

## **Konzeption der Landeshauptstadt Stuttgart**

nach § 3 der Verordnung über das Verfahren zur Feststellung der Eignung als zugelassener kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Kommunalträger-Eignungsfeststellungsverordnung - KtEfV)

**zur eigenständigen Umsetzung des SGB II**

**Entwurf**

**Bearbeitungsstand 30.11.2010**

**Der Entwurf wird laufend bearbeitet. Es sind neben der redaktionellen Überarbeitung insbesondere noch Ergänzungen im Kapitel „Konzept und arbeitsmarktpolitische Engagement seit 2003 und künftige Ausgestaltung“ erforderlich.**

## **Präambel**

Die Landeshauptstadt Stuttgart wird die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende ab 2012 als geeigneter zugelassener kommunaler Träger, in eigener Regie und unter enger Einbindung der Akteure des lokalen Arbeitsmarkts in jeder Beziehung verlässlich und erfolgreich übernehmen können. Das aktivierende Sozialstaatsprinzip und der Grundsatz des Förderns und Forderns sind die Richtlinien für die berufliche und gesellschaftliche Integration der ca. aktuell 29.000 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Stuttgart. Mit dem einstimmigen Beschluss des Gemeinderats vom 21. Oktober 2010 bringt dieser geschlossen seine Unterstützung für die Zulassung als kommunaler Träger zum Ausdruck.

Ausgangspunkt aller Überlegungen sind die im SGB II normierten Aufgaben und Ziele: Die Stärkung der Eigenverantwortung der Leistungsberechtigten, die Überwindung der Hilfebedürftigkeit sowie Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit sowie die Sicherung des Lebensunterhaltes.

Die Strategie und Steuerung durch die Landeshauptstadt Stuttgart basieren auch künftig auf den für alle JobCenter gültigen Zielvereinbarungen, die durch die kommunalen Ziele der Armutsprävention, Bildungsförderung und Teilhabe ergänzt werden. Die Konkretisierung der Ziele erfolgt im jährlichen Arbeitsmarktprogramm anhand der lokalen und regionalen Bedingungen und Entwicklungen.

Die Landeshauptstadt Stuttgart wird mit den engagierten Partnern am lokalen Arbeitsmarkt die Umsetzungsverantwortung im Dreieck von Arbeitsmarktintegration, sozialer Teilhabe und Existenzsicherung verantwortlich übernehmen und leistungsorientiert und bürgerfreundlich ausgestalten.

Aus diesem Aufgabenverständnis ergeben sich folgenden Ziele:

- Aktive Mitgestaltung der regionalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Das erhöht die Integrationschancen für Langzeitarbeitslose und stützt die regionale Wirtschaft. Wesentliches Element der Beteiligung ist die Förderung des partnerschaftlichen Engagements der regionalen Arbeitsmarktakteure. Diese leisten ihren Beitrag zu geeigneten Rahmenbedingungen für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung.
- Die Arbeitsmarktprogramme werden gemeinsam mit den lokalen Akteuren entwickelt, beraten, kommuniziert und arbeitsteilig umgesetzt.
- Nachhaltig wirksame Arbeitsvermittlung durch konsequentes, beschäftigungsorientiertes Fallmanagement („Beratung vor Leistung“), individuelle Aktivierung und Förderung, Lebensweltbezug der Beratungsprozesse.
- Aktive Beteiligung und Selbstbestimmung der Leistungsberechtigten bei der Integrationsplanung und im persönlichen Entwicklungsprozess. Steigerung von Verantwortungsbereitschaft und Eigeninitiative.
- Strategische Verknüpfung von Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Sozial- und Bildungspolitik. institutions- und rechtskreisübergreifende Netzwerkarbeit. Entwicklung einer flexiblen, präventiven, bedarfsgerechten und hochwertigen lokalen und regionalen Angebotsstruktur.
- Das JobCenter Stuttgart wird zu einer eigenständigen, kompetenten und gut vernetzten Organisation im Gefüge der beruflichen Aktivierung und sozialen Sicherung und wird auch in seiner Steuerungsfunktion positiv wahrgenommen.
- In einer „Lernenden Organisation“, wird die Leistungserbringung kontinuierlich verbessert. Die Mitarbeiter sind die Experten vor Ort und das Potential für den Erfolg des Job-

Centers und werden in die Entwicklungsprozesse eingebunden.

Das JobCenter Stuttgart wird sich auch künftig im Verbund der Grundsicherungsträger aktiv an der Weiterentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende beteiligen und sichert zu, Initiativen des Bundes, des Landes und der kommunalen Spitzenverbände zu unterstützen.

**Die Landeshauptstadt Stuttgart bewirbt sich mit diesem Konzept um die Zulassung als Kommunalträger nach der Kommunalträgereignungsfeststellungsverordnung.**

**Inhaltsverzeichnis wird überarbeitet**

<b>Kriterien der Geeignetheit</b>	<b>Thematik</b>	<b>Seite</b>
	Präambel	4
1	Darstellung der Fähigkeit zur Erfüllung der Aufgaben und Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende	
1.1.	Aufbau einer bürgerfreundlichen und wirksamen Arbeitsvermittlung	
1.2.	Verwendung des Eingliederungsbudgets	
1.3.	Zweckmäßigkeitserwägungen für die Erbringung der arbeitsmarktpolitischen Leistungen	
1.4.	Bisherige Verknüpfung der kommunalen Eingliederungsleistungen mit Leistungen der Agenturen für Arbeit und künftige Ausgestaltung	
1.5.	Grundsätze und Umfang der kommunalen Eingliederungsleistungen seit 2003 und künftige Ausgestaltung	
1.6.	Konzept und Erfolg des arbeitsmarktpolitischen Engagements seit 2003 und künftige Ausgestaltung	
2	Organisatorische Leistungsfähigkeit	
2.1.	Personal und Qualifizierung	
2.2.	Infrastrukturelle Voraussetzungen	
2.3.	Bestehende und geplante Verwaltungskooperationen sowie Kooperationen mit Dritten	
2.4.	Aktenführung und Rechnungslegung	
3	Konzept für ein transparentes internes System zur Kontrolle der recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung und Mittelverwendung	
4	Konzept für eine überregionale Arbeitsvermittlung	
5	Konzept für den Übergang von der ARGE in die Option	
5.1.	Arbeits- und Zeitplan zur Vorbereitung der Trägerschaft	
5.2.	Plan zur rechtlichen und tatsächlichen Abwicklung der bestehenden Trägerform	
Anlagenverzeichnis		
Abkürzungsverzeichnis		

## 1. Darstellung der Fähigkeit zur Erfüllung der Aufgaben und Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Die Landeshauptstadt Stuttgart (LHS) kann als kommunaler Träger auf der erfolgreichen Arbeit der kommunalen Arbeitsförderung und der ARGE JobCenter Stuttgart aufbauen. Die gestärkte Verantwortung wird dazu genutzt werden die für die lokalen Anforderungen entwickelten Konzepte fortzuschreiben. Der herausgehobenen Bedeutung der Aufgabenstellung hat die LHS schon 2005 durch die Schaffung eines eigenen Amtes im Referat Wirtschaft, Finanzen und Beteiligungen Rechnung getragen. Diese Struktur wird auch in der kommunalen Trägerschaft beibehalten. Damit sind bereits die wesentlichen Grundlagen für die „besondere Einrichtung“ und den Übergang gegeben.

### 1.1 Aufbau einer bürgerfreundlichen und wirksamen Arbeitsvermittlung

Bürgerfreundlich ist die Vermittlung dann, wenn Strukturen und Entscheidungsprozesse transparent sind, es klar definierte Ansprechpartner mit eindeutigen Verantwortlichkeiten gibt und die Dienstleistungen hochwertig erbracht werden. Die Integrationsprozesse müssen sofort beginnen, sie müssen aktivierend sein sowie passgenau und auf die Bedarfsgemeinschaft bezogene Beratungs- und Dienstleistungen enthalten. Entscheidungen für Leistungen müssen rasch, transparent und rechtmäßig erfolgen. Die Anlaufstellen müssen leicht erreichbar sein.

Wirksam ist die Vermittlung dann, wenn sie nachhaltig in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt ohne Bezuschussung und ohne weitere Abhängigkeit von Transferleistungen führt.

Die künftigen Strukturen und Prozesse sind an diesem Grundverständnis ausgerichtet.

#### Aufbau und Ablauf der Arbeitsvermittlung

Wesentliche **strukturelle** Elemente für das erfolgreiche Stuttgarter-JobCenter-Geschäftsmodell der Umsetzung des SGB II sind:

- Eine Organisation und Systemsteuerung, die das zeitnahe, effiziente Matching zwischen Leistungsberechtigten und den Angeboten des Arbeitsmarktes sicherstellt und den Zugang zu vermittlungsunterstützenden sowie fördernden, bedarfsbezogenen und individualisierten sozialen Dienstleistungen ermöglicht.
- Adäquat ausgebildete und den Fall führende persönliche Ansprechpartner
- Eine aktivierende Zugangssteuerung
- Wohnortnahe, bürgerfreundlich gestaltete Zweigstellen
- Spezialisierte Einheiten für besondere Zielgruppen
- Gute persönliche Kontakte zu lokalen und regionalen Arbeitgebern
- Ein mit der Vermittlung abgestimmter spezialisierter Leistungsbereich

#### Individuelle Integrationsstrategie als Erfolgsfaktor

Die Stadt Stuttgart wird als zKt die bereits im JobCenter erprobten Strategien einer bürgerfreundlichen und wirksamen Arbeitsvermittlung übernehmen und weiter entwickeln. Der entscheidende Erfolgsfaktor dabei bleiben, die individuellen Integrationsstrategien. Sie werden im „klassischen“ fünfstufigen Fallmanagement-Prozess umgesetzt. Für die einzelnen Schritte sind Standards und Ziele vorgegeben, um so eine höchstmögliche Qualität zu erreichen. Die Führungskräfte des JobCenters sorgen für die notwendige Flexibilität durch eine Balance

zwischen den qualitätssichernden Standards und der für die Einzelfallberatung notwendige Ausgestaltungsfreiheit.

**Fallmanager** erschließen auf Basis umfassender Kundenkenntnisse passgenaue Angebote in den vorhandenen Netzwerken. Eine solchermaßen komplexe Koordinationsfunktion umfasst im Selbstverständnis der Landeshauptstadt neben dem Empowerment-Ansatz auch eine Fallsteuerung die konsequent an wirtschaftlichen Kriterien ausgerichtet ist. Dabei müssen Fallmanager nicht nur Doppel- und Mehrfachbetreuungen von Bedarfsgemeinschaften durch mit weiteren kommunalen Partnern abgestimmten Einzelfallstrategien verhindern. Sie müssen auch die Maßnahmen mit dem besten Kosten-Nutzen-Verhältnis identifizieren. Dazu werden alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Job-Centers laufend überprüft und einem wirkungsorientierten Controlling unterworfen. (**siehe Kapitel xxxx**)

### **Empowerment: Fördern und Fordern von Eigenaktivität im Mittelpunkt**

Alle beschriebenen Aktivitäten richten sich am Fördern und Fordern von Eigenaktivität und Verantwortungsübernahme aus. Die Arbeitssuchenden sollen ihre Belange besser als bisher selbstverantwortend und selbstbestimmend vertreten und gestalten können. Im Sinne von **Empowerment** wird dabei sowohl der Prozess der Selbstbemächtigung als auch die Befähigung, bestehende Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen,<sup>1</sup> professionell unterstützt.

Zur Umsetzung dieser Maxime gilt es, ein Rollenverständnis der Verantwortlichen und Fachkräfte zu fördern, das gekennzeichnet ist durch:

- die Fähigkeit, sich nicht als Bereitsteller von Informationen zu verstehen, sondern dem Beziehungsaufbau eine hohe Bedeutung beizumessen
- die Fähigkeit, den Entscheidungsprozess als Suchprozess zu begreifen und auch den Ratsuchenden dieses Verständnis zu vermitteln
- die Orientierung an einem ressourcensensiblen statt einem defizitorientierten Ansatz
- die Fähigkeit, Lebenswelt, Netzwerke und soziale Einbettung der Ratsuchenden in den Beratungsprozess einzubeziehen und so den Ratsuchenden zu helfen, wichtige Entwicklungspotenziale ihrer Umwelt zu identifizieren;
- die Entwicklung von Deutungskompetenz, d. h. die Ratsuchenden sind immer auch Interpreatoren ihrer Realität - diese Deutungen soll der pAp erkennen lernen und die Fähigkeit zur Neu- und Umdeutung von Risiken und Chancen erwerben;
- die Entwicklung von Sensibilität und Kompetenz für fremdkulturelle Lebens- und Arbeitszusammenhänge
- die Fähigkeit zur souveränen Anwendung notwendiger Methoden (z. B. Intake-Interviews, Profilings, Kompetenzbilanzen und des Case Management)
- die Fähigkeit zur Kontaktpflege zu Unternehmen, Netzwerken und lokalen gesellschaftlichen und politischen Akteuren
- die Fähigkeit, eigene Grenzen zu erkennen und ggf. andere Experten einzubinden

### **Ganzheitliches Fallmanagement**

Das JobCenter verfolgt auch künftig eine Integrationsstrategie die auf einem ganzheitlichen beschäftigungsorientierten Fallmanagement aufbaut. Es gibt keine Unterteilung zwischen Vermittlern und Fallmanagern. Kunden aller Profillagen werden von dem fallführenden pAp beraten und betreut, um so u. a. der Gefahr vorzubeugen, „Grauzonenkunden“ (Kunden, die zwischen zwei Segmenten stehen), nicht auf „internen Verschiebebahnhöfen“ zu vergessen. Stattdessen kann und muss sich der persönliche Ansprechpartner auf angemessene Art und

---

<sup>1</sup> Eine Kurzbeschreibung ausgewählter Instrumente findet sich in den Anlagen

Weise auf die Kunden mit multipler Problemlage konzentrieren. Bei integrationsnahen Kunden gilt die These, dass diese sich mit vermittlungsunterstützenden Aktivitäten und entsprechenden Stellenvorschläge des Arbeitgeberservice weitestgehend selbst vermitteln können - zumal unter Arbeitsmarktbedingungen, wie sie normalerweise in Stuttgart vorzufinden sind

### **Die Steuerung des Zugangs**

Die im JobCenter Stuttgart erprobte optimierte Zugangssteuerung steht auch künftig für den aktivierenden Ansatz des kommunalen Grundsicherungsträgers. Erwerbsfähige, die SGB II-Leistungen in Anspruch nehmen wollen können einerseits erwarten, dass ihnen umgehend Integrationsangebote unterbreitet werden. Andererseits wird deutlich, dass von den Kunden von Beginn an Eigeninitiative erwartet wird. Von den Fachkräften wird das Modell nachvollzogen und positiv umgesetzt. Integration, Vermittlung und der Einsatz der Eingliederungsinstrumente und nicht die Leistungserbringung stehen konsequent im Vordergrund. Der Beginn des Integrationsprozesses ist für den gesamten weiteren Verlauf von großer Bedeutung. Es ist sichergestellt, dass bereits die Zugangssteuerung durch einen persönlichen Ansprechpartner mit Fallmanagementfunktion erfolgt.

Im letzten Jahr haben 8.369 Personen von dem Steuerungsmodell profitiert. 33 % oder 2.798 eHb konnten sofort in Eingliederungsmaßnahmen zugewiesen werden, 19 % oder 853 Personen konnten aus wichtigem Grund, v.a. wegen Betreuungsaufgaben eine angebotene Arbeit oder Eingliederungsmaßnahme ablehnen.

Da auch bei der Steuerung des Zugangs das Leitbild der individuellen Aktivierung und Integration gilt, werden grundsätzlich gezielte Zuweisungen auf konkret ausgewählte Plätze vorgenommen, die zur Persönlichkeit, Profillage und persönlichen Situation des Kunden passen.

Die fachlichen Hinweise (aus dem internen Wissensmanagementsystem) sind als Anlage XX beigefügt. Anlage XX beschreibt die im Rahmen der Zugangssteuerung angewandte Potentialanalyse „ABC“ Messung, die sukzessive als Standardangebot eingeführt wird.

### **Bewährte Betreuungsschlüssel**

Um das Fallmanagement wirksam umzusetzen, soll die bisherige Betreuungsrelation, die sich an den gesetzlichen Empfehlungen von 1:75 bei unter 25-Jährigen und 1:150 bei über 25-Jährigen orientiert, grundsätzlich beibehalten werden – ergänzt durch zielgruppenspezifische Festlegungen. Erfahrungen des JobCenters z. B. aus Sonderprojekten wie „Perspektive 50plus“ und dem „Team für Selbständige“ zeigen, dass sich damit insbesondere dann, wenn eine besondere Spezialisierung erforderlich ist, bessere Erfolge mit weniger Aufwand in der Gesamtorganisation erzielen lassen.<sup>2</sup>

### **Arbeitgeberorientierung im JobCenter Stuttgart**

Übernimmt die Stadt Stuttgart alleine die Grundsicherung, dann wird die Die zentrale Zielsetzung des SGB II – Hilfebedürftigkeit durch Integration in Erwerbstätigkeit zu beenden oder zumindest zu verringern – erfordert eine qualitativ hochwertige, zuverlässige und dauerhaft angelegte Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und Unternehmen in der Region Stuttgart. Daher wird die Implementierung einer ausgeprägten Arbeitgeberorientierung zu einer zentralen Aufgabe im Dienstleistungsportfolio des kommunalen JobCenters. Dabei ist dem Bedürfnis der Arbeitgeber nach mehr Information, Auskunft und Beratung Rechnung zu tragen. Daneben wird ein Beitrag zur Verringerung des sich abzeichnenden Fachkräftemangels geleistet werden. Neben der Anzahl nachhaltiger Vermittlungen werden wir unsere Leistungs-

---

<sup>2</sup> Siehe hierzu auch die IST-Darstellungen der Schlüssel in den jährlichen Arbeitsmarktberichten des JobCenters in den Anlagen

fähigkeit in diesem Bereich auch durch die Messung der Kundenzufriedenheit überprüfen. Durch die Arbeitgeberorientierung trägt dieLandeshauptstadt Stuttgart weiter mit voller Überzeugung den in § 14 SGB I, § 16 Abs. 1 SGB II i.V. mit § 34 und § 39 Abs. 2 SGB III Gestalt gewordenen gesetzgeberischen Intentionen Rechnung, Arbeitgeber bei der Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsstellen aktiv zu unterstützen und zu beraten.

