

# Bielefeld

Personal- und Organisations-  
bericht 2009



**SCHWERPUNKTTHEMA**  
**Integration und Ausbildung**

**Vorwort**

Die Stadt Bielefeld veröffentlicht in diesem Jahr wieder einen Personal- und Organisationsbericht und zusätzlich einen eigenständigen Gesundheitsbericht.

Der jährlich erscheinende Personal- und Organisationsbericht gibt Politik und Verwaltung regelmäßig einen Überblick über die Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung und damit Basisdaten für Planungen und Entscheidungen im Rahmen des Personalmanagements.

„Integration und Ausbildung“ als Schwerpunktthema des diesjährigen Personal- und Organisationsberichts zeigt die Bedeutung der Stadt Bielefeld als großer öffentlicher Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb auf und gleichzeitig das Bemühen der Stadt, ihren Beitrag zur Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten zu leisten. Der Zusammenhang zwischen Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten und qualifizierter Ausbildung wird hier sehr deutlich.

Erstaunlich ist, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund die Stadt Bielefeld als attraktiven Ausbildungsbetrieb noch viel zu wenig wahrnehmen, wie die Bewerberquoten zeigen. Junge Migrantinnen und Migranten gezielter anzusprechen, damit sich mehr als bisher auf die für viele Berufsfelder angebotenen Ausbildungsplätze bewerben, ist eine wichtige Aufgabe der städtischen Integrationspolitik.

Bielefeld, im August 2010

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'L' followed by a smaller 'ö' and 'seke'.

Löseke  
Stadtkämmerer

## **Personal- und Organisationsbericht 2009**

Seite

01	<b>Inhaltsübersicht</b>
02	<b>Stellen und Beschäftigte</b>
03	<b>Die Organisation</b>
07	<b>Die Beschäftigten</b>
08	<b>Altersstruktur der Beschäftigten</b>
09	<b>Gleichstellung von Frauen und Männern</b>
10	<b>Förderung Schwerbehinderter</b>
10	<b>Personalausgaben</b>
11	<b>Arbeitszeit</b>
12	<b>Interner Arbeitsmarkt</b>
16	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)</b>
17	<b>Personalentwicklung</b>
18	<b><u>Schwerpunktthema:</u> Integration und Ausbildung</b>
26	<b>Personalkennzahlen auf einen Blick</b>

Der Personal- und Organisationsbericht 2009 enthält die **Beschäftigtendaten** der **Stadt Bielefeld**, der **Betriebe** (eigenbetriebsähnliche Einrichtungen) und **sonstiger Beschäftigter** (Arbeitplus „ARGE“, Zentraler Ausländerbehörde „ZAB“, Stadtwerke Bielefeld Rechenzentrum „SWB“, Chemischem u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“).

Berichtet wird - je nach Thema - über die **Jahreswerte 2009** bzw. **Stichtagsdaten<sup>1</sup> 30.06.09**. Beispielsweise liegen der Krankenquote, Unfallhäufigkeit, Schwerbehindertenquote und Personalfuktuation die Jahreswerte zugrunde - den Beschäftigtenzahlen dagegen Stichtagszahlen. Zum Aufzeigen von Entwicklungen werden jeweils zusätzlich die Vorjahresvergleichswerte hinzugezogen.

**Schwerpunktthema: Integration u. Ausbildung**

Das diesjährige Schwerpunktthema des Berichts lautet „Integration und Ausbildung“ und umfasst beide Aspekte.

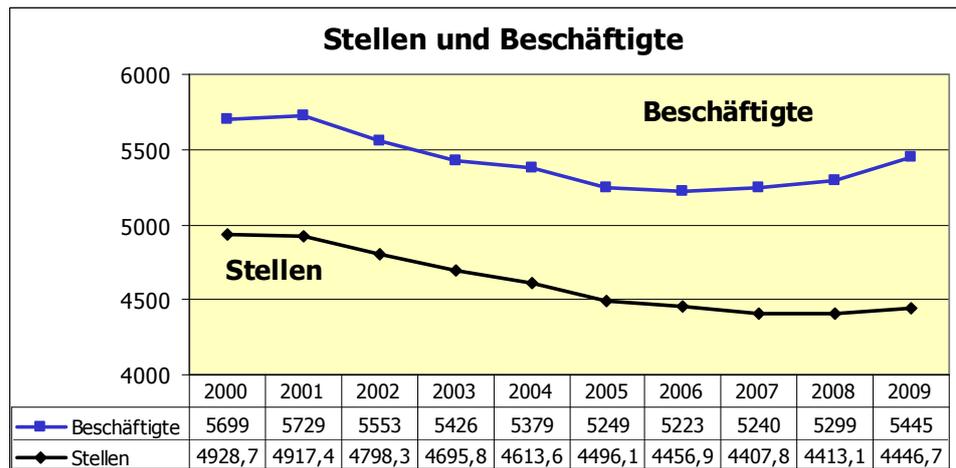
Um Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten sicherzustellen, ist eine qualifizierte Ausbildung besonders wichtig (zum Migrationsbegriff s. Def. S. 18).

Deshalb übernimmt die Stadt Bielefeld als großer öffentlicher Arbeitgeber die soziale Verantwortung, Ausbildungsplätze nicht nur im Umfang des jeweiligen Eigenbedarfs der Stadtverwaltung anzubieten, sondern stellt darüber hinaus überplanmäßige Ausbildungsangebote zur Verfügung, von denen auch Interessierte mit Migrationshintergrund profitieren können. Leider wird der Ausbildungsbetrieb Stadt Bielefeld von Jugendlichen mit Migrationshintergrund noch zu wenig wahrgenommen. Die Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gilt es zu verbessern.

**Stellen und Beschäftigte**

Bei der Stadt Bielefeld teilen sich zurzeit 5.445 Beschäftigte<sup>2</sup> 4.446,7 Stellen<sup>3</sup>.

Nach einem Rückgang in den Vorjahren steigt seit 2007 die Zahl der Stellen u. Beschäftigten an. Mehrstellen entstanden seit 2008 in den Bereichen Feuerwehr, Kindertagesstätten (KiBiz), der Geschäftsbuchhaltung und im Zuge der Kommunalisierung der Versorgungsverwaltung.



**2009 (2008) gab es folgende Verteilung der 4446,7 (4413,1) Stellen:**

- 2484,5 (2454,2) Kernverwaltung

Betriebe

- 900,9 (910,3) Umweltbetrieb UWB
- 563,2 (567,4) Immobilienservicebetrieb ISB
- 192,7 (192,8) Bühnen und Orchester der Stadt Bielefeld
- 39,5 (39,5) Informatikbetrieb IBB

Sonstige

- 125,6 (125,6) Arbeitplus ARGE
- 58,0 (58,0) Zentrale Ausländerbehörde ZAB

<sup>1</sup> Stichtag 30.06. entsprechend den Anforderungen des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik NRW

<sup>2</sup> Beschäftigte der Stadt Bielefeld inkl. Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen. Am Stichtag 30.06.09 zählen zu den Eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen: Umweltbetrieb, Immobilienservicebetrieb, Informatikbetrieb, Bühnen und Orchester der Stadt Bielefeld.

<sup>3</sup> inkl. vorgehaltene Stellen für beurlaubte, abgeordnete und zugewiesene Beschäftigte (2009: 84,3 Stellen).

## Die Organisation

### Übergreifende Schwerpunkte der Organisationsarbeit 2009

#### **Personalbedarf für das Konjunkturpaket II**

Die Umsetzung des Konjunkturpaketes II in Bielefeld zusätzlich zu den laufenden bzw. schon länger geplanten Investitionsvorhaben erfordert – wie in anderen Städten auch – den befristeten Einsatz von zusätzlichem, überplanmäßigem Personal insbesondere zur Wahrnehmung der unverzichtbaren Bauherrenaufgaben für die in den Bereichen Bildung und Infrastruktur umzusetzenden Projekte. Nach entsprechender intensiver Prüfung des Bedarfs durch die Verwaltung hat der Rat der Stadt Bielefeld ein entsprechendes Budget bereitgestellt. Daraus werden insbesondere der Einsatz zusätzlicher Ingenieurinnen und Ingenieure zur Steuerung der zahlreichen Bauvorhaben des Immobilienservicebetriebes, aber auch weitere erforderliche Personaleinsätze, z. B. im Amt für Finanzen und Beteiligungen oder im Rechnungsprüfungsamt, finanziert, um die Vorhaben aus dem Konjunkturpaket zusätzlich und zeitgerecht in den Jahren 2009 und 2010 realisieren zu können. Dabei waren die städt. Töchterunternehmen Stadtwerke Bielefeld GmbH und Bielefelder Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH bereit, durch eigenes Personal bei Maßnahmen Dritter zu helfen.

#### **Umsetzung der Europäischen Dienstleistungsrichtlinie (EU-DLR)**

Die Richtlinie zielt darauf ab, bürokratische Hindernisse abzubauen, den grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehr zu fördern und damit zur Verwirklichung des einheitlichen Binnenmarktes beizutragen. Die elektronische Abwicklung der Antragsverfahren und die Einrichtung eines einheitlichen Ansprechpartners, der seine Prozesse ebenfalls elektronisch abwickelt, sind wesentliche Elemente der Richtlinie. In einem ersten Schritt wurden die Kernbereiche der EU-DLR, das Gewerbeamt und rechtsnahe Gebiete, mit den zuständigen Fachämtern und externen Stellen (z.B. Kammern, Finanzämter) betrachtet und für den weiteren Prozess aufbereitet. Die erforderlichen Voraussetzungen für die termingerechte Umsetzung der Richtlinie wurden ebenfalls geschaffen.

In der Region Ostwestfalen-Lippe haben die Kreise Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe, Minden-Lübbecke, Paderborn und die Stadt Bielefeld eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, mit der die Aufgaben des einheitlichen Ansprechpartners auf den Kreis Herford übertragen wurden. Allerdings können sich die Dienstleister

auch unmittelbar an die zuständigen Stellen wenden. Die Verpflichtung, dass alle Verfahren und Formalitäten, die die Aufnahme oder die Ausübung einer Dienstleistungstätigkeit betreffen, problemlos aus der Ferne und elektronisch über den betreffenden einheitlichen Ansprechpartner oder bei der betreffenden zuständigen Behörde abgewickelt werden können, wird auch für die Stadt Bielefeld langfristig von besonderer Bedeutung sein.

#### **Clearingstelle Raumfragen**

Da sowohl der Immobilienservicebetrieb als auch das Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen Aufgaben bei der Versorgung städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Büroräumen wahrnehmen, hat der Oberbürgermeister mit Organisationsverfügung vom 10.09.2009 die Aufgabenabgrenzung konkretisiert und die entsprechenden Aufgaben des Geschäftsbereichs Organisation als „Clearingstelle Raumfragen“ definiert.

Aufgabenschwerpunkte für die Organisation sind danach:

- Festlegung von Raumstandards für Büroräume unter Beachtung der einschlägigen arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung des Flächenbedarfs am Arbeitsplatz
- Bedarfsabschätzung vor dem Hintergrund künftiger organisatorischer Entwicklungen
- Priorisierung von Vorschlägen einschl. Relevanzprüfung
- Vorbereitung von Entscheidungsvorschlägen für die Verwaltungsleitung in Konfliktfällen

Ansprechpartner bei Änderungen und Fragen zur aktuellen Raumbelastung ist weiterhin der Immobilienservicebetrieb.

#### **Sonderwettbewerb zum Betrieblichen Vorschlagswesen im Jahr 2009**

Aufgrund der in den letzten Jahren relativ geringen Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Betrieblichen Vorschlagswesen wurde in der Zeit vom 01.10. bis 27.11.2009 ein Sonderwettbewerb ohne thematische Einschränkung mit Geldpreisen von insgesamt 500,00 € durchgeführt.

Von den 67 eingereichten Vorschlägen waren grundsätzlich 52 anerkennungsfähig und haben deshalb an der Verlosung von fünf Geldpreisen teilgenommen.

Die Themenschwerpunkte der eingereichten Vorschläge lagen in den Bereichen Ressourceneinsparungen, Kundenorientierung und Ablauforganisation. Die abschließende Bewertung und gegebenenfalls Prämierung der Vorschläge wird im Laufe des Jahres 2010 erfolgen.

### **Überprüfung nicht fest eingebauter elektrischer Geräte (so genannte „ortsveränderliche elektrische Betriebsmittel“)**

Die regelmäßige Überprüfung von elektrischen Geräten in Kindertagesstätten, Schulen, Büros und Werkstätten, die nicht fest eingebaut sind, wird bisher von den (zuständigen) Organisationseinheiten durchgeführt bzw. organisiert.

Um das Verfahren zu vereinheitlichen und zu standardisieren, wurde ein entsprechendes Konzept erarbeitet. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitssicherheitstechnischen Dienst, dem Immobilienservicebetrieb sowie den Zentralen Leistungen und der Personalwirtschaft des Amtes für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen wurden verschiedene Szenarien entwickelt und bewertet. Ab 2010 soll die Überprüfung der elektrischen Geräte durch ein externes Unternehmen erfolgen.

### **Betriebliche Influenza-Pandemieplanung**

Aufbauend auf dem Kommunalen Influenza-Pandemieplan, der im Sozial- und Gesundheitsausschuss am 10.03.2009 öffentlich vorgestellt wurde, wurde im Rahmen eines interdisziplinären Projekts unter Federführung des Dezernates 3 die Dienstanweisung „Betriebliche Influenza-Pandemieplanung“ erarbeitet. Die

Dienstanweisung trat am 01.11.2009 in Kraft. Während im Kommunalen Influenza-Pandemieplan die Stadtverwaltung als Institution für die Daseinsvorsorge innerhalb des gesamten Stadtgebietes verantwortlich ist, werden in der Dienstanweisung Regelungen für die verwaltungsinterne Organisation getroffen, um im Pandemiefall den Dienstbetrieb im notwendigen Umfang aufrecht zu erhalten. Grundlage für die Disposition weiterführender organisatorischer Maßnahmen ist dabei eine Übersicht, aus der die unverzichtbaren Kernprozesse und die verzichtbaren Geschäftsprozesse hervorgehen.

