

Stuttgart, 18.07.2019

## Teilhabechancengesetz

### Mitteilungsvorlage zum Haushaltsplan 2020/2021

| Vorlage an                       | zur           | Sitzungsart | Sitzungstermin |
|----------------------------------|---------------|-------------|----------------|
| Sozial- und Gesundheitsausschuss | Kenntnisnahme | öffentlich  | 22.07.2019     |

#### Bericht

##### 1. Ausgangslage

Trotz der guten konjunkturellen Entwicklung in Deutschland und der rückläufigen Arbeitslosenzahl in den vergangenen Jahren gibt es nach wie vor eine zahlenmäßig bedeutsame Gruppe von Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II), die ohne besondere Unterstützung absehbar keine realistische Chance auf Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung haben. Die Bundesregierung geht davon aus, dass es sich hierbei um ca. 800.000 Menschen handelt.

Mit dem Teilhabechancengesetz im Rahmen des Programmes „MitArbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat die Bundesregierung zum 1. Januar 2019 zwei neue Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose geschaffen. Förderfähig sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in Wirtschaftsbetrieben, bei Kommunen und öffentlichen Einrichtungen sowie Trägern der Wohlfahrtspflege.

Die Fördermöglichkeiten beziehen sich auf zwei unterschiedliche Zielgruppen:

**Eingliederung von Langzeitarbeitslosen** nach § 16e SGB II gilt für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Unternehmen, die diese Personen einstellen, erhalten einen Zuschuss für zwei Jahre: Im ersten Jahr in Höhe von 75 Prozent des regelmäßig gezahlten Lohns und im zweiten Jahr 50 Prozent. Die Förderung nach § 16e SGB II wird vom Jobcenter als regelmäßiges Eingliederungsinstrument genutzt, um die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber/-innen zu erhöhen.

**Teilhabe am Arbeitsleben** nach § 16i SGB II regelt eine umfassendere und weitreichendere **Förderung von Langzeitleistungsbeziehenden**, die unter Punkt 1.1 ausführlicher beschrieben wird.

Die Finanzierung beider Fördermöglichkeiten erfolgt aus dem Eingliederungsbudget.

Als kommunale Arbeitgeberin könnte die Landeshauptstadt Stuttgart aktiv an der Gestaltung der regionalen Arbeitsmarktpolitik mitwirken und im Rahmen des neuen Teilhabechancengesetzes 30 Ermächtigungen für Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II für Menschen mit geringer Chance auf reguläre Arbeitsverhältnisse schaffen.

So könnte für langzeitarbeitslose Stuttgarterinnen und Stuttgarter die Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit bekämpft und die Teilhabe am Arbeitsleben und ggf. eine Rückkehr in längerfristige sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse ermöglicht werden. Dabei würde Arbeit finanziert, nicht Arbeitslosigkeit. Die kommunale Beteiligung an der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes könnte bei der Aufgabenerledigung entlasten, Teilhabechancen schaffen und dazu beitragen Transferleistungen einzusparen.

### **1.1. Förderung nach § 16i SGB II**

§ 16i SGB II sichert die Teilhabe am Arbeitsleben für Personen, die älter als 25 Jahre sind, mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre Arbeitslosengeld II bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt oder selbständig tätig waren. Ebenfalls kommt eine Förderung nach § 16i SGB II für Leistungsberechtigte in Betracht, die innerhalb der letzten fünf Jahre durchgängig Leistungen bezogen haben, wenn sie in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind leben oder schwerbehindert sind und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt oder selbständig tätig waren.

Arbeitgeber/-innen, die diese Personen einstellen, erhalten in den ersten beiden Jahren einen 100 prozentigen Lohnkostenzuschuss, in den weiteren Jahren verringert sich der Zuschuss um jeweils 10 Prozent, die Förderdauer beträgt max. fünf Jahre. Der Lohnkostenzuschuss berechnet sich nach dem Mindest- bzw. Tariflohn, zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils der Arbeitgeber/-innen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung.

Die Fördermöglichkeit richtet sich an alle Arbeitgeber/-innen unabhängig von Art, Branche, Rechtsform und Region und unabhängig davon, ob es sich um erwerbswirtschaftlich tätige, gemeinnützige oder öffentliche Arbeitgeber/-innen handelt. Die Kriterien Zusätzlichkeit, Wettbewerbsneutralität und öffentliches Interesse sind – anders als bei den Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II – keine Fördervoraussetzung. Dadurch werden Abgrenzungsschwierigkeiten vermieden und weitere Tätigkeitsfelder für öffentlich geförderte Beschäftigung eröffnet.