## Konzept und Umsetzung

### 1. **Qualifiziertes und vorgelagertes Personalbüro:**

Die arbeitgeberorientierten Aktivitäten werden in den 14 Zweigstellen vorgehalten.

. Speziell geschulte persönliche Ansprechpartner (AG-pAp) nehmen sich ausschließlich den Belangen der Arbeitgeber im Einzugsgebiet der jeweiligen Anlaufstelle an. Damit präsentiert sich der kommunale Grundsicherungsträger zum einen gleichsam als qualifiziertes und vorgelagertes Personalbüro und zum anderen nutzt er seine ausgeprägte Dezentralität als Standortvorteil für die Nähe zum Arbeitgeber. Die AG-pAp bilden einen Verbund, vertreten sich gegenseitig und stehen in regelmäßigem Erfahrungsaustausch. Den Zweigstellenleitungen obliegt es, den Grundsicherungsträger bei themenbezogenen Veranstaltungen in erster Linie zu vertreten.

### 2. **Die AG-pAp haben folgende Aufgaben:**

- Beantwortung von allgemeinen Förderanfragen
- Darstellung des arbeitgeberbezogenen Leistungskatalogs nach dem SGB II und SGB III
- Kontaktaufnahme und-flege
- Auswertung des lokalen Arbeitgeber-Geschehens
- Auswertung von Inseraten und Stellenakquise und unverzügliche Bearbeitung von Stellenangeboten
- Vorbereitung und Realisierung von Betriebsbesuchen
- Beratung der Arbeitgeber hinsichtlich der Arbeitsmarktlage und Identifizierung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs
- Information und Beratung über mögliche Förderprogramme
- Analyse, Auswahl und Vermittlung geeigneter Bewerber
- Planung und Durchführung von Bewerbungstagen mit Arbeitgebern
- Regelmäßiges Nachfassen nach abgeschlossener Vermittlung
- Entscheidung über Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Integration von Bewerbern ergeben
- Einspeisen von Know-how in die Maßnahmenplanungs- und Maßnahmenbesetzungsprozesse des JobCenters

### 3. **Die AG-pAp stehen für verbindliche Qualitätsstandards:**

- Einhaltung von Obergrenzen bei Vermittlungsvorschlägen
- Sofortige und angemessene Reaktion auf Wünsche und Anregungen der Arbeitgeber
- Qualifizierte Reaktion auf Stellenangebote innerhalb von 48 Stunden
- Am Ergebnis und Abschluss orientierte Betreuung des Stellenbesetzungsverfahrens
- Unverzögliche Erteilung der Auftragsbestätigung
- Vollständige und plausible Verschlüsselung des Stellenangebots

### 4. **Rahmenbedingungen:**

Die oben beschriebenen Grundsätze gelten sinngemäß auch bei der Ausbildungsvermittlung **der unter 25-jährigen**, der Vermittlung von Rehabilitanden und schwerbehinderten Menschen. Für die **Techniken vertriebsorientierter Kommunikation** werden Angebote verschiedener privater Anbieter eingeholt Für die **Öffentlichkeitsarbeit** werden Flyer und An-

schreiben entwickelt sowie der Internetauftritt optimiert. Die Zweigstellenleitungen und der AG-pAp sind über **Mobiltelefone** mit einer nur den Arbeitgebern bekannten Rufnummer erreichbar. Es ist geplant, dass JobCenter und Wirtschaftsförderung im ersten Schritt regelmäßig ihr **Wissen zum Stuttgarter Arbeitsmarkt austauschen**. Perspektivisch soll es auch gemeinsame Auftritte bei Veranstaltungen sowie gegebenenfalls auch bei größeren Ansiedlungsprojekten geben.

### **Bürgerfreundlicher Zugang**

Wohnortnahe Zweigstellen sichern eine enge Vernetzung zu den regionalen Beratungsstellen der Landeshauptstadt Stuttgart und den ebenfalls dezentral organisierten sozialen Dienstleistern. Die zusätzlichen zentralen Einrichtungen und Dienstleistungen für Wohnungslose - mit der Schnittstelle zum SGB XII -, für Selbstständige, für über 50-jährige sowie für unter 25-jährige halten hoch professionelle spezialisierte Beratungs- und Unterstützungsangebote vor. Diese auch für die Arbeitsvermittlung erfolgreichen Strukturen werden beibehalten und weiter optimiert.

Zu einem bürgerfreundlichen Zugang gehört auch eine funktionale und ansprechende Ausgestaltung der Anlaufstellen, vor allem im Eingangs- und Empfangsbereich. Über Stellenangebote wird mit Aushängen informiert. Mit internetfähigen PCs können die Besucher eigenständig in den virtuellen Jobbörsen nach Beschäftigungsmöglichkeiten suchen.

Die persönlichen Ansprechpartner sind außerhalb der Öffnungszeiten über die Direktwahlnummern zu erreichen.

Eine übersichtlich gestaltete Web-Site ([www.JobCenter-stuttgart.de](http://www.JobCenter-stuttgart.de)) ist bereits vorhanden und wird ausgebaut.

## **1.2 Verwendung des Eingliederungsbudgets**

### **Darstellung und Gewichtung des Einsatzes der Eingliederungsinstrumente**

Wesentliche Einflussgrößen für den Einsatz und die Gewichtung der Eingliederungsinstrumente sind die Kundenstruktur, die Anforderungen und der Bedarf von regionaler Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und dem Dienstleistungssektor sowie Erfolgsbeobachtungen. Das JobCenter nutzt den gesetzlichen Handlungsspielraum auch dafür, die Umsetzung gesamtstädtischer Strategien zu unterstützen und Synergien zu erzeugen. Beispiele hierfür sind das Übergangmanagement Schule Beruf, die eng verzahnten Aktivitäten zur sprachlichen und beruflichen Förderung bei Menschen mit Migrationshintergrund und die Angebote im Rahmen der beruflichen Frauenförderung.

#### *Erfolg versprechende Strategien*

Seit dem Jahr 2009 kann die Struktur der erwerbsfähigen Kunden des JobCenter Stuttgart ausgewertet werden. Diese Auswertung gibt Aufschluss darüber, welche Strategien für die Arbeit mit den erwerbsfähigen Hilfesuchenden erfolversprechend sein können. Entscheidend ist dabei, dass in einem Zeitraum von 6 Monaten nur eine Minderheit die Chance auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt hat.

Nach den vom JobCenter Stuttgart aktuell verwendeten Einstufungen (*sogenannte Profillaugen*)

- **weisen insgesamt nur 1.541 Kunden ein „Marktprofil“ auf.** Sie erhalten Unterstützung in Form von Vermittlungsvorschlägen und der Veröffentlichung des Stellengesuchs in der Jobbörse. Falls erforderlich, kommen Leistungen aus dem Vermittlungsbudget dazu.

- **verfügen 1.366 Kunden über ein „Aktivierungsprofil“** und damit **grundsätzlich** über am Arbeitsmarkt nachgefragte Qualifikationen. Sie haben gleichzeitig aber Einschränkungen hinsichtlich der Motivation oder beruflichen Flexibilität und erhalten unter anderem Angebote zur Aktivierung und Orientierung, Unterstützung zur Annahme eines weiterführenden Angebots zur beruflichen Integration – aber auch zur Klärung ihrer Leistungs- und Arbeitsfähigkeit.

Bei dem überwiegenden Teil der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gibt es vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe aufgrund ausgeprägter Integrationshemmnisse. Hier sind mittelfristig Integrationschancen zu entwickeln.

- **4.312 Menschen benötigen Unterstützung** entweder bei dem Bereich „Qualifikation“, bei der „Leistungsfähigkeit“ oder bei den „Rahmenbedingungen“. Sie können Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, Arbeitgeberleistungen zum Ausgleich von Minderleistung und passgenaue ganzheitliche Integrationsleistungen abrufen.
- **13.530 Personen haben darüber hinaus** weitere zum Teil erhebliche Problemlagen. Die sich daraus ergebenden Anforderungen hat das JobCenter Stuttgart in den vergangenen Jahren analysiert. Die Ergebnisse werden konsequent für die systematische Maßnahmenplanung und Weiterentwicklung der Angebote genutzt. Dabei werden die Bundesleistungen mit den sozial-integrativen Leistungen der Stadt abgestimmt.

Darüber hinaus gibt es zwei weitere Gruppen von Kunden:

- **6.878 Kunden stehen wegen eines wichtigen Grundes** im Sinne des § 10 SGB II in absehbarer Zeit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung (zum großen Teil sind das Alleinerziehende mit mindestens einem Kind, das jünger als 3 Jahre alt ist). Für sie wird eine bestehende Maßnahme ausgebaut, die auf den Wiedereinstieg vorbereitet.
- **3.263 Kunden gelten als „integriert“**, weil sie erwerbstätig oder selbstständig, aber weiterhin aufgrund ihrer Einkommenssituation hilfebedürftig sind. Für diese „Erwerbsaufstocker“ liegen bereits Konzepte vor, wie sie Mehrverdienstmöglichkeiten nutzen können.

Ausgerichtet an der vorgenannten Kundenstruktur und unter Berücksichtigung der arbeitsmarktlichen Bedürfnisse von Wirtschaft und Verwaltung ergeben sich Schwerpunkte bei der Eingliederungsplanung. Ein hoher Mitteleinsatz ergibt sich bei der Förderung von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, der Förderung der beruflichen Weiterbildung, der Förderung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren und bei den Eingliederungszuschüssen an die Arbeitgeber.

#### *Instrumente der Förderung*

Für diejenigen Menschen, die Unterstützung und Stabilisierung brauchen, wird neben der Förderung mit dem Beschäftigungszuschuss nach dem Programm JobPerspektive **das Förderinstrument der Arbeitsgelegenheiten** eingesetzt. Schließlich ist vorgesehen, Mittel für die freie Förderung nach § 16f SGB II vornehmlich für diejenigen Personen zu verwenden, die noch nicht im Sinne des Einsatzes einer Maßnahme nach § 16 Abs. 1 SGB II i.V. mit § 46 Abs. 1 Nr. 1 SGB III integrationsreif sind, sondern erst durch spezielle Maßnahmen dorthin geführt werden müssen. Innerhalb dieser Angebote sind Alleinerziehende umfassend angesprochen. Darüber hinaus sind sie vorwiegend in Maßnahmen vertreten, die von Trägern der beruflichen Frauenförderung der Stadt Stuttgart in bewährter Weise angeboten werden. Neben der bereits vorerwähnten Maßnahme „Berufliche Beratung und Information für Mütter mit Kindern unter drei Jahren“ sind die Maßnahmen „Frauen gehen ihren Weg“ und „Beschäftigungs- und Ausbildungsstellensuche in Stuttgart“ zu nennen.

Mit dem **Beschäftigungszuschuss nach dem Programm JobPerspektive** werden Arbeit-

geber angesprochen, die bereit sind, Menschen mit besonders schweren Vermittlungshemmnissen sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Es ist beabsichtigt, die zugeteilten Bundesmittel wie bisher in vollem Umfang entsprechend dem Programm einzusetzen.

Die **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung** werden eingesetzt, um erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zielgerichtete und intensive Unterstützungsangebote unterbereiten zu können. Im Einzelnen dienen sie zur

- Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, beispielsweise durch intensive Betreuung und Unterstützung bei der Arbeits- und Ausbildungssuche, Förderung von Bewerbertrainings oder Maßnahmen zur Erreichung von Integrationsfortschritten.
- Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
- Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit
- Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme

Welche Maßnahmen der kommunale Grundsicherungsträgern weiter zu fördern beabsichtigt, ist in der **Anlage XXXX** beispielhaft dargestellt.

### Die berufliche Weiterbildung

Bei der beruflichen Weiterbildung sollen **überbetriebliche** und **betriebliche** Umschulungen sowie **Fortbildungsmaßnahmen** gefördert werden.

**Überbetriebliche Umschulungen:** Diese Maßnahmen – auch in Teilzeit für Frauen mit aufsichtspflichtigen Kindern – sind vor allem in den Zukunftsbranchen Pflege, Logistik, Gastronomie und Wach- und Sicherheitsgewerbe geplant. Im übrigen in den Berufen des Hotel- und Gaststättenbereichs, als Fachkraft für Abwasser, Abfallwirtschaft, Rohr-, Kanal- und Industrieservice, als Kaufmann/-frau Dialogmarketing, Fleischer, Bäcker, Erziehung, Handwerk. Insbesondere in den Bereichen alternativer Energien, Maler/in, Elektriker/in, Logistik, Speditionskaufmann / -frau, technische Zeichner/innen, IT-Berufe und Kraftfahrzeugmechatroniker/-innen.

**Betriebliche Umschulungen:** In diesem Segment wird über die Förderung nach individueller Einschätzung entschieden. Hierbei ist aus Wirtschaftlichkeitsgründen der Förderung von betrieblichen Umschulungen Vorrang vor überbetrieblichen Angeboten einzuräumen.

**Berufliche Fortbildung:** Geplant ist, innerhalb der so genannten **klassischen Ausrichtung** (gewerblich-technisch, EDV-kaufmännisch, IT-Bereich/Medien, Akademiker) zu fördern. Die Erfahrungen zeigen, dass sich so die Integrationschancen verbessern. **Kaufmännische Weiterbildungen** sollen nur im Ausnahmefall gefördert werden, weil diese die Integrationschancen grundsätzlich nicht verbessern. Ausnahmen sind Berufsrückkehrerinnen oder besonders geeignete Arbeitslose. Im übrigen soll der Erwerb beispielsweise des LKW-Führerscheins gefördert werden. Vorgesehen sind auch der Erwerb von Lager- und Logistikkenntnissen sowie Qualifizierungen in Gastronomie und Handel. Darüber hinaus ist die Förderung der Kenntnisvermittlung im Bereich Wachgewerbe und für Betreuungskräfte in Pflegeheimen geplant. Daneben gibt es Förderungen im Bereich CAD und Catia auf der technischen Seite sowie gewerblich-technische Qualifizierungen für die Metallbranche.

Weiterhin genutzt werden soll das Teilzeitweiterbildungsangebot im Anschluss an die ESF BAMF Kurse (= berufsbezogene Sprachförderung) für Frauen, die in der Pflege arbeiten möchten. Ebenso Qualifizierungsangebote zur Betreuungskraft speziell für Migranten und Weiterbildungsmaßnahmen für eine Tätigkeit im Einzelhandel und der Gastronomie.

Beschäftigung auf dem „zweiten Arbeitsmarkt“ hat sich bewährt

Als Beschäftigung schaffende Maßnahme ist bei den Kunden mit „Unterstützungsprofil“ und „Stabilisierungsprofil“ der Einsatz des Förderinstruments **Arbeitsgelegenheiten** nach § 16d SGB II vorgesehen. Eine Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt mit ihren Stabilisierungs- und Qualifizierungseffekten als vorbereitende Maßnahme für eine anzustrebende Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt wird nicht nur nach wie vor in erheblichem Umfang nachgefragt. Sie ist auch in Hinblick auf Vermittlungen erfolgreich, wenn man die für diese Personen typischen Einschränkungen berücksichtigt. Allerdings wird es notwendig sein, durch gesetzgeberische Maßnahmen die Fördervoraussetzungen realitätsnäher und stärker an den Belangen der Zielgruppen anzupassen, um damit den Erfolg zu optimieren.

Darüber hinaus ist eine stärkere Nutzung der **Freien Förderung** nach § 16f SGB II angedacht. Dieses Instrument ist nicht nur aus Stuttgarter Sicht für Institutionen übergreifende Kooperationsprojekte geeignet. Unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben können hier innovative Netzwerkprojekte entwickelt und gefördert werden, in denen die multiplen Problemlagen der Leistungsberechtigten nicht nur mit arbeitsmarktlichen Instrumenten bearbeitet werden. Da die begründete Hoffnung auf eine weitere Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente besteht (die deutlich stärker als bisher den spezifischen SGB II-Förderbedarf berücksichtigt), kann erst im Anschluss daran verbindlich geplant werden. Konkretisiert und operationalisiert werden die oben genannten Vorhaben aktuell im jährlichen Arbeitsmarktprogramm des JobCenters.

