

Stuttgart, 16.07.2021

Ermächtigungen zur Beschäftigung von Personal im Rahmen des Teilhabechancengesetzes sowie Verlängerung der Ermächtigungen

Beschlussvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Sozial- und Gesundheitsausschuss Verwaltungsausschuss Gemeinderat	Vorberatung	öffentlich	26.07.2021
	Vorberatung	öffentlich	28.07.2021
	Beschlussfassung	öffentlich	28.07.2021

Beschlussantrag

1. Die Nutzung der Fördermöglichkeiten nach §§ 16e und i SGB II wird auch in den Jahren 2022 und 2023 - unabhängig von der Höhe des jährlichen Eingliederungstitels - fortgesetzt. Dabei sollen 2022 100 versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach § 16e und 305 versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach § 16i SGB II gefördert werden, 2023 sollen 140 Förderungen nach § 16e SGB II und 305 Förderungen nach § 16i SGB II gewährt werden.
2. Die Ermächtigungen für
 - a) die Coaches mit einem Beschäftigungsumfang von bis zu 500 % in EG 10 TVöD für die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach §§ 16e und 16i SGB II,
 - b) die Betriebsakquisiteur*innen 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,
 - c) den*die Sachbearbeiter*in Arbeitgeberleistungen mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % in EG 10 TVöD für die Abrechnung der zu gewährenden Zuschüsse an Arbeitgebende und Maßnahmekosten,werden vorerst bis 31.12.2023 verlängert.
3. Das Jobcenter wird ermächtigt, aufgrund der steigenden Zahl an Förderfällen, eine*n weitere*n Sachbearbeiter*in Arbeitgeberleistungen mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % in EG 10 TVöD bis 31.12.2023 zu beschäftigen.

4. Das Jobcenter wird ermächtigt, eine Teamleitung mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % in EG 11 für die neun Ermächtigungen (500 % Beschäftigungsumfang für Coaches, 400 % Beschäftigungsumfang für Betriebsakquisiteur*innen) bis 31.12.2023 zu beschäftigen.
5. Die Ausschreibung und auch der Arbeitsvertrag für den/die Sachbearbeiter*in Arbeitgeberleistungen und die Teamleitung können, trotz der Befristung der Ermächtigungen bis 31.12.2023, unbefristet erfolgen.

Kurzfassung der Begründung

Zu 1.

Mit der GRDRs 943/2020 (Teilhabechancengesetz – Zwischenbericht) wurde der Sozial- und Gesundheitsausschuss über die erfolgreiche Umsetzung des Teilhabechancengesetzes im Jobcenter Stuttgart informiert. Die Förderungen nach § 16e (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) und § 16i (Teilhabe am Arbeitsmarkt) SGB II bieten für Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbeziehende sehr gute Chancen, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Aufgrund der guten Erfahrungen in der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes werden die beiden Fördermöglichkeiten bis 31.12.2024 (nach § 81 SGB II tritt § 16i mit Wirkung zum 1. Januar 2025 außer Kraft) bzw. auf Dauer Anwendung finden. Auch für die Jahre 2022 und 2023 sollen jährlich 305 Arbeitsplätze nach § 16i SGB II und 100 (im Jahr 2022) bzw. 140 (im Jahr 2023) Arbeitsplätze nach § 16e SGB II gefördert werden.

Die dafür notwendigen Mittel stehen im Eingliederungsbudget zur Verfügung. Für die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes hat der Bund für die Jahre 2019 bis 2022 zusätzliche - nicht zweckgebundene - Eingliederungsmittel in Höhe von 4 Milliarden zur Verfügung gestellt. Laut Beschluss des Regierungsentwurfs für den Bundeshaushalt 2022 und den Finanzplan bis 2025 des Bundeskabinetts werden für das Gesamtbudget zur Erbringung von Eingliederungsleistungen und für die Verwaltungskosten – wie bereits in den Vorjahren – rund 10 Mrd. Euro pro Jahr veranschlagt, so dass davon auszugehen ist, dass auch in den Folgejahren Mittel in dieser Höhe bereitgestellt werden. Sollten sich Änderungen ergeben und Eingliederungsmittel in geringerem Umfang zur Verfügung stehen, werden die für die Förderungen nach §§ 16e und i SGB II notwendigen Mittel durch Kürzungen bzw. Streichungen bei anderen Eingliederungsleistungen kompensiert.

