

# Bielefeld

Gesundheitsbericht  
2010



Bild aus „Ronja Räubertochter“, Bühnen u. Orchester der Stadt Bielefeld, Spielzeit 2009/10

## Vorwort

Wegen der besonderen Bedeutung der Gesundheit für alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird für das Jahr 2010 neben dem Personal- und Organisationsbericht ein eigenständiger Gesundheitsbericht veröffentlicht, um über die wesentlichen Entwicklungen in diesem Bereich zu informieren.

Auf der Grundlage der seit Oktober 2010 geltenden Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) hat die Arbeitsgruppe BGM im Januar 2011 ihre Arbeit aufgenommen und ergänzt damit die langjährige Tätigkeit des Arbeitsschutzausschusses. Die konkret für das Jahr 2011 in Angriff genommenen Arbeitsschwerpunkte lassen gute Fortschritte beim Thema Gesundheitsförderung für städtische Beschäftigte erwarten.

Die dritte zentral agierende Gruppe, die aufgrund des entsprechenden Tarifvertrages eingerichtete Betriebliche Kommission zur Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst (BK SuE), kümmert sich um Gesundheitsförderung für diese speziellen Berufsgruppen. Das Vorgehen hierbei – in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und auf der Grundlage von Mitarbeiterbefragung und Gesundheitszirkel Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu planen, durchzuführen und zu evaluieren – wird voraussichtlich richtungsweisend werden für weitere Gesundheitsförderungsprojekte.

Der 2010 leicht angestiegene Krankenstand (5,6%, Vorjahr 5,5%) zeigt deutlich, wie wichtig es ist, Gesundheitsförderung für städtische Beschäftigte weiter zu intensivieren und diese Bemühungen in einem BGM zu einem größtmöglichen Nutzen zu systematisieren und zu koordinieren.

Bielefeld, im Juni 2011



Löseke  
Stadtkämmerer

## **Gesundheitsbericht 2010**

Seite

01	<b>Inhaltsübersicht</b>
02	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)</b>
02	<b>Vom Arbeitsschutz zum BGM</b>
03	<b>Verantwortung – Aufgaben – Beratung und Unterstützung</b>
03	<b>Themen in den Gesundheits-Gremien 2010</b>
04	<b>Arbeitsgruppe BGM (neu)</b>
04	<b>Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX</b>
06	<b>Betriebliche Sozial- und Suchtberatung</b>
07	<b>Arbeitsmedizinische Betreuung</b>
08	<b>Arbeitssicherheit und vorbeugender Gesundheitsschutz</b>
11	<b>Schulungen des Betrieblichen Gesundheitsschutzes (-019-) in 2010</b>
12	<b>Dienstsport und Betriebssport</b>
13	<b>Der Krankenstand</b>
16	<b>Die Unfallzahlen</b>
	<b><u>Anlagen</u></b>
18	<b>Krankenquote nach Organisationseinheiten und Berufsgruppen 2010</b>
19	<b>Unfallzahlen nach Organisationseinheiten 2010</b>
20	<b>Gesundheitskennzahlen auf einen Blick</b>

## Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

### Vom Arbeitsschutz zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)

Der **Arbeits- und Gesundheits-schutz** ist bei der Stadt Bielefeld seit vielen Jahren ein wichtiges Thema - seit 1981 gesteuert durch den Arbeitsschutzausschuss.

In den ersten Jahren kümmerte sich der **Arbeitsschutzausschuss** hauptsächlich um die Bereitstellung von „sicheren Arbeitsplätzen“ im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes (**Verhältnisprävention**).

Mit Inkrafttreten des **Arbeits-schutzgesetzes** (1997) kamen weitere Aufgaben „zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten“ hinzu. Da 90% der Unfälle auf Fehlverhalten zurückzuführen sind, kann Arbeitssicherheit das Verhalten der Beschäftigten nicht unberücksichtigt lassen. Deshalb wurden der **persönliche Umgang mit Risiken** und das Bewusstsein für arbeitsbedingte Risiken als Thema für den vorbeugenden Gesundheitsschutz zunehmend interessanter (**Verhaltensprävention**).

