

Bielefeld

Personal- und
Organisationsbericht 2015



Schwerpunktthema Personalplanung

Vorwort

Zahlen, Daten, Fakten bestimmen unser tägliches Arbeitsleben. Sie geben einen Überblick über bestimmte Entwicklungen und bieten einen wichtigen Einstieg in verschiedene Themenfelder.

Im vorliegenden Personal- und Organisationsbericht wird das Zahlenmaterial in kompakter Form aufbereitet, um die richtigen Weichen für die weitere strategische Ausrichtung der Personal- und Organisationsarbeit bei der Stadt Bielefeld zu stellen.

Vor diesem Hintergrund ist der Bericht ein wichtiges Nachschlagewerk für alle, die geeignete Daten suchen für weitere Konzepte und Berichte im umfangreichen Aufgabenfeld der Personal- und Organisationsentwicklung.

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

Um den Auswirkungen des demographischen Wandels wirksam zu begegnen, verdeutlicht das ausgewählte Schwerpunktthema „Personalplanung“, wie die Stadt Bielefeld mit diesem Thema vorausschauend umgeht.

Bielefeld, im Juli 2015

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Löseke', with a stylized flourish at the end.

Löseke
Stadtkämmerer

Personal- und Organisationsbericht 2015

Seite

01	Inhaltsübersicht
02	Stellen und Beschäftigte
03	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> Personalplanung
14	Ausbildung
17	Personalkennzahlen auf einen Blick

Der Personal- und Organisationsbericht 2015 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 2014** bzw. **Stichtagsdaten¹ 30.06.14**. 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**

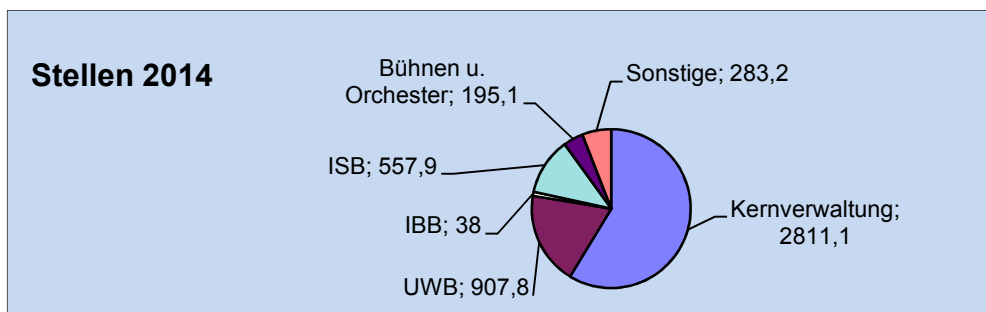
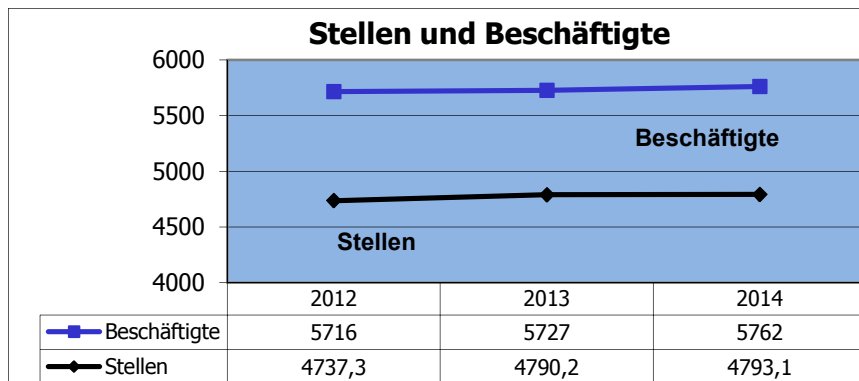
Schwerpunktthema:

Das diesjährige Schwerpunktthema des Berichts „Personalplanung“ greift die strategische Personalplanung als unverzichtbaren Bestandteil der Personalsteuerung auf. Bislang standen die mittelfristige Personalbedarfsberechnung und die strategische Personalplanung für die Besetzung von Führungsstellen im Vordergrund. Die demographische Entwicklung erfordert es, die Planungen auf einen längeren Zeitraum auszudehnen, um eine langfristige Personalentwicklungsplanung zu ermöglichen.

Stellen und Beschäftigte

Die Stadt Bielefeld verfügt über 4793,1 Stellen², verteilt auf 5762 Beschäftigte³, darunter 3268 Frauen (Stand 30.06.2014). Die Zahl der Stellen ist trotz Mehrstellen durch Stelleneinsparungen fast gleich geblieben (+2,9 Stellen), während die Zahl der Beschäftigten leicht angestiegen ist (+35).

Der Stellenplan 2014 enthält u. a. Mehrstellen für den Ausbau der Sachbearbeitung in der ZAB und im Ordnungsamt (Verkehrsüberwachung), im feuerwehrtechnischen Dienst und für den Ausbau der U3-Betreuung in den Kindertagesstätten.



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 2013/2014

Untersuchung der Kfz-Zulassungsstelle

Aufgrund einer Überlastungsanzeige wurde die Zulassungsstelle Mitte 2013 organisatorisch untersucht. In der Überlastungsanzeige wurden diverse Problemlagen skizziert, insbesondere eine steigende Krankenquote bei den Beschäftigten. Darüber hinaus wirkte sich die Verärgerung der Kundinnen und Kunden über die sehr langen Wartezeiten auch auf die Arbeitserledigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Auffällig war bei der Untersuchung der Kundenströme, dass morgens bei Öffnung der Kfz-Zulassungsstelle um 7.30 Uhr bereits lange Warteschlangen zu verzeichnen waren. Kundinnen und Kunden stellten sich teilweise bereits eine Stunde vor Öffnung an, um die bzw. der Erste zu sein. Zudem waren die durchschnittlichen Wartezeiten der Kundinnen und Kunden in den Monaten März bis Juni 2013 außergewöhnlich hoch.

Viele Kundinnen und Kunden mussten teilweise 4 bis 4,5 Stunden warten bzw. haben das Warten an dem jeweiligen Tag irgendwann aufgegeben und sind am nächsten Tag wiedergekommen.

Um die Kundenströme besser steuern zu können, werden die Anliegen der Privatkundinnen und Privatkunden seit 01.02.2014 nur nach vorheriger Terminvereinbarung bearbeitet.

Kundinnen und Kunden können im Internet über die Online-Terminvereinbarung Termine buchen und sich über die erforderlichen Unterlagen informieren.

Großkunden, Zulassungsdienste und Autohändler werden weiterhin während der Öffnungszeiten ohne Termin an separaten Großkunden- bzw. Händlerschaltern bedient.

Daneben wurden weitere Maßnahmen (insb. Überprüfung der Räumlichkeiten, z.B. der Belüftungsanlage, Umbau der Schalterhalle, Ersatz der Zulassungssoftware) angestoßen, um die Situation für die Kundinnen und Kunden sowie für die Beschäftigten zu verbessern.

Erfreulich ist, dass die Summe der Maßnahmen gegriffen hat und sich mittlerweile sowohl die Wartezeiten für die Privatkunden als auch die Ausfallzeiten der Beschäftigten deutlich reduziert haben.

Bielefeld

[Impressum](#)
[Datenschutz](#)

Terminreservierung in der Kfz-Zulassungsbehörde der Stadt Bielefeld

Bitte wählen Sie die gewünschten Anliegen und deren Anzahl auf der rechten Seite aus und klicken Sie dann auf "Termin vereinbaren".
Dieses Angebot richtet sich zurzeit lediglich an Privatpersonen.
Je Termin können nur bis zu fünf Vorgänge bearbeitet werden.