Zu 2.

Mit der GRDRs 792/2018 (Ermächtigung zur Beschäftigung von Personal im Rahmen des Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch) wurde das Jobcenter ermächtigt,

- bis zu fünf Coaches mit einem Beschäftigungsumfang von bis zu 500 % in EG 10 TVöD für die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach §§ 16e und 16i SGB II,
- vier Betriebsakquisiteur*innen 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,

- eine*n Sachbearbeiter*in Arbeitgeberleistungen mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % in EG 10 TVöD für die Abrechnung der zu gewährenden Zuschüsse an Arbeitgeber*innen und Maßnahmenkosten,

befristet bis 31.12.2022, zu beschäftigen.

Für die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes hat der Bund für die Jahre 2019 bis 2022 zusätzliche Eingliederungsmittel in Höhe von 4 Milliarden zur Verfügung gestellt. Aufgrund der zeitlichen Begrenzung der zusätzlichen Eingliederungsmittel sind in der GRDRs 792/2018 (Ermächtigung zur Beschäftigung von Personal im Rahmen des Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch) zehn Ermächtigungen bis 31.12.2022 befristet gewesen.

Durchschnittlich werden zehn Leistungsberechtigte pro Monat vermittelt, das wird auch bis 2023 beibehalten. Ursächlich hierfür sind die zum großen Teil befristeten Arbeitsverträge (zwei Drittel aller Arbeitsverträge werden für zwei Jahre abgeschlossen). Ziel ist es, den Beschäftigten eine Anschlussperspektive bei einem anderen Arbeitgeber zu eröffnen. Gleiches gilt für Beschäftigte, die entweder ihre Arbeit selbst gekündigt haben oder von ihrem Arbeitgeber gekündigt wurden (10 % der über § 16i SGB II beschäftigten Personen).

Bis zu den Beratungen zum Doppelhaushalt 2024/2025 ist vermutlich absehbar, ob die aktuelle Befristung bis 31.12.2024 des § 16i SGB II aufgehoben wird oder bestehen bleibt, so dass dann über eine erneute Verlängerung der Ermächtigungen oder die Ablösung einzelner oder aller Ermächtigungen durch Stellen entschieden werden kann.

Derzeit werden von den Betriebsakquisiteur*innen vorrangig Arbeitgebende mit dem Ziel angesprochen, Langzeitleistungsbeziehende, die seit vielen Jahren keiner Tätigkeit mehr nachgegangen sind, zu beschäftigen. Außerdem werden die geeigneten Kandidat*innen auf ihre Beschäftigung vorbereitet. Mit dem (voraussichtlichen) Ende der Fördermöglichkeit nach § 16i SGB II wird es Ziel sein, die Akquise von Arbeitsplätzen und die Vermittlungen von Langzeitarbeitslosen in Arbeit, in Kombination mit der Gewährung einer Förderung nach § 16e SGB II, weiter auszubauen.

§ 16e SGB II ist vergleichbar mit dem Eingliederungszuschuss nach § 16 SGB II i. V. m. § 88 SGB III, allerdings sowohl für die persönlichen Ansprechpartner*innen des Jobcenters wie auch für Arbeitgebende einfacher in der Handhabung: Bei der Gewährung eines Eingliederungszuschusses orientiert sich die Höhe und Dauer der Förderung an der anfänglichen Minderleistung des*der Arbeitnehmer*in und muss individuell festgelegt werden. Außerdem besteht eine Nachbeschäftigungspflicht, d. h. die Arbeitnehmer*innen sind noch für einen bestimmten Zeitraum ohne Zuschüsse weiter zu beschäftigen. Die Förderhöhe und -dauer nach § 16e SGB II bemisst sich nicht an dem Leistungsvermögen des Einzelfalls, sondern ausschließlich an den Merkmalen einer mindestens zweijährigen Langzeitarbeitslosigkeit nach § 18 SGB III und einer zuvor erfolglosen vermittlungsbegleitenden Unterstützung nach § 16 Absatz 1 Satz 1 SGB II unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach dem SGB II; außerdem fällt die Nachbeschäftigungspflicht weg.

