

Jobcenter Wuppertal AöR, Wuppertal

Bilanz zum 31. Dezember 2017**Aktiva**

	31.12.2017	31.12.2016
	€	€
A. Anlagevermögen		
I. Immaterielle Vermögensgegenstände Entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten	1.642,11	2.112,31
	1.642,11	2.112,31
II. Sachanlagen		
1. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	2.360,37	2.568,05
2. Technische Anlagen und Maschinen	821,15	1.115,55
3. Andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	460.464,89	474.384,25
4. Geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	0,00	3.108,87
	463.646,41	481.176,72
III. Finanzanlagen Sonstige Ausleihungen	292.541,00	251.342,00
	757.829,52	734.631,03
B. Umlaufvermögen		
I. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände		
1. Forderungen gegen Dritte	6.056,38	18.212,29
2. Forderungen gegen den Bund	2.880.710,76	2.753.531,02
3. Forderungen gegen das Land	0,00	2.880,00
4. Forderungen gegen Gemeinden und Gemeindeverbänden	52,70	2.160,00
5. Forderungen gegen die Stadt Wuppertal	2.153.890,81	2.017.769,65
6. Sonstige Vermögensgegenstände	178.275,90	171.840,15
	5.218.986,55	4.966.393,11
II. Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten	69.806,23	77.947,70
	5.288.792,78	5.044.340,81
C. Rechnungsabgrenzungsposten	20.176.224,19	19.277.924,77
	26.222.846,49	25.056.896,61

2

	Passiva	
	31.12.2017	31.12.2016
	€	€
A. Eigenkapital		
Gezeichnetes Kapital	10.000,00	10.000,00
	10.000,00	10.000,00
B. Sonderposten für Zuwendungen	465.288,52	483.289,03
C. Rückstellungen		
1. Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	1.041.459,00	861.020,00
2. Sonstige Rückstellungen	2.509.177,77	2.369.331,40
	3.550.636,77	3.230.351,40
D. Verbindlichkeiten		
1. Verbindlichkeiten gegenüber Dritten	144.897,75	114.534,68
2. Verbindlichkeiten gegenüber dem Bund	815.757,48	684.301,46
3. Verbindlichkeiten gegenüber dem Land	292.878,76	0,00
4. Verbindlichkeiten gegenüber der Stadt Wuppertal	503.769,20	922.485,73
5. sonstige Verbindlichkeiten (davon aus Steuern EUR 427.883,05; Vorjahr TEUR 389) (davon im Rahmen der sozialen Sicherheit EUR 615,00; Vorjahr EUR 615,00)	428.498,05	389.887,77
	2.185.801,24	2.111.209,64
E. Rechnungsabgrenzungsposten	20.011.119,96	19.222.046,54
	26.222.846,49	25.056.896,61

3

Jobcenter Wuppertal AöR

Gewinn- und Verlustrechnung für die Zeit
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017

	2017	2016
	€	€
1. Umsatzerlöse	370.807.865,36	345.939.338,49
2. Sonstige betriebliche Erträge	42.770.162,85	39.395.365,60
3. Materialaufwand		
Aufwendungen für bezogene Leistungen	-1.610.121,69	-1.570.559,53
4. Personalaufwand		
a) Löhne und Gehälter	-28.939.979,47	-25.301.131,15
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung (davon für Altersversorgung € - 2.741.610,46 ; Vorjahr T€ - 2.558)	-7.544.102,30	-6.643.226,27
	-36.484.081,77	-31.944.357,42
5. Abschreibungen	-64.476,79	-396.265,66
6. Sozial- und Transferleistungen	-365.124.328,28	-340.637.150,53
7. Sonstige betriebliche Aufwendungen	-10.174.204,07	-10.748.926,46
	120.815,61	37.444,49
8. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	2.286,39	2.569,51
9. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-123.102,00	-40.014,00
10. Ergebnis nach Steuern	0,00	0,00
11. Sonstige Steuern	0,00	0,00
12. Jahresüberschuss/-fehlbetrag	0,00	0,00

4

Anhang
für das Geschäftsjahr vom 01. Januar 2017 bis
31. Dezember 2017

A. Allgemeine Angaben

Die Jobcenter Wuppertal AöR ist eine selbstständige Einrichtung der Stadt Wuppertal in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts (§ 114a GO). Die Aufstellung des Jahresabschlusses für 2017 erfolgte nach den Rechnungslegungsvorschriften der Kommunalunternehmensverordnung (KUV), der Gemeindeordnung (GO) und des Handelsgesetzbuches (HGB). Es gelten die Vorschriften für große Kapitalgesellschaften.

Für die Gliederung der Gewinn- und Verlustrechnung wird grundsätzlich gemäß § 275 Abs. 2 HGB das Gesamtkostenverfahren angewandt.

B. Erläuterungen zu den Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden

Bei der Aufstellung der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung wurden folgende Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden angewandt:

I. Immaterielle Vermögensgegenstände

Entgeltlich erworbene immaterielle Vermögensgegenstände sind zu Anschaffungskosten bilanziert und werden, soweit sie der Abnutzung unterliegen, entsprechend ihrer Nutzungsdauer um planmäßige Abschreibungen vermindert.

5



II. Sachanlagen

Die neu beschafften Sachanlagen sind entsprechend der handelsrechtlichen Vorschriften mit den Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten bewertet. Die Abschreibungen werden linear vorgenommen.

III. Finanzanlagen

Die Finanzanlagen sind mit ihren Anschaffungskosten angesetzt. Außerplanmäßige Abschreibungen gem. § 253 Abs. 3 S. 5f. HGB waren nicht vorzunehmen.

IV. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände

Die Forderungen sind zum Nennwert bilanziert.

V. Flüssige Mittel

Die flüssigen Mittel sind zum Nennbetrag angesetzt.

VI. Empfangene investive Zuschüsse

Die empfangenen Zuschüsse wurden entsprechend den Abschreibungen der bezuschussten Anlagegegenstände aufgelöst.

VII. Rückstellungen

Rückstellungen wurden auf der Grundlage des § 253 HGB ermittelt. Anzusetzen ist hierbei der nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendige Erfüllungsbetrag gem. § 253 Abs. 1 S. 2 HGB. Die Rückstellungen berücksichtigen sämtliche ungewisse Verbindlichkeiten.

VIII. Verbindlichkeiten

Die Verbindlichkeiten sind zum Erfüllungsbetrag passiviert.

C. Erläuterungen zum Jahresabschluss 2017

C.1 Erläuterungen zur Bilanz

I. Anlagevermögen

Im Geschäftsjahr 2017 bestand der Zugang bei Sachanlagen im Wesentlichen aus Mobiliar, bei den Finanzanlagen handelt es sich um Einzahlungen auf das Guthaben für die teilweise Besicherung von Pensionsverpflichtungen.

Ein Anlagenspiegel ist dem Anhang als Anlage beigefügt.

II. Forderungen

Die Erhöhung der Forderungen von ca. 0,25 Mio. € im Vergleich zum Vorjahr resultiert im Wesentlichen aus den leicht gestiegenen Forderungen gegen die Stadt Wuppertal in Höhe von 0,14 Mio. € und den Bund in Höhe von 0,13 Mio. €.

Forderungsspiegel

Forderungen	Gesamt	Bis zu 1 Jahr	Mehr als 1 Jahr und bis zu 5 Jahre	Mehr als 5 Jahre	Vorjahr
Forderungen gegen Bund	2.880.710,76 €	2.779.793,73 €	42.310,11 €	58.606,92 €	2.753.531,02 €
Forderungen gegen Land	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2.880,00 €
Forderungen gegen Gemeinden u. Gemeindeverbände	52,70 €	52,70 €	0,00 €	0,00 €	2.160,00 €
Forderungen gegen Stadt Wuppertal	2.153.890,81 €	2.153.890,81 €	0,00 €	0,00 €	2.017.769,65 €
Forderungen gegen Dritte	6.056,38 €	6.056,38 €	0,00 €	0,00 €	18.212,29 €
Sonstige Vermögensgegenstände	178.275,90 €	178.275,90 €	0,00 €	0,00 €	171.840,15 €
Summe	5.218.986,55 €	5.118.069,52 €	42.310,11 €	58.606,92 €	4.966.393,11 €

Die Forderungen gegen den Bund und die Stadt Wuppertal resultieren grundsätzlich aus Lieferungen und Leistungen.

7



Die sonstigen Vermögensgegenstände enthalten Forderungen gegen öffentliche Bereiche (hier: die Stadt Düsseldorf) in Höhe von 129.307,00 € (Vorjahr: 129.307,00 €) sowie andere sonstige Forderungen (wie z.B. gg. Personal und Schadensersatzforderungen) in Höhe von 48.968,90 € (Vorjahr: 42.533,15 €).

