



Stadt Bielefeld

Personal- und Organisationsbericht 2017

 www.bielefeld.de



Vorwort

Alle zwei Jahre erscheint der Personal- und Organisationsbericht der Stadtverwaltung Bielefeld. Auch in diesem Jahr informiert der Bericht in kompakter Form über wesentliche Kennzahlen und Entwicklungen aus den Bereichen Personal und Organisation.

Anerkannt ist längst, dass es auch Aufgabe einer modernen Verwaltung ist, „gute Arbeitsbedingungen“ als einen wesentlichen Garanten und Erfolgsfaktor zu schaffen. Wir müssen Arbeitsplätze auch „in der Behörde“ zukunftsgerecht ausgestalten und damit zugleich die Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeberin fördern. Denn unsere Stärke und Handlungsfähigkeit als kommunale Dienstleisterin misst sich vor allem an der Kompetenz und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als großes Dienstleistungsunternehmen mit mehr als 5.800 Beschäftigten muss die Stadt Bielefeld ein professionelles Personal- und Organisationsmanagement praktizieren. Dabei befindet sie sich in einem ständigen Weiterentwicklungsprozess unter Berücksichtigung der demografischen Herausforderungen sowie der finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen.

Mit dem vorliegenden Bericht erhalten Sie als fachlich Interessierte aus Politik oder Verwaltung einen Überblick über die Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung und die Schwerpunkttätigkeitsfelder der Organisation mit Informationen über wichtige Basisdaten für die Jahre 2015 und 2016.

Bielefeld, im Mai 2017



Rainer Kaschel
Stadtkämmerer und Personaldezernent

Inhalt

Allgemeines.....	1
Stellen und Beschäftigte.....	1
Die Organisation.....	4
Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten.....	7
Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund	8
Ausbildung 2015/2016.....	9

Anlage

Personalkennzahlen auf einen Blick	12
--	----

Allgemeines

Der Personal- und Organisationsbericht 2017 enthält die Beschäftigtendaten der Kernverwaltung der Stadt Bielefeld, der Betriebe (eigenbetriebsähnliche Einrichtungen Umweltbetrieb „UWB“, Immobilienservicebetrieb „ISB“, Informatikbetrieb „IBB“ und Bühnen und Orchester) sowie der von der Stadt Bielefeld an Dritte (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, Zentrale Ausländerbehörde „ZAB“, Stadtwerke Bielefeld Rechenzentrum „SWB“, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“) zugewiesenen sonstigen Beschäftigten.

Berichtet wird - je nach Thema - über die Jahreswerte 2016 bzw. Stichtagsdaten 30.06.16 entsprechend den Anforderungen des Landesbetriebs Information und Technik NRW.

Beispielsweise liegen der Krankenquote und der Schwerbehindertenquote die Jahreswerte

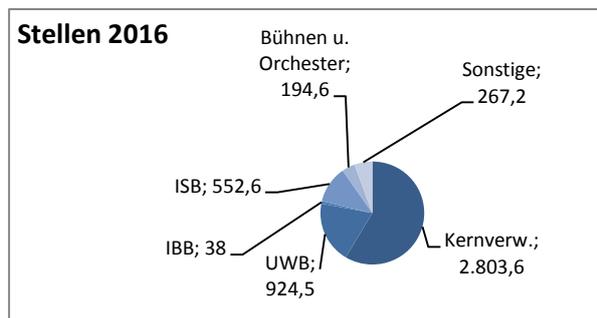
zugrunde, den Beschäftigtenzahlen dagegen Stichtagszahlen. Zum Aufzeigen von Entwicklungen werden jeweils zusätzlich die Vorjahreswerte zum Vergleich dargestellt. Auf die Darstellung von Einzelthemen, die in anderen Berichten der Stadt Bielefeld behandelt werden, wird an dieser Stelle verzichtet. Hierzu gehören folgende Veröffentlichungen:

- Gleichstellungsplan
- Gesundheitsbericht
- Personalentwicklungskonzept.

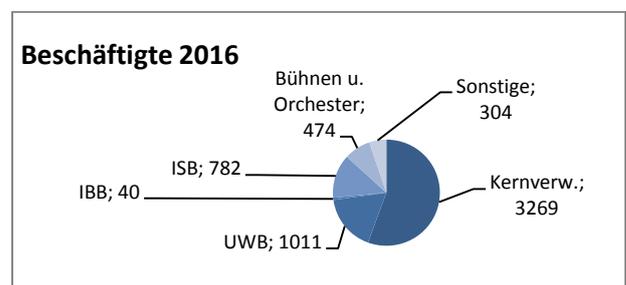
In der Vergangenheit wurde im Personal- und Organisationsbericht der Personal- und Versorgungsaufwand des Kernhaushalts betrachtet. Da der Personal- und Versorgungsaufwand (einschließlich der Veränderungen zum Vorjahr) ausführlich im Vorbericht zum jeweiligen Haushaltsplan dargestellt ist, wird an dieser Stelle künftig darauf verzichtet.

Stellen und Beschäftigte

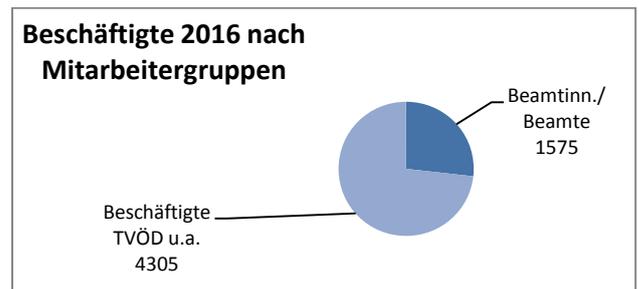
Die Stadt Bielefeld verfügt über 4.770,6 Stellen (inkl. vorgehaltene Stellen für abgeordnete und zugewiesene Beschäftigte), in denen 5.880 Beschäftigte tätig sind. 3.332 der Beschäftigten sind Frauen (Stand 30.06.2016).

