



Stadt Bielefeld

Bericht zum Personalmanagement

 www.bielefeld.de





Inhalt

I.	Vorwort	4
II.	2024 auf einen Blick	6
III.	Personalstruktur	8
1.	Entwicklung der Stellen und Beschäftigten	10
2.	Beschäftigte nach Bereichen	11
3.	Beschäftigte nach Berufsgruppen	11
4.	Altersstruktur	12
5.	Teilzeitbeschäftigung	13
IV.	Personalentwicklung	14
1.	Führungskräfteentwicklung	15
2.	Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte	16
3.	Fortbildung	17
4.	Weiterbildung	18
V.	Der Weg unserer Mitarbeitenden	20
1.	Wohnort der Beschäftigten	21
2.	Fluktuation	22
3.	Marketing	25
4.	Ausbildung	27
5.	Recruiting	30
6.	Onboarding	34
7.	Wissensmanagement	35

VI. Vielfalt und Gleichstellung	36
1. Frauen in Führungspositionen	37
2. Beschäftigte mit internationaler Familiengeschichte	38
3. Beschäftigte mit Schwerbehinderung	39
VII. Betriebliches Gesundheitsmanagement	40
1. Arbeits- und Gesundheitsschutz	41
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement	42
3. Betriebliche Gesundheitsförderung	43
4. Krankenstand ¹	44
VIII. Mobilität und neue Arbeitsformen	48
1. JobTicket/Großkundenabonnement/Deutschlandticket	49
2. Dienstradleasing	50
3. Homeoffice und bürofreies Arbeiten	51
4. Digitalisierungsprozesse	52
IX. Kennzahlen auf einen Blick	54

Vorwort



In den vergangenen Jahren haben häufig die finanziellen Möglichkeiten einer Kommune darüber entschieden, ob Ziele realistisch waren und welche Aufgaben erfüllt wurden. Heute muss sich zunehmend zusätzlich die Frage gestellt werden, ob die Zahl der Mitarbeitenden ausreicht, um die Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung zu gewährleisten. Diese Erkenntnis ist nicht neu. Der Arbeits- und Fachkräftemangel hat uns schon länger erreicht und wird auch die Stadt Bielefeld in den nächsten Jahren begleiten.

Um Lösungsansätze zu erarbeiten habe ich im April 2023 eine Arbeitsgruppe unter dem Motto „Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft“ ins Leben gerufen. Die Arbeitsergebnisse fließen in einen Prozess ein, der die Stadt Bielefeld unter dem Motto „BIEvolution“ in den kommenden Jahren neue Wege gehen lässt.

Resultierend hieraus wird auch das Personalmanagement der Stadt Bielefeld zum Teil neue Wege gehen. Natürlich wird Bewährtes nicht ad hoc aufgegeben, sondern die Ideen aus der Arbeitsgruppe werden in die Personalarbeit der Stadt Bielefeld einfließen und Schritt für Schritt umgesetzt. Erste Ergebnisse werden Sie in dem Ihnen vorliegenden Bericht bereits erkennen können.

Um Veränderungsprozesse in der Stadtverwaltung anzustoßen ist es wichtig, die Mitarbeitenden mitzunehmen. Kommunikation ist wichtig, aber auch der Personalentwicklung steht ein hoher Stellenwert zu, da sich die Kompetenzen der Mitarbeitenden verändern werden. Ohne Veränderungsbereitschaft und auch eine positive Fehlerkultur werden wir die kommenden Herausforderungen nicht meistern können.



Der Verwaltungsvorstand steht hinter diesem Prozess und das Personalmanagement wird seine Aktivitäten künftig an den Ideen zur „BIEvolution“ ausrichten.

Ich bin zuversichtlich, dass die Stadt Bielefeld sicher durch die derzeit recht unruhigen Gewässer steuert. Durch den nachfolgenden Bericht zum Personalmanagement erhalten Sie einen guten Überblick über die Maßnahmen, die zum Gelingen beitragen werden.

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

Rainer Kaschel
Beigeordneter



**345.771 Einwohnerinnen
und Einwohner**

20



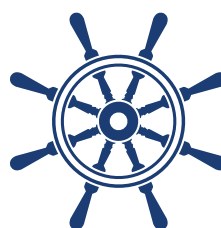
6.993 Beschäftigte

1.489 Beamtinnen/Beamte

5.504 Tariflich Beschäftigte



3.976 Frauen



503 Führungskräfte

weibliche Führungskräfte: 221

männliche Führungskräfte: 282



3.017 Männer



Durchschnittsalter:
45,89 Jahre



**1.530 Beschäftigte mit
internationaler Familiengeschichte
aus 89 Nationen**

24



8.663 Bewerbungen



390 Externe Stellenausschreibungen



344 Auszubildende



**1.789 Seminarteilnehmende
in 170 Seminaren**

Personalstruktur



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 Arbeitsplus Bielefeld, Zentrale Ausländerbehörde „ZAB“, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“) eingesetzten sonstigen Beschäftigten der Stadt Bielefeld.

Dargestellt werden – je nach Thema – die Jahreswerte 2024 bzw. Stichtagsdaten zum 30.6.2024 entsprechend den Anforderungen des Landesbetriebs „Information und Technik NRW“ bzw. des Deutschen Städtetages. So liegen der Krankenquote und der Schwerbehindertenquote die Jahreswerte zugrunde, den

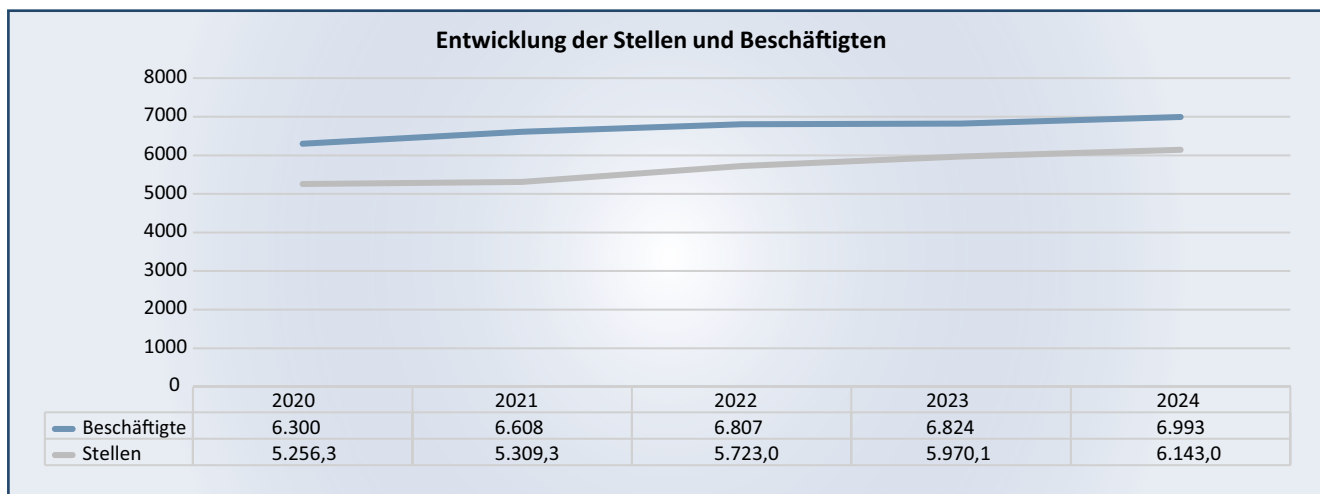
Beschäftigtenzahlen dagegen Stichtagszahlen. Zum Aufzeigen von Entwicklungen werden jeweils zusätzlich die Vorjahreswerte dargestellt. Abweichungen von den Anforderungen sind entsprechend kenntlich gemacht.

Bei den statistischen Kennzahlen werden männliche und weibliche Mitarbeitende berücksichtigt. Diverse Mitarbeitende werden statistisch nicht berücksichtigt, weil die Mindestanzahl von 10 Beschäftigten nicht erreicht wird.

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. Entwicklung der Stellen und Beschäftigten



Rund 7.000 Mitarbeitende sorgen dafür, dass Bielefeld funktioniert.

Die Mitarbeitenden der Stadt Bielefeld planen und bauen Straßen und Radwege, trauen im Standesamt Ehepaare oder beurkunden Geburten und Sterbefälle. Sie bearbeiten Asylverfahren und beraten Menschen in sozialen Notlagen. Die Menschen bei der Stadt organisieren politische Wahlen und sorgen für die öffentliche Sicherheit und Ordnung. Sie kümmern sich aber auch um die Tiere in Olderdissen, löschen Brände oder holen den Müll ab.

Dies ist nur ein kleiner Ausschnitt aus dem umfangreichen Aufgabenfeld der Stadtverwaltung. Die Liste ließe sich noch lange fortsetzen.

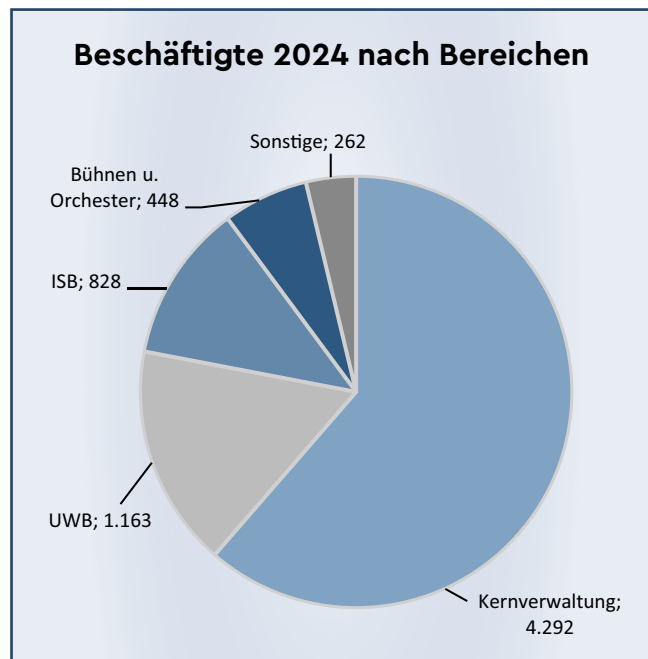
2. Beschäftigte nach Bereichen

Zum 30.6.2024 arbeiteten

6.993 Menschen

bei uns.

Die nachfolgenden Daten beziehen sich auf die Beschäftigten der Kernverwaltung, den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (Umweltbetrieb, Immobilienservicebetrieb und Bühnen und Orchester) sowie die bei Sonstigen (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, Zentrale Ausländerbehörde, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe) eingesetzten Beschäftigten der Stadt Bielefeld.

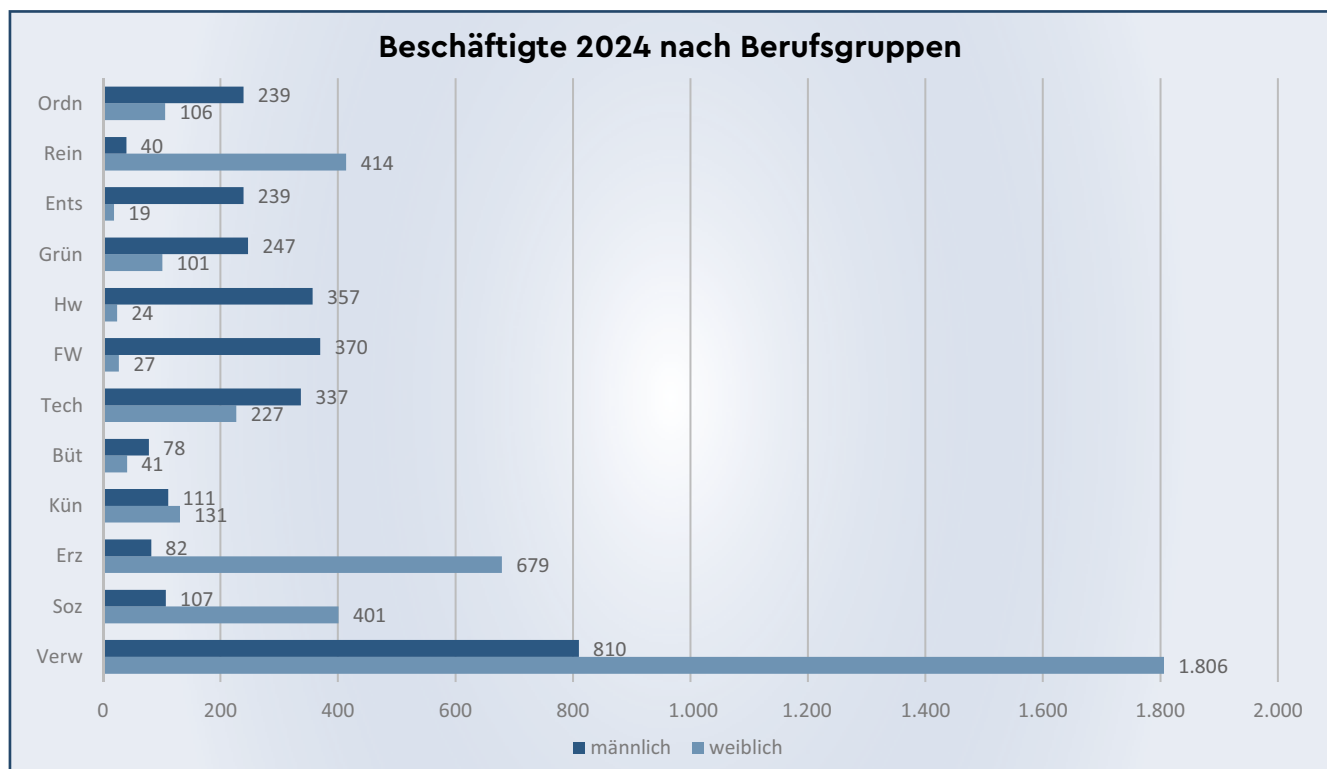


3. Beschäftigte nach Berufsgruppen

Unsere Mitarbeitenden aus **161 Berufsbildern** haben eines gemeinsam:

Sie üben eine sinnstiftende Tätigkeit für das Allgemeinwohl aus.

