

Bielefeld

**Personal- und Organisations-
bericht 2012**



Ein junges Team formiert sich: Nachwuchskräfte der Stadt Bielefeld in der Einführungswoche

Schwerpunktthema **Demografische Entwicklung und Ausbildung**

Vorwort

Der vorliegende Personal- und Organisationsbericht informiert wieder in kompakter Form über alle wesentlichen Daten und Fakten aus den Bereichen Personal und Organisation der Stadt Bielefeld. Der Bericht, der seit 2010 nur noch im Zweijahresrhythmus erscheint, wurde gegenüber den Vorjahren nochmals gestrafft und auf die wesentlichen Kennzahlen konzentriert – gleichzeitig aber erweitert um das Thema Betriebliches Vorschlagswesen. Verzichtet wurde auf die differenzierte Darstellung der Themen, für die es eigenständige Berichte gibt: Frauenförderplan, Gesundheitsbericht und Personalentwicklungskonzept.

Außer dem allgemeinen Überblick über die Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung und wichtige Basisdaten gibt der Bericht den Interessierten aus Politik und Verwaltung auch wieder Informationen zu einem besonderen Schwerpunktthema.

Das Schwerpunktthema „Demografische Entwicklung und Ausbildung“ zeigt berufsgruppenbezogen auf, wie viele Beschäftigte die Stadt Bielefeld in den nächsten Jahren aus Altersgründen verlassen werden und wie nötig es trotz aller Sparzwänge ist, über die rechtzeitige Ausbildung eigener Nachwuchskräfte und auch Neueinstellungen qualifizierter Fachkräfte das vorhandene Fachwissen und die Qualität der jetzigen Dienstleistungsstandards bei der Stadt Bielefeld langfristig zu sichern.

Demografische Entwicklung heißt für die Stadt Bielefeld daneben auch, besondere Fürsorgepflichten für immer mehr ältere Beschäftigte mit oft chronischen Erkrankungen wahrzunehmen und bezogen auf alle Beschäftigten chronische Erkrankungen und längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten - soweit betrieblich beeinflussbar – zu verhindern. Hierfür gebraucht wird ein gut funktionierendes Arbeits- und Gesundheitschutzmanagement, das die Schaffung möglichst sicherer Arbeitsplätze unterstützt und das individuelle Gesundheitsverhalten fördert (siehe hierzu Gesundheitsbericht 2012).

Bielefeld, im Mai 2013

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'L' followed by a series of loops and a horizontal stroke.

Löseke
Stadtkämmerer

Personal- und Organisationsbericht 2012

Seite

01	Inhaltsübersicht
03	Stellen und Beschäftigte
04	Die Organisation
06	Betriebliches Vorschlagswesen
06	Personalausgaben
07	Die Beschäftigten
08	Gleichstellung von Frauen und Männern
09	Förderung Schwerbehinderter
10	Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund
11	<u>Schwerpunktthema</u> Demografische Entwicklung und Ausbildung
16	Personalkennzahlen auf einen Blick

Der Personal- und Organisationsbericht 2012 enthält die **Beschäftigtendaten** der **Stadt Bielefeld**, der **Betriebe** (eigenbetriebsähnliche Einrichtungen) und von der Stadt Bielefeld an Dritte zugewiesenen **sonstigen Beschäftigten** (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, Zentrale Ausländerbehörde „ZAB“, Stadtwerke Bielefeld Rechenzentrum „SWB“, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“).

Berichtet wird - je nach Thema - über die **Jahreswerte 2012** bzw. **Stichtagsdaten¹ 30.06.12**. Beispielsweise liegen der Krankenquote und der Schwerbehindertenquote 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:

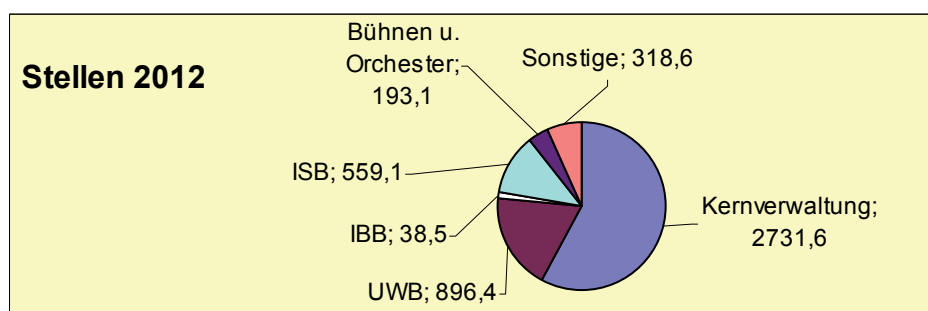
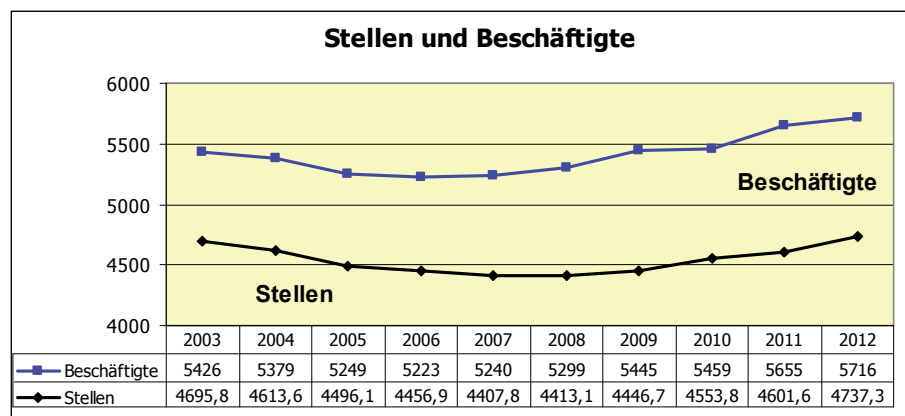
Demografische Entwicklung und Ausbildung

Das diesjährige Schwerpunktthema des Berichts „Demografische Entwicklung und Ausbildung“ weist auf der Grundlage der zu erwartenden erheblichen Altersabgänge der nächsten Jahren auf die Notwendigkeit der rechtzeitigen Ausbildung eigener Nachwuchskräfte hin. Nur so können das vorhandene Fachwissen und die Qualität der jetzigen Dienstleistungsstandards bei der Stadt Bielefeld langfristig gesichert werden.

Stellen und Beschäftigte

Bei der Stadt Bielefeld sind die 4737,3 Stellen² verteilt auf 5716 Beschäftigte³, darunter 3185 Frauen (Stand 30.06.2012). Seit 2007 steigt die Zahl der Stellen und Beschäftigten leicht an.

Der Stellenplan 2012 enthält u. a. Mehrstellen für den Ausbau der U 3-Betreuung in den Kindertagesstätten, den Klimaschutz, die Sachbearbeitung in den materiellen Hilfen und den Einsatz von leistungsgewandelten Beschäftigten in Verfügungsstellen.



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: Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, Zentrale Ausländerbehörde „ZAB“, Stadtwerke Bielefeld Rechenzentrum „SWB“, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“

Die Organisation

Schwerpunkte der Organisationsarbeit 2011/2012

Einrichtung einer Zentralen Vergabestelle (ZVS)

Die Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen (GPA) hatte als Ergebnis ihrer überörtlichen Prüfung in den Jahren 2007 und 2008 sowohl unter wirtschaftlichen als auch unter den Aspekten einer größtmöglichen Korruptionsprävention und Rechtssicherheit im Vergabebereich die Einrichtung einer ZVS empfohlen.

Der Verwaltungsvorstand folgte am 07.06.2011 den Empfehlungen des vom Oberbürgermeister im Juli 2010 eingerichteten dezentratsübergreifenden Projekts, eine ZVS einzurichten und diese als Abteilung „Zentrale Vergabestelle“ dem Amt für Personal, Organisation und Zentrale zuzuordnen.

Mit der Bildung einer ZVS wird daher den Empfehlungen der Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen (GPA) gefolgt.

