

Bericht des Jobcenter Köln

1. Aktuelle Situation im Jobcenter Köln

Aufgrund der derzeitigen dynamischen Entwicklungen durch die Corona-Krise sowie der damit verbundenen Anpassungen für die Arbeit der Jobcenter wird dem Ausschuss eine Anlage zur Situation des Jobcenters beigelegt.

Anlage 1: Situation im Jobcenter Köln

Frau Würker erläutert die vorgelegten Daten und Informationen im Ausschuss für Soziales und Senioren gerne mündlich.

2. Ergebnismonitoring zu den vereinbarten Zielen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Bundesziele) und der Stadt Köln (Kommunale Ziele) – Stand Monat 12/2020

Das Jobcenter Köln geht in dem Ergebnismonitoring-Bericht für den Monat Dezember 2020 (**Anlage 2**) auf die Zielerreichung bezüglich der mit dem Bund und mit der Stadt Köln vereinbarten Ziele für das Jahr 2020 ein.

3. Haushaltsabschluss 2020

Im Jahr 2020 wurden im Eingliederungstitel (EGT) 93,7 Mio. EUR verausgabt. Dies sind 12,5 Mio. EUR mehr als im Vorjahr und entspricht einer Verausgabung in Bezug auf den Planwert für 2020 von 97,7 Prozent (Vorjahr 92 Prozent). Nach Rückfluss zum Jahresende nicht verbrauchter Haushaltsmittel aus dem Verwaltungskostenbudget (VKB) ergibt sich eine Ausgabenquote von 95,3 Prozent. Zum Vergleich: die bundesweite durchschnittliche Ausgabenquote aller Jobcenter lag bei 87,5 Prozent. Die Corona Pandemie hat im Jobcenter Köln nicht zu einer Verringerung der Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Instrumente geführt.

4. Wahrnehmung der Jobcenter-Betreuung – Ergebnisse des IAB Forschungsberichts

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat untersucht wie Arbeitslosengeld II-Empfänger*innen ihre Erfahrungen mit dem Jobcenter bewerten. Die IAB-Studie beruht auf Daten des Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) aus den Jahren 2007-2018.

Die Studie betrachtet Leistungsberechtigte, die nicht beschäftigt sind oder lediglich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, ohne Berufsabschluss oder solche mit Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben gelegt.

Der Anteil an gesundheitlich schwer beeinträchtigten, aber auch geringqualifizierten Menschen unter den Arbeitslosengeld–II-Empfänger*innen ist in den letzten Jahren vor der Corona-Krise gestiegen. Laut Studie könnte dies ein Nebeneffekt der positiven Beschäftigungsentwicklung in Deutschland sein. Gut qualifizierte und gesunde Personen konnten dadurch den Leistungsbezug vermehrt verlassen.

Die Anforderungen an die Betreuung in den Jobcentern hat sich durch diese Entwicklung verändert – die Betreuung wird verstärkt auf die Beratung von Personen mit Vermittlungshemmnissen ausgerichtet. Es ist die Aufgabe der Jobcenter, die Lebenssituation der Leistungsberechtigten zu stabilisieren und langfristig auf eine Integration auf dem Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Tatsächlich schätzen zwei Drittel der befragten Personen ihr Verhältnis zum Jobcenter eher positiv ein.

Interessant ist, dass Menschen, die nach §10 Zweites Sozialgesetzbuch nicht zur Arbeitssuche verpflichtet sind, insgesamt die Jobcenter-Betreuung positiver bewerten als Befragte, die zur Arbeitssuche verpflichtet sind.

Durch die Corona-Pandemie hat sich die Struktur der leistungsberechtigten Menschen verändert. Aktuell sind auch andere Personengruppen wie Selbständige oder Hochschulabsolvent*innen vermehrt auf die Beratungs- und Vermittlungsangebote angewiesen.

Weitere Details können der Studie des IAB entnommen werden:

<http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb2320.pdf>

5. Aktueller Sachstand zum Teilhabechancengesetz und zur Umsetzung im Jobcenter Köln

Im Rahmen des Teilhabechancengesetzes konnten seit Einführung 1.361 Arbeitsverträge gefördert werden. 1.085 davon entfallen auf § 16i Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II), 276 auf § 16e SGB II.

Im Jahr 2021 konnten mit Stand vom 04.02.2021 vierzehn Menschen über § 16e SGB II gefördert werden, sodass aktuell 207 Menschen in laufender Beschäftigung sind. Über § 16i SGB II konnten 2021 bislang 59 Menschen gefördert werden, sodass aktuell 771 Arbeitnehmer*innen über diese gesetzliche Grundlage gefördert werden. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Umsetzung der schwerpunktmäßig umgesetzten Förderung nach § 16i SGB II.

Die Auswirkungen am Arbeitsmarkt während der Covid-19 Pandemie zeigen sich auch bei geförderten Beschäftigungsverhältnissen.

