

Stuttgart, 24.11.2023

Jobcenter Personalsituation - künftige Personalbemessung

Mitteilungsvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Sozial- und Gesundheitsausschuss	Kenntnisnahme	öffentlich	27.11.2023

Bericht

Aktuelle Personalsituation im Jobcenter

Seit Juni 2022 sind durch den Rechtskreiswechsel der ukrainischen Geflüchteten vom Sozialamt zum Jobcenter circa 6.000 Leistungsberechtigte (3.100 Bedarfsgemeinschaften / Fälle) zum Jobcenter gewechselt. Im Juni 2023 (letzte statistisch gesicherte Zahlen der BA) hatten insgesamt rund 22.300 Bedarfsgemeinschaften mit 29.600 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) Bürgergeld vom Jobcenter erhalten. Davon haben 29,0 % der ELB einen Fluchthintergrund. Im Jahr 2013 lag dieser Anteil noch bei 2,5 %.

Die gestiegene Anzahl der Fälle mit Fluchthintergrund erschweren die Sachbearbeitung und Beratung, unter anderem aufgrund der Überwindung von Sprach- und Kulturbarrieren, den häufigen Umzügen und teilweise sehr großen Bedarfsgemeinschaften, in denen sich durchschnittlich mehr Änderungen in den Einkommens- und Lebensverhältnissen ergeben.

Die Auswirkungen der aktuellen Flüchtlingskrise, ausgelöst durch den Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine, hat einmal mehr gezeigt, dass das Jobcenter bei Krisen regelmäßig vor der großen Herausforderung steht, personell eine Überlastungssituation meistern zu müssen. In 2022 wurden vom Gemeinderat dankenswerter Weise schnell 81,08 fachspezifische Ermächtigungen, befristet bis 31.12.2023, zur Verfügung gestellt (davon 36,42 für den Bereich der Leistungsgewährung und 44,66 für den Bereich der persönlichen Ansprechpartner*innen). Da die Fallzahlen im Nicht-Flüchtlingsbereich zurückgegangen sind, entfallen derzeit rund 37 der eingerichteten Ermächtigungen aufgrund der aktuellen Betreuungsschlüssel und stehen deshalb nicht zur Besetzung an.

Bei dem bestehenden Fachkräftemangel und der Zeit für die Akquirierung neuer Mitarbeiter*innen und deren Einarbeitung in die komplexe Materie dauert es jedoch zu lange, bis

die notwendigen zusätzlichen Personalressourcen letztlich zur Verfügung stehen und auf den Zweig- und Fachstellen sowie der Abteilung Migration und Teilhabe tatsächlich eingesetzt werden können. Die Besetzung dieser freien Stellen und anschließende vollumfängliche Einarbeitung in die Funktion kann insgesamt teilweise einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren einnehmen.

Aktuelle Personalsituation in der Leistungsgewährung

Im Bereich der Leistungsgewährung mussten Krisen bislang immer mit den gerade vorhandenen und ohnehin eng bemessenen Personalressourcen bewältigt werden. Das bedeutet für die Mitarbeiter*innen Überstunden, Priorisierung auf das Wichtigste (Existenzsicherung), Anwachsen von Unerledigtem, Einnahmeausfälle, ein starker Zuwachs von notwendigen Nacharbeiten sowie häufige Nachfragen der Antragsteller*innen. Die Folge ist eine hohe Belastung in Verbindung mit erhöhtem Krankenstand und höherer Personalfuktuation.

Das Risiko besteht, dass es zu ähnlich prekären Personalsituationen wie bei anderen Ämtern der Stadt kommt. Es gilt, solche für die Mitarbeiter*innen, die Bürger*innen und für die Stadt unannehmbaren Zustände zu vermeiden. Dem könnte durch eine Erhöhung der Personalgrundausrüstung im existenzsichernden Bereich begegnet werden.

Aktuelle Personalsituation im Bereich der persönlichen Ansprechpartner*innen

Die persönlichen Ansprechpartner*innen des Jobcenters Stuttgart sind oftmals die erste Anlaufstelle für allgemeine Fragen, in Krisen und Notfällen für über 29.600 ELB und leisten damit einen erheblichen Beitrag zum sozialen Frieden in der Stadt. Mit der jetzigen Personalausstattung und den neuen Anforderungen an die Beratungsarbeit kann dieser Beitrag nicht auf Dauer zuverlässig erbracht werden. Neue Beratungsansätze, wie z. B. der Kooperationsplan oder eine aufsuchende Beratung der persönlichen Ansprechpartner*innen, die auch inzwischen explizit in das Bürgergeldgesetz aufgenommen wurden, können mit dem derzeitigen Personalbestand weder erprobt, noch umgesetzt werden.