So vielfältig wie unsere Einsatzbereiche sind, ist auch unser Aufgabenspektrum. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Zusammenfassung der Berufsbilder zu Berufsgruppen:



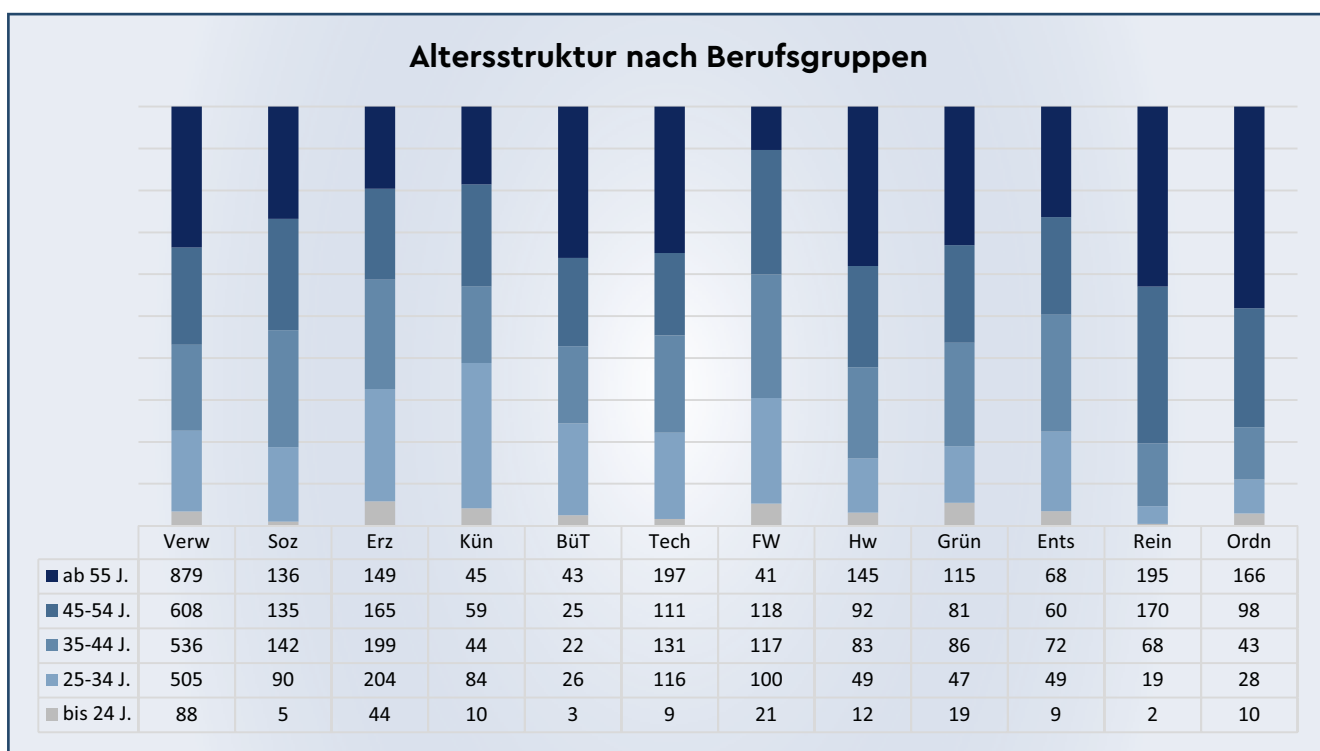
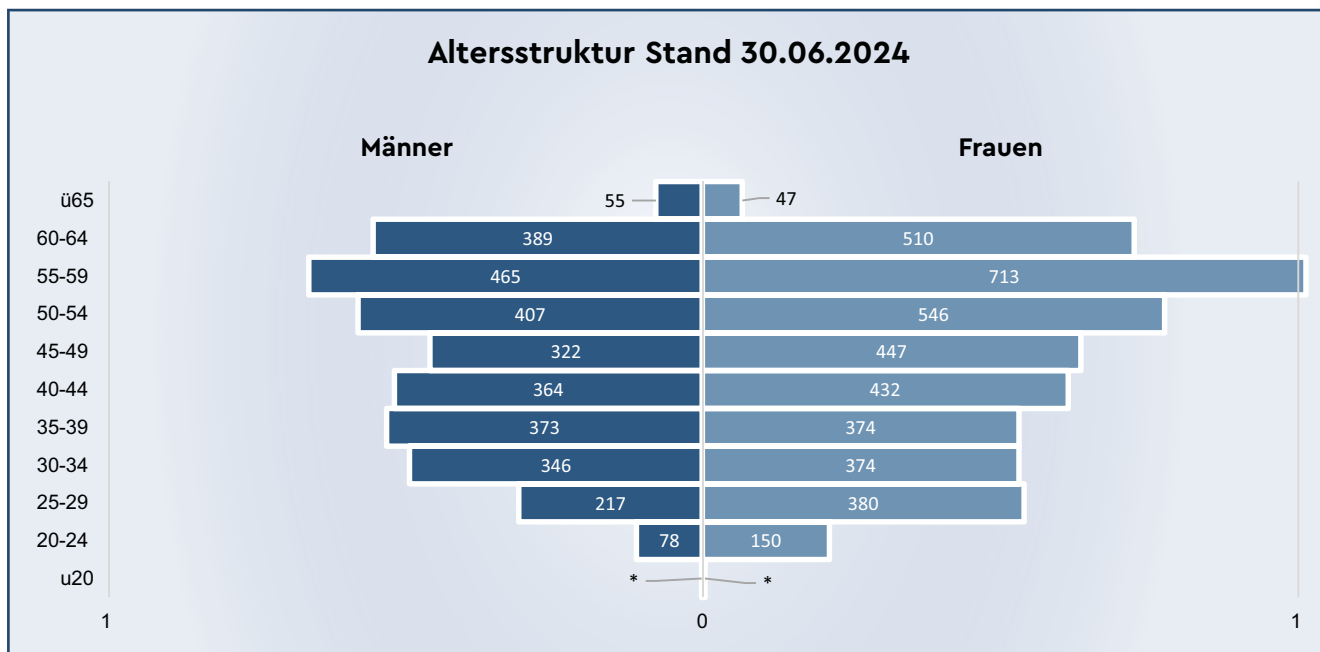
4. Altersstruktur

Die folgenden Grafiken zur Altersstruktur geben neben der Geschlechterverteilung in der Stadtverwaltung nach Altersgruppen auch Aufschluss über die Altersstruktur in den Berufsgruppen.

Unsere Mitarbeitenden
sind im Durchschnitt

45,89 Jahre alt.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Altersdurchschnitt um 0,15 Jahre gestiegen.



5. Teilzeitbeschäftigung

Die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft beträgt für tariflich Beschäftigte **39 Stunden** in der Woche. Beamtinnen und Beamte arbeiten **41 Stunden** in der Woche. Ab dem 55. Lebensjahr wird die Vollzeit hier schrittweise auch auf bis zu 39 Wochenstunden verringert.

2.804 Mitarbeitende arbeiten jedoch nicht Vollzeit, sondern haben ihre Arbeitszeit in verschiedensten Modellen reduziert.

Die Rahmenbedingungen einer Teilzeitbeschäftigung sind in einer eigenen Dienstvereinbarung geregelt.

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung wird von vielen unserer Beschäftigten gewünscht und die Möglichkeit, diesen Wunsch erfüllen zu können, steigert unsere Attraktivität als Arbeitgeberin. Die individuellen Lebensumstände sollen berücksichtigt werden. Dabei muss die Reduzierung jedoch dienstlich umsetzbar sein. Daher ist eine Teilzeitregelung derzeit noch nicht auf allen Stellen realisierbar.

Eine Reduktion haben

424 Männer und 2.380 Frauen

vereinbart.

Eine Teilzeitbeschäftigung ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange in vielen Stundenmodellen bereits Realität:

Wöchentlicher Stundenumfang	Unter 20	20 – <30	30 – <36	36 – <Vollzeit
Anzahl Mitarbeitende	631	1.076	857	240

Neben der Möglichkeit, die wöchentliche Stundenzahl zu reduzieren, bieten wir Teilzeit auch im Blockmodell als „**Sabbatical**“ an. **71 Mitarbeitende** nutzen diese Art der Teilzeitbeschäftigung.

Personal- entwicklung



1. Führungskräfteentwicklung

Führungskräfte sind entscheidend für die Gestaltung und Umsetzung von Veränderungsprozessen. Sie sind nicht nur Vorbilder, sondern auch Multiplikatoren für eine moderne Verwaltungskultur, die Agilität, Diversität und Innovation fördert. Gut ausgebildete Führungskräfte können ihre Teams motivieren, Konflikte konstruktiv lösen und dafür sorgen, dass wir als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen werden.

Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels ist es entscheidend, dass unsere Führungskräfte die Kompetenzen besitzen, Mitarbeitende zu fördern und langfristig zu binden. Ein professionelles Führungskräfteentwicklungsprogramm und individuelle Maßnahmen helfen dabei, aktuelle und zukünftige Anforderungen besser zu bewältigen und die Stadt Bielefeld zukunftsicher aufzustellen.

Unseren neuen Führungskräften bieten wir eine ca. einjährige **modular aufgebaute Qualifizierung**, in der sie auf ihre neue Rolle als Führungskraft gut vorbereitet werden.

Die Qualifizierungsreihe wurde an die Führungserfordernisse der Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister des ISB angepasst. 14 Teilnehmende verzeichnete diese Reihe, in der die Themen Kommunikation und Deeskalation vertieft wurden.

Für 2025 planen wir weitere Modulreihen.

Unsere Führungskräfte konnten 2024 **15** spezielle Schulungen aus dem Seminarprogramm besuchen. **145** Führungskräfte nutzten dieses Angebot.

Das Fortbildungsprogramm wird mit aktuellen Themen in 2025 ausgebaut (Psychologische Sicherheit als Führungskraft herstellen, Emotionale Intelligenz in der Führung), damit unsere Führungskräfte auf die aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt vorbereitet sind.

36 neue Führungskräfte aus der Verwaltung besuchten **2024** eine Modulreihe.

Individuelle Fortbildungen (z.B. Coachings, Führungssprechstunden oder Mediationen) ergänzen das Angebot für unsere Führungskräfte.

Diese Angebote unterstreichen die strategische Relevanz unserer Führungskräfteentwicklung. Sie fördern eine kompetente und zukunftsorientierte Führung, stärken Teams und schaffen die Basis für eine effektive Zusammenarbeit.

2. Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte

Was bedeutet Führung und wie kann ich mich auf die Übernahme einer Führungsstelle vorbereiten? – Dies erfahren unsere Mitarbeitenden durch die Teilnahme am Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte. Das Development-Center ist das Herzstück des Qualifizierungsprogramms. Die Entwicklung der persönlichen Kompetenzen steht hier im Fokus.

62 Beschäftigte nahmen seit 2010 an 5 Durchgängen des Programms teil. 45 % der Teilnehmenden übernehmen seit dem Abschluss eine Führungsverantwortung und 11 % der ehemaligen Teilnehmenden besondere Aufgaben (z.B. Koordination).

Aktuelle Durchgänge:

6. Durchgang:

Juni 2024 – Juni 2025

♂ = 6 ♀ = 5

7. Durchgang:

Januar 2025 – Januar 2026

♂ = 5 ♀ = 5

8. Durchgang:

Juni 2025 – Juni 2026

♂ = 5 ♀ = 7

Gegenüber den vergangenen Jahren ist die Anzahl an Interessenten in 2024 deutlich gestiegen und spiegelt die Relevanz, die die eigene Entwicklung für unsere Beschäftigten hat, wider.

2024: **34 Bewerbungen**
2022: **13 Bewerbungen**

Vor dem Hintergrund, dass in den nächsten zehn Jahren circa 219 **Leitungsstellen altersbedingt frei werden**, ist das große Interesse sehr erfreulich. Aus diesem Grund wird allen Bewerbenden die Teilnahme am Qualifizierungsprogramm ermöglicht.

Aufgrund der hohen Nachfrage weiten wir das Programm künftig quantitativ aus. Anpassungen werden vorgenommen, um den organisatorischen und finanziellen Aufwand im Rahmen zu halten.

3. Fortbildung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung und Qualifizierung unserer Mitarbeitenden ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit unserer Verwaltung. In einer Arbeitswelt, die durch technologischen Fortschritt, Digitalisierung und sich wandelnde Anforderungen geprägt ist, spielt die Fortbildung eine zentrale Rolle. Sie sichert die fachliche Kompetenz und fördert die persönliche Entwicklung, um den vielfältigen Anforderungen der kommunalen Aufgaben gerecht zu werden.

Die Nachfrage der Mitarbeitenden nach Fortbildungsangeboten ist weiterhin sehr hoch.

Wir arbeiten mit ca. 50 externen Trainerinnen und Trainern zusammen.

Die Mischung aus Online- und Präsenzveranstaltungen hat sich etabliert.

Das Fortbildungsprogramm wird kontinuierlich weiterentwickelt. Maßgeblich sind die Bedarfe unserer Mitarbeitenden, die über eine jährliche Bedarfsabfrage in den Dezernaten sowie regelmäßige Rückmeldungen aus den Veranstaltungen ermittelt werden.

Das im Oktober 2023 gestartete Online-Format „Impuls um 2“ und die Impulsformate der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) ergänzen das Fortbildungsangebot. Interessante Themen werden informativ und praxisnah an die Teilnehmenden weitergegeben.

1.789 Mitarbeitende nahmen an
170 Seminaren aus **6 Kategorien** teil.

	Erste Hilfe	Führung	Gesundheit	IT	Kommunikation	Methodenkompetenz
Seminare	22	15	16	50	29	38
Teilnehmende	287	145	181	383	372	421

Kooperationen mit der Volkshochschule und dem Studieninstitut Westfalen-Lippe ergänzen das interne Fortbildungsprogramm.