<b>Eingliederungsbudget, ohne Beschäftigungspakte für Ältere</b>		
	<b>2010</b>	<b>Plan 2011</b>
<b>Ausgaben - Leistungen zur Eingliederung</b>	<b>32.907.075</b>	<b>25.320.840</b>
darunter:		
Vermittlungsbudget	600.000	448.750
Vermittlungsgutscheine	119.340	89.460
Aktivierung und berufliche Eingliederung	3.505.920	3.052.744
Förderung der beruflichen Weiterbildung	4.598.702	3.258.640
Eingliederungszuschüsse	2.801.322	2.112.180
Beschäftigungszuschuss	4.164.000	3.591.000
Einstiegsgeld	254.300	189.335
Begleitende Hilfen für Selbständigkeit	290.000	192.000
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	931.240	1.425.640
Ausbildungsbegleitende Hilfen	97.630	71.875
Einstiegsqualifizierung	199.771	157.563

Zuschüsse Weiterbildungskosten für beh. Menschen	106.696	84.160
Zuschüsse an AG für beh. Menschen	38.000	19.000
Zuschüsse an AG für bes. betroffene schwerbeh. Menschen	415.616	207.808
Teilnahmekosten für Maßnahmen zur Teilhabe	480.000	448.000
Schaffung von Arbeitsgelegenheiten	12.620.518	8.796.365
Freie Förderung	1.380.000	914.700

Vergleichbar mit der Planung des Jahres 2011 wird die eigenständige SGB II-Einheit der Landeshauptstadt Stuttgart auch ab dem Jahr 2012 arbeiten. Zwei Aspekte werden allerdings eine noch größere Bedeutung für die Aufstellung der arbeitsmarktpolitischen Programme als heute erhalten:

- Zum einen soll die systematische Nutzung der Erfahrungen der Mitarbeiter aus Kundengesprächen in der Arbeitgeber orientierten Vermittlung und das Feedback der die Maßnahme betreuenden Fachkräfte (im Sinne des Gegenstromprinzips) intensiviert werden.
- Zum anderen wird die systematische, frühzeitige und laufende Diskussion über die Umsetzung und Entwicklung des Arbeitsmarktprogrammes mit den strategischen Partnern des JobCenters verstärkt.

### **Herleitung des künftigen arbeitsmarktpolitischen Engagements**

Das künftige arbeitsmarktpolitische Engagement leitet sich aus der parallelen, miteinander vielfach verzahnten ökonomischen und sozialen Entwicklungen ab. Relevant sind:

- Die qualitative und quantitative Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt (inkl. freier Berufe und Selbstständigkeit) unter besonderer Berücksichtigung der demographischen Entwicklung in der Region (Altersstrukturen, Zuwanderung, usw.)
- Herausforderungen zur Deckung von kurz-, mittel- und langfristigem Bedarf und Angebot auf unterschiedlichen Qualifizierungsniveaus sowie das Matching zwischen beiden
- Aktuelle Struktur und Problemlagen der eHb sowie deren voraussichtliche Entwicklung
- Die Entwicklung der gesetzlichen und sonstigen Vorgaben für das arbeitsmarktliche Handeln (EU, Bund, Land, Kommune).

Richtung und Umfang des arbeitsmarktpolitischen Engagements wird weiter von den konkreten Entwicklungen in den einzelnen Sozialräumen der Stadt mitbestimmt. Dabei sollen mögliche Problemverdichtungen in Quartieren vermieden oder verringert werden. Das SGB II kann hierzu vor allem durch Hebung bisher vernachlässigter Humanressourcen (z. B. Alleinerziehenden, Migranten) sowie durch die Initiierung übergreifender Netzwerke beitragen. Weiter sollen geeignete Rahmenbedingungen dafür sorgen, prosperierende und innovative kleinere und mittlere Unternehmen zu entwickeln und fördern. Das SGB II und seine arbeitsmarktpolitische Kompetenz kann neben seinen spezifischen Beratungsleistungen vor allem mit passgenau angebotenen Arbeitskräften dazu beitragen.

Zur Realisierung des Engagements werden neben den Bundesgelder zum SGB II alle möglichen zur Verfügung gestellten Gelder aus den Bereichen EU, Bund, Land, Kommune genutzt werden (z. B. unternehmerisches und zivilgesellschaftliches Engagement).

Vor diesem Hintergrund behalten deshalb die Orientierungen für die Eingliederungsplanungen - wie sie beispielsweise im Arbeitsmarktprogramm 2010<sup>3</sup> formuliert wurden und auch im vorstehenden Gliederungspunkt erläutert werden - ihre grundsätzliche Geltung auch für die Zukunft.

Als methodisches Instrumentarium wird das JobCenter (auch) zukünftig im Sinne einer Optimierung und im Sinne von Risikomanagement angewendet:

- Fortlaufendes Arbeitsmarktmonitoring des regionalen und überregionalen Arbeitsmarktes
- Systematische Nutzung der objektiven und subjektiven Einschätzungen der Entwicklung der Kundenstruktur durch Nutzung von statistischen Prozessdaten und der Erfahrungen der Mitarbeiter in der Kundenbetreuung
- Enge und fortlaufende Kommunikation und Austausch mit den strategischen regionalen und überregionalen Partnern und Entscheidern zum notwendigen und zweckmäßigen arbeitsmarktlichen Engagement aller relevanten Akteure.
- Fest verankertes und strukturiertes Benchmarking und regelmäßige Leistungsvergleiche

### **Zusammenarbeit mit Dritten - Regionale Vernetzung und Einbindung in regionale Strukturen**

Das JobCenter Stuttgart setzt alle arbeitsmarktpolitischen und (vorlaufende und begleitende) Eingliederungsmaßnahmen überwiegend in enger Kooperation und Vernetzung mit bereits langjährig bewährten Partnern in der Region Stuttgart um.

Es besteht ein ausgebautes Netzwerk strategischer Partner, die sich im Beirat des JobCenters regelmäßig koordinieren. Zu diesem Netz gehören bisher wesentlich:

- IHK Region Stuttgart
- Liga der Freien Wohlfahrtspflege
- DGB Region Stuttgart
- Kreishandwerkerschaft Stuttgart
- Landesvereinigung Baden-Württembergischer AG-Verbände
- AA Stuttgart
- Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- Wirtschaftsregion Stuttgart
- Arbeitsförderung der Landeshauptstadt Stuttgart

Es ist beabsichtigt, die Duale Hochschule Stuttgart mit einzubinden.

Die Funktion der Landeshauptstadt und ihrer Ämter ändert sich mit dem Übergang zur Option insoweit, als es sich ab 2012 um interne Schnittstellen handelt und somit noch enger als schon bisher kooperiert und im Sinne einer integrierten städtischen Politik zusammengearbeitet werden kann.

Für die Arbeitgeberorientierung war und ist als ein wesentlicher Partner die Einbindung des Arbeitgeberservice der örtlichen Arbeitsagentur Praxis und auch in Zukunft vorgesehen.

---

<sup>3</sup> Siehe Anlage Arbeitsmarktprogramm JobCenter Stuttgart 2010

Beispiele für die gute Vernetzung und die sehr große Bandbreite der Kontaktstrukturen auch in Bezug auf potentielle Arbeitgeber und die besonderen Zielgruppen des JobCenters, sind die bewährte Kooperation bei der zielgerichteten Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten mit den Sozialunternehmen Neue Arbeit gGmbH, GJB e.V., SBR gGmbH, Caritasverband für Stuttgart e.V. und dem Frauenunternehmen ZORA gGmbH. Über diese Akteure und regionale Netzwerktreffen Verantwortlichen aus Wirtschaftsunternehmen, Handels- und Gewerbevereinen sowie den Arbeitskreis Migranten werden über 200 Mitgliedsorganisationen der diversen Trägerorganisationen erreicht. Das Spektrum erfasst Initiativen und Vereinen in den Feldern Behinderten-, Alten-, Kinder- und Jugendhilfe.

Eingebunden sind auch die Kammern und Innungen, die Kirchen, die Genossenschaft der Werkstätten, die Integrationsfachdienste und die vielfältige Landschaft der Fraueninitiativen.

Neben den (gleichberechtigten) Kooperationen setzt das JobCenter auch zukünftig auf Auftragsbeziehungen zu leistungsfähigen Dienstleistern zur Umsetzung von begleitenden Eingliederungs- und Integrationsmaßnahmen.

Im Punkt 2 (Organisatorische Leistungsfähigkeit) werden weitere Beispiele für die konkrete Netzwerkarbeit, insbesondere im Bereich der sozialintegrativen Angebote, des JobCenters beschrieben.

### **1.3 Zweckmäßigkeitserwägungen für die Erbringung der arbeitsmarktpolitischen Leistungen**

#### **Grundsätze**

Zweckmäßigkeit bezieht sich im Wesentlichen darauf, was vor Ort unter den vorherrschenden konjunkturellen Bedingungen gebraucht und organisiert werden muss, um Chancen am Arbeitsmarkt zu erschließen. Sie lässt sich also nur im Kontext der jeweils bestehenden Bedingungen definieren und bewerten.

Zur Verdeutlichung: Für die Beurteilung der arbeitsmarktlichen Zweckmäßigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen werden aktuelle und bereits für die Zukunft zu beschreibende Anforderungen der Betriebe erfasst, geeignete Maßnahmenteilnehmer ausgewählt und das Maßnahmen-Management so ausgestaltet, dass die erworbenen neuen Fertigkeiten konkret zu Integrationen führen. Grundsätzlich hat die betriebliche Qualifizierung von Beschäftigten für absehbare künftige Aufgaben Vorrang vor der Qualifizierung von Arbeitslosen für den allgemeinen Arbeitsmarkt. Wo auf Teilmärkten Fachkräftemangel absehbar ist, werden umschulungsbereite Arbeitsuchende mit entsprechendem Potenzial gezielt auf diese Tätigkeiten vorbereitet. Die Angebote werden in Kooperation zwischen Betrieben, Bildungsträgern und anderen lokalen Akteuren bedarfsorientiert entwickelt.

Zweckmäßig heißt aber auch: Kosten und Nutzen stehen in einem adäquaten Verhältnis zueinander. Entsprechend gilt für das kommunale JobCenter, dass alle Maßnahmen fortlaufend einem wirkungsorientierten Controlling unterworfen werden. Dabei wird ein abgestimmtes Instrumentarium zur Erfolgsmessung (u. a. Kennzahlen zu Integrationserfolgen und im Sinne der jeweiligen Maßnahmenzielsetzung erfolgreiche Beendigungen), der Qualitätssicherung (Kennzahlen zu Prozessen, Vor-Ort-Besuche), Kundenbefragungen sowie Erfolgswertungen der Fachkräfte eingesetzt.

Weiter bedeutet zweckmäßig aus Stuttgarter Sicht auch den maximal möglichen Einbezug von Drittmitteln. Dabei kommt der möglichen Hebelwirkung externer Finanzierungsquellen durchaus eine besondere Bedeutung zu. Allerdings werden andere Finanzmittel nur dann akquiriert, wenn für die jeweiligen Zielgruppen und/oder Ziele ein nachgewiesener regionaler

Bedarf und zusätzlicher Nutzen entsteht. Stuttgart hat diesbezüglich ein umfangreiches Portfolio vorzuweisen, welches in Zukunft in dieser Größenordnung weiterbestehen wird.

### Bearbeitungsvermerk zu ESF- Mitteln und anlagegeförderte Projekteln

Zur Gewährleistung der Zweckmäßigkeit werden alle Prozesse und Instrumente zu einem Gesamtprogramm verbunden, dass an den vereinbarten strategischen Zielen auszurichten ist.

Letztlich sind für die Beurteilung, ob die Maßnahme nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist (§ 85 Abs. 1 Nr.1 SGB III), die Integrationschancen potentieller Teilnehmer auf dem für sie erreichbaren Arbeitsmarkt maßgeblich (individuelle Verbleibspagnosen) oder abstrakter gesagt:

Die jeweiligen Maßnahmen sind dann arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig, wenn sie der Integration, dem Erhalt, der Verbesserung oder der Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden dienen und dazu beitragen die Wirtschaftskraft der Region zu stärken und zudem wirtschaftlich erbracht werden.

An dieser Stelle ist darauf zwei weitere wesentliche Aspekte hinzuweisen, die aus den fachpolitischen Ansprüchen der LHS abgeleitet sind:

- (1) Der Einsatz für Chancengleichheit und für die
- (2) Integration von Menschen aus anderen Regionen der Welt und damit für Menschen mit Migrationshintergrund.

#### Chancengleichheit

Im JobCenter Stuttgart wurden mit Inkrafttreten des SGB II und der Einrichtung der ARGE von Beginn an Ziele der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt verfolgt. Dabei versteht das JobCenter Gleichstellungspolitik und Gender Main-streaming nicht als Gegensätzlichkeit, sondern als sich ergänzende Säulen von Geschlechterpolitik: Frauenförderung und entsprechende Maßnahmen reagieren auf ungleiche Verhältnisse und bearbeiten diese, während Gender Mainstreaming versucht, Ungleichheiten und Benachteiligungen zu vermeiden bzw. deren Entstehung entgegenzuwirken. Dies betrifft sowohl die Arbeit mit den Kunden, wie mit den Mitarbeitern des JobCenters Stuttgart<sup>4</sup>.

#### Integration / Migration

Die berufliche und gesellschaftliche Integration von SGB II Leistungsempfängern mit Migrationshintergrund ist ein zentrales Handlungsfeld des JobCenters Stuttgart. Dies zeigt sich in der Qualifizierung der Mitarbeiter, im Angebot der Maßnahmen für die Leistungsempfänger und in den Kooperationen mit den unterschiedlichen Trägern der Wohlfahrtsverbände. Alle Mitarbeiter des JobCenters Stuttgart werden in interkultureller Kompetenz qualifiziert. Zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration der Leistungsempfänger mit Migrationshintergrund wird, um den unterschiedlichen Anforderungen innerhalb der Zielgruppe gerecht zu werden, eine Vielfalt an Maßnahmen angeboten.

Über das ESF-Programm „Berufsbezogene Sprachkurse“ des Bundesministeriums für Migration und Flüchtlinge (BAMF) stehen berufliche Bildungsmaßnahmen mit fachspezifischem sprachlichen Qualifizierungsanteil zur Verfügung. Herausragend zu erwähnen ist bei der

---

<sup>4</sup> Ausführliche Darstellung der Arbeit und der Netzwerke des JobCenters in den Anlagen

Umsetzung des ESF-BAMF Programmes das Stuttgarter Trägernetzwerk „Sprache und Beruf“. In diesem Netzwerk haben sich, unter der Koordination der Landeshauptstadt Stuttgart, zehn Bildungseinrichtungen und Sozialunternehmen zusammengeschlossen. Sie bieten berufsorientierte Qualifizierung und Sprachkurse in unterschiedlichen Sprachniveaus, für fast alle Berufsgruppen, für Teilnehmer/-innen mit und ohne schulische oder berufliche Qualifikation in Teilzeit oder Vollzeit an. Diese Maßnahme wird zu 90 % von Kunden des JobCenters genutzt (siehe Anlage GRDRs 144/2009)

Zur Unterstützung der Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse wurde vom JobCenter Stuttgart in eine weitere Maßnahme mit einem Trägerverbund konzipiert.

Für die zielgerichtete Sprachförderung arbeitet das JobCenter eng mit der Clearingselle der Landeshauptstadt Stuttgart zusammen und ist eingebunden in das Kooperationsnetzwerk Integrationskurse. Die Zusammenarbeit mit den Migrationsdiensten der Wohlfahrtsverbände wird derzeit spezifisch ausgebaut, um künftig noch besser die Menschen zu erreichen, welche aus individuell unterschiedlichen Gründen bislang an keinem Integrations Sprachkurs teilgenommen haben<sup>5</sup>.

Aktuell und auch mittelfristig sind als neben den Frauen und den Migranten weitere Zielgruppen definiert, um die sich das JobCenter besonders bemüht,:

- U25
- Ü50
- Arbeitslose ohne Schul- und ohne Berufsausbildung
- Selbständige

.....

Für diese Zielgruppen existieren spezifischen Integrationsstrategien, Projekte und Maßnahmen sowie und in Ausnahmefällen auch spezialisierte Ansprechpartner (Selbständige, ü50 wegen des Bundesmodells „50+“). Diese Strategien werden fortlaufend überprüft und angepasst („lernende Organisation“).

#### **1.4 Bisherige Verknüpfung der kommunalen Eingliederungsleistungen mit Leistungen der Agenturen für Arbeit und künftige Ausgestaltung**

Sollte unter dieser Fragestellung die Verknüpfung der kommunalen Eingliederungsleistungen mit den arbeitsmarktlichen Maßnahmen nach dem SGB III verstanden werden, so sieht die Stadt Stuttgart dies folgendermaßen: Die SGB III-Instrumente sind vorrangig für arbeitsmarktnahe Kunden einsetzbar und wurden nicht spezifisch für die komplexeren Anforderungen der Mehrheit der SGB II-Leistungsbezieher konzipiert.

Allerdings wurden durch die Instrumentenreform, insbesondere mit der Einführung von „ganzheitlichen Integrationsleistungen“, dem Vermittlungsbudget und der freien Förderung die Gestaltungsmöglichkeiten der Eingliederungsprozesse bereits verbessert. **Das JobCenter Stuttgart hat im fachlichen Diskurs zu dieser Neuausrichtung beigetragen.** Es galt, die Begrenzungen, die in der Umsetzung des integrierten beschäftigungsorientierten Fallmanagements bei der Erbringung abgestimmter Leistungsprozesse erfahrbar waren, zu überwinden. Es gehört grundlegend zum Selbstverständnis des JobCenters, die Abstimmung der Förderinstrumente SGB III, SGB II und der sozial-integrativen Leistungen gezielt rechtskreisübergreifend zu optimieren. Dies ist auch ein Gebot der wirtschaftlichen Leistungserbringung, da unnötiger Aufwand in Doppelstrukturen effektiv reduziert werden kann.