Sowohl § 16e wie auch § 16i SGB II sehen spätestens ab der Arbeitsaufnahme eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) vor. Nach § 16e SGB II soll das Coaching 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.

Zur Unterstützung der derzeit fünf Coaches hat mit der GRDRs 919/2019 (Jobcenter Stuttgart – Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung bzw. Durchführung einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) der Sozial- und Gesundheitsausschuss beschlossen, neben dem Coaching durch das Jobcenter, aufgrund der steigenden Fallzahlen, auch eine Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung gemäß § 16e Abs. 4 SGB II und § 16i Abs. 4 SGB II zu beschaffen. Die Vertragslaufzeit für diese Maßnahme endet spätestens zum April 2026.

Das Coaching wird in der Regel länger als sechs bzw. zwölf Monate in Anspruch genommen, sodass die Befristung der Ermächtigungen für die Coaches ebenfalls bis vorerst 31.12.2023 verlängert werden soll. Bis zu den Beratungen zum Doppelhaushalt 2024/2015 liegen fundierte Erfahrungswerte über die Inanspruchnahme und Wirksamkeit des Coachings vor, sodass darüber entschieden werden kann, ob weiterhin eine zusätzliche Maßnahme erforderlich ist.

Die Vermittlung von Kund*innen des Jobcenters über das Teilhabechancengesetz in Arbeit setzt auch weiterhin den*die Sachbearbeiter*in Arbeitgeberleistungen, mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % in EG 10 TVöD, für die Abrechnung der zu gewährenden Zuschüsse an Arbeitgebende und Maßnahmekosten voraus.

Zu 3.

Während es sich bei § 16e SGB II um eine Neufassung bzw. Weiterentwicklung einer bestehenden Fördermöglichkeit („FAV - Förderung von Arbeitsverhältnissen“) handelt, wurde mit § 16i SGB II ein neues Regelinstrument geschaffen. Die mit GRDRs 792/2018 geschaffene Ermächtigung Sachbearbeiter*in Arbeitgeberleistungen im Umfang von 100 % war daher primär für die Administration der Förderfälle nach § 16i SGB II vorgesehen. Die Bemessung des Umfangs erfolgte vorläufig unter der Prämisse, dass für 2019 rund 190 Förderfälle vorgesehen waren (vgl. Geschäftsplan 2019, GRDRs 957/2018) und im Bereich der Arbeitgeberleistungen ein Fallschlüssel von etwa 180 Fällen, die sich in der Bearbeitung befinden, je Vollzeitstelle „üblich“ und zu bewerkstelligen ist. Zu den Fällen, die bearbeitet werden, zählen nicht nur die bereits bewilligten und laufenden Förderfälle, sondern auch die Fälle, die sich im Antrags- und Bewilligungsverfahren befinden (Antrag auf einen Lohnkostenzuschuss nach § 16i SGB II liegt vor und es wird geprüft, ob alle Fördervoraussetzungen erfüllt sind) und die Fälle, die durch Ablauf des Förderzeitraums, durch Kündigung o. ä. beendet wurden und noch abgeschlossen werden müssen (Schlussrechnung muss erstellt, ggf. eine Nachzahlung veranlasst oder ein Aufhebungs- und Rückforderungsbescheid erlassen werden).