Bitte wählen Sie die gewünschten Anliegen und deren Anzahl

Neuzulassung (Info)	0 ▾
Außerbetriebsetzung (Info)	0 ▾
Kurzzeitkennzeichen (Info)	0 ▾
Halterwechsel innerhalb Bielefelds (Info)	0 ▾
Umschreibung eines Fahrzeugs von außerhalb nach Bielefeld (Info)	0 ▾
Wiederzulassung nach Außerbetriebsetzung für denselben Halter (Info)	0 ▾
Technische Änderung (Info)	0 ▾
Beantragung und Änderung Saisonkennzeichen (Info)	0 ▾
Umkennzeichnung (Info)	0 ▾
Kennzeichenverlust / Kennzeichendiebstahl (Info)	0 ▾
Namens- oder Anschriftenänderung des eingetragenen Halters (Info)	0 ▾
Ausfuhrkennzeichen (Info)	0 ▾
Diebstahl/Verlust Zulassungsbescheinigung Teil I (Fahrzeugschein) (Info)	0 ▾
Import von Neu- und Gebrauchtfahrzeugen (Info)	0 ▾
Diebstahl/Verlust der Zulassungsbescheinigung Teil II (Fahrzeugschein) (Info)	0 ▾
H-Kennzeichen (Info)	0 ▾
Zulassung eines 'gelöschten' Fahrzeugs (>7 Jahre außer Betrieb) (Info)	0 ▾
Einzelgenehmigung nach § 13 EG-Fahrzeuggenehmigungsverordnung (EG-FGV) (Info)	0 ▾

Sofern das von Ihnen gewünschte Anliegen hier nicht aufgeführt ist bzw. die Gesamtzahl der Anliegen 5 übersteigt, setzen Sie sich bitte unter der Rufnummer 0521/51-0 zwecks weiterer Absprache mit uns in Verbindung.

Datum und Uhrzeit auswählen

Weiterentwicklung des Kommunalen Integrationszentrums

Seit dem Jahr 2012 ist die Zahl der Flüchtlinge, die die Stadt Bielefeld aufzunehmen hat, deutlich gestiegen. Um die Aufgabenwahrnehmung zu optimieren, wurde mit Wirkung vom 14.11.2013 die Unterbringung und sozialarbeiterische Betreuung der Flüchtlinge in einer Hand zusammengefasst.

Dazu wurden die Aufgaben der „Fachstelle für Flüchtlingsberatung“ mit den dafür vorgehaltenen 1,6 Stellen vom Amt für Integration in das Amt für soziale Leistungen – Sozialamt – verlagert. Außerdem wurden mit dem Stellenplan 2014 im Sozialamt weitere 2,0 Stellen für die sozialarbeiterische Betreuung von Flüchtlingen für diese Aufgabe eingerichtet.

In einem weiteren Schritt wurde die bisherige Abteilung 170.2 „Kommunales Integrationszentrum“ des Amtes für Integration als eigene Organisationseinheit im Dezernat des Oberbürgermeisters verselbständigt (Organisationsverfügung vom 23.10.2014). Damit erfolgt eine Anpassung an die - mit Verabschiedung des Teilhabe- und Integrationsgesetzes (TIIntG NRW) – vom Land vorgesehen Strukturen.

Ziel war es, dass das Kommunale Integrationszentrum sich mit seinen Angeboten auf die Unterstützung von Regelsystemen in der Kommune im Hinblick auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund konzentrieren kann.

Neuorganisation des Sozialpsychiatrischen Dienstes

In psychiatrischen Krisensituationen sorgt der Sozialpsychiatrische Dienst für notwendige sozialarbeiterische und ärztliche Hilfestellung. Das Team des Sozialpsychiatrischen Dienstes gehörte bis Ende November 2014 organisatorisch dem Sozialamt an und war räumlich im Haus der Gesundheit untergebracht. Die Fachaufsicht für den ärztlichen Teil des „Sozialpsychiatrischen Dienst“ wurde durch den Facharzt/der Fachärztin für Psychiatrie im Gesundheits-, Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt wahrgenommen

Ende Dezember 2014 hat die Bielefelder Polizei ihre Unterstützung im Umgang mit psychisch Kranken eingeschränkt. Die Aufbau- und Ablauforganisation des Sozialpsychiatrischen Dienstes waren daher zu überarbeiten.

Um dies zu ermöglichen wurden andere – bisher im Amt für Integration wahrgenommene – Aufgaben anderen Organisationseinheiten zugeordnet. Die Aufgabe „Einbürgerungen, Staatsangehörigkeitsangelegenheiten“ wurde in das Bürgeramt (Abteilung Standesamt) verlagert. Die Aufgabe der vorschulischen Sprachförderung im Amt für Jugend und Familie - Jugendamt - konzentriert. Die bisher in Kooperation mit der Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Bielefeld (AWO) wahrgenommenen Aufgaben der allgemeinen Migrantenberatung werden jetzt vollständig von der AWO wahrgenommen.

Durch diese org. Maßnahmen wurden insgesamt 5,3 Stellen für ihre bisherigen Aufgaben nicht mehr benötigt. Davon konnten 1,8 Stellen eingespart werden. 2,5 Stellen werden – aufgrund der weiterhin steigenden Flüchtlingszahlen - zur weiteren Unterstützung der Flüchtlingsbetreuung im Sozialamt eingesetzt. Mit einer Stelle wurde das Bildungsbüro im Amt für Schule verstärkt, indem eine eigene Teamleitung eingerichtet wurde.

Mit der neuen organisatorischen Anbindung zum 01.12.2014 beim Gesundheits-, Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt wurde das Ziel erreicht, die Dienst- und Fachaufsicht für den Sozialpsychiatrischen Dienst dort zusammenzuführen.

In diesem Zusammenhang wurde auch das Feuerwehramt, das ordnungsbehördliche Aufgaben im Sozialpsychiatrischen Dienst außerhalb der Regeldienstzeiten wahrgenommen hat, von diesen Aufgaben entlastet. Die Aufgaben werden durch einen Rufbereitschaftsdienst beim Gesundheits-, Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt wahrgenommen.

Weitere Schwerpunkte der Organisationsarbeit in 2013 / 2014

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

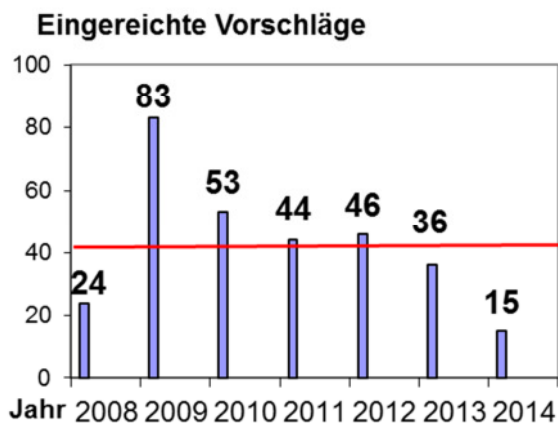
- Dezentralisierung der Beauftragung zur Prüfung ortsveränderlicher elektronischer Betriebsmittel (OEB)
- Begleitung der Umstellung der städtischen Rechner auf Windows 7
- Evaluation der Handlungsbedarfe bezüglich Arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen aufgrund gesetzlicher Neuregelungen
- Evaluation der Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Einführung eines verwaltungsweiten Dokumentenmanagementsystems (DMS) zusammen mit 091 und 180

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

- Untersuchung des Personalbedarfes für Schülerangelegenheiten (AO-SF-Verfahren) in der Geschäftsstelle des Schulamtes für die Stadt Bielefeld (400.24)
- Einleitung der Volllastphase für die Zentrale Vergabestelle (ZVS) zum 01.01.2014 unter Berücksichtigung entsprechender Wertgrenzen. Die ZVS ist seitdem zuständig für beschränkte und öffentliche VOL- und VOB-Vergaben oberhalb einer Wertgrenze von 2.500 € sowie für Vergabeverfahren oberhalb des Schwellenwertes nach der VOF (20.000 €).
- Verlagerung der Aufgaben des Bildungs- und Teilhabepaketes für Antragsberechtigte nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch zum 01.04.2014 vom JobCenter zur Stadt Bielefeld
- Einrichtung eines De-Mail-Zugangs ab Juli 2014. Gegenwärtig besteht die Möglichkeit, das Amt für Jugend und Familie -Jugendamt- und einige Bereiche des Amtes für Soziale Leistungen -Sozialamt- per De-Mail zu kontaktieren.
- Organisatorische Anpassungen im Bereich der Erzieherischen Hilfen im Jugendamt als Folge der Fallzahlentwicklung. Es wurden u. a. zwei weitere Teams eingerichtet, um eine angemessene Begleitung und Beratung der Sachbearbeitung durch die Teamleitungen sicherstellen zu können.
- Optimierung der Leitungsstruktur im Standesamt und sukzessive Reduzierung des Stellenbestandes im Bereich der Rentenangelegenheiten. Insbesondere damit einhergehend Terminvergaben im Bereich der Rentenangelegenheiten. In der Folge wurde der Personalbedarf im Standesamtswesen überprüft und die Ressourcen bedarfsgerecht angeglichen

