

**Beantwortung der Anfragen zu TOP 7.2 zu der Sitzung des Ausschusses für Soziales und Senioren vom 28.11.2013**

**Wortlaut der Anfrage:**

1. Frau Hollmann wünscht sich eine Debatte und eine Kontrolle wie das Jobcenter bei sinkenden finanziellen Mitteln zusätzliche hochwertige Angebote für die Arbeitslosen anbieten könne. Sie fragt nach dem Projekt „Make or buy“.
  
2. Herr Klein fragt,
  - wie die Weiterbildung für die Mitarbeiter/innen des Jobcenters „Sicherheit am Arbeitsplatz“ aussehe, warum diese Weiterbildung freiwillig und nicht verpflichtend sei und wie hoch die Teilnehmerquote sei,
  - wo werden die Videokameras zur Kontrolle installiert,
  - wie lange werden die aufgezeichneten Daten der Kameras gespeichert,
  - ist der Personalrat mit in die Entscheidung der Videokameras mit einbezogen worden,
  - wie seien die Sicherheitskräfte, vor allem die persönliche Eignung, welche das Jobcenter einsetze, qualifiziert.
  
3. Frau Dierksmeier möchte über die weiteren Auswirkungen des Arbeitsmarktprogrammes informiert werden. Sie bittet um eine genaue Analyse der Verwaltungskosten.

**Antwort des Jobcenters Köln:**

Zu 1.: In 2014 besteht die Herausforderung, aufgrund zurückgehender finanzieller Ressourcen im Eingliederungstitel, gleichbleibend gute Arbeit zu leisten. Die zur Verfügung stehenden Mittel sollen intensiv, durch Initiierung von wirkungsvollen Projekten mit den Partnern des Jobcenters Köln, genutzt werden. Darüber hinaus wird das Jobcenter im Rahmen seiner strategischen Ausrichtung mit eigenem Personal mehr eigene Maßnahmen anbieten.

Durch die Nutzung der eigenen Kernkompetenzen und der Potentiale der gut qualifizierten Fachkräfte kann so trotz reduzierter Finanzmittel ein hohes Maßnahmeniveau

gehalten werden. Eingesparte finanzielle Mittel sollen in Projekte für Langzeit-Leistungsbezieher fließen.

Das „Make more - buy less“ Prinzip ist den geringeren finanziellen Mitteln, die zur Verfügung stehen, geschuldet und betrifft die Kernaufgaben des Jobcenters Köln, wie die Integration in Arbeit und keine berufliche Qualifizierung.

Es werden durch das Prinzip keine Aufgaben, die über das eigentliche Geschäft des Jobcenters hinausgehen, aufgegriffen. Lediglich die Art und Weise der Aufgabenerledigung variiert.

Das Jobcenter wird folgende Projekte nach dem „Make more –buy less“ Prinzip fortführen beziehungsweise initiieren:

- Fortführung des Projektes JOB-Offensive Köln
- Das Projekt befit4job, welches im U-25 Bereich sehr erfolgreich umgesetzt wird, soll auf den Bereich Ü-25 ausgeweitet werden
- Fortsetzung des Projektes U25 Hotspot Chorweiler
- Einrichtung von selbst betriebenen Bewerbercentern

Der U-25 Bereich hat zwei Projekte konzipiert und erfolgreich umgesetzt, über die im Folgenden kurz berichtet wird:

befit4job startete am 01.08.2012 mit 3 Integrationsfachkräften U25 und richtet sich an Neuantragsteller/innen U25 aller Profillagen, die grs. motiviert sind.

Das Projekt beruht auf dem „Work first“ - Ansatz und unterstützt jugendliche Antragsteller/innen bei der Suche nach Arbeit bzw. Ausbildung und sieht eine Beschäftigungsaufnahme als grundsätzlichen ersten Schritt, das eigene Leben mit evtl. weiteren Handlungsfelder wie z.B. Schulden oder eigene Wohnung selber aktiv angehen zu können.

Die durchschnittliche Integrationsquote dieses Projektes beträgt bisher bei 60 %.

Über eine Ausweitung des Work- first – Ansatzes in einem Ü25- Standort wird aktuell nachgedacht.

U25 Hotspot Chorweiler startete am 15.07.2013 mit 3 Integrationsfachkräften U25 und richtet sich als sozialräumlich orientiertes Projekt an Chorweiler Bestandskunden/innen der Personenkreise Schüler/innen der Abgangsklassen, Alleinerziehende und Kunden/innen, die bisher schlecht zu erreichen waren. Neben der beruflichen Integration steht hier insbesondere die soziale Integration im Fokus. Zudem sind Öffentlichkeitsarbeit und Nutzung des vorhandenen wichtige Teilaufgaben von U25 Hotspot Chorweiler.