### **Geschäftsbuchhaltung u. Zahlungsabwicklung im Amt für Finanzen u. Beteiligungen**

Zum 01.01.2009 erfolgte die Umstellung des kameralen Haushalts- und Rechnungswesens auf das NKF. Die organisatorischen und personellen Voraussetzungen für die neu eingerichtete zentrale Geschäftsbuchhaltung wurden rechtzeitig geschaffen. Auf der Grundlage der in den ersten sechs Monaten nach dem Start gewonnenen Erfahrungen erfolgte eine Analyse und Optimierung der neuen Geschäftsprozesse. Anhand ermittelter Kennzahlen wurde anschließend der notwendige Personalbedarf ermittelt.

Im Bereich der Zahlungsabwicklung führte die Einführung der neuen Software, die mit der Einstellung auf NKF verbunden war, zu veränderten Aufgabenzuschnitten und Bearbeitungsmengen. Die Umstellung konnte stellenneutral durch abteilungsinterne Umschichtungen realisiert werden.

---

## **Ergebnisse ausgewählter weiterer organisatorischer Prozesse**

### **Untersuchung der Geschäftsstelle des staatlichen Schulamtes**

Aufgrund eines Auftrages des Oberbürgermeisters analysierte der Geschäftsbereich Organisation im Jahr 2009 die Hauptgeschäftsprozesse. In Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsstelle und der unteren Schulaufsicht wurden verschiedene Optimierungsvorschläge erarbeitet und Ende des Jahres 2009 in einem Bericht zusammengefasst. So werden im Rahmen der Durchführung der jährlichen Sprachstandsfeststellungen für rund 3.000 Kinder zukünftig Kindertagesstätten, Grundschulen und die Geschäftsstelle über eine neue Software vernetzt. Sie können dann Informationen austauschen und z. B. notwendige Schreiben an die Eltern erstellen.

### **Elternbeiträge für die Offenen Ganztagschulen - OGS -**

Zum 01.09.2008 erfolgte die Verlagerung der bisher im Jugendamt wahrgenommenen Aufgabe „Festsetzung der Elternbeiträge für die OGS“ zum Amt für Schule. Ziel war es, alle Aufgaben für die OGS an einer Stelle zu bündeln. Neben der laufenden Fallbearbeitung waren in 2009 erhebliche Bearbeitungsrückstände zu bewältigen und zum 01.08.2009 auch die Einziehung der Elternbeiträge von den Anbietern der OGS zu übernehmen. Gemeinsam mit dem Amt für Schule wurde nach Analyse der Geschäftsprozesse ein Konzept für die Erledigung dieser Aufgaben erarbeitet.

### **Umsetzung des actori-Gutachtens für das Theater**

Die Unternehmensberatung actori hatte insgesamt 141 Maßnahmen für die Umsetzung der von ihr entwickelten Szenarien "1a" (Optimierung Status Quo) und "1b" (Anpassung Spielplanmodus) entwickelt. Damit sollten mit vorgeschalteten Investitionen bis zur Spielzeit 2011 / 2012 Ergebnisverbesserungen von ca. 430.000 Euro erreichbar sein. Die von actori vorgeschlagenen Maßnahmen wurden im ersten Halbjahr 2009 in einem Projekt in Abstimmung mit dem Kulturbeigeordneten und dem Betriebsausschuss Bühnen und Orchester in Richtung eines "Bielefelder Modells" aufbereitet. Damit konnte erreicht werden, dass unter Berücksichtigung der Bielefelder Verhältnisse (z. B. keine finanzielle Möglichkeit für Investitionen in dem von actori vorausgesetzten Umfang) Ergebnisverbesserungen bis zur Spielzeit 2011 / 2012 von insgesamt ca. 400.000 Euro erreichbar sein werden.

### **Reorganisation des Geschäftsbereiches Grünflächen und Friedhöfe im UWB**

In der ersten Phase des Projekts lag der Schwerpunkt auf der Auswahl und Einführung eines Grünflächeninformationssystems, durch das in der Zukunft die Abläufe der Grünflächenpflege gesteuert werden sollen. Den Abschluss dieser Phase wird der Produktivstart darstellen.

Für die Abteilung Grünunterhaltung ist dieser für den 01.03.2010 vorgesehen, für die Abteilung Friedhöfe/Bestattungen für den 01.06.2010. In der parallel begonnenen zweiten Phase werden zurzeit Lösungsvorschläge zur Optimierung der Betriebsabläufe und der Aufbauorganisation für die Abteilungen Grünunterhaltung und Friedhöfe/Bestattungen erarbeitet. Mögliche Synergieeffekte mit dem Forst werden im ersten Quartal 2010 überprüft. Zusätzlich wurde das zukünftige Werkstatt- und Fuhrparkmanagement in das Projekt integriert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Geschäftsbereiches sind dabei durch Informationsveranstaltungen und zahlreiche Interviews intensiv in den Prozess miteinbezogen.

### **Veränderungen im Ordnungsamt:**

#### **Zuständigkeitsregelung zwischen dem Ordnungsamt und dem Amt für Verkehr**

Mit Organisationsverfügung sind im Mai 2009 u. a. der laufende Betrieb und die Unterhaltung der mobilen Geschwindigkeits- und Rotlichtüberwachung vom Amt für Verkehr zum Ordnungsamt verlagert worden. Nach Evaluation der neuen Aufbauorganisation waren zur weiteren Optimierung die Schnittstellen noch in einzelnen Aufgabenbereichen anzupassen. Zusätzlich wurde die Schnittstelle in Bezug auf die Ahndung und Verfolgung unerlaubter Sondernutzungen zwischen den beiden Ämtern optimiert.

#### **Blitzer A 2**

Seit Dezember 2008 ist auf der A 2 eine stationäre Geschwindigkeitsüberwachungsanlage in Betrieb. Bis zum Jahresende 2009 sind hierdurch zusätzlich ca. 130.000 Bußgeldfälle entstanden. Aufgrund der hohen Fallzahlen wurde ein erheblicher überplanmäßiger Personaleinsatz erforderlich. Für die Abarbeitung dieser Fälle sind anhand der Fallzahlen und vor dem Hintergrund von saisonalen Schwankungen und voraussichtlich steigendem Bekanntheitsgrad Personalbedarfsberechnungen durchgeführt worden. So sollen mit dem Stellenplan 2010 insgesamt 24,2 Mehrstellen eingerichtet werden, wobei zwei Stellen jährlich kw-Vermerke erhalten sollen.

#### **Prüfung der Einführung des Dokumentenmanagementsystems (DMS) im Bereich der Kfz-Zulassungen**

Im Rahmen eines Projektes wurden ab Mai 2009 gemeinsam mit Mitarbeiterinnen u. Mitarbeitern des Ordnungsamtes und des IBB die organisatorischen Abläufe beschrieben, hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen bewertet und die zukünftige Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten abgestimmt. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse erfolgte anschließend die Entwicklung eines technischen Anforderungsprofils. Aus finanziellen Gründen ruht die Angelegenheit zur Zeit.

### **Aufgabenwahrnehmung im Sozialpsychiatrischen Dienst des Amtes für soziale Leistungen – Sozialamt – u. im Ärztlichen Bereitschaftsdienst des Gesundheits-, Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamtes**

Die Zahl von Menschen, die in Krisensituationen durch den Sozialpsychiatrischen Dienst des Sozialamtes betreut werden müssen, ist in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen. Betroffen davon ist auch der ärztliche Bereitschaftsdienst im Gesundheits-, Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt. Beide Bereiche werden nach organisatorischer Prüfung der Arbeitssituation befristet mit überplanmäßigem Personal verstärkt.

### **Wohngeldnovelle 2009**

Die Wohngeldnovelle zum 01.01.2009 verursachte in Bielefeld eine Fallzahlsteigerung i. H. v. 55%. In Zusammenarbeit mit dem Amt für soziale Leistungen – Sozialamt - wurden nach Analyse der Prozesse und Rahmenbedingungen Lösungen erarbeitet, die eine Bewältigung des Fallaufkommens ermöglichen.

### **Organisationsuntersuchungen in den Bereichen Wirtschaftliche Jugendhilfe und Unterhaltsvorschuss des Amtes für Jugend und Familie – Jugendamt -**

Die Abläufe im Aufgabenbereich der Wirtschaftlichen Jugendhilfe wurden aufgrund steigender Fallzahlen untersucht. Der Geschäftsbereich Organisation erarbeitete gemeinsam mit dem Team Prozessoptimierungsvorschläge und ermittelte auf dieser Grundlage den notwendigen Personalbedarf. Flankierend dazu wurden personalwirtschaftliche Maßnahmen mit dem Jugendamt abgestimmt und eingeleitet.

Erhebliche Rückstände bei der Bearbeitung von Unterhaltsvorschussanträgen erforderten ebenfalls eine Analyse und Bewertung der Arbeitssituation in dem Arbeitsbereich. Mit dem Jugendamt wurden anschließend geeignete organisatorische und personalwirtschaftliche Veränderungsmaßnahmen abgestimmt und umgesetzt.

---

## **Weitere Schwerpunkte der Organisationsarbeit in 2009**

Hierzu gehörten insbesondere:

- die weitere Begleitung und Koordination der Einführung eines einheitlichen, elektronischen Vergabesystems zur Nutzung durch die städtischen Vergabestellen im Rahmen einer OWL-Kooperation
- die Vorbereitung der Erprobung des Konzeptes Zielvereinbarungen in ausgewählten städtischen Pilotbereichen durch die eingesetzte Projektgruppe
- die Erarbeitung und Abstimmung von Verfahrensregelungen mit den betroffenen Organisationseinheiten im Zusammenhang mit der Nichtanerkennung bisheriger Beurkundungsvollmachten einzelner städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Generalvollmacht für Vertragsabschlüsse in Grundstücksgeschäften durch das Grundbuchamt
- die gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Beihilfestelle und dem IBB durchgeführte Vorbereitung der Ablösung des bisherigen Beihilfeverfahrens durch das neue Fachverfahren „BeihilfeNRW“. Die Einführung wurde im ersten Quartal 2010 abgeschlossen.
- eine erste Evaluation des Amtes für Integration und interkulturelle Angelegenheiten
- die Berufung einer Beauftragten für die Sparrenburg
- die Bildung der Ämter Historisches Museum (480) und Naturkundemuseum (490) aus dem bisherigen Amt Museen mit Wirkung vom 01.09.2009
- die Identifizierung und Beschreibung denkbarer Modellvarianten im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der ARGE/REGE sowie der Entwurf einer Projektplanung durch die eingesetzte Projektgruppe.

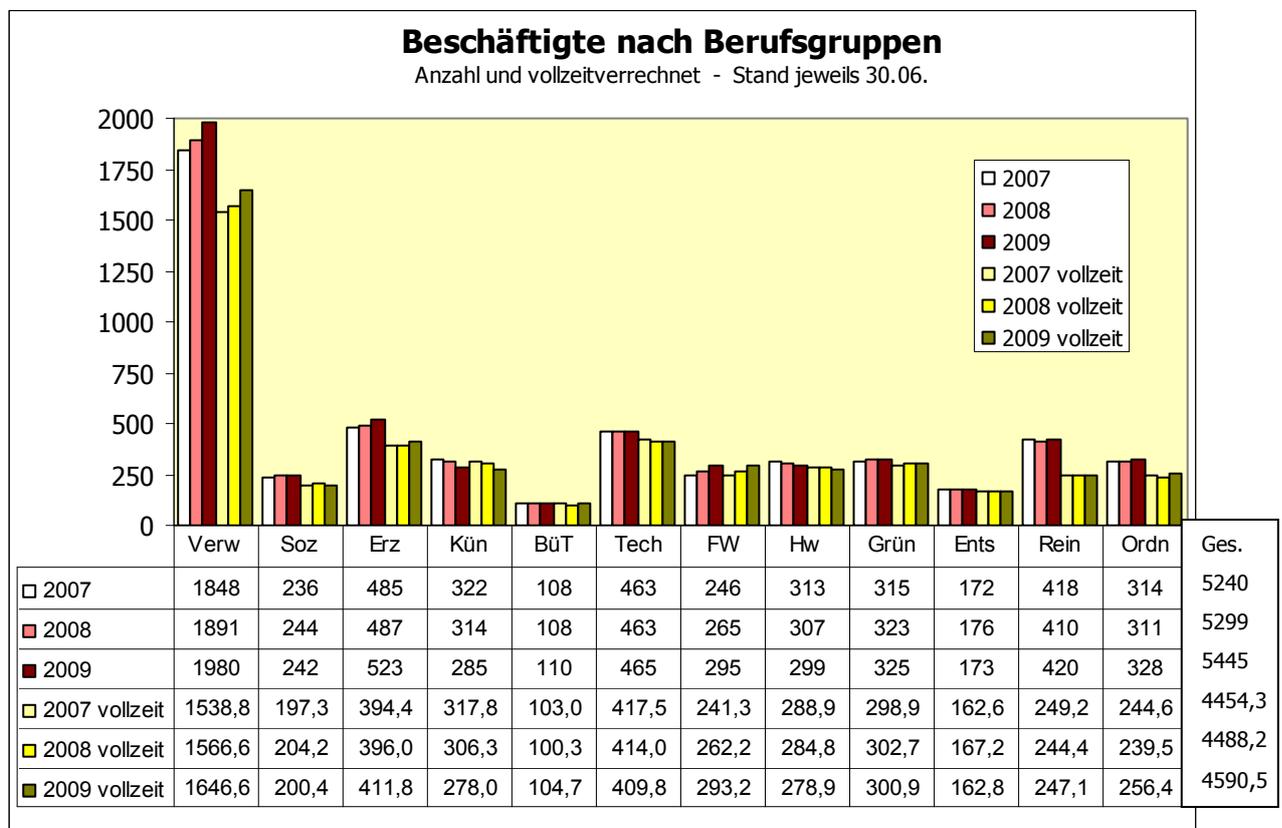
## Die Beschäftigten

Die Stadt Bielefeld hatte am Stichtag **30.06.09** (30.06.08) **5445** (5299) Beschäftigte.

<p><b>Kernverwaltung, Betriebe und Sonstige</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3028 (2877) Kernverwaltung</li> <li>• 2186 (2198) städtische Betriebe</li> <li>• 231 (224) Sonstige (ARGE/ZAB/SWB/CVUA)</li> </ul>	<p><b>Beamtinnen/Beamte, Beschäftigte TVöD u.a.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1632 (1602) Beamtinnen und Beamte</li> <li>• 3813 (3697) Beschäftigte TVöD u. a.</li> </ul>
---	--

Nach der tarifrechtlichen Zusammenfassung der ehemals Angestellten u. Arbeiterinnen/Arbeitern zu tariflich Beschäftigten (01.10.05), ist der bei der Stadt Bielefeld 2002 eingeführte **Berufsgruppenschlüssel**<sup>4</sup> die wesentliche Analyse-

einheit zur Differenzierung von Beschäftigten- gruppen. Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen anzahlmäßig und vollzeitverrechnet (umgerechnet in Vollzeitstellen).



