



Stadt Bielefeld

Bericht zum Personalmanagement
2023

 www.bielefeld.de



**Übergreifende
Entwicklungen**

**Personal-
wirtschaft**



**Personal-
entwicklung**



**Betriebliches
Gesundheits-
management**



**Zahlen,
Daten,
Fakten**



Vorwort

Das Personalberichtswesen bei der Stadt Bielefeld kann auf eine lange Tradition zurückblicken, denn vor dreißig Jahren wurde der erste "Personalbericht 1993" veröffentlicht. Der damalige Personaldezernent, Herr Horst Maas, führte im Vorwort aus, dass Personalberichte den Entscheidungsträgern in Politik und Verwaltung wichtige Ansatzpunkte für das Personalmanagement geben (Zielfindung, Realisierung, Controlling) und einen interkommunalen Erfahrungsaustausch ermöglichen. In den vergangenen Jahren hat sich das Berichtswesen kontinuierlich weiterentwickelt. Aus dem ursprünglichen Personalbericht ist der "Bericht zum Personalmanagement" hervorgegangen, der in diesem Jahr bereits zum dritten Mal vorgestellt wird. In dem Bericht werden die Handlungsfelder des Personalmanagements, des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie Zahlen, Daten und Fakten hierzu komprimiert präsentiert.

Das erste Personalentwicklungskonzept aus dem Jahr 2003 kann in diesem Jahr ebenfalls ein kleines Jubiläum feiern. Es wurde vor zwanzig Jahren erstellt und befasste sich mit der Zielsetzung, den zur damaligen Haushaltskonsolidierung erforderlichen Personalabbau sozialverträglich zu gestalten.

Der Blick in den vorliegenden Bericht zum Personalmanagement 2023 zeigt unmissverständlich auf, wie gravierend sich die Zielsetzungen des Personalmanagements verändert haben. Die aktuell und zukünftig größte Herausforderung, der sich auch das Personalmanagement der Stadt Bielefeld stellen muss, ist der Fach- und Arbeitskräftemangel. Durch altersbedingte Fluktuation werden viele langjährig Beschäftigte in den Ruhestand gehen.

Diese Lücke gilt es durch externe Einstellungen und die bedarfsgerechte Qualifizierung der Mitarbeitenden zu schließen. Hierzu gehören unter anderem das Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte sowie die Ausbildung der Nachwuchskräfte in über 30 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen.

Perspektivisch wird dies allerdings nicht ausreichen. Vielmehr wird sich die Verwaltung insgesamt der Problematik stellen müssen, dass aufgrund der demographischen Entwicklung nicht mehr alle vakanten Stellen (zeitnah) besetzt werden können. Dies wird Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse und die Angebotsstruktur haben müssen. Digitale Lösungen werden hierbei nur einen Teil der Probleme beseitigen. Diesbezüglich beabsichtige ich, im Jahr 2023 einen Diskussionsprozess im Verwaltungsvorstand anzustoßen.

Im vergangenen Jahr lautete das Motto des Berichts zum Personalmanagement „Bielefeld bleibt in Bewegung“. Dieses Motto hat an Aktualität nichts eingebüßt. Personalmanagement ist dynamisch und an den jeweiligen Bedarfen orientiert. Veränderung ist wichtig. Genauso wichtig ist aber, sie mit Augenmaß zu gestalten. Die Krisen, denen wir uns in den vergangenen Jahren stellen mussten, haben gezeigt, dass auch eine Großstadtverwaltung sehr flexibel agieren kann. Wir waren strategisch in der Lage, diese Krisen nicht nur zu meistern, sondern aus ihnen auch für die Bewältigung zukünftiger Herausforderungen zu lernen.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie durch den "Bericht zum Personalmanagement 2023" einen guten Überblick über die aktuellen Handlungsfelder und die geplanten Maßnahmen erhalten.



Rainer Kaschel
Beigeordneter

I. Übergreifende Entwicklungen

Neben allen in den nachfolgenden Kapiteln II. bis IV. näher betrachteten Themenbereichen Personalwirtschaft, Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement gibt es übergreifende Entwicklungen, die derzeit das Personalmanagement bestimmen und die sich auf alle Themenbereiche auswirken. Sie werden deshalb an dieser Stelle besonders betrachtet.

Die digitale Transformation begleiten

Die Digitalisierung von öffentlichen Dienstleistungen wird auch bei der Stadt Bielefeld mit hoher Intensität vorangetrieben. Sie wird zu deutlichen Veränderungen in den Arbeitsprozessen und Arbeitsweisen führen und stellt neue Anforderungen an Mitarbeitende und Führungskräfte. Die Umstellung auf die Arbeitswelt 4.0 muss intensiv begleitet werden. Dabei geht es nicht allein um die Vermittlung von IT-Fachwissen, sondern insbesondere auch um die Unterstützung der Beschäftigten bei der Anpassung an neue mentale Anforderungen, die veränderte Arbeitsabläufe mit sich bringen.

Wesentliche Änderungen bei den Arbeitsprozessen hat die Intensivierung der Arbeit im Homeoffice mit sich gebracht. Seit einem Jahr ist die „Dienstvereinbarung zum Homeoffice und zum bürofreien Arbeiten“ in Kraft. Es wurden bereits über 1.000 Vereinbarungen zur Arbeit im Homeoffice getroffen. Die Personalentwicklung hat den Prozess durch bedarfsgerechte Fortbildungsangebote aktiv unterstützt, damit die Mitarbeitenden effektiv im Homeoffice arbeiten können. Für Führungskräfte ist das Führen auf Distanz eine neue Herausforderung, die erlernt werden muss, denn die persönlichen Kontakte im Büro und in Dienstbesprechungen konzentrieren sich jetzt auf die Präsenztage im Büro. Die Erfahrungen des ersten Jahres mit der Tätigkeit im Homeoffice werden derzeit durch Interviews und eine Mitarbeitendenbefragung evaluiert. Aus den Ergebnissen der Befragungen werden dann notwendige Anpassungen zur Arbeit im Homeoffice und Unterstützungsangebote entwickelt.

Passendes Personal finden und binden

Der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt hat sich kontinuierlich weiter verschärft. Dies betrifft auch die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, die alle in den gleichen Berufsgruppen nach neuem Personal suchen und dabei miteinander konkurrieren. Um in der Konkurrenz mit anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu bestehen, ist es unverzichtbar, die Attraktivität der Stadt Bielefeld als Arbeitgeberin kontinuierlich zu verbessern. Durch gezielte Marketingaktivitäten muss es gelingen, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden und langfristig an die Stadt Bielefeld zu binden. In einer Projektarbeit zur Weiterentwicklung der „Arbeitgebermarke Stadt Bielefeld“ wurde im vergangenen Jahr eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Ein erfreuliches Ergebnis war, dass 78 % der Teilnehmenden die Stadt Bielefeld als Arbeitgeberin bei Freunden und Bekannten weiterempfehlen würden. Diese positive Stimmung wollen wir durch Maßnahmen der Personalentwicklung weiter ausbauen und die Mitarbeitenden im Umgang mit dem demographischen Wandel und der fortschreitenden Digitalisierung aktiv unterstützen.

Mit dem überarbeiteten Führungsleitbild wird eine wertschätzende Organisationskultur gefördert und die Zusammenarbeit auf allen Ebenen verbessert. Ein interner Newsletter soll die Aktivitäten der Personalentwicklung künftig noch besser transportieren.

Diversität nutzen

Das Thema Diversität hat angesichts der durch die Flüchtlingskrisen verstärkten Zuwanderung bundesweit eine besondere Bedeutung erhalten. Auch Bielefeld hat sich zu einer Einwanderungsstadt für Menschen aus rd. 150 Ländern entwickelt, deren Anteil etwa 41 % (Stand 30.06.2022) der Einwohnerinnen und Einwohner ausmacht. Auf Initiative der Stadt Bielefeld werden die WEGE und die REGE Strategien zur Akquise und Integration zugewanderter Personen mit Erwerbspotential für Bielefelder Unternehmen entwickeln und umsetzen, an denen sich auch die Stadtverwaltung beteiligen wird. Eine der Zielgruppen sind junge Menschen mit Migrationshintergrund. Bestehende Hemmnisse für deren Bewerbung um eine Ausbildung bei der Stadt Bielefeld sollen durch direkte Ansprechpersonen vor Ort und die Möglichkeit von Hospitationen abgebaut werden.

Der Anteil der Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund und die Bewerberzahlen werden jährlich im Bericht zum Personalmanagement dargestellt, um die Entwicklung bei der Stadt Bielefeld im Blick zu haben.

II. Personalwirtschaft

1. Personalplanung

Aufgrund des Fachkräftemangels ist bei der Personalplanung die Auswertung und Analyse der mittelfristigen Personalabgänge von besonderer Bedeutung, weil insbesondere in den sogenannten Mangelberufen die Ausbildung und Qualifizierung von Personal mehrjährige Vorlaufzeiten hat. Die Zahl der Beschäftigten, die mindestens 55 Jahre alt sind und in den nächsten 10 Jahren ausscheiden werden, hat sich wie in den Vorjahren zum Stichtag 01.01.2023 erneut leicht erhöht und umfasst jetzt 1.968 Beschäftigte (01.01.2019: 1.754 Beschäftigte; 01.01.2020: 1.809 Beschäftigte; 01.01.2021: 1.888 Beschäftigte, 01.01.2022: 1.931 Beschäftigte).

