

Personalbedarf des Jobcenters Arbeitplus Bielefeld

unter Anwendung des Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen

	Spannbreite Personalschlüssel (1. - 3. Quartil)		Stellen 2022	Fallzahlen / eLB - BG
	1. Quartil	3. Quartil		
Beratung und Vermittlung U25:				
Anzahl erwerbsfähige ALG II-Empfänger/innen bis 25 Jahre; 25% der eLb U 25 i.S. § 10 SGBII; ohne eLb U 25 mit einem Einkommen > 800€ (inkl. Flüchtlinge)	2.750	2.750		2.750
Anzahl Sachbearbeitende unter Berücksichtigung der Quartilswerte im Vergleichstyp	45,8	40,4	42,7	
Durchschnittliche Fallzahl	60,0	68,0		64,4
Beratung und Vermittlung Ü25:				
Anzahl erwerbsfähige ALG II-Empfänger/innen über 25 Jahre (inkl. Flüchtlinge)	20.500	20.500		20.500
Anzahl Sachbearbeitende unter Berücksichtigung der Quartilswerte im Vergleichstyp	183,0	166,7	175,9	
Durchschnittliche Fallzahl	112,0	123,0		116,6
Summe Stellen Beratung und Vermittlung	228,9	207,1	218,6	
Geldleistungen:				
Bearbeitungsfallzahl/Bedarfsgemeinschaften SGB II (inkl. Flüchtlinge)	19.000	19.000		19.000
Anzahl Sachbearbeitende unter Berücksichtigung der Quartilswerte im Vergleichstyp	193,9	168,1	170,0	
Durchschnittliche Fallzahl	98,0	113,0		111,8
Summe Stellen Geldleistungen	193,9	168,1	170,0	
Personalzuordnung unter Berücksichtigung von Quartilswerten im Vergleichstyp	422,7	375,2	388,5	
Personal ohne Einfluss auf die Betreuungsschlüssel:				
Sonstiges Personal: Anteile operative Führungskräfte, Außendienst, Widerspruchsstelle, OWiG, ArBiS, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für den Haushalt			53,1	
Personal im Kernverwaltungsbereich: Dienstbetrieb, Poststelle, IT, Personalabteilung, Controlling, Finanzen			23,2	
Summe Stellen weiteres Personal <i>keine Quartilswerte, Vergleichstyp IIIb Spannbreite 11,7% - 19,2%, Bielefeld 15,5%; enger Zusammenhang zum Dienstleistungseinkauf</i>	107,0	46,8	76,3	
Job-Support				
Workfirst	6,0	6,0	6,0	
Bundesprogramme				
rehapro	8,0	8,0	8,0	
rehapro, 2. Förderaufruf	1,0	1,0	1,0	
Gesamt Stellen (inkl. Projekte)	543,7	436,0	479,8	

nachrichtliche Darstellung zur Verteilung der geplanten Stellen

	2022	2021	Veränderung 2022 zu 2021
Gesamtvolumen (ohne "rehapro 2. Förderauftrag")	478,8	483,8	-5,0
dav. Stadt Bielefeld	158,4	158,4	0,0
Agentur für Arbeit	320,4	325,4	-5,0