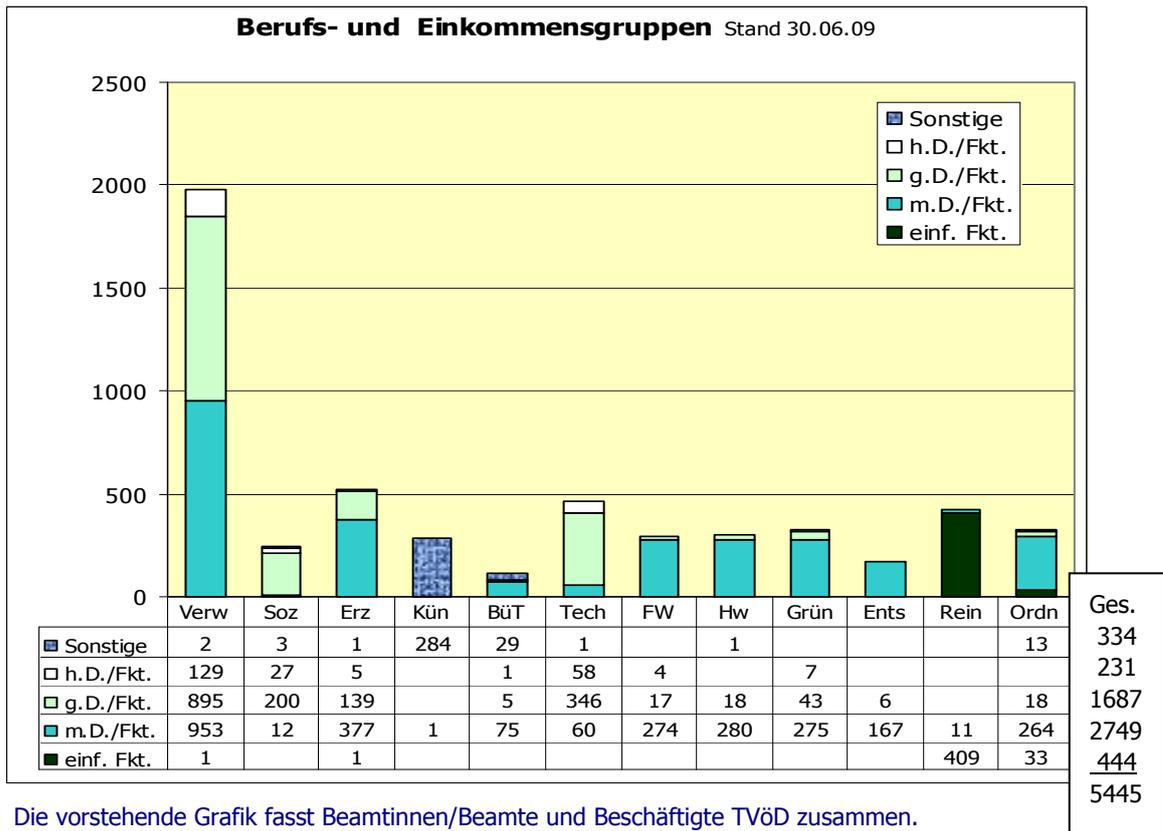
4

### Berufsgruppen

<b>Verw</b>	<b>Verwaltungs- u. geisteswiss. B.</b>
<b>Soz</b>	<b>Gesundheit u. Sozialarbeit</b>
<b>Erz</b>	<b>Kindererziehung/Weiterbildung</b>
<b>Kün</b>	<b>Künstlerische Berufe</b>
<b>BüT</b>	<b>Bühnentechnische Berufe</b>
<b>Tech</b>	<b>Technische Berufe</b>
<b>FW</b>	<b>Berufsfeuerwehr</b>
<b>Hw</b>	<b>Handwerksberufe</b>
<b>Grün</b>	<b>Pflanzenbau, Tierpflege, Forst</b>
<b>Ents</b>	<b>Entsorgungsbranche</b>
<b>Rein</b>	<b>Gebäudereinigung u. hausw. B.</b>
<b>Ordn</b>	<b>Ordnungs- u. Sicherheitsberufe</b>

### Typische Einzelberufe

Bea. / Besch. allg. Verw.-D., Sekretär/in, Bibl.-Ang., Jurist/in  
 Sozialarb./-päd., Arzt/Ärztin, MTA, Gesundheitsaufseher/in  
 Erzieher/in, Kinderpfleger/in, -helfer/in, Musikschullehrer/in  
 Regisseur/in, Musiker/in, Sänger/in, Tänzer/in, Schauspieler/in  
 Bühnenhandwerker/in, Beleuchter/in, Maskenbildner/in  
 Ingenieur/in, Vermessungstechniker/in, Bauzeichner/in  
 Beamte/r im feuerwehrtechnischen Dienst  
 Kraftfahrer/in, Straßenbauer/in, Elektroinstall., Schlosser/in  
 Gärtner/in, Gartenarb., Gartenmst., Forstarb., Forstwirt/in  
 Straßenrein., Müllwerker/in, Kanalreinig., Ver- u. Entsorger/in  
 Arb. für die Gebäudereinigung, Spülkraft, Hausgehilfin  
 (Schul-)Hausmst., Bauaufseher/in, Verkehrsüberwach.-Ang.



Die vorstehende Grafik fasst Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte TVöD zusammen. Daneben sind unter der Rubrik Sonstige Beschäftigungsverhältnisse aufgeführt, die nicht nach TVöD bezahlt werden (insb. Bühnen und Orchester der Stadt Bielefeld).

Beschäftigte in **einfachen Funktionen** (E1, E2) arbeiten hauptsächlich im Bereich der Gebäudereinigung (Rein).

Beschäftigte im **mittleren Dienst** (A6-A9 m.D.) / **mittleren Funktionen** (E3-E8) arbeiten insb. in den Berufsgruppen Verwaltung, Erziehung, Handwerk, Grün, als Hausmeister/in (Ordn), Entsorgung und Feuerwehr.

Beschäftigte im **gehobenen Dienst** (A9 g.D.-A13 g.D.) / **gehobenen Funktionen** (E9-E12) sind insb. tätig im Verwaltungs-, im Technischen, im Sozialen und im Erziehungsbereich.

Im **höheren Dienst** (ab A13 h.D.) / **höheren Funktionen** (ab E13) sind Beschäftigte insb. zu

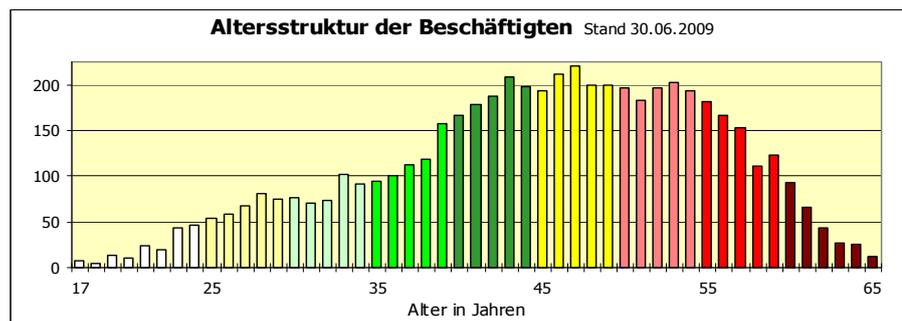
finden im Verwaltungs-, im Technischen und im Sozialen Bereich.

Die **Zahl der Beurlaubten** (Stand jeweils 30.06.) ist 2009 deutlich gesunken auf **261**; Vorjahre: 302 (2008), 310 (2007), 337 (2006), 315 (2005), 324 (2004).

Von den aktiv Beschäftigten übten am 30.06.09 5,4% (294) genehmigte **Nebentätigkeiten** aus (Vorjahr 5,7%, 303). **Genehmigungspflichtig** sind Nebentätigkeiten seit Inkrafttreten des TVöD (01.10.05) **nur noch im Beamtenbereich** (30.06.09: **250**). Die Genehmigungen der tariflich Beschäftigten laufen nach und nach aus.

## Altersstruktur der Beschäftigten

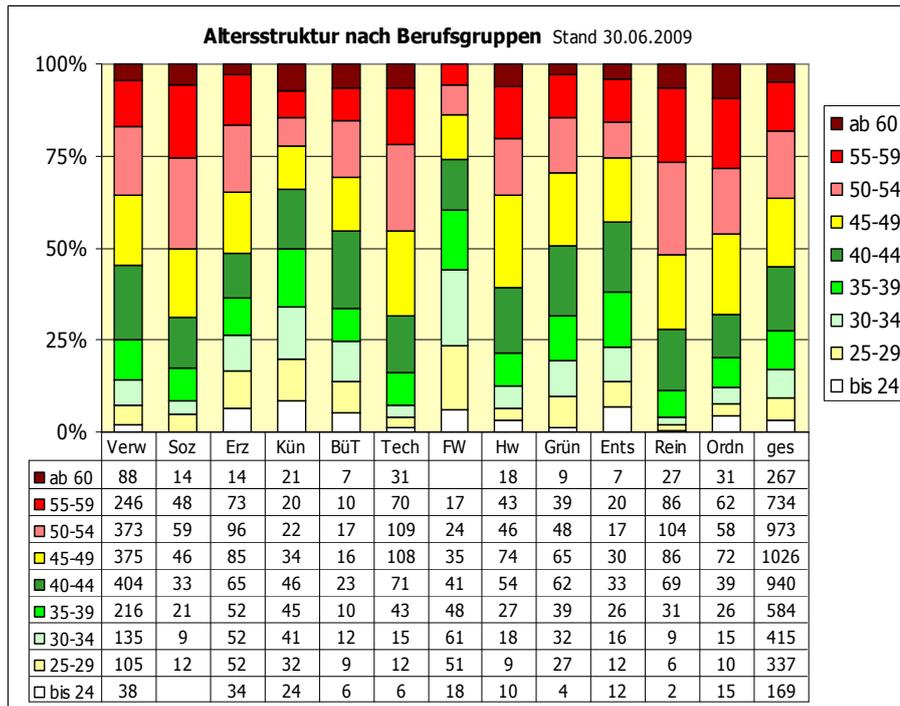
Die **Altersverteilung** der Beschäftigten weist 2009 wie im Vorjahr ein **Durchschnittsalter von 44,9 Jahren** aus. Jünger als 35 Jahre sind 16,9% der Beschäftigten (Vorjahr 16,0%).



Die nebenstehende Grafik – auf den 1. Blick etwas verwirrend – zeigt auf den 2. Blick eindrucksvoll den **Anteil der unter 45-Jährigen** in den jeweiligen Berufsgruppen:

- Reinigung 28%
- Soziales 31%
- Technik 32%
- Ordnung 32%
- Handwerk 39%
- Verwaltung 45%
- Erziehung 49%
- Grün 50%
- Bühn.-Techn. 55%
- Entsorgung 57%
- Künstler 66%
- Feuerwehr 74%

**Gesamt 45%**



### Gleichstellung von Frauen und Männern

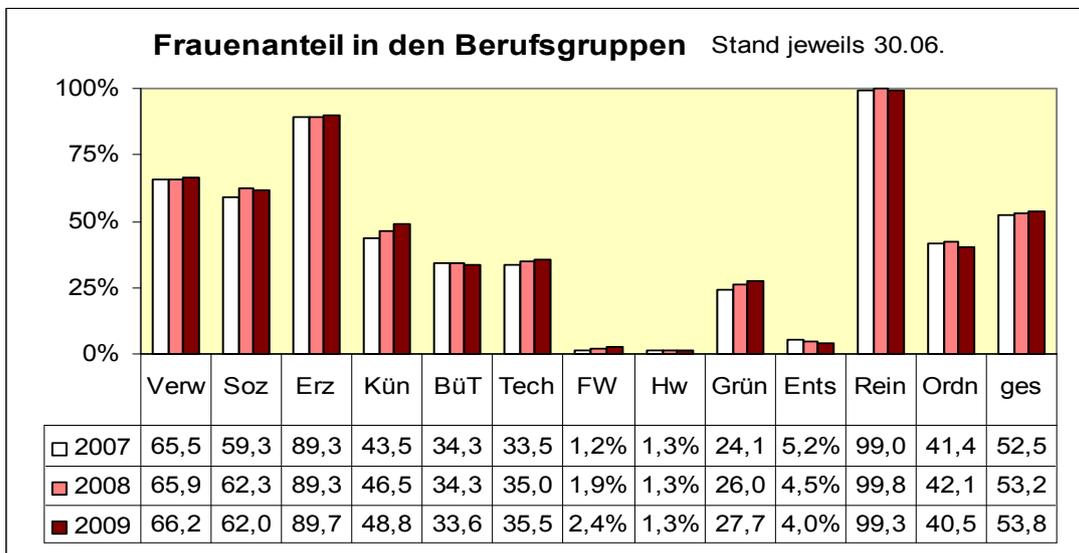
Am 30.06.09 (30.06.08) waren 2928 (2820) der Beschäftigten Frauen. Das entspricht einem **Frauenanteil** von **53,8%** (53,2%), vollzeitverrechnet 48,2% (47,6%):

- bei **Vollzeitkräften** 35,3% (35,0%)
- bei **Teilzeitkräften** 84,2% (84,6%)
- bei **Beurlaubten** insgesamt 86,6% (88,4%), darunter mit dem Beurlaubungsgrund Betreuung naher Angehöriger 94,2% (96,6%).

Der **auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes aufgestellte Frauenförderplan** bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte für die weitere Frauenförderung zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen

Beschäftigten bei der Stadt Bielefeld. Langfristiges Ziel des Frauenförderplans ist es, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die **Zielquoten** beziehen sich teilweise auf Berufsgruppen, teilweise auf Laufbahnen bzw. Entgeltgruppen und Besoldungsstufen und teilweise auf die Vereinbarkeit von Familie u. Beruf (Teilzeitarbeit). Insgesamt hat sich die **Frauenquote in den letzten Jahren positiv entwickelt**. Die im Frauenförderplan festgelegten Maßnahmen sind geeignet, die festgelegten Ziele zu erreichen (vgl. Zwischenbericht zum Frauenförderplan zum Stand 30.06.09).



