

**Stadt Bergisch Gladbach**  
**Der Bürgermeister**  
Federführender Fachbereich  
**Soziale Leistungen**

## **Mitteilungsvorlage**

**Drucksachen-Nr. 0727/2023**  
**öffentlich**

| <b>Gremium</b>   | <b>Sitzungsdatum</b> | <b>Art der Behandlung</b> |
|--|----------------------|---------------------------|
| Ausschuss für Soziales, Wohnungswesen, Demografie und Gleichstellung von Frau und Mann | 01.02.2024           | zur Kenntnis              |

### **Tagesordnungspunkt**

**Darstellung der personellen Situation und der daraus resultierenden Anforderungen für den Stellenplan 2024/2025 aus den in die Zuständigkeit des Ausschusses für Soziales, Wohnungswesen, Demografie und Gleichstellung von Frau und Mann fallenden Bereichen**

## Inhalt der Mitteilung:

### Hinweis des Verwaltungsvorstandes

Der Vorlauf zum diesjährigen Stellenplan-Entwurf hat das Dilemma der Stadtverwaltung als großes Dienstleistungsunternehmen ohne auch nur ansatzweise auskömmliche Finanzierung der uns von Bund vorgegebenen Aufgaben und mit nur marginalem Einfluss auf das so zustande gekommene Aufgabenspektrum erneut in durchaus schmerzlicher Weise verdeutlicht.

Um den politischen Entscheidungsträgern diesen verwaltungsinternen Prozess transparent und nachvollziehbar zu machen, soll nachfolgend der Entscheidungsweg der Verwaltung zum finalen Stellenplanentwurf beschrieben werden.

Mit ausschließlich fiskalischem Blick auf die Haushaltssituation dürften theoretisch gar keine neuen Stellen vorgeschlagen werden. Denn wenn schon bisher die Finanzierung der Kommune durch Bund und Land notleidend ist, so verstärkt jeder weitere Personalzuwachs dieses Problem.

Auf der anderen Seite

- werden uns permanent neue Aufgaben „von oben“ aufgebürdet
- wachsen bestehende Aufgaben weiter auf
- lösen Beschlüsse der politischen Gremien der Stadt zusätzlichen Personalbedarf aus
- führen objektive Erkenntnisse aus Organisationsuntersuchungen zu objektiv/rechnerisch nachgewiesenen höheren Personalbedarfen.

Hinzu kommt, dass die Bewältigung von immer neuen und regelmäßig langwierigen Krisen die Mitarbeitenden zum Teil weit über die eigentlichen Stelleninhalte hinaus beschäftigt und ohnehin schon zur Priorisierung der Aufgaben zwingt. Darüber hinaus bringen auch Zukunftsthemen wie der Klimaschutz oder der Start in eine weitreichende Digitalisierung zunächst einmal finanzielle und personelle Mehrbedarfe mit sich, bevor die positiven Effekte hieraus wirksam werden und dadurch künftige Kosten vermieden werden können.

Vor dem Hintergrund der Haushaltssituation wurden die Fachbereiche im verwaltungsinternen Verfahren der Aufstellung des Stellenplan-Entwurfs seitens der Verwaltungsführung zu sehr zurückhaltenden Anmeldungen für diesen nächsten Stellenplan aufgerufen.

Aus den zuvor beschriebenen Gründen kam es insgesamt trotzdem zur Anmeldung von zusätzlichen **80** Stellen. Diese bedeuteten rechnerisch ohne Gegenrechnung von möglichen Refinanzierungen zunächst einmal einen Mehraufwand von ca. **5,8 Mio. €** pro Jahr.

Diese Anmeldungen wurden zunächst fachlich durch den Fachbereich (FB) 1 geprüft, der bei insgesamt **67** Stellen den tatsächlichen Bedarf fachlich und objektiv bestätigte. Bei weiteren **13** Stellen (größtenteils aus dem Fachbereich 8) standen zwar ebenfalls sehr nachvollziehbare und vorausschauende Gedanken hinter der Anmeldung. Im Hinblick auf die Haushaltslage wurden durch den Verwaltungsvorstand allerdings nur die durch FB 1 als aktuell akuter Bedarf bestätigten Stellen in die weiteren Prüfschritte überführt und die anderen 13 Stellen aus der Anmeldung gestrichen.