Die digitale Lernplattform eGov-Campus ist eine Möglichkeit, um sich zu dem weitreichenden Themenfeld Verwaltungsdigitalisierung weiterzubilden. Über 20 Hochschulen und Universitäten haben sich hierfür zusammengeschlossen. Das Angebot ist für unsere Mitarbeitenden kostenlos und wird derzeit ausschließlich online angeboten.

4. Weiterbildung

Mit unserem Weiterbildungsangebot fördern wir unsere Mitarbeitenden bei der Gestaltung ihrer persönlichen Karriere. Mit der Teilnahme an Verwaltungslehrgängen und Aufstiegen bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren und mehr Verantwortung zu übernehmen.

Zum Stichtag 31.12.2024 besuchen **16 tariflich Beschäftigte** einen Verwaltungslehrgang und **9 Beamtinnen und Beamte** einen Aufstiegslehrgang.

12 Mitarbeitende starteten 2024 eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme.



Der Weg unserer Mitarbeitenden



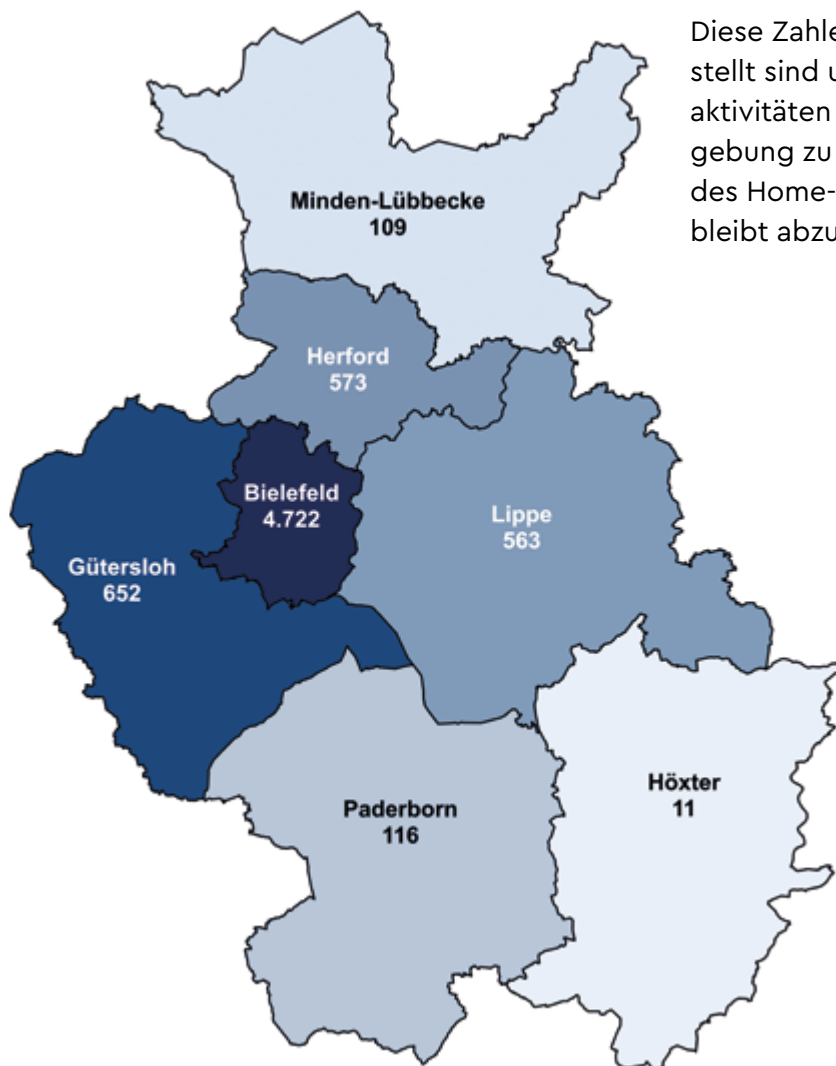
1. Wohnort der Beschäftigten

6.746 unserer Mitarbeitenden wohnen in der Region **Ostwestfalen-Lippe**.

Dies entspricht 96 % aller Beschäftigten.

68 % unserer Mitarbeitenden wohnen in Bielefeld. In dem an Ostwestfalen-Lippe angrenzenden Landkreis Osnabrück wohnen 76 Mitarbeitende.

Diese Zahlen zeigen, dass wir regional aufgestellt sind und dass es richtig ist, die Marketingaktivitäten auf Bielefeld und die direkte Umgebung zu konzentrieren. Ob die Möglichkeit des Home-Office diese Regionalität verändert, bleibt abzuwarten.



2. Fluktuation

368 Menschen haben uns 2024 aus verschiedenen Gründen verlassen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt, aus welchen Gründen Dauerkräfte die Arbeitgeberin Stadt Bielefeld im Jahr 2024 verlassen haben. Im Vergleich dazu werden die Daten der Jahre 2023 und 2022 gegenübergestellt.

Das durchschnittliche Alter bei Ruhestands- bzw. Renteneintritt liegt bei den **Beamtinnen und Beamten bei 63,66 Jahren** (2023: 63,53 Jahre) und bei den **Tariflich Beschäftigten bei 64,76 Jahren** (2023: 64,72 Jahre).

Kategorie	2024	2023	2022
Auflösungsverträge	49	47	42
Renteneintritt	95	111	128
Kündigung durch Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer	89	121	91
Kündigung durch Arbeitgeberin	29	17	9
Sonstige (Bewilligung EU-Rente, Tod)	30	20	19
Pensionierung (Beamte)	51	44	44
Versetzung (Beamte)	25	24	21
Gesamt	368	384	354

Der Fachkräftemangel erschwert in vielen Bereichen zunehmend die nahtlose Nachbesetzung von Stellen, die durch Altersfluktuation frei werden. Dies kann dazu führen, dass die zeitlich befristete Weiterbeschäftigung von Beschäftigten nach dem Erreichen der individuellen Altersgrenze in besonders gelagerten Einzelfällen alternativlos ist, weil die Nachbesetzung einer Stelle auf andere Weise zeitnah nicht realisierbar ist. Die Notwendigkeit einer Weiterbeschäftigung oder Neueinstellung kann sich auch ergeben, wenn zum Zeitpunkt des Ausscheidens zusätzliche Aufgaben anfallen (z.B. außergewöhnlicher Mehrbedarf Flüchtende) oder ein Vertretungsfall eintritt (z.B. Krankheitsvertretung). In diesen Fällen wird den Beschäftigten offensiv eine befristete (Weiter-) Beschäftigung angeboten, die vor dem Eintritt in die Rente bzw. den Ruhestand stehen oder bereits aus dem aktiven Dienst ausgeschieden sind.

Altersbedingte Fluktuation

Die Zahl der Beschäftigten, die mindestens 55 Jahre alt sind und in den nächsten 10 Jahren ausscheiden werden, hat sich erneut erhöht und umfasst jetzt 2.084 Beschäftigte.

Beschäftigte Dauerkräfte 01.01.2025 ab 55. Lebensjahr (ohne Statistinnen/Statisten und Sängerinnen/Sänger)													
Vorbildung / Alter	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	Summe
Verwaltung	69	96	103	109	113	76	77	69	51	36	10	1	810
Studium Ingenieurberufe	16	12	10	12	18	10	19	18	16	10	10		151
Studium Sozialarbeit	8	7	6	7	11	7	5	11	8	7	2	1	80
Studium Medizin	3		2	3	4	2		1	1	1			17
Studium sonstige	5	2	3	2	3	7	6	3	1	3			35
Lehrkraft	4	4	3	2	2	2	8	2	3	4	3	1	38
Meisterausbildung	3	1	2	5	3	3	1	1	2	3			24
Technikerausbildung	1	3		6	1	1	1	5	2	1			21
Berufsausbildung	14	14	25	23	21	24	15	15	12	7	5		175
Erziehung	11	11	12	15	14	19	6	12	10	3	1		114
Feuerwehr	7	6	11	7	13		1						45
Orchester	3	2	1		3	2	2	1	1	4	2		21
Bühnenberufe	6	6	9	6	2	5	7	4	3	4	1		53
Kraftfahrer/in	9	4	1		7	5	7	8	5	3		1	50
Hausmeisterdienste	10	10	4	9	7	5	6	12	6	7	3	1	80
Gebäudereinigung	20	21	14	24	12	14	17	20	15	14	7		178
Anlern Tätigkeit	21	15	19	18	17	24	20	18	15	13	12		192
Gesamtergebnis	210	214	225	248	251	206	198	200	151	120	56	5	2.084
davon Leitungsfunktion	13	28	28	31	20	20	23	25	13	12	5		219

BIEvolution

BIEvolution in einem Satz: BIEvolution ist ein langfristiger Veränderungsprozess zu den Themen Zukunft der Arbeit und Zukunft unserer Stadtverwaltung.

Ausgelöst wird der Prozess von den massiven Herausforderungen im Bereich des **Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels** und den Schwierigkeiten, die ohne aktives Handeln auf uns zukommen würden (z.B. Gefährdung der Sicherstellung des Verwaltungshandelns).

Mit BIEvolution ist zunächst die gemeinsame Erkenntnis gemeint, dass wir unsere „Arbeitswelt“ verändern müssen, um arbeitsfähig zu bleiben und um unsere Attraktivität als Arbeitgeberin zu erhöhen. Außerdem müssen wir damit umgehen, dass Mehrpersonal aufgrund der Haushaltslage und aufgrund des Arbeitsmarktes als „Problemlösung“ nur im Ausnahmefall herangezogen werden kann und oftmals auch nicht den Kern der Problemlage löst.

Mit BIEvolution werden wir unsere Arbeitsprozesse zum Beispiel durch Digitalisierung, Standardisierung und Standardreduzierung weiter verbessern. Wir werden unsere Haltung zu Themen wie Veränderungsbereitschaft, Zusammenarbeit, Fehlerkultur, Innovation etc. überprüfen und weiterentwickeln. Wir werden Regelungen – soweit in unserer Hand – überprüfen und anpassen und Kompetenzen systematisch erweitern.

Um von unseren Erfahrungen gegenseitig zu profitieren, wollen wir uns von Erfolgen und Niederlagen berichten. Damit diese schrittweise zu entwickelnde „neue Arbeitswelt“ auch außerhalb der Mauern der Stadtverwaltung bekannt wird, entwickeln wir eine Arbeitgebermarke die unsere Stärken klar herausstellt.

Praktische Umsetzung findet BIEvolution in den Handlungsfeldern Digitalisierung, Prozessmanagement, Personalmarketing/Personalentwicklung und Kommunikation/Kultur. Erste Kernaktivitäten sind gestartet.

3. Marketing

Personalmarketing: Gewinnung und Bindung von Talenten

In der heutigen Arbeitswelt ist Personalmarketing ein entscheidender Faktor für die Gewinnung und Bindung von Talenten. Es ist für uns von großer Bedeutung, dass wir uns als attraktive Arbeitgeberin positionieren und unsere Werte und die Unternehmenskultur klar kommunizieren. Unser Personalmarketing trägt nicht nur dazu bei, neue qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, sondern auch Mitarbeitende langfristig zu motivieren und zu binden. Angesichts des demografischen Wandels und des Wettbewerbs um die besten Talente ist es für uns notwendig, innovative und zielgerichtete Maßnahmen zu ergreifen, um uns als Arbeitgeberin zu stärken und unsere Sichtbarkeit in der digitalen Welt zu erhöhen.

2024 setzten wir vielfältige **Maßnahmen zur Talentgewinnung und -bindung** um.

Social Media Präsenz

Wir sind mit Instagram, Facebook, LinkedIn und Xing auf **4 sozialen Netzwerken aktiv** und veröffentlichen dort regelmäßig Content, der sich auf Karriere- und Jobmöglichkeiten konzentriert.

Auf diesen sozialen Netzwerken erreichten wir über **156.000 Personen.**

Wir veröffentlichten 2024 insgesamt **313 Beiträge und 596 Stories**, die mehr als **2.000 neue Follower** generierten. Über **6.000 Personen** gelangten über die Social-Media-Aktivitäten auf unsere Karriereseite.

Arbeitgeberbewertungsplattform kununu

6.171 Besuche verzeichnete unser Profil auf der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu im Jahr 2024.

Diese Zahl zeigt die Relevanz von Erfahrungsberichten. Potenzielle Bewerbende legen großen Wert auf die Meinungen und Erfahrungen anderer.

Teilnahme an Jobmessen

Wir nahmen 2024 an insgesamt **5 Jobmessen** teil.

Darunter war auch die erstmalige Teilnahme an der ‚my job OWL‘ in Bad Salzuflen, der größten Jobmesse in OWL. Die Messeteilnahmen ermöglichen es uns, direkt mit Interessenten in Kontakt zu treten und über unsere Ausbildungs- und Stellenangebote zu informieren und zu beraten.

Medienproduktion für das Personalmarketing

4 Tage Fotoshooting und 5 Tage Videodreh – Dank der Unterstützung von über **90 Kolleginnen und Kollegen** konnten Bilder, Recruiting-Videos und 360°-Videos produziert werden. Diese Medien verwenden wir bereits für neue Ausbildungsflyer, Stellenanzeigen, Werbung sowie Social-Media-Aktivitäten und setzen sie auf Jobmessen ein.

Corporate Influencer Programm

#BielefelderJobbotschaften

Ein innovatives Projekt ist das Corporate Influencer Programm **#BielefelderJobbotschaften**, das im Jahr 2024 von Kolleginnen des Amtes für Personal und des UWB erarbeitet wurde. Hierbei machen sich engagierte Kolleginnen und Kollegen des UWB als Jobbotschafterinnen und Jobbotschafter auf den Weg, uns als Arbeitgeberin auf Social Media noch sichtbarer zu präsentieren. Die Jobbotschafterinnen und Jobbotschafter berichten auf Social Media aktiv, authentisch und persönlich über ihr Arbeitsumfeld.