Das Projekt bietet darüber hinaus an 1 Tag der Woche eine freie Sprechstunde für alle Chorweiler Jugendlichen.

Als bisheriges Ergebnis ist festzuhalten, dass die Kunden/innen und die verschiedenen Institutionen und Netzwerke sehr positiv auf das Projekt U25 Hotspot Chorweiler reagieren, die Zusammenarbeit bereits intensiviert wurde und der ganzheitliche Beratungsansatz erfolgreich soziale und berufliche Integrationsprozesse initiiert.

Darüber hinaus soll die Integrations- und Vertriebsorientierung weiter gestärkt werden. Vertriebsorientierung bedeutet hierbei eine stärkere Vernetzung der Standorte in den Sozial-

räumen, sowohl mit wichtigen Arbeitgebern als auch mit Verbänden und Vereinen, den Sozialraumkoordinatoren, den Bezirksverwaltungen sowie mit politischen, kirchlichen und gewerkschaftlichen Akteuren.

Das Jobcenter Köln ist über die gesetzlich normierte Trägerversammlung im ständigen Austausch (Kontrolle) über die geschäftspolitische Ausrichtung mit den Trägern des Jobcenters, der Agentur für Arbeit Köln und der Stadt Köln. Überdies erfolgt auch ein ausführlicher Austausch im Beirat. Hier wird unter anderem über das Arbeitsmarktprogramm und Maßnahmen des Jobcenters diskutiert und die Geschäftsführung des Jobcenters erfährt Beratung zur Ausrichtung.

#### Zu 2.:

Die Teilnahme an der Schulung „Sicherheit am Arbeitsplatz“ war und ist für alle Führungskräfte und Mitarbeiter/innen im Kundenkontakt verpflichtend. Insofern liegt die Teilnehmerquote für die operativen Bereiche bei 100%. Ein Polizeibeamter der polizeilichen Beratungsstelle führte die ca. 6 stündige Schulung in den Standorten des Jobcenters durch. Der Vortrag wird durch ein Verhaltenstraining für die Teilnehmer/innen begleitet. Themenschwerpunkte sind:

- Verhalten bei gewalttätigem und/oder bewaffnetem Übergriff
- Verhalten bei Geiselnahme
- Verhalten bei Amok-Lauf
- Konflikt-Lösungsmodell
- Zivilcourage
- Täter-Opfer-Bild

Geplant ist die Installation von Kameras in den Ein-/Ausgangsbereichen der Liegenschaften.

Die polizeiliche Beratungsstelle empfiehlt eine Aufzeichnung der Daten von 1 bis 2 Wochen. Sowohl der Personalrat, der Vertrauensmann für Menschen mit Behinderung als auch die Gleichstellungsbeauftragte sind oder werden in die noch laufenden Entscheidungsprozesse mit einbezogen..

Die Qualifikation „Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft IHK“ ist für alle Sicherheitskräfte im Jobcenter Köln verpflichtend.

#### Zu 3.:

Die konkreten Planungen zur Umsetzung des Eingliederungstitels laufen aktuell in Gesprächen mit den Trägern. Die Geschäftsführung des Jobcenters Köln wird den Ausschuss für Soziales und Senioren, die Trägerversammlung und den Beirat über (mögliche) Auswirkungen informieren. Das ist heute in dem gewünschten Konkretisierungsgrad noch nicht möglich.

## Analyse des Verwaltungskostenbudgets

### **1. Verwaltungskostenbudget 2014**

Dem Jobcenters Köln wird vom Bund für das Jahr 2014 voraussichtlich ein Verwaltungskostenbudget von 67.886.935 € zur Verfügung gestellt. Die zugeteilten Mittel alleine reichen wie in den Jahren zuvor nicht aus. Die allgemeine Kostenentwicklung wird nicht durch eine höhere Zuteilung des Verwaltungskostenbudgets ausgeglichen. Dies führt unausweichlich bei Einhaltung der gesetzlichen Betreuungsrelation zu einer Erhöhung des Umschichtungsbeitrages.

Zur Finanzierung, insbesondere der Personalkosten, bedarf es für 2014 eines Umschichtungsbeitrages in Höhe von 20.146.330 € aus dem Eingliederungstitel (EGT) in das Verwaltungskostenbudget.

### **2. Entwicklung des Personalkörpers des Jobcenters Köln**

Das notwendige Personal und die daraus resultierenden Personalkosten richten sich nach den in § 44c Abs. 4 SGB II gesetzlich vorgesehenen Betreuungsschlüsseln und liegen bei der Betreuung von unter 25 jährigen bei 1:75 (Mitarbeiter/in: erwerbsfähige Leistungsberechtigte) und bei über 25 jährigen bei 1:150.