Betriebliches Vorschlagswesen

Neben dem Betrieblichen Vorschlagswesen wurden im Zuge der Haushaltskonsolidierung in 2013 bei den Beschäftigten Vorschläge zur Verbesserung der Haushaltssituation eingeworben. Diese rund 40 Vorschläge wurden über Vorlagen der jeweiligen Fachämter in den politischen Gremien vorgestellt. Die Zahl der im Betrieblichen Vorschlagswesen eingereichten Anregungen



war deshalb 2013 und 2014 rückläufig. Während im Jahr 2013 noch 36 Verbesserungsvorschläge eingegangen sind, waren es im Jahr 2014 nur 15. Wie sich die Zahl der eingereichten Vorschläge in den vergangenen Jahren entwickelt hat, zeigt die obenstehende Grafik.

Das Jahr 2009 liegt mit 83 eingereichten Verbesserungsvorschlägen noch immer an der Spitze. Grund ist ein Sonderwettbewerb.

Unter den Prämien war eine Geldprämie in Höhe von rd. 400 €. Der Einreicher hatte angeregt, bestimmte Fahrzeuge steuerlich überprüfen zu lassen und die Anerkennung als Lastkraftwagen anzustreben. Dies ist bei einigen Fahrzeugen gelungen und führt zu einer dauerhaften jährlichen Einsparung von rd. 3.500 €.

Die anderen Ideengeberinnen und Ideengeber haben Sachprämien (Buchgutscheine) im Wert von 15 € bzw. 25 € erhalten.

Die Anerkennungsquote lag im Mittel bei rund 19 % und damit deutlich unter der durchschnittlichen Anerkennungsquote der vergangenen acht Jahre von 34 %.

Der Schwerpunkt der eingereichten Vorschläge lag diesmal im Bereich der Kunden- und Mitarbeiterorientierung, sowie der Optimierung der Arbeitsprozesse gefolgt von der Ressourceneinsparung.

Derzeit wird geprüft, wie das Vorschlagswesen attraktiver gestaltet werden kann, um die Quote der „gewinnbringenden“ Vorschläge zu steigern.

Personalausgaben

Im Haushaltsplan der Stadt Bielefeld für das Jahr 2014 sind insgesamt für Personal- und Versorgungsaufwendungen einschließlich der Zuführungen rd. 197,60 Mio. € veranschlagt.

Der Personal- und Versorgungsaufwand wird im Ergebnisplan als Ordentlicher Aufwand geplant und setzt sich aus folgenden Teilsummen zusammen:

- laufender Personalaufwand (Gehälter/SV-Beiträge/Beiträge zur Zusatzversorgung)
- Auszahlungen an 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.

Im Vergleich zu den Ordentlichen Aufwendungen in Höhe von rd. 1.059,87 Mio. € beträgt der Anteil der Personal- und Versorgungsaufwendungen 18,64 %

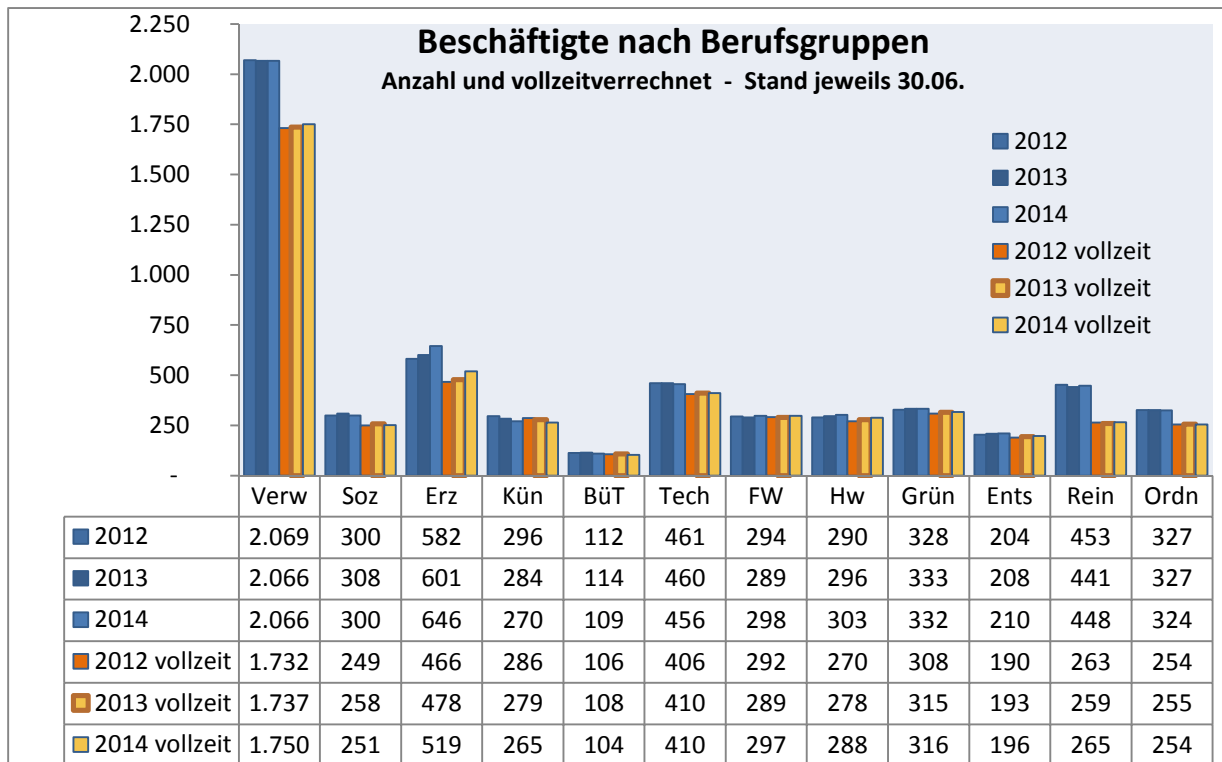
Die Beschäftigten

Die Stadt Bielefeld hatte am Stichtag **30.06.2014** (30.06.2013) **5.762** (5.727) Beschäftigte.

<p>Kernverwaltung, Betriebe und Sonstige</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3234 (3196) Kernverwaltung • 2254 (2253) städtische Betriebe • 274 (278) Sonstige (JobC/ZAB/SWB/CVUA) 	<p>Beamtinnen/Beamte, Beschäftigte TVöD u. a.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1610 (1603) Beamtinnen und Beamte • 4152 (4124) 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).