**20** der verbleibenden 67 Stellen resultieren aus dem politischen Beschluss, die Stellen von der EBGL in den Abfallwirtschaftsbetrieb zu verlagern. Da es sich hierbei um

gebührenrefinanzierte Stellen handelt, die zuvor an die EBGL gezahlt wurden und nun direkt als Personalaufwand im Kernhaushalt anfallen, konnte dieser Vorgang nicht nur als bereits beschlossen, sondern auch als haushaltsneutral bewertet werden. Damit blieben noch **47** Stellen intensiver zu betrachten.

In einem nächsten Schritt wurden die Stellen, bei denen über die Stellenplananmeldung eine Entfristung erfolgen sollte, soweit gestrichen, wie dort rechtlich weiterhin mit Befristungen gearbeitet werden kann. Hierdurch entfielen 9,5 Anmeldungen und es verblieben **37,5** Stellen für die weitere Betrachtung.

Im Anschluss wurden die Stellen, bei denen auch eine Anmeldung für 2025 von den Fachbereichen als ausreichend bewertet wurde, aus der aktuellen Anmeldung gestrichen. Diese sollen im nächsten Jahr auf Basis der dann vorliegenden neuen Erkenntnisse zur Haushaltssituation neu bzgl. ihrer Anmeldung für einen möglichen Nachtrags-Stellenplan entschieden werden. Hierbei handelt es sich um 4,5 Stellen, womit **33** Stellen zur genaueren Betrachtung verblieben.

Durch eine ergänzende Betrachtung der Refinanzierung von Stellen können 5,5 Stellen mit einer über 85 %igen Refinanzierung aufgrund ihrer geringen finanziellen Auswirkungen aus Sicht des Vorstandes ebenfalls aus der weiteren Betrachtung herausgenommen werden.

Durch all diese Schritte konnte der tatsächliche Mehraufwand um und auf ca. **2 Mio. €** pro Jahr reduziert werden.

Die verbleibenden **27,5** Stellen setzen sich zusammen aus neuen (pflichtigen) Aufgaben, der Grundlage für HSK-Maßnahmen und weiteren dringenden Bedarfen – insbesondere im Kontext von Klimaschutz und Digitalisierung. Eine weitere Kürzung der Stellenzusetzungen kann seitens der Verwaltung nicht vertreten werden.

Diese Entscheidungen sind dem Verwaltungsvorstand nicht leichtgefallen, waren aber zum Erhalt der finanziellen Handlungsfähigkeit der Stadt zwingend. Dies geht allerdings auch – und das gilt es ausdrücklich zu erwähnen – zu Lasten der Leistungsfähigkeit der Verwaltung in der Breite ihres Aufgabenspektrums.

Die Fachbereiche könnten mit Blick auf die Entlastung der Mitarbeitenden und den eigenen Anspruch an die möglichst vollumfängliche und optimale Aufgabenerledigung eine deutlich bessere Personalausstattung gut gebrauchen und haben dies durchaus nachvollziehbar verwaltungsintern vorgetragen. Durch den restriktiven Umgang mit solchen Wünschen vor dem Hintergrund der Haushaltssituation als Basis für die Handlungsfähigkeit sind die Fachbereiche durch den vorliegenden Stellenplanentwurf gezwungen, Prozesse zu hinterfragen, Qualitätsverluste hinzunehmen, „mutigere“ Entscheidungen zu treffen und regelmäßig auch zu Lasten langjährig tradierter, aber bei kritischer Betrachtung nicht zwingend notwendiger Aufgaben Prioritäten zu setzen.

Anderslautende Einzelfallentscheidungen zum Stellenplan – reduzierend oder auch aufstockend – stehen der Politik selbstverständlich frei.

# **Darstellung der personellen Situation im Fachbereich Jugend und Soziales und der daraus resultierenden Anforderungen für den Stellenplan 2024/2025; hier: Bereich Soziales**

## **Soziales**

Der Sozialbereich im Fachbereich 5 umfasst die beiden Abteilungen 5-50 (Soziale Förderung) mit den Themen Unterbringung und Versorgung sowie die Abteilung 5-53 (Soziale Stadtentwicklung) mit den Bereichen Integration, Betreuung und Senioren.

Die in diesen Bereichen vorherrschende hohe Arbeitsbelastung, entstanden durch globale Fluchtbewegungen und demografische Entwicklungen zum einen und Veränderung rechtlicher Rahmenbedingungen (Einführung Bürgergeld, Novellierung Betreuungsorganisationsgesetz) zum anderen, wird sich aller Voraussicht nach auch in den kommenden Jahren fortsetzen, wenn nicht sogar weiter verstärken.