---

<sup>5</sup> Ausführliche Darstellung der Arbeit und der Netzwerke des JobCenters in den Anlagen

## **Gestaltung des Überganges vom SGB III zum SGB II**

Seit der Einführung des Vier-Phasen-Modells (und der dahinter stehenden Logik des Integrationsprozesses in beiden Rechtskreisen) kann beim Übergang vom SGB III in den SGB II auf die Erkenntnisse aus dem bisherigen Verlauf und die bestehende Planung aufgebaut werden. Der Übergang wird wie bisher kooperativ und über entsprechende Vereinbarungen geregelt. Da die Informationsübermittlung in VERBIS an den zugelassenen kommunalen Trägern ausgeschlossen ist, wird eine datenschutzrechtlich abgesicherte und unbedenkliche Übergabe der Falldaten angestrebt. Zeichnet sich der SGB II Leistungsbezug ab, finden mit Zustimmung des Leistungsberechtigten und seiner Beteiligung Fallübergabekonferenzen statt. So lassen sich Brüche in der Umsetzung der Integrationsplanung vermeiden. Beginn und Fortführung von Maßnahmen werden rechtskreisübergreifend abgestimmt. Unabhängig davon werden bereits vor der Antragstellung Informationsveranstaltungen zur den Grundlagen des SGB II angeboten.

### **Die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit**

Beim Übergang in das neue Hilfesystem gibt es keine systematischen Schnittstellen zu den kommunalen Eingliederungsleistungen. Nur in Einzelfällen ist der Bundesagentur bekannt, ob es parallel städtische Leistungen gibt. Intern hat das JobCenter den üblichen Standard, Informationen zwischen den Bereichen SGB III und SGB II frühzeitig zu übergeben und dann die VERBIS Informationen über die neuen Kunden ab Übergang in den SGB II-Bereich zu nutzen.

Wird der Kunde dann vom JobCenter Stuttgart betreut, ruft dieses systematisch die Leistungen (gegebenenfalls auch die kommunalen) ab und steuert sie in die Fallarbeit ein. Dabei befördert sowohl die dezentrale Struktur des JobCenters als auch diejenige der „Leistungserbringer“, dass die sozial-integrativen Leistungen von Stadt und Trägern der freien Wohlfahrtspflege (auch des ausgeprägten bürgerschaftlichen Engagements) gut für die Integrationsarbeit genutzt werden können. Agiert und geplant wird in Sozialräumen. Die Arbeit der Verbände in den Stadtteilen ist durch Kooperationsvereinbarungen und entsprechende Beauftragungen abgesichert. Bereits jetzt sind die Zweig- und Außenstellen des JobCenters überwiegend gemeinsam mit den Beratungszentren des Jugendamtes (Allgemeiner Sozialdienst, Jugendhilfe, regionalisierte Struktur der Tagesbetreuung) in den Bezirksrathäusern untergebracht. Abstimmungen zu Fallverläufen sind so unmittelbar möglich.

#### **Job-Center übernimmt Verantwortung**

Die kommunalen sozialintegrativen Leistungen werden bisher per Rückdelegation von den zuständigen Fachämtern entweder selbst erbracht oder durch Leistungsvereinbarungen (überwiegend mit Trägern der Wohlfahrtspflege) erschlossen. Je nach Bedarf kann das Job-Center auf diese Ressourcen zugreifen. Wie und in welchem Ausmaß dies geschieht, ist in Vereinbarungen geregelt, die im Kapitel „Verwaltungskooperationen und Kooperationen mit Dritten“ dargestellt sind. Damit werden die Fallmanagementgrundsätze konsequent auf die System- und Organisationsebenen übertragen. Das JobCenter erbringt diese Leistungen nur dann selbst, wenn sie nicht in einer besseren Qualität und wirtschaftlicher von spezialisierten Partnern mit einer eigenen fachlichen Expertise erbracht werden können. Diese Ausrichtung wird auch künftig beibehalten. Das JobCenter übernimmt die Verantwortung, die Ausgestaltung der sozialintegrativen Leistungen als ämterübergreifende Querschnittsaufgabe an den aktivierenden Integrationsstrategien des SGB II und der ergänzenden kommunalen Ziele auszurichten.

Mit der Agentur für Arbeit wird eine strategische Zusammenarbeit angestrebt. Diese hat zum Ziel, bereits mit Beginn des Leistungsbezugs im SGB III ein abgestimmtes rechtskreisüber-

greifendes Vermittlungs-, Beratungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungssystem auszugestalten und umzusetzen.

## **1.5 Grundsätze und Umfang der kommunalen Eingliederungsleistungen seit 2003 und künftige Ausgestaltung**

### **Die Situation seit dem Jahr 2003**

Die Landeshauptstadt Stuttgart hat eine ausgezeichnete, über die Jahre ausgebaute soziale Infrastruktur. Diese wurde den aktuellen Bedarfen der unterschiedlichen Zielgruppen durch eine quantitative und qualitative Bedarfsplanung kontinuierlich an die gesetzlichen Anforderungen und finanziellen Rahmenbedingungen angepasst. Die Zusammenarbeit und Vernetzung mit den jeweiligen örtlichen und überörtlichen Trägern und anderen Akteuren in Arbeitsgruppen, Ausschüssen und Gremien ist selbstverständlich. Darüber hinaus bestehen fachspezifische interkommunale Austauschgremien, in denen Vertreter der Stadt eingebunden sind. Im Bereich des Referats Soziales, Jugend und Gesundheit wird die soziale Infrastrukturplanung von Sozialplanungseinheiten in Sozialamt, Jugendamt und Gesundheitsamt umgesetzt. Diese Angebote werden regelmäßig in den Gremien des Gemeinderates (Sozial- und Gesundheitsausschuss, Jugendhilfeausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Wohnen, ggf. Internationaler Ausschuss und Beirat für Gleichstellungsfragen sowie Gemeinderat) beraten und in den zuständigen Einheiten der Verwaltung teilweise direkt angeboten, geplant, und weiter entwickelt.

### **Die Entwicklung seit Einführung des SGB II im Jahr 2005 – Statistische Angaben und Netzwerke mit Dritten**

Die kommunalen Eingliederungsleistungen (Schuldnerberatung, Suchtberatung, psychosoziale Beratung und Kinderbetreuung) haben sich seit dem Jahr 2005 nicht verändert. Optimierte wurde aber die Verzahnung der Leistungen mit dem SGB II (Kooperationsvereinbarungen). Wesentliche Aktivitäten, die sich insbesondere auf die bisherigen Sozialhilfeempfänger als Klienten bezogen, wurden nunmehr von der Landeshauptstadt Stuttgart mit Hilfe des gemeinsamen JobCenters Stuttgart umgesetzt. Die vorhandenen Netzwerke mit Dritten blieben bestehen. Das JobCenter wurde als neue Institution in vorhandene Netzwerke integriert und hat darauf aufbauend neue Kooperationen und Netzwerke implementiert. **Vergleiche ausführlich Punkt 2.3.** Die Finanzaufwendungen für die oben genannten Angebote und Maßnahmen zeigen sich zwischen 2003 und 2009 wie folgt (**ausführliche Darstellung nach Jahren im Anhang Tabelle...**).

### **Deutlicher Ausbau der Kinderbetreuung**

Betrachtet man den Zuschussbedarf für die städtischen Kindertageseinrichtungen und die Einrichtungen der Freien Träger, so wird **der kontinuierliche Ausbau** in diesem Bereich deutlich. So stiegen die Ausgaben zwischen 2003 und 2009 über ein Viertel (von 99.394.500 Euro auf 125.983.500 Euro).

Der Versorgungsgrad hat sich fast für alle Altersgruppen erhöht. Die Steigerungsrate liegt bei den Einrichtungen

- für unter Dreijährige bei nun 23,4 % (2003: 11,3 %)
- für 3 bis 6-Jährige bei 37,7 % (2003: 25,5 %)
- für Schulkinder bei 17 % (2003, 13,6 %).

Im Bereich der Förderung der Tagespflege (Tagesmütter-Väter) „Vermittlung, Fortbildung und Begleitung der Tagespflegemütter“ ist eine Steigerung um das 1,5-fache zu verzeichnen. Zwischen 2003 und 2009 stiegen die Aufwendungen von über 157.000 Euro auf 384.000 Euro. In einer Kooperationsvereinbarung ist auf Einzelfallebene die Zusammenarbeit mit der Elterninformation („Kinderbetreuung“) des Jugendamtes für die Beratung zu den Betreuungsangeboten geregelt.

### **Schuldnerberatung: ein einzigartiger Trägerverbund**

Bereits seit dem Jahr 1988 gibt es in Stuttgart eine Zentrale Soziale Schuldnerberatungsstelle (ZSB). Sie ist ein bundesweit einzigartiger Trägerverbund (bestehend aus Caritasverband Evangelischer Gesellschaft und PräventSozial) und bietet fachliche und soziale Beratung kostenlos und aus einer Hand an. Die Schuldnerberatung stand bis zu den Jahren 2003/2004 unter städtischer Beteiligung und wurde auch nach dem Übergang an die freien Träger von der Stadt Stuttgart mit großem Engagement gefördert. Die finanzielle kommunale Förderung wurde von einem Volumen von 553.354 Euro im Jahr 2003 bis hin zu einem Förder-volumen von 800.039 Euro im Jahr 2009 erhöht.

Darüber hinaus unterstützt die Landeshauptstadt die überschuldeten Klienten mit Regulierungshilfen aus Stiftungsmitteln. Für die Erbringung dieser Regulierungshilfen sind bei der Landeshauptstadt Schuldnerberater (1,5 Stellen) und Sachbearbeiter (2 Stellen) angestellt. Somit konnten 283 Klienten in Form von Beihilfen (568.183 Euro im Jahr 2009) und Darlehen (44.747 Euro im Jahr 2009) unterstützt werden. Die Kunden des JobCenters haben im Rahmen des Fallmanagements bevorrechtigten Zugang zur Schuldnerberatung. Für die unter 25-jährigen hat die JobCenter-Dienststelle U 25 wöchentliche Präsenzberatungstermine der Schuldnerberatung installiert.

**(vgl. Anhang Schuldnerberatung)**

### **Psychosoziale Beratung/Allgemeiner Sozialdienst**

Die kommunalen Leistungen für die psychosoziale Beratung/Allgemeiner Sozialdienst sind zwischen 2003 und 2009 von 92 Stellen auf 100 Stellen aufgestockt worden. Die Personalkosten lagen 2009 bei rund 8 Millionen Euro. **(Anmerk. keine Gesamtdarstellung/Herausrechnung aus dem Gesamthaushalt möglich)**. Die Förderung von weiteren Beratungsstellen für Erwachsene und Familien in besonderen Lebenslagen stieg in diesem Zeitraum von 3.057.900 Euro auf 3,1 Mio. Euro. Die Zusammenarbeit zwischen dem Allgemeinen Sozialdienst des Jugendamtes und dem JobCenter ist umfangreich geregelt.

Mit der psychosozialen Beratung sind Vereinbarungen geschlossen, sollte eine zeitlich begrenzte psychologische Beratung notwendig sein. Und zwar bei

- Gefährdung des Kindeswohls
- Psychosozialen Beratungsbedarf für Familien, junge Erwachsene und Jugendliche
- Unterstützung junger Menschen in Bedarfsgemeinschaften
- Unterstützung von jungen Menschen, denen der Verlust ihrer Wohnung droht
- Klärung und Vermittlung von Hilfen nach SGB VIII oder XII
- Beratung für Erwachsene mit besonderem psychosozialen Beratungsbedarf.

Um auf sozialräumlicher Ebene die Angebote für Erwachsene und Familien zu verbessern, wurden zwischen 2003 und 2009 die Stadtteil- und Familienzentren kontinuierlich aus- und aufgebaut. Auch hier stieg die Förderung um fast 90 %, von 257.544 Euro im Jahre 2004 auf 488.000 Euro 2009. Hervorzuheben ist auch das Engagement von Stuttgart im Bereich der Schulsozialarbeit. Im gleichen Zeitraum wurde hier die Förderung von 450.000 Euro auf 927.000 Euro erhöht.

## **Maßnahmen der Suchtberatung /Angebote des Gesundheitsamts**

Die Ausgaben für die Beratungsstellen für Sucht- und Drogenhilfe der freien Träger haben sich zwischen 2003 und 2009 von 1.260.724 Euro auf 2.672.761 Euro verdoppelt. Die Förderung von Trägern der Wohlfahrtspflege und der Angebote für die Bereiche Sozialpsychiatrie (darunter Sozialpsychiatrische Dienste und Gemeindepsychiatrische Zentren) haben sich zwischen 2006 und 2009 leicht von 1.821.183 Euro auf 1.828.000 Euro erhöht. (Anmerkung: Daten aus dem Haushaltplan). Die Zusammenarbeit zwischen dem Job-Center und den Suchtberatungsstellen ist durch eine Kooperationsvereinbarung geregelt.

## **Wohnungsnotfallhilfe**

Bei der Wohnungsnotfallhilfe besteht eine langjährige Zusammenarbeit von Stadt Stuttgart und den Wohlfahrtsverbänden. Die Fachberatungsstellen zur Unterstützung der Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten nach § 67 SGB XII wurden im Jahr 2003 von der Stadt Stuttgart mit 313.426 Euro gefördert. Nachdem 2005 die Förderung des Landeswohlfahrtsverbandes auf die Stadt übertragen wurde, ist die Gesamtsumme von 2.520.125 Euro im Jahr 2005 auf 2.730.372 Euro im Jahr 2009 gestiegen.

Mit der Fachstelle zur Verhinderung von Wohnungslosigkeit unterstützt die Landeshauptstadt ihre Bürger in Notlagen – mit dem Ziel, eine weitere Verschlechterung der Situation, im schlimmsten Fall ein Abgleiten in die Obdachlosigkeit, zu verhindern. Die Aufwendungen hierfür wurden von 807.642 Euro im Jahr 2003 auf 870.731 Euro im Jahr 2009 erhöht

Insgesamt wird deutlich, dass sich die Landeshauptstadt Stuttgart im Rahmen der kommunalen Eingliederungsleistungen in hohem Maße auch finanziell engagiert und spezifische Angebote auf- und ausgebaut werden. Hervorzuheben sind die Bereiche Kinderbetreuung, Suchtberatung, Schulsozialarbeit, Schuldnerberatung und Wohnungsnotfallhilfe.

**Verweis auf 2.3**

## **Zukünftige Ausgestaltung**

Bisher wurden die §16a Leistungen mit Leistungen des SGBIII unter Berücksichtigung des individuellen Bedarfs des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen verknüpft erbracht. Die Art der Erbringung wird beibehalten, weil das JobCenter insoweit als Grundsicherungsträger die Aufgaben der Agentur auch bisher wahrgenommen hat. Eine Umgestaltung der Verknüpfung ist daher nicht erforderlich.

Eine Änderung wird sich bei den IT-Anwendungen ergeben. Anstelle der Maßnahmesoftware coSach und der Vermittlungssoftware VerBIS wird eine Nachfolgesoftware treten, die von der Kommune eingekauft wird. Soweit Eingliederungsleistungen anzuweisen sind, wird an Stelle der künftigen Finanzsoftware ERP (SAP) ebenfalls eine kommunal vorzuhaltende Finanzsoftware (Landeshauptstadt verwendet SAP) treten.

Netzwerke zu Dritten z. B. Schuldnerberatung, Suchtberatung, psychosoziale Beratungsdienste, Wohnungsnotfallhilfe, Jugendamt sind bereits jetzt differenziert ausgebaut. Synergieeffekte werden durch die Übernahme der einheitlichen Verantwortung der Landeshauptstadt erreicht.

Wesentliche Schwerpunkte der zukünftigen eigenständigen Aktivität der Landeshauptstadt - über die Erfüllung der Pflichtaufgaben hinaus - werden sein:

- Aufbauend auf einer umfangreichen Erfahrung im Jugendbereich wurde eine Studie (DJI) vergeben, die folgende wesentliche Handlungsempfehlungen für den Bereich der Jugendlichen gab, die ab 2011 umzusetzen sind

**Ergänzen: Überlegungen zum Stand der Vorlagen „Stuttgarter Modell“ und Anschlussperspektive BVJ / BEJ**

- Ein weiterer Schwerpunkt werden Aktivitäten im Bereich lebenslanges Lernen sein, die die Bildungszielplanung und deren Umsetzung durch die örtliche Agentur und das Job-Center befruchten können.

**1.6 Konzept und Erfolg des arbeitsmarktpolitischen Engagements seit 2003 und künftige Ausgestaltung**

**Bis zur Einführung des SGB II 2005**

Die Landeshauptstadt Stuttgart verfolgt bereits seit Mitte der achtziger Jahre eine integrierte kommunale Arbeits- und Beschäftigungspolitik. Die Aktivitäten der Arbeitsförderung und der Wirtschaftsförderung wurden in einer Stabstelle des Oberbürgermeisters gebündelt.

An der Schnittstelle Arbeitsförderung / Sozialhilfe wurden Verfahren und Standards entwickelt die impulsgebend waren für die Entwicklung im Bundesgebiet. Die Arbeitsförderung war in Arbeitskreisen auf der nationalen und europäischen Ebene aktiv (Mitglied im Netzwerk „Beschäftigungspolitik der Kommunen der Bertelsmann-Stiftung, Deutschen Verein Entwicklung der „Hilfe zur Arbeit“ u.a.).