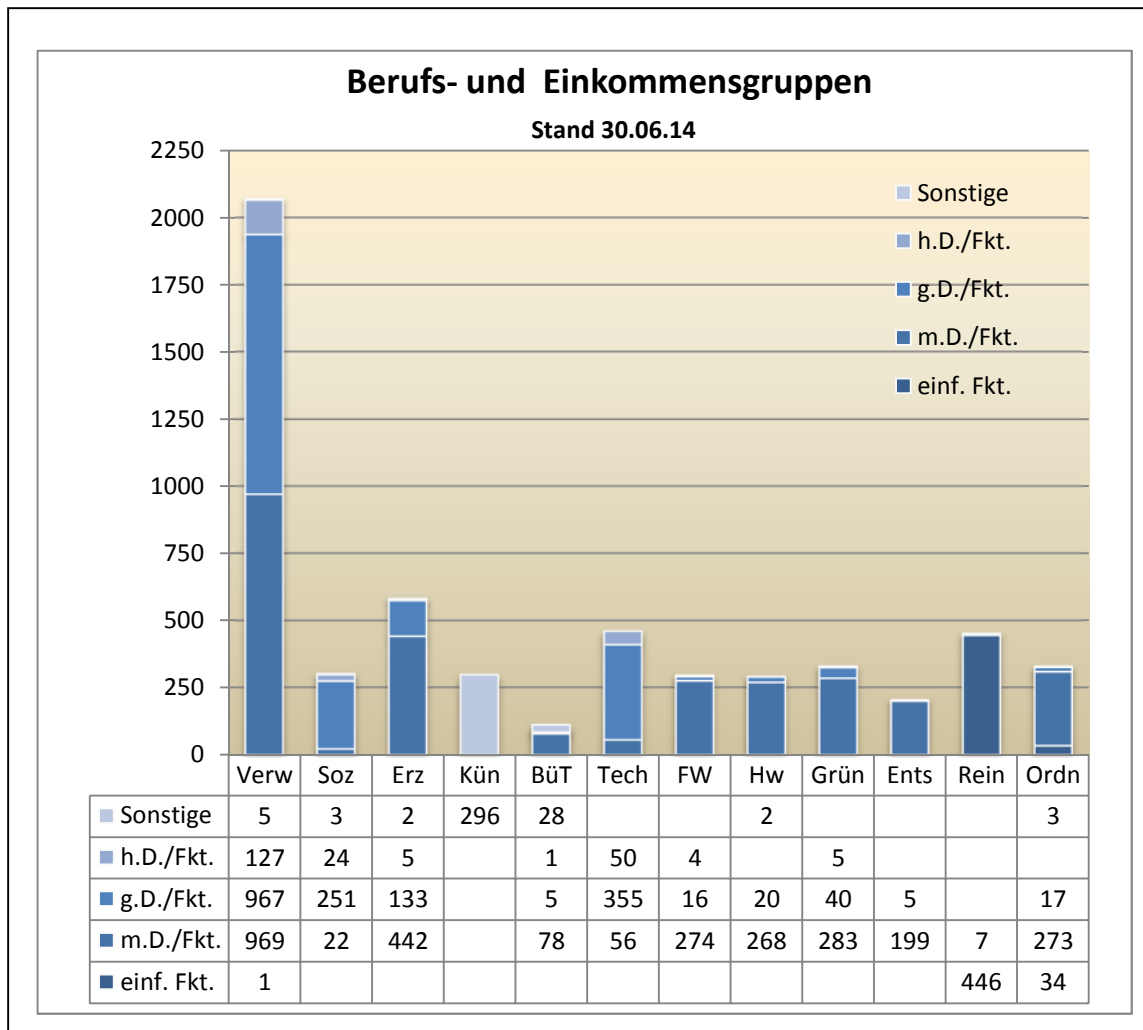


Berufsgruppen

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 2014 weiter gesunken auf **214**; Vorjahre: 251 (2013), 239 (2012), 242 (2011), 256 (2010), 261 (2009), 302 (2008), 310 (2007), 337 (2006).

Gleichstellung von Frauen und Männern

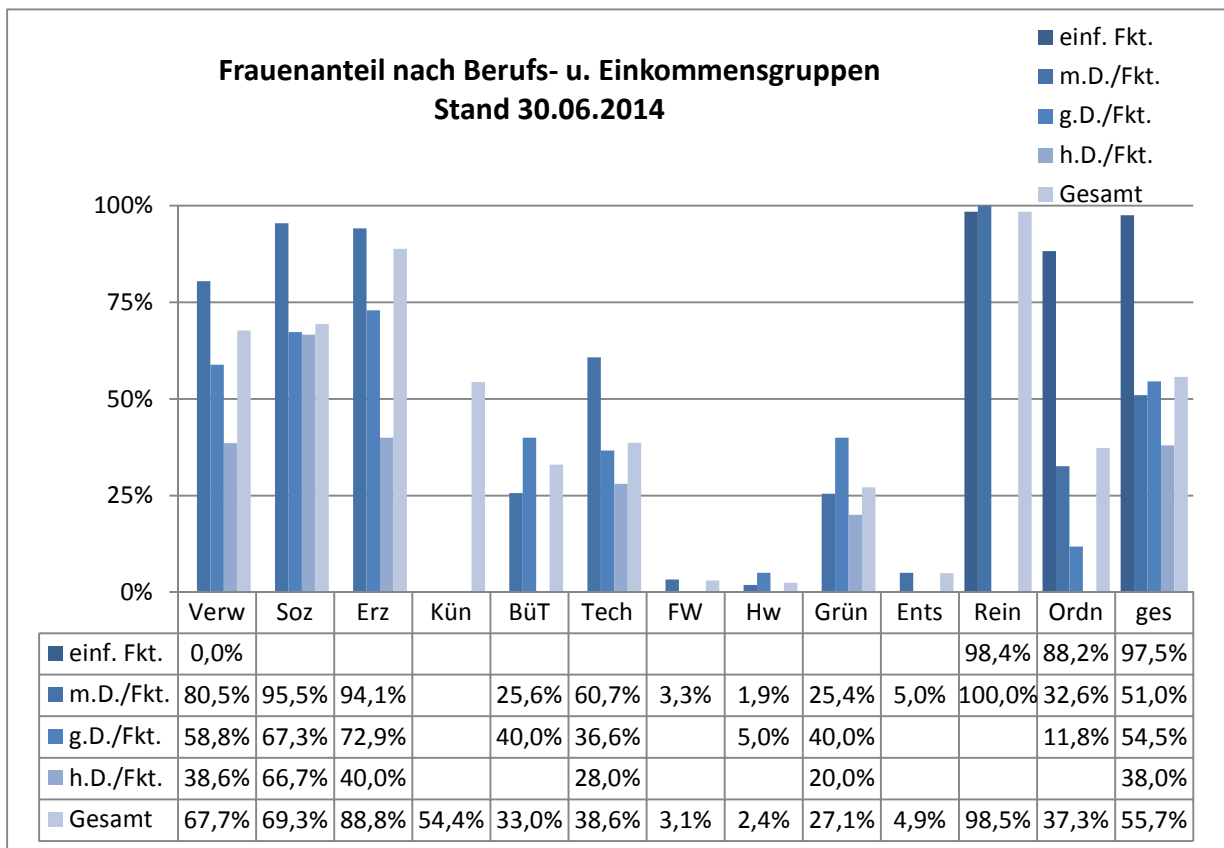
Am 30.06.2014 (30.06.2013) waren 3.268 (3221) der Beschäftigten Frauen. Das entspricht einem **Frauenanteil** von **56,7%** (56,2%), vollzeitverrechnet 51,5% (51,0%):

- bei **Vollzeitkräften** 37,8% (37,4%)
- bei **Teilzeitkräften** 86,4% (85,9%)
- bei **Beurlaubten** insgesamt 87,4% (84,9%), darunter mit dem Beurlaubungsgrund Betreuung naher Angehöriger 89,9% (92,7%).

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).

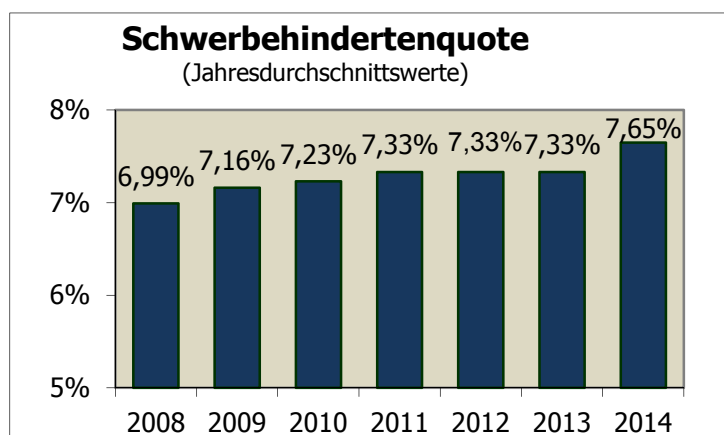
Insgesamt gesehen haben sich die einzelnen Zielquoten zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in den letzten Jahren positiv entwickelt. Nähere Angaben dazu enthält der städtische Frauenförderplan, auf den an dieser Stelle verwiesen wird.