Das Konzept der **Gesundheitsförderung BGF** wurde in den 1990er Jahren geprägt durch den israelischen Medizinsoziologen Aaron Antonovsky. Die Ausrichtung zielt hier nicht auf Risikoabwehr sondern auf die Stärkung gesundheitlicher Ressourcen und Gesundung bzw. Gesunderhaltung. Was erhält Menschen gesund – trotz Risiken?

Zur systematischen Aufarbeitung dieses Themas wurde auf der Grundlage der städtischen **Dienstvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM, 25.10.10)** Anfang 2011 eine **Arbeitsgruppe BGM** gegründet.

### Stadt Bielefeld Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten

#### Verhältnisprävention

**Ziel** ist der sichere Arbeitsplatz und die Minimierung von arbeitsplatzspezifischen Gefahren **unabhängig von der individuellen Nutzung:**

- **Arbeitsstätte:** Arbeitsplatz, Verkehrswege, Brandschutz
- **Arbeitsmittel:** Zustand, Prüfung, Ergonomie
- **Arbeitsstoffe:** Kataster, Lagerung, Hautschutz, Biostoffe
- **Organisation:** Dienstanweisungen, Bestellung u. Schulung Beauftragter, Vorsorgeuntersuchungen
- **Gefährdungs- und Belastungsanalyse:**

#### Verhaltensprävention

**Ziel:** Bewusstsein für arbeitsbedingte Risiken, immer wieder wachrufen und individuellen **Umgang mit Risiken** positiv beeinflussen:

- Schulungen: Qualifizierung, regelm. Fortbildung
- Sicherheitsgespräche jährlich u. wenn nötig (insb. nach Unfällen)
- Thema in Dienstbesprechungen
- Analyse von Arbeitsunfällen + „Beinahe-Unfällen“ (Grund für 90% der Unfälle ist Fehlverhalten)
- Suchtprävention
- Vorsorgeuntersuchungen wahrnehmen

#### Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

**Ziel:** Stärkung persönlicher Schutzfaktoren

Was können Menschen vorbeugend tun, um (chronische) Krankheiten möglichst zu verhindern?

- **gesunde Ernährung, Bewegung, Entspannung**
- **fachliche und soziale Kompetenz**
- **soziales Miteinander** (beruflich und privat)
- Einstellung zur Lebensumwelt, **Grundvertrauen**, dass die Lebensanforderungen - auch die der Arbeit - verstehbar/vorhersehbar, beherrschbar, sinnvoll sind

Neben den genannten 2 zentralen Gremien wurde im August 2010 die „**Betriebliche Kommission für den Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)**“ eingerichtet, die sich - basierend auf dem entsprechenden Tarifvertrag - um die Gesundheitsbelange dieser speziellen Berufsgruppen kümmert. Ab Herbst 2011 soll mit Unterstützung durch 2 Krankenkassen der Bedarf für beide Berufsgruppen über Mitarbeiterbefragung und Gesundheitszirkel herausgefunden werden, um anschließend Verbesserungen einleiten zu können.

Außer diesen 3 Leitungsgremien werden bei Bedarf weitere zentrale und dezentrale Arbeitsgruppen (AG) eingerichtet. Derzeit gibt es die AG Gebäudeschadstoffe, die AG Betriebssport und 2 dezentrale Arbeitsgruppen: im UWB und bei den städt. Bühnen u. Orchester.

Als verbindendes Element sollen sich bei einer sog. „Frühjahrs-tagung Arbeit und Gesundheit“ alle Gruppen zu ihren Aufgaben und Projekten austauschen können und so die gemeinsame Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Stadt wahrnehmen.

Die **Gesundheitsmanagerin** der Stadt Bielefeld Susanne Albrecht (Tel. 51-6206) betreut die Gesundheitsgremien und organisiert Krankenstandsanalysen, Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM, Gesundheitsbericht und Einzelprojekte.



## Verantwortung

Neben dem **Oberbürgermeister** als Hauptverantwortlichen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit ist **jede Führungskraft** in ihrem Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich verantwortlich für Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren - die **Leitungen von Dezernaten und Organisationseinheiten** zusätzlich für Organisation und Auswahl geeigneter Personen.