Während der Beschäftigungsdauer unterstützen Coaches die (ehemaligen) Leistungsberechtigten dabei, im Berufsleben wieder Fuß zu fassen, bspw. indem sie bei Problemen am neuen Arbeitsplatz intervenieren, die ganze Familie unterstützen oder bei der Organisation des Alltags helfen. Für das Coaching werden die Beschäftigten unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes in den ersten zwölf Monaten von ihren Arbeitgeber/innen freigestellt. Das Coaching wird vom Jobcenter übernommen.

Angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung oder eines betrieblichen Praktikums bei anderen Arbeitgeber/-innen, für die die Arbeitnehmer/-innen unter Fortzahlung

ihres Arbeitsentgeltes freigestellt werden, sind förderfähig. Bei einer Weiterbildung kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber zu den Weiterbildungskosten Zuschüsse von insg. 3.000 EUR erhalten.

Eine Befristung des Arbeitsvertrages ist bei einer Förderung nach § 16i SGB II bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von fünf Jahre ist höchstens eine einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages möglich.

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Vorschriften des allgemeinen Arbeitsrechts. Eine Rückzahlung eines geleisteten Lohnkostenzuschusses sieht § 16i SGB II nicht vor. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis dann fristlos kündigen, wenn sie oder er eine Arbeit oder Ausbildung bzw. berufliche Weiterbildung mit dem Ziel eines Berufsabschlusses aufnehmen kann. Aus den gleichen Gründen kann auch das Jobcenter Stuttgart die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer abberufen. Die Möglichkeit der Abberufung von einem geförderten Arbeitsplatz bestand auch bei anderen Förderinstrumenten, von dieser Abberufung wurde bisher kein Gebrauch gemacht.

Förderungen können spätestens bis zum 31.12.2024 beantragt werden, die Fördermöglichkeit nach § 16i SGB II endet spätestens am 31.12.2029.

## **1.2. Potenzieller Personenkreis und zur Verfügung stehende Mittel**

Derzeit erfüllen ca. 2.300 erwerbsfähige Leistungsberechtigte formal die Voraussetzungen für eine Förderung nach § 16i SGB II. Davon sind 820 Erziehende und 40 Schwerbehinderte, die seit fünf Jahren Leistungen beziehen.

Anzunehmen ist, dass ein Teil der Personen über keinen Schulabschluss oder keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, gesundheitlich eingeschränkt ist und/oder nur eingeschränkt auf Deutsch kommunizieren kann.

Die potenziell geeigneten Leistungsberechtigten werden seit Januar 2019 von den Betriebsakquisiteuren bzw. persönlichen Ansprechpartner/-innen zu einem Gespräch eingeladen um ihr Interesse an einer Beschäftigung abzuklären.

Für weitere 3.750 erwerbsfähige Leistungsberechtigte werden die Fördervoraussetzungen individuell abgeklärt, da Informationen zu einem voraus gegangenen Leistungsbezug bei einem anderen Grundsicherungsträger nicht in den Fachverfahren abrufbar sind.

Mit dem Geschäftsplan 2019 (GRDRs 957/2018 – Jobcenter Geschäftsplan 2019) wurden für die Umsetzung des § 16i SGB II im Jahr 2019 insgesamt 5,53 Mio. EUR (16,6 Prozent des zur Verfügung stehenden Eingliederungsbudgets) veranschlagt, dies ermöglicht die Förderung von 187 Arbeitsplätzen. Für die Förderung hat der Bund die Eingliederungsmittel bis 2022 um insgesamt 4 Mrd. Euro erhöht.

## **1.3. Potenzielle Einsatzfelder**

Ende Dezember 2019 könnten alle Ämter und Eigenbetriebe der LHS Stuttgart vom Referat Soziales und gesellschaftliche Integration sowie vom Referat Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht schriftlich über die Chancen und Möglichkeiten des Teilhabechancengesetzes informiert werden. Parallel dazu könnte das Jobcenter in einer Sitzung der Verwaltungsleitungen die Vertreter/-innen der Ämter und Eigenbetriebe ebenfalls über die Eckpunkte des Vorhabens mit der Bitte um Rückmeldung konkreter Einsatzmöglichkeiten informieren.