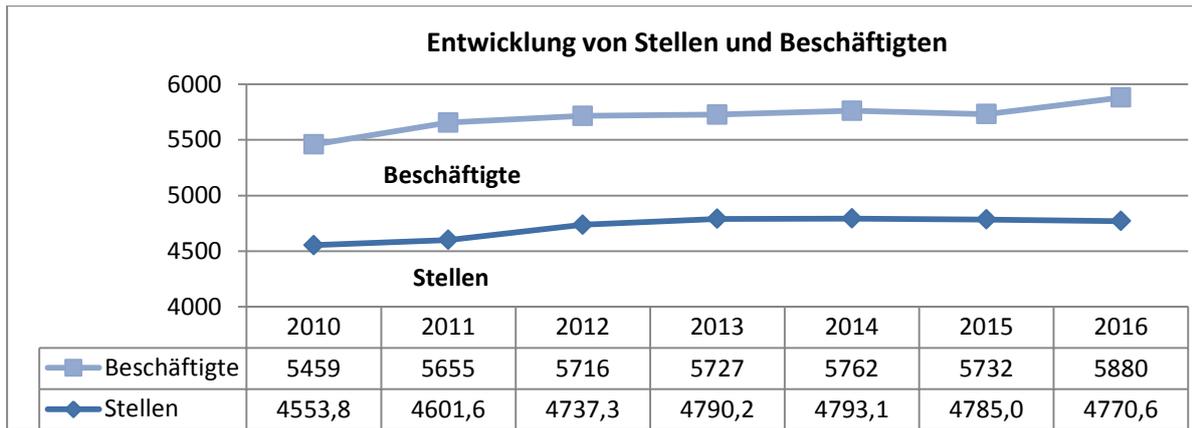


von Geflüchteten begründet. Die vorhandenen Personalkapazitäten reichten zur Wahrnehmung der zusätzlichen Aufgaben nicht aus. Daher mussten im entsprechenden Umfang befristet neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden.



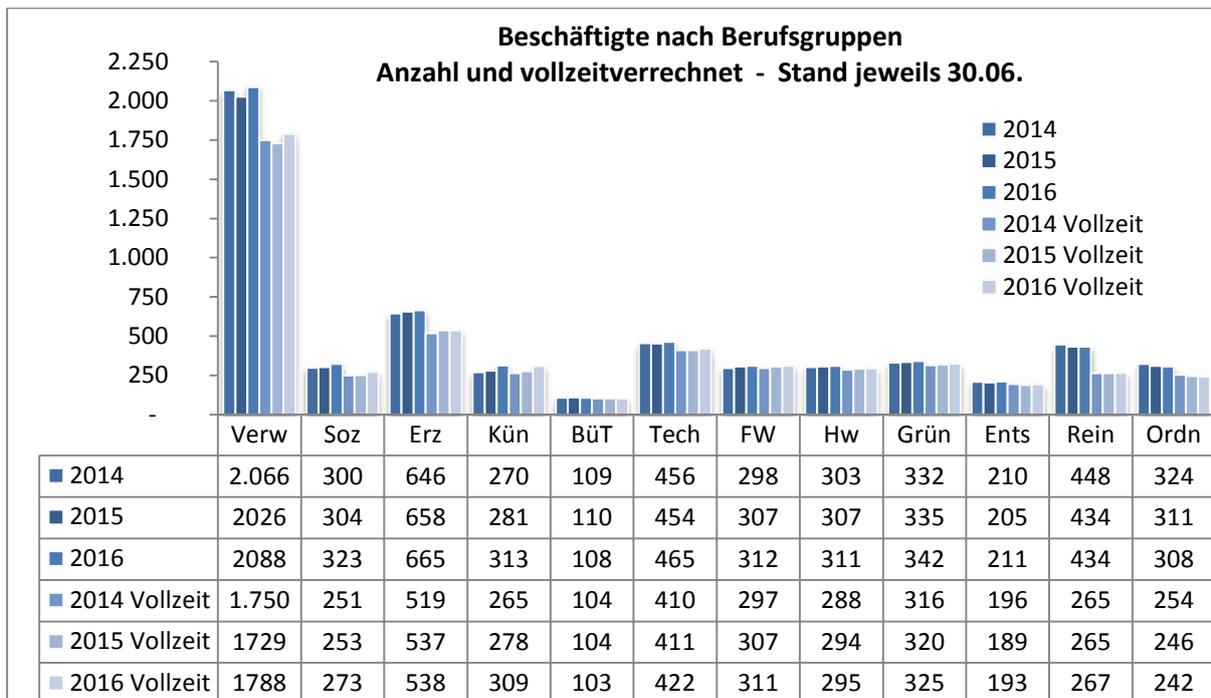
Die Zahl der Stellen ist durch Stelleneinsparungen (-14,4 Stellen) entsprechend dem Haushaltsbegleitbeschluss vom 23.04.2015 reduziert worden, während die Zahl der Beschäftigten insgesamt um 148 Personen angestiegen ist. Dieser Anstieg ist überwiegend in dem kurzfristig entstandenen Personalbedarf für den Bereich der Betreuung und Versorgung





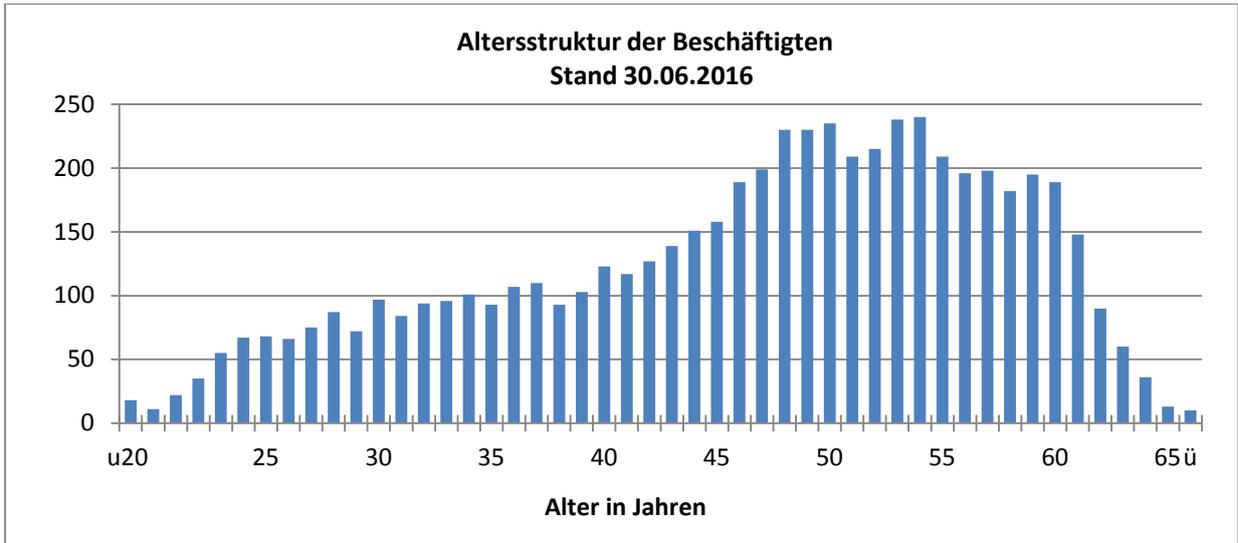
Zur Differenzierung zwischen Beschäftigten-
gruppen wird bei der Stadt Bielefeld der so-
genannte Berufsgruppenschlüssel¹ als Analy-
seeinheit verwendet.