Zur Bewältigung dieser Aufgaben ist die Bereitstellung ausreichend bemessener personeller Ressourcen unabdingbar. Die notwendige Personalausstattung konnte dabei in den letzten Jahren durch Einstellungen, die aufgrund der dynamischen Entwicklungen jedoch kurzfristig und somit befristet erfolgen mussten, erreicht werden. Mit dem Antrag zum Stellenplan 2024/2025 wurden lediglich für den Bereich Grundsicherung sowie für die Betreuungsbehörde jeweils eine neue, zusätzliche Stelle beantragt. Alle weiteren Anträge beziehen sich auf die Entfristung bestehender Arbeitsverhältnisse.

Hinsichtlich des Verfahrens zur Aufnahme der Stellen in den Stellenplanentwurf sei an dieser Stelle auf das Vorwort des Verwaltungsvorstandes zur Anlage zum Stellenplanentwurf 2024/2025 (DS.-Nr. 0569/2023) verweisen.

Gleichwohl bleibt festzustellen, dass die Arbeitsbelastung auch im Umfang der im Stellenplan bereitgestellten Ressourcen enorm hoch ist, da dieser Soll-Wert aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle und hoher Fluktuation nie erreicht wurde und durch eine hohe Anzahl an Überstunden kompensiert werden muss. Dokumentiert wird dies durch das interne Personalkostencontrolling, dass zum Stichtag 31.10.2023 eine Ausschöpfung des PK-Budgets von 98,66% für 2023 für den Fachbereich 5 prognostiziert wird, obwohl in der Planung 2023 der überdurchschnittliche Tarifabschluss sowie die Einmalzahlungen zum Inflationsausgleich nicht enthalten sind.

## **Aktuelle Personalsituation**

### **5-50**

Die Aufgaben der Abteilung 5-50 werden von 54 Mitarbeitenden auf 54,0 Stellen wahrgenommen. Einbezogen sind 8 befristete Einstellungen aufgrund der beschriebenen Krise. 3 Stellen sind aktuell vakant. Unter Einbeziehung der Vakanzes sowie der Teilzeitregelungen sind von den 54,0 Stellen insgesamt aktuell nur 45,99 Stellen besetzt (= 85%).

Die hier eingesetzte und aufgrund der Vakanzes unterversorgte Personaldecke bildet das Minimum des erforderlichen Personals ab, um eine dem notwendigen Standard entsprechende Sachbearbeitung in der Betreuung und Versorgung geflüchteter Menschen sowie der Akquise und Bewirtschaftung des erforderlichen Wohnraums zu gewährleisten. Die im Stellenplanantrag des Fachbereichs 5 enthaltenen Stellen dienen ausschließlich der Entfristung der kurzfristig eingerichteten, aber langfristig erforderlichen Stellen, sowie der dringend erforderlichen Ergänzung des Sachgebiets 5-500 Grundsicherungsleistungen nach dem SGB XII um eine 1,0-Stelle.