Die ZVS führt die nach der VOL, VOB und VOF vorgeschriebenen Vergabeverfahren durch, koordiniert die Kommunikation mit den Bietern und wertet die eingegangenen Angebote unter fachlicher Beteiligung der Fachämter aus.

Die Leistungsbeschreibungen mit den konkreten Anforderungen werden weiterhin von den Fachämtern erstellt. Die ZVS steht dabei beratend zur Seite. Anschließend werden die Vergabevorschläge durch die ZVS erarbeitet und vom Rechnungsprüfungsamt geprüft. Im Falle von Vergabebeschwerden vertritt die ZVS die Interessen der Stadt Bielefeld nach außen.

Aufgrund der umfänglichen Maßnahmen zur personellen Besetzung und deren räumlichen Unterbringung startete die ZVS mit dem Betrieb stufenweise. Im ersten Jahr ist die ZVS für Vergaben ab 10.000 € aufwärts zuständig. Zunächst nahm die Submissionsstelle am 15.02.2012 ihre Arbeit im Neuen Rathaus auf, seit dem 01.03.2012 werden VOL-Vergaben bearbeitet. Ab Mai 2012 werden auch die VOB-Vergaben von der ZVS abgewickelt. Bis Ende des Jahres 2012 führte die ZVS insgesamt 335 Vergabeverfahren mit einem Auftragswert von knapp 30 Mio. € durch. Nach dem ersten Betriebsjahr und einem Resümee soll dann die Phase der sogenannten „Volllast“ starten.

Aus dem Vermessungs- und Katasteramt wurde das Amt für Geoinformation und Kataster

Zahlreiche technische und rechtliche Veränderungen prägen zurzeit das Vermessungs- und Katasterwesen. Von besonderer Bedeutung ist die Zusammenführung von dem Liegenschaftsbuch und der Liegenschaftskarte in einem Datenbestand, dem neuen Katasterinformationssystem ALKIS. Im Projekt „Vermessungs- und Katasteramt 2012-2015“ wurden die dazugehörigen Geschäftsprozesse analysiert. Der vermehrte Technikeinsatz eröffnete im Ergebnis stellenplanmäßige Gestaltungsspielräume.

Unter die Lupe genommen wurde auch, welche Effekte mit der Verbesserung der Katasterqualität für Wirt-

schaft, Bürger und Bürgerinnen sowie Verwaltung verbunden sind. Zur Ausrichtung und Stärkung des Abschnitts „Katastererneuerung“ wurde ein Stufenmodell erarbeitet.



Im Geoinformationsdienst ist eine ständig steigende Nachfrage von Wirtschaft und Verwaltung nach kommunalen Geobasisdaten zu verzeichnen. Neue Vorgaben der europäischen INSPIRE-Richtlinie verpflichten die Stadt, ihre in digitaler Form vorliegenden Geodaten bestimmter Themenfelder als webbasierten Onlinedienst verfügbar zu machen. In der Organisationsuntersuchung wurde ein Konzept für die stufenweise Weiterentwicklung des Online-Kartendienstes zu einem modernen multifunktionalen Geoportal entwickelt.

Nicht zuletzt war auch die demografische Entwicklung und dabei insbesondere das hohe Durchschnittsalter im Bereich der Ingenieurinnen und Ingenieure ein Anlass für das Amt, gemein-

sam mit der Organisation und der Personalwirtschaft ein Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten. Dem Verlust von umfangreichem Erfahrungswissen in einer Phase der technischen Umbrüche kann so vorgebeugt werden.

Während der Organisationsuntersuchung kristallisierte sich an vielen Punkten heraus, dass die Rolle des Amtes 620 als zentraler Dienstleister für Geoinformationen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung ständig an Bedeutung gewinnen. Über die neue Amtsbezeichnung „Amt für Geoinformation und Kataster“ wird dieser Aspekt nun deutlich zum Ausdruck gebracht.

Die Neuorganisation des Amtes für Geoinformation und Kataster ist zum 01.01.2012 in Kraft getreten.

Weitere Schwerpunkte der Organisationsarbeit in 2011 / 2012

Zu den weiteren Schwerpunkten der Organisationsarbeit, auf die hier kurz hingewiesen werden soll, gehörten insbesondere folgende übergreifende Projekte:

- Straffung des städtischen Berichtswesens (z.B. Verzicht auf Berichte, Zusammenfassung/Kürzung von Berichten)
- Überprüfung der innerstädtischen Regelungen auf De-regulierungsmöglichkeiten
- Einführung eines einheitlichen Verfahrens einschließlich Überprüfung der ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel
- Straffung der Leitungsebene in den Bezirksämtern Brackwede, Senne, Sennestadt (inklusive veränderte Aufgabenwahrnehmung)
- Harmonisierung von Wertgrenzen für Befugnisse im Vergabe- und Anordnungs-wesen
- Schließung der Verwaltung zwischen Weihnachten und Neujahr mit Notdiensten

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

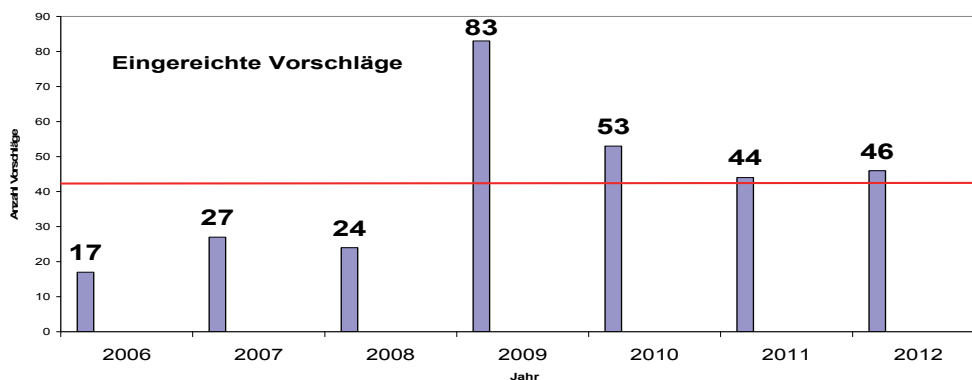
- Bildung des Amtes für Demographie und Statistik (120)
- Prüfung des Personalbedarfs in der Ausländerabteilung (150.3) für die Einführung des elektronischen Aufenthaltstitels
- Organisatorische Begleitung einer Erstaufnahmeeinrichtung für Asylsuchende (150.4)
- Implementierung eines Einheitlichen bzw. in der Folge eines Zentralen Ansprechpartners für Großveranstaltungen im Ordnungsamt (320)
- Reorganisation der Abteilungen „Verkehrsordnungswidrigkeiten und Zentrale Dienste“ (320.3) und „Fahrerlaubnisse und KfZ-Zulassung“ (320.4)
- Reorganisation des Leistungsbereich SGB XII außerhalb von Einrichtungen (inkl. Anbindung der Leistungen nach dem AsylbLG (500.2))
- Evaluation der Aufgabenerledigung in den Bereichen Schwerbehindertenausweise (500.3) und Elterngeld (510.2)
- Organisatorische Begleitung der Implementierung der Schulsozialarbeit nach dem BuT im Amt für Schule (400.2) und im Jugendamt (510.1) sowie Ermittlung des Personalbedarfs für die Umsetzung des Bildungs- und Teilhabegesetzes im Jobcenter und im Amt für soziale Leistungen – Sozialamt – (500.4) einschl. Begleitung der Umsetzung
- Untersuchung des Personalbedarfs im Sozialpsychiatrischen Dienst (500.5)
- Überprüfung des Personalbedarfs in der Wirtschaftlichen Jugendhilfe / Unterhaltsvorschuss (510.2)
- Untersuchung des Personalbedarfs im Bereich der Amtsvormundschaften, Beistandschaften, Pflegschaften (510.3)

Betriebliches Vorschlagswesen

Im Zuge der Straffung des Berichtswesens wird künftig auf einen eigenständigen Bericht im Zusammenhang mit dem betrieblichen Vorschlagswesen verzichtet und erstmalig mit diesem Personal- und Organisationsbericht über die wesentlichen Ergebnisse im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens berichtet.