## Förderung Schwerbehinderter

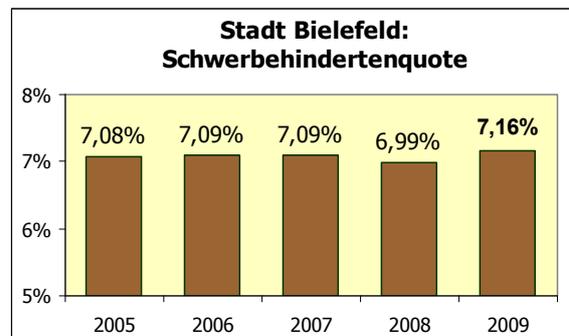
Die gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter (5%) erfüllt die Stadt Bielefeld seit 1999. Die **Schwerbehindertenquote** beträgt für das Jahr **2009 7,16%** (Vorjahr **6,99%**). Im Jahre 2009 gab es **9 Neueinstellungen und 26 interne Zugänge**.

Hilfreich für die Neueinstellung Schwerbehinderter sind **interne Förderprogramme**:

- Behindertenhilfeplan (1997) mit dem dort festgeschriebenen Ziel, die Beschäftigungsquote von 6% deutlich zu überschreiten.
- Einstellung behinderter Menschen in besonderen Verfügungsstellen (b.R.-Stellen).
- Verpflichtung aller Dienststellen, bei Personalentscheidungen, insb. Stellenbesetzungen, Schwerbehinderte zu fördern (vgl.

Dienstanweisung zur Beschäftigung und Förderung Schwerbehinderter vom 28.07.1997).

- Darüber hinaus zeigt ein internes 9-Punkte-Programm auf, wie Schwerbehinderte im Einzelnen konkret gefördert werden können.



## Personalausgaben

Ein Vergleich der Personalausgaben bis einschließlich 2008 gegenüber dem Jahr 2009 ist nicht möglich, da durch die Umstellung auf die Doppik im Rahmen des NKF in 2009 erstmals der Personalaufwand im Gesamtergebnis als Ordentlicher Aufwand geplant wurde.

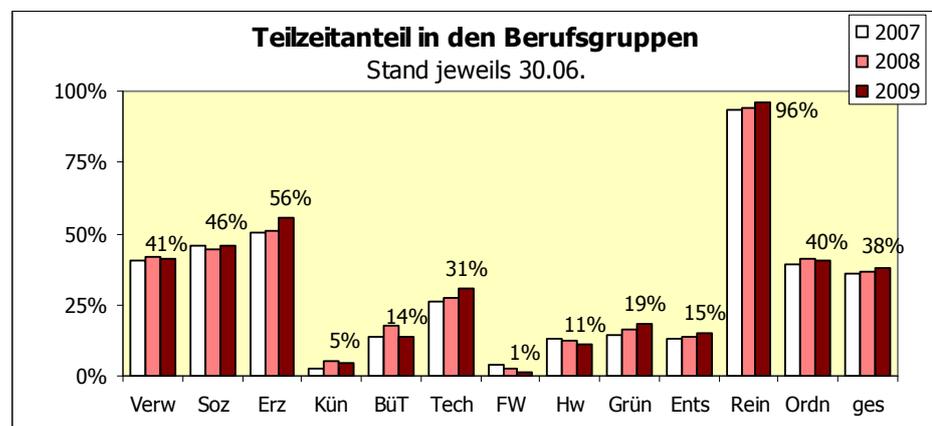
Durch die Umstellung auf das doppelte Rechnungswesen werden erstmalig Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen sowie für die

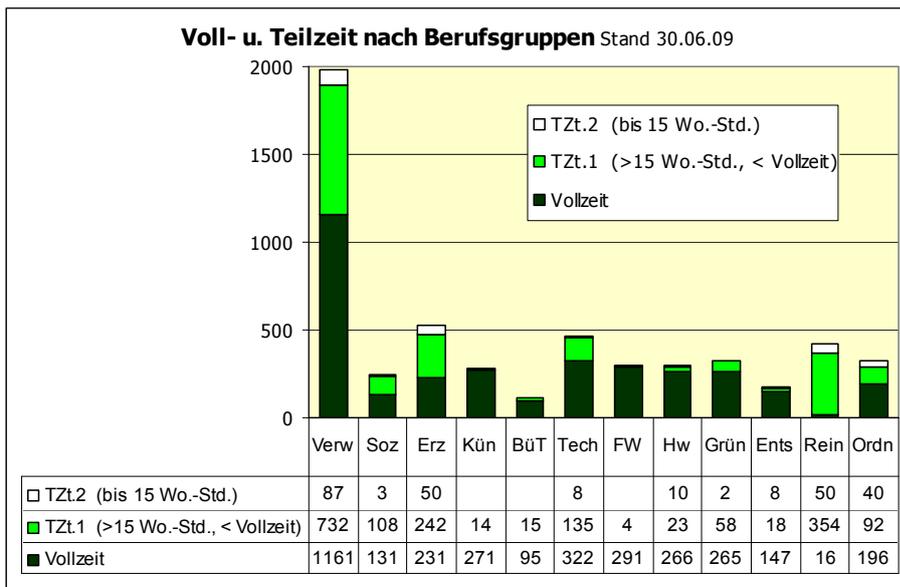
Altersteilzeit gebildet. Diesen Rückstellungen ist jedes Jahr ein bestimmter Betrag zuzuführen, der aufgrund eines versicherungsmathematischen Gutachtens ermittelt wird und Bestandteil der Personalausgaben ist. Der geplante Personalaufwand für das Jahr 2009 beträgt 172,5 Mio. Euro. Im Vergleich zu den gesamten Ordentlichen Aufwendungen von 922,3 Mio. Euro sind dies rd. 19%.

## Arbeitszeit

Der seit 01.01.1998 bestehende **Gleitzeitrahmen** und die seit dem 01.03.99 geltende Dienstvereinbarung **„Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld“ erlauben den städtischen Beschäftigten** ihre Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten nach eigenen Wünschen flexibler zu gestalten und damit auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen - lange vor dem ab 01.01.01 geltenden „Gesetz über Teilzeitarbeit u. befristete Arbeitsverträge“. Den **Hauptanteil der Teilzeitbeschäftigten** stellen mit 40,5% (788) die **Verwaltungsberufe**.

**37,7% (2053)** der Beschäftigten arbeiteten am 30.06.09 **Teilzeit, Tendenz steigend**: 2008 waren es 36,7% (1944) und 2007: 35,8%, (1878). In den einzelnen Berufsgruppen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sehr unterschiedlich. Mit 94% gibt es den höchsten Teilzeitanteil im Bereich der Gebäudereinigung.





**Frauen-Teilzeit-arbeitsplätze** gibt es vorwiegend in den Berufsgruppen Verwaltung (819), Gebäudereinigung (404) Erziehung (292), Ordnung (132), Technik (143), Soziales (111), - darunter solche bis zu 15 Wochenstunden insb. in den Berufsgruppen Verwaltung (87), Gebäudereinigung (50), Erziehung (50), Ordnung (40).

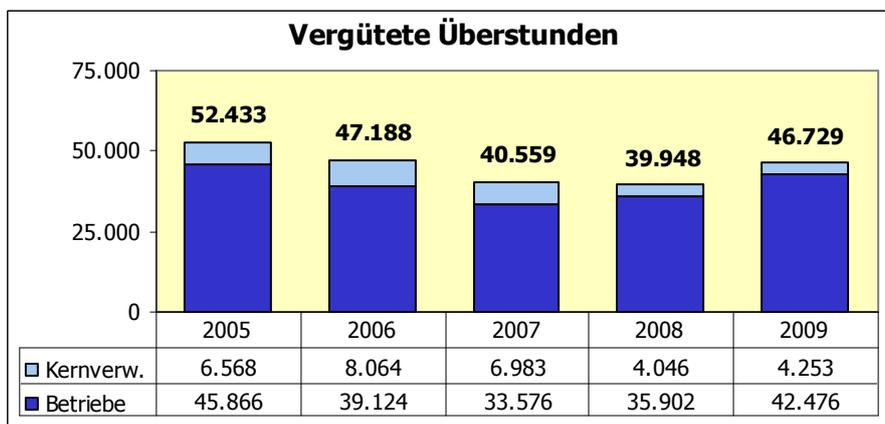
## Überstunden

Die Anzahl bezahlter Überstunden ist im letzten Jahr wieder angestiegen auf **46.729 Überstunden** (Vorjahr 39.948).

**67,4%** (31.495) aller bezahlten Überstunden fielen 2009 in den **ISB-Hausmeisterdiensten** an (Vorjahr 27.460 Std.). Wesentliche Gründe für Überstunden im Hausmeisterbereich sind:

- Begleitung großer Baumaßnahmen im Rahmen der Schulbausanierung
- Schließdienste bei Fremdreinigungen und in den Großsporthallen.

Auch beim Umweltbetrieb (UWB) hat sich die Zahl der bezahlten Überstunden aufgrund des Winterdienstes gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht (2008: 3.736 Überstunden).



## Bezahlte Überstunden 2009 nach Berufsgruppen

	Verw	Soz	Erz	Kün	BüT	Tech	FW	Hw	Grün	Ents	Rein	Ordn	Ges.
<b>Kernverw.</b>	3.208	434	273			330							<b>4.253</b>
<b>IBB</b>	260												260
<b>Bühn/Orch</b>	319				592								1.236
<b>ISB</b>	278					664					1.426	<b>31.495</b>	33.862
<b>UWB</b>						778		3.457	1.631	1.054		199	7.119
<b>gesamt</b>	<b>4.065</b>	<b>434</b>	<b>273</b>		<b>592</b>	<b>1.772</b>		<b>3.457</b>	<b>1.631</b>	<b>1.054</b>	<b>1.426</b>	<b>32.019</b>	<b>46.729</b>

## Interner Arbeitsmarkt

Durch Personalabgänge entsteht kontinuierlich Personalbedarf, der auf dem „internen Arbeitsmarkt“ gedeckt werden muss. Dies geschieht, indem vorhandenes Personal den Arbeitsplatz wechselt oder neue Beschäftigte befristet oder unbefristet in den Dienst der Stadt Bielefeld eintreten. Aufgabe des Personaleinsatzmanagements ist es, auf der Grundlage des Stellenplans in Verbindung mit einer differenzierten Personalplanung den konkreten Personalbedarf durch geeignete personalwirtschaftliche Maßnahmen frühzeitig zu erkennen und sicherzustellen. Neben der Personalfluktuatation sind dabei auch Stellenplan-Veränderungen von Bedeutung.

### Personalfluktuatation

Für die nachfolgend dargestellten Daten zur Personalfluktuatation gelten besondere Bezugsgrößen: Es zählen die tatsächlich während eines Kalenderjahres erfolgten Zu- und Abgänge.

Im Gegensatz hierzu sind die meisten anderen Daten dieses Berichts stichtagsbezogen, wobei Zu- und Abgänge nicht einzeln sichtbar werden sondern nur als Gesamtdifferenz zum vorherigen Beschäftigtenstand.

Bei der Personalfluktuatation werden folgende Gruppen nachfolgend unterschieden:

- unbefristet Beschäftigte
- befristet Beschäftigte
- künstlerische Berufe
- Saisonkräfte

### Künstlerische Berufe

Die Einstellungsverträge im Bereich der städtischen Bühnen und Orchester sind mit den übrigen städtischen Arbeitsverträgen aufgrund von Sonderregelungen für die Vertragsgestaltung und häufig wechselnden Gastverträgen nicht vergleichbar. 2009 (2008) gab es in diesem Bereich 248 (261) Einstellungen.

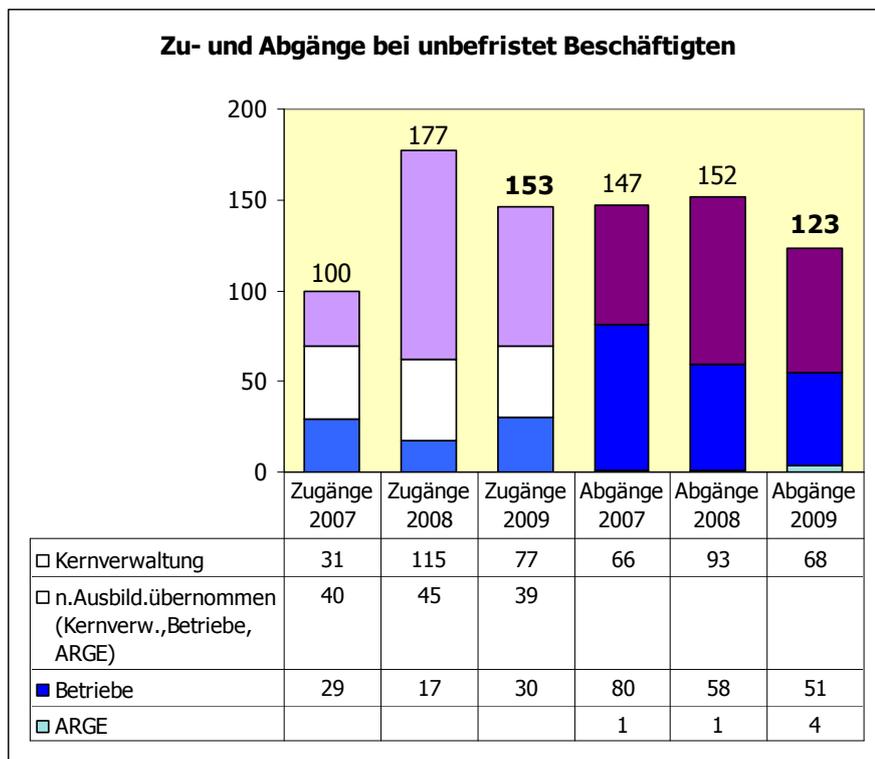
### Saisonkräfte

Eine weitere besondere Beschäftigtengruppe sind die sogenannten Saisonkräfte. 2009 waren es – wie im Vorjahr - 30: im Grünflächenbereich 18, im Theaterbereich 12.

### Unbefristet Beschäftigte

Stellen können auf dem internen Arbeitsmarkt nur angeboten werden, wenn durch Personalfluktuatation eine Vakanz eintritt. Im Vordergrund stehen die Personalabgänge von unbefristet Beschäftigten, die dauerhaft eine Stelle zur Wiederbesetzung freigemachen.

Die nebenstehende Grafik zeigt die Entwicklung der unbefristet Beschäftigten.