## Aufgaben

### Verhältnis- u. Verhaltensprävention

- Geeignete Organisation, Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel
- Anweisungen zu sicheren Betriebsabläufen
- Bestellung von Sicherheitsbeauftragten, Ersthelfern, Evakuierungshelfern, Gefahrstoffbeauftragte
- Organisation Arbeitsmed. Betreuung
- Organisation BEM
- Gefährdungsbeurteilungen
- Maßn. zur Gefährdungsvermeidung
- Unfallanalysen, ggf. Schutzmaßn.
- Einarbeitung neuer Beschäftigter bei neuen Arbeitsanforderungen
- Regelmäßige Schulungen zu Sicherheitsbestimmungen

### Betriebliche Gesundheitsförderung

- Fachliche u. soziale Kompetenz fördern
- Unterstützung gesunder Ernährung, Bewegung, Entspannung
- „Gesunde Arbeit“ fördern mit den Merkmalen:
  - Verstehbare Arbeit (Info, Komm.)
  - Beherrschbare Arbeit (Eignung, Qualifikation, techn. Ausstattung)
  - Sinngebende Arbeit
- Eigenverantwortlichkeit stärken
- Soziales Miteinander / gelebte Unternehmenskultur mit gemeinsamen Normen u. Werten, Konfliktkultur, Fairness, Wertschätzung, Vertrauen
- Integration bestehender Unternehmensstrukturen und Handlungsprogramme

## Beratung und Unterstützung

Das **Betriebliche Gesundheitsmanagement** berät zu:

- Krankenstandsanalysen (s. S. 13)
- Betriebl. Eingliederungsmanagement (BEM) (s. S. 4)
- Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkeln
- Konzeption von BGM-Maßnahmen
- Anfragen an Gremien / Arbeitsgr.
- Betriebssportgruppen (s. S. 12)

Die **Betriebliche Sozial- u. Suchtberatung (BSB)** bietet Beratung und Unterstützung bei arbeitsplatzbezogenen und sonstigen Problemen und Konflikten, bei Rehabilitationsverfahren u. beim BEM (s. S. 6).

Der **Arbeitsmedizinische Dienst (AMeD)** bietet Impfungen, arbeitsmedizinische Vorsorge- u. Eignungsuntersuchungen u. unterstützt berufliche Rehabilitation u. die BSB (s. S. 7).

Der **Arbeitssicherheitstechnische Dienst (ASiD)** berät zu Fragen der Arbeitssicherheit und des vorbeugenden Gesundheitsschutzes (s. S. 8).

### Weitere Ansprechpartner

- Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer, Evakuierungshelfer, Gefahrstoffbeauftragte
- Arbeitsschutzausschuss
- Integrationsgremium (zum BEM)
- AG Gebäudeschadstoffe
- Dezentrale AG im UWB
- Dezentrale AG Bühnen u. Orchester
- Amt 110
- Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsstelle

### und neu ab Mitte 2010:

- Arbeitsgruppe BGM (s. S. 4)
- Betriebl. Kommission SuE (s. S. 2)

Der **Umweltbetrieb** hat ein **eigenständiges Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)** aufgebaut (Ansprechpartnerin: Petra Soltscheid, UWB, Tel. 51-6440).



## Themen in den Gremien 2010

### Arbeitsschutzausschuss

- Krankenstände / Unfälle 2009
- Umgang mit erhöhten Krankenständen einzelner OE-Einheiten
- Vorsorgeuntersuchung für Fahr-, Steuer-/ Überwachungstätigkeiten
- Prüfung ortsveränderlicher u. ortsfester elektrischer Betriebsmittel
- Bericht des Brandschutzbeauftragten
- Partikelemission durch Laserdrucker
- Überprüfung der dezentralen Arbeitsschutzschutzorganisation, Einführung in Bereichscontrolling
- Tag des Betriebssports
- Neuorganisation der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
- Arbeitsstättenrichtlinie ASR A3.5 „Raumtemperatur“
- Gefährdungsbeurteilungen nach dem Mutterschutzgesetz
- Gripeschutzimpfungen
- Teilnahme am UK-Prämiensystem Prämierung Stufe II (s. S. 9)

### Arbeitsgruppe BGM (seit 24.01.11)

- BGM-Ziele und Aufgaben
- BGM-Planung 2011

### Betriebliche Kommission SuE

(vgl. S. 2, tätig seit 17.08.10)

- Ziele und Aufgaben
- Geschäftsordnung
- Planung Mitarbeiterbefragung und Gesundheitszirkel

