

Anlage 1



Gesamtübersicht

CSI Vorgehensmodell zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen

Auf einen Blick

SGB-III-Typ IIIb
Datenstand: Oktober 2025
zur barrierefreien Sicht wechseln

	Vergleichsindikatoren ⁷⁾							Analysebereich																
	Einflussfaktoren in % (Quoten)							Betreuungsschlüssel ⁶⁾ 1 zu ...		Personal	in %		1 zu ...	in %		Leistungsfähigkeit (§48a SGBII) in %			Einkauf von Serviceleistungen bei der BA in % ⁸⁾		Qualifizierungskosten ⁸⁾			
	ELB m. verfestigtem L-Bezug ¹⁾	ELB ³⁾ zu Wohnbevölkerung ²⁾	Zugang an RLB ³⁾	BG m. Mehrbedarf ³⁾	RLB m. Verweildauer 13–24 Monate ⁴⁾	Durchlässigkeit Arbeitsmarkt ¹⁾	VZÄ mD/eD zu VZÄ insg. i. d. LG ⁵⁾	LG	M&I Ü 25	M&I U 25	Anzahl VZÄ insg. ⁵⁾	LG an VZÄ insg. ⁵⁾	Befristung Anteil BA-Personal ⁵⁾	Personalanteil Kommune ⁵⁾	Relation VZÄ insg. ⁵⁾ zu ELB ³⁾ 1 zu ...	Migrationsanteil Asyl/Flucht und Ukraine ³⁾	Quote vermeidbare Widersprüche ¹⁾	Stattgabequote Widersprüche ¹⁾	K1 - Veränderung der Summe der LLU ¹⁾	K2 - Integrationsquote gem. RVO ³⁾	K3 - Veränderung des Bestands an LZB ¹⁾	Anteil Einkauf DL an VK-budget n. Umschicht	Anteil Einkauf DL operativ an VK-budget n. Umschicht	Kosten je VZÄ in €
Sortierung aufheben																								
Deutschland																								
Orientierungswerte									150	75			10,0											
Deutschlandswerte	49,2	7,4	3,2	34,5	15,2	33,7	32,2	103	123	76	54.527	39,1	2,6	28,9	55	27,7	15,7	31,1	-4,2	22,1	1,6			
3. Quartil	50,9	8,6	4,3	36,3	18,3	76,0	53,9	106	131	85	200	41,8	4,6	35,8	57	37,4	20,3	37,9	-2,9	26,4	5,1	15,8	12,2	898,80
Median	44,3	6,1	3,6	30,3	16,7	41,3	35,5	98	122	76	114	39,7	1,9	27,0	53	31,1	13,9	30,3	-4,7	23,4	2,3	12,8	9,3	639,17
1. Quartil	36,4	3,9	3,2	26,5	14,7	29,4	19,5	91	113	67	54	36,9	0,4	20,6	48	25,3	9,0	23,6	-6,9	21,1	-0,3	9,1	5,8	451,25
Minimum	18,5	1,8	2,3	19,7	11,5	6,2	0,0	65	72	35	0	30,3	0,0	0,0	38	9,9	0,0	0,0	-16,6	0,0	-9,6	0,0	0,0	0,00
Maximum	63,1	20,7	6,5	69,9	25,8	274,6	77,2	130	212	175	2.185	53,6	25,9	59,8	70	58,6	56,3	76,5	6,1	47,4	20,7	27,1	23,7	1.962,88
Vergleichstyp																								
3. Quartil	55,7	13,0	3,2	40,8	14,6	29,1	48,8	118	127	77	528	41,1	2,8	37,6	57	27,3	18,0	33,8	-2,9	23,1	1,5	15,8	12,3	669,8
Median	53,7	10,9	2,8	33,8	14,0	24,4	41,7	108	122	74	393	37,9	1,1	23,5	56	23,9	13,9	30,0	-3,9	21,3	-0,2	13,8	10,4	484,8
1. Quartil	52,0	9,6	2,7	26,1	13,0	17,5	20,2	98	115	69	227	35,5	0,2	17,3	52	21,3	11,2	23,6	-5,4	20,4	-0,9	10,4	7,0	415,4
Minimum	46,3	7,5	2,3	20,3	11,5	6,2	4,1	80	72	52	72	32,2	0,0	11,8	43	10,7	5,7	16,0	-7,5	18,4	-3,2	4,8	4,1	250,4
Maximum	62,7	18,2	3,7	64,6	16,3	50,9	65,4	127	138	98	2.185	46,9	8,4	58,3	63	37,4	28,6	47,1	1,9	27,7	3,8	18,5	14,3	948,3
JC Bielefeld, Stadt	53,1	10,8	2,8	35,9	13,8	28,2	18,1	108	114	71	427	36,5	3,0	31,7	57	26,7	28,6	43,5	-3,2	19,6	-1,3	9,9	9,3	817,42