**Ergänzungen durch die Arbeitsförderung erforderlich !**

**Innovation Ende der 90er Jahre: Kommunale Vermittlungsaktivität mit dem Stuttgarter Arbeitsvermittlungsservice (SAVe) umgesetzt.**

**Hilfe zur Arbeit nach § 19 BSGH : Einrichtung von Beschäftigungsplätzen in der Prämien und Entgeltvariante**

**Finanzvolumen 2003 21.827.762 €, 2004 17.564.532 €**

Jahr	2003	2004
<b>Hilfe zur Arbeit der Landeshauptstadt Stuttgart</b>	<b>21.827.762 €</b>	<b>17.564.532 €</b>
<b>-Entgeltvariante BSHG</b>		
- Eintritte	464	253
- Maßnahmeteilnehmerinnen monatlich	852	398
- geleistete Stunden jährlich	1.338.237	660.183
<b>-Prämienvariante BSHG</b>		
- Eintritte	960	1075
- MaßnahmeteilnehmerInnen monatlich	397	492
- geleistete Stunden jährlich	207.879	290.171

<b>-im Sonderprogramm Arbeit statt Drogen</b>		
<b>- Eintritte</b>		
<b>- MaßnahmeteilnehmerInnen monatlich</b>		
<b>- geleistete Stunden jährlich</b>	<b>111.789</b>	<b>91.709</b>

## Sprachkurse

### Frauenförderung (BeFF, ...)

## Hilfeplanung

Seit 1996 wurde auch der Überprüfung der Arbeitsbereitschaft gem. § 20 BSHG innerhalb des Programms „Arbeit statt Sozialhilfe“ zentrale Bedeutung beigemessen. Zu den begleitenden Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang ergriffen wurden, gehörten die Beratung durch die SAVE gGmbH, die Diagnostik für sog. Aufstocker durch die Metis GbR, die Hilfe zur Arbeit nach § 19 BSHG durch die sechs Sozialunternehmen und weiteres. Im Rahmen dieses Konzepts wurden jeweils Neuzugänge in der Hilfe zum Lebensunterhalt im Bezug auf die vorhandene Arbeitsbereitschaft überprüft. Dies waren z. B. im Jahr 2001 340 Fälle. Anlass für die Maßnahmen waren z. B.

- Ablehnung einer vom Sozialamt, der SAVE, dem Arbeitsamt oder vom Arbeitshilfeträger angebotenen Arbeitsstelle.
- wiederholte Unterlassung einer Vorsprache bei SAVE, beim Arbeitsamt oder beim Arbeitshilfeträger.
- Unterlassung auferlegter Arbeitsbemühungen.
- Nicht-Teilnahme oder Abbruch an einer Maßnahme ohne wichtigen Grund.
- Weigerung des Hilfeempfängers, sich amtsärztlich auf Arbeitsfähigkeit untersuchen zu lassen.

Das Konzept wurde in den Folgejahren mehrfach einerseits an die Fallzahlenentwicklung, die Struktur der Hilfesuchenden und andererseits an die Situation bei den Arbeitshilfeträgern und auf dem Arbeitsmarkt angepasst. Ab 2002 wurden die Maßnahmen unter dem Begriff Hilfeplanung gebündelt, mit dem Ziel, die notwendigen Entscheidungen über Art, Form und Maß der Hilfen wesentlich schneller als bisher herbei zu führen und den Hilfeempfänger/-innen und ihren Haushaltsangehörigen eine passgenaue und deshalb nachhaltige Hilfe anzubieten, die sie möglichst befähigen soll, dauerhaft unabhängig von Sozialhilfe zu leben.

Das Finanzcontrolling und die Überprüfung der Arbeitsbereitschaft nach § 20 BSHG wurden in einer neuen Organisationseinheit fachlich und personell integriert und als Stabsstelle bei der Amtsleitung des Sozialamtes angesiedelt. Durch diese Struktur wurde eine stringente Kommunikation zwischen den Beteiligten sichergestellt und damit die Effizienz des Gesamtmaßnahmepakets verbessert.

Die Arbeit mit der Zielgruppe wurde bestimmt durch die Leitlinie „Fördern und Fordern“. Durch die vor Ort in den Sozialhilfedienststellen tätigen Hilfeplanerinnen und Hilfeplaner und dem damit verbundenen Fachcontrolling war sichergestellt, dass die entsprechenden Hilfeempfänger/-innen erfasst und zeitnah weitere Schritte eingeleitet wurden. Dabei wurde zunächst ausgelotet, ob die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Selbsthilfe bestand bzw. wie sie ggf. verbessert werden konnte. Darauf aufbauend ging es um die Hilfestellung bei der Moti-

vation, sowie um die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen. Insbesondere wurden individuell die notwendigen Schritte zeitlich und inhaltlich festgelegt, die den Hilfeempfänger und seine Haushaltsangehörigen befähigen sollten, dauerhaft unabhängig von Sozialhilfe zu leben. Dabei wurden auch Faktoren, die eine Nachhaltigkeit der Hilfestellung gefährden konnten, mit berücksichtigt.

Für die Hilfeplanung wurden insgesamt 6,5 Stellen eingesetzt mit einem jährlichen Personalkostenaufwand von rund 440.000 EUR.

Über das Maßnahmenkonzept und die erzielten Erfolge wurde dem Gemeinderat mehrfach berichtet. Dazu wurden insbesondere folgende Gemeinderatsdrucksachen erstellt:

- GRDRs 5/2002 „Neuausrichtung der Hilfeplanung in der Sozialhilfe: Verstärkte Integration mit Arbeit statt Sozialhilfe“
- GRDRs 977/2002 „Hilfeplanung in der Sozialhilfe – 1. Zwischenbericht –“
- GRDRs 571/2003 „Modellprojekt Hilfeplanung in der Sozialhilfe–Projektabschlussbericht“

### **Seit Einführung des SGB II 2005**

Seit 2005 ist die Landeshauptstadt Stuttgart eigenständig und unterstützend in folgenden Bereichen aktiv:

- Umsetzung des operativen Programms des Europäischer Sozialfonds Projekte
- Beteiligung an anderen Landes- oder Bundesgeförderten Projekten mit Arbeitsmarktbezug - z. B. Frauenförderung, Migrationsprojekte
- Jugendberufshilfe
- SGB XII - Reintegration von längerfristig Arbeits-/Erwerbsunfähigen?
- Unterstützung der JobCenter-Aktivitäten durch z. B. Bereitstellung von 1€ Job Plätzen, Perspektive 50plus,

### **Übersicht arbeitsmarktliche Aktivitäten LHS - außer über JobCenter - seit 2005:**

**Wird ergänzt!**

### **Zukünftige Ausgestaltung**

Künftige Schwerpunkte der Arbeitsförderung – in Ergänzung des Arbeitsprogramms des JobCenters:

- Entwicklung und Finanzierung komplementärer Angebote
- Einwerben von Projektmitteln mit Arbeitsmarktbezug
- Entwicklung von integrierten Projekten der Wirtschafts- und Arbeitsförderung sowohl im Rahmen der Bestandspflege und Neuansiedlung
- Schaffung von Synergien bei der Nutzung des neuen Softwaresystems der Wirtschaftsförderung (kwis-net) und den Arbeitsmarktmonitoring-Aktivitäten des JobCenters
- Entwicklung von integrierten regionalen strategischen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitischen Handlungsempfehlungen für die Landeshauptstadt und ihre Beteiligungen in Abstimmung mit den relevanten regionalen Akteuren

**Wird ergänzt!**

## **2.1 Organisatorische Leistungsfähigkeit**

**Formatiert:** Einzug: Links: -0,63 cm, Hängend: 0,63 cm, Abstand Vor: 0 pt, Nach: 0 pt, Mit Gliederung + Ebene: 1 + Nummerierungsformatvorlage: 1, 2, 3, ... + Beginnen bei: 2 + Ausrichtung: Links + Ausgerichtet an: 0,63 cm + Tabstopp nach: 0 cm + Einzug bei: 1,27 cm

## **Das JobCenter Stuttgart als „Besondere Einrichtung“ nach § 6a Abs. 2 SGB II**

Die Landeshauptstadt Stuttgart wird die Verpflichtung nach § 6a Abs. 2 SGB II die Aufgaben in einer organisatorisch eigenständigen, von den anderen Organisationseinheiten der Kommune abgrenzbaren Einrichtung wahrzunehmen durch die Fortführung des bereits bestehenden Amtes JobCenter (29) umsetzen. Dies garantiert einen eigenen Bestand an sachlichen Mitteln und in der Einrichtung tätigen Personen sowie entsprechende eigene, von der übrigen kommunalen Verwaltung unabhängige Strukturen. Damit ist sichergestellt, dass die Aufgabenerfüllung nach dem SGB II neben den übrigen kommunalen Aufgaben transparent erfolgt und keine Vermischung mit anderen kommunalen Aufgaben stattfindet.

Die „besondere Einrichtung“, das Amt JobCenter wurde auf der Grundlage entsprechender Gemeinderatsbeschlüsse und Organisationsverfügungen 2006 eingerichtet (siehe Anlage aktueller Verwaltungsgliederungsplan der LHS vom September 2010):  
Organisationsverfügung zur Zuordnung des JobCenters vom 19.10.2005 (siehe Anlage GR Drs. 818/2005),  
Festlegung der Organisationsstruktur und Stellenausstattung vom 05.12.2006 (siehe Anlage GR Drs. 922/2006)  
Die Verwaltungsaufgaben des Amtes JobCenter Stuttgart werden seit 01.12.2006 im Bereich Verwaltung des JobCenters (siehe Anlage Aufbauorganisation) wahrgenommen:

- Finanzen/Haushalt, die Bewirtschaftung der kommunalen Haushaltmittel und Bundesmittel, Finanzcontrolling
- Personalmanagement
- Personalcontrolling
- Fort- und Weiterbildung
- Personalentwicklung
- Aufbau- und Ablauforganisation
- IUK Koordination für Hard- Software sowie die Telefonanlage, Fachbetreuung für die einzelnen EDV-Fachverfahren
- Beschaffung
- Zentralaktei

Der Bereich Verwaltung des JobCenters entspricht organisatorisch dem städtischen Standard und kann somit nahtlos die Geschäfte in der Option weiterführen. Die aktuelle Personalausstattung wird den zusätzlichen Aufgaben (Dienstleistungen die seither bei der BA eingekauft wurden und nun in Eigenregie erbracht werden, Mehraufwand durch Erhöhung des Personalkörpers) in der kommunalen Trägerschaft angepasst.

### **2.1 Personal und Qualifizierung (Personalschlüssel)**

Für das JobCenter Stuttgart sind im Geschäftsplan 2011 insgesamt 383,49 Stellen ausgewiesen, dabei handelt es sich um 206,84 kommunale Stellen und 176,65 Stellen der Agentur für Arbeit (AA).

Zur langfristigen Stabilisierung des Personalkörpers werden grundsätzlich unbefristete Stellen eingerichtet. Befristete Arbeitsverträge werden lediglich im Zusammenhang mit Elternzeit, befristeten Arbeitszeitreduzierungen von Dauerkräften oder im Rahmen von zeitlich begrenzten Projekten abgeschlossen.

Neben der Orientierung an den gesetzlichen Sollvorgaben für die Personalschlüssel im Bereich Markt und Integration verpflichtet sich die LHS zukünftig den für die Leistungserbringung notwendigen Personalbedarf (Stellenbedarf und Stellenbewertung) unter Qualitäts- und

Kostengesichtspunkten im Rahmen des in der Stadt üblichen Stellenbemessungsverfahrens zu ermitteln. Um den intensiveren Beratungsanforderungen besonderer Zielgruppen und Aufgabenstellungen (z.B. Selbstständige, eHb mit gesundheitlichen Einschränkungen, 50plus) zu entsprechen, werden angemessene Personalschlüssel im Rahmen des Budgets realisiert.

Umschichtungen von Bundesmitteln zwischen dem Eingliederungsbudget und dem Verwaltungsbudget sind zur Sicherstellung der Anpassung von Personal- und Infrastrukturkosten an die Arbeitsmarktentwicklung in Höhe von bis zu 10 % zulässig.

Im Rahmen der gesetzlichen Regelung werden zum 01.01.2012 alle Beschäftigten und Beamten der Agentur für Arbeit (AA) zur LHS übergehen, die zum Zeitpunkt der Zulassung mindestens seit 24 Monaten im JobCenter Stuttgart tätig waren. Die LHS beabsichtigt als zKt die Rücknahmeverpflichtung der Agentur für Arbeit im Umfang von maximal 10% des übergegangenen Personals nicht in Anspruch zu nehmen, sondern alle interessierten und geeigneten Mitarbeiter der Agentur dauerhaft zu beschäftigen.

Darüber hinaus wird die Stadt Stuttgart den Beschäftigten der Agentur für Arbeit, die 24 Beschäftigungsmonate nicht erreichen werden, bereits im Jahr 2011 ein kommunales Beschäftigungsverhältnis anbieten. Für 2011 wurde bereits ein verbindliches Verfahren zum Erhalt des eingearbeiteten Fachpersonals eingeleitet.

In den vergangenen Jahren wurde von den Beschäftigten der AA gemeinsam mit den kommunalen Kolleginnen und Kollegen ausgezeichnete Arbeit unter schwierigen Rahmenbedingungen geleistet. Das JobCenter Stuttgart will auch zukünftig auf die Kompetenz und Erfahrung der Beschäftigten der AA nicht verzichten.

### **2.1.1 Personalentwicklung (PE) und Qualifizierung (Qualifizierungspläne, Schulung)**

Für eine erfolgreiche SGB II Umsetzung sind, bei in der Regel komplexen Anforderungen, individualisierte Dienstleistungen in Form von Information, Beratung, und intensiver Unterstützung unumgänglich. Sie können wirkungsvoll nur durch ausreichend qualifizierte und motivierte Fach- und Führungskräfte erbracht werden, die in der Lage sind, das Spannungsfeld von „Fördern und Fordern“ im Kontext fachlicher Entwicklungen, politischer Vorstellungen und Zielvereinbarungen sowie der Anforderungen des Arbeitsmarktes konstruktiv zu bewältigen. Ihre Kenntnisse und Haltungen, das Rollenverständnis, die Identifikation mit den Zielen, der Aufgabe, der Organisation und dem Anstellungsträger sind entscheidend. Die künftige Personalentwicklung des JobCenters wird in das bereits jetzt fachlich weit entwickelte Fort- und Weiterbildungssystem der Stadt eingebunden. Daneben werden fachspezifisch in Mitarbeiterfördergesprächen Entwicklungsbedarfe und -potenziale erhoben und daraus Förderprogramme abgeleitet.

Konkret wird bereits seit 2007 im JobCenter auf Basis der städtischen Rahmenrichtlinien für die Fort- und Weiterbildung (siehe Anlage Fortbildungsrichtlinie LHS) ein Qualifizierungsplan, der eine systematische inhaltliche und funktionsbezogene regelmäßige Qualifizierung für das jeweils laufende Jahr zum Inhalt hat, erstellt (siehe Anlage Qualifizierungsplan). Die Verantwortung für die Erstellung und Umsetzung obliegt einem eigens hierfür gegründeten Fortbildungsausschuss unter Beteiligung der Geschäftsführung und der Mitarbeitervertretung.

Künftig steht allen Mitarbeitern der Zugang zum umfangreichen eigenen kommunalen Fortbildungs- und Weiterbildungsprogramm uneingeschränkt offen. Darüber hinaus werden weiter wie bisher selbst entwickelte passgenaue Inhouse-Seminare mit internen und externe Referenten/-innen durchgeführt und externe Anbieter (z.B. die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie und soweit möglich auch die Angebote der Agentur für Arbeit) in Anspruch

genommen. Als Beleg für die erfolgreiche strategische Abstimmung der Weiterbildung mit dem Integrationsprogramm sei hier die Ausbildung von 42 Case Managern mit zertifizierten Abschlüssen genannt.

Für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter liegen standardisierte Konzepte (siehe Anlage Konzeption ET) vor.

### **2.1.2 Ausbildungsplätze – Aufgaben und Stellenbeschreibung**

Das JobCenter bildet bereits jetzt vorrangig eigenen Nachwuchs im gehobenen Dienst (allgemeiner Verwaltungsdienst und Duale Hochschule Bachelor of Arts in Sozialer Wirtschaft und in Sozialer Arbeit mit der Vertiefung Arbeit, Integration und soziale Sicherung) aus. Darüber hinaus werden Praktikumsplätze und Möglichkeiten für Hospitationen bereitgestellt.

#### **Professionelle Personalauswahl**

Die Rekrutierung von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im JobCenter Stuttgart erfolgt in passgenauen und auf die Funktionen individuell abgestimmten Personalauswahlverfahren auf der Grundlage definierter Stellenanforderungsprofile. Im Hinblick auf die kontinuierliche Weiterentwicklung der Organisation werden die bereits vorliegenden Aufgaben- und Stellenbeschreibungen in 2011 überarbeitet bzw. ergänzt. Hierbei sind die persönlichen Ansprechpartner mit Fallmanagementaufgaben nach A11 bzw. Entgeltgruppe 10 TVöD bewertet und die Leistungssachbearbeiter in A10 bzw. Entgeltgruppe 9 TVöD. Für die Tätigkeit im mittleren Dienst in der „Qualifizierten Info“ wird eine neue Bewertung erfolgen, da bisher diese Aufgabe ausschließlich von Beschäftigten der Agentur für Arbeit wahrgenommen wurde. Für die Beschäftigten der Agentur für Arbeit wird beim Übertritt die Übertragung gleich bewerteter Funktionen gewährleistet.

Selbstverständlich ist die angemessene Berücksichtigung der spezifischen Interessen von Frauen und Männern bei Stellenbesetzungen, insbesondere bei Führungspositionen, die Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg, bei der Realisierung von Teilzeit- oder Telearbeitswünschen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dessen Ziel es ist, "Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen", ist Grundlage für die Gestaltung individueller Chancengleichheit.