### Integrationsgremium

- Steuerung / Veränderung des BEM
- Erfahrungsaustausch mit BSB und Gesprächsführerinnen/ Gesprächsführern zum Thema „4 Jahre BEM“

### Arbeitssicherheits- u. Gesundheitsschutz AG Bühnen u. Orchester „Argus Bühno“

- Beseitigung festgestellter Mängel
- Aufbau der Arbeits- u. Gesundheitsschutzorganisation

## Arbeitsgruppe BGM kümmert sich um die Gesundheit der Beschäftigten

Auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) vom 25.10.10 beschäftigt sich seit Anfang 2011 eine Arbeitsgruppe BGM mit dem Thema Gesundheitsförderung für städtische Beschäftigte und ergänzt damit die langjährige Tätigkeit des Arbeitsschutzausschusses (1981 eingerichtet). Neben den vorgenannten 2 zentralen Gremien kümmert sich die „Betriebliche Kommission für den Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)“ - basierend auf dem entsprechenden Tarifvertrag - um die Gesundheitsbelange dieser speziellen Berufsgruppen.

Zielrichtung der Arbeitsgruppe BGM ist es, mit aktiv betriebenen Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen (BGF) die Beschäftigten gesund zu erhalten. Denn die Beschäftigten können ihre beruflichen und sonstigen Belastungen besser bewältigen, wenn Sie über gesundheitliche Ressourcen verfügen, die sie bestehenden Belastungen und gesundheitlichen Risiken entgegen setzen können. Zur Stärkung dieser gesundheitlichen Ressourcen arbeitet die AG BGM daran, alle BGF-Aktivitäten bei der Stadt Bielefeld zu systematisieren und zu koordinieren. Das Ziel ist eine „gesunde Organisation“, in der gesundheitsförderliche Arbeits- und Lebensbedingungen herrschen und die gleichzeitig die individuellen Gesundheitskompetenzen ihrer Beschäftigten fördert.

Für das Jahr 2011 hat die AG BGM u. a. folgende Arbeitsschwerpunkte vorgenommen:

- Seminarangebote zum Umgang mit dem Thema Stressreduktion und Burnout
  - „Umgang mit psychischen Erkrankungen im beruflichen Alltag“ (für Führungskräfte)
  - „Alles im Lot?! – Burnout muss nicht sein!“ (für Mitarb.)
- Kursangebote zu Gesundheitsthemen in Kooperation mit der VHS z. B.:
  - Rückenschulorientierte Wirbelsäulengymnastik
  - Laufkurs für Anfängerinnen und Anfänger
  - Feierabend-Yoga
- Förderung und Intensivierung des Betriebssports
- „Mit dem Rad zur Arbeit“
- BGM-Aktionstage

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX

Im Dezember 2008 erhielt die Stadt Bielefeld vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) eine **Auszeichnung für ein vorbildliches Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**.

Die Stadt Bielefeld bietet denjenigen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen sind, ein BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX an. Geregelt ist das Verfahren in Form einer Dienstvereinbarung (26.01.06).

Das BEM als Präventionsmaßnahme können die BEM-Betroffenen seit Juli 2006 nutzen, um unterstützt durch Beratung von außen nach Möglichkeiten zu suchen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

### Ablauf des BEM-Verfahrens

1. Die Leitungen der Organisationseinheiten (OE) bieten den BEM-Betroffenen ihres Bereiches schriftlich ein BEM-Gespräch an.

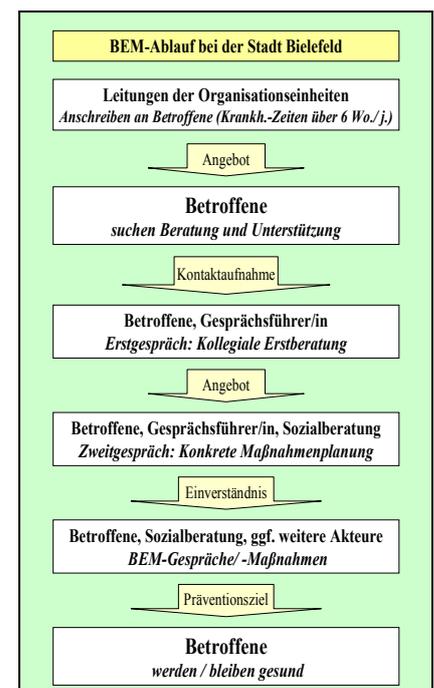
2. Die Betroffenen können sich zu den Möglichkeiten des BEM in einem kollegialen Erstgespräch beraten lassen von versierten Kolleginnen / Kollegen (sog. Gesprächsführerinnen / Gesprächsführern, GF), die auch der Schweigepflicht unterliegen.