**Erläuterungen zu den 2009er Zugängen u. Abgängen bei den unbefristet Beschäftigten:**

Bei den **77 Zugängen in der Kernverwaltung** (57 Frauen) gibt es Schwerpunkte in folgenden Berufsgruppen:

- 21 befristete Arbeitsverhältnisse im Erziehungsbereich wurden in unbefristete umgewandelt (20 Frauen), Jugendamt
- 12 Schulsekretärinnen, Amt für Schule
- 10 Garderobenkräfte (7 Frauen), Kulturamt
- 7 Feuerwehrleute (1 Frau).

22 der **39 übernommenen Auszubildenden** (12 Frauen) sind Feuerwehrleute (ausschließlich Männer), 9 Beschäftigte (6 Frauen) wurden bei der ARGE eingesetzt.

Die **Betriebe** zeigen **2 Schwerpunkte bei den 30 Zugängen** (13 Frauen):

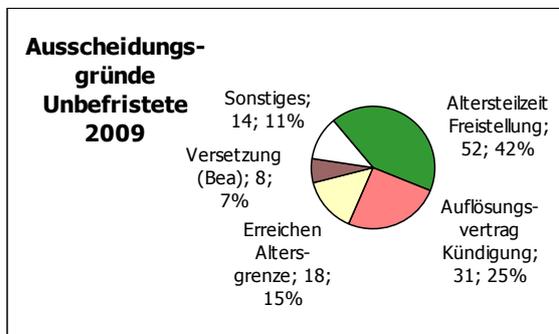
- 12 Zugänge im ISB (3 Frauen), darunter 8 Umwandlungen zunächst befristeter Arbeitsverhältnisse in unbefristete in den Bereichen Technik (4) u. Hausmeistertätigkeiten (3), ...
- 11 Zugänge im Bereich Bühnen u. Orchester (7 Frauen), darunter 5 im Bereich Bühnentechnik (1 Frau) und 2 Kassiererinnen und 2 Pförtnerinnen.

Von den **68 Abgängen der Kernverwaltung** (39 Frauen)

- gingen 28 Beschäftigte in die Freiphase der Altersteilzeit (17 Frauen)
- endeten 24 Beschäftigungsverhältnisse per Auflösungsvertrag / Kündigung (14 Frauen), darunter 10 Garderobenkräfte im Kulturamt (6 Frauen)
- erreichten 7 die Altersgrenze (6 Frauen).

Gründe für die **51 Abgänge in den Betrieben** waren insbesondere

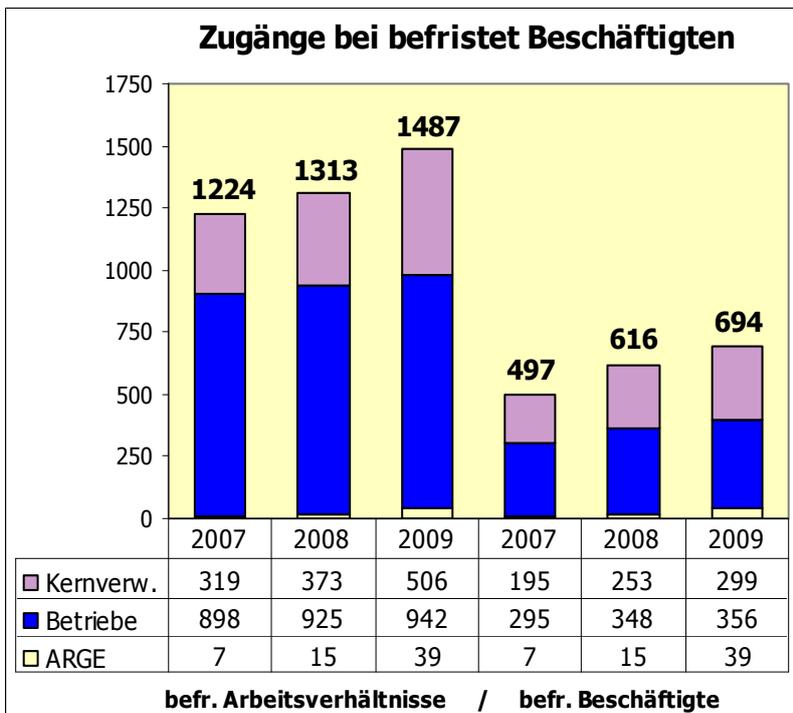
- 22 Eintritte in die Freiphase der Altersteilzeit (9 Frauen)
- 11 Beschäftigte erreichten die Altersgrenzen (4 Frauen).



**Befristet Beschäftigte**

Befristet Beschäftigte überbrücken durch ihre Tätigkeit Personalausfälle, die in Folge von Krankheit, Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung entstehen. Sie sichern damit die Funktionsfähigkeit in wichtigen Bereichen der Verwaltung. Oft ist ein Fristvertrag die Vorstufe zu einer sich daran anschließenden dauerhaften Beschäftigung. Die Entwicklung von befristeten Beschäftigungen ist aus personalwirtschaftlicher Sicht daher von Bedeutung.

Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist im letzten Jahr um 13% angestiegen von 1313 (2008) auf 1487 (2009) - die Anzahl der ein- oder mehrfach befristet eingesetzten Beschäftigten um 12% von 616 auf 694.



**Erläuterungen zu den 2009er Zugängen bei den befristet Beschäftigten:**

Die meisten Zugänge bei befristet Beschäftigten gab es 2009 mit 942 Arbeitsverhältnissen (AV) im Bereich der **Betriebe**:

- Das Gros befristeter AV stellt wieder die **Gebäudereinigung im ISB**. 180 Frauen u. 2 Männer wurden dort insgesamt **660 x befristet** eingestellt.
- An 2. Stelle kommen **Hausmeister-/Schulhausmeister-Tätigkeiten im ISB** mit 57 Beschäftigten (7 Frauen) in insgesamt **125 befristeten AV**.
- Im Bereich der Entsorgung (UWB) wurden 19 Männer u. 1 Frau in 33 befristeten AV beschäftigt.
- Im Grünbereich des UWB waren es 21 Männer u. 3 Frauen in 31 befristeten AV.
- In den Technik-Berufen im ISB waren 11 Männer und 3 Frauen in 16 befristeten AV tätig.
- Im Bereich Bühnentechnik gab es 12 Beschäftigten (7 Frauen) in 19 befristeten AV.

- Im Bereich Bühnen u. Orchester waren 10 Pfortner-Vertretungen (9 Frauen) erforderlich.

Im Bereich der **Kernverwaltung** mit 299 Beschäftigten (238 Frauen) in befristet 506 AV arbeiteten 2009 die meisten in den Bereichen:

- **Erziehung (Kindertagesstätten)** mit **155 Beschäftigten** (144 Frauen) in **322 befristeten AV**
- Autobahn-Verkehrsordnungswidrigkeiten (Ordnungsamt) mit 4 Männer u. 16 Frauen in 36 befristeten AV
- Schulsekretariate: 20 Vertretungsfälle verteilt auf 1 Mann u. 10 Frauen
- sozial- u. heilpädagogischen Tätigkeiten (Jugendamt) mit 2 Männer u. 13 Frauen in 16 befristeten AV tätig.

Bei der **ARGE** waren im Jahr 2009 37 Beschäftigte befristet beschäftigt (22 Frauen).

**Interne Stellenwechsel**

Der interne Arbeitsmarkt der Stadt Bielefeld ist durch eine hohe Dynamik gekennzeichnet. Vor jeder Neueinstellung werden alle Möglichkeiten geprüft, den Personalbedarf durch interne Umsetzungen zu decken. Das Personalmanagement muss dabei vorrangig die Rückkehr beurlaubter Beschäftigter, den Einsatz von Nachwuchskräften sowie den Abbau von Personalüberhängen bei Stellenabbau berücksichtigen. Daraus resultierende wertgleiche Stellenwechsel haben immer Vorrang vor Umsetzungen, die mit einer Höhergruppierung bzw. Beförderung verbunden sind.

Stellen werden deshalb auch erst dann intern oder extern ausgeschrieben, wenn die zu besetzende Stelle nicht für einen der dargestellten Personaleinsätze benötigt wird.

Neben der Besetzung von Planstellen erfordern unvorhersehbare personelle Sonderbedarfe (Neue Aufgaben, Fallzahlensteigerungen, etc.) einen flexiblen Personaleinsatz, der durch den zeitlich befristeten Einsatz von überplanmäßigem Personal gedeckt wird.

<b>Umsetzungen</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Wertgleiche Umsetzungen</b>	<b>292</b>	<b>270</b>	<b>291</b>
Wiederaufnahme des Dienstes (nach Beurlaubung etc.)	57	49	41
Umsetzung im Erziehungsdienst	43	23	37
Beendigung überplanmäßiger Einsatz	17	24	30
Begründung, Verlängerung überplanmäßiger Einsatz	21	62	22
Sonstige Umsetzungen	154	112	87
<b>Höherwertige Umsetzungen</b>	<b>54</b>	<b>119</b>	<b>64</b>
Mit Ausschreibung	35	83	57
<u>Ohne Ausschreibung</u> (ab A8 BBesG/EG8TVöD-V bzw. A11 BBesG/EG10 TVöD-V)	8	24	3
<u>Ohne Ausschreibung</u> (bis A7 BBesG/EG 6 TVöD-V bzw. A10 BBesG/EG9 TVöD-V)	11	12	4

## Stellenausschreibungen

	2006	2007	2008	2009
Extern	24	45	56	61
Intern	54	105	137	118
<b>Insg.</b>	<b>78</b>	<b>150</b>	<b>193</b>	<b>179</b>

Grundsätzlich werden **höherwertige Stellen** im mittleren Dienst ab der BesGr. A8 BBesG / EG 8 TVöD-V bzw. im gehobenen Dienst ab der BesGr. A 11 BBSG / EG 10 TVöD-V den Beschäftigten nur nach vorheriger interner Stellenausschreibung übertragen. Die Tabelle zeigt, dass dieser Grundsatz auch 2009 eingehalten wird. Nur in 3 Fällen wurde im Jahr 2009 von diesem Grundsatz abgewichen, weil nach der Besonderheit des Einzelfalles (insb. Spezialwissen) eine vorherige Stellenausschreibung zu keinem anderen Besetzungsergebnis geführt hätte.

Interne Stellenausschreibungen haben absolute Priorität vor externen Stellenausschreibungen. Die deutlich über der Anzahl von Stellenausschreibungen liegende Zahl der Personalzugänge belegt, dass externes Personal nicht ausschließlich über das Medium der externen Stellenausschreibung gewonnen wird. In Berufsfeldern mit hoher Personalfuktuation (z.B. Erziehungsdienst) kann die Stadt Bielefeld auf externe Ausschreibungen verzichten, da regelmäßig in großer Zahl Initiativbewerbungen eingehen, aus denen vakante Stellen besetzt werden können. Vielfach führt auch ein Fristvertrag zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. So konnten im Jahr 2009 61 Beschäftigte aus Fristverträgen auf Dauer übernommen werden.

## Interne Bewerbungen

Auf jede der insgesamt 118 internen Stellenausschreibungen haben sich im Jahr 2009 durchschnittlich nur 3,6 Beschäftigte beworben. Bei etwa 7 % der Ausschreibungen lag die Bewerberzahl im zweistelligen Bereich. Die höchste Bewerberzahl lag bei 17 Bewerbungen für eine Stellenausschreibung zur Besetzung eines Wachführers im Feuerwehramt. Auf rund jede vierte der Ausschreibungen sind keine Bewerbungen eingegangen. Es handelte sich hierbei um Stellen, die vor einer externen Stellenausschreibung bzw. -besetzung zunächst intern ausgeschrieben wurden, um eigenen Beschäftigten eine berufliche Veränderung zu ermöglichen.

<b>Statistik intern</b>	2007	2008	2009
Interne Bewerbungen	398	573	428
Frauenbewerbungen	147	292	215
Bew. Schwerbehinderter	9	9	7

## Externe Bewerbungen

Das Interesse von Bewerberinnen und Bewerbern an einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist in den verschiedenen Berufen sehr unterschiedlich ausgeprägt. In Berufen, die auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgefragt werden, signalisieren geringe Bewerberzahlen, dass der öffentliche Dienst mit seinen tariflichen Rahmenbedingungen nur bedingt konkurrenzfähig ist. Dies betrifft vor allem Stellen für Ärzte und Fachingenieure/innen, für die nur ein eingeschränktes Bewerberpotenzial zur Verfügung steht.

<b>Statistik extern</b>	2007	2008	2009
Externe Bewerbungen insg.	1.065	1.656	1.895
Bewerbungen von Frauen	338	608	659
Bewerb. Schwerbehinderter	21	17	30
Ausländische Bewerberinnen u. Bewerber	90	59	72
Migrationshintergrund	n. e.	n. e.	91

## Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

### Zielsetzung

Am 14.09.09 hat sich der Verwaltungsvorstand in seiner „**Grundsatzerklärung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz**“ ausdrücklich zu seiner Verantwortung bekannt, die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern – sowohl die individuelle Gesundheit der Beschäftigten als auch die kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung der Stadtverwaltung zu einer „gesunden Organisation“ unter Beteiligung der Beschäftigten u. Führungskräfte.

Der Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), in dem alle Aktivitäten zur Gesundheitsförderung systematisiert u. koordiniert werden, soll das Ziel der gesundheitsförderlichen Arbeits- u. Lebensbedingungen bei der Stadt Bielefeld unterstützen. Eine BGM-Projekt-

gruppe hat ihre Vorstellungen zur Neustrukturierung der Gremien u. Aufgaben im Bereich BGM im Entwurf einer BGM-Dienstvereinbarung zusammengefasst (wird derzeit<sup>5</sup> stadintern abgestimmt).

