



Personalbericht 2025

Zahlen, Daten, Fakten des Jobcenters Rhein-Berg

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,



der Personalbericht 2025 des Jobcenters Rhein-Berg bietet Ihnen einen Überblick über aktuelle Entwicklungen und Kennzahlen. Er zeigt, wie wir den Herausforderungen des Fachkräftemangels, der Digitalisierung und des demografischen Wandels begegnen und unsere Organisation zukunftsfähig weiterentwickeln.

Die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden wurden durch verschiedene Maßnahmen gestärkt. Es wurde gezielt in die Qualifizierung, die Gesundheit und in attraktive Arbeitsbedingungen investiert. Die in 2024 angestoßenen Qualifizierungsmaßnahmen wurden konsequent fortgeführt und bedarfsgerecht ausgebaut. Die Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wurden hierbei berücksichtigt. Die Qualifizierungen im beschäftigungsorientierten Fallmanagement, im Bereich Beratungskonzeption (BeKo) und der Leistungsrechtlichen Beratung (LrB) wurden weiter durchgeführt.

Mit dem Gesundheits- und Inklusionstag im Herbst 2025 haben wir zudem ein sichtbares Zeichen für Gesundheit, Vielfalt und ein wertschätzendes Miteinander gesetzt. Denn eine moderne Organisationsentwicklung bedeutet für uns, fachliche Weiterentwicklung, Gesundheitsförderung und Teilhabe gleichermaßen in den Blick zu nehmen.

Wir schätzen das Engagement und danken unseren Mitarbeitenden für die Bereitschaft, Veränderungen aktiv mitzugestalten und damit Voraussetzungen mit zu schaffen unsere Organisation attraktiv und zukunftsorientiert aufzustellen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads "S. Geiger". The script is fluid and cursive.

Sebastian Geiger
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
1 Wir stellen uns vor	5
1.1 Tätigkeitsbericht Personalmanagement	5
1.2 Das Jobcenter Rhein-Berg als Arbeitgeber	6
2 Daten und Kennzahlen zur Personalstruktur.....	7
2.1 Auf einen Blick	7
2.2 Personalbestand Gesamt.....	8
2.3 Differenzierung nach Geschlecht	8
2.4 Verteilung nach Standorten	9
2.5 Verteilung nach Anstellungsträger	9
2.6 Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung.....	10
2.7 Besetzung von Führungspositionen einschließlich Fachexpertinnen und -experten	11
2.7.1 Gleichstellungsarbeit.....	11
2.8 Befristete Arbeitsverträge.....	12
3 Ressourcen.....	12
3.1 Personalkostenentwicklung.....	12
3.2 Entwicklung des Stellenplans	13
4 Moderne Arbeitswelt	14
4.1 Home-Office	14
4.2 Flexible Arbeitszeit	15
4.3 Familienservice	15
4.4 Beurteilungssystem	16
4.4.1 Jährliche Regelbeurteilung	16
4.4.2 Anlassbeurteilung	16
4.5 Psychologischer Dienst – mind to mind	17
4.6 Mobilitätsangebot – Parkplätze, Jobticket, Deutschlandticket und Dienstrad-Leasing	17
4.7 Digitalisierung.....	18
4.8 Zeiterfassung.....	18
4.9 Digitale Kompetenzen	18
4.10 Leitgedanke.....	19
5 Gesundheitsreport	19

5.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement	19
5.2	Betriebliche Gesundheitsförderung	20
5.2.1	Inklusions- und Gesundheitstag 2025	21
5.2.2	Entwicklung gesundheitsfördernder Maßnahmen im Arbeitsalltag	22
5.3	Gesundheitsquote	22
5.4	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	23
6	Personalgewinnung	24
6.1	Allgemeines	24
6.2	Stellenausschreibungen und interne Interessenbekundungsverfahren	24
6.3	Initiativbewerbungen	25
7	Ausbildung und Qualifizierung	26
7.1	Onboarding neue Mitarbeitende	26
7.2	Ausbildung	26
7.3	Qualifizierung	26
7.4	Personalentwicklungen	28
7.5	Coaching	28
7.6	Supervision	29
7.7	Assessment-Center	29
7.8	Entwicklungsreise (Nachwuchsführungskräfte Förderungsprogramm)	30
7.9	Qualifizierung und Zertifizierung Fallmanagement	31
7.10	Bildungsurlaub	32
7.11	Sonderurlaub zur Betreuung von kranken Kindern (bis 12 Jahre)	33
7.11.1	Umfang der Kinderkrankentage:	33
7.11.2	Umfang der gestellten Anträge auf Betreuung eines kranken Kindes:	33
8	Altersstruktur – Demografische Entwicklung – Fluktuation	34
8.1	Altersstruktur	34
8.2	Personalabgänge	35
8.3	Beurlaubung	36
8.4	Wechsel innerhalb des Jobcenters	36
9	Schwerbehindertenangelegenheiten	37
9.1	Inklusionsquote	37
9.2	Schwerbehindertenvertretung	37
10	Schlusswort	38

1 Wir stellen uns vor

1.1 Tätigkeitsbericht Personalmanagement

Im Jahr 2025 hat es im Rahmen der umfangreichen administrativen Personalarbeit erneut zahlreiche Handlungsfelder gegeben:

- Betreuung von bis zu 309 Mitarbeitenden an 8 Standorten
- Budgetverantwortung für rund 22.000.000 Mio. EUR
- Konzipierung und Durchführung von Assessment-Center-Verfahren
- 453 Vorlagen wurden bei der Personalvertretung eingereicht
- 103 Anträge auf Sonderurlaub bearbeitet
- sukzessive Umstellung auf elektronische Personalaktenführung
- Überarbeitung, Neukonzipierung von Dienstvereinbarungen u.a.
 - Arbeitszeit, Home-Office, IT-Fachbetreuung
- Konzipierung und Implementierung von Geschäftsanweisungen
- 76 zum Teil mehrtägige Stellenbesetzungsverfahren (intern und extern) 51 Verfahren + 25 nach Aktenlage)

Darüber hinaus gab es eine Vielzahl von Aktivitäten im Qualifizierungsmanagement:

- die Ausgaben im Bereich der Qualifizierung betrugen 270.989,08 EUR
- 204 Qualifizierungsmaßnahmen (intern und extern) mit insgesamt 385 Teilnehmern und Teilnehmerinnen fanden statt
- Administration der Inhouse Schulungen BEKO sowie der Qualifizierung bFM
- Einsatzplanung und Betreuung der Nachwuchskräfte beider Träger
- Erfolgreiche Gewinnung neuer Praxisprüferinnen und Praxisprüfer

1.2 Das Jobcenter Rhein-Berg als Arbeitgeber

Das Jobcenter Rhein-Berg ist eine gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit und des Rheinisch-Bergischen Kreises. Wir sind mit 309 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bürgernah, in allen acht Kommunen des Rheinisch-Bergischen Kreises präsent und handeln nach einheitlichen Grundlagen.

Wir erfüllen als Träger der Grundsicherung unsere gesetzlichen Aufträge. Dabei sind wir Garant für den sozialen Frieden, ein aktiver Dienstleister am Arbeitsmarkt und Partner im sozialen Netzwerk der Region.

Als moderner Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger des Rheinisch-Bergischen Kreises hat das Jobcenter vielfältige Aufgaben zu bewältigen, die neben Rechtmäßigkeit und Zuverlässigkeit auch ein hohes Maß an Beratungskompetenz, Flexibilität und Umgang mit neuen Herausforderungen erfordern.

Wichtige Ziele für uns sind die Gesunderhaltung und der Erhalt der Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Veränderungsbereitschaft des Einzelnen innerhalb des stetigen Wandels zu fördern, die Resilienz zu unterstützen sowie eine positive Haltung und Kultur im Haus gemeinsam zu leben. Diese soll von einer offenen Feedback-Kultur, transparenter Kommunikation und positiver Fehlerkultur geprägt sein und durch alle Ebenen hindurch gelebt und gepflegt werden. Ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander ist dabei unverzichtbar.

Wir wollen, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei uns wohl fühlen. Deshalb bietet das Jobcenter Rhein-Berg eine umfassende Palette an Möglichkeiten der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, der Fort- und Weiterbildung, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Gesunderhaltung sowie der kontinuierlichen Entwicklung während der gesamten beruflichen Laufbahn.

Wir sind ein offener Arbeitgeber mit einer "bunten" Belegschaft. Die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren verschiedenen Talenten und Hintergründen eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Um zukünftig und dauerhaft handlungsfähig zu sein, spielen die Themen Personalgewinnung sowie die weitere Automatisierung und Digitalisierung eine zentrale Rolle. Die auf dem Weg bereits erreichten Ziele und positiven Entwicklungen bestärken uns darin, jetzt nicht nachzulassen, sondern uns mit aller Kraft dafür einzusetzen, das Jobcenter Rhein-Berg noch moderner sowie digital und zukunftsorientiert aufzustellen.

Die Daten in diesem Bericht wurden zum Stichtag 31.12.2025 erhoben.

2 Daten und Kennzahlen zur Personalstruktur

2.1 Auf einen Blick

	2023	2024	2025
Beschäftigte insgesamt	319	316	309
davon beim Anstellungsträger RBK*	161	158	152
davon bei der Anstellungsträgerin BA**	158	158	157
Durchschnittsalter in Jahren	46,2	46,54	46,24
Teilzeitquote	37,30 %	36,08 %	34,30 %
Gesundheitsquote	89,01 %	87,81 %	87,51 %
Inklusionsquote	12,9 %	12,34 %	12,30 %
Fluktuationsquote***	5,33 %	8,31 %	8,09 %
Frauen in Führungspositionen	66,67 %	60 %	56,41 %

*Beschäftigte der Kommunalverwaltung Rheinisch-Bergischer Kreis

**Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit

*** tatsächliche Personalabgänge



Frauenquote:

2025: 69 %

2024: 70 %

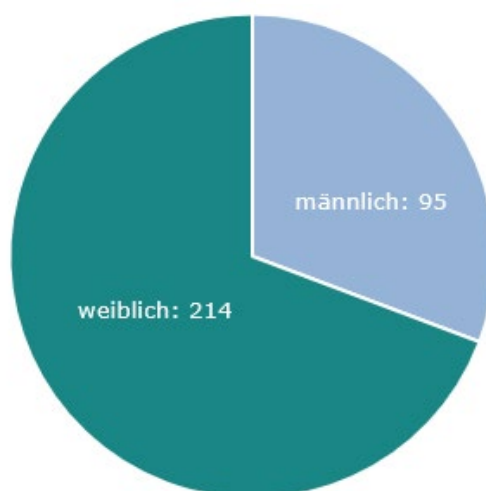
2023: 69 %

Männerquote:

2025: 31 %

2024: 30 %

2023: 31 %



2.2 Personalbestand Gesamt

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2025 betrug 309. Die Aufteilung des Personalbestandes nach Dienstverhältnis stellt sich wie folgt dar:

<i>Anzahl Gesamt</i>	2022	2023	2024	2025
Beamteninnen / Beamte	9	10	12	11
Tariflich Beschäftigte	295	309	304	298
Summe Gesamt	304	319	316	309

Hierzu zählen auch die Mitarbeitenden in Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub und die Langzeitabwesenden.

2.3 Differenzierung nach Geschlecht

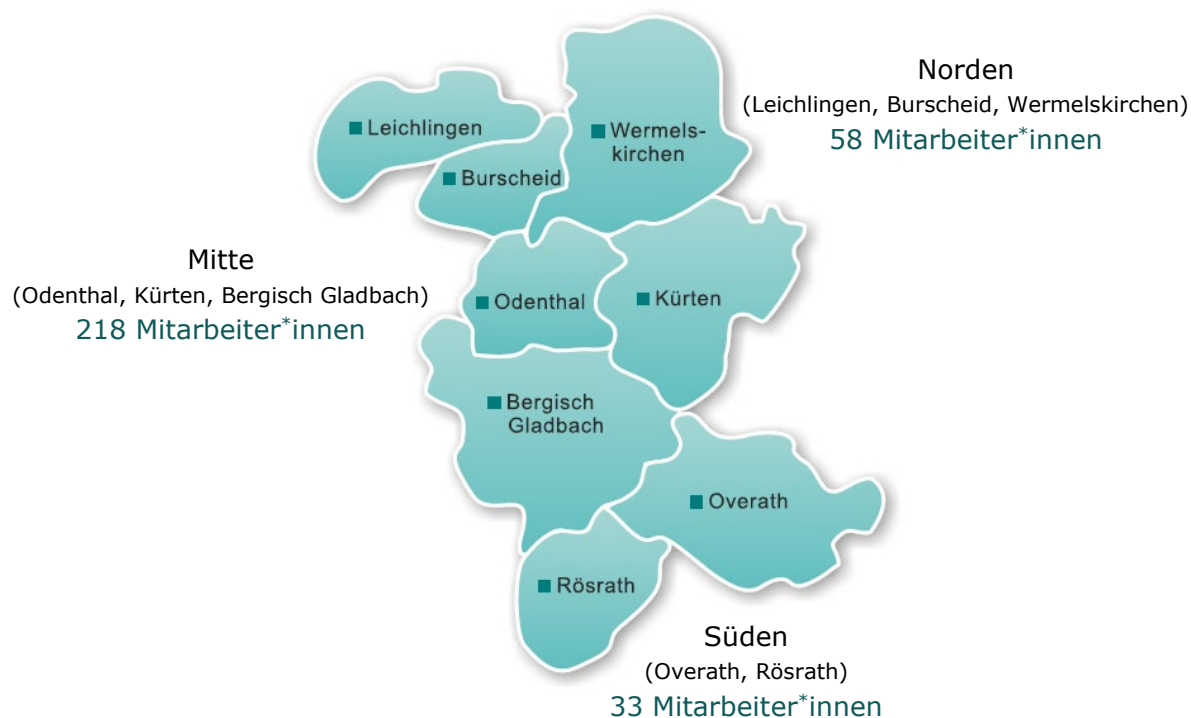
Am Stichtag waren beim Jobcenter Rhein-Berg 214 Frauen (69 %) und 95 Männer (31 %) beschäftigt.

