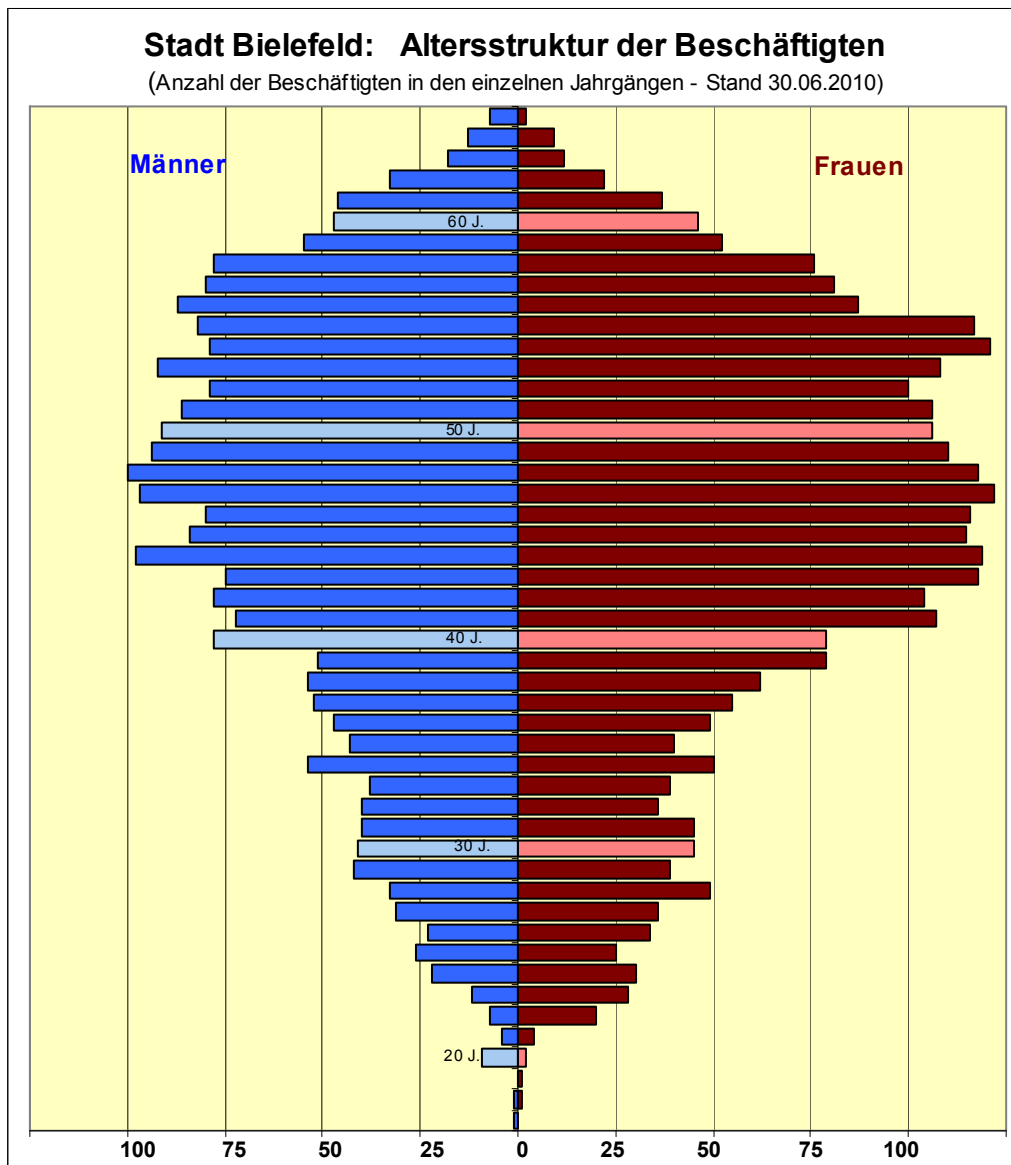


Bielefeld

Personal- und Organisations- bericht 2010



Schwerpunktthema

Demografische Entwicklung und Personalmanagement

Vorwort

Mit dem vorliegenden Personal- und Organisationsbericht informiert die Stadt Bielefeld in kompakter Form über alle wesentlichen Daten und Fakten aus den Bereichen Personal und Organisation des Jahres 2011. Der Bericht wurde gegenüber den Vorjahren bewusst gestrafft und auf die wesentlichen Kennzahlen konzentriert. Dies erleichtert den Leserinnen und Lesern den Einstieg in die vielschichtige Materie und verbessert die Übersichtlichkeit des Berichts. Verzichtet wurde auf die differenzierte Darstellung von Themen, die eigenständig im Frauenförderplan, im Gesundheitsbericht und im Personalentwicklungskonzept behandelt werden.

Der jährlich erscheinende Personal- und Organisationsbericht gibt den Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Verwaltung aber nicht nur einen allgemeinen Überblick über die Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung und Informationen über wichtige Basisdaten. Das Schwerpunktthema „Demografische Entwicklung und Personalmanagement“ des diesjährigen Personal- und Organisationsberichts zeigt die Notwendigkeit einer langfristigen strategischen Ausrichtung des Personalmanagements aufgrund demografischer Veränderungen auf. Es gilt, vorhandenes Wissen zu sichern, wenn in den nächsten Jahren viele erfahrene Beschäftigte die Stadt Bielefeld aus Altersgründen verlassen und gleichzeitig geeignete Auszubildende und qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, um die entstehenden Lücken wieder zu schließen.

Außerdem unterstreicht diese Entwicklung die Notwendigkeit, mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) systematische Gesundheitsförderung zu betreiben, um die Beschäftigten möglichst lange gesund zu erhalten und damit Arbeitsunfähigkeitszeiten - soweit betrieblich beeinflussbar – vorzubeugen (siehe hierzu Gesundheitsbericht 2011).

Bielefeld, im Juni 2011

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Löseke', written in a cursive style.

Löseke
Stadtkämmerer

Personal- und Organisationsbericht 2010

Seite

01	Inhaltsübersicht
02	Stellen und Beschäftigte
03	Die Organisation
05	Die Beschäftigten
06	Gleichstellung von Frauen und Männern
07	Förderung Schwerbehinderter
07	Personalausgaben
08	Interner Arbeitsmarkt
11	Ausbildung
13	<u>Schwerpunktthema</u> Demografische Entwicklung und Personalmanagement
18	Personalkennzahlen auf einen Blick

Der Personal- und Organisationsbericht 2010 enthält die **Beschäftigtendaten** der **Stadt Bielefeld**, der **Betriebe** (eigenbetriebsähnliche Einr.) und von der Stadt Bielefeld an Dritte zugewiesenen **sonstigen Beschäftigten** (Arbeitplus „ARGE“, Zentrale Ausländerbehörde „ZAB“, Stadtwerke Bielefeld Rechenzentrum „SWB“, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“).

Berichtet wird - je nach Thema - über die **Jahreswerte 2010** bzw. **Stichtagsdaten¹ 30.06.10**. Beispielsweise liegen der Krankenquote, Unfallhäufigkeit, Schwerbehindertenquote und Personalfluktuation die Jahreswerte zugrunde - den Beschäftigtenzahlen dagegen Stichtagszahlen. Zum Aufzeigen von Entwicklungen werden jeweils zusätzlich die Vorjahresvergleichswerte hinzugezogen.

Auf die Darstellung von Einzelthemen, zu denen die Stadt Bielefeld bereits andere Berichte herausgegeben hat, wird an dieser Stelle verzichtet. Hierzu gehören:

- **Frauenförderplan**
- **Gesundheitsbericht**
- **Personalentwicklungskonzept**

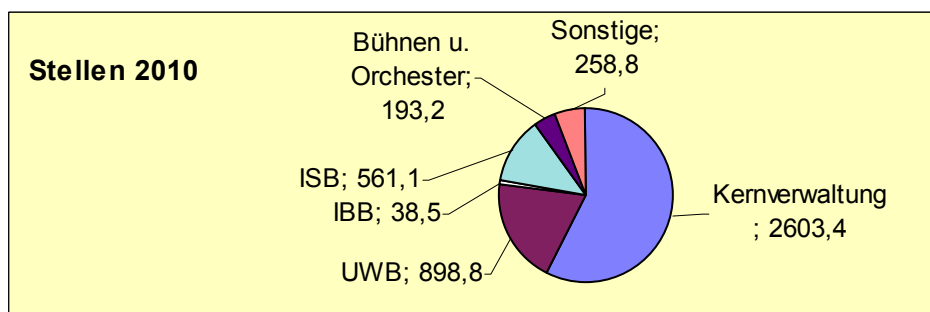
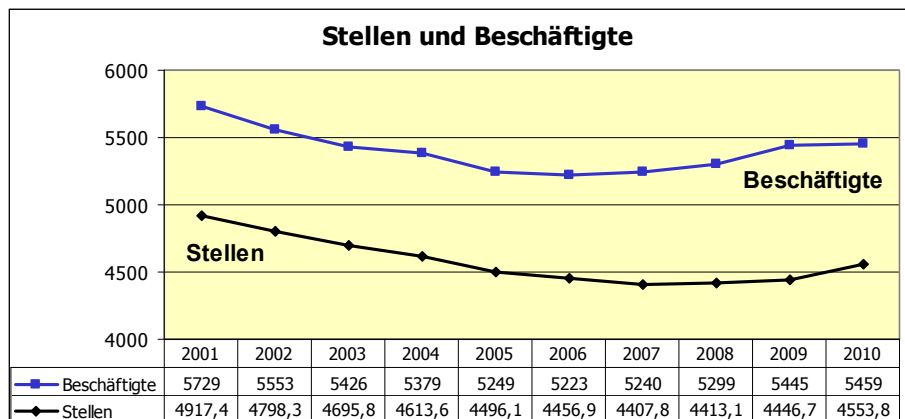
Schwerpunktthema: Demografische Entwicklung und Personalmanagement

Das diesjährige Schwerpunktthema des Berichts „Demografische Entwicklung und Personalmanagement“ greift die konzeptionelle Neuorientierung des Personalmanagements unter demografischen Gesichtspunkten auf mit den Themenbereichen: Veränderung von Aufgaben, strategische Personalplanung, Personalgewinnung, Personalmarketing, Personalentwicklung für Führungskräfte, Wissensmanagement, Gesundheitsmanagement und Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund.