Bei den Förderungen nach § 16i SGB II erhalten Arbeitgeber*innen Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. In den ersten beiden Jahren beträgt der Zuschuss 100 %, im dritten Jahr 90 %, im vierten Jahr 80 % und im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses 70 % der Höhe des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz oder des durch Tarifvertrag bestimmten Entgelts. Die Zuschüsse sind festzusetzen und auszuzahlen, darüber hinaus sind im Falle eines Coachings durch Dritte und bei Weiterbildungsmaßnahmen die entsprechenden Kosten abzurechnen. Im Einzelnen umfassen die Aufgaben des*der Sachbearbeiter*in Arbeitgeberleistungen in diesem Zusammenhang

- den Versand von Antragsunterlagen an potenzielle Arbeitgeber*innen,
- die Überprüfung der eingegangenen Anträge auf Vollständigkeit und Richtigkeit,

- die Erstellung von Bewilligungs- oder Ablehnungsbescheiden,
- die Zahlbarmachung und Zahlungsüberwachung der Leistungen,
- die Anforderung von Entgeltabrechnungen, Erstellung von Spitzabrechnungen und Rückforderungsbescheiden,
- die Abrechnung der Coachingmaßnahme 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*innen, Kund*innen und Mitarbeitende des Jobcenters.

Zum Stand 25. Juni 2021 wurden insgesamt 282 Anträge auf Leistungen nach § 16i SGB II gestellt. In 235 Fällen erfolgte bislang eine Bewilligung, 41 Arbeitsverhältnisse wurden davon mittlerweile (vor allem durch Abbrüche und Kündigungen) wieder beendet. In Bearbeitung befinden sich aktuell 221 Fälle, darunter 194 laufende Förderfälle, 20 Fälle im Antrags- und Bewilligungsverfahren sowie sieben Fälle, die nach Beendigung noch abgeschlossen werden müssen.

Ziel für den Doppelhaushalt 2022/2023 sind jeweils 305 laufende Förderfälle. Bedingt durch die Corona-Pandemie wurden in den letzten Monaten nur fünf bis acht Stellen pro Monat neu besetzt, vor der Corona-Pandemie waren es acht bis zwölf. Geht man bei einer Erholung der Wirtschaft von durchschnittlich nur zehn Neubewilligungen in den nächsten Monaten aus, wird das Ziel bereits im zweiten Quartal 2022 erreicht.

Aufgrund der größtenteils befristeten Arbeitsverträge erfolgen rund zwei Drittel aller Förderungen zunächst nur für zwei Jahre, so dass in einem erneuten Antrags- und Bewilligungsverfahren entweder eine Weiterbewilligung im selben Fall oder eine Neuvermittlung erfolgt. Dauerhaft werden sich dadurch voraussichtlich mindestens 315 Fälle in Bearbeitung befinden. Zudem ist in mehr als zwei Drittel aller Fälle Arbeitgeber*in ein Sozialunternehmen, die die Vergütung der Beschäftigten entsprechend des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz vornehmen. Beides hat zur Folge, dass die Förderfälle nicht „durchlaufen“, sondern regelmäßig in Bearbeitung sind. Im Falle einer Verlängerung des Arbeitsvertrages muss ein neues Antrags- und Bewilligungsverfahren durchgeführt werden, im Falle der Vergütung nach dem Mindestlohn muss in der Regel jährlich - nach Erhöhung des Mindestlohns - eine Neuberechnung des Lohnkostenzuschusses vorgenommen, ein Änderungsbescheid erstellt und der höhere Zuschuss im Fachverfahren zahlbar gemacht werden. Hinzu kommt, dass bei einer Zunahme der laufenden Förderfälle und einer damit einhergehenden zunehmenden Inanspruchnahme des Coachings bei der METIS GmbH der Aufwand für die Maßnahmeabrechnung (Maßnahmekosten und Fahrtkosten für die Teilnehmenden) steigt und nach dem Sommer auch ein Anstieg der Anträge auf Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten zu erwarten ist, da etliche geplante Weiterbildungen wegen der Corona-Pandemie abgesagt oder verschoben werden mussten.

