

Stuttgart, 12.10.2018

## **Ermächtigung zur Beschäftigung von Personal im Rahmen des Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch**

### **Beschlussvorlage**

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Sozial- und Gesundheitsausschuss	Beschlussfassung	öffentlich	22.10.2018
Verwaltungsausschuss	Beschlussfassung	öffentlich	24.10.2018
Gemeinderat	Beschlussfassung	öffentlich	25.10.2018

### **Beschlussantrag**

#### **Ermächtigung zur Beschäftigung von Personal im Rahmen des Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz - 10. SGB II-ÄndG)**

1. Von dem 10. SGB II-Änderungsgesetz - Teilhabechancengesetz und der damit einhergehenden Erhöhung des Eingliederungstitels für den Zeitraum 2019 bis 2022 wird Kenntnis genommen. Eine Übersicht zur (gegenwärtig plausiblen) Aufteilung/Nutzung der zusätzlichen Eingliederungsmittel ist in der Begründung unter Finanzielle Auswirkungen enthalten.
2. Das Jobcenter wird ermächtigt
  - a. bis zu fünf Coaches mit einem Beschäftigungsumfang von insg. 500 % in EG 10 TVöD für die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach §§ 16e und 16i SGB II für die Zeit vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2022 zu beschäftigen,
  - b. vier Betriebsakquisiteure/Betriebsakquisiteurinnen mit einem Beschäftigungsumfang von insg. 400 % in EG 10 TVöD für die Akquise von Arbeitsplätzen für den nach §§ 16e und 16i SGB II vorgesehenen Personenkreis für die Zeit vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2022 zu beschäftigen,
  - c. eine/-n Sachbearbeiter/-in Arbeitgeberleistungen mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % in EG 10 TVöD für die Abrechnung der zu gewährenden Zuschüsse an Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Maßnahmekosten für die Zeit vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2022 zu beschäftigen.

3. Die Ausschreibungen und auch die Arbeitsverträge können, trotz der Befristung der Ermächtigungen bis 31.12.2022 unbefristet erfolgen.

## **Kurzfassung der Begründung**

### **1. Wesentliche Inhalte des 10. SGB II-Änderungsgesetzes**

Mit dem geplanten Zehnten Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (10. SGB II-ÄndG - Teilhabechancengesetz) sind zum 1. Januar 2019 zwei Fördermöglichkeiten zur Integration Langzeitarbeitsloser und Langzeitleistungsbeziehender vorgesehen.

Dafür stehen im Bundeshaushalt bis Ende 2022 insgesamt 4 Mrd. EUR zur Verfügung, in Stuttgart erhöht sich das Eingliederungsbudget 2019 um ca. 6,0 Mio. EUR, 2020 und 2021 um ca. 6,6 Mio. EUR und 2022 um ca. 5,3 Mio. EUR. Mit beiden Fördermöglichkeiten werden alle Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen angesprochen, unabhängig davon, ob sie privatwirtschaftlich orientiert, kommunal oder gemeinnützig sind. Beide Instrumente sehen ein regelmäßiges, beschäftigungsbegleitendes und ganzheitliches Coaching vor.

Mit dem neu gefassten § 16e SGB II wird das bereits bestehende Förderinstrument „Förderung von Arbeitsverhältnissen“ weiterentwickelt. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen erhalten bei der Einstellung von Personen, die seit mind. zwei Jahren arbeitslos sind, im ersten Jahr einen Zuschuss in Höhe von 75 % des Arbeitsentgelts, im zweiten Jahr in Höhe von 50 %. Die Nachbeschäftigungszeit nach Ende der Förderung beträgt sechs Monate.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte über 25 Jahre können, wenn sie mind. sieben Jahre innerhalb der letzten acht Jahre Leistungen nach dem SGB II erhalten haben und nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt waren, nach § 16i SGB II einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin zugewiesen werden. Begründet der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erhält er einen Zuschuss von 100 % in den ersten zwei Beschäftigungsjahren und bis zum fünften Jahr jeweils in den weiteren Jahren einen um jeweils pro Jahr 10 % gekürzten Zuschuss. Berechnungsgrundlage für den Zuschuss ist der Mindestlohn. Außerdem werden Weiterbildungsmaßnahmen gefördert.