Stellen und Beschäftigte

Bei der Stadt Bielefeld sind die 4.553,8 Stellen² verteilt auf 5.459 Beschäftigte³, darunter 2959 Frauen (Stand 30.06.2010). Nach einem Rückgang in den Vorjahren steigt seit 2007 die Zahl der Stellen und Beschäftigten leicht an.

Der Doppelstellenplan 2010/2011 enthält u. a. Mehrstellen für das Bürgerservicecenter, den Ausbau der U 3-Betreuung in den Kindertagesstätten und die Bearbeitung von Bußgeldverfahren (Geschwindigkeitsüberwachung A 2).



¹ Stichtag 30.06. entsprechend den Anforderungen des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik NRW

² inkl. vorgehaltene Stellen für beurlaubte, abgeordnete u. zugewiesene Beschäftigte

³ Als Beschäftigte der Stadt Bielefeld zählen:

- Kernverwaltung
- Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen: Umweltbetrieb (UWB), Immobilienservicebetrieb (ISB), Informatikbetrieb (IBB), Bühnen u. Orchester der Stadt Bielefeld
- Sonstige: Arbeitplus „ARGE“, Zentrale Ausländerbehörde „ZAB“, Stadtwerke Bielefeld Rechenzentrum „SWB“, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“

Die Organisation

Schwerpunkte der Organisationsarbeit 2010

Interkommunale Zusammenarbeit - neue Projekte auf OWL-Ebene

Die interkommunale Kooperation soll vor dem Hintergrund der finanziell schwierigen Lage der Kommunen durch neue Vorhaben weiter vorangetrieben werden. Im Mai 2010 wurden deshalb durch die Städte Bielefeld, Detmold, Gütersloh, Herford, Minden und Paderborn u. a. Projekte zur Einführung einer gemeinsamen Bußgeldstelle und einer Beihilfestelle eingerichtet. Die in den Projekten erarbeiteten Abschlussberichte wurden im April 2011 in der mit den Bürgermeistern besetzten Lenkungsgruppe vorgestellt.



Zu den vom GB Organisation begleiteten **Projekten „Bußgeldstelle“ und „Beihilfe“** lässt sich zusammenfassend Folgendes festhalten:

Im **Projekt Bußgeldstelle** sollte ein Umsetzungskonzept für eine zentrale Wahrnehmung der Bearbeitung von Bußgeldsachen in verkehrsrechtlichen Angelegenheiten (Verkehrsüberwachung) erarbeitet werden. Hierbei sollten die technischen, organisatorischen und rechtlichen Voraussetzungen betrachtet werden, wobei sich die geplante Zusammenarbeit auf den Innendienst beschränken soll.

Zunächst wurden die Prozesse sowohl im ruhenden als auch im fließenden Verkehr betrachtet. Festgestellt wurde, dass die Abläufe bei allen teilnehmenden Kommunen ähnlich sind.

In der folgenden Ist-Analyse wurden diverse Kennzahlen erhoben. Die Anzahl der bearbeiteten Fälle je Stelle ist über einen Zeitraum von drei Jahren (2008 – 2010) sowohl für den ruhenden als auch für den fließenden Verkehr – ohne BAB 2 - betrachtet worden.

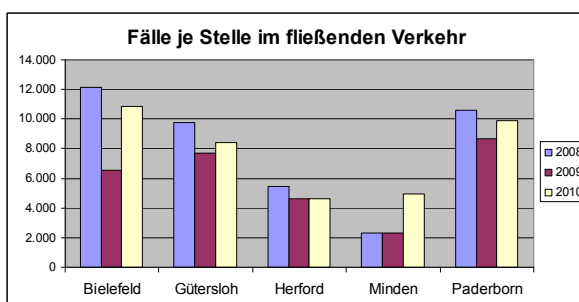
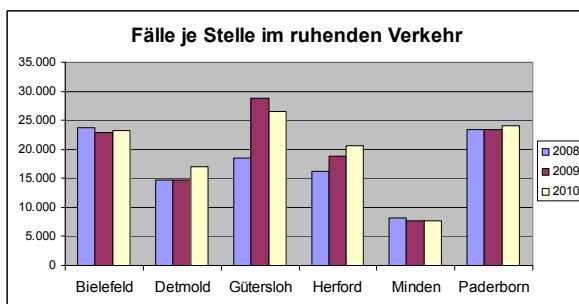
Es zeigt sich (vgl. Abbildungen), dass die Fallzahlen während dieses Zeitraumes überwiegend konstant waren. In Bielefeld resultiert der Einbruch bei den Fallzahlen der Überwachung des fließenden Verkehrs im Jahr 2009 aus Ausfällen von stationären Überwachungsanlagen, der Streichung von Messstellen bei der mobilen Geschwindigkeitsüberwachung und der Einrichtung der Anlage auf der BAB 2.

Ein weiterer Schwerpunkt des Projektes waren rechtliche Fragestellungen. Ergebnis diverser Prüfungen und Abstimmungen - auch mit der Bezirksregierung und dem Ministerium für Inneres und Kommunales - war, dass eine Zusammenarbeit im Rahmen einer mandatierenden Vereinbarung erfolgen könnte.

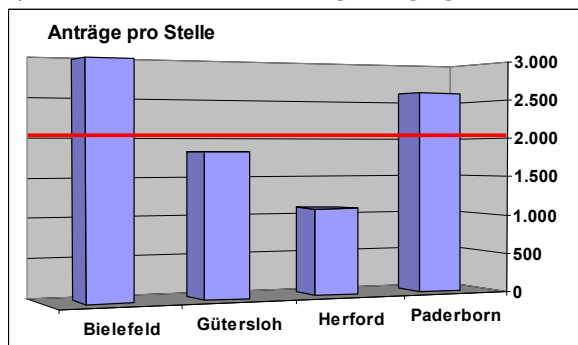
Weiter wurden die Kosten im Jahr 2010 bei den einzelnen Städten ermittelt. Eine Berechnung der Fallkosten konnte somit erfolgen. Die anfallenden Kosten wurden wiederum unterschieden nach fix und variabel. Im fließenden Verkehr sind die fixen Fallkosten bei der Stadt Bielefeld am niedrigsten; beim ruhenden Verkehr befinden sich die Fixkosten pro Fall der Stadt Bielefeld gemeinsam mit denen der Städte Gütersloh und Paderborn im unteren Bereich.

Aufgrund der ermittelten Daten, der prognostizierten Fallzahlen der am Projekt beteiligten Kommunen und der rechtlichen Rahmenbedingungen hat die Stadt Bielefeld ein Angebot für die jeweiligen Städte erstellt.

In der „Bürgermeister-Runde“ am 08.06.2011 ist entschieden worden, dass die Städte Bielefeld, Detmold, Herford und Minden zukünftig im Bereich Bußgeldstelle zusammenarbeiten. Die Aufgabenwahrnehmung soll bei der Stadt Bielefeld erfolgen.



Im **Projekt Beihilfe** sollten die organisatorischen und rechtlichen Voraussetzungen für eine zentralisierte Sachbearbeitung erarbeitet werden. Der Preis für die Dienstleistung sollte dabei – aufgrund der tatsächlichen Kosten - erheblich unter dem Vergleichspreis der Kommunalen Versorgungskasse Westfalen-Lippe liegen. In diesem Projekt war die Stadt Detmold nicht aktiv vertreten, da sie bereits Anfang 2011 eine Kooperation mit der Stadt Lemgo einging.



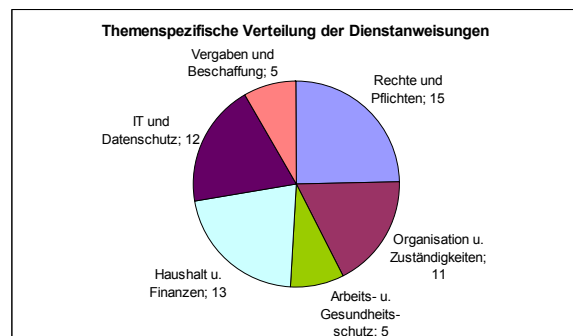
Im Rahmen der Ist-Aufnahme wurden die Kennzahlen erhoben und die Prozesse beschrieben. Aus den Daten wurden die Bearbeitungsraten je Stelle abgeleitet. Dabei wurde festgestellt, dass in Bielefeld mit rd. 2.950 Fällen die höchste Fallrate bewältigt wird (rd. 39 % über dem Durchschnitt von 2.118 Fällen). Folgerichtig lagen die näherungsweise ermittelten Gesamtkosten je Antrag in Bielefeld am niedrigsten.

Als Basis für ein Angebot wurde im Projekt ein Leistungsverzeichnis erarbeitet, das den Leistungsumfang, die Servicequalität und auch die Abrechnungsmodalitäten beschreibt. Innerhalb des Projektes wurde dann lediglich von Bielefeld ein Angebot in Höhe von 22,70 € je Antrag unterbreitet. Das Angebot wurde in der „Bürgermeister-Runde“ positiv aufgenommen. Mit den Städten Detmold, Herford, Lemgo sowie Minden zeichnen sich evtl. Kooperationen ab, die sukzessive realisiert werden könnten.

Deregulierung – innerdienstliche Regelungen auf dem Prüfstand

Mit dem vom Verwaltungsvorstand vorgegebenen Ziel, Anzahl, Umfang und Regelungsdichte der Dienstweisungen deutlich zu reduzieren, wurden die Fachämter im August 2010 vom Geschäftsbereich Organisation um Überprüfung ihrer Dienstweisungen gebeten.

Die mehr als 60 Dienstweisungen sind im elektronischen Verwaltungshandbuch nach Themenbereichen zusammengefasst. Überprüft werden sollen in diesem Zusammenhang auch die sog. „Rundverfügungen“ (über 40 Regelungen). Es waren bzw. sind somit mehr als 100 verwaltungsweit geltende Regelungen auf dem Prüfstand. Die ersten rd. 30 Dienstweisungen und Rundverfügungen wurden bereits aufgehoben.



Bei vielen anderen Regelungen wird eine inhaltliche Verschlinkung angestrebt. In den Themenbereichen Finanzen, Informatik u. Vergaben ist die Zusammenfassung von Regelungen zu je einem konsolidierten „Gesamtwerk“ vorgesehen.