Neben der stetig steigenden Zahl an Förderanträgen und Bewilligungen führen die oben genannten (ursprünglich nicht bedachten bzw. berücksichtigten) Aufgaben zu einem Arbeitspensum, das mit den vorhandenen Personalressourcen nicht bewerkstelligt werden kann. Vielmehr sind weitere Personalressourcen im Umfang von 100 % erforderlich. Sollten die zusätzlichen Ressourcen nicht zur Verfügung gestellt werden, ist die Abrechnung und Auszahlung der Förderleistungen nach § 16i SGB II nicht oder nur mit erheblicher Verzögerung möglich. Die nicht rechtzeitige Zahlung der Lohnkostenzuschüsse würde die Gefahr erhöhen, dass die Arbeitgeber*innen die Arbeitsverhältnisse

kündigen, womit eine Integration der ohnehin nur schwer vermittelbaren Langzeitleistungsbeziehenden und damit die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes in Stuttgart (zumindest in Teilen) gescheitert wäre.

Zu 4.

Die Betriebsakquisiteur*innen und Coaches zur Umsetzung des Teilhabechancengesetzes mit einem Beschäftigungsumfang von insg. 900 % sind beim Arbeitberteam der Abteilung Markt und Integration des Jobcenters angesiedelt. Das Arbeitberteam hat neben seinem Unterstützungs- und Beratungsangebot für Arbeitgebende zwei weitere Aufgabenschwerpunkte, die sich hinsichtlich des Personenkreises und der damit verbundenen Akquise- und Vermittlungsarbeit grundsätzlich unterscheiden:

- Integration in Arbeit: Hier steht die Vermittlung von sog. marktnahen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Fokus, die i. d. R. erst wenige Wochen/Monate Leistungen nach dem SGB II beziehen und/oder bis vor wenigen Monaten beschäftigt waren, die bereits beschäftigt sind aber ergänzend Leistungen nach dem SGB II zur Sicherung des Lebensunterhalts benötigen und die z. T. über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder aber vor kurzem erfolgreich an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben.
- Teilhabe am Arbeitsleben und Vermittlung Langzeitarbeitsloser/Langzeitleistungsbeziehender (Umsetzung des Teilhabechancengesetzes): Hier werden erwerbsfähige Leistungsberechtigte vermittelt, die sich schon sehr lange im Leistungsbezug befinden, deren letzte berufliche Tätigkeit i. d. R. mehrere Jahre zurück liegt, die sehr viel Unterstützung, Begleitung und Motivationshilfen bei der Vermittlung/Zuweisung in versicherungspflichtige Arbeit benötigen und die eine besondere Arbeitgeber*innenansprache erfordern und z. T. nur mit sehr hohen Lohnkostenzuschüssen in Arbeit vermittelt werden können.

Bei den Coaches steht – anders als bei den Betriebsakquisiteur*innen und den Integrationsfachkräften – nicht die Vermittlung in Arbeit, sondern die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses im Mittelpunkt. Das erfordert aufgrund der dazu notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen eine andere berufliche Qualifikation. Die Aufgaben der Betriebsakquisiteur*innen und Coaches sind ausführlich in der GRDRs 792/2018 (Ermächtigung zur Beschäftigung von Personal im Rahmen des Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch) beschrieben.

Für die erfolgreiche Umsetzung des Teilhabechancengesetzes ist es notwendig, dass die Betriebsakquisiteur*innen und Coaches sehr eng zusammenarbeiten und Leistungsberechtigte nicht nur vermittlerisch, sondern ganzheitlich – also unter Berücksichtigung der gesamten Lebenslage der Leistungsberechtigten und ggf. ihrer Familien – begleiten und unterstützen. Die unterschiedlichen Aufgaben und beruflichen Kompetenzen der Mitarbeitenden bedingen einen hohen Abstimmungsbedarf.

