbeitsstelle, steht die Stadt Aachen solchen Optionen nicht nur offen gegenüber, sondern wird diese Perspektiven in jedem Einzelfall aktiv beleuchten und angehen.

Eine aktuelle Prüfung von besetzten Stellen ohne (festgestellte) Qualifikation, die von Personen besetzt sind, die älter als 55 Jahre sind, ergibt ca. 150 Fälle möglicher Fluktuation aus Altersgründen in den nächsten 10 Jahren, bei den über 60-jährigen sind es ca. 80 Fälle in den nächsten 5 Jahren. Diese Personen sind zu etwa 2/3 in den Eigenbetrieben tätig. Parallel zur Akquirierung zusätzlicher Aufgaben muss also ein ständiges Prüffeld sein, ob und inwieweit sich absehbar, im Rahmen der 5-jährigen Beschäftigungsverhältnisse oder im Anschluss daran Personalübergänge unter Einhaltung

der hier geltenden Verfahrensmaßgaben realisieren lassen. Dazu werden alsbald konkrete Abstimmungen mit den betreffenden Bereichen erfolgen.

In dem Maße, wie tatsächlich eine Einstellung mit Lohnkostenbezuschung nach § 16e SGB II gelingt oder infolge Förderung nach § 16i SGB II ein Personalübergang in eine reguläre Stelle erfolgt, baut sich der eingeworbene Stellenbedarf der Personalreserve „FB 11 Teilhabechancengesetz“ ab.

Der Ratsantrag der CDU/SPD „Programm gegen Langzeitarbeitslosigkeit“ vom 28.09.2018 gilt hiermit als behandelt.

Anlage/n:

Ratsantrag der CDU/SPD „Programm gegen Langzeitarbeitslosigkeit“ vom 28.09.2018