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der
Beschäftigtenzahlen nach ihrer Anzahl und
vollzeitverrechnet (umgerechnet in Vollzeitstel-
len).



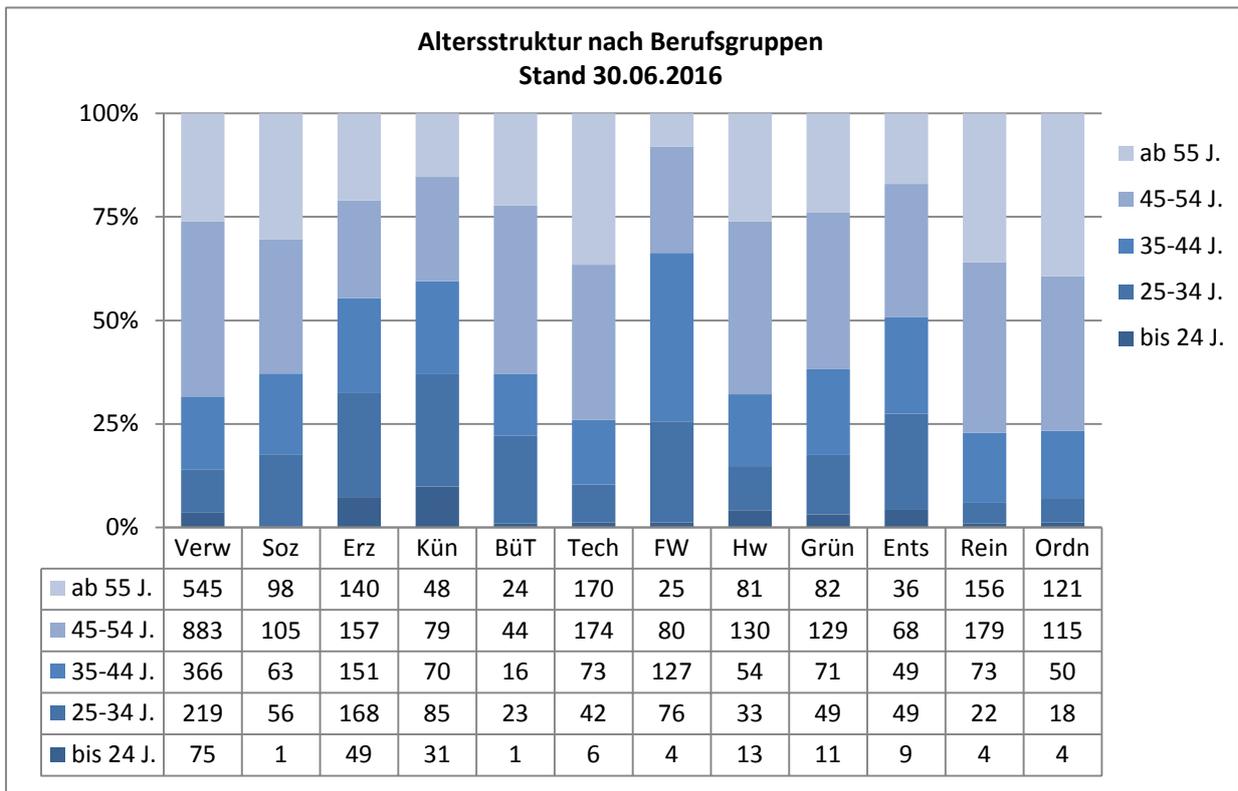
¹ Berufsgruppen Typische Einzelberufe

Verw	Verwaltung	Verwaltungs- u. geisteswissenschaftliche Berufe
Soz	Gesundheit u. Sozialarbeit	Sozialarb./-päd., Arzt/Ärztin, MTA, Gesundheitsaufseher/in
Erz	Kindererziehung/Weiterbildung	Erzieher/in, Kinderpfleger/in, -helfer/in, Musikschullehrer/in
Kün	Künstlerische Berufe	Regisseur/in, Musiker/in, Sänger/in, Tänzer/in, Schauspieler/in
BÜT	Bühnentechnische Berufe	Bühnenhandwerker/in, Beleuchter/in, Maskenbildner/in
Tech	Technische Berufe	Ingenieur/in, Vermessungstechniker/in, Bauzeichner/in
FW	Berufsfeuerwehr	Beamte/Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Dienst
Hw	Handwerksberufe	Kraftfahrer/in, Straßenbauer/in, Elektroinstallateur/in, Schlosser/in
Grün	Pflanzenbau, Tierpflege, Forst	Gärtner/in, Gartenmeister/in, Forstarbeiter/in, Forstwirt/in
Ents	Entsorgungsbranche	Straßenrein., Müllwerker/in, Kanalreinig., Ver- u. Entsorger/in
Rein	Gebäudereinigung u. hausw. Berufe	Arb. für die Gebäudereinigung, Spülkraft, Hausgehilfin/-gehilfe
Ordn	Ordnungs- u. Sicherheitsberufe	(Schul-) Hausmeist., Bauaufseher/in, Verkehrsüberwach.-Ang.