| - Organisationseinheit<br>- Aufgabenbereich<br>- Umfang<br>- Wert        | Begründung  | Votum<br>Verwaltungsvorstand  |
|--|---|---|
| 5-500<br>SB Grundsicherungsleistungen<br>SGB XII<br>1,0<br>EG 09c / A 10 | Demografischer Wandel und der Zuzug von Geflüchteter lassen die Zahlen der Leistungsempfänger weiterhin ansteigen. Ebenfalls gravierende Auswirkungen hatte die Einführung des Bürgergeldes mit der damit verbundenen Anhebung der Vermögensfreibeträge. Die Fallzahlen werden auch künftig auf hohem Niveau bleiben bzw. weiter ansteigen. Aufgrund der unklaren Entwicklungsperspektive nicht berücksichtigt wurden hingegen gestiegene Beratungsleistungen, die mit der Energiekrise und daraus resultierenden Notlagen verbundenen sind.  | Aufnahme in den Stellenplanentwurf 24/25  |
| 5-501<br>Soziale Betreuung<br>2,0<br>S 12                                | Die im Zuge des Zuzugs ukrainischer Kriegsvertriebener befristet zugesetzten Stellen sollen dauerhaft eingerichtet werden. Nach wie vor sind nahezu 1.200 Menschen geflüchtete Menschen im Stadtgebiet wohnhaft, die von 9 Mitarbeitenden mit 6,0 Stellen betreut werden. Der Zustrom von Menschen mit Migrationshintergrund hält dabei nach wie vor an und wird sich aller Voraussicht nach in den kommenden Jahren verstetigen. Bisher kann ein großer Teil der Betreuungsleistungen durch Mentoren*innen und Ehrenamtler*innen aufgefangen werden. Hier besteht jedoch immer auch die Möglichkeit, dass dieses Engagement zurückgeht und professionelle Sozialarbeit mehr in die Pflicht genommen werden muss. | <b>Keine</b> Aufnahme in den Stellenplanentwurf 24/25<br>Fortsetzung der bis 2025 befristeten Beschäftigungen |
| 5-503<br>SB Bewirtschaftung Unterkünfte<br>2,0<br>EG 09c / A 10          | Zu den Aufgaben der Bewirtschaftung gehört die Abwicklung der Anmietung und Ertüchtigung von neuem Wohnraum ebenso wie die Beschaffung der Ausstattung sowie die Vergabe von Dienstleistungen. Die Gesamtkapazität der Unterbringungsmöglichkeiten liegt heute bei rd. 1.500 Plätzen. Aufgrund der angespannten Lage auf dem Wohnungsmarkt wird es für die Bewohner*innen zunehmend schwieriger, privaten Wohnraum zu akquirieren. Zusätzlich steht jedoch auch die Auflösung großer  | <b>Keine</b> Aufnahme in den Stellenplanentwurf 24/25<br>Fortsetzung der bis 2025 befristeten Beschäftigungen |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | <p>Unterbringungsstandorte sowie deren Ersatz, u.a. durch die Schaffung innovativer Wohnprojekte an. Zur Schaffung der bestehenden UnterkunftsKapazitäten wurden 2022 2,0 Stellen befristet bereitgestellt, deren dauerhafte Aufnahme in den Stellenplan aufgrund der beschriebenen Situation unabdingbar ist.</p>  |   |
| <p>5-503<br/>SB Benutzungsgebühren<br/>1,5<br/>EG 9a / A 9 m.D.</p> | <p>Nahezu alle in städt. oder von der Stadt angemieteten Unterkünften untergebrachten Bedarfsgemeinschaften sind formal in Wohnungen einzuweisen und mit Benutzungsgebühren zu belegen. Ausgenommen sind lediglich die im laufenden Asylverfahren befindlichen Menschen, da ihnen die Unterkunft als Sachleistung gewährt wird. Eine zeitnahe Fallbearbeitung ist insbesondere vor der erfolgten Überleitung des Leistungsanspruchs in die SGB II u. XII relevant, da hier Kostenerstattungen anderer Sozialleistungsträger geltend zu machen sind oder die Bewohner*innen aufgrund ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt über Einkommen verfügen. Da sich Belegungssituationen in Sammelunterkünften häufig ändern, sind die Benutzungsentgelte oftmals mehrfach im Jahr anzupassen und zu bescheiden. Aufgrund dessen wurden 2022 1,5 Stellen befristet zugewiesen, die nun dauerhaft Aufnahme in den Stellenplan finden sollen.</p> | <p><b>Keine</b> Aufnahme in den Stellenplanentwurf 24/25<br/>Fortsetzung der bis 2025 befristeten Beschäftigungen</p> |
| <p>5-503<br/>SB Leistungen AsylbLG<br/>1,0<br/>EG 9c / A 10</p>     | <p>Der plötzliche Zustrom ukrainischer Kriegsvertriebener konnte 2022 nur dank der großen Unterstützung von Mitarbeitenden aus anderen Verwaltungsbereichen und der befristeten Einstellung einer externen Fachkraft bewältigt werden. Nach dem erfolgten Leistungsübergang in die SGB II und XII standen dann die vorübergehend eingesetzten Verwaltungsmitarbeitenden nicht mehr zur Verfügung. Mittlerweile hat jedoch die Zuweisung von Asylbewerbern wieder begonnen und wirkt sich deutlich spürbar auf die Fallbelastung aus. Da die asylbedingte Zuwanderung nach allen Prognosen weiter zunehmen und anhalten wird, ist die dauerhafte Aufnahme der befristet eingerichteten Stelle in den Stellenplan erforderlich um auch</p>  | <p><b>Keine</b> Aufnahme in den Stellenplanentwurf 24/25<br/>Fortsetzung der bis 2025 befristeten Beschäftigungen</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | künftig die pflichtgemäße Alimention Asylsuchender sicherstellen zu können. |  |
|--|---|--|