I Aufgabengebiet	Personalbedarf 2022	Stellenplan 2021	Veränderung zum Vorjahr	Anmerkungen
Geschäftsführer	1,0	1,0	0,0	
Leitung operative Aufgaben	1,0	1,0	0,0	gleichzeitig 1. stv. Geschäftsführung
Geschäftsbereichsleitung	6,0	6,0	0,0	6,0 Geschäftsbereichsleitungen inkl. 2. stv. Geschäftsführung
Teamleitung	27,5	27,5	0,0	darunter: 5,0 stv. Geschäftsbereichsleitungen
Büro Geschäftsführung und Gremien	2,0	2,0	0,0	
Koordination Alleinerziehende / BCA	1,2	1,2	0,0	inkl. Beauftragte für Chancengleichheit; 0,2 sachbearbeitende Unterstützung
Koordination psych. Beeinträchtigte	1,0	1,0	0,0	
BfdH / grundsätzliche Rechtsfragen	1,0	1,0	0,0	
Kommunikation / Grundsatzfragen	1,5	1,0	0,5	0,5 sachbearbeitende Unterstützung / keine Stellenmehrung, Verlagerung Stellenanteil aus Dienstbetrieb
Datenschutz, Ombudsstelle / Kundenreaktionsmanagement (KRM) und Datenqualitätsmanagement (Allegro)	1,0	1,0	0,0	
Fachberatung Beratung und Vermittlung Ü 25	1,0	1,0	0,0	
Fachberatung/Koordinationsunterstützung JBA U 25	1,0	1,0	0,0	
Fachberatung Geldleistungen	1,0	1,0	0,0	inkl. Antikorruptionsbeauftragung
Beauftragter für Arbeitssicherheit	0,3	0,3	0,0	
Beratung und Vermittlung U 25	18,8	18,8	0,0	
Ausbildungsstellenvermittlung	8,6	8,6	0,0	
Ausbildungsstellenakquise	2,0	2,0	0,0	
Beratung und Vermittlung Ü 25	68,2	68,2	0,0	
Selbstinformationseinrichtung (SIE)	1,0	1,0	0,0	
Fall- und Vermittlungsmanagement - REHA -	5,4	5,4	0,0	
Beratung/Vermittlung Akademiker	2,9	2,9	0,0	
Datenqualitätsmanagement (DQM)	0,5	0,5	0,0	
Vermittlungsteam öffentliche Beschäftigung - Interner Dienstleister (AGH-MAE, MAT, Maßnahmebetreuung)	4,0	4,0	0,0	
Markt und Service	7,3	7,3	0,0	
Geldleistungen (ohne Bildung und Teilhabe und Einkauf Unterhaltssachgebiet)	135,5	140,5	-5,0	5 zusätzliche befristete Beschäftigungsmöglichkeiten für 2021 mit Umlaufbeschluss aus August 2020
Selbständigen Team	15,8	15,8	0,0	Geldleistungen: 8,0 Vermittlung: 4,8 Fallmanagement: 1,0 Existenzgründungsberatung: 2,0
Empfänge	21,4	21,4	0,0	
Außendienst/Bedarfsfeststellung	5,0	5,0	0,0	
Schnittstellenaufgabe Bildung und Teilhabe	0,5	0,5	0,0	
IT, Dienstbetrieb, Arbeitssicherheit, Poststelle	13,3	13,8	-0,5	Verlagerung Stellenteil, siehe Kommunikation / Grundsatzfragen
Controlling, Personal, Personalberatung, Fachberatung	9,9	9,9	0,0	darunter: 1,0 stv. Geschäftsbereichsleitung
Widersprüche/Klagen, OWiG	11,0	11,0	0,0	
Maßnahmen / Projekte / Finanzen / Abrechnung	17,4	17,4	0,0	inkl. 1,0 Fachexperte Zuwendungsrecht
Ersatz für Freistellung Personalrat / Bürokräft	1,5	1,5	0,0	
Ersatz für Freistellung Gleichstellungsbeauftragte	0,8	0,8	0,0	
Summe	397,3	402,3	-5,0	

II Projekte/Sonderaufgaben	Personalbedarf 2022	Stellenplan 2021	Veränderung zum Vorjahr	Anmerkungen
Workfirst	6,0	6,0	0,0	
Schulungszentrum ArBiS	3,5	3,5	0,0	
Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement	1,0	1,0	0,0	
Projekt zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit von SGB-II-Leistungsempfängern mit Erwerbseinkommen (regionales Ziel)	5,0	5,0	0,0	
Projekt Vermittlungsoffensive	4,0	4,0	0,0	
Netzwerk für Aktivierung, Beratung, Chancen	8,0	8,0	0,0	
Zuwanderungsteam	30,0	30,0	0,0	inkl. 2,0 Teamleitungen
Teilhabechancengesetz - Coaching §16i	6,0	6,0	0,0	
"Hevi" (innovative Beratungsansätze für die Arbeit mit geflüchteten und traumatisierten Zuwanderinnen und Zuwanderern im Langzeitleistungsbezug)	5,0	5,0	0,0	
rehapro (Bundesprogramm)	8,0	8,0	0,0	1,0 Projektkoordinator 5,0 Prozessmanagement 2,0 Projektabrechnung Stellen werden refinanziert
Miteinander (Erprobung neuer Beratungsansätze)	5,0	5,0	0,0	5,0 Beratungsfachkräfte
Summe	81,5	81,5	0,0	

Summe Personalbedarf	478,8	483,8	-5,0	
-----------------------------	--------------	--------------	-------------	--

III Noch in der Antragstellung	Personalbedarf 2022	Stellenplan 2021	Veränderung zum Vorjahr	Anmerkungen
Projekt im Rahmen des Bundesprogramms "rehapro - 2. Förderauftrag", bei erfolgreichem Antrag	1,0	0,0	1,0	Projektstart voraussichtlich im 4. Quartal 2021 0,5 Prozessmanagement 0,5 Projektabrechnung Stellenanteile werden refinanziert

Summe Personalbedarf (inkl. noch nicht bewilligter Projekte)	479,8	483,8	-4,0	
---	--------------	--------------	-------------	--

Anwendung des Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung des Jobcenters Arbeitplus Bielefeld für den Stellenplan 2022

(Datenbasis „Oktober 2020“)

I. Kurzfassung

Die Ergebnisse des Projektes „Personalbemessung für die Leistungsgewährung in den gemeinsamen Einrichtungen nach dem SGB II“ werden im Rahmen des **Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung** einer gemeinsamen Einrichtung im jeweiligen Vergleichstyp SGB II verwendet.