### **2. Umsetzung des 10. SGB II-Änderungsgesetzes**

Ohne entsprechende Personalressourcen ist die Umsetzung des 10. SGB II-Änderungsgesetzes nicht zu bewerkstelligen.

#### **a) Coaching**

Der Entwurf des 10. SGB II-Änderungsgesetzes sieht sowohl für den neu gefassten § 16e SGB II wie auch für den § 16i SGB II vor, dass (ehemalige) Leistungsberechtigte, die in Arbeit vermittelt wurden und deren Arbeitgeber/Arbeitgeberin einen Zuschuss nach §§ 16e oder 16i SGB II erhalten, ein ganzheitliches Coaching erhalten, das dazu dient, das Leistungsvermögen zu steigern, das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und so eine dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Inhalte des Coachings können insbesondere sein:

- Beratung der Bedarfsgemeinschaft,
- Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen für den beruflichen Alltag, zum Beispiel im Bereich der Selbstorganisation und Problemlösung in der Arbeitswelt,
- Aufbau von Tagesstrukturen über einen längeren Zeitraum,
- Hilfen bei Behördengängen/Antragsstellungen,
- Unterstützung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe (Achstes Buch Sozialgesetzbuch - SGB VIII),
- Alltagshilfen (zum Beispiel Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Geld, Einkauf, Erscheinungsbild),
- Soziale Aktivierung, Vermittlung des betrieblichen Umfelds und der Anforderungen im Arbeitsalltag (pünktlicher Arbeitsbeginn, Erwartungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und ähnliches),
- Verhaltenstraining, zum Beispiel Umgang mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz,
- Krisenintervention, Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz,
- Übergangmanagement zum Ende der Nachbeschäftigung beziehungsweise zum Ende des geförderten Beschäftigungsverhältnisses.

Bedarfsorientiert gefördert werden können darüber hinaus:

- Persönliche Kompetenzen (zum Beispiel Motivation, Leistungsfähigkeit, aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit, Selbständigkeit, Offenheit, Wertehaltung, Empathie),
- Soziale Kompetenzen (zum Beispiel Kommunikation, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit),
- Methodische Kompetenzen (zum Beispiel Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lernfähigkeit, Einordnung und Bewertung von Wissen),
- Interkulturelle Kompetenzen (zum Beispiel Verständnis und Toleranz für sowie im Umgang mit anderen Kulturen, Traditionen und Religionen).

Nach dem neuen § 16e SGB II kann die beschäftigungsbegleitende Betreuung bereits vor Aufnahme eines geförderten Arbeitsverhältnisses erfolgen und mind. für sechs Monate, max. für zwei Jahre in Anspruch genommen werden. § 16i SGB II ermöglicht die beschäftigungsbegleitende Betreuung für mind. zwölf Monate und max. fünf Jahre.

Während der Laufzeit des Passiv-Aktiv-Tausches lag der Personalschlüssel für Begleitung der Teilnehmer/-innen bei 1:15, beim ESF-Bundesprogramm LZA war die ersten sechs Monate ein wöchentliches Coaching von drei Stunden/Woche, für die folgenden neun Monate eine Stunde pro Woche vorgesehen.

Zur Häufigkeit der Inanspruchnahme und der zeitlichen Intensität einer beschäftigungsbegleitenden Betreuung nach §§ 16e und 16i SGB II gibt es noch keine Anhaltspunkte. Rückmeldungen des Trägers, der im ESF-Bundesprogramm LZA den Großteil des Coachings durchgeführt hat, lassen den Schluss zu, dass ein wöchentliches dreistündiges Coaching in der Regel nicht erforderlich war.