Die Aufteilung des Personalbestandes nach Geschlecht und Dienstverhältnis stellt sich wie folgt dar:

<i>Anzahl Gesamt</i>	2022	2023	2024	2025
Bundesbeamteninnen /-Beamte	4	4	3	2
davon Frauen	4	4	3	2
davon Männer	0	0	0	0
Kommunalbeamteninnen /-Beamte	5	6	9	9
davon Frauen	3	4	6	4
davon Männer	2	2	3	5
Tariflich Beschäftigte	295	309	304	298
davon Frauen	208	213	212	208
davon Männer	87	96	92	90

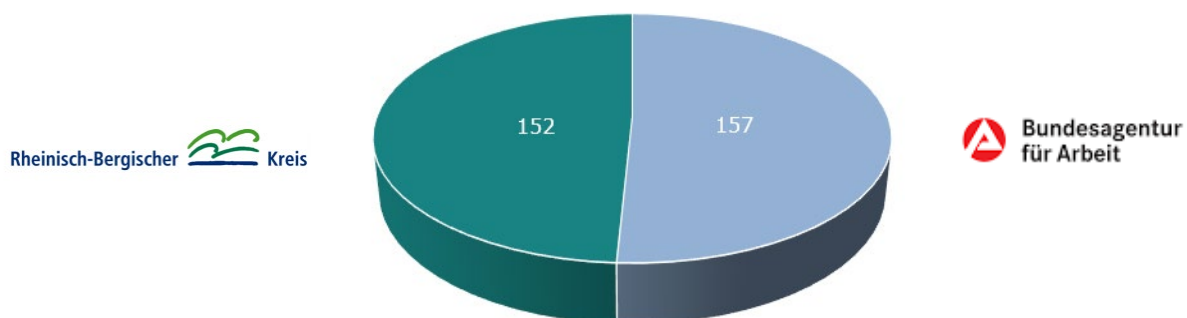
2.4 Verteilung nach Standorten

Die 309 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in allen acht Kommunen des Rheinisch-Bergischen Kreises präsent.



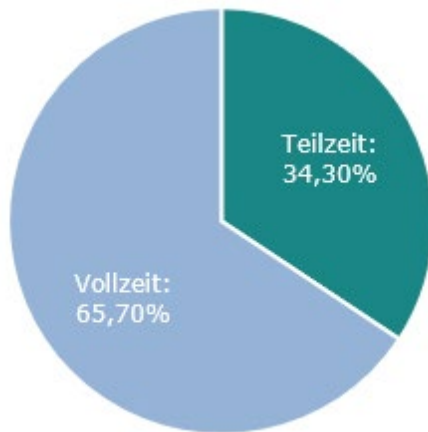
2.5 Verteilung nach Anstellungsträger

Das Jobcenter Rhein-Berg ist eine gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit und des Rheinisch-Bergischen Kreises. Die Beschäftigten teilen sich auf beide Anstellungsträger wie dargestellt auf:



Die Verteilung entspricht der Vereinbarung der Träger über einen paritätischen Personaleinsatz.

2.6 Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung

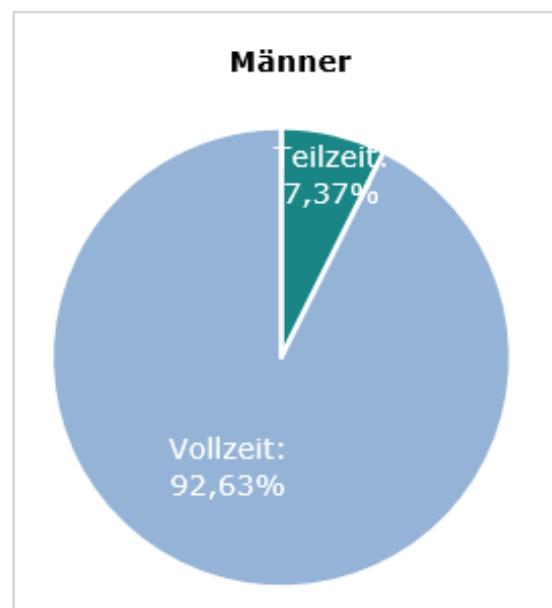
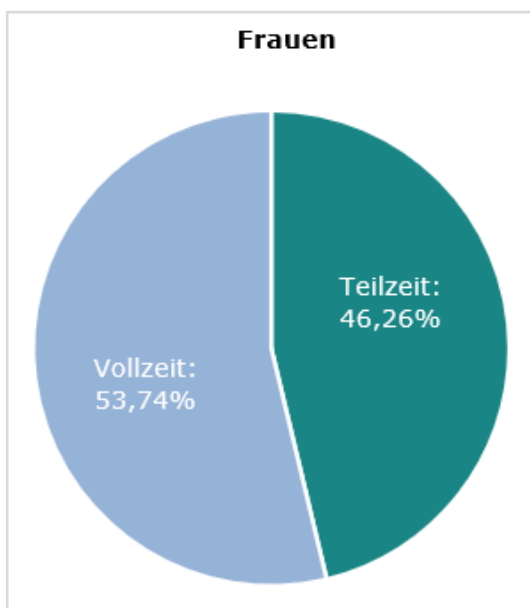


Das Jobcenter Rhein-Berg bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre persönlichen Lebensumstände mit dem Beruf in Einklang zu bringen.

Es ist für uns eine selbstverständliche Unternehmenskultur, dass flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch genommen und durch Führungskräfte unterstützt werden. Die Darstellung verdeutlicht die derzeitige Unterteilung des Personalbestandes nach Voll- bzw. Teilzeit.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung ist im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr von 36,08 % auf 34,30 % leicht zurückgegangen.

Unterteilt nach Geschlecht ist der folgende Beschäftigungsumfang zu beobachten:

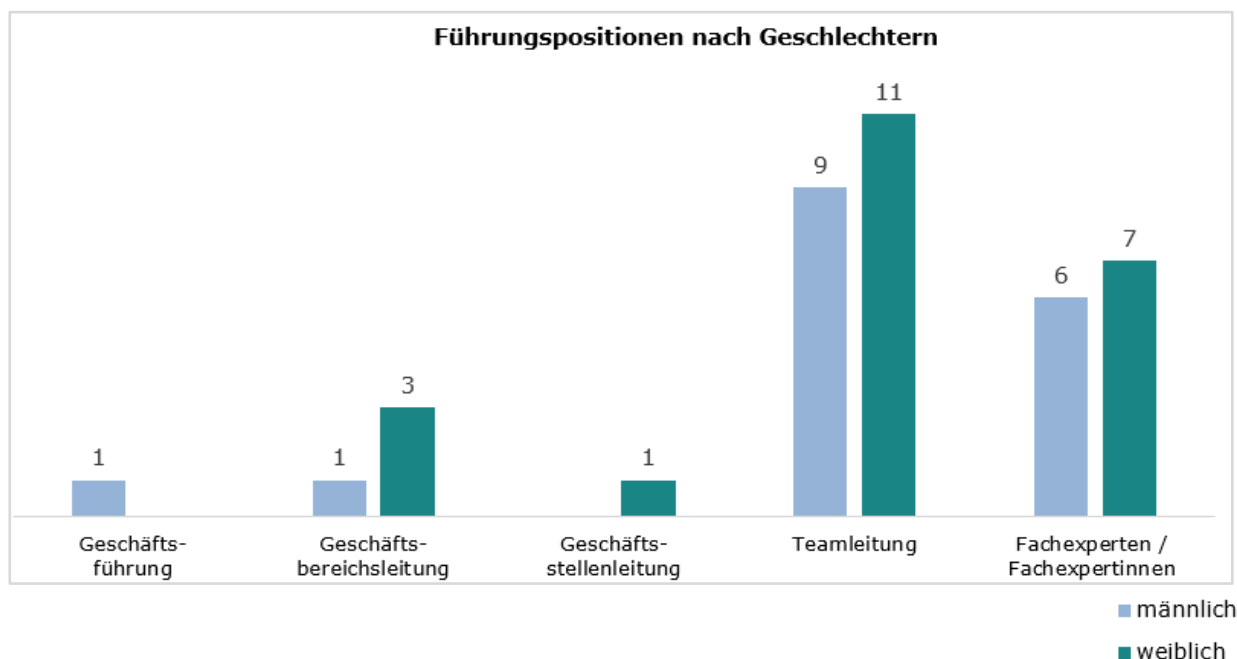


Die Auswertung zeigt, dass die Teilzeitbeschäftigung bei beiden Geschlechtern rückläufig ist, wobei der Rückgang bei den Männern deutlich stärker ausfällt. Bei den männlichen Beschäftigten sank der Anteil von 10,53 % im Vorjahr auf 7,37 % im Jahr 2025.

Wir erhalten und entwickeln unter Berücksichtigung des gesellschaftlichen Wandels und der sich stetig ändernden Anforderungen familienfreundliche Strukturen.

2.7 Besetzung von Führungspositionen einschließlich Fachexpertinnen und -experten

Um eine aussagekräftige Beurteilung der vorliegenden, geschlechterspezifischen Situation vornehmen zu können, sind die Leitungsfunktionen nach Geschlecht in den Blick zu nehmen.



Die Darstellung macht deutlich, dass die Führungsverantwortung innerhalb des Jobcenters Rhein-Berg mehrheitlich von Frauen wahrgenommen wird. Dies entspricht einer Quote von 56,41 %.

2.7.1 Gleichstellungsarbeit

Eine bewusste Orientierung der Personalpolitik an der Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist grundgesetzlicher Auftrag für alle Personen mit Personalverantwortung. Sichergestellt wird dies auch durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen. Grundlage für die Gleichstellungsarbeit bildet dabei das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG). Die wesentlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind:

- Ansprechpartnerin in allen Fragen der Gleichstellung
- Förderung der Familienfreundlichkeit
- Erarbeitung von Richtlinien zur Unterbindung von Frauendiskriminierung
- Mitwirkung in Stellenbesetzungsverfahren
- Aufstellung eines Gleichstellungsplanes mit konkreten Zielen und Maßnahmen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere zur Frauenförderung

Für eine nähere Betrachtung unserer Gleichstellungsarbeit wird auf den Gleichstellungsplan für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis 31.12.2028 verwiesen.

2.8 Befristete Arbeitsverträge

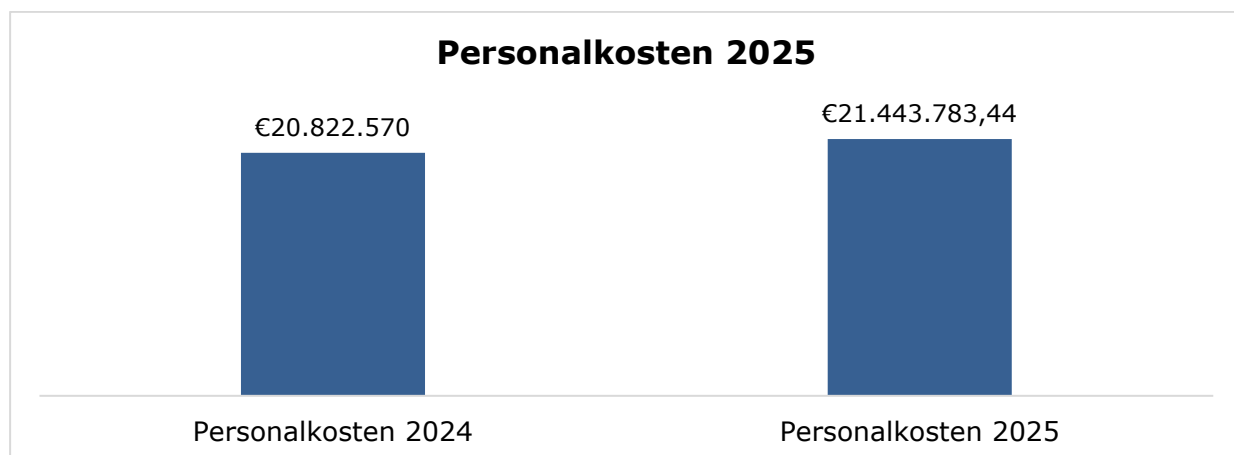
Das Jobcenter Rhein-Berg bietet in enger Zusammenarbeit mit den Trägern in der Regel feste, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit planbaren und verlässlichen Arbeitsbedingungen. Arbeitsverhältnisse, die befristet sind, existieren nur in begründeten Konstellationen, soweit unbefristete Einstellungen aus Haushaltsgründen nicht möglich sind.