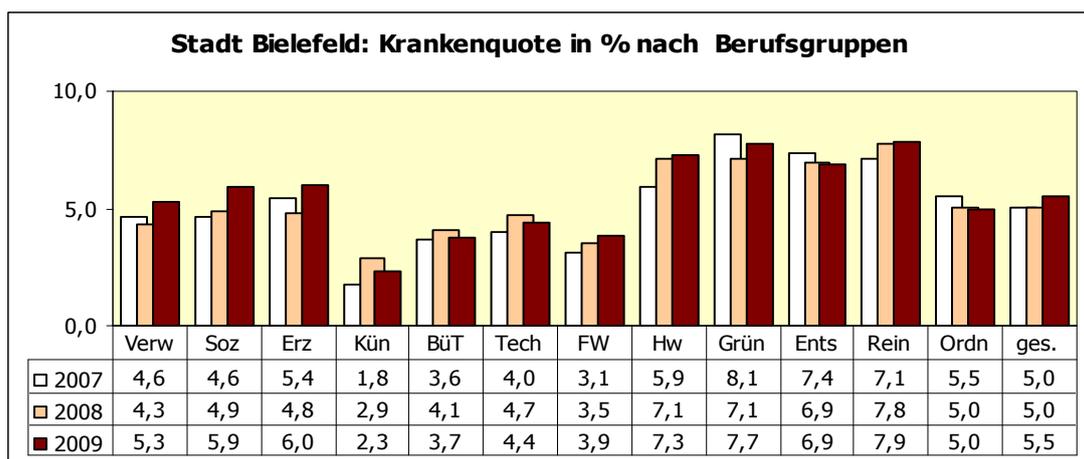
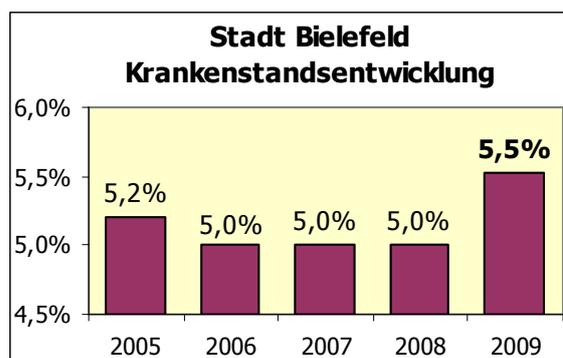
**Die weiteren Schwerpunkte des gesamtstädtischen Betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes** lagen **2009** - insb. in den Bereichen:

- Arbeitsmedizinische Betreuung
- Arbeitssicherheitstechnische Betreuung
- Betriebliche Sozial- u. Suchtberatung
- Betriebl. Eingliederungsmanagement (BEM)
- Dienstsport u. Betriebssport
- Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation
- Prüfung ortsveränderlicher elektrischer Betriebsmittel

### Krankenstand

Der Krankenstand - erfasst nach den Empfehlungen des Deutschen Städtetages – ist im letzten Jahr erstmal **angestiegen auf 5,5%**.

Da Erkrankungsgründe bei der Stadt Bielefeld nicht erhoben werden, bleibt unklar, ob die Krankenquote nur einmalig - vielleicht wegen der 2009 grassierenden „Schweinegrippe“ - anstieg oder ob sich diese Tendenz aufgrund des zunehmenden Durchschnittsalters der Beschäftigten in den nächsten Jahren fortsetzen wird.



### Unfallzahlen

Auch die **Unfallhäufigkeit** ist im letzten Jahr angestiegen auf **30,5** (Unfälle je 1000 Beschäftigte). Allerdings liegt die Zahl der **Ausfalltage** 2009 mit **2541** Tagen kaum über den 2006er / 2007er Werten (vgl. Personalkennzahlen S. 26:

Unfallquote). Die niedrigen Werte der Jahre 2005 u. 2008 konnten nicht erreicht werden.

Die Entwicklung der Kranken- u. Unfallquote zeigt, wie wichtig es auch für die Stadt Bielefeld ist, in den Arbeits- u. Gesundheitsschutz zu investieren.

<sup>5</sup> Stand 29.07.10

## Personalentwicklung

Zur **strategischen Ausrichtung der Personalentwicklung** bei der Stadt Bielefeld wurde im Dezember 2003 ein mittel- und langfristiges Personalentwicklungskonzept verabschiedet. Dieses Konzept wurde zum 01.01.2010 zum sechsten Mal fortgeschrieben und an aktuelle Entwicklungen angepasst.

Im Berichtszeitraum wurden wieder in verschiedenen Handlungsfeldern des Personalentwicklungskonzepts neue Akzente gesetzt und vorhandene Ansätze weitergeführt. Insgesamt hat sich der eingeschlagene Weg, möglichst alle Betroffenen zu Beteiligten zu machen, Neues mit Bewährtem zu verknüpfen und Theorie und Praxis eng zu verzahnen, durchaus bewährt und soll auch zukünftig konsequent fortgesetzt werden. Schwerpunkt der Aktivitäten im Jahr 2009 waren u. a. die Konzipierung eines Qualifizierungsprogramms für Führungsnachwuchskräfte, die Fortführung der Qualifizierung neuer und sog. ambitionierter Führungskräfte sowie der Neuaufbau eines Moderatorenpools im Rahmen der Prozessbegleitung. Darüber hinaus wurden Eckpunkte für ein Führungsfeedback erarbeitet, die die Grundlage für die Arbeit einer Projektgruppe darstellen sollen.

Der **Ausbildungsbereich** wird als **Schwerpunktthema „Integration und Ausbildung“** auf den folgenden Seiten dargestellt.

Neben der eigenen Ausbildung in verschiedenen Ausbildungsberufen stellt die Stadt Bielefeld **Plätze für praktische Studienzeiten und Praktika** zur Verfügung und betreut diese durch qualifizierte Fachkräfte.

### Praktische Studienzeiten u. Praktika 2009

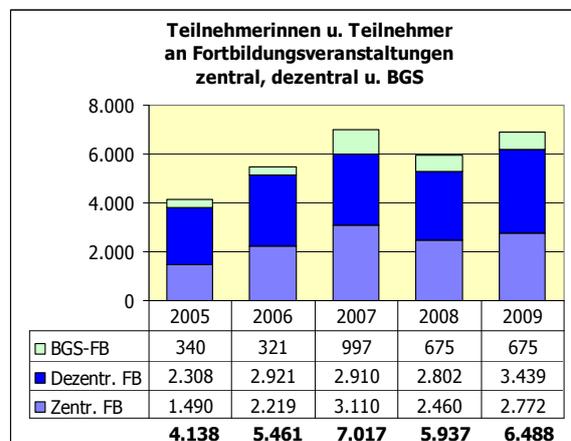
- 36 Rechtsreferendarinnen/-referendare (22 Fr.)
- 62 Berufspraktika Soz.-Päd. / Erz. (56 Frauen)
- 54 studienbegleitende Praktika (42 Frauen)
- 495 Schülerpraktika (322 Frauen)
- 277 sonstige Praktika (156 Frauen)

**924 gesamt (598 Frauen).**

2008 waren es insgesamt 840 (575 Frauen).

**Fortbildung:** Die Philosophie des lebenslangen Lernens hat längst auch in die Berufswelt Einzug gehalten. Einmal im Rahmen der Ausbildung erworbenes Wissen ist keineswegs mehr ausreichend, um damit das gesamte Berufsleben bestreiten zu können. Damit die Beschäftigten eine hohe Flexibilität bewahren können und damit universell einsetzbar bleiben bzw. eine hohe fachliche Kompetenz im eigenen Fachgebiet erreichen, stellt die Stadt Bielefeld ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfangreiches Fortbildungsangebot zur Verfügung – sowohl fachspezifisch als auch fachübergreifend.

- Die **fachübergreifende Fortbildung** wird zentral vom Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen angeboten und im jährlich erscheinenden Fortbildungsprogramm veröffentlicht. Hinzu kommen spezielle auf Führungskräfte und einzelne Organisationseinheiten zugeschnittene Maßnahmen, die im Einzelfall abgestimmt und konzipiert werden.
- Die **fachspezifische Fortbildung** betrifft im Wesentlichen die Qualifizierung für Tätigkeiten im Arbeitsbereich mit seinen besonderen Anforderungen. Die Organisationseinheiten bewirtschaften seit Mitte 1994 die hierfür zur Verfügung gestellten Fortbildungsmittel in eigener Verantwortung. Das Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen leistet auf Nachfrage organisatorische Unterstützung.
- **Schulungen zu aktuellen Themen der Arbeitssicherheit und des vorbeugenden Gesundheitsschutzes** organisiert der Betriebliche Gesundheitsschutz -019-.



**Frauenanteil 2009: 49,1%** (wie 2008)

## **Schwerpunktthema: Integration und Ausbildung**

### **Einführung**

Das Thema Integration berührt das Personalmanagement in vielfältiger Weise. Seit vielen Jahren wird mit hohem Engagement die Integration von Menschen mit Schwerbehinderung gefördert. Das SGB IX bildet die gesetzliche Grundlage für konkrete Maßnahmen zur Förderung von Schwerbehinderten. So stehen 42 Sonderstellen für Schwerstbehinderte zur Verfügung. Aber auch der interne Arbeitsmarkt erfordert an verschiedenen Stellen gezielte Aktivitäten der Stadt Bielefeld zur Integration ihrer Beschäftigten. Hierzu gehören die Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten, die Begleitung der Arbeitsaufnahme nach langjähriger Beurlaubung oder die Einarbeitung von neuen Arbeitskräften.

Ein anderer Aspekt von Integration ist in den vergangenen Jahren im Zuge der Diskussion über die demographische Entwicklung verstärkt in den Blickpunkt des Personalmanagements gerückt - die Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund in den Arbeitsmarkt und hier speziell bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes.

### **Integrationskonzept für Bielefeld**

Unter der Federführung des Amtes für Integration und interkulturelle Angelegenheiten hat die Stadt Bielefeld unter dem Motto „Wir fördern Integration“ die Erarbeitung eines Integrationskonzepts initiiert, das mit einem Integrationsworkshop im März 2009 startete. Die Ergebnisse der Projektarbeit wurden nach Abschluss der verwaltungsinternen Abstimmungsphase in die kommunalpolitischen Gremien eingebracht und verabschiedet. Ein Teilprojekt beschäftigte sich mit dem Themenfeld Ausbildung, Qualifizierung und Arbeitsmarkt. Aus den Ergebnissen des Teilprojekts werden auch Impulse für die Integrationsarbeit der Stadt Bielefeld als Arbeitgeberin erwartet. Mit Beschluss vom 20.05.2008 hatte der Finanz- und Personalausschuss die Verwaltung beauftragt, bei Neueinstellungen und besonders bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund verstärkt zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollten Maßnahmen entwickelt werden, die eine Erhöhung der Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bewirken. Wegen des parallel

laufenden Integrationsprojekts wurde der Arbeitsauftrag in die Projektarbeit integriert.

### **Migrationsbegriff**

Der politische Auftrag beinhaltete auch eine Bestandsaufnahme zur Beschäftigung von Menschen mit Zuwanderungshintergrund bei der Stadt Bielefeld.

Hierbei stellt sich das Problem, dass die Personaldaten der Beschäftigten keine Angabe zur individuellen Zuwanderungsgeschichte enthalten, weil dieser für die Beschäftigung nicht relevant ist und wegen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch nicht relevant sein darf. Erfasst wird nur eine ausländische Staatsangehörigkeit, weil dies aus arbeitsrechtlichen Gründen (Arbeitserlaubnis) erforderlich ist.

Darüber hinaus stellte sich das Problem im Umgang mit der Definition des Migrationsbegriffs, weil bei statistischen Auswertungen eine unterschiedliche Abgrenzung in der Literatur vorgenommen wird.

Die Stadt Bielefeld hat sich für folgende Definition des Migrationsbegriffs entschieden:

**Personen mit Migrationshintergrund sind**

- **Personen mit einer anderen Staatsangehörigkeit**
- **Personen mit der deutschen und einer weiteren Staatsangehörigkeit**
- **Personen, die im Ausland geboren sind.**

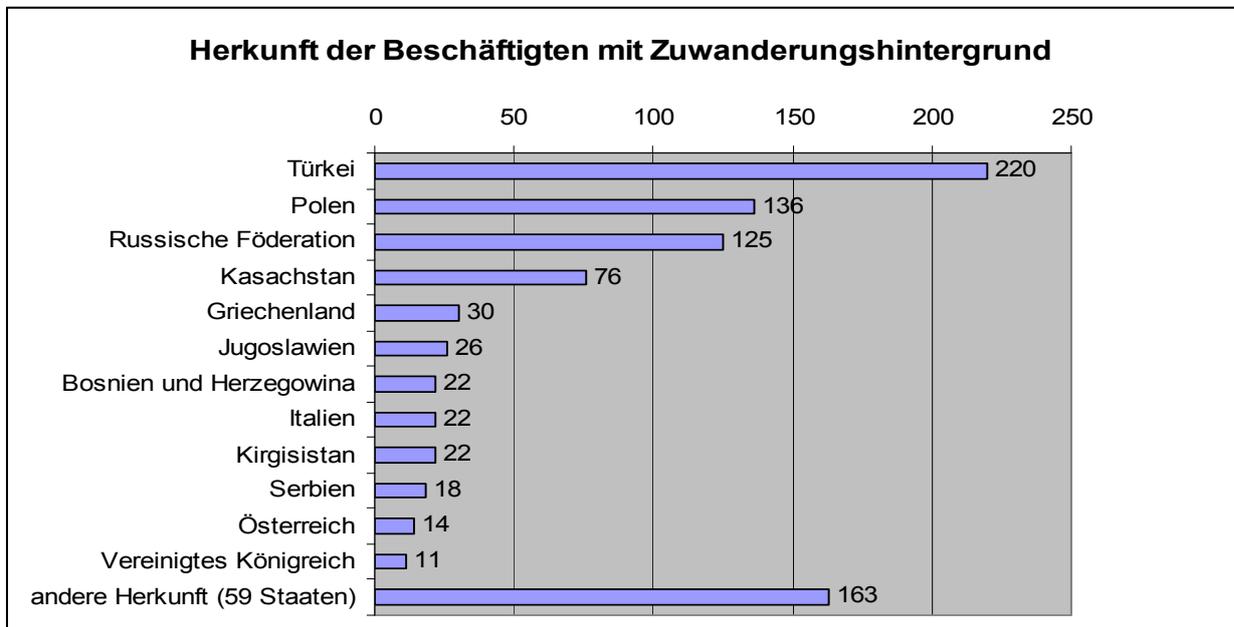
Diese Definition ermöglicht es, die Beschäftigungsdaten der Stadtverwaltung Bielefeld mit den statistischen Daten des Amtes für Stadtforschung, Statistik und Wahlen zu vergleichen, die für das gesamte Stadtgebiet Bielefeld ausgewertet und veröffentlicht werden.

Ausdrücklich hinweisen möchten wir darauf, dass bei dem von der Stadt Bielefeld verwendeten Migrationsbegriff die Herkunft der Eltern bei den statistischen Auswertungen unberücksichtigt bleibt. Beschäftigte aus Zuwanderfamilien, die in zweiter Generation in Deutschland geboren sind und die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, werden damit nicht mehr statistisch als Migrantinnen / Migranten betrachtet! Gerade aus dieser Generation von Migrantinnen und Migranten hat es aber in den vergangenen Jahren verstärkt Einstellungen qualifizierter Kräfte gegeben.