Beispielhaft wären folgende potentielle Einsatzfelder zu nennen:

- Archiv
- Akte
- Bibliothek
- Museum
- Poststelle
- Kantine
- Hauswirtschaft
- Hausmeisterdienste
- Essensfahrdienst
- Alltagsbegleitung
- Personenbeförderung
- Einrichtung einfacher EDV-Hardware am Arbeitsplatz
- Garten-/Friedhofs-/Landschaftsbau

## **2. Organisatorische Umsetzung bei der Landeshauptstadt Stuttgart**

Für die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes sollte das Haupt- und Personalamt ermächtigt werden, vorerst bis zum 31.12.2024, einen Stellenpool mit 30 Stellen in Entgeltgruppe 3 TVöD zu bilden, der bei der Abteilung 10-5 (Personalservice) geführt wird und den Ämtern für Personalanforderungen zur Verfügung stünde.

Der Gesetzgeber ging bei der Schaffung des Teilhabechancengesetzes davon aus, dass es sich bei der Zielgruppe zum einen in der Regel um einen Personenkreis handeln soll, der bei Arbeitsaufnahme noch nicht über ein hohes Maß an Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit verfügt, aber willens ist, diese aufzubauen. Zum anderen wären die Anforderungen an die Arbeitsinhalte bzw. Tätigkeiten so zu gestalten, dass es anfänglich zu keiner Überforderung kommen würde. Daher würde als Vergütung in der Regel die Entgeltgruppe 3 TVöD zugrunde gelegt, die aber je nach Anforderungsprofil der Arbeitsplätze bei der Besetzung abschließend festgelegt werden könnte und zwischen Entgeltgruppe 2 und 5 liegen würde.

Über die Vergütungsstruktur der Ermächtigungen im Pool könnte jährlich Bericht erstattet werden.

Die Landeshauptstadt Stuttgart als Arbeitgeberin könnte mit der Ermächtigung von bis zu 30 Arbeitsplätzen einen vorbildlichen Beitrag zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit leisten, zumal damit gerechnet werden könnte, dass nicht wenige Beschäftigte in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis übernommen werden könnten. Wenn die Stadt hier selbst erfolgreich agieren würde, würde dies auch andere Arbeitgeber/-innen motivieren.

Selbstverständlich wirbt das Jobcenter auch intensiv Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft und bei den Träger der freien Wohlfahrtspflege ein.

### **2.1. Erforderliche Mittel**

Die Personalaufwendungen für die § 16i SGB II-Fälle würden sich wie im Abschnitt „Finanzielle Auswirkungen“ dargestellt bis zum 31.12.2024 auf bis zu 6.750.000 EUR belaufen.

Da die Lohnkostenzuschüsse nach § 16i SGB II degressiv ausgestaltet sind, hätte die LHS Stuttgart ab dem dritten Förderjahr 10 Prozent, dem vierten 20 Prozent und dem fünften 30 Prozent der Personalkosten zu tragen.

Für eine Förderung nach § 16i SGB II kommen auch Leistungsbeziehende in Betracht, die bis zum 31.12.2018 nach § 16e SGB II gefördert wurden oder die am Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ teilgenommen haben. Allerdings wird bei der Höhe der Förderung die vorherige Beschäftigungszeit berücksichtigt. Damit auch diese Personengruppe vom Teilhabechancengesetz profitieren könnte, würden rechnerisch 10 der 30 Ermächtigungen für diesen Personenkreis vorgesehen.

Die Lohnkostenzuschüsse des Jobcenters für die Zeit vom 1.1.2020 bis 31.12.2024 würden insgesamt 5.483.280 EUR betragen. Für den Fall, dass bei 10 der 30 Beschäftigten Vorbeschäftigungszeiten zu berücksichtigen sind, wären es 5.358.660 EUR Lohnkostenzuschüsse. Daraus ergibt sich ein Nettoaufwand von 1.507.770 EUR bzw. 1.632.390 EUR. Zur Deckung der Mehraufwendungen könnte ein zentrales Budget beim Haupt- und Personalamt gebildet werden.

## **2.2. Weiterer Personalbedarf**

Zur Bewirtschaftung des Stellenpools sollte die Verwaltung ermächtigt werden, außerhalb des Stellenplans Personal im Umfang von 0,3 Vollzeitkraft für die Bezügeabrechnung beim Haupt- und Personalamt in EG 9a TvÖD und für den Personalservice 0,3 Vollzeitkraft in A12 beim Haupt- und Personalamt für die Personalwirtschaft bis zum 31.12.2024 einzustellen. Hierzu wären Mittel in Höhe von insgesamt 241.050 EUR notwendig.

