



Stadt Bielefeld

Bericht zum Personalmanagement
2021

 www.bielefeld.de



**Übergreifende
Entwicklungen**

**Personal-
wirtschaft**



**Personal-
entwicklung**



**Betriebliches
Gesundheits-
management**



**Zahlen,
Daten,
Fakten**



Vorwort

Zu den Kernaufgaben einer Verwaltung gehört das Personalmanagement. Im Wesentlichen besteht seine Aufgabe darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Unternehmenszielen entsprechend auszuwählen, einzusetzen und zu fördern. Dies setzt eine strategische und nachhaltige Planung sowie eine Unternehmenskultur voraus, in der dem Personalmanagement der erforderliche Stellenwert eingeräumt wird.

Um seinen umfassenden Auftrag zu erfüllen, muss sich das Personalmanagement mit zukünftigen Entwicklungen und Erfordernissen im Personalbereich, die sich sowohl aus der bestehenden Beschäftigtenstruktur als auch aus demographischen und sonstigen übergreifenden Entwicklungen ergeben, auseinandersetzen und Lösungsansätze aufzeigen. Es untergliedert sich in verschiedene Bausteine, die in einem inhaltlichen Zusammenhang stehen und zusammen die Strategie der Organisation ausmachen.

Grundlage der jeweiligen Maßnahmen in den Teildisziplinen „Personalwirtschaft“, „Personalentwicklung“ und „Gesundheitsmanagement“ sind Daten und Kennzahlen, die bisher in einem eigenständigen Bericht der Stadt Bielefeld veröffentlicht waren. Hierdurch waren die Zusammenhänge sowie das „große Ganze“ häufig nicht ohne weiteres erkennbar. Vor dem Hintergrund der bestehenden gegenseitigen Abhängigkeiten erschien es deshalb als zielführender, die verschiedenen Handlungsfelder und aktuellen Maßnahmen einschließlich der Daten und Kennzahlen in einem jährlichen Bericht zum Personalmanagement zusammenzufassen, um auf diese Weise auch Entwicklungen nachvollziehen zu können.

Der erste Bericht zum Personalmanagement nach neuem Muster liegt jetzt vor. Er soll jährlich fortgeschrieben werden.

Ergänzend zu den textlichen Ausführungen finden Sie in dem Bericht in einem eigenen Kapitel Grafiken und Tabellen mit interessanten Daten zum Personalmanagement. Die wichtigsten Kennzahlen sind in einer Managementfassung am Ende des Berichts in der bewährten Form früherer Berichte auf einer Seite zusammengefasst.

Fragen zum Personalkostenbudget und zur Frauenförderung werden in dem Bericht nicht besonders vertieft, weil ausführliche Informationen nach den gesetzlichen Bestimmungen im Haushaltsplan bzw. im Gleichstellungsplan der Stadt Bielefeld dargestellt sind.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie sich mit dem Bericht zum Personalmanagement einen guten Überblick und Einblick verschaffen können, in welchen Feldern die Stadt Bielefeld aktuell „unterwegs“ ist und welche konkreten Maßnahmen geplant sind.

Rainer Kaschel
Beigeordneter

I. Übergreifende Entwicklungen

Sämtliche Aktivitäten des Personalmanagements haben sich an übergreifenden Entwicklungen zu orientieren, die den Bereichen „Digitalisierung“, „Demographie“ und „Diversität“ zuzuordnen sind. Neu hinzugekommen sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie, die - von niemandem vorherzusehen - noch immer den Arbeitsalltag beherrschen und unterschiedliche Maßnahmen des Personalmanagements erfordern.

So hatte die Corona-Pandemie erhebliche Auswirkungen auf die Personalwirtschaft. In kürzester Zeit musste in großem Umfang Personal für das Gesundheitsamt und das Ordnungsamt ausgewählt und eingestellt werden, wobei auch die Auswahlverfahren aufgrund der Kontaktbeschränkungen anders auszugestalten waren. Allgemein hat die Corona-Pandemie viele Maßnahmen der Personalentwicklung verhindert, verzögert oder ihnen einen anderen Stellenwert gegeben. Andere Entwicklungen wurden aber auch befördert. Zum Beispiel das Homeoffice, in das viele Beschäftigte spontan geschickt werden mussten und das zu erheblichen Veränderungen in den Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation führte. Die Digitalisierung der Stadtverwaltung wurde hierdurch ein Stück vorangetrieben. Einer Weiterentwicklung von bestehenden Arbeitsformen hin zum sog. „New Work“ wurden weitere Türen geöffnet.

Die digitale Transformation wird zu deutlichen Veränderungen in den Arbeitsprozessen und Arbeitsweisen führen (z. B. Umstellung auf ein Dokumentenmanagementsystem, Einführung eines Bürger-Service-Portals) und neue fachliche Anforderungen an die Beschäftigten stellen. Wegen der themenübergreifenden verwaltungsweiten Auswirkungen ist ein koordiniertes Vorgehen unerlässlich, um den Handlungsbedarf in den einzelnen Themenfeldern frühzeitig zu erkennen und aufeinander abzustimmen.

Die Auswirkungen der demographischen Entwicklung sind im Rahmen der Personalplanung zu berücksichtigen. Entsprechende Daten fließen sowohl in die mittelfristige Personalbedarfsberechnung (vgl. Altersabgänge) als auch in die langfristige Personalentwicklungsplanung, z. B. für Führungsstellen, ein. Darüber hinaus sind die Auswirkungen der demographischen Entwicklung Gegenstand eines Nachfolgemanagements sowie des Wissenstransfers zwischen „jüngeren“ und „älteren“ Beschäftigten und werden durch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zum Übergang in den Ruhestand ergänzt.

Die Stadt Bielefeld kann zahlreiche Aktivitäten aufweisen, die unter dem Oberbegriff „Diversity“ eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist, aktiv fördern. Beispielhaft zu nennen sind Arbeitsschwerpunkte und Projekte in den Themenfeldern Gleichstellung, Gleichbehandlung, Integration und Inklusion. Die Themenfelder sind - im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten - nicht nur für die Ausgestaltung von Bewerbungsverfahren sowie für die Besetzung von Stellen von Bedeutung, sondern finden sich auch in den Aktivitäten der Personalentwicklung wieder (z. B. im Führungsleitbild und den Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung).

II. Personalwirtschaft

1. Personalplanung

Die Deckung des Personalbedarfs ist eine der Kernaufgaben des Personalmanagements. Im Mittelpunkt steht dabei die Nachbesetzung von Stellen, die durch altersbedingte Personalfluktuationsfrei werden. Bei der Fortschreibung der Planungsdaten für alle Beschäftigten, die mindestens 55 Jahre alt sind und in den nächsten 10 Jahren ausscheiden werden, ist aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge der 60er-Jahre eine weitere Steigerung für die kommenden Jahre zu erwarten. So waren 1.888 Beschäftigte zum Stichtag 01.01.2021 mindestens 55 Jahre alt (01.01.2019 = 1.754 Beschäftigte / 01.01.2020 = 1.809 Beschäftigte).

Neben der altersbedingten Personalfluktuations wird ein besonderes Augenmerk auf der Personalfluktuations durch Arbeitgeberwechsel liegen. Es gilt, die Ursachen für die Wechsel zu hinterfragen und gegenzusteuern. Alle ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden hierzu mit einem Feedbackbogen befragt.

