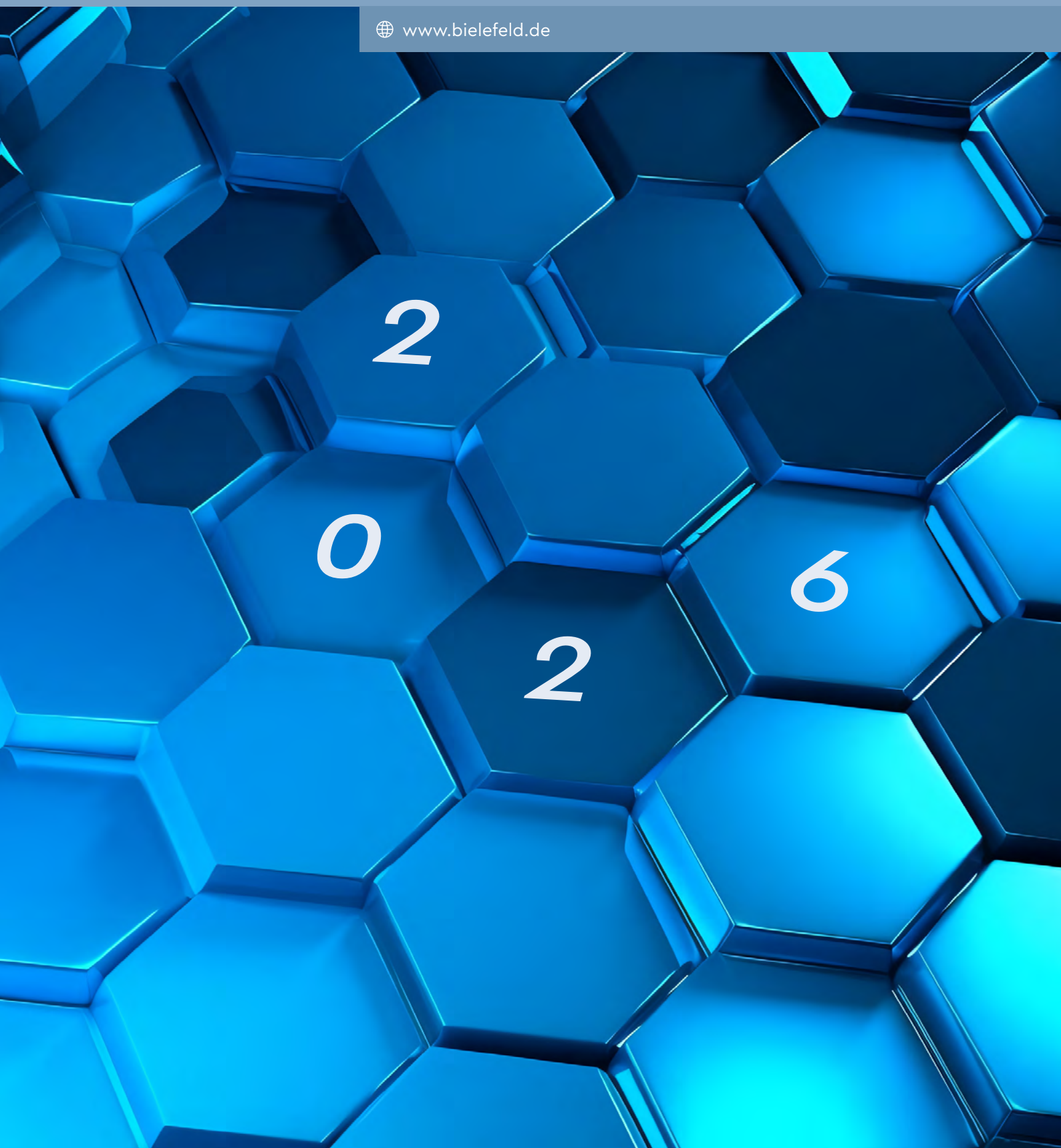




Stadt Bielefeld

Bericht zum Personalmanagement

 www.bielefeld.de





Inhalt

I.	Vorwort	4
II.	2025 auf einen Blick	6
III.	BIEvolution – Zukunft der Arbeit aktiv gestalten	8
1.	Umfrageergebnisse Personalbereich – ein Kurzüberblick	10
2.	Konsequenzen und geplante Maßnahmen	11
IV.	Personalstruktur	12
1.	Entwicklung der Stellen und Beschäftigten	14
2.	Beschäftigte nach Bereichen	15
3.	Beschäftigte nach Berufsgruppen	15
4.	Altersstruktur	16
5.	Teilzeitbeschäftigung	17
V.	Personalentwicklung	20
1.	Führungskräfteentwicklung	21
2.	Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte	22
3.	Fortbildung	23
4.	Weiterbildung	25
VI.	Der Weg unserer Mitarbeitenden	26
1.	Wohnort der Beschäftigten	27
2.	Fluktuation	28
3.	Marketing	30

4.	Ausbildung	32
5.	Recruiting	37
6.	Onboarding	41
7.	Wissensmanagement	41
VII.	Vielfalt und Gleichstellung	42
1.	Frauen in Führungspositionen	43
2.	Beschäftigte mit internationaler Familiengeschichte	44
3.	Beschäftigte mit Schwerbehinderung	45
VIII.	Betriebliches Gesundheitsmanagement	46
1.	Arbeits- und Gesundheitsschutz	47
2.	Betriebliches Eingliederungsmanagement	48
3.	Betriebliche Gesundheitsförderung	48
4.	Krankenstand	50
IX.	Mobilität und neue Arbeitsformen	54
1.	JobTicket/Großkundenabonnement/Deutschlandticket	55
2.	Dienstradleasing	55
3.	Homeoffice und bürofreies Arbeiten	56
4.	Digitalisierungsprozesse	56
X.	Kennzahlen auf einen Blick	58

Vorwort



Rund 340.000 Menschen leben in Bielefeld – und sie alle verlassen sich tagtäglich auf eine leistungsfähige, verlässliche Stadtverwaltung. Was dabei oft selbstverständlich erscheint, ist das Ergebnis engagierter Arbeit: 7.200 Mitarbeitende der Stadtverwaltung sorgen jeden Tag dafür, dass unsere Stadt funktioniert, gestaltet und weiterentwickelt wird.

Dieses Engagement ist keine Selbstverständlichkeit. Kommunale Verwaltung steht heute vor tiefgreifenden Veränderungen: steigende Anforderungen bei gleichzeitig begrenzten finanziellen Spielräumen, ein spürbarer Fachkräftemangel und der bevorstehende Ruhestand vieler erfahrener Kolleginnen und Kollegen. Diese Entwicklungen fordern uns heraus – und sie verpflichten uns zum Handeln.

Als eine der größten Arbeitgeberinnen in Bielefeld übernehmen wir Verantwortung: für unsere Mitarbeitenden, für eine moderne Arbeitskultur und für nachhaltige Personalstrategien. Sicherheit und Verlässlichkeit bleiben unsere Stärke. Gleichzeitig entwickeln wir uns konsequent weiter – als attraktive Arbeitgeberin für neue Talente und als Organisation, die Innovation aktiv gestaltet. Dass sich zunehmend junge Menschen für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst entscheiden, bestärkt uns auf diesem Weg.

Wir haben mit dem Prozess BIEvolution einen wichtigen Impuls gesetzt, um dem Arbeitskräftemangel aktiv zu begegnen und Arbeitsabläufe nachhaltig zu modernisieren. Heute ist dieser Prozess fest im Personalmanagement verankert und prägt unsere strategische Ausrichtung.



Der vorliegende Bericht zum Personalmanagement 2026 gibt Ihnen einen vielfältigen und transparenten Einblick in BIEvolution und weitere zentrale Handlungsfelder. Er zeigt, wie wir Personalentwicklung, Fachkräftesicherung und Organisationskultur ganzheitlich denken – verbindlich, zukunftsorientiert und im Dienst der Menschen in Bielefeld.

Mein besonderer Dank gilt allen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Mit Kompetenz, Engagement und Verantwortungsbewusstsein leisten Sie täglich Ihren Beitrag für Bielefeld. Gemeinsam gestalten wir die Verwaltung von morgen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rainer Kaschel'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Rainer Kaschel
Beigeordneter



**343.507 Einwohnerinnen
und Einwohner**

20



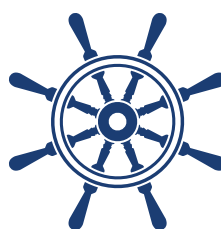
7.196 Beschäftigte

1.510 Beamtinnen/Beamte

5.686 Tariflich Beschäftigte



4.094 Frauen



513 Führungskräfte

weibliche Führungskräfte: 236

männliche Führungskräfte: 276



3.099 Männer





**Durchschnittsalter:
45,87 Jahre**



**1.610 Beschäftigte mit
internationaler Familiengeschichte
aus 88 Nationen**

25



**9.318 Bewerbungen
8.403 extern
915 intern**



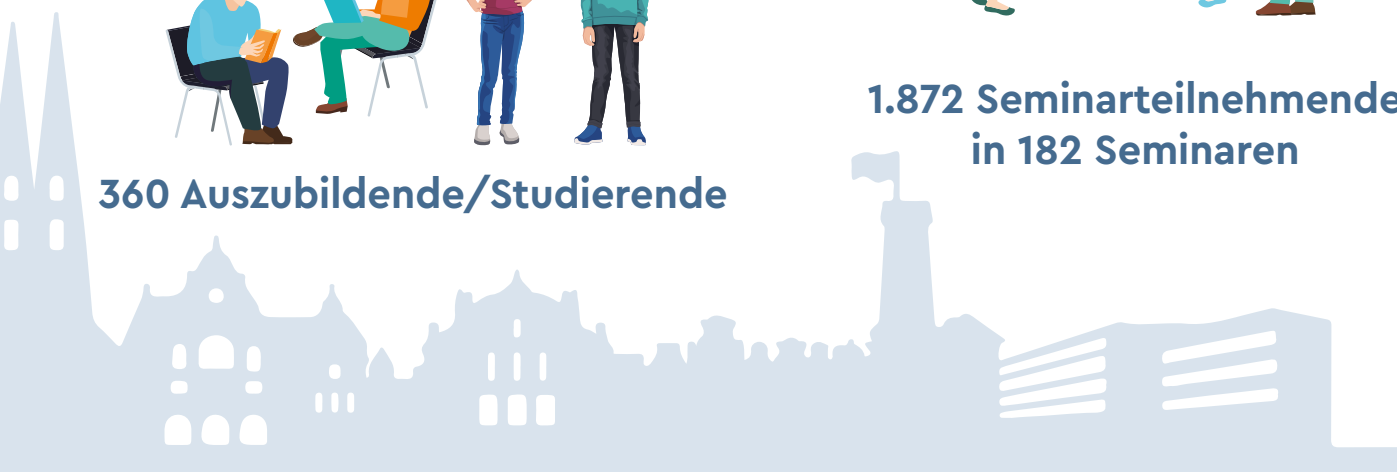
**429 Stellenausschreibungen
301 extern
128 intern**



**1.872 Seminarteilnehmende
in 182 Seminaren**



360 Auszubildende/Studierende



BIEvolution – Zukunft der Arbeit aktiv gestalten



Mit **BIEvolution** verfolgt die Stadtverwaltung Bielefeld einen **langfristigen Veränderungsprozess** zur Weiterentwicklung der Arbeitswelt.

Ausgelöst durch den demografischen Wandel, den zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel sowie begrenzte finanzielle Handlungsspielräume zielt BIEvolution darauf ab, Strukturen, Prozesse, Kompetenzen und Kultur systematisch weiterzuentwickeln.

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Beginn an aktiv in den Prozess einzubinden, haben wir unter anderem drei Schwerpunktumfragen durchgeführt. Die Umfragen haben folgende Themenbereiche aufgegriffen:

- ▶ Zusammenarbeit | Teamkultur | Führung
- ▶ Digitalisierung | Arbeitsprozesse | Hierarchiestrukturen
- ▶ Weiterbildung | Entwicklungsmöglichkeiten

Die Ergebnisse liefern eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Arbeitswelt und zeigen konkrete Handlungsbedarfe auf.

Die Umfrageergebnisse machen deutlich, dass sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Führungskräften klare Erwartungen und Bedarfe im Hinblick auf die Gestaltung des Veränderungsprozesses bestehen. Gleichzeitig stellen die angespannte Haushaltslage sowie der fortschreitende Fach- und Arbeitskräftemangel zusätzliche strukturelle Herausforderungen dar.

Vor diesem Hintergrund sind kluge Maßnahmen und eine realistische Priorisierung erforderlich. Nicht alle Bedarfe können kurzfristig oder im gewünschten Umfang umgesetzt werden. Ziel ist es daher, vorhandene Ressourcen wirkungsvoll einzusetzen und die Arbeitswelt schrittweise weiterzuentwickeln.

1. Umfrageergebnisse Personalbereich – ein Kurzüberblick

Schwerpunkturnfrage – Zusammenarbeit | Teamkultur | Führung

Die Ergebnisse zeigen insgesamt eine positive Bewertung der Zusammenarbeit in der Stadtverwaltung, machen jedoch auch Entwicklungsbedarfe sichtbar.

Rund 90 % der Befragten bewerten die **Teamarbeit** positiv. Gleichzeitig fühlt sich ein Teil der Mitarbeitenden in seiner Leistung nicht ausreichend wertgeschätzt. Die **Kommunikation mit Führungskräften** wird überwiegend als klar erlebt, dennoch besteht der Wunsch nach mehr Transparenz und Verlässlichkeit.

Beim Thema **Feedback** erhalten 68 % zeitnah Rückmeldungen. Etwa ein Drittel der Befragten wünscht sich jedoch häufigeres und präziseres Feedback. Auch bei der **Konfliktkultur** zeigt sich Verbesserungsbedarf: Rund ein Drittel berichtet von ungelösten oder vermiedenen Konflikten.

Die **Fehlerkultur** wird insgesamt positiv bewertet (79 %), gleichzeitig besteht der Wunsch nach einer noch offeneren und lernorientierten Haltung. Im Bereich **Innovation** zeigt sich eine Umsetzungslücke: Während 72 % sich bei neuen Ideen unterstützt fühlen, erleben nur 64 % konkrete Veränderungen. Als Hemmnisse werden vor allem Bürokratie, langsame Entscheidungsprozesse und fehlende strukturelle Formate genannt.

Wertschätzung, Feedback- und Konfliktkultur sollen weiter gestärkt sowie Strukturen für die Umsetzung von Ideen verbessert werden.

Schwerpunkturnfrage – Weiterbildung | Entwicklungsmöglichkeiten

Fortbildung

46 % der Befragten nutzen das Fortbildungsprogramm mindestens einmal pro Jahr. Gleichzeitig bestehen Hürden wie Zeitmangel, begrenzte Platzkapazitäten und teilweise fehlende Passgenauigkeit der Angebote.

Fazit:

Das Fortbildungsangebot wird angenommen, sollte jedoch inhaltlich und organisatorisch weiterentwickelt werden.

Lebensphasenorientierte Personalentwicklung

80 % der Befragten empfinden ihre Arbeitszeit als passend. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird überwiegend positiv bewertet.

Fazit:

Die bestehenden Arbeitszeitmodelle entsprechen weitgehend den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

Job-Praktikum

55 % der Mitarbeitenden und 39 % der Führungskräfte zeigen Interesse an einem Job-Praktikum innerhalb der Stadtverwaltung.

Fazit:

Es besteht Potenzial für interne Hospitationen zur Förderung des bereichsübergreifenden Austauschs.

Weiterbildungsmöglichkeiten und Führungskräfteentwicklung

Gut die Hälfte der Führungskräfte sowie rund ein Drittel der Mitarbeitenden wünschen sich zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten, insbesondere fachspezifische Angebote.

Ein Drittel beider Gruppen gibt an, bislang keine passende Weiterbildungsmöglichkeit gefunden zu haben. 55 % der Führungskräfte und 64 % der Mitarbeitenden nutzten 2025 das Jahresgespräch.

Es besteht ein klarer Weiterbildungsbedarf. Jahresgespräche bilden eine wichtige Grundlage für Personalentwicklung, werden jedoch noch nicht flächendeckend genutzt.

61 % der Führungskräfte geben an, ausreichend Zeit für Führungsaufgaben zu haben. Gleichzeitig werden Entwicklungsbedarfe im Change-Management sowie bei der Förderung einer positiven Fehlerkultur gesehen.



2. Konsequenzen und geplante Maßnahmen

Die Ergebnisse zeigen Entwicklungsfelder insbesondere in den Bereichen Führung, Feedback- und Konfliktkultur und Weiterbildung. Gleichzeitig wirken demografischer Wandel, Fachkräftemangel und begrenzte finanzielle Ressourcen als Rahmenbedingungen.

Geplante Schritte:

- ▶ Weiterentwicklung der Führungskräfteentwicklung mit Fokus auf Change-Management, psychologische Sicherheit und Fehlerkultur
- ▶ Stärkung einer verbindlichen Feedbackpraxis in Teams
- ▶ Überprüfung der Bedarfsabfrage und Anpassung der Fortbildungsangebote
- ▶ Entwicklung eines Konzepts für Job-Praktika
- ▶ Durchführung eines Karrieretags 2027
- ▶ Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen für Innovation sowie transparentere Entscheidungsprozesse

Ziel ist es, Führung in Zeiten des Wandels wirksam zu unterstützen und Veränderungsprozesse strukturiert zu begleiten.