Im Berichtsjahr 2025 wurde lediglich ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen.

3 Ressourcen

3.1 Personalkostenentwicklung

Für das Haushaltsjahr 2025 beliefen sich die Personalkosten auf 21.443.783,44 Millionen Euro. Hierbei wurden alle Mitarbeitenden des Jobcenters Rhein-Berg – Tarifbeschäftigte, Beamte und Beamtinnen – berücksichtigt.

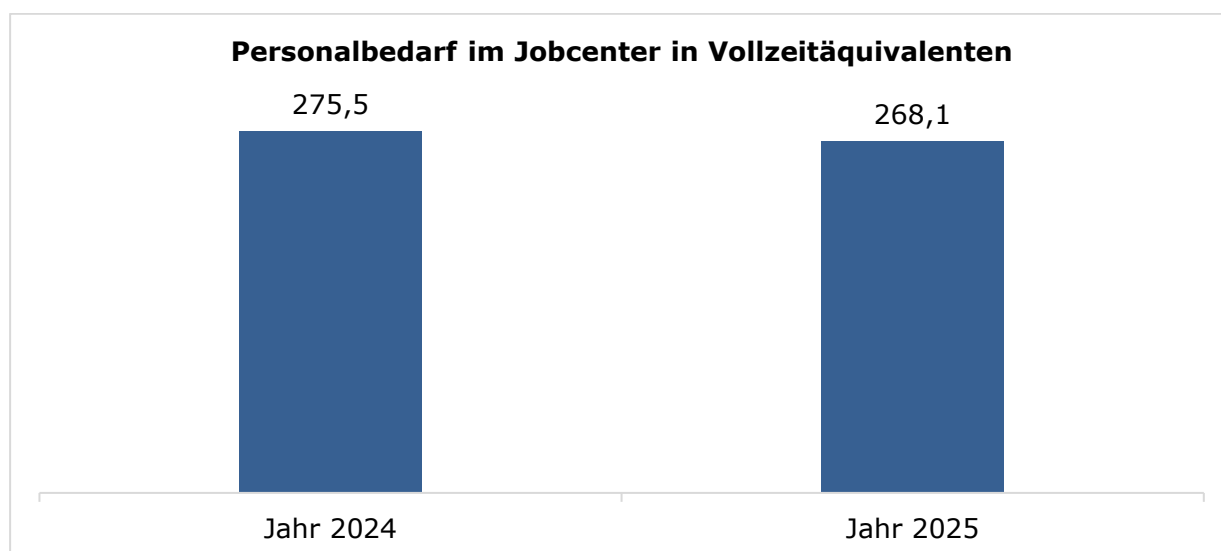


Im Vergleich zum Vorjahr 2024 (20.822.570 Millionen Euro) sind die Personalkosten in 2025 um 621.213,44 € angestiegen. Der Anstieg ist mit auf die Tarifierhöhung zum 01.04.2026 um 3% aus der Tarifrunde aus 2025 zurückzuführen. Ein weiterer Grund für die Erhöhung der Personalkosten ist die leicht gestiegene Stellenauslastung gegenüber dem Vorjahr um ca. 1%.

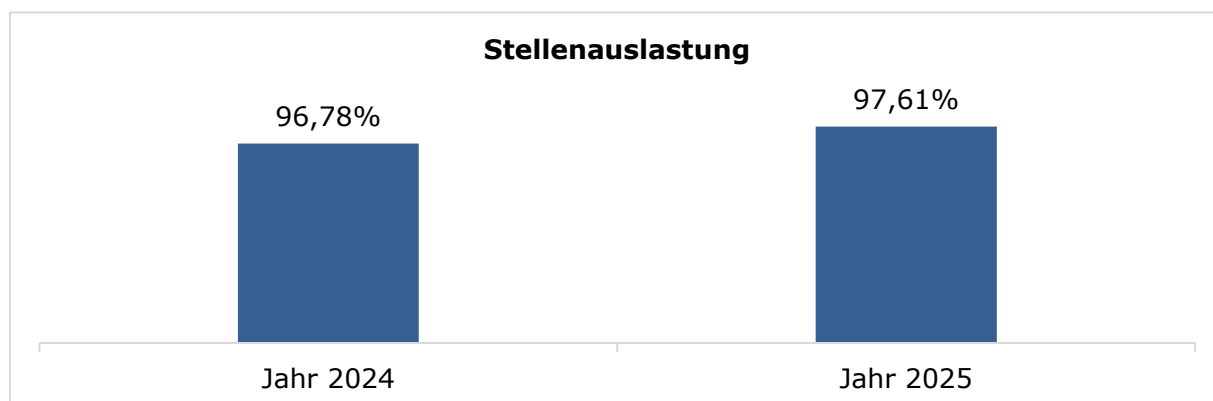
3.2 Entwicklung des Stellenplans

Neben der Entwicklung der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bzw. Bedarfsgemeinschaften orientiert sich die Personalbedarfsplanung und damit der Stellenplan des Jobcenters im Wesentlichen am Vorgehensmodell zur Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtung, dem Organisationshandbuch des Bundes, dem Rahmenkonzept zur Personalausstattung der Jobcenter sowie an die geltenden Rahmenbedingungen bei Projekten.

2025 betrug der Gesamtpersonalbedarf 268,1 Vollzeitkapazitäten. Zur Deckung des Personalbedarfes wurden dem Jobcenter Stellen in ausreichender Höhe und unter Beachtung der paritätischen Aufteilung der Beschäftigungsmöglichkeiten auf beide Träger zur Verfügung gestellt.



Die Stellenauslastung betrug im Jahresdurchschnitt 97,61 %.



4 Moderne Arbeitswelt

Die Arbeitswelt befindet sich durch die fortschreitende Digitalisierung in einem tiefgreifenden Wandel. Das Jobcenter Rhein-Berg ist Teil einer modernen und sicheren Arbeitswelt.

4.1 Home-Office

Die Vereinbarkeit von dienstlichen Anforderungen und flexiblen Arbeitsformen ist ein wichtiger Bestandteil einer modernen Arbeitsorganisation im Jobcenter Rhein-Berg. Home-Office hat sich als fester Bestandteil der Arbeitsorganisation etabliert und trägt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben sowie zur Arbeitgeberattraktivität bei.

Im Berichtsjahr 2025 wurde die bestehende Dienstvereinbarung Home-Office an die aktuellen Rahmenbedingungen angepasst. Neben der Möglichkeit, Home-Office deutschlandweit auszuüben, kann dieses in begründeten Einzelfällen und mit Zustimmung der zuständigen Geschäftsbereichsleitung bzw. Geschäftsführung auch in Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie in der Schweiz wahrgenommen werden. Damit wurde die Flexibilität der Arbeitsgestaltung unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange weiter erhöht.

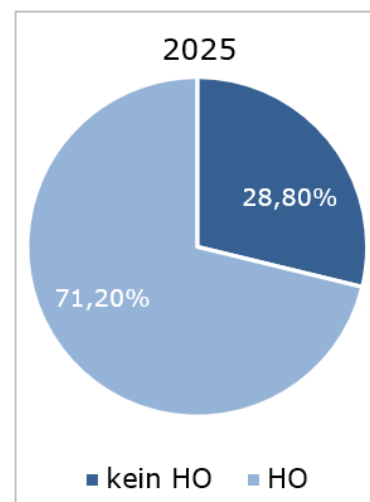
Home-Office kann im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarung für bis zu 40 % der regelmäßigen Arbeitstage vereinbart werden. Die Beantragung und Verwaltung erfolgen in einem standardisierten Verfahren unter Beteiligung der zuständigen Führungskräfte und des Personalmanagements.

Im Jahr 2025 nutzten 220 von 309 Mitarbeitenden (71,20 %) die Möglichkeit des Home-Office. 89 Mitarbeitende (28,80 %) nahmen dieses Angebot nicht in Anspruch.

Die hohe Inanspruchnahme verdeutlicht die Bedeutung flexibler Arbeitsformen für die Beschäftigten. Gleichzeitig erfordert die Aufgabenwahrnehmung des Jobcenters eine ausgewogene Balance zwischen mobilem Arbeiten und persönlicher Präsenz. Insbesondere die Beratung der Bürgerinnen und Bürger, die Zusammenarbeit innerhalb der Teams sowie der fachliche Austausch machen regelmäßige Anwesenheitszeiten vor Ort weiterhin erforderlich.

Das Home-Office-Angebot leistet dabei einen wichtigen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit und unterstützt die Positionierung des Jobcenters Rhein-Berg als attraktiver Arbeitgeber.

Die Führungskräfte begleiten die Gestaltung hybrider Arbeitsformen aktiv und fördern durch regelmäßige Teamtage, Besprechungen und gemeinsame Arbeitsformate den Zusammenhalt der Teams sowie den fachlichen Austausch. Das Jobcenter Rhein-Berg unterstützt seine Füh-



ungskräfte hierbei durch geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen, bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote und den kontinuierlichen Austausch zu den Anforderungen moderner Führung in hybriden Arbeitswelten.

4.2 Flexible Arbeitszeit

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu bieten, liegt uns besonders am Herzen, denn wir wollen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen.

Seit 2020 haben wir den Arbeitszeitrahmen ausgeweitet, so dass die Mitarbeitenden nun von Montag bis Freitag zwischen 6:00 Uhr bis und 20:00 Uhr arbeiten können. Unsere Mitarbeitenden verfügen über die Möglichkeit, den Beginn und das Ende ihres täglichen Dienstes sowie Pausenzeiten innerhalb des festgelegten Arbeitszeitrahmens, unter Berücksichtigung der aktuell geltenden Servicezeiten und der dienstlichen Belange eigenständig zu gestalten.

Darüber hinaus bieten wir individuell passgenaue Teilzeitmodelle einschließlich einer bedarfsorientierten Ausgestaltung von Kinderbetreuungsphasen an.

4.3 Familienservice

Die Bundesagentur für Arbeit hat einen Rahmenvertrag mit dem Dienstleister awo lifebalance GmbH für die Erbringung der Beratungs-, Vermittlungs-, und Betreuungsdienstleistungen von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ausgehandelt. Wir haben uns dem Vertrag angeschlossen und somit die Möglichkeit, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Dienstleistung „Familienservice“ anzubieten. Sie soll dabei unterstützen, Berufstätigkeit und Privatleben zu vereinbaren und zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu finden.

Zu den Dienstleistungen zählen:

- Information und Beratung zu den Themen Kinder- und Pflegebetreuung,
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung z. B. bei der Suche nach Plätzen in der Kindertageseinrichtung, der Vermittlung von Tagesmüttern, Kurzzeitkinderbetreuung sowie Einzelkinderbetreuung bei dienstlichen Fortbildungen und Dienstreisen,
- Beratung und Vermittlung bei pflegebedürftigen Angehörigen. Dabei wird u.a. bei den Themen bedarfsgerechte Wohnangebote, Leistungsansprüche und Kosten sowie der Verbleib in der eigenen Wohnung unterstützt.

Die Kosten für die Basisleistungen wie die Beratung und Vermittlung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen werden von uns übernommen. Darüber hinaus

können unsere Mitarbeitenden im Rahmen eines persönlichen Guthabenbudgets individuelle Leistungen wie z. B. die Ferienbetreuung für Kinder im Alter von 4 bis 16 Jahren oder die individuelle Kinder- und Pflegebetreuung bei Fortbildung mit uns abrechnen.

4.4 Beurteilungssystem

Mit der Dienstvereinbarung Beurteilung verfolgen wir das Ziel, ein einheitliches Beurteilungssystem für alle Mitarbeitenden des Jobcenters Rhein-Berg sicherzustellen. Dieses ist so ausgestaltet, dass für beide Anstellungsträger eine Vergleichbarkeit und damit Durchlässigkeit in die jeweiligen Strukturen gegeben ist.

Zudem soll die Wertschätzung und die Motivation der Mitarbeitenden und deren Identifikation mit den Aufgaben und den Zielen des Jobcenters Rhein-Berg weiter gesteigert werden.

Wir legen bei der Erstellung der Beurteilungen größten Wert auf eine vertrauensvolle sowie offene und nachhaltige Gesprächskultur.

4.4.1 Jährliche Regelbeurteilung

Der jährliche Beurteilungsrhythmus fördert den kontinuierlichen Austausch zwischen den zuständigen Führungskräften und ihren Mitarbeitenden über Erwartungen, Ergebnisse, Leistungen, persönliche Kompetenzen, individuelle Weiterentwicklung und dem Leistungsmanagement. Weiterhin gewährleistet es die Nachhaltigkeit der festgelegten Maßnahmen.