2. Personalgewinnung und Personaleinsatz

Das große Interesse an der Stadt Bielefeld als Arbeitgeberin belegen die Besuche des Karriereportals und die Bewerberzahlen. Auf das Karriereportal gab es im Jahr 2020 im Monatsdurchschnitt 17.110 Zugriffe (2019 = 10.900 Zugriffe). Über das Online-Karriereportal sind im Jahr 2020 auf die extern ausgeschriebenen 257 Stellen und Ausbildungsplätze (2019 = 204 Ausschreibungen) insgesamt 6.773 Bewerbungen eingegangen (2019 = 5.519 Bewerbungen). Die Zunahme der Bewerberzahlen resultiert damit vorrangig aus der gestiegenen Zahl von Stellenausschreibungen.

Dies darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass im medizinischen und im technischen Bereich erheblicher Bewerbermangel besteht. Im Jahr 2021 werden diese Bereiche bei der Personalbeschaffung besonders in den Fokus genommen. Im technischen Dienst soll die Qualifizierung von Technikerinnen und Technikern für Einstiegsstellen im Ingenieurbereich weiter gefördert werden, nachdem erste Besetzungen im vergangenen Jahr erfolgreich waren.

Die Quote der Beschäftigten mit Behinderung ist leicht gesunken, befindet sich aber mit 7,25 % (2020 = 7,46 %) gegenüber der gesetzlichen Pflichtquote von 5 % weiterhin auf einem erfreulich hohen Niveau.

Mit 20,6 % hat der Anteil von Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund nach kontinuierlichen Steigerungen einen neuen Höchststand erreicht (2019 = 19,3 %).

Der Ausbau der allgemeinen Marketingaktivitäten zur weiteren Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wird einen weiteren Schwerpunkt des Personalmanagements im Jahr 2021 bilden. Es gilt, für die Stadt Bielefeld eine Arbeitgebermarke im Sinne eines „Employer Branding“ zu formen. Mit der Integration der Karriereseite in die neue Homepage der Stadt Bielefeld ergeben sich Möglichkeiten, die Präsenz der Stadt Bielefeld im Internet zu optimieren.

Zu entscheiden ist auch, auf welchen Internetplattformen die Stadt Bielefeld künftig ihre Stellen präsentieren wird, weil die kostenfreie Übernahme von Stellenangeboten durch die Anbieter Indeed, Xing und meine Stadt.de nur noch sporadisch erfolgt.

3. Ausbildung und Praktika

Der Weg zur bedarfsgerechten Erhöhung der Ausbildungskapazitäten wurde trotz der coronabedingten Einschränkungen konsequent fortgesetzt und hat mit 251 Ausbildungsplätzen zum 31.12.2020 erneut einen Höchststand erreicht (Vergleichswerte: 2015 = 135 / 2017 = 175 / 2019

= 211). Zusätzliche Ausbildungsplätze gab es insbesondere in den Verwaltungslaufbahnen, im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes sowie im Gartenbau.

Wie in den Vorjahren konnten alle Ausbildungsplätze qualifiziert besetzt werden. Unverändert ist das Interesse an einigen gewerblich-technischen Ausbildungsberufen gering. Teilweise mussten die Bewerbungsfristen verlängert werden.

Der Ausbau des Personalmarketings konnte im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie nicht wie geplant umgesetzt werden. Berufsmessen und Infotage fielen aus. Praktika konnten nur eingeschränkt durchgeführt werden. Digitale Möglichkeiten wurden für Marketingaktivitäten genutzt, waren aber kein vollwertiger Ersatz für Präsenzveranstaltungen. Ob die für das Jahr 2020 geplanten Aktivitäten im Jahr 2021 nachgeholt werden können, ist von der weiteren Entwicklung der Corona-Pandemie abhängig.

Sehr erfolgreich verlief der Start der Ausbildungsfirma „newbie“, die seit dem 01.06.2020 Teilaufgaben aus den Ämtern wahrnimmt und mit zunächst 5 Ausbildungsplätzen fehlende Kapazitäten im Verwaltungsbereich bereitstellt. Ein weiterer Ausbau der Ausbildungsfirma auf bis zu 15 Ausbildungsplätze ist vorgesehen und wird sukzessive umgesetzt.

Mit dem Relaunch der Homepage der Stadt Bielefeld können auch weitere Optimierungen im Ausbildungsmarketing angegangen werden.

III. Personalentwicklung

1. Homeoffice und neue Arbeitsformen

Wie in anderen Verwaltungen und Unternehmen soll die Arbeitsform des mobilen Arbeitens auch bei der Stadt Bielefeld fortgeführt und weiter ausgebaut werden. Um die Erfahrungen der Beschäftigten mit der Arbeit im Homeoffice für die zukünftige Ausgestaltung des mobilen Arbeitens zu nutzen, wurde im Mai und Juni 2020 eine Mitarbeitendenbefragung über das städtische Intranet durchgeführt, die eine sehr große Resonanz erfuhr. Ergänzend wurden Interviews mit einzelnen Führungskräften unterschiedlicher Bereiche geführt. Die Rückmeldungen zeigen, dass die positiven Erfahrungen mit dieser Arbeitsform eindeutig überwiegen, wobei die besonderen Umstände aufgrund der Corona-Pandemie nicht außer Acht gelassen werden dürfen. Die Ergebnisse werden Gegenstand eines Workshops sein und sollen u. a. in die Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit einfließen.

2. Führungsleitbild

Aus dem seit 2004 existierenden Führungsleitbild lassen sich die Anforderungen der Stadt Bielefeld an ihre Führungskräfte ableiten. Das Leitbild hat eine besondere Bedeutung für die Führungs- und Verwaltungskultur und bildet die Grundlage weiterer Maßnahmen der Personalentwicklung. Angesichts neuer Anforderungen an die Führungskräfte ist das Führungsleitbild zu aktualisieren. Hierzu soll eine Arbeitsgruppe eingerichtet werden, in der die verschiedenen Arbeitsbereiche (Verwaltung, Technik, Soziales, Digitales) und Hierarchieebenen vertreten sind, um ein möglichst breites Spektrum bei der Formulierung des Führungsleitbildes berücksichtigen zu können. Vorbereitend wurden bereits die neuen Anforderungen an Führungskräfte zusammengefasst, die sich durch Digitalisierung, Diversität u. ä. ergeben. Nach seiner Überarbeitung ist das Führungsleitbild dem Verwaltungsvorstand vorzulegen, in geeigneter Form allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekanntzugeben und in die Maßnahmen der Personalwirtschaft und -entwicklung zu implementieren.

3. Führungskräfteentwicklung

Die Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung sind breit gefächert und richten sich an verschiedene Zielgruppen. Die Qualifizierungsreihe für neue Führungskräfte, die mehrere Module umfasst, soll 2021 aufgrund der geänderten Anforderungen an Führungskräfte neu konzipiert werden. Neben der Überarbeitung der Modulinhalte sollen neue Lernformate zum Einsatz kommen (z. B. online-Trainings, Lernbriefe und -tutorials).

Parallel hierzu wurden in das Fortbildungsprogramm „offene“ Seminarangebote zu aktuellen Themen aufgenommen (z. B. Führung auf Distanz oder Sicher führen in unsicheren Zeiten), die allen Führungskräften offenstehen. Auch im Jahr 2021 sollen den Führungskräften Workshops zu organisations- bzw. hierarchiespezifischen Themen angeboten werden (z. B. ein Workshop für Amts- und Betriebsleitungen, die diese Funktion erst seit kurzem ausüben). Weiterhin wird ein Fokus auf individualisierte Fortbildungen, wie z. B. Coachings oder Führungssprechstunden, gelegt, die nach den individuellen Bedarfen ausgestaltet werden können und deshalb eine große Effektivität und Effizienz aufweisen.

4. Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften

Im Hinblick auf die rechtzeitige Nachbesetzung der, insbesondere aus Altersgründen, freiwerdenden Führungsstellen werden seit dem Jahr 2010 Qualifizierungsprogramme für Führungsnachwuchskräfte angeboten und ständig weiterentwickelt. Das vierte Programm startete im Mai 2019 und wurde im Dezember 2020 abgeschlossen.

Bevor das Qualifizierungsprogramm erneut durchgeführt wird, wird es im Ganzen evaluiert. Hierbei wird auf die Erfahrungen ehemaliger Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie auf die Ergebnisse einer Masterarbeit zurückgegriffen. Gegenstand der Evaluation werden neben seiner Ausgestaltung die Zielsetzungen sowie der Stellenwert des Programms sein. Nach Abschluss der Evaluation sollte zeitnah ein erneuter Durchgang ausgeschrieben werden, um den bestehenden Bedarf zu decken.

5. Fort- und Weiterbildung

In dem jährlich erscheinenden Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld werden den Beschäftigten verschiedene Seminare zu fachübergreifenden Themen angeboten, die nach aktuellem Bedarf unterjährig ergänzt werden können. Hinzu kommen organisationsspezifische Maßnahmen, wie z. B. Maßnahmen zur Teamentwicklung, Strategieworkshops, Mediationen. Durch die Corona-Pandemie wurde der Ausbau von online-Trainings beschleunigt, wobei zukünftig noch in die Ausstattung weiterer Arbeitsplätze mit der notwendigen Hardware investiert werden muss.

Um die Qualifikation für eine höherwertige Tätigkeit zu erwerben, können bzw. müssen tariflich beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Verwaltungslehrgängen I und II des Studieninstitutes Westfalen-Lippe teilnehmen. Unter Berücksichtigung der neuen Prüfungsordnungen werden Rahmenregelungen für den Besuch der Verwaltungslehrgänge erarbeitet.

Zudem soll eine Regelung zu der Frage getroffen werden, inwieweit Qualifikationen, die berufsbegleitend erworben werden (z. B. Masterstudium Verwaltungsmanagement), durch eine Kostenbeteiligung oder eine anteilige Freistellung vom Dienst gefördert werden.

Aufgrund der großen Zahl der zu besetzenden Stellen werden immer häufiger Personen eingestellt, die über einen Bachelorabschluss, aber nicht über juristische Kenntnisse verfügen. Für diesen Personenkreis werden kurzfristig (Kurz-)Traineeprogramme konzipiert, die zunächst in zwei Fachbereichen pilotiert werden sollen.

6. Bindung von Mitarbeitenden

Bei der Stadt Bielefeld ist in den letzten Jahren vermehrt ein Trend zu beobachten, dass Beschäftigte die Stadt Bielefeld verlassen. Eine Befragung zur Mitarbeitendenbindung zeigte, dass neben der Länge des Arbeitsweges beispielsweise auch das Arbeitsklima sowie eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten den Weggang beeinflussen.

Ausgehend von den Befragungsergebnissen wurden einige Handlungsfelder und Maßnahmen konzipiert, die zukünftig die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Stadt Bielefeld stärken sollen. Einzelne Maßnahmen konnten bereits umgesetzt werden. Teilweise wurde dies coronabedingt begünstigt (vgl. das gewünschte Homeoffice-Angebot). Die Befragung verdeutlichte, dass die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für alle Organisationseinheiten von großer Bedeutung ist und sich somit ein Handlungsbedarf für die gesamte Stadtverwaltung ergibt. Aus diesem Grund sollen im Jahr 2021 die Bildungsreferentinnen und -referenten der Dezernate in die Umsetzung der Maßnahmen eingebunden werden.

Zukünftig erhalten alle Personen, die auf eigenen Wunsch die Stadt Bielefeld verlassen, einen Link zu einer Online-Befragung, um ihre Beweggründe zu erfahren.

7. Onboarding von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Um in Zeiten des Fachkräftemangels neue Beschäftigte bei der Identifikation mit ihrer Arbeitgeberin zu unterstützen und somit gleichzeitig die Bindung an die Stadt Bielefeld zu stärken, stellt ein qualifizierter Onboarding-Prozess eine Notwendigkeit dar.

Basierend auf den Ergebnissen einer Befragung zum Onboarding werden derzeit verschiedene Maßnahmen konzipiert. Beispielsweise wurden für neu eingestellte Tarifbeschäftigte sowie für Beamtinnen und Beamte bereits Infohefte mit wichtigen Informationen zum Arbeits- bzw. Dienstverhältnis erstellt, welche schon vor dem ersten Arbeitstag ausgehändigt werden. Weitere Maßnahmen (z.B. die Erstellung einer „Startermappe“ sowie einer kleinen Videoreihe) befinden sich in Vorbereitung. Die Maßnahmen zum Onboarding sollen besonders extern eingestellte Beschäftigte (insbesondere ohne Verwaltungsausbildung) bei der fachlichen Einarbeitung sowie der sozialen Integration in das Arbeitsteam unterstützen.

8. Wissenstransfer

Um das organisationsspezifische Vorgehen fortzuführen, pilotieren zwei Abteilungsleitungen in ihren Teams die Praktikabilität eines mehrstufigen Verfahrens, in dem neue Instrumente zum Wissenstransfer eingesetzt werden. Hierbei werden zunächst mittels einer sogenannten Transferampel die Wissensträgerinnen und Wissensträger identifiziert, deren Wissen gesichert werden muss. Anschließend werden die einzelnen Wissensbestandteile mit Hilfe von Leitfragen in einer Wissenslandkarte skizziert und das transferrelevante Wissen, welches letztlich in einen Transferplan einfließt, markiert. Darüber hinaus werden in diesem Transferplan die Transfermethoden (z.B. persönliches Übergabegespräch, Kurzvideos in Form von „Screencasts“) festgehalten. Nach Abschluss der Pilotphase wird das weitere Vorgehen geplant. Zum Beispiel könnten moderierte Workshops für Führungskräfte angeboten werden, in denen die Instrumente vorgestellt und ausprobiert werden. Das Thema Wissenstransfer kann auf diese Weise in der gesamten Stadtverwaltung platziert bzw. „wiederbelebt“ werden, wobei seine große Relevanz noch deutlicher kommuniziert werden muss.

IV. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) vom 25.10.2010 steuert die AG BGM unter der Überschrift „Gesundheitsförderung für städtische

Beschäftigte“ vielfältige Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ergänzt damit die Tätigkeit des Arbeitsschutzausschusses.

Zur Umsetzung des neuen Konzeptes „BGM aktiv“ wurde 2019 gemeinsam mit den betroffenen Organisationseinheiten begonnen, mögliche Ursachen für hohe Fehlzeiten zu analysieren und zielgerichtete Maßnahmen für Verbesserungen zu entwickeln. Aufgrund der positiven Effekte soll dieses Vorgehen fortgesetzt werden.

Auf Grund der Pandemiesituation mussten für das Jahr 2020 und 2021 geplante Aktionen zu unterschiedlichen Themen der Gesundheitsförderung verschoben werden.

Dies gilt auch für einige Seminarangebote zur Gesundheitsförderung, die das Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld enthält. Die Angebote richten sich an unterschiedliche Zielgruppen und sind entsprechend ausgestaltet. Eine virtuelle Umsetzung dieser Schulungen hat sich im Großen und Ganzen nicht als alltagstauglich bzw. praktikabel erwiesen.