Eine intensivere Beratung Langzeitarbeitsloser trägt auch dazu bei, insbesondere die Stärken und Bedürfnisse der Leistungsbeziehenden besser zu erkennen, die maßgeblich den Integrationserfolg beeinflussen: Häufigerer Kontakt führt zu einer höheren Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsaufnahme. Zu diesen Ergebnissen kommt auch der IAB Forschungsbericht 3/2017 (Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen) sowie der Bericht des Instituts für angewandte Wirtschaftsforschung e. V. und dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (Endbericht Evaluation der Modellprojekte „Bürgerarbeit“).

Die aufgestellten Richtwerte für die Betreuungsschlüssel bei Jugendlichen unter 25 Jahren 1:75 und den älteren ELB ab 25 Jahren 1:150, s. § 44 c (4) SGB II, sind Richtwerte, die der Gesetzgeber aus den Erfahrungen mit der Grundsicherung für Arbeitsuchende in den Jahren 2005 bis 2009 gewonnen hat. Mittlerweile wird auch Personal, das nicht in der direkten Beratung bzw. Vermittlung der ELB tätig ist, in den Betreuungsschlüssel eingerechnet und zusätzlich ein Teil der ELB (75 % § 10 U25 SGB II) herausgerechnet.

Die Persönlichen Ansprechpartner*innen in Vollzeit betreuen – bei der Annahme der Vollbesetzung und ohne Krankenstand - im Jobcenter Stuttgart aktuell durchschnittlich 200

ELB im Bereich über 25 Jahre und 120 ELB im Bereich unter 25 Jahre (mit Berücksichtigung aller Fälle gem. § 10 SGB II, wie die Schüler*innen und Leistungsberechtigte in Elternzeit).

Das Vorgehensmodell – Personalbemessung in den Jobcentern

Seit Einführung des SGB II im Jahr 2005 ist die Personalbemessung in den Jobcentern zur Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende Gegenstand intensiver fachlicher Betrachtungen und Auseinandersetzungen.

Um die langjährige Auseinandersetzung zum Fallschlüssel in der Leistungsgewährung zu beenden, hat der Bund-Länder-Ausschuss am 14. November 2012 beschlossen, eine Untersuchung zu bedarfsgerechten Orientierungswerten im Bereich der Leistungsgewährung der gemeinsamen Einrichtungen im SGB II durchzuführen.

Das Projekt „Personalbemessung für die Leistungsgewährung in den gemeinsamen Einrichtungen nach dem SGB II“ wurde in den Jahren 2013 und 2014 durch zwei externe Beratungsgesellschaften durchgeführt.

Als Projektergebnis wurde das sogenannte „Vorgehensmodell“ am 28. Januar 2015 vorgelegt, mit dem eine faktenbasierte Entscheidungsfindung mit konkreten Standards für die Personalbedarfsermittlung in der Leistungsgewährung möglich wurde. Hierzu wurden die Daten der gemeinsamen Einrichtungen (= von 75 % aller Jobcenter in Deutschland), nicht aber der zugelassenen kommunalen Träger, herangezogen. Die Ergebnisse sind jedoch übertragbar, da eine Vergleichbarkeit durch gleichartige Aufgaben auch bei einer unterschiedlichen organisatorischen Zuordnung gegeben ist.

Bei der empirischen Analyse, in Vorbereitung des Vorgehensmodells, wurden folgende sieben Faktoren identifiziert, die einen signifikanten Einfluss auf die Höhe des Personaleinsatzes haben:

1. Quote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) mit verfestigtem Langzeitbezug
2. Quote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
3. Quote Zugang an Leistungsempfänger*innen nach SGB II
4. Quote Anzahl Vollzeitäquivalente in der Leistungsgewährung im mittleren Dienst
5. Quote der Bedarfsgemeinschaften mit Mehrbedarf
6. Quote der Verweildauer zwischen 13 und 24 Monaten
7. Durchlässigkeitsquote des Arbeitsmarktes

Das Vorgehensmodell wurde Anfang März 2017 durch die Arbeitsgruppe Verwaltung des Bund-Länder-Ausschusses als gemeinsame Planungsgrundlage für die gemeinsamen Einrichtungen akzeptiert. Die Akzeptanz des Vorgehensmodells bedeutete eine Abkehr von dem bis dahin favorisierten, bundesweit einheitlichen Fallschlüssel.