Weitere Schwerpunkte der Organisationsarbeit in 2010

Zu den weiteren Schwerpunkten der Organisationsarbeit gehörten insbesondere **folgende übergreifende Projekte:**

- Einrichtung einer zentralen Vergabestelle (Abschlussbericht vom 31.05.2011)
- Verfahrensimplementierung zur Überprüfung ortsveränderlicher und ortsfester elektrischer Betriebsmittel
- Evaluation des Belastungsausgleichs im Umwelt- und Versorgungsbereich

Zudem waren **spezifische Themen organisatorisch zu begleiten**, die hier auch nur schlagwortartig aufgelistet werden sollen. Hierzu gehörten u. a.:

- Zensus 2011
- Evaluation des Amtes für Integration und interkulturelle Angelegenheiten
- Überprüfung des Stellenbedarfs im BürgerServiceCenter (BSC)
- Einrichtung eines kommunalen Bildungsbüros
- Ermittlung des Stellenbedarfs in der Zulassungsstelle
- Reorganisation Geschäftsbereich Grünflächen u. Friedhöfe
- Organisationsuntersuchung Vermessungs- u. Katasteramt
- Neuorganisation ARGE
- Einrichtung eines Familienbüros

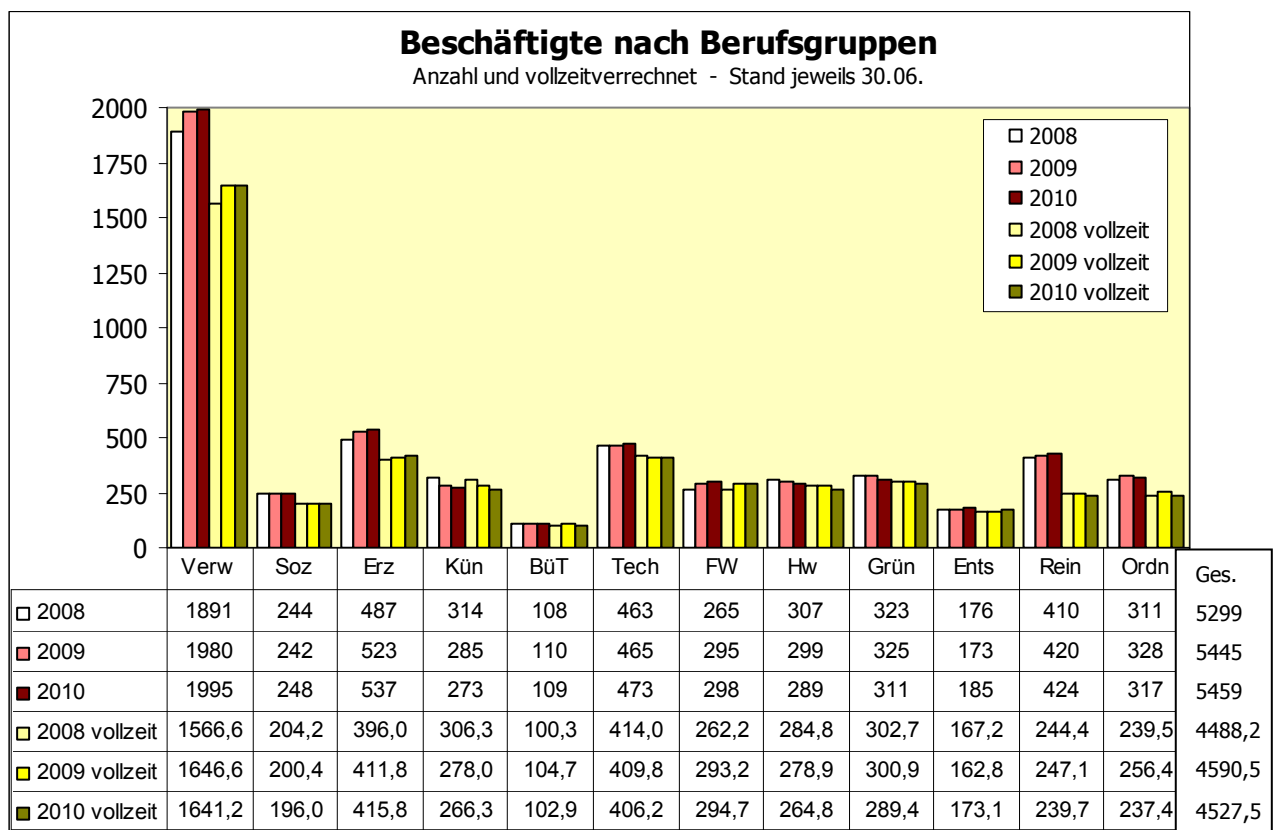
Die Beschäftigten

Die Stadt Bielefeld hatte am Stichtag **30.06.10** (30.06.09) **5459** (5445) Beschäftigte.

<p>Kernverwaltung, Betriebe und Sonstige</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3116 (3028) Kernverwaltung • 2158 (2186) städtische Betriebe • 185 (231) Sonstige (ARGE/ZAB/SWB/CVUA) 	<p>Beamtinnen/Beamte, Beschäftigte TVöD u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1631 (1632) Beamtinnen und Beamte • 3828 (3813) Beschäftigte TVöD u. a.
---	--

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**⁴ die wesentliche Analyse-

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



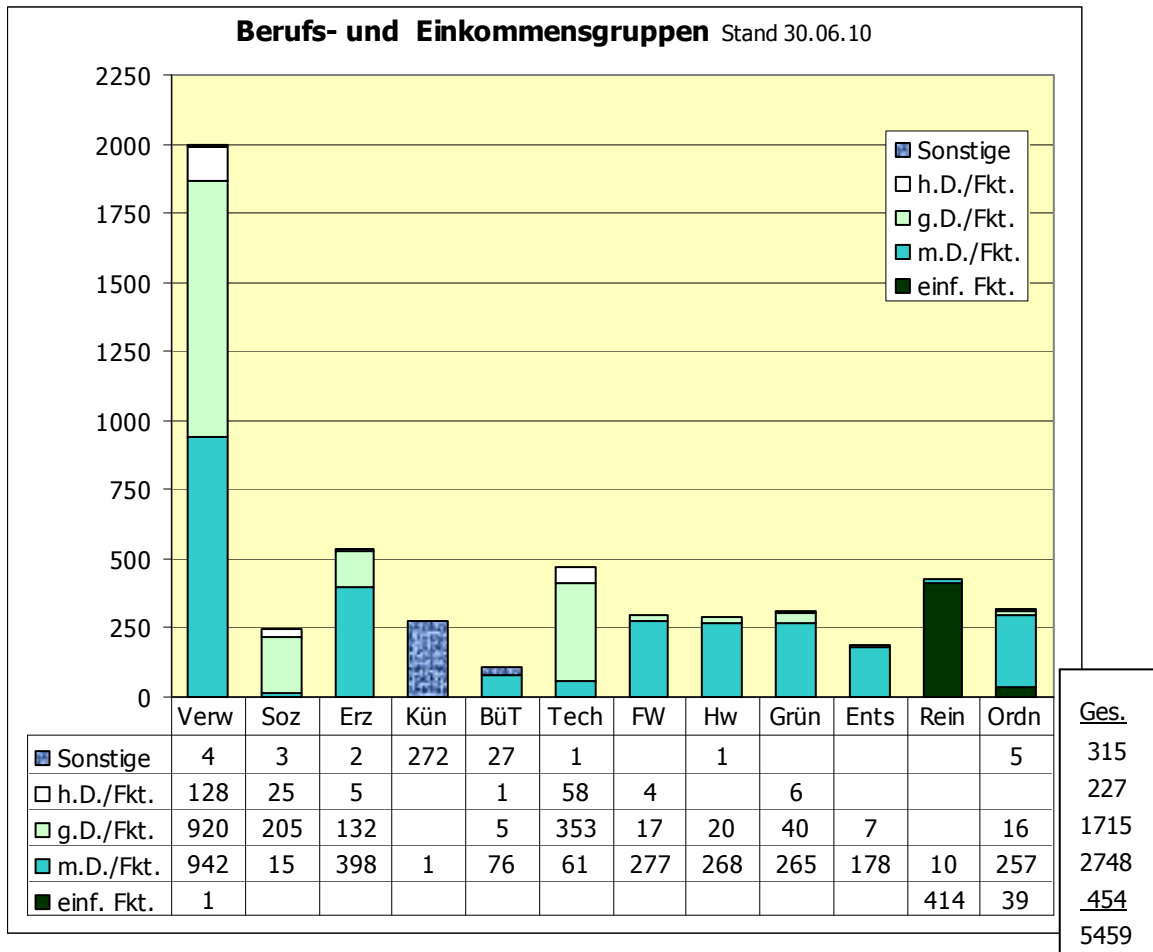
⁴

Berufsgruppen

Verw	Verwaltungs- u. geisteswiss. B.
Soz	Gesundheit u. 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 u. hausw. B.
Ordn	Ordnungs- u. Sicherheitsberufe

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, S3-S8) 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,

S9-S18) sind insb. tätig im Verwaltungs-, Technischen, Sozialen und 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 2010 weiter gesunken auf **256**; Vorjahre: 261 (2009), 302 (2008), 310 (2007), 337 (2006), 315 (2005), 324 (2004).