Im Jahr 2022 wurde die Personalsituation in der Sozialen Arbeit eingehend analysiert. Neben der Altersstruktur wurden unter anderem Zu- und Abgänge durch Beurlaubungen und Arbeitgeberwechsel sowie die Befristung von Arbeitsverhältnissen betrachtet. In Gesprächen mit den Fachämtern ist es gelungen, gemeinsam personalwirtschaftliche Regelungen zu entwickeln, die zu einer Reduzierung von aktuellen Problemen bei der Nachbesetzung von Stellen beigetragen haben. Hierzu gehören die Erweiterung des Bewerberkreises durch die Öffnung der geforderten Studienrichtungen unter Beachtung der tariflichen Vorgaben, die weitergehende Nutzung von Möglichkeiten zur Entfristung von Arbeitsverhältnissen und die Bindung von Studierenden durch studienbegleitende Praktika und Werkstudententätigkeiten.

Im Jahr 2023 steht der Technische Dienst im Mittelpunkt der Personalplanung. Ein Auftakttreffen mit Vertreterinnen und Vertretern der technischen Fachämter hat im Februar 2023 stattgefunden.

2. Personalgewinnung und Personaleinsatz

Das Karriereportal ist weiterhin das Medium, mit dem Stellensuchende sich über die Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Stadt Bielefeld informieren und online bewerben. Die Besucherzahlen haben sich weiter positiv entwickelt und im Jahr 2022 mit monatlich durchschnittlich 17.909 Zugriffen einen neuen Höchstwert erreicht (2020: 17.110 Zugriffe; 2021: 17.493 Zugriffe). Mit Unterstützung von Studierenden der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW konnte die „Arbeitgebermarke Stadt Bielefeld“ im Rahmen einer Mitarbeitendenbefragung herausgearbeitet werden. Mit neuen Videos und Erfahrungsberichten präsentiert sich die Stadt Bielefeld jetzt attraktiv und zeitgemäß als moderne Arbeitgeberin.

Wie im Vorjahr wird die Besetzung der für den Haushalt 2023 beschlossenen Mehrstellen der absolute Arbeitsschwerpunkt im Bereich Personalgewinnung und Personaleinsatz sein, der zusätzlich zu der „normalen“ Personalfluktuation zu bewältigen ist. Das Problem des Fachkräftemangels hat sich in den vergangenen 12 Monaten deutlich verschärft. Der Fachkräftemangel hat sich zu einem Arbeitskräftemangel entwickelt, denn die Probleme bei der Besetzung von Stellen beschränken sich nicht mehr allein auf die IT und den Ingenieurbereich, sondern mittlerweile auch auf angelernte Tätigkeiten wie die Gebäudereinigung, Hausmeisterdienste oder das Führen von Kraftfahrzeugen. Bei den Stellenbesetzungsverfahren konnten in den vergangenen Jahren in der Regel auch Stellen in den Mangelberufen nach mehrfacher Ausschreibung mit zeitlicher Verzögerung noch erfolgreich besetzt werden. Aktuell ist zu beobachten, dass dies nicht mehr in allen Fällen gelingt. Es gibt zunehmend offene Stellen, insbesondere im Ingenieurbereich, bei denen eine Besetzung noch nicht in Sicht ist. Mit den Fachämtern werden intensive Gespräche zur Lösung dieser personalwirtschaftlichen Problematik geführt.

Über das Online-Karriereportal sind im Jahr 2022 auf die extern ausgeschriebenen 452 Stellen und Ausbildungsplätze (2019: 204 Ausschreibungen; 2020: 257 Ausschreibungen; 2021: 347 Ausschreibungen) insgesamt 7.255 Bewerbungen eingegangen (2019: 5.519 Bewerbungen; 2020: 6.773 Bewerbungen; 2021: 6.405 Bewerbungen). Die deutlichen Zuwächse bei den Fallzahlen resultieren aus der großen Zahl von Mehrstellen im Jahr 2022.

Das Online-Bewerbungsverfahren der Stadt Bielefeld, welches bereits im Jahr 2012 eingeführt wurde und über das alle externen Stellenausschreibungen abgewickelt werden, hat sich in der mehr als 10-jährigen Praxis hervorragend bewährt. Im Jahr 2022 gingen 98 % der Bewerbungen online über das Bewerbungsportal ein. Nur 168 Bewerbungen kamen auf dem Postweg oder per E-Mail. Im Jahr 2023

wird das Online-Bewerbungsverfahren auch auf interne Stellenausschreibungen ausgeweitet. Alle Stellenausschreibungen sind dann im Onlineverfahren zentral abgebildet.

Alle Bewerbenden werden danach gefragt, wie sie auf das Stellenangebot der Stadt Bielefeld aufmerksam wurden und sich für eine Bewerbung entschieden haben.

Wie in den Vorjahren ist das Internet danach bei der Jobsuche das führende Medium. Knapp 80 % der Bewerberinnen und Bewerber geben an, über die Homepage der Stadt Bielefeld oder ein Stellenportal auf die bei der Stadt Bielefeld zu besetzende Stelle aufmerksam geworden zu sein. Printmedien haben gegenüber den Vorjahren weiter an Bedeutung verloren und werden nur mit einem Anteil von 2,7 % (2021: 3,2 %) benannt. Die Bedeutung der Maßnahmen zur Berufsinformation (Messen, Praktika, Betriebserkundungen) hat sich gegenüber dem Vorjahr zwar mit einem Anteil von insgesamt 4,7 % (2021: 3,6 %) deutlich erhöht, ist aber noch ausbaufähig, was jedoch mit einem erheblichen personellen Mehraufwand verbunden ist. Mit viel Aufwand wird auch der Auftritt in den Social-Media-Kanälen betrieben. Die Bewerberzahlen belegen leider noch nicht, dass dieser Aufwand die Bewerberzahlen nachhaltig erhöht hat, denn nur 1,1 % (2021: 0,5%) der Bewerbenden geben Social Media als prägendes Medium für ihre Bewerbung an.

Auch im Jahr 2022 waren persönliche Empfehlungen bei 9,3 % (2021: 8,7 %) der Bewerbungen ein wichtiger Baustein der Personalrekrutierung. Interessant ist, dass Bewerbungen, die aus persönlichen Empfehlungen oder vorherigen Praktika resultieren, überproportional häufig erfolgreich sind und zu einer Einstellung geführt haben. So lag der Anteil der Einstellungen, die in Verbindung mit einer persönlichen Empfehlung standen, bei 15,9 %. Auch der Anteil ehemaliger Praktikantinnen und Praktikanten, die eingestellt wurden, war überproportional hoch. Das Personalmarketing wird deshalb diese Zielgruppen besonders in den Fokus nehmen und sukzessive weiter ausbauen.

3. Ausbildung und Praktika

Mit 275 Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften in den Beamtenlaufbahnen (Stichtag 31.12.2022) bietet die Stadt Bielefeld eine vielfältige Palette an interessanten Ausbildungsmöglichkeiten (Vergleichswerte 2015: 135; 2017: 175; 2019: 211; 2020: 251; 2021: 274). Wie im Vorjahr hat insbesondere die Aufgabenentwicklung bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst einen großen Anteil an der hohen Zahl von Ausbildungsplätzen, die sich aus dem personellen Mehrbedarf nach den neuen Bedarfsplänen ergeben haben.

Auch im Ausbildungsbereich wird es zunehmend schwieriger, die Ausbildungsplätze in der benötigten Zahl quantitativ und qualitativ adäquat zu besetzen. In mehreren Berufen mussten Ausbildungsplätze wiederholt ausgeschrieben werden (Verwaltungsberufe, Gartenbau, Straßenunterhaltung, Tischlerei). Es hat sich auch im Jahr 2022 der Trend fortgesetzt, dass Ausbildungsinteressierte ihre Berufswahl erst deutlich später treffen. Dies hat die Stadt Bielefeld bei der zeitlichen Planung der Auswahlverfahren jetzt berücksichtigt.

Marketingaktivitäten werden kontinuierlich verstärkt, um junge Menschen für eine Ausbildung bei der Stadt Bielefeld zu gewinnen. Dies beinhaltet auch neue Formate wie die „Nacht der Berufe“.

III. Personalentwicklung

1. Führungsleitbild

Seit dem Jahr 2004 gibt es bei der Stadt Bielefeld ein Führungsleitbild. Es ist die Grundlage und Orientierung für das gemeinschaftliche Handeln und bildet den Rahmen für Führung und Zusammenarbeit.

In den vergangenen Jahren hat sich die Arbeitswelt stetig verändert. Die voranschreitende Digitalisierung in fast allen Bereichen der Stadtverwaltung aber auch die verstärkte Nutzung von Homeoffice und bürofreiem Arbeiten sind u.a. Entwicklungen, die diese neue Arbeitswelt maßgeblich geprägt haben. Es war deshalb an der Zeit, das Führungsleitbild an die aktuellen Bedingungen anzupassen. Da sich das bestehende Führungsleitbild in der Praxis bewährt hat, konnten von der „Projektgruppe Führungsleitbild“ alle Veränderungen in die vorhandenen Führungsgrundsätze integriert werden. Nach der Überarbeitung wurde das Führungsleitbild durch erfahrene Führungskräfte verschiedener Hierarchieebenen

und Organisationseinheiten auf seine Praxistauglichkeit überprüft.

Der Führungsgrundsatz „Das Steuer in der Hand halten“ formuliert eine besondere Anforderung an die Führungskräfte. Als Verantwortliche für ihre Arbeitsbereiche steuern die Führungskräfte Arbeitsprozesse und stoßen Veränderungen an. Dieses zielorientierte Steuern ist eine besondere Herausforderung, für deren Bewältigung die Führungskräfte qualifiziert und mit geeigneten Instrumenten unterstützt werden müssen. Diese gilt es zu erarbeiten.

