



Stadt Bielefeld

Bericht zum Personalmanagement
2024

 www.bielefeld.de



Übergreifende
Entwicklungen

Personal-
wirtschaft



Personal-
entwicklung



Betriebliches
Gesundheits-
management



Zahlen,
Daten,
Fakten



Vorwort	3
I. Übergreifende Entwicklungen	4
Personalmarketing allein wird es nicht richten!	4
Die Digitalisierung kann helfen, ist aber kein Allheilmittel.	5
Aufgabenkritik, Standards und Standardisierung müssen in den Vordergrund!	5
II. Personalwirtschaft	6
1. Personalplanung	6
2. Personalgewinnung und Personaleinsatz	7
3. Personalmarketing	8
4. Ausbildung und Praktika	9
III. Personalentwicklung	10
1. Führungsleitbild	10
2. Führungsfeedback	11
3. Führungskräfteentwicklung	11
4. Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften	12
5. Fortbildung	12
6. Weiterbildung	13
7. Onboarding von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	14
8. Wissenstransfer	14
IV. Betriebliches Gesundheitsmanagement	16
V. Zahlen, Daten und Fakten	18
1. Personalstruktur	19
2. Altersstruktur	21
3. Altersbedingte Personalfuktuation – Stand 01.01.2024	22
4. Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund	22
5. Menschen mit Behinderung	23
6. Krankenstand	23
7. Karriereportal	25
8. Ausbildung	26
VI. Kennzahlen auf einen Blick	27

Vorwort

Der vorliegende Bericht zum Personalmanagement 2024 erscheint in einer Zeit, in der zunehmend Kriege und Terror in der Welt unser Leben bestimmen und uns vielfältig belasten. Erschwerend kommt hinzu, dass die wirtschaftliche Entwicklung in unserem Land deutlich „stottert“, was sich auch auf das Personalmanagement in unserer Kommunalverwaltung auswirkt.

Denn auch für unseren städtischen Haushalt sind die Perspektiven für das Jahr 2024 und die Folgejahre mehr als ungewiss. Auch wenn die Haushaltssicherung derzeit noch vermieden werden konnte, so sehen wir unsicheren Zeiten entgegen. Wir müssen uns neu ausrichten und Antworten auf viele Fragen des Personalmanagements finden. Besonders im Fokus stehen dabei die Personalgewinnung, die zukunftsorientierte Gestaltung von Arbeitsprozessen und die Digitalisierung.

Sehr beschäftigt mich dabei die Frage, wie wir angesichts des deutlich zunehmenden Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels in der Zukunft noch als Stadtverwaltung arbeiten und funktionieren können. In den nächsten 10 Jahren werden uns rund 2.000 Beschäftigte altersbedingt verlassen. Und es ist so gut wie sicher, dass wir nicht mehr jede freiwerdende Stelle (zeitnah) besetzen werden können, weil einfach nicht mehr genügend Arbeitskräfte auf dem Markt vorhanden sind. Auf diese Entwicklung werden wir Antworten finden müssen, wenn unsere Organisation funktionsfähig bleiben soll. Es wird um Fragen des Personalmarketings und der Digitalisierung gehen. Digitale Lösungen werden hierbei nur einen Teil der Probleme beheben können. Wir werden über Standards und Standardisierung unserer Arbeit reden müssen, und auch unsere Arbeits- und Fehlerkultur wird neu auszurichten sein. Alles in allem steht der Stadtverwaltung ein herausfordernder Prozess bevor. Der Verwaltungsvorstand hat sich Anfang Januar 2024 mit diesem vielschichtigen Thema



in einer Sondersitzung intensiv beschäftigt und wird jetzt sukzessive strategische Impulse geben. Es bleibt spannend, in welche Richtung wir uns künftig bewegen werden.

Neben strukturellen strategischen Fragen werden wir ein besonderes Augenmerk auf die Kultur der Zusammenarbeit richten, denn es muss uns gelingen, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen und das Gemeinschaftsgefühl nachhaltig zu stärken. Wir, das heißt alle Beschäftigten der Stadt Bielefeld, sind als Dienstgemeinschaft in unterschiedlichsten Bereichen und mit den unterschiedlichsten Aufgaben für die Menschen in dieser Stadt tätig. Sinnstiftende Arbeit in einem wertschätzenden Arbeitsumfeld bildet die Grundlage für ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit und erhöht die Bindung der Beschäftigten an ihre Arbeitgeberin Stadt Bielefeld. Dies sichert die Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung und die Qualität unserer Dienstleistungen.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie durch den "Bericht zum Personalmanagement 2024" einen guten Überblick über die strategische Ausrichtung der Personalarbeit mit ihren aktuellen Handlungsfeldern und den geplanten Maßnahmen erhalten.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Kaschel', written in a cursive style.

Rainer Kaschel
Beigeordneter



Übergreifende Entwicklungen

Neben allen in den nachfolgenden Kapiteln II. bis IV. näher betrachteten Themenbereichen der Personalwirtschaft, der Personalentwicklung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gibt es übergreifende Entwicklungen, die derzeit die strategische Ausrichtung des Personalmanagements bestimmen und sich auf alle Handlungsfelder auswirken. Es geht um die im Vorwort bereits aufgezeigten Themenfelder, die unter dem Arbeitstitel „Zukunft der Verwaltung – Verwaltung der Zukunft“ in der Stadtverwaltung diskutiert und an dieser Stelle im Hinblick auf das Personalmanagement mit drei Thesen näher betrachtet werden.

Personalmarketing allein wird es nicht richten!

Öffentliche und private Arbeitgeber werben im Rahmen des Personalmarketings intensiv um Bewerberinnen und Bewerber. Die verfügbaren Kapazitäten auf dem Arbeitsmarkt reichen aber nicht mehr aus, um alle Bedarfe zu decken.

Allein durch Marketingaktivitäten in Form von Werbekampagnen kann es nicht gelingen, das benötigte Personal zu gewinnen. Es gilt, die Arbeitsbedingungen weiter zu optimieren, die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Bielefeld zu erhöhen und dabei die „weichen“ Faktoren herauszustellen, insbesondere sinnstiftende und gemeinwohlorientierte Tätigkeiten, Wertschätzung und Anerkennung, flexible Work-Life-Balance, positive Teamatmosphäre, gesunde Arbeitsbedingungen, transparente Führung. Die Personalentwicklung unterstützt diesen Prozess im Rahmen des Fortbildungsprogramms und mit individuellen organisationspezifischen Qualifizierungsangeboten.

Ungenutzte Bewerberpotenziale gibt es bei den Zielgruppen, die bisher aufgrund von Qualifikationsdefiziten kaum bei Stellenbesetzungen berücksichtigt werden konnten. Hierzu gehören insbesondere zugewanderte Menschen mit internationaler Familiengeschichte und Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit verwaltungsnahen Qualifikationen. Vorausset-

zung für die stärkere Einbeziehung ist aber die Vermittlung von Sprach- und Fachkenntnissen, was berufsbegleitend jedoch nur eingeschränkt möglich ist und sich derzeit auf Fachtraineeprogramme beschränkt.

Die Digitalisierung kann helfen, ist aber kein Allheilmittel.

Nur mit digitalen, medienbruchfreien Verwaltungsprozessen kann die Verwaltung zukunftsorientiert aufgestellt und personeller Aufwand reduziert werden. Digitalisierung ist kein Selbstzweck, sondern hat zum Ziel, Mehrwerte für die Bürgerinnen und Bürger sowie die städtischen Beschäftigten zu generieren. Hierzu bedarf es einer gesamtstädtischen Digitalisierungsstrategie, die bestehende Zuständigkeiten bündelt und die Infrastruktur optimiert.

Die Personalentwicklung steht dabei vor der Herausforderung, die Akzeptanz für den Technologieeinsatz und neue Geschäftsprozesse zu verbessern. Dabei geht es nicht allein um die Vermittlung von IT-Fachwissen, sondern insbesondere auch um die Unterstützung der Beschäftigten bei der Anpassung an neue mentale Anforderungen, die veränderte Arbeitsabläufe mit sich bringen. Hierauf sind das Fortbildungsprogramm und persönliche Unterstützungsangebote für Führungskräfte im Rahmen von Coachings ausgerichtet. Die Beschäftigten müssen intensiv unterstützt und begleitet werden, damit sie den Wechsel von der analogen in die digitale Verwaltungswelt erfolgreich meistern können.



Aufgabenkritik, Standards und Standardisierung müssen in den Vordergrund!

Welche Aufgaben können und wollen wir uns künftig noch leisten? Diese Frage wird im Mittelpunkt der Aufgabenkritik stehen.

Es wird aber auch die Frage nach der Arbeitsqualität zu erörtern sein. Die Erwartungen an die Qualität des Verwaltungshandelns müssen kritisch hinterfragt werden. Es gilt, Standards zu überprüfen. Sie sind gegebenenfalls anzupassen und neu zu definieren. Hierfür braucht es Kompromissbereitschaft mit Augenmaß, um einen Ausgleich zu schaffen zwischen Wünschenswertem auf der einen und tatsächlich Erforderlichem auf der anderen Seite.

Veränderungen bei den Arbeitsprozessen bergen Risiken, die eine neue Fehlerkultur erfordern. Die Kultur der Zusammenarbeit neu auszurichten, wird eine wichtige Aufgabe des Personalmanagements sein.



Personalwirtschaft

1. Personalplanung

Bei der Personalplanung werden weiterhin die mittelfristigen Personalabgänge in den Fokus genommen, weil auf der Grundlage dieser Daten frühzeitig die Planung von Ausbildungskapazitäten und Qualifizierungsmaßnahmen ansetzen muss. Die Zahl der Beschäftigten, die mindestens 55 Jahre alt sind und in den nächsten 10 Jahren ausscheiden werden, hat sich erwartungsgemäß zum Stichtag 01.01.2024 erneut leicht erhöht und umfasst jetzt 2.029 Beschäftigte (01.01.2020: 1.809 Beschäftigte; 01.01.2021: 1.888 Beschäftigte; 01.01.2022: 1.931 Beschäftigte; 01.01.2023: 1.968 Beschäftigte).

Damit werden jährlich rund 200 Beschäftigte altersbedingt aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Im gleichen Umfang ergeben sich darüber hinaus Personalabgänge durch arbeitnehmerseitige Kündigungen oder die Versetzung von Beamtinnen und Beamten zu anderen Behörden. So sind im Jahr 2023 von den 381 Dauerkräften nur etwa die Hälfte altersbedingt aus dem Dienst der Stadt Bielefeld ausgeschieden.