Da sich die Daten des aktuellen Frauenförderplans auf den Stichtag 30.06.2013 beziehen, zeigt die folgende Grafik den aktuelleren Frauenanteil nach Berufs- und Einkommensgruppen (vollzeitverrechnet) zum Stichtag 30.06.2014. Sie verdeutlicht die Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Einkommensgruppen.



Förderung Schwerbehinderter

Die **Schwerbehindertenquote** der Stadt Bielefeld beträgt für das Jahr **2014 7,65%** (2013: 7,33%). Im Jahr 2014 (2013) wurden 10 (6) Menschen mit Behinderungen eingestellt. Darunter waren 4 (1) Auszubildende. Für 46 (52) Beschäftigte wurde 2014 (2013) erstmalig ein Schwerbehindertenstatus festgestellt. Die gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter (5%) erfüllt die Stadt Bielefeld durchgängig seit 1999.



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.

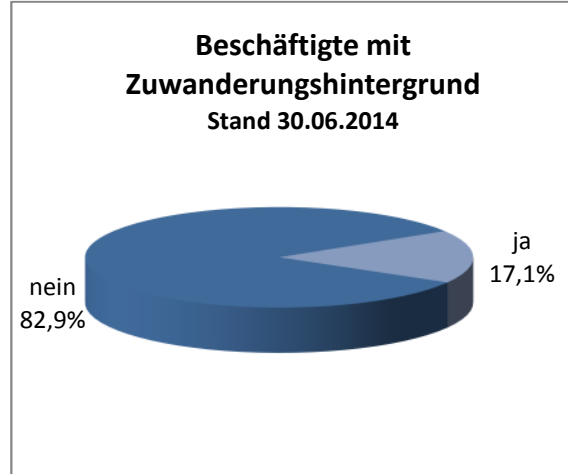
Das **Kommunale Integrationszentrum** unterstützt auf Basis des **Integrationskonzepts für Bielefeld** nach dem Motto „**Wir fördern Integration!**“ sowohl die innerstädtische als auch die gesamtstädtische Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund.

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

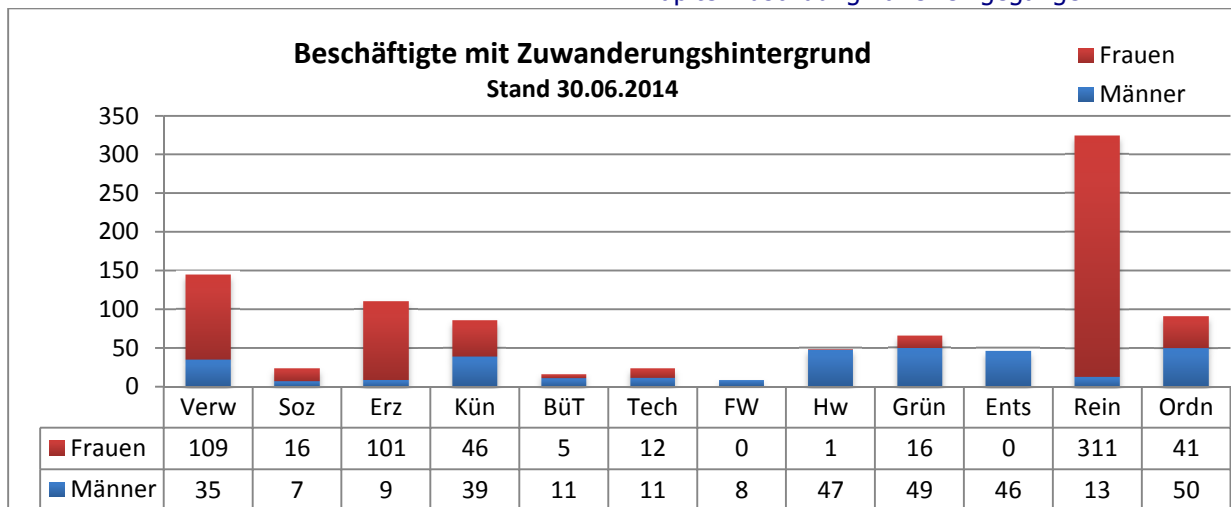
Personen mit Migrationshintergrund sind:

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

Nach dieser Definition haben **17,1 % (983) der städtischen Beschäftigten einen Zuwanderungshintergrund** (Stand 30.06.2014).



Der Anteil städtischer Beschäftigter mit Zuwanderungshintergrund ist seit 2009 von 16,5 % auf 17,1 % gestiegen. Auf Bewerbungen von jungen Menschen mit Zuwanderungshintergrund wird im Kapitel Ausbildung näher eingegangen



Überdurchschnittlich vertreten sind Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund in den Berufsgruppen **Gebäudereinigung** [72,3% (324/448), davon 96,0% (311) Frauen], **Ordnung** [insb. Hausmeisterdienste, 28,1% (91/324), davon 45,05% (41) Frauen],

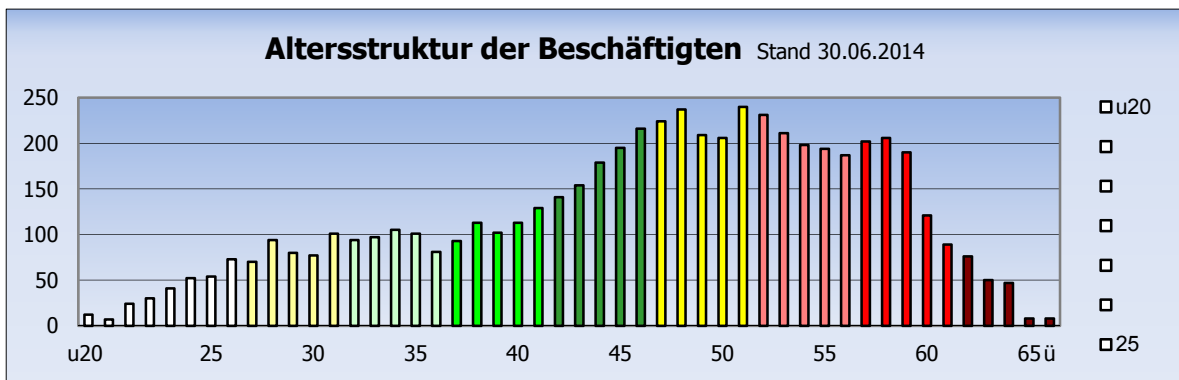
Künstler [31,5% (85/276), davon 54,1% (46) Frauen], **Entsorgung** [21,9% (46/210), keine Frauen], **Grün** [24,6% (65/332), davon 24,2% (16) Frauen] und **Erziehung** [17,0% (110/646), davon 91,8% (101) Frauen].

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.