Durch die Stimmen unserer Mitarbeitenden zeigen wir, was es heißt, Teil dieser Stadtverwaltung zu sein und, was #workwithBIE bedeutet.

Neue Intranetseite für das Personalmarketing

Unser Intranet wurde um Informationen zum Personalmarketing erweitert. Aktuelle Informationen über unsere Maßnahmen veröffentlichen wir hier und verbessern damit die interne Kommunikation.

Die Überarbeitung der Karriereseite im Internet steht kurz vor dem Abschluss.



4. Ausbildung

Die Ausbildung junger Menschen ist für uns ein zentraler Bestandteil eines nachhaltigen Personalmanagements. Als öffentliche Arbeitgeberin tragen wir die Verantwortung, nicht nur unsere aktuellen Aufgaben zu erfüllen, sondern auch langfristig die personellen Voraussetzungen für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen.

Angesichts des demografischen Wandels, der Digitalisierung und der stetig wachsenden Anforderungen an kommunale Dienstleistungen stehen wir vor der Herausforderung, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Die gezielte Ausbildung junger Menschen ist unser Ansatz, um Fachkräfteengpässen vorzubeugen und die Qualität unserer Dienstleistungen auf hohem Niveau zu sichern.

Die Zahl unserer Auszubildenden hat sich gegenüber dem Vorjahr nochmal erhöht. Insbesondere die Erhöhung der Ausbildungsquoten für die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher und zur Kinderpflegerein/zum Kinderpfleger haben einen großen Anteil an der Zunahme von Ausbildungsplätzen.

Im Jahr 2024 konnten **165** neue Auszubildende und dual Studierende begrüßt werden.

Davon starten 33 junge Menschen mit internationaler Familiengeschichte und 9 junge Menschen mit Behinderung mit einer Ausbildung.

Die Besetzung der Ausbildungsstellen nimmt zunehmend mehr Zeit in Anspruch, da die Verfahren insgesamt aufwendiger werden. Längere Ausschreibungsfristen sind notwendig und Ausbildungsangebote mussten mehrfach ausgeschrieben werden.

Ursächlich hierfür sind u.a. die Erwartungen von jungen Menschen, die die Generation Z repräsentieren, an ihren Einstieg in die Arbeitswelt. Sie suchen oft nicht nur einen Ausbildungsplatz, sondern auch eine gute Work-Life-Balance, sinnstiftende Tätigkeiten und Unternehmen, die zu ihren persönlichen Werten passen. Durch den Fachkräftemangel und den damit verbundenen Wettbewerb um die Talente suchen Unternehmen das ganze Jahr über nach potenziellen Auszubildenden und bieten daher flexiblere Bewerbungsfristen an.

Zahl der Auszubildenden/Studierenden ¹	2024	2023	2022
Architektur, Bau, Vermessung	13	14	7
Elektro, Metall, Technik	8	7	5
Feuerwehr	64	72	70
Gesundheit/Soziales	72	43	13
Kaufmännisches, IT, Verwaltung	141	144	139
Kunst, Kultur, Gestaltung	7	7	8
Natur, Umwelt, Infrastruktur	39	33	33
Gesamt	344	320	275

¹ Stand: 31.12.

Einstellungen im Bereich Ausbildung 2024			
	gesamt	m	w
Architektur, Bau, Vermessung	6	4	2
Bauingenieurwesen (Duales Studium)	2	1	1
Vermessungsoberinspektoranwärterin/Vermessungs-			
Oberinspektoranwärter	2	1	1
Vermessungstechnikerin/Vermessungstechniker	2	2	-
Elektro, Metall, Technik	4	4	-
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2	2	-
Industriemechanikerin/Industriemechaniker	1	1	-
Land- und Baumaschinenmechatronikerin/mechatroniker	1	1	-
Feuerwehr	36	30	6
Brandmeisteranwärterin/Brandmeisteranwärter	16	16	-
Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter	20	14	6
Gesundheit/Soziales	39	4	35
Hygienekontrolleurin/Hygienekontrolleur	1	0	1
Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher	27	3	24
Praxisintegrierte Ausbildung zur Kinderpflegerin	11	1	10
Kaufmännisches, IT, Verwaltung	60	19	41
Aufstiegsbeamte	5	3	2
Bachelor of Laws	24	4	20
Fachangestellte/Fachangestellter für Medien- u. Informationsdienste	2	1	1
Fachkraft für Lagerlogistik	1	-	1
Kauffrau/Kaufmann für Dialogmarketing	1	-	1
Veranstaltungskauffrau/Veranstaltungskaufmann	1	-	1
Verwaltungsinformatik (Duales Studium)	1	-	1
Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt	25	11	14
Kunst, Kultur, Gestaltung	2	-	2
Bühnemalerin- u. plastikerin/Bühnemaler- u. plastiker	2	-	2
Natur, Umwelt, Infrastruktur	18	16	2
Forstwirtin/Forstwirt	1	1	-
Gärtnerin/Gärtner	5	5	-
Landschaftsbau u. Grünflächenmanagement (Duales Studium)	1	1	-
Straßenwärterin/Straßenwärter	2	2	-
Tierpflegerin/Tierpfleger	3	1	2
Umwelttechnologin/Umwelttechnologe f. Abwasserbewirtschaftung	2	2	-
Umwelttechnologin/Umwelttechnologe f. Rohrleitungsnetze u. Industrieanlagen	2	2	-
Werkerin/Werker im Gartenbau	2	2	-
Gesamt	165	77	88

Ausbildung in der Verwaltung mal anders – Ausbildungsfirma newbie

newbie – wie ein „Start-up“ im Rathaus

Im Großraumbüro der Ausbildungsfirma **newbie** übernehmen unsere Nachwuchskräfte gemeinsam vielfältige Aufgaben aus dem Echtbetrieb der Ämter und Betriebe der Stadtverwaltung. Am 1. Juli 2020 gegründet, feierte die Ausbildungsfirma im Jahr 2024 ihren vierten Geburtstag. Seit der Gründung konnten insgesamt 70 Nachwuchskräfte aus den Beamtenlaufbahnen einen ihrer Praxisabschnitte in einem etwas anderen „Amt“ absolvieren. Newbie bietet zeitgleich bis zu sieben Nachwuchskräften die Möglichkeit, Erfahrungen in vielfältigen Tätigkeitsbereichen zu sammeln, schon selbst Verantwortung zu übernehmen und sich weiterzuentwickeln. Bei allen Aufgaben werden die Nachwuchskräfte kontinuierlich von zwei Praxisanleitungen und kooperierenden Ämtern unterstützt.

2024 bearbeiteten unsere Nachwuchskräfte unter anderem 1.253 Führerscheinanträge, fertigten über 368 Wohnberechtigungsscheine und 1.859 Nachforderungsschreiben für online eingegangene Wohngeldanträge, berechneten rund 1.171 Reisekostenanträge, bereiteten etwa 130 Jubiläen für tariflich Beschäftigte vor und übernahmen ca. 150 Fälle im Unterhaltsvorschuss. Zudem waren sie an der Erstellung der veröffentlichten Onboardingvideos sowie an den Inhalten des Instagram-Accounts `stadt_bielefeld_karriere` maßgebend beteiligt und übernahmen darüber hinaus kleine Projektaufträge.

Die Rückmeldungen unserer Nachwuchskräfte fallen positiv aus. Sie schätzen es, Kontakte in verschiedene Bereiche der Verwaltung zu knüpfen, sich untereinander zu vernetzen und selbständig zu arbeiten.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Ausbildungsangebots und die Verbesserung der Ausbildungsqualität werden aktiv vorangetrieben. Hierzu nimmt die Ausbildungsfirma **newbie** an dem interkommunalen Netzwerk „Ausbildungsfirmenring“ teil. Als Mitgründerin des Netzwerks ist es das Ziel, einen Raum des Austausches zu schaffen, um die kontinuierliche Weiterentwicklung der jeweiligen Ausbildungsfirmen zu fördern.

Auszeichnung durch die IHK Ostwestfalen für herausragende Ausbildungsleistungen

Wir wurden für herausragende Ausbildungsleistungen durch die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld ausgezeichnet. Nur Ausbildungsbetriebe, die mit einem/einer oder mehreren Auszubildenden bei der IHK-Bestenehrung vertreten sind, erhalten diese Auszeichnung.

Im Rahmen der IHK-Bestenehrung im GOP Varieté-Theater in Bad Oeynhausen sind zwei Auszubildende für ihr hervorragendes Ergebnis bei der Prüfung zur Kauffrau im Dialogmarketing und Veranstaltungskauffrau von der IHK als Jahrgangsbeste in OWL gesondert ausgezeichnet worden. Als Jahrgangsbeste in NRW erhielt die Auszubildende im Beruf Veranstaltungskauffrau eine weitere Auszeichnung.

Mit der Auszeichnung dankt die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld den Ausbildungsbetrieben für ihr besonderes Engagement: „Insbesondere danken wir Ihnen jedoch für Ihren steten Einsatz als Ausbildungsunternehmen. Gemeinsam mit Ihren Ausbilderinnen und Ausbildern leisten Sie einen großen Beitrag für die berufliche Bildung, mit dem Sie eine besondere gesellschaftliche Verantwortung übernehmen.“

5. Recruiting

8.663 Bewerbungen,
390 externe Stellenausschreibungen

3.593 Bewerbungen von Menschen mit internationaler Familiengeschichte

521 Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung

4.146 Bewerbungen von Frauen

4.517 Bewerbungen von Männern

Recruiting – Karriereportal

Wie in den Vorjahren bleibt die Besetzung der vom Rat beschlossenen Mehrstellen und durch sonstige Fluktuation freigewordenen Stellen ein Arbeitsschwerpunkt für das Team Recruiting.

	2024	2023	2022
Besuchende des Karriereportals	295.829	241.731	214.905

Interviews (interne und externe Stellenausschreibungen)	2.893	2.849	2.434
---	-------	-------	-------

Externe Online-Stellenausschreibungen mit Bewerbungen	390	445	452
---	-----	-----	-----

Eingegangene Online-Bewerbungen	8.663	8.044	7.255
Anteil Bewerbungen von Frauen	52,14 %	50,80 %	51,50 %
Anteil Bewerbungen von Menschen mit internationaler Familiengeschichte	41,47 %	36,40 %	34,00 %
Anteil Bewerbungen von Menschen mit Behinderung	6,00 %	5,30 %	4,10 %

Einstellungen aus den eingegangenen Bewerbungen	557	628	586
Anteil Einstellungen von Frauen	55,10 %	53,00 %	55,50 %
Anteil Einstellungen von Menschen mit internationaler Familiengeschichte	26,40 %	22,60 %	22,40 %
Anteil Einstellungen von Menschen mit Behinderung	5,90 %	6,20 %	4,90 %

Zum 1.9.2023 wurde das Online-Bewerbungsverfahren auch auf interne Stellenausschreibungen ausgeweitet. 2024 sind insgesamt 121 Stellenangebote intern ausgeschrieben worden.

Die Zahl der Besuche auf unserer Karriereseite steigt kontinuierlich von 214.905 im Jahr 2022 auf **295.829** im Jahr 2024.

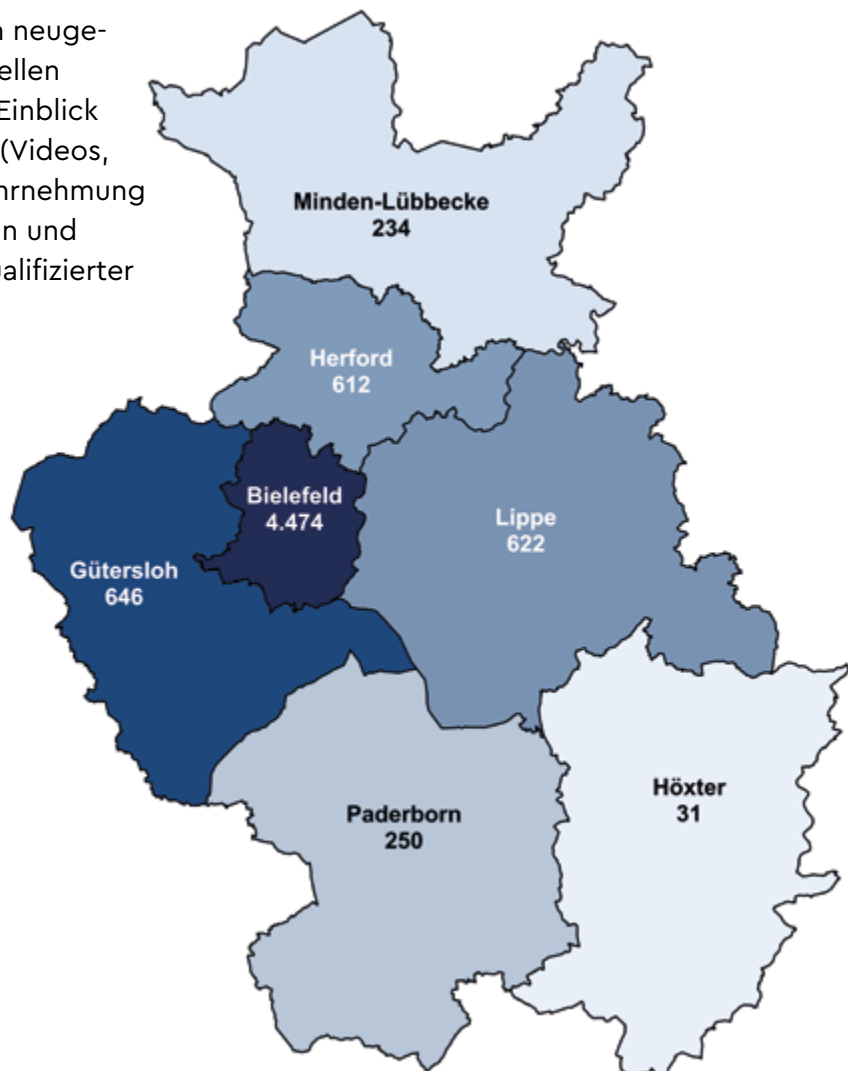
Über das Karriereportal können sich Interessierte online bewerben. Unser Karriereportal spielt eine zentrale Rolle bei der Personalgewinnung und -entwicklung. Es dient als primäre Plattform, um offene Stellen und Ausbildungsplätze zu präsentieren.