Der Bewertungszeitraum der jährlichen Regelbeurteilung ist für kommunale Beschäftigte mit dem Rhythmus des RBK für die LOB-Bewertung und für Beschäftigte der BA mit dem Leistungs- und Entwicklungsdialog deckungsgleich.

Die Durchführung der jährlichen Regelbeurteilungen wurde im Jahr 2025 aufgrund der laufenden Überarbeitung des Beurteilungssystems ausgesetzt. Ziel der Weiterentwicklung ist es, das System zeitgemäß zu gestalten und den bewährten wertschätzenden und offenen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften fortzuführen.

4.4.2 Anlassbeurteilung

Die Anlassbeurteilung dient der Beurteilung und Veranschaulichung eines bestimmten Sachverhaltes bzw. Anlasses. Sie verfolgt das Ziel der transparenten Abbildung eines vergangenen Zeitraumes vor einem zeitlich begrenzten Weggang oder einer zeitlich begrenzten Ausführung einer Tätigkeit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin.

Um den entsprechenden Anlass gerecht zu werden, wurden für die gängigen Sachverhalte eigenständige Beurteilungsvordrucke erstellt.

Die Bewertungszeiträume der anlassbezogenen Beurteilung orientieren sich zum einen an den tariflichen und dienstlichen Regelungen, z.B. bei der Beurteilung für das Bestehen der

Probezeit, zum anderen können diese individuell festgelegt sein z. B. bei Beendigung der Erprobungszeit oder bei der Möglichkeit einer anstehenden Entfristung.

Weitere Anlassbeurteilungen sind die laufbahnrechtliche Probezeit bei Beamten und Beamtinnen sowie deren laufbahnrechtliche Beförderung.

4.5 Psychologischer Dienst – mind to mind

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement bieten wir unseren Mitarbeitenden kostenlos den psychologischen Dienst von der Firma mind to mind – Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie an.

Unsere Mitarbeitenden können mind to mind zeitnah und völlig anonym unter anderem bei den folgenden Anliegen kontaktieren:

- tätigkeitsbezogene Überlastung ggf. mit den Auswirkungen Stress-Syndrom oder Burnout
- Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeitenden oder Vorgesetzten
- private Probleme oder Krisen, die sich gravierend auf die berufliche Leistungsfähigkeit auswirken

Zunächst erfolgt ein Orientierungsgespräch bei einer Psychologin oder einem Psychologen. Hier wird erörtert, was das konkrete Anliegen oder Problem ist und daraufhin wird gemeinsam ein Plan entworfen, wie weiter vorgegangen werden soll. Bei arbeitsbezogenen Problemen kann sich ein kurzes Coaching anschließen. Auch die Kosten für das Coaching werden von uns übernommen.

Beide Dienstleistungen unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht. Das Jobcenter Rhein-Berg erfährt nicht, wer den Psychologischen Dienst in Anspruch nimmt.

4.6 Mobilitätsangebot – Parkplätze, Jobticket, Deutschlandticket und Dienstrad-Leasing

Den Mitarbeitenden stehen Parkplätze für Pkw und Fahrräder zur Verfügung.

Zur Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel besteht die Möglichkeit, ein Jobticket oder ein Deutschlandticket zu beziehen. Die Tickets können für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsstätte sowie für private Fahrten genutzt werden. Zudem kann das Mobilitätsangebot im Sinne des „Park-and-Ride“-Prinzips mit der Nutzung der vorhandenen Parkmöglichkeiten kombiniert werden.

Ergänzend bietet der Kommunale Träger seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit des Dienstrad-Leasings an.

4.7 Digitalisierung

Das Thema Digitalisierung wurde auch im Jahr 2025 kontinuierlich vorangetrieben. Der Einsatz von digitalen Medien für die Beratung, den fachlichen Austausch und die papierlose Kommunikation (Jobcenter.digital) zwischen dem Jobcenter und den Bürgerinnen und Bürgern erfolgte zielgerichtet und mit Überblick. Hierbei wird das Verhältnis zwischen dem persönlichen Kontakt und einer digitalisierten Kommunikation in eine ausgewogene und gute Balance gebracht.

4.8 Zeiterfassung

Die elektronische Arbeitszeiterfassung ist ein fester Bestandteil der Personalverwaltung und trägt zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie zur transparenten Dokumentation von Arbeitszeiten bei. Hierfür wird das Zeiterfassungssystem AIDA eingesetzt, das den Mitarbeitenden eine zuverlässige Erfassung ihrer Arbeitszeiten ermöglicht.

Durch den Einsatz von AIDA konnten zahlreiche administrative Prozesse, insbesondere im Antrags- und Genehmigungswesen, vereinfacht und effizienter gestalten werden.

Das System wird kontinuierlich weiterentwickelt. In enger Zusammenarbeit mit dem Anbieter werden fortlaufend zusätzliche Funktionen und Nutzungsmöglichkeiten geprüft und umgesetzt, um bestehende Prozesse weiter zu optimieren und den Anforderungen der Mitarbeitenden sowie den organisatorischen Erfordernissen des Jobcenters gerecht zu werden.

4.9 Digitale Kompetenzen

Digitale Kompetenz ist die Fähigkeit, konstruktiv mit den durch die Digitalisierung auftretenden Herausforderungen umzugehen. Jede und jeder Einzelne reagiert unterschiedlich auf die Digitalisierung. Ob die neuen Arbeitsanforderungen als positive Herausforderung angenommen wird oder vielleicht auch Sorgen auslöst, hängt auch davon ab, ob es gelingt, etwaigen Vorbehalten transparent und aktiv zu begegnen.

Die Digitalisierung stellt hohe Anforderungen an die Lern- und Veränderungsbereitschaft aller Mitarbeitenden und erfordert neue Kompetenzen. Durch geeignete Qualifizierungsangebote unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Kenntnisse und Kompetenzen entsprechend weiterzuentwickeln. Gern nutzen wir auch Ihre Anregungen, Erfahrungen sowie Tipps und Tricks und befürworten den „best practice“-Austausch.

Es ist uns wichtig, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem das Lernen zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Arbeitslebens wird. Dabei kommt den Führungskräften vor Ort eine Schlüsselrolle zu. Sie fördern die Lern- und Veränderungsbereitschaft, indem sie für die Ziele der Digitalisierung werben und als Vorbild vorangehen.

4.10 Leitgedanke

Das Jobcenter Rhein-Berg versteht sich als moderner Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger sowie die Unternehmen in der Region. Den Anspruch, den wir an unsere Arbeit und im kollegialen Miteinander stellen, haben wir in unserem Leitbild fest verankert.



Das Leitbild gibt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Perspektive und eine Orientierung. Unser Handeln richtet sich an dem Leitbild aus.

5 Gesundheitsreport

Die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche, zukunftsfähige und leistungsstarke Behörde. Das erfordert ein ganzheitliches Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Es umfasst das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Betriebliche Gesundheitsförderung und den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

5.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ein wesentlicher Aspekt des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) liegt in der Unterstützung und Reintegration kranker oder verunfallter Mitarbeitender. Entscheidend ist, dass frühzeitig wertschätzende, begleitende Gespräche mit den Erkrankten oder Verunfallten stattfinden.

Ziel des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten der Beschäftigten gemeinsam nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, solche künftig zu vermeiden, Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen sowie geeignete Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten.

Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX muss der Arbeitgeber allen Mitarbeitenden, die im Laufe eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anbieten. Die Teilnahme am BEM basiert dabei auf Freiwilligkeit.

In 2025 wurde 72 Mitarbeitenden schriftlich das betriebliche Eingliederungsmanagement angeboten. Hiervon nahmen 24 Mitarbeitende das Gesprächsangebot an.

Das Jobcenter Rhein-Berg ermöglicht es seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Rückmeldeoption „Überwunden“ anzugeben. Überwunden bedeutet, dass die eingeladene Person ein BEM-Gespräch für nicht notwendig erachtet, da die Gründe für den Ausfall nicht mehr vorliegen und in Zukunft mit keinen Einschränkungen gerechnet wird. Ein Beispiel hierfür ist die vollständige Genesung nach einem Armbruch. 36 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter nutzten die Rückmeldeoption „Überwunden“ bzw. „Abgelehnt“.

Die Praxis zeigt, dass hier oft persönliche Gespräche einen hohen Stellenwert einnehmen und bereits vielfach als Maßnahme angesehen werden, die einen positiven Effekt erzielen. Maßnahmen, im Sinne einer Handlung mit dem Zweck ein klar definiertes Ziel zu erreichen, konnten wir 19 Mitarbeitenden anbieten.

<i>Anzahl der BEM-Fälle</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
BEM Angebote gesamt	80	77	72
Annahme	11	18	24
Überwunden bzw. abgelehnt	49	54	36
Keine Rückmeldung	20	5	12
Umsetzung Maßnahmen	7	16	19

5.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund zu halten, sie zu binden und um Identifikation mit dem Jobcenter Rhein-Berg als Arbeitgeber zu schaffen, ist ein wichtiger Baustein die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).

Die BGF zielt darauf ab, die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und deren Wohlbefinden – insbesondere am Arbeitsplatz – zu verbessern. Darüber hinaus soll die BGF einen Beitrag zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität leisten.

Die Maßnahmen sind auf den individuellen Bedarf des Jobcenters Rhein-Berg angepasst.

Beispielhaft sind folgende Maßnahmen zu nennen:

- Teambuilding-Maßnahmen
- Gesundes Snacken
- Psychologischer Dienst für Mitarbeitende (mind to mind)

- Coaching
- Supervision
- Aktualisierung Sicherheitsportal
- Betriebsausflug
- TrinkFit am Arbeitsplatz
- Inklusions- und Gesundheitstag

Mit Anregungen, Wünschen und Kritik ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eingeladen, das betriebliche Gesundheitsmanagement zu einem lebendigen Teil der Unternehmenskultur zu machen.



Quelle: Foto von Pexels, 2016 auf pixabay

5.2.1 Inklusions- und Gesundheitstag 2025

Am 5. September 2025 fand am Standort Bergisch Gladbach erstmals ein gemeinsamer Inklusions- und Gesundheitstag des Jobcenters Rhein-Berg und der Agentur für Arbeit statt. Ziel der Veranstaltung war es, das Bewusstsein für die Themen Inklusion und Gesundheit am Arbeitsplatz zu stärken sowie den Mitarbeitenden praxisnahe Einblicke in die Bereiche Gesundheitsförderung und Barrierefreiheit zu ermöglichen.

Dies wurde insbesondere durch verschiedene Aktionsstationen umgesetzt. Hierzu gehörten unter anderem der Einsatz eines Altersanzugs zur Simulation altersbedingter körperlicher Einschränkungen sowie einer Simulationsbrille, mit der eine reduzierte Sehschärfe erfahrbar gemacht wurde. Auf diese Weise konnten die Teilnehmenden nachvollziehen, welche Auswirkungen gesundheitliche oder altersbedingte Einschränkungen im Alltag haben können.

Ergänzend wurden verschiedene gesundheitsfördernde Angebote und Vorträge durchgeführt. Der Psychologische Dienst „mind to mind“ informierte in einem Vortrag zum Thema „Gesunder Schlaf“ über die Bedeutung von Erholung und Schlafqualität für Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Arbeitsalltag. Darüber hinaus wurden praktische Angebote wie Rückenkurse und Yoga vorgestellt, die den Mitarbeitenden Möglichkeiten aufzeigen konnten, die eigene Gesundheit aktiv zu unterstützen und körperlichen Belastungen im Berufsalltag vorzubeugen.

Der Inklusions- und Gesundheitstag bot damit vielfältige Impulse rund um die Themen Prävention, Gesundheit und Inklusion und förderte zugleich den Austausch zwischen den Beschäftigten des Jobcenters Rhein-Berg und der Agentur für Arbeit.

5.2.2 Entwicklung gesundheitsfördernder Maßnahmen im Arbeitsalltag

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung stand bis Herbst 2024 ein Budget für Obst und Gemüse „gesundes Snacken“ zur Verfügung. Im Zusammenhang mit der haushaltsrechtlichen Situation der vorläufigen Haushaltsführung war eine Fortführung dieses Angebots nicht mehr im bisherigen Umfang möglich, sodass das Angebot eingestellt wurde.