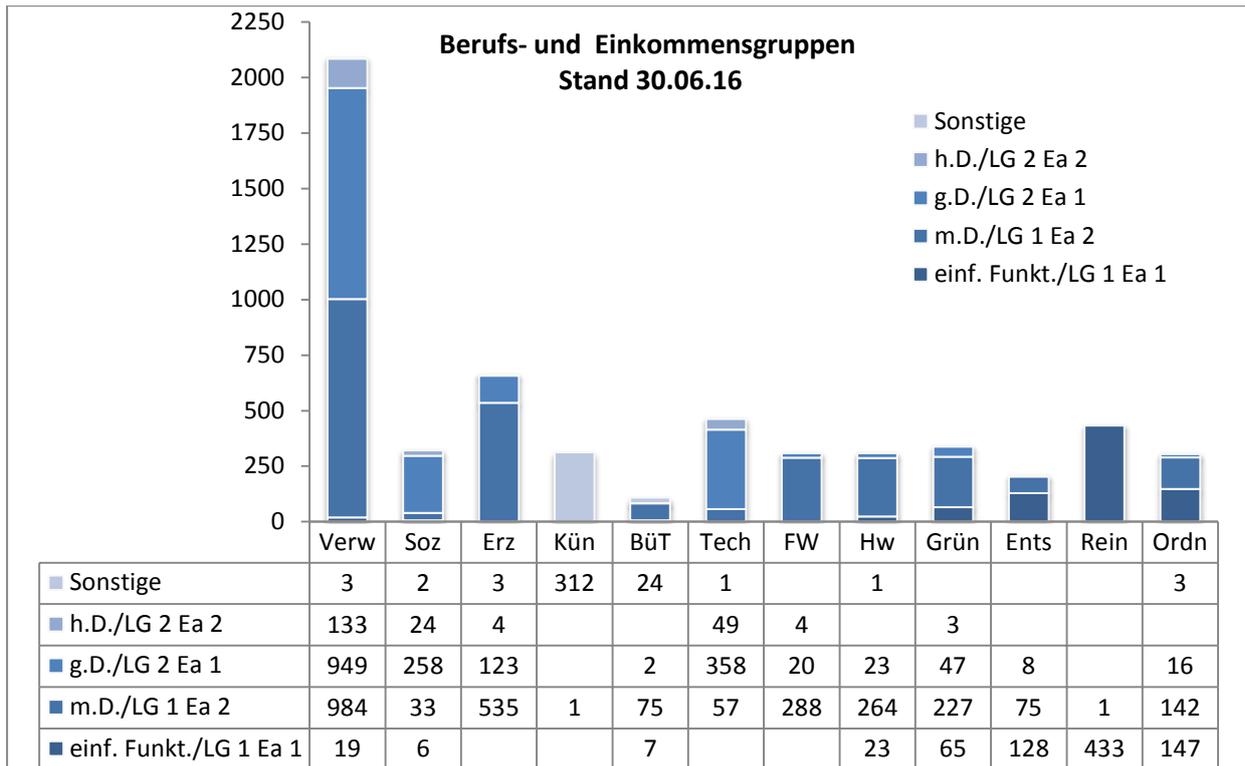
Aufgrund des Geburtenrückgangs wird es für Arbeitgeber schwieriger, junge Fachkräfte zu gewinnen. Von diesen demografischen Auswirkungen ist auch die öffentliche Verwaltung betroffen, wie die Altersentwicklung der Be-

schäftigten verdeutlicht. Das Durchschnittsalter der städtischen Beschäftigten ist in den letzten 10 Jahren kontinuierlich gestiegen von 43,4 Jahre (2003) auf 46,8 Jahre (2016).



Der Altersdurchschnitt ist in den Berufsgruppen Ordnung und Reinigung (jeweils 50,2 J.)

überdurchschnittlich hoch. Erstmals wurde dort die Grenze von 50 Jahren überschritten.



Die vorstehende Grafik fasst Beamtinnen und Beamte und tariflich Beschäftigte zusammen. Unter der Rubrik „Sonstige“ sind besondere Beschäftigungsverhältnisse aufgeführt (insb. künstlerisches Personal Bühnen und Orchester).

Beschäftigte in einfachen Funktionen (E1-E4) arbeiten hauptsächlich im Bereich der Gebäudereinigung (Rein). Beschäftigte im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1, dem sog. mittleren Dienst (A6-A9 m.D. bzw. E5-E8 bzw. S3-S8), arbeiten überwiegend in den Berufsgruppen Verwaltung, Erziehung, Handwerk, Grün, Ordnung (insb. Hausmeister/in), Entsorgung und Feuerwehr.

Beschäftigte im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, dem sog. gehobenen Dienst (A9 g.D.-A13 g.D bzw. E9- E12 bzw. S9-S18), sind insb. in den Bereichen Verwaltung, Technik, Soziales und Erziehung tätig.

Im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, dem sog. höheren Dienst (ab A13 h.D. bzw. E13), sind Beschäftigte verstärkt in den Bereichen Verwaltung, Technik und Soziales vertreten.

Die Zahl der Beurlaubten (Stand jeweils 30.06.) ist 2016 wieder leicht auf 228 gestiegen. In den Vorjahren waren es 226 (2015), 214 (2014) und 251 (2013). Der Anteil an Beurlaubungen aufgrund von Elternzeiten liegt bei über 50%.

Die Organisation

Schwerpunkte der Organisationsarbeit 2015 / 2016

Einführung eines einheitlichen Dokumentenmanagementsystems (DMS)

Im Personal- und Organisationsbericht 2015 wurde bereits als ein Schwerpunktthema der Organisation die Evaluation der Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Einführung eines verwaltungsweiten DMS benannt.

Auf Basis dieser Evaluation hat der Oberbürgermeister ein Projekt unter der Leitung des Amtes für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen sowie des Informatikbetriebes eingerichtet, um ein DMS auszuschreiben und einzuführen. Ziele eines verwaltungsweiten DMS sind unter anderem das bessere Auffinden von Dokumenten, ein unmittelbarer Zugriff auf alle notwendigen Informationen über

ein zentrales System, die revisionssichere Dokumentenablage und eine medienbruchfreie, vollständige Aktenführung.

Das Vergabeverfahren hat im Jahr 2016 stattgefunden. Den Zuschlag hat die Firma Ceyoniq Technology GmbH mit ihrem Produkt „nscale“ erhalten. Bei der Auswahl des wirtschaftlichsten Angebotes wurden neben dem Preis insb. auch die technische Leistungsfähigkeit (inkl. Arbeitsergonomie und Barrierefreiheit) und das Lösungskonzept der Anbieter berücksichtigt.

Seit Beginn dieses Jahres bereitet das Projekt die Einführung des DMS vor. Hierzu wurde als erster Pilotbereich das Rechnungsprüfungsamt ausgewählt, mit dem zurzeit eine grundsätzliche Struktur erarbeitet und wesentliche Funktionen geprüft werden. Hierbei werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einbezogen, um insbesondere Erfahrungen mit einer anwenderfreundlichen, modernen und IT-gestützten Arbeitsumgebung zur elektronischen Bearbeitung von Verwaltungsvorgängen sammeln zu können.

Für die weitere Pilotierung wurden folgende Bereiche ausgewählt:

- das elektronische Bauantragsverfahren im Bauamt,
- der Geschäftsbereich Fahrerlaubnisbehörde und Kraftfahrzeug-Zulassungsbehörde des Ordnungsamtes sowie
- die elektronische Personalakte für Beamtinnen und Beamte im Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen.

Die Pilotphase ist zunächst bis 2018 terminiert. Im Anschluss soll das DMS sukzessive verwaltungsweit ausgerollt werden.

Organisationsuntersuchung im Feuerwehramt

Im Brandschutzbedarfsplan 2012 wurde auf die starke Arbeitsbelastung im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst hingewiesen, die sich durch eine hohe Überstundenzahl bemerkbar machte. In der Folgezeit hatte das Feuerweh-

ramt darüber hinaus verschiedene personelle Mehrbedarfe in unterschiedlichen Bereichen des Amtes aufgezeigt. Eine erste Schätzung des Feuerwehramtes ergab einen Mehrbedarf in einem Gesamtvolumen von rund 21 Vollzeitbeschäftigten.