Die geplante inhaltliche und optisch neugestaltete Karriereseite bietet potenziellen Bewerbenden einen authentischen Einblick in die Arbeitskultur. Neue Elemente (Videos, Erfahrungsberichte) fördern die Wahrnehmung der Stadt als attraktive Arbeitgeberin und erleichtern somit die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte.

Die **Zahl der eingegangenen Bewerbungen** auf externe Stellenausschreibungen steigt stetig von 7.255 (2022) auf 8.663 (2024), was einen Anstieg von etwa 19 % über die drei Jahre hinweg zeigt und eine höhere Attraktivität für Bewerbende widerspiegelt.

81 % der Bewerbenden wohnen in der Region **Ostwestfalen-Lippe.**

Diese geografische Nähe zeigt, dass der Arbeitsmarkt für die Stadtverwaltung Bielefeld hauptsächlich regional ausgerichtet ist. Die hohe Zahl der Bewerbenden aus der Region macht deutlich, dass wir gut in der Region verankert sind und als attraktive Arbeitgeberin in der Umgebung wahrgenommen werden.



Die initiierten Maßnahmen zur Personalbeschaffung (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 Einstellungen im Ingenieurbereich, Ausbildung in den Beamtenlaufbahnen des Technischen Dienstes) werden fortgeführt und ausgebaut.

Die Analyse der Altersstruktur der Bewerbenden für die Stellen- und Ausbildungsangebote zeigt verschiedene Entwicklungen über die Jahre 2022 bis 2024.

Die Altersstruktur zeigt eine starke Zunahme der Bewerbenden in den jüngeren Altersgruppen, insbesondere bei den unter 18-Jährigen und den 18- bis 20-Jährigen. Dies deutet darauf hin, dass das Interesse junger Menschen an einer Ausbildung oder einem Studium bei uns steigt.

Der Anteil der Bewerbenden in der Altersgruppe 21–40 Jahre nimmt über die Jahre hinweg prozentual ab. 2022 machten sie noch 66 % aus, 2023 waren es 64,1 %, und 2024 nur noch 61,4 %. Attraktivere Rahmenbedingungen in der freien Wirtschaft könnten für den klaren Trend ursächlich sein. Es ist erforderlich, diesen Trend zu beobachten, um die Rekrutierungsstrategien entsprechend anzupassen.

Altersstruktur Bewerbende	2024	2023	2022
unter 18 Jahre	319	121	39
18–20 Jahre	648	567	300
21–25 Jahre	1.279	1.247	1.045
26–30 Jahre	1.652	1.558	1.420
31–35 Jahre	1.390	1.369	1.390
36–40 Jahre	1.019	984	942
41–45 Jahre	824	739	653
46–50 Jahre	559	487	473
51–55 Jahre	413	465	411
56–60 Jahre	385	357	378
61–65 Jahre	152	130	182
über 65 Jahre	23	20	22
Gesamt	8.663	8.044	7.255

Die Bewerbenden werden im Rahmen der Bewerbung gefragt, wie sie auf unsere Ausbildungs- und Stellenangebote aufmerksam geworden sind.

Mit 3.257 Bewerbungen war unsere Karriereseite eine der wichtigsten Quellen.

Mit viel Aufwand wird auch der Auftritt in den Social-Media-Kanälen betrieben. Die Daten belegen jetzt erstmalig, dass dieser Aufwand die Bewerberzahlen nachhaltig erhöht.

762 Bewerbungen kamen über Google for Jobs, was eine wichtige Quelle für Bewerbungen darstellt und die Rolle von Suchmaschinen in der Jobsuche unterstreicht.

Mit 825 Bewerbungen ist die Agentur für Arbeit der Haupttreiber im Bereich der Berufsinformation. Dies zeigt, dass die Agentur für Arbeit weiterhin eine starke Rolle in der Bewerbungskultur spielt.

836 Bewerbungen kamen durch persönliche Empfehlungen. Dies ist ein bemerkenswerter Anteil, der zeigt, wie wichtig Netzwerke und Empfehlungen im Bewerbungsprozess sind. Die Einführung eines Mitarbeiterempfehlungsprogrammes ist geprüft worden. Eine Umsetzung ist aufgrund rechtlicher Bedenken nicht umsetzbar. Alternativen prüfen wir derzeit.

Zusammenfassung	Gesamt	
	absolut	in %
Anzahl Bewerbende	8.663	100 %
davon manuell (Post und E-Mail-Import)	282	3 %
davon online	8.381	97 %

Internet	6.199	71,56 %
Homepage der Stadt Bielefeld	3.257	52,54 %
Stellenportale	1.804	29,10 %
Social Media	299	4,82 %
Jobalert Karriereportal	77	1,24 %
Suche Google for Jobs	762	12,29 %

Printmedien	122	1,41 %
--------------------	------------	---------------

Berufsinformation	936	10,80 %
Berufsinformation Agentur für Arbeit	825	88,14 %
Praktikum bei der Stadt Bielefeld	64	6,84 %
Messen	41	4,38 %
Vormerkstelle des Landes	6	0,64 %

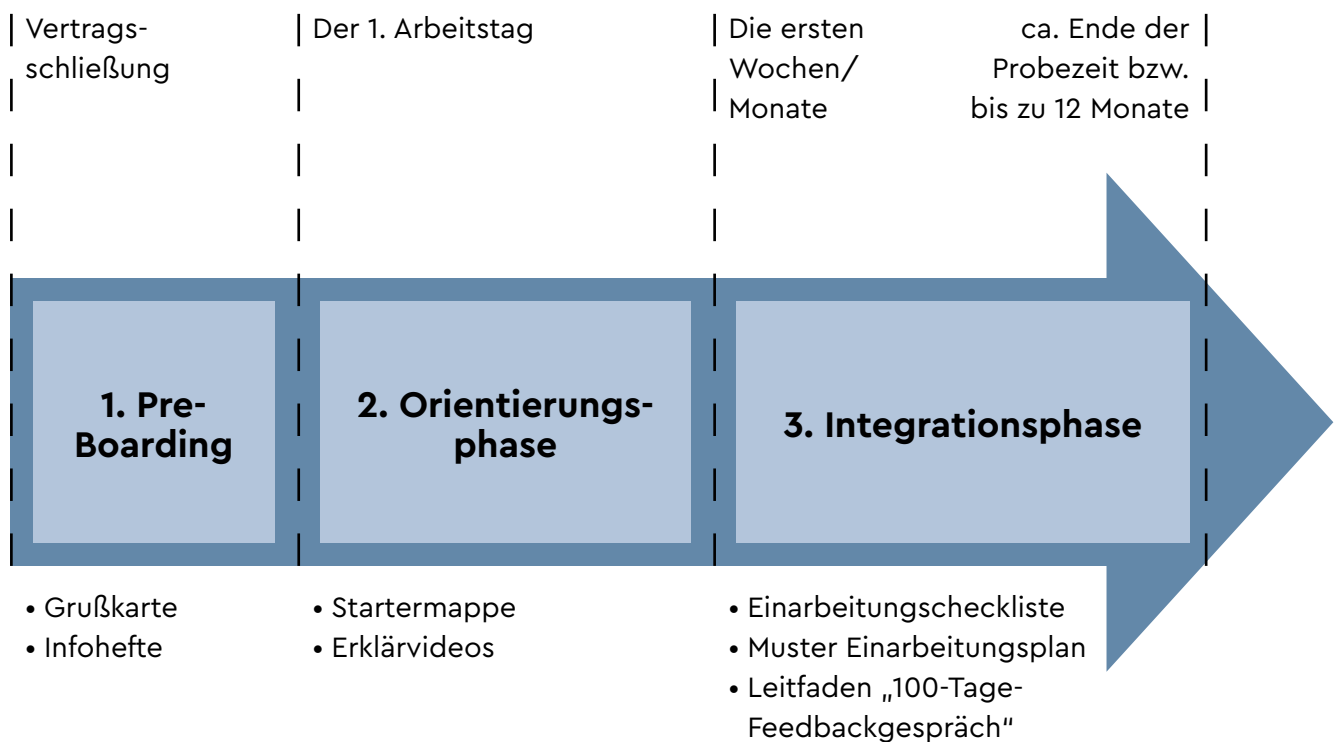
persönliche Empfehlung	836	9,65 %
-------------------------------	------------	---------------

kein Eintrag	570	6,58 %
---------------------	------------	---------------

6. Onboarding

Der Onboarding-Prozess hilft unseren neuen Beschäftigten, sich schnell in ihrem Arbeitsumfeld zurechtzufinden und wohlfühlen. Für jede Phase des Onboarding stellen wir verschiedene Unterstützungsangebote bereit, von denen sowohl unsere neuen Mitarbeitenden als auch die erfahrenen Kolleginnen und Kollegen, die sie einarbeiten, profitieren können:

Im Sommer 2024 wurden die ersten Erklärvideos zum Verwaltungsaufbau und zum Schriftverkehr veröffentlicht. Diese Videos ermöglichen es unseren neuen Mitarbeitenden, sich eigenständig Wissen anzueignen. Auch erfahrene Beschäftigte können ihr Wissen auf diese Weise auffrischen. Weitere Onboarding-Videos sind bereits in Planung.



7. Wissensmanagement

Eine frühzeitige Wissenssicherung ist für uns von entscheidender Bedeutung.

Ein praxisnaher Leitfaden unterstützt unsere Beschäftigten, ihr vorhandenes Wissen zu dokumentieren.

Damit unsere Beschäftigten für dieses Thema sensibilisiert und motiviert werden, konzentrieren wir uns aktuell insbesondere auf drei verschiedene Erfolgsfaktoren:

1. Interne Kommunikationskampagne

- a. regelmäßig Berichte über Wissensmanagement im Newsletter Personalentwicklung und im Intranet
- b. direkte Ansprache von Beschäftigten, die die Stadt Bielefeld verlassen

2. Informationsworkshops

- a. Impulsvorträge im Rahmen der Modulreihe für neue Führungskräfte
- b. Praxis-Workshops (neu ab 2025)

3. Erfolgsgeschichten teilen

- a. Veröffentlichung von Erfahrungsberichten unserer Mitarbeitenden zum erfolgreichen Wissenstransferprozess (neu ab 2025)

Derzeit prüfen wir, inwieweit eine standardisierte Software beim Wissensmanagement unterstützen kann.



Vielfalt und Gleichstellung



Die Stadt Bielefeld hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Kulturelle Vielfalt wird bei uns gelebt und die Aktivitäten des Personalmanagements richten sich am Diversity Management in der Arbeitswelt aus. Hierauf wird bereits bei der Stellenausschreibung hingewiesen. Der Erwerb von interkultureller Kompetenz ist Teil des Seminarprogramms und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den beteiligten Stellen (z.B. der Gleichstellungsstelle) ist für das Personalmanagement wichtig.

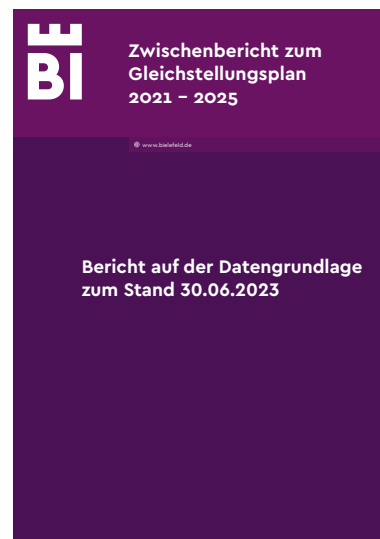
1. Frauen in Führungspositionen

221 Frauen bekleiden bei der Stadt Bielefeld eine Führungsposition. Das sind **43,5 %** aller Führungskräfte.

Weitere Informationen sind im Gleichstellungsplan und im Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan aufgeführt.