Personalhaushalt 2027
Kapazitätsplan

Anlage 2

Stellen für Plankräfte (SfP) / Ausgabeermächtigungen (AE) / Amtshilfe (AMH)

Jobcenter: 317.04 Jobcenter Arbeits. Bielefeld
Beschluss der Trägerversammlung gemäß § 44c SGB II vom: TT.MM.JJJJ

	IST ^{*1}			SOLL ^{*2}		
	Kapazitätsplan			Kapazitätsplan		
	2026			2027		Mehr- / Minderbedarf
		erwerbsfähige Leistungs- beziehende/ Bedarfs- gemeinschaften	Betreuungs- relation 1 zu ...		Betreuungs- relation 1 zu ...	
	SfP / AE / AMH in Jahreskräfte			PersKapaz Vollzeitäquivalente		absolut
Kapazitätsplan GESAMT	465,6			461,8		-3,8
1. Operatives Personal	388,1			384,3		-3,8
Markt & Integration U25 (inkl. 50% Tlin)	35,2	2.582	69,5	34,4	71,0	-0,8
zzgl. Eingangszone (7,5%)	1,9			1,9		
darunter Projekte ^{*3}	0,8					
Markt & Integration Ü25 (inkl. 50% Tlin)	167,7	18.388	102,9	164,7	104,6	-3,0
zzgl. Eingangszone (42,5%)	11,0			11,0		
darunter Projekte ^{*3}	0,0			0,0		
Leistungsgewährung	159,3	17.485	101,5	159,3	101,5	0,0
zzgl. Eingangszone (50%)	13,0			13,0		
darunter Projekte ^{*3}	0,0			0,0		
Eingangszone	25,9			25,9		0,0
2. Sonstiges Personal	77,5			77,5		0,0
Teamleiter M&I, LG & EZ (50%)	12,5			12,5		0,0
Weitere Führungskräfte	11,5			11,5		0,0
SGG / OWi	11,0			11,0		0,0
Sonstige ^{*4}	42,5			42,5		0,0
3. Weiteres Personal	0,0			0,0		0,0
Telefonie SGB II	0,0			0,0		0,0
Zweckgebundene Aufgaben (M&I & LG)	0,0			0,0		0,0
Bildung & Teilhabe	0,0			0,0		0,0
Sozialintegrative Leistungen (M&I & LG)	0,0			0,0		0,0
Gesamtkapazität <> Stellenplan						
4. Stellenplan (Verteilung Träger)	✗ 465,6			✗ 461,8		
Kommune	150,4	32,3%		150,4	32,6%	0,0
BA	315,2			311,4		-3,8
Stellen für Plankräfte	315,2			311,4		-3,8
darunter kw-Vermerke 2025						
Amtshilfe	0,0			0,0		0,0
Ermächtigungen	0,0			0,0		0,0

*1 - Abbildung der Beschäftigungsmöglichkeiten (Stellen für Plankräfte, Ermächtigungen und Amtshilfekräfte) der Träger mit Stand 01.01.2026

*2 - Darstellung der von der Trägerversammlung zu genehmigenden Personalkapazität für das Haushaltsjahr 2027

*3 - Projekte / Projektanteile bitte im TV-Beschluss erläutern

*4 - Zu "Sonstige" gehören u. a. Stabsstellen, Gremien, BdG, Controlling, Außendienst oder fehlende Angaben

Anwendung des Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung des Jobcenters Arbeitplus Bielefeld für den Stellenplan 2027

(Datenbasis Veröffentlichung „Oktober 2025“)

I. Ausgangssituation

Das Vorgehensmodell wurde für den Stellenplan 2027 in Gänze angewandt und geprüft. In der Folge werden die Einflussfaktoren und Ergänzungsgrößen aufgegriffen, die maßgeblich für die Veränderung im Stellenplan sind. Nachfolgend werden die Kennzahlen beschrieben, in denen sich das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld nicht in der Spannweite zwischen dem 1. und 3. Quartil bewegt.

II. Definition und Bewertung der sieben signifikanten Einflussfaktoren für das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld

Ausgangsbasis ist das „Vorgehensmodell zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen“ (Datenbasis „Oktober 2025“).

Eine Gesamtübersicht über das Kennzahlensystem mit Ergänzungsgrößen befindet sich am Ende des Dokuments.

1. Quote Anzahl VZÄ in der Leistungsgewährung im mittleren Dienst (LG)

Die Anzahl der VZÄ in der LG im mittleren Dienst wirkt positiv auf den Personaleinsatz, d. h. je höher der Anteil des mittleren Dienstes, desto höher ist die eingesetzte Bearbeitungszeit.