Für den Leistungsbereich verweise ich auf das in der Anlage 1 beigefügte Schreiben der Regionaldirektion Düsseldorf und dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW vom 21.11.2012 an die Agenturen für Arbeit und Kreise und kreisfreien Städte als Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende in NRW, in dem die Träger bei der Beratung im Rahmen der Trägerversammlung gebeten wurden, die gesetzlich vorgesehenen Betreuungsschlüssel für den Integrationsbereich von 1:75 bzw. 1:150 sowie 1:110 für den Leistungsbereich anzustreben.

In 2010 konnte das Jobcenter Köln die gesetzlichen Vorgaben hierzu nicht erfüllen und lag im Durchschnitt bei unter 25 jährigen bei 1:87, bei über 25 jährigen bei 1:175 und im Leistungsbereich bei 1:133. Daher kam es seit 2010 kontinuierlich zu Personalzusetzungen (Deckung Vakanz, Kompensation der Fluktuation) im operativen Bereich und parallel wurden organisatorische Veränderungen vorgenommen.

In 2013 konnten die gesetzlich vorgeschriebenen Betreuungsschlüssel weitestgehend erreicht und eingehalten werden. Seit 2010 konnte die Quote des Overheads (hierzu gehören z. B. das Büro der Geschäftsführung, alle Bereichsleitungen, anteilig 50% der Teamleitungen, die Zentralen Dienste, die Widerspruchsstelle, Finanzen und Controlling, das Kundenreaktionsmanagement, die BCA, der Bedarfsfeststellungsdienst, etc.) von 14,5 % auf 11,8 % gesenkt werden. Die Umsetzung erfolgte u.a. durch unbesetzte Stellen, Arbeitsverdichtung und Umorganisationen in den Zentralbereichen. Die hier eingesparten Stellen wurden in die Operative verlagert. Das Jobcenter Köln steht im Vergleich mit anderen großen Jobcentern wie Hamburg, Hannover, München und Leipzig gut dar. Als „Mindestverhältnis“ werden 10 % gesehen.

### **3. Position der Geschäftsführung des Jobcenters Köln**

Die Beibehaltung einer Personalausstattung gemäß den gesetzlichen Vorgaben ist für die Zukunft im Jobcenter Köln unerlässlich.

Die Geschäftsführung verweist auf die Verbesserung der Zielerreichung innerhalb der letzten drei Jahre um zu verdeutlichen, dass trotz gestiegener und komplexer gesetzlicher Anforderungen und vielfältigen Aufgaben das Jobcenter Köln die ihm gesetzten Ziele und Aufgaben erfolgreich erfüllt hat.

Dies war nur mithilfe eines quantitativ gut ausgestatteten Personalkörpers möglich.

Dementsprechend basieren die Planungen für 2014 auf den in 2013 erreichten Personalbestand mit dem Ziel den Personalkörper - der vor allem durch die hohe Fluktuation (jährlich rund 200 Abgänge) und die Befristungsquote (durchschnittlich 20%) geprägt ist – zu stabilisieren. Die Personalakquise sowie die praktische Einarbeitung vor Ort und die Qualifizierung (bis zu 21 Schulungstage) von neuen Mitarbeiter/innen, binden enorme Kapazitäten in der Verwaltung und in den operativen Bereichen. Allein im Jahr 2013 konnte ein personeller Zuwachs von 217 Mitarbeiter/innen verzeichnet werden.

Eine Beschränkung des Overheads auf 10% des Gesamtpersonals ist für eine Organisation in der Größe des Jobcenters Köln nicht sinnvoll. Die Bewirtschaftung von rund 1290 vollzeitverrechneten Stellen (1.365 Mitarbeiter/innen im Durchschnitt in 2013), für die ein Großteil der Personalverantwortung durch die Geschäftsführung des Jobcenters Köln getragen wird, erfordert solide ausgebaute Querschnittsbereiche sowie eine angemessene Anzahl an Führungskräften.

Ebenfalls belastet wird der Overhead durch den Umstand, dass eine große Stadt wie Köln viele Liegenschaften benötigt, um für die Kundinnen und Kunden gut erreichbar zu sein. Die benötigten 7 Standortleitungen und deren Stellvertretungen werden vollumfänglich im Overhead mitgerechnet.

Auch der Umstand der teuren und stetig steigenden Mieten in Köln und andere großstädtische Begebenheiten werden vom Bund bei der Zuteilung des Verwaltungskostenbudgets nicht berücksichtigt. Für die Liegenschaften des Jobcenters Köln werden deutlich höhere Mietausgaben getätigt, als dies beispielsweise in kleineren Städten und Gemeinden der Fall ist.