Im Gegensatz zu den altersbedingten Personalabgängen, die nicht steuerbar sind, kann perspektivisch die sonstige Personalfluktuation gezielt durch Maßnahmen der Mitarbeitendenbindung verringert werden. Hierzu wurde ein Konzept erstellt. So werden Beschäftigte nach den Gründen ihres Ausscheidens befragt, um gezielt durch geeignete Maßnahmen gegenzusteuern.

Im Rahmen der Personalplanung werden einzelne Berufsgruppen näher betrachtet und analysiert. So stand im Jahr 2023 der Technische Dienst im Mittelpunkt der Personalplanung. Im Austausch mit den Fachämtern wurde die Personalsituation eingehend erörtert und in mehreren Gesprächen zielgerichtete Maßnahmen zur Personalbeschaffung initiiert. Hierzu gehören unter anderem Dauerausschreibungen zur Besetzung von Ingenieurstellen im Karriereportal, Fachtraineeangebote für den beruflichen Quereinstieg, Werkstudententätigkeiten, interne Qualifizierung von Technikerinnen und Technikern für Ingenieurstellen, Zahlung eines „Willkommensbonus“ bei externen Einstellun-

gen im Ingenieurbereich, Ausbildung in den Beamtenlaufbahnen des Technischen Dienstes, Optimierung des Internetauftritts und verstärkte Präsenz auf Messen. Diese Aktivitäten sollen im Jahr 2024 umgesetzt und weiter ausgebaut werden.

2. Personalgewinnung und Personaleinsatz

Digitale Medien haben sich etabliert und dominieren den Prozess der Personalgewinnung. Über das Karriereportal informieren sich Stellensuchende über die Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Stadt Bielefeld und können sich online bewerben. Im Jahr 2023 waren jeden Monat durchschnittlich 20.144 Zugriffe zu verzeichnen. Das bedeutet erneut eine signifikante Steigerung der Besucherzahlen gegenüber den Vorjahren (2020: 17.110 Zugriffe; 2021: 17.493 Zugriffe; 2022: 17.908 Zugriffe). Es gilt, die Attraktivität des Karriereportals kontinuierlich weiter zu verbessern. Mit Videos und Erfahrungsberichten soll der Internetauftritt noch interessanter und lebendiger gestaltet werden. Bewerbungen gehen fast nur noch elektronisch über das Bewerber-Management-System ein; lediglich 2 % auf dem Postweg.

Wie im Vorjahr wird die Besetzung der für den Haushalt 2024 beschlossenen Mehrstellen ein Arbeitsschwerpunkt im Bereich Personalgewinnung und Personaleinsatz sein. Die Kernaufgabe des Personalrecruiting besteht aber auch im Jahr 2024 darin, etwa 400 Dauerbeschäftigte zu ersetzen, die im Rahmen der „normalen“ Personalfluktuatation ausscheiden werden.

Das Nachbesetzen von freiwerdenden Stellen ist für die Organisationseinheiten eine besondere Belastung, weil die zahlreichen Stellenneubesetzungen durch Arbeitgeberwechsel nicht planbar sind und eine längere Vakanz in der freiwerdenden Stelle bis zur Nachbesetzung unvermeidbar ist. Darüber hinaus bedeutet jeder Wechsel Mehraufwand für die Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden. Verschärft wird die

Situation vor Ort noch durch die hohe Zahl an Krankheitsausfällen.

Der Fachkräftemangel hat sich sukzessive zu einem Arbeitskräftemangel entwickelt, denn die Probleme bei der Besetzung von Stellen beschränken sich nicht mehr allein auf die IT und den Ingenieurbereich, sondern mittlerweile auch auf angelernte Tätigkeiten wie die Gebäudereinigung, Hausmeisterdienste oder das Führen von Kraftfahrzeugen. Bei den Stellenbesetzungsverfahren können aktuell nicht mehr alle Stellen in den Mangelberufen nach mehrfacher Ausschreibung mit zeitlicher Verzögerung besetzt werden. Die Zahl der offenen Stellen, bei denen dieses Problem besteht, ist aber noch sehr begrenzt. In der Kernverwaltung waren im Dezember 2023 nur die Technischen Ämter und die Berufsfeuerwehr betroffen, bei denen eine Nachbesetzung von mehreren Ingenieurstellen und Stellen im Einsatzdienst noch nicht in Sicht war.



Über das Online-Karriereportal sind im Jahr 2023 auf die extern ausgeschriebenen 398 Stellen und Ausbildungsplätze (2020: 257 Ausschreibungen; 2021: 347 Ausschreibungen; 2022: 452 Ausschreibungen) insgesamt 8.044 Bewerbungen eingegangen (2020: 6.773 Bewerbungen; 2021: 6.405 Bewerbungen; 2022: 7.255 Bewerbungen).

Über das im Jahr 2012 eingeführte Online-Bewerbungsverfahren der Stadt Bielefeld wurden bis zum vergangenen Jahr alle externen Stellenausschreibungen abgewickelt. Zum 01.09.2023

wurde das Online-Bewerbungsverfahren auch auf interne Stellenausschreibungen ausgeweitet. Alle Stellenausschreibungen werden jetzt zentral im Onlineverfahren digital bewirtschaftet.

Alle Bewerbenden werden danach gefragt, wie sie auf das Stellenangebot der Stadt Bielefeld aufmerksam wurden. Die Tendenz des Vorjahres hat sich im Jahr 2023 fortgesetzt. Das Internet ist danach bei der Jobsuche das führende Medium. Gut 80 % der Bewerberinnen und Bewerber geben an, über die Homepage der Stadt Bielefeld oder ein Stellenportal auf die bei der Stadt Bielefeld zu besetzende Stelle aufmerksam geworden zu sein. Printmedien haben gegenüber den Vorjahren weiter an Bedeutung verloren und werden nur mit einem Anteil von 2,0 % (2021: 3,2 %; 2022: 2,7 %) benannt. Die Bedeutung der Maßnahmen zur Berufsinformation (Messen, Praktika, Betriebserkundungen) hat sich gegenüber dem Vorjahr mit einem Anteil von insgesamt 1,9 % (2022: 1,3 %) deutlich erhöht, was angesichts des erheblichen personellen Mehraufwands sehr erfreulich ist. Mit viel Aufwand wird auch der Auftritt in den Social-Media-Kanälen betrieben. Die Daten belegen leider noch nicht, dass dieser Aufwand die Bewerberzahlen nachhaltig erhöht hat, denn weiterhin nur 1,1 % (2022: 1,1%) der Bewerbenden geben Social Media als prägendes Medium für ihre Bewerbung an.

Auch im Jahr 2023 waren persönliche Empfehlungen bei 10,5 % (2022: 9,3 %) der Bewerbungen ein wichtiger Baustein der Personalrekrutierung. Interessant ist, dass Bewerbungen, die aus persönlichen Empfehlungen oder vorherigen Praktika resultieren, überproportional häufig erfolgreich sind und zu einer Einstellung geführt haben. So lag der Anteil der Einstellungen, die in Verbindung mit einer persönlichen Empfehlung standen, bei 17,0 % (2022: 15,9 %). Auch der Anteil ehemaliger Praktikantinnen und Praktikanten, die eingestellt wurden, war überproportional hoch. Das Personalmarketing wird deshalb diese Form der Personalgewinnung sukzessive weiter ausbauen. Es wird derzeit ge-

prüft, in welcher Form es im öffentlichen Dienst rechtlich möglich ist, bei externen Bewerbungen die Empfehlung durch Mitarbeitende zu honorieren.

3. Personalmarketing

Ein offensives Personalmarketing hat angesichts der dramatischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt eine ganz neue Bedeutung erhalten und wurde seit dem Jahr 2020 auch bei der Stadt Bielefeld deutlich intensiviert. Alle Aktivitäten haben zum Ziel, die „Arbeitgebermarke Stadt Bielefeld“ positiv zu prägen, die Attraktivität einer Tätigkeit im Dienst der Allgemeinheit herauszustellen, Menschen für eine Tätigkeit bei der Stadt Bielefeld neu zu begeistern und zu gewinnen, aber auch die aktuellen Beschäftigten nachhaltig an ihre Arbeitgeberin zu binden.

Der Internetauftritt im Karriereportal ist dabei von entscheidender Bedeutung, um diese Botschaft zu vermitteln. Informationen über eine Karriere bei der Stadt werden laufend erweitert und optisch durch Videos, Fotos und Erfahrungsberichte ansprechend gestaltet. Für das Jahr 2024 sind weitere Verbesserungen bereits geplant. Der Bewerbungsprozess ist seit mehr als 10 Jahren digitalisiert und bewerberfreundlich gestaltet.

Auf Messen, bei großen Jobbörsen (z.B. Vocativum), in Universitäten und an Schulen sowie bei Sonderveranstaltungen (z. B. Nacht der Berufe) ist die Stadt Bielefeld präsent. Für das laufende Jahr wurde die Teilnahme an zwei weiteren Messen in Bielefeld und Bad Salzuflen organisiert. Darüber hinaus wird über Betriebserkundungen, Praktika und Infotage im Rathaus Öffentlichkeitsarbeit betrieben.

Alle Stellenausschreibungen werden in Kooperation mit der Agentur für Arbeit, Interamt, Xing und weiteren Anbietern auf zahlreichen Stellenbörsen im Internet veröffentlicht. Im nächsten Schritt sind für Stellen in Mangelberufen gezielte Werbekampagnen über Social-Media-Kanäle

geplant, die aktiv potenzielle Zielgruppen erreichen sollen („Targeting“).

Dass die Stadt Bielefeld eine attraktive Arbeitgeberin „vor Ort“ ist, soll verstärkt auch Außenwerbung im öffentlichen Raum vermitteln (Werbung auf städt. Fahrzeugen, Plakatwerbung, digitale Außenwerbung etc.).

4. Ausbildung und Praktika

Mit 320 Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften in den Beamtenlaufbahnen (Stichtag 31.12.2023) hat sich das Ausbildungsangebot gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht (Vergleichswerte 2015: 135; 2017: 175; 2019: 211; 2021: 274; 2022: 275). Insbesondere die Erhöhung der Ausbildungsquoten im Rettungsdienst und der Einstieg in die praxisintegrierte Erzieherausbildung (PIA) haben einen großen Anteil an der Zunahme von Ausbildungsplätzen.