III. Aktive Rechnungsabgrenzungsposten

Aktivisch sind im Wesentlichen folgende Leistungen abgegrenzt worden:

- Sozial- und Transferleistungen i.H.v. 19.850.254,15 €
- Personalaufwand Januar 2017 i.H.v. 287.624,44 €

IV. Eigenkapital

Der Rat der Stadt Wuppertal beschloss am 19.12.2011 die Satzung für das Jobcenter Wuppertal in der Rechtsform der Anstalt des öffentlichen Rechts, in der im § 1 Nr. 5 geregelt wird, dass das Stammkapital 10.000,00 € beträgt.

Der Eigenkapitalspiegel zeigt folgendes Bild:

	Stand	Zugang	Umbuchungen	Abgang	Stand
	1.1.2017	2017	2017	2017	31.12.2017
Stammkapital	10.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	10.000,00 €
Rücklage	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe	10.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	10.000,00 €

V. Sonderposten

Die Höhe der Sonderposten hängt mit der weiterhin erforderlichen Ausweitung des Anlagevermögens und einer 100% igen Bezuschussung zusammen.

Ein Sonderpostenspiegel ist dem Anhang als Anlage beigelegt.

VI. Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen

Die Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen entsprechen dem versicherungsmathematischen Gutachten der Heubeck AG vom 14.11.2017 und stellen sich wie folgt dar:



	Stand	Verbrauch	Auflösungen	Zugang	Stand
	01.01.2017	2017	2017	2017	31.12.2017
Pensionsrückstellungen	669.628,00 €	0,00 €	0,00 €	135.446,00 €	805.074,00 €
Beihilferückstellungen	191.392,00 €	0,00 €	0,00 €	44.993,00 €	236.385,00 €
Summe	861.020,00 €	0,00 €	0,00 €	180.439,00 €	1.041.459,00 €

Der Zugang im Jahr 2017 in Höhe von 180.439,00 € ergibt sich im Wesentlichen aus der Rechnungszinsänderung der Rückstellungen in Höhe von 90.049,00 €.

Die Pensions- und Beihilferückstellungen wurden nach der Teilwertmethode unter der Berücksichtigung künftiger Entwicklungen sowie der Verwendung des durchschnittlichen Zinssatzes der letzten 10 Jahre (bei den Pensionsrückstellungen) bzw. der letzten 7 Jahre (bei den Beihilferückstellungen) berechnet. Der 10-jährige Zinssatz beträgt 3,68 % (Vorjahr: 4,01 %), der 7-jährige Zinssatz beträgt 2,80 % (Vorjahr: 3,24 %). Bei der Berechnung fanden die Richttafeln 2005 G von Prof. Dr. Klaus Heubeck Anwendung.

Die Berechnung der Pensionsrückstellungen wird seit dem Jahr 2016 mit dem durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen 10 Jahre durchgeführt. In der Vergangenheit wurde der durchschnittliche Marktzinssatz der vergangenen 7 Jahre berücksichtigt. Der Unterschiedsbetrag zwischen dem Ansatz der Rückstellungen nach Maßgabe des siebenjährigen und des zehnjährigen Durchschnittszinssatzes beträgt 191.672,00 € (Vorjahr 140.353,00 €).

VII. Sonstige Rückstellungen

Der Rückstellungsspiegel für die sonstigen Rückstellungen zeigt folgendes Bild:

	Stand	Inanspruchnahme	Auflösungen	Zugang	Stand
	01.01.2017	2017	2017	2017	31.12.2017
Urlaub	1.201.290,41	1.201.290,41	0,00	1.257.069,68	1.257.069,68
Überstunden	433.048,08	433.048,08	0,00	435.674,21	435.674,21
LOB	431.463,63	431.463,63	0,00	483.023,87	483.023,87
Externe Jahresabschlusskosten	15.400,00	15.400,00	0,00	16.422,00	16.422,00
Archivierung	230.000,00	0,00	0,00	30.500,00	260.500,00
Interne Jahresabschlusskosten	51.100,00	51.100,00	0,00	50.600,00	50.600,00
Offene Rechnungen	7.029,28	7.029,28	0,00	5.888,01	5.888,01
Summe	2.369.331,40	2.139.331,40	0,00	2.279.177,77	2.509.177,77

9



Bei den sonstigen Rückstellungen erfolgt keine Aufzinsung, da es sich nicht um langfristige Rückstellungen handelt.

VIII. Verbindlichkeiten

Die Verbindlichkeiten sind gegenüber dem Niveau des Vorjahres insgesamt leicht gestiegen. Gegenüber der Stadt Wuppertal konnten die Verbindlichkeiten zwar um 0,42 Mio. € gesenkt werden, jedoch gab es einen Anstieg in etwa gleicher Höhe bei Bund (0,13 Mio. €) und Land (0,29 Mio. €).

Somit ist der Anstieg in Höhe von 75 T€ insgesamt auf Verbindlichkeiten gegenüber Dritten und die Sonstigen Verbindlichkeiten zurückzuführen.

Verbindlichkeitspiegel

Verbindlichkeiten	Gesamt 31.12.2017	Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit			Vorjahr 31.12.2016
		bis 1 Jahr	über 1 Jahr	davon über 5 Jahre	
Verbindlichkeiten gegen Bund	815.757,48 €	815.757,48 €	0,00 €	0,00 €	684.301,46 €
Verbindlichkeiten gegen Land	292.878,76 €	292.878,76 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Verbindlichkeiten gegen Stadt Wuppertal	503.769,20 €	503.769,20 €	0,00 €	0,00 €	922.485,73 €
Verbindlichkeiten gegen Dritte	144.897,75 €	144.897,75 €	0,00 €	0,00 €	114.534,68 €
Sonstige Verbindlichkeiten	428.498,05 €	428.498,05 €	0,00 €	0,00 €	389.887,77 €
Summe	2.185.801,24 €	2.185.801,24 €	0,00 €	0,00 €	2.111.209,64 €

Die Verbindlichkeiten gegen den Bund, Land und die Stadt Wuppertal resultieren grundsätzlich aus Lieferungen und Leistungen.

Für die Verbindlichkeiten sind keine besonderen Sicherheiten bestellt worden. Im Vorjahr hatten sämtliche Verbindlichkeiten eine Restlaufzeit von bis zu einem Jahr.

Die sonstigen Verbindlichkeiten enthalten im Wesentlichen Verbindlichkeiten aus Steuern (Lohnsteuern) i.H.v. 427.883,05 € (Vorjahr: 389.272,77 €).

IV. Passive Rechnungsabgrenzungsposten

Passivisch sind im Wesentlichen die folgenden Leistungen abgegrenzt worden:

- Finanzierung Sozial- und Transferleistungen i.H.v. 19.752.053,01 €
- Finanzierung Personalaufwand Januar 2018 i.H.v. 259.066,95 €

V. Sonstige finanzielle Verpflichtungen

Sonstige finanzielle Verpflichtungen, bestanden am 31. Dezember 2017 aus Miet- und Serviceverträgen in Höhe von 6.665,0 TEUR.

C.2 Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung

I. Angaben zu wesentlichen Änderungen der GuV und der Erfolgsübersicht

Die Gewinn- und Verlustrechnung des Jahres 2017 weist Aufwendungen in Höhe von 413,580 Mio. € aus. Dem gegenüber stehen Erträge in gleicher Höhe, so dass insgesamt ein ausgeglichenes Ergebnis vorliegt.

Die Aufwendungen beruhen im Wesentlichen auf den Sozial- und Transferleistungen für Arbeitslosengeld II (ALG II) in Höhe von 187,561 Mio. € und für Eingliederungsleistungen (EGT) in Höhe von 33,346 Mio. €, die größtenteils durch die Erstattungen des Bundes gedeckt sind.

Die Leistungen für Kosten der Unterkunft (KdU) inklusive der einmaligen Leistungen in Höhe von 134,326 Mio. € und für Bildung und Teilhabe (BuT) in Höhe von 4,887 Mio. € werden größtenteils durch die Stadt Wuppertal gedeckt.

Den Verwaltungsaufwendungen gem. Erfolgsübersicht in Höhe von 42,797 Mio. €, die im Wesentlichen 33,324 Mio. € für Personalaufwand enthalten, standen die Erstattungen seitens Kommune (15,2 %) und Bund (84,8 %) entgegen, so dass insgesamt ein ausgeglichenes Ergebnis vorliegt.



11

Des Weiteren sind für Projekte und eigenständige Dienstleistungen Aufwendungen in Höhe von 8,975 Mio. € entstanden, die in gleicher Höhe durch Drittmittel gedeckt wurden.

II. Umsatzerlöse

Bei den Umsatzerlösen handelt es sich um die Erstattung der Aufwendungen für die einzelnen Leistungsarten durch den Bund, die Stadt Wuppertal und Dritte, die für Hilfebedürftige nach dem SGB II erbracht werden.