Gesamtperspektive

Die Weiterentwicklung erfolgt unter den Bedingungen von demografischem Wandel, Fachkräftemangel und begrenzten finanziellen Ressourcen.

BIEvolution ist als langfristiger Prozess angelegt. Nicht alle Maßnahmen können unmittelbar oder im gewünschten Umfang realisiert werden. Ziel ist es, mit konkreten Maßnahmen Arbeitsbedingungen, Führungskultur, Qualifizierungsstrukturen und Entwicklungsperspektiven nachhaltig zu stärken.

Personalstruktur



Die nachfolgenden Daten beziehen sich auf die Beschäftigten der Kernverwaltung der Stadt Bielefeld, ihrer eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (Umweltbetrieb „UWB“, Immobilienservicebetrieb „ISB“ und Bühnen und Orchester „BuO“) sowie die bei Dritten (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, Zentrale Ausländerbehörde „ZAB“, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“) eingesetzten sonstigen Beschäftigten der Stadt Bielefeld.

Dargestellt werden – je nach Thema – die Jahreswerte 2025 bzw. Stichtagsdaten zum 30.06.2025 entsprechend den Anforderungen des Landesbetriebs „Information und Technik NRW“ bzw. des Deutschen Städtetages. So liegen der Krankenquote und der Schwerbehindertenquote die Jahreswerte zugrunde, den Beschäftigtenzahlen dagegen Stichtagszahlen.

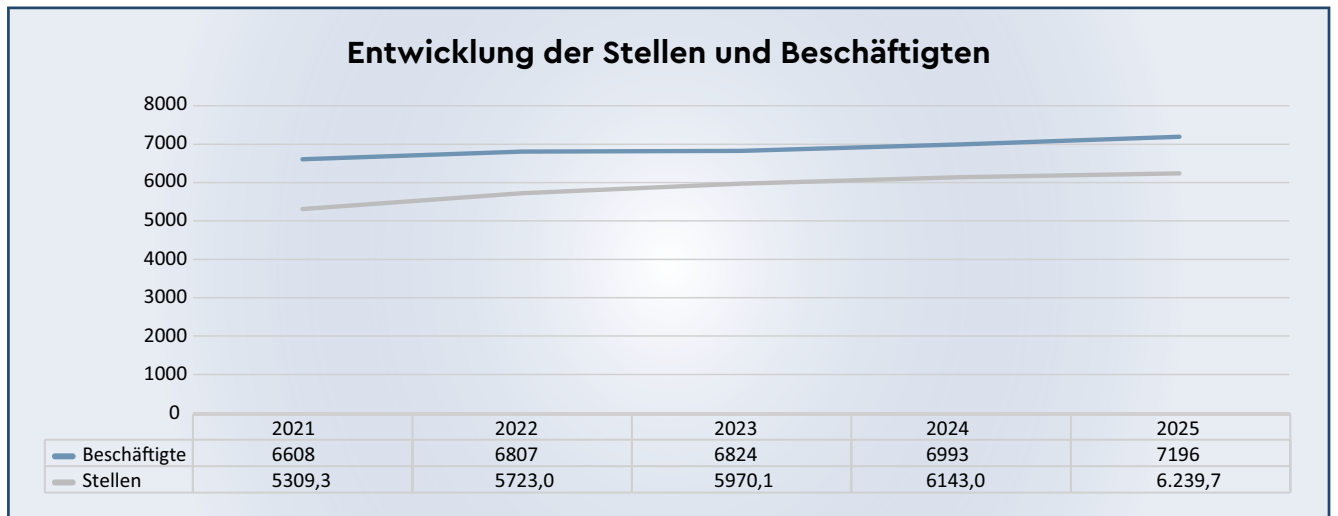
Zum Aufzeigen von Entwicklungen werden jeweils zusätzlich die Vorjahreswerte dargestellt. Abweichungen von den Anforderungen sind entsprechend kenntlich gemacht.

Bei den statischen Kennzahlen werden männliche und weibliche Mitarbeitende berücksichtigt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden Personen mit der Angabe „divers / keine Angabe“ nicht gesondert ausgewiesen, da aufgrund der geringen Fallzahlen eine Identifizierbarkeit nicht ausgeschlossen werden kann.

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

(Verw)	Verwaltung	(Soz)	Gesundheit und Sozialarbeit	(Erz)	Kindererziehung, Weiterbildung
(Kün)	Künstlerische Berufe	(BüT)	Bühnentechnische Berufe	(Tech)	Technische Berufe
(FW)	Berufsfeuerwehr	(Hw)	Handwerksberufe	(Grün)	Pflanzenbau, Tierpflege, Forst
(Ents)	Entsorgungsbranche	(Rein)	Gebäudereinigung und hauswirtschaftl. Berufe	(Ordn)	Ordnungs- und Sicherheitsberufe

1. Entwicklung der Stellen und Beschäftigten



Rund 7.200 Mitarbeitende sorgen dafür, dass Bielefeld funktioniert.

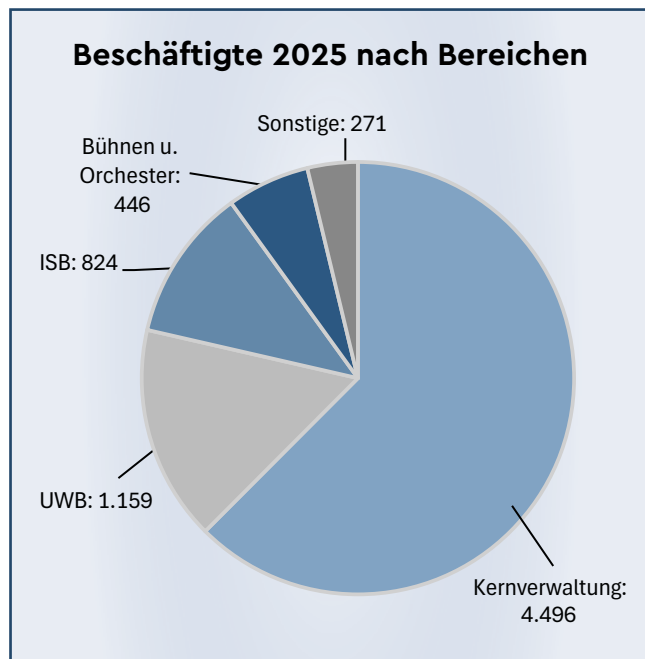
Die Mitarbeitenden der Stadt planen und bauen Straßen und Radwege, trauen im Standesamt Ehepaare oder beurkunden Geburten und Sterbefälle. Sie bearbeiten Asylverfahren und beraten Menschen in sozialen Notlagen. Die Menschen bei der Stadt organisieren politische Wahlen und sorgen für die öffentliche Sicherheit und Ordnung. Sie kümmern sich aber auch um die Tiere in Olderdissen, löschen Brände oder holen den Müll ab.

Dies ist nur ein kleiner Ausschnitt aus dem umfangreichen Aufgabenfeld der Stadtverwaltung. Die Liste ließe sich noch lange fortsetzen...

2. Beschäftigte nach Bereichen

Zum 30.6.2025 arbeiteten
7.196 Menschen
 bei uns.

Die nachfolgenden Daten beziehen sich auf die Beschäftigten der Kernverwaltung, den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (Umweltbetrieb, Immobilienservicebetrieb und Bühnen und Orchester) sowie die bei Sonstigen (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, Zentrale Ausländerbehörde, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe) eingesetzten Beschäftigten der Stadt Bielefeld.

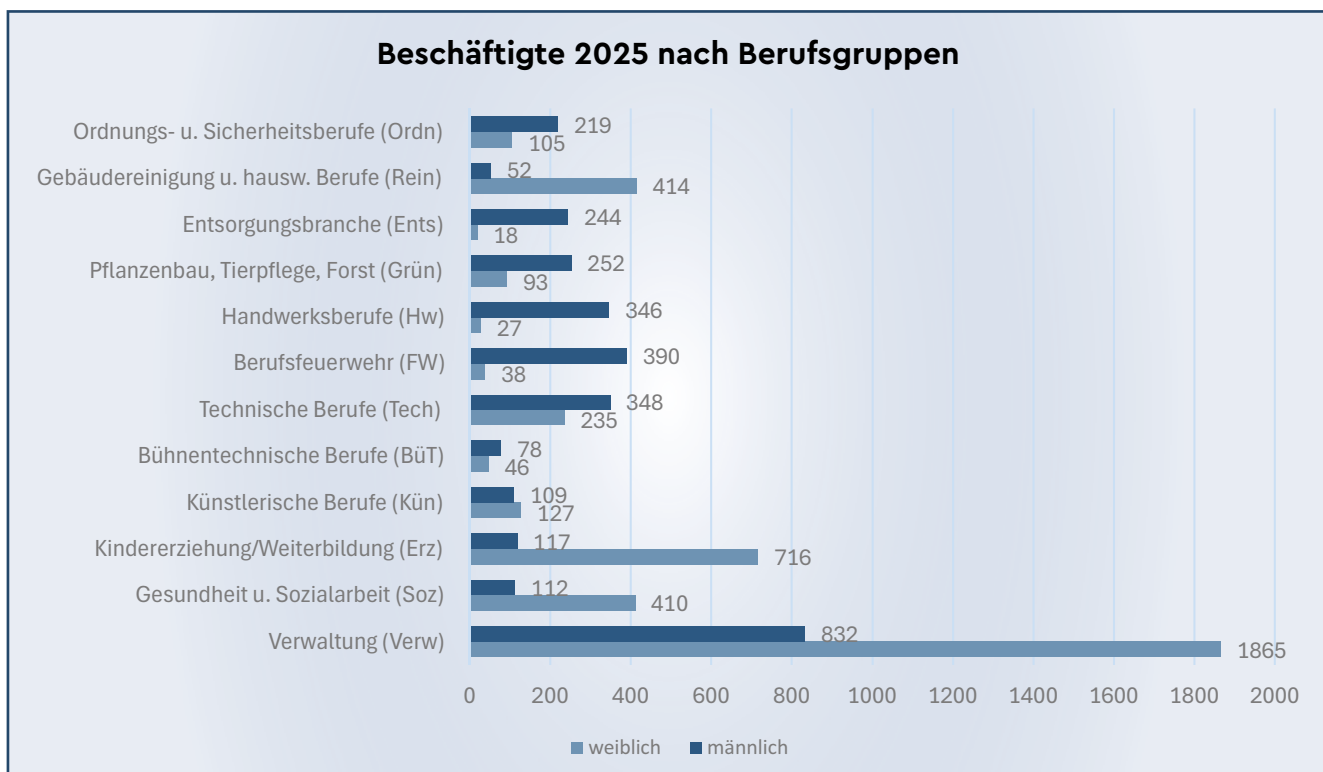


3. Beschäftigte nach Berufsgruppen

Unsere Mitarbeitenden aus **163 Berufsbildern**
 haben eines gemeinsam:

Sie üben eine sinnstiftende Tätigkeit für das Allgemeinwohl aus.

So vielfältig wie unsere Einsatzbereiche sind, ist auch unser Aufgabenspektrum. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Zusammenfassung der Berufsbilder zu Berufsgruppen:



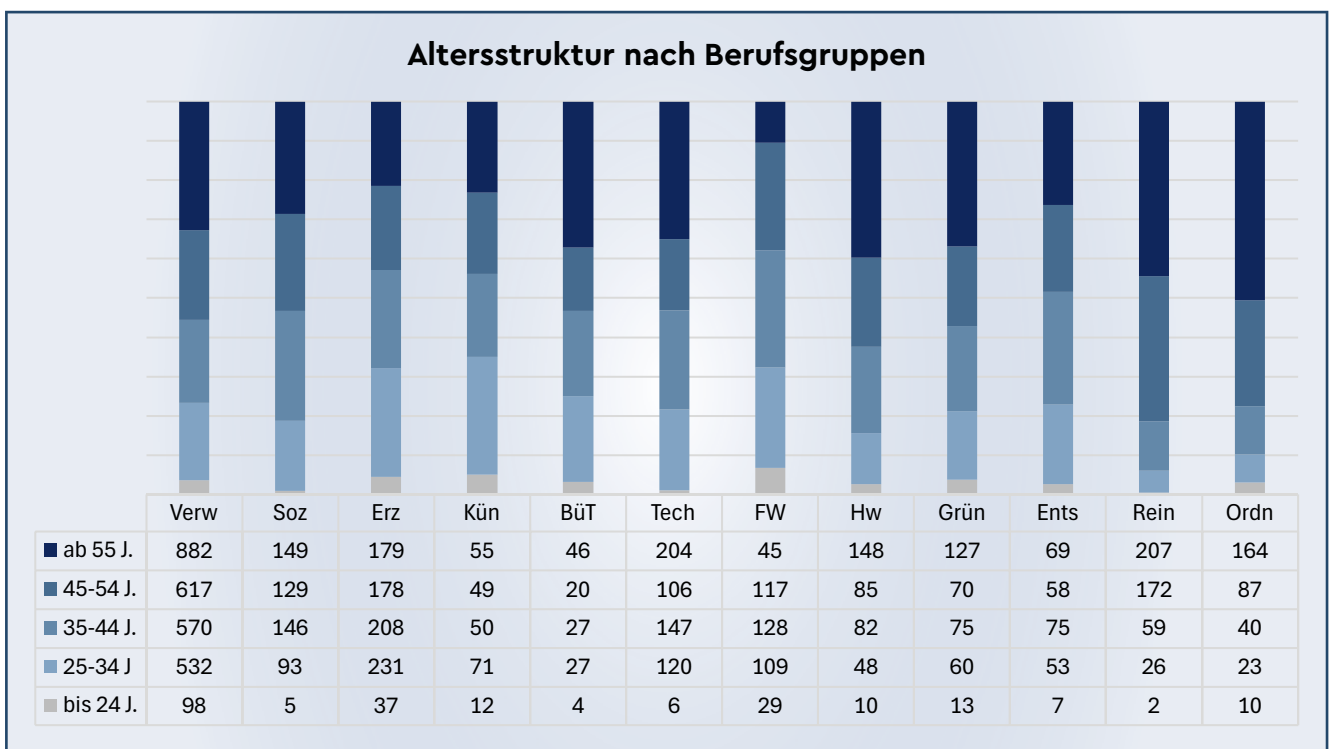
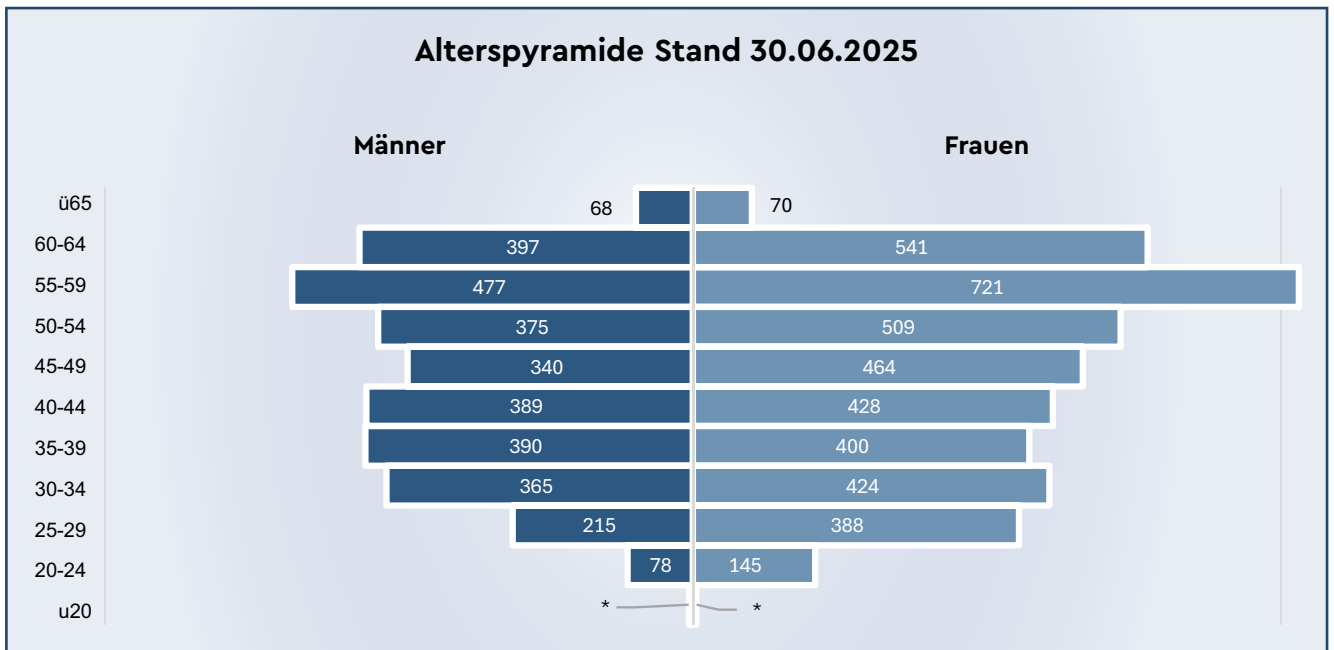
4. Altersstruktur

Die folgenden Grafiken zur Altersstruktur geben neben der Geschlechterverteilung in der Stadtverwaltung nach Altersgruppen auch Aufschluss über die Altersstruktur in den Berufsgruppen.