Die aufgezeigten personellen Mehrbedarfe nahm das Dezernat 3 zum Anlass, diese im Rahmen einer Organisationsuntersuchung überprüfen zu lassen und dabei alle im Sinne einer Optimierung möglicherweise betroffenen Stellen und Strukturen des Amtes mit Ausnahme des Bereichs Einsatzdienst einzubeziehen. Unter der Leitung von Frau Erster Beigeordneter Ritschel wirkten an diesem Prozess Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Stab des Dezernats 3, dem Feuerwehramt, dem Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen sowie aus dem Personalrat mit.

Inhaltliche Unterstützung erfuhr die Untersuchung durch die KGSt und den Gesamtsprecher der Freiwilligen Feuerwehr. Die Einbindung der KGSt erfolgte zur Unterstützung der Steuerung und des methodischen Vorgehens sowie zur Plausibilisierung der Ergebnisse u. a. vor dem Hintergrund der dortigen interkommunalen Vergleichsarbeit.

Auf Anregung der KGSt begann die Untersuchung zunächst mit einer Stärken-Schwächen-Analyse. Dieser Prozessschritt verfolgte das Ziel, in Workshops unter Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit Ausnahme des Bereichs Einsatzdienst) Stärken und Schwächen im Handeln des Feuerwehramtes herauszuarbeiten und hierzu gemeinsam Lösungsansätze zu entwickeln. Die Moderation übernahmen zwei erfahrene Kolleginnen aus dem städtischen Moderatorenpool.

Auf Basis der Stärken-Schwächen-Analyse wurden Schwerpunktthemen identifiziert, die im weiteren Verlauf der Untersuchung einer näheren Betrachtung unterzogen wurden. Darüber hinaus hatte das Feuerwehramt über 400 interne Geschäftsprozesse mit Mengen- und Zeitangaben hinterlegt, die im Untersuchungsprozess durch verschiedene Methoden plausibilisiert wurden.

Vorbehaltlich des Abschlusses der Schwerpunktthemen „Leitstelle“ und „Einbindung der Wachabteilung in die Fachabteilungen“ wurden im Stellenplan 2017 personelle Mehrbedarfe in einem Umfang von 10,7 Stellen berücksichtigt. Diese Mehrbedarfe beziehen sich nahezu auf alle untersuchten Bereiche, vom Einsatzführungsdienst über den Bevölkerungsschutz bis hin zur Aus- und Fortbildung. Die Vorschläge zur Optimierung der Aufbaustruktur des Feuerwehramtes sollen in einer Organisationsverfügung des Oberbürgermeisters umgesetzt werden.

Weitere Schwerpunkte der Organisationsarbeit in 2015 / 2016

Zu den weiteren Schwerpunkten der Organisationsarbeit gehörten insb. folgende übergreifende Projekte bzw. Arbeiten:

- Projekt „Optimierung der städt. IT“ mit der Entwicklung eines Grobkonzepts für die Steuerung und die Organisation der städt. IT. Auf Basis der Projektergebnisse hat der Rat den Informatikbetrieb (IBB) zum 31.12.2017 aufgelöst. In einem Folgeprojekt wird die Neuorganisation der städt. IT weiter vorangetrieben, um u.a. zum 01.01.2018 die Aufgaben des IBB in die Kernverwaltung eingliedern und damit auch in eine neue Struktur überführen zu können.
 - In der Tarifrunde 2016 haben sich Gewerkschaften und kommunale Arbeitgeber auf eine neue Entgeltordnung innerhalb des TVöD geeinigt, zu der die Redaktionsverhandlungen Ende Oktober abgeschlossen wurden. Die Bewertungen der Stellen in der Kernverwaltung und in den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen wurden überprüft und - bis auf Einzelfälle - zum 01.01.2017 angepasst. Bereits mit dem Stellenplan 2017 konnte die Umstellung der tariflichen Bewertungen auf die neue Entgeltordnung vorgenommen werden. Inwieweit sich noch durch „persönliche“
- Anträge auf Höhergruppierung Veränderungen ergeben werden, bleibt noch offen.
- Darüber hinaus wurden insb. folgende Themen und Projekte organisatorisch begleitet:
- Schließung der Verwaltungsbücherei. Auf Grund des Anstiegs der Online-Angebote und aufgabenkritischer Überlegungen wurden die verbliebenen Aufgaben dezentralisiert.
 - Untersuchung der Bürgerberatung. Zur Umsetzung der geplanten Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen (HSK) wurden der Aufgabenbestand kritisch hinterfragt, eine Stellenbemessung durchgeführt und weitergehende Ansätze für Optimierungen erarbeitet.
 - Stellenbemessung in der Ausländerabteilung. Im Hinblick auf die sprunghafte Entwicklung der Zahl geflüchteter Menschen wurde ein Stufenkonzept zur Anpassung der Stellenausstattung entwickelt.
 - Reorganisation des Ordnungsamtes auf Basis von Untersuchungsergebnissen. Es wurden ein Geschäftsbereich „Verwaltung“ gebildet sowie die Außendienstaufgaben der Geschwindigkeitsüberwachung und der Überwachung des ruhenden Verkehrs organisatorisch mit der Bearbeitung der Ordnungswidrigkeiten verzahnt.
 - Evaluation der Projektergebnisse in der Zulassungsstelle. Betrachtet wurden insb. die Fallzahl- und Stellenbedarfsentwicklung sowie Optimierungen bei der Terminvereinbarung.
 - Begleitung der Projektarbeit zur Fortentwicklung bzw. Ablösung von Vorverfahren im Bereich Meldewesen, Bußgeld und Kfz-Zulassung.
 - Reorganisation des Sozialamtes zur Umsetzung des HSK und vor dem Hintergrund des Einsatzes zusätzlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Betreuung und Versorgung von Geflüchteten.

Betriebliches Vorschlagswesen

Der letzte Sonderwettbewerb wurde im Jahr 2009 durchgeführt. Von den damals 83 Vorschlägen konnten im Ergebnis leider keine bezifferbaren Einsparungen erzielt werden. Gleichwohl sollte 2016 erneut mittels eines Sonderwettbewerbs und attraktiver Prämien (Reisen und Sonderurlaub) die Aufmerksamkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Betriebliche Vorschlagswesen gerichtet werden. Ziel war es, attraktive Ideen einzuwerben.

Mit 108 eingereichten Ideen lag die Teilnehmerzahl deutlich über der durchschnittlichen Beteiligung der vergangenen fünf Jahre von 40 eingereichten Vorschlägen.