1.215 € - das ist die Summe der Prämien, über die sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freuen konnten, deren Ideen im Jahr 2012 anerkannt wurden. Geldprämien wurden in Höhe von 925 € ausgeschüttet - Buchprämien im Wert von 290 €.

Der Schwerpunkt der eingereichten Vorschläge lag im Bereich der Ressourceneinsparung, dicht gefolgt von Kunden- und Mitarbeiterorientierung sowie der Optimierung von Arbeitsprozessen. Wie sich die Zahl der eingereichten Vorschläge in den letzten Jahren entwickelt hat, zeigt die nachfolgende Grafik:



Auch im Jahr 2012 lag die Anzahl der eingereichten Vorschläge mit 46 über dem Durchschnitt von 42 Ideen.

Der Sonderwettbewerb 2009 bildet mit 83 eingereichten Vorschlägen nach wie vor die Spitze.

Die Anerkennungsquote im Jahr 2012 in Höhe von 23 % liegt leicht unter dem langjährigen Mittel.

Auf zwei Vorschläge soll an dieser Stelle kurz eingegangen werden: Durch die Einführung einer Gebühr für Genehmigungsverfahren im Bereich Grundstückszufahrten wird mit Nettomehreinnahmen von jährlich 16.500 € gerechnet. Für diesen Vorschlag wurde eine Geldprämie von 825 € gezahlt. Eine Prämie von 100 € ergab sich für den Hinweis zur Änderung des Verfahrens bei verstorbenen Schuldern.

Die Ideengeberinnen und Ideengeber der restlichen anerkannten Verbesserungsvorschläge

haben Sachprämien (Buchgutscheine) im Wert von 15 € und 25 € erhalten.

Personalausgaben

Der Gesamtpersonal/Versorgungsaufwand 2012 beträgt im Haushaltsansatz rd. 182,5 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 Teilsummen 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 versicherungsmathematischen Gutachten.

Entsprechend der Systematik des NKF werden bei der Stadt Bielefeld die Personalausgaben 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. 1.042,2 Mio. € beträgt der Anteil des Personalaufwandes rd. 17,5 %.

Die Beschäftigten

Die Stadt Bielefeld hatte am Stichtag **30.06.2012** (30.06.2011) **5716** (5655) Beschäftigte.

Kernverwaltung, Betriebe und Sonstige

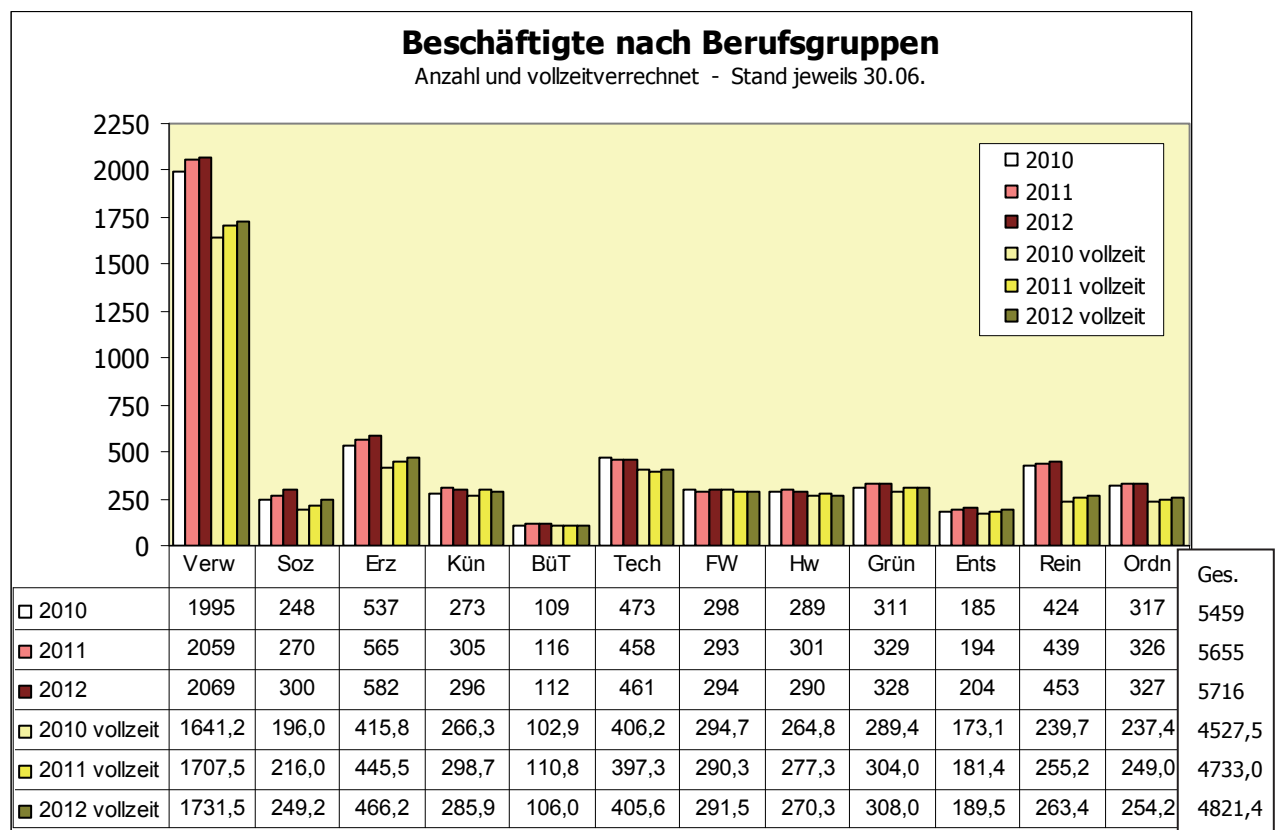
- 3181 (3117) Kernverwaltung
- 2253 (2255) städtische Betriebe
- 282 (283) Sonstige (JobCB/ZAB/SWB/CVUA)

Beamteninnen/Beamte, Beschäftigte TVöD u. a.

- 1610 (1611) Beamteninnen und Beamte
- 4106 (4044) 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 **Berufsschlüssel**⁴ die wesentliche Analyse-