Mit Antrag Nr. 97/2017 von Bündnis 90/DIE GRÜNEN-Gemeinderatsfraktion wurde erstmalig gefordert, dass die Landeshauptstadt Stuttgart als zugelassener kommunaler Träger ebenfalls die Personalbemessung im Jobcenter, analog dem Vorgehensmodell der gemeinsamen Einrichtungen, vornimmt.

In einer Stellungnahme des Herrn Oberbürgermeisters Kuhn vom 17. August 2017 zum Antrag Nr. 97/2017 erfolgten detaillierte Ausführungen zu

- den Ergebnissen des Vorgehensmodells in Bezug auf Stuttgart,
- Fallschlüssel vergleichbarer gemeinsamer Einrichtungen,
- finanziellen Auswirkungen eines angepassten Fallschlüssels.

In den Haushaltsanträgen Nr. 431/2017 von Bündnis 90/DIE GRÜNEN in Verbindung mit GRDRs 1246/2017, Nr. 515/2017 SPD Gemeinderatsfraktion, Nr. 605/2017 SÖS-Linke-PluS wurde seitens des Gemeinderats eine bessere Personalausstattung in der Sachbearbeitung der Leistungsgewährung, basierend auf dem Vorgehensmodell, beantragt.

In der Haushaltsplanberatung für den Haushalt 2018/2019 am 15. Dezember 2017 schlug die Verwaltung die Schaffung von 20 zusätzlichen Stellen in der Sachbearbeitung Leistungsgewährung im Jobcenter vor. Die zusätzliche Bereitstellung der Personalressourcen in Höhe von 20 Stellen war verbunden mit der Vorgabe, dass messbare Erfolge damit erzielt werden. Hierzu sollten die 20 Stellen in ausgewählten Zweigstellen des Jobcenters zum Einsatz kommen. Aus den Reihen von Bündnis 90/DIE GRÜNEN wurde beantragt, statt 20 Stellen 28 Stellen zu schaffen. Der Gemeinderat stimmte dem mehrheitlich zu.

Die Evaluation der Wirkung der 28 zusätzlichen Stellen in den ausgewählten Zweigstellen erfolgte in einer referatsübergreifenden Arbeitsgruppe mit Vertreter*innen des Haupt- und Personalamts, der Stadtkämmerei und des Jobcenters. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wurden im SGA am 23. September 2019 vorgestellt, s. Mitteilungsvorlage 760/2019. Da die zusätzlichen 28 Stellen erst sukzessive besetzt werden konnten und eine Einarbeitung in die Funktion erfolgen musste, war der Erhebungszeitraum für signifikante Ergebnisse entsprechend begrenzt. Insgesamt konnte jedoch berichtet werden, dass im Falle einer verbesserten Personalausstattung in den ausgewählten Zweigstellen im Vergleich zu Zweigstellen, die weniger gut ausgestattet waren, bereits im Geschäftsjahr 2019 u. a. eine Verbesserung der Vermittlungsquote, Abnahme von Beschwerden sowie Abnahme von Eilanträgen vor Gericht zu erkennen waren. Darüber hinaus konnte ein Rückgang der Fluktuation im Leistungsbereich festgestellt werden. Die Gemeinderät*innen begrüßten mehrheitlich diese Entwicklung.

Vergleichstypen SGB II

Aus der Analyse zur Vorbereitung des Vorgehensmodells wurde deutlich, dass die unterschiedlichen Strukturen im Bestand der Leistungsberechtigten, die lokalen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt und das lokale Umfeld den Personalbedarf in der Leistungsgewährung beeinflussen. Um die Leistung, insbesondere die Zielerreichung, verschiedener Jobcenter zu vergleichen, wurden die unterschiedlichen Rahmenbedingungen mit der Zuordnung zu Vergleichstypen berücksichtigt.

Im Jahr 2013 hat die Bund-Länder-Arbeitsgruppe "Steuerung SGB II" eine Redaktionsgruppe aus Vertreter*innen von Bund, Ländern, kommunalen Spitzenverbänden sowie der Bundesagentur für Arbeit unter Beteiligung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beauftragt, das Verfahren der Vergleichstypenbildung weiterzuentwickeln. Hierbei sollten alle in § 48a SGB II genannten Zieldimensionen berücksichtigt und zugleich die SGB II-spezifischen Rahmenbedingungen der Jobcenter abgebildet werden. Im Ergebnis wurden 15 Vergleichstypen ermittelt.

