

Personalbericht 2023

Zahlen, Daten, Fakten des Jobcenters Rhein-Berg

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,



vor Ihnen liegt der Personalbericht 2023 des Jobcenters Rhein-Berg. Ich freue mich, Ihnen mit diesem Bericht einen Überblick über Zahlen, Daten, aber auch wissenswerte Fakten rund um das Personalgeschehen zu präsentieren.

Auch das Jahr 2023 hat uns vor bekannte und neue Herausforderungen gestellt. Die anhaltenden Auswirkungen des Krieges in der Ukraine begleiten und beschäftigen uns in unserem beruflichen Alltag und dringen durch Inflation und Energiekrise auch in unseren privaten Lebensbereich ein. Die gut gemeisterte Herausforderung der Überleitung der Kriegsvertriebenen in das SGB II System prägt durch die Zuweisung in Sprachkurse immer noch unseren Arbeitsalltag. Das Bundesministerium für Arbeit startete Ende November 2023 den Job-Turbo und setzte damit alle Hebel in Bewegung, um Geflüchtete verstärkt in Arbeit zu bringen.

Eine Abfederung der Inflation ist den Tarifvertragsparteien im Öffentlichen Dienst mit dem Tarifabschluss in 2023 gelungen.

Beim Fortschreiten der Digitalisierung waren und sind wir als Mitarbeitende aktiv involviert gewesen – bei der Umstellung der Telefonie auf Skype und dem damit verbundene Abbau der Telefone, der Fortführung der Videotelefonie und durch die Einführung der neuen Zeiterfassungssoftware Aida.

Um den Zusammenhalt untereinander aktiv zu unterstützen und auszubauen haben wir im Rahmen Inklusion erleben und fühlen Inklusionstage durchgeführt.

Wir haben in 2023 als aktiver Dienstleister am Arbeitsmarkt und Arbeitgeber vieles erreicht. Und dafür danke ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich täglich mit Freude und Engagement für die Belange unserer Bürgerinnen und Bürger und unserer Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Die Herausforderungen der kommenden Jahre werden wir gemeinsam weiter meistern.

Mit freundlichen Grüßen



Sebastian Geiger
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

Vorwort Geschäftsführer Sebastian Geiger	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.....	7
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	10
2.7.1 Gleichstellungsarbeit	11
2.8 Befristete Arbeitsverträge (aktualisiert)	11
3 Ressourcen	12
3.1 Personalkostenentwicklung.....	12
3.2 Entwicklung des Stellenplans	12
4 Moderne Arbeitswelt.....	13
4.1 Home-Office	13
4.2 Flexible Arbeitszeit.....	14
4.3 Familienservice	15
4.4 Beurteilungssystem	15
4.4.1 Jährliche Regelbeurteilung	16
4.4.2 Anlassbeurteilung.....	16
4.5 Psychologischer Dienst – mind to mind	16
4.6 Mobilitätsangebot – Parkplätze, Job-Ticket.....	17
4.7 Digitalisierung.....	17
4.8 Zeiterfassung	17
4.9 Digitale Kompetenzen	17
4.10 Leitgedanke.....	18
5 Gesundheitsreport	18
5.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	19

5.2	Betriebliche Gesundheitsförderung	20
5.3	Gesundheitsquote	20
5.4	Gesundes Snacken	21
5.5	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	22
6	Personalgewinnung	23
6.1	Allgemeines	23
6.2	Stellenausschreibungen und interne Interessenbekundungsverfahren	23
6.3	Initiativbewerbungen	24
7	Ausbildung und Qualifizierung	24
7.1	Onboarding neue Mitarbeitende	24
7.2	Ausbildung	24
7.3	Qualifizierung	25
7.4	Personalentwicklungen	26
7.5	Coaching	27
7.6	Supervision	27
7.7	Assessment-Center	28
7.8	Projekt NaFFPro (Nachwuchsführungskräfte Förderungsprogramm)	28
7.9	Bildungsurlaub	29
7.10	Sonderurlaub zur Betreuung von kranken Kindern (bis 12 Jahre) (in Pandemiezeiten)	30
7.10.1	Umfang der Kinderkrankentage:	30
7.10.2	Umfang der gestellten Anträge auf Betreuung eines kranken Kindes:	30
8	Altersstruktur – Demografische Entwicklung – Fluktuation	31
8.1	Altersstruktur	31
8.2	Personalabgänge	32
8.3	Beurlaubung	33
8.4	Wechsel innerhalb des Jobcenters	33
9	Schwerbehindertenangelegenheiten	34
9.1	Inklusionsquote	34
9.2	Schwerbehindertenvertretung	34
10	Schlusswort	35

1 Wir stellen uns vor

1.1 Tätigkeitsbericht Personalmanagement

Im Jahr 2023 hat es im Rahmen der umfangreichen administrativen Personalarbeit erneut zahlreiche Handlungsfelder gegeben.

- Betreuung von bis zu 319 Mitarbeitenden an 8 Standorten
- Budgetverantwortung für rund 19,6 Mio. EUR
- Konzipierung und Durchführung von Assessment-Center-Verfahren
- 477 Vorlagen wurden bei der Personalvertretung eingereicht
- 119 Anträge auf Sonderurlaub bearbeitet
- sukzessive Umstellung auf elektronische Personalaktenführung
- 1.458 Urlaubsanträge sowie 732 Zeitkorrekturen wurden bearbeitet
- Überarbeitung, Neukonzipierung von Dienstvereinbarungen
 - Home-Office
 - Arbeitszeit
- Konzipierung und Implementierung von Geschäftsanweisungen
- 63 zum Teil mehrtägigen Stellenbesetzungsverfahren (intern und extern) (43 Verfahren + 20 nach Aktenlage)

Darüber hinaus gab es eine Vielzahl von Aktivitäten im Qualifizierungsmanagement.

- die Ausgaben im Bereich der Qualifizierung betragen rund 375.557,92 EUR
- 299 Qualifizierungsmaßnahmen (intern und extern) mit insgesamt 702 Teilnehmer*innen
- Administration der Vorbereitung und Einführung der individuellen Lernbegleitung
- Einsatzplanung für Nachwuchskräfte der Träger

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 rund 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 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 fördern 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.

2 Daten und Kennzahlen zur Personalstruktur

2.1 Auf einen Blick

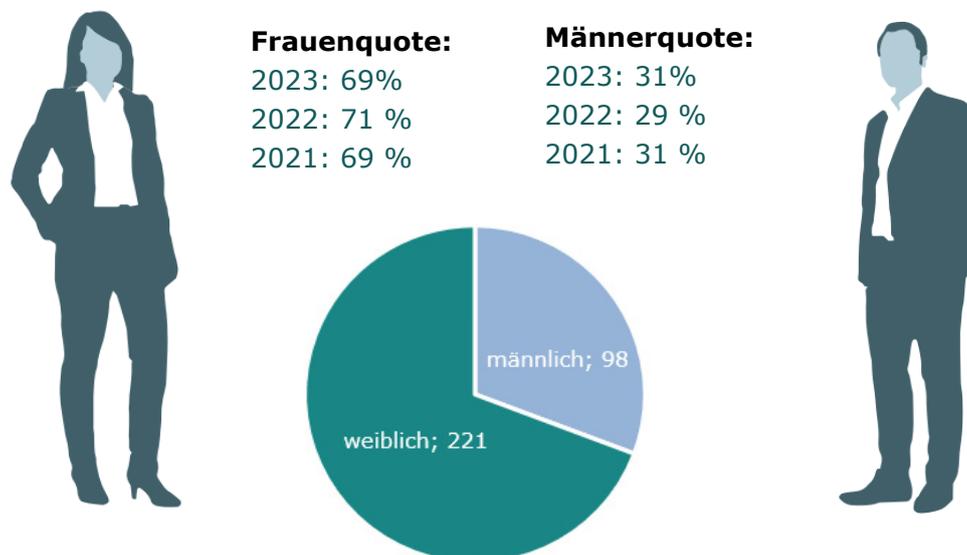
Die Daten in diesem Bericht wurden zum Stichtag 31.12.2023 erhoben.