Die Ergebnisse einer Projektarbeit zur Gesundheitsförderung von Auszubildenden befinden sich auf Grund der Pandemiesituation (derzeit) nicht in der aktiven Umsetzungsphase.

V. Zahlen, Daten und Fakten zum Personalmanagement

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“, Stadtwerke Bielefeld Rechenzentrum „SWB“, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“) eingesetzten sonstigen Beschäftigten der Stadt Bielefeld. Dargestellt werden - je nach Thema - die **Jahreswerte 2020** bzw. Stichtagsdaten zum **30.06.2020** 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.

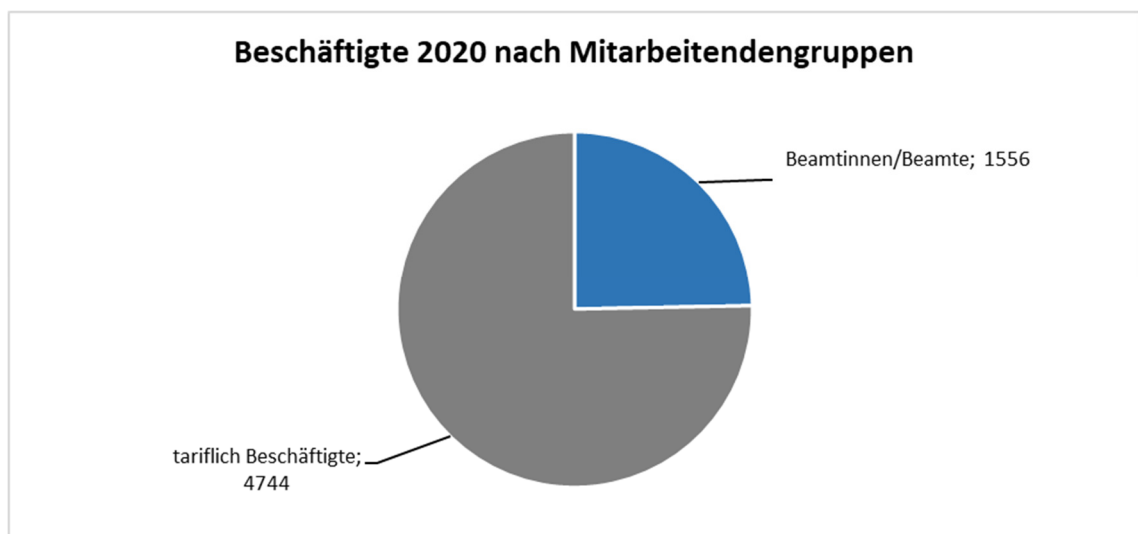
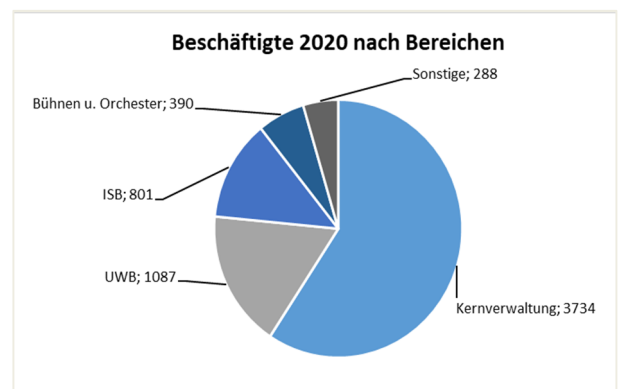
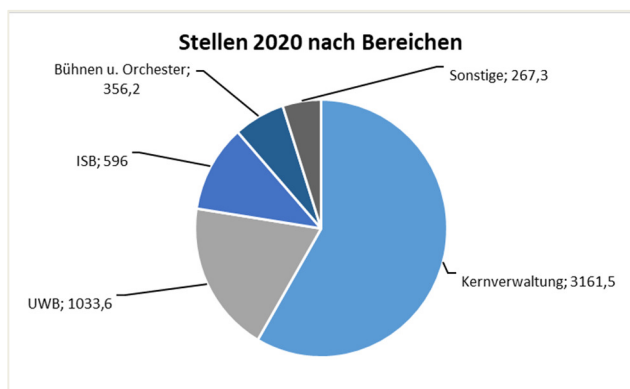
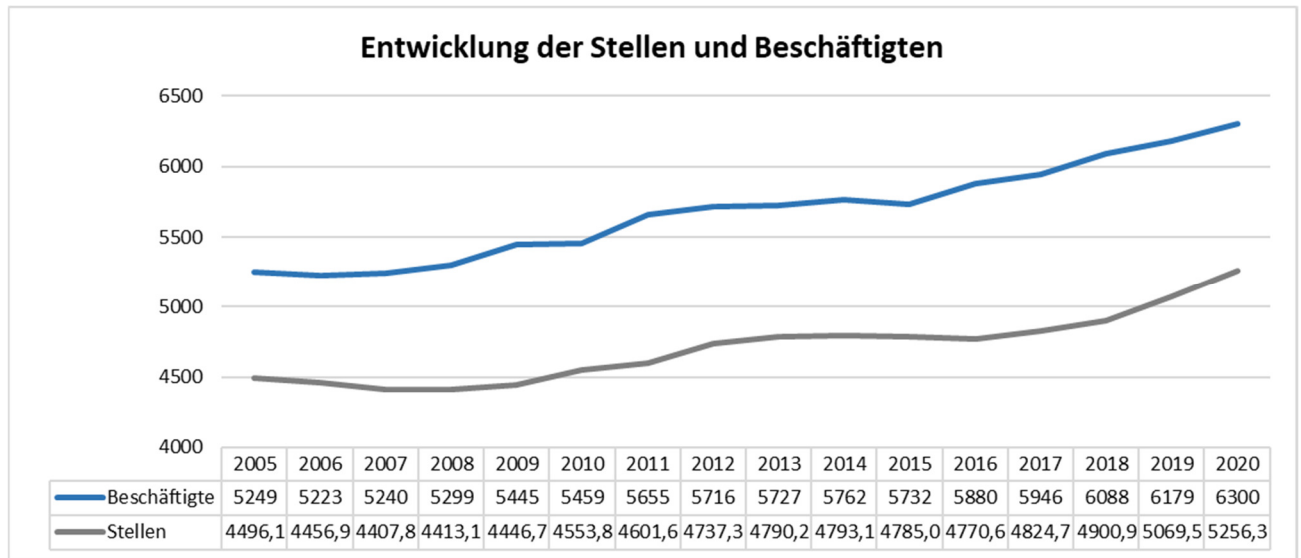
Auf die Darstellung von Einzelthemen, die in anderen Berichten der Stadt Bielefeld behandelt werden, wird an dieser Stelle verzichtet, um Doppelungen zu vermeiden. Hierzu gehören folgende Veröffentlichungen:

- Zwischenbericht 2019 zum Gleichstellungsplan 2017-2020 (http://www.bielefeld.de/de/rv/ds_stadtverwaltung/gfr/publi/)
- Vorbericht zum Haushaltsplan 2020/2021 (<https://www.bielefeld.de/haushaltsplan/2020-2021/band1/vorbericht.pdf>).