Vorgesehen ist daher, vorerst eine Ermächtigung zu nutzen, die mit einem Betreuungsschlüssel von 1:30 die Beratung und Begleitung übernimmt. Je nach Bedarf, Beratungsintensität und Kontaktdichte können dann sukzessive die weiteren vier Ermächtigungen genutzt werden. Rein rechnerisch stünden damit – abzüglich einer Rüstzeit von ca. 10 % - knapp 4 Stunden pro Monat und Fall für Fahrtzeiten, Vor- und Nachbereitung und das Coaching selbst zur Verfügung.

Sozialpädagogische Begleitung vor oder mit Beginn der Beschäftigungsaufnahme ist bereits jetzt – auf Antrag des Arbeitgebers – bei der Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) nach § 16e SGB II (aktuelle Fassung) möglich. Von den insgesamt 44 Arbeitnehmer(-innen), deren Arbeitgeber/-in eine Förderung FAV-Förderung erhält, werden ca. zwei Drittel (31 Personen) sozialpädagogisch begleitet.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die vom Jobcenter eingekauft werden, bieten in der Regel ebenfalls, sollte der Maßnahmeträger Teilnehmende in Arbeit vermittelt haben, eine Nachbetreuung an. Hier nehmen zwischen 55 und 70 % der Teilnehmenden, die eine Arbeit aufgenommen haben, die Nachbetreuung, also das Coaching, mit Beginn der Arbeitsaufnahme in Anspruch.

Nach einer ersten Analyse der Daten gibt es im Jobcenter Stuttgart ca. 1.500 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, für die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen eine Förderung nach § 16e SGB II und ca. 2.000 bis 2.400 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, für die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen eine Förderung nach § 16i SGB II erhalten können. Erfahrungen aus anderen Programmen lassen den Rückschluss zu, dass davon ca. 10 %, also zwischen 350 bis 390 Förderungen, tatsächlich zum Tragen kommen.

Von den zusätzlichen geschätzten 350 Personen, deren Arbeitgeber eine Förderung nach § 16 e oder § 16i erhält, werden voraussichtlich zwei Drittel, also 200 Personen, ein Coaching in Anspruch nehmen.

Das Coaching kann entweder vom Jobcenter selbst oder durch vom Jobcenter beauftragte Dritte wahrgenommen werden. Das Jobcenter der Landeshauptstadt Stuttgart hat mit der Teilnahme am Passiv-Aktiv-Tausch des Landes Baden-Württemberg und dem ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser SGB II-Leistungsberechtigter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (LZA) die Erfahrung gewonnen, dass ein Coaching, das vom Jobcenter selbst angeboten wird, eine höhere Akzeptanz sowohl bei den Arbeitnehmer/-innen wie auch bei den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen erfahren und Synergien mit sich gebracht hat, zumal es auch zu Konflikten kommen kann, wenn ein mit dem Coaching beauftragter Träger bei einem Arbeitshilfeträger Arbeitnehmer/-innen berät. Gleichzeitig gibt es aber auch Konstellationen, dass Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit einem eigenen betrieblichen sozialen Dienst eine ganzheitliche Beratung und Begleitung ihrer Beschäftigten übernehmen können, so dass im Einfall zu entscheiden ist, wer das Coaching übernimmt.

Das Coaching sichert die Nachhaltigkeit der Beschäftigung und führt zu einer dauerhaften Einsparung bei den Kosten der Unterkunft. Außerdem trägt der ganzheitliche Beratungsansatz der Coaches zu einer Entlastung bei der Inanspruchnahme der sozialintegrativen Leistungen bei.

Würde das Jobcenter das gesamte Coaching über eine öffentliche Ausschreibung an einen Träger vergeben, hätten die Kosten Auswirkungen auf die Anzahl der geförderten Arbeitsplätze. Bei 200 Personen, die durchschnittlich 4 Stunden Coaching im Monat in

Anspruch nehmen, und einem Stundensatz von 50 EUR (derzeitiger Durchschnittspreis von Coachingstunden), würde eine Vergabe 480.000 EUR im Jahr kosten.