Das überarbeitete Führungsleitbild, das stärker auf eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe ausgerichtet ist, wurde allen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung zugeschickt. Wichtig ist, dass es ein Teil der Kultur der Stadt wird. Die Führungsgrundsätze müssen gelebt werden. Allen Trainerinnen und Trainern der Führungskräfteentwicklung wurde das Führungsleitbild zur Verfügung gestellt, damit sie es in die Seminare integrieren können und es weiterhin ein fester Bestandteil der einschlägigen Entwicklungsmaßnahmen ist. Die Führungskräfte sollen es in ihren Bereichen thematisieren.

Reaktionen, die auf das Führungsleitbild aus dem Beschäftigtenkreis erfolgten, werden aktiv aufgenommen. So sollen für spezielle Beschäftigtengruppen in den einzelnen Organisationseinheiten individuell ausgerichtete Führungskräftebildungen entwickelt werden, um auf spezielle Anforderungen, etwa in den gewerblich-technischen Berufsgruppen, zielgerichteter eingehen zu können.

2. Führungskräfteentwicklung

Die Führungskräfteentwicklung hat bei der Stadt Bielefeld eine lange Tradition. Folglich hat die Entwicklung von neuen und von langjährigen Führungskräften einen hohen Stellenwert. Für neue Führungskräfte wurde vor einigen Jahren eine Qualifizierungsreihe, die mehrere Module umfasst, entwickelt. Zu dieser werden die Mitarbeitenden, die erstmalig eine Führungsfunktion einnehmen, automatisch eingeladen. Im Jahr 2021 wurde die Qualifizierungsreihe überarbeitet und an die veränderten Führungsanforderungen angepasst. Die teilnehmenden Führungskräfte bekommen die Möglichkeit, sich neben der Teilnahme an festen Modulen in Einzelgesprächen zu einer bestimmten Thematik mit einem bzw. einer eingesetzten Trainerin oder Trainer auszutauschen, um den Lerntransfer zu unterstützen. Aktuell wird die neue Reihe erstmalig in Zusammenarbeit mit den Trainerinnen und Trainern sowie den Teilnehmenden evaluiert.

Zusätzlich zu dieser Qualifizierungsreihe wird es auch weiterhin organisationsspezifische Qualifizierungsreihen für Führungskräfte geben. Diese werden sich genau an den Bedarfen der Zielgruppen ausrichten. Eine Qualifizierung für Führungskräfte im Umweltbetrieb (Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter sowie Meisterinnen und Meister) wurde bereits erfolgreich abgeschlossen. Für weitere Berufsgruppen (z.B. Kita-Leitungen) ist ein entsprechendes Angebot in Planung. So wird gewährleistet, dass alle neuen Führungskräfte das notwendige „Handwerkszeug“ für die neue anspruchsvolle Position bekommen.

Allen Führungskräften, ob schon langjährig in dieser Position tätig oder gerade neu, steht zudem das Fortbildungsprogramm mit einer Vielzahl an Führungsfortbildungen offen. Die Seminare werden dabei in hybrider Form angeboten. Einige Seminare in Präsenz, andere wiederum online. Besonders Kurzformate mit bis zu drei Stunden Seminarzeit haben sich etabliert (z.B. Führung im Homeoffice). Für die Zielgruppe der stellvertretenden Führungskräfte gibt es ebenfalls bedarfsgerechte Seminarangebote wie z.B. „Erfolgreich führen ohne Vorgesetztenfunktion“ oder „Die stellvertretende Führungskraft - zwischen den Stühlen“, da sich hier oftmals andere Fragestellungen ergeben.

Neben den allgemeinen Fortbildungsseminaren wird weiterhin ein besonderer Fokus auf die individuellen Fortbildungen wie Führungsscoachings, Teamentwicklungen oder Führungssprechstunden gelegt. Diese können passgenau geplant werden und besitzen daher eine große Effektivität und Effizienz. Im vergangenen und aktuellen Fortbildungsjahr ist daher die Nachfrage nach diesen Maßnahmen weiterhin sehr groß.

3. Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften

Zehn Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Fachrichtungen haben sich durch die Teilnahme am fünften Durchgang des Qualifizierungsprogramms für Führungsnachwuchskräfte gezielt auf die Übernahme einer Führungsfunktion vorbereitet. Durch das Development-Center zu Beginn des Programms konnten die Führungsnachwuchskräfte mehr über die eigenen Stärken und Entwicklungsfelder herausfinden. Der Besuch von Seminaren zu sechs verschiedenen Themen (z.B. Kommunikation, Change-

Management) gab gute Impulse für die persönliche Weiterentwicklung.

In diesem Jahr stand insbesondere die gemeinsame Bearbeitung des Lernprojektes zum Thema „Videos als neues Lernformat im Onboarding und in der Betrieblichen Gesundheitsförderung“ im Fokus. Erarbeitet wurde u.a., welche Inhalte zu diesen Themen zukünftig durch Videos dargestellt werden sollten, um Wissen auch orts- und zeitunabhängig vermitteln zu können. Die Ergebnisse wurden in der Abschlussveranstaltung im Frühjahr vorgestellt.

Um einen umfangreichen Einblick in die Führungspraxis zu bekommen, fand dieses Jahr erstmalig der „Dialog mit Profis“ statt. Fünf ehemalige Teilnehmende des Qualifizierungsprogramms, die inzwischen eine Führungsstelle übernommen haben, gaben ihre Erfahrungen im Rahmen des Workshops an die Führungsnachwuchskräfte weiter und standen Rede und Antwort.

Auch zukünftig werden viele freiwerdende Führungsstellen nachzubeseetzen sein. Aus diesem Grund sollen durch die Teilnahme am Qualifizierungsprogramm weiterhin Mitarbeitende, die perspektivisch Führungsverantwortung übernehmen könnten, qualifiziert werden.

4. Fortbildung

Das Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld wird kontinuierlich weiterentwickelt. Die Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung stehen dabei im Mittelpunkt. Neben der Bedarfsabfrage bei den Bildungsreferenten und Bildungsreferentinnen eines jeden Dezernats geben auch Feedbacks der Mitarbeitenden Aufschluss über die Wünsche zu neuen Seminarthemen. Die Mitarbeitenden können Seminare aus den Rubriken „Führung und Zusammenarbeit“, „Methodenkompetenz“, „Kommunikation“, „Erste-Hilfe“, „Gesundheit“ oder „IT“ wählen. Außerdem besteht die Möglichkeit, im Rahmen der individuellen Fortbildungen oder organisationsspezifischen Maßnahmen z.B. Führungsscoachings, Mediationen oder Teamentwicklungen in Anspruch zu nehmen. Mittlerweile, nicht zuletzt durch den Aufschwung der Digitalisierung während der Corona Pandemie, sind Onlineseminare ein nicht mehr wegzudenkender Bestandteil des Fortbildungsprogramms geworden. Veranstaltungen, bei denen die Präsenz der Teilnehmenden wichtig ist, werden weiterhin vis-à-vis angeboten, sodass das Fortbildungsprogramm insgesamt als hybrid beschrieben werden kann. So wird im Herbst 2023 mit dem „Impuls um 2“ ein Fortbildungsangebot in einem kompakten Online-Format (kurzer Impulsvortrag mit anschließender Diskussion) starten.

Im Zuge der sich dynamisch verändernden Arbeitswelt wird auch 2023 daran gearbeitet, neue Lernformate wie z.B. das E-Learning Angebot auszubauen.

5. Weiterbildung

Unter dem Motto „weiter.bilden“ wurden die Rahmenbedingungen für die Förderung von beruflicher Weiterbildung neu konzipiert und vom Verwaltungsvorstand beschlossen.

Der Besuch der Verwaltungslehrgänge I und II beim Studieninstitut Westfalen-Lippe, der von der Stadt Bielefeld finanziert wird, wurde auf Zielgruppen konzentriert, die die erforderlichen Kompetenzen für ihre Tätigkeit oder die berufliche Weiterentwicklung nicht allein durch die Teilnahme an Fachseminaren erwerben können. Die Voraussetzungen für den Lehrgangsbesuch wurden in die Leitlinien eingearbeitet.

Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels fördert die Stadt Bielefeld zur Personalbedarfsdeckung jetzt auch die Weiterbildung von Beschäftigten durch den Erwerb von Techniker- oder Meisterabschlüssen sowie von Bachelorstudiengängen. Die Freistellung vom Dienst und die Übernahme der Kosten setzt voraus, dass die Qualifizierung für eine konkrete Stellenbesetzung erfolgt.

Alle Weiterbildungen, die Mitarbeitende auf eigene Initiative absolvieren, werden stärker als bisher durch die Freistellung vom Dienst gefördert (in der Regel 4 Tage pro Halbjahr).

Weiter ausgebaut wurde das Angebot an Fachtrainee-Programmen, um Bachelorabsolventinnen und -absolventen mit verwaltungsnahen Studiengängen aber unzureichenden juristischen Kenntnissen den Quereinstieg in die Verwaltung zu ermöglichen.

6. Onboarding von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Der Großteil der Maßnahmen zum Onboarding, die auf einer Befragung basieren und im Onboarding-Konzept der Stadt Bielefeld festgehalten sind, ist bereits umgesetzt. Sie verfolgen das Ziel, insbesondere extern eingestellten Beschäftigten den Start bei der Stadt Bielefeld zu erleichtern. Dieser Maßnahmenkatalog ist keineswegs vollständig. Auch zukünftig sollen neue Maßnahmen etabliert werden, um das Onboarding stetig zu verbessern.

Seit Kurzem gibt es die Onboarding-Grußkarte für neue Mitarbeitende, die direkt durch die jeweiligen Organisationseinheiten vor dem ersten Arbeitstag an die neuen Beschäftigten verschickt wird. Dieser kleine Willkommensgruß soll dazu beitragen, dass Gedanken wie „Warum habe ich eigentlich schon so lange nichts mehr von meiner neuen Arbeitgeberin gehört?“ bei neuen Kolleginnen und Kollegen gar nicht erst aufkommen.