[Gleichstellungsplan-2021.pdf](#)



[Zwischenbericht-Gleichstellung-2024.pdf](#)

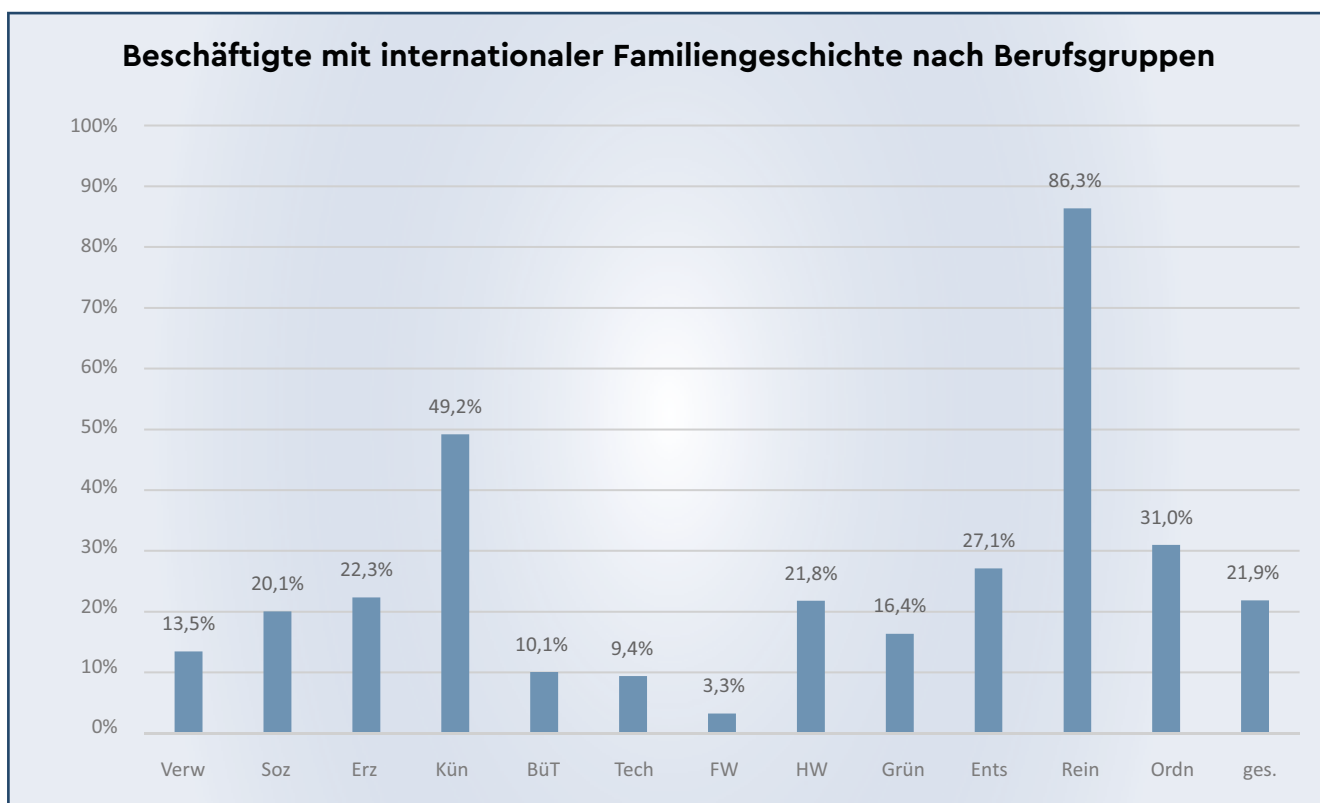
2. Beschäftigte mit internationaler Familiengeschichte²

1.530 Beschäftigte (21,88 %)

unserer Mitarbeitenden haben
eine internationale Familiengeschichte.

Davon haben 824 (11,78 %) Mitarbeitende eine ausländische Staatsangehörigkeit, die sich auf **89 verschiedene Nationen** verteilt.

	2024	2023	2022	2021
Mitarbeitende mit internationaler Familiengeschichte	1.530	1.436	1.391	1.297
Anteil Beschäftigtenstand	21,88 %	21,04 %	20,43 %	19,63 %



² Eine Person hat nach der Definition des Statistischen Bundesamtes eine internationale Familiengeschichte, 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.

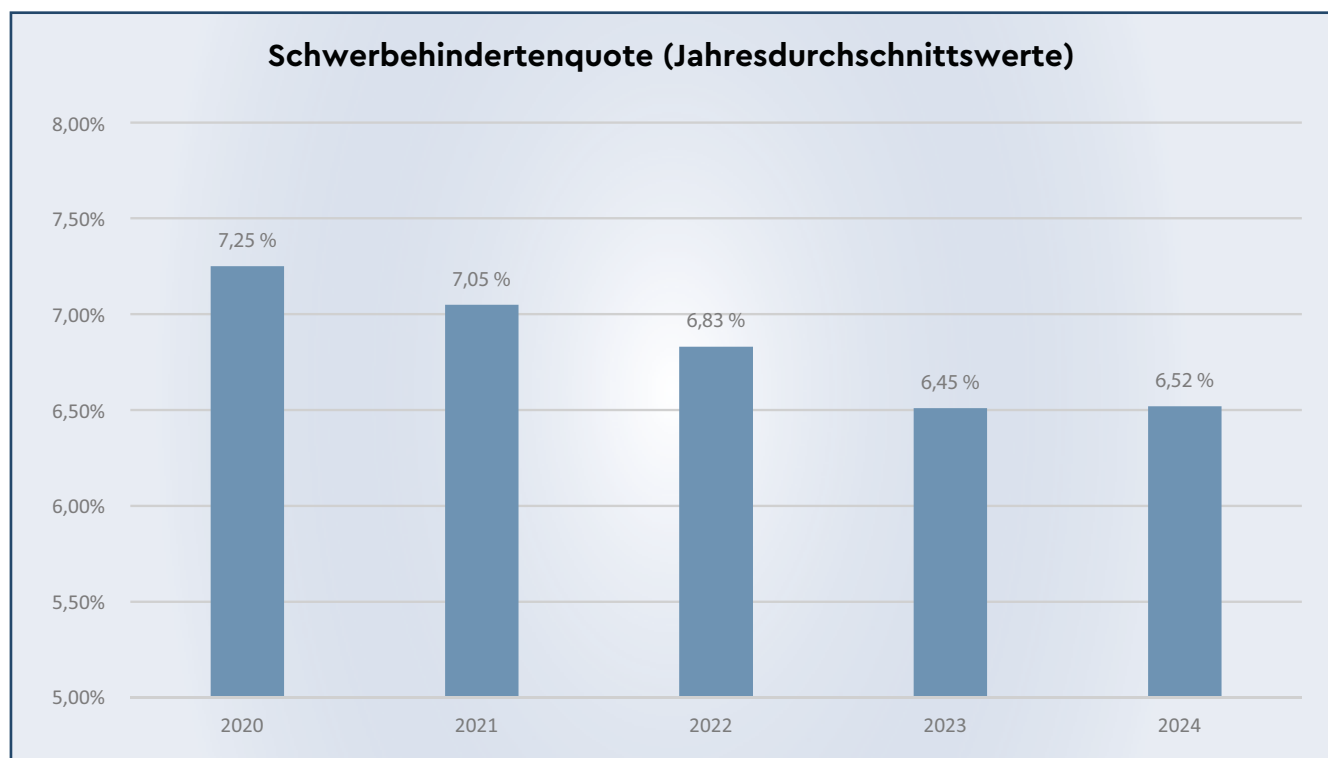
3. Beschäftigte mit Schwerbehinderung

§ 154 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen Arbeitgeber auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung basiert auf der Jahresmeldung nach § 163 Absatz 2 SGB IX. Diese erfolgt an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband Westfalen-Lippe.

Wir übertreffen die Pflichtquote von 5 v.H. seit vielen Jahren.

Zum Stichtag 31.12.2024 arbeiteten 414 Menschen (231 Frauen, 183 Männer) mit Schwerbehinderung bei der Stadtverwaltung Bielefeld.

Altersbedingt werden in den nächsten 10 Jahren 223 Beschäftigte mit Schwerbehinderung in den Ruhestand treten.



Betriebliches Gesundheits- management

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeits- und
Gesundheitsschutz

Betriebliches
Eingliederungs-
management

Betriebliche
Gesundheits-
förderung

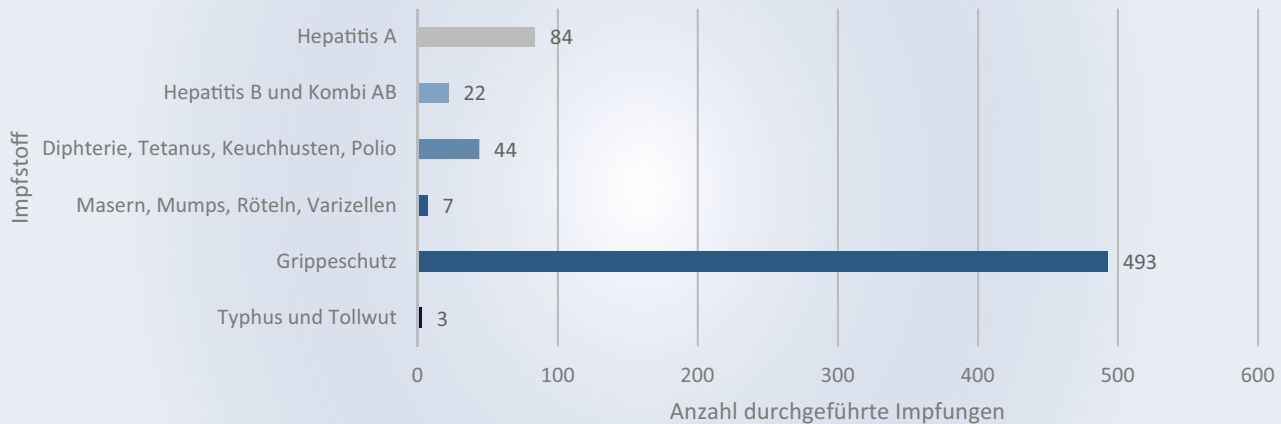


1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

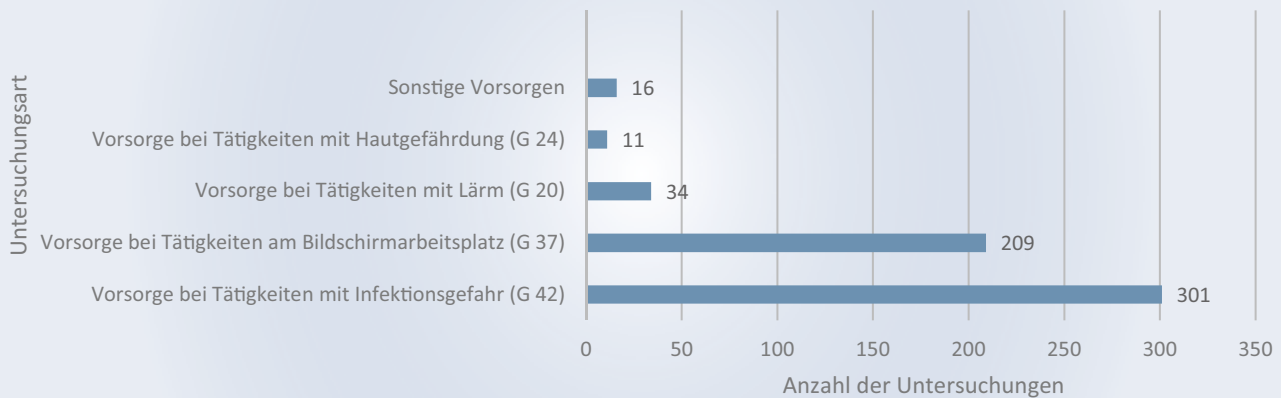
Das Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen. Der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit unterliegen dem Arbeitsschutzgesetz und sind somit gesetzlich einzuhalten. Präventionsmaßnahmen bestehen beispielsweise aus arbeitsme-

dizinischen Vorsorgeuntersuchungen, Unfallprävention, Erste Hilfe und der Gewaltprävention am Arbeitsplatz. Darüber hinaus sind Suchtprävention, Impfungen und Gefährdungsbeurteilungen weitere Aufgabengebiete des Betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit.

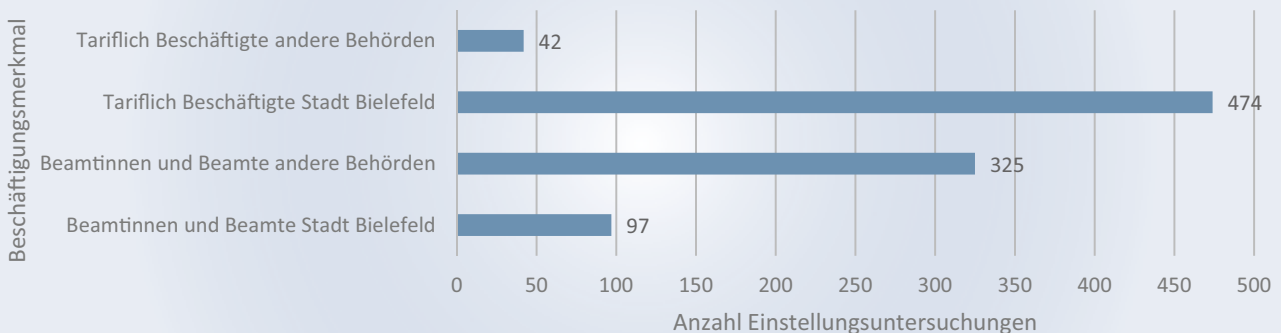
Anzahl Impfungen durch den Arbeitsmedizinischen Dienst



Anzahl Vorsorgeuntersuchungen durch den Arbeitsmedizinischen Dienst



Anzahl Einstellungsuntersuchungen 2024



2. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die gesetzlichen Regelungen des § 84 Abs. 2 SGB IX werden durch die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) effektiv umgesetzt. Das BEM verfolgt das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, chronische Erkrankungen und Behinderungen möglichst zu verhindern und die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

2024 gab es 162 BEM-Fälle, von denen 78 Fälle (48,2 %) abgeschlossen werden konnten. Die jeweiligen BEM-Fälle konnten u.a. durch Interventionen, wie der Verbesserung der Arbeitsausstattung, einer Wiedereingliederung oder einer Arbeitszeitreduzierung zum Abschluss gebracht werden.



3. Betriebliche Gesundheitsförderung

Projekt zur Gesundheitsförderung Schulsozialarbeit

Das Projekt zur Gesundheitsförderung unserer Schulsozialarbeitenden dient dazu, gesundheitsgefährdende Aspekte am Arbeitsplatz zu identifizieren und zu reduzieren. Die räumliche Situation von Schulsozialarbeitenden soll aus gesundheitlicher Sicht langfristig verbessert werden.

Digitale Gesundheitsplattform

2024 wurde unseren Beschäftigten erstmalig eine digitale Gesundheitsplattform zwei Wochen lang zur Verfügung gestellt. 2.638 aktiv Teilnehmende nutzten diese neue Möglichkeit. Unter dem Motto „Stärkung Ihrer mentalen Gesundheit“ konnten unsere Beschäftigten aus über 25 virtuellen Workshops, Keynotes und interaktiven Sessions wählen.