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



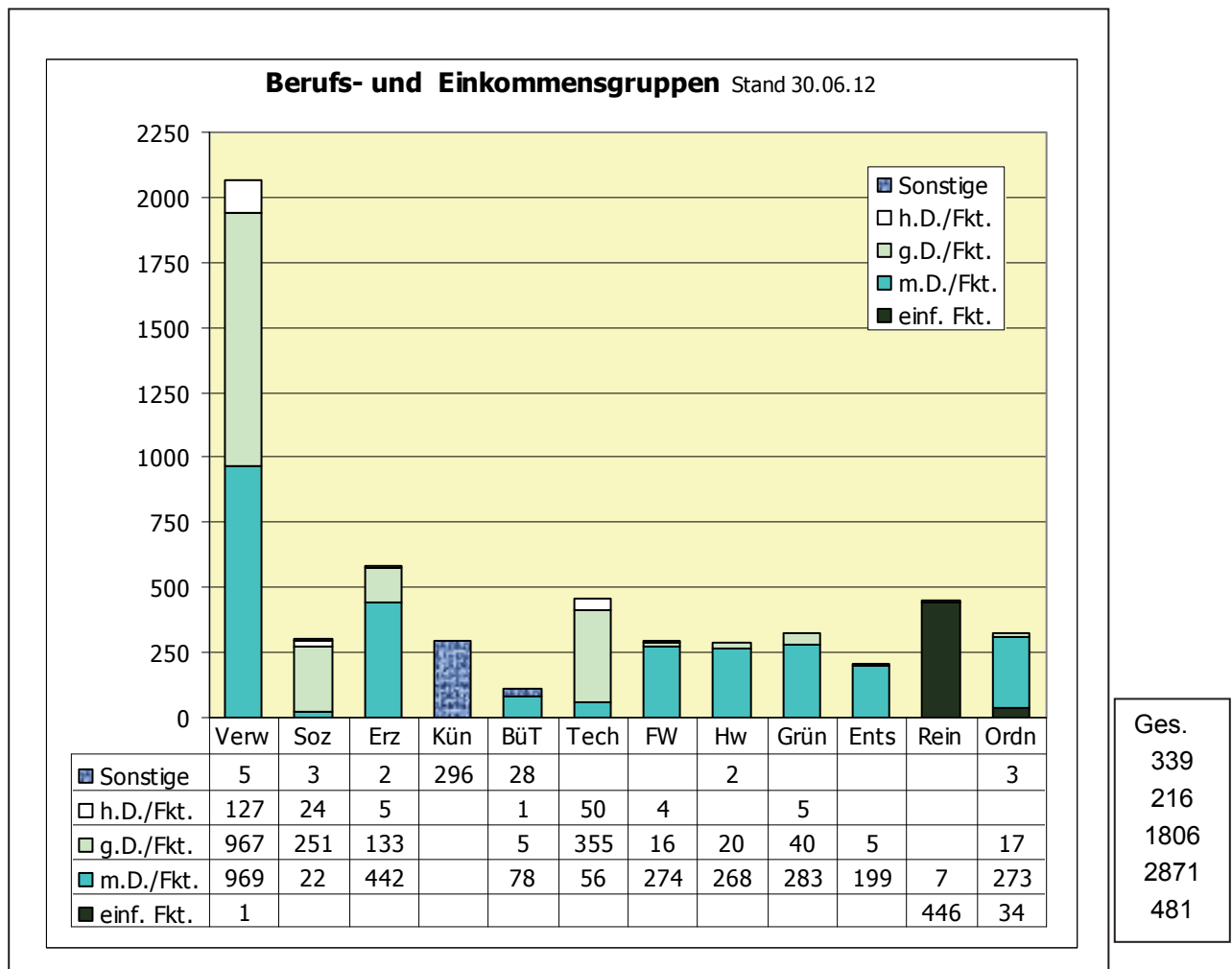
4

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. Unter der Rubrik **Sonstige** sind die nicht nach TVöD bezahlten Beschäftigungsverhältnisse aufgeführt (insb. Bühnen / Orchester).

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 2012 weiter gesunken auf **239**; Vorjahre: 242 (2011), 256 (2010), 261 (2009), 302 (2008), 310 (2007), 337 (2006).

Gleichstellung von Frauen und Männern

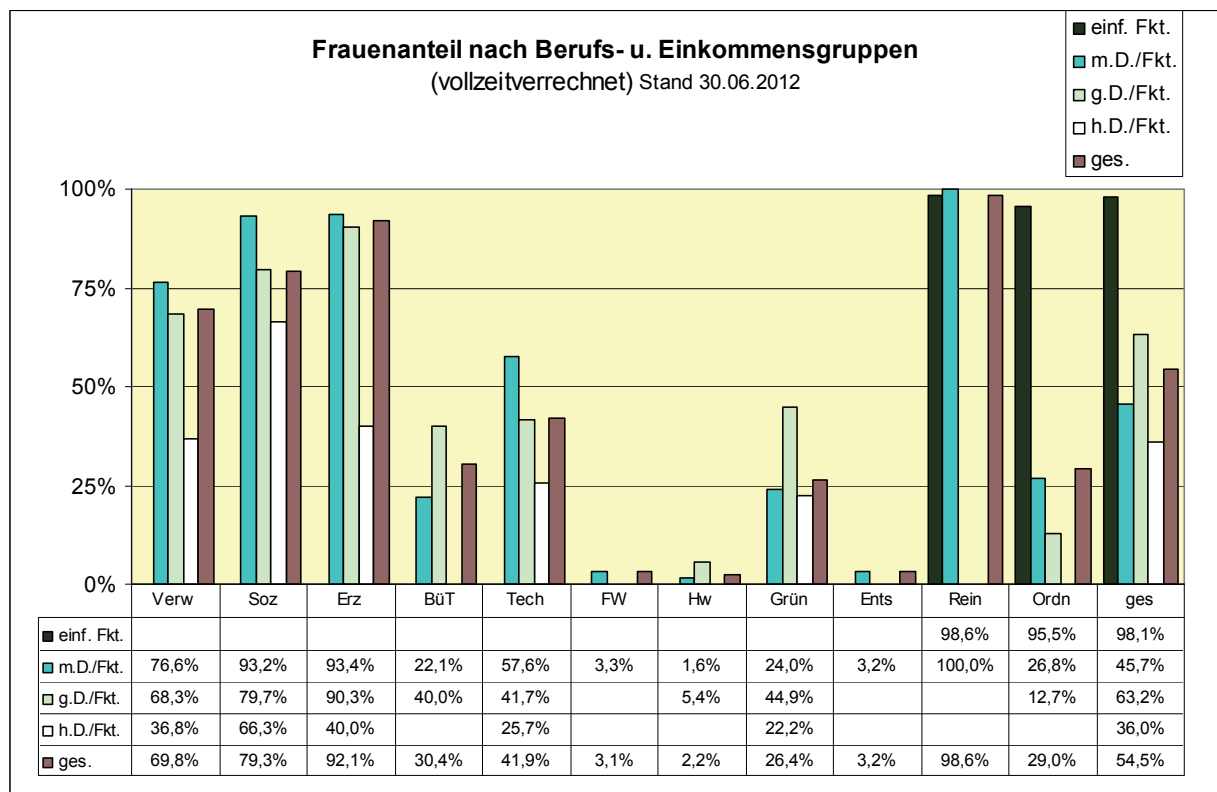
Am 30.06.2012 (30.06.2011) waren 3185 (3119) der Beschäftigten Frauen. Das entspricht einem **Frauenanteil** von **55,7%** (55,2%), vollzeitverrechnet 50,5% (49,9%):

- bei **Vollzeitkräften** 37,5% (36,6%)
- bei **Teilzeitkräften** 84,3% (83,0%)
- bei **Beurlaubten** insgesamt 88,3% (88,4%), darunter mit dem Beurlaubungsgrund Betreuung naher Angehöriger 94,2% (95,5%).

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 auf Berufsgruppen, Laufbahnen, Entgelt-/Besoldungsgruppen, Frauen in Führungspositionen und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeitarbeit).

Insgesamt gesehen haben sich die einzelnen Zielquoten zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in den letzten Jahren positiv entwickelt. Nähere Angaben dazu enthält der städtische Frauenförderplan, der regelmäßig in Form von Zwischenberichten aktualisiert wird.

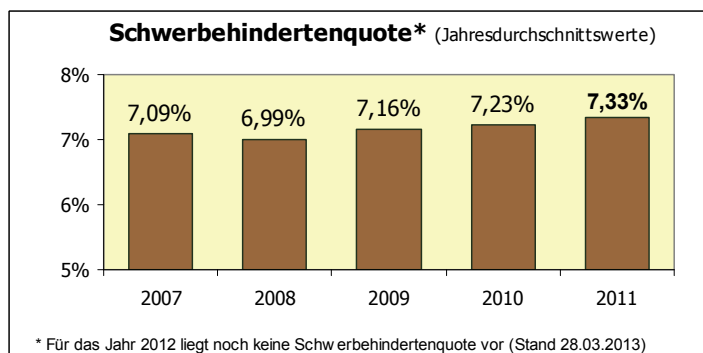
Die folgende Grafik zeigt den Frauenanteil nach Berufs- und Einkommensgruppen (vollzeitverrechnet). In den hier nicht dargestellten „sonstigen“ Einkommensgruppen (insb. Bühnen u. Orchester) beträgt der Frauenanteil 54,1%



Förderung Schwerbehinderter

Die gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter (5%) erfüllt die Stadt Bielefeld seit 1999.