Neue Ausbildungsangebote wird es im Sozial- und Erziehungsdienst geben, denn die Stadt Bielefeld wird künftig das duale Studium der Sozialen Arbeit anbieten. Im Erziehungsdienst ist eine verstärkte Nutzung der praxisintegrierten Erzieherausbildung (PIA) zu erwarten.

Weitere duale Studiengänge sollen in technischen Berufen eingerichtet werden. Zusätzliche Ausbildungskontingente sind auch für das Feuerwehramt vorgesehen.

Der Arbeitskräftemangel ist auch im Ausbildungsbereich angekommen. In vielen Ausbildungsberufen wird es zunehmend schwieriger, die Ausbildungsplätze in der benötigten Zahl erfolgreich zu besetzen. Die früher praktizierte Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen mit einem Jahr Vorlaufzeit entspricht nicht mehr den Bedürfnissen der Ausbildungsplatzsuchenden, die ihre Entscheidung zunehmend mit kürzeren Vorlaufzeiten treffen. In mehreren Berufen mussten Ausbildungsplätze wiederholt ausgeschrieben werden (Verwaltungsberufe, Gartenbau, Straßenunterhaltung). Die aktuelle zeitliche Planung der Verfahren berücksichtigt die veränderte Nachfrage bei den Ausschreibungsverfahren.

Auch im Ausbildungsbereich werden die Marketingaktivitäten kontinuierlich ausgeweitet, um junge Menschen für eine Ausbildung bei der Stadt Bielefeld zu gewinnen. Insbesondere die erhöhte Präsenz auf Messen und an Schulen sind für das Jahr 2024 bereits bei der Jahresplanung berücksichtigt.





Personal- entwicklung

1. Führungsleitbild

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Führungskultur gehört bei der Stadt Bielefeld zu den zentralen Kernaufgaben der Personalentwicklung. Ein wichtiger Meilenstein der konzeptionellen Arbeit war im Jahr 2004 die Erarbeitung des ersten Führungsleitbildes für die Stadt Bielefeld. Durch eine sehr praxisgerechte Formulierung der Anforderungen an Führung und Zusammenarbeit hat es sich in der Stadtverwaltung nachhaltig etabliert und gibt allen Beschäftigten Orientierung.

Die Arbeitswelt befindet sich durch die fortschreitende Digitalisierung in einem tiefgreifenden Wandel, der kontinuierlich auch die Zusammenarbeit verändert. Bürofreies Arbeiten im Homeoffice wird immer intensiver genutzt (01.05.2023 = 922 Vereinbarungen zum Homeoffice) und stellt ganz neue Anforderungen an die Zusammenarbeit. An die veränderten Bedingungen wurde das Führungsleitbild im Jahr 2022

angepasst. Die notwendigen Modifikationen bei den bewährten Führungsgrundsätzen des Führungsleitbildes erarbeitete die „Projektgruppe Führungsleitbild“. Das neue Führungsleitbild betont eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Vertrauen, Zutrauen und Trauen sind wichtige Elemente der Führungsphilosophie. Es stellt aber auch die neuen Anforderungen an Führungskräfte in dem Führungsgrundsatz „Das Steuer in der Hand halten“ heraus. Diese Herausforderung stellt sich durch das Führen auf Distanz, die demografische Entwicklung und vielfältige Veränderungsprozesse.

Nachdem das Führungsleitbild verwaltungsweit vorgestellt und kommuniziert wurde, muss es jetzt in der täglichen Praxis gelebt und in der Kultur der Verwaltung verankert werden. Die Personalentwicklung hat das neue Leitbild in



Seminare und Fortbildungsangebote integriert, insbesondere im Bereich der Führungskräfteentwicklung. Führungskräfte sollen es in Dienstbesprechungen regelmäßig thematisieren. Bei Stellenbesetzungsverfahren ist das neue Führungsleitbild ein wichtiges Instrument, um die persönliche Befähigung von Bewerbenden für Führungsstellen gezielt zu hinterfragen. Hier hat sich im vergangenen Jahr bereits gezeigt, dass die veränderte Ausrichtung des Führungsleitbilds gut aufgenommen wurde. Im Jahr 2024 werden weitere Maßnahmen initiiert, um das Führungsleitbild noch stärker zu verankern.

2. Führungsfeedback

Bereits zwei Mal wurde bei der Stadt Bielefeld schon ein Führungsfeedback durchgeführt (in den Jahren 2013 und 2017/2018), um die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden zu verbessern und gleichzeitig die Effektivität und Effizienz zu steigern. Das Führungsfeedback erfolgte auf drei Ebenen: Selbsteinschätzung der Führungskraft zu ihrem Führungsverhalten anhand eines Fragebogens; Fremdeinschätzung durch direkte Mitarbeitende anhand desselben Fragebogens wie bei der Selbsteinschätzung der Führungskraft; Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über die Ergebnisse der anonymisierten Fragebogenbefragung.

Die Evaluation des letzten Führungsfeedbacks hat gezeigt, dass ein erneutes Führungsfeedback von den Befragten grundsätzlich befürwortet wird und notwendig ist, um nachhaltige Ergebnisse zu erzielen.

Die Planung und Durchführung des Führungsfeedbacks stellte in der Vergangenheit einen hohen Aufwand dar. Aus diesem Grund soll vor einer erneuten Durchführung zunächst geprüft werden, inwiefern eine vereinfachte und in der Praxis handhabbare Variante eingesetzt werden kann.

3. Führungskräfteentwicklung

Führungskräfte nehmen Schlüsselfunktionen wahr. Daher ist die Qualität von Führung ein entscheidender Faktor für den Erfolg und das Image jedes Unternehmens. Es bedarf einer intensiven Qualifizierung und Begleitung von Führungskräften, was auch die Stadt Bielefeld früh erkannt hat.



Für neue Führungskräfte, die erstmalig eine Führungsfunktion übernehmen, gibt es seit vielen Jahren eine modulare Qualifizierungsreihe. Im Jahr 2021 wurde diese Reihe strukturell überarbeitet und an die veränderten Führungsanforderungen

angepasst. Im Rahmen einer im vergangenen Jahr durchgeführten Evaluation wurde überprüft, ob die Veränderungen und Anpassungen bei Ablauf und Inhalt der Modulreihe zu einer Steigerung der Zufriedenheit der teilnehmenden Führungskräfte sowie zu einem besseren Transfer des Erlernten in den Führungsalltag beigetragen haben. Alle getroffenen Veränderungen wurden durchweg positiv bewertet. Besonders positiv wurden die Transfergespräche wahrgenommen. Die teilnehmenden Führungskräfte haben in den Transfergesprächen (Einzelgespräche) die Möglichkeit, sich zu einer bestimmten Thematik direkt mit einer eingesetzten Trainerin bzw. einem eingesetzten Trainer auszutauschen, um Fragen individuell besprechen zu können und den Lerntransfer zu unterstützen.

Weiterhin werden für kleinere Gruppen von Führungskräften organisationsspezifische Qualifizierungsangebote konzipiert. Sie werden gut angenommen und auch in diesem Jahr weiter ausgebaut. Aktuell ist eine Maßnahme mit dem Umweltbetrieb in Planung, um vor Ort bedarfsgerecht das notwendige „Handwerkszeug“ für die Ausübung der anspruchsvollen Führungsaufgaben zu vermitteln.

Neben den Qualifizierungsreihen, die sich an die neuen Führungskräfte richten, gibt es auch eine Vielzahl an Einzelseminaren für Führungskräfte im Fortbildungsprogramm. Diese Seminare stehen allen Führungskräften unabhängig vom Umfang ihrer Führungserfahrung offen. Sie werden an den individuellen Bedarfen der Führungskräfte ausgerichtet und spiegeln die Entwicklungen des veränderten Führungsalltags wider. Auch diese Seminare werden in Präsenz und verstärkt auch online angeboten. Besonders Kurzformate mit bis zu drei Stunden Seminarzeit haben sich etabliert (z.B. Führung im Homeoffice). Das Thema „Erfolgreiche Führung der Generationen Y und Z“ wurde neu aufgenommen und erfreut sich großer Beliebtheit. Auch den stellvertretenden Führungskräften steht das Fortbildungsprogramm offen, wie beispielsweise die Seminare „Die stellvertretende Führungskraft – Zwischen den Stühlen“ oder „Erfolgreiche Führung ohne Vorgesetztenfunktion“.

Wie in den vergangenen Jahren gibt es neben den Qualifizierungsreihen und allgemeinen Fortbildungsseminaren auch die Möglichkeit, Angebote der individuellen Fortbildung wahrzunehmen. Dazu gehören Maßnahmen der Teamentwicklung, Einzelcoachings für Führungskräfte oder bei Bedarf auch Mediationen. Der Vorteil dieser Maßnahmen besteht darin, dass sie individuell geplant werden und hierdurch die Beteiligten sehr zielgerichtet unterstützen können.

Allen Führungskräften steht neben den Qualifizierungsangeboten auch ein Nachschlagewerk



zum Thema Führung bei der Stadtverwaltung im Intranet zur Verfügung, das „Handbuch für Führungskräfte“. Es wurde im Rahmen eines Projekts von Führungsnachwuchskräften im Jahr 2017 entwickelt. Es wird regelmäßig aktualisiert und um wichtige Themen erweitert.

Das Handbuch ist zurzeit als PDF-Dokument im Intranet aufrufbar. Es soll demnächst in Form eines Wikis für alle Führungskräfte zugänglich sein. Die Abstimmungen dazu laufen bereits.

4. Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften

In den Jahren 2022/2023 wurde der fünfte Durchgang des Qualifizierungsprogramms für Führungsnachwuchskräfte durchgeführt. Zehn Mitarbeitende unterschiedlicher Fachrichtungen haben sich während eines Jahres durch verschiedenste Maßnahmen (Potenzialanalyse, Seminarbesuche, Projektarbeit, Austausch mit Führungskräften) gezielt auf die Übernahme einer Führungsfunktion vorbereitet. Die Weiterentwicklung der persönlichen Kompetenzen sowie die Erweiterung des eigenen Netzwerkes standen während der Qualifizierung primär im Fokus. Für drei der Führungsnachwuchskräfte hat sich bereits während der Teilnahme am Qualifizierungsprogramm die Chance ergeben, sich auf eine Führungsstelle im eigenen Fachbereich zu bewerben. Im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens konnten sie überzeugen und haben so ihr persönliches Vorhaben, Führungskraft zu werden, bereits erreicht.