Gleichstellung von Frauen und Männern

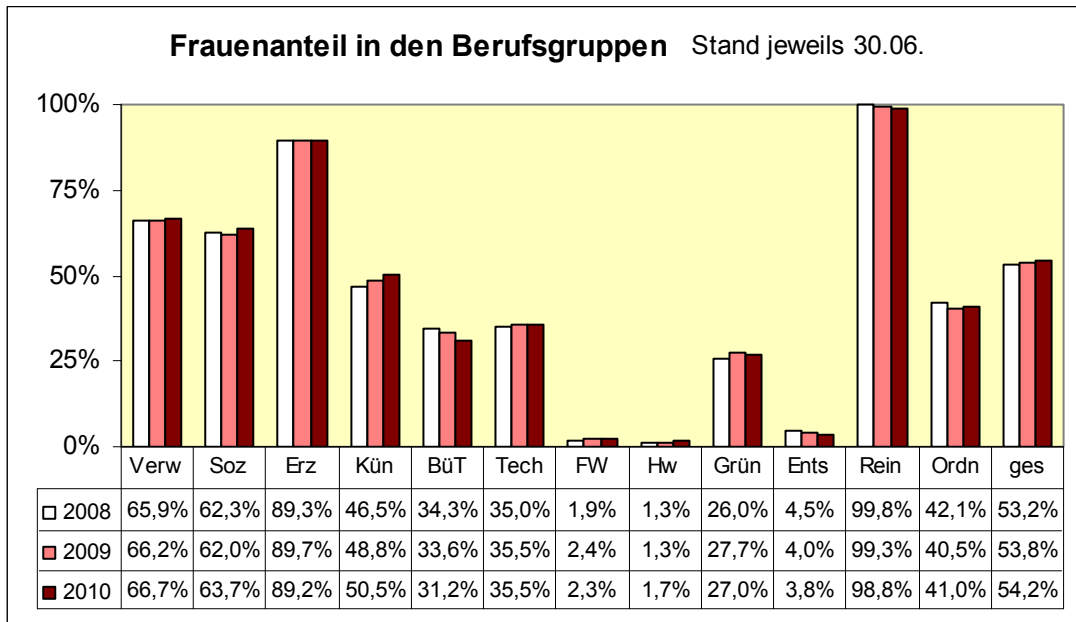
Am 30.06.10 (30.06.09) waren 2959 (2928) der Beschäftigten Frauen. Das entspricht einem **Frauenanteil** von **54,2%** (53,8%), vollzeitverrechnet 48,7% (48,2%):

- bei **Vollzeitkräften** 36,0% (35,3%)
- bei **Teilzeitkräften** 81,3% (84,2%)
- bei **Beurlaubten** insgesamt 86,3% (86,6%), darunter mit dem Beurlaubungsgrund Betreuung naher Angehöriger 94,8% (94,2%).

Der für die Stadt Bielefeld aufgestellte **Frauenförderplan** bietet - auf der **Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes** - Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte für die weitere Frauenförderung zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten. 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. Frauenförderplan).



Förderung Schwerbehinderter

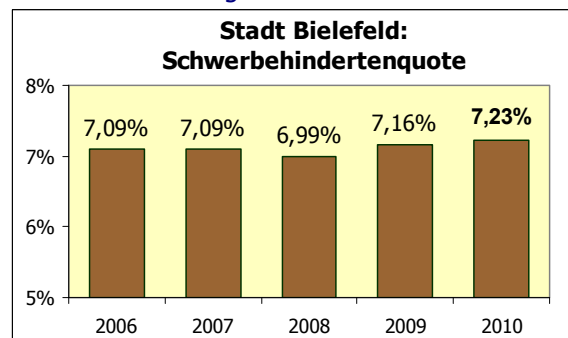
Die gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter (5%) erfüllt die Stadt Bielefeld seit 1999. Die **Schwerbehindertenquote** beträgt für das Jahr **2010 7,23%** (Vorjahr **7,16%**). Im Jahre 2010 gab es **6 Neueinstellungen** (darunter 3 Auszubildende) **und 29 interne Zugänge**.

gen, 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.

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. Stellenbesetzung



Personalausgaben

Der Gesamtpersonalaufwand 2010 beträgt im Haushaltsansatz rd. 173,6 Mio. €.

Seit der Umstellung auf die Doppik im Rahmen des NKF wird der Personalaufwand im Gesamtergebnis als Ordentlicher Aufwand geplant.

Der Personalaufwand setzt sich aus folgenden Teilsommen zusammen:

- laufender Personalaufwand für die aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Gehälter / SV-Beiträge / Beiträge zur Zusatzversorgung)
- Auszahlungen für die Versorgungsempfänger
- Zuführungen zu Rückstellungen (Pensions- / Beihilfe- / Altersteilzeit-Rückstellung).

Den Rückstellungen ist jedes Jahr ein bestimmter Betrag zuzuführen. Die Höhe des Zuführungsbetrages ergibt sich aus einem jährlich fortzuschreibenden versicherungs-mathematischen Gutachten. Entsprechend der Systematik des NKF werden bei der Stadt Bielefeld die Personalaufwendungen monatlich auf Kostenstellen gebucht und anschließend auf die jeweiligen Produkte verteilt. Sie sind auf der Ebene der Produktgruppen des Haushaltplanes abgebildet.

Im Vergleich zu den gesamten Ordentlichen Aufwendungen in Höhe von rd. 979,5 Mio. € beträgt der Anteil des Personalaufwandes rd. 17,7 %.

Interner Arbeitsmarkt

Die Stadt Bielefeld benötigt für die Wahrnehmung ihrer vielfältigen Aufgaben qualifiziertes Personal, das den jeweiligen Organisationseinheiten im erforderlichen Umfang zeitgerecht zur Verfügung stehen muss. Es ist Aufgabe des Personaleinsatzmanagements, die Deckung des Personalbedarfs kontinuierlich durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen. Welche Personalkapazitäten bereitgestellt werden, legt verbindlich der Stellenplan fest, über den der Rat der Stadt entscheidet.

Personalbedarf entsteht durch Personalabgänge (Ruhestand, Kündigung, Tod) oder durch die Einrichtung von Mehrstellen für neue Aufgaben.

Personalfluktuations

Für die nachfolgend dargestellten Daten zur Personalfluktuations gelten als besondere Bezugsgrößen die tatsächlich während eines Kalenderjahres erfolgten Zu- und Abgänge. Im Gegensatz hierzu sind die meisten anderen Daten dieses Berichts stichtagsbezogen, wobei Zu- und Abgänge nur als Gesamtdifferenz zum vorherigen Beschäftigtenstand sichtbar werden.

Bei der Personalfluktuations 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. 2010 (2009) gab es in diesem Bereich 241 (248) Einstellungen.

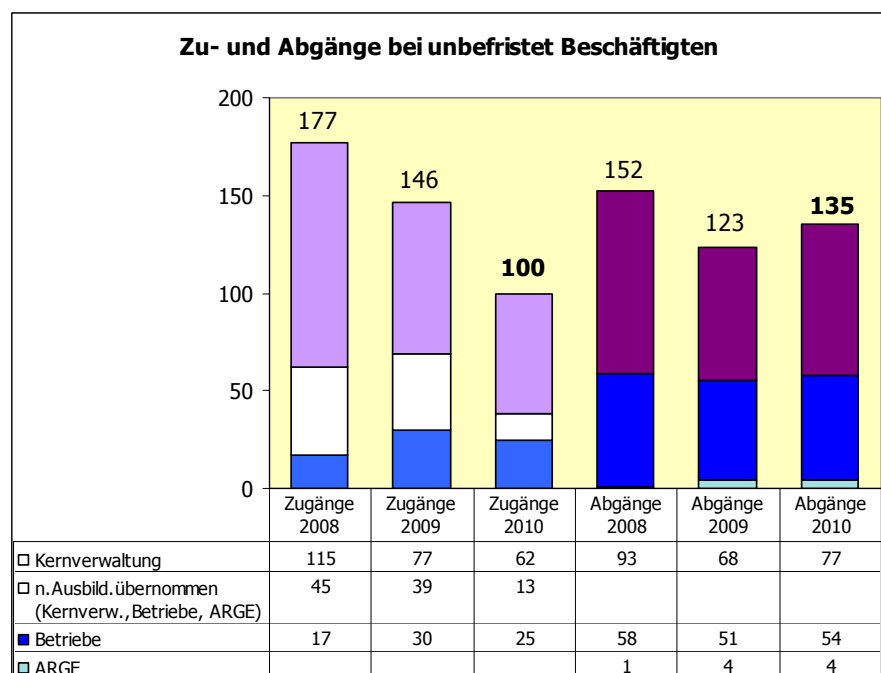
Saisonkräfte

Eine weitere besondere Beschäftigtengruppe sind die sogenannten Saisonkräfte. 2010 waren es 28 (Vorjahr 30): im Grünflächenbereich 17, im Theaterbereich 11.

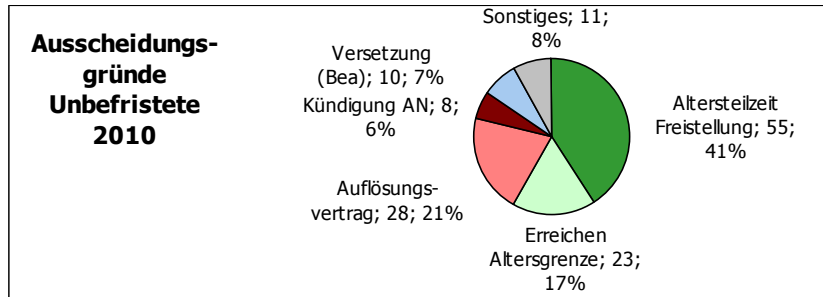
Unbefristet Beschäftigte

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

Zugänge bei den unbefristet Beschäftigten gab es 2010 im Bereich der Kernverwaltung insb. im Kita-Bereich (Fach- u. Pflegekräfte).



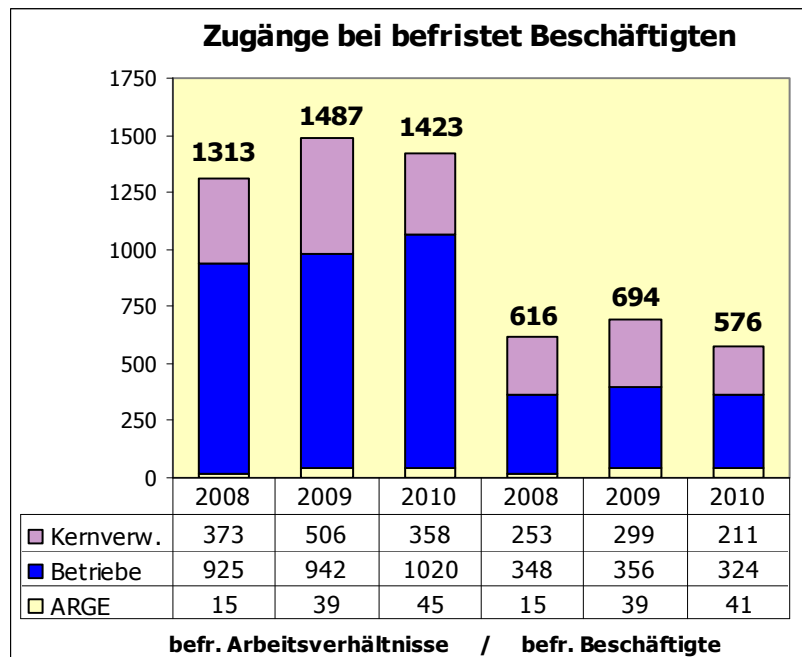
58% der 2010 ausgeschiedenen unbefristet Beschäftigten verließen die Stadt Bielefeld altersbedingt (Kategorien: Altersteilzeit Freistellung und Erreichen der Altersgrenze).