Unsere Mitarbeitenden sind im Durchschnitt

45,87 Jahre alt.

(2024: 45,89 Jahre)



5. Teilzeitbeschäftigung

Der Stellenplan weist insgesamt 6.239,7 Stellen (VZÄ) aus. Darin enthalten sind 643,7 Teilzeitstellen (VZÄ).

Die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft beträgt für tariflich Beschäftigte 39 Stunden in der Woche. Beamtinnen und Beamte arbeiten 41 Stunden in der Woche. Ab dem 55. Lebensjahr wird die Vollzeit hier schrittweise auch auf bis zu 39 Wochenstunden verringert.

Teilzeitregelungen werden auf Grundlage des Teilzeit- u. Befristungsgesetzes (Tariflich Beschäftigte) und des Landesbeamtengesetzes (Beamtinnen und Beamte) getroffen. Die Rahmenbedingungen einer Teilzeitbeschäftigung sind in einer eigenen Dienstvereinbarung geregelt.

494 Männer und 2.465 Frauen arbeiten in einem Teilzeitmodell

Die Übersicht zeigt, dass Teilzeitbeschäftigung bei Männern stark altersabhängig ist. Die größte Gruppe bilden die Beschäftigten ab 61 Jahren mit 91 Personen, was 18,4 % aller Teilzeitkräfte entspricht. Zusammen mit den 56- bis 60-Jährigen (65 Personen = 13,2 %) liegt der Anteil der Männer im Alter 56+ bei 31,6 %.

Jüngere Altersgruppen spielen eine deutlich geringere Rolle: Die 20- bis 40-Jährigen umfassen zusammen 158 Personen, was einem Anteil von 32,0 % entspricht.

Teilzeit Männer

Teilzeit	20-25 Jahre	26-30 Jahre	31-35 Jahre	36-40 Jahre	41-45 Jahre	46-50 Jahre	51-55 Jahre	56-60 Jahre	ab 61 Jahre	Gesamt
unter 20 Std.	9	13	10	15	12	15	11	13	36	134
20-25 Std.	2	7	7	14	10	14	18	6	19	97
26-30 Std.		3	11	10	13	7	4	11	4	63
31-35 Std.	1	9	17	17	14	10	19	21	21	129
36 Std. – unter Vollzeit		2	7	10	8	7	12	14	11	71
Gesamtergebnis	12	34	52	66	57	53	64	65	91	494

Teilzeit bei Frauen konzentriert sich stark auf die Altersgruppen 41 Jahre und älter. Rund 73% aller Teilzeitfälle entfallen auf diese Altersgruppe. Die stärkste Einzelgruppe ist 56–60 Jahre mit 19,2 % aller Fälle.

Jüngere Altersgruppen sind kaum vertreten. Unter 30 Jahren liegen die Anteile zusammen nur bei etwa 8 % – die Teilzeit spielt in frühen Erwerbsjahren eine untergeordnete Rolle.

Mit zunehmendem Alter verändert sich das bevorzugte Stundenmodell. Während jüngere Altersgruppen häufig unter 20 Std. arbeiten, verschiebt sich der Schwerpunkt ab dem mittleren Erwerbsalter zu 20–25 Std. In der Gruppe 56–60 Jahre dominiert erstmals das Modell 26–30 Std.

Teilzeit Frauen

Teilzeit	unter 20 Jahre	20–25 Jahre	26–30 Jahre	31–35 Jahre	36–40 Jahre	41–45 Jahre	46–50 Jahre	51–55 Jahre	56–60 Jahre	ab 61 Jahre	Gesamt
unter 20 Std.	3	31	42	45	97	84	65	64	82	80	593
20–25 Std.		4	23	56	60	104	123	117	116	92	695
26–30 Std.		10	19	52	44	72	55	85	131	67	535
31–35 Std.	1	12	22	46	41	46	62	67	93	62	452
36 Std. – unter Vollzeit		7	13	17	14	7	27	31	50	24	190
Gesamtergebnis	4	64	119	216	256	313	332	364	472	325	2465

Die nachfolgende Übersicht zeigt die geschlechterspezifische Teilzeit in den Berufsgruppen.

Berufsgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
Berufsfeuerwehr (FW)	14	9	23
Bühnentechnische Berufe (BÜT)	9	17	26
Entsorgungsbranche (Ents)	20	7	27
Gebäudereinigung u. hausw. Berufe (Rein)	45	403	448
Gesundheit u. Sozialarbeit (Soz)	26	283	309
Handwerksberufe (Hw)	20	21	41
Kindererziehung/Weiterbildung (Erz)	64	470	534
Künstlerische Berufe (Kün)	8	18	26
Ordnungs- u. Sicherheitsberufe (Ordn)	51	82	133
Pflanzenbau, Tierpflege, Forst (Grün)	30	47	77
Technische Berufe (Tech)	59	115	174
Verwaltung (Verw)	148	993	1141
Gesamtergebnis	494	2465	2959

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung wird von vielen unserer Beschäftigten gewünscht und die Möglichkeit, diesen Wunsch erfüllen zu können, steigert unsere Attraktivität als Arbeitgeberin. Teilzeit ist zugleich ein zentrales Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Wir übernehmen damit Verantwortung für unterschiedliche Lebenssituationen unserer Beschäftigten und stärken unsere Position als attraktive, soziale verantwortliche Arbeitgeberin.

Eine Teilzeitregelung ist derzeit noch nicht auf allen Stellen realisierbar, da dies von den dienstlichen Gegebenheiten abhängig ist.

Neben der Möglichkeit, die wöchentliche Stundenzahl zu reduzieren, bieten wir Teilzeit auch im Blockmodell als „Sabbatical“ an. 29 weibliche Mitarbeitende und 60 männliche Mitarbeitende nutzen diese Art der Teilzeitbeschäftigung.

Personal- entwicklung



1. Führungskräfteentwicklung

Die Stadt Bielefeld sieht sich – wie viele Kommunen – mit tiefgreifenden Veränderungen konfrontiert. Der demografische Wandel, steigende Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger sowie die fortschreitende Digitalisierung führen dazu, dass sich die Anforderungen an eine moderne Verwaltung deutlich wandeln. Vor diesem Hintergrund gewinnt die gezielte Qualifizierung unserer Führungskräfte zunehmend an Bedeutung.

Führungskräfte prägen maßgeblich, wie Veränderungsprozesse in der Verwaltung gestaltet und umgesetzt werden. Sie sind nicht nur Orientierungsgeber für ihre Teams, sondern tragen auch dazu bei, eine zeitgemäße Verwaltungskultur zu etablieren, die Offenheit, Innovation und Vielfalt stärkt. Gut geschulte Führungspersönlichkeiten können Mitarbeitende motivieren, Konflikte konstruktiv moderieren und damit entscheidend dazu beitragen, dass wir eine attraktive Arbeitgeberin bleiben.

Gerade angesichts des bundesweiten Fachkräftemangels ist es wichtig, dass unsere Führungskräfte über die Kompetenzen verfügen, Mitarbeitende zu begleiten, weiterzuentwickeln und langfristig zu halten. Ein strukturiertes Entwicklungsprogramm sowie individuelle Förderangebote unterstützen sie dabei, aktuelle Herausforderungen zu meistern und zukünftigen Anforderungen souverän zu begegnen.

Unseren neuen Führungskräften bieten wir eine ca. einjährige **modular aufgebaute Qualifizierung**, in der sie auf ihre neue Rolle als Führungskraft gut vorbereitet werden.

38 Beschäftigte des Umweltbetriebes und 18 Beschäftigte des Immobilienservicebetriebs besuchten 2025 eine **speziell für diese Berufsgruppen entwickelte Modulreihe**.

Für 2026 planen wir weitere Modulreihen.

Unsere Führungskräfte konnten 2025 **25** spezielle Schulungen aus dem Seminarprogramm besuchen. **213** Führungskräfte nutzten dieses Angebot.

Das **Fortbildungsprogramm** wird mit aktuellen Themen im Jahr 2026 ausgebaut (Die Führungskraft als Coach). Perspektivisch planen wir ein Angebot zum Thema Changemanagement für Führungskräfte.

Individuelle Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen (Teamentwicklungsprozesse, Coachings, Führungssprechstunden, Mediationen, Strategieworkshops) ergänzen das Angebot für unsere Führungskräfte.

Diese Angebote verdeutlichen die strategische Bedeutung der Führungskräfteentwicklung. Sie unterstützen eine wirkungsvolle, moderne und zukunftsorientierte Führungskultur, stärken die Zusammenarbeit in den Teams und leisten einen wesentlichen Beitrag zur zukunftsfähigen Ausrichtung der gesamten Verwaltung.

30 neue Führungskräfte aus der Verwaltung besuchten **2025** eine Modulreihe.

2. Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte

Was bedeutet Führung und wie kann ich mich auf die Übernahme einer Führungsstelle vorbereiten? Dies erfahren unsere Mitarbeitenden durch die Teilnahme am Qualifizierungsprogramm „Lust auf Führung!“ für Führungsnachwuchskräfte. Das Development-Center ist das Herzstück des Qualifizierungsprogramms. Die Entwicklung der persönlichen Kompetenzen steht hier im Fokus.

81 Beschäftigte, davon drei Mitarbeitende mit Behinderung, nahmen seit 2010 an sieben Durchgängen des Programms teil. **36 %** der Teilnehmenden übernehmen seit dem Abschluss eine Führungsverantwortung und einige ehemalige Teilnehmende besondere Aufgaben (z.B. Koordination).

Derzeit besuchen 33 Teilnehmende, darunter zwei Beschäftigte mit Behinderungen, das Qualifizierungsprogramm.

Im Juli 2025 wurden der 9. und 10. Durchgang parallel ausgeschrieben. Erneut war ein Anstieg der Bewerbungszahlen zu verzeichnen:

2025: **41 Bewerbungen**
 2024: **34 Bewerbungen**
 2022: **13 Bewerbungen**

Vor dem Hintergrund, dass in den nächsten zehn Jahren circa **228 Leitungsstellen altersbedingt vakant werden**, ist das große Interesse sehr erfreulich. Um möglichst vielen Bewerbenden die Teilnahme am Qualifizierungsprogramm zu ermöglichen, starten im Sommer 2026 zwei weitere Durchgänge.

Gegenüber dem Vorjahr wurden gezielt Anpassungen vorgenommen, um den organisatorischen und finanziellen Aufwand in einem angemessenen Rahmen zu halten. So wird der Kick-Off Workshop, bei dem insbesondere das Kennenlernen der Teilnehmenden im Mittelpunkt steht, seit Januar 2026 von einer Mitarbeiterin der Personalentwicklung durchgeführt. Auch beim Development-Center verzichten wir eine externe Begleitung. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden bestätigen den Erfolg dieser Anpassung.

Aktuelle Durchgänge:

8. Durchgang:

Juni 2025 – Juni 2026

♂ = 5 ♀ = 6

9. Durchgang:

Januar 2026 – Dezember 2026

♂ = 4 ♀ = 7

10. Durchgang:

Januar 2026 – Dezember 2026

♂ = 5 ♀ = 6

3. Fortbildung

1.871 Mitarbeitende nahmen an 182 Seminaren aus 6 Kategorien teil.

Die Qualifizierung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Baustein für die Leistungsfähigkeit und Zukunftssicherung unserer Stadtverwaltung. Angesichts einer Arbeitswelt, die sich durch digitale Innovationen, neue technologische Möglichkeiten und veränderte Erwartungen stetig weiterentwickelt, gewinnt berufliche Fortbildung zunehmend an Bedeutung. Sie stärkt nicht nur die fachlichen Fähigkeiten, sondern unterstützt auch die persönliche Weiterentwicklung – und ermöglicht es unseren Beschäftigten, die vielfältigen und komplexen Aufgaben einer modernen Kommunalverwaltung erfolgreich zu bewältigen.

Eine **besonders große Rolle** spielt dabei das **Thema Künstliche Intelligenz**. Die hohe Relevanz dieses Zukunftsfeldes spiegelt sich bereits in der starken Nachfrage innerhalb der Verwaltung wider: Beide Impulsvorträge zum Thema KI, die 2025 angeboten wurden, erreichten mit bis zu 170 Teilnehmenden einen neuen Rekord. Um dieses Interesse weiter aufzugreifen und unseren Mitarbeitenden praxisnahe Kompetenzen zu vermitteln, entsteht derzeit ein digitales Lernangebot im Rahmen des neuen **KI-Hubs**.

Das E-Learning-Format wird unseren Mitarbeitenden künftig grundlegendes und anwendungsorientiertes Wissen vermitteln und damit einen wichtigen Beitrag zur digitalen Kompetenzentwicklung in unserer Stadtverwaltung leisten.

	Erste Hilfe	Führung	Gesundheit	IT	Kommunikation	Methodenkompetenz	Summe
Seminare	22	25	18	63	26	28	182
Teilnehmende	279	213	171	514	314	380	1.871
Frauen	199	135	141	320	213	221	1.229
Männer	80	78	30	194	101	159	642

Personalentwicklung

Die Mischung aus Online- und Präsenzveranstaltungen hat sich etabliert.

Das Fortbildungsprogramm wird kontinuierlich weiterentwickelt. Maßgeblich sind die Bedarfe unserer Mitarbeitenden, die bisher über eine jährliche Bedarfsabfrage in den Dezernaten sowie regelmäßige Rückmeldungen aus den Veranstaltungen ermittelt werden. Resultierend aus der Mitarbeitendenbefragung planen wir, die Bedarfe direkt bei unseren Mitarbeitenden abzufragen.

Das im Oktober 2023 gestartete Online-Format „Impuls um 2“ und die Impulsformate der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) ergänzen das Fortbildungsangebot. Interessante Themen werden informativ und praxisnah an die Teilnehmenden weitergegeben.

Kooperationen mit der Volkshochschule und dem Studieninstitut Westfalen-Lippe kompletieren das interne Fortbildungsprogramm.

Die digitale Lernplattform eGov-Campus ist eine Möglichkeit, um sich zu dem weitreichenden Themenfeld Verwaltungsdigitalisierung weiterzubilden. Über 20 Hochschulen und Universitäten haben sich hierfür zusammengeschlossen. Das Angebot ist für unsere Mitarbeitenden kostenlos und wird derzeit ausschließlich online angeboten.

SFL – Unsere neue Lernplattform

SuccessFactorsLearning (SFL) ersetzt das bisherige Anmelde- und Veranstaltungssystem für Seminare. All unsere Lernangebote stehen nun zentral zur Verfügung.

Die Plattform ermöglicht effizienten und flexiblen Self-Service: Schulungen und Kurse können eigenständig gebucht, Lernfortschritte eingesehen und individuelle Trainingspläne erstellt werden.

SFL bietet eine moderne, übersichtliche Umgebung für die persönliche und fachliche Fortbildung.



4. Weiterbildung

Vor drei Jahren wurden die Zielgruppen für die Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen I und II enger gefasst. Hintergrund war seinerzeit, dass durch die Änderung der Entgeltordnung kein abgeschlossener Lehrgang für eine entsprechende Eingruppierung notwendig ist. Stattdessen sollten die Mitarbeitenden bedarfsgerecht z.B. durch Fortbildungen qualifiziert werden.

Seit drei Jahren wurden Erfahrungen mit den veränderten Regeln gesammelt. In der Praxis hat sich gezeigt, dass – obwohl für die Eingruppierung nicht erforderlich – ein **Bedarf** für die Teilnahme an den **Verwaltungslehrgängen** besteht.

Diese Erkenntnis lässt sich überwiegend auf zwei Aspekte zurückführen:

a) Bedarfe unserer Mitarbeitenden

Neben vielen Anfragen aus dem Mitarbeitendenkreis nach der Teilnahme am Verwaltungslehrgang von Personen, die nicht zur Zielgruppe gehören, zeigt auch die **Blitzumfrage** zu **BIEvolution** diesen Wunsch nach Weiterbildung auf.

b) Bedarfe der Organisationseinheiten

Stellenbesetzungsverfahren zeigen häufig, dass Bewerbende, die den Verwaltungslehrgang abgeschlossen haben, gegenüber denen, die eine Ausbildung bzw. ein Studium abgeschlossen haben, bevorzugt werden.

Ein weiterer Vorteil ist, dass die Mitarbeitenden durch die Teilnahme am Verwaltungslehrgang breiter aufgestellt sind und durch das in den Lehrgängen vermittelte Wissen nahezu in der gesamten Stadtverwaltung eingesetzt werden können. Der so ermöglichte ämterübergreifende Stellenwechsel kann zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Bielefeld und somit zur Mitarbeitendenbindung beitragen.

Wir haben daher die Zulassungsvoraussetzungen für die Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen wieder geändert und die Zielgruppen weiter gefasst. Zukünftig werden wir wieder mehr Mitarbeitenden die Teilnahme ermöglichen.

Zum Stichtag 31.12.2025 besuchten 15 tariflich Beschäftigte einen Verwaltungslehrgang und 14 Beamtinnen und Beamte einen Aufstiegslehrgang.

9 Mitarbeitende

starteten 2025 eine der o.g. beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.