Die bislang für die Eingliederungsleistungen zur Verfügung stehenden Mittel wurden 2017 und werden 2018 und voraussichtlich auch 2019 voll ausgeschöpft, sodass zur Finanzierung einer neuen Vergabemaßnahme nur die zusätzlichen Eingliederungsmittel genutzt werden können. Damit könnten dann aber 20 Plätze weniger nach § 16i SGB II gefördert werden (s. Finanzielle Auswirkungen) und würden den Erfolg des neuen Instrumentes schmälern.

## **b) Betriebsakquisiteure/Betriebsakquisiteurinnen**

Die Identifizierung, Motivierung und Vorbereitung für eine Arbeitsaufnahme der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die innerhalb der letzten acht Jahre mind. sieben Jahre Leistungen bezogen haben, wird sehr zeitaufwändig sein. Gleichzeitig haben Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen oft Vorbehalte bei der Einstellung Langzeitarbeitsloser, obwohl sie Personal suchen.

Betriebsakquisiteure/Betriebsakquisiteurinnen sprechen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen gezielt auf die Einstellung von langzeitleistungsbeziehenden Personen an, informieren über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten und gewinnen dem Bewerberprofil entsprechende Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bzw. dem Arbeitgeberprofil entsprechende Bewerber/-innen. Sie sind ein zentrales Bindeglied zwischen den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, den Coaches des Jobcenters und den persönlichen Ansprechpartner/-innen des Jobcenters, die diese Langzeitleistungsbeziehenden betreuen.

Zu den Aufgaben der Betriebsakquisiteure/Betriebsakquisiteurinnen gehören außerdem:

- Die Netzwerkarbeit, d. h. die Einbeziehung von Kammern, Verbänden und weiteren lokalen Akteuren,
- die Beratung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu den Anforderungen an die Arbeitsplätze und zu Möglichkeiten der Schaffung solcher Arbeitsplätze,
- die Unterstützung bei der Besetzung von akquirierten Stellen und Beratung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zur Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nach Ende der fünfjährigen Förderperiode,
- die Beratung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer/-innen zu weiteren Fördermöglichkeiten, wie zum Beispiel Qualifizierung,
- persönliche Gespräche mit den in Frage kommenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sowie
- die Nachbesetzung frei werdender Stellen.

Auch mit der vorgesehenen Regelung nach § 16e SGB II können verstärkt Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen angesprochen werden, da die Inanspruchnahme der Förderung im Vergleich zur jetzigen Regelung wesentlich einfacher und unbürokratischer gestaltet ist.

Im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser SGB II-Leistungsberechtigter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (LZA) wurden für 208 beantragte Plätze 4 Betriebsakquisiteure bewilligt. Diese 4 Betriebsakquisiteure haben in den 24 Monaten ihrer Tätigkeit bei insg. 380 Arbeitgebern Interesse an dem Programm geweckt, haben 460 Bewerbungsgespräche initiiert und begleitet sowie 215 Praktika bei Arbeitgebern in die Wege geleitet.

Die zusätzlichen Mittel im Eingliederungsbudget sollen ausschließlich für die Förderung nach § 16i SGB II verwendet werden, sodass 238 Arbeitsplätze bei Arbeitgebern im Jahr 2019 bezuschusst werden können, d. h. um eine erfolgreiche Umsetzung des § 16i SGB II sicherzustellen, sind vier Betriebsakquisiteure/Betriebsakquisiteurinnen dringend erforderlich.

### **c) Sachbearbeiter/-in Arbeitgeberleistungen**

Nach erfolgreicher Vermittlung bzw. Zuweisung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erhalten die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. Bei Förderungen nach § 16e SGB II beträgt der Zuschuss im ersten Jahr 75 % und im zweiten Jahr 50 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts. Bei Förderungen nach § 16i SGB II erfolgt ein Zuschuss in den ersten beiden Jahren von 100 %, im dritten Jahr von 90 %, im vierten Jahr von 80 % und im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses von 70 % der Höhe des Mindestlohns. Die Zuschüsse sind festzusetzen und auszahlbar, darüber hinaus sind im Falle eines Coachings durch Dritte (Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, Träger) oder bei Weiterbildungsmaßnahmen die entsprechenden Kosten abzurechnen. Im Einzelnen umfassen die Aufgaben:

- Den Versand von Antragsunterlagen und die Überprüfung der Anträge auf Vollständigkeit und Richtigkeit,
- die Erstellung von Bewilligungs- oder Ablehnungsbescheiden,
- die Zahlbarmachung und Zahlungsüberwachung der Leistungen,
- die Anforderung von Entgeltabrechnungen und Nachbeschäftigungsnachweisen,
- die Erstellung von Spitzabrechnungen und Rückforderungsbescheiden,
- die Abrechnung der Kosten für Coaching und der Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten,
- die Erhebung und Erfassung von Daten zur Steuerung,
- die Mitwirkung bei der Erfüllung der Berichtspflichten,
- die Mitwirkung bei der Erarbeitung von fachlichen Standards und Prozessen,
- die Ansprechpartnerfunktion für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, erwerbsfähige Leistungsberechtigte und Mitarbeitende des Jobcenters.

Durch die Weiterentwicklung des § 16e SGB II ist im Vergleich zur bisherigen Regelung („Förderung von Arbeitsverhältnissen“) mit sehr viel mehr Förderfällen zu rechnen. Die Förderung nach § 16i SGB II, Teilhabe am Arbeitsmarkt, ist ein neues Regelinstrument, für das der Bund erhebliche Mittel bereitstellt. Somit besteht auch hier die Erwartung, dass eine zahlenmäßig bedeutsame Gruppe von arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen auf dem allgemeinen oder sozialen Arbeitsmarkt beschäftigt werden kann. Die Administration dieser zusätzlichen Förderfälle kann mit den vorhandenen Personalressourcen nicht bewerkstelligt werden.

### **3. Ausschreibung und Besetzung**

Die Ausschreibungen und auch die Arbeitsverträge können, trotz der Befristung der Ermächtigungen bis 31.12.2022, unbefristet erfolgen. Stellenbesetzungen gestalten sich in den letzten Jahren aufgrund des Mangels an gut ausgebildeten und geeigneten Fachkräften immer schwieriger. Ausschreibungen von befristeten Funktionen führen selten zu erfolgreichen Einstellungen. Für die Wahrnehmung der in der Vorlage aufgeführten Funktionen qualifizieren abgeschlossene Studiengänge im Bereich der Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Sozialwirtschaft, Sozialwissenschaft, Soziologie, Public Manage-

ment (Bachelor of Arts) bzw. eine abgeschlossene Angestelltenprüfung II. Mitarbeitende mit dieser Qualifizierung können vielfältig in der Stadtverwaltung eingesetzt werden.

## Finanzielle Auswirkungen

Zur Ermöglichung der mit dem Teilhabechancengesetz verbundenen Ziele und Mehrausgaben stellt der Bund im Bundeshaushalt bei den „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit“ insgesamt 4 Mrd. EUR für den Zeitraum bis zum Jahr 2022 zusätzlich zur Verfügung. Darüber hinaus schafft die Bundesregierung im Bundeshaushalt die Voraussetzungen für den Passiv-Aktiv-Transfer. Künftig soll es möglich sein, die für Arbeitslosengeld II veranschlagten Mittel bis zu einem Umfang von 700 Millionen EUR jährlich auch zur Finanzierung des neuen § 16i SGB II heranzuziehen. In welchem Umfang das Jobcenter Stuttgart hiervon Gebrauch machen kann, lässt sich gegenwärtig jedoch noch nicht abschätzen.

Die Verteilung der zusätzlichen Eingliederungsmittel in den Jahren 2019 bis 2022 stellt sich voraussichtlich wie folgt dar:

Mittel	2019	2020	2021	2022
Bund	900 Mio. EUR	1 Mrd. EUR	1 Mrd. EUR	800 Mio. EUR
Anteil für Stuttgart gem. Eingliederungsmittelverordnung 2018 (0,6360 %)	5.724.000 EUR	6.360.000 EUR	6.360.000 EUR	5.088.000 EUR

Die zusätzlichen Mittel sollen ausschließlich für eine Förderung nach § 16i SGB II verwendet werden. Damit können 238 Arbeitsplätze bei einem jährlichen Zuschuss von 24.000 EUR lt. der Kalkulation des BMAS zum Entwurf des 10. SGB II-ÄndG bezuschusst werden.