Die Umsatzerlöse sind im Vergleich zum Vorjahr um 24,869 Mio. € gestiegen. Dies liegt vor allem an den gestiegenen Aufwendungen für Sozial- und Transferleistungen, aber auch der Ausweitung der Projekte und eigenständigen Dienstleistungen.

Ein Grund für die Erhöhung der Umsatzerlöse liegt u.a. in der Erhöhung des Regelsatzes für Arbeitslosengeld II.

III. sonstige betriebliche Erträge

Die sonstigen betrieblichen Erträge sind im Vergleich zum Vorjahr um 3,375 Mio. € gestiegen. Hauptgrund für den Anstieg liegt in der Erhöhung der Erstattungen von Bund und der Stadt Wuppertal für den gestiegenen Personalaufwand der Jobcenter Wuppertal AöR, der vor allem durch die Einführung der neuen Entgeltordnung entstanden ist.

Die Auflösung der Rückstellungen wurde, wie in den letzten Jahren auch schon, direkt aufwandsmindernd verbucht.

IV. Materialaufwendungen

Unter den Materialaufwendungen sind die Aufwendungen zu finden, die nicht direkt in die Rubrik Sozial- oder Transferleistungen fallen, aber trotzdem für die Hilfebedürftigen nach dem SGB II erbracht worden sind.



Im Vergleich zum Vorjahr sind die Materialaufwendungen leicht angestiegen. Dies liegt u.a. an der Ausweitung der Drittmittelprojekte und den hierfür von der Jobcenter Wuppertal AöR erbrachten Eigenanteilen.

V. Personalaufwendungen

Die Personalaufwendungen setzen sich aus Gehältern und Bezügen, den Sozialabgaben und den entsprechenden Zuführungen bzw. Inanspruchnahmen der Rückstellungen für Pension / Beihilfe und Urlaub / Überstunden zusammen.

Aufgrund der Ausweitung des Personals, u.a. für die neu gebildete Geschäftsstelle Zebera, und der tariflichen Erhöhungen der Gehälter ist es zu einem Anstieg der Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr um ca. 4,540 Mio. € gekommen.

VI. sonstige betriebliche Aufwendungen

In den sonstigen betrieblichen Aufwendungen findet sich der Verwaltungshaushalt der Jobcenter Wuppertal AöR wieder. Dieser besteht u.a. aus Aufwendungen für Gebäude, Dienstleistungen, Fortbildungen.

Ein Vergleich der Jahre 2016 und 2017 weist eine Senkung von 0,575 Mio. € aus. Dies beruht im Wesentlichen auf gesunkenem Aufwand in der Unterhaltung der baulichen Anlagen und einer Ersparnis in den Betriebskosten, die unter anderem durch die Nebenkostenabrechnung 2015 entstanden ist.

VII. Sozial- und Transferleistungen

Hierunter fallen die Leistungen für Arbeitslosengeld II, Bildung und Teilhabe, Kosten der Unterkunft, Eingliederungsleistungen und nunmehr auch die Leistungen im Zusammenhang mit Drittmittelprojekten.

Die Gründe zur Erhöhung der Sozial- und Transferleistungen sind unter Punkt II. zu entnehmen.

13



VIII. Zinsen und ähnliche Aufwendungen

In den Zinsen und ähnlichen Aufwendungen sind Zinsen aus der Aufzinsung von Rückstellungen von 33.053,00 € enthalten.

D. Sonstige Angaben

I. Organe der Anstalt

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrates ist in § 8 der Anstaltssatzung geregelt. Danach besteht der Verwaltungsrat aus dem Vorsitzenden und sechs weiteren Mitgliedern.

Über die originäre Zusammensetzung des Verwaltungsrates beschloss der Rat der Stadt Wuppertal im Zuge der Anstaltsgründung. Seit der konstituierenden Sitzung sind für den Verwaltungsrat die ordentlichen Mitglieder sowie die persönlichen Stellvertreter bestellt.

Dem Rat der Stadt Wuppertal steht es frei, unterjährig andere Mitglieder / Stellvertreter in das Gremium zu entsenden.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates im Jahr 2017 sind nachfolgend aufgeführt:

- Dr. Stefan Kühn Beigeordneter Stadt Wuppertal (Verwaltungsratsvorsitzender)
- Dr. Johannes Slawig Stadtdirektor/Kämmerer Stadt Wuppertal
- Thomas Kring Kaufmann (Selbstständig Der Wein- & Sektladen)
- Wilfried Michaelis Rentner
- Sascha Carsten Schäfner Ratsmitglied der Stadt Wuppertal
- Christian Schmidt Student
- Ludger Pilgram Sozialarbeiter (down up)

Die Stellvertreter/innen des Verwaltungsrates des Jahres 2017 sind nachfolgend aufgeführt:

- Andreas Mucke Oberbürgermeister Stadt Wuppertal
(Stellvertreter des Verwaltungsratsvorsitzenden)
- Arnold Norkowsky Pensionär

- Ulrike Fischer Dipl. Päd. Schulsozialarbeiterin (Deutscher Kinderschutzbund)
- Mark Esteban Palomo wissenschaftlicher Mitarbeiter (MdB Helge Lindh)
- Barbara Becker Angestellte (GruMa GmbH)
- Marcel Gabriel-Simon Dipl. Sozialpädagoge / Bildungsreferent (Kolping-Bildungswerk Diözesenverband Essen GmbH)
- Claudia Radtke Pensionärin

Die Zusammensetzung des Vorstands ist in § 6 der Anstaltssatzung geregelt. Danach besteht der Vorstand aus drei Mitgliedern. Die Mitglieder des Vorstands werden durch den Verwaltungsrat bestellt.

Die originäre Zusammensetzung des Vorstandes unter Benennung des Vorstandsvorsitzenden beschloss der Verwaltungsrat in seiner Sitzung am 23.12.2011. Die Wiederbestellung der Vorstandsmitglieder für weitere fünf Jahre beschloss der Verwaltungsrat in seiner Sitzung am 12.09.2016.

Die Mitglieder des Vorstandes sind nachfolgend aufgeführt:

- Thomas Lenz Vorstandsvorsitzender JC Wuppertal AöR
- Dr. Andreas Kletzander Mitglied des Vorstands JC Wuppertal AöR
- Uwe Kastien Mitglied des Vorstands JC Wuppertal AöR

Für die Tätigkeiten im Geschäftsjahr wurden dem Vorstand 294.554,10 € nebst 23.543,25 € übernommener Beiträge an die Zusatzversorgungskasse (ZVK) an Gesamtbezügen gewährt; davon entfallen auf Herrn Thomas Lenz 119.101,56 € nebst 9.456,89 (ZVK), auf Herrn Dr. Kletzander 87.331,32 € nebst 7.014,12 € (ZVK) und auf Herrn Uwe Kastien 88.121,22 € nebst 7.072,24 € (ZVK).

Die Jobcenter Wuppertal AöR (JCW) ist Mitglied in der Rheinischen Zusatzversorgungskasse für Gemeinden und Gemeindeverbände (RZVK), Köln. Die hierüber versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des JCW bzw. deren Hinterbliebene erhalten hieraus Versorgungs- und Versicherungsrenten, Sterbegelder sowie Abfindungen. Aufgrund der umlagefinanzierten Ausgestaltung der RZVK besteht eine Unterdeckung in Form der

15



Differenz zwischen den von der Einstandspflicht erfassten Versorgungsansprüchen und dem anteiligen, auf das JCW entfallenen Vermögen der RZVK. Die umlagepflichtigen Gehälter betragen im Geschäftsjahr 2017 rd. 24.897,0 TEUR bei einem Umlagesatz von 4,25 % und einem Sanierungsgeld von 3,5 % für die RZVK. Tendenziell ist aufgrund der demographischen Entwicklung von steigenden Umlagesätzen auszugehen.

Auf der Grundlage des Ratsbeschlusses vom 17.12.2012 wird den Mitgliedern des Verwaltungsrates der Jobcenter Wuppertal AöR ab dem 01.01.2013 eine Aufwandsentschädigung gem. § 8 Nr. 10 der Satzung der Jobcenter Wuppertal AöR gewährt. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten somit für Ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2017 insgesamt eine Vergütung in Höhe von 818,12 € ausgezahlt.

Davon entfallen auf Herrn Dr. Kühn 204,52 €, auf Herrn Dr. Slawig 76,70 €, auf Herrn Kring 115,05 €, auf Herrn Michaelis 115,05 €, auf Herrn Simon 76,70 €, auf Herrn Norkowsky 0,00 €, auf Herrn Schmidt 115,05 €, auf Herrn Pilgram 115,05 €, auf Herrn Esteban-Palomo 0,00 €, auf Frau Radtke 38,35 €, auf Frau Fischer 38,35 €, auf Frau Becker 0,00 € und auf Herrn Schäfner 0,00 €.