Die **Schwerbehindertenquote** der Stadt Bielefeld beträgt für das Jahr **2011 7,33%** (2010: 7,23%). Für 2012 liegt die neue Schwerbehindertenquote noch nicht vor (Stand 28.03.2013). Im Jahre 2012 gab es **15 Neueinstellungen** (darunter 5 Auszubildende).



Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund

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.

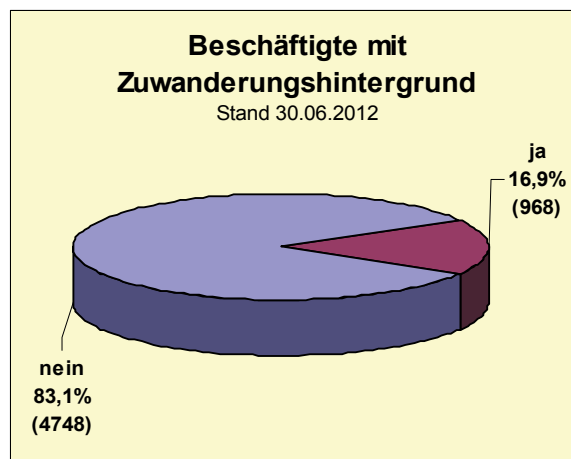
Das **Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten** unterstützt auf der Grundlage des **Integrationskonzepts für Bielefeld** nach dem Motto „**Wir fördern Integration!**“ sowohl die innerstädtische als auch die gesamtstädtische Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund.

Zu der Frage „Wer gilt als Zuwanderer?“ einigte man sich 2009 für die Stadt Bielefeld auf folgenden **Migrationsbegriff**⁵:

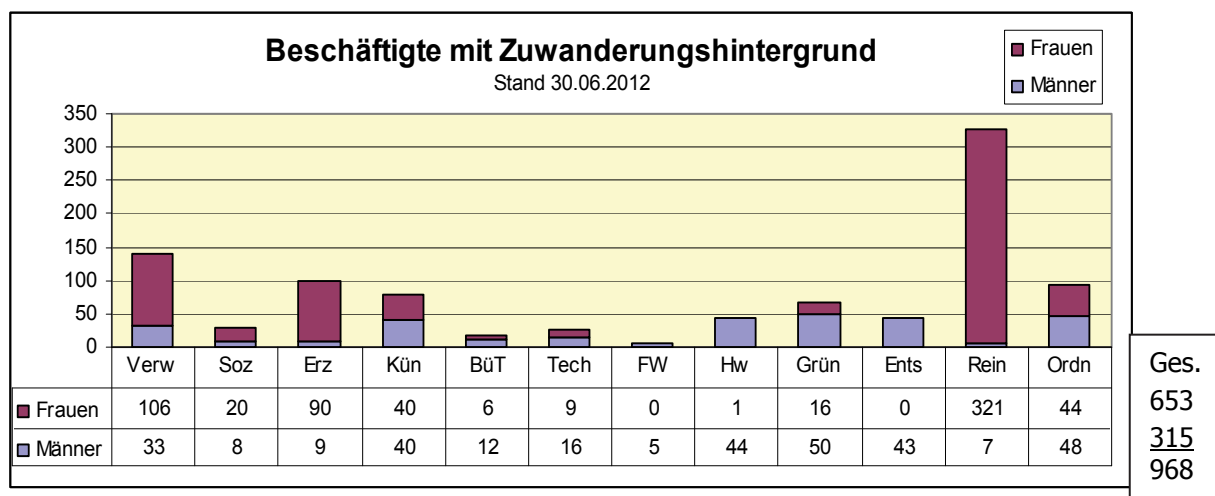
Personen mit Migrationshintergrund sind:

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

Nach dieser Definition haben **16,9% (968) der städtischen Beschäftigten einen Zuwanderungshintergrund** (Stand 30.06.2012).



Der Anteil städtischer Beschäftigter mit Zuwanderungshintergrund ist seit 2009 über die Berufsgruppen hinweg und innerhalb der einzelnen Berufsgruppen (s. u.) fast unverändert.



Überdurchschnittlich vertreten sind Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund in den Berufsgruppen **Gebäudereinigung** [72,4% (328/453), davon 97,9% (321) Frauen], **Ordnung** [insb. Hausmeisterdienste, 28,1% (92/327), davon 47,8% (44) Frauen],

Künstler [27,0% (80/296), davon 50,0% (40) Frauen], **Entsorgung** [21,1% (43/204), keine Frauen], **Grün** [20,1% (66/328), davon 24,2% (16) Frauen] und **Erziehung** [17,0% (99/582), davon 90,9% (90) Frauen].

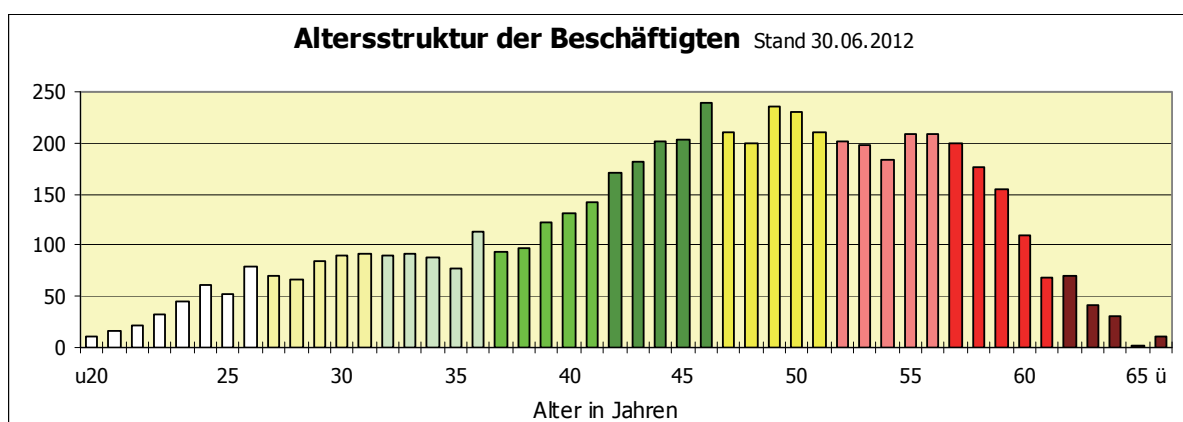
⁵ Bei dem von der Stadt Bielefeld verwendeten Migrationsbegriff bleibt die Herkunft der Eltern bei statistischen Auswertungen unberücksichtigt. Beschäftigte aus Zuwanderfamilien, die in zweiter Generation in Deutschland geboren sind und die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, werden damit nicht mehr 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.

Demografische Entwicklung und Ausbildung

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. Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung „Wir werden weniger, älter