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 leicht zurückgegangen auf 1423 (2010) - die Anzahl der ein- oder mehrfach befristet eingesetzten Beschäftigten ging erheblich zurück auf 576 Beschäftigte.



Einen Rückgang befristet Beschäftigter gab es im Bereich der Kernverwaltung insb. im Kita-Bereich (Fach- und Pflegekräfte) und im Allg. Verwaltungsdienst (befristet eingestellte Beschäftigte für den „A2-Blitzer“).

Stellenwechsel

Die Deckung des Personalbedarfs regelt der „interne Arbeitsmarkt“ der Stadt Bielefeld. Er unterscheidet zwischen internen Stellenbesetzungen aus dem Kreis der vorhandenen Beschäftigten und externen Neueinstellungen.

Interne Stellenwechsel

Das Stellenbesetzungsverfahren im sogenannten „Nothaushalt“, in dem sich die Stadt Bielefeld derzeit befindet, gibt internen Stellenbesetzungen mit vorhandenen Beschäftigten den absoluten Vorrang vor externen Neueinstellungen. Vor jeder externen Neueinstellung werden deshalb alle Möglichkeiten geprüft, den Personalbedarf durch interne Umsetzungen zu decken. Dies umfasst die Rückkehr beurlaubter Beschäftigter, den Einsatz von Nachwuchskräften, den Abbau von Personalüberhängen und die Besetzung von Stellen durch interne Stellenausschreibungen.

Umsetzungen	2007	2008	2009	2010
Wertgleiche Umsetzungen	292	270	291	273
Wiederaufnahme des Dienstes (nach Beurlaubung etc.)	57	49	41	46
Umsetzung im Erziehungsdienst	43	23	37	102
Beendigung überplanmäßiger Einsatz	17	24	30	19
Begründung, Verlängerung überplanmäßiger Einsatz	21	62	22	27
Sonstige Umsetzungen	154	112	87	79
Höherwertige Umsetzungen	54	119	64	56
Mit Ausschreibung	35	83	57	34
<u>Ohne Ausschreibung</u>				
(ab A8 BBesG/EG8TVöD-V bzw. A11 BBesG/EG10 TVöD-V)	8	24	3	20
<u>Ohne Ausschreibung</u>				
(bis A7 BBesG/EG 6 TVöD-V bzw. A10 BBesG/EG9 TVöD-V)	11	12	4	2

Die Jahresstatistik 2010 belegt, dass dieses Verfahren in der Praxis auch eingehalten wurde.

Stellenausschreibungen

Die Auswirkungen des Nothaushaltsrechts spiegeln sich auch in der Ausschreibungsstatistik wider. Die Gesamtzahl der Stellenausschreibungen ging um rd. 20 % zurück. Externe Stellenausschreibungen sind gegenüber internen nachrangig und machen nur ein Drittel des Ausschreibungsvolumens aus.

Die Bewerberzahlen für interne Stellenausschreibungen bewegen sich auf dem Niveau der Vorjahre. Es gehen weiterhin nur durchschnittlich 3,6 Bewerbungen auf jede interne Stellenausschreibung ein. Dies belegt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich sehr bewusst und gezielt für eine interne berufliche Veränderung entscheiden und die Chancen, bei einer Bewerbung erfolgreich zu sein, sehr hoch sind.

Deutlich höher liegen die Bewerberzahlen bei externen Ausschreibungen mit durchschnittlich 22,7 Bewerbungen je Stelle. Dabei gibt es erhebliche Unterschiede in den einzelnen Berufen. Für Mangelberufe, die auch in der Wirtschaft stark nachgefragt sind, gehen nur wenige Bewerbungen ein (Fachingenieure, Ärzte, Informatiker). Begehrt ist die Stadtverwaltung bei angelernten Berufen (z.B. Straßenreinigung), Orchestermusikern, handwerklichen Berufen und Architekten. Weiterhin gering ist die Bewerberquote von Menschen mit Zuwanderungshintergrund.

Stellenausschreibungen				
	2007	2008	2009	2010
Extern	45	56	61	48
Intern	105	137	118	96
Insg.	150	193	179	144

Bewerberstatistik intern	2007	2008	2009	2010
Interne Bewerbungen	398	573	428	345
Frauenbewerbungen	147	292	215	177
Bew. Schwerbehinderter	9	9	7	13

Bewerberstatistik extern	2007	2008	2009	2010
Externe Bewerbungen insg.	1.065	1.656	1.895	1.088
Bewerbungen von Frauen	338	608	659	474
Bewerb. Schwerbehinderter	21	17	30	15
Ausländische Bewerberinnen u. Bewerber	90	59	72	87
Migrationshintergrund	n. e.	n. e.	91	29

Ausbildung

In den Verwaltungsberufen und bei der Feuerwehr muss die Stadt Bielefeld bedarfsgerecht eigenes Nachwuchspersonal ausbilden, weil auf dem freien Arbeitsmarkt kein Bewerberpotenzial vorhanden ist. Dies liegt an den Rahmenbedingungen für die Ausbildung in diesen Berufsfeldern, denn die Ausbildung ist nur bei den zuständigen Behörden möglich, die ihrerseits aufgrund der Ausbildungskosten nur für den eigenen Bedarf ausbilden. Im Jahr 2010 wurden 27

Nachwuchskräfte für den allgemeinen Verwaltungsdienst und 2 für die Feuerwehr neu eingestellt.

Bei den Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz könnte die Stadt Bielefeld den Personalbedarf alternativ auch durch externe Einstellungen von ausgebildeten Fachkräften decken. Auch in diesen Berufen beteiligt sich die Stadt Bielefeld aber an der Ausbildung junger Menschen und konnte 2010 insgesamt 18 Ausbildungsplätze anbieten.

Bewerbungen für Ausbildungsplätze

	2008	2009	2010	Migrantinnen/Migranten	
				2010	2010 in %
Allgemeiner Verwaltungsdienst					
gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst	248	401	445	48	10,8%
mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst		299	296	71	24,0%
Verwaltungsfachangestellte	116				
Zwischensumme Allg. Verwaltungsdienst	364	700	741	119	16,1%
Feuerwehr (mittlerer Feuerwehrdienst)	500	316	368	25	6,8%
Berufe nach dem BBiG					
Gärtner	91	111	115	12	10,4%
Fachangestellte f. Medien- u. Informationsdienste	92		70	13	18,6%
Bauzeichner/in	55	94	68	17	25,0%
Straßenbauer/in	34	27	29	12	41,4%
Tierpfleger/in	252				
Forstwirt/in	38		21	2	9,5%
Bühnenmaler u. -plastiker/in	179		141	6	4,3%
Maskenbildner/in		157	125	10	8,0%
Vermessungstechniker/n	48	33	41	8	19,5%
Industriemechaniker/in	73				
Kfz.-Mechatroniker/in		51	74	28	37,8%
Landmaschinenmechaniker/in			23	5	21,7%
Fachkraft für Abwassertechnik	46		32	1	3,1%
Fachkraft f. Veranstaltungstechnik					
Immobilienkaufmann/-kauffrau					
IT-Systemelektroniker/in	83				
Elektroniker/in f. Betriebstechnik		47	60	11	18,3%
Fachkraft f. Kreislauf- u. Abfallwirtschaft		16			
Veranstaltungskaufmann/kauffrau		246			
Zwischensumme Berufe nach dem BBiG	991	782	799	125	15,6%
Berufe, die im lfd. Jahr nicht ausgebildet werden	102	278	325	34	10,5%
Gesamt	1.957	2.076	2.233	303	13,6%

Die Bewerberzahlen im Ausbildungsbereich haben sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht. 325 Bewerbungen sind aber für Berufe eingegangen, in denen die Stadt Bielefeld im Jahr 2010 gar keine Ausbildungsplätze angeboten hat. Dies belegt, dass viele Jugendliche ihre Bewerbungen breit streuen und sich nicht immer individuell mit dem konkreten Ausbildungsange-

bot des jeweiligen Arbeitgebers auseinandersetzen. Hieraus leitet sich auch die strategische Zielsetzung für die Ausbildung bei der Stadt Bielefeld ab. Nicht nur die Quantität sondern vor allem die Qualität der Bewerbungen um Ausbildungsplätze soll gesteigert werden. Es gilt, motivierte junge Menschen für die Stadt Bielefeld zu gewinnen, die sich intensiv mit ihrer Berufswahl

auseinandergesetzt und gut informiert haben. Um dieses Ziel zu erreichen, wird das Ausbildungsmarketing kontinuierlich intensiviert. Insbesondere soll durch Betriebserkundungen der Kontakt zu Schulen verbessert werden und im Jahr 2011 stellt die Stadt Bielefeld erstmalig ihr breites Ausbildungsspektrum an einem „Tag der Ausbildung“ vor.

Sehr erfreulich ist die Entwicklung bei den Bewerbungen junger Menschen mit Zuwande-

rungshintergrund. Gegenüber dem Durchschnitt der Jahre 2007 – 2009 hat sich ihr Bewerberanteil im Jahr 2010 von 10,6 auf 13,6 % erhöht. Besonders im mittleren Verwaltungsdienst war der Anteil mit 24 % sehr hoch. Handwerklich-technische Berufe sind bei Jugendlichen mit Zuwanderungshintergrund weiterhin deutlich beliebter als Ausbildungen in den Bereichen Theater, Gartenbau, Forst, Feuerwehr oder im gehobenen Verwaltungsdienst.