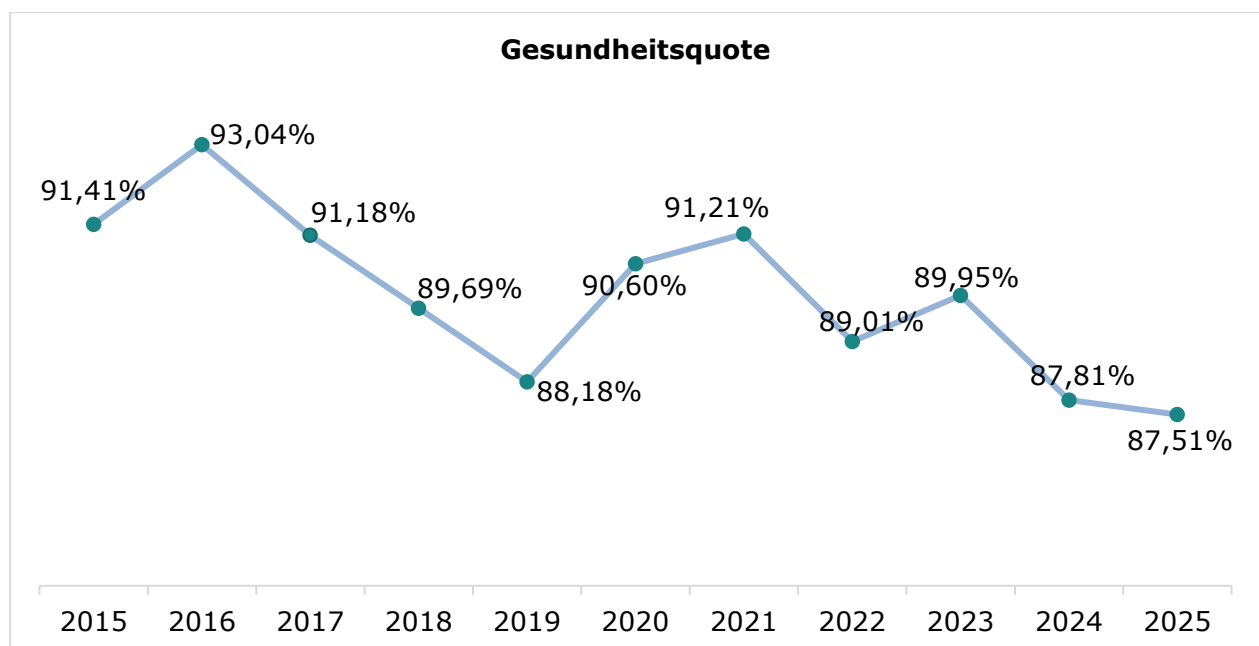
Im Jahr 2025 wurde im Rahmen der Weiterentwicklung gesundheitsfördernder Maßnahmen ein alternatives Konzept erarbeitet. Auf dieser Grundlage wurde das Angebot „TrinkFIT am Arbeitsplatz“, entwickelt, das zum 01.01.2026 in Kraft getreten ist und auf die Förderung eines gesundheitsbewussten Trinkverhaltens im Arbeitsalltag abzielt.

5.3 Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote ist für uns eine wichtige Kennzahl, denn sie kann ein bedeutendes Indiz für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sein und dient uns Indikator für erforderliche Steuerungsimpulse.

Im Zuge der Gesundheitsquote richten wir den Fokus auf präventive und unterstützende Maßnahmen, um mittel- und langfristig zu verhindern, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter krankheitsbedingt fehlen. Die Gesundheit unserer Beschäftigten zu fördern und zu erhalten ist daher eines unserer Ziele.

Die nachstehende Abbildung zeigt den Verlauf der Gesundheitsquote für den Zeitraum 2015 bis 2025. Fehlzeiten aufgrund von Rehabilitationsmaßnahmen, Kuraufenthalten und Langzeiterkrankungen sind in der Auswertung enthalten.



Die Gesundheitsquote unserer Mitarbeitenden, gemessen durch die Zahl ihrer Krankheitstage im Verhältnis zur Zahl ihrer regulären Arbeitstage, lag im Jahr 2025 bei 87,51 %. Gegenüber dem Vorjahr ist ein Rückgang um 0,3 %-Punkte festzustellen. Das ist der niedrigste Wert im gesamten Betrachtungszeitraum 2015 bis 2025.

Unser Gesundheitsportfolio bietet eine Vielzahl von Unterstützungsmaßnahmen, um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit zur Teilnahme an der jährlichen Gripeschutzimpfung, die einen wichtigen Beitrag zur Vorbeugung gegen Krankheiten leistet und die Gesundheit schützt.

Unser Ziel für die nächsten Jahre ist es, sicherzustellen, dass die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden weiterhin einen wichtigen Schwerpunkt einnimmt. Dazu bedarf es weiterhin eines umfangreichen Beratungs- und Leistungsangebots und der Fokussierung auf das betriebliche Gesundheitsmanagement, da dieses mehr umfasst, als die Maßnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung.

5.4 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Ziel ist es, Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden, die Arbeit gesund zu gestalten sowie den Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten zu fördern und zu erhalten.

Dazu werden Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – in der Summe als Arbeitsschutz bezeichnet – in alle Arbeits- und Organisationsprozesse integriert. Grundlage ist eine rechtssichere Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Ablauforganisation im Arbeitsschutz. Voraussetzung dafür sind die systematische Erfassung und Erfüllung der Anforderungen des Arbeitsschutzes sowie die Einhaltung der jeweiligen Bestimmungen.

Unsere Ersthelfer*innen, Sicherheitsbeauftragten sowie die Brandschutz- und Räumungshelfer*innen erhalten eine jährliche Unterweisung. Zudem nehmen sie an regelmäßigen Weiterbildungen und am aktiven Erfahrungsaustausch teil.

	2025
Ersthelfer*innen	20
Sicherheitsbeauftragte	2
Brandschutz- und Räumungshelfer*innen	49
Begehungen	8
Arbeitsunfälle	3
davon Wegeunfälle	1
Meldungen an die Unfallkasse	3

6 Personalgewinnung

6.1 Allgemeines

Auch 2025 bestand nach wie vor ein hoher Bedarf an qualifiziertem Personal in der gemeinsamen Einrichtung, ausgelöst durch Veränderungen in den Aufgaben und erhöhte Zugänge bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sowie durch allgemeine Fluktuation.

Auf Grund der gesetzlichen Ausgestaltung der gemeinsamen Einrichtungen kann das Jobcenter nicht selbst Personal einstellen. Dies erfolgt über die Träger der gemeinsamen Einrichtung, die ihren Angestellten, Beamtinnen oder Beamten eine Tätigkeit beim Jobcenter zuweisen, vgl. § 44g SGB II. Dabei kann es sich um Bestandsmitarbeitende mit einem Veränderungswunsch, Auszubildende oder Studierende, die einen Ansatz nach erfolgreichem Abschluss benötigen, Einstellungen auf Grund von Stellenausschreibungen oder Initiativverfahren handeln. Im Rahmen der Personalgewinnung arbeitet das Jobcenter Rhein-Berg eng mit den beiden Trägern zusammen und macht von seinem Vorschlagsrecht aktiv Gebrauch.

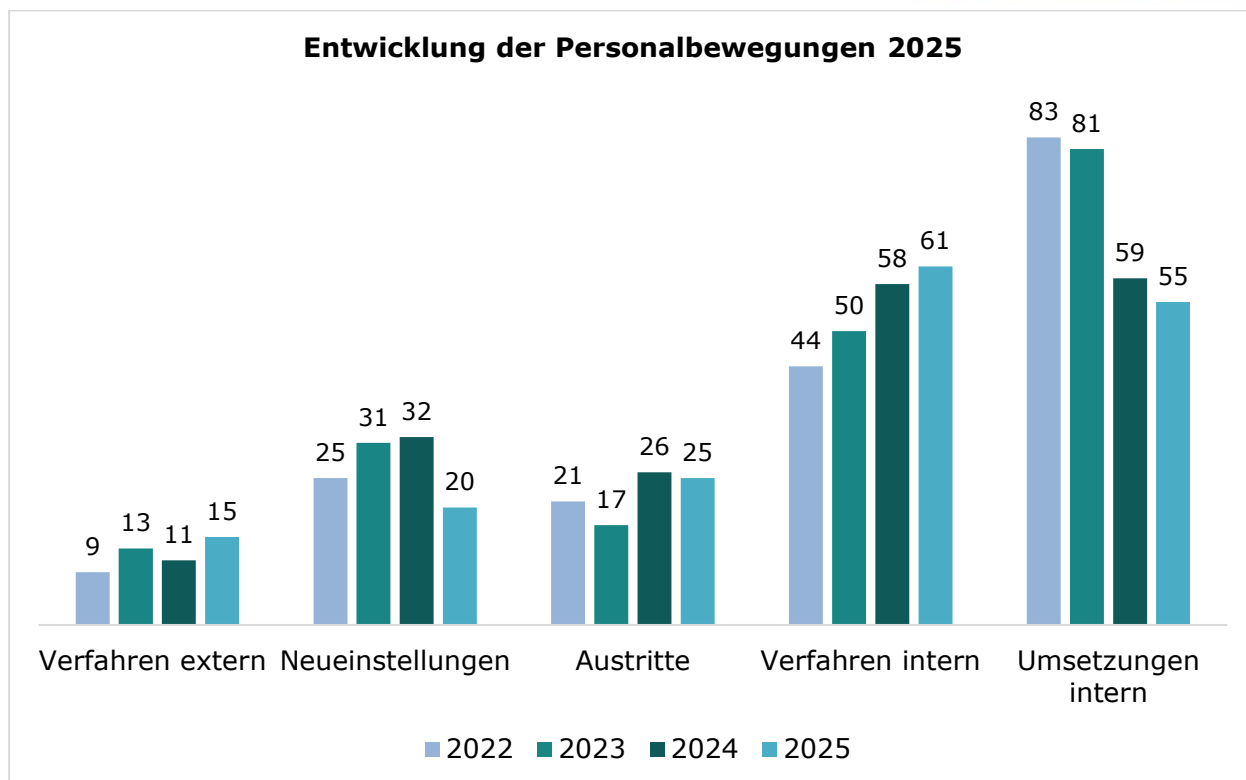
6.2 Stellenausschreibungen und interne Interessenbekundungsverfahren

In 2025 wurden insgesamt 15 externe Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, in denen 20 neue Mitarbeitende gewonnen werden konnten.

Es fanden darüber hinaus 61 interne Interessenbekundungsverfahren statt, aus denen 83 Umsetzungen bzw. Beauftragungen resultierten.

Darüber hinaus fanden 14 teaminterne Interessenbekundungsverfahren, beispielsweise zur Vergabe von Stellvertretungsfunktionen, statt.

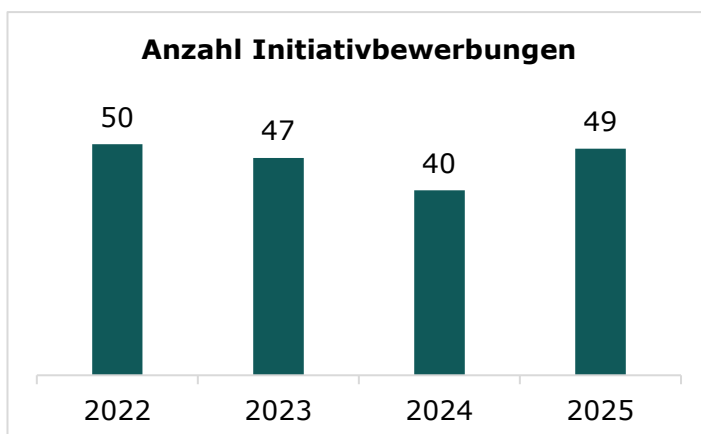
Entwicklung der Personalbewegungen 2025



**Hinweis: Die Kategorie „Umsetzungen intern“ umfasst individuelle interne Wechsel im Rahmen der Personalentwicklung sowie weitere nicht organisatorisch veranlasste Personalbewegungen.*

6.3 Initiativbewerbungen

Im Berichtsjahr 2025 gingen insgesamt 49 Initiativbewerbungen ein. Im Vergleich zum Vorjahr (2024: 40 Eingänge) ist damit eine Zunahme um 9 Bewerbungen zu verzeichnen. Die gestiegene Anzahl der Initiativbewerbungen zeigt weiterhin Interesse an einer Tätigkeit innerhalb des Jobcenters Rhein-Berg.



Auf Wunsch werden die Daten für 12 Monate in unserem Initiativbewerberpool für künftige Stellenausschreibungen hinterlegt, so dass wir bei neuen Vakanzen auf die Bewerbenden zurückkommen können.

7 Ausbildung und Qualifizierung

Die Sicherstellung des Fachkräftebedarfs ist eine strategische Aufgabe, die weiter an Bedeutung gewinnt.

7.1 Onboarding neue Mitarbeitende

Die neu konzipierte Informationsveranstaltung für neue Mitarbeitende und Nachwuchskräfte der Träger wird weiterhin mehrfach jährlich angeboten.

Die Veranstaltung für neue Mitarbeitende findet in Präsenz vor Ort statt und dauert ca. einen halben Tag. Sie dient dazu, wichtige Positionen wie Geschäftsführung, Geschäftsbereichsleitungen und Gremien, sowie bereichsübergreifende Teams (zentrale Teams und Sonderteams) kennenzulernen und einen Überblick über das Konzept Jobcenter im Allgemeinen und das Jobcenter Rhein-Berg zu erhalten.

7.2 Ausbildung

Dem Thema Ausbildungsbegleitung wird im Jobcenter Rhein-Berg eine hohe Priorität eingeräumt. Dies betrifft gleichermaßen die Studierenden und Auszubildenden der Bundesagentur für Arbeit und des Rheinisch-Bergischen Kreises.