Bundesweit werden alle Jobcenter - Gemeinsame Einrichtungen (302) und kommunale Jobcenter (104) einem von 15 SGB II-Vergleichstypen zugeordnet. Die Jobcenter im jeweiligen Vergleichstyp weisen möglichst ähnliche strukturelle Rahmenbedingungen, wie Arbeitsmarktsituation, demografische Entwicklung oder regionale Wirtschaftsstrukturen,

auf. Das Jobcenter Stuttgart gehört zusammen mit 25 weiteren Jobcentern dem Vergleichstyp IIb an. Zum Typ IIb zählen Städte mit

- eher geringer ELB-Quote im Vergleich zu anderen Städten,
- hohem Beschäftigungspotential in einfachen Tätigkeiten,
- günstigen allgemeinen Arbeitsmarktbedingungen im Umland,
- hohen Wohnkosten und hohem Migrantanteil.

Folgende Städte mit gemeinsamen Einrichtungen sind dem Vergleichstyp IIb zugeordnet: Ansbach, Aschaffenburg, Augsburg, Baden-Baden, Bamberg, Bayreuth, Coburg, Freiburg, Heidelberg, Heilbronn, Karlsruhe, Kempten, Landshut, München, Nürnberg, Passau, Regensburg, Rosenheim, Trier, Ulm und Würzburg. Hinzukommen als zugelassene kommunale Träger die Städte Kaufbeuren, Ingolstadt, Pforzheim, Schweinfurt und Stuttgart.

Ausweitung des Vorgehensmodells auf den Bereich Integration in Arbeit

Es stellte sich heraus, dass sowohl für den Bereich Integration in Arbeit als auch den Bereich der Leistungsgewährung das Vorgehensmodell von zentraler Bedeutung ist. Ursprünglich wurden die sieben externen Einflussfaktoren, die für den Bereich der Leistungsgewährung für die Beurteilung einer angemessenen Personalausstattung von Bedeutung sind, identifiziert. Nach Analysen der Bundesagentur für Arbeit wurde aber festgestellt, dass für den Bereich Integration in Arbeit vier dieser sieben Einflussfaktoren ebenfalls bedeutsam sind.

Die Bundesagentur für Arbeit stellt den gemeinsamen Einrichtungen für beide Bereiche eine Datenanalyse zu den signifikanten Einflussfaktoren sowie den Bandbreiten in allen SGB-II-Vergleichstypen quartalsweise zur Verfügung, damit die örtlichen Fallschlüssel ermittelt werden können. Die Methode der Personalbedarfsermittlung auf Basis des Vorgehensmodells wurde damit in den Gemeinsamen Einrichtungen auch für den Bereich Integration in Arbeit angewandt.

Für die Ermittlung des möglichen Handlungsbedarfs orientieren sich die gemeinsamen Einrichtungen an der Bandbreite der Betreuungsschlüssel zwischen dem ersten und dritten Quartil in ihrem jeweiligen Vergleichstyp. Der daraus entstehende Korridor wird also aus einer Datenauswertung der zuletzt verfügbaren Fallschlüssel abgeleitet.

Für den Vergleichstyp IIb wird aufgrund des Vorgehensmodells lediglich die Bandbreite der Betreuungsschlüssel zwischen dem ersten und dritten Quartil vorgegeben. Die Fallschlüssel im oberen und unteren Viertel der Jobcenter bleiben also für diesen „Orientierungskorridor“ unberücksichtigt.

Zieht man die Datenanalyse zu den signifikanten Einflussfaktoren sowie den Bandbreiten der letzten vier Standortbestimmungen der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen heran, zeigt sich für den Vergleichstyp IIb folgendes Bild:

Leistungsgewährung

July 2023	April 2023	Oktober 2022	Juli 2022	Ø	
1:78	1:74	1:67	1:63		Minimum
1:85	1:84	1:81	1:76		1. Quartil
1:97	1:90	1:88	1:82	1:89	Median
1:104	1:98	1:97	1:85		3. Quartil