Einstellung von Auszubildenden

	2008	2009	2010	Migrantinnen/Migranten	
				2010	2010 in %
Allgemeiner Verwaltungsdienst					
geh. allgemeiner Verwaltungsdienst	8	15	14	2	14,3%
mittl. allgemeiner Verwaltungsdienst		15	13	1	7,7%
Verwaltungsfachangestellte	5				
Zwischensumme Allg. Verwaltungsdienst	13	30	27	3	11,1%
Feuerwehr (mittlerer Feuerwehrdienst)	6	2	2		0,0%
Berufe nach dem BBiG					
Vermessungstechniker/n	1	2	1		0,0%
Kfz.-Mechatroniker/in		1	1		0,0%
Bauzeichner/in	2	2	2		0,0%
Straßenbauer/in	2	2	2	1	50,0%
Gärtner	6	6	5		0,0%
Fachangestellte f. Medien- u. Informationsdienste	2		1		0,0%
Tierpfleger/in	1				
Forstwirt/in	1		1		0,0%
Bühnenmaler u.-plastiker/in	1		1		0,0%
Maskenbildner/in		1	1		0,0%
Industriemechaniker/in	1				
Landmaschinenmechaniker/in			1		0,0%
Fachkraft für Abwassertechnik	1		1		0,0%
Fachkraft f. Veranstaltungstechnik					
Immobilienkaufmann/kauffrau					
IT-Systemelektroniker/in	1				
Elektroniker/in f. Betriebstechnik		1	1		0,0%
Fachkraft f. Kreislauf- u. Abfallwirtschaft		1			
Veranstaltungskaufmann/kauffrau		1			
Zwischensumme Berufe nach dem BBiG	20	17	18	1	5,6%
Gesamt	39	49	47	4	8,5%

Mit insgesamt 47 Ausbildungsplätzen bewegt sich das Ausbildungsangebot der Stadt Bielefeld auf dem Niveau der Vorjahre. Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungshintergrund konnten sich leider nicht in dem Maße in Auswahlverfahren durchsetzen, wie dies ihrem Anteil an den Bewerbungen entsprach. Dies liegt daran, dass in den Ausbildungsberufen, für die sich viele Migrantinnen und Migranten beworben haben, nur einzelne Ausbildungsplätze zur Verfügung standen.

Bei den Auswahlverfahren wird darauf geachtet, dass Jugendliche mit Zuwanderungshinter-

grund nicht benachteiligt werden. Dies gilt insbesondere für Testverfahren, die allein ausbildungsspezifisch auf die maßgeblichen Anforderungen auszurichten sind. Für den mittleren Verwaltungsdienst wird derzeit das Auswahlverfahren in Kooperation mit der Universität Bielefeld neu konzipiert. Die Anforderungen von interkultureller Kompetenz im Beruf und die besondere Situation von Bewerberinnen und Bewerbern mit Zuwanderungshintergrund werden dabei mit berücksichtigt.

Schwerpunktthema

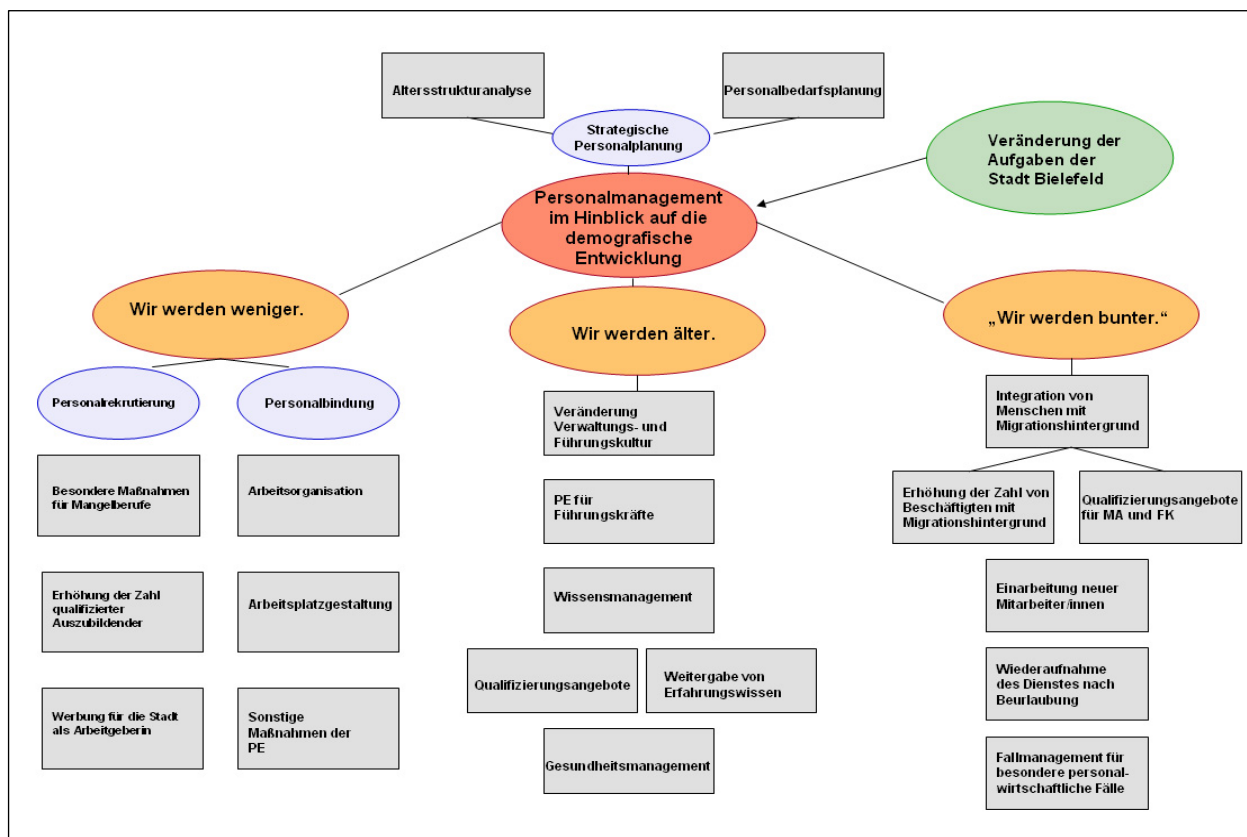
Demografische Entwicklung und Personalmanagement

Die demografische Entwicklung und ihr Einfluss auf das Personalmanagement

Sehr frühzeitig hat die Stadt Bielefeld die Bedeutung der demografischen Entwicklung erkannt und - als erste bundesdeutsche Kommune - eine Stabsstelle Demografiebeauftragte im Dezernat des Oberbürgermeisters eingerichtet. Das Demografiekonzept „Demografischer Wandel als Chance?“ mit den sechs demografiepolitischen Zielen Integration, Gesundheit, Stadtentwicklung, Familie, Wirtschaft und Bildung, wurde vom Rat der Stadt im Jahr 2006 einstimmig beschlossen. Dies bedeutet eine konzeptionelle Neuorientierung der Arbeit unter demografischen Gesichtspunkten.

Die demografische Entwicklung lässt sich mit dem Schlagwort „Wir werden weniger, älter und bunter.“ zusammenfassen. Diese Auswirkungen betreffen auch das Personal der Stadtverwaltung und

stellen neue Anforderungen an ein demografieorientiertes Personalmanagement, die eine strategische Ausrichtung erfordern. Als Steuerungsgremium hat die „Arbeitsgruppe Personalentwicklung“ sich intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt. Als erster Schritt in Richtung eines ganzheitlichen Ansatzes wurde in das Personalentwicklungskonzept bei seiner 6. Fortschreibung zum 01.01.2010 als neues Handlungsfeld der Baustein „Personalmanagement im Hinblick auf die demografische Entwicklung“ aufgenommen. Um alle Aktivitäten im Sinne einer Gesamtstrategie bündeln zu können wurden zunächst in einer Übersicht die konkreten Handlungsfelder identifiziert und systematisch dargestellt.



Zu allen Handlungsfeldern wurde die aktuelle Situation analysiert und daraus der konkrete Handlungsbedarf für Instrumente und Aktivitäten eines zielgerichteten demografieorientierten Personalmanagement abgeleitet.