Nachdem in den vergangenen Monaten die Daten zum Geburtsland ergänzt wurden, kann jetzt eine Bestandaufnahme zur Beschäftigung von

Menschen mit Zuwanderungshintergrund bei der Stadt Bielefeld erfolgen.

### Herkunft der Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund



Bei der Stadt Bielefeld arbeiten **885 Menschen mit Zuwanderungshintergrund** aus **71 verschiedenen Nationen**.

Aus der Türkei, Polen und der Russischen Föderation stammen jeweils mehr als 100 Beschäftigte.

Weitere neun Herkunftsländer sind mit mehr als 10 Beschäftigten vertreten. Der größte Anteil an den Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund entfällt auf die Beschäftigten mit türkischer Herkunft, die etwa 25 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausmachen.

### Beschäftigungsanteil von Menschen mit Zuwanderungshintergrund

Nach Angaben des Amtes für Stadtforschung, Statistik und Wahlen (Stand Melderegister 31.12.2008) haben 27,57 % der in Bielefeld lebenden volljährigen Bürgerinnen und Bürger einen Migrationshintergrund.

Im Vergleich hierzu liegt der Anteil der Beschäftigten der Stadt Bielefeld mit 16 % deutlich unter diesem Wert. Dies bestätigt die Einschätzung von Verwaltung und Politik, dass Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund nicht entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung in der Verwaltung arbeiten.



### Beschäftigungsanteil in den Beschäftigtengruppen Beamte und Tariflich Beschäftigte

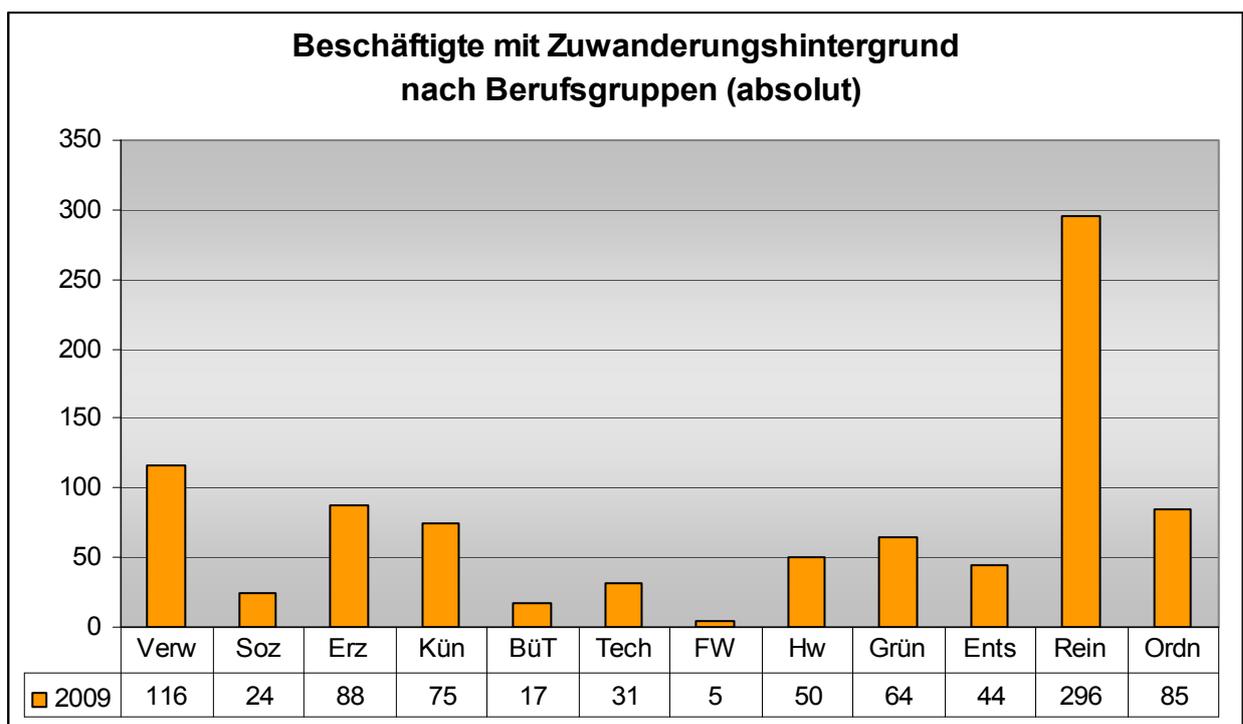
Eine Analyse des Beschäftigtenanteils in den beiden Beschäftigtengruppen der Beamten und der Tariflich Beschäftigten erklärt diese Entwicklung. So liegt im Beamtenbereich der Anteil von Migrantinnen und Migranten nur bei 3 %. Dies hat rechtliche Gründe, weil der Gesetzgeber erst mit dem 10. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften im Dezember 1993 für EU-Angehörige die Möglichkeit eröffnet hat, in ein Beamtenverhältnis ernannt zu werden.

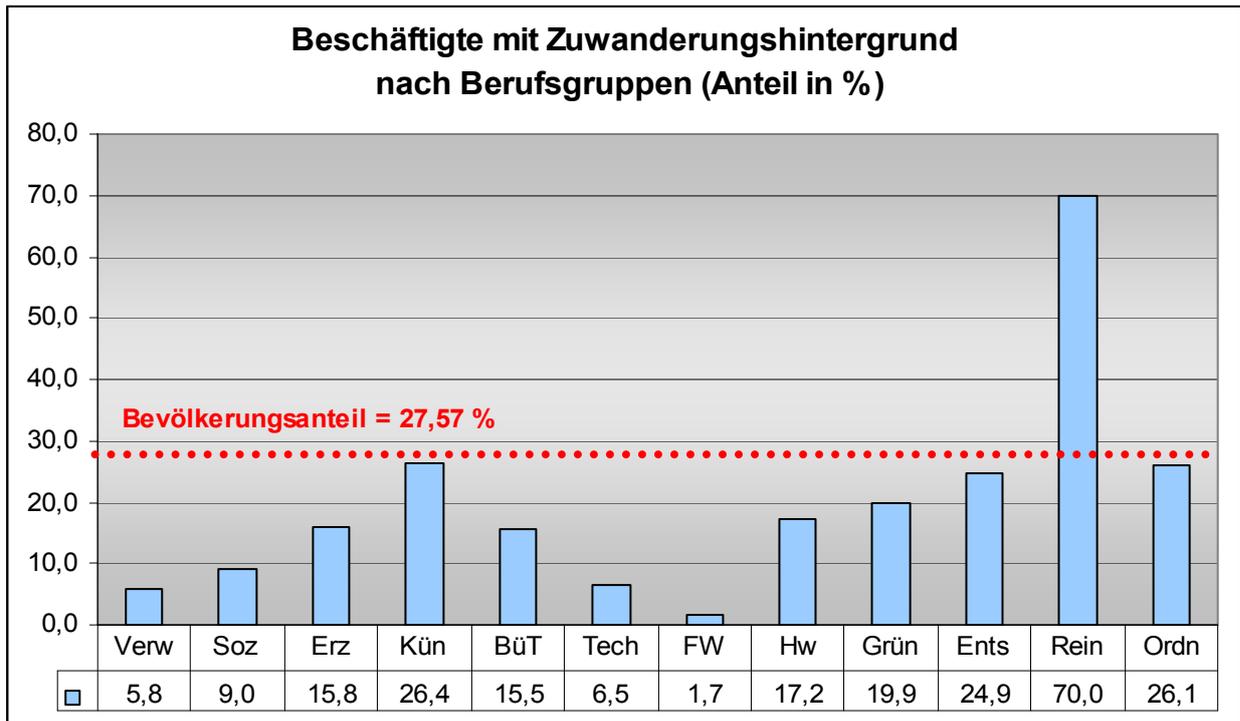


Aber auch bei den Tariflich Beschäftigten wird der für die Stadt Bielefeld ermittelte Durchschnittswert nicht erreicht. Es arbeiten in dieser Beschäftigtengruppe rund 5,5 % weniger Menschen mit Zuwanderungshintergrund, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung im Stadtgebiet entspricht. Die Zielsetzung des Integrationskonzepts für Bielefeld, perspektivisch verstärkt Menschen mit Zuwanderungshintergrund für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu gewinnen, wird durch die Bestandsaufnahme bestärkt.



### Verteilung auf die Berufsgruppen





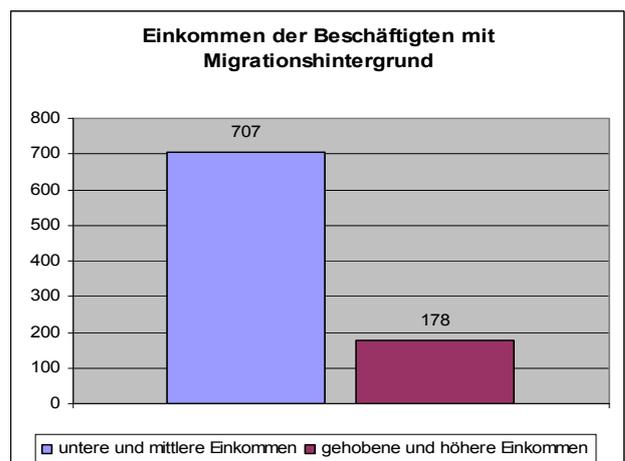
Die eindeutig größte Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zuwanderungshintergrund ist in der Gebäudereinigung tätig. Nur hier übersteigt der Anteil der Beschäftigten auch deutlich den Bevölkerungsanteil. In den Aufgabenfeldern Künstlerische Berufe, Entsorgung und Ordnung (Hausmeisterdienst-

te) entspricht der Anteil der Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund in etwa ihrem Anteil an der Bevölkerung in Bielefeld. Unter 10 % beträgt ihr Anteil in den Tätigkeitsfeldern Berufsfeuerwehr (1,7 %), Verwaltung (5,8 %), Technik (6,5 %) und Soziales (9,0 %).

### Beschäftigungsanteil nach Einkommensgruppen

Die Beschäftigung von Menschen mit Zuwanderungshintergrund konzentriert sich auf Berufe im unteren und mittleren Einkommenssegment. Es handelt sich hierbei überwiegend um angelernte Tätigkeiten oder um Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung. 707 Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund sind hier tätig. Dies entspricht einem Anteil von etwa 80 % der beschäftigten Migrantinnen und Migranten.

Nur 20 % nehmen Aufgaben wahr, für die eine Fachhochschul- oder Hochschulausbildung erforderlich ist.



## Externe Bewerbungen

Auf externe Stellenausschreibungen sind im Jahr 2009 insgesamt 1.900 Bewerbungen eingegangen. Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungshintergrund waren dabei nur mit einem Anteil von rd. 9 % vertreten. Externe Stellenausschreibungen konzentrierten sich auf Berufe, für die ein abgeschlossenes Studium oder eine spezifische Ausbildung erforderlich war. So waren im Rahmen des Konjunkturpaketes II zahlreiche Stellen für Dipl.-Ing. zu besetzen, auf die nur wenige Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten eingingen.

Das größte Interesse von Bewerberinnen und Bewerbern mit Zuwanderungsgeschichte gab es auf Stellenausschreibungen für Sachbearbeiterstellen im Bußgeldbereich (Blitzer A 2), das Philharmonische Orchester und den Gartenbau.

Der insgesamt nur geringe Anteil von Bewerbungen aus dem Kreis der Migrantinnen und Migranten erklärt sich auch dadurch, dass in den mitarbeiterstärksten Beschäftigtengruppen - der Gebäudereinigung und dem Hausmeisterdienst - Stellen nicht extern im Einzelfall in der Presse ausgeschrieben werden, weil der ISB regelmäßig durch Vermittlung der Agentur für Arbeit (Dauervermittlungsauftrag) Vorratsbewerbungen entgegennimmt, aus denen dann Einstellungen vorgenommen werden.

Es ist aber im Ergebnis festzustellen, dass auch weiterhin nur wenige Bewerbungen von Menschen mit Zuwanderungshintergrund bei der Stadt Bielefeld auf Stellen eingehen, die ein abgeschlossenes Studium oder eine fachspezifische Ausbildung voraussetzen.

---

## Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund

Das Bewerbungsverhalten der Bewerberinnen und Bewerber wird maßgeblich bestimmt durch deren berufliche Qualifikation (fachliche Eignung für eine Stelle), die Information über Stellenausschreibungen und das Signal eines Arbeitgebers, offen für die Einstellung von Menschen mit Zuwanderungshintergrund zu sein.

Zur Verbesserung der Information werden alle Ausschreibungen seit zwei Jahren auch unmittelbar an das Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten gegeben, das sich aktiv für die Steigerung der Bewerberzahlen aus dem Bereich der Migrantinnen

und Migranten einsetzt. Bei Auswahlgesprächen wird verstärkt auf die interkulturelle Kompetenz von Bewerberinnen und Bewerbern geachtet, wenn das Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle hierfür Ansatzpunkte bietet.

Weitere Ansatzpunkte werden sich aus der Umsetzung des Integrationskonzepts ergeben. Hierzu wird auch das aktive Werben um Menschen mit Zuwanderungshintergrund im Rahmen von Stellenausschreibungen gehören, das aber im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ausgestaltet werden muss.

---

## Ausbildung

Durch die Ausbildung von Nachwuchskräften wird sichergestellt, dass kontinuierlich qualifiziertes Fachpersonal für die zu erfüllenden Aufgaben vorhanden ist. Die Ausbildungszahlen im allgemeinen Verwaltungsdienst und im feuerwehrtechnischen Dienst richten sich nach dem jeweiligen Bedarf der Stadtverwaltung.

2009 konnten jungen Menschen in 11 verschiedenen Berufsfeldern Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Bielefeld angeboten werden.