Die Leitung des Sachgebiets Arbeitberteam wird aktuell von einer Führungskraft wahrgenommen; die Leitungsspanne beträgt 1 : 27 (Mitarbeiter*innen) bzw. 1 : 25 (VZÄ). Die Besetzung des Sachgebiets setzt sich aus

- 1 Mitarbeiter*in auf 1,0 Stelle Sachbearbeitung Qualifizierte Information,
- 1 Mitarbeiter*in auf 1,0 Ermächtigung (Mitarbeiter*in nach § 16i SGB II),
- 3 Integrationsfachkräfte (Erwerbсаufstockende) auf 2,0 Stellen,

- 8 Integrationsfachkräfte auf 8,0 Stellen,
- 2 Integrationsfachkräfte (Flüchtlinge) auf 2,0 Stellen,
- 2 Integrationsfachkräfte (Flüchtlinge) auf 2,0 Ermächtigungen,
- 4 Betriebsakquisiteure (BAK) auf 4,0 Ermächtigungen (befr. 31.12.2022),
- 6 Coaches auf 5,0 Ermächtigungen (befr. 31.12.2022)

zusammen. Die Mitarbeitenden sind insgesamt auf vier Liegenschaften verteilt. Die Integrationsfachkräfte (Flüchtlinge) sind in den Räumlichkeiten der Abteilung Migration und Teilhabe untergebracht und können, wenn sie kurzfristig persönliche Unterstützung durch eine Leitung benötigen, auf die dortigen Leitungskräfte zugehen. Ein Teil der übrigen Mitarbeitenden des Arbeitgeberteams kann jederzeit auf die Leitung des Sachgebiets Arbeitgeberteam zugehen, da sie ihre Arbeitsplätze alle in der gleichen Liegenschaft haben. Nur die Betriebsakquisiteure und Coaches haben diese Möglichkeit nicht, da sie in einer weiteren Liegenschaft untergebracht sind.

Aufgrund der o. g. unterschiedlichen Anforderungen an die Leitung, die die beiden Arbeitsschwerpunkte mit sich bringen, sowie dem hohen Abstimmungsaufwand innerhalb des Schwerpunktes Teilhabe am Arbeitsleben und Vermittlung Langzeitarbeitsloser/Langzeitleistungsbeziehender, ist eine Teamleitung für diesen Bereich notwendig.

Die Teamleitung für die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes soll neben der Dienst- auch die Fachaufsicht über die ihr direkt zugeordneten Mitarbeiter*innen haben. Sie organisiert und koordiniert die Zusammenarbeit, die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation der Betriebsakquisiteur*innen und Coaches, legt in Absprache mit der Leitung des Sachgebiets Arbeitgeberteam - sofern erforderlich - die fachlichen Standards, wie z. B. Kontaktdichte oder Kriterien für die Ansprache von Arbeitgeber*innen fest, übernimmt die Fachberatung in ihrem Team und ist verantwortlich für schwierige Einzelfälle.

Außerdem hat die Teamleitung die Aufgabe, Konzepte für Vermittlung sehr arbeitsmarktferner Langzeitleistungsbeziehender, für das beschäftigungsstabilisierende Coaching, der Akquise von Arbeitsplätzen sowie für die Qualifizierung der geförderten Beschäftigten mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt zu entwickeln und umzusetzen. Es erfolgt hierbei eine regelmäßige Rückkoppelung bzw. eine Abstimmung mit der Leitung des Sachgebiets Arbeitgeberteam.

Durch die Einrichtung einer Teamleitung für die Mitarbeitenden im Aufgabenbereich des Teilhabechancengesetzes wird die Sachgebietsleitung entlastet. Neben dem oben bereits erwähnten Aspekt der fachlichen Anleitung und Aufsicht sind hier auch Verbesserungen in Bezug auf die sehr wichtigen und vielfältigen Aspekte der Personalführung zu nennen:

- Personalgespräche führen (Fürsorge, Konfliktbewältigung, Mitarbeiterjahresgespräche (MJG), Reflexionsgespräche während der Einarbeitung);
- Beurteilungen/Beurteilungsgespräche;
- Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden (Führungskraft als Personalentwickler*in vor Ort);
- Abwesenheiten koordinieren (Urlaub, Krankheit, Zeitjournale);
- Vertretung des Arbeitgeberteams bzw. des Sachgebiets in Besprechungen, Gremien, Zirkeln, öffentlichen Veranstaltungen.