Förderungen in den Bereichen Verkauf, Service und Gastronomie gehen erwartungsgemäß zurück. Circa ein Viertel der Förderungen im Jahr 2020 erfolgten im Sicherheitsbereich, gefolgt vom Handwerk (19 %) und Büro / Verwaltung (18 %). Weitere Einstellungen und offene Stellen erwarten wir überwiegend im Sicherheitsbereich, im Hausmeisterservice, für Fahrtätigkeiten, im Garten- und Landschaftsbau, der Alltagsbegleitung (sozialer Bereich) und in Büro / Verwaltung. Trotz der angespannten Lage am Arbeitsmarkt, sind lediglich 3,4% der geförderten Mitarbeiter*innen, aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Betriebs, entlassen worden.

Der Anteil privater Arbeitgeber*innen ist nach dem ersten Umsetzungsjahr (21 %) deutlich gestiegen (45 %). Bei einem gleichbleibenden Anteil im öffentlichen Sektor, ist der Anteil der Einstellungen bei gemeinnützigen Organisationen, Vereinen und Trägern der freien Wohlfahrt entsprechend gesunken. Um ganz aus dem Leistungsbezug des Jobcenters zu fallen, ist je nach Familienkonstellation und Gehalt, eine Vollzeitbeschäftigung notwendig. Vor diesem Hintergrund ist der steigende Anteil an Vollzeitbeschäftigungen auf 71 % positiv zu bewerten. Erfreulich ist auch, dass trotz der pandemiebedingt erschwerten Rahmenbedingungen, der Anteil geförderter Arbeitnehmer*innen mit Kindern (26 %) sogar leicht angestiegen ist.

Eine Vielzahl der abgeschlossenen Arbeitsverträge endet originär in diesem Jahr. Es zeichnet sich ab, dass viele der zunächst für zwei Jahre befristeten Arbeitsverträge verlängert werden. Die Erfahrungen der ersten beiden Monate zeigen, dass von den möglichen, geförderten Verlängerungen über die Hälfte eine Vertragsverlängerung bei dem/bei der aktuellen Arbeitgeber*in erhalten hat. Weitere können über § 16i bei einem/einer anderen Arbeitgeber*in weiterbeschäftigt werden. Sieben Arbeitnehmer*innen wurden ohne Förderung sozialversicherungspflichtig eingestellt. Einige Beschäftigte können aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation, dem Übergang in die Regelaltersrente oder in der Person liegender Gründe, nicht lückenlos weiterbeschäftigt werden. Ein Fokus für das aktuelle Jahr liegt darin, den Menschen mit auslaufenden Arbeitsverträgen sinnvolle Perspektiven zu ermöglichen. Dabei nimmt insbesondere das begleitende Coaching eine zentrale Rolle ein.

6. Aktueller Sachstand zu Rehapro und zur Umsetzung im Jobcenter Köln

Anknüpfend an den vorangegangenen Bericht werden im Folgenden die wesentlichen Entwicklungen im Projekt „Segel setzen – Hafen Köln“ dargestellt:

Auch weiterhin prägt die COVID-19-Pandemie entscheidend die Abläufe im Projekt. Seit dem erneuten Lockdown ab dem 14. Dezember 2020 sind alle Präsenzangebote im „Hafen Köln“ eingestellt. Beratungsgespräche finden nur noch in Notfällen persönlich statt. Die Lots*innen und JobCoaches sowie auch die Psychologinnen stehen mit den Teilnehmer*innen sowohl telefonisch in regelmäßigem Kontakt als auch per E-Mail. Auch wenn dies nicht mit einer persönlichen Beratung vergleichbar ist, haben sich alle, Teilnehmer*innen wie Mitarbeiter*innen des Projekts, darauf eingelassen. Hier kommt den Mitarbeiter*innen zugute, dass man sich bereits früh zu Projektstart in einem selbstorganisierten Workshop Strategien zur Ansprache und Beratung am Telefon erarbeitet hat.

Auch die anderen Teilprojekte (Kreativ-Angebot, Sportscout, medizinische Beratung und Begleitung) suchen nach Alternativen, um ihre Angebote den Teilnehmer*innen weiter zu ermöglichen. So wird z.B. für die Teilnehmer*innen des Kreativ-Angebots wöchentlich ein „Care-Paket“ per E-Mail oder postalisch verschickt. Darin sind Anleitungen zum kreativen Arbeiten zu Hause enthalten, aber auch andere motivierende Ideen, z.B. zur Fotoreise durch den eigenen Sozialraum, das Quartier, das Veedel.

Trotz der einschränkenden Bedingungen arbeitet der „Hafen Köln“ auch weiterhin an der Ausweitung seiner Angebote. Zum Jahresanfang konnte das weitere Teilangebot Gesundheitscoaching starten. Auch hier wird zunächst auf telefonische Kontakte gesetzt. Inhaltlich werden den Teilnehmer*innen Angebote und Beratung zu den Bereichen Ernährung, Bewegung, Entspannung und Stressmanagement unterbreitet.