**Bewerbungen für Ausbildungsplätze**

	2007	2008	2009	Summe 2007-2009	Anteil Migranten
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>					
Gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst	518	248	401	1167	9,8%
Mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst			299	299	8,4%
Verwaltungssachangestellte	253	116		369	22,2%
<b>Zwischensumme</b>	<b>771</b>	<b>364</b>	<b>700</b>	<b>1835</b>	<b>12,0%</b>
<b>Feuerwehr</b>					
mittlerer Feuerwehrdienst	513	500	316	1329	5,2%
<b>Zwischensumme</b>	<b>513</b>	<b>500</b>	<b>316</b>	<b>1329</b>	<b>5,2%</b>
<b>Berufe nach dem BBiG</b>					
Fachkraft f. Kreislauf- u. Abfallwirtschaft			16	16	75,0%
Straßenbauer/in	61	34	27	122	31,1%
Landmaschinenmechaniker/in	82			82	30,5%
Industriemechaniker/in		73		73	28,8%
Immobilienkaufmann/-kauffrau	81			81	28,4%
Kfz.-Mechatroniker/in	66		51	117	22,2%
Vermessungstechniker/n	30	48	33	111	21,6%
Bauzeichner/in	70	55	94	219	21,5%
Elektroniker/in f. Betriebstechnik			47	47	19,1%
IT-Systemelektroniker/in		83		83	18,1%
Fachkraft für Abwassertechnik	22	46		68	11,8%
Gärtner	147	91	111	349	11,7%
Fachangestellte f. Medien- u. Informationsdienste		92		92	8,7%
Forstwirt/in		38		38	7,9%
Fachkraft f. Veranstaltungstechnik	73			73	6,8%
Bühnenmaler u. -plastiker/in		179		179	3,9%
Tierpfleger/in		252		252	3,6%
Veranstaltungskaufmann/-kauffrau			246	246	2,4%
Maskenbildner/in	32		157	189	2,1%
<b>Zwischensumme</b>	<b>664</b>	<b>991</b>	<b>782</b>	<b>2437</b>	<b>13,6%</b>
Berufe, die im lfd. Jahr nicht ausgebildet werden	126	102	278	506	5,5%
<b>Gesamt</b>	<b>2075</b>	<b>1957</b>	<b>2076</b>	<b>6108</b>	<b>10,6%</b>

Auch die Integration von Jugendlichen ist eng mit einer fundierten Ausbildung verknüpft. Sie bildet die Grundlage für die spätere berufliche Entwicklung und ist dabei auch eine wichtige Zugangsvoraussetzung für eine Einstellung im öffentlichen Dienst. Junge Menschen mit Zuwanderungshintergrund waren in den Jahren 2007 - 2009 nur mit einem Anteil von 10,6 % bei den jährlich rd. 2.000 eingehenden Bewerbungen um Ausbildungsplätze vertreten. Während in den handwerklich-technischen Berufen die Bewerberquote bei 20 - 30 % lag, war nur geringes Interesse an einer Ausbildung in den Bereichen Theater, Tierpflege, Feuerwehr oder Verwaltung (Beamtenlaufbahn) festzustellen.

In den Jahren 2007 bis 2009 hat die Stadt Bielefeld 158 Auszubildende eingestellt, darunter 12% mit Zuwanderungshintergrund. Damit lag die Einstellungsquote für diesen Bewerberkreis höher als ihr Bewerberanteil von 10,6 %. Dies belegt, dass die Stadt Bielefeld jugendliche Migranten bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen im gleichen Maße berücksichtigt, wie ihre Mitbewerber. Es gilt, das Interesse von jungen Menschen mit Zuwanderungshintergrund an einer Ausbildung im öffentlichen Dienst zu wecken, weil nur so ihr Anteil an den Beschäftigten kontinuierlich erhöht werden kann.

### Einstellung von Auszubildenden

	2007	2008	2009	Summe 2007-2009	Anteil Migranten
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>					
gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst	12	8	15	35	5,7%
mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst			15	15	40,0%
Verwaltungsfachangestellte	5	5		10	10,0%
<b>Zwischensumme</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>60</b>	<b>15,0%</b>
<b>Feuerwehr</b>					
mittlerer Feuerwehrdienst	36	6	2	44	9,1%
<b>Zwischensumme</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>44</b>	<b>9,1%</b>
<b>Berufe nach dem BBiG</b>					
Vermessungstechniker/n	1	1	2	4	50,0%
Kfz.-Mechatroniker/in	1		1	2	50,0%
Bauzeichner/in	1	2	2	5	40,0%
Straßenbauer/in	2	2	2	6	16,7%
Gärtner	5	6	6	17	0,0%
Fachangestellte f. Medien- u. Informationsdienste		2		2	0,0%
Tierpfleger/in		1		1	0,0%
Forstwirt/in		1		1	0,0%
Bühnenmaler u. -plastiker/in		1		1	0,0%
Maskenbildner/in	1		1	2	0,0%
Industriemechaniker/in		1		1	0,0%
Landmaschinenmechaniker/in	1			1	0,0%
Fachkraft für Abwassertechnik	1	1		2	0,0%
Fachkraft f. Veranstaltungstechnik	2			2	0,0%
Immobilienkaufmann/-kauffrau	1			1	0,0%
IT-Systemelektroniker/in		1		1	0,0%
Elektroniker/in f. Betriebstechnik			1	1	0,0%
Fachkraft f. Kreislauf- u. Abfallwirtschaft			1	1	0,0%
Veranstaltungskaufmann/-kauffrau			1	1	0,0%
<b>Zwischensumme</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>53</b>	<b>11,3%</b>
<b>Bautechnischer Dienst</b>					
Vermessungsinspektor	1			1	0,0%
<b>Zwischensumme</b>	<b>1</b>			<b>1</b>	<b>0,0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>70</b>	<b>39</b>	<b>49</b>	<b>158</b>	<b>12,0%</b>

Die Bewerberzahlen zeigen, dass insgesamt im Ausbildungsbereich die Rekrutierung qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber im Focus der Aktivitäten stehen wird.

Die Stadt Bielefeld meldet die freien Ausbildungsplätze regelmäßig der Agentur für Arbeit. Darüber hinaus erfolgen Veröffentlichungen auf der Homepage sowie in den beiden Bielefelder Tageszeitungen. Auch wirbt die Stadt Bielefeld aktiv durch die regelmäßige Teilnahme an 2 Berufsausbildungsbörsen und an Informationsveranstaltungen der Agentur für Arbeit. Für das Ausbildungsjahr 2009 wurde erstmalig durch entsprechende Plakate in den Stadtbahnen

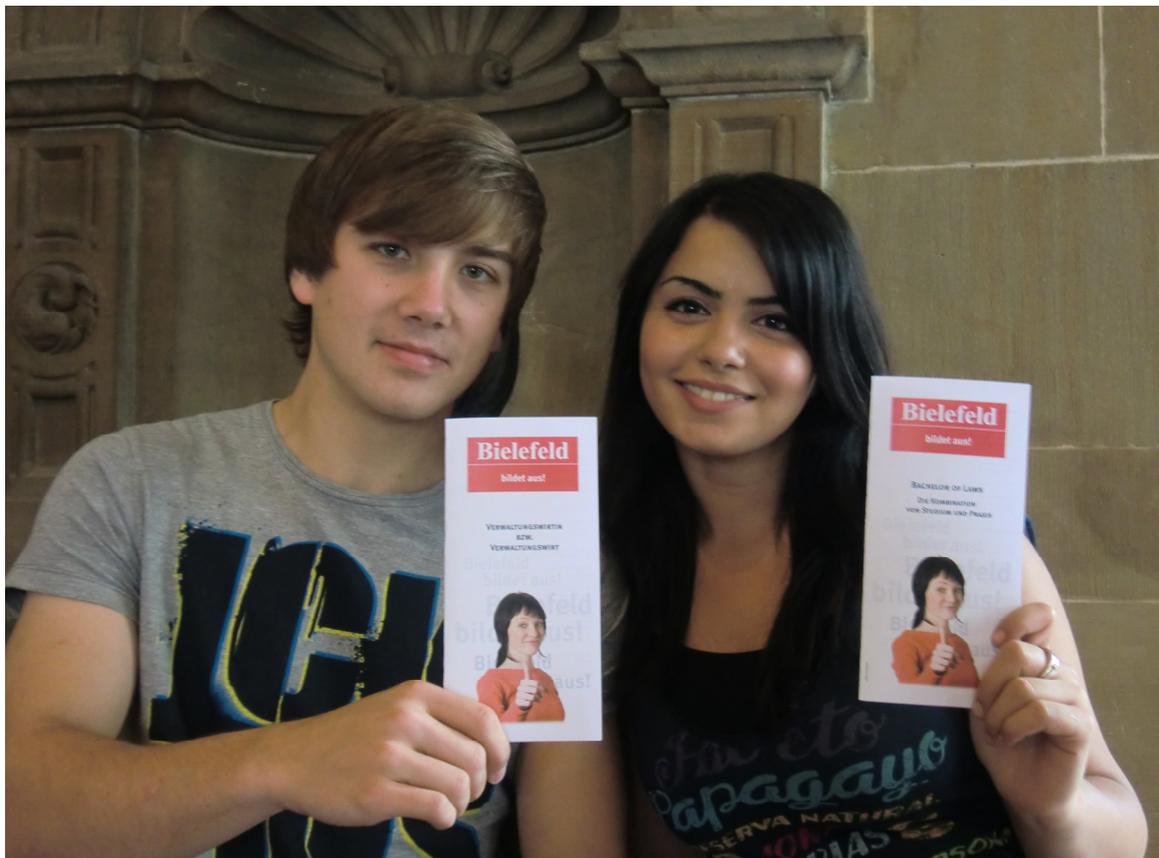
und über die INFOSCREEN-Stationen in den Stadtbahnhaltestellen Hauptbahnhof und Jahnplatz und im Hauptbahnhof auf das Ausbildungsangebot der Stadt Bielefeld hingewiesen.

Nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Zahl entsprechend qualifizierter junger Menschen in der Stadt Bielefeld rückläufig sein. Dementsprechend gewinnt ein gutes Ausbildungsmarketing in Zukunft immer mehr an Bedeutung. Die Aktivitäten werden zukünftig nicht mehr ausreichen, um die Ausbildungsplätze mit geeigneten Nachwuchskräften zu besetzen. Die Stadt Bielefeld wird neue Maßnahmen entwickeln, um junge Menschen für die Verwaltung zu gewinnen.

## Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Auszubildenden mit Zuwanderungshintergrund

Die allgemeinen Aussagen zum Ausbildungsmarketing treffen in besonderer Weise auch auf die Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu. Dass die Stadt Bielefeld von diesem Personenkreis bislang nicht ausreichend als attraktiver Ausbildungsbetrieb wahrgenommen wird, belegen die Bewerberquoten. Auf der Verbesserung dieser unbefriedigenden Ausgangssituation wird bei der Gestaltung neuer Maßnahmen des Ausbildungsmarketings ein Handlungsschwerpunkt liegen.

Die Ansprache von Jugendlichen mit Zuwanderungshintergrund muss nachhaltig verbessert werden. Derzeit bemüht sich die Stadt Bielefeld darum, bei Schülerinnen und Schülern durch Betriebserkundungen Interesse für eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung zu wecken.



### Personalkennzahlen auf einen Blick

	2005	2006	2007	2008	<b>2009</b>
<b>Stellen</b>	4496,1	4456,9	4407,8	4413,1	<b>4446,7</b>
<b>Beschäftigte</b>	5249	5223	5240	5299	<b>5445</b>
<b>Besch. vollzeitverrechnet<sup>6</sup></b>	4441,4	4419,8	4454,3	4488,2	<b>4590,5</b>
<b>Frauenanteil</b>	52,6%	52,8%	52,5%	53,2%	<b>53,8%</b>
<b>Fr.-Anteil vollzeitverrechnet</b>	46,8%	47,0%	46,9%	47,6%	<b>48,2%</b>
<b>Durchschnittsalter</b>	44,1 J.	44,4 J.	44,7 J.	44,9 J.	<b>44,9 J.</b>
<b>Teilzeitquote</b>	35,7%	35,8%	35,8%	36,7%	<b>37,7%</b>
<b>Beurlaubungsquote</b>	6,0%	6,4%	5,9%	5,7%	<b>4,8%</b>
<b>Schwerbehindertenquote</b>	7,08%	7,09%	7,09%	6,99%	<b>7,16%</b>
<b>Krankenquote<sup>7</sup></b>	5,2%	5,0%	5,0%	5,0%	<b>5,5%</b>
<b>Unfallquote<sup>8</sup></b>	0,13%	0,18%	0,18%	0,14%	<b>0,18%</b>
<b>Unfallhäufigkeit<sup>9</sup></b>	28,1	23,1	27,4	24,9	<b>30,5</b>
<b>Auszubildende<sup>10</sup></b>	179	188	215	200	<b>176</b>
<b>Ausbildungsquote</b>	3,3%	3,5%	4,1%	3,8%	<b>3,2%</b>
<b>Rechtsref. / Praktika</b>	726	835	903	840	<b>923</b>
<b>Seminarteilnahmen<sup>11</sup></b>	4138	5461	7017	5937	<b>6488</b>
<b>Qualifizierungsquote<sup>12</sup></b>	0,79	1,05	1,34	1,12	<b>1,19</b>

<sup>6</sup> Grund für die Differenz zwischen Stellen und Beschäftigten (vollzeitverrechnet) und dem stichtagsmäßig feststellbaren Beschäftigtenzuwachs im Jahr 2007 sind mehr Beschäftigte im Bereich der städt. Bühnen und Orchester mit produktionsbedingtem Auf und Ab durch Gastverträge.

Der Anstieg der Stellen und Beschäftigten 2008 ergibt sich aus der Verwaltungsstrukturreform des Landes (Auflösung der Versorgungsverwaltung) und Mehrstellen in den Bereichen Feuerwehr und Erzieherische Hilfen.

<sup>7</sup> jährl. Krankentage (Kalendertage) aller Beschäftigten \* 100 / Anzahl Beschäftigte / 365

<sup>8</sup> jährl. Unfall-Ausfalltage (Arbeitstage) aller Beschäftigten \* 100 / Anzahl Beschäftigte / 251

<sup>9</sup> jährl. Anzahl der Unfälle x 1000 / Anzahl Beschäftigte

<sup>10</sup> Stand 31.12. + Prüflinge des Jahres

<sup>11</sup> 2007 inkl. Präventionstag „Wegeunfälle im Visier“ mit ca. 700 Teiln.

<sup>12</sup> jährl. Anzahl der Seminarteilnahmen / Anzahl Beschäftigte

## **Herausgeber**

Stadt Bielefeld  
Der Oberbürgermeister  
Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen  
33597 Bielefeld

Verantwortlich für den Inhalt:  
Herbert Grinblats

Redaktion und Layout:  
Susanne Albrecht, ☎ 0521 51-6206  
✉ [susanne.albrecht@bielefeld.de](mailto:susanne.albrecht@bielefeld.de)

Redaktionsschluss: 29.07.2010