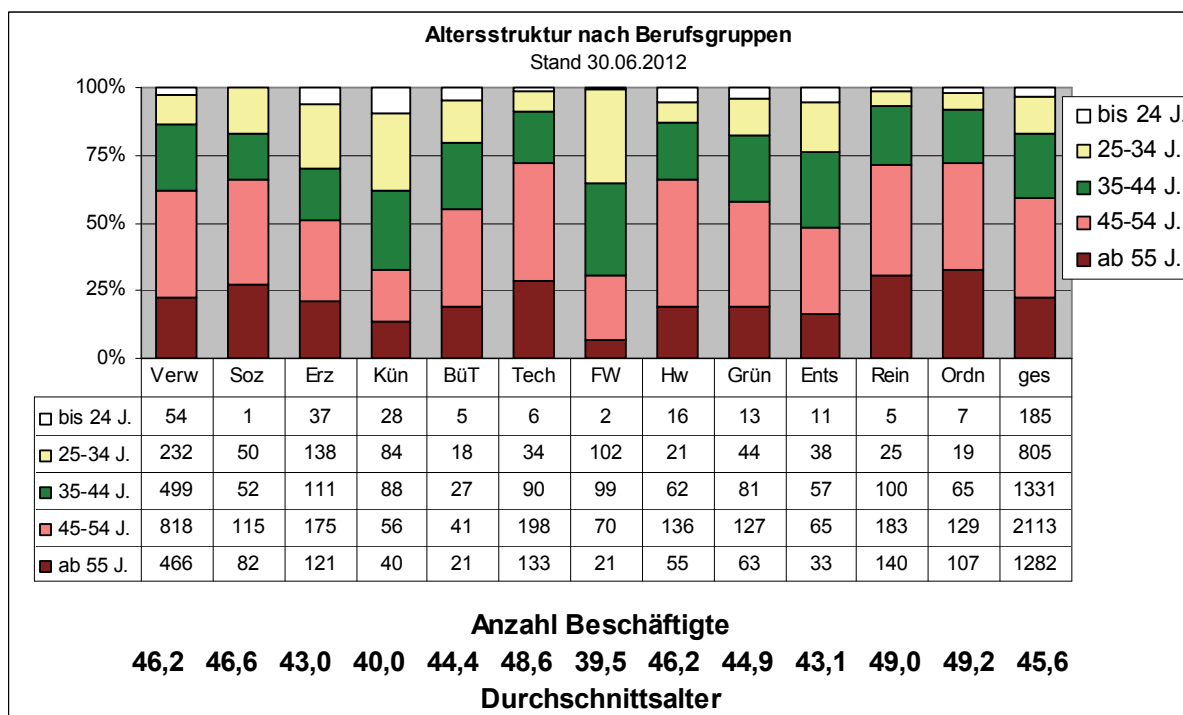
und bunter.“ betreffen auch das Personal der Stadtverwaltung und stellen neue Anforderungen an ein demografieorientiertes Personalmanagement, die eine strategische Ausrichtung erfordern.

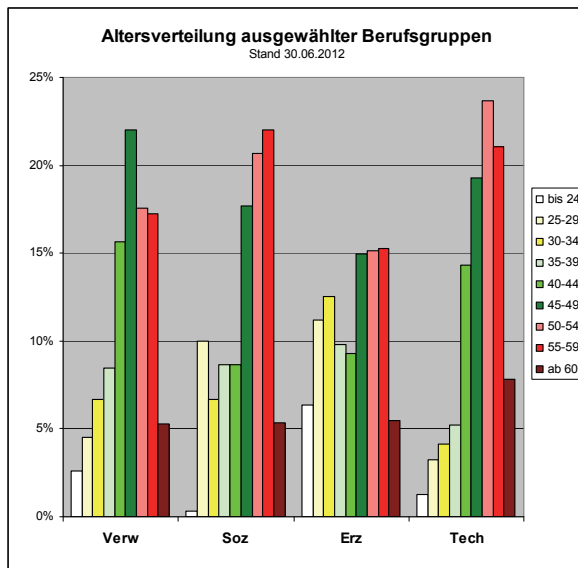
Als Steuerungsgremium hat die „Arbeitsgruppe Personalentwicklung“ sich intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt und als Handlungsfeld den Baustein „Personalmanagement im Hinblick auf die demografische Entwicklung“ in das Personalentwicklungskonzept aufgenommen.



Das Durchschnittsalter der städtischen Beschäftigten ist in den letzten 10 Jahren kontinuierlich gestiegen von 43,4 Jahre (2003) auf 45,6 Jahre (2012). 59,4% sind älter als 44 Jahre.

Überdurchschnittlich hoch ist das Durchschnittsalter in den Berufsgruppen Ordnung (49,2%), Reinigung (49,0%), Technik (48,6%), Soziales (46,6%), Verwaltung u. Handwerk (je 46,2%).





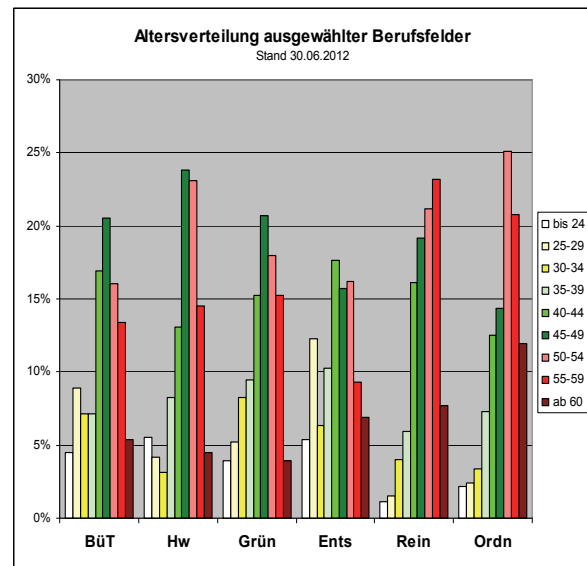
Die **Altersverteilung in 5-Jahres-Gruppen** zeigt eine sehr **unterschiedliche Entwicklung in den einzelnen Berufsgruppen** auf:

Im **Verwaltungsbereich** sind nur 22,3% (461/2069) unter 40 Jahre alt. Wenn hier nicht erheblich in Ausbildung investiert wird, werden die Altersabgänge der nächsten Jahre kaum aufzufangen sein.

Auch im Bereich **Soziales** (insb. Sozialarbeit) sind die Altersabgänge der jetzt über 49-Jährigen (48,0%, 144/300) in den nächsten Jahren auszugleichen.

Im Bereich **Erziehung** gibt es in den letzten Jahren – insb. aufgrund der zusätzlichen Aufgaben (U3-Betreuung, Ausweitung der Betreuungszeiten und Dokumentation des Entwicklungsstands der einzelnen Kinder) – eine erhebliche Zahl von Neueinstellungen. Ungünstig an dieser Verteilung ist der Einschnitt bei den 35-45-Jährigen (19,1%, 111/582). Es wird darauf zu achten sein, dass die Jüngeren durch altersgemischte Gruppen vom Erfahrungswissen der älteren Kolleginnen/Kollegen profitieren. Das ist auch eine Erkenntnis aus dem Gesundheitsförderungsprojekt im Sozial- und Erziehungsdienst.

Im Bereich **Technische Berufe** zeigt sich eine ähnliche Entwicklung wie im Verwaltungsbereich und Sozialbereich.



Auch im **Bereich der gewerblich technischen Berufe** (rechte Grafik) zeigt keine der dargestellten Altersverteilungen eine Normalverteilung. Bei diesen 6 Berufsgruppen sind jeweils die Älteren deutlich überrepräsentiert.

Bei der **Gebäudereinigung** wird dies besonders deutlich: 52,1% (236/453) der Beschäftigten (davon 234 Frauen) sind älter als 49 Jahre alt. In diesem Bereich sind hauptsächlich Frauen mit Zuwanderungshintergrund beschäftigt (Frauenanteil 98,5%, Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund 72,4%). Nach Langzeiterkrankungen wird hier jede Wiedereingliederung durch die Kollegin der Betrieblichen Sozialberatung begleitet, so dass diese in der Mehrzahl älteren Frauen wieder gut in die Berufstätigkeit zurückfinden können.

Insgesamt gesehen zeigt sich, dass in den nächsten Jahren in fast allen Berufsgruppen mit erheblichen Altersabgängen zu rechnen ist. Deshalb ist es besonders wichtig, rechtzeitig eigene Nachwuchskräfte in ausreichender Anzahl auszubilden, damit diese noch vom Erfahrungswissen der in den nächsten Jahren ausscheidenden Beschäftigten mit profitieren können.

Ausbildung 2011

Für das Ausbildungsjahr 2011 konnten neben der Ausbildung im mittleren u. gehobenen allg. Verwaltungsdienst weitere 7 Ausbildungsmöglichkeiten in Ausbildungsberufen nach dem **Berufsbildungsgesetz (BBiG)** angeboten werden. Für den Bereich der Feuerwehr wurde auf qualifizierte Bewerbungen aus dem Vorjahr zurückgegriffen. **Insgesamt 1.698 Interessenten** bewarben sich auf die angebotenen Ausbildungsplätze, weitere 108 für Berufe, die im Einstellungsjahr 2011 nicht angeboten wurden.