Da auch zukünftig viele freiwerdende Führungsstellen nachzubesetzen sein werden und bereits einige Beschäftigte ihr Interesse an einer Teilnahme am Qualifizierungsprogramm bekundet haben, startet ab Sommer 2024 der sechste Durchgang.

5. Fortbildung

Die Stadt Bielefeld bietet ihren Beschäftigten für den Bereich der fachübergreifenden Kompetenzen ein vielfältiges Fortbildungsprogramm, das kontinuierlich weiterentwickelt wird. Maßgeblich sind dabei die Bedarfe der Mitarbeitenden, die über eine jährliche Bedarfsabfrage in den einzelnen Dezernaten sowie regelmäßige Rückmeldungen aus den Veranstaltungen er-

Alle Weiterbildungen, die Mitarbeitende auf eigene Initiative absolvieren, werden stärker als bisher durch die Freistellung vom Dienst mit 4 Tagen pro Halbjahr gefördert.

Das Angebot an Fachtrainee-Programmen wurde weiter ausgebaut, um Bachelorabsolventinnen und -absolventen mit verwaltungsnahen Studiengängen aber unzureichenden juristischen Kenntnissen den Quereinstieg in die Verwaltung zu ermöglichen. Fachtrainee-Stellen werden jetzt in der Bußgeldstelle, in der Grundversicherung, in der Zentralen Ausländerbehörde und im Bereich Informatik angeboten. Die Zahl der Bewerbungen auf die ausgeschriebenen Traineestellen entsprach noch nicht voll den Erwartungen und soll im Rahmen des Personalmarketings noch gesteigert werden.

7. Onboarding von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Durch verschiedene Maßnahmen wird neu eingestellten Mitarbeitenden der Start bei der Stadt Bielefeld erleichtert. Damit alle Beschäftigten die für sie relevanten Unterstützungsangebote (noch) schneller finden und nutzen können, wurde der Intranet-Auftritt zum Onboarding überarbeitet. Unter der Kategorie „Ich bin neu!“ finden alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unterstützungen (z.B. die Startermappe). Hilfsmittel für Führungskräfte sowie Kolleginnen und Kollegen, die für die Einarbeitung neuer Beschäftigter zuständig sind, können auf der Intranet-Seite „Ich arbeite ein!“ heruntergeladen werden (z.B. die Einarbeitungscheckliste). Seit Kurzem ist auf dieser Seite auch ein Muster für einen Einarbeitungsplan zu finden.

Die steigende Anzahl an geordneten Druckexemplaren der Infohefte, Startermappe und Grußkarte zeigt, dass die Angebote zum Onboarding immer mehr an Bekanntheit innerhalb der Stadtverwaltung gewinnen und die Bedeutung eines gut organisierten Onboardings erkannt wird.



Zukünftig sollen auch weitere Maßnahmen zum Onboarding angeboten werden. Um das Selbstlernen der neuen Mitarbeitenden zu fördern und gleichzeitig die Organisationseinheiten bei der Einarbeitung zu entlasten, werden aktuell – in Zusammenarbeit mit

der Ausbildungsfirma – kurze Erklärvideos zu verschiedenen Themen (z.B. Verwaltungsaufbau, Schriftverkehr) erstellt. Auch eine Newcomer-Aktion für extern eingestellte Beschäftigte, die das Vernetzen untereinander fördert, ist geplant.

8. Wissenstransfer

Um sicherzustellen, dass wertvolles Erfahrungswissen, das über viele Jahre aufgebaut wurde, nicht verloren geht, wurde ein Leitfaden zum Wissenstransfer erstellt und im Intranet veröffentlicht. In diesem sind praxisnah erprobte Instrumente beschrieben, mit denen herausgefunden werden kann,

- ▶ wer Wissen weitergeben sollte (Instrument: Transferampel),
- ▶ über welches Wissen die Wissensträgerin bzw. der Wissensträger verfügt (Instrument: Wissenslandkarte),
- ▶ welches Wissen weitergegeben werden sollte (Instrument: Transferplan),
- ▶ wie das Wissen weitergegeben werden kann (Instrument: Transfermethoden).

Außerdem erhalten Beschäftigte, die die Stadt Bielefeld verlassen (z.B. altersbedingt), den Leitfaden zum Wissenstransfer per E-Mail zugeschiedt. Voraussetzung hierfür ist, dass die Mitteilung an das Amt für Personal über das Ausscheiden zwei bis drei Monate vor dem letzten Arbeitstag erfolgt.

Neben den Informationen im Intranet wird auch bei Seminaren über das Instrument des Wissenstransfers informiert. Sowohl ein Impulsvortrag im Rahmen der Modulreihe für neue Führungskräfte als auch ein Input zum Wissenstransfer in einem internen Seminar,



das sich an Mitarbeitende in den letzten Berufsjahren richtet, werden hierfür genutzt. Um den Bekanntheitsgrad der Instrumente noch weiter auszubauen und so die verwaltungsweite Einführung zu unterstützen, ist ein zusätzlicher Info-Workshop geplant. Weitere Informationen werden unterjährig über das Intranet bekanntgegeben.

Auch das Prüfen von weiteren Methoden, die sicherstellen, dass Erfahrungswissen nicht verloren geht, ist vorgesehen.



Die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit verschiedener Akteure in diesem wichtigen Themenfeld. Als maßgebliches Steuerungsgremium berät und entscheidet die AG BGM unter dem Aspekt der Gesundheitsförderung für städtische Beschäftigte über die Umsetzung von Maßnahmen. Neben der Gesundheitsförderung ist der Arbeitsschutz ein weiterer Schwerpunkt des BGM.

Führungskräfte haben großen Einfluss auf die gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeit. Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung werden deshalb auch Impulse zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gegeben. Hierdurch sollen Führungskräfte der Stadt Bielefeld sensibilisiert und mit den Instrumenten zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden vertraut gemacht werden.

Im Bereich der Gesundheitsförderung werden bewährte Seminare im Fortbildungsprogramm fortgeführt und bedarfsgerecht um weitere Angebote erweitert. So werden Gesundheitsthemen im neuen Online-Kurzformat „Impuls um 2“ platziert. Vorträge zur mentalen Gesundheit (z. B. „Wie das Denken die Gesundheit stärkt“) und zur körperlichen Fitness (u.a. Faszientraining) gehen auf die gesundheitlichen Belange der Beschäftigten ein.

Um den Betriebssport zu beleben, sollen die bestehenden Gruppen im Newsletter Personalentwicklung und im Intranet vorgestellt werden. Es wird angestrebt, bestehende Betriebssportgruppen durch die aktive Ansprache der Beschäftigten zu erhalten und darüber hinaus Impulse für die Bildung neuer Betriebssportgruppen zu geben. Außerdem werden notwendige Verbesserungen in der Administration des Betriebssports umgesetzt wie beispielsweise der zentrale Einzug der Mitgliedsbeiträge.

Nach den erfolgreichen Teilnahmen an Firmenläufen im Jahr 2023 ist die Teilnahme an mehreren Firmenläufen im Raum Bielefeld in 2024 ein fester Bestandteil der Jahresplanung.

Im Jahr 2023 hat die Betriebliche Kommission für den Sozial- und Erziehungsdienst ein Projekt zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden der Schulsozialarbeit initiiert. Die Fortführung dieses Projekts ist im Jahr 2024 ein Schwerpunkt der operativen Arbeit im BGM.

Entgegen dem von den Krankenkassen für das Jahr 2023 prognostizierten Anstieg der Krankenquoten hat sich die Krankenquote der Stadt Bielefeld gegenüber dem Vorjahr von 8,5 % auf 8,0 % verringert. Diese im Ergebnis positive Entwicklung ist ungewöhnlich und ist deshalb genauer zu betrachten.





Zahlen, Daten und Fakten

Die nachfolgenden Daten beziehen sich auf die Beschäftigten der Kernverwaltung der Stadt Bielefeld, ihrer eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (Umweltbetrieb „UWB“, Immobilienservicebetrieb „ISB“ und Bühnen und Orchester „BuO“) sowie die bei Dritten (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, Zentrale Ausländerbehörde „ZAB“, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“) eingesetzten sonstigen Beschäftigten der Stadt Bielefeld. Dargestellt werden – je nach Thema – die Jahreswerte 2023 bzw. Stichtagsdaten zum 30.06.2023 entsprechend den Anforderungen des Landesbetriebs „Information und Technik NRW“ bzw. des Deutschen Städtetages. So liegen der Krankenquote und der Schwerbehindertenquote die Jahreswerte zugrunde, den Beschäftigtenzahlen dagegen Stichtagszahlen. Zum Aufzeigen von Entwicklungen werden jeweils zusätzlich die Vorjahreswerte dargestellt. Abweichungen von den Anforderungen sind entsprechend kenntlich gemacht. Bei den statistischen Kennzahlen werden männliche,

weibliche und diverse Mitarbeitende berücksichtigt. Für diverse Mitarbeitende ergeben sich für das Jahr 2023 keine Werte.