II. Angaben zu Abschlussprüfungshonoraren

Die Abschlussprüfer erhalten für das Geschäftsjahr ein Nettohonorar in Höhe von 19,8 T€ für ihre Abschlussleistungen. Hierin eingeschlossen ist die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung und der wirtschaftlichen Verhältnisse nach §53 Abs. 1 Nr. 1 und 2 Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG).

III. Belegschaft

Anzahl der Mitarbeiter	01.01.13	01.01.14	31.12.14	31.12.15	31.12.16	31.12.17
Gesamtzahl	531	579	580	609	685	710
davon tariflich Beschäftigte	423	453	450	496	567	592
davon Beamte	91	90	88	80	81	74
davon Amtshilfekräfte	17	16	13	10	7	8
davon Elternzeit		20	29	23	30	36

Die obige Tabelle beinhaltet auch Mitarbeiter in Teilzeit. Eine Umrechnung auf Vollzeitstellen führt zu 658,9 besetzten Stellen.

IV. Angaben gem. KUV

Das Kommunalunternehmen hält lediglich Betriebsvorrichtungen in geringfügigen Umfang (2,4 T€) vor.

Die Entwicklung des Eigenkapitals und der Rückstellungen jeweils unter Angabe von Anfangsbestand, Zugängen und Entnahmen ist ebenfalls unter Abschnitt C.1 angegeben.

Eine Darstellung der Zuordnung nach Bereichen enthält die beigefügte Erfolgsübersicht. Die Darstellung des Personalaufwands mittels einer Statistik über die Entwicklung ist unter D. III. aufgeführt.

V. Konzernverhältnisse

Die Jobcenter Wuppertal AöR wird in den Gesamtabchluss der Stadt Wuppertal zum 31. Dezember 2017 einbezogen (größter und gleichzeitig kleinster Konsolidierungskreis). „Konzern“-Mutter ist die Stadt Wuppertal. Diese ist gem. § 116 GO NRW verpflichtet, einen Gesamtabchluss aufzustellen.

VI. Ergebnisverwendung

Die Jobcenter Wuppertal AöR ist umlagefinanziert. Das Jahresergebnis ist daher definitionsgemäß immer ausgeglichen.



VII. Nachtragsbericht

Vorgänge von besonderer Bedeutung nach Ende des Wirtschaftsjahres 2017, die einen maßgeblichen Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage haben, sind nicht zu verzeichnen.

Wuppertal, 25.04.2018

gez. Lenz / Dr. Kletzander / Kastien
Vorstand

18

Lagebericht
für das Geschäftsjahr vom 01. Januar 2017 bis
31. Dezember 2017

Grundlage der Jobcenter Wuppertal AÖR

Die Jobcenter Wuppertal AÖR ist eine selbstständige Einrichtung der Stadt Wuppertal in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts (§ 114a GO). Aufgabe ist die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II). Die Aufstellung des Jahresabschlusses für 2017 erfolgte nach den Rechnungslegungsvorschriften der Kommunalunternehmensverordnung (KUV), der Gemeindeordnung (GO) und des Handelsgesetzbuches (HGB).

A. Wirtschaftsbericht 2017

A.1. Rahmenbedingungen 2017

Das Geschäftsjahr 2017 der Jobcenter Wuppertal AÖR verlief im gegenläufigem Trend zu 2016 mit steigenden Zahlen von Langzeitleistungsbeziehern. Konkret stieg der Bestand von Langzeitleistungsbeziehern im Dezember 2017 im Vorjahresvergleich um 5,7%. Die Integrationsquote sank im Vergleich zu Dezember 2016 leicht um 0,17%. Dieser Rückgang ist jedoch nicht auf eine sinkende Anzahl von Integrationen zurückzuführen, sondern der Tatsache geschuldet, dass sich die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahresschnitt in 2017 im Vergleich zu 2016 um 1.190 Personen erhöht hat.

19



Rund 6.300¹ Menschen wurden in 2017 in Erwerbstätigkeit und Ausbildung vermittelt. Aufgrund der gesetzlichen Änderung bei den Bleibeberechtigten und der Entwicklung bei den Flüchtlingszahlen stieg die Zahl der Regelleistungsberechtigten in Wuppertal zum Vorjahresmonat um rund 1,6% auf 49.748² Menschen an.

Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften bewegte sich ebenfalls unverändert auf hohem Niveau und lag im Dezember 2017 bei 24.488² Bedarfsgemeinschaften.

Bereits wie im vergangenen Jahr wäre ein besonders niedriger Stand an Regelleistungsberechtigten von unter 43.000 Personen zu verzeichnen gewesen, wenn man die rund 7.100 Menschen, die als anerkannte Flüchtlinge oder Bleibeberechtigte, die richtigerweise in das SGB II übergegangen sind, nicht berücksichtigen würde.

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die länger als zwei Jahre SGB II-Leistungen beziehen, hat im Dezember 2017 um 5,7% im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Diese Entwicklung macht deutlich, dass nunmehr der Personenkreis der geflüchteten Menschen in den Langzeitleistungsbezug übergeht. Dieser Personenkreis wird voraussichtlich weiter ansteigen, da der Erwerb der Sprachkompetenzen, der für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt unerlässlich ist, Zeit benötigt.

Die wesentlichen Kennzahlen für das Jahr 2017 und deren Veränderung zum Vorjahr seien hier einmal skizziert:

¹ Quelle: Prognose Jobcenter Wuppertal AöR

² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarktreport; hochgerechnete Werte Dezember 2017



Allgemeine Zahlen zum Jahresergebnis 2017

Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften blieb im Vergleich zu Vorjahresmonat mit 24.488³ BG auf gleichem Niveau. Die Anzahl bei den Regelleistungsempfängern (RLB) ist zum Vorjahr um 785 Personen auf 49.748³ RLB angestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen im SGB II sank im Vergleich zum Vorjahr um 10,1% auf 11.654³ Personen.

Rund 6.300⁴ Personen konnten im Jahr 2017 in sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit, Ausbildung oder Selbständigkeit vermittelt werden, somit blieb die Anzahl der Integrationen im Vergleich zum Vorjahr auf gleich hohem Niveau.

Die Finanzdaten gem. Erfolgsübersicht spiegeln ebenso die Entwicklung wider, die Aufwendungen für die passiven Leistungen stiegen um 22,9 Mio. € auf 187,6 Mio. €. Ebenfalls stiegen die Kosten der Unterkunft gegenüber dem Vorjahr um 12,5 Mio. € auf 134,3 Mio. €.

Insgesamt wurden 33,3 Mio. € für Beschäftigungsförderung, Qualifizierung, berufliche Fortbildungen und Lohnkostenzuschüsse ausgegeben, wodurch die zur Verfügung stehenden EGT-Mittel nahezu vollständig aufgebraucht wurden.

Mit rund 29.700⁴ Maßnahmeteilnahmen wurde gegenüber dem Vorjahr (28.161 Maßnahmeteilnahmen) das Ergebnis bestätigt.

Die folgenden Themen standen im Jahr 2017 im Vordergrund:

- Stabilisierung der Zentralen Erstantrags- und Beratungsstelle für Menschen mit anerkanntem Fluchthintergrund („zebera“)
- Fertigstellung eines Personalentwicklungskonzeptes
- Erhöhung der Prozessqualität

³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarktreport; hochgerechnete Werte Dezember 2017

⁴ Quelle: Prognose Jobcenter Wuppertal AöR

21



A.2. Zielvereinbarung

Mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen (MAIS NRW) wurde eine Vereinbarung zur Erreichung der Ziele und Schwerpunkte der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik in der Grundsicherung für Arbeitsuchende in Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2017 geschlossen.

Neben einer Präambel, die besonderen Herausforderungen bei der Integration der Geflüchteten Menschen und die bundesweiten Ziele „die Hilfebedürftigkeit zu mindern, Langzeitleistungsbezug vermeiden und Integrationsfortschritte erreichen“ enthält, sind Ziele und kommunale Schwerpunkte der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik in der Grundsicherung für Arbeitsuchende in NRW im Jahr 2017 vereinbart worden. Die Zielsetzungen sind dabei, wie folgt:

I. Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Das Ziel zeigt auf, inwieweit es gelingt, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten, damit die Hilfebedürftigkeit insgesamt verringert wird.

Das Ziel soll insbesondere durch existenzsichernde und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt erreicht werden.

II. Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Ziel ist es, Hilfebedürftigkeit durch Erwerbstätigkeit zu vermeiden oder zu überwinden.