Außerdem ist geplant, zukünftig eine Veranstaltung für extern eingestellte Beschäftigte anzubieten, um die Vernetzung untereinander zu unterstützen und die soziale Integration zu verbessern. Aufbauend auf den Ergebnissen des Lernprojektes der Führungsnachwuchskräfte sollen Videos erstellt werden, die das Selbstlernen fördern und die Organisationseinheiten bei der Einarbeitung entlasten. Um die Wirksamkeit zu prüfen und eventuelle neue Bedarfe festzustellen, ist zusätzlich eine Evaluation der Maßnahmen zum Onboarding sowie die Ausweitung des Projektmarketings geplant.

7. Wissenstransfer

Dass es besonders in Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels immer wichtiger wird, wertvolles (Spezial-)Wissen, das über viele Jahre aufgebaut wurde, zu sichern, ist unbestritten. Deswegen wurde ein Leitfaden zum Wissenstransfer erstellt, der im Intranet veröffentlicht ist. In diesem sind anhand von konkreten Beispielen Schritt für Schritt die Instrumente zum Wissenstransfer (Transferampel, Wissenslandkarte, Transferplan, Transfermethoden) erläutert. Auch beinhaltet er einige hilfreiche Tipps.

Der Leitfaden verdeutlicht einerseits den Führungskräften ihre Rolle im Wissenstransfer-Prozess. Gleichzeitig richtet er sich an alle Wissensgeberinnen und Wissensgeber, die selbst aktiv werden wollen, um z.B. vor dem Eintritt in den Ruhestand ihr Wissen weiterzugeben.

Seit einigen Monaten ist bereits ein Impulsvortrag zum Wissenstransfer fester Bestandteil der Modulreihe für neue Führungskräfte. Zur weiteren Unterstützung der verwaltungsweiten Einführung der Instrumente sind zusätzliche Info-Workshops geplant.

IV. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) vom 25.10.2010 steuert die AG BGM unter dem Aspekt der „Gesundheitsförderung für städtische Beschäftigte“ vielfältige Maßnahmen für die Mitarbeitenden und ergänzt damit die Aktivitäten des Arbeitsschutzausschusses.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung soll vermehrt auf Impulse zu den Themen Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement eingegangen werden, wie es bei der Stadt Bielefeld gelebt wird. Hierdurch sollen Führungskräfte der Stadt Bielefeld mit den Instrumenten zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden vertraut gemacht werden.

Im Bereich der Gesundheitsförderung werden neue Fortbildungen angeboten. Darüber hinaus werden bedarfsgerecht auch bewährte Seminare im Programm fortgeführt. Grundsätzlich richten sich die Angebote an unterschiedliche Zielgruppen (z. B. Außendienstmitarbeitende) und sind entsprechend konzipiert. Die virtuelle Umsetzung von Seminaren in der Gesundheitsförderung hat sich als nicht praktikabel erwiesen. Daher sollen Online-Angebote im Rahmen des Kurzformates „Impuls um 2“ platziert werden.

Nach pandemiebedingten Einschränkungen im Betriebssport soll dieser Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung ein Schwerpunktthema werden. Um den Betriebssport wieder zu reaktivieren, sollen die Gruppen im Newsletter Personalentwicklung und im Intranet vorgestellt werden. Hierbei wird das BGM mit der Gestaltung von Flyern und Plakaten aktiv unterstützen. Es wird angestrebt, bestehende Betriebssportgruppen durch die Aktivitäten zu halten sowie neue Gruppen für den Betriebssport zu gewinnen.

Nach den erfolgreichen Teilnahmen an Firmenläufen im Jahr 2022 ist die Teilnahme an diversen Firmenläufen im Raum Bielefeld in 2023 erneut vorgesehen.

Zur Prozessoptimierung soll die Administration des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) verbessert werden. In diesem Zusammenhang ist auch die Überarbeitung der Dienstvereinbarung BEM vorgesehen.

Die Ergebnisse des Lernprojektes aus dem Qualifizierungsprogramms der Führungsnachwuchskräfte zum Thema „Videos als neues Lernformat im Onboarding und der Betrieblichen Gesundheitsförderung“ sind umzusetzen.

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 Arbeitplus Bielefeld, Zentrale Ausländerbehörde „ZAB“, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“) eingesetzten sonstigen Beschäftigten der Stadt Bielefeld. Dargestellt werden - je nach Thema - die Jahreswerte 2022 bzw. Stichtagsdaten zum 30.06.2022 entsprechend den Anforderungen des Landesbetriebs „Information und Technik NRW“ bzw. des Deutschen Städtetages. So liegen der Krankenquote und der Schwerbehindertenquote die Jahreswerte zugrunde, den Beschäftigtenzahlen dagegen Stichtagszahlen. Zum Aufzeigen von Entwicklungen werden jeweils zusätzlich die Vorjahreswerte dargestellt. Abweichungen von den Anforderungen sind entsprechend kenntlich gemacht. Bei den statischen Kennzahlen werden männliche, weibliche und diverse Mitarbeitende berücksichtigt. Für diverse Mitarbeitende ergeben sich für das Jahr 2022 keine Werte.

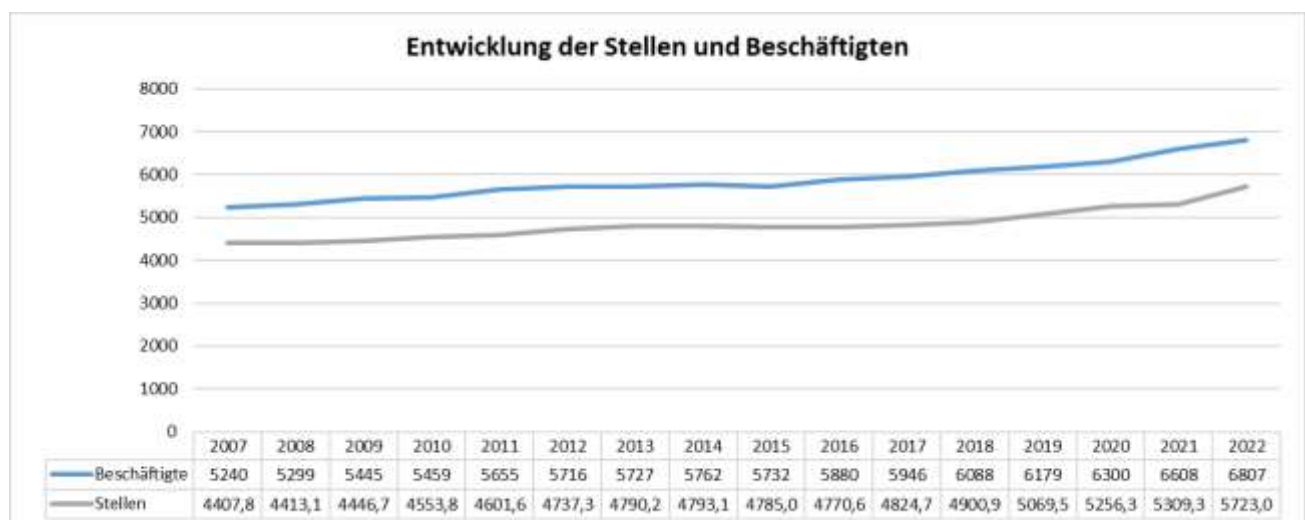
Auf die Darstellung von Einzelthemen, die in anderen Berichten der Stadt Bielefeld behandelt werden, wird an dieser Stelle verzichtet, um Doppelungen zu vermeiden. Hierzu gehören folgende Veröffentlichungen:

- Abschlussbericht zum Gleichstellungsplan 2017-2020 (<https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2021/Ab-schlussbericht-Gleichstellung-2021.pdf>)
- Gleichstellungsplan 2021-2025 (<https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2021/Gleichstel-lungsplan-2021.pdf>)
- Gesamtausgabe Haushaltsplan 2022 (<https://www.bielefeld.de/data/haushaltsplan/2022/gesamt-haushalt.pdf>)

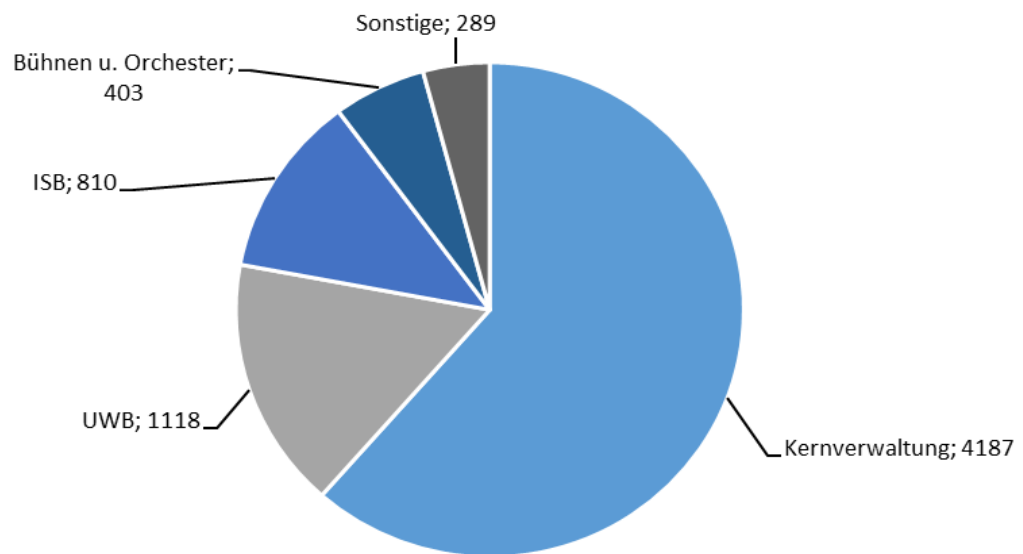
Zur Differenzierung zwischen Beschäftigtengruppen wird bei der Stadt Bielefeld der sogenannte Berufsgruppenschlüssel als Kriterium verwendet. Folgende Berufsgruppen werden unterschieden:

(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

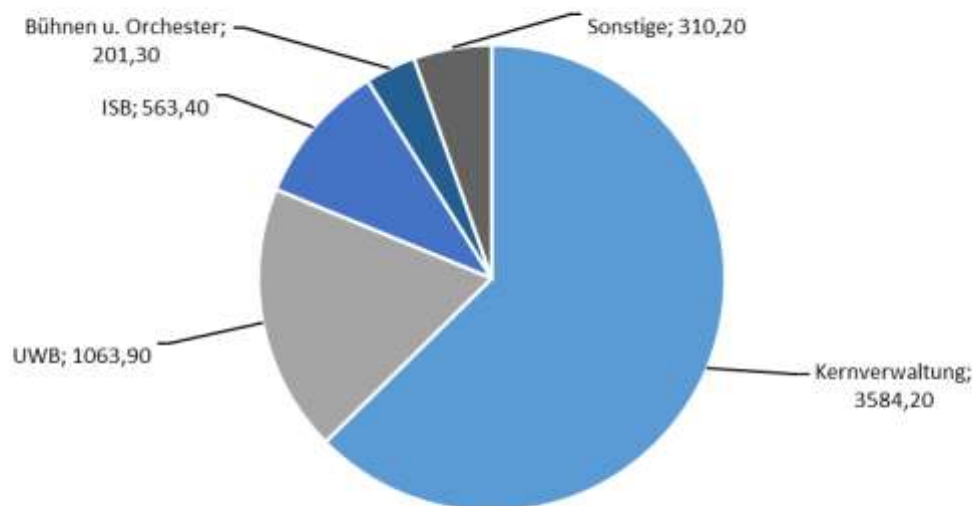
1. Personalstruktur



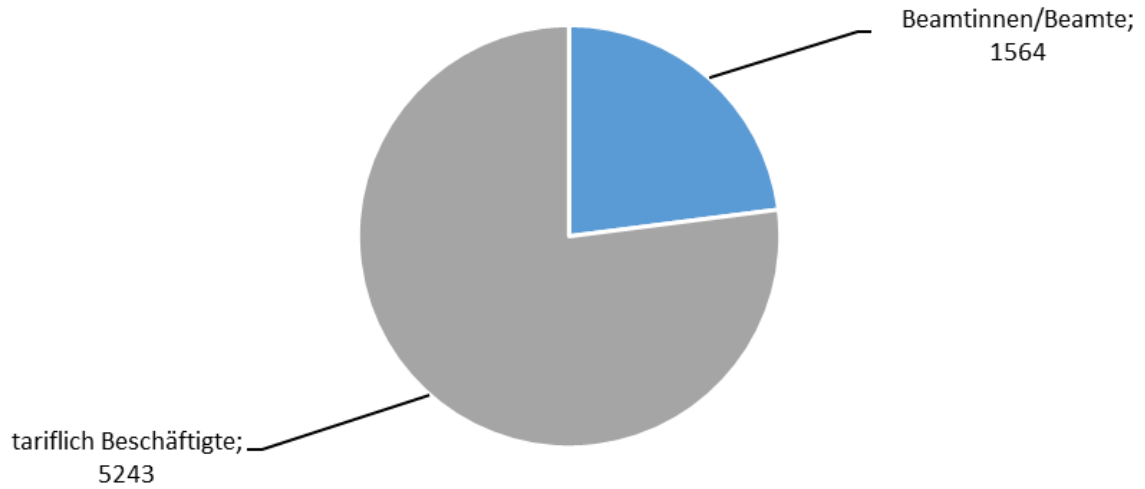
Beschäftigte 2022 nach Bereichen



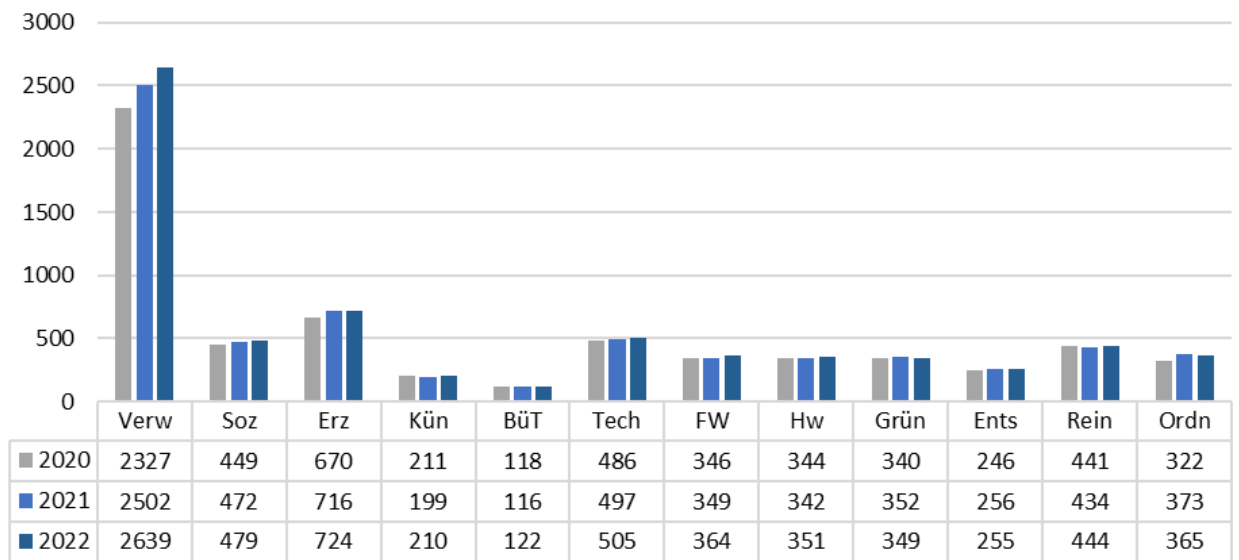
Stellen 2022 nach Bereichen



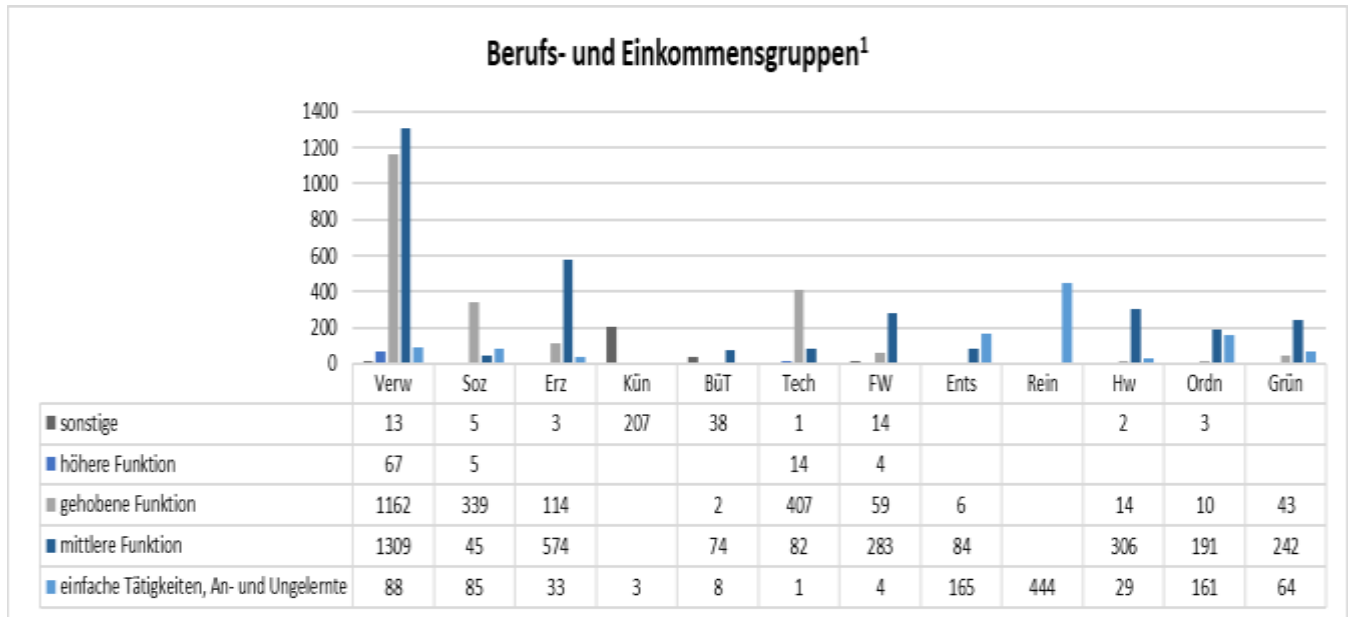
Beschäftigte 2022 nach Mitarbeitendengruppe



Beschäftigte nach Berufsgruppe (Anzahl)