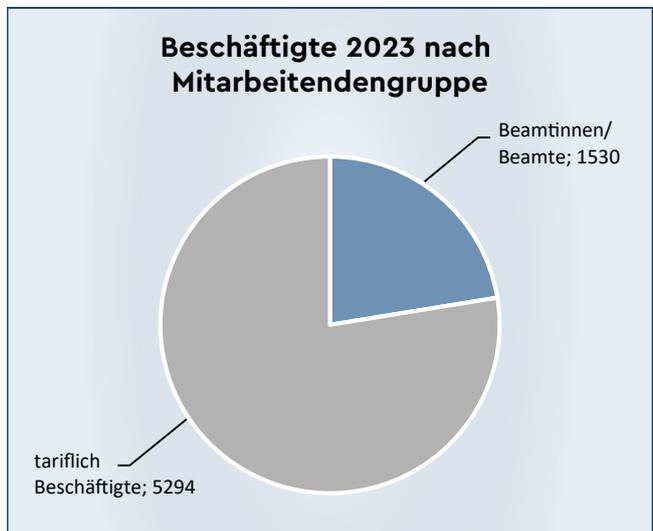
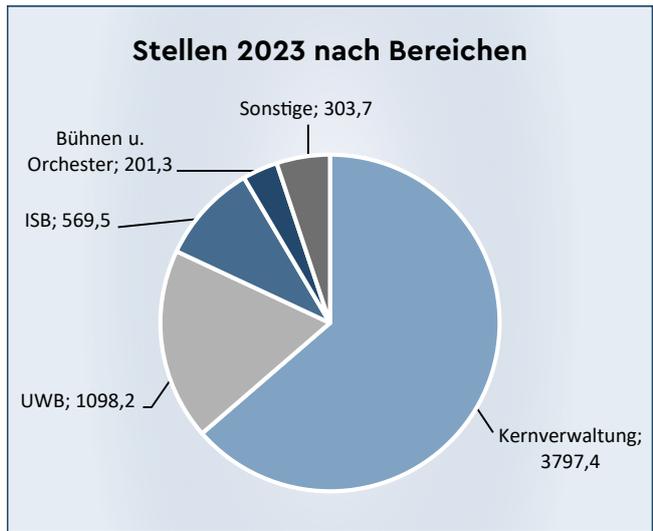
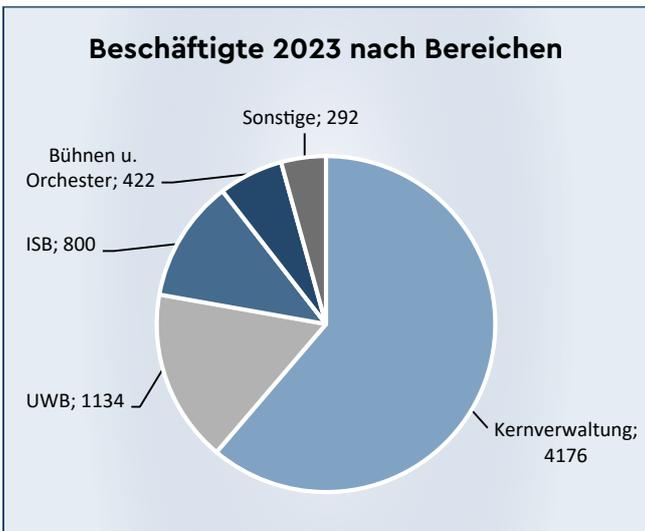
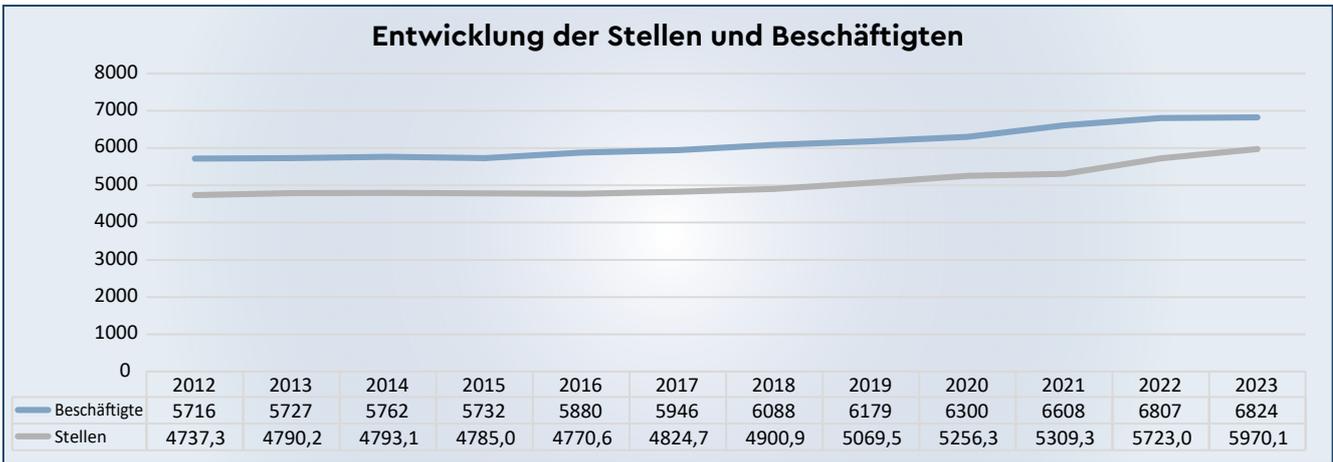
Auf die Darstellung von Einzelthemen, die in anderen Berichten der Stadt Bielefeld behandelt werden, wird an dieser Stelle verzichtet, um Doppelungen zu vermeiden. Hierzu gehören folgende Veröffentlichungen:

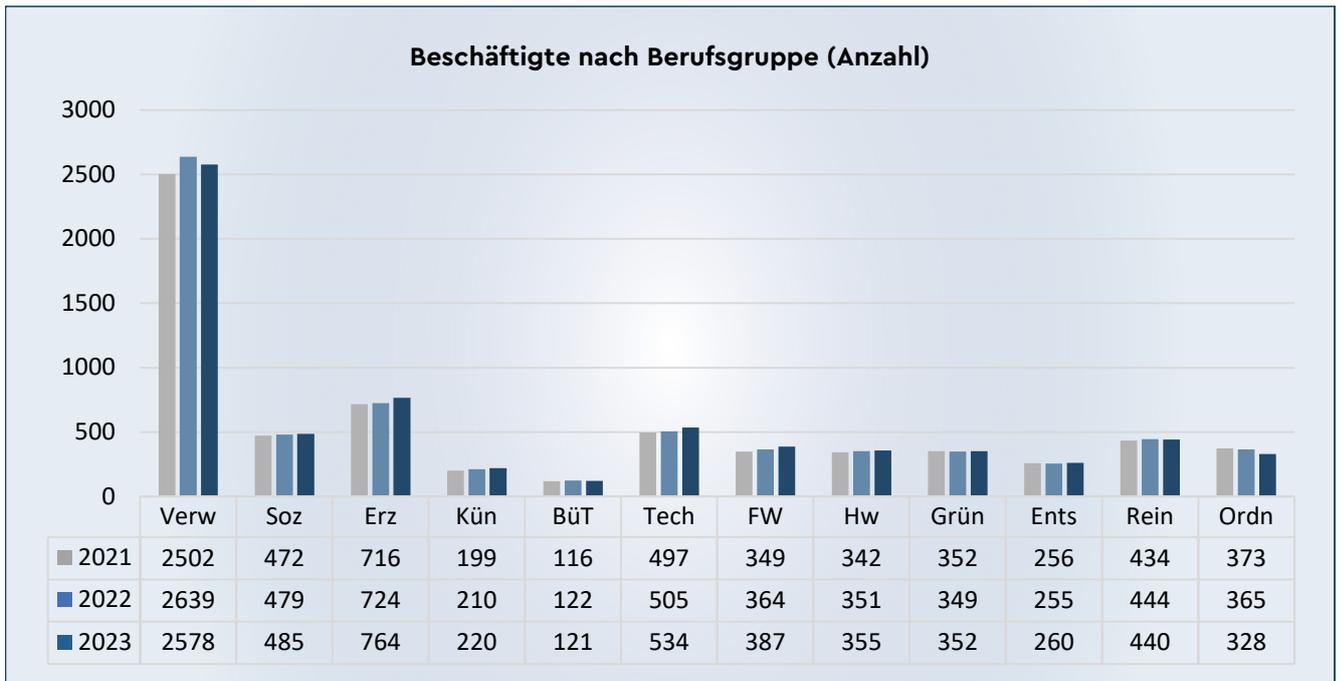
- ▶ Gleichstellungsplan
<https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2021/Gleichstellungsplan-2021.pdf>
- ▶ Haushaltsplan 2023 – Band 1
<https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2023/HPL-2023-Bd.-1.pdf>

Zur Differenzierung zwischen Beschäftigtengruppen wird bei der Stadt Bielefeld der sogenannte Berufsgruppenschlüssel als Kriterium verwendet. Folgende Berufsgruppen werden unterschieden:

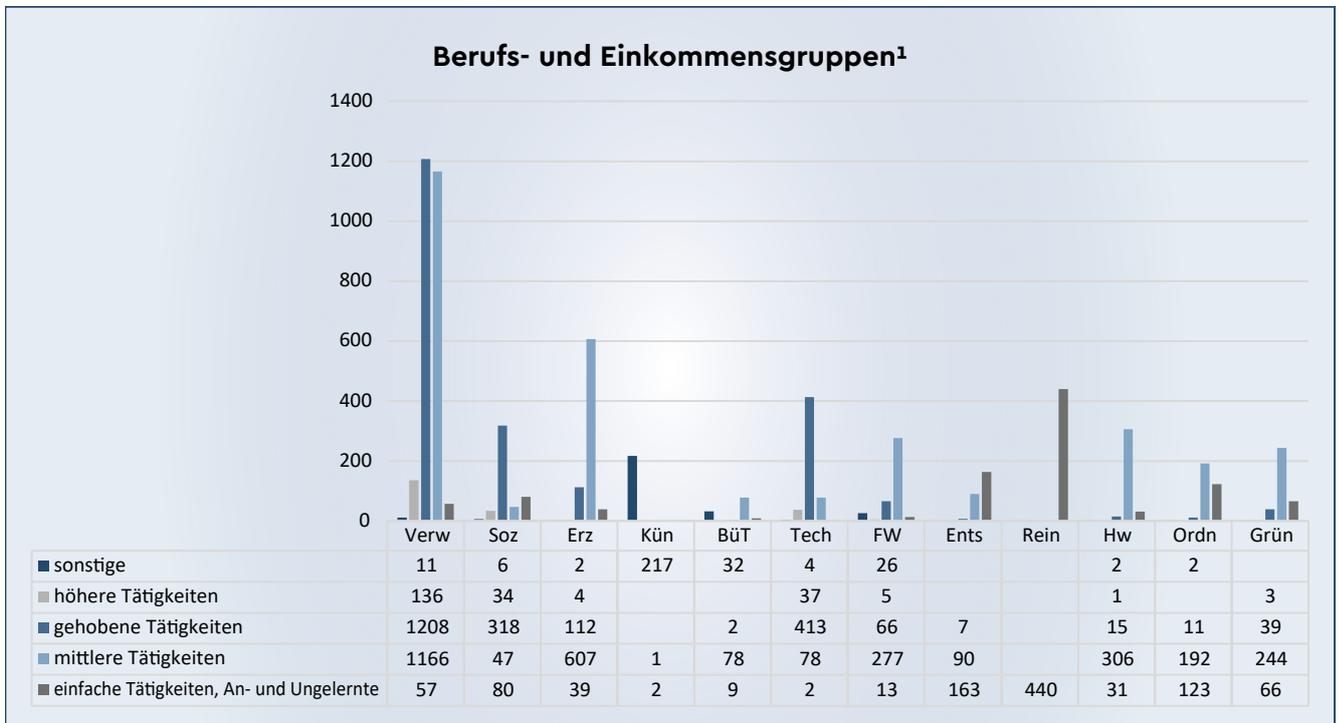
(Verw)	Verwaltung	(Soz)	Gesundheit und Sozialarbeit	(Erz)	Kindererziehung, Weiterbildung
(Kün)	Künstlerische Berufe	(BüT)	Bühnentechnische Berufe	(Tech)	Technische Berufe
(FW)	Berufsfeuerwehr	(Hw)	Handwerksberufe	(Grün)	Pflanzenbau, Tierpflege, Forst
(Ents)	Entsorgungsbranche	(Rein)	Gebäudereinigung und hauswirtschaftl. Berufe	(Ordn)	Ordnungs- und Sicherheitsberufe