Bewertung

Bei einem m.D.-Anteil von 18,1% im Bereich der Leistungsgewährung liegt das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld unter dem Median im Vergleichstyp und außerhalb des 1. bis 3. Quartils. Zwar ist eine leichte Verbesserung zum Vorjahr zu erkennen (gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil von 17,5% auf 18,1% angestiegen), Ziel des Jobcenters Arbeitplus Bielefeld ist es jedoch, den Anteil bei diesem Vergleichsindikator weiter zu erhöhen und so den Wert des 1. Quartils zu erreichen. Daher wurden für den Personalhaushalt 2026 vier Stellenumwandlungen von TE IV nach TE V beantragt, um auch über die nötige quantitative Stellenausstattung in der Tätigkeitsebene V zu verfügen. Rekrutierungsverfahren sind Anfang des Jahres 2026 bereits initiiert worden.

III. Analyse Betreuungsschlüssel und Personalkennziffern

1. Betreuungsschlüssel M&I Ü25

Der Betreuungsschlüssel Ü25 (1:114) liegt minimal unterhalb des 1. Quartils (1:115).

Bewertung

Im Bereich M&I Ü25 hat das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld im Herbst 2025 eine Optimierung der Kund*innen-Steuerung angestoßen. Das übergeordnete Ziel ist es, eine noch ressourcenorientiertere und auf die Integration in den Arbeitsmarkt fokussierte Zusteuerung der Kund*innen in die verschiedenen Beratungs- und Vermittlungs-Teams vorzunehmen. Mit dieser Optimierung wird den Ergebnissen des Koalitionsausschusses zur Reform des Bürgergeldsystems Rechnung getragen. Für Menschen, die arbeiten können, soll grundsätzlich der Vermittlungsvorrang gelten. In diesem Zuge werden auch die Betreuungsverhältnisse der Teams geprüft und ggf. Handlungsbedarfe umgesetzt.

Grundsätzlich ergibt sich aus den vorliegenden Zahlen zu den Betreuungsschlüsseln M&I Ü25 ein geringer Handlungsbedarf, dem das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld mit einem Abbau von 3,0 Stellen begegnet. Dadurch wird ein Betreuungsschlüssel innerhalb der Quartile erreicht.

2. Befristung Anteil BA-Personal

Der Befristungsanteil des BA-Personals steht bei der Stichtagsbetrachtung im Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld bei 3,0% und bewegt sich somit leicht über dem 3. Quartil (2,8%).

Bewertung

Im Zuge des verspäteten Beschlusses zum Bundeshaushalts 2025 und die daraus beschränkten und unplanbaren Finanzmittel, hat das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld in 2024 und 2025 vor allem befristete Einstellungen vorgenommen. Nach internen Planungen wird sich dieser Anteil im Sommer 2026 durch anstehende Etatisierungsverfahren reduzieren und deutlich unterhalb des Medians im Bereich des 1. Quartils einpendeln.

3. Quote vermeidbare Widersprüche und Stattgabequote Widersprüche

Beide Quoten bewegten sich bei der Stichtagsbetrachtung außerhalb der Bandbreite zwischen 1. und 3. Quartil.

Bewertung

Beide Quoten stellen als Qualitäts-Kennzahlen lediglich weitere Analysegrößen dar. Ein direkter Zusammenhang zu Betreuungsrelationen ist nicht gegeben.

Die Thematik hat das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld im Rahmen von Fachaufsicht und Qualifizierung intensiv aufgegriffen. Durch organisatorische Veränderungen und Rekrutierungsprozesse konnte die Sachbearbeitung von Leistungsfällen gestärkt werden, so dass hier mittelfristig eine Qualitätsverbesserung erwartet wird und sich tendenziell bereits abzeichnet.

Die fachliche Qualifizierung und das Wissensmanagement sollen zudem noch deutlicher in den Fokus rücken. Daher wurde zur Verbesserung der qualitativen Aufgabenerledigung ein an die Widerspruchsstelle des Jobcenters angegliedertes Teilteam Recht eingerichtet. Dies wurde bereits in den Stellenplan 2026 eingebracht.

Darüber hinaus sollen in 2026 strategische Lernprozesse angestoßen werden, die dafür Sorge tragen, dass eine Wissensvermittlung in einer Schulung zu einem Lernerfolg am Arbeitsplatz wird.

Die Maßnahmen sind mittel- bis langfristig angelegt und werden auch in diesem Zeitraum ihre Wirkung zeigen. Ziel sind Werte in der Spannbreite des 3. zum 1. Quartil.