	Frauen	Männer
Verwaltungslehrgänge	6	9
Ausbildungsaufstieg	5	7
Qualifizierungsaufstieg	2	0
Gesamt	13	16

Der Weg unserer Mitarbeitenden



1. Wohnort der Beschäftigten

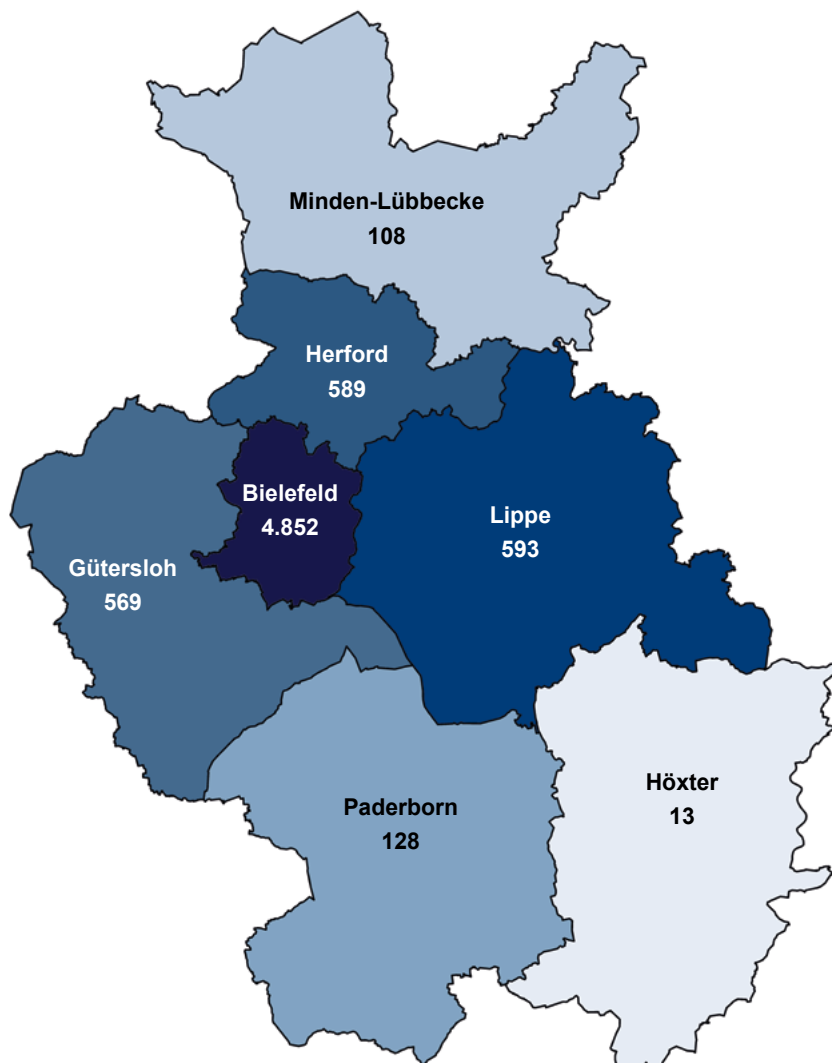
6.852 unserer Mitarbeitenden wohnen in der Region **Ostwestfalen-Lippe**.

Dies entspricht 95 % aller Beschäftigten.

Die Auswertung zeigt eine sehr starke regionale Verankerung unserer Mitarbeitenden. Mit 95 % der Mitarbeitenden aus Ostwestfalen-Lippe ist die Stadt Bielefeld klar als regionale Arbeitgeberin positioniert. Besonders ausgeprägt ist die Konzentration auf den Wohnort Bielefeld, in dem rund zwei Drittel unserer Beschäftigten wohnen. In den an Ostwestfalen-Lippe angrenzenden Landkreisen Osnabrück und Warendorf wohnen 74 bzw. 35 Mitarbeitende.

Diese Struktur bringt Vorteile wie kurze Pendelwege, eine hohe Identifikation mit der Stadt Bielefeld und stabile Beschäftigungsverhältnisse.

Da der Großteil unserer Mitarbeitenden aus Bielefeld und OWL stammt, werden wir die Marketingaktivitäten weiterhin auf Bielefeld und die direkte Umgebung konzentrieren.



2. Fluktuation

427 Mitarbeitende haben uns 2025 aus verschiedenen Gründen verlassen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Gründe hierfür auf. Im Vergleich dazu werden die Daten der Jahre 2024 und 2023 gegenübergestellt.

Kategorie	2025	2024	2023
Auflösungsverträge	45	49	47
Renteneintritt	111	95	111
Kündigung durch Mitarbeitende	122	89	121
Kündigung durch Arbeitgeberin	34	29	17
Sonstige (Bewilligung EU-Rente, Tod)	21	30	20
Pensionierung (Beamte)	67	51	44
Versetzung (Beamte)	27	25	24
Gesamt	427	368	384

Haupttreiber der Fluktuation im Jahr 2025 sind Kündigungen sowie altersbedingte Abgänge durch Renteneintritt und Pensionierung. Diese drei Gründe machen zusammen mehr als zwei Drittel aller Abgänge aus. Besonders auffällig ist der starke Anstieg der Eigenkündigungen gegenüber 2024, was auf eine erhöhte Wechselbereitschaft der Mitarbeitenden hindeutet. Gleichzeitig nehmen Renteneintritte und Pensionierungen zu.

Das durchschnittliche Alter bei Ruhestands- bzw. Renteneintritt liegt bei den **Beamtinnen und Beamten bei 63,43 Jahren** (2024: 63,66 Jahre) und bei den **Tariflich Beschäftigten bei 64,53 Jahren** (2024: 64,76 Jahre).

Der Fachkräftemangel erschwert in vielen Bereichen die nahtlose Nachbesetzung von Stellen, die durch Fluktuation frei werden. Dies kann dazu führen, dass eine zeitlich befristete Weiterbeschäftigung von Beschäftigten nach dem Erreichen der individuellen Altersgrenze in besonders gelagerten Einzelfällen notwendig ist, weil die Nachbesetzung einer Stelle auf andere Weise zeitnah nicht realisierbar ist. Die Notwendigkeit einer Weiterbeschäftigung oder Neueinstellung kann sich auch ergeben, wenn zum Zeitpunkt des Ausscheidens begonnene Projekte weitergeführt werden müssen oder ein Vertretungsfall eintritt (z.B. Krankheitsvertretung). In diesen Fällen wird den Beschäftigten offensiv eine befristete (Weiter-) Beschäftigung angeboten, die vor dem Eintritt in die Rente bzw. den Ruhestand stehen oder bereits aus dem aktiven Dienst ausgeschieden sind.

Altersbedingte Fluktuation

Die Zahl der Beschäftigten, die mindestens 55 Jahre alt sind und in den nächsten 10 Jahren ausscheiden werden, hat sich erneut erhöht und umfasst jetzt 2.114 Beschäftigte.

Beschäftigte Dauerkräfte ab. 55 Lebensjahr														
Vorbildung/Alter	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	Summe
Anlerntätigkeit	13	21	15	20	19	17	23	19	14	13	10	3		187
Berufsausbildung	22	14	14	23	23	19	23	15	10	8	4	2		177
Bühnenberufe	5	5	7	9	6	3	6	5	3	3	3			55
Erziehung	13	9	11	13	15	14	18	6	11	8	2			120
Feuerwehr	5	7	5	12	7	1		1						38
Gebäudereinigung	17	23	22	14	24	12	14	16	17	11	13	3		186
Hausmeisterdienste	10	11	9	3	9	7	5	7	10	5	7	1	1	85
Kraftfahrer	5	9	4	1		7	5	7	7	5	1			51
Lehrkraft	3	4	4	3	2	2	2	8	2	3	4			37
Meisterausbildung	2	3	1	2	5	3	3	1	1	1	2			24
Orchester	4	3	2			3	2	2		1	3	1		21
Studium Ingenieurberufe	18	17	13	10	14	18	10	18	11	14	6	4		153
Studium Medizin	1	3		2	2	4	2		1		1			16
Studium sonstige	1	5	3	6	2	4	7	6	4	1	3			42
Studium Sozialarbeit	9	9	7	6	7	12	6	4	11	6	6			83
Technikerausbildung	4	1	3		6		1	1	4	2	1			23
Verwaltung	67	72	98	104	109	110	71	78	49	35	21	2		816
Gesamtergebnis	199	216	218	228	250	236	198	194	155	116	87	16	1	2.114
Leitungsfunktionen	20	21	16	31	32	27	19	20	17	15	9	1	0	228

Vor diesem Hintergrund ist eine **strategische Personalplanung** zwingend notwendig. Sie schafft Transparenz über zukünftige Versorgungslücken, ermöglicht die systematische Nachfolgeplanung und stellt sicher, dass rechtzeitig Qualifizierungs- und Rekrutierungsmaßnahmen eingeleitet werden. Ebenso wichtig ist der gezielte Wissenstransfer aus den bevorstehenden Personalabgängen, um zentrale Kompetenzen zu sichern. Eine vorausschauende Steuerung der Personalressourcen ist damit entscheidend, um die organisatorische Leistungsfähigkeit langfristig zu gewährleisten und Risiken durch die demografische Entwicklung zu minimieren.

Ein Konzept für die Einführung einer strategischen Personalplanung ist erarbeitet und befindet sich aktuell in der Abstimmung.

3. Marketing

Personalmarketing: Talente gewinnen und binden

Personalmarketing ist für uns ein zentraler Baustein zur Sicherung des Personalbedarfs. Es entscheidet darüber, wie wir als Arbeitgeberin wahrgenommen werden und beeinflusst maßgeblich, wie erfolgreich Personalgewinnung und -bindung gelingen. Vor diesem Hintergrund entwickelten wir das Personalmarketing im Jahr 2025 gezielt weiter. Mit einer Kombination aus digitalen Maßnahmen, persönlichem Austausch und neuen Formaten werden neue Talente angesprochen und Mitarbeitende an die Stadt Bielefeld gebunden.

Karrierewebsite

Unsere Karrierewebsite ist mit etwa 72.000 Aufrufen im Jahr 2025 die zentrale Anlaufstelle für Bewerbende und das wichtigste Recruitinginstrument. Sie bündelt alle relevanten Informationen zu Berufsbildern, Einstiegsmöglichkeiten und offenen Stellen und bildet damit den ersten Kontaktpunkt für viele Bewerbende. Mit dem Relaunch im Frühjahr 2025 wurde die Webseite inhaltlich überarbeitet, gestalterisch modernisiert und auf eine nutzerfreundliche Ansprache ausgerichtet.

Alternative Recruiting-Kanäle

Um die Zielgruppen gezielt anzusprechen und die Reichweite von Stellenausschreibungen zu erhöhen, erprobten wir zusätzliche Recruitingkanäle. Neben etablierten Jobportalen kamen spezialisierte, zielgruppennahe Plattformen zum Einsatz, unter anderem aus dem Gaming-Umfeld. Diese Maßnahmen steigerten die Sichtbarkeit der Ausschreibungen und lieferten wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung des Recruitings.

Social Media

Social Media ist ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Personalmarketings. Potenzielle Bewerbende nehmen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zunehmend dort wahr, wo sie sich täglich informieren und austauschen. Wir nutzen Instagram, Facebook, LinkedIn und Xing, um uns kontinuierlich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und Karriere- und Einstiegsmöglichkeiten sichtbar zu machen.

2025 veröffentlichen wir auf den vier Kanälen insgesamt mehr als 350 Beiträge und Reels sowie mehr als 470 Stories und erreichten damit über 14.000 Followerinnen und Follower. Mehr als 6.100 Personen gelangten über Social Media direkt auf unsere Karriereseite. Social Media fungiert damit nicht nur als Kommunikations-, sondern auch als Recruitingkanal.

Zunehmend melden sich Bewerbende direkt per Direktnachricht oder Chat mit konkreten Fragen. In einigen Fällen werden über diese Kanäle auch Bewerbungen oder Bewerbungsunterlagen eingereicht. Social Media entwickelt sich damit weiter zu einem niedrigschwelligen Kontakt- und Dialoginstrument im Bewerbungsprozess.

Mitarbeitende als Jobbotschafterinnen und Jobbotschafter

Um die Arbeitgeberkommunikation persönlicher und authentischer zu gestalten, führten wir im Januar 2025 das Corporate Influencer Programm #BielefelderJobbotschaften ein. Mitarbeitende des Umweltbetriebes berichten seitdem auf ihren privaten LinkedIn-Accounts über ihren Arbeitsalltag, Projekte und Themen und machen uns als Arbeitgeberin sichtbar.

Das Programm erwies sich bereits im ersten Jahr als wirkungsvoll. Unsere Jobbotschafterinnen und Jobbotschafter veröffentlichten 213 Beiträge und bauten ein Netzwerk von über 2.000 Followerinnen und Followern auf. Einzelne Beiträge erzielten Reichweiten von mehr als 13.000 Aufrufen, zudem wurden erste Bewerbungen über LinkedIn generiert.

Das Programm wird fortgeführt und schrittweise ausgeweitet.

Arbeitgeberbewertungsplattform kununu

Kununu hat sich zu einem wichtigen Orientierungsinstrument im Bewerbungsprozess entwickelt. Bewerbende informieren sich zunehmend vorab über Erfahrungen von Beschäftigten.

Unser kununu-Profil weist aktuell eine Bewertung von 3,5 von 5 Sternen sowie eine Weiterempfehlungsquote von 63% auf. Mit 7.081 Profilaufrufen wird die hohe Relevanz transparenter Arbeitgeberbewertungen deutlich.

Jobmessen

Neben digitalen Kanälen setzen wir weiterhin auf die persönliche Präsenz, um potenzielle Bewerbende direkt anzusprechen und die Arbeitgebermarke erlebbar zu machen. Wir waren auf fünf Karrieremessen vertreten, darunter erstmals auf der Berufseinstiegsmesse „Perspektive“ an der Hochschule Bielefeld.

Ein neuer Messestand, ergänzende Informationsmaterialien sowie der Einsatz von 360°-Videos mit VR-Brillen ermöglichten praxisnahe Einblicke in verschiedene Berufsfelder.

360°-Einblicke in Berufsfelder

Um Nachwuchskräfte zu gewinnen und uns als Arbeitgeberin erlebbar zu machen, wurden 2025 zwei neue 360°-Videos produziert. Sie zeigen die Ausbildung Umwelttechnologin bzw. Umwelttechnologe für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen sowie das duale Studium Bauingenieurwesen, Schwerpunkt Wasserwirtschaft.

Die virtuellen Einblicke vermitteln praxisnah die Vielfalt der Tätigkeiten und geben jungen Menschen einen realistischen Eindruck von Ausbildung und Studium.

Ausblick auf die Jahre 2026 und 2027

Das Personalmarketing bauen wir kontinuierlich weiter aus. Wir möchten als Arbeitgeberin noch mehr wahrgenommen werden. Geplant sind sowohl digitale Maßnahmen als auch gezielte Präsenzaktionen von Social Media-Kampagnen über innovative Eventformate bis hin zu aufmerksamkeitsstarken Maßnahmen wie Kinowerbung. Erstmals veranstalten wir 2027 einen Karrieretag.

4. Ausbildung

Im Jahr 2025 konnten wir **162** neue Auszubildende und dual Studierende begrüßen.

Die Ausbildung junger Menschen ist für uns ein zentraler Bestandteil eines nachhaltigen Personalmanagements. Als öffentliche Arbeitgeberin tragen wir die Verantwortung, nicht nur unsere aktuellen Aufgaben zu erfüllen, sondern auch langfristig die personellen Voraussetzungen für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen.

Angesichts des demografischen Wandels, der Digitalisierung und der stetig wachsenden Anforderungen an kommunale Dienstleistungen stehen wir vor der Herausforderung, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Die gezielte Ausbildung junger Menschen ist ein Ansatz, um Fachkräfteengpässen vorzubeugen und die Qualität unserer Dienstleistungen auf hohem Niveau zu sichern.

Die Zahl unserer Auszubildenden hat sich gegenüber dem Vorjahr nochmal erhöht. 2025 konnten wir erstmalig Studienplätze für das duale Studium Soziale Arbeit und einen Ausbildungsplatz für eine Ausbildung zur/zum Fachinformatikerin/Fachinformatiker – Systemintegration anbieten.

26 junge Menschen mit internationaler Familiengeschichte (16 %) und 9 junge Menschen mit Behinderung (5,6 %) starteten mit einer Ausbildung.

Die Besetzung der Ausbildungsstellen nimmt zunehmend mehr Zeit in Anspruch, da die Verfahren insgesamt aufwendiger werden. Längere Ausschreibungsfristen sind notwendig und einzelne Ausbildungsangebote mussten mehrfach ausgeschrieben werden.

Ursächlich hierfür sind u.a. die Erwartungen von jungen Menschen an ihren Einstieg in die Arbeitswelt. Sie suchen oft nicht nur einen Ausbildungsplatz, sondern auch eine gute Work-Life-Balance, sinnstiftende Tätigkeiten und Arbeitgeber, die zu ihren persönlichen Werten passen.