Dieser Stellenumfang wäre notwendig, weil die Beschäftigten, für die nach § 16i SGB II Lohnkostenzuschüsse gewährt werden, sehr wahrscheinlich die Leistungen der Bezügeabrechnung wesentlich häufiger als üblich in Anspruch nehmen würden und vermutlich auch die Fluktuation und damit die Nachbesetzung der Stellen höher sein würde.

Da der Stellenmehrbedarf durch Arbeitszeitaufstockungen umgesetzt werden könnte, wären keine zusätzlichen Allgemeinen Sachkosten und EDV-Kosten erforderlich.

## **2.3. Maßnahmen zur Gegenfinanzierung**

Die Lohnkosten für die Mitarbeiter/-innen würden, wie bereits dargestellt, im Wesentlichen durch das Jobcenter finanziert. Sie betragen über die Laufzeit von fünf Jahren insgesamt bis zu 5.483.280 EUR bzw. 5.358.660 EUR. Für einen Teil der zusätzlichen Kosten, die der Landeshauptstadt Stuttgart für die Umsetzung entstehen (jährliche Sonderzahlung, die beim Lohnkostenzuschuss nicht berücksichtigt wird und Teilfinanzierung der Stellen ab dem 3. Förderjahr durch den degressiv gestalteten Lohnkostenzuschuss) könnten die eingesparten kommunalen Kosten der Unterkunft und Heizung verwendet werden. Dadurch würden sich die Gesamtaufwendungen der LHS Stuttgart zusätzlich um 500.400 EUR reduzieren.

## **3. Operative Umsetzung**

Mit der GRDRs 792/2018 (Ermächtigung zur Beschäftigung von Personal im Rahmen des Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch) wurde für die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes, insbesondere des neuen § 16i SGB II, das Jobcenter ermächtigt, vier Betriebsakquisiteur/-innen (BAK) und bis zu fünf Coaches einzustellen.

Zu den Aufgaben der BAK gehört neben der Auswahl der geeigneten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die Vorbereitung auf die konkrete Arbeitsaufnahme sowie die Akquise von geeigneten Stellen bei Arbeitgeber/-innen. Für den Aufbau des Stellenpools bei der Landeshauptstadt Stuttgart sowie für die Beratung der Ämter zu geeigneten Tätigkeitsfeldern würde ein/-e BAK zur Verfügung stehen. Diese/-r würde mit Besetzung der Stellen auch die erforderlichen Lohnkostenzuschüsse beim Jobcenter Stuttgart beantragen.

Der/die BAK würde mit den Personalstellen der Ämter und ggf. interessierten Abteilungen Kontakt aufnehmen und die Umsetzung erörtern.

Parallel dazu würden - wie oben bereits dargestellt - die geeigneten Leistungsberechtigten von den persönlichen Ansprechpartnern/-innen bzw. den BAK zu einem Gespräch eingeladen und ihr Interesse an einer konkreten städtischen Beschäftigung abgeklärt.

Für die Besetzung, ggf. auch die Nachbesetzung, der Ermächtigungen bestehen zwei Möglichkeiten:

1. Die interessierten Ämter erstellen eine Tätigkeitsbeschreibung und ein Anforderungsprofil. Sofern erforderlich, kann ein vierwöchiges Praktikum vorgeschaltet werden, das sowohl dem Bewerber/der Bewerberin als auch dem Amt eine Orientierung bei der Entscheidung, ob es zu einer Einstellung kommt, bietet.

2. Der/die BAK empfiehlt den Ämtern Bewerber/-innen mit entsprechenden Qualifikationen und Interessen und berät die Ämter zu den möglichen Tätigkeitsbereichen.

Für das im Gesetz vorgesehene ganzheitliche Coaching würden ebenfalls Mitarbeiter/-innen ausschließlich für die Arbeitsplätze bei der Landeshauptstadt Stuttgart zur Verfügung stehen. Zu den Aufgaben würden neben der Beratung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auch die Beratung seiner/ihrer Familienmitglieder, die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen für den beruflichen Alltag, die Hilfe bei Behördengängen, die Vermittlung von Anforderungen im Arbeitsalltag (wie z. B. pünktlicher Arbeitsbeginn oder Verhaltenstraining im Umgang mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz) sowie die Krisenintervention und Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz zählen.

Die Coaches würden die ersten drei Monate nach der Beschäftigungsaufnahme Kontakt mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und dem Amt halten. Sollte sich zeigen, dass eine weitere regelmäßige Begleitung nicht notwendig wäre, würde das Coaching eingestellt bzw. kann dann anlassbezogen in Anspruch genommen werden.