Im Jahr 2021 wurde das „rollierende System“ der Verteilung der Auszubildenden und Studierenden implementiert, um eine gleichmäßige Verteilung der Nachwuchskräfte auf alle Teams bzw. Standorte sicher zu stellen. Unter diesem Aspekt hat sich herauskristallisiert, dass es sowohl für die Teams, als auch für die Nachwuchskräfte einen Mehrwert darstellt, wenn diese ab dem zweiten Lehrjahr durchgehend im selben Team ihre Praxisabschnitte absolvieren.

Zu berücksichtigen sind dabei jedoch immer auch der Wohnort und die Mobilität der Nachwuchskräfte, da nicht jeder Standort gleichermaßen gut zu erreichen ist.

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 23 Nachwuchskräfte beider Träger durch das Jobcenter Rhein-Berg betreut, begleitet und ausgebildet.

7.3 Qualifizierung

Bei der Qualifizierung von Mitarbeitenden wird zur systematischen Vermittlung von notwendigen Fachkenntnissen und einhergehenden Soft Skills ein individueller Qualifizierungsplan durch die Führungskraft und den Mitarbeitenden erstellt.

Ein individueller Qualifizierungsplan berücksichtigt vorhandene Kenntnisse und Kompetenzen, die über die bisherige Berufs- und Lebenserfahrung bereits erworben wurden. Bei einer modularen Qualifizierung von Mitarbeitenden sind Aufgabengebiete zu thematisch und zeitlich abgerundeten Einheiten zusammengefasst. Sie sind autonom auswählbar und können mit unterschiedlichen Lern- und Lehrmethoden angeboten werden.

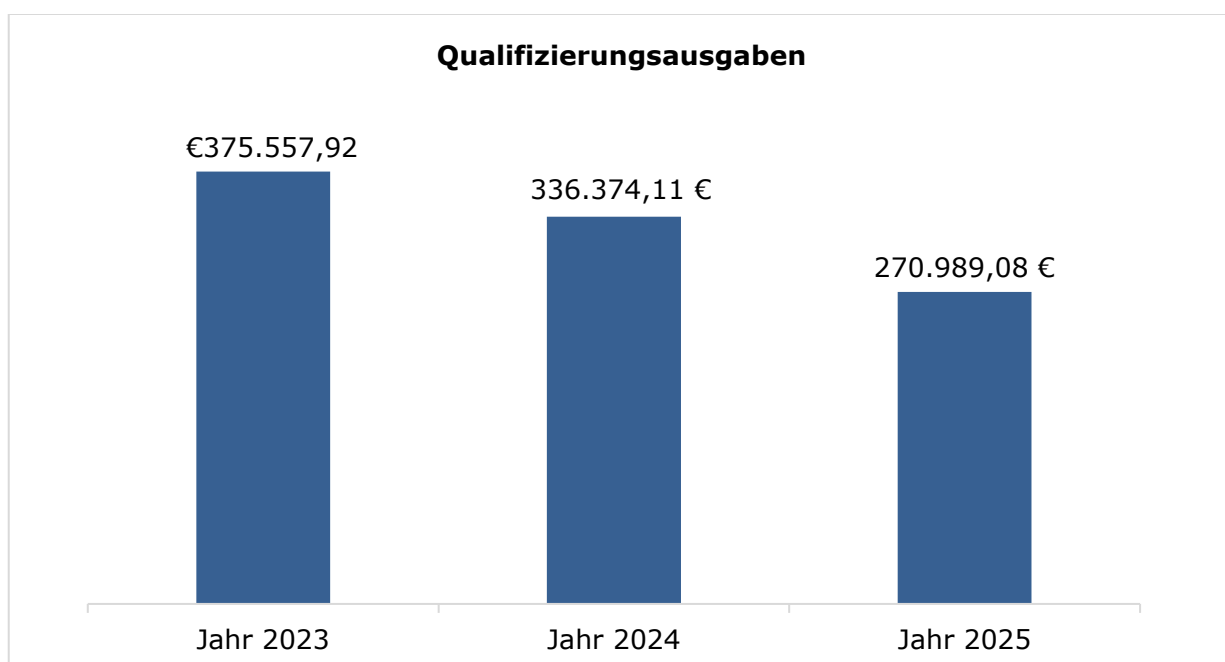
Auch bei einer modularen Qualifizierung werden die jeweiligen geforderten Kompetenzen und die tatsächlich auszuführenden Aufgaben berücksichtigt. Die Qualifizierung von Mitarbeitenden erfolgt somit nach individuellen Bedürfnissen.

Die benannten Qualifizierungsangebote stehen als standardisierte Angebote allen Mitarbeitenden mit entsprechendem Qualifizierungsbedarf zur Verfügung.

Im Jahr 2025 konnte erneut eine Vielzahl an Seminaren und Qualifizierungen umgesetzt werden. Dabei wurden neben Präsenzformaten auch vermehrt digitale Schulungsangebote genutzt, um Qualifizierungen flexibel und bedarfsgerecht durchführen zu können.

Im Bereich der Qualifizierung entstanden im Jahr 2025 Ausgaben in Höhe von 270.989,48 €. Insgesamt wurden 204 Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, mit denen die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden gezielt unterstützt wurden.

Die Investitionen des Jobcenters Rhein-Berg in die Kompetenzgewinnung und -erhaltung waren auch 2025 erneut auf einem hohen Niveau und lagen im Vergleichstyp weiterhin an der Spitze. Durch die gezielte Nutzung von Onlineformaten und einen höheren Anteil an Inhouse-Schulungen konnte der finanzielle Aufwand im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gesenkt werden.



Des Weiteren fanden Qualifizierungsmodule für die Trainierenden „Fit für Beratung“ und die Beratungskonzeption „Beko“ statt.

7.4 Personalentwicklungen

Die Förderung und Qualifizierung von Mitarbeitenden ist für das Jobcenter Rhein-Berg von höchster Priorität. Wir ermöglichen geeigneten Potenzialträgern und -trägerinnen, durch eine vertikale Personalentwicklung aufzusteigen oder sich in einer horizontalen Personalentwicklung in einen neuen Tätigkeitsbereich einzuarbeiten. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 10 horizontale und vertikale Personalentwicklungen begonnen und zum Teil erfolgreich in 2025 abgeschlossen.

7.5 Coaching

Coaching ist eine professionelle, berufsbezogene Beratung für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte. Ziel des Coachings ist die Stärkung und Unterstützung von Führungskräften in ihrem täglichen Führungshandeln und dient der individuellen Weiterentwicklung.

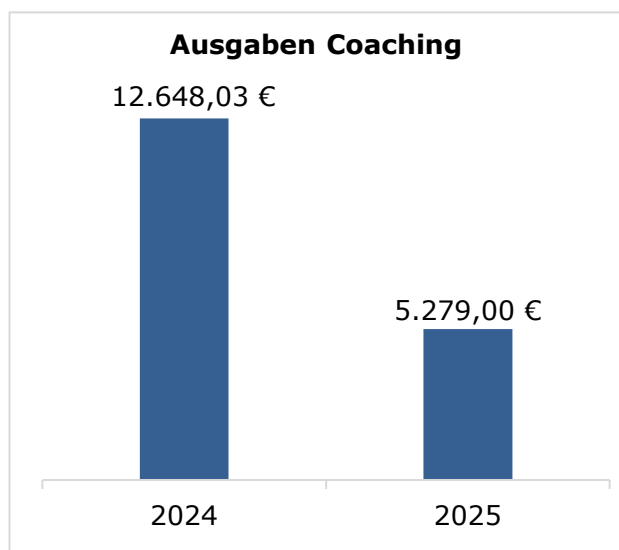
Ein Coach oder eine Coachin unterstützt für einen bestimmten Zeitraum und zur Erreichung bestimmter Ziele die Führungskraft individuell und ganzheitlich. Hierbei werden Fragen und Probleme behandelt, die mit Fachwissen allein nicht zu lösen sind, z.B. in komplexen Führungssituationen, Organisationsentwicklungsprozessen oder Fragen des individuellen Gesundheitsmanagements.

Coaching eignet sich insbesondere auch zur begleitenden Unterstützung bei der Übernahme einer neuen Führungsposition und in diesem Zusammenhang auch zur Förderung von Frauen in Führungsfunktionen. Coaching findet meist in Form von Einzelberatung statt, kann aber auch als Teamcoaching oder Coaching in Gruppen angeboten werden. Teamcoaching behandelt die Zusammenarbeit in einer bestehenden Arbeitsgruppe von Führungskräften und will diese optimieren.

Beim Coaching in Gruppen arbeiten, anders als im Einzelcoaching, mehrere Führungskräfte mit ähnlichen Anliegen gemeinsam mit einem Coach.

Coaching ist ein fest etablierter Baustein in unserem Jobcenter und wird regelmäßig in diversen Formen, zu unterschiedlichsten Themen wahrgenommen.

Die Ausgaben für Coaching beliefen sich im Jahr 2025 auf 5.279,00 € und lagen damit deutlich unter dem Vorjahreswert von 12.648,03 €.



7.6 Supervision

Die meisten Mitarbeitenden eines Jobcenters leisten Beziehungsarbeit, die ein hohes Maß an Einfühlung, aber auch die Fähigkeit zur Abgrenzung und Konfrontation erfordert. Außerdem sind viele Situationen oder Ereignisse erlebnismäßig von sogenannten Übertragungsphänomenen überlagert, d. h. sowohl Leistungsberechtigte als auch Mitarbeitende erleben Aktuelles immer auch auf dem Hintergrund eigener Erfahrung.

Selbstreflexion und Selbstkontrolle sind deshalb unverzichtbare Bestandteile der Arbeit.

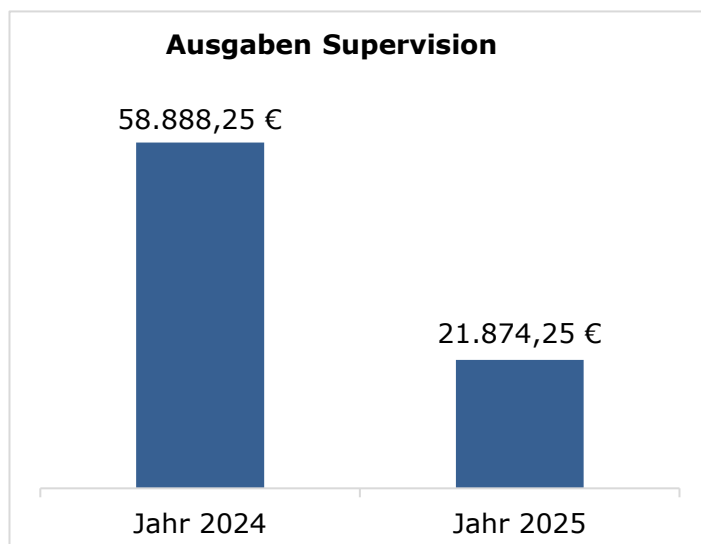
Supervision schafft einen Rahmen für die professionelle Distanz, aus der heraus mit klarem Blick fachlich sinnvolle und von Verantwortung getragene Entscheidungen gefällt werden können. Eine andere Ebene betrifft die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden. Das kollegiale Klima hat unmittelbare Auswirkungen auf die Leistungsberechtigten.

Supervision begleitet berufliche Interaktion durch systematische Reflexion und dient somit:

- zur Qualitätssicherung der Arbeit
- zur Überprüfung der Wirksamkeit beruflichen Handelns
- zur Stärkung der Personenkompetenz
- zur Befähigung der Selbstregulation
- zur Stärkung der Fachkompetenz

Supervision dient auch der Entlastung sowie der Stabilisierung der Arbeitsfähigkeit.

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 21.874,25 € in Einzel- und Teamsupervisionen investiert. Damit lagen die Ausgaben deutlich unter dem Niveau des Vorjahres (2024: 58.888,25 €). Die Supervision wurde weiterhin gezielt eingesetzt, um Mitarbeitende bei der Reflexion ihrer Arbeit, der Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen sowie der Sicherung der fachlichen Qualität zu unterstützen.



Das Angebot der Supervision hat sich als wertvoller Baustein in unsere alltägliche Arbeit etabliert.

7.7 Assessment-Center

Im Berichtsjahr 2025 wurde ein internes Assessment-Center in Verbindung mit einem Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, aus dem ein Kollege als neue Führungskraft hervorgegangen ist.

7.8 Entwicklungsreise (Nachwuchsführungskräfte Förderungsprogramm)

Zur gezielten Förderung und Entwicklung von Nachwuchskräften wurde das bisherige Programm NaFFPro weiterentwickelt und durch das neue Format „Entwicklungsreise“ abgelöst.

Das neue Format verfolgt weiterhin das Ziel, Potenzialträger*innen die Möglichkeit zu geben mehr über sich selbst herauszufinden, um die eigene berufliche Entwicklung gezielter zu gestalten. Die Teilnehmenden gewinnen mehr Klarheit in den Fragen: Wer bin ich? Was kann ich? Und wohin will ich mich entwickeln im Arbeitskontext Jobcenter?