Zur Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit setzt sich die Jobcenter Wuppertal AöR darüber hinaus u.a. folgende Ziele:

1. Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten im Rahmen eines ganzheitlichen kommunalen Handlungsansatzes
 - Verständigung auf eine gemeinsame interne und externe Kommunikation



- Abstimmung in der Maßnahmenplanung, beim Übergangsmanagement und Datentransfer
- Interne Qualifizierung und Wissenstransfer
- Kooperation mit Institutionen und Verbänden in der Flüchtlingsarbeit, Etablierung gemeinsamer Beratungsangebote, Ausbau von Netzwerken und Partnerschaften

2. Qualitative Verbesserung der Integrationsarbeit

- Verbesserung der Prozessqualität
- Verbesserung der Datenqualität
- Bedarfsgerechte Qualifizierung und Weiterbildung
- Verbesserung der Kommunikationsprozesse an den Schnittstellen zu anderen Organisationseinheiten

Mit dem MAIS NRW wurde für das Jahr 2017 eine Erhöhung der Integrationsquote im Vergleich zu Dezember 2016 um 5% vereinbart. Dies entspricht einer Quote von 18,26%.

Die Summe der Integrationen lag im September 2017 für die vergangenen 12 Monate bei 6.298 Integrationen. Dies entspricht einer Quote von 17,45%, somit liegt die Quote 0,66% unter dem vereinbarten Ziel zur Kennzahl 2. Der vereinbarte Zielwert wurde in 2017 mit einer Integrationsquote im Jahresendwert von 17,87% leicht unterschritten.

III. Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Mit diesem Ziel soll ein besonderes Augenmerk auf diejenigen Leistungsberechtigten gelegt werden, die bereits länger im Leistungsbezug sind bzw. ein entsprechendes Risiko aufgrund besonderer Problemlagen aufweisen. Damit soll ein Beitrag zum generellen Ziel des SGB II geleistet werden, die Dauer des Hilfebezugs zu verkürzen und die sozialen Teilhabechancen sowie die Beschäftigungsfähigkeit auch für marktbenachteiligte Leistungsberechtigte zu verbessern.



Mit dem MAIS NRW wurde eine Veränderung um -3,76% zur durchschnittlichen Anzahl der LZB zum Vorjahr (2016) auf insgesamt 20.528 Personen vereinbart.

Im Oktober 2017 bezogen 22.475 Personen aus diesem Personenkreis Leistungen vom Jobcenter Wuppertal. Somit liegt die Zahl der LZB mit absolut 1.947 Personen und relativ 9,5% über dem Zielwert. Aufgrund der hohen Zielabweichung zum Beginn des letzten Quartals ist nicht mehr damit zu rechnen, dass bei Vorliegen der Endgültigen Werte das Ziel noch erreicht wird.



A.3. Signifikante Schwerpunkte im Bereich Integration im Jahr 2017

Die größte Herausforderung war auch 2017 die Integration der anerkannten Geflüchteten. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl der leistungsberechtigten Geflüchteten nochmals um rund 2.000 Menschen. Seit Beginn der Flüchtlingskrise in 2015 wurden damit insgesamt rund 8.000 Menschen mit Fluchthintergrund in das SGB II aufgenommen, davon alleine rund 6.500 aus Syrien. Dieser Kraftakt konnte nur gelingen, weil zum einen mit „zebera“ eine auf die Belange der Geflüchteten spezialisierte Geschäftsstelle mit über 50 Beschäftigten aufgebaut wurde. Zum anderen stehen den Menschen mit Fluchtgeschichte alle Maßnahmen des Jobcenters offen, ergänzt durch zusätzliche Module der Sprachförderung.

Vorteilhaft ist dabei die enge Zusammenarbeit des Jobcenters mit dem Ressort Zuwanderung im neuen „Haus der Integration“. Diese gemeinsamen Anstrengungen tragen erste Früchte: 2017 konnten über 600 Geflüchtete in Arbeit und Ausbildung vermittelt werden, fast dreimal so viele wie 2016.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Förderung der Beschäftigung von Menschen in schwierigen Lebenslagen. Neben rund 1.300 Arbeitsgelegenheiten in rund 50 Beschäftigungsprojekten gehören dazu auch rund 500 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die im Rahmen von Bundes- und EU-Programmen gefördert werden. Dabei handelt das Jobcenter nach dem Prinzip, dass sinnvolle öffentlich geförderte Beschäftigung nicht nur die soziale Teilhabe der Menschen fördert, sondern auch einen wertvollen Beitrag für das Gemeinwesen leistet.

Da ein anerkannter Berufsabschluss immer noch die beste Voraussetzung für eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt bildet, konnte durch eine Spezialisierung der Integrationsfachkräfte im Bereich berufliche Fortbildung und Umschulung die Zahl der anerkannten Bildungsabschlüsse um knapp 40 Prozent auf 457 gesteigert werden. Die Mittel für diesen Bereich sollen auch in den Folgejahren erhöht werden.

25



Seit der Kommunalisierung in 2012 hat das Jobcenter Wuppertal seine sozialräumlichen Aktivitäten systematisch ausgebaut. Dieser Ansatz wird auch von der Landesregierung in Düsseldorf unterstützt. Allein in 2017 gingen drei Stadtteilprojekte in Oberbarmen und Wichlinghausen an den Start, die jeweils zu 90 Prozent aus ESF- und Landesmitteln finanziert werden. Die drei Projekte wenden sich an unterschiedlichen Zielgruppen: „PrioA“ an Ausbildungssuchende, „Zuhause in Oberbarmen“ an Zuwanderer aus der EU und „75 Familien plus“ an Familien in schwierigen Lebenslagen. Aber allen Projekten ist gemein, dass es sich um aufsuchende Angebote handelt, die im konkreten Lebensumfeld der Menschen ansetzen und ämterübergreifend organisiert sind.

A.4. Organisatorische und finanzielle Rahmenbedingungen

Für das Jahr 2017 standen für den Eingliederungstitel (kurz EGT genannt) 33,257 Mio. € an Bundesmitteln und für den Verwaltungshaushalt (kurz VWK genannt) 42,302 Mio. € an Bundes- und kommunalen Mitteln zur Verfügung.

Das Jobcenter Wuppertal hat seinen Personalbestand in 2017 aufgrund des zu erwartenden Anstiegs von leistungsberechtigten anerkannten Asylsuchenden und Geflüchteten aufgestockt, wovon insbesondere die neu etablierte zentrale Erstantrags- und –beratungsstelle für Geflüchtete, zebera, die Arbeitsvermittlung sowie die Eingangszonen und die Leistungsgewährung in den Geschäftsstellen profitiert haben. Zum 31.12.2017 waren insgesamt 710 Personen beschäftigt. Davon hatten 95 % ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Aufgrund von 83 Personalabgängen im Jahr 2017 beträgt die Fluktuationsquote 11,5 % und liegt somit zu vergleichbaren Organisationen auf einem mittleren Niveau.

Anfang 2017 wurden alle wichtigen Angebote und Beratungsstellen im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im neuen „Haus der Integration“ gebündelt. In 2018 werden weitere Einheiten des Ressorts Zuwanderung und Integration in das „Haus der Integration“ einziehen, so dass damit endgültig alle wichtigen Dienststellen der Kommune im Bereich der Zuwanderung unter einem Dach verortet sind.



Grundlage der Zusammenarbeit zwischen Jobcenter (zebera), Stadt (Ressort Zuwanderung mit der Ausländerbehörde) und Arbeitsagentur (Integration Point) ist die gemeinsame Kooperationsvereinbarung, die im Februar unterzeichnet wurde. Die Kooperationsvereinbarung regelt die Kommunikationsstruktur, das rechtskreisübergreifende Übergabemanagement und die Schnittstellen zwischen den einzelnen Aufgabenbereichen.

Die Zusammenarbeit hat sich bewährt. Beispielhaft sind hier einige Maßnahmen genannt, die 2017 auf Grundlage der Kooperationsvereinbarung umgesetzt wurden:

- Einführung der Willkommensmappe in allen Bereichen
- Austausch auf Leitungsebene (regelmäßiger Jour Fixe)
- Austausch auf Arbeitsebene (Hospitationen und gemeinsame Teamsitzung)
- Information über geplante Sprachkursbesuche (Ressort an das Jobcenter)
- Kollegiale Fallbesprechung bei der Anerkennungsberatung

Jobcenter und Ressort Zuwanderung sind sich einig, dass die Zuweisung zu Integrationskursen zeitnah nach Einmündung in den Rechtskreis SGB II erfolgen muss. Nur so ist eine frühzeitige Aktivierung sichergestellt und werden die Weichen für einen zielgerichteten und langfristig ausgerichteten Integrationsprozess gestellt.

Die Wartezeit zwischen Meldung und tatsächlicher Zuweisung in einen Integrationskurs betrug zeitweise acht Monate. Die Ausweitung der Sprachkursplätze konnte mit dem Zuwachs an gemeldeten Personen nicht Schritt halten. Auch wenn mittlerweile eine leichte Entspannung eingetreten ist, so beträgt die Wartezeit immer noch fünf Monate. Aktuell warten allein im SGB II-Bezug rund 2.500 Menschen auf die Zuweisung in einen Integrationskurs.