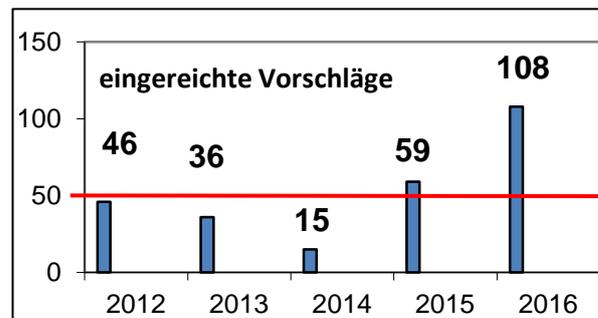
Wie sich die Zahl der eingereichten Vorschläge in den vergangenen Jahren entwickelt hat, zeigt die nachstehende Grafik.

Unter den Prämien war eine Geldprämie in Höhe von 2.600 €. Der Einreicher hatte angeregt, eine Verfahrensänderung der Recherchemöglichkeiten im Bereich der Fingerabdrücke dauerhaft umzusetzen.

Dieser Vorschlag im Jahr 2016 führte zu einer messbaren Einsparung.

Die anderen Ideengeberinnen und Ideengeber haben Sachprämien (Buch-, Ishara-/ Theater-Gutscheine) im Wert von 20 € bzw. 30 € erhalten.

Der Schwerpunkt der eingereichten Vorschläge lag im Bereich der Kunden- und Mitarbeiterorientierung sowie der Optimierung der Arbeitsprozesse gefolgt von der Ressourceneinsparung. Die Anerkennungsquote lag im Mittel bei rund 38 % und damit über der durchschnittlichen Anerkennungsquote der vergangenen fünf Jahre von etwa 27 %.

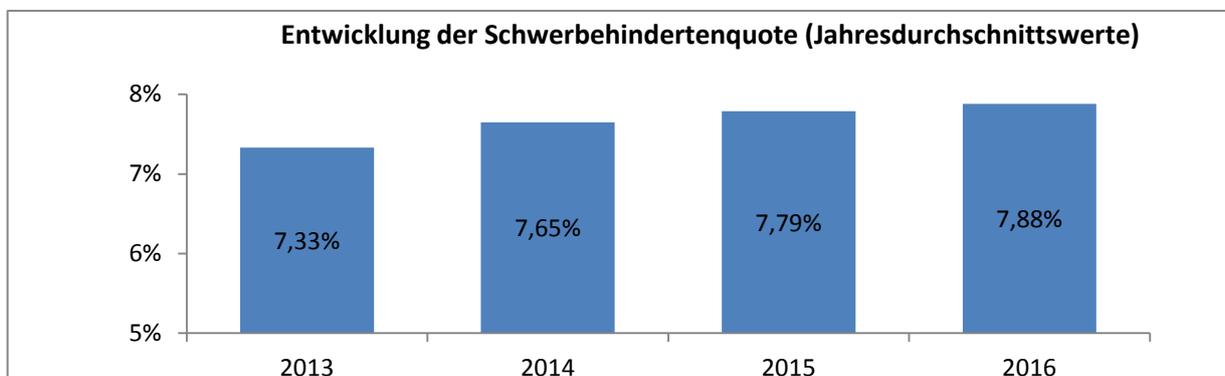


Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten

Die gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter gem. § 71 Abs. 1 SGB IX in Höhe von 5 % erfüllt die Stadt Bielefeld seit dem Jahr 1999.

Für das Jahr 2016 beträgt die Schwerbehindertenquote 7,88 % (2015: 7,79 %).

Im Jahr 2016 gab es 15 Neueinstellungen von Menschen mit Behinderung (darunter 4 Auszubildende). Im gleichen Jahr wurde für 51 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstmalig ein Schwerbehindertenstatus festgestellt.



Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund

Mit Beschluss vom 20.05.2008 hat 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 mit dem Motto „Wir fördern Integration!“ sowohl die innerstädtische als auch die gesamtstädtische Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund.

Zu der Frage „Wer gilt als Zuwanderer/in?“ einigte man sich 2009 für die Stadt Bielefeld auf folgende Definition:

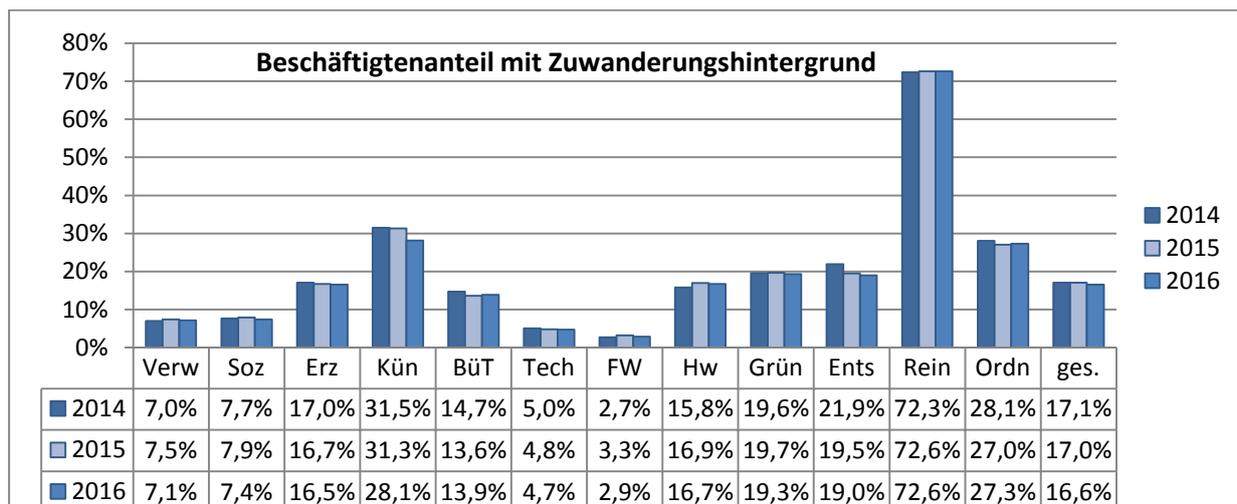
Personen mit Zuwanderungshintergrund sind

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

Bei dem von der Stadt Bielefeld verwendeten Migrationsbegriff bleibt die Herkunft der Eltern bei statistischen Auswertungen unberücksichtigt. Beschäftigte aus Zuwandererfamilien, die in zweiter Generation in Deutschland geboren sind und die deutsche Staatsangehörigkeit