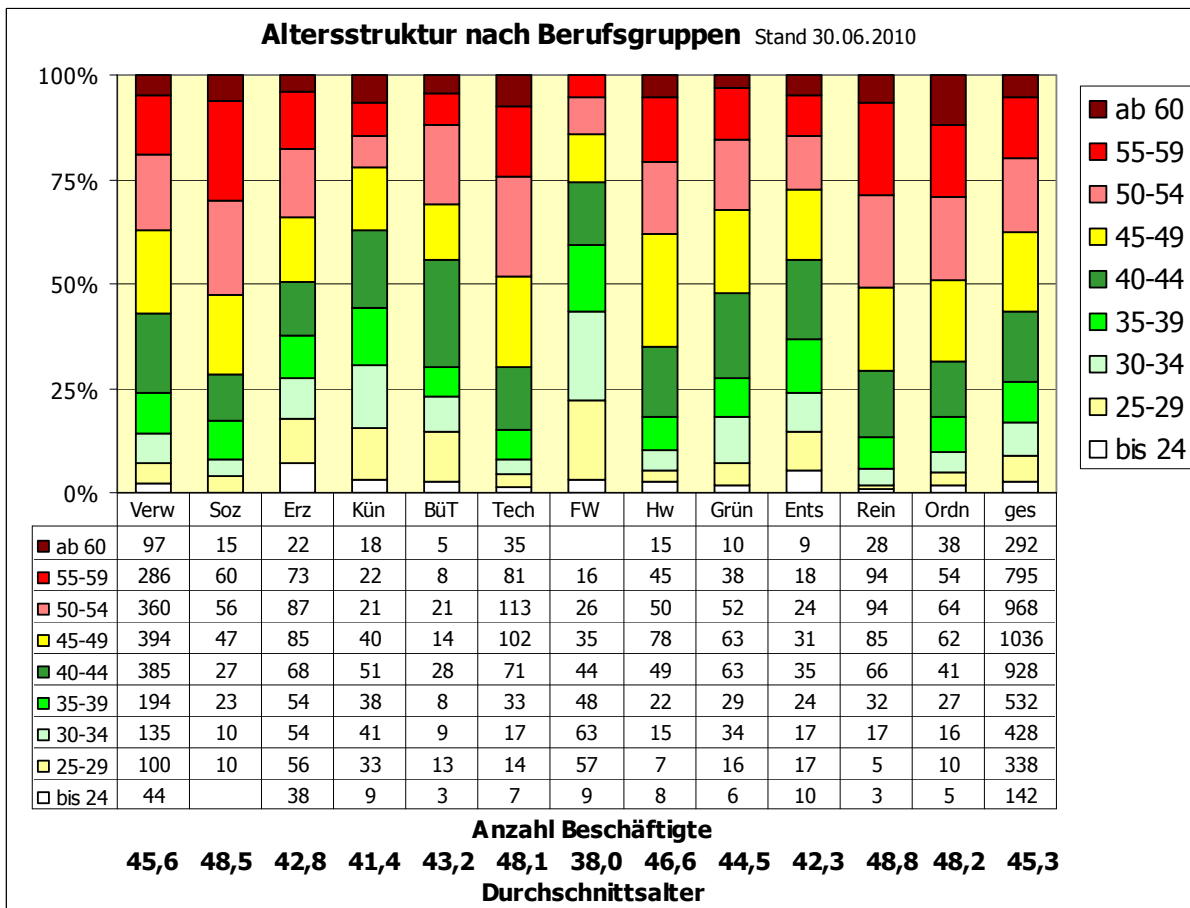
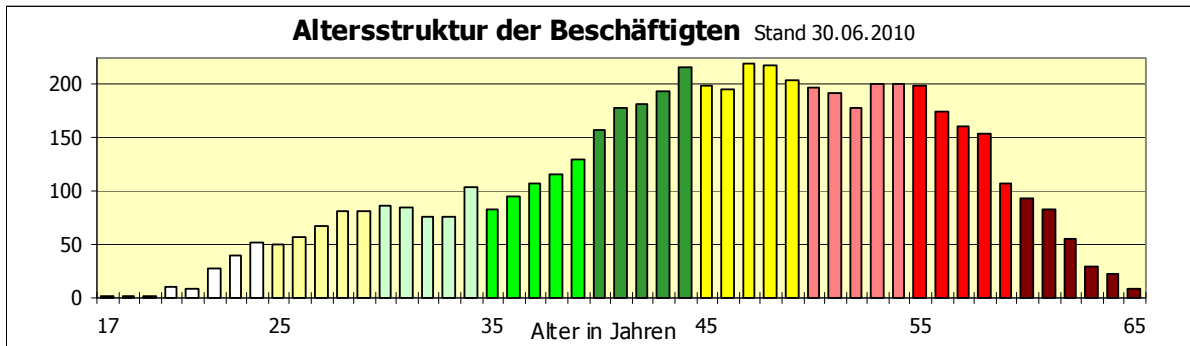
Veränderung der Aufgaben

Betroffen sind zunächst die Aufgaben einer Kommune, die sowohl in ihrer Art als auch in ihrem Umfang verändert werden. Denn die Alterung der „Kundinnen und Kunden der öffentlichen Dienstleistungen“ führt zu einer Veränderung in der Aufgabenstruktur der Kommune und bedingt, dass die Verwaltung ihre Dienstleistungen qualitativ und

quantitativ anpassen muss. Auf lange Sicht werden die Veränderungen in der Aufgabenstruktur auch organisatorische Veränderungen nach sich ziehen müssen, die ihrerseits wesentlich die Aktivitäten des strategischen Personalmanagements beeinflussen und gewissermaßen Determinanten sind, von denen alle Aktivitäten des Personalmanagements abhängen. Für den Herbst 2011 ist ein Workshop geplant, in dem unter Beteiligung der Mitglieder der AG Personalentwicklung, der Demografiebeauftragten Frau Tatje und Vertretern aus allen Dezernaten dieses bedeutsame Thema aufgegriffen wird.

Strategische Personalplanung

Für die Stadt Bielefeld als großen Arbeitgeber ist eine strategische Personalplanung ein unverzichtbarer Bestandteil der Personalsteuerung. Bislang stehen die mittelfristige Personalbedarfsberechnung und die strategische Personalplanung für die Besetzung von Führungsstellen im Vordergrund. Die demografische Entwicklung erfordert es, die Planungen zukünftig auf einen längeren Zeitraum auszuweiten, um eine langfristige Personalentwicklungsplanung zu erreichen. Ziel ist es, die Veränderungen des demografischen Wandels frühzeitig zu erkennen und notwendige Maßnahmen für die Personalgewinnung, den Personaleinsatz und die Qualifizierung vorzubereiten. Ausgangspunkt ist dabei die Altersstrukturanalyse. Die folgenden Grafiken stellen den derzeitigen Altersaufbau der Verwaltung dar.



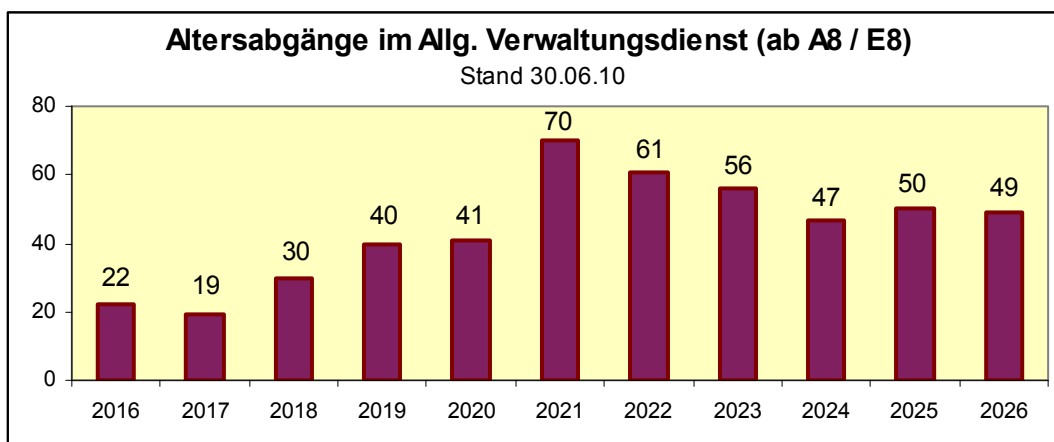
Personalgewinnung

Bei der Personalgewinnung sind drei Bereiche zu unterscheiden:

- Berufe, in denen die Stadt Bielefeld selbst ausbilden muss, um den Personalbedarf decken zu können, weil auf dem freien Arbeitsmarkt kein entsprechend ausgebildetes Fachpersonal verfügbar ist. Hierzu gehören insbesondere der allgemeine Verwaltungsdienst und die Berufsfeuerwehr
- Berufe, für die ein Studium (z.B. Ingenieurwesen, Sozialarbeit) oder eine Fachausbildung (z.B. Erziehungsdienst, Handwerksberufe) erforderlich ist.

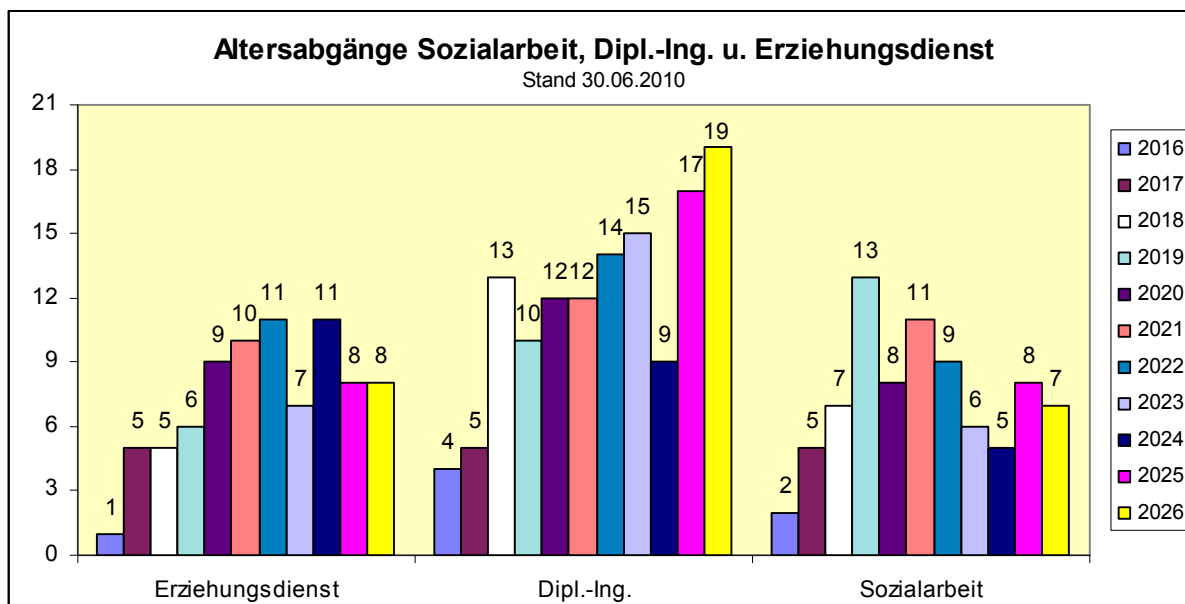
- Berufe für angelernte Tätigkeiten ohne Ausbildungserfordernis (z.B. Leistungsbereiche im Umweltbetrieb, Gebäudereinigung)

Bei den Ausbildungsberufen erfordert die demografische Entwicklung eine frühzeitige und kontinuierliche Erhöhung der Ausbildungskapazitäten. Dies belegt die Entwicklung der Altersabgänge im Verwaltungsdienst, die sich für die Jahre 2016 bis 2025 abzeichnet. Nur mit einer Verdoppelung der bisherigen Ausbildungsplätze wird es gelingen, den erforderlichen Personalbedarf im Verwaltungsdienst zu decken. Hierauf wird sich das Personalmanagement strategisch einstellen.



Aber auch für die anderen Bereiche ist eine entsprechende Entwicklung zu beobachten. Für sogenannte Mangelberufe, in denen die Stadt Bielefeld nicht selbst ausbildet, sind frühzeitig geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den erforderlichen Personalbedarf decken zu können.

Angestrebt wird dabei eine stärkere Öffnung der Verwaltung für Studierende (insbesondere in technischen Berufen) durch studienbegleitende Tätigkeiten (z.B. Projekte, Praktika, Bachelorarbeiten), um so gezielt das Interesse für eine spätere Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu wecken.