1. Personalstruktur





	Verw	Soz	Erz	Kün	BÜT	Tech	FW	Hw	Grün	Ents	Rein	Ordn
2021 VZ	2145	360	586	193	110	459	347	328	331	236	273	306
2022 VZ	2267	359	593	201	115	470	361	336	331	237	280	299
2023 VZ	2239	366	613	210	112	493	383	339	335	242	276	260



¹ Tätigkeiten/Laufbahnen

Sonstige

höhere Tätigkeiten

(LG 2 EA 2)

gehobene Tätigkeiten

(LG 2 EA 1)

mittlere Tätigkeiten

(LG 1 EA 2)

einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte

Entgelt-/Besoldungsgruppe

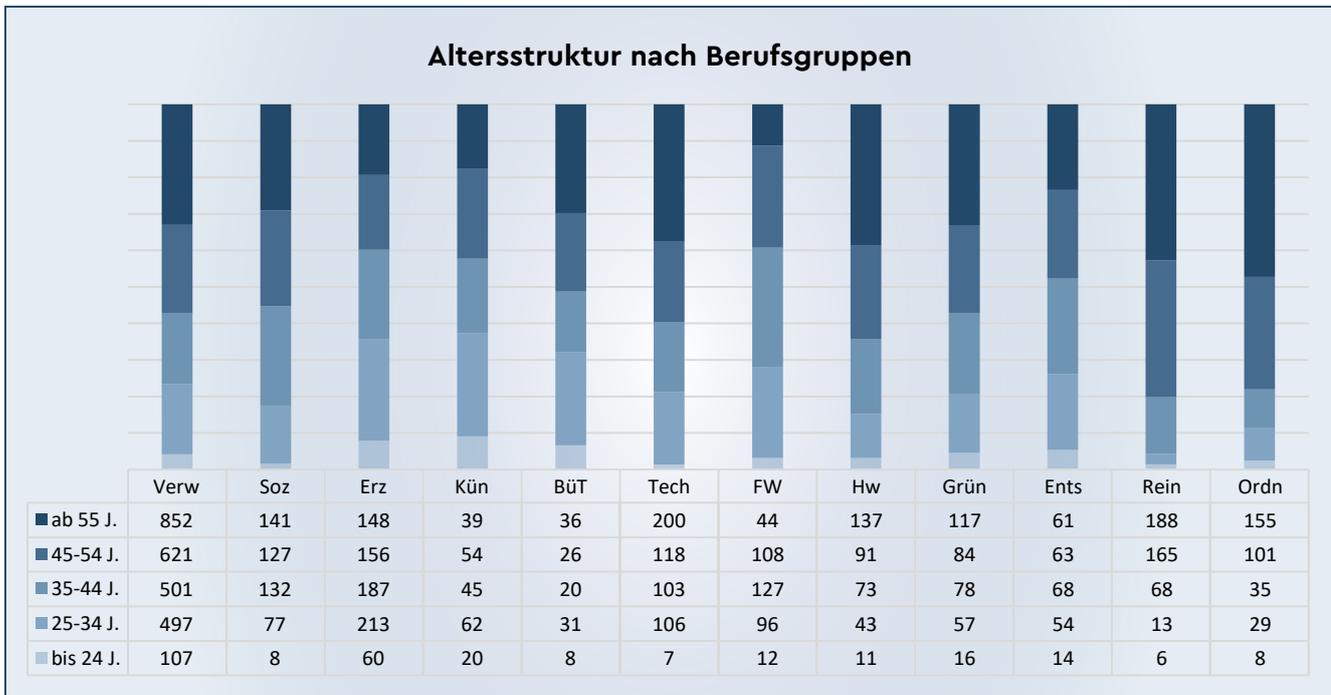
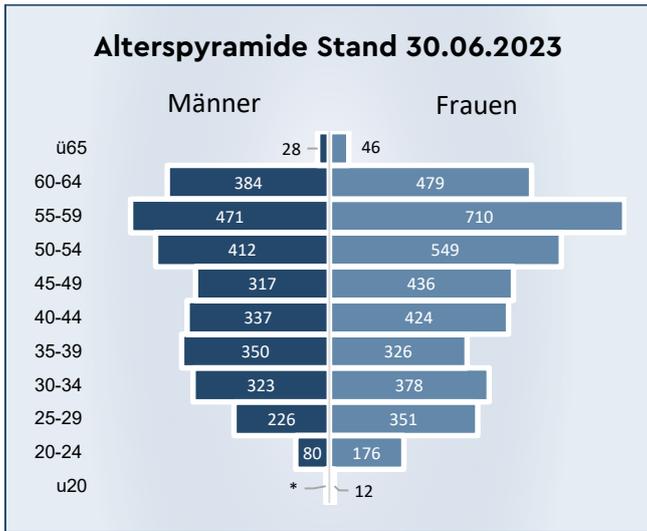
z.B. Chor, Notfallsanitäterinnen und -sanitäter, Besoldungsgruppe B A13 LG 2 EA 2, A14-A16, E13-E15ü