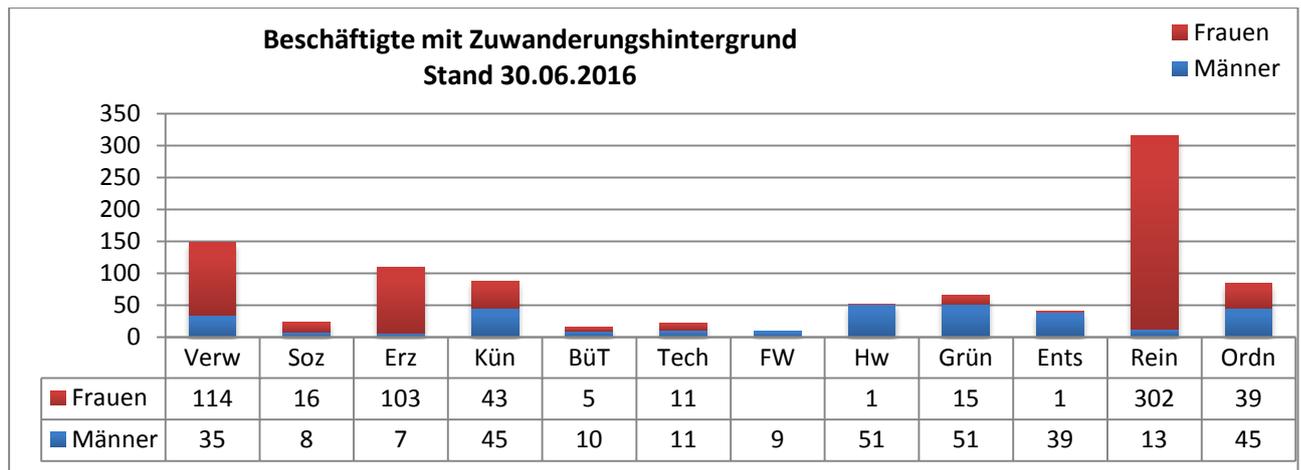
besitzen, werden damit nicht mehr statistisch als Menschen mit Zuwanderungshintergrund betrachtet. Gerade aus dieser Generation von Zugewanderten hat es aber in den vergangenen Jahren verstärkt Einstellungen qualifizierter Kräfte gegeben. Dies ist auch der Grund, warum der Anteil der Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund leicht zurückgegangen ist. Unter Berücksichtigung dieser Definition haben 16,6 % (974) der städtischen Beschäftigten einen Zuwanderungshintergrund (Stand 30.06.2016).

Auf Bewerbungen von jungen Menschen mit Zuwanderungshintergrund wird im Kapitel Ausbildung näher eingegangen.



Überdurchschnittlich vertreten sind Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund in den Berufsgruppen Gebäudereinigung (72,6 %; davon 96,0 % Frauen), Ordnung (insb. Hausmeisterdienste mit 28,1 %, davon 45,05 % Frauen) und

Künstler (31,5 %, davon 54,1 % Frauen), Entsorgung (21,9 % , davon keine Frauen), Grün (24,6 %, davon 24,2 % Frauen) und Erziehung (17,0 %, davon 91,8 % Frauen).



Ausbildung 2015/2016

Bewerbungen

Durch die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften wird sichergestellt, dass kontinuierlich qualifiziertes Fachpersonal für die zu erfüllenden Aufgaben vorhanden ist.

In den Ausbildungsjahren 2015 und 2016 konnte die Stadt Bielefeld neben den Angeboten zu einer Beamtenausbildung im allgemeinen Verwaltungsdienst und im feuerwehrtechnischen Dienst jeweils 10 Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) anbieten.

Ein Ausbildungsschwerpunkt bildet wie auch in den Vorjahren die Ausbildung mit dem Abschluss „Bachelor of Laws“ oder „Verwaltungswirt/ Verwaltungswirtin“ mit insgesamt 45 Ausbildungsplätzen (2015:38).

Bis zum Bewerbungsschluss gingen insgesamt 1.356 Bewerbungen (2015: 1.602) ein. Zusätzlich gab es 91 Interessentinnen und Interessenten (2015: 59) für Berufe, in denen im jeweiligen Einstellungsjahr nicht ausgebildet wurde. Im Verwaltungsbereich lag die Bewerberzahl in 2016 bei 661 (2015: 587). Die Tendenz ist damit im Gegensatz zu den vorherigen Jahren wieder leicht steigend.

Die Bewerberzahlen in den Berufen des BBiG sind von Jahr zu Jahr schwankend (2015: 714), je nachdem, ob besonders begehrte Berufe wie Verkaufsfrauen/-kaufmann und Tierpfleger/ in angeboten werden.

Mit 48 % (2015: 53 %) lag der Frauenanteil an den Bewerbungen insgesamt wieder niedriger als in den Jahren 2013 und 2014. Die Quote der Bewerberinnen für die nach dem BBiG angebotenen Ausbildungsberufe lag lediglich bei 40,3 % (2015: 50,1 %). In den Verwaltungsberufen lag der Anteil der Bewerberinnen dagegen weiterhin mit 66,5 % (2015: 65,9 %) konstant hoch.

1,92 % der Bewerberinnen und Bewerber (2015: 1,44 %) leben mit einer Schwerbehinderung. Der überwiegende Teil bewarb sich um eine Ausbildung im Verwaltungsbereich.

Unter den Bewerberinnen und Bewerbern waren 177 (2015: 193) Menschen mit Zuwanderungshintergrund. Dies entspricht einer Quote von insgesamt 13,05 % (2015: 12,05 %). Mit 15,3 % (2015: 15,5 %) lag der Bewerberanteil in den Verwaltungsberufen über der Gesamtprozentzahl, aber unter den Werten der Vorjahre.

Bewerbungen 2016	Bewerbungen			Schwerbehinderte			Zuwanderungs- hintergrund		
	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.
Bachelor of Laws	373	129	244	7	3	4	37	13	24
Verwaltungswirt/in	288	92	196	9	4	5	64	18	46
Zwischensumme Verwaltung	661	221	440	16	7	9	101	31	70
Feuerwehr									
Brandmeister/in	222	215	7	0	0	0	21	22	0
Zwischensumme Feuerwehr	222	215	7	0	0	0	21	22	0
Kfz.-Mechatroniker/in	33	31	2	0	0	0	10	9	1
Bauzeichner/in	64	43	21	1	1	0	12	8	4
Bühnenmaler/in	71	10	61	2	0	2	6	2	4
FAMI - Bibliothek -	88	27	61	3	0	3	6	0	6
Forstwirt/in	44	44	4	2	2	0	1	1	0
Gärtner/in	23	19	4	1	1	0	1	1	0
Land- u. Baumaschinenmechatr.	9	9	0	0	0	0	0	0	0
Straßenbauer/in	13	13	0	0	0	0	6	6	0
Vermessungstechniker/in	37	36	1	1	0	1	7	7	0
Zwischensumme Berufe BBiG	382	232	154	10	4	6	49	34	15
Berufe, die im lfd. Jahr nicht ausgebildet werden	91	28	63	0	0	0	6	5	1
Gesamt	1.356	696	664	26	11	15	177	92	86