1:119	1:114	1:115	1:105		Maximum
-------	-------	-------	-------	--	---------

Integration in Arbeit U25

Juli 2023	April 2023	Oktober 2022	Juli 2022	Ø	
1:54	1:51	1:40	1:33		Minimum
1:60	1:57	1:52	1:42		1. Quartil
1:67	1:62	1:58	1:53	1:60	Median
1:70	1:98	1:63	1:61		3. Quartil
1:98	1:92	1:106	1:44		Maximum

Integration in Arbeit UE25

Juli 2023	April 2023	Oktober 2022	Juli 2022	Ø	
1:102	1:98	1:88	1:82		Minimum
1:106	1:102	1:99	1:100		1. Quartil
1:112	1:107	1:108	1:110	1:109	Median
1:119	1:98	1:115	1:126		3. Quartil
1:150	1:141	1:138	1:152		Maximum

Personalausstattung im Jobcenter

Auf Basis der prognostizierten Bestandszahlen zum Jahresende 2024, unter Beibehaltung der bisherigen Betreuungsrelationen, ergibt sich für 2024 folgendes Ergebnis:

Prognose Dezember 2024	ELB/BG	Betreuungsrelation	Stellenbedarf
Integration in Arbeit U25	2.930	1:53	55,3
Integration in Arbeit UE25	25.401	1:129	196,9
Leistungsgewährung	22.768	1:96	237,2

In den o. g. Stellenbedarfen sind jeweils die Stellen der operativen Dienststellen sowie Stellen der Abteilungen, die zentral operative Aufgaben übernommen haben (wie z. B. die zentrale Abrechnung von Eingliederungsmaßnahmen, Sachbearbeitung für Unterhalt oder Interne Qualifizierung/Einarbeitung) und darüber hinaus die Anteile der operativen Leitungsstellen enthalten.

In der nachfolgenden Tabelle ist die Unterteilung der Bedarfe für Stellen für persönliche Ansprechpartner*innen (pAp), Sachbearbeitung Leistungsgewährung (LG), Sachbearbeitung Qualifizierte Info (QI), Leitungsanteile sowie die zentral operativen Stellen (zoS) dargestellt:

Geschäftsplan 2023 Stand Dezember 2023	Stellenbedarf
Integration in Arbeit U25	53,2 davon pAp 49,6 davon QI 1,6 davon Leitung 0,8 davon zoS 1,2
Integration in Arbeit UE25	191,5 davon pAp 153,8 davon QI 14,3 davon Leitung 9,3 davon zoS 14,1
Leistungsgewährung	230,9 davon LG 185,5 davon QI 23,9 davon Leitung 6,0 davon zoS 15,5

Personalausstattung im Jobcenter bei Anwendung des Vorgehensmodells

Im Vergleich zum o. g. prognostizierten Personalbedarf im Dezember 2024 und den dort verwandten Betreuungsrelationen ergeben sich die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Veränderungen der Stellenbedarfe bei Heranziehen der o. g. durchschnittlichen Mediane des Vergleichstyps IIb:

	ELB/BG Dez. 2024	Ø Median	Stellenbedarf	Veränderung Stellenbedarf zu bisheriger Be- treuungsrelation
Integration in Arbeit U25	2.930	1:60	48,8	-6,5
Integration in Arbeit UE25	25.401	1:109	233,0	+36,1
Leistungsgewährung	22.768	1:89	255,8	+18,6

Es ergibt sich hieraus ein Mehrbedarf von 48,2 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ggü. der Personalbedarfsrechnung für Dezember 2024.

Überlegungen des Bundes, junge Menschen unter 25 Jahren ab 2025 im SGB III zu betreuen

Die vom BMAS geplante Zuständigkeitsverlagerung der Arbeitsförderung von Empfänger*innen von SGB II-Leistungen unter 25 Jahren (U25) zu den Agenturen für Arbeit wird nicht weiterverfolgt. Stattdessen plant das BMAS die berufliche Rehabilitation sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung zum 1. Januar 2025 von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit zu übertragen. Alle Leistungsberechtigten jeden Alters bleiben damit in der Verantwortung der Jobcenter und werden dort ganzheitlich betreut. Wird aber ein Weiterbildungs- oder Rehabilitationsbedarf erkannt, verweist das Jobcenter an die Agentur für Arbeit. An der Zuständigkeit des Jobcenters für alle weiteren Leistungen für die betroffenen Personen soll sich nichts ändern.