#### **Weitere Personalangelegenheiten**

Die Abteilung Personalservice des Haupt- und Personalamts der Landeshauptstadt Stuttgart unterstützt auch künftig als zentraler Ansprechpartner und Dienstleister in Personalangelegenheiten die JobCenter eigene dezentrale Personalstelle. Die Serviceleistungen sind:

- Personalwirtschaft
- Bezügeabrechnung
- Ausbildung (ohne Fortbildung)
- Soziale Leistungen an städtische Beschäftigte
- Fachdienst Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit (FGS)
- Personalkostenplanung und -controlling
- Personalhaushalt inkl. Personalkostensätze und -verbuchung
- Personalstatistik

## **2.2 Infrastrukturelle Voraussetzungen**

### **Stadtteilorientierung und Behördensitz/Sitz der Geschäftsstellen**

Die bisherige stadtteilorientierte dezentrale Grundstruktur des JobCenters wird beibehalten (siehe Anlage Lageplan) alle 12 Zweigstellen und 6 Außenstellen im Leistungsverbund sowie die Sonderdienststellen Wohnungslose, U25, Team für Selbständige und 50plus (Projekt) setzen sowohl in der gemeinsamen Einrichtung in 2011 als auch in der Optionsstruktur ab 2012 ihre Arbeit fort. Damit wird die bisherige wohnortnahe gute Erreichbarkeit für die Kunden des JobCenters weiter sichergestellt. Die Umsetzung ist problemlos möglich da sich bereits jetzt alle Dienststellen des JobCenters in städtischen Liegenschaften/Anmietungen befinden. Die Ausstattung der Büroräume und Arbeitsplätze der Beschäftigten wird übernommen. Sie entspricht den arbeitssicherheitstechnischen Anforderungen. Post- und Botendienste sowie andere vergleichbare Dienstleistungen werden im städtischen Verbund bzw. nach städtischen Regularien erbracht.

### **Erreichbarkeit (öffentlicher Nahverkehr, Telefon) und barrierefreier Zugang**

Alle Liegenschaften des JobCenters sind durch die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr problemlos zu erreichen. Die Zweig- und Außenstellen sind in den Bezirksrathäusern mit weiteren wichtigen öffentlichen Dienststellen (Bürgerinfo, Bürgerbüro, Bürgerservice Soziale Leistungen, Standesamt, Notariat) untergebracht. Der behindertengerechte Zugang ist in allen städtischen und somit auch in den Gebäuden des JobCenter gewährleistet.

Die Öffnungszeiten des JobCenters (Mo. Mi. Fr. 8.30 – 13.00 Uhr, Do. 14.00 – 18.00 Uhr, Dienstag Termine nach Vereinbarung) haben sich bewährt. Sie sind auf der Internetseite des JobCenters [www.JobCenter-Stuttgart.de](http://www.JobCenter-Stuttgart.de) veröffentlicht.

Die telefonische Erreichbarkeit ist zusätzlich zu den Öffnungszeiten während der Kontaktzeiten (dies sind die offiziellen Zeiten, in denen der Kunde, außerhalb der Sprechzeiten mindestens per Telefon Kontakt aufnehmen kann) gewährleistet. Der bürgerfreundliche Zugang insgesamt ist durch die Konzeption zur Erfüllung der Mindeststandards zur Kundenfreundlichkeit der Leistungserbringung abgesichert. Im Ergebnis kann jeder Bürger sein Anliegen binnen zwei Arbeitstagen vorbringen und klären. Ist eine abschließende Auskunft/Bearbeitung nicht möglich, wird mindestens eine qualifizierte Klärung eingeleitet (siehe Anlage Mindeststandard telefonische Erreichbarkeit)

Auch zukünftig wird ohne Call-Center gearbeitet – durch die verbindliche Erreichbarkeit der zuständigen Fachkräfte zu kundenfreundlichen Kontaktzeiten vor Ort könne Anfragen direkt und kompetenter beantwortet werden.

#### **2.2.1 Funktionsfähige und verlässliche IT:**

Übergang zur kommunalen IT

Die IT-Ausstattung des JobCenters Stuttgart wird an die Standards der LHS angepasst. Für die Bürokommunikation zur Verwaltung von E-Mails, Terminen und Adressen wird zukünftig Lotus Notes (Standard LHS) eingesetzt, als Bürossoftware werden Microsoft Officeprodukte (mindestens Version 2007) zur Verfügung gestellt. Der Zugang zum Internet ist gewährleistet.

Zur Beschaffung der spezifischen SGB II IT-Fachanwendungen wird zeitnah ein Vergabeverfahren eingeleitet. Erfahrungen aus den bisherigen Optionskommune zeigen das die vorhandene Programme auch in Stuttgart eingesetzt werden können. Notwendige Spezifizierungen

werden seit Dezember 2010 in einer Fachprojektgruppe, bestehend aus Vertretern des JobCenters, Informations- und Kommunikationsabteilung der LHS (IuK), Stadtkämmerei, Datenschutz/IT-Sicherheit erarbeitet. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für das Pflichtenheft und die Ausschreibung.

Die LHS erfüllt die Vorgaben nach § 6a Abs. 2 Nr. 5 SGB II und erwirbt eine angepasste und verlässliche Software welche den Anforderungen aus der Rechtsverordnung nach § 51b Absatz 1 Satz 2 entspricht, die festgelegten Daten zu erheben und gemäß den Regelungen nach § 51b Absatz 4 an die Bundesagentur zu übermitteln, um die bundeseinheitliche Datenerfassung, Ergebnisberichterstattung, Wirkungsforschung und Leistungsvergleiche zu ermöglichen.

Mit der Software werden die „aktiven“ sowie die „passiven“ Leistungen im vollständigen Umfang abgebildet.

Durch ein IT- Umsetzungskonzept, eine rechtzeitige Qualifizierungsplanung und den Einsatz von Fachbetreuern innerhalb des JobCenters, wird eine lückenlose und friktionsfreie Weiterbewilligung der Leistungen und Fortführung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Übergangszeitraum sichergestellt (Anlagen folgen).

### **IT in der kommunalen Trägerschaft**

Die IT-Aufgaben werden künftig im Bereich Informations- und Kommunikationstechnik im Haupt- und Personalamt sowie im Bereich Verwaltung des JobCenters verankert.

Für den Sprach- und Datenverkehr zwischen den Standorten innerhalb Stuttgarts betreibt die Stadtverwaltung ein eigenes Netzwerk. Alle Standorte des JobCenters sind in den städtischen Bezirksämtern integriert und damit vollständig an das städtische Netzwerk angebunden. Eine Umstellung ist problemlos möglich.

Die IT Infrastruktur und Hardware wird gem. § 76 Abs. 3 SGB II von der BA übernommen. Eine Anbindung der IT-Infrastruktur und Hardware an das städtische Netzwerk ist technisch umsetzbar. Die technische Ausstattung wird damit den aktuellsten Anforderungen gerecht.

Das lokale Stuttgarter Netzwerk ermöglicht die Kommunikation zwischen den Liegenschaften sowie den Arbeitsplätzen. Ebenso wird eine Anbindung an öffentliche und private Kommunikationsdienste über die lokalen Netze ermöglicht. Die technische Ausgestaltung ist dabei so variabel aufgebaut, dass Erweiterungen problemlos möglich sind.

Es werden Geräte eingesetzt, die vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie (BSI) getestet und zertifiziert wurden.

Benötigte Standardsoftware, Fachanwendungen sowie Lizenzen, werden ab dem 01.01.2012 durch die Landeshauptstadt Stuttgart zur Verfügung gestellt.

Telefon und Fax:

Durch die vorhandene IT-Infrastruktur aller Standorten das JobCenter in den städtischen Telefonverbund integriert werden (Telefonverbund der LHS 216-.....). Durch die Zuteilung eines eigenen Nummernkreises wird eine Verbesserung der internen und externen Kommunikation sichergestellt.

### **Überführung Datenbestand:**

Die Landeshauptstadt Stuttgart wird nach der Zulassung als zKt einen zentralen städtischen IT-Schulungs- und Datenerfassungsverbund (mindestens 12 Arbeitsplätze) mit der erforderlichen Software und den Fachanwendungen installieren und sukzessive mit der Schulung der Mitarbeiter beginnen.

Die Datenerfassung bzw. Nacherfassung ist ab Oktober 2011 vorgesehen. Hierfür werden vorübergehend zusätzliche Mitarbeiter außerhalb des Stellenplans beschäftigt und entsprechend geschult.

Durch ein „Rückstandskonzept“ wird sichergestellt, dass bis zur Datenerfassung- bzw. Migration keine nennenswerten Bearbeitungsrückstände vorhanden sind.

Zum Ausschluss von Risiken beim Umstellungsprozess wird mit der Agentur für Arbeit ein lesender Zugriff auf die Software der BA vereinbart. Die Vereinbarung für einen Zugriff soll den längst möglichen Zeitraum von einem Jahr umfassen.

### **2.2.2 Controlling/Statistik**

Ausgangspunkt und Grundlage für die Controlling- und Zielerreichungsprozesse im JobCenter Stuttgart werden notwendigerweise automatisierte EDV-basierte Auswertungsverfahren sein. Im Rahmen der Auswahl der Anwendungssoftware wird auf die größtmögliche Flexibilität hinsichtlich dieser Auswertungsmöglichkeiten geachtet.

Bereits in der Vergangenheit hat der Bereich Controlling und Statistik im JobCenter Stuttgart eine zentrale Rolle gespielt. Das JobCenter hat diesen Bereich personell gegen andere Bereiche abgegrenzt und die Controllerstelle direkt der Geschäftsführung zugeordnet. Zusätzlich nimmt der Controller das Berichtswesen des JobCenters wahr. Beide Aufgabenbereiche ergänzen sich gut und führen auch zu Synergieeffekten. Die Bereiche Finanzen und Controlling stimmen sich ständig im notwendigen Umfang ab.

Das konkrete Controllingverständnis sowie die grundlegenden Prozesse und Verantwortlichkeit können der Anlage Controlling entnommen werden

### **2.3.2 Bestehende und geplante Verwaltungskooperationen sowie Kooperationen mit Dritten**

Die Positionierung des JobCenters als Amt innerhalb der Stadtverwaltung verdeutlicht den großen Stellenwert, den der Gemeinderat und die Verwaltungsspitze der SGB II Umsetzung bereits in der ARGE beimessen haben. Diese Stellung ermöglicht ein wirkungsvolles agieren innerhalb der Stadtverwaltung, in Kooperationen mit Angebotsträgern, der Wohlfahrtspflege und der Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Im Verständnis des JobCenters gehört die Abstimmung und Einbringung von Leistungsangeboten der verschiedenen Träger und Unterstützungssysteme durch Vereinbarungen zur unmittelbaren Aufgabenerfüllung. Nur so kann den sehr unterschiedlichen Vermittlungshemmnissen der leistungsberechtigten Bürger wirkungsvoll begegnet werden. Das JobCenter konnte bereits 2005 auf gut funktionierenden Kooperationsstrukturen aufbauen und hat diese in der Folge ergänzt und weiterentwickelt. Die verantwortliche steuernde Funktion bei der fallübergreifenden Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktintegration des Grundsicherungsträgers wird von den beteiligten Akteure mitgetragen und unterstützt.

Das JobCenter nimmt seine Rolle auf den verschiedenen hierarchischen Ebenen wahr. Die Geschäftsführung ist in den relevanten Lenkungs- und Steuerungsgremien der Landeshauptstadt Stuttgart und der Träger vertreten. Themenbezogen gibt es einen formalisierten Austausch auf der Abteilungs- und Fachbereichsebene. Die Mitarbeiter treffen sich zu vereinbarten Fallkonferenzen oder nutzen die Möglichkeiten eines „kurzen“ informellen Dienstweges.

Die Geschäftsführung berichtet regelmäßig direkt im Wirtschaftsausschuss des Gemeinderats.

Die Planung, Ausgestaltung und Umsetzung des beschäftigungsorientierten Integrationsprogrammes erfolgt intern in der Zusammenarbeit dem Jugendamt, Sozialamt, Gesundheitsamt, der Stabsabteilung für Chancengleichheit für Frauen und Männer, der Stabsabteilung Integrationspolitik, dem Amt für Liegenschaften und Wohnen, der Arbeitsförderung und der Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt und der Region Stuttgart

Die Liga der Wohlfahrtspflege hat auch für die Zukunft ihre engagierte Beteiligung zugesagt (Anlage xx).

Mit der Zulassung als kommunaler Träger wird das JobCenter noch stärker an der Entwicklung gesamtstädtischer Planungen in den Bereichen Armutsprävention, Jugendhilfe, Bildung, Übergangmanagement Schule / Beruf und Kinderbetreuung beteiligt sein. Die Kooperationen auf der strategischen Ebene werden von den Bürgermeisterinnen und Amtsleitern gestaltet. Die Kontakte zu den politischen Gremien sind damit für beide Seiten einfacher und direkter. Im Übrigen werden die Beauftragungen wie gesetzlich vorgeschrieben über Ausschreibungs- und/oder Vergabe- und Zuwendungsverfahren geregelt. Die Ausschreibungsverfahren werden allerdings durch eigene spezialisierte Fachkräfte durchgeführt werden. Die Stadt kann so eine, passgenaue und differenzierte Ausgestaltung der Instrumente sicherstellen. Zur Nutzung von kommunalen Querschnittseinheiten im organisatorischen Bereich (Revision, IT, Kassensysteme, Gebäudemanagement, etc.) werden bedarfsbezogene Vereinbarungen abgeschlossen.

Im Folgenden sind die wesentlichen bestehenden Kooperationsstrukturen beschrieben, die auch in der kommunalen Trägerschaft fortgeführt werden sollen.

#### Kinderbetreuung

Die Kinderbetreuung wird als sozialintegrative Leistung von der Kommune organisiert, finanziert und verantwortet. Das Jugendamt als zuständige Behörde zeichnet sich in allen Fragen zu Tageseinrichtungen und Kindertagespflege verantwortlich. Die Tageseinrichtungen liegen in der Verantwortung des jeweiligen öffentlichen oder freien Trägers (Planungsvorlage aktuell: GrdS: 680/2010). Das überdurchschnittliche Engagement der Stadt beim bedarfsgerechten Ausbau der Kindertagesbetreuung ist belegt. Bereits seit dem Jahr 2001 wird dem Gemeinderat jährlich ein Bericht zur Entwicklung des Bedarfs und des Angebots vorgelegt (die gesetzliche Verpflichtung dazu wurde erst im Jahr 2009 ins SGB VIII aufgenommen). Der Rechtsanspruch für 3-6-Jährige konnte bereits in den 90er Jahren erfüllt werden. Der bedarfsgerechte Ausbau an Ganztagsplätzen in dieser Altersstufe erfolgt kontinuierlich. Gleichzeitig wurde in Stuttgart früh mit dem Ausbau von Kleinkindbetreuungsplätzen begonnen. Es ist davon auszugehen, dass bereits zum Kindergartenjahr 2012/2013 im Kleinkindbereich der vom Bund anvisierte Versorgungsgrad von 35 % erreicht wird. In den letzten Jahren wurde das Angebot an Ganztagschulen-Hauptschulen in Stuttgart Zug um Zug ausgebaut - derzeit 13 Ganztagschulen – Hauptschulen und gleichzeitig auch die Zahl von Hortplätzen (Schulkindbetreuung) stetig erhöht.

Das JobCenter profitiert auch von dem gut ausgebauten Angebot der Kindertagespflege, mit dem individuelle Betreuungszeiten abgedeckt werden können. Die Stadt ist am „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beteiligt.

Zur Kinderbetreuung besteht eine Kooperationsvereinbarung mit dem Jugendamt, in der die Zusammenarbeit verbindlich festgelegt ist:

Die Elterninformation „Kinderbetreuung“ des Jugendamtes übernimmt zentral die Beratung und Information zu den Betreuungsangeboten. Bei der Platzsuche und Anmeldung, die ohne Leistungsbezug von den Eltern selbst geleistet werden muss, werden die persönlichen Ansprechpartner bei Bedarf unterstützend aktiv. Besteht ein weitergehender Beratungsbedarf (Erziehungsfragen etc.) steht der der Allgemeine Sozialdienst in den Stadtteilen als Ansprechpartner zur Verfügung. Die pAp verweisen auf diese Möglichkeit und stellen bei Bedarf den Kontakt her.

Für Anträge zur Bezuschussung der Kosten von Tagesmüttern ist die wirtschaftliche Jugendhilfe in den regionalen Zuordnungen zuständig.

Übernahme der Gebühren: Für die Nutzung der städtischen Einrichtungen fallen nach §7 Abs. 5 Satzung über die Benutzung von städtischen Tageseinrichtungen der Stadt Stuttgart (Stand: Juli 2010) für Personen, welche Leistungen nach § 19ff SGB II erhalten keine Gebühren an. Dies gilt für alle Einrichtungen in städtischer Trägerschaft. Bei Tageseinrichtungen in freier Trägerschaft können Gebühren auf Antrag durch den öffentlichen Träger der Jugendhilfe übernommen werden (§90 SGB VIII). Zukünftig werden maximal die städtischen Gebührensätze zuzüglich 20 Prozent übernommen.