Zahl der Auszubildenden/Studierenden ¹	2025	2024	2023
Architektur, Bau, Vermessung	13	13	14
Elektro, Metall, Technik	12	8	7
Feuerwehr	64	64	72
Gesundheit/Soziales	84	72	43
Kaufmännisches, IT, Verwaltung	140	141	144
Kunst, Kultur, Gestaltung	6	7	7
Natur, Umwelt, Infrastruktur	41	39	33
Gesamt	360	344	320

¹ Stand: 31.12.2025

Einstellungen im Bereich Ausbildung 2025			
	gesamt	m	w
Architektur, Bau, Vermessung	5	3	2
Bauingenieurwesen – Schwerpunkt Wasserwesen	2	1	1
Stadtbauoberinspektorin/Stadtbauoberinspektor	1	0	1
Stadtvermessungsinspektorin/Stadtvermessungsinspektor	1	1	0
Vermessungstechnikerin/Vermessungstechniker	1	1	0
Elektro, Metall, Technik	6	5	1
Elektronikerin/Elektroniker für Betriebstechnik	2	2	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2	1	1
Kfz-Mechatronikerin/Kfz-Mechatroniker	1	1	0
Land- und Baumaschinenmechanikerin/Land- und Baumaschinenmechaniker	1	1	0
Feuerwehr	47	38	9
Aufstiegsbeamte	2	2	0
Brandmeisterin/Brandmeister	25	21	4
Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter	20	15	5
Gesundheit/Soziales	25	3	22
Duales Studium Soziale Arbeit	3	1	2
Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher	15	1	14
Praxisintegrierte Ausbildung zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger	7	1	6
Kaufmännisches, IT, Verwaltung	63	24	39
Aufstiegsbeamte	5	1	4
Bachelor of Laws	26	10	16
Verwaltungsinformatik	1	0	1
Fachangestellte/Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek	1	1	0
Fachinformatikerin/Fachinformatiker – Systemintegration	1	1	0
Fachkraft für Lagerlogistik	2	1	1
Kauffrau/Kaufmann für Dialogmarketing	1	0	1
Veranstaltungskauffrau/Veranstaltungskaufmann	1	0	1
Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt	25	10	15
Kunst, Kultur, Gestaltung	3	2	1
Maßschneiderin/Maßschneider	2	2	0
Raumausstatterin/Raumausstatter	1	0	1
Natur, Umwelt, Infrastruktur	13	11	2
Forstwirtin/Forstwirt	2	1	1
Gärtnerin/Gärtner	5	5	0
Straßenwärterin/Straßenwärter	2	1	1
Umwelttechnologin/Umwelttechnologe f. Rohrleitungsnetze u. Industrieanlagen	2	2	0
Werkerin/Werker im Gartenbau	2	2	0
Gesamt	162	86	76

Ausbildung bei der Berufsfeuerwehr Bielefeld – neu gedacht

Das haben wir schon immer so gemacht! – dieses uns allen bekannte Universalargument um ineffiziente Prozesse gegen Veränderungen zu schützen, hatte sich leider auch bei der Feuerwehr in sensiblen Bereichen eingeschlichen!

Zugegeben, Beamtengesetze und Ausbildungsnormen, die alle unbestritten ihre Berechtigungen haben und uns vernünftige Spielregeln vorgeben, lassen uns dann letztendlich wenig Raum für kreatives Denken.

Konsequent sinkende Bewerbungszahlen (Vergleich: 2010 → ca. 60 Bewerbungen auf eine Stelle in der LG 2.1Feu, 2025 → ca. 15 Bewerbungen auf eine Stelle in der LG 2.1Feu) an einem hart umkämpften Personalmarkt und dem gegenüberstehend ein steigender Bedarf an multifunktional ausgebildetem Personal für die kommunale Gefahrenabwehr, sprechen eine deutliche Sprache – so wird das nicht funktionieren.

Auch der erst im Jahr 2016 bundesweit eingeführte Ausbildungsberuf Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter wurde zunächst intern eher kritisch beäugt, obwohl hierüber erstmals die Möglichkeit besteht, direkt an Schulabgängerinnen/Schulabgänger heranzutreten. Über die ersten Jahre entwickelte sich in diesem Zugangsweg zudem eine kritische Fluktuation von über 50 % in der Spitze am Ende der dreijährigen Ausbildung.

Zeit zu handeln!

Gemeinsam mit dem Amt für Personal, der Jugendausbildungsververtretung, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle machte sich das Feuerwehramt Ende 2022 auf den Weg die Personalakquise innerhalb des rechtlich gesteckten Rahmens ganzheitlich zu betrachten und zu überdenken.

Bei der Akquise genauer hinschauen, attraktive Personalentwicklungsmöglichkeiten schaffen, die Multifunktionalität in den Vordergrund stellen, die Förderung der eigenen Mitarbeiter/-innen – diese Kernelemente unserer Personalplanung sollen fortan das Fundament bilden.

Vom Ziel her gedacht – die Multifunktionalität.

Der operative Personalkörper der Feuerwehr Bielefeld muss alle Aufgaben der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr abbilden können, also: Rettungsdienst, Brandschutz, Hilfeleistung und Katastrophenschutz – und das jederzeit und multifunktional. Hierzu ist ein hoher Grad an ausgebildetem Personal der feuerwehrtechnischen Laufbahngruppe 1.2 in Kombination mit einer Ausbildung zur/zum Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter erforderlich.

„Bei der Stadt Bielefeld habe ich die Gelegenheit bekommen, mich als Notfallsanitäterin im Rettungsdienst bis zur Brandmeisteranwärterin im feuerwehrtechnischen Dienst kontinuierlich intern weiterentwickeln zu können. Dabei schätze ich besonders, dass mir die Stadt diese Möglichkeit bietet, sowie das Engagement der Ausbildungsabteilung, die mich beraten und gefördert hat, um meine Ziele zu erreichen. Die Unterstützung durch meine Kolleginnen und Kollegen hat meinen beruflichen Weg hier sehr geprägt.“

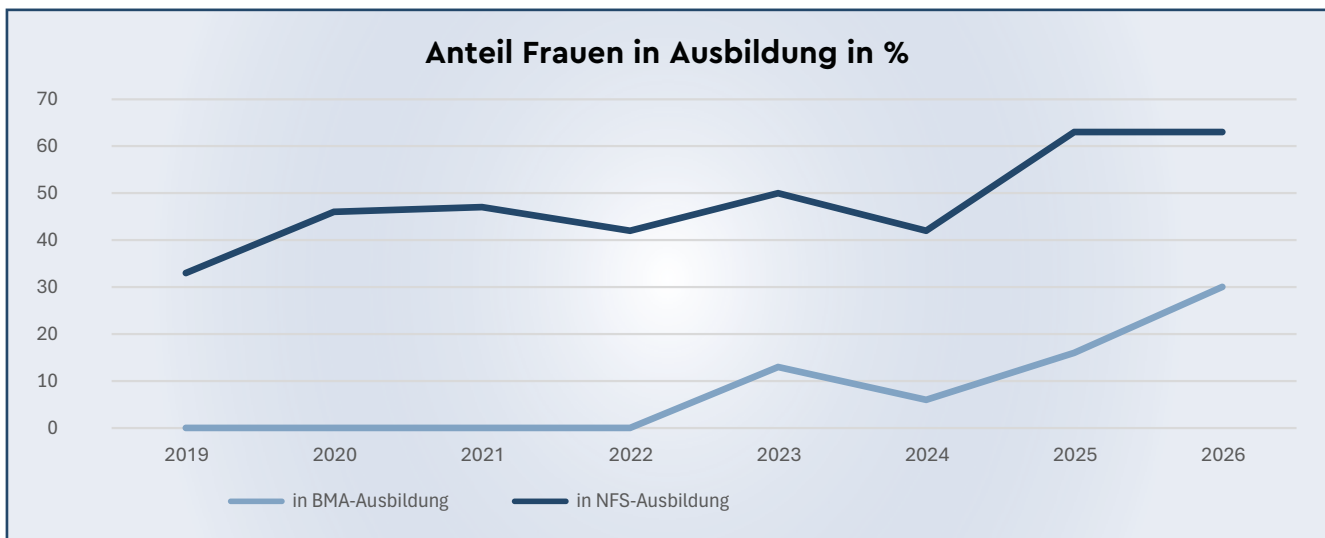
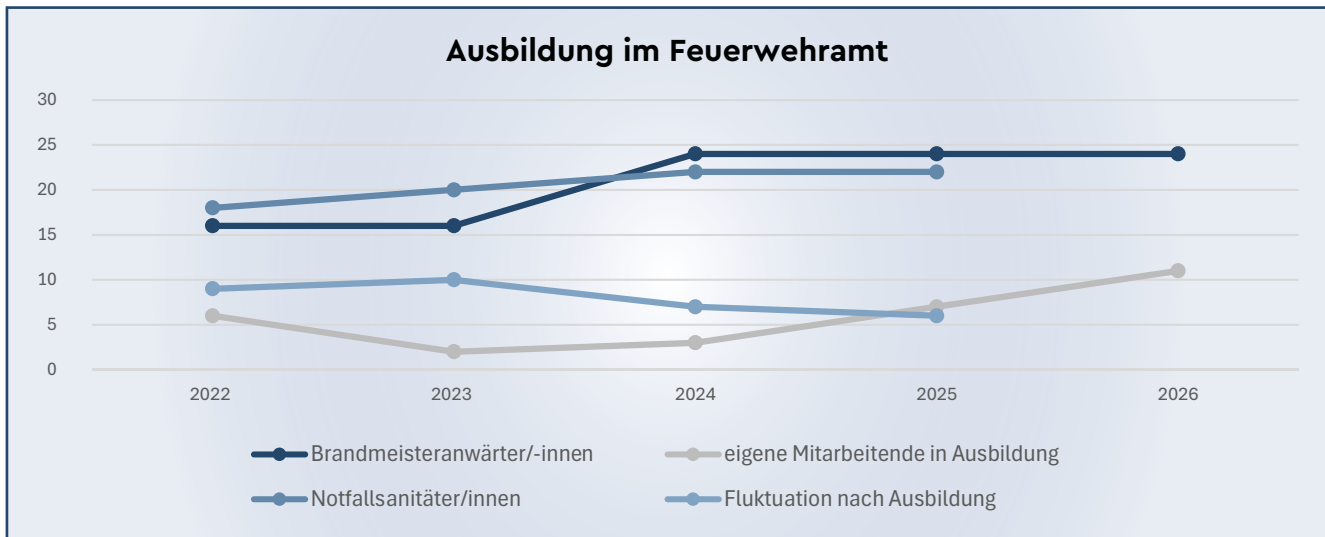
Lara-Marie Sch., Auszubildende Brandmeisteranwärterin im Grundlehrgang BI-2025-II

Dieses Ziel haben wir in den Mittelpunkt gestellt, unsere Akquisewege darauf ausgerichtet, gegenseitige Anerkennungen von Vorbildung möglich gemacht und hierfür ein gänzlich neues Marketing mit professionellen Werbevideos, modernen Nomenklaturen und neuen Auftritten im Social Media entworfen.

Heute ist bereits mit nur wenigen Referenzen aus den letzten zwei Jahren klar erkennbar: Die Personalbindung an die Feuerwehr Bielefeld konnte enorm gesteigert werden, unsere eigenen individuell in das System aufgenommenen und vorgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die gegebenen Entwicklungsmöglichkeiten und Wege der Multifunktionalität.

Die Bewerbungszahlen stagnieren hingegen der Trends auf einem hohen Niveau – und ganz nebenbei gehen wir dabei auch mit unseren Ressourcen noch schonender um (z. B. der Führerscheinausbildung).

Die Fluktuation wurde signifikant auf **unter 25 % gesenkt**,
 der Anteil **Frauen** in der Ausbildung **steigt**.



Praktikum im Regenwald: Internationale Erfahrungen in der Tierpflege

Zwei Auszubildende des Heimat-Tierparks Olerdissen absolvierten 2025 ein vierwöchiges Auslandspraktikum in einer Wildtierauffangstation mitten im Regenwald Ecuadors. Während ihres Aufenthalts erhielten sie vielfältige Einblicke in die Betreuung von Wildtieren, unter anderem in die Futterzubereitung, die Gehegereinigung und die Versorgung der Tiere.

Das Auslandspraktikum ermöglichte unseren Auszubildenden, ihr Fachwissen zu vertiefen und wertvolle praktische Erfahrungen unter besonderen Bedingungen zu sammeln.

Gefördert wurde dieser Aufenthalt durch das Programm AusbildungWeltweit des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das seit 2017 Auszubildenden internationale Lernaufenthalte während der Berufsausbildung ermöglicht.

Studentisches KI-Konzept bei bundesweitem Digitalisierungswettbewerb

Im Rahmen der Digital Future Challenge, einem deutschlandweiten Wettbewerb zu digitalen Innovationen für die Gesellschaft, konnte ein studentisches Team des Studiengangs Verwaltungsinformatik an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV) überzeugen. Das Konzept des KI-basierten Lebenslagenassistenten *LeLa* setzte sich im Halbfinale am 15. Januar 2026 in Berlin gegen starke Wettbewerberteams anderer Hochschulen und Universitäten aus ganz Deutschland durch und zog ins Finale ein.

Das Konzept hinter *LeLa* verbindet Verwaltungs- und Informatik-Know-how: Voraussetzung für den Ansatz ist das National Once Only Technical System (NOOTS), eine im Aufbau befindliche Infrastruktur für den behördenübergreifenden Datenabruf aus Registern. Mit Hilfe dieser sieht der Entwurf vor, auf der Basis von Künstlicher Intelligenz und regelbasierten Algorithmen anstehende Behördenkontakte frühzeitig zu erkennen und notwendige Antragsverfahren proaktiv vorzubereiten, etwa ausgelöst durch die Geburt eines Kindes.

Das fünfköpfige Projektteam setzte sich aus Studierenden der Einstellungsbehörden Stadt Bielefeld, Stadt Ahaus, Stadt Detmold sowie der Polizei NRW Bielefeld zusammen. Die Teilnahme am Wettbewerb erfolgte teils im Rahmen der Lehrveranstaltung E-Government im Herbst/Winter 2025, in der die Studierenden ihre Wettbewerbsbeiträge in erster Fassung als Studienleistung erarbeiten konnten.

Im Finale am 12. Februar 2026 in Berlin präsentierte das Team das Konzept vor Dr. Karsten Wildberger, Bundesminister für Digitalisierung und Staatsmodernisierung. Auch wenn eine Platzierung auf dem Podium nicht erreicht wurde, verdeutlicht das Projekt den Beitrag studienbegleitender Innovationsformate zur Kompetenzentwicklung im Bereich digitale Verwaltung. Es unterstreicht zugleich, dass die Stadt Bielefeld mit dem dualen Studiengang Verwaltungsinformatik an der HSPV auf einem zukunftsweisenden Weg ist und Nachwuchskräfte frühzeitig an aktuelle Fragestellungen der Verwaltungsmodernisierung herangeführt werden.

5. Recruiting

8.403 externe Bewerbungen, 301 externe Stellenausschreibungen

3.840 Bewerbungen mit internationaler Familiengeschichte**420 Bewerbungen von Menschen mit Behinderung****3.857 Bewerbungen von Frauen****3.857 Bewerbungen von Männern****689 Ohne Angabe Geschlecht**

	2025	2024	2023
Besuchende des Karriereportals	266.044	295.829	241.731

Interviews (interne und externe Stellenausschreibungen)	2.616	2.893	2.849
---	-------	-------	-------

Externe Online-Stellenausschreibungen mit Bewerbungen	301	390	445
---	-----	-----	-----

eingegangene Online-Bewerbungen	8.403	8.663	8.044
Anteil Bewerbungen von Frauen	45,90%	52,14%	50,80%
Anteil Bewerbungen mit Zuwanderungshintergrund	45,70%	41,47%	36,40%
Anteil Bewerbungen von Menschen mit Behinderung	5,00%	6,00%	5,30%

Einstellungen aus den eingegangenen Bewerbungen	331	557	628
Anteil Einstellungen von Frauen	49,55%	55,10%	53,00%
Anteil Einstellungen mit Zuwanderungshintergrund	27,79%	26,40%	22,60%
Anteil Einstellungen von Menschen mit Behinderung	6,30%	5,90%	6,20%

Der Weg unserer Mitarbeitenden

Die interne Mobilität hat 2025 signifikant zugenommen. Die Zahl der Bewerbungen stieg von **521 auf 915 (+76 %)**, während die Anzahl der internen Stellenausschreibungen nur leicht von **121 auf 128 (+6 %)** wuchs. Dies weist auf ein stark gestiegenes Interesse der Mitarbeitenden an internen Entwicklungsmöglichkeiten hin. Der Wettbewerb um interne Positionen nimmt spürbar zu.