Personalplanung

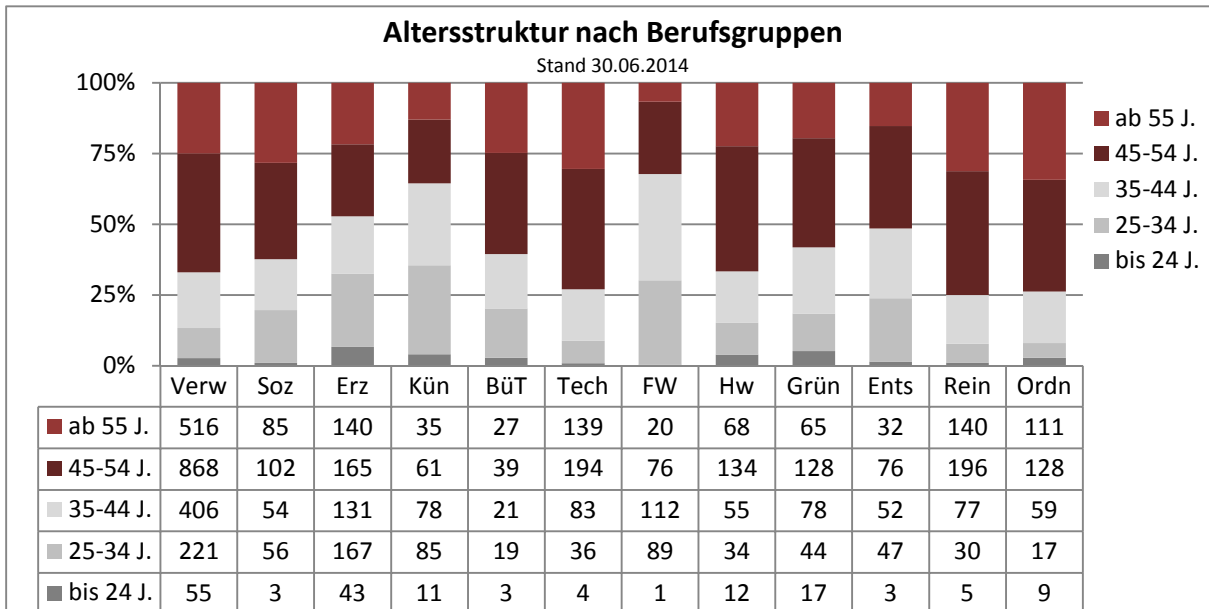
Die Folgen des demographischen Wandels sind bereits in vielen Bereichen unseres Alltags zu spüren. So nimmt in der Arbeitswelt der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu, da die Generation der „Baby-Boomer“ in Rente geht. Aufgrund des Geburtenrückgangs wird es für Arbeitgeber schwieriger, junge Fachkräfte zu gewinnen. Von diesen demographischen Auswirkungen ist auch die öffentliche Verwaltung betroffen. Dadurch entsteht erheblicher Handlungsdruck, der neue

Anforderungen an ein demographieorientiertes Personalmanagement stellt. Die Entwicklungen müssen frühzeitig erkannt und bei der Personalplanung berücksichtigt werden. Die Personalplanung ist eine wichtige Grundlage für strategische Entscheidungen in den Bereichen Ausbildung und Personalbeschaffung. Dass der demographische Wandel auch im öffentlichen Dienst angekommen ist verdeutlicht die Altersentwicklung der Beschäftigten



Das Durchschnittsalter der städtischen Beschäftigten ist in den letzten 10 Jahren kontinuierlich

gestiegen von 43,4 Jahren (2003) auf 46,0 Jahren (2014). 61,5 % sind älter als 44 Jahre.



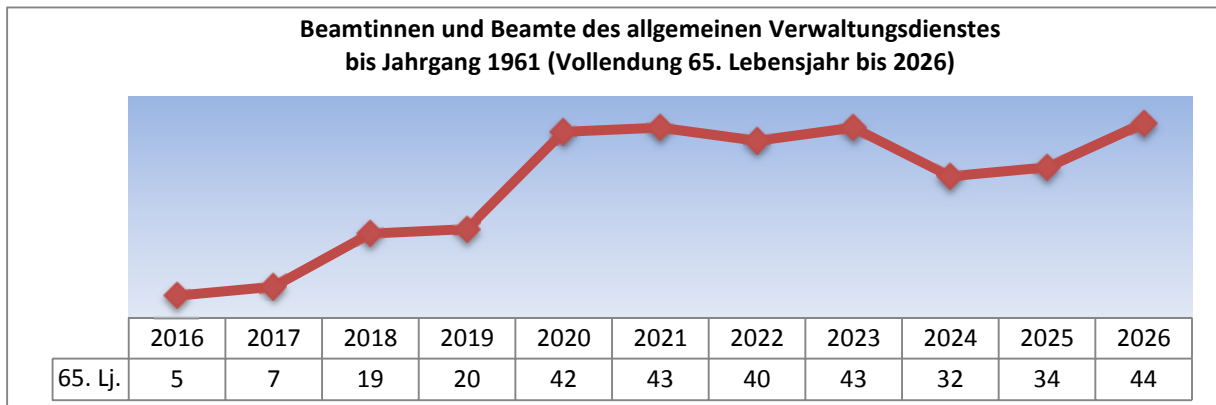
Überdurchschnittlich hoch ist der Altersdurchschnitt in den Berufsgruppen Ordnung (49,2 J.), Reinigung (49,2 J.), Technik (48,9 J.), Verwaltung (47,0 J.) und Soziales (46,8 J.), wie die roten Balken im vorstehenden Diagramm zeigen.

Nicht von der Überalterung betroffen sind die Berufsfeuerwehr und der Erziehungsdienst, weil hier im Zuge des Stellenausbaus (Brandschutzbedarfsplan bzw. Ausbau der U 3-Betreuung) vorrangig junge Kräfte eingestellt wurden.

Personalplanung in den Beamtenlaufbahnen

Den Schwerpunkt der Personalplanung bildet die Personalbedarfsplanung für die Beamtenlaufbahnen des mittleren und gehobenen Verwaltungsdienstes sowie die Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes. Öffentliche Arbeitgeber bilden in den Beamtenlaufbahnen nur bedarfsgerecht aus, so dass durch Versetzungen von anderen Kommunen kaum Personal gewonnen werden kann. Die Deckung des eigenen Personalbedarfs ist deshalb nur durch die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften in den Beamtenlaufbahnen möglich. Sie ist damit zwingend erforderlich, um auch künftig die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung sowie der Berufsfeuerwehr zu sichern. Für den Verwaltungsdienst wurden die Altersabgänge über einen Zeitraum von 10 Jahren betrachtet.

Auch unter Berücksichtigung von Stelleneinsparungen im Rahmen des Haushaltssicherungskonzepts muss die Stadt Bielefeld nach dem Ergebnis der Planungen die Ausbildungskapazitäten im mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst sukzessive erhöhen, um freiwerdende Stellen kontinuierlich nachbesetzen zu können und damit die Aufgabenerfüllung auch künftig zu sichern. Es wurde von der Verwaltungsleitung entschieden, die Ausbildungskapazitäten in einem Stufenplan ab dem Jahr 2012 deutlich zu erhöhen und bis zum Jahr 2017 insgesamt 20 Ausbildungsplätze im mittleren und 25 Ausbildungsplätze im gehobenen Verwaltungsdienst vorzusehen.



Die vorstehende Grafik umfasst alle Beamtinnen und Beamten des allgemeinen Verwaltungsdienstes der Jahrgänge 1951 bis 1961, die in den nächsten 10 Jahren das 65. Lebensjahr vollenden und zwischen dem 63. und dem 67. Lebensjahr aus dem Dienst ausscheiden werden.

Personalplanung in Fachlaufbahnen

Bei der Berufsfeuerwehr wird seit vielen Jahren eine langfristige Personalplanung praktiziert, weil Personalabgänge in den Leitungsfunktionen des gehobenen und höheren Dienstes interne Umsetzungsketten in Gang setzen, die mit dem mehrjährigen Besuch von Qualifizierungs- oder Aufstiegslehrgängen verbunden sind. Hierbei ist auch frühzeitig zu entscheiden, welche Funktionen durch externe Neueinstellungen zu besetzen sind

Aber auch in den technischen oder geisteswissenschaftlichen Berufen müssen planbare personelle Veränderungen rechtzeitig aufgegriffen werden. So wurden im Amt für Geoinformation und Kataster im Hinblick auf die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben zwei Ingenieure des

gehobenen vermessungstechnischen Dienstes für die Beamtenlaufbahn eingestellt und qualifiziert.