Aus der Standortbestimmung innerhalb der Vergleichstypen lässt sich ein möglicher Handlungsbedarf ableiten. Als Orientierung für evtl. Bedarfsanmeldungen dient die Bandbreite der Betreuungsschlüssel zwischen dem 1. und 3. Quartil im jeweiligen Vergleichstyp.

Den Einstieg in vergleichende Datenanalysen bildet die Auswertung von 7 als signifikant eingestuftem Einflussfaktoren. Dazu werden die 7 Kennzahlen in einem Kennzahlensystem zusammengestellt, mit Ergänzungsgrößen hinterlegt und für die jeweiligen Vergleichstypen sortiert.

Die 7 Einflussfaktoren erklären rund 50 % des Arbeitszeiteinsatzes.

Die weiteren 50% können nur mit Faktoren erklärt werden, die außerhalb des Untersuchungsmodells liegen. Anders ausgedrückt: Nur rund die Hälfte der Aufwandsunterschiede ist statistisch relevant begründet.

Das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld bewegt sich aktuell bei allen Betreuungsrelationen innerhalb der Bandbreite zwischen dem 1. und 3. Quartil. Trotz diverser Projekte und Fördermittel bewegt sich die Personalausstattung nicht oberhalb der Bandbreite.

Bezogen auf die 7 Einflussfaktoren ist bei der Betrachtungsweise des Vorgehensmodells eine erklär-bare Auffälligkeit bei der Anzahl Vollzeitäquivalente in der Leistungsgewährung im mittleren Dienst erkennbar. Diese ist jedoch historisch in der Grundpersonalausstattung des Jahres 2005 und der Einheitssachbearbeitung begründet.

Anhaltspunkte für Handlungsbedarfe, insbesondere einer Personalreduzierung, ergeben sich somit nicht.

Für den Stellenplan des Jahres 2022 ergibt sich aufgrund der Corona Pandemie eine besondere Ausgangslage, die mit den Vorjahren nur sehr bedingt vergleichbar ist:

Die Belastungssituation 2020 ist durch das krisenbedingt höhere Kundenaufkommen verbunden mit einer Vielzahl von Beratungsbedarfen und Anträgen auf Arbeitslosengeld II deutlich gestiegen. Diese Entwicklung wird sich im Verlauf des Jahres 2021 laut Prognosen fortsetzen. Auch wegen des zweiten harten Lockdowns rechnet der Chef der Wirtschaftsweisen mit einer baldigen erneuten Schrumpfung der Wirtschaft. Es ist nach seinen Aussagen davon auszugehen, dass im 1. Quartal 2021 wegen der Einschränkungen ein negatives Wirtschaftswachstum resultiert.

Ein weiteres Indiz auf die Entwicklung der Antragsstellung im SGB II Bereich gibt die Arbeitslosigkeit im SGB III Bereich. Diese ist im Frühjahr und Sommer 2020 erheblich angestiegen. Die Übertritte aus dem SGB III in den SGB II Bereich wirken sich erst mit einer Zeitverzögerung von mindestens 12 Monaten aus. Somit ist von einem erheblichen Anwachsen der Fallzahlen im Sommer 2021 zu rechnen.

Eine Erholung der Erwerbstätigkeit wird erst ab Mitte des Jahres 2021 von den führenden Wirtschaftsforschungsinstituten prognostiziert. Aufgrund der gesamten Kundenstruktur im SGB II wird eine Belebung des Arbeitsmarktes erst zeitverzögert positive Auswirkungen zeigen.

Anhand dieser Erkenntnisse und den Erfahrungen aus der Finanzmarktkrise ist mit einer positiven Entwicklung im SGB II Bereich nur mit zeitlicher Verzögerung im späteren Verlauf des Jahres 2022 zu rechnen.

Durch die beschriebenen Herausforderungen ist der ursprünglich 2019 geplante Personalabbaupfad nicht aufrecht zu erhalten. Die wesentlichen Rahmenbedingungen haben sich verändert. Die ursprünglich erwarteten Effizienzgewinne durch die Einführung der e-Akte und des Service-Centers konnten ihre Wirkung nicht entfalten bzw. wurden und werden durch die Entwicklungen 2020 überlagert. Mit dem Start des OE-Prozesses 3.0 versucht das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld sich auch den Anforderungen nach der Pandemiesituation zu stellen. Ziel ist es, sich nach Beendigung der Beeinträchtigungen zukunftssicher aufzustellen und auf den Wandel der Anforderungen unserer Kunden und der Arbeitswelt insgesamt reagieren zu können.

Der Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben kann bei einem höheren Personalentzug in 2022 nicht bewältigt werden.

Als Fazit ist der Abbau von Stellen in 2022 nicht möglich. Die 5 zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten laut Umlaufbeschluss August 2020 werden in 2022 reduziert. Es ergibt sich ein Bedarf von 479,8 Stellen.