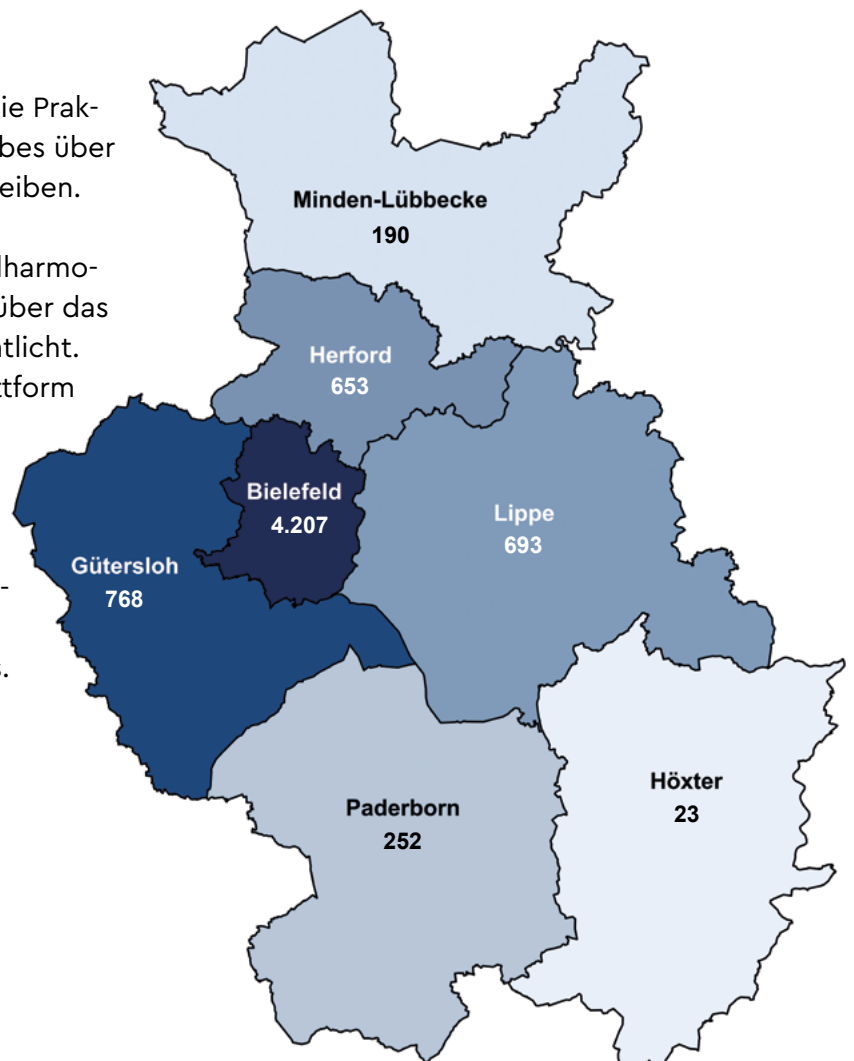
Über das Bewerbungsportal können sich Interessierte online bewerben. Unser Karriereportal spielt eine zentrale Rolle bei der Personalgewinnung und -entwicklung. Es dient als primäre Plattform, um offene Stellen und Ausbildungsplätze zu präsentieren. Wir prüfen den Einsatz von KI im Bewerbungsprozess. Die KI analysiert Bewerbungsunterlagen automatisch, erstellt vollständige digitale Profile und erkennt relevante Skills, die mit den Anforderungen der jeweiligen Stelle abgeglichen werden. Entscheidungen im Bewerbungsprozess werden weiterhin von uns getroffen.

Für das Jahr 2026 ist vorgesehen, die Praktikumsangebote des Umweltbetriebes über unser Bewerbungsportal auszuschreiben.

Stellenausschreibungen für das Philharmonische Orchester werden ab 2026 über das Bewerbungsportal MUVAC veröffentlicht. MUVAC ist die zentrale digitale Plattform zur professionellen Verwaltung von Bewerbungen im Musikbereich. Es vereint Bewerbungsmanagement, Künstlerprofile, digitale Präsenz und Ausschreibungen – und erleichtert dadurch sowohl Bewerbenden als auch uns den gesamten Prozess.

81 % der Bewerbenden wohnen in der Region **Ostwestfalen-Lippe.**

Diese geografische Nähe zeigt, dass der Arbeitsmarkt für die Stadtverwaltung Bielefeld hauptsächlich regional ausgerichtet ist. Die hohe Zahl der Bewerbenden aus der Region macht deutlich, dass wir gut in der Region verankert sind und als attraktive Arbeitgeberin in der Umgebung wahrgenommen werden.



Die Analyse der Altersstruktur der Bewerbenden für die Ausbildungs- u. Stellenangebote zeigt verschiedene Entwicklungen über die Jahre 2023 – 2025.

Die Bewerberzahlen der unter 18-Jährigen stiegen 2024 sprunghaft an und stabilisierten sich 2025 auf hohem Niveau. Die 18–20-Jährigen zeigen ein kontinuierliches Wachstum über drei Jahre. Die Zahlen belegen erneut das gewachsene Interesse junger Menschen an unserem Ausbildungs- u. Studienangebot.

Die Analyse der Bewerbendenzahlen im Bericht zum Personalmanagement 2025 zeigte, dass der Anteil der Bewerbenden im Alter von 21 bis 40 Jahren zwischen 2022 und 2024 rückläufig war (2022: 66 %, 2023: 64,1 %, 2024: 61,6 %). 2025 ist ein Anstieg auf 63,8 % zu verzeichnen. Dieser Anstieg ist jedoch maßgeblich darauf zurückzuführen, dass die Gesamtbewerbungen 2025 gegenüber dem Vorjahr sanken, während die Bewerbungen der Altersgruppe 21–40 Jahre leicht zunahmen.

Innerhalb der Altersgruppe zeigen sich deutliche Verschiebungen: Die stärksten Zuwächse verzeichneten die 21–25-Jährigen (+11 % gegenüber 2024), während die Bewerbungen der 31–35-Jährigen deutlich rückläufig waren. Dies deutet darauf hin, dass jüngere Erwachsene wieder stärker Interesse zeigen, während erfahrenere Bewerbende vermutlich verstärkt von den Bedingungen anderer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber angezogen werden.

Altersstruktur Bewerbende	2025	2024	2023
unter 18 Jahre	312	319	121
18–20 Jahre	724	648	567
21–25 Jahre	1.420	1.279	1.247
26–30 Jahre	1.672	1.652	1.558
31–35 Jahre	1.262	1.390	1.369
36–40 Jahre	1.010	1.019	984
41–45 Jahre	647	824	739
46–50 Jahre	430	559	487
51–55 Jahre	392	413	465
56–60 Jahre	381	385	357
61–65 Jahre	144	152	130
über 65 Jahre	9	23	20
Gesamt	8.403	8.663	8.044

Der Weg unserer Mitarbeitenden

Die Bewerbenden für externe Stellenausschreibungen werden im Rahmen der Bewerbung gefragt, wie sie auf unsere Ausbildungs- und Stellenangebote aufmerksam geworden sind.

Die Übersicht zeigt, dass rd. 98 %, aller Bewerbungen online eingehen und unsere Karriere-seite mit nahezu 49 % die wichtigste Rekrutierungsquelle darstellt.

Stellenportale, Google for Jobs und Social Media ergänzen das digitale Bewerbungsverhalten wirkungsvoll. Mit viel Aufwand wird der Auftritt in den Social Media-Kanälen betrieben. Gegenüber dem Vorjahr (2024: 299 Bewerbungen) haben sich die Bewerbendenzahlen nahezu verdoppelt.

Klassische Printmedien hingegen spielen nur noch eine marginale Rolle. Persönliche Empfehlungen und die Agentur für Arbeit tragen weiterhin substantiell zum Bewerbungseingang bei.

Die Ergebnisse verdeutlichen den hohen Stellenwert digitaler Sichtbarkeit und die strategische Relevanz der eigenen Karriereplattform. Die technische Optimierung für Google for Jobs und der Auftritt in den Social-Media-Kanälen wird weiter ausgebaut.

Zusammenfassung	Gesamt	
	absolut	in %
Anzahl Bewerbende	8.403	100%
davon manuell (Post und E-Mail-Import)	206	2,45%
davon online	8197	97,55%

Internet	6.283	74,77%
Karriereseite	3.065	48,78%
Stellenportale	1.770	28,17%
Social Media	589	9,37%
Jobalert Bewerbungsportal	203	3,23%
Google for Jobs	656	10,44%

Printmedien	109	1,30%
--------------------	------------	--------------

Berufsinformation	1.109	13,20%
Berufsinformation Agentur für Arbeit	934	84,22%
Praktikum bei der Stadt Bielefeld	78	7,03%
Messen	80	7,21%
Vormerkstelle des Landes	3	0,27%
Betriebserkundung	14	1,26%

persönliche Empfehlung	902	10,73%
-------------------------------	------------	---------------

6. Onboarding

Bereits seit mehreren Jahren unterstützen verschiedene Onboarding-Maßnahmen unsere neuen Beschäftigten dabei, sich schnell im Arbeitsumfeld zurechtzufinden und wohlfühlen.

Ergänzend begrüßen wir sie seit August 2025 in einer Willkommensveranstaltung. Das Format verbindet gezielte Wissensvermittlung mit Raum für persönliche Begegnungen und erleichtert so den Einstieg.

Die Veranstaltung beginnt mit einer Begrüßung durch unseren Personaldezernent Herrn Kaschel. Anschließend erwartet die Teilnehmenden ein anschaulicher Impulsvortrag zum Thema Organisation und Aufbau der Stadtverwaltung. Darüber hinaus bieten verschiedene Infostände die Möglichkeit, sich über zentrale Themen zu informieren. In einer offenen und lockeren Atmosphäre entstehen zahlreiche Gelegenheiten für den Austausch und die Vernetzung untereinander.

2025 fanden bereits drei Willkommensveranstaltungen statt:

- ▶ im August 2025 mit 30 Teilnehmenden
- ▶ im Oktober 2025 mit 46 Teilnehmenden
- ▶ im Dezember 2025 mit 18 Teilnehmenden

Von unseren neuen Kolleginnen und Kollegen wird die Willkommensveranstaltung als sehr hilfreich wahrgenommen. Als besonders positiv werden die Infostände der Fachbereiche bewertet.

Neue Mitarbeitende werden weiterhin in einem regelmäßigen Turnus im Rahmen der Willkommensveranstaltung begrüßt.

7. Wissensmanagement

Im Rahmen des Wissensmanagements steht unseren Beschäftigten ein Leitfaden zur Verfügung, der dabei unterstützt, Wissen strukturiert zu sichern. Der Leitfaden ist im Intranet veröffentlicht und wird ergänzend an Mitarbeitende, die uns verlassen, per E-Mail versendet.

Künftig möchten wir ergänzend mithilfe einer Online-Befragung herausfinden, aus welchen Gründen Beschäftigte uns verlassen. Ziel ist es, neue Impulse zu gewinnen, um die Bindung der Mitarbeitenden – insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels – weiter zu stärken.

Begleitend werden Marketingmaßnahmen, wie z.B. Impulsvorträge, fortgeführt, um die Bedeutung des Themas weiterhin sichtbar zu machen.

Aktuell setzt sich eine Gruppe von Führungsnachwuchskräften intensiv mit dem Thema Wissensmanagement auseinander. Dabei wird unter anderem geprüft, welche weiteren Tools Beschäftigte im Arbeitsalltag bei der Wissenssicherung und -weitergabe unterstützen können.



Vielfalt und Gleichstellung



Die Stadt Bielefeld hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Kulturelle Vielfalt wird bei uns gelebt und die Aktivitäten des Personalmanagements richten sich am Diversity Management in der Arbeitswelt aus. Hierauf wird bereits bei der Stellenausschreibung hingewiesen. Der Erwerb von interkultureller Kompetenz ist Teil des Seminarprogramms und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den beteiligten Stellen (z.B. der Gleichstellungsstelle) ist für das Personalmanagement wichtig.

1. Frauen in Führungspositionen

236 Frauen bekleiden bei der Stadt Bielefeld eine Führungsposition. Das sind **46 %** aller Führungskräfte.

Detailinformationen zum Thema Gleichstellung der Geschlechter sind dem aktuellen Gleichstellungsplan zu entnehmen. Dieser enthält die maßgeblichen Ziele, Maßnahmen und Handlungsfelder zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit.



[Gleichstellungsplan-2026.pdf](#)

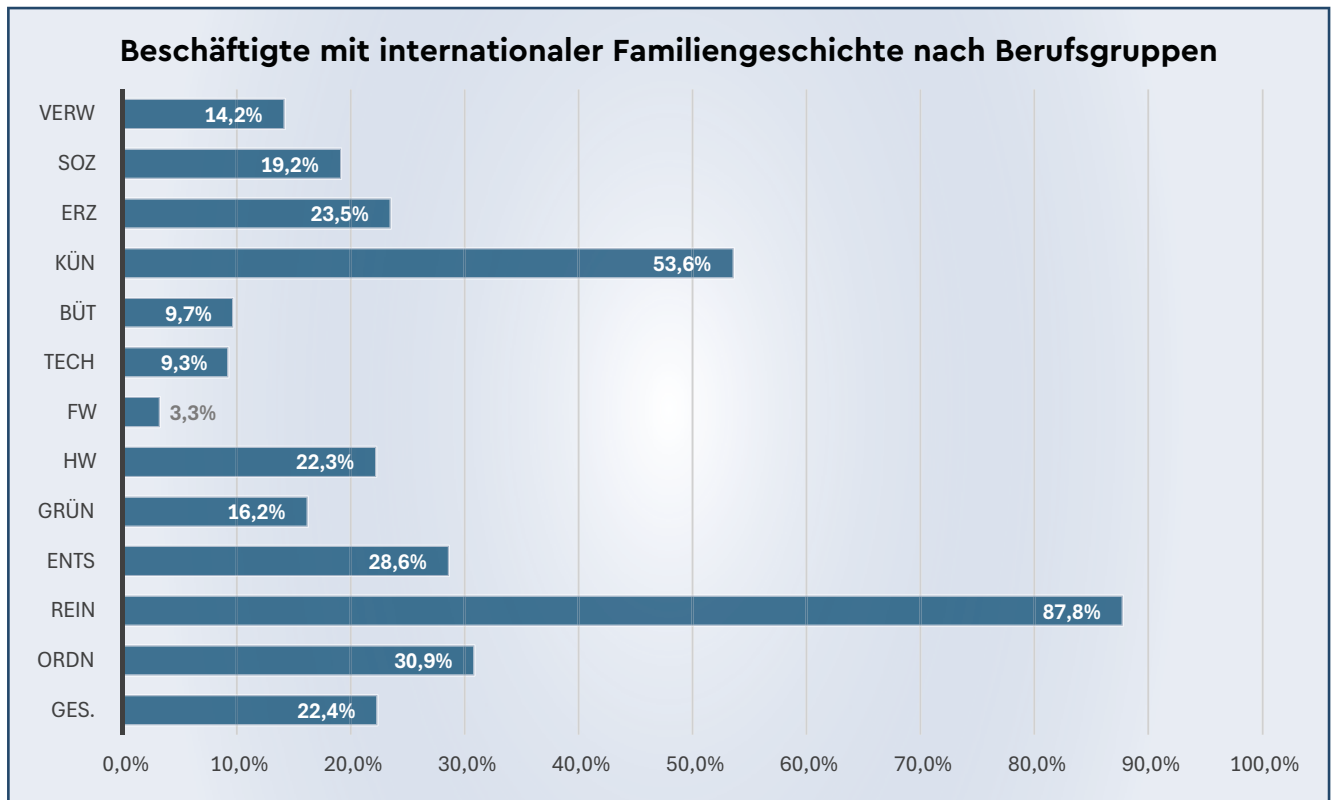
2. Beschäftigte mit internationaler Familiengeschichte²

1.610 Beschäftigte (22,4 %)

unserer Mitarbeitenden haben eine internationale Familiengeschichte.

Davon haben **763 (10,60 %)** eine ausländische Staatsangehörigkeit, die sich auf 88 verschiedene Nationalitäten verteilt.

	2025	2024	2023
Mitarbeitende mit internationaler Familiengeschichte	1.610	1.530	1.436
Anteil Beschäftigtenstand	22,40%	21,88%	21,04%



² Eine Person hat nach der Definition des Statistischen Bundesamtes eine internationale Familiengeschichte, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Die Daten der Stadt Bielefeld beziehen sich ausschließlich auf den individuellen Status der jeweiligen Person, weil die Herkunft der Eltern nicht bekannt ist und nach den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auch nicht erhoben werden darf. Dies ist beim Vergleich der Daten mit amtlichen Statistiken des Statistischen Bundesamtes zu beachten.

3. Beschäftigte mit Schwerbehinderung

§ 154 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen Arbeitgeber auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung basiert auf der Jahresmeldung nach § 163 Absatz 2 SGB IX. Diese erfolgt an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband Westfalen-Lippe.

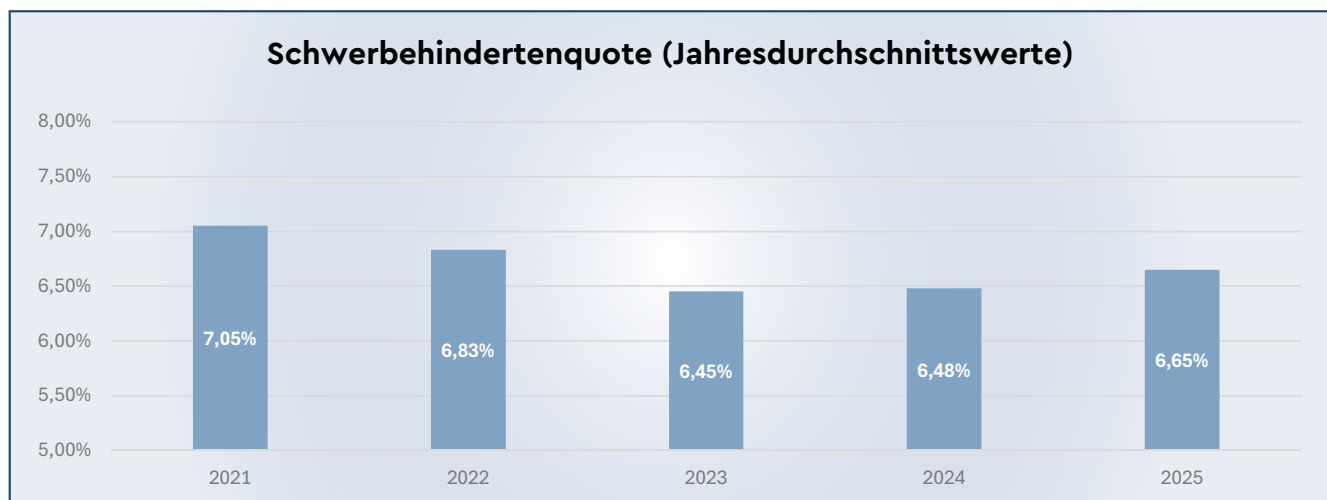
Wir übertreffen die Pflichtquote von 5 v.H. seit vielen Jahren.