Der Schwerpunkt der Bewerbungen lag mit 697 im Verwaltungsbereich mit dem Spitzenreiter „Bachelor of Laws“ (433 Bew.). In den Berufen nach dem BBiG gab es 1.001 Bewerbungen, darunter 805 Bewerbungen mit dem Interessenschwerpunkt für Veranstaltungskaufrau/-kaufmann, Tierpflege und Mediengestaltung.

Der **Frauenanteil** an den Bewerbungen lag insgesamt bei 61,4%: für die Berufe Veranstaltungskaufrau/-kaufmann bei 80,9%, Tierpflege bei 77,2% und Verwaltungsberufe bei 66,6%. Für das übrige Ausbildungsangebot interessierten sich überwiegend männliche Bewerber.

Insgesamt bewarben sich 19 **Menschen mit Schwerbehinderung** mit Schwerpunkt Verwaltungsberufe (12 Bewerbungen).

Für das Ausbildungsangebot gab es insgesamt 211 **Interessenten mit Migrationshintergrund** (12,4% der Interessenten). In den Verwaltungsberufen betrug der Anteil 16,2% und bewegte sich damit auf dem Niveau des Einstellungsjahres 2010 (16,1%). In den Berufen nach dem BBiG lagen die Bewerberzahlen mit 9,8% deutlich unter denen des Jahres 2010 (15,6%).

Bewerbungen 2011	Bewerbungen insg.			Schwerbehinderte			Migrationshintergr.		
	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.
Bachelor of Laws	433	147	286	9	4	5	69	26	43
Verwaltungswirt/in	264	86	178	3	2	1	44	14	30
Zwischensumme Verwaltung	697	233	464	12	6	6	113	40	73
Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	225	43	182	2		2	26	6	20
Tierpfleger/in	408	93	315				9	5	4
Straßenbauer/in	43	43		1	1		17	17	
Mediengestalter/in	172	113	59	1		1	20	12	8
IT-Systemelektroniker/in	71	67	4				13	12	1
Geomatiker/in	46	31	15	2	2		6	4	2
Gärtner/in	36	32	4	1	1		7	7	
Zwischensumme Berufe BBiG	1001	422	579	7	4	3	98	63	35
Gesamt	1698	655	1043	19	10	9	211	103	108
Berufe ohne Ausbildungsbeginn in 2011	108	61	47				12	9	3

Einstellungen 2011

Insgesamt erhielten 39 Interessenten einen Ausbildungsplatz: 18 Männer, 21 Frauen. In den Verwaltungsberufen wurden 23 (16 Frauen) und im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst 2 Nachwuchskräfte eingestellt. In den Berufen nach dem BBiG konnten 14 Ausbildungsverhält-

nisse (5 Frauen) begründet werden.

Die Einstellungsquote von Interessenten mit Migrationshintergrund lag 2011 mit 12,8% (5/39) deutlich über der des Einstellungsjahres 2010 (8,5%, 4/47).

Einstellungen 2011	Einstellungen insg.			Schwerbehinderte			Migrationshintergr.		
	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.
Bachelor of Laws	14	4	10	1	1				
Verwaltungswirt/in	9	3	6	1		1	1		1
Feuerwehr (mittlerer Feuerw.-Dienst)	2	2					1	1	
Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	1	1							
Tierpfleger/in	2		2						
Straßenbauer/in	2	2					1	1	
Mediengestalter/in	1		1						
IT-Systemelektroniker/in	1		1						
Geomatiker/in	1		1						
Gärtner/in	6	6					2	2	
Gesamt	39	18	21	2	1	1	5	4	1

Ausbildung 2012

Für das Ausbildungsjahr konnte mit 13 Ausbildungsberufen in Berufen nach dem BBiG das Angebot gegenüber dem Vorjahr nahezu verdoppelt werden. Das Ausbildungsangebot im allgemeinen Verwaltungsdienst wurde ergänzt durch die Ausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst.

Bis zum Bewerbungsschluss gingen insgesamt **1.958 Bewerbungen** ein, weitere 65 für einen Ausbildungsberuf, der für das Einstellungsjahr 2012 nicht angeboten wurde.

Für den Verwaltungsbereich sind 783 Bewerbungen eingegangen. Hier entwickeln sich die Bewerberzahlen auf konstant hohem Niveau.

Der gegenüber dem Vorjahr 25%ige Bewerberrückgang für Berufe nach dem BBiG ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass die besonders favorisierten Berufe wie Verkaufsfrau/ -kaufmann und Tierpflege 2012 nicht angeboten wurden.

Auch im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst wurden die Bewerberzahlen der Vorjahre nicht erreicht (299 Bewerbungen).

Mit 46,0% lag der **Frauenanteil** an den Bewerbungen insgesamt deutlich unter dem des Vorjahres (61,4%). Die Quote der Bewerberinnen für die nach dem BBiG angebotenen Ausbildungsberufe lag bei 45,1%. In den Verwaltungsberufen liegt der Anteil der Bewerberinnen weiterhin auf dem hohen Niveau der Vorjahre.

51 Menschen mit Schwerbehinderungen bewarben sich auf die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze. Die Bewerbungen verteilen sich nahezu paritätisch auf die Verwaltungsberufe und Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz.

Für das Ausbildungsangebot gab es insgesamt 325 **Interessenten mit Migrationshintergrund** (16,6% der Interessenten, Vorjahr 12,4%). Mit 17,9% lag der Bewerberanteil in den Verwaltungsberufen über dem Vorjahresanteil von 16,2%. Besonders erfreulich erhöhten sich mit 20,9% (Vorjahr 9,6%) die Bewerberzahlen in den Berufen nach dem BBiG. 165 Interessenten mit Migrationshintergrund bewarben sich für einen Ausbildungsplatz in einem Beruf nach dem BBiG (18,8%, Vorjahr 9,8%).

Bewerbungen 2012	Bewerbungen insg.			Schwerbehinderte			Migrationshintergr.		
	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.
Bachelor of Laws	456	168	288	13	4	9	69	26	43
Verwaltungswirt/in	327	122	205	12	7	5	71	22	49
Zwischensumme Verwaltung	783	290	493	25	11	14	140	48	92
Feuerwehr (mittlerer Feuerw.-Dienst)	299	286	13	1	1		20	20	
Bauzeichner/in -Tiefbau	67	36	31	2	2		14	8	6
Bauzeichner/in -Hochbau	85	48	37	2	2		35	21	14
Bühnenmaler/in	104	15	89				14	1	13
Fachang. f. Medien-/ Info.-D. Bibliothek	75	25	50	5	2	3	9	4	5
Fachang. f. Medien-/ Info.-D. - Archiv	54	25	29	5	4	1	6	6	
Forstwirt/in	31	28	3				4	4	
Gärtner/in	152	119	33	1	1		20	17	3
Industriemechaniker/in	43	41	2	1		1	14	14	
Kfz-Mechatroniker/in	37	34	3	1		1	8	8	
Maskenbildner/in	110		110	2	2		11		11
Mechaniker/in für Landmaschinen	24	23	1	2	2		6	6	
IT-Systemelektroniker/in	71	65	6	3	2	1	14	13	1
Straßenbauer/in	23	22	1	1		1	10	10	
Zwischensumme Berufe BBiG	876	481	395	25	17	8	165	112	53
Gesamt	1958	1057	901	51	29	22	325	180	145
Berufe ohne Ausbildungsbeginn in 2012	65	25	43				8	1	7

Einstellungen 2012

Die insgesamt 61 Einstellungen verteilen sich auf die Verwaltungsberufe mit 36 Nachwuchskräften, den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst mit 6 Nachwuchskräften und die Berufe nach dem BBiG mit 19 Nachwuchskräften.

Insgesamt konnten 22 Bewerber und 39 Bewerberinnen 2012 ihre Ausbildung beginnen,

in Berufen nach dem BBiG 8 Männer und 11 **Frauen** und in den Verwaltungsberufen 8 Männer und 28 Frauen.

Die Einstellungsquote bei den Bewerberinnen/Bewerbern mit **Migrationshintergrund** betrug 2012 14,8% (9/61).