Die Angebote wurden als abwechslungsreich und praxisnah bewertet. Die intuitive Bedienbarkeit ermöglichte eine niederschwellige Teilnahme für alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer digitalen Kompetenz. Themenschwerpunkte, die am häufigsten gewählt wurden, waren

- ▶ Stressmanagement
- ▶ Persönliche Weiterentwicklung
- ▶ Positives Denken
- ▶ Ernährung

Das vielseitige Programm setzte wertvolle Impulse für Resilienz, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit. Aufgrund der positiven Resonanz werden wir weiterhin eine digitale Gesundheitsplattform nutzen. Die entsprechende Ausschreibung wird vorbereitet.

Aktive Mittagspause

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wurden neue Angebote für eine aktive Mittagspause etabliert: Power-Yoga und Faszientraining mittwochs im Ratssaal sowie Barre, eine Kombination aus Ballett, Fitness und Yoga, dienstags im Gesundheitsraum – beide Formate erfreuten sich großer Beliebtheit.

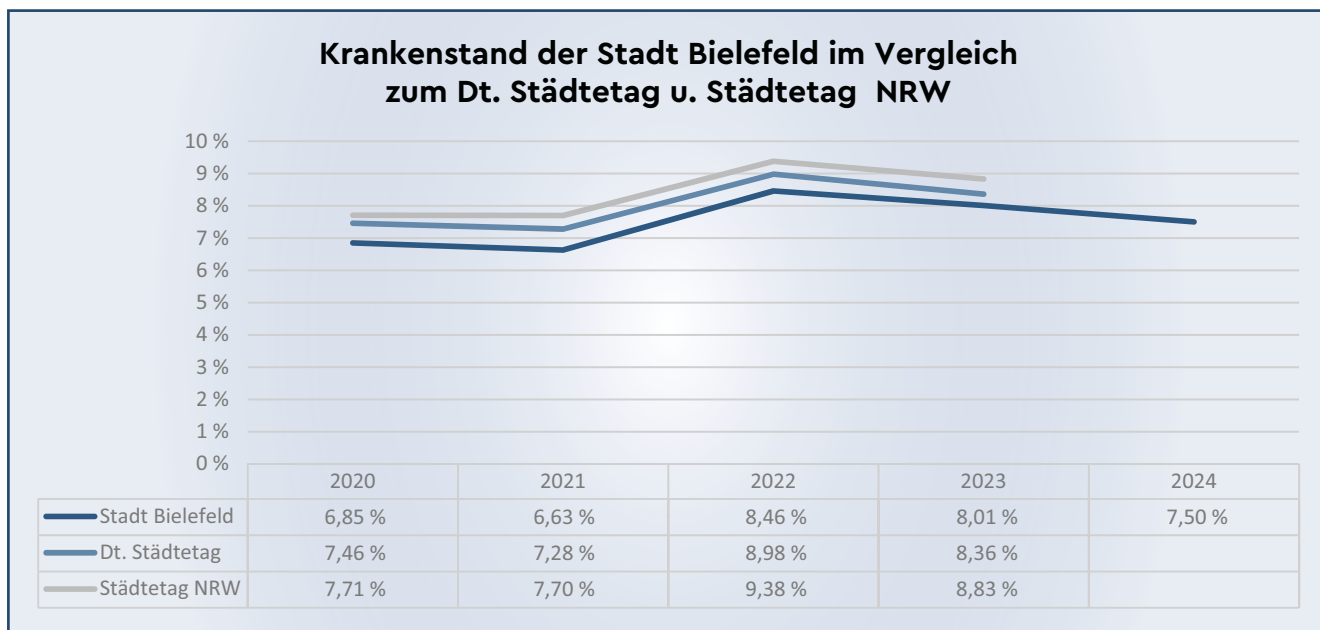
Ergänzend steht der Gesundheitsraum unseren Beschäftigten für eine aktive Pause zu den generellen Öffnungszeiten mit vielfältigem Trainingsmaterial wie Hanteln, Fitness-Bändern und Pilates-Bällen zur Verfügung.

Die neue Webinar-Reihe „Faszienfitness“ kann direkt am Arbeitsplatz ausgeübt werden. Die Trainings werden aufgezeichnet und können von unseren Mitarbeitenden zu jeder Zeit abgerufen werden. Das Angebot für die aktive Mittagspause erweitern wir um weitere Formate.

Firmenläufe

Unsere Mitarbeitenden haben am Sparrenburg-Lauf und am AOK-Lauf in großer Zahl teilgenommen.

Für 2025 sind weitere gemeinsame sportliche Events geplant, darunter die Meldung eines städtischen Teams für die Mannschaftswertung beim Hermannslauf.

4. Krankenstand³

Die Krankenquote der Stadt Bielefeld hat sich gegenüber dem Vorjahr von 8,01 % auf 7,50 % verringert und zeigt weiterhin einen positiven Trend. Umgerechnet ergeben sich durchschnittlich 29,7 Krankheitstage (inklusive Wochenenden und Feiertagen) pro erkrankter Beschäftigter im Jahr 2024.

2022 betrug der Anteil der Beschäftigten ohne Krankheitstage 5,1 %, 2023 lag dieser Wert bei 6,2 %. Der erfreuliche Trend setzte sich in 2024 fort. Der Anteil der Beschäftigten ohne Krankheitstage lag bei 8,1 %.

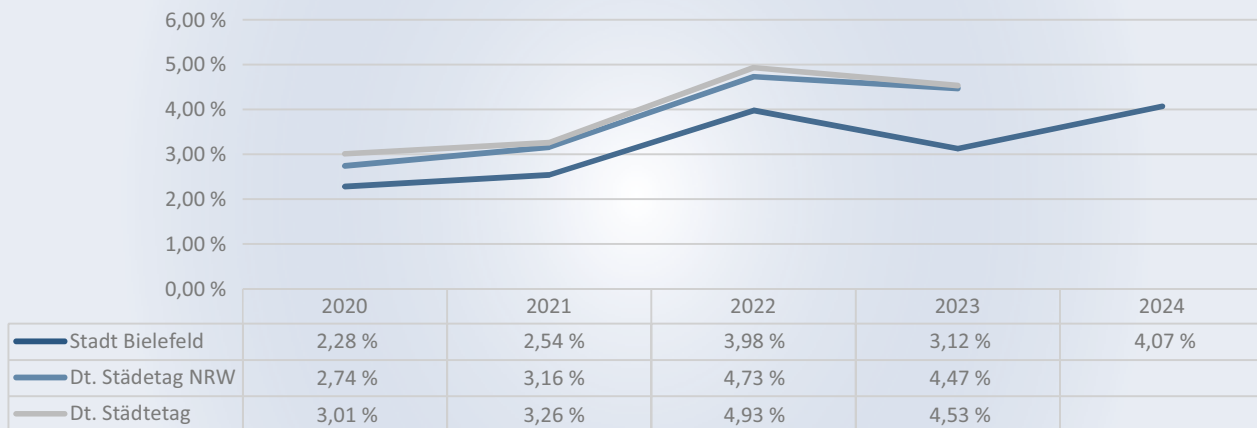
Die Krankenquote unserer Auszubildenden ist von 2,28 % im Jahr 2020 kontinuierlich gestiegen und erreicht im Jahr 2024 einen Höchstwert von 4,07 %.

Insgesamt liegt die Krankenquote unserer Auszubildenden in den Jahren 2020 – 2023 kontinuierlich unter den vom Deutschen Städtetag und Städtetag NRW ermittelten Krankenquoten.

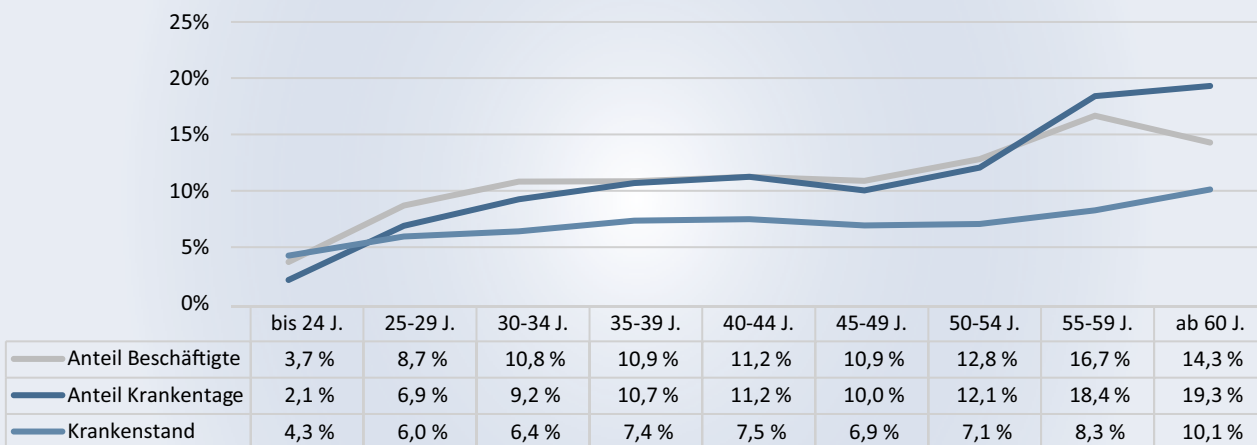
Bei der Interpretation der ermittelten Zahlen ist zu berücksichtigen, dass im Unterschied zu den von den Krankenkassen regelmäßig veröffentlichten Zahlen auch die Fehltage berücksichtigt werden, für die kein ärztliches Attest vorgelegt wird. Die von den Krankenkassen ermittelten Zahlen basieren ausschließlich auf Rückmeldungen der Ärzte und erfassen dementsprechend nur Krankmeldungen mit ärztlichem Attest.

³ Zahlen der Städtevergleiche für 2024 lagen zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht vor.

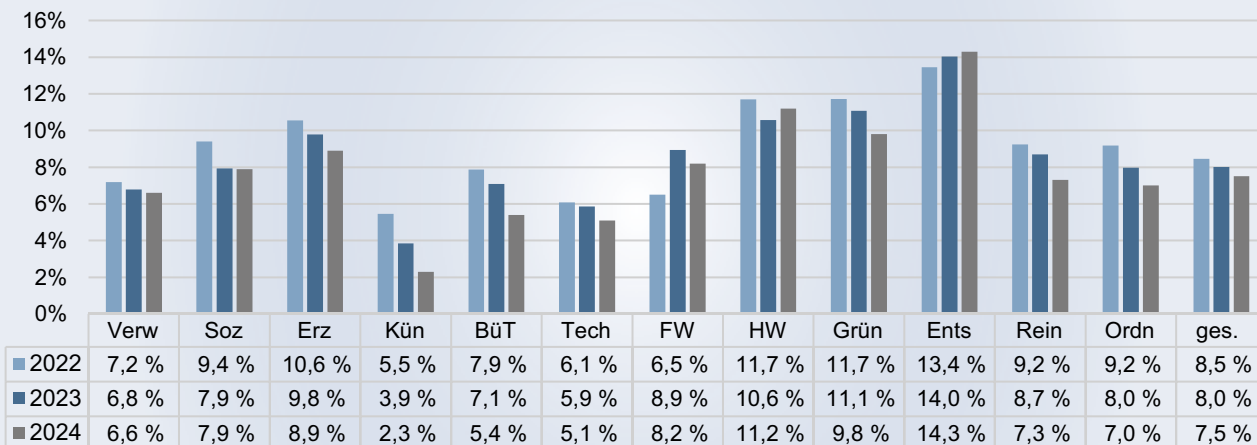
Krankenstand Azubis im Vergleich zum Dt. Städtetag u. Städtetag NRW



Krankenstand nach Alter



Krankenquote nach Berufsgruppen



Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – Tariflich Beschäftigte

Tarifliche Beschäftigte haben im Krankheitsfall Anspruch auf die Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts durch die Arbeitgeberin Stadt Bielefeld für bis zu sechs Wochen, sofern die Arbeitsunfähigkeit unverschuldet ist und das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen ohne Unterbrechung bestanden hat.

Bei 5.504 Beschäftigten ergibt sich im Jahr 2024 eine durchschnittliche Lohnfortzahlung von 3.017,64 € je Mitarbeitendem.

LFZ im Krankheitsfall	2024	2023	2022
Kernverwaltung	9.390.407,30 €	8.919.720,41 €	9.669.165,64 €
Immobilienervicebetrieb	1.599.679,17 €	1.476.173,63 €	1.642.093,10 €
Umweltbetrieb	4.910.031,12 €	5.090.076,84 €	5.031.375,29 €
Bühnen und Orchester	708.968,21 €	833.520,36 €	918.332,60 €
Gesamtergebnis	16.609.085,80 €	16.319.491,24 €	17.260.966,63 €

Weiterzahlung der Dienstbezüge im Krankheitsfall – Beamtinnen und Beamte

Für Beamtinnen und Beamte gibt es keine dem Tarfbereich vergleichbaren Regelungen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ihre Dienstbezüge werden vielmehr grundsätzlich ungeachtet einer Erkrankung ausgezahlt. Deshalb erhalten sie auch über die sechswöchige Frist hinaus – in der tarifbeschäftigte Mitarbeitende eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber bekommen – weiterhin ihre vollen Bezüge.

Um dennoch hier eine Vergleichbarkeit mit den tariflich Beschäftigten herzustellen, wurde simuliert, welcher Aufwand zur Fortzahlung der Dienstbezüge in den ersten sechs Wochen einer Arbeitsunfähigkeit angefallen wäre.

	2024	2023	2022
Kernverwaltung	3.286.906,83 €	3.675.492,30 €	3.838.438,92 €
Immobilienervicebetrieb	75.658,03 €	88.949,85 €	137.963,70 €
Umweltbetrieb	59.113,58 €	101.554,83 €	138.350,53 €
Bühnen und Orchester	23.060,70 €	9.391,75 €	13.244,62 €
Gesamtergebnis	3.444.739,13 €	3.875.388,72 €	4.127.997,77 €

Bei 1.489 Beamtinnen und Beamten wurden im Jahr 2024 je Mitarbeitendem durchschnittlich 2.313,46 € Dienstbezüge in den ersten 6 Wochen jedes Erkrankungszeitraums weitergezahlt.