Für die insgesamt bis zu 10 Ermächtigungen in EG 10 ergeben sich abrechenbare Verwaltungskosten von rd. 980.000 EUR, der Bundesanteil hiervon beträgt rd. 830.000 EUR. Nach Vorabberechnungen des Jobcenters wird in 2019 - auch unter Berücksichtigung der 10 Ermächtigungen - voraussichtlich keine Umschichtung aus dem Eingliederungsbudget in das Verwaltungskostenbudget erforderlich werden, da der Bund für 2019 eine deutlich höhere Zuteilung von Verwaltungsmitteln vorsieht und diese vermutlich auskömmlich sein werden.

Mit der Beauftragung Dritter für das Coaching würden sich die 238 Plätze, die für eine Förderung nach § 16i SGB II zur Verfügung stehen, um 20 reduzieren (218 Plätze). Selbst wenn eine Umschichtung vom Eingliederungsbudget in das Verwaltungskostenbudget notwendig werden würde, würden mit den 5 Ermächtigungen, die Bundesmittel von insg. 415.000 EUR/Jahr binden, ca. 65.000 EUR weniger benötigt, wie wenn das Coaching vergeben werden würde. Damit könnten dann 2 weitere Plätze bezuschusst werden (220 Plätze). Auch wenn durch die Umschichtung die Zahl der geförderten Plätze reduziert wäre, ist es laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales durchaus sinnvoll, die zusätzlichen Mittel zur Verbesserung der personellen Betreuung von Langzeitarbeitslosen einzusetzen, wie es durch das Coaching geschehen wird.

Arbeitsplätze, die nach § 16e SGB II gefördert werden, kosten derzeit durchschnittlich ca. 13.500 EUR pro Jahr. Die Kosten für 150 zusätzliche Förderfälle belaufen sich danach auf 2.025.000 EUR und werden aus dem regulären Eingliederungsbudget genommen.

Im Gegensatz zu den bisherigen Programmen zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit (ESF-Bundesprogramm LZA, Bundesprogramm Soziale Teilhabe), die nach dem Zuwendungsrecht ausgestaltet waren, handelt es sich bei den §§ 16e, 16i SGB II des Teilhabechancengesetzes um Regelinstrumente des SGB II. Bei der Administration entfällt damit das aufwendige Dokumentations-, Nachweis- und Prüfungsverfahren mit dem Bundesverwaltungsamt. Die oben beschriebenen sachbearbeitenden Aufgaben sind daher vollumfänglich operative Tätigkeiten. Bei den Coaches und der Betriebsakquisiteure/Betriebsakquisiteurinnen handelt es sich ebenfalls um operative Funktionen, so dass alle Ermächtigungen im Rahmen des Verwaltungskostenbudgets gegenüber dem Bund spitz abrechenbar sind. Je Ermächtigung (EG 10 TVöD) entstehen Personalkosten von 67.200 EUR/Jahr. Gemäß Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift (KoA-VV) erfolgt die Abrechnung der Personalkosten operativer Funktionen mit dem Bund spitz, für die Personalneben-, Sach- und Gemeinkosten werden Pauschalen zugrunde gelegt. Der Anteil des Bundes an den Kosten beträgt 84,8 %, der kommunale Finanzierungsanteil (KFA) beträgt 15,2 %. Inklusive aller Pauschalen übersteigt die Erstattung des Bundes den kostenwirksamen Aufwand, der bei der LHS Stuttgart für die Ermächtigungen entsteht.

**Mitzeichnung der beteiligten Stellen:**

Die Referate WFB und AKR haben die Vorlage mitgezeichnet.

**Vorliegende Anfragen/Anträge:**

---

**Erledigte Anfragen/Anträge:**

---

Werner Wölfe  
Bürgermeister

Anlagen

---



<Anlagen>