Das Coaching könnte, falls erforderlich, über die gesamte Beschäftigungszeit der fünf Jahre geleistet werden, in den ersten zwölf Monaten wären die Arbeitnehmer/-innen für das Coaching während ihrer Arbeitszeit freizustellen.

#### **4. Evaluation**

Einmal jährlich würde über

- die Anzahl der besetzten Arbeitsplätze und die Gehaltsstruktur im Stellenpool

- die finanziellen Auswirkungen (Höhe der Lohnkostenzuschüsse und der von der Landeshauptstadt Stuttgart zur Verfügung gestellten Mittel bei reduzierten Lohnkostenzuschüssen) und
- die Erfahrungen der/des BAKs, der Coaches, der beteiligten Ämter, der Anleiter/-innen sowie der Arbeitnehmer/-innen

Bericht erstattet.

Inwieweit das Programm über den 31.12.2024 fortgeführt werden könnte, müsste spätestens im Rahmen der Haushaltsplanberatungen 2024/2025 entschieden werden.

## 5. Finanzielle Auswirkungen

Die Gesamtkosten für eine fünfjährige Laufzeit des Programms belaufen sich auf bis zu 1.131.990 EUR für die Landeshauptstadt Stuttgart. Einsparungen durch die kommunalen Kosten der Unterkunft und Heizung sind dabei bereits berücksichtigt. Wegen der degres-siven Ausgestaltung des Lohnkostenzuschusses verteilen sich die Kosten für die Landeshauptstadt Stuttgart voraussichtlich wie folgt:

2020: 93.470 EUR  
 2021: 135.010 EUR  
 2022: 259.630 EUR  
 2023: 259.630 EUR  
 2024: 384.250 EUR

|  | 2020             | 2021             | 2022             | 2023             | 2024             | Gesamtkosten     |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Kosten LHS <sup>1)</sup></b>          |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| Personalkosten § 16i-Beschäftigte        | 1.350.000        | 1.350.000        | 1.350.000        | 1.350.000        | 1.350.000        | <b>6.750.000</b> |
| Personalkosten 10-5                      | 48.210           | 48.210           | 48.210           | 48.210           | 48.210           | <b>241.050</b>   |
| <b>Gesamtkosten</b>                      | <b>1.398.210</b> | <b>1.398.210</b> | <b>1.398.210</b> | <b>1.398.210</b> | <b>1.398.210</b> | <b>6.991.050</b> |
| <b>Zuschüsse Jobcenter <sup>1)</sup></b> |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| Lohnkostenzuschüsse (1)                  | 1.246.200        | 1.246.200        | 1.121.580        | 996.960          | 872.340          | <b>5.483.280</b> |
| Lohnkostenzuschüsse (2)                  | 1.204.660        | 1.163.120        | 1.038.500        | 1.038.500        | 913.880          | <b>5.358.660</b> |
| <b>Nettoaufwand (1)</b>                  | <b>152.010</b>   | <b>152.010</b>   | <b>276.630</b>   | <b>401.250</b>   | <b>525.870</b>   | <b>1.507.770</b> |
| <b>Nettoaufwand (2)</b>                  | <b>193.550</b>   | <b>235.090</b>   | <b>359.710</b>   | <b>359.710</b>   | <b>484.330</b>   | <b>1.632.390</b> |
| Deckung aus eingesparter KdU             | 100.080          | 100.080          | 100.080          | 100.080          | 100.080          | <b>500.400</b>   |
| <b>Verbleibender Aufwand (1)</b>         | <b>51.930</b>    | <b>51.930</b>    | <b>176.550</b>   | <b>301.170</b>   | <b>425.790</b>   | <b>1.007.370</b> |
| <b>Verbleibender Aufwand (2)</b>         | <b>93.470</b>    | <b>135.010</b>   | <b>259.630</b>   | <b>259.630</b>   | <b>384.250</b>   | <b>1.131.990</b> |

(1) Variante 1: Alle 30 Beschäftigten ohne Vorbeschäftigungszeiten.

(2) Variante 2: 10 von den 30 Beschäftigten mit zu berücksichtigenden Vorbeschäftigungszeiten.

<sup>1)</sup> Die Kalkulation erfolgte gemäß Rundschreiben Nr. 017/2018 - Kosten eines Arbeitsplatzes. Beiträge zur Arbeitsförderung sind nicht zu leisten, entsprechend wird beim Lohnkostenzuschuss nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung berücksichtigt. Der Einfachheit halber wurde dies in der Kalkulation nicht berücksichtigt.