4. K2 – Integrationsquote gem. Rechtsverordnung (RVO)

Die Quote liegt bei der Stichtagsbetrachtung außerhalb der Bandbreite zwischen 1. und 3. Quartil.

Bewertung

Mit dem unter Punkt 1. beschriebenen Projekt zur Optimierung der Kund*innen-Steuerung wird auch eine Verbesserung der Integrationsquote erwartet. Eine quantitative Steigerung der Kennzahl wird erst ab 2027 sichtbar werden.

5. Einkauf von Serviceleistungen bei der BA

Beim Einkauf aller Serviceleistungen bei der BA bewegt sich das Jobcenter *Arbeitplus* Bielefeld mit einem Wert von 9,9 unter dem 1. Quartil.

Der operative Dienstleistungseinkauf bewegt sich hingegen auch aufgrund des Einkaufs des Service-Centers innerhalb des 1. und 3. Quartils und liegt nah am Median.

Bewertung

Beim operativen Dienstleistungseinkauf besteht kein Handlungsbedarf.

Beim Einkauf aller Serviceleistungen liegt der Wert unterhalb des 1. Quartils, weil das Jobcenter *Arbeitplus* Bielefeld deutlich weniger Serviceleistungen einkauft als andere Jobcenter im Vergleichstyp. Viele Aufgaben werden mit eigenem Personal erledigt. Hieraus begründet sich ein höherer Personalbedarf für das Jobcenter *Arbeitplus* Bielefeld insbesondere im administrativen Bereich. Das Jobcenter *Arbeitplus* Bielefeld vermeidet dadurch notwendige Schnittstellen und kann agiler auf Handlungsbedarfe (z. B. Umsetzung notwendiger Qualifizierungsbedarfe) reagieren, so dass im Ergebnis die eigene Aufgabenerledigung weiterhin wirtschaftlicher ist als ein zusätzlicher Dienstleistungseinkauf.

7. Qualifizierungskosten

Die Kosten je Vollzeitäquivalent liegen mit 817,42 € oberhalb der Bandbreite des 1. und 3. Quartils.

Bewertung

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Kennzahl aus dem Berichtsmonat Dezember 2024 stammt. Im Jahr 2024 wurden sehr umfangreiche Personalrekrutierungen vorgenommen die einen erhöhten Einarbeitungsaufwand nach sich zogen und ursächlich für den Anstieg der Qualifizierungskosten je Vollzeitäquivalent waren. Die Rekrutierungsaktivitäten in 2025 lassen den Schluss zu, dass der Wert in 2025 wieder innerhalb der Quartile liegt.

IV. Stellenplan allgemein

Für 2026 werden ELB / BG etwa in vergleichbarer Größenordnung zu 2025 erwartet, so dass sich keine Hinweise auf weitere notwendige Stellenplanveränderungen ergeben.

Das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld strebt weiterhin eine Nutzung der verfügbaren Beschäftigungsmöglichkeiten an; aktuell sind Stellenausschreibungen für TE IV und V eingeleitet, die Bewerberlage bleibt abzuwarten. Personalplanerisch ist in 2026 mit der Einmündung von wenigstens fünf beurlaubten Kräften in den Stellenplan zu rechnen. Der aufgestellte Stellenplan ist nach heutiger Einschätzung auskömmlich und finanzierbar.

Die zum Personalhaushalt 2026 beabsichtigten Stellenplanveränderungen (4,0 Stellensenkungen TE IV auf TE V und 2,0 Stellenhebungen TE IV auf TE III) sollen zeitnah umgesetzt werden.

Das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld prüft fortlaufend Optimierungsmöglichkeiten in der Aufbau- und Ablauforganisation.

V. Fazit

Der Stellenplan ist jeweils 1 Jahr im Voraus aufzustellen und zu beschließen. Dies ist immer mit Unsicherheiten für die zukünftige Planung verbunden.

Auch das Jahr 2027 wird von Risikofaktoren, die sich aus der aktuellen Lage ergeben geprägt sein. Die bestehenden Unsicherheiten bei der wirtschaftlichen Entwicklung erschweren eine Prognose für 2027.

Aufgrund der oben beschriebenen Handlungsbedarfe strebt das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld einen geringen Stellenabbau an, da sich in den letzten Jahren abzeichnet, dass die Finanzierung des Personalkörpers immer herausfordernder wird. Dieser Personalkörper wird durch einen geringeren Anteil befristeter Beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst stabil und konstant gehalten und ermöglicht hohe Planungssicherheit in der operativen Aufgabenerledigung.

Darüber hinaus strebt das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld durch die oben beschriebene Qualifizierungs- und Lernstrategie eine noch effektivere und qualitativ hochwertigere Aufgabenerledigung an.