Die Geschäftsführung des Jobcenters Köln weist seit mehreren Jahren darauf hin, dass sich die Umschichtungsproblematik deutlich verschärfen wird bzw. von Jahr zu Jahr verschärft hat. Bereits vor 3 Jahren wurde auf Spitzenebene mit den Trägern ein Arbeitskreis gebildet, in dem jede einzelne Kostenposition des Verwaltungskostenbudgets hinterfragt wurde. Das Ergebnis blieb jedoch hinter den steigenden Rahmenkosten zurück.

#### **4. Steigerung des Verwaltungskostenbudgets 2014**

Aufgrund der enormen Einschnitte im EGT hat das Jobcenter Köln alle Positionen des Verwaltungskostenbudgets überprüft, damit die notwendige Umschichtung so gering wie möglich ausfällt.

Nachfolgend werden die drei bedeutendsten Positionen bei der Kostensteigerungen in 2014 bei unverändertem Personalbestand und Rahmenbedingungen ohne Einflussmöglichkeit des Jobcenters aufgeführt:

1. Personal  
Tariferhöhungen bei den Gesamtpersonalkosten bei unverändertem Personalbestand. Insbesondere die Neuregelung der Berücksichtigung der Tarifsteigerung 2014 führt zu einem Mehrbedarf von rd. 3,1 Mio. €.
2. IT-Verwaltung (BA)  
Für die Betreuung und Unterhaltung sowie Organisation der zentral verwalteten Verfahren der Informationstechnik wird die Pauschale für jeden Mitarbeiter in den Jobcentern angehoben. Allein die Verteuerung führt zu einem Mehrbedarf von rd. 0,4 Mio. €.
3. Sach- und Anlagekosten

Kostensteigerungen z.B. bei den Fortbildungskosten für Fallmanagement, Mieten sowie den Kosten für den Zahlungsverkehr führen zu einem Mehrbedarf von rd. 0,7 Mio. €.

In der Summe bedeutet das eine Kostensteigerung von rd. 4,2 Mio. €, die grundsätzlich unbeeinflussbar sind. Insgesamt steigen die Ausgaben im Verwaltungskostenbudget im Vergleich zum Vorjahr um rd. 9 Mio. €. Die weiteren Mehrkosten von rd. 4,8 Mio. € resultieren wesentlich aus dem bereits beschriebenen Personalansatzes zur Einhaltung der Betreuungsschlüssel, welcher erst gegen Ende 2013 gegeben war. Der sukzessive Aufbau des Personalkörpers hat sich in 2013 nur in Teilen auf den Verwaltungshaushalt ausgewirkt. In 2014 ist das Ziel, die Betreuungsschlüssel ganzjährig sicher zu stellen. Zur Stabilisierung der Betreuungsschlüssel im Jahresdurchschnitt sind in 2014 im Schnitt rd. 1.390 Mitarbeiter/innen geplant, was auch zu einer Erhöhung der Personalkosten führt.

## 5. Entwicklung des Verwaltungskostenbudgets 2010 – 2014

Die Entwicklung des Verwaltungskostenbudgets von 2010 – 2014 wird in der unter Anlage 2 beigefügten Tabelle dargestellt.

## 6. Vergleichsbetrachtung großer Jobcenter

Eine Vergleichsbetrachtung zeigt, dass gegenüber anderen großen Jobcentern der Anteil Verwaltungskostenbudget, ohne den kommunalen Finanzierungsanteil, pro erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nicht überdimensioniert ist. Dies kann aus der nachfolgenden Übersicht ersehen werden. Ein Vergleich mit dem kommunalen Finanzierungsanteil ist nicht möglich, da die notwendigen Zahlen der anderen Jobcenter nicht vorliegen.

### Jobcenter Köln

Vergleich Anteil VKB pro eLB mit und ohne Umschichtungsbetrag

Jobcenter	VK-Budget	Umschichtung	Gesamt	eLB	Mit	Ohne	Anteil EGT nach Umschichtung am Gesamtbudget in %
					Umschichtung	Umschichtung	
					VKB pro eLB	VKB pro eLB	
<b>Köln</b>	<b>67.895.314</b>	<b>20.146.330</b>	<b>88.041.644</b>	<b>81.924</b>	<b>1.075</b>	<b>829</b>	33,41
Dortmund	48.148.459	11.270.000	59.418.459	58.434	1.017	824	38,87
Hannover	69.503.113	19.000.000	88.503.113	83.506	1.060	832	32,86
München	45.862.191	10.300.000	56.162.191	52.083	1.078	881	28,45
Hamburg	113.840.176	14.000.000	127.840.176	130.454	980	873	39,59

gez. Kulozik