Diese Entwicklung kann in drei Richtungen gehen:

- vertikale Entwicklung: Übernahme von Führungsverantwortung
- horizontale Entwicklung: Übernahme von weiterführender Fachverantwortung mit Expertise
- Entwicklung in Bezug auf Übernahme von Projektverantwortung, die sowohl Fachexpertise als auch Führungsverantwortung beinhaltet

Dieses Entwicklungsprogramm begleitet Teilnehmende dabei, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen besser einschätzen und mehr Verantwortung für die eigene berufliche Entwicklung im Zusammenspiel mit ihren Führungskräften zu übernehmen und somit ihre Selbstwirksamkeit zu steigern.

Im Sinne des Selbstverständnisses der Jobcenter, die fachliche und persönliche Entwicklung der Einzelnen zu fördern, werden in diesem Entwicklungsprogramm drei Säulen der Personalentwicklung miteinander verbunden:

- die Beschäftigung mit der eigenen Persönlichkeit, den Fertigkeiten und Kompetenzen bezogen auf das Thema berufliche Entwicklung
- Grundlegende Aspekte von Führung und Management erlebbar machen
- Grundlagen des Projektmanagements kennenlernen und Praxiserfahrungen in einem, für die Arbeit im Jobcenter relevanten Projekt machen.

Den Rahmen bilden eine Kickoff- und eine Abschlussveranstaltung, in die die verantwortlichen Führungskräfte der Teilnehmenden mit eingebunden werden.

Die Durchführung erfolgt durch die Jobcenter Akademie.

Im Berichtszeitraum nahmen keine Mitarbeitenden des Jobcenters Rhein-Berg an diesem Format teil.

7.9 Qualifizierung und Zertifizierung Fallmanagement

Aufgabe der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist es, alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) qualifiziert, umfassend und entsprechend der individuellen Bedürfnisse mit dem Ziel der Eingliederung in Arbeit und/oder Ausbildung zu unterstützen.

Die lösungsorientierte Betreuung, Beratung und Vermittlung von Menschen mit multiplen Problemlagen, in schwierigen Lebenssituationen und mit großer Distanz zum Arbeitsmarkt bedarf spezifischer Handlungsansätze.

Einen zentralen Ansatz im Jobcenter Rhein-Berg stellt für diese Zielgruppe das Dienstleistungsangebot des „beschäftigungsorientierten Fallmanagements“ (bFM) dar.

Alle Integrationsfachkräfte, die die Eignung und die im hausinternen Konzept definierten Anforderungen erfüllen, können ihr Interesse am Fallmanagement bekunden.

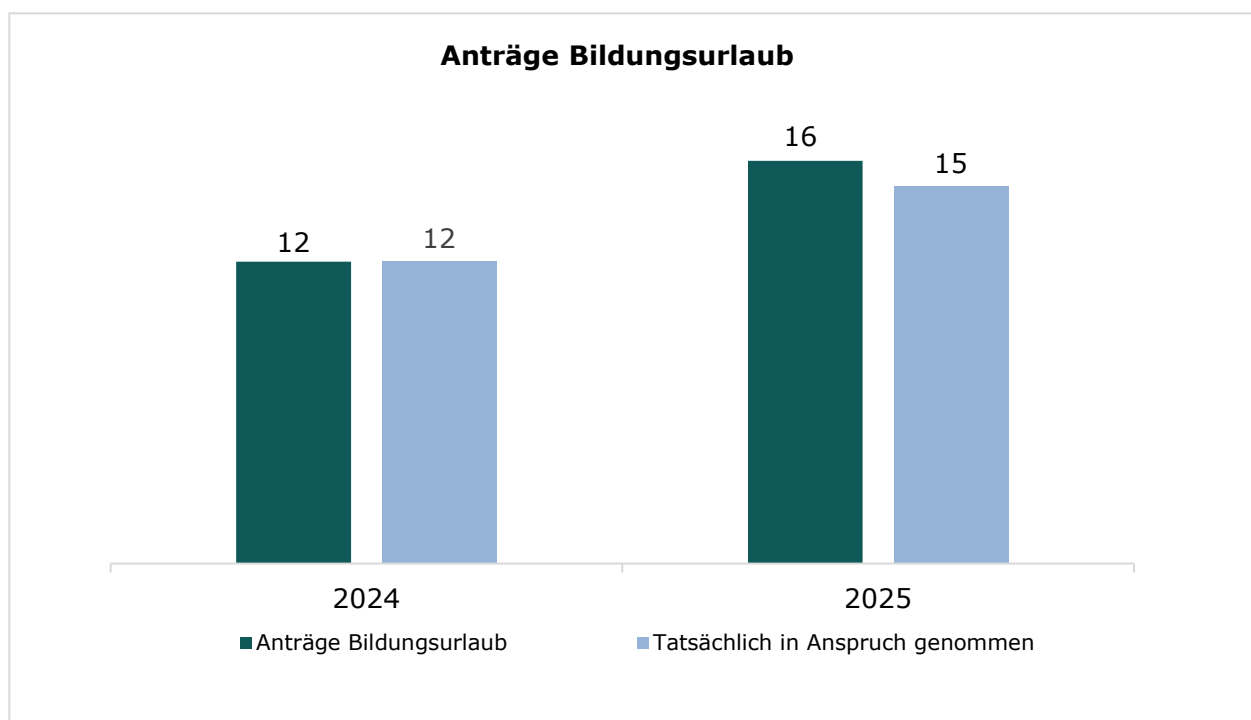
Im Jahr 2025 konnten 28 weitere Integrationsfachkräfte mit der Wahrnehmung der Aufgaben als Persönliche/r Ansprechpartner/-in mit Fallmanagementaufgaben (U 25/Ü 25) im Bereich SGB II beauftragt werden.

Mit der Beauftragung ist der Einstieg in einen systematischen Qualifizierungsprozess verbunden, der den gezielten Aufbau der für das Fallmanagement erforderlichen fachlichen und methodischen Kompetenzen unterstützt. Die Zertifizierung als Fallmanagerin bzw. Fallmanager kann innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren erworben werden und trägt dazu bei, die Qualität der Aufgabenwahrnehmung nachhaltig zu sichern sowie die fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu fördern.

Im Jahr 2025 haben zudem zwei bereits beauftragte persönliche Ansprechpersonen, die sich im Qualifizierungsprozess befanden, ihre Zertifizierung zum Fallmanagement erfolgreich abgeschlossen.

7.10 Bildungsurlaub

Nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) NRW haben Arbeitnehmer*innen Anspruch auf fünf Tage im Kalenderjahr (bei einer 5-Tage-Arbeitswoche), die sie unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für eine berufliche oder politische Weiterbildung bei anerkannten Bildungsträgern nutzen dürfen. Voraussetzungen dafür sind eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten und dass sich der Bildungsort nicht mehr als 500 km von der Landesgrenze von NRW entfernt befindet.



In 2025 stellten 16 Beschäftigte (12 in 2024) einen Antrag auf Bildungsurlaub. Davon haben 15 Beschäftigte den Bildungsurlaub in Anspruch genommen (12 in 2024).

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Nutzung des Bildungsurlaubs damit leicht gestiegen. Somit nutzten 5 % der Mitarbeitenden das Angebot. Insgesamt zeigt sich, dass das Angebot weiterhin gut angenommen wird und eine stabile Nachfrage besteht.

Neben der beruflichen Entwicklung fördert der Bildungsurlaub auch das persönliche Wachstum. Er bietet die Möglichkeit, zu reflektieren, neue Interessen zu erkunden und lebensbereichernde Erfahrungen zu machen. Die am Bildungsurlaub teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen, kehren oft mit neuem Enthusiasmus, frischen Ideen und verbesserten Fähigkeiten an ihren Arbeitsplatz zurück, was sich positiv auf das Arbeitsumfeld und die Gesundheit auswirkt.

7.11 Sonderurlaub zur Betreuung von kranken Kindern (bis 12 Jahre)

Der Gesetzgeber hat mit Ablauf der Corona-Sonderregelungen Ende 2023 für die folgenden Jahre 2024 und 2025 auch weiterhin eine Anhebung der Kinderkrankentage beschlossen, allerdings in geringerem Umfang als zu Corona-Zeiten. Außerdem werden Tage, die Eltern mit ihren erkrankten Kindern im Krankenhaus verbringen müssen, genauso gehandhabt, wie ärztliche Krankmeldungen. Die Bundesregierung unterstützt damit auch weiter Eltern, die ihre erkrankten Kinder zu Hause und im Krankenhaus betreuen müssen.

7.11.1 Umfang der Kinderkrankentage:

Gesetzlich Versicherte erhielten auch in 2025 15 Tage (statt 10) pro Kind, Alleinerziehende 30 Tage (statt 20) pro Kind. Die zusätzlich gewährten Tage dürfen pro Kalenderjahr 35 Arbeitstage, für Alleinerziehende 70 Tage, nicht überschreiten.

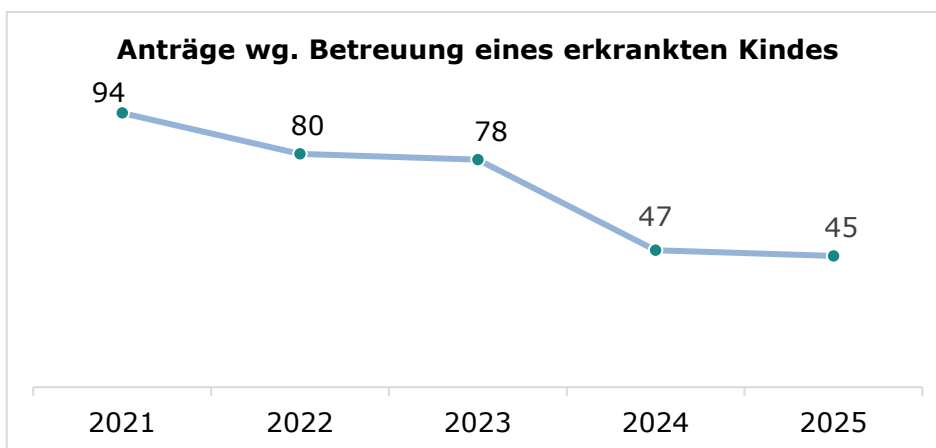
Bundesbeamte erhielten bis zu 13 Tage pro Kind, Alleinerziehende 26 Tage, die zusätzlich gewährten Tage dürfen pro Kalenderjahr 30 Arbeitstage, für Alleinerziehende 60 Arbeitstage, nicht überschreiten.

Analog zu gesetzlich Versicherten erhielten privat Versicherte wie auch Beamte mit Anstellungsträger RBK bis zu 15 Tage pro Kind, Alleinerziehende 30 Tage, die zusätzlich gewährten Tage dürfen pro Kalenderjahr 35 Arbeitstage, für Alleinerziehende 70 Arbeitstage, nicht überschreiten.

Privatversicherte mit Anstellungsträger BA erhielten – wie vor der Pandemie – 4 Arbeitstage pro Kind. Alleinerziehende Privatversicherte erhielten ebenfalls 4 Arbeitstage pro Kind.

7.11.2 Umfang der gestellten Anträge auf Betreuung eines kranken Kindes:

Im Jahr 2025 wurden 45 Anträge (47 in 2024) auf Sonderurlaub zur Betreuung eines kranken Kindes gestellt und gewährt.



Damit liegt die Höhe der Anträge zur Betreuung eines

kranken Kindes in etwa auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr somit auch auf dem Niveau der Jahre vor der Corona-Pandemie. Im Berichtszeitraum wurden 3 Anträge auf Betreuung eines erkrankten Kindes von Vätern gestellt; sämtliche weiteren Anträge wurden von den Müttern der Kinder eingereicht.

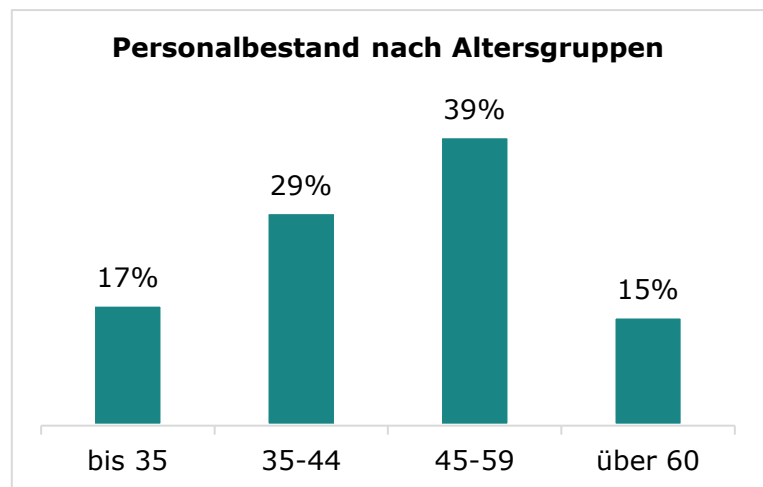
8 Altersstruktur – Demografische Entwicklung – Fluktuation

Zur zielgerichteten Durchführung von Maßnahmen ist die IST-Situation zu betrachten.

8.1 Altersstruktur

Das Durchschnittsalter im Jobcenter Rhein-Berg lag zum Stichtag 31.12.2025 bei 46,24 Jahren.