Zur Umsetzung des Vorschlags wird im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens zum Regierungsentwurf für den Finanzplan bis 2027 ein Änderungsantrag eingebracht, mit dem die Regelung zu U25 durch die Regelungen zur Übertragung von Förderung der beruflichen Weiterbildung und der beruflichen Rehabilitation ausgetauscht wird.

Finanzielle Auswirkungen

Städtischer Aufwand und Erstattung des Bundes

Gemäß Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift (KoA-VV) erfolgt die Abrechnung der Personalkosten für persönliche Ansprechpartner*innen und die Sachbearbeitung Leistungsgewährung (= fachspezifische Stellen) mit dem Bund spitz.

Für die Personalneben-, Sach- und Gemeinkosten werden Pauschalen zugrunde gelegt. Der Anteil des Bundes an den Kosten beträgt 84,8 Prozent, der kommunale Finanzierungsanteil (KFA) beträgt 15,2 Prozent. Inklusive aller Pauschalen übersteigt die Erstattung des Bundes den kostenwirksamen Aufwand, der bei der LHS für die fachspezifischen Stellen entsteht.

In Abhängigkeit der Mittelzuteilung für die Verwaltungskosten durch den Bund kann die Erhöhung der Personalkapazitäten künftig zu einer höheren Umschichtung aus den Eingliederungsmitteln führen. Dies ist jedoch durch die Zuteilung eines Globalbudgets (Eingliederungs- und Verwaltungsmittel) durch den Bund vorgesehen und wird vielfach bundesweit von den Jobcentern bereits umgesetzt. Inwieweit die Umschichtung zulässig ist, wird jährlich vom Bund geprüft. Der errechnete Personalmehrbedarf für fachspezifische Stellen führt aufgrund der Bundeserstattungen nicht zu städtischen Mehrkosten.

Zusammenfassend

In den vergangenen Jahren gab es regelmäßig Krisen, in denen sich das Jobcenter plötzlich durch stark steigende Antragsstellungen in einer solch schwierigen Situation wiederfand: Die Finanzkrise 2007, die Flüchtlingskrise 2015/2016, die Corona Pandemie 2020/2021 sowie die aktuelle Flüchtlingskrise.

Die Erfahrungen in den letzten neun Jahren haben deutlich gezeigt, welche maßgebliche Relevanz für eine erfolgreiche Arbeit in den Jobcentern eine den Herausforderungen angemessene Personalausstattung im Leistungsbereich und dem Bereich der Integration in Arbeit hat.

Zu überlegen wäre, ob eine dauerhafte Orientierung am „Vorgehensmodell“ und den aktuellen Werten der Standortbestimmung für das kommunale Jobcenter der Landeshauptstadt Stuttgart vorteilhaft wäre und welche Auswirkungen sich auf die Finanzierung durch den Bund sowie mögliche finanzielle Mehrbelastungen für die Landeshauptstadt Stuttgart ergeben könnten.

Für die praktische Umsetzung würde das Folgendes bedeuten: Der Bedarf an Personal wird unter Berücksichtigung der prognostizierten Fallzahlen und auf Basis des Vorgehensmodells alle zwei Jahre im Rahmen des Verfahrens zum Doppelhaushalt ermittelt. Im Falle eines Stellenmehrbedarfs wird dieser in Form von Anträgen zu Stellen bzw. Ermächtigungen für den Leistungsbereich und den Bereich der Integration in Arbeit erfüllt.

Gemäß § 57 der Gemeindeordnung (GemO) und § 5 der Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO) bestimmt die Gemeinde im Stellenplan die Stellen ihrer Beamtinnen und Beamten sowie ihrer nicht nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die für die Erfüllung der Aufgaben im Haushaltsjahr erforderlich sind. Der Stellenplan ist Teil der Haushaltssatzung, die vom Gemeinderat erlassen wird (§§ 79, 80 GemO). Die Verwaltung kann daher grundsätzlich nur im Rahmen des vom Gemeinderat festgelegten Stellenplans handeln und Personal nur einstellen, sofern eine entsprechende freie Planstelle im Stellenplan zur Verfügung steht oder wenn die Verwaltung durch den Gemeinderat ermächtigt ist, ein entsprechendes vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Stellenplans einzugehen.

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Die Referate AKR und WFB haben die Vorlage mitgezeichnet.

Vorliegende Anfragen/Anträge:

-

Erledigte Anfragen/Anträge:

-

Dr. Alexandra Sußmann
Bürgermeisterin

Anlagen

-

<Anlagen>