Die Betrachtung des quantitativen Personalbedarfs ist immer auch eng mit dem Aspekt des Personalmarketings verbunden. Gerade in technischen Berufen hat der öffentliche Dienst Probleme, qualifiziertes Personal für sich zu gewinnen. Die Konkurrenz der privaten Wirtschaft mit ihren attraktiveren Verdienstmöglichkeiten ist groß. Es gilt, im Rahmen der Personalplanung aufzuzeigen, wo Aktivitäten des Personalmarketings ansetzen sollten. Derzeit wird als eine Maßnahme des Personalmarketings die Gewinnung von Studierenden über vergütete Praktika und studienbegleitende Tätigkeiten als Werkstudenten für Berufe mit Bewerbermangel konzipiert.

Personalplanung für Führungsstellen

Eine strategische Personalplanung für die Besetzung von Führungsstellen gibt es bei der Stadt Bielefeld schon seit vielen Jahren. Alle planbaren Personalabgänge im höheren Dienst werden mit mehrjährigen Vorlaufzeiten aufgezeigt. So ist es möglich, bei Personalveränderungen gezielt die Option von organisatorischen Veränderungen zu prüfen. Es können von der Verwaltungsleitung rechtzeitig die Weichen für eine Nachfolgeregelung gestellt werden, damit eine kontinuierliche Weiterführung der Aufgaben gesichert ist.

Die Ergebnisse der Personalplanung für Führungsstellen bestimmen auch maßgeblich das Fortbildungsangebot. So orientiert sich die Zahl der Teilnehmerplätze für das Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte an der erwarteten Fluktuation bei den Führungsstellen. Nur so ist es möglich, bestehende Erwartungen der Beschäftigten an deren berufliche Weiterentwicklung zu erfüllen, wenn sie mit großem persönlichen Engagement an einer mehrmonatigen Fortbildung teilnehmen.

Personalplanung für ausgewählte Organisationseinheiten

Über die Analyse der Altersstruktur und ganzheitliche Personalplanung für einzelne Berufsgruppen hinaus wird der Aufbau eines aussagefähigen demographieorientierten Personalmanagements angestrebt, das differenziert alle relevanten Aspekte betrachtet, die für personalwirtschaftliche Weichenstellungen von Bedeutung sind (Aufgabenentwicklung, Fluktuation, Krankenstand, Wissenstransfer, etc.). Da dies für alle Organisationseinheiten der Gesamtverwaltung nicht mit einem vertretbaren Aufwand leistbar ist, wurde zunächst exemplarisch im Rahmen eines Pilotprojekts für das Amt für Verkehr ein entsprechendes demographieorientiertes Personalmanagement aufgebaut.

In einer kleinen Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern des Amtes für Verkehr, des Stabes des Dezernats 4, des Personalrates, des Amtes für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen und der Demographiebeauftragten wurden die wesentlichen Informationen für die Planung zusammentragen, analysiert und diskutiert. Ein besonderer Schwerpunkt der Betrachtungen lag auf der künftigen Aufgabenentwicklung des Amtes für Verkehr, die mit Unterstützung eines Mitarbeiters der Organisation von den Führungskräften des Amtes erarbeitet wurde. Aus der Aufgabenentwicklung war eine Einschätzung zu Veränderungen beim künftigen Stellenbedarf möglich. Nennenswerte Kapazitätsveränderungen sind danach nicht zu erwarten.



Bei der Fluktuationsanalyse standen die absehbaren Altersabgänge im Fokus der Betrachtungen. Belastungen für einzelne Arbeitsbereiche durch zeitgleiche Personalwechsel wurden identifiziert und mit Maßnahmen der Personalbeschaffung (z.B. Gewinnung von Fachkräften durch vergütete Praktika) und des Wissenstransfers verbunden.

Im Ergebnis war festzustellen, dass das Amt für Verkehr gut auf die demographische Entwicklung vorbereitet ist und mit den von der Arbeitsgruppe aufgezeigten Maßnahmen noch zusätzlich unterstützt werden kann. Nach Abschluss der Pilotierung werden jetzt weitere Ämter in das demographieorientierte Personalmanagement einbezogen.

Ausbildung 2013/2014

Bewerbungen

Für die Ausbildungsjahre 2013 und 2014 konnte die Stadt Bielefeld jeweils 10 Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) anbieten. Neben dem Angebot einer Beamtenausbildung im allgemeinen Verwaltungsdienst, das mit 34 Ausbildungsplätzen den Ausbildungsschwerpunkt bildet, besteht die Möglichkeit einer Ausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst.

Bis zum Bewerbungsschluss gingen insgesamt **2.081 Bewerbungen** (2013: 1.520) ein. Zusätzlich gab es 42 Interessentinnen und Interessenten (2013: 88) für Berufe, in denen im jeweiligen Einstellungsjahr nicht ausgebildet wurde.

Im Verwaltungsbereich lag die Bewerberzahl in 2014 bei 1.045 (2013: 574). Die hohe Zahl in 2014 resultiert aus einer zweiten Ausschreibung für die Ausbildung zum/zur Verwaltungswirt/in. Die in einer ersten Ausschreibung vorliegenden Bewerbungen reichten qualitativ und quantitativ nicht aus um die geplanten Ausbildungsplätze zu besetzen.

Die Bewerberzahlen in den Berufen des BBiG sind leicht schwankend. Nach wie vor werden die Ausbildungen zum/ zur Tierpfleger/-in, zur/zum Veranstaltungskauffrau/-mann und zum/zur Bühnenmaler/-in stark nachgefragt.

In den beiden Berufszweigen IT-Systemelektronik und Vermessungstechnik ist die Nachfrage rückläufig

Mit 51,95 % (2013: 51 %) lag der **Frauenanteil** an den Bewerbungen insgesamt wieder höher als im Jahr 2012. Die Quote der Bewerberinnen für die nach dem BBiG angebotenen Ausbildungsberufe lag bei 51,3 % (2013:50,1 %). In den Verwaltungsberufen lag der Anteil der Bewerberinnen weiterhin bei rund 64 %.

2,35 % der Bewerber/-innen (2013: 2,35 %) leben mit einer **Schwerbehinderung**. Der überwiegende Teil bewarb sich um eine Ausbildung im Verwaltungsbereich.

Unter den Bewerberinnen und Bewerbern waren 333 Interessentinnen und Interessenten mit **Migrationshintergrund**. Dies entspricht einer Quote von **15,7 %** (2013: 13,42 %). Mit 19,1 % (2013: 15,5%) lag der Bewerberanteil in den Verwaltungsberufen deutlich über den Vorjahren (2013: 15,5 %, 2012: 17,9, 2011: mit 16,2%). 94 (2013: 89) Interessentinnen und Interessenten mit Migrationshintergrund bewarben sich für einen Ausbildungsplatz in einem Beruf nach dem BBiG. Dies entspricht hier einer Quote von 12,4 % (2013: 14,5 %). Nach der Höchstquote von 18,8 % im Jahr 2012 ist der Anteil wieder rückläufig.

Bewerbungen 2014	Bewerbungen			Schwerbehinderte			Migrationshintergrund		
	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.
Bachelor of Laws	417	161	253	6	3	3	52	20	32
Verwaltungswirt/in	628	208	420	25	9	16	148	45	103
Zwischensumme Verwaltung	1.045	369	673	31	12	19	200	65	135
Feuerwehr (mittlerer Feuerwehrdienst)	278	270	8	1	1	0	39	39	0
Gärtner/- in	35	28	7	1	1	0	5	4	1
Straßenbauer/in	23	23	0	0	0	0	9	9	
Vermessungstechniker/in	26	22	4	0	0	0	0	0	0
Forstwirtschaft	52	43	9	3	3	0	4	4	0
Tierpfleger/in	188	60	128	1	0	1	17	6	11
Fachangest. Medien- u. Informationsdienste	86	30	56	7	3	4	8	5	3
Bühnenmaler/in	125	17	108	1	0	1	14	1	13
Mediengestalter/in	156	80	76	3	1	2	17	7	10
IT-Systemelektroniker/in	50	49	1	2	2	0	14	14	0
Mechaniker/in für Land- u. Bau- maschinentechnik	17	17	0	0	0	0	6	6	0
Zwischensumme Berufe BBiG	758	369	389	18	10	8	94	56	38
Berufe, die im lfd. Jahr nicht ausgebildet werden	42	9	33	0	0	0	0	0	0
Gesamt	2.123	1.017	1.103	50	23	27	333	160	173

Einstellungen

Insgesamt erhielten **52 (2013: 55)** Bewerberinnen und Bewerber einen Ausbildungsplatz bei der Stadt Bielefeld. In den Verwaltungsberufen wurden 25 Frauen (2013: 26) und 9 Männer (2013: 6) eingestellt.