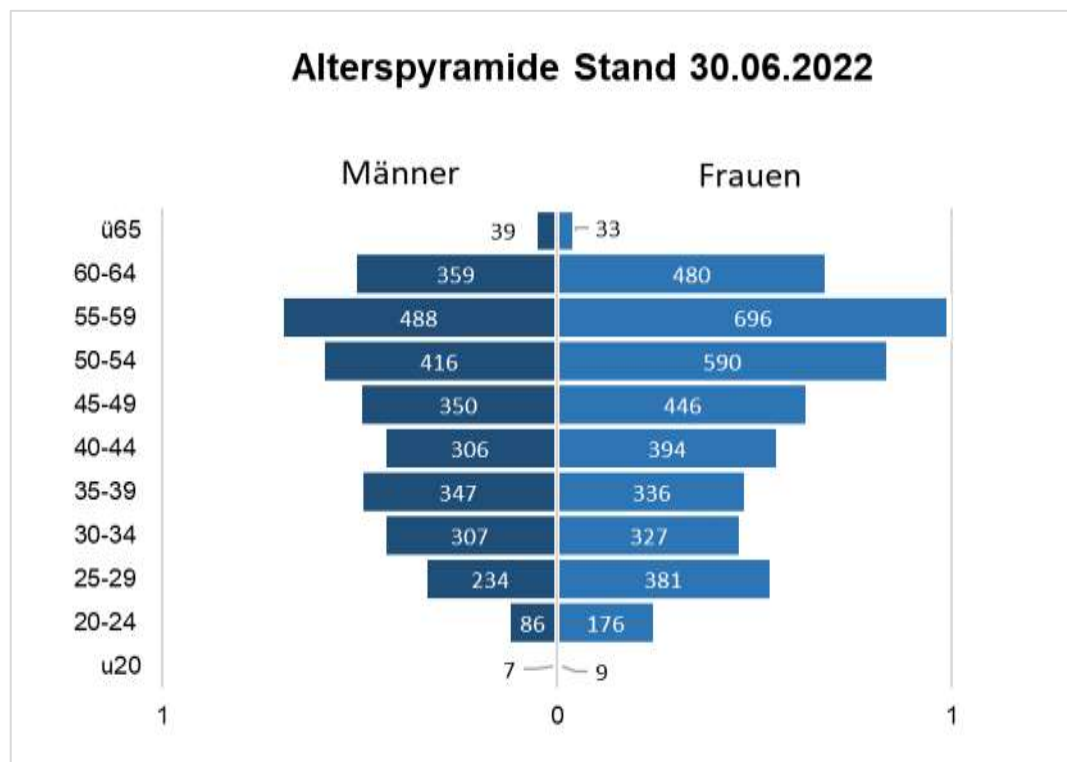


	Verw	Soz	Erz	Kün	BüT	Tech	FW	Hw	Grün	Ents	Rein	Ordn
2020 VZ	2005	331	553	205	112	445	344	329	323	229	275	263
2021 VZ	2145	360	586	193	110	459	347	328	331	236	273	306
2022 VZ	2267	359	593	201	115	470	361	336	331	237	280	299



1

2. Altersstruktur



¹ Funktionen/Laufbahnen

Sonstige

höhere Funktion

(LG 2 Ea 2)

gehobene Funktion

(LG 2 Ea 1)

mittlere Funktion

(LG 1 Ea 2)

einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte

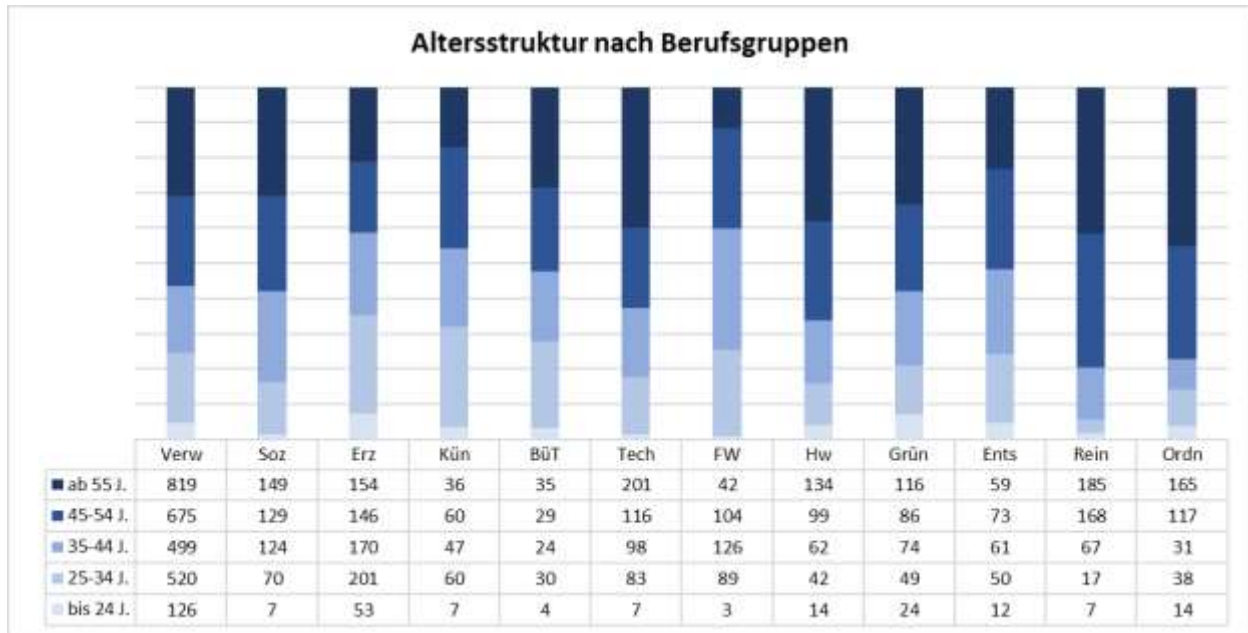
Entgelt-/Besoldungsgruppe

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

A9 LG 2 EA 1, A 10-A13 EA1, E9b, E9c, E10-12, S11-S18

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

E1, E2, E3, E4, S2

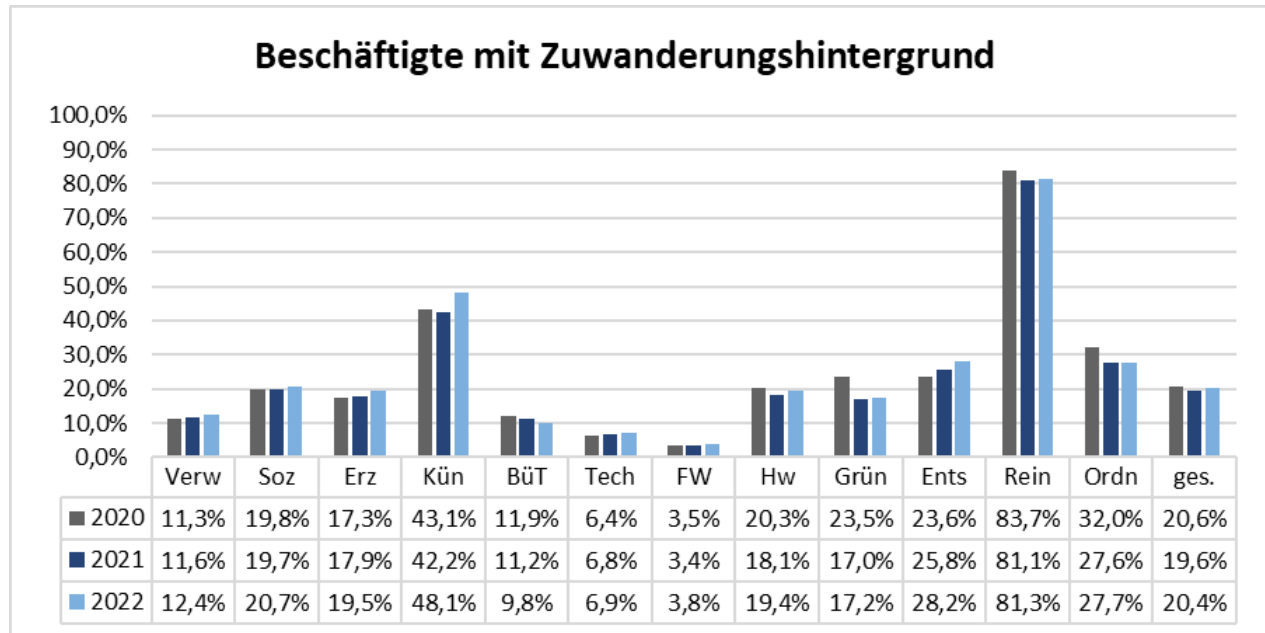


3. Altersbedingte Personalfluktuat – Stand 01.01.2023²

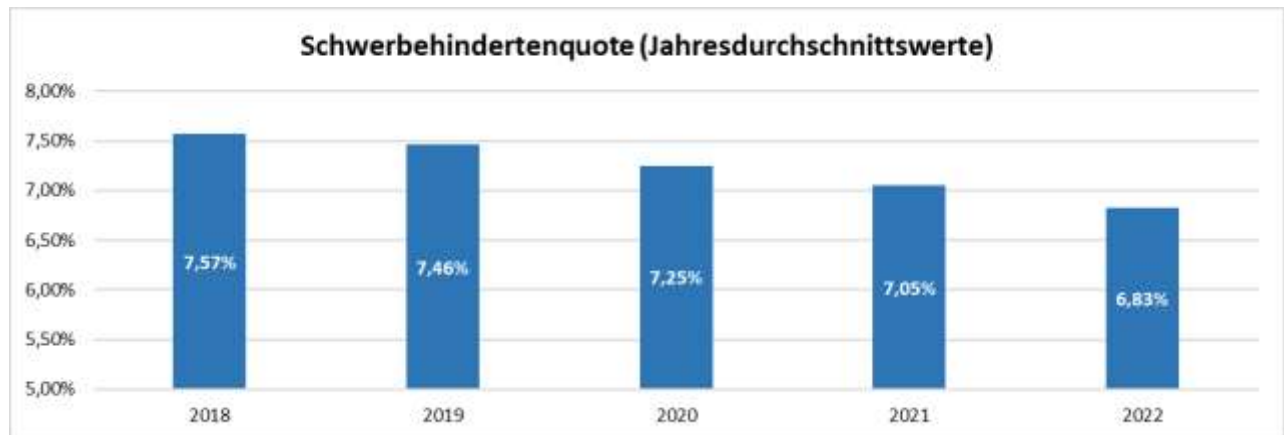
Vorbildung / Alter	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	Summe
Verwaltung	100	112	111	73	81	75	72	57	39	29	9	2	760
Studium Ingenieurberufe	9	11	19	10	18	19	18	15	20	7	3		149
Studium Sozialarbeit	5	8	12	8	5	12	11	11	5	4	3		84
Studium Medizin	1	3	4	2		1	1	1			2		15
Studium sonstige	4	2	4	6	5	4	2	3	1		2		33
Lehrkraft	3	1	2		4		3	3	2	5	1		24
Meisterausbildung	2	5	4	3	3	1	2	5	1				26
Technikerausbildung		6	2	1	1	5	6	2	1		1		25
Berufsausbildung	22	23	20	23	16	18	14	13	9	4	4		166
Erziehung	11	15	13	19	6	13	14	8	6	6	1		112
Feuerwehr	12	7	14	8	3								44
Orchester	1		3	2	2	1	1	4	2				16
Bühnenberufe	8	7	2	4	7	3	4	5	1	4	1	1	47
Kraftfahrer/in	1		7	5	7	9	5	6	4	1	1		46
Hausmeisterdienste	4	8	7	5	6	12	7	11	10	6	4		80
Gebäudereinigung	13	23	10	12	16	20	16	23	10	13	8		164
Anlern Tätigkeit	16	16	19	25	21	19	15	18	18	6	3	1	177
Gesamtergebnis	212	247	253	206	201	212	191	185	129	85	43	4	1.968
davon Leitungsfunktion	24	28	29	18	20	21	26	13	15	8	6	1	209

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

4. Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund³

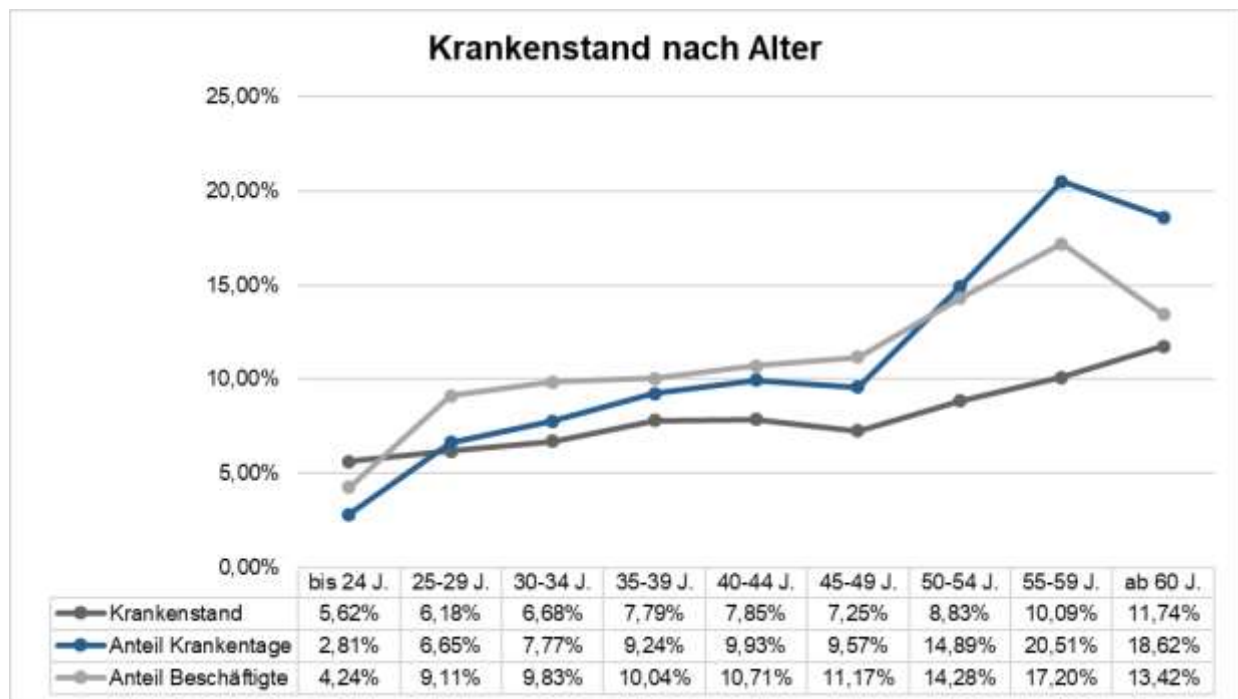
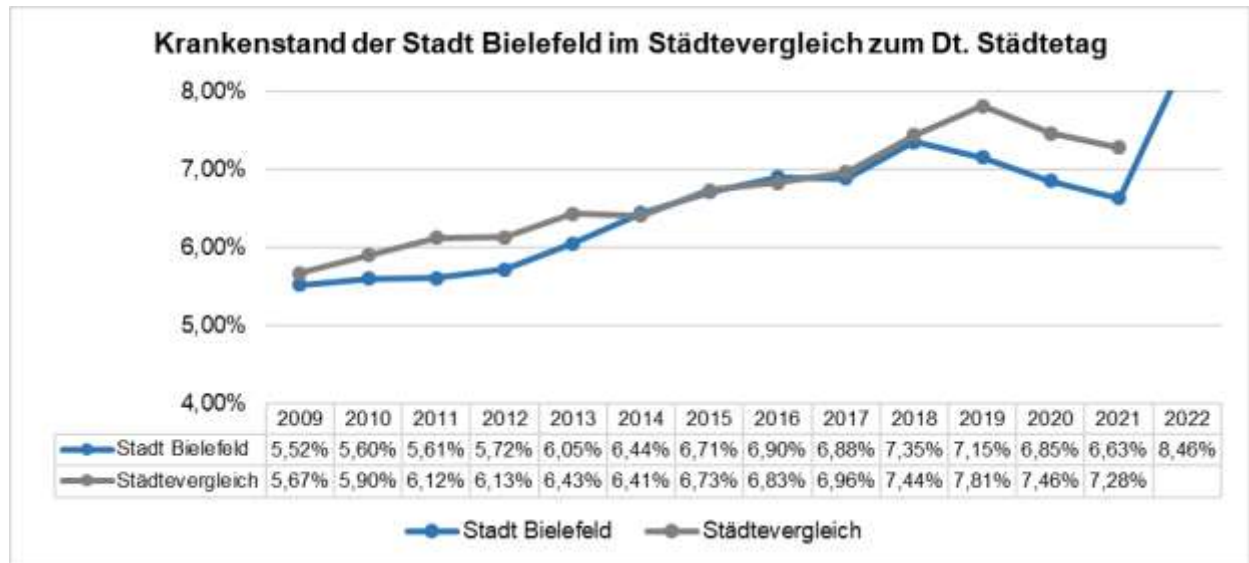