	2021	2022	2023
Beschäftigte insgesamt	303	304	319
davon beim Anstellungsträger RBK*	150	152	161
davon beim Anstellungsträger BA**	153	152	158
Durchschnittsalter in Jahren	46	46,2	46,2
Teilzeitquote	33,33%	35,86%	37,30%
Gesundheitsquote	90,47%	91,21%	89,01%
Inklusionsquote	8,91%	13,15%	12,9%
Fluktuationsquote***	7,59%	6,90%	4,4%
Frauen in Führungspositionen	64,71%	63,64%	66,67%

*Beschäftigte der Kommunalverwaltung Rheinisch-Bergischer-Kreis

**Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit

*** tatsächliche Personalabgänge



2.2 Personalbestand Gesamt

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2023 betrug 319. Die Aufteilung des Personalbestandes nach Dienstverhältnis stellt sich wie folgt dar:

<i>Anzahl Gesamt</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
Beamtinnen / Beamte	11	9	10
Tariflich Beschäftigte	292	295	309
Summe Gesamt	303	304	319

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

2.3 Differenzierung nach Geschlecht

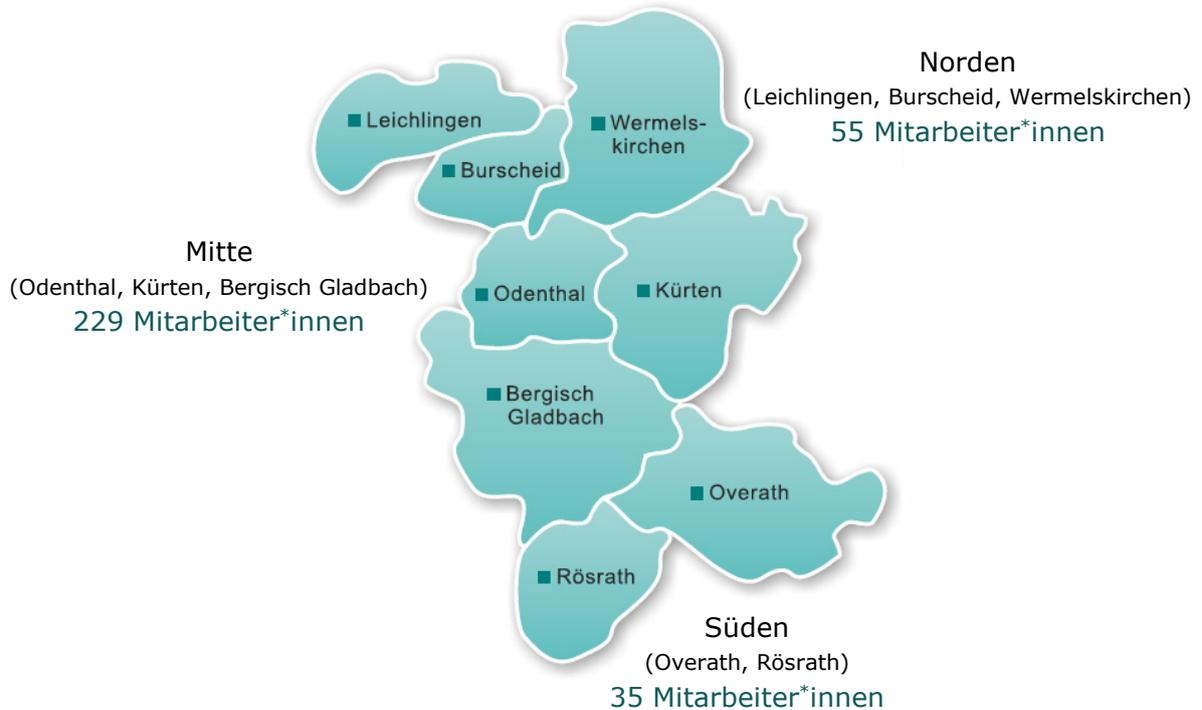
Am Stichtag waren beim Jobcenter Rhein-Berg 221 Frauen (69 %) und 98 Männer (31 %) beschäftigt.

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

<i>Anzahl Gesamt</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
Bundesbeamtinnen /-Beamte	4	4	4
davon Frauen	4	4	4
davon Männer	0	0	0
Kommunalbeamtinnen /-Beamte	7	5	6
davon Frauen	3	3	4
davon Männer	4	2	2
Tariflich Beschäftigte	292	295	309
davon Frauen	203	208	213
davon Männer	89	87	96

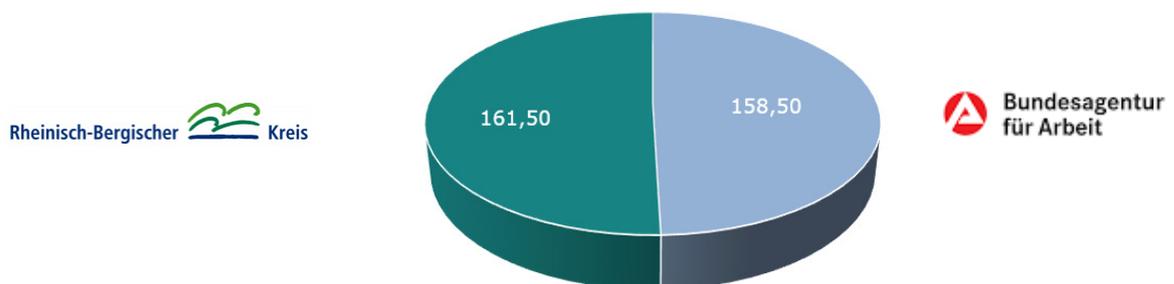
2.4 Verteilung nach Standorten

Die 319 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in allen acht Kommunen des Rheinisch-Bergischen Kreises präsent.



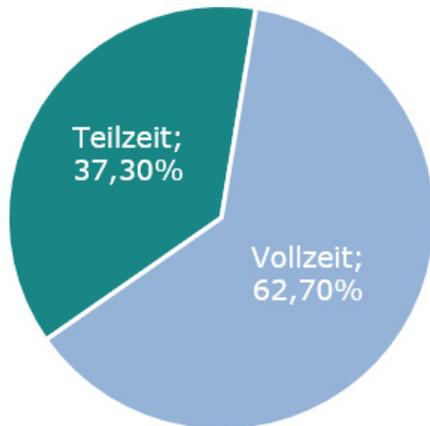
2.5 Verteilung nach Anstellungsträger

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.

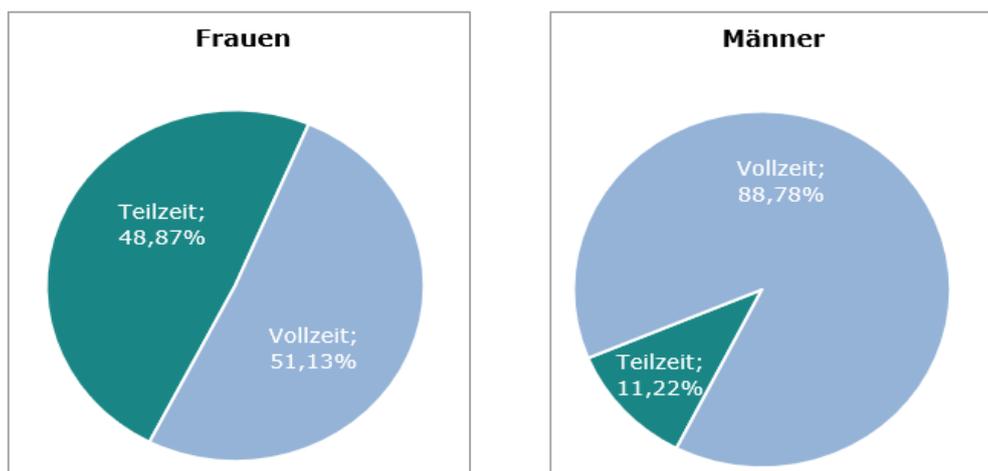
2.6 Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung



Das Jobcenter Rhein-Berg bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 innerhalb der Stundenverteilung in Anspruch genommen und durch Führungskräfte unterstützt werden. Die folgende Darstellung verdeutlicht die derzeitige Unterteilung des Personalbestandes nach Voll- bzw. Teilzeit.