## Finanzielle Auswirkungen

Ergebnishaushalt (zusätzliche Aufwendungen und Erträge):

| Maßnahme/Kontengr.  | 2020<br>TEUR | 2021<br>TEUR | 2022<br>TEUR  | 2023<br>TEUR  | 2024<br>TEUR  | 2025 ff.<br>TEUR |
|---------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|------------------|
| <b>Finanzbedarf</b> | <b>45,26</b> | <b>86,80</b> | <b>211,42</b> | <b>211,42</b> | <b>336,04</b> |                  |

(ohne Folgekosten aus Einzelmaßnahmen, Investitionen oder zusätzlichen Stellen – diese bitte gesondert darstellen)

Für diesen Zweck im Haushalt/Finanzplan bisher bereitgestellte Mittel:

| Maßnahme/Kontengr. | 2020<br>TEUR | 2021<br>TEUR | 2022<br>TEUR | 2023<br>TEUR | 2024<br>TEUR | 2025 ff.<br>TEUR |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
|                    | ---          | ---          | ---          | ---          | ---          | ---              |

Stellenbedarf (Mehrungen und Minderungen):

| Beschreibung, Zweck, Aufgabenbereich | Anzahl Stellen zum Stellenplan |      |        |
|--------------------------------------|--------------------------------|------|--------|
|                                      | 2020                           | 2021 | später |
| 10-5 Bezügeabrechnung                | 0,3                            | 0,3  | 0,3    |
| 10-3 Personalservice                 | 0,3                            | 0,3  | 0,3    |

Folgekosten (aus oben dargestellten Maßnahmen und evtl. Stellenschaffungen):

| Kostengruppe             | 2020<br>TEUR | 2021<br>TEUR | 2022<br>TEUR | 2023<br>TEUR | 2024<br>TEUR | 2025 ff.<br>TEUR |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| Personalkosten           | 48,21        | 48,21        | 48,21        | 48,21        | 48,21        |                  |
| <b>Summe Folgekosten</b> | <b>48,21</b> | <b>48,21</b> | <b>48,21</b> | <b>48,21</b> | <b>48,21</b> |                  |

(ersetzt nicht die für Investitionsprojekte erforderliche Folgekostenberechnung!)

## Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Referat WFB hat Kenntnis genommen und weist auf folgende Punkte hin:

Unter Abschnitt „1.3.Potenzielle Einsatzfelder“ werden auch Eigenbetriebe genannt. Nach unserem Kenntnisstand ist es bislang bei der LHS keine gängige Praxis, Stellen aus dem städtischen Haushalts- und Stellenplan bei den Eigenbetrieben einzusetzen. Im Hinblick auf die Planung und Bewirtschaftung ergeben sich in diesem Zusammenhang haushaltstechnische Schwierigkeiten, da Wirtschaftsplanung und Rechnungswesen der Eigenbetriebe gesondert vom städtischen Haushalt als Sondervermögen über Wirtschaftspläne geführt werden. Aus Sicht von Referat WFB sollten die Stellen und finanziellen Auswirkungen deshalb bei den Eigenbetrieben über die jeweiligen Wirtschaftspläne aufgenommen und abgebildet werden, sofern von diesen eine Teilnahme am Programm beabsichtigt wird.

Die vorgesehene Größe des Stellenpools beim Haupt- und Personalamt ist dann entsprechend anzupassen.

Ob die fünfjährige Förderdauer tatsächlich zu einer spürbaren Entlastung der städtischen Beschäftigten bei ihrer Aufgabenerledigung beitragen kann, muss sich in der Praxis erst zeigen. WFB ist der Ansicht, dass im Rahmen der aktuellen Haushaltsplanberatungen über die Teilnahme der LHS am Programm entschieden werden sollte - vorerst befristet für den Doppelhaushalt 2020/2021 mit Evaluation und Option auf Verlängerung bei entsprechendem Evaluationsergebnis.

Haushalts- und stellenplanrelevante Beschlüsse können erst im Rahmen der Haushaltsplanberatungen erfolgen.

**Vorliegende Anfragen/Anträge:**

Antrag Nr. 395/2018 vom 7.12.2018 der Gemeinderatsfraktion Bündnis 90 / DIE GRÜNEN

**Erledigte Anfragen/Anträge:**

In Vertretung

Dr. Martin Schairer  
Bürgermeister

Dr. Fabian Mayer  
Erster Bürgermeister

Anlagen

--