Die Grafik, die die Verteilung des Personals auf Altersgruppen zeigt, verschafft einen detaillierten Überblick über die Altersstruktur und erleichtert mögliche Analysen und Prognosen sowie die Steuerung für die kommenden Jahre.



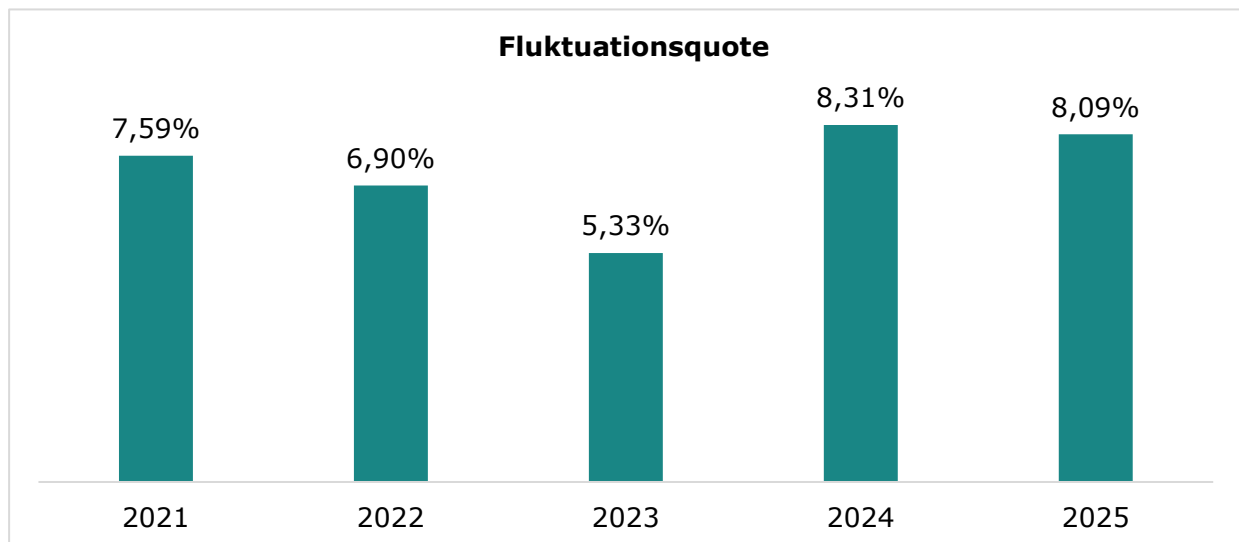
Der Großteil des Personalbestands ist der Altersgruppe 45 bis 59 Jahren zuzuordnen. Der geringste Anteil des Personals ordnet sich in der Altersgruppe über 60 Jahren ein. In den nächsten 10 Jahren werden rund 25% der Mitarbeiterschaft altersbedingt ausscheiden.

Die Zahl der in Rente / Pension gehenden Mitarbeitenden basiert auf dem errechneten Austrittsdatum nach der gesetzlichen Altersgrenze mit 65 bzw. den Staffeln bis zur Altersgrenze mit 67.

Die Aufgabe des Personalmanagements wird zunehmend dadurch geprägt werden, notwendigen Veränderungen infolge des demografischen Wandels Rechnung zu tragen. Beispielhaft sei hier die Überprüfung von Arbeitsbedingungen, Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sowie Begegnung des Fachkräftemangels genannt.

8.2 Personalabgänge

Diese Quote ist eine wichtige Kennzahl aus dem Bereich des Personalcontrollings. Sie gibt uns einen Überblick über die Personalabgänge im Jobcenter Rhein-Berg.

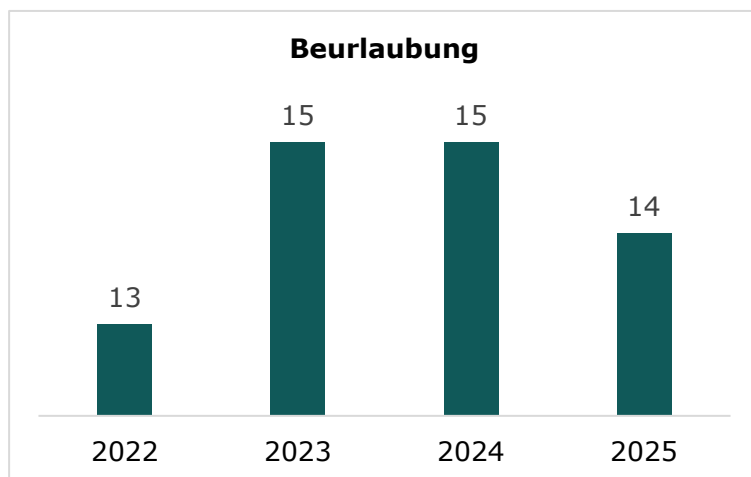


Grundlage zur Berechnung der Fluktuationsquote ist die BDA-Formel. Sie setzt auf klassische Weise die Abgänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand.

Die Fluktuationsquote lag im Jahr 2025 bei 8,09 % und damit geringfügig unter dem Vorjahreswert von 8,31 %. Nach dem im Jahr 2024 verzeichneten Anstieg gegenüber dem Jahr 2023 (5,33 %) zeigt sich im Berichtsjahr eine weitgehende Stabilisierung der Fluktuation. Insgesamt bewegt sich die Fluktuationsquote im Betrachtungszeitraum auf einem vergleichweisen konstanten Niveau.

8.3 Beurlaubung

Am Stichtag 31.12.2025 befanden sich 14 Mitarbeitende in Beurlaubung.



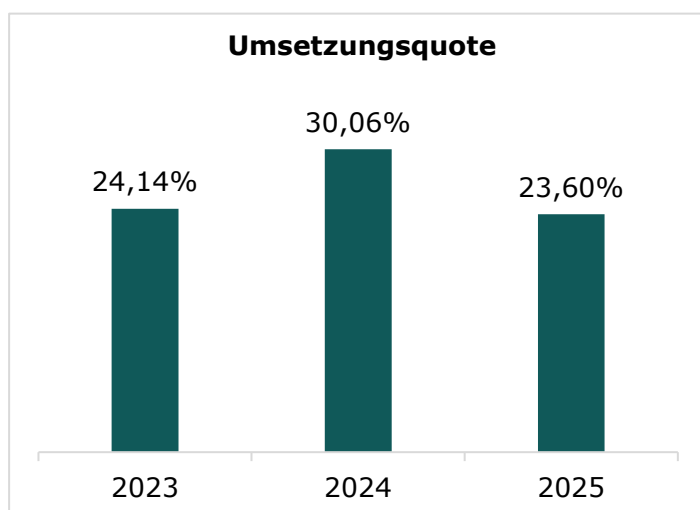
Mit Beurlaubung in diesem Kontext ist der Personenkreis gemeint, der sich in Elternzeit, in Sonderurlaub nach Elternzeit oder im sonstigen unbezahlten Urlaub befindet.

Nach der Beurlaubung nahmen 7 Personen ihren Dienst in 2025 wieder auf.

Zudem fördert das Jobcenter Rhein-Berg aktiv die Möglichkeit der Elternzeit von Vätern.

8.4 Wechsel innerhalb des Jobcenters

In 2025 wurden insgesamt 107 interne personelle Veränderungen verzeichnet. Davon entfielen 73 auf organisatorische und individuelle Personalbewegungen zwischen den Teams. Weitere 34 Veränderungen betrafen teaminterne Funktionswechsel im Rahmen der Personalentwicklung. Diese ergaben sich insbesondere durch die Beauftragung als Persönliche/r Ansprechpartner/-in mit Fallmanagementaufgaben (U 25/Ü 25) im Bereich SGB II, durch die Übernahme von Teamleitungsfunktionen sowie durch die Entwicklung zum Fachexperten.



Eine Umsetzung innerhalb der gemeinsamen Einrichtung erfolgt aus den unterschiedlichsten Gründen:

- Personalbedarf in anderen Teams
- Rückkehr aus der Beurlaubung
- Organisatorische Veränderungen
- Verlagerung von Arbeitsaufgaben
- Persönliche Gründe des Mitarbeitenden z. B. Entwicklungsmöglichkeiten (interne Stellenbesetzungsverfahren)

**Hinweis: Die Umsetzungsquote beinhaltet keine teaminternen Funktionswechsel.*

9 Schwerbehindertenangelegenheiten

Die Geschäftsführung, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat des Jobcenters Rhein-Berg stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

Das Jobcenter Rhein-Berg hat sich zum Ziel gesetzt, Vielfalt, Toleranz und Offenheit zu fördern, um Diskriminierung und Ausgrenzung zu verhindern. Die Realität der vielfältigen Gesellschaft soll sich auch bei uns widerspiegeln.

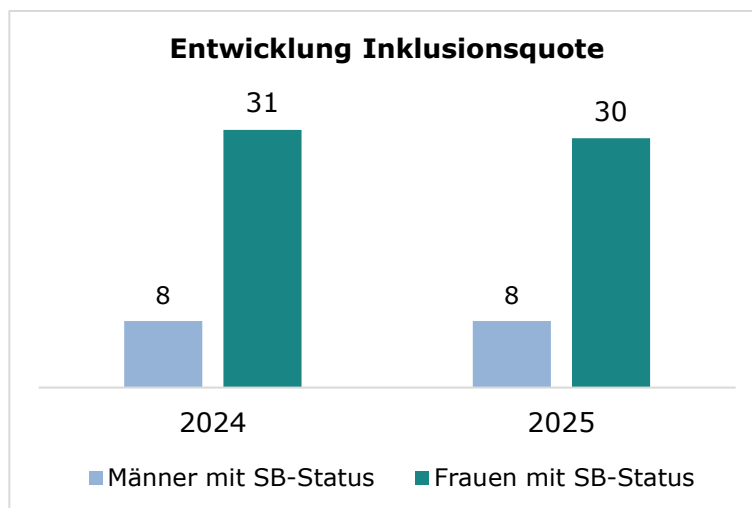
Die gelebte Kultur in unserer Behörde muss dazu beitragen, dass alle Menschen in gleicher Weise am gesellschaftlichen Leben teilhaben können und gleichberechtigten Zugang zu den Leistungen der Behörde haben, sei es als Bewerberinnen und Bewerber oder auch Leistungsberechtigte.

9.1 Inklusionsquote

Nach § 71 Sozialgesetzbuch IX hat eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber in der Größenordnung des Jobcenters Rhein-Berg mindestens 5 Prozent aller Arbeitsplätze mit Personen, die schwerbehindert im Sinne des § 73 SGB IX sind, zu besetzen.

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen lag 2025 bei 12,30 Prozent. Im Vorjahr 2024 lag die Inklusionsquote bei 12,34 Prozent. Das gesteckte Ziel, die gesetzliche Quote von 5 Prozent zu übertreffen, konnte damit deutlich erreicht werden.

Insgesamt waren Ende 2025 38 Menschen mit einer Schwerbehinderung (SB) und ihnen gleichgestellte Menschen im Jobcenter Rhein-Berg tätig.



9.2 Schwerbehindertenvertretung

Die letzte Wahl einer Vertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen sowie deren stellvertretendes Mitglied fand für das Jobcenter Rhein-Berg am 04.10.2022 im Spiegelsaal des Bergischen Löwen in Bergisch Gladbach statt. Das Wahlergebnis hierbei war, dass Frau Julia Seefeld als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und Frau Agnieszka Kowalinska als Stellvertreterin der

Schwerbehindertenvertretung gewählt wurden. Ihre Amtszeit begann am 01.12.2022 für die Dauer von 4 Jahren. Demnach findet die nächste Wahl im Herbst 2026 statt.

Die Vertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen ist eine gewählte Interessenvertretung und hat im Jobcenter Rhein-Berg eine besondere Aufgabenstellung. Sie fördert die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen in der Dienststelle, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

Sie setzt sich dafür ein, Arbeitsplätze so auszustatten, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten sowie vorhandene Beeinträchtigungen beseitigt oder gemildert werden. Dafür besteht die Möglichkeit, Beratung durch den Landschaftsverband Rheinland und die örtliche Fürsorgestelle einzuholen. Zur geeigneten Ausstattung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes können finanzielle Mittel bei verschiedenen Trägern beantragt werden.

Ein weiterer Partner der Schwerbehindertenvertretung ist der Integrationsfachdienst, welcher ergänzend für Informationen und Beratung bei bestehenden Schwierigkeiten eingeschaltet werden kann.

10 Schlusswort

Ich hoffe, wir konnten Ihnen mit dem vorliegenden Personalbericht einen Überblick über die wesentlichen Personaldaten und die tägliche Arbeit im Jobcenter Rhein-Berg geben.

Wir hatten im Jahr 2025 eine Vielzahl von Ideen, um die Arbeit im Jobcenter Rhein-Berg noch besser zu gestalten. Auch in diesem Jahr laufen weitere Maßnahmen, insbesondere rund um das Thema Digitalisierung.

Auch im nächsten Jahr werden wir über viele Dinge berichten können.

August 2026