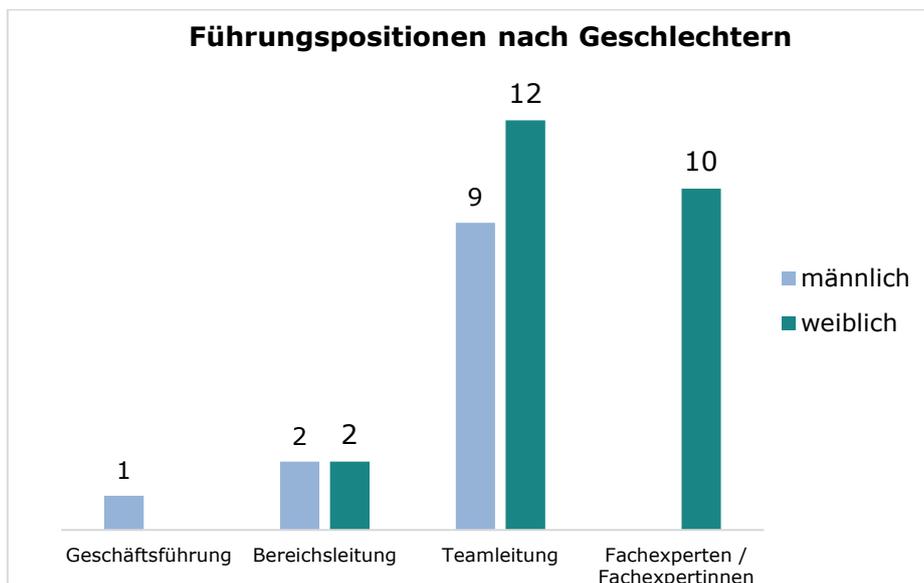
Unterteilt nach Geschlecht ist der folgende Beschäftigungsumfang zu beobachten:



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

2.7 Besetzung von Führungspositionen

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 66,67 % und trägt dem Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden Rechnung.

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 vom 08.04.2021 für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2024 verwiesen.

2.8 Befristete Arbeitsverträge (aktualisiert)

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.

Aufgrund des Angriffskrieges Russlands auf die Ukraine hatte der kommunale Träger zusätzlich die Möglichkeit eingeräumt, Mitarbeitende befristet einzustellen, um den SGB II – Zugang ukrainisch-sprachiger Kriegsvertriebener zu begleiten.

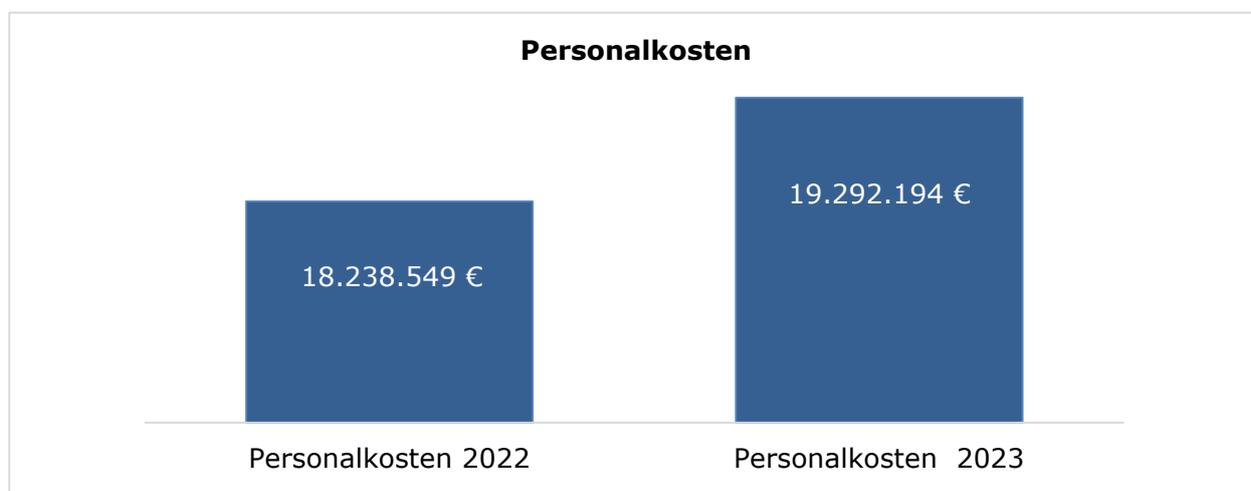
Zum 31.12.2023 sind die verbliebenen 4 in diesem Rahmen befristeten Arbeitsverträge ausgelaufen.

3 Ressourcen

3.1 Personalkostenentwicklung

Für das Haushaltsjahr 2023 beliefen sich die Personalkosten auf 19.292.194 Millionen Euro. Hierbei wurden alle Mitarbeitenden des Jobcenters Rhein-Berg – Tarifbeschäftigte und Beamte- berücksichtigt.

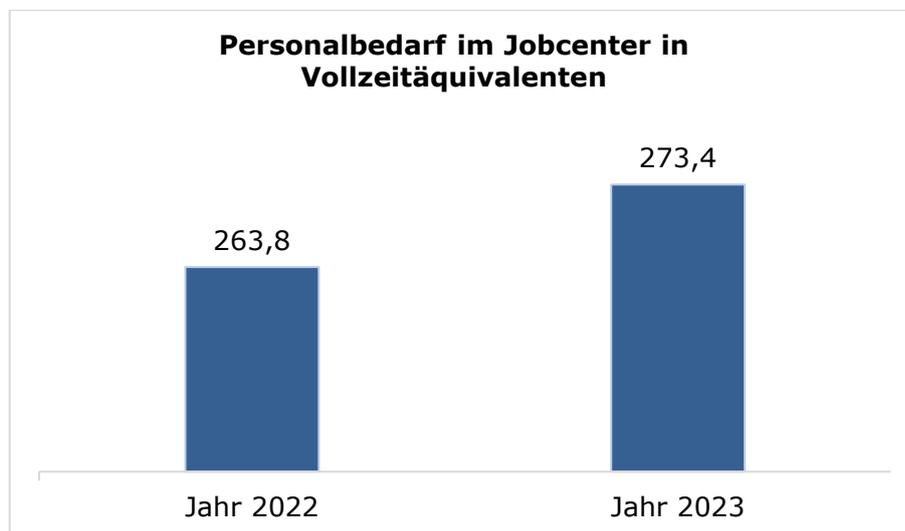
Im Vergleich zum Vorjahr 2022 (18.238.549 Millionen Euro) sind die Personalkosten in 2023 deutlich angestiegen. Der Anstieg begründet sich zum einen in dem beachtlich hohen Tarifabschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von ca. 11% und zum anderen mit einer deutlichen Erhöhung der Personalgewinnung. Damit einherging eine höhere Stellenauslastung als in 2022 erreicht werden konnte. Dies verdeutlicht auch die niedrige Fluktuationsquote von 4.4%