Zum Stichtag 30.06.2025 arbeiteten 414 Menschen (233 Frauen, 181 Männer) mit Schwerbehinderung bei der Stadtverwaltung Bielefeld.

Zum Stichtag 30.06.2025 übten 19 Mitarbeitende (13 Frauen, 6 Männer) eine Führungsfunktion aus. Drei Mitarbeitende nahmen im Jahr 2025 an der Modulreihe „Neu in Führung“ teil.

Altersbedingt werden in den nächsten 10 Jahren 210 Beschäftigte mit Schwerbehinderung in den Ruhestand treten.

Aufgrund dieser demografischen Entwicklung arbeiten wir derzeit an einem Maßnahmenkatalog, der das Ziel hat, die Schwerbehindertenquote perspektivisch zu erhöhen, bzw. wenigstens zu halten.



Betriebliches Gesundheits- management

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeits- und
Gesundheitsschutz

Betriebliches
Eingliederungs-
management

Betriebliche
Gesundheits-
förderung



1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen. Der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit unterliegen dem Arbeitsschutzgesetz und sind somit gesetzlich einzuhalten. Präventionsmaßnahmen bestehen beispielsweise aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, Unfallprävention, Erste Hilfe und der Gewaltprävention am Arbeitsplatz. Darüber hinaus sind Suchtprävention, Impfungen und Gefährdungsbeurteilungen weitere Aufgabengebiete des Betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit.

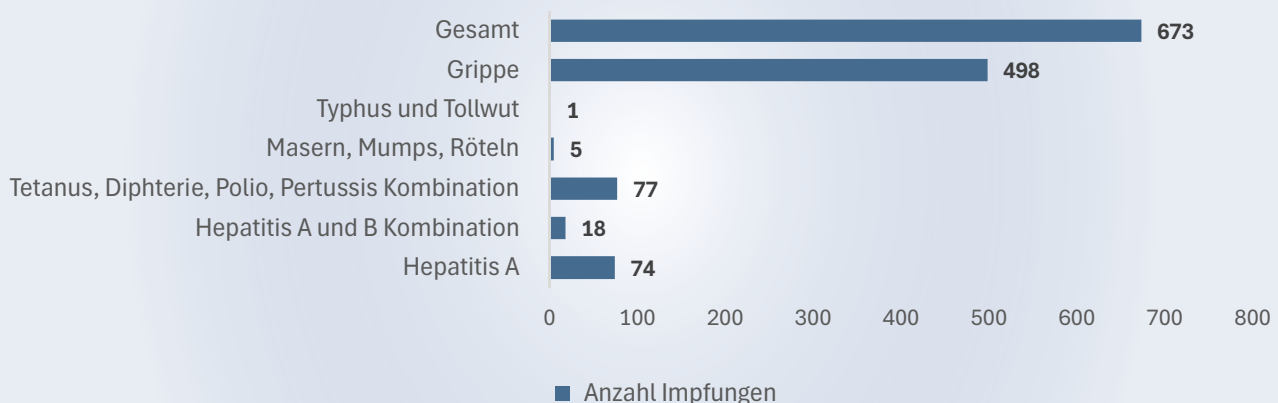
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

2025 wurden insgesamt 767 Vorsorgeuntersuchungen durch den Arbeitsmedizinischen Dienst durchgeführt. Hierbei handelte es sich um 88 Wunschvorsorgeuntersuchungen, 394 Pflichtvorsorgeuntersuchungen und 285 Angebotsvorsorgeuntersuchungen.

Die meisten Untersuchungen richten sich an Mitarbeitende aus den Bereichen Klärwerke, Grünflächen oder Kindertagesstätten, die mit biologischen Arbeitsstoffen umgehen (355 Untersuchungen).

202 Bildschirmarbeitsplatzuntersuchungen haben stattgefunden. Im Bereich der Tätigkeiten mit physikalischer Einwirkung wurden im letzten Jahr insgesamt 66 Vorsorgeuntersuchungen ausgeführt. Zu diesen Untersuchungen werden u.a. die Einwirkung von Lärm und die Arbeit im Freien gezählt.

Anzahl Impfungen nach Erkrankungen durch den Arbeitsmedizinischen Dienst 2025



2. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) setzt die gesetzlichen Vorgaben des § 84 Abs. 2 SGB IX auf Basis der geltenden Dienstvereinbarung um. Im Mittelpunkt steht dabei die individuelle Unterstützung unserer Beschäftigten mit dem Ziel, ihre Gesundheit langfristig zu erhalten, chronischen Erkrankungen und Behinderungen vorzubeugen sowie Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden und erneuten Ausfällen entgegenzuwirken.

Vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsbedingungen gewinnt das BEM weiter an Bedeutung. Für 2026 sind daher organisatorische Verbesserungen im Verfahren vorgesehen. Gestartet hat dies bereits im Oktober 2025 mit der Implementierung einer BEM-Koordination. Die BEM-Koordination gestaltet den organisatorischen Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und ist für Qualitätsentwicklung und Prozessanalysen zuständig, um u.a. Abläufe im Verfahren zu verbessern. Die Betriebliche Sozialberatung verantwortet die fachliche Gesprächsführung und individuelle Maßnahmenumsetzung.

Wir verfolgen hierbei einen modernen, klar strukturierten und lösungsorientierten BEM-Prozess, der unsere Beschäftigten stärkt und die Gesundheit im Arbeitsleben nachhaltig fördert.

3. Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesundheitsaktionen

2025 konnten wir Gesundheitsaktionen zu verschiedenen Themen anbieten.

Im März hielt ein gastroenterologischer Facharzt einen Vortrag zum Thema Darmkrebs und im Oktober fand ein Vortrag zur Früherkennung, Prävention und Behandlung von Brustkrebs statt, der durch den Leiter eines Brustzentrums gehalten wurde. Beide Vorträge wurden von unseren Mitarbeitenden gut besucht und positiv bewertet.

Für 2026 planen wir weitere Präventionsveranstaltungen.

Gesundheitswoche 2025

Die Gesundheitswoche 2025 war mit insgesamt 443 Teilnehmenden ein voller Erfolg.

Vom 12. bis 15. Mai hatten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, täglich wechselnde Themen wie mentale Gesundheit, Vorsorge, physische Gesundheit und soziale Gesundheit durch Workshops, Vorträge, Vorsorgeangebote und Sportkurse zu entdecken. Das vielfältige Programm reichte von Yoga, Autogenem Training und kreativem Gestalten über Zumba bis hin zu gesundem Kochen.

Besonders beliebt waren Veranstaltungen wie das Hautkrebsscreening, Einzelcoachings zum Thema Resilienz, Musical Dance und gemeinsames Singen.

Zusätzlich luden Infostände mit Kräftermessung, Seh- und Hörtests, Vitalwert-Checks sowie weiteren Coachings zum aktiven Mitmachen ein.

Digitale Gesundheitsplattform „Evermood“

Seit September 2025 steht unseren Beschäftigten mit Evermood eine digitale Gesundheitsplattform zur Verfügung, die anonym, niedrigschwellig und rund um die Uhr Unterstützung in vielfältigen Lebenslagen bietet. Das Angebot umfasst Live-Events zu Themen wie Stressbewältigung und Resilienz, eine Beratung per Chat, E-Mail oder Telefon sowie eine umfangreiche Mediathek mit Beiträgen, Videos und Online-Kursen.

Neben den Themen rund um mentale Gesundheit enthält Evermood auch Bewegungs- und Entspannungsangebote, die orts- und zeitunabhängig genutzt werden können. Evermood trägt dazu bei, die psychosoziale und körperliche Gesundheit der Beschäftigten ganzheitlich zu fördern.

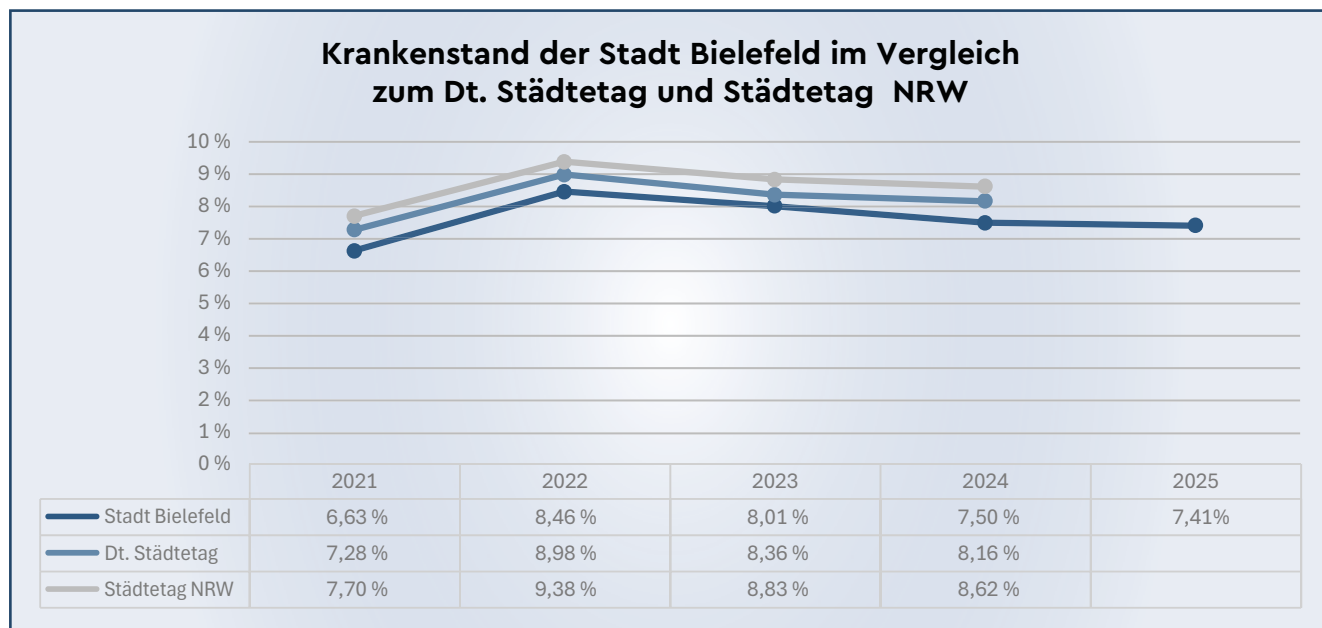
Betriebliches Gesundheitsmanagement im Umweltbetrieb

Die Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz des Umweltbetriebes verfolgt das Ziel, die Arbeitssicherheit in allen Bereichen zu erhöhen und arbeitsbedingten Erkrankungen präventiv vorzubeugen.

Wir veranlassten 2025 1.403 arbeitsmedizinische Vorsorge-, 595 Eignungsuntersuchungen und 50 Impfungen. Zahlreiche betriebliche Ersthelfende, Brandschutzhelfende und Sicherheitsbeauftragte wurden aus- und weitergebildet.

Das Tragen einer persönlichen Schutzausrüstung ist für viele Beschäftigte des Umweltbetriebes verpflichtend. Unser Angebot an Berufskleidung und Sicherheitsschuhen entwickeln wir daher kontinuierlich weiter.

Für den bedarfsgerechten Ausbau der Gesundheitsangebote wurde das Projekt „Gesund im Gespräch“ initiiert. Über persönliche Gespräche und einen Fragebogen werden die Wünsche und Bedürfnisse unserer Beschäftigten abgefragt. Basierend auf den Wünschen und Bedürfnissen wird die Gesundheitsförderung durch noch passgenauere Angebote erweitert.

4. Krankenstand³

Die Krankenquote der Stadt Bielefeld ist im Vergleich zum Vorjahr von 7,50 % auf 7,41 % gesunken und bestätigt damit den weiterhin positiven Entwicklungstrend. Dies entspricht im Jahr 2025 durchschnittlich 27,62 Krankheitstagen pro erkrankte beschäftigte Person, wobei Wochenenden und Feiertage mit einbezogen sind.

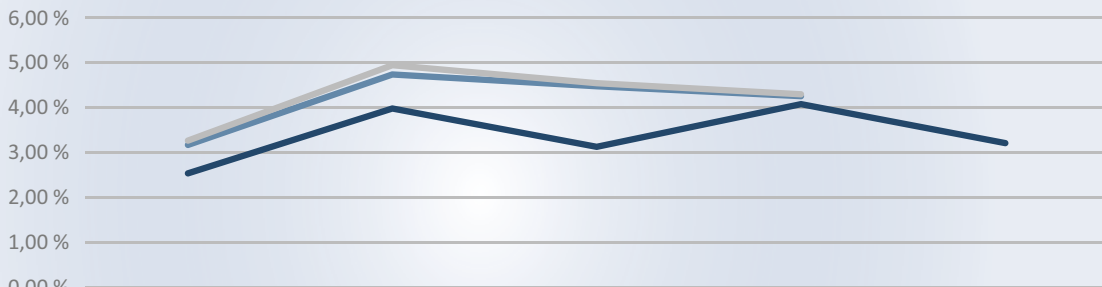
Parallel dazu ist der Anteil der Beschäftigten ohne krankheitsbedingte Fehltage in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Lag dieser Wert 2023 noch bei 6,2 % und 2024 bei 8,1 %, erhöhte er sich im Jahr 2025 erfreulicherweise auf 10,3 %.

Die Entwicklung der Krankenquote unserer Auszubildenden zeigt insgesamt einen schwankenden, aber tendenziell steigenden Verlauf mit einem Höchstwert im Jahr 2024. Für 2025 zeigt sich wieder ein Rückgang der Krankenquote auf 3,20 %, was auf eine leichte Entspannung hindeutet.

Bei der Interpretation der ermittelten Zahlen ist zu berücksichtigen, dass im Unterschied zu den von den Krankenkassen regelmäßig veröffentlichten Zahlen auch die Fehltage berücksichtigt werden, für die kein ärztliches Attest vorgelegt wird. Die von den Krankenkassen ermittelten Zahlen basieren ausschließlich auf Rückmeldungen der Ärzte und erfassen dementsprechend nur Krankmeldungen mit ärztlichem Attest.

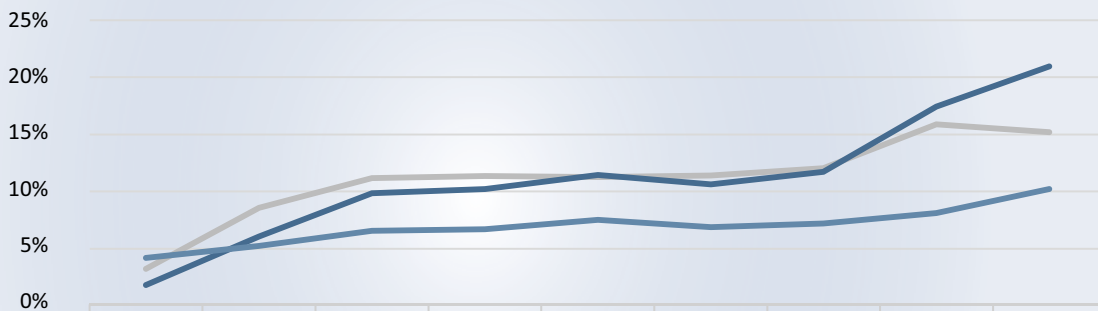
³ Zahlen der Städtevergleiche für 2025 lagen zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht vor.

Krankenstand Azubis im Vergleich zum Dt. Städtetag und Städtetag NRW



	2021	2022	2023	2024	2025
Stadt Bielefeld	2,54 %	3,98 %	3,12 %	4,07 %	3,20 %
Dt. Städtetag NRW	3,16 %	4,73 %	4,47 %	4,25 %	
Dt. Städtetag	3,26 %	4,93 %	4,53 %	4,29 %	

Krankenstand nach Alter



	bis 24 J.	25-29 J.	30-34 J.	35-39 J.	40-44 J.	45-49 J.	50-54 J.	55-59 J.	ab 60 J.
Anteil Beschäftigte	3,2%	8,6%	11,2%	11,3%	11,2%	11,4%	12,0%	15,9%	15,2%
Anteil Krankentage	1,8%	6,0%	9,9%	10,2%	11,4%	10,6%	11,7%	17,4%	20,9%
Krankenstand	4,2%	5,2%	6,5%	6,7%	7,5%	6,9%	7,2%	8,1%	10,2%

Ein Zusammenhang zwischen Alter und Krankenstand ist klar erkennbar. Jüngere Beschäftigte bis 24 Jahre weisen sowohl den geringsten Anteil an Krankentagen als auch den niedrigsten Krankenstand auf. Mit zunehmendem Alter steigen die Krankentage kontinuierlich an. Insgesamt lässt sich festhalten, dass ältere Beschäftigte deutlich häufiger und länger krankheitsbedingt ausfallen als jüngere, was auf altersbedingte gesundheitliche Belastungen hindeutet.