Personalmarketing

Der demografische Wandel löst einen „Wettbewerb um die Talente“ aus. Die Konkurrenz von Behörden und Betrieben bei der Gewinnung von Auszubildenden und qualifizierten Fachkräften wird in den kommenden Jahren kontinuierlich zunehmen. Nur attraktive Arbeitgeber werden erfolgreich aus dem Wettbewerb hervorgehen. Dabei muss es der Stadt Bielefeld gelingen, ihre Vorzüge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als „soziale Arbeitgeberin“ herauszustellen und hiermit offensiv zu werben.

Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, individuelle Gesundheitsförderung und Personalentwicklung sowie die zeitgemäßen tarif- und dienstrechtlichen Rahmenbedingungen stehen dabei im Mittelpunkt.

Mit gezielten Aktionen soll das Interesse von jungen Menschen für die Kommunalverwaltung geweckt werden. Neben einem Ausbau von Betriebserkundungen und Praktika steht eine verstärkte Präsenz in der Öffentlichkeit im Mittelpunkt der Aktivitäten. So fand am 14.05.2011 der 1. Tag der Ausbildung statt, der gut angenommen wurde. Zunehmend präsentiert sich die Stadt Bielefeld als Ausbildungsbetrieb bei Ausbildungsbörsen von Schulen. Mit der Öffentlichkeitsarbeit sollen alle Schülerinnen und Schüler unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer Herkunft in gleicher Weise erreicht werden, denn die Stadt Bielefeld wird von den Absolventinnen und Absolventen der Bielefelder Schulen als Ausbildungsbetrieb kaum wahrgenommen.

Personalentwicklung für Führungskräfte

Den Führungskräften kommt eine besondere Rolle bei der Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels zu. Ihre wesentliche Aufgabe besteht darin, durch ihr Verhalten im Sinne eines kooperativen Führungsstils maßgeblich zu einer intergenerativen Verwaltungskultur, die von gegenseitiger Wertschätzung und der Motivation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geprägt ist, beizutragen. Führungskräfte sind die eigentlichen Personalentwickler/innen vor Ort und müssen in dieser Funktion dazu beitragen, dass alle Beschäftigten möglichst lange ihre Arbeitsfähigkeit erhalten und in ihren unterschiedlichen Potenzialen gefördert werden. Für diese vielschichtige Aufgabe werden die Führungskräfte frühzeitig sensibilisiert und bedarfsgerecht qualifiziert. Mit Blick auf die - auch langfristige - Personalplanung werden besonders konzipierte Qualifizierungsprogramme für ambitionierte Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte angeboten.



Wissensmanagement

In die 7. Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts zum 01.01.2011 wurde das Wissensmanagement als neues Handlungsfeld aufgenommen. Es beinhaltet die Erweiterung des Wissens durch Fortbildung sowie die Sicherung des vorhandenen Wissens, wenn erfahrene Beschäftigte die Stadtverwaltung im Zuge des demografischen Wandels verlassen. Als erste konkrete Maßnahmen sollen in den Seminaren von den Trainerinnen und Trainern möglichst Lern-teams gemischten Alters gebildet werden, um das Lernen voneinander zu initiieren. Mit dem neuen Mentoringkonzept wird der Austausch zwischen „älteren“ und „jüngeren“ Beschäftigten gefördert. Im Rahmen der Qualifizierungsreihe für ambitionierte Führungskräfte entwickeln die Teilnehmerinnen und Teilnehmer derzeit Handlungsempfehlungen für den Wissenstransfer bei der Stadt Bielefeld.

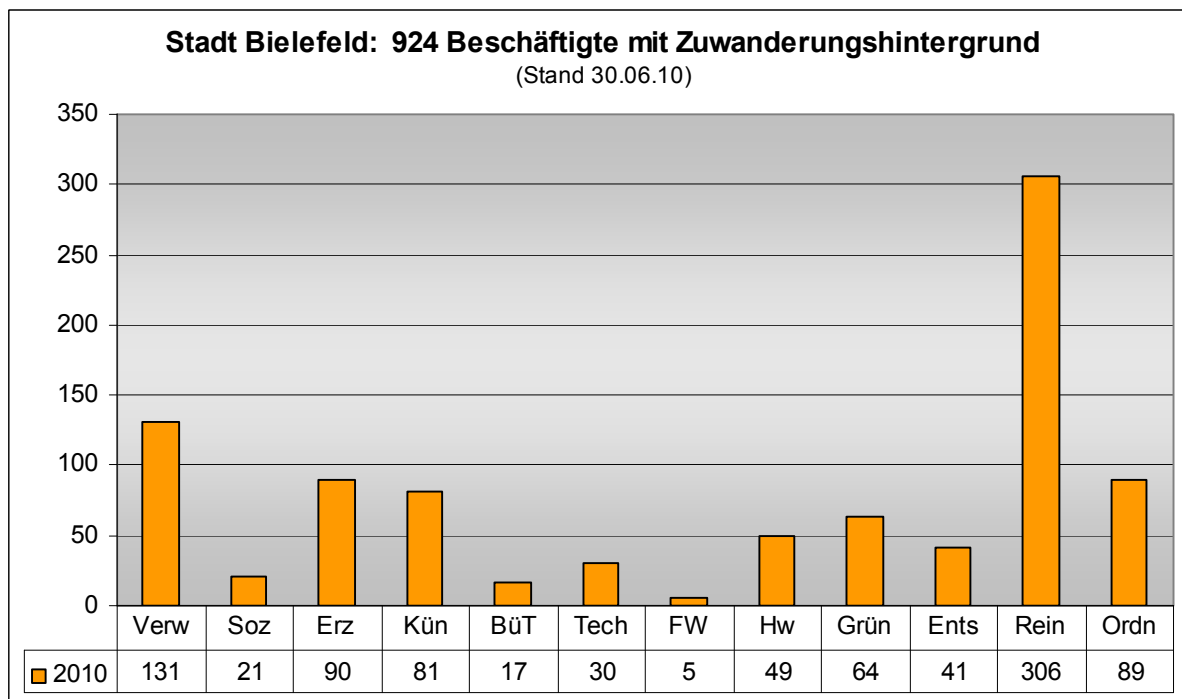
Gesundheitsmanagement

Mit der stetigen Zunahme des Durchschnittsalters der Belegschaft und einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist die Stadt Bielefeld gefordert, der Gesundheitsförderung einen höheren Stellenwert zu geben und sie zu einem umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagement auszubauen. Mit diesem Ziel koordiniert seit Sommer 2009 eine Gesundheitsmanagerin die Förderung der individuellen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung der Stadtverwaltung hin zu einer „gesunden“ Organisation. Die Arbeitsgrundlage bildet eine Dienstvereinbarung, die am 25.10.2010 zwischen dem Oberbürgermeister und dem Personalrat abgeschlossen wurde. Als besonderes Schwerpunktthema ist im Jahr 2011 der Umgang mit Burnout vorgesehen. Hierzu werden aktuell Seminare für Führungskräfte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Daneben sind Seminare zur Gesundheitsförderung und Kursangebote zur Verbesserung der körperlichen Fitness weitere wichtige Bausteine der Betrieblichen Gesundheitsförderung; diese Angebote werden z. Zt. in Kooperation mit der Volkshochschule konzipiert.

Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund

Im Personalbericht 2009 wurde die Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund als Schwerpunktthema behandelt. Die aktuelle Beschäftigungssituation wurde analysiert und diffe-

renziert in Tabellen und Grafiken dargestellt. Weil sich der Anteil der Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund in der Verwaltung nur langsam im Rahmen der Personalfluktuation über einen Zeitraum von mehreren Jahren signifikant verändern lässt, wurde in diesem Personalbericht bewusst auf die sehr aufwändige Darstellung des Vorjahres verzichtet. Die Anzahl der Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund im Jahr 2010 (924) hat sich gegenüber dem Jahr 2009 (885) um rd. 4 % erhöht. Bei dieser insgesamt positiven Entwicklung ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine Stichtagsbetrachtung handelt, die von jahreszeitlich bedingten Besonderheiten beeinflusst wird (Schulferien, Theaterferien, Auslaufen von Fristverträgen). In den kommenden Jahren ist deshalb aufmerksam zu beobachten, ob sich dieser Trend durch die aktuellen Bemühungen des Personalmanagements um eine Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Zuwanderungshintergrund auf der Grundlage des Integrationskonzept der Stadt Bielefeld fortsetzen wird.



Personalkennzahlen auf einen Blick

	2006	2007	2008	2009	2010
Stellen	4456,9	4407,8	4413,1	4446,7	4553,8
Beschäftigte	5223	5240	5299	5445	5459
Besch. vollzeitverrechnet⁵	4419,8	4454,3	4488,2	4590,5	4527,5
Frauenanteil	52,8%	52,5%	53,2%	53,8%	54,2%
Fr.-Anteil vollzeitverrechnet	47,0%	46,9%	47,6%	48,2%	48,7%
Durchschnittsalter	44,4 J.	44,7 J.	44,9 J.	44,9 J.	45,3 J.
Teilzeitquote	35,8%	35,8%	36,7%	37,7%	40,2%
Beurlaubungsquote	6,4%	5,9%	5,7%	4,8%	4,7%
Schwerbehindertenquote	7,09%	7,09%	6,99%	7,16%	7,23%
Krankenquote⁶	5,0%	5,0%	5,0%	5,5%	5,6%
Unfallquote⁷	0,18%	0,18%	0,14%	0,18%	0,19%
Unfallhäufigkeit⁸	23,1	27,4	24,9	30,5	30,3
Auszubildende⁹	188	215	200	176	162
Ausbildungsquote	3,5%	4,1%	3,8%	3,2%	3,0%

⁵ 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.

⁶ jährl. Krankentage (Kalendertage) aller Beschäftigten * 100 / Anzahl Beschäftigte / 365

⁷ jährl. Unfall-Ausfalltage (Arbeitstage) aller Beschäftigten * 100 / Anzahl Beschäftigte / 252

⁸ jährl. Anzahl der Unfälle x 1000 / Anzahl Beschäftigte

⁹ Stand 31.12. + Prüflinge des Jahres

Herausgeber

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

Verantwortlich für den Inhalt:
Herbert Grinblats

Redaktion und Gestaltung:
Susanne Albrecht, ☎ 0521 51- 6206
✉ susanne.albrecht@bielefeld.de

Redaktionsschluss: 31.05.2011