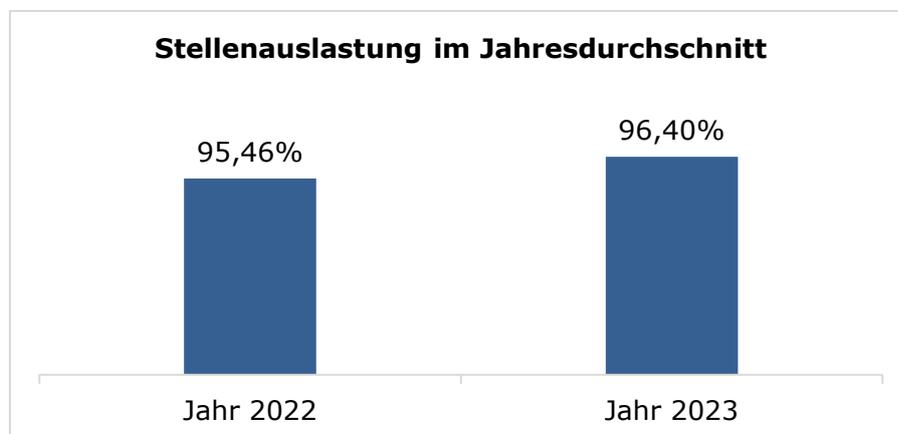
3.2 Entwicklung des Stellenplans

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

2023 betrug der Gesamtpersonalbedarf 273,4 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 96,40 %.



4 Moderne Arbeitswelt

Das Jobcenter Rhein-Berg ist Teil einer modernen und sicheren Arbeitswelt.

4.1 Home-Office

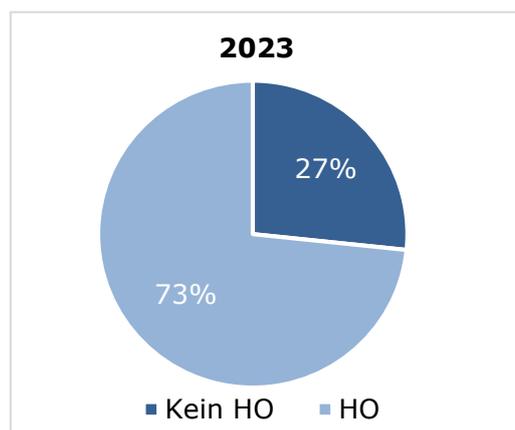
Die Auswirkungen der Pandemie auf den Alltag machten es erforderlich, dass Anfang 2020 das Arbeiten im Home-Office sehr kurzfristig in einem deutlich höheren Umfang als zuvor ermöglicht wurde. Dies bedeutete eine erhebliche Aufrüstung der digitalen Infrastruktur, die uns durch den Träger Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt wurde.

Telearbeit gab es beim Jobcenter Rhein-Berg schon länger. Doch mit der Corona-Pandemie bekam dieses Thema schlagartig eine neue Dimension (siehe Dienstvereinbarung Home-Office).

Aufgrund der Einführung der neuen Zeiterfassung AIDA in 2023 wurde die Dienstvereinbarung Home-Office am 31.10.23 neu konzipiert. In diesem Zusammenhang wurde beispielsweise aus „Home-Office Variabel“ „Mobiles Arbeiten“, das bei situativen Ausnahmefällen zwischen der bzw. dem Mitarbeitenden und der zuständigen Führungskraft vereinbart wird und nicht mehr wie zuvor über ein Antragsverfahren durch das Personalmanagement geregelt wird.

Hingegen bleibt das Antragsverfahren „Home-Office“ (max. 40% für feste Arbeitstage) weiterhin über die zuständige Führungskraft sowie über das Personalmanagement bestehen. Allerdings kann eine Anschlussvereinbarung Home-Office für max. 2 Jahre abgeschlossen werden. In der Zeiterfassung AIDA sollten die festen Home-Office-Tage mithilfe eines integrierten Antragsverfahren im persönlichen Kalender jeder bzw. jedes Mitarbeitenden ersichtlich sein.

Die Dienstvereinbarung ermöglicht den Mitarbeitenden, ihre Arbeit effektiver zu gestalten und mit privaten Interessen und familiären Verpflichtungen noch besser zu vereinbaren. Als Arbeitgeber befürworten wir diese Entwicklung und verbinden dies mit der Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes und der Unterstützung moderner Führungsmethoden. Von 319 Mitarbeitenden nutzen 234 Mitarbeitende Home-Office in den unterschiedlichsten Varianten. 85 Mitarbeitende haben bisher kein Home-Office in Anspruch genommen.



Im Zuge der Umsetzung des gesetzlichen Auftrages des Jobcenters, des hohen Anspruches an die Beratung der Bürger*innen sowie der Notwendigkeit des Austausches und der Vernetzung vor Ort wird die Vereinbarkeit der Arbeit außerhalb der Dienststelle mit der Wichtigkeit des persönlichen Kontaktes vor Ort zu einer großen Herausforderung bei der Gestaltung der Arbeit.

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 von 6:00 Uhr bis 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 auch eine Reihe von Teilzeitmodellen einschließlich einer individuellen 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. 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 und wertschätzende sowie offene und nachhaltige Gesprächskultur.

4.4.1 Jährliche Regelbeurteilung

Der jährliche Beurteilungsrythmus fördert den kontinuierlichen Austausch zwischen den zuständigen Führungskräften und ihren Mitarbeitenden über Erwartungen, Ergebnisse, Leistungen, persönliche Kompetenzen, individuelle Weiterentwicklung und dem Leistungsmanagement und stellt weiter die Nachhaltigkeit der festgelegten Maßnahmen fest.

Der Bewertungszeitraum der jährlichen Regelbeurteilung unterscheidet sich bei Mitarbeitenden mit kommunalen Anstellungsträger (RBK) und mit Anstellungsträger Bundesagentur für Arbeit (BA).

4.4.2 Anlassbeurteilung

Die Anlassbeurteilung dient zur 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 Mitarbeitenden.

Um den entsprechenden Anlass gerecht zu werden, wurden für bestimmte Begebenheiten 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 und 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 einem Mitarbeitenden aus dem Psychologenteam. 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, Job-Ticket

Wir bieten die Möglichkeit, unsere eigenen Parkplätze zu nutzen. Wer doch lieber die öffentlichen Verkehrsmittel nutzt, kommt mit einem Job-Ticket jederzeit im Gebiet des Verkehrsverbundes Rhein-Sieg (VRS) schnell an sein Ziel. Die Nutzung kann auf dem Weg zur Arbeit sowie im privaten Gebrauch erfolgen oder mit dem Prinzip der Verkehrsplanung „Park and Ride“ kombiniert werden.

4.7 Digitalisierung

Das Thema Digitalisierung wurde auch im Jahr 2023 kontinuierlich vorangetrieben. Der Einsatz von digitalen Medien für die Beratung, den fachlichen Austausch und die papierlose Kommunikation (Jobcenterdigital) 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

Zum 01.11.24 wurde ein neues Zeiterfassungssystem im Jobcenter eingeführt. Die Einführung war aufgrund der Abschaltung des vorher genutzten Systems mit der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Das Angebot der Bundesagentur für Arbeit das Zeiterfassungssystem ERP-Time als Dienstleistungsangebot einzukaufen barg nach Prüfung der Rahmenbedingungen erhebliche datenschutzrechtliche Bedenken und bedeutete den Verlust der Handlungshoheit und Handlungssicherheit in der Erfassung und Verwaltung von Arbeitszeitdaten für das Jobcenter. Mit der neuen Zeiterfassung Aida wurde der aktuellen Rechtsprechung und der damit verbundenen Wichtigkeit des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsprävention Rechnung getragen sowie wurde viele Prozesse und Abläufe im Zusammenhang mit der Erfassung der Arbeitszeit weiter digitalisiert.

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 und 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 2023 wurden 80 Mitarbeitenden schriftlich das betriebliche Eingliederungsmanagement angeboten. Hiervon nahmen 11 Mitarbeitende das Gesprächsangebot an.