Insgesamt sind 2024 20.053.824,93 € Entgeltfortzahlung während der ersten 6 Krankheitswochen angefallen. Dies ergibt bei 6.993 Beschäftigten einen durchschnittlichen Wert von 2.867,70 € je Person. Diese Zahl verdeutlicht, dass Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ein hoher Stellenwert eingeräumt werden muss

Mobilität und neue Arbeitsformen



Nutzende Ticketangebote: **1.840**
 Dienstradleasing: **533**
 Homeoffice-Vereinbarungen: **1.051**

1. JobTicket/Großkunden- abonnement/Deutschlandticket

Die Stadt Bielefeld fördert die Verkehrswende. Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ein Abonnement für den ÖPNV in Form eines JobTickets, eines Großkundenabos oder eines Deutschlandtickets zu beziehen. Der weit überwiegende Teil beantragt, verwaltet bzw. kündigt das Ticket über das JobTicket-Portal der moBiel.

Alle 3 Ticketangebote werden für Tarifbeschäftigte, Auszubildende und Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten von der Stadt Bielefeld mit 16 Euro monatlich bezuschusst. Für das JobTicket und das Deutschlandticket gewährt moBiel unseren Mitarbeitenden einen weiteren Rabatt in von Höhe von 5 Prozent auf den Ticketpreis.

1.840 Mitarbeitende nutzten 2024 die Ticketangebote.

	JobTicket	Großkunden- abonnement	Deutschlandticket
Tariflich Beschäftigte	374	194	1.009
Beamtinnen/Beamte	21	36	206
Gesamt	395	230	1.215

2. Dienstradleasing

Durch den TV-Fahrradleasing ist die tarifvertragliche Öffnung für die Durchführung von Entgeltumwandlungsmodellen zum Zwecke des Fahrradleasings geschaffen worden.

Tarifbeschäftigte in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis können seit dem 15.3.2023 hochwertige Fahrräder oder E-Bikes über eine Entgeltumwandlung leasen und damit sowohl umweltfreundlich als auch gesundheitsfördernd unterwegs sein.

Die Übernahme der Kosten für die Haftpflichtversicherung und den Basisservice für die Inspektion der Fahrräder durch die Stadt Bielefeld erhöht die Attraktivität des Angebotes.

Das Angebot wurde von unseren Mitarbeitenden bisher sehr gut angenommen. 533 Mitarbeitende haben bereits von der Möglichkeit des Dienstradleasings Gebrauch gemacht. Dies unterstreicht die hohe Attraktivität und den Beitrag zur Mitarbeitendenzufriedenheit.

Der Gesetzgeber hat für Beamtinnen und Beamte die gesetzlichen Voraussetzungen für Leistungen im Rahmen einer Entgeltumwandlung für geleaste Dienstfahrräder geschaffen. Die Umsetzung ist für 2025 geplant.

Die Angebote für den ÖPNV und das Fahrradleasing-Programm zeigen die Verantwortung der Stadt Bielefeld im Hinblick auf Umweltbewusstsein und die Förderung einer nachhaltigen Mobilität. Sie sind auch ein gelungenes Beispiel, wie Benefits zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität beitragen können.

3. Homeoffice und bürofreies Arbeiten

Die Dienstvereinbarung Homeoffice und bürofreies Arbeiten bietet neue Möglichkeiten, die Kundenorientierung und Funktionsfähigkeit der Organisationseinheiten mit den individuellen Bedürfnissen unserer Beschäftigten abzustimmen. Die Regelungen der Dienstvereinbarung ermöglichen es, die stark abweichenden Anforderungen und Arbeitsabläufe in den jeweiligen Bereichen zu berücksichtigen. Zum Stichtag 31.12.2024 haben 1.051 Mitarbeitende eine Vereinbarung zum Homeoffice abgeschlossen.



4. Digitalisierungsprozesse

Wir arbeiten an verschiedenen Themen
im Bereich der **Digitalisierung**.

Nachfolgend werden die bereits abgeschlossenen, laufenden und geplanten Projekte dargestellt:

Abgeschlossene Projekte

- ▶ Der Wechsel von mittlerweile rd. 4.000 Mitarbeitenden in das neue **Zeitdatenmanagementsystem ATOSS** ist in 2024 erfolgreich vollzogen worden. Unsere teilnehmenden Mitarbeitenden können nun elektronisch ihre Zeiten entweder am Hardwareterminal oder am PC erfassen, Workflows für die Beantragung von Urlaubsanträgen, Gleittagen, Zeitdatenkorrekturen und -gutschriften etc. starten. Durch die Umstellung auf das neue System werden Bearbeitungszeiten reduziert, der administrative Aufwand durch die Nutzung der Schnittstellen zum SAP HCM reduziert.
- ▶ Die manuellen und papierbasierten Prozesse zur Beantragung, Genehmigung und Abrechnung von **Dienstreisen** und Beantragung, Verlängerung und Genehmigung von **Home-office-Vereinbarungen** wurden automatisiert.

Laufende Projekte

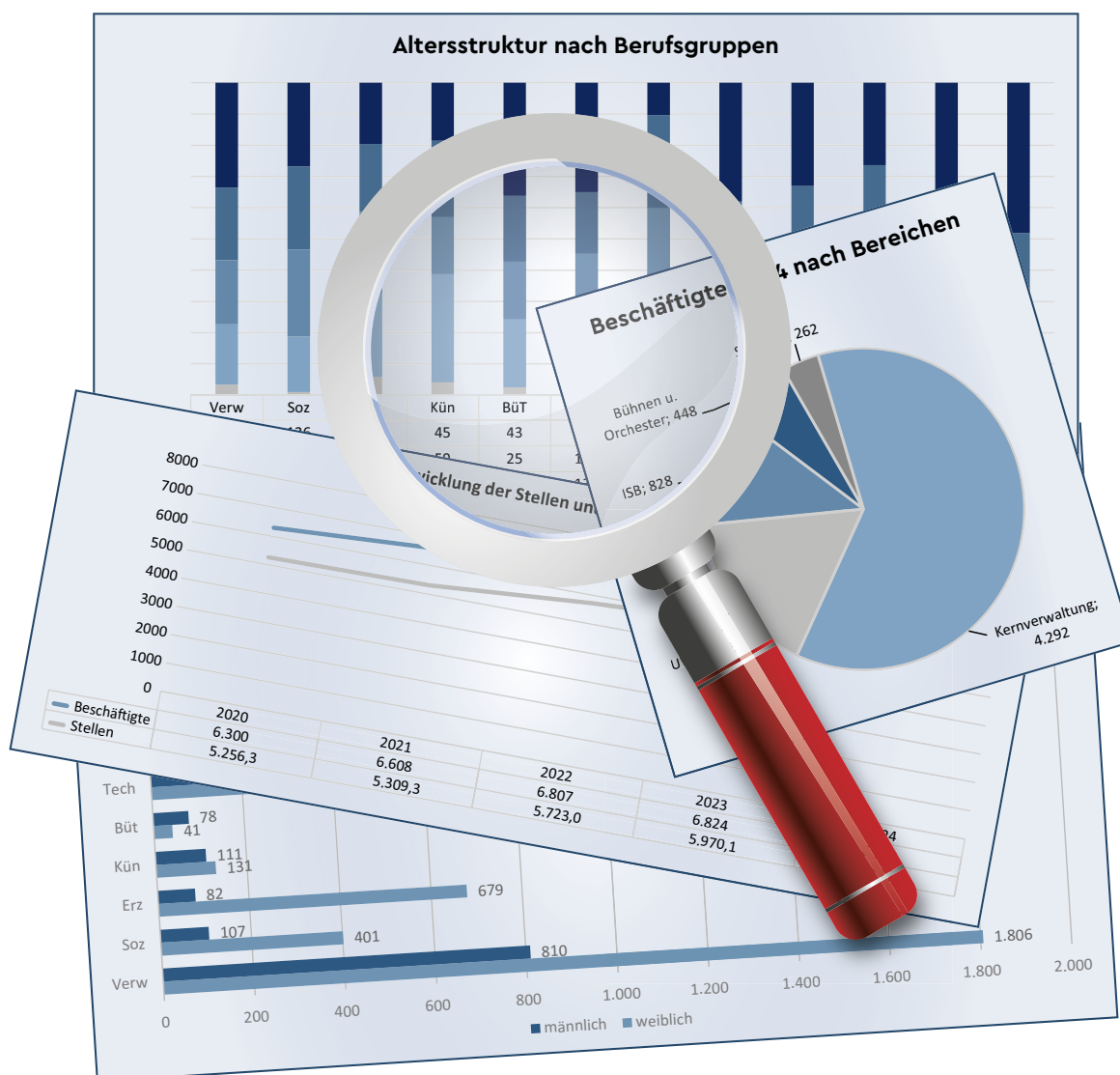
- ▶ Für sämtliche Prozesse im Zusammenhang mit unserem Fortbildungsprogramm wird das SAP Veranstaltungsmanagement genutzt. Das bisher im Einsatz befindliche Tool kann ab dem Zeitpunkt der Migration in S/4 Hana nicht mehr funktional genutzt werden. Als Nachfolgelösung wird **SAP Success Factors Learning (SFL)** eingeführt. Die Migration wird in 2025 abgeschlossen. Ab 2026 werden neben den bisherigen Funktionalitäten auch E-Learning Angebote bereitgestellt.
- ▶ Die Digitalisierung der Prozesse **„Genehmigungsantrag/Anzeige Nebentätigkeit“** und **„Aufstellung der Nebeneinnahmen“** sowie **„Antrag auf Arbeitszeitänderung bzw. Beurlaubung“** ist bereits angelaufen und wird im Jahr 2025 fortgesetzt.

Geplante Prozesse

- ▶ Eine **Digitale Personalakte** soll eingeführt und im Rahmen eines Projektes geplant werden. Ziel ist es, die Papierakten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten weitestgehend zu ersetzen, dies auch vor dem Hintergrund, dass der Deutschen Rentenversicherung künftig Personalakten und Belege nur noch in elektronischer Form vorzulegen sind.
- ▶ Die Möglichkeiten für eine integrierte **Personalmanagement-Software** sind ebenso zu prüfen. Das System soll den Workflow von der Personalrekrutierung über die Personalratsbeteiligung bis zum Erstellen der Einstellungsunterlagen abbilden und in eine digitale Personalakte überführen.
- ▶ 2025 starten wir mit dem Projekt zur Einführung einer **Personaleinsatzplanung** bei der Berufsfeuerwehr. Ziel ist eine bedarfsorientierte und nutzerfreundliche Dienstplanung im ATOSS System. Der Planungsaufwand wird hierdurch reduziert.



Kennzahlen auf einen Blick



	2024	2023	2022
Stellen	6.143	5.970,10	5.723,00
Beschäftigte	6.993	6.824	6.807
Beschäftigte vollzeitverrechnet	6.019	5.869	5.850
Frauen	3.976	3.887	3.868
Frauenanteil	56,86%	57,00%	56,80%
Frauenanteil vollzeitverrechnet	52,22%	52,30%	52,20%
Durchschnittsalter	45,89 Jahre	45,74 Jahre	45,77 Jahre
Teilzeitkräfte	2.804	2.698	2.698
davon Frauen	2.380	2.303	2.295
Teilzeitquote	40,10%	39,50%	39,60%
Menschen mit Schwerbehinderung ⁴	388	401	416
Schwerbehindertenquote ⁵	6,52%	6,45%	6,83%
Beschäftigte mit internationaler Familiengeschichte	1.530	1.436	1.391
davon Frauen	1.026	973	923
Quote internationale Familiengeschichte	21,88%	21,00%	20,40%
Krankenquote ⁶	7,50%	8,00%	8,50%
Ausfälle wg. Krankheit täglich ⁷ (umgerechnet in Anzahl Besch.)	527	560	583
Beschäftigte mit Krankentagen > 6 Wochen jährlich	1.244	1.288	1.338
Befristete Verträge ⁴	662	729	913
Auszubildende ⁸	344	320	275
davon Frauen	190	188	149
Ausbildungsquote	4,90%	4,70%	4,00%

⁴ Stand jeweils 30.6.

⁵ Jahresdurchschnitt jeweils vom 1.1. – 31.12.

⁶ Jährlicher Anteil der Krankentage aller Beschäftigten in Kalendertagen

⁷ Anzahl Beschäftigte (31.12.) x Krankenquote

⁸ Stand 31.12.



Stadt Bielefeld
Amt für Personal

Impressum
Herausgegeben von:

**Verantwortlich
für den Inhalt:**

Hans-Thorsten Vahle

Redaktion:

Claudia Brüggemeyer

0521 51-6224

claudia.brueggemeyer@bielefeld.de

Jörg Schachtsiek

0521 51-2105

joerg.schachtsiek@bielefeld.de

Stand:

April 2025

Gestaltung:

Druckservice Bielefeld

Bildnachweis:

Titel: Panthermedia – anytka

S. 4, 5, 21, 31, 37, 54: Stadt Bielefeld

S. 6: Panthermedia – scusi, elenabs, jemastock, BEMPhoto, angelp

S. 7: Panthermedia – scusi, jemastock, BEMPhoto

S. 8: Panthermedia – TCdesign

S. 14: Panthermedia – scusi

S. 18: Panthermedia – iconicprototype (YAYMicro)

S. 20: Panthermedia – GSFgfH32FB21Scf

S. 26: Panthermedia – macrovector

S. 36: Panthermedia – macrovector, elenabs, scusi0-9

S. 35: Panthermedia – iconicprototype (YAYMicro)

S. 40: Panthermedia – nosik (YAYMicro)

S. 42: Panthermedia – macrovector, scusi0-9

S. 48: Panthermedia – Sonulkaster (YAYMicro)

S. 51: Panthermedia – masha_tace

S. 53: Panthermedia – G.Wolf