A9 LG 2 EA 1, A10-A13 EA1, E9b, E9c, E10-13, S11-S18

A6, A7, A8, A9 LG 1 EA 2, E5, E6, E7, E8, E9a, S3, S4, S5, S6, S7, S8-S10

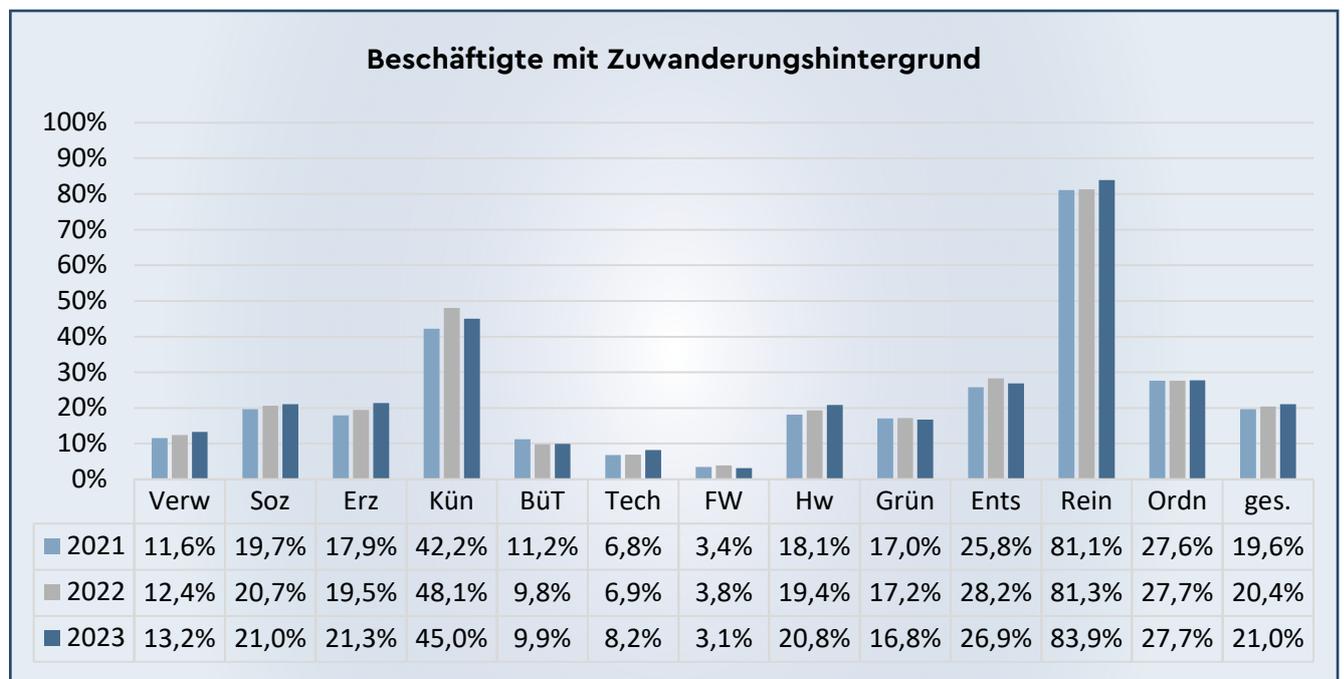
E1, E2, E3, E4, S2

2. Altersstruktur



3. Altersbedingte Personalfluktuation – Stand 01.01.2024²

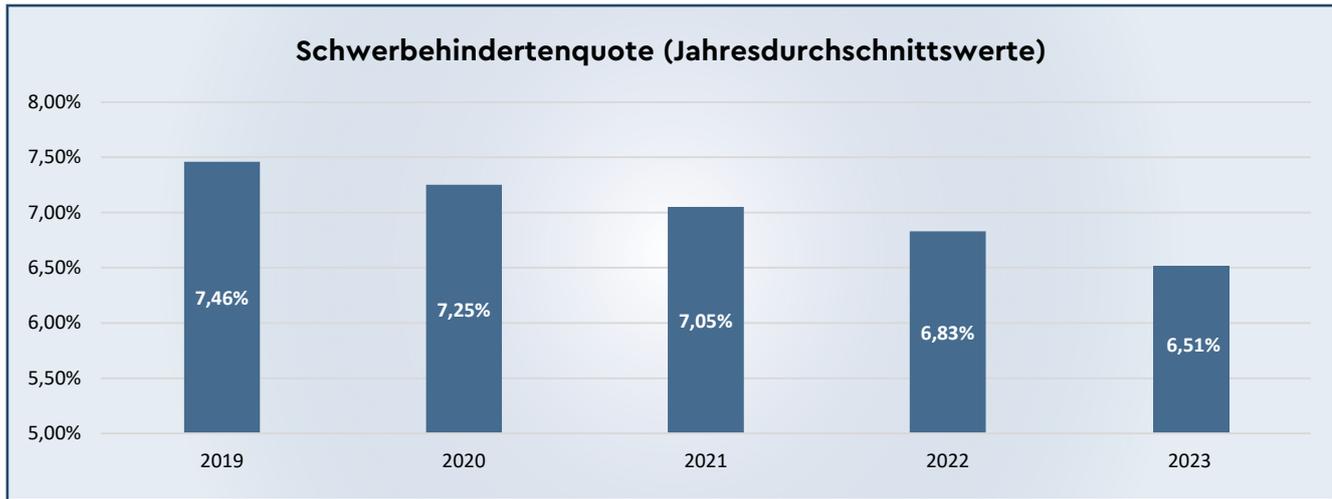
Vorbildung / Alter	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	Summe
Verwaltung	94	103	111	112	77	78	72	66	47	24	13	1		798
Studium Ingenieurberufe	9	9	12	19	10	19	20	16	14	15	6			149
Studium Sozialarbeit	6	6	8	10	7	6	12	9	8	4	1			77
Studium Medizin		1	3	4	2		1	1	1					13
Studium sonstige	2	3	2	3	6	6	3	1	3					29
Lehrkraft	1	3	1	1		4		2	3	2	4			21
Meisterausbildung	1	2	5	4	3	2	1	2	5					25
Technikerausbildung	3		6	2	1	1	5	5	1					24
Berufsausbildung	14	24	24	21	24	14	17	14	13	5	4			174
Erziehung	11	12	15	14	19	6	12	14	7	2	4			116
Feuerwehr	6	12	7	13	8	1								47
Orchester	2	1		3	2	2	1	1	4	2				18
Bühnenberufe	5	9	6	2	5	7	4	4	4	1	3		1	51
Kraftfahrer/in	4	1		7	5	7	9	5	6		1			45
Hausmeisterdienste	10	4	9	7	5	6	12	6	9	5	3	1		77
Gebäudereinigung	23	13	25	12	14	17	20	16	18	8	9	1		176
Anlernfähigkeit	15	19	17	18	24	21	20	15	19	13	8			189
Gesamtergebnis	206	222	251	252	212	197	209	177	162	81	56	3	1	2.029
davon Leitungsfunktion	13	28	28	31	20	20	23	25	13	12	5		1	219

4. Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund³

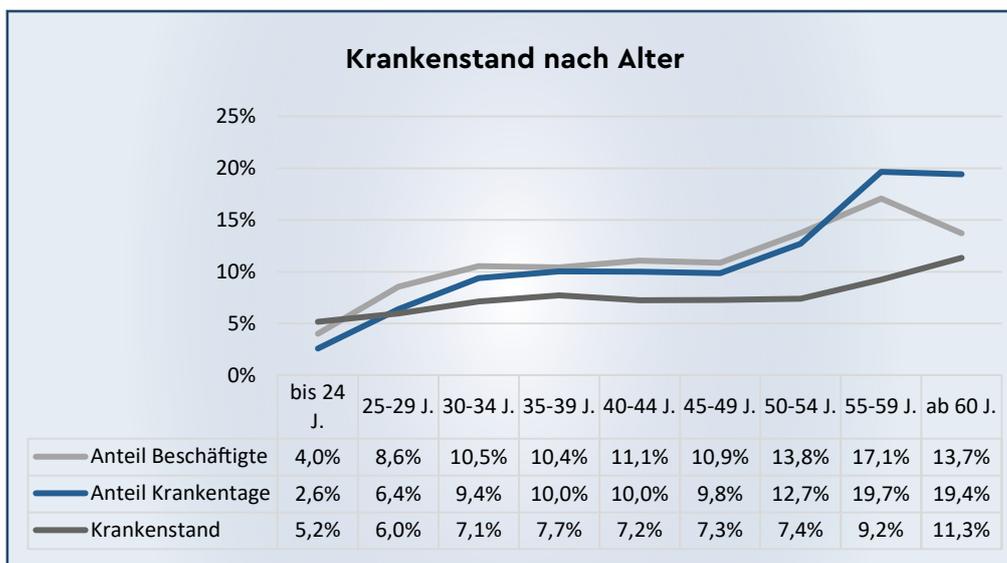
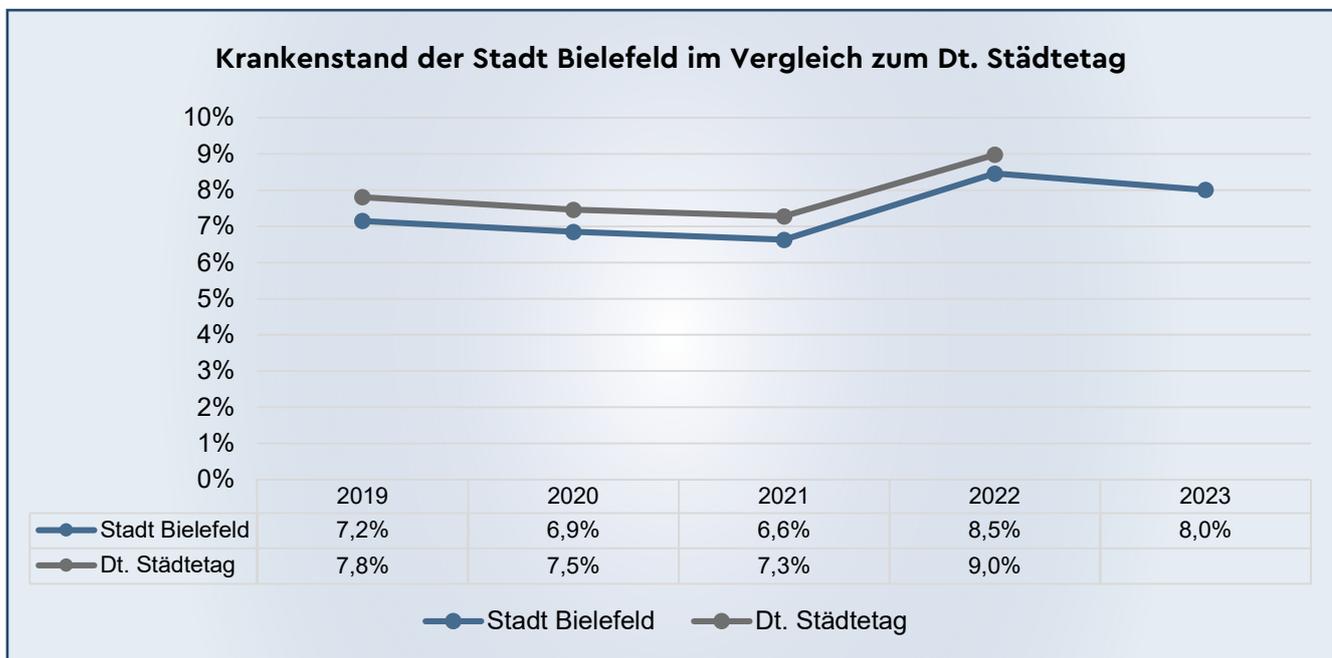
² Beschäftigte Dauerkräfte ab dem 55. Lebensjahr (ohne Statistinnen und Statisten und Sängern und Sänger)

³ Eine Person hat nach der Definition des Statistischen Bundesamtes einen Zuwanderungshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Die Daten der Stadt Bielefeld beziehen sich ausschließlich auf den individuellen Status der jeweiligen Person, weil die Herkunft der Eltern nicht bekannt ist und nach den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auch nicht erhoben werden darf. Dies ist beim Vergleich der Daten mit amtlichen Statistiken des Statistischen Bundesamtes zu beachten.