Das Jobcenter Rhein-Berg ermöglicht es, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. 49 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 7 Mitarbeitenden anbieten.

<i>Anzahl der BEM-Fälle</i>	2022	2023
BEM Angebote gesamt	53	80
Annahme	17	11
Überwunden bzw. Abgelehnt	36	49
Keine Rückmeldung	0	20
Umsetzung Maßnahmen	9	7

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

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

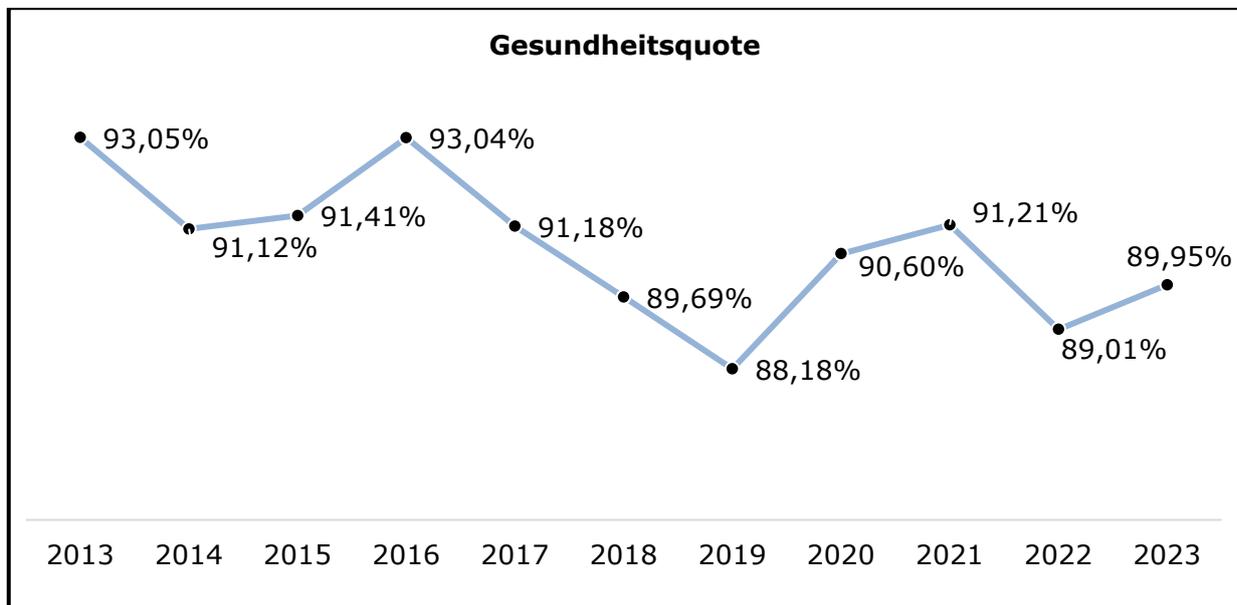


5.3 Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote zu kennen, ist für uns eine wichtige Kennzahl, denn oft ist sie ein bedeutendes Indiz für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und dient uns als Steuerungsimpuls.

Mit 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 2016 bis 2023. 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 2023 bei 89,95 % und hat sich somit gegenüber dem Vorjahr wieder dem Stand von vor der Corona - Pandemie angenähert.

Nach der Corona-Pandemie sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten wieder angestiegen. Die positive Entwicklung in den beiden vorherigen Jahren hat sich damit in 2023 nicht fortgesetzt. Dieses Ergebnis spiegelt sich aber auch im gesamten Bundesgebiet wieder. So ist die Gesundheitsquote im gesamten Bundesgebiet in 2022 von 94,38 % (Statista 2023) auf 94,29 % (Statista 2023) weiter geringfügig gefallen.

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 Fokussierung auf das betriebliche Gesundheitsmanagement. Da dieses mehr umfasst als die Maßnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung.

5.4 Gesundes Snacken

Obst spielt neben Gemüse eine wichtige Rolle bei einem gesunden Lebensstil. „An apple a day keeps the doctor away“. Dieses Sprichwort ist vielen Menschen bekannt: So sollen die Vitamine durch den täglichen Verzehr eines Apfels unser Immunsystem stärken und dafür sorgen, dass wir gesund bleiben. Zudem steigert Obst die Konzentrationsfähigkeit und liefert schnell Energie. Gesunde Ernährung kann so einfach sein und lässt sich bereits mit kleinen Schritten in jedem Büro umsetzen!

Im Rahmen einer „Aufwendung für Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung“ stellt das Jobcenter Rhein-Berg allen Teams ein bestimmtes Budget für Obst (oder auch Rohkost) und Wasser zur Verfügung.

Ziel dieser Maßnahme ist es, einen gesunden Lebensstil der Mitarbeitenden betrieblich zu unterstützen, das Arbeiten vor Ort attraktiver zu gestalten und die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern.

Das Angebot ist bei den Teams sehr gut angekommen. Im Jahr 2023 wurden Rechnungen in Höhe von ca. 45.000,00 Euro beglichen, die für Obst, Gemüse und Wasser eingereicht wurden.

5.5 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.

	<i>2023</i>
Ersthelfer*innen	21
Sicherheitsbeauftragte	2
Brandschutz- und Räumungshelfer*innen	48
Begehungen	10
Arbeitsunfälle	1
davon Wegeunfälle	1
Meldungen an die Unfallkasse	1

6 Personalgewinnung

6.1 Allgemeines

Auch 2023 bestand nach wie vor ein hoher Bedarf an qualifiziertem Personal in der gemeinsamen Einrichtung, ausgelöst durch Veränderungen in den Aufgaben und erhöhten Zugängen bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sowie 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 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, oder 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 Gebrauch.

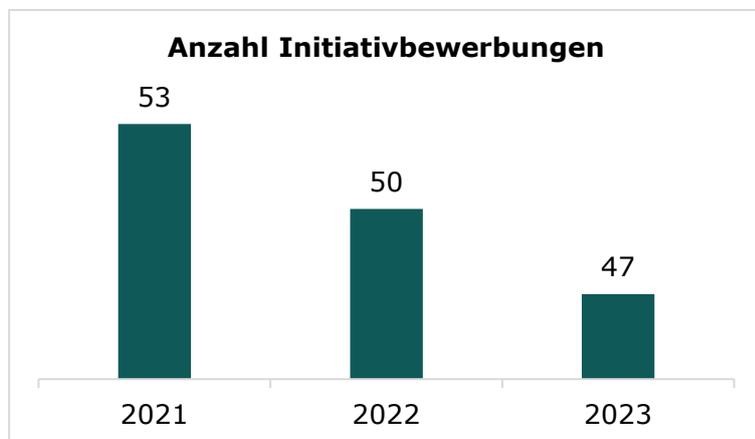
6.2 Stellenausschreibungen und interne Interessenbekundungsverfahren

In 2023 wurden insgesamt 13 externe Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, in denen 31 neue Mitarbeitende gewonnen werden konnten.

Es fanden darüber hinaus 50 interne Interessenbekundungsverfahren statt, aus denen 81 Umsetzungen bzw. Beauftragungen resultierten.



6.3 Initiativbewerbungen



Im Berichtsjahr 2023 sind,47 Eingänge an Initiativbewerbungen zu verzeichnen. Damit ist der Trend weiterhin rückläufig.

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, wenn man im Individualfall auf den ÖPNV angewiesen ist.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 24 Nachwuchskräfte beider Träger durch das Jobcenter Rhein-Berg betreut, begleitet und ausgebildet.