5. Menschen mit Behinderung

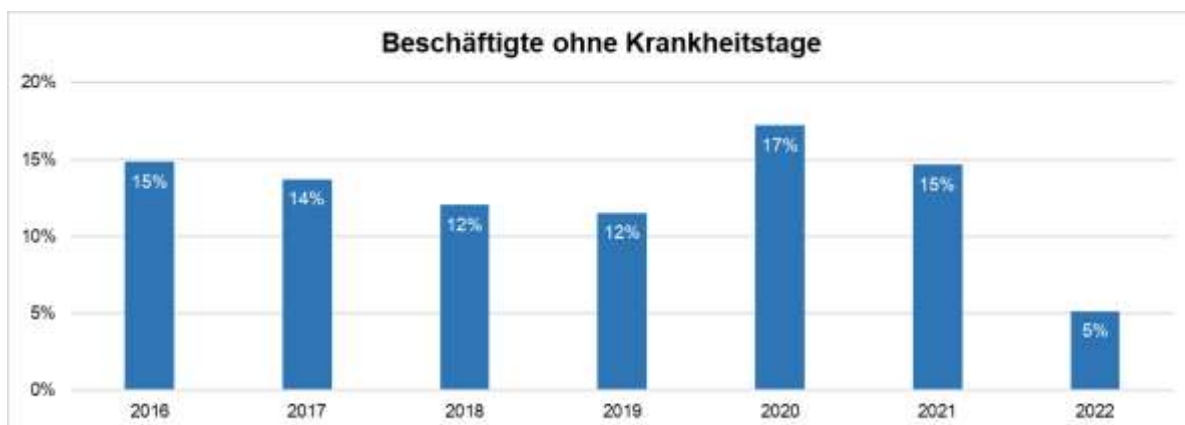
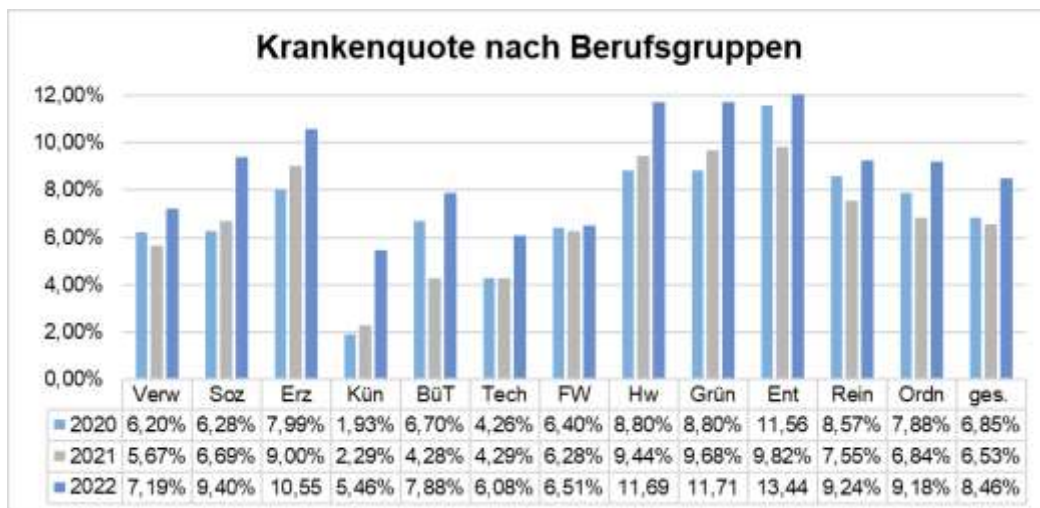
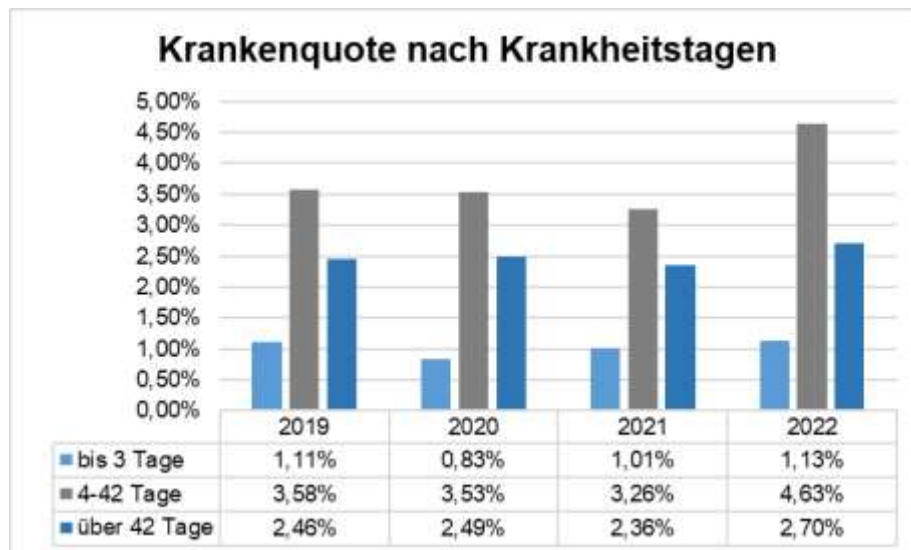


³ Eine Person hat nach der Definition des Statistischen Bundesamtes einen Zuwanderungshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Die Daten der Stadt Bielefeld beziehen sich ausschließlich auf den individuellen Status der jeweiligen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

6. Krankenstand⁴



⁴ Zahlen des Städtevergleichs für 2022 lagen zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht vor.



7. Karriereportal

	2019	2020	2021	2022
Besuchende der Karriereseite	erst ab 2020	205.320	209.918	214.905
Online-Stellenausschreibungen mit Bewerbungen	204	257	347	452
eingegangene Online-Bewerbungen	5.519	6.773	6.405	7.255
Anteil Bewerbungen von Frauen	50,8%	47,4%	49,3%	51,5%
Anteil Bewerbungen mit Zuwanderungshintergrund	28,8%	30,5%	32,4%	34,0%
Anteil Bewerbungen von Menschen mit Behinderung	3,9%	4,3%	4,3%	4,1%
Einstellungen aus den eingegangenen Bewerbungen	382	563	511	586
Anteil Einstellungen von Frauen	49,5%	55,6%	52,3%	55,5%
Anteil Einstellungen mit Zuwanderungshintergrund	18,2%	22,5%	25,8%	22,4%
Anteil Einstellungen von Menschen mit Behinderung	4,7%	5,5%	2,9%	4,9%
Newsletter "Job Alert" (seit 09/2019)				
abonniert	195	499	773	853
Abmeldungen	142	372	226	135
aktiver Bezug des Newsletters	53	127	547	718

Quellenanalyse externe Bewerbungen 2022

Zusammenfassung	Gesamt	
	absolute	in %
Anzahl Bewerbende	7.255	100%
davon manuell (Post und E-Mail-Import)	168	2%
davon online	7.087	98%
Internet	5.796	79,9%
Homepage der Stadt Bielefeld	3.241	44,7%
Stellenportale	2.004	27,6%
Social Media	80	1,1%
Jobalert Karriereportal	44	0,6%
Suche Google Jobs	427	5,9%
Printmedien	196	2,7%
Zeitungsanzeige	196	2,7%
Berufsinformation	343	4,7%
Berufsinformation Agentur für Arbeit	250	3,4%
Betriebserkundung, Infotag	12	0,2%
Praktikum bei der Stadt Bielefeld	37	0,5%
Messen Vocatium OWL	44	0,6%
Vormerkstelle des Landes	-	0,0%
persönliche Empfehlung	675	9,3%
kein Eintrag	245	3,4%

8. Ausbildung

Einstellungen 2022	Einstellungen			Menschen mit Migrationshintergrund			Menschen mit einer Schwerbehinderung		
	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w
Verwaltungsberufe									
Bachelor of Laws	25	5	20	3	0	3	0	0	0
Aufstiegsbeamte	5	3	2	3	2	1	0	0	0
Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt	25	9	16	11	2	9	1	0	1
Zwischensumme Verwaltung	55	32	23	17	4	13	1	0	1
Feuerwehr									
Brandoberinspektoranwärter	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Brandmeister	14	14	0	0	0	0	0	0	0
Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter	19	10	9	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme Feuerwehr	35	26	9	0	0	0	0	0	0
Berufe BBiG									
Bauzeichnerin/Bauzeichner - Hochbau	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bauzeichnerin/Bauzeichner - Tiefbau	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bühnenmalerin/Bühnenmaler	1	1	0	1	1	0	0	0	0
D. Studium Landschaftsbau Grünflächenmanagement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FAMI - Archiv	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FAMI - Bibliothek	1	0	1	0	0	0	0	0	0
FK für Abwassertechnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FK für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FK für Lagerlogistik	1	1	0	0	0	0	0	0	0
FK für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Forstwirtin/Forstwirt	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gärtnerin/Gärtner	6	3	3	0	0	0	0	0	0
Industriemechanik	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Kaufleute für Dialogmarketing	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Kfz-Mechatronikerin/Kfz-Mechatroniker	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Land- und Baumaschinenmechatronikerin/Land- und Baumaschinenmechatroniker	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Maßschneiderin/Maßschneider - Damenschneiderei	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Maßschneiderin/Maßschneider - Herrenschneiderei	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Mediengestalterin/Mediengestalter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Raumaustatterin/Raumausstatter	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Stadtbauoberinspektorin/Stadtbauoberinspektor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Straßenwärterin/Straßenwärter	3	3	0	0	0	0	0	0	0
Stadtvermessungs-oberinspektorin/Stadtvermessungs-oberinspektor (Duales Studium B. Eng.)	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Tierpflegerin/Tierpfleger	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Veranstaltungskaufleute	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vermessungstechnikerin/Vermessungstechniker	3	3	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme Berufe BBiG	24	17	7	1	1	0	0	0	0
Gesamt	114	75	39	18	5	13	1	0	1

VI. Kennzahlen auf einen Blick

	2020	2021	2022
Stellen	5.256,3	5.309,3	5723,0
Beschäftigte	6.300	6.608	6.807
Beschäftigte vollzeitverrechnet	5.414	5.675	5.850
Frauen	3.568	3.757	3.868
Frauenanteil	56,6 %	56,8 %	56,8 %
Frauenanteil vollzeitverrechnet	51,8 %	52,1 %	52,2 %
Durchschnittsalter	46,79 J.	46,12 J.	45,77 J.
Teilzeitkräfte (darunter Frauen)	2.524 (2.175)	2.655 (2.267)	2.698 (2.295)
Teilzeitquote	40,1 %	40,1 %	39,6 %
Schwerbehinderte⁵	376	423	416
Schwerbehindertenquote ⁶	7,25 %	7,05 %	6,83 %
Beschäftigte mit Zuwanderungs- hintergrund (darunter Frauen)	1.297 (844)	1.297 (847)	1.391 (923)
Quote Zuwanderungshintergrund	20,6 %	19,6 %	20,4 %
Krankenquote⁷	6,85 %	6,63 %	8,46 %
Befristete Verträge⁵	666	840	913
Ausfälle wg. Krankheit täglich⁸ (umgerechnet in Anzahl Besch.)	449	441	583
Beschäftigte mit Krankentagen > 6 Wochen jährlich	1.053	1.046	1.338
Auszubildende⁹ (darunter Frauen)	251 (136)	274 (149)	275 (149)
Ausbildungsquote	3,8 %	4,1 %	4,0 %

⁵ Stand jeweils 30.06.

⁶ Jahresdurchschnitt jeweils vom 01.01. - 31.12.

⁷ Jährlicher Anteil der Krankentage aller Beschäftigten in Kalendertagen

⁸ Anzahl Beschäftigte (31.12.) x Krankenquote

⁹ Stand jeweils 31.12.



**Impressum Heraus-
gegeben von:**

Stadt Bielefeld
Amt für Personal

Verantwortlich für den Inhalt: Hartmuth Leisner

Redaktion:

Claudia Brüggemeyer
Telefon: 0521 51-6224
E-Mail: claudia.brueggemeyer@bielefeld.de

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

Stand: April 2023

Gestaltung und Druck:
Druckservice Bielefeld