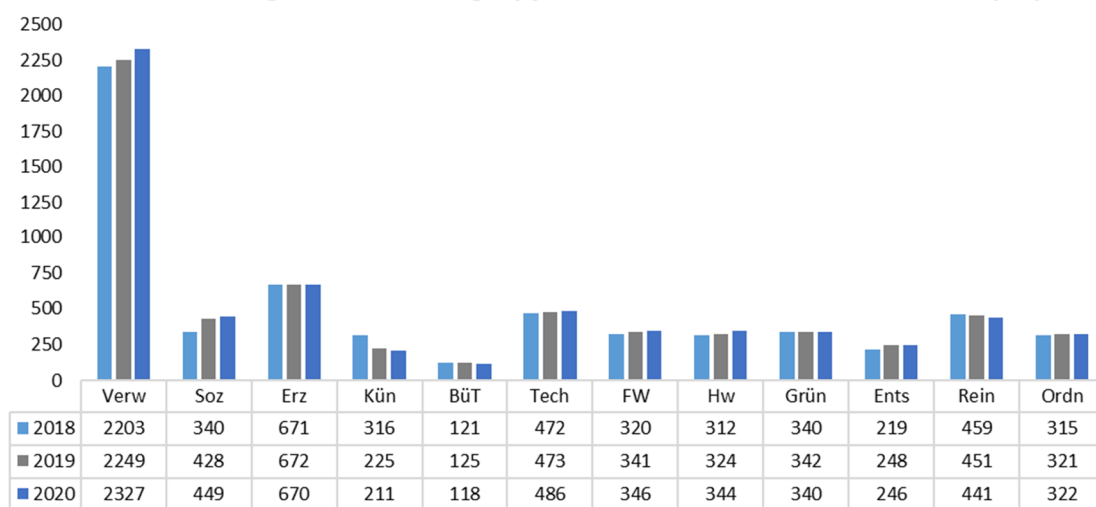
Zur Differenzierung zwischen Beschäftigtengruppen wird bei der Stadt Bielefeld der sogenannte Berufsgruppenschlüssel als Kriterium verwendet. Folgende Berufsgruppen werden unterschieden:

(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

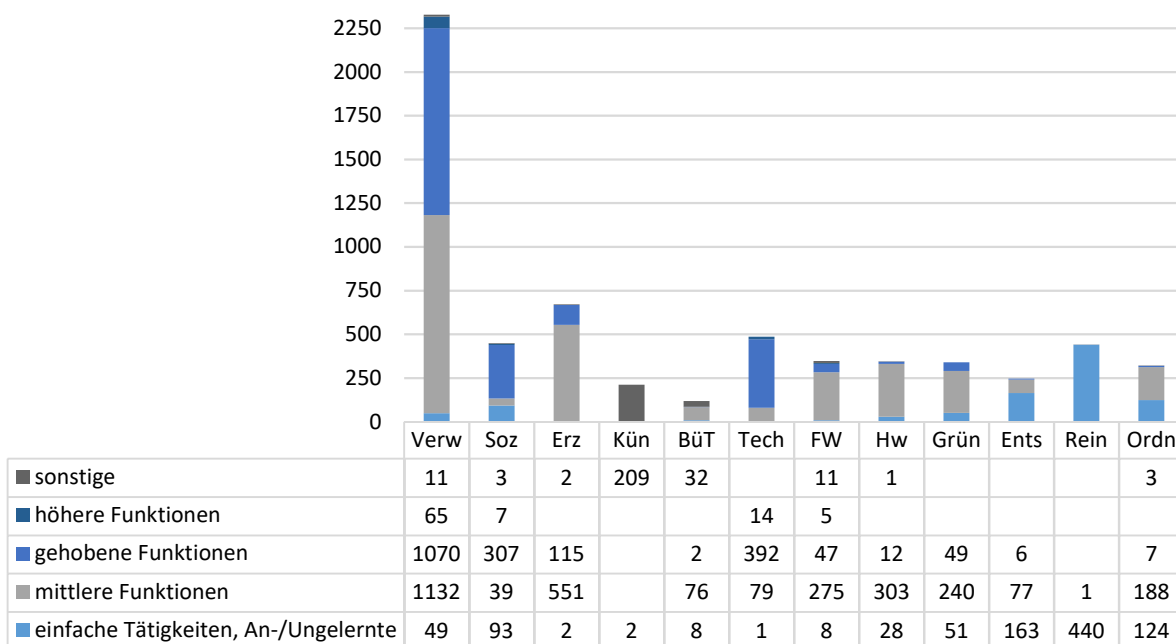


Beschäftigte nach Berufsgruppen Anzahl und vollzeitverrechnet (VZ)



	Verw	Soz	Erz	Kün	BÜT	Tech	FW	Hw	Grün	Ents	Rein	Ordn
2018 VZ	1896	285	551	309	115	428	319	295	326	202	283	253
2019 VZ	1941	316	551	217	118	433	338	308	327	232	279	259
2020 VZ	2005	331	553	205	112	445	344	329	323	229	275	263

Berufs- und Einkommensgruppen ¹



1

Funktionen/Laufbahnen

sonstige

höhere Funktionen

(LG Ea 2)

gehobene Funktionen

(LG 2 Ea 1)

mittlere Funktionen

(LG 1 Ea 2)

einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte

Entgelt-/Besoldungsgruppe

z.B. Chor, Notfallsanitäter/innen, Besoldungsgruppe B

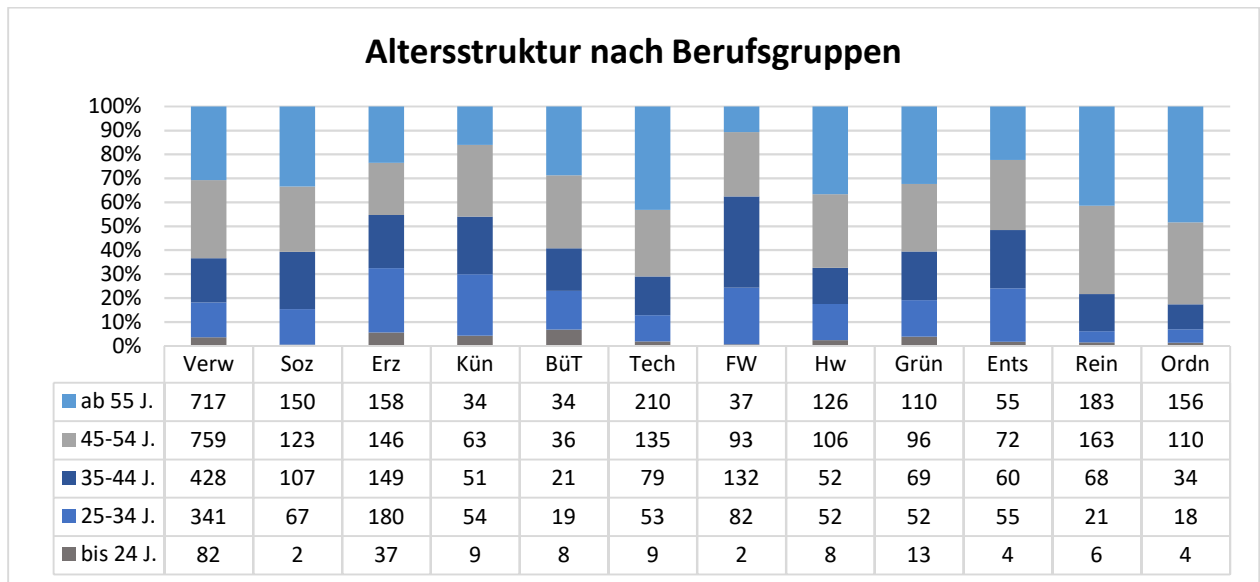
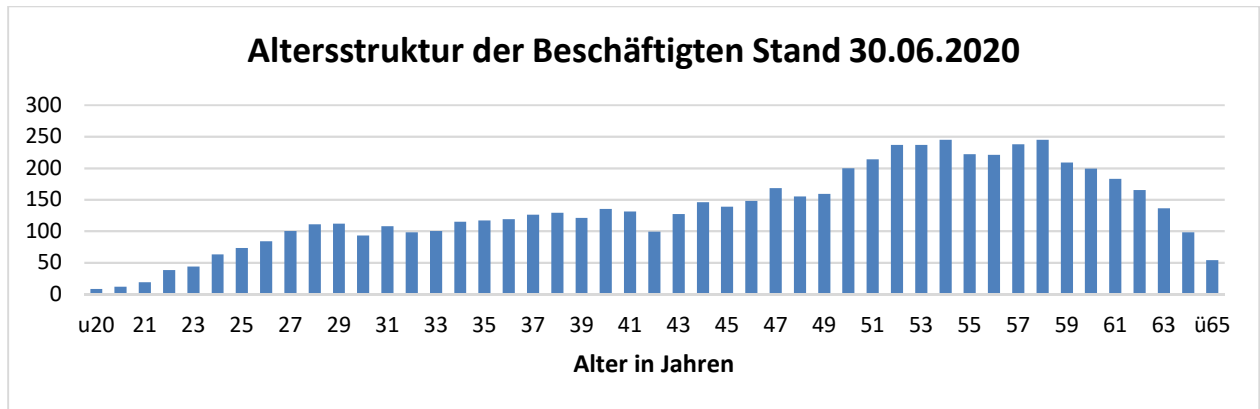
A13, A14-A16, E13-E15ü