7.3 Qualifizierung

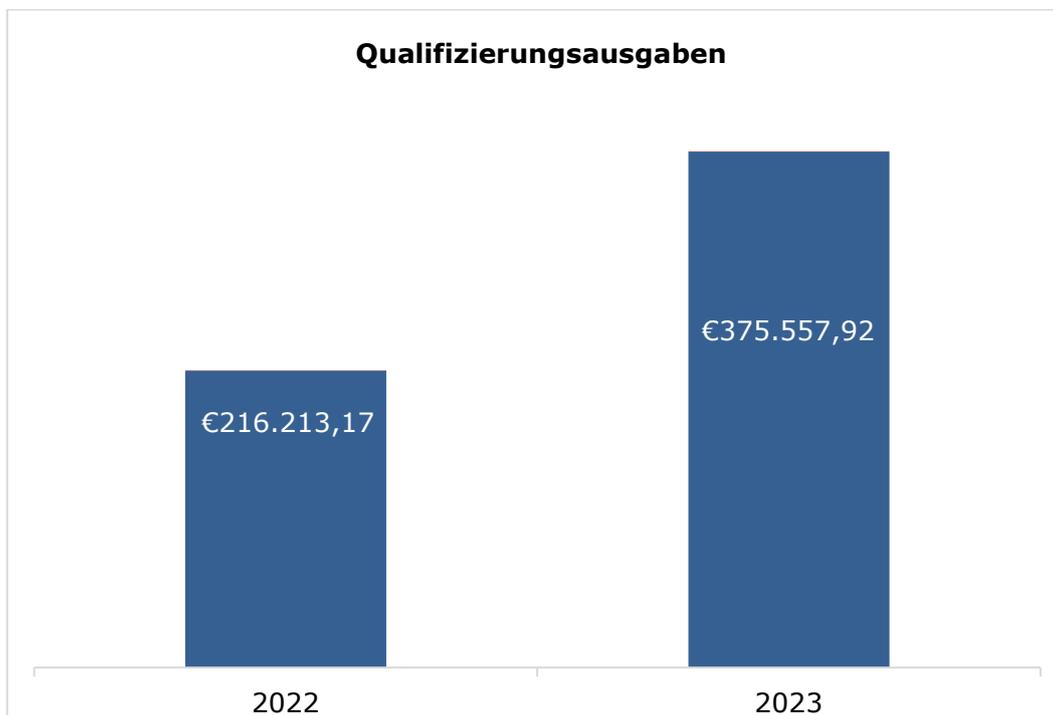
Bei der Qualifizierung von Mitarbeitenden wird zur systematischen Vermittlung von notwendigen Fachkenntnissen und einhergehenden Soft Skills ein individueller Qualifizierungsplan durch die Führungskraft und den Mitarbeitenden erstellt.

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 2023 konnten erneut eine Vielzahl an Seminaren und Qualifizierungen realisiert werden. Durch die Umstellung bzw. Etablierung von Online-Seminaren und Skype-Schulungen konnten zahlreiche Qualifizierungen nachgeholt und durchgeführt werden. Im Jahr 2022 lagen die Ausgaben für Qualifizierung bei 216.213,17€. In diesen Bereich hat das Jobcenter Rhein-Berg bei 299 Seminarthemen insgesamt 375.557,92 EUR investiert. Die Investition des Jobcenters Rhein-Berg in die Kompetenzgewinnung und -erhaltung ist 2023 die höchste im Vergleichstyp gewesen.



Des Weiteren fanden Qualifizierungsmodule für die Trainierenden für Fit für Beratung, individuelle Lernbegleitung und die Beratungskonzeption (Beko) statt.

Aufgrund der kurzfristigen Umstellung auf das „Bürgergeld“ und der bereits gebuchten Qualifizierungsmaßnahmen, welche durch die Zentrale und die Regionaldirektionen ebenfalls kurzfristig umgeschrieben oder neukonzipiert werden mussten, haben die Mitarbeitenden des Jobcenters Rhein-Berg ein hohes Maß an Flexibilität und Belastbarkeit bewiesen.

7.4 Personalentwicklungen

Die Förderung und Qualifizierung von Mitarbeitenden ist für das Jobcenter Rhein-Berg von höchster Priorität. Dies schlägt sich nieder, indem geeigneten Potenzialträgern ermöglicht wird, durch eine vertikale Personalentwicklung aufzusteigen oder sich in einer horizontalen Personalentwicklung in einen neuen Tätigkeitsbereich einzuarbeiten. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 10 horizontale und vertikale Personalentwicklungen begonnen und zum Teil erfolgreich in 2023 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 persönlichen Weiterentwicklung.

Ein Coach 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.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 4.866,20 EUR in Coaching investiert.



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 2023 wurden insgesamt 57.956,81 € in Einzel- und Teamsupervisionen investiert. In 2022 wiesen die Ausgaben noch einen deutlich geringeren Wert auf und lagen bei 8626,00€

Das Angebot der Supervision hat sich als wertvoller Baustein in unsere alltägliche Arbeit etabliert und wird immer häufiger in Anspruch genommen.



7.7 Assessment-Center

Im Berichtsjahr 2023 wurde ein internes Assessment-Center, in Verbindung mit einem Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, aus dem ein Kollege als neue Führungskraft hervorgegangen ist.

7.8 Projekt NaFFPro (Nachwuchsführungskräfte Förderungsprogramm)

Das Angebot verbindet vier Elemente der Entwicklung für Nachwuchsführungskräfte:

- Führungsgrundlagen
- Kompetenzbildung und Selbstpräsentation
- Veränderungsmanagement
- Projektarbeit und deren praktische Anwendung zu einem für das jeweilige Jobcenter relevanten Thema

Zielgruppe des Projektes sind Mitarbeitende mit einem Entwicklungsplan mit Ziel Führungskraft, die noch kein Assessment-Center erfolgreich durchlaufen haben, aber die weitere Eignung zur Führungskraft besitzen, die Funktion Stellvertretung innehaben und über vielseitige Erfahrung verfügen.

Die Durchführung erfolgt durch die Jobcenter Akademie mit Federführung des JC Rhein-Sieg.

Gestartet ist das NaFFPro im 1. Quartal 2020. Die einzelnen Reihen umfassen eine Laufzeit von ca. ein Jahr (Gesamtmodultage belaufen sich auf ca. 18 Tage). Eingebettet ist das Angebot in eine Kickoff-Veranstaltung und eine Abschlussveranstaltung.

Die Anzahl beläuft sich auf mindestens sechs, am besten zwölf und höchstens 15 Teilnehmende (aus dem JC Rhein-Berg 4 Teilnehmende).

Die Gesamtkosten des NaFFPro betragen ca. 23.000 €, diese werden anteilig anhand der Teilnehmenden auf die jeweiligen Jobcenter umgelegt.

Das NaFFPro wird höchstens einmal im Jahr durchgeführt – je nach Potentialträgerlage.

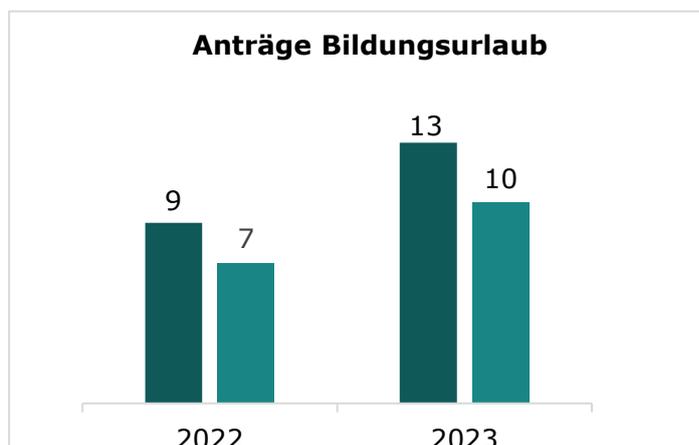
Die Teilnehmenden des NaFFPro erhalten eine Mentorin oder einen Mentor, welche*n sie frei wählen können.