### 5-53

Nach der Rückübertragung der Pflegeberatung auf den Rheinisch-Bergischen Kreis sowie der Verrentung 2 langjähriger Fachkräfte wurde das Jahr 2023 genutzt um die Seniorenarbeit neu aufzustellen. Dabei berücksichtigt werden musste auch der Verzicht auf die Nachbesetzung einer Stelle, da diese im Rahmen des beschlossenen freiwilligen HSK mit einem Sperrvermerk versehen wurde. Aktuell werden die Aufgaben mit 3 Fachkräften bei 2,5 Stellen wahrgenommen. Da eine der Fachkräfte 2023 aufgrund einer Erkrankung leider langfristig ausgefallen ist, konnten die Aufgaben faktisch nur durch 2 Kolleginnen bewältigt werden. Folglich kam es im Seniorenbüro daraufhin des Öfteren zu spürbaren Einschränkungen des Serviceangebots bis hin zur Einschränkung der Sprechzeiten.

Im Sachgebiet „Soziale Stadtentwicklung“ (5-530) konnte 2023 die Stelle der Sachgebietsleitung erstmalig besetzt werden. Nach einer Phase verstärkter Fluktuation werden die Aufgaben hier auf 6,0 Stellen durch 6 Mitarbeitende wahrgenommen.

Auf die Betreuungsstelle (5-531) sind durch das neue Betreuungsorganisationsgesetz (BtOG) ab dem 01.01.2023 in erheblichem Maße neue, damit zusätzliche und umfangreichere Aufgaben übertragen worden. Um diesem Aufwuchs zu begegnen wurden 2023 eine sozialpädagogische Fachkraft sowie eine Verwaltungsfachkraft mit einer 0,5 Stelle befristet eingestellt, so dass die Aufgaben nun von 6 Mitarbeitenden auf 5,5 Stellen wahrgenommen werden, die durch die Verwaltungskraft unterstützt werden. Darüber hinaus wurde zur Optimierung der Arbeitsprozesse die Betreuungsstelle in eine eigenständige Organisationseinheit in der Abteilung 5-53 umgewandelt. Die Leitung des Sachgebiets wurde dabei innerhalb des Teams besetzt.

Die Entwicklungen des 1. HJ 2023 haben jedoch gezeigt, dass diese defensive personelle Verstärkung nicht auskömmlich ist. Es war daher erforderlich, zum Stellenplan 2024/2025 eine weitere Stelle für eine sozialpädagogische Fachkraft zu beantragen.

| - Organisationseinheit<br>- Aufgabenbereich<br>- Umfang<br>- Wert                                   | Begründung  | Votum<br>Verwaltungsvorstand  |
|---|---|---|
| 5-53<br>Soziale Arbeit Betreuungsstelle in Kombination mit Sachgebietsleitung<br>2,0<br>S 12 / S 17 | Das zum 01.01.2023 in Kraft tretende Betreuungsorganisationsgesetz (BtOG) weist den Betreuungsbehörden eine Vielzahl zusätzlicher Aufgaben, sowohl im pädagogischen wie auch im administrativen Bereich zu, die mit dem vorhandenen Personalbestand nicht zu leisten sind (s. Vorlage ASWDG v. 18.11.2021; DS-Nr. 0641/2021). Aus einer äußerst defensiven Grundhaltung heraus wurden für den Stellenplan 2023 1,0 Stellen für den pädagogischen Bereich und eine 0,5-Stelle für Verwaltungstätigkeiten beantragt. Diese wurden zunächst befristet eingerichtet. Die Entwicklung 2023 diese | <b>Keine</b> Aufnahme in den Stellenplanentwurf 24/25: Fortsetzung der bis 31.12.2024 befristeten Beschäftigung |
| 5-53<br>SB Verwaltung Betreuungsstelle<br>0,5<br>EG 08 / A 8  |   | <b>Keine</b> Aufnahme in den Stellenplanentwurf 24/25 Fortsetzung der bis 31.12.2024 befristeten Beschäftigung  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>Annahmen deutlich übertroffen. So wird alleine für die Aufgabe der Betreuungsgerichtshilfe mit einem Fallzahlenanstieg von 40 % gerechnet. Die Entfristung der befristet eingerichteten 1,5 Stellen alleine ist nicht ausreichend. Daher wurde eine weitere 1,0 Stelle für den pädagogischen Bereich beantragt.</p> |  |
|--|--|--|

**Konsolidierungsvorschlag:**

Im Sachgebiet 5-500 wird 2025 die HSK-Maßnahme 5.500.21 – Neuorganisation Erstattungen SGB XII umzusetzen sein.