Einstellungen 2012	Einstellungen insg.			Schwerbehinderte			Migrationshintergr.		
	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.
Bachelor of Laws	20	5	15	1		1	2	1	1
Verwaltungswirt/in	16	3	13	2	1	1	4		4
Zwischensumme Verwaltung	36	8	28	3	1	2	6	1	5
Feuerwehr (mittlerer Feuerw.-Dienst)	6	6					1	1	
Bauzeichner/in -Tiefbau	2	1	1				1	1	
Bauzeichner/in -Hochbau	1		1						
Bühnenmaler/in	1		1						
Fachang. f. Medien-/ Info.-D. Bibliothek	1	1					1	1	
Fachang. f. Medien-/ Info.-D. - Archiv	1		1	1		1			
Forstwirt/in	1	1							
Gärtner/in	5	3	2						
Industriemechaniker/in	1		1	1		1			
KFZ-Mechatroniker/in	1		1						
Maskenbildner/in	1	1							
Mechaniker/in für Landmaschinen	1		1						
IT-Systemelektroniker/in	1	1							
Straßenbauer/in	2		2						
Zwischensumme Berufe BBiG	19	8	11	2		2	2	2	
Gesamt	61	22	39	5	1	4	9	4	5

Ausblick

In den Verwaltungsberufen und bei der Berufsfeuerwehr bildet die Stadt Bielefeld selbst bedarfsgerecht aus, weil auf dem freien Arbeitsmarkt kein entsprechendes Fachpersonal zur Verfügung steht. Auch andere Kommunen bilden nur bedarfsgerecht aus und das Bildungssystem bietet derzeit keine Möglichkeit, außerhalb eines Ausbildungsverhältnisses im öffentlichen Dienst die Qualifikation für eine Tätigkeit in diesen Berufen zu erwerben. **Eine bedarfsgerechte Ausbildung auf der Grundlage der Personalbedarfsplanungen hat hier für die Zukunft oberste Priorität.**

Bei unverändertem Stellenvolumen wird der Personalbedarf im mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst nur mit eigenen Nachwuchskräften gedeckt werden können, wenn die Ausbildungskapazitäten gegenüber dem heutigen Ausbildungsvolumen verdoppelt werden. **Dies bedeutet eine sukzessive Steigerung von derzeit je 15 auf je 30 Ausbildungsplätze im mittleren und im gehobenen Verwaltungsdienst und damit von jetzt insgesamt rd. 30 auf dann rd. 60 Ausbildungsplätze.**

Auch bei der Berufsfeuerwehr und in den Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz wird sich die oben dargestellte Entwicklung der Personalabgänge entsprechend ergeben. Die Berufsfeuerwehr hat im Rahmen des Brandschutzbedarfsplans bewiesen, dass sie flexibel die Zahl der Ausbildungsplätze erhöhen kann. In den Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz ist dies aus Kapazitätsgründen nicht ohne weiteres möglich, weil hier das Personalvolumen relativ gering ist. Eine bedarfsgerechte Ausbildung kann in Ab-

stimmung mit den zuständigen Organisationseinheiten organisiert werden, wenn frühzeitig geplant wird. Falls für die Wiederbesetzung von Stellen in Einzelfällen keine eigenen Auszubildenden zur Verfügung stehen, besteht alternativ immer die Möglichkeit, externes Personal mit der entsprechenden Berufsausbildung einzustellen.

Bedingt durch den demografischen Wandel nimmt die Konkurrenz von Betrieben und Behörden um mögliche Auszubildende zu.

Weil nicht allgemein bekannt ist, dass die Stadt Bielefeld außer in den traditionellen Verwaltungsberufen auch in gewerblich-technischen Berufen ausbildet, verstärkt die Stadt Bielefeld kontinuierlich ihre Maßnahmen im Bereich des Ausbildungsmarketing. So informieren seit 2011 Ausbilderinnen/Ausbilder und Auszubildende am Tag der Ausbildung über das Ausbildungsangebot der Stadt Bielefeld. Schülerinnen und Schüler der Bielefelder Schulen lernen im Rahmen von Betriebserkundungen auch das Ausbildungsangebot der Stadt Bielefeld kennen. Die Stadt Bielefeld selbst nutzt die Chance, sich auf Ausbildungsbörsen der Schulen zu präsentieren. Mit dem 2011 eingeführten Online-Bewerbungsverfahren bietet die Stadt Bielefeld zudem ein zeitgemäßes modernes Bewerbungsverfahren.

Seit 2012 ist die Stadt Bielefeld im sozialen Netzwerk Facebook präsent, auch um frühzeitig den Kontakt zu motivierten Schülerinnen und Schülern aufzubauen und zu pflegen. Diese können sich per Facebook mit Azubis der verschiedenen Berufe austauschen, um möglichst mehr Begeisterung für die künftige Ausbildung und den Arbeitgeber Stadt Bielefeld zu entwickeln.

Personalkennzahlen auf einen Blick

	2008	2009	2010	2011	2012
Stellen	4413,1	4446,7	4553,8	4601,6	4737,3
Beschäftigte	5299	5445	5459	5655	5716
Beschäftigte vollzeitverrechnet ⁶	4488,2	4590,5	4527,5	4733,0	4821,4
Frauen	2820	2928	2959	3119	3185
Frauenanteil	53,2%	53,8%	54,2%	55,2%	55,7%
Frauenanteil vollzeitverrechnet	47,6%	48,2%	48,7%	49,9%	50,5%
Durchschnittsalter	44,9 J.	44,9 J.	45,3 J.	45,5 J.	45,6 J.
Teilzeitkräfte (darunter Frauen)	1944 (1645)	2053 (1729)	2193 (1782)	2258 (1874)	2229 (1879)
Teilzeitquote	36,7%	37,7%	40,2%	39,9%	39,0%
Schwerbehinderte ⁷ (darunter Frauen)	310 (143)	330 (154)	331 (159)	347 (166)	
Pflichtplatzanrechnungen ⁶	377	388	387	406	
Schwerbehindertenquote	6,99%	7,16%	7,23%	7,33%	
Beschäftigte mit Zuwanderungs- hintergrund ⁸ (darunter Frauen)		898 (593)	921 (614)	942 (631)	968 (653)
Beschäftigtenquote		16,5%	16,9%	16,7%	16,9%
Beurlaubte (darunter Frauen)	302 (267)	261 (226)	256 (221)	242 (214)	239 (211)
Beurlaubungsquote	5,7%	4,8%	4,7%	4,3%	4,2%
Krankenquote ⁹	5,01%	5,52%	5,60%	5,61%	5,72%
Unfallquote ¹⁰	0,14%	0,18%	0,19%	0,12%	0,16%
Unfallhäufigkeit ¹¹	24,9	30,5	30,3	28,5	25,6
Auszubildende ¹² (darunter Frauen)	127 (55)	117 (61)	127 (68)	120 (59)	127 (66)
Ausbildungsquote	2,4%	2,1%	2,3%	2,1%	2,2%
Verbesserungsvorschläge	24	83	53	44	46

⁶ Der Anstieg der Stellen und Beschäftigten 2012 ergibt sich aus Mehrstellenbedarfen in verschiedenen Aufgabenfeldern, insbesondere im sozialen Bereich (Kinderbildungsgesetz, Ausbau U-3-Betreuung, Sozialarbeit)

⁷ Schwerbehinderte / Pflichtplatzanrechnungen (inkl. Mehrfachanrechnungen) im Jahresdurchschnitt. Für 2012 liegen noch keine Daten vor (Stand 28.03.2013).

⁸ Für die Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund liegen für 2008 noch keine verlässlichen Werte vor.

⁹ jährl. Krankentage (Kalendertage) aller Beschäftigten * 100 / Anzahl Beschäftigte (31.12.) / 365

¹⁰ jährl. Unfall-Ausfalltage (Arbeitstage) aller Beschäftigten * 100 / Anzahl Beschäftigte / 252

¹¹ jährl. Anzahl der Unfälle x 1000 / Anzahl Beschäftigte

¹² Stand jeweils 31.12.

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: 28.03.2013