Sechs Teilnehmer*innen haben sich schon für eine Teilnahme an diesem Angebot entschieden. Das ist ein schöner Erfolg unter den aktuellen Rahmenbedingungen.

Mit Stand 5. Februar 2021 sind 196 Teilnehmer*innen aufgenommen worden. Neun sind bereits wieder ausgeschieden, teils wegen einer Arbeitsaufnahme, teils wegen anderer Erwartungen an das Projekt. Von den Teilnehmer*innen konnten sieben Personen bei einer Arbeitsaufnahme unterstützt werden. Bei drei Personen gelang die Arbeitsaufnahme nicht trotz, sondern gerade durch die aktuelle pandemische Lage. Sie fanden Beschäftigung bei der Stadt Köln zur Impfterminierung oder im Gesundheitsamt zur Kontaktnachverfolgung.

7. Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMIP) 2020-2022

Das AMIP 2020-2022 ist das erste Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm mit einer dreijährigen Laufzeit. Aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen, die uns seit dem Ende des ersten Quartals 2020 nun fast durchgehend begleiten, hat das Jobcenter ein Update (**Anlage 3**) für das AMIP entworfen.

Mit dem erneuten Lockdown mussten die Arbeitsmarktdienstleistungen mit physischer Präsenz für unsere Kundinnen und Kunden gestoppt werden. Der Umstieg auf alternative Angebotsformen, wie z.B. virtuelle Klassenzimmer, Videokonferenzen und digitale Cloudlösungen erfolgte aufgrund der Erfahrungen aus dem Frühjahr 2020 schnell und reibungslos. Die Bildungs- und Maßnahmeträger bieten den Kundinnen und Kunden flexible Lösungen, zwischenzeitlich ist das Improvisieren in ein professionelles Handeln übergegangen.

Parallel wandelt sich die Angebotsstruktur des Jobcenters deutlich. Hybride Maßnahmedurchführungen sind inzwischen fester Bestandteil der Angebotsportfolios. Das Jobcenter ist in der Lage, auf zukünftige Entwicklungen schnell zu reagieren und den Kundinnen und Kunden sichere Förder- und Bildungsangebote zur Verfügung zu stellen.

8. JobSpeedDating 2020

Bedingt durch die Corona-Pandemie wurde die Planung für das JobSpeedDating 2020 bereits im April 2020 angepasst und über die folgenden Monate weiterentwickelt. Anstelle von zwei aufeinanderfolgenden Veranstaltungstagen wurde in Hoffnung auf eine günstige pandemische Entwicklung die Großveranstaltung auf den 09.09.2020 und den 28.01.2021 gesplittet.

So fand am 09.09.2020 ein JobSpeedDating mit reduzierter Teilnehmerzahl statt. Unter Einhaltung der Hygiene- und Sicherheitsbestimmungen trafen 513 Bewerber*innen auf 52 Arbeitgeber*innen, die 1573 offene Stellen anboten. Es wurden insgesamt 2430 Gespräche geführt. Die Arbeitgeber*innen bewerteten dabei 63% der Bewerber*innen als gut oder bedingt geeignet.

Eine erste Auswertung im November 2020 ergab eine Integrationsquote von 18% (90 Arbeitsaufnahmen). Beim JobSpeedDating 2019 waren zu diesem Zeitpunkt erst 12% der Kund*innen integriert. Eine zweite Auswertung erfolgt im Februar 2021.

Am 28.01.2021 sollte der zweite Veranstaltungstag stattfinden. Aufgrund der pandemischen Entwicklung und der Verlängerung des Lockdowns konnte dieser nicht wie gewohnt im Rheinenergiestadion durchgeführt werden. Um die circa 500 Kund*innen dennoch von den angebotenen 1538 Stellen profitieren zu lassen, wurde eine alternative Durchführungsform entwickelt. Am 25.01.2021 wurde die JobCloud für Kund*innen und Arbeitgeber*innen freigeschaltet. Kund*innen konnten digital Telefontermine für den 28.01.2021 buchen.

Allein am 28.01.2021 haben sich 372 Kund*innen in die JobCloud eingeloggt, insgesamt 1.205 Gesprächstermine wurden im Vorfeld vereinbart. Die Arbeitgeber*innen riefen die Kund*innen zu den fest gebuchten Zeiten an und führten zehnteilige Bewerbungsgespräche.

Im Nachgang zum virtuellen JobSpeedDating ist die JobCloud für Kund*innen und Arbeitgeber*innen noch sechs Wochen lang freigeschaltet. Auf diesem Weg können Kund*innen weiter nach passenden Stellen suchen und die Arbeitgeber*innen kontaktieren. Auch Arbeitgeber*innen haben so die Möglichkeit nach passenden Bewerber*innen zu suchen und diese zu digitalen oder telefonischen Bewerbungsgesprächen einzuladen.

Gez. Martina Würker

Anlagen:

- 1. Situation im Jobcenter Köln**
- 2. Ergebnismonitoring Monat 12/2020**
- 3. Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm: Update 2021**