Darüber hinaus kann der vertiefte Auf- und Ausbau von detailliertem fachspezifischen Wissen der Teamleitung über die komplexen, differenzierten und ständigen Änderungen unterworfenen Fragestellungen erfolgen, um den Bedarf an Fachberatung der Mitarbeitenden schnell und zielgerichtet zu decken.

Die Sachgebietsleitung Arbeitgeberteam übernimmt die fachliche Gesamtsteuerung übergreifend für alle fachlichen Themen (Qualifizierte Information, Integrationsfachkräfte (allgemein, Erwerbsaufstockende, Flüchtlinge), Betriebsakquisiteur*innen und Coaches, verantwortet die Einhaltung der vorgegebenen Richtlinien der Fachabteilung Markt und Integration und legt – sofern erforderlich (z. B. bei der Kaltakquise von Arbeitsplätzen) – fachliche Standards fest. Hierbei ist sie zuständig für Aufgaben von grundsätzlicher Bedeutung (wie z. B. im Beschwerdemanagement), gewährleistet das reibungslose Zusammenwirken der Bereiche, Aufgaben und Themen unter Beachtung der o. g. Richtlinien, indem sie u. a. die Arbeitsprozesse der unterschiedlichen Bereiche aufeinander abstimmt und Handlungsbedarfe identifiziert.

Die Sachgebietsleitung entwickelt Konzepte für das Jobcenter im Bereich der Vermittlung arbeitsmarktnäherer Leistungsbeziehender, der Arbeitgeber*innenansprache und Akquise von Arbeitsplätzen und arbeitet eng mit Kammern, Handels- und Gewerbevereinen sowie Arbeitgebendenverbänden zusammen. Sie arbeitet außerdem eng mit der Qualifizierungsberatung des Sachgebiets Planung und Steuerung zusammen, konzipiert mit ihr Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und stellt das Absolventenmanagement für Teilnehmende von Qualifizierungsmaßnahmen sowie Fort- und Weiterbildungen sicher. Ferner gestaltet sie in Abstimmung mit der Amtsleitung und in enger Absprache mit der Fachabteilung Markt und Integration und der Stabsstelle für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Jobcenters Stuttgart die Öffentlichkeitsarbeit für das Arbeitgeberteam und vertritt das Jobcenter in Abstimmung mit der Amtsleitung in der Öffentlichkeit und bei Kooperationspartner*innen, wie z. B. den Kammern.

Zu 5.

Die Ausschreibungen für die Teamleitung und des*der Sachbearbeiter*in Arbeitgeberleistungen sowie die Ausstellung der Arbeitsverträge können, trotz der Befristung der Ermächtigungen bis 31.12.2023, 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, Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Public Management (Bachelor of Arts) bzw. eine abgeschlossene Angestelltenprüfung II. Mitarbeitende mit dieser Qualifizierung können vielfältig in der Stadtverwaltung eingesetzt werden.

Finanzielle Auswirkungen

Bei den §§ 16e, 16i SGB II des Teilhabechancengesetzes handelt es sich um Regulierungsinstrumente des SGB II. Die oben beschriebenen sachbearbeitenden Aufgaben sind daher vollumfänglich fachspezifische Tätigkeiten. Bei den Coaches und den Betriebsakquisiteur*innen handelt es sich ebenfalls um fachspezifische Funktionen, so dass alle Ermächtigungen im Rahmen des Verwaltungskostenbudgets gegenüber dem Bund spitz abrechenbar sind. Je Ermächtigung in EG 10 TVöD entstehen Personalkosten von

70.700 Euro/Jahr, für die Ermächtigung in EG 11 TVöD (0,5 Teamleitung) entstehen Personalkosten von 38.600 Euro/Jahr. Gemäß Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift (KoA-VV) erfolgt die Abrechnung der Personalkosten fachspezifischer 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 Landeshauptstadt Stuttgart für die Ermächtigungen entsteht.

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Die Referate AKR und WFB haben die Vorlage mitgezeichnet.

Vorliegende Anfragen/Anträge:

Erledigte Anfragen/Anträge:

Dr. Alexandra Sußmann
Bürgermeisterin

Anlagen

<Anlagen>