3. Wünschen die Betroffenen, das BEM fortzusetzen, wird in einem **Zweitgespräch** die Betriebliche Sozialberatung (BSB) hinzugezogen und geklärt, welche Maßnahmen konkret helfen können, den Gesundungs- bzw. Gesunderhaltungsprozess zu unterstützen und welche weiteren Akteure ggf. einzubeziehen sind.

4. Die am BEM-Verfahren Beteiligten klären, wer was zur Verbesserung der Situation der Betroffenen beitragen kann.

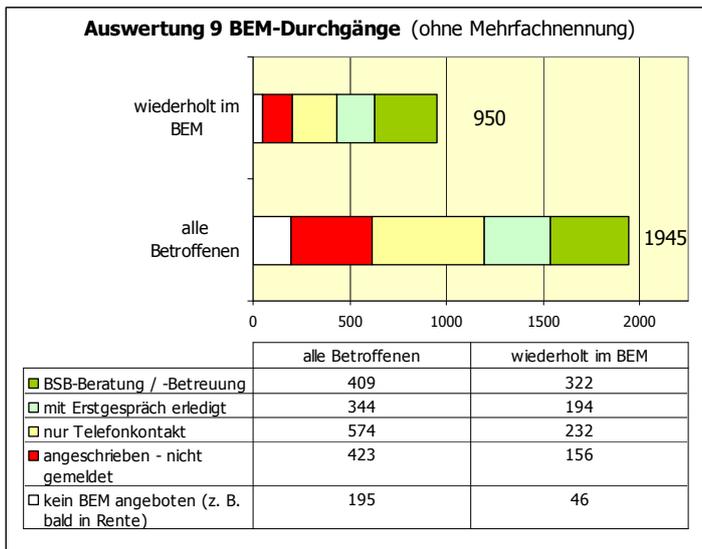
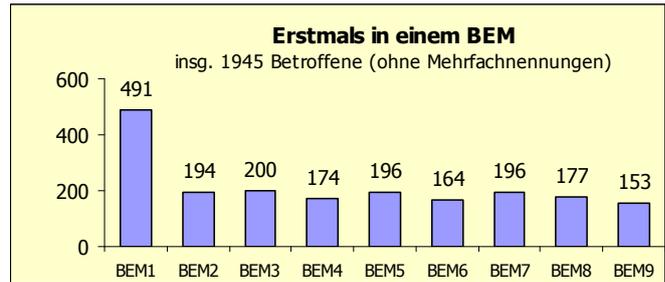
5. Themen für Lösungsansätze sind z. B. Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsabläufe, Kommunikation, Arbeitszeit, stufenweise Wiedereingliederung, Qualifizierungsmaßnahmen, wenn nötig Umsetzung.

Alternative seit BEM7 (Okt. 2009): Sind BEM-Betroffene der BSB bereits persönlich bekannt, spricht BSB sie direkt persönlich an (ohne Beteiligung der Gesprächsführer/ innen).



**Evaluation des BEM-Verfahrens**

In 9 BEM-Durchgängen tauchten bisher insgesamt 1945 Beschäftigte auf (ohne Mehrfachnennung mehrfach Betroffener), d. h. seit Juli 2006 hatte ca. jede/r 3. städt. Beschäftigte mindestens einmal krankheits-/ unfallbedingte Ausfallzeiten von mind. 6 Wochen jährlich. Dabei ist die Zahl der echten Neuzugänge pro BEM-Durchgang relativ konstant - liegt seit BEM2 zwischen 150 u. 200.



Bei der Auswertung wird unterschieden zwischen einmalig und wiederholt Betroffenen.