Dabei ist eine gute und aufeinander abgestimmte Zusammenarbeit zwischen der Sprachberatung des Ressorts Zuwanderung und dem Jobcenter Wuppertal das erfolgskritische Kriterium

27



für Zuweisung, Verbleib im Kurs und hoher Auslastung. Die Sprachberatung für Geflüchtete erfolgt für alle Geschäftsstellen nach den gleichen Qualitätsstandards.

Alle vorhandenen Personalressourcen von Ressort Zuwanderung und Jobcenter Wuppertal werden vor diesem Hintergrund voll ausgeschöpft. Dies beinhaltet auch kurzfristige personelle Unterstützungsangebote für die gemeinsame Aufgabenerledigung.

Die Steuerung in Integrationskurse wird vor dem oben beschriebenen Hintergrund als gemeinsame Aufgabe des Ressorts Integration und dem Jobcenter Wuppertal verstanden und unter Berücksichtigung der bestehenden Kooperationsvereinbarung weiterentwickelt und effizienter als bisher betrieben.

Neben der Optimierung der Prozess- und Beratungsqualität wird in enger Abstimmung mit den Sprachkursträgern das Angebot an Integrationskursen deutlich erhöht. In diesem Zusammenhang wird auch der Ausbau von Integrationskursen mit Kinderbetreuung angestrebt. Ziel dieser Gemeinschaftsaufgabe ist es, die Wartezeit zwischen Erstgespräch und damit Zuweisung in einen Integrationskurs auf vier Wochen zu reduzieren.

Ebenfalls systematisiert wird die frühzeitige Einbindung der Kooperationspartner bei Entwicklung und Einführung neuer Projekte oder Maßnahmen, insbesondere dann, wenn der gemeinsame Kundenkreis und die damit verbundene Zuständigkeit betroffen sind. Dies betrifft vor allem Starterprogramme, Sprachkurse und gemeinsame Infoveranstaltungen.

Das neue Personalentwicklungskonzept im Jobcenter leitet sich ab aus dem gesetzlichen Auftrag, den geschäftspolitischen Zielen und den Unternehmenswerten. Damit bietet das Personalentwicklungskonzept den verlässlichen strategischen Rahmen für alle Personalentwicklungsmaßnahmen im Jobcenter. Es basiert auf den Prämissen Transparenz, Verbindlichkeit und Gleichbehandlung und gilt flächendeckend in allen Einheiten der Organisation.

Personalentwicklung als strategischer Ansatz ist in die Gesamtausrichtung des Jobcenters eingebunden. Damit ist sie eng verwoben mit der Positionierung des Jobcenters als Arbeitgeber-



marke, der Vereinbarkeit Beruf und Familie, der Gleichstellung von Mann und Frau sowie der Akzeptanz der ethnischen, religiösen und kulturellen Vielfalt.

Das Jobcenter legt großen Wert darauf, Schlüsselpositionen aus dem eigenen Unternehmen heraus zu besetzen. Aufgrund der guten Karrierechancen wirbt das Jobcenter gezielt um ambitionierte Berufsanfänger und Quereinsteiger. Die Personalentwicklung ist damit ein zentrales Instrument zur Mitarbeitergewinnung und -bindung.

Die Entwicklungsperspektiven im Jobcenter Wuppertal entsprechen im Bereich horizontaler als auch vertikaler Karrierewege denen eines modernen Unternehmens. In den fünf Jahren der kommunalen Eigenständigkeit hat sich die Zahl der beruflichen Tätigkeitsfelder im Jobcenter auf über 60 verdoppelt. Das liegt zum einen daran, dass das Jobcenter im Rahmen seiner lokalen Ausrichtung bewusst auch Schnittstellen zu anderen kommunalen Handlungsfeldern besetzt wie Inklusion, Übergang Schule Beruf, Stadtteilentwicklung oder Wirtschaftsförderung und dabei auch erfolgreich Drittmittel einwirbt.

Zum anderen schafft die Innovations- und Veränderungsdynamik im Jobcenter immer wieder neue Stellen und Tätigkeitsfelder. Dies gilt etwa für den Aufbau des „Hauses der Integration“ und die Entwicklung rechtskreisübergreifender Konzepte zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, die Durchführung eigener arbeitsmarktlicher Maßnahmen oder das Benchlearning im Bereich Personalentwicklung.

Das Jobcenter Wuppertal stellt im Bereich seiner planmäßigen Stellen unbefristet ein. Im Wissen um einen in den meisten Fällen längeren gemeinsamen Weg ist das Personalentwicklungskonzept für das Jobcenter Verpflichtung und Angebot zugleich, den Mitarbeitenden den bestmöglichen Rahmen für ihre berufliche Entwicklung zu geben.

Valide Anforderungsprofile bilden die Basis für alle Handlungsfelder in der Personalentwicklung und ermöglichen erst die strategische und ganzheitliche Ausrichtung der einzelnen Instrumente. Daher wurden 2017 im Rahmen einer umfassenden Anforderungsanalyse Anforderungspro-



file für alle vorhandenen Stellen in der Jobcenter Wuppertal AöR erstellt, beginnend mit den Fachkräften in den Geschäftsstellen.

Die entstandenen Anforderungsprofile für die einzelnen Tätigkeiten im Jobcenter Wuppertal sind der verlässliche Ausgangspunkt für nachfolgende Themenfelder wie Mitarbeiterqualifizierung, Personalentwicklungsmaßnahmen, Personalauswahlverfahren, die Stellenbewertung und das Beurteilungswesen.

Die Personalauswahl wird nach festgelegten Verfahren und mit größter Sorgfalt unter Berücksichtigung der konsequenten Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Sinne des Gender Mainstreaming durchgeführt. Die Zielsetzung der Personalauswahlverfahren ist es, aufgrund der Informationen aus dem Verfahren die richtige Auswahlentscheidung unter den potenziell interessierten Bewerberinnen und Bewerbern zu treffen.

Die Auswahlentscheidung wird durch eine Auswahlkommission getroffen. Diese setzt sich aus geschulten Personalfachleuten und Führungskräften zusammen und wird von der Gleichstellungsbeauftragten sowie Personal- und ggf. Schwerbehindertenvertretung unterstützt. Über Auswahlverfahren zu besetzende Stellen werden in der Regel intern und extern ausgeschrieben.

Eine gelungene Einarbeitung sorgt für das notwendige Rüstzeug, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Aufgaben handlungssicher, kompetent und verantwortungsbewusst erfüllen können. Dabei beinhaltet die Einarbeitung neben fachlichen Inhalten auch die Vermittlung der Unternehmenswerte und der besonderen Sozialkompetenzen für den Kundenumgang.

Dies wird durch eine strukturierte Einarbeitung im Rahmen eines Patenmodells gewährleistet (Training on the Job). Besonders geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten neue Kolleginnen und Kollegen in den ersten sechs Monaten ihrer Tätigkeit und bauen nach vorgegebenen Einarbeitungsplänen sukzessive das benötigte Wissen auf. Unterstützt wird die Einarbeitung durch qualitativ hochwertige interne Qualifizierungsmaßnahmen und Schulungsreihen.



Obligatorisch in der Einarbeitung ist die Teilnahme an der sogenannten Einführungswoche, in der die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein fachbereichsübergreifendes Verständnis des Jobcenters erhalten. Die Einarbeitung wird eng durch die Führungskräfte anhand regelmäßiger, vergleichbarer und transparenter Feedbacks begleitet.

Die qualifizierte Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Teil der Personalentwicklung stellt deshalb eine grundlegende Voraussetzung zur Erfüllung der beruflichen Anforderungen dar. Grundlage für Qualifizierung und Weiterbildung im Jobcenter ist der Rahmenqualifizierungsplan, der ein differenziertes Angebot von über 200 Schulungsmodulen beinhaltet. Er dient auch der Nachhaltung, welche Einheiten von den Mitarbeitenden bereits absolviert wurden. Basisqualifizierungen und Aufbauschulungen ergänzen sich in sinnvoller Weise.

Die fach- und funktionsbezogene Aufbauqualifizierung ergänzt die für die Wahrnehmung der Dienstaufgaben erforderlichen fachlichen Qualifikationen, aktualisiert vorhandene und vermittelt neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, soweit sie im Verlauf der Beschäftigung erforderlich werden. Sie ist regelmäßig an die Erfordernisse der jeweiligen Aufgabengebiete anzupassen. Sollte das Schulungsangebot nicht ausreichen – meist bei speziellen Bedarfen –, werden zusätzlich externe Schulungsangebote genutzt. Besonderen Erfordernissen einzelner Mitarbeitender werden durch individuelle Angebote Rechnung getragen.