#### Schuldnerberatung:

Die Zusammenarbeit mit der Zentralen Schuldnerberatung Stuttgart (ZSB) ist durch Gemeinderatsbeschluss und eine Kooperationsvereinbarung geregelt. Grundlage ist die Anlage 1 zu GRDRs 874/2006 (Anlage XX). Die ZSB ist eine Kooperation zwischen dem Caritasverband für Stuttgart, der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart und der PräventSozial gGmbH. Die ZSB verfolgt einen sozialpädagogisch-präventiven Ansatz mit der Zielsetzung, neben der eigentlichen Regulierung der Verbindlichkeiten auch den zum eigenverantwortlichen Umgang mit Geld und Finanzdienstleistungen zu vermitteln. Für die Kunden des JobCenters wurden zum einen zusätzliche Kapazitäten geschaffen die regelmäßig an den Bedarf angepasst werden. Zum Anderen erhalten sie im Rahmen des Fallmanagements einen bevorrechtigten Zugang. Zur kontinuierlichen Verbesserung der Zusammenarbeit sind Arbeitsgruppen installiert. Für den fachlichen Austausch werden regelmäßige Fachtage zu spezifischen Schuldnerberatungsthemen durchgeführt. Um den besonderen Anforderungen des Personenkreises der unter 25-jährigen gerecht zu werden, finden in der JobCenter Dienststelle U 25 wöchentliche Präsenzberatungstermine der Schuldnerberatung statt.

#### Psychosoziale Beratung und Sozialpsychiatrie

Grundlage ist eine Kooperationsvereinbarung mit dem Jugendamt, Bereich Allgemeiner Sozialdienst/Beratungszentren. Der Allgemeine Sozialdienst/die Beratungszentren erbringen verbindlich Unterstützungsleistungen: psychologische Beratung; Fallübernahme bei Kindeswohlgefährdung, psychosoziale Beratung für Familien, junge Erwachsene und Jugendliche, im Einzelfall Erstellung eines individuellen Eingliederungsplans, unterstützende Begleitung von jungen Menschen (mit ihren Eltern) bei der Gestaltung des Übergangs Schule/Beruf, Unterstützung von jungen Menschen, denen der Verlust ihrer Wohnung droht; Klärung und Vermittlung von Hilfen nach SGB VIII und XII, Beratung von ehB mit besonderem psychosozialen Beratungsbedarf, Stellungnahmen zum Umzugsbedarf (elterlicher Erstauszug, notwendiger Wohnungswechsel). Die Einbeziehung des JobCenters durch den ASD im Rahmen seiner Beratungs- und Betreuungsarbeit kann bei folgenden Fällen erfolgen: drohender Wohnungsverlust, wirt-

schaftliche Notlage von Personen die noch keine Leistungen nach dem SGB II beantragt haben, Ende der wirtschaftlichen Jugendhilfe.

Festlegung zur Zusammenarbeit :

- Regelmäßiger jour-fixe mit der Schnittstellenverantwortlichen des Jugendamtes zu fachlichen Themen und zur Optimierung der Abläufe an der Schnittstelle
- Fachaustausch bei Bedarf (mind. jährlich) im Rahmen des Fachzirkels Qualität und Qualifizierung des Jugendamtes

### Sozialpsychiatrie

Die Zusammenarbeit zwischen dem JobCenter und den Angeboten des sozialpsychiatrischen Verbundes Stuttgart (vor allem Sozialpsychiatrischen Dienste, Gemeindepsychiatrische Zentren) ist durch eine Kooperationsvereinbarung geregelt. Auf der Fallebene werden Betroffene, bei denen eine psychische Beeinträchtigung vermutet oder festgestellt wird, zu den entsprechenden Diensten weitergeleitet. Die Verfahrensabläufe dazu sind standardisiert geregelt.

Es erfolgt ein regelmäßiger Austausch in den Fachgruppen des Sozialpsychiatrischen Verbundes Stuttgart zur Abstimmung der Kooperationsabläufe in der fallbezogenen Zusammenarbeit

Die GF des JobCenters Stuttgart ist darüber hinaus Mitglied des Steuerungsgremiums des Gemeindepsychiatrischen Verbundes und Mitglied des Initiativkreises „Arbeit und Beschäftigung psychisch Kranker“ (IKAP Arbeitskreis von unterschiedlichen Akteuren, Diensten, Institutionen).

Stadtintern erfolgt die Abstimmung mit dem Gesundheitsamt, Abt. Gesundheits- und Sozialplanung für chronisch psychisch kranke Menschen.

### Suchtberatung

Es besteht eine übergeordnete Vereinbarung über die Zusammenarbeit im Kommunalen Suchthilfenetzwerk der Landeshauptstadt Stuttgart, in dem alle Träger der Leistungserbringer der Suchthilfe zusammengeschlossen sind (vgl. GRDrs 857/2008).

Die konkrete Zusammenarbeit zwischen dem JobCenter und den Suchtberatungsstellen sowie der Zugang zu den Beratungsstellen- und Angeboten ist durch eine Kooperationsvereinbarung geregelt, die im Suchthilfeverbundes Stuttgart (Mitglieder: der Caritasverband für Stuttgart e.V., die Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V., Release Stuttgart e.V., Lagaya e.V., Klinikum Stuttgart) regelmäßig weiterentwickelt und fortgeschrieben wird.

Des Weiteren ist das JobCenter Mitglied des Arbeitskreises berufliche Integration arbeitsloser Suchtkranker der Fachklinik Wilhelmsheim und Mitglied des Arbeitskreises „Arbeit statt Drogen“. Die positive Wirkung dieses Angebotes wurde durch eine umfangreiche Evaluation bestätigt.

Zuständiger Partner an der Schnittstelle kommunal ist neben dem Gesundheitsamt für Suchthilfe insbesondere die kommunale Arbeitsförderung.

### Wohnungsnotfallhilfe

In der Sonderdienststelle „Wohnungsnotfallhilfe“ werden bereits jetzt die Aufgaben des SG II und des SGB XII gemeinsam wahrgenommen. Die Mitarbeiter der Sonderdienststelle entscheiden über Leistungen aus beiden Rechtskreisen und erbringen sie auf der Grundlage der Eingliederungsvereinbarung nach dem SGB II, und dem Gesamtplan nach SGB XII. Für die Unterbringung stehen je nach Betreuungsbedarf Wohnformen nach § 16 a SGB II oder nach § 68 SGB XII zur Verfügung.

### Psychosoziale Betreuung im Rahmen der Wohnungsnotfallhilfe

Die Landeshauptstadt Stuttgart hat dem JobCenter in § 3 III des Kooperationsvertrages SGB II die Wahrnehmung der Aufgabe der psychosozialen Betreuung (§ 16 II Nr. 3 SGB II - jetzt §16a SGB II) im „betreuten Übergangswohnen“ übertragen. Die Leistungsvereinbarungen mit den zuständigen Einrichtungen werden vom Sozialamt abgeschlossen. Die persönlichen Ansprechpartner des JobCenters wählen unter diesen Einrichtungen im Rahmen der Steuerung der individuell festgelegten Eingliederungsstrategie, die für den Fall passende Einrichtung aus.

#### Fachstelle zur Verhinderung von Wohnungslosigkeit

Die Fachstelle des Sozialamtes unterstützt die Fallmanager des JobCenters durch die Fachberatung zur Verhinderung von Wohnungsverlust und durch gutachterliche Stellungnahmen zur Übernahme von Mietschulden. Wegen der hohen Bedeutung des Verfahrens sind die Aufgabenverteilung und Fallverantwortung genau geregelt. Die Einhaltung wird auf der Leitungsebene regelmäßig überprüft. Die LHS ist davon überzeugt, dass durch die Einrichtung der Fachstelle und die Zusammenarbeit Aufwendungen für passive Leistungen des Bundes und der Kommune in beträchtlichen Umfang eingespart werden könnten.

Das JobCenter Stuttgart ist als festes Mitglied in den Gremien der Stuttgarter Wohnungsnotfallhilfe auf allen Arbeitsebenen beteiligt.

#### Gesundheitsamt

Der Ausfall der Kapazitäten im Bereich der Gesundheitsdiagnostik und Begutachtung durch den Wegfall der BA-Dienstleitungen soll vorrangig durch den Einsatz des kommunalen Gesundheitsamtes kompensiert werden. Dabei kann auf frühere Kooperationsvereinbarungen zurückgegriffen werden. Sollte es zu zwischenzeitlichen Engpässen kommen, wird das kommunale JobCenter darüber hinaus Kooperationen zu niedergelassenen Ärzten, dabei vor allem zu Psychologen suchen.

#### Wirtschaftsförderung – Wird ergänzt.

#### Andere zugelassene kommunale Träger

Sollte Stuttgart die Zulassung als kommunaler Träger erhalten, beabsichtigen wir eine enge Zusammenarbeit mit den anderen kommunalen Trägern in Baden-Württemberg. Wir stellen uns eine Kooperation bezüglich des Austausches von bekannten Stellenangeboten, bei der Entwicklung Kommune übergreifender Initiativen und Projekte sowie zur gemeinsamen Analyse der Arbeitsmarktentwicklungen vor. Im Rahmen des Bundesprojektes „50+“ bestehen bereits jetzt enge Beziehungen zu verschiedenen optionswilligen Kommunen und Kreisen. Auf dieser Basis lässt sich die Zusammenarbeit intensivieren sowie die dazugehörigen Verträge entwickeln und schließen.

#### Agentur für Arbeit (AA):

Schnittstellen zur AA ergeben sich sowohl bei und im Vorfeld der Leistungsbewilligung als auch auf dem Gebiet der Integrationsarbeit.

Steht beim Leistungsbereich in erster Linie der reibungslose Übergang beim Rechtskreiswechsel SGB III zu SGB II im Vordergrund, werden die eHb, die zum Arbeitslosengeld I aufstockend Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II erhalten, hinsichtlich des Maßnahme- und Instrumenteneinsatzes hauptsächlich vom zktT betreut, soweit

die AA keine Pflichtaufgaben wahrzunehmen hat. Zu beiden Sachverhalten bestehen mit der AA bewährte Verfahrensabsprachen, die nach den Vorstellungen des kommunalen Grundsicherungsträgers fortgeführt werden sollen. Die AA hat ihre Bereitschaft hierzu bereits signalisiert.

Eine Bewertung und Abstimmung mit der AA im Vorfeld der Bekanntgabe von Arbeitsmarktdaten und -analysen wird nach den Vorstellungen des zKT erfolgen, wobei jedoch die Deutungshoheit zu den SGB II-Gegebenheiten und den daraus folgenden strategischen Überlegungen und Handlungsfeldern der kommunale Grundsicherungsträger ausgehen wird.

Die noch während der Übergangsphase in 2011 fortzuführende Zusammenarbeit bei der Reha-Sachbearbeitung sowie beim gemeinsamen Arbeitgeber-Service wird zu Beginn von 2012 aufgegeben, ohne jedoch bzgl. der letztgenannten Aufgabe die Verantwortung für einen einheitlichen Arbeitsmarkt aus den Augen zu verlieren. Nach Überzeugung des kommunalen Grundsicherungsträgers können jedoch regelmäßige Konsultationen zur Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs dazu beitragen, die Erwartungen der Arbeitgeber an die maßgeblichen SGB II – und SGB III-Akteure auf dem Arbeitsmarkt zu erfüllen.

Demgegenüber strebt der zKT wegen der engen Verzahnung beim Maßnahme- und Mitteleinsatz für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren eine enge Kooperation mit der AA bei der Ausbildungsvermittlung an. Diese würde sich nahtlos einfügen in die Maßnahmen, die vom kommunalen Grundsicherungsträger auf der Grundlage des § 16 Abs. 1 SGB II i.V. mit § 46 SGB III gefördert und die in sinnvoller Weise ergänzt würden durch die von der AA unmittelbar nach dem SGB III zu erbringenden berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und dem Instrument des Ausbildungsbonus. Bei den vom zKT zur fördernden Maßnahmen würde es sich beispielsweise um assistierte Berufsausbildung, Aktivierungshilfen, Feststellungs- Training- und Erprobungscenter, Einstiegsqualifizierung, Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen sowie ausbildungsbegleitende Hilfen handeln. Zu diesem Portfolio kommen ab dem Ausbildungsjahr 2011/2012 Aktivitäten der LHS Stuttgart hinzu, die zum Ziel haben, die Ausbildungschancen von jungen Menschen nach Abschluss von Fördermaßnahmen zu erhöhen.

Es besteht die berechtigte Erwartung, dass sich die AA einer weiterhin engen und vertrauensvollen Kooperation zum Wohle der Eingliederung der Menschen unter 25 Jahren in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nicht verschließt und demgemäß entsprechende Vereinbarungen mit dem kommunalen Grundsicherungsträger abschließen wird.

### Kammern und Verbände

Mit allen Arbeitsmarktakteuren wird gegenwärtig im Rahmen des Beirates des JobCenters kooperiert. Darüber hinaus gibt es Anlass bezogene (z. B. bei Veranstaltungen und u. a. zu Projekten und Initiativen) bilaterale Kontakte. Das kommunale JobCenter wird auf eine intensivierte Zusammenarbeit angewiesen sein. Das kommunale JobCenter und insbesondere sein bewerberorientierter Arbeitgeberservice wird die Kontakte (für Vermittlung) und das Know-how (für die Arbeitsmarktanalyse der Unternehmensverbände benötigen. Wir streben daher vertragliche Vereinbarungen zu folgenden Themen an:

- Teilnahme des kommunalen JobCenters an Veranstaltungen der Kammern und Verbänden
- Regelmäßiger Austausch zu Entwicklungen am Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung des aktuellen wie prognostizierten Fachkräftebedarfs
- Entwicklung innovativer, betriebsnaher Qualifizierung und Qualifizierungsbausteine für besonders benachteiligte Personengruppen.

### Frauenförderung

Das JobCenter ist (beratendes) Mitglied in folgenden Gremien:

- Trägerkreis berufliche Frauenförderung

- Arbeitskreis Frauen und berufliche Förderung
- Netzwerk Qualifizierung und Ausbildung für Frauen
- Gleichstellungsbeirat der LHS

#### Weitere Kooperationen mit Dritten:

##### Bewährungshilfe Neustart gGmbH:

Das JobCenter Stuttgart kooperiert mit der Bewährungshilfe Neustart gGmbH in Form von gegenseitigen Informations- und Schulungsveranstaltungen und der konkreten Zusammenarbeit Einzelfällen. Ein Kooperationsvertrag der vorrangig dazu dient den Mitarbeitern die Abläufe besser zu kommunizieren, ist in Vorbereitung

#### Projektbezogene Kooperationen:

Das JobCenter ist Mitglied in folgenden ämterübergreifenden Arbeitskreisen:

- Sozialmonitoring (Federführung Sozialamt)
- Initiativkreis „Kultur für Alle“ (Bonuscard + Kultur)

## **2.4 Aktenführung und Rechnungslegung**

Die bisherigen Systeme können auch in der kommunalen Trägerschaft weitgehend unverändert fortgeführt werden. Die Strukturen für das Rechnungswesen sind bereits im JobCenter vorhanden.

### **Aktenführung**

Die Aktenführung, Ablage und Aufbewahrung ist seit 2006 detailliert in einer JobCenterinterne Geschäftsanweisung (die Beschriftung, die Gliederung, das Inhaltsverzeichnis, die Quadranglierung, die Dokumentation, das Abgabeverfahren zwischen den Zweigstellen etc.) geregelt. Zur Qualifizierung dienen Musterakten und verbindlichen Verfahrensregeln die im „Wissensmanagement“ hinterlegt sind. Ab 2012 wird die chronologische Heftung durch thematische Einfügungen ergänzt. Die führt zu Erleichterungen in Klage- und Prüfverfahren.

### **Rechnungslegung**

Für die bisher zugelassenen kommunalen Träger gelten für die Rechnungslegung und die Bewirtschaftung von Bundesmitteln (Eingliederungs- und Verwaltungsmittel) die Vorschriften der Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift (KoA-VV).

Für die Eingliederungsleistungen nach den §§ 16 bis 17 SGB II trägt der Bund die Aufwendungen in tatsächlicher Höhe, soweit er hierzu nach den Vorschriften des SGB II verpflichtet ist. Für die entsprechend der Abrechnungsvorschriften der KoA-VV nachgewiesenen Verwaltungskosten erhält der zugelassene kommunale Träger vom Bund einen Ersatz von 87,4 %; die Finanzierungsanteile von Bund und Kommune sind im SGB II gesetzlich verankert.

Die sich aus der KoA-VV und den einschlägigen haushaltsrechtlichen Vorschriften (u. a. BHO, GemHVO u. GemKVO für die kommunale Rechnungslegung) ergebenden Anforderungen werden beachtet. Das JobCenter Stuttgart wird damit eine transparente Rechnungslegung sicherstellen und den Mitteleinsatz nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gewährleisten.

Die Abwicklung der Einnahmen und Ausgaben wird über das SAP-System der Stadtverwaltung möglich sein. Dieses ermöglicht über Schnittstellen den Import von Daten aus Vorverfahren und den Export in andere Systeme. Damit besteht die Anschlussmöglichkeit an das automatisierte Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen des Bundes (HKR-Verfahren).

Neben dem BMAS wird auch das Rechnungsprüfungsamt der Stadt Stuttgart prüfen, ob Einnahmen und Ausgaben begründet und belegt sind und die Grundsätze des Haushaltsrechts eingehalten werden. Die Prüfung wird sich insbesondere auf die Kontrolle der Zahlungsströme, auf den Jahresabschluss und die Abrechnung mit dem Bund beziehen.

### **3 Konzept für ein transparentes internes System zur Kontrolle der recht- und zweckmäßigen Leistungserbringung und Mittelverwendung**

Mit dem „Interne Kontrollsystem (IKS)“ wurde 2009 ein funktionsfähiges und seitdem erfolgreich praktiziertes Konzept eingeführt das 2012 fortgeführt wird. Gegebenenfalls sind Anpassungen an die neuen IT-Anwendungen vorzunehmen.