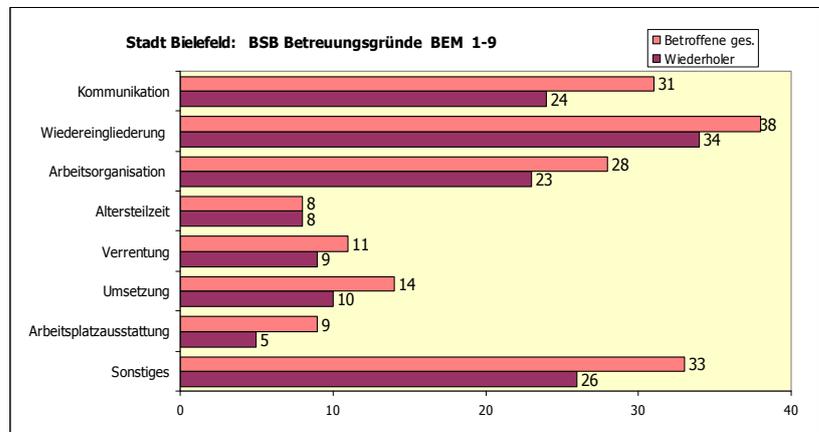
Von den 1945 Betroffenen wurde 1750 schriftlich ein BEM angeboten, von denen 76% (1327) zumindest telefonischen Kontakt mit den Beraterinnen/Beratern aufnahmen. Von den 904 wiederholt Betroffenen, denen ein BEM angeboten wurde, waren es 83% (748).

Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist für die Betroffenen freiwillig. Die Anzahl der Angeschriebenen, die sich nicht gemeldet haben, kann als ein Indikator für die Akzeptanz des Verfahrens angesehen werden.

Um eine höhere Akzeptanz des BEM-Verfahrens zu erzielen, sind neben den bereits bisher erfolgten weitere Informationen nötig, die den Nutzen einer Teilnahme am BEM-Verfahrens verdeutlichen.

Als **qualitative** Evaluation des BEM-Verfahrens erfasst die Sozialberatung die Betreuungsgründe. Knapp 60% der abgeschlossenen BSB-Betreuungsfälle konzentrieren sich auf die 3 Themen Kommunikation, Wiedereingliederung und Arbeitsorganisation (vgl. nebenstehende Grafik).

Ein Ausbau der qualitativen Evaluation über eine Betroffenen- und Beteiligtenbefragung soll zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.



**Steuerung des Bielefelder BEM-Verfahrens**

Das **Integrationsgremium als Steuerungsgremium** zum BEM überwacht sehr genau die Entwicklung des BEM und steuert wenn nötig nach. Integrationsgremium und Gesprächsführerinnen / Gesprächsführer / BSB treffen sich regelmäßig. Im Herbst 2010 gab es 2 moderierte Workshops als Erfahrungsaustausch zum Thema „4 Jahre BEM“. Der Hauptkritikpunkt war, das BEM müs-

se häufiger als halbjährlich und damit zeitnäher zu den Ausfallzeiten stattfinden. Ab 01.07.2011 wird das BEM, - verbunden mit ein paar kleineren Verfahrensänderungen – vierteljährlich stattfinden. Dies trägt dann hoffentlich dazu bei, die Akzeptanz des BEM-Verfahrens weiter zu erhöhen und die Zahl der „Nichtmelder“ zu verringern.

Mit dem **Verwaltungsvorstand** wird jährlich im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung die BEM-Entwicklung abgestimmt. Neben dem **internen Austausch** gibt es einen **externen Austausch** mit anderen Kommunen, LWL, Unfallkasse, ...

**Ansprechpartnerin:**  
Susanne Albrecht  
Gesundheitsmanagerin  
Tel. 51-6206

## Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSB)

Die BSB ist ein Angebot des Arbeitgebers Stadt Bielefeld für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aller Organisationsebenen. Sie berät Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und Führungskräfte bei beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Anliegen. Dazu gehört die Begleitung von beruflicher Wiedereingliederung und Suchtberatung. Neben Einzel-Beratung besteht das Angebot der Beratung von Teams und Organisationseinheiten.

Die BSB arbeitet im Wesentlichen systemisch-lösungsorientiert und mit der Methode des Case Managements. Es besteht die Möglichkeit von Coaching und Mediation. Die Beratung unterliegt der Schweigepflicht.

Die BSB nutzt ein umfangreiches Netzwerk sowie interne und externe Kooperationspartner (z.B. AK Betriebliche Suchtkrankenhilfe OWL, Austausch mit Fachkollegen u. -kolleginnen anderer Kommunen) und betreibt Öffentlichkeitsarbeit innerhalb und außerhalb der Stadt Bielefeld.