Gerade Führungspositionen und bedeutende Spezialistenfunktionen erfordern ein besonderes Systemverständnis und setzen Kompetenzen voraus, die – aktuell – auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur schwer verfügbar sind. Das Jobcenter setzt deshalb in der Zukunft bei der Besetzung dieser herausgehobenen Stellen verstärkt auf den eigenen Nachwuchs, der durch sorgfältig geplante, durchgeführte und begleitete Maßnahmen der vertikalen Personalentwicklung auf künftige Aufgaben vorbereitet wird. Zusätzlich steht die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von extern auch weiterhin als Option zur Verfügung.

Von den rund 640 Planstellen sind rund 70 Führungspositionen bzw. höherwertige Fachstellen. Vertikale Entwicklungsmöglichkeiten sind daher zahlenmäßig beschränkt. Um auch der Mehr-

31



zahl der Beschäftigten Entwicklungswege aufzuzeigen, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern künftig die Möglichkeit, sich neben gängigen Auswahlverfahren durch eine horizontale Personalentwicklung beruflich zu verändern. Kolleginnen und Kollegen, die Veränderungswünsche haben oder über Förderbedarfe verfügen, können eine gleichwertige Stelle mit anderen Schwerpunkten und Inhalten anhand eines standardisierten Verfahrens besetzen.

Für die drei großen publikumsintensiven Bereiche Leistung, Integration und Coaching wurde in 2017 ein ganzheitliches Beratungssystem entwickelt.

Die Fachbereiche Leistung und Integration sowie der Maßnahmebetrieb mit seinen über 30 Jobcoaches bilden die drei wesentlichen Säulen der Kundenbetreuung. Im Rahmen der Professionalisierung und Weiterentwicklung des Jobcenters kam es in den letzten Jahren zu einer zunehmenden Differenzierung der Organisation und Spezialisierung der Fachkräfte. Die Einführung von Sonderteams, die Unterteilung in AV U25, AV Ü25 und FM oder Inhouse-Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen führte zwar zu deutlichen Verbesserung der fachlichen Beratungsqualität, gleichzeitig nahmen aber Unübersichtlichkeit und Schnittstellenprobleme zu. Die verbesserte Fachlichkeit ging zu Lasten eines gemeinsamen System- und Beratungsverständnisses. Anliegen von Kundinnen und Kunden werden oft nur aus der jeweiligen fachlichen Sicht betrachtet anstatt in der Gesamtsicht von Biographie, Familie und sozialem Umfeld.

Die ganzheitliche Sicht auf den einzelnen Menschen bzw. seine Familie ist von Anfang im Leitbild des Jobcenters Wuppertal verankert und zieht sich auch wie ein roter Faden durch die arbeitsmarktlichen Strategien und Projekte. Durch die zunehmende sozialräumliche Ausrichtung des Jobcenters werden ganzheitliche Beratungsansätze und Integrationsstrategien noch wichtiger.

Das Personalentwicklungskonzept bietet einen idealen Rahmen, um die Beratungsarbeit im Jobcenter Wuppertal auf eine neue qualitative Ebene zu heben. Fachlich natürlich unterschied-



lich, liegt jedem dieser Konzepte ein gemeinsames wertegeleitetes System- und Beratungsverständnis zugrunde.

Wichtige Eckpunkte des neuen gemeinsamen Beratungsansatzes sind:

- Die persönliche Beratung der Kundinnen und Kunden steht an allererster Stelle.
- AV U25, AV Ü25 und FM gehen im ganzheitlichen Stellenprofil der Integrationsfachkraft auf.
- Komplexe Problem- und Lebenslagen werden von Leistung und Integration gemeinsam bearbeitet.
- Die gesetzliche Beratungspflicht wird im Aufgabenprofil der Fachkräfte verankert.
- Die sozialintegrative Betreuung der gesamten Bedarfsgemeinschaft erfolgt ganzheitlich durch eine Integrationskraft
- Lebensweltliche Fragen (wie Gesundheit, familiäre Probleme oder Schule) werden in der Beratung stärker berücksichtigt als bisher
- Zur Problemlösung ist, wo rechtlich möglich, die direkte persönliche Kontaktaufnahme langwierigen schriftlichen Verfahren vorzuziehen.
- Handlungs- und Verfahrenshinweise werden vereinfacht, Schnittstellen werden reduziert.
- Der stärkenorientierte Ansatz gilt für Mitarbeitende und Leistungsberechtigte gleichermaßen.

Die Einführung wird schrittweise in 2018 erfolgen.

Basierend auf dem Selbstverständnis des Jobcenter Wuppertal besteht ein Beschwerdemanagement, das eine schnellstmögliche Bearbeitung der Beschwerde ermöglicht. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 239 Beschwerden eingereicht, im Vergleich zum Vorjahr 2016 mit 242 Beschwerden ist eine leichte Verbesserung zu verzeichnen.



A.5. Lage der Jobcenter Wuppertal AöR

A.5.1. Finanzwirtschaftliche Situation

Die Bilanzsumme der Jobcenter Wuppertal AöR zum 31.12.2017 weist einen Betrag von 26,223 Mio. € aus. Das Anlagevermögen i. H. v. 0,758 Mio. € besteht im Wesentlichen aus Betriebs- und Geschäftsausstattungen in Form von Büroausstattungen und Fahrregalsystemen für die Archivierung. Ebenfalls enthalten sind Finanzanlagen i. H. v. 0,293 Mio. € für zukünftige Beamtenpensionen.

Das Umlaufvermögen, anteilig 20,2 % der Bilanzsumme, resultiert überwiegend aus Forderungen gegenüber dem Bund sowie Forderungen gegenüber der Stadt Wuppertal.

Der Rechnungsabgrenzungsposten von 20,176 Mio. €, anteilig 76,9 % der Bilanzsumme, beinhaltet hauptsächlich die gezahlten Sozial- und Transferleistungen für den ersten Leistungsmonat des folgenden Jahres.

Kapitalseitig werden neben dem unveränderten Eigenkapital von 10.000 €, einem Rückstellungsposten von 3,551 Mio. € sowie Verbindlichkeiten von 2,186 Mio. €, ein passiver Rechnungsabgrenzungsposten von 20,011 Mio. € ausgewiesen, der 76,3 % der Bilanzsumme darstellt. Aufgrund eines ausgeglichenen Ergebnisses ist kein Eigenkapitalzuwachs zu verzeichnen.

Die Liquidität der Jobcenter Wuppertal AöR ist aufgrund eines Cashpoolings mit der Stadt Wuppertal gewährleistet.

Die Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) des Jahres 2017 weist Aufwendungen in Höhe von 413,580 Mio. € aus. Dem gegenüber stehen Erträge in gleicher Höhe, so dass insgesamt ein ausgeglichenes Ergebnis vorliegt.

Die Aufwendungen beruhen im Wesentlichen auf den Sozial- und Transferleistungen für Arbeitslosengeld II (ALG II) in Höhe von 187,561 Mio. € und für Eingliederungsleistungen (EGT) in Höhe von 33,346 Mio. €, die größtenteils durch die Erstattungen des Bundes gedeckt sind.

Die Leistungen für Kosten der Unterkunft (KdU) inklusive der einmaligen Leistungen in Höhe von 134,326 Mio. € und für Bildung und Teilhabe (BuT) in Höhe von 4,887 Mio. € werden größtenteils durch die Stadt Wuppertal gedeckt.

Den Verwaltungsaufwendungen lt. Erfolgsübersicht in Höhe von 42,797 Mio. €, die im Wesentlichen 33,324 Mio. € für Personalaufwand enthalten, standen die Erstattungen seitens Kommune (15,2 %) und Bund (84,8 %) entgegen, so dass insgesamt ein ausgeglichenes Ergebnis vorliegt.

Des Weiteren sind gem. der Erfolgsübersicht für Projekte und eigenständige Dienstleistungen Aufwendungen in Höhe von 8,975 Mio. € entstanden, die in gleicher Höhe durch Drittmittel gedeckt wurden.

Die Anzahl der Mitarbeiter/innen ist mit 710 Personen zum 31.12.2017 um 25 Mitarbeiter/innen gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Ebenfalls hat sich die Anzahl der sich in Elternzeit befindlichen Mitarbeiter/innen von 30 auf 36 Personen erhöht.



A.5.2. Weitergehende Finanzerläuterungen gem. § 26 KUV

Die Entwicklung des Eigenkapitals stellt sich wie folgt dar:

	Stand	Zugang	Umbuchungen	Abgang	Stand
	1.1.2017	2017	2017	2017	31.12.2017
Stammkapital	10.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	10.000,00 €
Rücklage	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe	10.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	10.000,00 €

Die Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen entsprechen dem versicherungsmathematischen Gutachten der Heubeck AG vom 14.11.2017 und stellen sich wie folgt dar.