Die Ziele des NaFFPro:

- Einschätzung der eigenen Führungs- und Kommunikationsstärken
- Verständnis von Teamführung und Teamentwicklungsprozessen
- Erkennen der eigenen Fertigkeiten, Kompetenzen und Ansätze zur persönlichen Weiterentwicklung
- Selbstpräsentation
- Kenntnisse von Organisationsentwicklungsprozessen und Veränderungsmanagement
- Projektarbeit und deren praktische Anwendung
- Aufbau von Netzwerken im und außerhalb der Jobcenter

7.9 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.



In 2023 stellten 13 Beschäftigte (9 in 2022) einen Antrag auf Bildungsurlaub. Davon haben 10 Beschäftigte (7 in 2022) den Bildungsurlaub in Anspruch genommen, nur in 3 Fällen wurde die Teilnahme abgesagt. Damit nutzten gut 3% der Mitarbeitenden das Angebot.

Somit hat die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub in 2023 das Niveau der Vor-Corona-Pandemie-Jahre erreicht. Die Weiterbildungsmaßnahmen fanden statt, Corona spielte bei den Absagen keine Rolle.

7.10 Sonderurlaub zur Betreuung von kranken Kindern (bis 12 Jahre) (in Pandemiezeiten)

Aufgrund der Corona-Pandemie hat der Gesetzgeber mit der Änderung des Infektionsschutzgesetzes auch weiterhin eine Anhebung der Kinderkrankentage beschlossen. Die Bundesregierung unterstützt damit Eltern, die ihre kranken Kinder zu Hause betreuen müssen.

7.10.1 Umfang der Kinderkrankentage:

Gesetzlich Versicherte erhalten auch in 2023 30 Tage (statt 10) pro Kind, Alleinerziehende 60 Tage (statt 20) pro Kind. Die Höchstgrenze der zusätzlich gewährten Tage darf 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende 130 Tage nicht überschreiten.

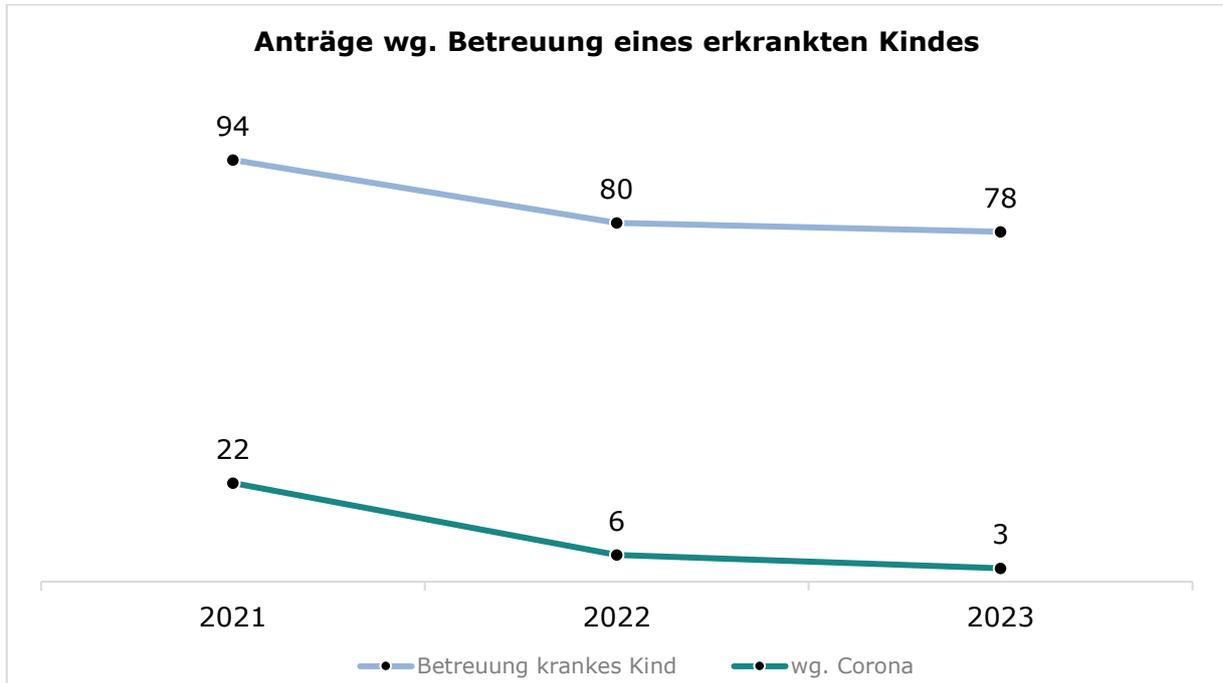
Landesbeamte erhalten bis zu 30 Tage pro Kind, Alleinerziehende 60 Tage, die Höchstgrenze der zusätzlich gewährten Tage darf 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende 130 Arbeitstage nicht überschreiten.

Privat Versicherte mit Anstellungsträger RBK erhalten bis zu 30 Tage pro Kind, Alleinerziehende 60 Tage, die Höchstgrenze der zusätzlich gewährten Tage darf 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende 130 Arbeitstage nicht überschreiten.

Privat Versicherte mit Anstellungsträger BA erhalten bis zu 24 Tage pro Kind, Alleinerziehende 43 Tage, die Höchstgrenze der zusätzlich gewährten Tage darf 43 Arbeitstage, für Alleinerziehende 86 Arbeitstage nicht überschreiten.

7.10.2 Umfang der gestellten Anträge auf Betreuung eines kranken Kindes:

Im Jahr 2023 wurden 78 Anträge (80 in 2022) auf Sonderurlaub zur Betreuung eines kranken Kindes gestellt und gewährt. Damit liegt die Höhe der Anträge zur Betreuung eines kranken Kindes ähnlich hoch wie im Vorjahr, und somit noch immer höher als auf dem Niveau der Vor-Corona-Pandemie-Jahre. Gut zu erkennen ist der Rückgang der Pandemie an den Anträgen in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, die von 22 in 2021, 6 in 2022 auf 3 in 2023 stark zurückgegangen sind.



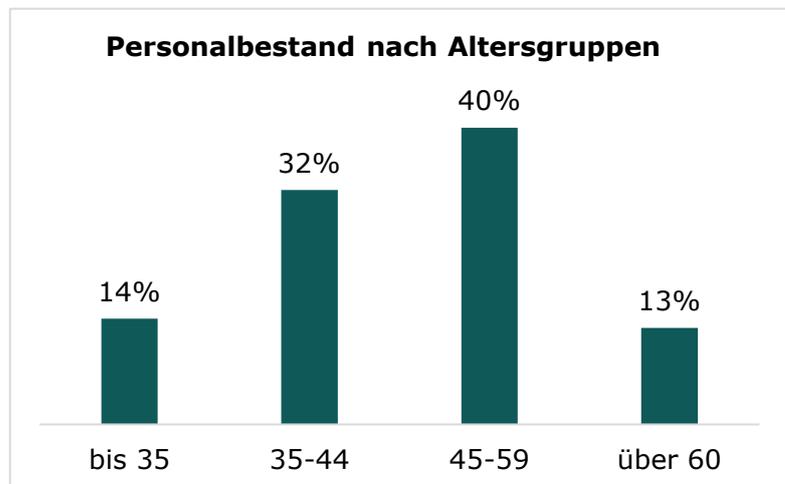
8 Altersstruktur – Demografische Entwicklung – Fluktuation

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

8.1 Altersstruktur

Das Durchschnittsalter im Jobcenter Rhein-Berg liegt zum Stichtag 31.12.2023 bei 46,2 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.