**Darstellung der personellen Situation im Fachbereich Finanzen und der daraus resultierenden Anforderungen für den Stellenplan 2024; hier: Wohnungswesen**

Auszug aus der Vorlage des Rates vom 13.12.2022:

„Das Aufgabengebiet „Wohngeld“ verzeichnet einen starken Anstieg der Fallzahlen in 2022. Die Einführung der Grundrentenzeiten und der hieraus resultierende Mehraufwand sind noch immer spürbar. Die Abfrage der Grundrentenzeiten bei den Rententrägern verläuft schleppend und verzögert die mögliche Neuberechnung. Die bevorstehende Wohngeldreform, die ab dem 01.01.2023 greifen soll, wird den starken Anstieg der Fallzahlen zusätzlich dramatisch erhöhen. Der Gesetzgeber erwartet eine Verdreifachung der Antragszahlen! Es bleibt zunächst die Entwicklung am Jahresanfang abzuwarten, und Erfahrungswerte hinsichtlich der angeschafften IT-Module und der Einführung des Dokumentenmanagementsystems sind auszuwerten und in der Folge im Stellenplanverfahren 2024 entsprechend zu berücksichtigen.

Das Aufgabengebiet „Wohnberechtigung“ ist mit einer Ganztagsstelle vollbesetzt. Der Beratungsaufwand innerhalb der Wohnberechtigung ist jedoch angestiegen, welcher zum einen auf die Flüchtlingswelle aus der Ukraine, als auch auf die steigenden Lebenshaltungskosten in Deutschland zurückzuführen ist. Die Bürger\*innen sind verängstigt und suchen nach Unterstützung.

Das Aufgabengebiet „Wohnungskontrolle“ ist ebenfalls planmäßig besetzt. Die Wohnungsaufsicht ist mittels des neuen Wohnungsaufsichtsgesetzes in 2014 an die Wohnungskontrolle angegliedert worden. Seit Etablierung des Wohnungsaufsichtsgesetzes verweisen andere Stellen (Gesundheitsamt oder Mieterverein) verstärkt auf die Stadt Bergisch Gladbach. Die Beratungstätigkeit innerhalb der Wohnungskontrolle ist stetig angestiegen, da Bürger/innen deutlich mehr Unterstützung seitens der Stadtverwaltung in Anspruch nehmen wollen.

Die beschriebene Entwicklung belastet die Abteilung und bringt die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter an Leistungsgrenzen. Mit der derzeitigen Personaldichte ist - im Hinblick auf die bevorstehende Wohngeldreform und die damit verbundene, erwartete Verdreifachung der Anträge – das Arbeitspensum schlichtweg nicht zu bewältigen. Es wird sich nicht nur die Bearbeitungszeit, sondern auch die Auszahlung des dringend benötigten Wohngeldes sowie die Bearbeitung von Klärfällen erheblich verzögern.

Das Team ist motiviert und effizient. Zur Vermeidung der Überforderung wird sich voraussichtlich ein Antrag zum Stellenplan 2024 nicht vermeiden lassen; dies trotz Berücksichtigung der durchaus fordernden Haushaltssituation.“

#### Aktueller Stand, Januar 2024:

Die Abteilung Wohngeld wird momentan durch eine Nachwuchskraft unterstützt, die Ende 2023 ihre Ausbildung beendet hat. Sie wird zunächst auf einer Rotationsstelle geführt, bis die Einrichtung dreier beantragter Stellen im *Stellenplanverfahren 2024* genehmigt ist. Darüber hinaus erfolgt aktuell eine vorübergehende Unterstützung (0,5 Stellenanteil) aus einer im Fachbereich 2 angesiedelten Springerstelle.

Diese drei Stellen im Stellenplan 2024 werden dringend benötigt, um den extrem starken Anstieg der Fallzahlen abzuwickeln. Nicht nur die Folgen des Hackerangriffs auf die SIT führen zu weitreichenden Mehrarbeiten. Die Zahlen im Wohngeld sind mittlerweile unabhängig davon annähernd an die vorausgesagte Verdreifachung gestiegen. Die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter arbeiten seitdem an ihrer Leistungsgrenze. Trotz der Prozessoptimierung mithilfe von IT-Modulen sowie die Forcierung der Digitalisierung, welche zu einer klaren Effizienzsteigerung führten, bewegen wir uns nur noch knapp innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Bearbeitungszeit.