A10-A13 EA1, E9b, E9c, E10-12, S11-S18

A6, A7, A8, A9, A9 EA2, E5, E6, E7, E8, E9A, S3, S4, S5, S6, S7, S8-S10

E1, E2, E3, E4, S2

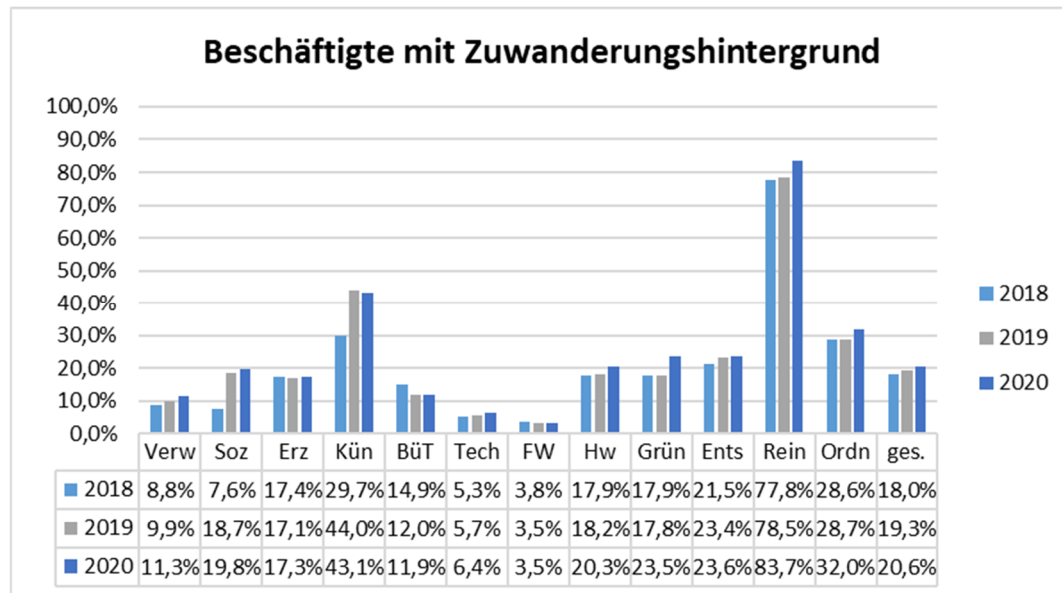
2. Altersstruktur



3. Altersbedingte Personalfluktuatation – Stand 01.01.2021

Vorbildung / Alter	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	Summe
Verwaltung	107	73	82	80	76	69	56	56	26	35	13	1	674
Studium Ingenieurberufe	16	9	19	17	18	18	23	11	9	8	3		151
Studium Sozialarbeit	13	8	4	12	12	11	6	3	8	7	4		88
Studium Medizin	4	2		1	1	1		1	2	1			13
Studium sonstige	4	6	4	4	1	3	2		4	1	4		33
Lehrkraft	2		4		3	3	2	6	2	5	2		29
Meisterausbildung	4	3	3	1	2	6	1			1			21
Technikerausbildung	2	1	1	5	6	3	1	2	3	1	1		26
Berufsausbildung	20	23	15	19	15	15	13	17	10	2			149
Erziehung	13	19	9	14	14	13	12	14	10	3			121
Feuerwehr	14	8	3	9	5								39
Orchester	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3			21
Bühnenberufe	2	4	7	3	3	6		4	4	3			36
Kraftfahrer/in	7	6	7	9	5	6	6	1	6	1	1		55
Hausmeisterdienste	6	3	5	12	7	11	12	11	9		1		77
Gebäudereinigung	11	12	15	21	16	26	17	19	15	7	6		165
Anlernfähigkeit	23	25	22	23	16	20	21	13	14	8	5		190
Gesamtergebnis	251	204	202	231	201	214	174	161	123	86	40	1	1.888
davon Leitungsfunktion	29	16	21	21	25	19	24	11	13	12	4		195

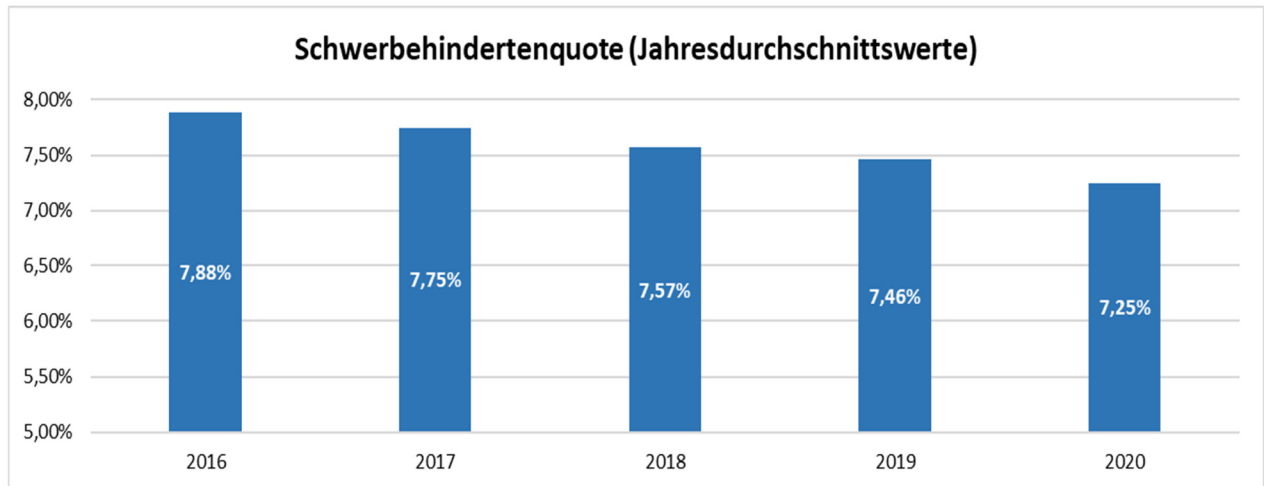
4. Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund²