Das IKS sichert eine hohe Transparenz in der Leistungserbringung und ist elementarer Bestandteil der Qualitätssicherung. Ergänzend dient es als Leitungsinstrument, das dazu beiträgt, operative Ergebnisse zu verbessern und geschäftspolitische Ziele zu erreichen. Die Ergebnisse der externen Prüfungen werden in die Prüfraster aufgenommen und für die Optimierung der Leistungserbringung genutzt. Dadurch geänderte Prozesse und interne Richtlinien werden durch die Bereitstellung im Wissensmanagement verbindlich.

#### **3.1 Ausweis im Kommunalhaushalt**

Zum 01.01.2010 hat die Landeshauptstadt Stuttgart die Rechnungsform der doppelten Buchführung (Doppik) eingeführt. Das Haushalts- und Rechnungswesen wurde damit im Rahmen des neuen kommunalen Haushaltsrechts Baden-Württembergs von der bislang zahlungsorientierten Darstellungsform auf eine ressourcenorientierte Darstellung umgestellt.

Der Gesamthaushalt ist nun in Teilhaushalte gegliedert. Diese bilden als Budgets Bewirtschaftungseinheiten und ermöglichen durch Verbindung von Fach- und Budgetverantwortung eine Steuerung der Kernverwaltung in Form einer ergebnisorientierten Steuerung von Geschäftseinheiten. Die Rechnungslegung richtet sich nach dem Musterbuchungsplan für Baden-Württemberg. Im Bereich der Doppik findet der kommunale Produktplan Baden-Württemberg Anwendung.

Im Haushaltplan 2010/2011 wird die ARGE (2010) bzw. die g.E. (2011) als Amt mit einem separaten Teilhaushalt geführt. Im Teilergebnishaushalt werden - von anderen Organisationseinheiten klar abgegrenzt - die im Zusammenhang mit der Aufgabenerledigung SGB II anfallenden kommunalen Aufwendungen und Erträge ausgewiesen. Dies sind insbesondere die Personal- und Sachkosten der städtischen Mitarbeiter, die Kosten der städtischen Infrastruktur und der Serviceeinheiten (inkl. innere Verrechnungen für Querschnittsbereiche), die sozialen Leistungen SGB II sowie die Kostenerstattungen und Leistungsbeteiligungen des Bundes. Im Teilfinanzhaushalt werden die Investitionen mit Investitionssummen und Finanzierungsmitteln dargestellt.

Der Produktplan enthält die kommunalen Produkte 'Leistungen für Unterkunft und Heizung', 'sozialintegrative Leistungen zur Eingliederung' sowie 'Leistungen für Erstausrüstungen und Klassenfahrten'. Er wird 2012 u. a. um die Produkte 'Arbeitslosengeld II' und 'Eingliederungsleistungen des Bundes' erweitert sowie in weitere Unterprodukte untergliedert. Dadurch werden alle Geschäftsprozesse einschließlich der Finanzströme von Bund und Kommune klar getrennt.

Für die Überleitung der aus der kommunalen Doppik stammenden Daten in das kamerale System des Bundes wird ein automatisiertes Verfahren angestrebt. Die Unterschiede in der periodengerechten Abgrenzung zwischen kameraler und doppischer Rechnungslegung werden berücksichtigt.

#### **3.2 Bereitstellung personeller Ressourcen**

Die internen Prüfungen werden von den 14 Zweigstellenleitungen durchgeführt. Die Bereichsleiter Markt und Integration und Grundsatz und Recht bündeln die Ergebnisse, werten diese aus und sind für die Umsetzung im Sinne der Qualitätssicherung verantwortlich. Ein

Controller und zwei Mitarbeiter des Bereichs GuR unterstützen die beteiligten Akteure u. a. bei der Datengenerierung und Auswertung.

Um dem in der Option erhöhten Haftungsrisiko zu entsprechen wird ab 2012 zudem eine JobCenter-eigene Innenrevision aufgebaut, die der Amtsleitung zugordnet ist. Hierfür werden vier Stellen vorgesehen.

Einbindung in die Aufbauorganisation der besonderen Einrichtung

Die Einbindung in die Ablauforganisation der besonderen Einrichtung entspricht der Einbindung bei der ARGE bzw. der gemeinsamen Einrichtung (2011). Dort ist das IKS nicht nur in die Arbeitsprozesse und damit in die Ablauforganisation eingebunden, sondern darüber hinaus als eigene Funktion<sup>6</sup> (Controlling) direkt bei der Geschäftsleitung (Aufbau) organisatorisch und funktional verankert. Der Bereich Qualitätsmanagement ist ebenfalls direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt – dies erleichtert das gemeinsame Lernen und schnelle Übertragen von Erkenntnissen aus den Prüfungen sowie aus dem laufenden Geschäftsbetrieb.

### **Prozess interne und externe Prüfung**

#### **a) interne Prüfung**

Im Rahmen des IKS prüfen die Zweigstellenleiter Fehlerschwerpunkte, die sich aus den externen Prüfungen ergeben und Vorgänge, die die Geschäftsführung zur Erreichung der geschäftspolitischen Ziele für wichtig hält.

Bei den passiven Leistungen werden den Zweigstellenleitern von der Bereichsleitung monatlich pro Zweigstelle 10 Akten vorgegeben, die mit einem Raster, das 18 Prüfpunkte enthält, zu prüfen sind. Die Auswahl der Fälle erfolgt IT-unterstützt zentral nach dem Zufallsprinzip. Das Ergebnis wird je nach Relevanz mit dem Mitarbeiter direkt oder in Dienstbesprechungen reflektiert und an den Bereichsleiter GuR anonym weitergeleitet. Dieser wertet die Ergebnisse aller Zweigstellen aus und leitet die notwendigen Maßnahmen zur Qualitätssicherung ein (Aufnahme in das WIS, Besprechung in der Zweigstellenleiterrunde, Schulungsangebot). Die Zweigstellenleiter werden monatlich über das Gesamtergebnis informiert. Ergänzend werden die wichtigsten Entwicklungen bei den Widersprüchen und Gerichtsverfahren dargestellt. Der Prozess im Bereich Mul verläuft qualitativ und quantitativ gleichwertig. Vertieft zu prüfen sind hier insbesondere, ob die durch das SGB II bzw. durch interne Richtlinien vorgegebenen Voraussetzungen relevanter Integrationsmaßnahmen und – handlungen im Rahmen der Integrationsarbeit erfüllt waren.

#### **b) externe Prüfungen**

Externe Prüfungen werden künftig durch das städtische Rechnungsprüfungsamt, durch Prüfgruppen der verschiedenen Sozialversicherungsträger, den Bundesrechnungshof und durch die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg (GPA) vorgenommen werden. Darin einfließen werden die von der obersten Landesbehörde noch auszugestaltenden Prüfungskonzepte.

Bisher hat die Interne Revision der Bundesagentur für Arbeit Prüfungen im Rahmen der vom Bund finanzierten Aufgaben durchgeführt und das städtische Rechnungsprüfungsamt (RPA) in Bezug auf die Aufgaben in kommunaler Kotenträgerschaft. Künftig wird das städtische RPA auch die Prüfungen im Rahmen der Aufgaben in Kostenträgerschaft des Bundes übernehmen. Intensive und regelmäßige Prüfung sollen der überwiegenden Bewirtschaftung von Bundesmitteln gerecht werden. Abgerundet werden die externen Prüfungen voraussichtlich über die SGB II – Prüfgruppen des BMAS, die bisher die Verwendung von Bundesmitteln bei den zKT geprüft haben.

Die notwendige Infrastruktur steht zur Verfügung.

---

<sup>6</sup> Siehe hierzu aktuelles Organigramm in den Anlagen

#### 4 Konzept für eine überregionale Arbeitsvermittlung

Die überregionale Arbeitsvermittlung wird in der politischen Diskussion immer wieder als Alleinstellungsmerkmal der Bundesagentur für Arbeit und als Schwäche der kommunalen Arbeitsförderung ins Spiel gebracht. Tatsächlich aber konzentriert sich die überregionale Arbeitskräfte mobilität und -vermittlung überwiegend auf besonders qualifizierte Arbeitskräfte und Spezialisten. Diesen Markt bedient auch heute die Bundesagentur nur zu geringen Teilen – ihr „Markteinschaltungsgrad“ hat sich trotz intensivster Reformen in den letzten Jahren nicht ausgeweitet.

Die Region Stuttgart<sup>7</sup> gehört zu den wirtschaftlich stärksten der Bundesrepublik – mit einer breiter Nachfrage nach Arbeitskräften unterschiedlichster Qualifikationen und Ausbildungen. Die Region ist seit Jahrzehnten sowohl Zuwanderungs- als auch Einpendlerregion<sup>8</sup>. Die Einpendlerquote der Landeshauptstadt ist die höchste in Baden-Württemberg. Insoweit bezog und bezieht sich nachhaltige Vermittlung des JobCenters Stuttgart schon in der Vergangenheit wesentlich auf die Region Stuttgart und nicht nur auf die Landeshauptstadt selbst. Vermittlung innerhalb der Region Stuttgart wurde deshalb – auch von den Kunden - nicht als überregionale Vermittlung betrachtet – auch wenn in der engeren Definition der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Vermittlung dann überregional ist, wenn sie sich auf den Raum außerhalb des Agenturbezirkes bezieht.

Bundesweit sind es auch nicht die besonders qualifizierten Arbeitskräfte oder Spezialisten, die das Bild der im SGB II zu betreuenden Kunden prägen. Durchschnittlich werden in Stuttgart nicht mehr als 2 bis 3 Prozent der Hilfebeziehenden als Potential für eine überregionale Vermittlung angesehen.

Grundsätzlich hat auch ein zugelassener kommunaler Träger die Möglichkeit alle am Markt zugänglichen allgemeine und berufsspezifische Vermittlungsdatenbanken und Mediendienste für die überregionale Vermittlung zu nutzen. Die gilt auch für die frei zugängliche „Jobbörse“ der Agentur für Arbeit. Beispielhaft seien weiter genannt: [www.meinestadt.de](http://www.meinestadt.de), [www.StepStone.de](http://www.StepStone.de), [www.academics.de](http://www.academics.de), [www.monster.de](http://www.monster.de), Überregionale Kooperationen.

In der gE wird der gemeinsame Arbeitgeberservice beibehalten. Gleichzeitig wird eine Vermittlungsplattform vorbereitet, die bundesweit Stelleangebote ausweist und gleichzeitig erlaubt einen eigenen Stellepool zu pflegen. Entsprechend „Metadatenbanken“ sind bereits am Markt vorhanden und können auf Stuttgarter Verhältnisse angepasst werden.

Die Aktivitäten zur überregionalen Vermittlung werden auch im Austausch und Verbund mit anderen kommunalen Grundsicherungsträgern verstärkt.

Das JobCenter unterstützt die individuelle überregionale Suche zusätzlich durch Vermittlungsangebote Dritter die überregional vernetzt sind und die Mobilität durch Vermittlung-Coaching fördern.

Die bisherigen Mitarbeiter des JobCenters aus dem gemeinsamen AGS werden ihre Kenntnisse und Erfahrungen in der überregionalen Vermittlung in die neue arbeitgeberorientierte Aktivität des zKT einbringen.

---

<sup>7</sup> „Region Stuttgart“ in der Definition des Statistischen Landesamtes

<sup>8</sup> Region Stuttgart für Einpendler besonders attraktiv – Anlage – Ausschnitte aus: <http://www.statistikportal.de/Pressemitt/2009132.asp>, eingesehen am 30.10.2010

## 5 Konzept für den Übergang von der ARGE in die Option

Wesentliche Strukturen, Arbeitsabläufe und personelle sowie sächliche Ressourcen bleiben beim Übergang von der gemeinsamen Einrichtung zur Option in ihren Grundelementen erhalten bzw. werden ab dem 01.01.2012 in die kommunale Trägerschaft der Landeshauptstadt übernommen.

### 5.1 Arbeits- und Zeitplan zur Vorbereitung der Trägerschaft und Plan zur rechtlichen und tatsächlichen Abwicklung der bestehenden Trägerform

Ungeachtet dessen ist die Organisation eines reibungslosen Übergangs insbesondere für die Kunden des JobCenters wie auch für das Ansehen der beteiligten Akteure und für die Erhöhung der Akzeptanz des Gesamtsystems von zentraler Bedeutung. Die Landeshauptstadt Stuttgart hat ein essentielles Interesse an einer reibungslosen Fortsetzung der Arbeit und der vorhandenen Netzwerke, um die mit der Übernahme der kommunalen Verantwortung angestrebten Ziele auch nachhaltig umsetzen zu können. Der Gemeinderat hat deshalb beschlossen einen Unterausschuss „JobCenter“ einzurichten der seit November 2010 den Übergang begleitet.

Im Einzelnen können derzeit bereits folgende Aussagen bzw. Festlegungen zum geplanten Übergang bzw. seinen Vorarbeiten getroffen werden:

- Parallel mit der zustimmenden Kenntnisnahme des Gemeinderates zum Antrag der Landeshauptstadt Stuttgart hat der Gemeinderat die Verwaltung beauftragt ein Referat übergreifenden Umsetzungsprojektes durchzuführen. Mit dem Projektauftrag sind die wesentlichen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Abläufe zur Vorbereitung und Begleitung der Umsetzung sowie wichtige Meilensteine beschrieben (siehe Anlage Projektauftrag). Projektstart war der 01.12.2010.
- Die vorbereitenden Aktivitäten innerhalb des JobCenters für den Übergang zum 01.01.2012 werden nach der Zulassung in das Projekt integriert, um die Beschäftigten und Führungskräfte des JobCenters frühzeitig in diese Arbeit einzubeziehen und ihr know-how aktiv zu nutzen. Die bisherigen Beschäftigten des JobCenter Stuttgart sind unabhängig davon, welcher Träger sie derzeit beschäftigt, die wichtigste Ressource, um den Übergang erfolgreich zu gestalten.
- Wie bereits im Punkt Infrastrukturelle Voraussetzungen dargestellt, können die Liegenschaften mit der entsprechende Ausstattung problemlos überführt werden. Für den IT Bereich liegt ein Umsetzungsplan vor (Anlag XX).
- Der Personalübergang wird durch ausführliche Personal(entwicklungs)gespräche ab der Zulassung vorbereitet. Darüber hinaus wird die Stadt Stuttgart den Beschäftigten der Agentur für Arbeit, die 24 Beschäftigungsmonate nicht erreichen werden, bereits im Jahr 2011 ein kommunales Beschäftigungsverhältnis anbieten. Für 2011 wurde bereits ein verbindliches Verfahren zum Erhalt des eingearbeiteten Fachpersonals eingeleitet.
- Die Personalressourcen für die Optionseinheit werden mit dem Stellenplan der Stadt zum Doppelhaushalt 2012/2013 im dritten Quartal 2011 festgelegt.

Zur Sicherstellung der Leistungserbringung (Passivleistungen und Eingliederungsmittel) werden entsprechende Übergangsregelungen vorbereitet. Diese beinhalten u. a.:

- Gestaffelte Leistungsbewilligung ab dem 2. Halbjahr 2011.
- Frühzeitige Vorbereitung des Abschlusses von Vereinbarungen mit Dienstleistern für das Jahr 2012, um einen nahtlosen Übergang der Verträge und Leistungen für die Kunden zu sichern.

- Vorbereitung von zusätzlichem und verstärktem Personaleinsatz vom dritten Quartal 2011 bis zum ersten Quartal 2012, um die reibungslose Datenübernahme, Erstellung von Bescheiden und Vergabe von Maßnahme zu gewährleisten.
- Planung und Vorbereitung interner und externer Kommunikationsmaßnahmen zur Sicherung einer umfassenden Information der Mitarbeiter des JobCenters, innerhalb der Stadtverwaltung sowie externer Dienstleister und insbesondere der Kunden des JobCenters - hierzu wird verstärkt auch die eigene Homepage des JobCenters Stuttgart genutzt werden.
- Im Übrigen werden die Hinweise aus der gemeinsamen „Checkliste zur Gestaltung der Übergangsprozesse ARGE/zkT des Deutschen Städtetages vom 1.10.2010<sup>9</sup>“ beachtet.

---

<sup>9</sup> U. a. mit den Themenfeldern: Personal, Sachmittel, Datenübergang.

**Verzeichnis der Anlagen: wird überarbeitet**

<b>Anlage</b>	<b>Charakter</b>	<b>Thema</b>	<b>Zu Kapitel</b>
	Textliche und zahlenmäßige Darstellung	Jahresarbeitsmarktprogramm 2010 JobCenter Stuttgart	
	Textliche und zahlenmäßige Aufstellungen	Jahresbericht des JobCenter 2009	
	Beschreibung wesentlicher Instrumente	Integrations- und Aktivierungsinstrumente	
	Ausführliche Darstellung zum Thema Arbeitszusammenhänge im Feld Migrantenarbeit	Migration und Integration	
	Ausführliche Darstellung bisheriger Arbeit zum Thema	Chancengleichheit	
	Textliche Beschreibung	Bisherige Beiratszusammensetzung	
	Bildliche Darstellung	Lageplan der Zweigstellen des JobCenters	
	Materialsammlung	Beschreibungen und Unterlagen zum IKS	
	Bildliche und textliche Beschreibung	Organigramme des JobCenter	
	Kommentierte Statistiken	Arbeitsmarktlage in der Region Stuttgart	
	Interner Auftrag LHS	Projektauftrag Umsetzung Option in der LHS	
	Gemeinderatsdrucksache... 16.12.2010	Informationsvorlage zum JobCenter- Antrag und Projekt Option	