Für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst konnte die Stadt Bielefeld 3 (2013: 6) männliche Nachwuchskräfte gewinnen.

In den Berufen des Berufsbildungsgesetzes verteilen sich die Ausbildungsplätze auf 10 Männer (2013: 10) und 5 Frauen (2013: 7).

Leider konnten Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund nicht in dem Umfang im Auswahlverfahren überzeugen, wie dies ihrem Anteil an Bewerbungen entsprochen hat. Die Einstellungsquote lag bei 13,5% (2013: 10,9%). Dies zeigt sich besonders in den Verwaltungsberufen.

Bei den Auswahlverfahren wird darauf geachtet, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund nicht benachteiligt werden.

Insbesondere die Tests im mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst beziehen sich ausschließlich auf ausbildungsspezifische Anforderungen.

Nur jede/r 5. Bewerberin bzw. Bewerber mit Zuwanderungshintergrund konnte aufgrund der schulischen Leistungen zum Eignungstest für den gehobenen Verwaltungsdienst eingeladen werden. Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bestanden 36 % den Test. Im Vergleich dazu erfüllte jede/r 2. Bewerberin bzw. Bewerber ohne Migrationshintergrund die Kriterien der Vorauswahl für die Einladung zum Eignungstest. Hier lag die Erfolgsquote mit 50% deutlich höher.

Im mittleren Verwaltungsdienst wurden jeweils ca. 30 % der Bewerberinnen und Bewerber zum Eignungstest eingeladen. Hier bestanden den Test 34 % der Bewerberinnen und Bewerber ohne Migrationshintergrund und nur 14% der Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungshintergrund.

Auffällig ist, dass in den Verwaltungsberufen das Durchschnittsalter der Auszubildenden steigt. Viele haben schon eine Ausbildung oder ein Studium begonnen oder abgebrochen.

Einstellungen 2014	Einstellungen .			Schwerbehinderte			Migrationshintergrund		
	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.
Bachelor of Laws	20	6	14	1		1	1	1	
Verwaltungswirt /in	14	3	11	1	1		4	2	2
Zwischensumme Verwaltung	34	9	25	2	1	1	5	3	02
Feuerwehr (mittlerer Feuerwehrdienst)	3	3	0	0	0	0	0	0	0
Gärtner/- in	4	4	0	0	0	0	1	1	0
Straßenbauer/in	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Vermessungstechniker/in	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Forstwirt/in	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Tierpfleger/in	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Fachangest. Medien- u. Informationsdienste	2	0	2	1	0	1	0	0	0
Bühnenmaler/in	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Mediengestalter/in	1	0	1	1	0	1	0	0	0
IT-Systemelektroniker/in	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Mechaniker/in für. Land.-u. Bau-maschinentechnik	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme Berufe BBiG	15	10	5	2	0	2	2	2	0
Gesamt	52	22	30	4	1	3	7	5	2

Ausblick

Da die Ausbildung in den Verwaltungsberufen und im Feuerwehrdienst nur in Behörden und nicht in der freien Wirtschaft möglich ist, muss die Stadt Bielefeld wie andere Kommunen auch bedarfsgerecht ausbilden. Wie schon im Kapitel Personalplanung erwähnt, wird die Anzahl der **Ausbildungsplätze stufenweise bis zum Jahr 2017 erhöht** (im mittleren und im gehobenen Verwaltungsdienst auf 25 bzw. 30)

Um auch verstärkt motivierte, qualifizierte junge Menschen zielgerichtet für eine Ausbildung bei der Stadt Bielefeld zu gewinnen, entwickelt der Bereich Personalwirtschaft neue Ideen im Ausbildungsmarketing. Dabei beziehen alle Aktivitäten ausdrücklich auch immer junge Menschen mit Migrationshintergrund ein. So wird am „Tag der Ausbildung“ über das Ausbildungsangebot der Stadt Bielefeld informiert.

Schülerinnen und Schüler der Bielefelder Schulen können im Rahmen von Betriebserkundungen das Ausbildungsangebot der Stadt Bielefeld kennenlernen. Daneben nutzt die Stadtverwaltung die Möglichkeiten, sich auf Ausbildungsmessen und in Schulen zu präsentieren. Seit 2012 ist die Stadt Bielefeld mit einer eigenen Facebookseite online um immer aktuell zu informieren. Interessierte können sich hier mit Azubis der verschiedenen Berufe austauschen, um möglichst mehr Begeisterung für die künftige Ausbildung und den Arbeitgeber Stadt Bielefeld zu entwickeln. Zukünftig werden verstärkt Praktika (**siehe RathAusbildung**) angeboten.

Erstmalig ist im Herbst 2015 ein **Gesundheitstag nur für Auszubildende** geplant.



SOMMERFERIEN-AKTION "RathAusbildung"



Du interessierst Dich für die vielfältigen Aufgaben der **größten Stadtverwaltung** in OWL?

Dein Ziel ist die Fachoberschulreife und Du bist auf der Suche nach einer Ausbildung mit Zukunft?

Dann hast Du **ab jetzt** die Möglichkeit Dich für die Sommerferien-Aktion zu bewerben und **drei** spannende Tage zu erleben!

	2012	2013	2014
Stellen	4737,3	4790,2	4793,1
Beschäftigte	5716	5727	5762
Beschäftigte vollzeitverrechnet ⁶	4821,4	4860,1	4916,3
Frauen	3185	3221	3268
Frauenanteil	55,7%	56,2%	56,7%
Frauenanteil vollzeitverrechnet	50,5%	50,9%	51,5%
Durchschnittsalter	45,6 J.	45,9 J.	46,0 J.
Teilzeitkräfte (darunter Frauen)	2229 (1879)	2223 (1909)	2242 (1939)
Teilzeitquote	39,0%	38,8%	38,9%
Schwerbehinderte ⁷ (darunter Frauen)	345 (165)	362 (176)	365 (191)
Pflichtplatzanrechnungen ⁶	412	431	432
Schwerbehindertenquote	7,33%	7,33%	7,65%
Beschäftigte mit Zuwanderungs- hintergrund (darunter Frauen)	968 (653)	954 (643)	983 (658)
Beschäftigtenquote	16,9%	16,7%	17,1%
Beurlaubte (darunter Frauen)	239 (211)	251 (213)	214 (187)
Beurlaubungsquote	4,2%	4,4%	3,7%
Krankenquote ⁸	5,72%	6,05%	6,44%
Unfallquote ⁹	0,16%	0,18%	0,19%
Unfallhäufigkeit ¹⁰	25,6	32,8	27,6
Auszubildende ¹¹ (darunter Frauen)	127 (66)	134 (79)	135 (79)
Ausbildungsquote	2,2%	2,3%	2,3%
Verbesserungsvorschläge	46	36	15

⁶ Der Anstieg der Stellen und Beschäftigten 2014 ergibt sich aus Mehrstellenbedarfen in versch. Aufgabenfeldern

⁷ Schwerbehinderte / Pflichtplatzanrechnungen (inkl. Mehrfachanrechnungen) im Jahresdurchschnitt.

⁸ jährl. Krankentage (Kalendertage) aller Beschäftigten * 100 / Anzahl Beschäftigte (31.12.) / 365

⁹ jährl. Unfall-Ausfalltage (Arbeitstage) aller Beschäftigten * 100 / Anzahl Beschäftigte / 252

¹⁰ jährl. Anzahl der Unfälle x 1000 / Anzahl Beschäftigte

¹¹ 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:
Sinja Ostermann, ☎ 0521 51- 6206
✉ sinja.ostermann@bielefeld.de

Redaktionsschluss: 13.08.2015