	Stand	Verbrauch	Auflösungen	Zugang	Stand
	01.01.2017	2017	2017	2017	31.12.2017
Pensionsrückstellungen	669.628,00 €	0,00 €	0,00 €	135.446,00 €	805.074,00 €
Beihilferückstellungen	191.392,00 €	0,00 €	0,00 €	44.993,00 €	236.385,00 €
Summe	861.020,00 €	0,00 €	0,00 €	180.439,00 €	1.041.459,00 €

Der Rückstellungsspiegel für die sonstigen Rückstellungen zeigt folgendes Bild:

	Stand	Inanspruchnahme	Auflösungen	Zugang	Stand
	01.01.2017	2017	2017	2017	31.12.2017
Urlaub	1.201.290,41	1.201.290,41	0,00	1.257.069,68	1.257.069,68
Überstunden	433.048,08	433.048,08	0,00	435.674,21	435.674,21
LOB	431.463,63	431.463,63	0,00	483.023,87	483.023,87
Externe Jahresabschlusskosten	15.400,00	15.400,00	0,00	16.422,00	16.422,00
Archivierung	230.000,00	0,00	0,00	30.500,00	260.500,00
Interne Jahresabschlusskosten	51.100,00	51.100,00	0,00	50.600,00	50.600,00
Offene Rechnungen	7.029,28	7.029,28	0,00	5.888,01	5.888,01
Summe	2.369.331,40	2.139.331,40	0,00	2.279.177,77	2.509.177,77

Die Aufteilung der Erträge und Aufwendungen ist als Erfolgsübersicht nach Bereichen dem Anhang als Anlage beigefügt.



Die Anzahl der Mitarbeiter/innen der Jobcenter Wuppertal AöR veränderte sich wie folgt:

Anzahl der Mitarbeiter	01.01.13	01.01.14	31.12.14	31.12.15	31.12.16	31.12.17
Gesamtzahl	531	579	580	609	685	710
davon tariflich Beschäftigte	423	453	450	496	567	592
davon Beamte	91	90	88	80	81	74
davon Amtshilfekräfte	17	16	13	10	7	8
davon Elternzeit		20	29	23	30	36

Im Jahr 2017 betrug der Personalaufwand (incl. Projekte und eigenständige Dienstleistungen) 36,484 Mio. €, wovon für Gehälter und Bezüge 28,940 Mio. € und für soziale Abgaben sowie Aufwendungen für die Altersversorgung 7,544 Mio. € entfielen.

A.6. Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

A.6.1. Finanzielle Leistungsindikatoren

Bei den Umsatzerlösen handelt es sich um die Erstattung der Aufwendungen für die einzelnen Leistungsarten durch den Bund, die Stadt Wuppertal und Dritte, die für Leistungsberechtigte nach dem SGB II erbracht werden. Im Verhältnis zu den Bedarfsgemeinschaften bzw. Leistungsempfängern werden die monatlichen Durchschnittswerte für die Planung der Folgejahre mit den einzelnen Leistungsträgern verwendet.

A.6.2. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Bei der Jobcenter Wuppertal AöR waren Ende 2017 insgesamt 710 Personen beschäftigt. Zum 01.01.2017 wurde das Funktionszeitmodell nach einer erfolgreichen Erprobung jobcenterweit eingeführt und ist eins der wesentlichen Inhalte der neuen „Dienstvereinbarung Zeit“. Herzstück ist der Wegfall der Kernarbeitszeit verbunden mit einer stärkeren Teamorientierung und einer höheren Verantwortungsbereitschaft.

Mit diesem neuen Arbeitszeitmodell möchte die Jobcenter Wuppertal AöR ihren Beschäftigten mehr Flexibilität einräumen und insbesondere im Blick auf Familien die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Dies ist ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem familienfreundlichen Betrieb, den die Jobcenter Wuppertal AöR bewusst eingeschlagen hat.



B. Chancen- und Risikobericht, Prognose

B.1. Chancen- und Risikobericht

Die Jobcenter Wuppertal AöR ist definitionsgemäß umlagefinanziert. Aus diesem Grund ist die Erstattung der anfallenden Ausgaben durch den Bund bzw. die Stadt Wuppertal sichergestellt. Daher bestanden auch im Jahr 2017 keine grundlegenden Risiken bei der Jobcenter Wuppertal AöR. Ein zeitnahes Handling der Finanzsysteme ist gegeben. Das Mahnwesen erfolgte über die Stadt Wuppertal gemäß vertraglicher Vereinbarung.

Da der Personenkreis der Schuldner in der Regel eine geringe Bonität aufweist und das Ausfallrisiko relativ hoch ist, gestaltet sich der Forderungseinzug sehr aufwendig. Die Forderungen wurden vollständig wertberichtigt, da der Forderungseinzug aus diesem Grund nicht dauerhaft gewährleistet ist.

Aufgrund des zu Grunde liegenden Geschäftsmodells bei der AöR werden in den Folgejahren keine gravierenden Risiken erwartet. Die Einhaltung der zugewiesenen Budgets und seiner einzelnen Haushaltstitel obliegt dem besonderen Augenmerk des Vorstandes.

Das bestehende Risikomanagementsystem der Jobcenter Wuppertal AöR wird fortlaufend weiterentwickelt und trägt insbesondere dazu bei, als geeignetes Frühwarnsystem Risiken rechtzeitig zu erkennen, aufzuzeigen sowie Schäden zu minimieren bzw. auszuschließen.

Folgende Risikoklassen wurden definiert:

- | | |
|---------------------------|---------------------------------|
| 1. Bagatellrisiko | ≤ 50.000 Euro |
| 2. Geringes Risiko | > 50.000 Euro ≤ 500.000 Euro |
| 3. Mittleres Risiko | > 500.000 Euro ≤ 1.000.000 Euro |
| 4. Schwerwiegendes Risiko | > 1.000.000 Euro |



Daneben werden folgende Eintrittswahrscheinlichkeiten unterschieden:

1. Geringe Eintrittswahrscheinlichkeit $\leq 10\%$
2. Mittlere Eintrittswahrscheinlichkeit $> 10\% \leq 30\%$
3. Hohe Eintrittswahrscheinlichkeit $> 30\%$

Zum 31.12.2017 wurden 111 Risiken identifiziert. Hiervon wurden 10% einem erhöhten Risiko zugeordnet. Für diese Risiken wurden geeignete Gegenmaßnahmen getroffen.

Allerdings erschwert die verzögerte Regierungsbildung für 2018 eine verlässliche Planung. Ohne genehmigten Bundeshaushalt steht derzeit nur ein „Rumpfbudget“ zur Verfügung, das obendrein nur zu 45 % bewirtschaftet werden darf:

Die ersten Signale aus Berlin klingen jedoch positiv. Zum einen soll der „soziale Arbeitsmarkt“ als Regelinstrument eingeführt werden, wovon vor allem Langzeitleistungsbeziehende profitieren sollen. Zum anderen wurde in der Koalitionsvereinbarung eine deutliche Aufstockung der SGB II-Mittel angekündigt.

B.2. Prognose für das Jahr 2018

Im Verwaltungshaushalt 2018 ist gemäß Mitteilung des BMAS vom 18. Oktober 2017 mit einer Zuteilung des Bundes inkl. Ausgabestelle von 31,964 Mio. € (Vorjahr 2017: 31,036 Mio. €) und flüchtlingsbedingten Mehrbedarfen von 4,144 Mio. € für die Verwaltungskosten der Grundversicherung für Arbeitsuchende zu rechnen. Der Bundesanteil an den Verwaltungskosten beträgt somit 36,108 Mio. €.

Der gesetzlich vorgegebene Anteil der Kommune von 15,2 % beträgt somit 6,472 Mio. €.

Insgesamt ist im Verwaltungshaushalt von einem Gesamtbudget von 42,580 Mio. € auszugehen.



Für die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit (EGT) werden als Grundbetrag rund 30,273 Mio. € (Vorjahr 2017: 29,228 Mio. €) und als flüchtlingsbedingte Mehrbedarfe 2,302 Mio. € zugeteilt. Das Integrationsbudget beläuft sich somit incl. der zu erwartenden Einnahmen und des Budgets für Beschäftigungszuschüsse auf einen Betrag von 32,790 Mio. €.

Für das Jahr 2018 hat sich das Jobcenter folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Einführung eines ganzheitlichen Beratungskonzeptes
- Gesundheitsförderung von Langzeitarbeitslosen
- Weiterentwicklung der Integrationsstrategien für Zugewanderte
- Einführung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

Wie in 2017 wird auch für 2018 mit mindestens 25.000 Maßnahmeneintritten gerechnet, wobei das Angebot von Ausbildung, über Qualifizierung und Beschäftigungsförderung bis hin zu Lohnkostenzuschüssen bei Neueinstellungen reicht.

Der Fokus wird dabei insbesondere auf die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit gelegt.

Wuppertal, 25.04.2018

gez. Lenz / Dr. Kletzander / Kastien

Vorstand