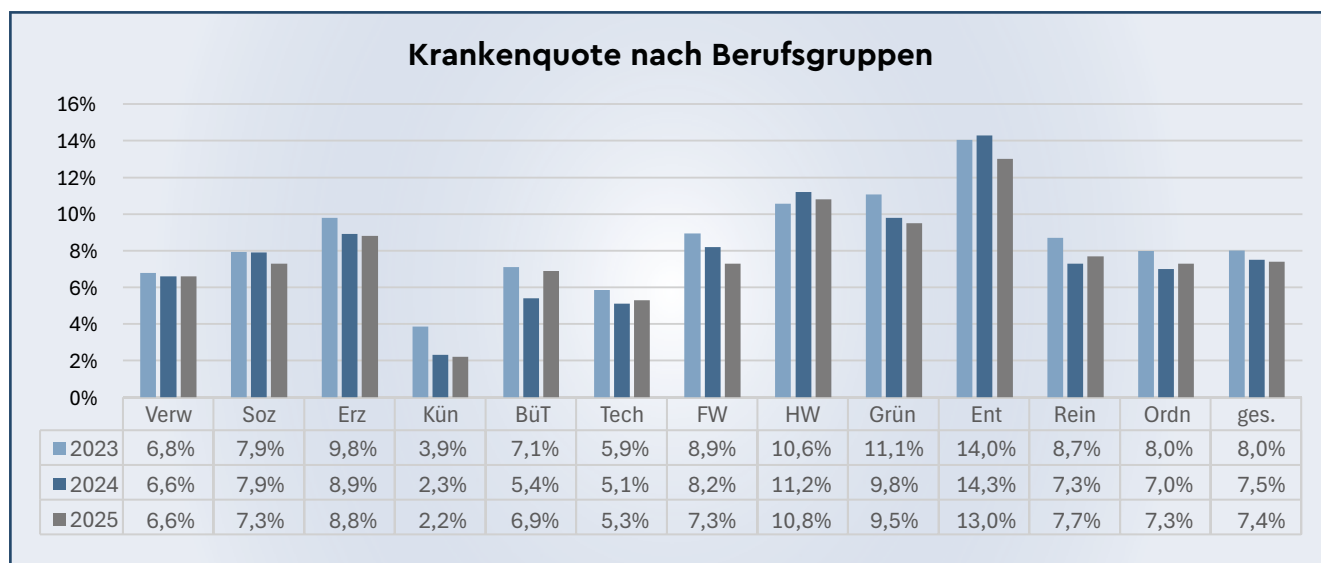
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Krankenquote zeigt zwischen 2023 und 2025 einen leicht rückläufigen Gesamttrend. Während sie 2023 noch bei 8,0 % lag, sank sie 2024 auf 7,5 % und 2025 weiter auf 7,4 %. Damit verbessert sich die Gesamtquote innerhalb von zwei Jahren um 0,6 Prozentpunkte.

Deutliche Unterschiede bestehen jedoch zwischen den Berufsgruppen:

Besonders hohe Werte zeigen die Entsorgungsbranche (13,0 %), Handwerksberufe (10,8 %) sowie der Grünbereich (9,5 %). Diese Bereiche gehören traditionell zu den körperlich belasteteren Tätigkeiten. Auch Erziehung, Weiterbildung (8,8 %) und Reinigung (7,7 %) liegen oberhalb des Durchschnitts.

Die niedrigsten Krankenquoten finden sich bei den Künstlerischen Berufen (2,2 %), gefolgt von Technik (5,3 %), Verwaltung (6,6 %) und Bühnentechnischen Berufen (6,9 %).



Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – Tariflich Beschäftigte

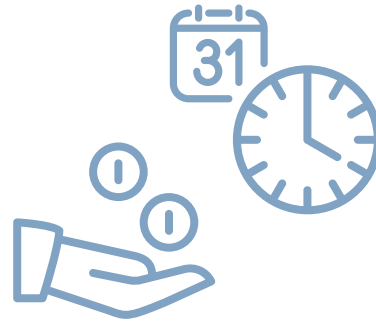
Tarifliche Beschäftigte haben im Krankheitsfall Anspruch auf die Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts durch die Arbeitgeberin Stadt Bielefeld für bis zu sechs Wochen, sofern die Arbeitsunfähigkeit unverschuldet ist.

Bei 5.686 tariflich Beschäftigten ergibt sich im Jahr 2025 eine durchschnittliche Lohnfortzahlung von 3.067,16 € je Mitarbeitenden.

LFZ im Krankheitsfall	2025	2024	2023
Kernverwaltung	9.969.595,25 €	9.390.407,30 €	8.919.720,41 €
ImmobilienServicebetrieb	1.712.491,96 €	1.599.679,17 €	1.476.173,63 €
Umweltbetrieb	4.990.618,71 €	4.910.031,12 €	5.090.076,84 €
Bühnen und Orchester	767.157,08 €	708.968,21 €	833.520,36 €
Gesamtergebnis	17.439.863,00 €	16.609.085,80 €	16.319.491,24 €

Weiterzahlung der Dienstbezüge im Krankheitsfall – Beamtinnen und Beamte

Für Beamtinnen und Beamte gibt es keine dem Tarfbereich vergleichbaren Regelungen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ihre Dienstbezüge werden vielmehr grundsätzlich ungeachtet einer Erkrankung ausgezahlt. Deshalb erhalten sie auch über die sechswöchige Frist hinaus – in der tarifbeschäftigte Mitarbeitende eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber bekommen – weiterhin ihre vollen Bezüge.



Um dennoch hier eine Vergleichbarkeit mit den tariflichen Beschäftigten herzustellen, wurde simuliert, welcher Aufwand zur Fortzahlung der Dienstbezüge in den ersten sechs Wochen einer Arbeitsunfähigkeit angefallen wäre.

Bei 1.510 Beamtinnen und Beamten wurden im Jahr 2025 je Mitarbeitenden durchschnittlich 2.303,13 € Dienstbezüge in den ersten 6 Wochen jedes Erkrankungszeitraums weitergezahlt.

	2025	2024	2023
Kernverwaltung	3.311.457,90 €	3.286.906,83 €	3.675.492,30 €
Immobilienervicebetrieb	76.804,87 €	75.658,03 €	88.949,85 €
Umweltbetrieb	73.399,39 €	59.113,58 €	101.554,83 €
Bühnen und Orchester	16.070,63 €	23.060,70 €	9.391,75 €
Gesamtergebnis	3.477.732,78€	3.444.739,14 €	3.875.388,73 €

In 2025 sind insgesamt 20.917.595,79 € Entgeltfortzahlung während der ersten 6 Krankheitswochen angefallen. Dies ergibt bei 7.196 Beschäftigten einen durchschnittlichen Wert von 2.906,84 € je Person.

Die Entwicklung der Krankenstände und der Kosten für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall macht deutlich, dass neben der Darstellung zentraler Kennzahlen eine vertiefende Fehlzeitenanalyse erforderlich ist. Ziel ist es, Ursachen, Strukturen und Trends von Fehlzeiten differenziert zu betrachten und mögliche Belastungsschwerpunkte frühzeitig zu identifizieren. Eine systematische Fehlzeitenanalyse bildet damit eine wichtige Grundlage für die Ableitung präventiver Maßnahmen und die Förderung der Gesundheit unserer Beschäftigten.

Mobilität und neue Arbeitsformen



Nutzende Ticketangebote: **2.011**
 Dienstradleasing: **609**
 Homeoffice-Vereinbarungen: **1.269**

1. JobTicket/Großkundenabonnement/Deutschlandticket

Die Stadt Bielefeld fördert die Verkehrswende. Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ein Abonnement für den ÖPNV in Form eines JobTickets, eines Großkundenabos oder eines Deutschlandtickets zu beziehen. Der weit überwiegende Teil beantragt, verwaltet bzw. kündigt das Ticket über das JobTicket-Portal der moBiel.

Alle 3 Ticketangebote werden für Tarifbeschäftigte, Auszubildende und Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten von der Stadt Bielefeld mit 16 Euro monatlich bezuschusst. Für das JobTicket und das Deutschlandticket gewährt moBiel unseren Mitarbeitenden einen weiteren Rabatt in von Höhe von 5 Prozent auf den Ticketpreis.

2.011 Mitarbeitende nutzten 2025 die Ticketangebote.

2. Dienstradleasing

Durch den TV-Fahrradleasing ist die tarifvertragliche Öffnung für die Durchführung von Entgeltumwandlungsmodellen zum Zwecke des Fahrradleasings geschaffen worden.

Tarifbeschäftigte in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis können seit dem 15.3.2023 hochwertige Fahrräder oder E-Bikes über eine Entgeltumwandlung leasen und damit sowohl umweltfreundlich als auch gesundheitsfördernd unterwegs sein.

Die Übernahme der Kosten für die Haftpflichtversicherung und den Basisservice für die Inspektion der Fahrräder durch die Stadt Bielefeld erhöht die Attraktivität des Angebotes.

Das Angebot wurde von unseren Mitarbeitenden sehr gut angenommen. 609 Mitarbeitende haben bereits von der Möglichkeit des Dienstradleasings Gebrauch gemacht. Dies unterstreicht die hohe Attraktivität und den Beitrag zur Mitarbeitendenzufriedenheit.

Der Gesetzgeber hat für Beamtinnen und Beamte die gesetzlichen Voraussetzungen für Leistungen im Rahmen einer Entgeltumwandlung für geleaste Dienstfahrräder geschaffen. Die Umsetzung ist für 2026 geplant. Die Übernahme der Kosten für die Haftpflichtversicherung und den Basisservice für die Inspektion ist aus rechtlichen Gründen nicht möglich.

Die Angebote für den ÖPNV und das Fahrradleasing-Programm zeigen die Verantwortung der Stadt Bielefeld im Hinblick auf Umweltbewusstsein und die Förderung einer nachhaltigen Mobilität. Sie sind auch ein gelungenes Beispiel, wie Benefits zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität beitragen können.

	JobTicket	Großkundenabonnement	Deutschlandticket
Tariflich Beschäftigte	441	220	1.088
Beamtinnen/Beamte	31	33	198
Gesamt	472	253	1.286

3. Homeoffice und bürofreies Arbeiten

Die Dienstvereinbarung Homeoffice und bürofreies Arbeiten bietet neue Möglichkeiten, die Kundenorientierung und Funktionsfähigkeit der Organisationseinheiten mit den individuellen Bedürfnissen unserer Beschäftigten abzustimmen. Die Regelungen der Dienstvereinbarung ermöglichen es, die stark abweichenden Anforderungen und Arbeitsabläufe in den jeweiligen Bereichen zu berücksichtigen. Zum Stichtag 31.12.2025 haben 1.269 Mitarbeitende (2024: 1.051 Mitarbeitende) eine Vereinbarung zum Homeoffice abgeschlossen.



4. Digitalisierungsprozesse

Nachfolgend werden die bereits abgeschlossenen, laufenden und geplanten Projekte dargestellt:

Abgeschlossene Projekte

Der Wechsel in das neue **Zeitdatenmanagementsystem ATOSS** wurde bereits im Jahr 2024 erfolgreich vollzogen und an dieser Stelle dargestellt. Aktuell befinden sich rund 4.200 Nutzerinnen und Nutzer der Kernverwaltung im System. Aufbauend auf deren Erfahrungen werden laufend Anpassungen vorgenommen. Dies umfasst z.B. die Überprüfung und Vereinfachung von Workflows sowie redaktionelle Änderungen, beispielsweise am Staff Center. Der Benutzerkreis soll sukzessive auf weitere Bereiche der Stadtverwaltung ausgeweitet werden.

Die Implementierung von ATOSS als Zeitdatenmanagementsystem, das die komplexen Vorgaben des Tarif- und Beamtenrechts vollständig abbildet und über eine durchgängige SAP-Schnittstelle einen automatisierten Datenaustausch für Personalstammdaten, Abwesenheiten, abrechnungsrelevante Zuschläge und eAU-Informationen ermöglicht, hat dazu geführt, dass die Stadtverwaltung Bielefeld seit 2025 von der Firma Bosch als Referenzkunde für Zeitwirtschaftssysteme im öffentlichen Bereich geführt wird.

Laufende Projekte

Aufbauend auf dem Zeitdatenmanagementsystem ATOSS wird derzeit durch eine Projektgruppe aus Mitarbeitenden des Feuerwehramtes und des Amtes für Personal eine **Personaleinsatzplanung (PEP)** für die Berufsfeuerwehr Bielefeld eingeführt. Ziel ist die Implementierung eines Dienstplanungssystems, das An- und

Abwesenheiten, Qualifikationen und Aufgabenbereiche der Mitarbeitenden im Feuerwehr- und Rettungsdienst berücksichtigt. Zudem ist eine Darstellung der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle sowie deren Verknüpfung mit der Personalabrechnung in SAP vorgesehen.

Nach erfolgreicher Einführung bei der Berufsfeuerwehr soll die „PEP“ auf weitere Bereiche der Stadtverwaltung mit Dienstplannerfordernissen ausgeweitet werden.

Geplante Prozesse

- ▶ Die Einführung einer **Digitalen Personalakte** wird derzeit im Rahmen eines Projektvorhabens vorbereitet. Technische und sonstige Notwendigkeiten werden eruiert. Ziel ist es, die bestehenden Papierakten im Rahmen der rechtlichen Vorgaben weitestgehend abzulösen. Hintergrund ist unter anderem, dass Personalakten und Nachweise künftig ausschließlich in elektronischer Form bei der Deutschen Rentenversicherung einzureichen sind.
- ▶ Weitere **papierbasierte Antragsverfahren** aus dem Personalbereich werden schrittweise entbürokratisiert und weiter digitalisiert.
- ▶ Im Jahr 2026 sollen die bisher in Papierform versandte Entgeltbescheinigung und sukzessive auch Begleitdokumente – wie etwa Lohnsteuer- und DEÜV-Bescheinigungen, besondere Informationen für Beschäftigte oder das städtische Fortbildungsprogramm – als **digitale Entgeltbescheinigung** bereitgestellt werden. Dies ist ein Teilprojekt des vom Amt BIE-Digital geplanten „digitalen Postkorbs“, über den Dokumente zwischen Arbeitgeberrin/Dienstherrn und Mitarbeitenden digital und rechtssicher ausgetauscht werden können.
- ▶ Auch das **Stellenplanverfahren** soll digitalisiert werden. Im Rahmen der Haushalts- und Stellenplanaufstellung beantragen die Ämter bisher analog ihre Stellenmehrbedarfe. Ebenso sind kw-Stellen, Umschichtungen und Stelleneinsparungen zu planen. Das Antragsverfahren der Ämter soll in einem digitalen Ablauf dargestellt und entsprechende Auswertungsmöglichkeiten bereitgestellt werden. Die Digitalisierung ist in einem mehrstufigen Verfahren vorgesehen, die erste Stufe (Antragstellung) soll bis zur Haushaltsplanung 2028, also bis Januar 2027, einsatzbereit sein.
- ▶ Besondere **Befugnisse zur Budgetfreigabe** nach der DA Finanzbuchhaltung müssen derzeit mit einem Papiervordruck beantragt werden. Der papierbasierte Prozess zur Beantragung von Befugnissen wird im Rahmen der Einführung von NSCALE neu konzipiert und digitalisiert.

Kennzahlen auf einen Blick



	2025	2024	2023
Stellen	6.239,7	6.143,0	5.970,1

Beschäftigte	7.196	6.993	6.824
Beschäftigte vollzeitverrechnet	6.140	6.019	5.869

Frauen	4.094	3.976	3.887
Frauenanteil	56,89%	56,86%	57,00%
Frauenanteil vollzeitverrechnet	52,33%	52,22%	52,30%

Durchschnittsalter	45,87 Jahre	45,89 Jahre	45,74 Jahre
--------------------	-------------	-------------	-------------

Teilzeitkräfte	2.959	2.804	2.698
davon Frauen	2465	2380	2303
Teilzeitquote	41,10%	40,10%	39,50%

Menschen mit Behinderung ⁴	414	388	401
Schwerbehindertenquote ⁵	6,65%	6,48%	6,45%

Beschäftigte mit internationaler Familiengeschichte	1.610	1.530	1.436
davon Frauen	1.064	1.026	973
Quote internationale Familiengeschichte	22,37%	21,88%	21,00%

Krankenquote ⁶	7,41%	7,50%	8,00%
Ausfälle wg. Krankheit täglich (umgerechnet in Anzahl Beschäftigte) ⁷	544	527	560
Beschäftigte mit Krankentagen > 6 Wochen jährlich	1.245	1.244	1.288

Befristete Verträge ⁸	658	662	729
----------------------------------	-----	-----	-----

Auszubildende/Studierende ⁹	360	344	320
davon Frauen	204	190	188
Ausbildungsquote	5,00%	4,90%	4,70%

4 Stand jeweils 30.6.

5 Jahresdurchschnitt jeweils vom 1.1. – 31.12.

6 Jährlicher Anteil der Krankentage aller Beschäftigten in Kalendertagen

7 Anzahl Beschäftigte (31.12.) x Krankenquote

8 Stand jeweils 30.6.

9 Stand 31.12.