Einstellung von Auszubildenden

Einstellungen	Einstellungen			Schwerbehinderte			Zuwanderungs- hintergrund		
	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.	ges.	m.	w.
Bachelor of Laws	25	8	17	0	0	0	2	0	2
Verwaltungswirt/in	20	7	13	1		1	6	2	4
Zwischensumme Verwaltung	45	15	30	1	0	1	8	2	6
Feuerwehr									
Brandmeister/in	7	7	0	0	0	0	2	2	0
Zwischensumme Feuerwehr	7	7	0	0	0	0	2	2	0
Kfz.-Mechatroniker/in									
Bauzeichner/in	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Bühnenmaler/in	1	0	1	0	0	0	0	0	0
FAMI - Bibliothek -	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Forstwirt/in	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Gärtner/in	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Land- u. Baumaschinenmechatr.	6	2	4	1	1	0	0	0	0
Straßenbauer/-in									
Vermessungstechniker/in	3	3	0	0	0	0	1	1	0
Bauzeichner/in	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme Berufe BBiG	16	8	8	1	1	0	1	1	0
Berufe, die im lfd. Jahr nicht ausgebildet werden									
Gesamt	68	30	38	2	1	1	11	5	6

Die insgesamt 68 Einstellungen (2015: 66) verteilen sich auf die Verwaltungsberufe mit 45 Auszubildenden (2015: 38), auf den feuerwehrtechnischen Dienst mit 7 Nachwuchskräften

(2015: 8) und auf die Berufe nach dem BBiG mit 16 Personen (2015: 20).

Erfreulicherweise konnten sich Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund stärker in dem Umfang im Auswahlverfahren für

die Verwaltungsberufe durchsetzen wie dies ihrem Anteil an Bewerbungen entsprochen hat. Die Einstellungsquote lag bei 17,77 % (Bewerbungsquote: 15,28 %)

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

Gewinnung von Nachwuchskräften

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. Die Anzahl der Ausbildungsplätze in den Verwaltungsberufen wurde stufenweise in den letzten Jahren erhöht.

Die sinkende Zahl der Abgängerinnen und Abgänger von allgemeinbildenden Schulen führt dazu, dass es zukünftig schwerer sein wird, motivierte und qualifizierte junge Menschen für eine Ausbildung gewinnen zu können. Hinzu kommt, dass der Anteil an Nachwuchskräften mit Abitur steigt. Der Trend zum Studium wird anhalten und macht somit Ausbildungen ohne akademischen Abschluss weniger attraktiv. Der Bereich Personalwirtschaft versucht mit neuen Ideen im Ausbildungsmarketing, aktiv für die Berufe der Stadt Bielefeld zu werben. Schülerinnen und Schüler der Bielefelder Schulen können im Rahmen von Betriebserkundungen das Ausbildungsangebot der Stadt Bielefeld kennenlernen. Daneben nutzt die Stadtverwaltung intensiv die Möglichkeiten, sich auf Ausbildungsmessen und in Schulen zu präsentieren oder mit einem eigenen Infotag im Rathaus für den Verwaltungsberuf zu werben.

Seit 2012 ist die Stadt Bielefeld mit einer eigenen Facebook-Seite „Stadt Bielefeld Karriere“ Online, um immer aktuell zu informieren. Zusätzlich gab es 2015 in den Sommerferien

Auffällig ist, dass in den Verwaltungsberufen das Durchschnittsalter der Auszubildenden steigt.

Viele haben schon eine Ausbildung oder ein Studium begonnen oder abgebrochen.

eine dreitägige Aktion „RathAusbildung“. Von den 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmern konnten 2 Nachwuchskräfte gewonnen werden.

Nach einer Werbekampagne im Radio wurde nun ein Videofilm zusammen mit anderen kommunalen Arbeitgebern im Münsterland und Ostwestfalen-Lippe (abzubi-kommunal.de) gedreht, der in den Kinos auf eine Ausbildung im öffentlichen Dienst aufmerksam macht.

The poster features a red header with the 'E BI' logo and the text 'Stadt Bielefeld Ausbildung Infotag im Neuen Rathaus'. Below the header is a photograph of a young man and woman standing in front of a stone building with a tower. A red text box over the photo lists career options: 'Berufswahl mit Weitblick! Verwaltungswirtin/ Verwaltungswirt oder Bachelor of Laws'. At the bottom, a red banner provides the date and time: 'Informieren Sie sich! Herzlich willkommen am Samstag, 10. Juni 2017, von 9 - 13 Uhr im Neuen Rathaus Einzelheiten zum Programm unter www.bielefeld.de/Ausbildung/Infotag'.

Personalkennzahlen auf einen Blick

(Anlage 1)

	2014	2015	2016
Stellen	4.793,1	4.785,0	4.770,6
Beschäftigte	5.762	5.732	5.880
Beschäftigte vollzeitverrechnet	4.916,3	4.934,6	5.067,0
Frauen	3.268	3.249	3.332
Frauenanteil	56,7%	56,7%	56,7%
Frauenanteil vollzeitverrechnet	51,5%	51,6%	51,9%
Durchschnittsalter	46,0 J.	46,18 J.	46,28 J.
Teilzeitkräfte	2.242	2.177	2.257
(darunter Frauen)	(1939)	(1906)	(1971)
Teilzeitquote	38,9%	38,0%	38,4%
Schwerbehinderte	365	375	382
(darunter Frauen)	(191)	(197)	(200)
Schwerbehindertenquote	7,65%	7,79%	7,88%
Beschäftigte mit Zuwanderungs- hintergrund (darunter Frauen)	983 (658)	977 (651)	974 (650)
Beschäftigtenquote	17,06%	17,04%	16,56%
Beurlaubte	214	226	228
(darunter Frauen)	(187)	(186)	(198)
Beurlaubungsquote	3,7%	3,9%	3,9%
Krankenquote²	6,44%	6,69%	6,90%
Auszubildende³	135	141	158
(darunter Frauen)	(79)	(77)	(88)
Ausbildungsquote	2,3%	2,5%	2,7%
Verbesserungsvorschläge	15	59	108

² jährl. Krankentage (Kalendertage) aller Beschäftigten * 100 / Anzahl Beschäftigte (31.12.) / 365

³ Stand jeweils 31.12.

Impressum

Herausgeber:



Stadt Bielefeld

Amt für Personal, Organisation
und Zentrale Leistungen

Redaktion:

Sinja Ostermann

Telefon: 0521 51-6206

sinja.ostermann@bielefeld.de

Verantwortlich für den Inhalt:

Karl-Heinz Voßhans

Redaktionsschluss: 27.05.2017