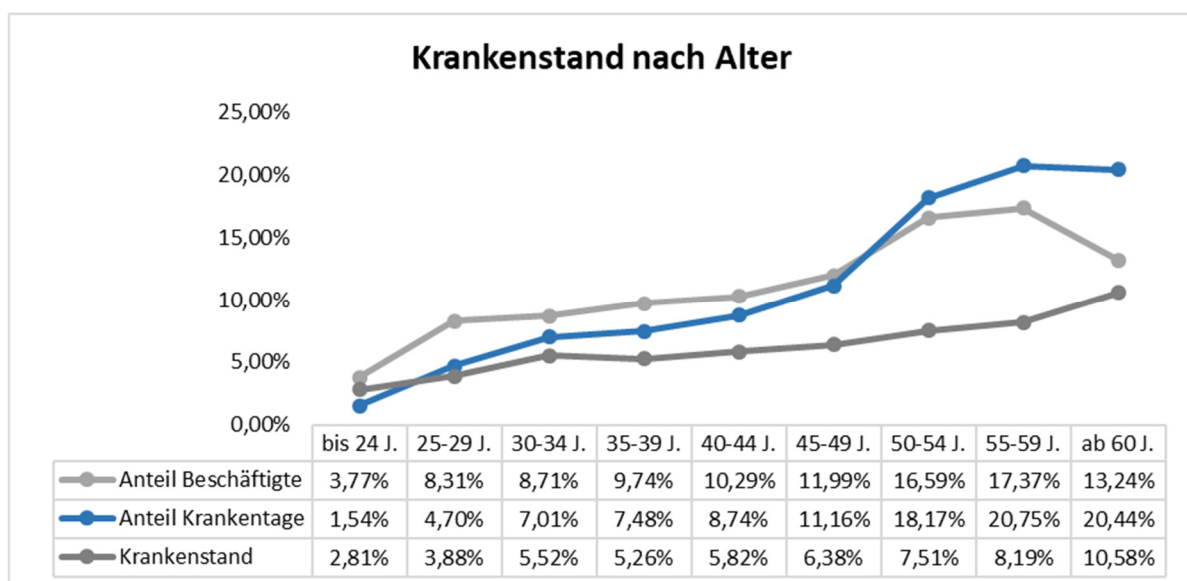
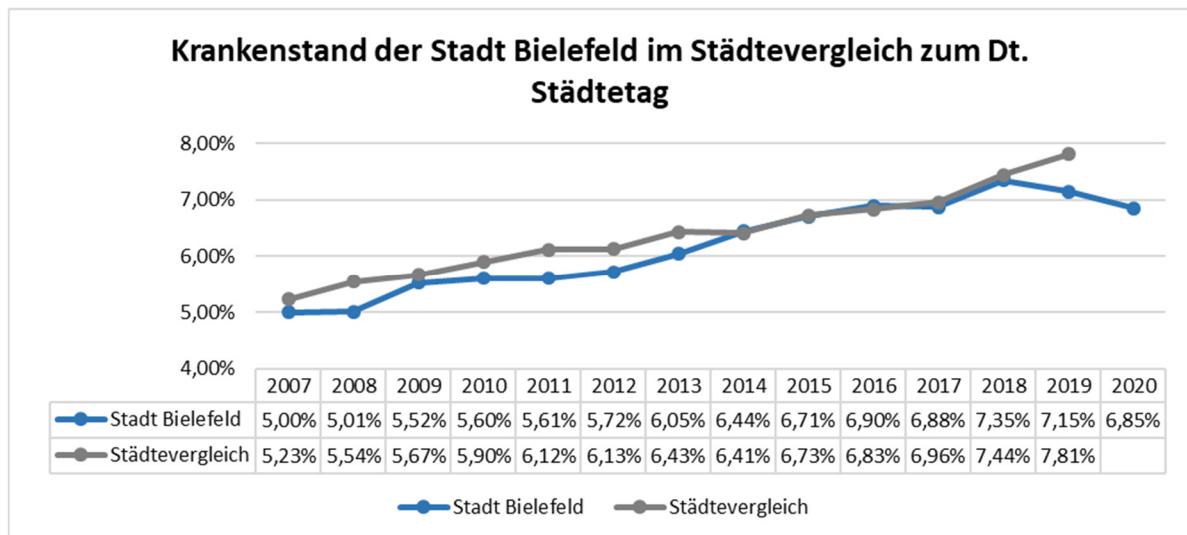
²

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.