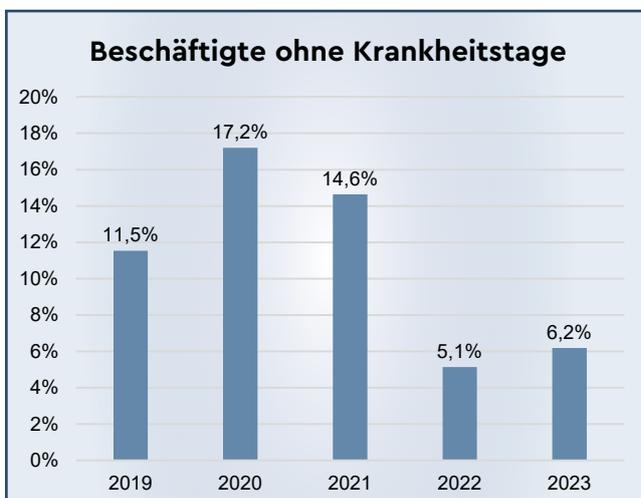
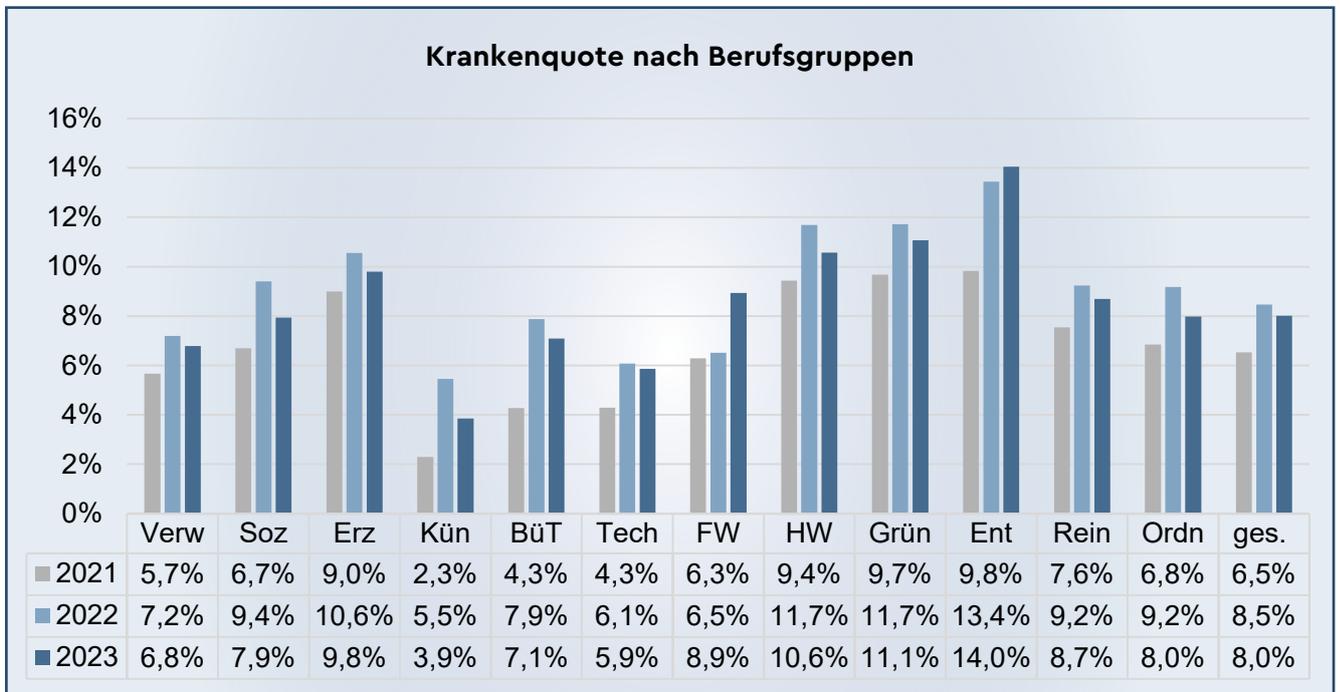
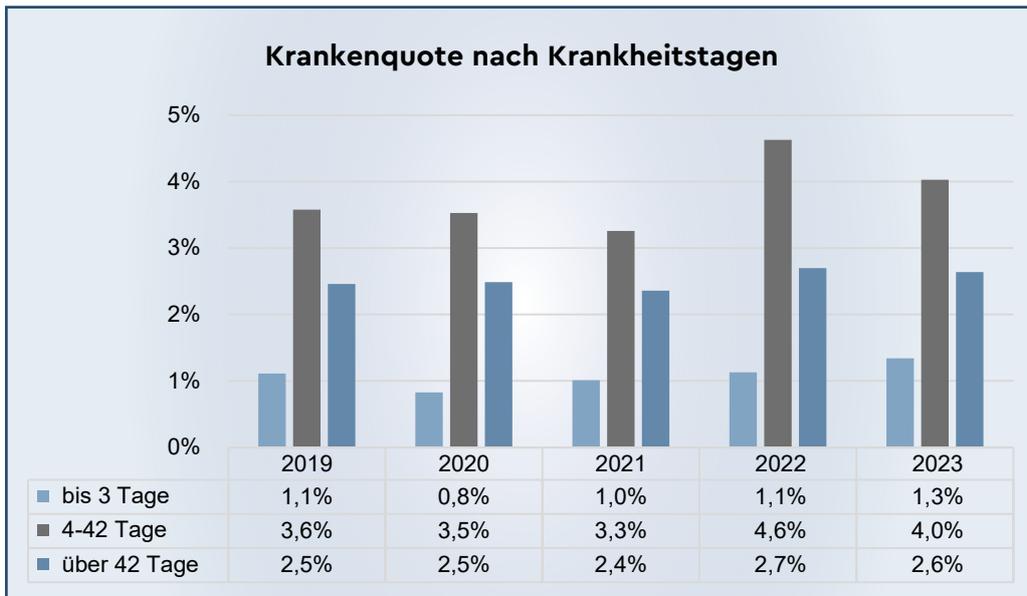
5. Menschen mit Behinderung



6. Krankenstand⁴



⁴ Zahlen des Städtevergleichs für 2023 lagen zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht vor.



7. Karriereportal

	2020	2021	2022	2023
Besuchende der Karriereseite	205.320	209.918	214.905	241.731
Externe Online-Stellenausschreibungen	257	347	452	445

eingegangene Online-Bewerbungen	6.773	6.405	7.255	8.044
Anteil Bewerbungen von Frauen	47,4%	49,3%	51,5%	50,8%
Anteil Bewerbungen mit Zuwanderungshintergrund	30,5%	32,4%	34,0%	36,4%
Anteil Bewerbungen von Menschen mit Behinderung	4,3%	4,3%	4,1%	5,3%

Einstellungen aus den eingegangenen Bewerbungen	563	511	586	628
Anteil Einstellungen von Frauen	55,6%	52,3%	55,5%	53,0%
Anteil Einstellungen mit Zuwanderungshintergrund	22,5%	25,8%	22,4%	22,6%
Anteil Einstellungen von Menschen mit Behinderung	5,5%	2,9%	4,9%	6,2%

Newsletter „Job Alert“				
aktiver Bezug des Newsletters	154	658	1.241	2.063

Quellenanalyse externe Bewerbungen 2023

Zusammenfassung	Gesamt	
	absolute	in %
Anzahl Bewerbende	8.044	100%
davon manuell (Post und E-Mail-Import)	195	2%
davon online	7.849	98%

Internet	6.494	80,6%
Homepage der Stadt Bielefeld	3.293	40,8%
Stellenportale	2.287	28,4%
Social Media	86	1,1%
Jobalert Karriereportal	79	1,0%
Suche Google Jobs	749	9,3%

Printmedien	157	2,0%
Zeitungsanzeige	157	2,0%

Berufsinformation	249	3,1%
Berufsinformation Agentur für Arbeit	90	3,4%
Betriebserkundung, Infotag	18	0,2%
Praktikum bei der Stadt Bielefeld	58	0,7%
Messen Vocatium OWL	79	1,0%
Vormerkstelle des Landes	4	0,0%

persönliche Empfehlung	841	10,5%
-------------------------------	------------	--------------

kein Eintrag	303	3,8%
---------------------	------------	-------------

8. Ausbildung

Einstellungen 2023	Einstellungen			Menschen mit Zuwanderungshintergrund			Menschen mit einer Schwerbehinderung		
	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w
Verwaltungsberufe									
Bachelor of Laws	25	4	21	6	0	6	2	0	2
Aufstiegsbeamte	5	1	4	1	0	1	0	0	0
Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt	27	13	14	6	4	2	1	0	1
Zwischensumme Verwaltung	57	18	39	13	4	9	3	0	3
Feuerwehr									
Brandmeister	16	14	2	0	0	0	0	0	0
Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter	23	15	8	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme Feuerwehr	39	29	10	0	0	0	0	0	0
Berufe nach dem BBiG/Technische Berufe									
Bauzeichnerin/Bauzeichner – Hochbau	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Bauzeichnerin/Bauzeichner – Tiefbau	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Duales Studium Landschaftsbau/Grünflächenmanag.	1	0	1	0	0	0	0	0	0
FAMI – Bibliothek	2	0	2	0	0	0	0	0	0
FK für Abwassertechnik	1	1	0	0	0	0	0	0	0
FK für Lagerlogistik	1	0	1	0	0	0	0	0	0
FK für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	1	0	1	0	0	0	0	0	0
FK für Veranstaltungstechnik	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Forstwirtin/Forstwirt	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Gärtnerin/Gärtner	4	4	0	1	1	0	0	0	0
Kaufleute für Dialogmarketing	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Kfz-Mechatronikerin/Kfz-Mechatroniker	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Maskenbildner/Maskenbildnerin	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Stadtbauoberinspektoranwärterin/-anwärter	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Straßenwärterin/Straßenwärter	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Stadtvermessungsoberinspektoranwärterin/-anwärter	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Tischlerin/Tischler	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Veranstaltungskaufleute	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Geomatikerin/Geomatiker	2	1	1	0	0	0	1	1	0
Zwischensumme Berufe BBiG	26	15	11	1	1	0	1	1	0
Gesamt	122	62	60	14	5	9	4	1	3



Kennzahlen auf einen Blick

	2021	2022	2023
Stellen	5.309,3	5.723,0	5.970,1
Beschäftigte	6.608	6.807	6.824
Beschäftigte vollzeitverrechnet	5.675	5.850	5.869
Frauen	3.757	3.868	3.887
Frauenanteil	56,8 %	56,8 %	57,0 %
Frauenanteil vollzeitverrechnet	52,1 %	52,2 %	52,3 %
Durchschnittsalter	46,12 J.	45,77 J.	45,74 J.
Teilzeitkräfte	2.655	2.698	2.698
(darunter Frauen)	(2.267)	(2.295)	(2.303)
Teilzeitquote	40,1 %	39,6 %	39,5 %
Schwerbehinderte⁵	423	416	401
Schwerbehindertquote ⁶	7,05 %	6,83 %	6,51%
Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund	1.297	1.391	1.436
(darunter Frauen)	(847)	(923)	(973)
Quote Zuwanderungshintergrund	19,6 %	20,4 %	21,0 %
Krankenquote⁷	6,6 %	8,5 %	8,0 %
Befristete Verträge⁵	840	913	729
Ausfälle wg. Krankheit täglich⁸ (umgerechnet in Anzahl Besch.)	441	583	560
Beschäftigte mit Krankentagen > 6 Wochen jährlich	1.046	1.338	1.288
Auszubildende⁹	274	275	320
(darunter Frauen)	(149)	(149)	(188)
Ausbildungsquote	4,1 %	4,0 %	4,7 %

⁵ Stand jeweils 30.06.

⁶ Jahresdurchschnitt jeweils vom 01.01. – 31.12.

⁷ Jährlicher Anteil der Krankentage aller Beschäftigten in Kalendertagen

⁸ Anzahl Beschäftigte (31.12.) x Krankenquote

⁹ Stand jeweils 31.12.

Impressum
Herausgegeben von:



Stadt Bielefeld
Amt für Personal

Verantwortlich für den Inhalt: Hartmuth Leisner

Redaktion:

Kai Lehmkühler
Telefon: 0521 51-2105
E-Mail: kai.lehmkuehler@bielefeld.de

Stand: März 2024

Gestaltung und Druck:

Druckservice Bielefeld

Bildnachweis:

S. 4, 5: Adobe Stock
S. 3, 6, 7, 9, 17 oben: Stadt Bielefeld
S. 10, 17 unten, 18, 27: Panthermedia