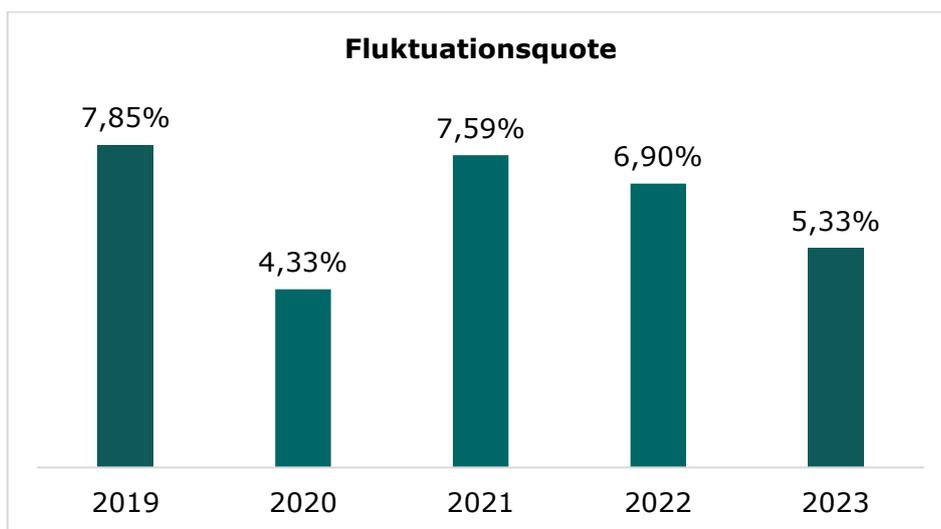
Der Großteil des Personalbestands ist den Altersgruppen 45 bis 59 Jahren zuzuordnen. Der geringste Anteil des Personals ordnet sich in den Altersgruppen über 60 Jahren ein. In den nächsten 10 Jahren werden rund 25% der Mitarbeiterschaft altersbedingt ausscheiden.

Die Zahl der in Rente/Pension gehenden Mitarbeitenden basiert auf dem Austrittsdatum nach der gesetzlichen Altersgrenze mit 65 bzw. den Staffellungen 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

Die Fluktuationsquote ist eine wichtige Kennzahl aus dem Bereich des Personalcontrollings. Sie gibt uns einen Überblick über die Personalabgänge in unserer gemeinsamen Einrichtung.

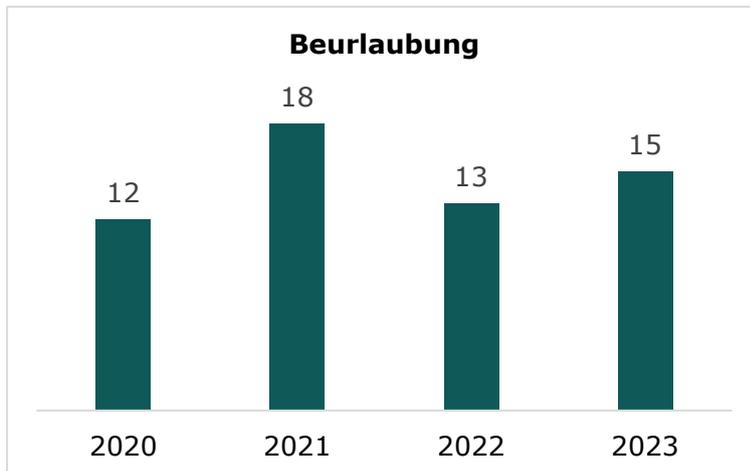


Grundlage zur Berechnung der Fluktuationsquote ist die BDA-Formel. Sie setzt auf klassische Weise die Abgänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand.

Im Berichtsjahr 2023 betrug die Fluktuationsquote, einschließlich Renteneintritte, 5,33 Prozent und hat sich somit gegenüber dem Vorjahr verringert.

8.3 Beurlaubung

Am Stichtag 31.12.2023 befanden sich 15 Mitarbeitende in Beurlaubung.



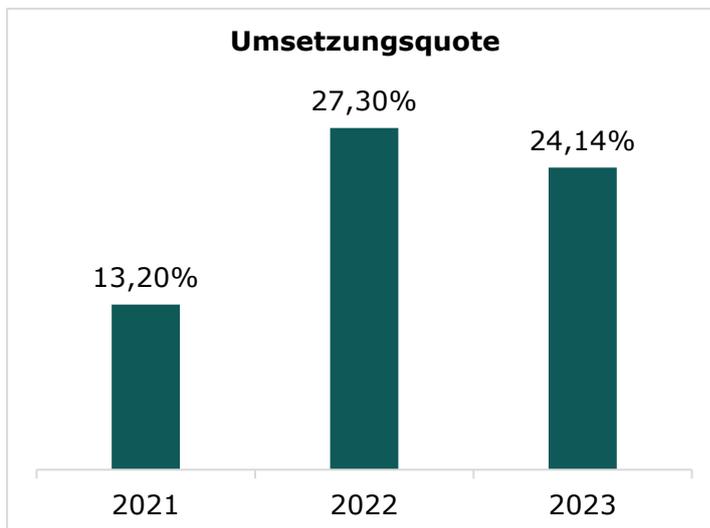
Mit Beurlaubung in diesem Kontext ist der Personenkreis gemeint, der sich in Elternzeit, in Sonderurlaub nach Elternzeit oder im sonstigen unbezahlten Urlaub befindet.

Nach der Beurlaubung nahmen 4 Personen ihren Dienst in 2023 wieder auf.

Wir fördern auch die Möglichkeit der Elternzeit von Vätern.

8.4 Wechsel innerhalb des Jobcenters

In 2023 wurden insgesamt 77 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des Jobcenters Rhein-Berg umgesetzt. Dies entspricht einer Quote von 24,14 Prozent. Es erfolgten somit 6 Umsetzung weniger als im Vorjahr.



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. Aufgabenerweiterung, Spezialisierung, Entwicklungsmöglichkeiten (interne Stellenbesetzungsverfahren)

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.

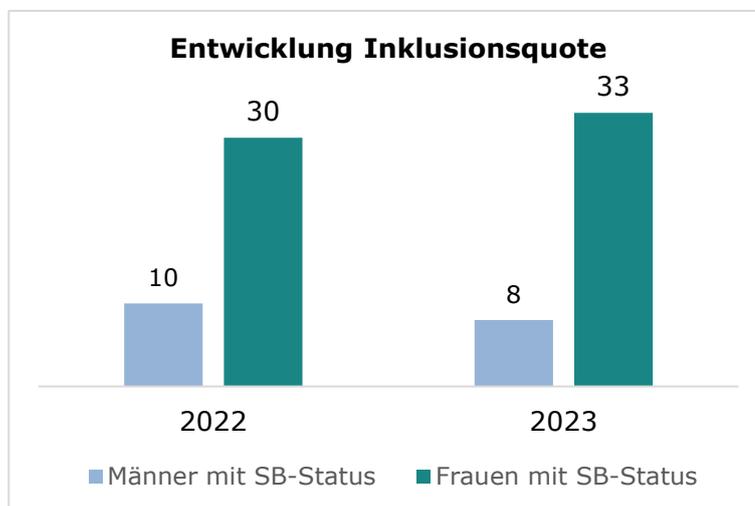
Die gelebte Kultur in unserer Behörde muss dazu beitragen, dass alle Menschen in gleicher Weise am gesellschaftlichen Leben teilhaben können und gleichberechtigten Zugang zu den Leistungen der Behörde haben, sei es als Bewerberinnen und Bewerber oder auch Leistungsberechtigte.

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 2023 bei 12,90 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr 2022 lag die Inklusionsquote bei 13,16 Prozent. Das gesteckte Ziel, die gesetzliche Quote von 5 Prozent zu übertreffen, konnte damit weit übertroffen werden.

Insgesamt waren Ende 2023 41 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 ist gesetzlich vorgeschrieben und 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 Ver-

trauensperson der schwerbehinderten Menschen und Frau Agnieszka Kowalinska als Stellvertreterin der Schwerbehindertenvertretung gewählt wurden. Ihre Amtszeit begann am 01.12.2022 und beträgt die Dauer von 4 Jahren.

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 2023 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.

November 2024