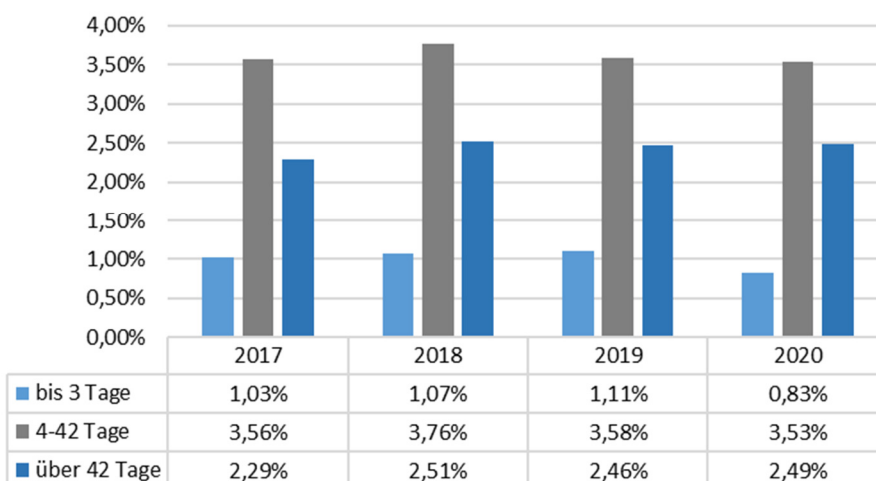
5. Menschen mit Behinderung



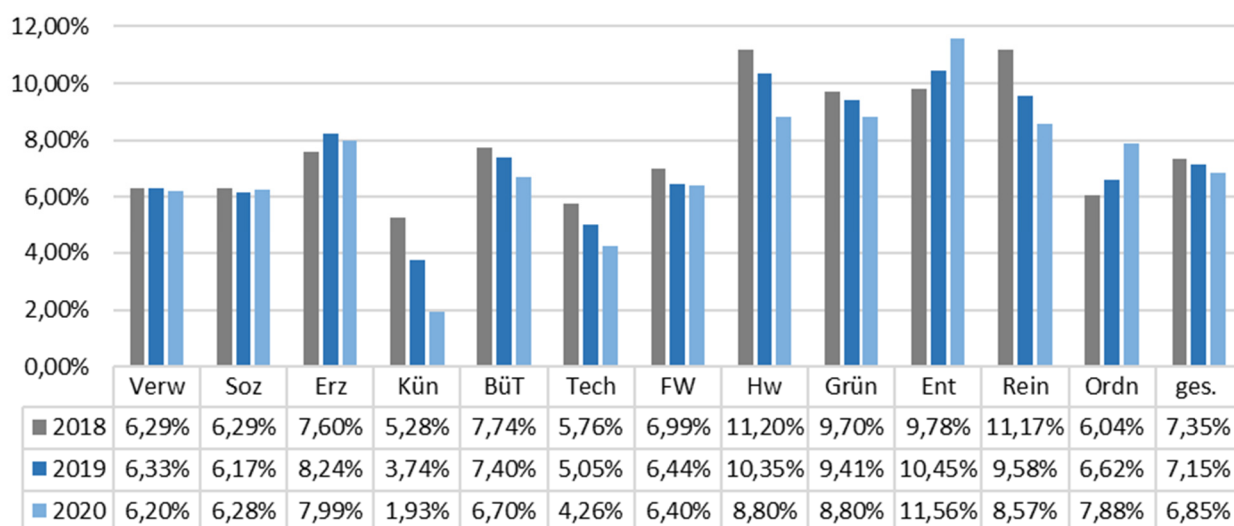
6. Krankenstand



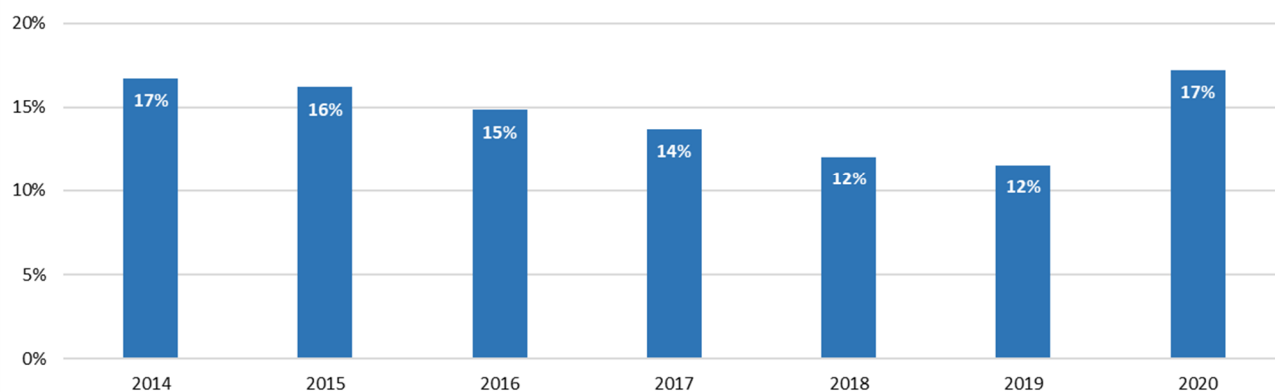
Krankenquote nach Krankheitstagen



Krankenquote nach Berufsgruppen



Beschäftigte ohne Krankheitstage



7. Karriereportal

	2018	2019	2020
Besucher der Karriereseite	erst ab 2020	erst ab 2020	205.320
Newsletter "Job Alert" abonniert	erst ab 2020	erst ab 2020	1.153
Abmeldungen von Newsletter "Job Alert"	erst ab 2020	erst ab 2020	216
Online-Stellenausschreibungen mit Bewerbungen	195	204	257
eingegangene Online-Bewerbungen	5.678	5.519	6.773
Anteil Bewerbungen von Frauen	56,2%	50,8%	47,4%
Anteil Bewerbungen mit Zuwanderungshintergrund	25,0%	28,8%	30,5%
Anteil Bewerbungen von Menschen mit Behinderung	4,8%	3,9%	4,3%
Einstellungen aus den eingegangenen Bewerbungen	374	382	563
Anteil Einstellungen von Frauen	58,0%	49,5%	55,6%
Anteil Einstellungen mit Zuwanderungshintergrund	17,1%	18,2%	22,5%
Anteil Einstellungen von Menschen mit Behinderung	4,0%	4,7%	5,5%

8. Ausbildung

Einstellungen 2020	Einstellungen				Zuwanderungshintergr.				Schwerbehinderte			
	ges.	m	w	d	ges.	m	w		ges.	m	w	d
Verwaltungsberufe												
Bachelor of Laws	28	7	21	0	3	0	3	0	2	1	1	0
Aufstiegsbeamte	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt	24	6	18	0	8	1	7	0	1	0	1	0
Zwischensumme Verwaltung	54	14	40	0	11	1	10	0	3	1	2	0
Feuerwehr												
Brandmeisterin/Brandmeister	14	14	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter	16	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme Feuerwehr	30	22	8	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Berufe BBiG												
Bühnenmalerin/Bühnenmaler	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Duales Studium Landschaftsbau	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektronikerin/Elektroniker für Betriebst.	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FAMI - Bibliothek -	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fachkraft Abwassertechnik	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fachk. Rohr-, Kanal- und Industrieservice	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gärtnerin/Gärtner	6	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geomatikerin/Geomatiker	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kfz-Mechatronikerin/Kfz-Mechatroniker	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Land- u. Baumaschinenmechatroniker/in	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maskenbildnerin/Maskenbildner	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maßschneiderin/Maßschneider	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Straßenwärterin/Straßenwärter												
Tierpflegerin/Tierpfleger - Fachr. Zoo -	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme Berufe BBiG	20	13	7	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Gesamt	104	49	55	0	14	4	10	0	3	1	2	0

VI. Kennzahlen auf einen Blick

	2018	2019	2020
Stellen	4.900,9	5069,5	5.256,3
Beschäftigte	6.088	6.179	6.300
Beschäftigte vollzeitverrechnet	5.263	5.319	5.414
Frauen	3.487	3.532	3.568
Frauenanteil	57,3 %	57,3 %	56,6 %
Frauenanteil vollzeitverrechnet	52,6 %	52,2 %	51,8 %
Durchschnittsalter	46,78 J.	46,82 J.	46,79 J.
Teilzeitkräfte (darunter Frauen)	2.371 (2.057)	2.492 (2.157)	2.524 (2.175)
Teilzeitquote	38,9 %	40,3 %	40,1 %
Schwerbehinderte³	402	381	376
Schwerbehindertenquote ⁴	7,57 %	7,46 %	7,25
Beschäftigte mit Zuwanderungs- hintergrund (darunter Frauen)	1.096 (722)	1.193 (792)	1.297 (844)
Quote Zuwanderungshintergrund	18,0 %	19,3 %	20,6 %
Beurlaubte (darunter Frauen)	235 (197)	257 (217)	252 (223)
Beurlaubungsquote	3,9 %	4,2 %	4,0 %
Krankenquote⁵	7,35 %	7,15 %	6,85 %
Befristete Verträge³	755	713	666
Ausfälle wg. Krankheit täglich⁶ (umgerechnet in Anzahl Besch.)	452	451	449
Beschäftigte mit Krankentagen > 6 Wochen jährlich	1.053	1.026	1.053
Auszubildende⁷ (darunter Frauen)	181 (101)	211 (113)	251 (136)
Ausbildungsquote	3,0 %	3,3 %	3,8 %

3 Stand jeweils 30.06.

4 Jahresdurchschnitt jeweils vom 01.01.-31.12.

5 Jährliche Krankentage aller Beschäftigten in Kalendertagen (%)

6 Anzahl Beschäftigte (31.12.) x Krankenquote

7 Stand jeweils 31.12.

Impressum
Herausgegeben von:



Stadt Bielefeld
Amt für Personal

Verantwortlich für den Inhalt: Hartmuth Leisner

Redaktion:

Doris Schürmann

Telefon: 0521 51-6224

E-Mail: doris.schuermann@bielefeld.de

Kai Lehmkuhler

Telefon: 0521 51-2105

E-Mail: kai.lehmkuehler@bielefeld.de

Stand: April 2021

Gestaltung und Druck:

Druckservice Bielefeld