### Beratung für Beschäftigte

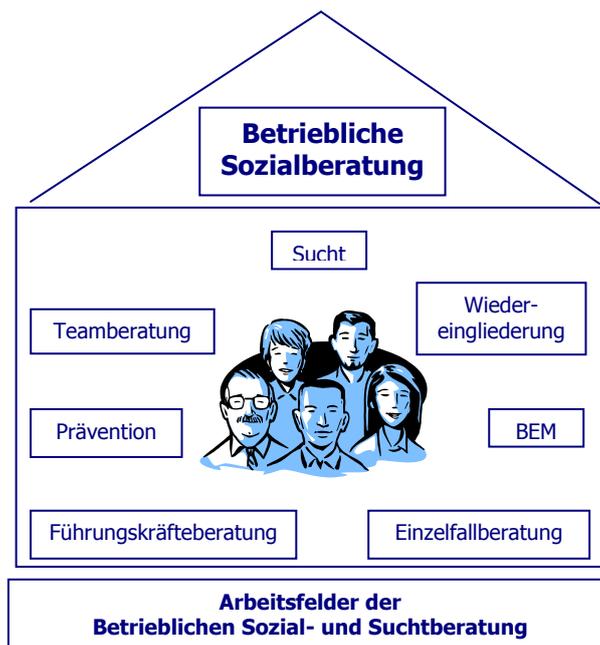
mit folgenden Problemen:

- akute Lebenskrisen
- gesundheitliche Probleme
- familiäre, partnerschaftliche Probleme
- Schulden
- behindertenspezifische Probleme
- Stress/ psych. Belastungen
- Konflikte mit Kolleginnen/Kollegen /Vorgesetzten
- Mobbing

### Führungskräfteberatung

Beratung oder Coaching, z. B.

- im Umgang mit (auffälligen) Beschäftigten / Teams
- zur Förderung kommunikativer u. sozialer Kompetenz
- bei Konflikten



- bei Führungsfragen und -problemen

### Suchtberatung

- Beteiligung an der Durchführung der Dienstvereinbarung Sucht
- Unterstützung von Führungskräften in der Vorbereitung von Mitarbeitergesprächen
- Unterstützung zur Einleitung konkreter Schritte, wenn ein Alkoholproblem bei einer/einem Beschäftigten wahrgenommen wird
- Beratung von Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen und Vorgesetzten zum Umgang mit Suchtproblemen
- Hilfen in akuten Krisen

### Stufenweise Wiedereingliederung

Die Begleitung einer Wiedereingliederung nach langer Krankheit durch die BSB hat sich für alle Beteiligten als hilfreich erwiesen. Es geht um die Erprobung der Belastungsfähigkeit. Die BSB hilft das medizinisch Wünschenswerte und das betrieblich Umsetzbare aufeinander abzustimmen. Dabei berät und begleitet sie Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter, Vorgesetzte und Teams. Nach Bedarf wird am Arbeitsplatz im Gespräch nach individuellen hilfreichen Lösungen gesucht. Dabei können medizinische Fragestellungen, mögliche Arbeitsplatzausstattungen oder andere Rahmenbedingungen in Kooperation mit den Kolleginnen u. Kollegen des Betrieblichen Gesundheitsschutzes – Arbeitssicherheitstechnischer Dienst und Arbeitsmedizin - geklärt werden.

### Teamberatung

- Begleitung von Teamentwicklungs- u. Veränderungsprozessen,
- Begleitung und Durchführung v. Gesundheitszirkeln

- Konfliktbewältigung
- Stressbewältigung

### Psychosoziale Begleitung der Aufsichtskräfte der Integrationsabteilung in Bielefelder Museen

Seit einigen Jahren wird der Aufsichtsdienst in den Bielefelder Museen durch Menschen mit Behinderungen wahrgenommen. Diese Integrationsabteilung wird vom LWL in besonderer Weise gefördert, um langfristig den angemessenen Verbleib im Arbeitsleben zu garantieren. Bedingung für die LWL-Förderung ist eine dauerhafte konkrete psychosoziale Begleitung, denn dieser Personenkreis hat einen besonderen dauerhaften Förder- und Beratungsbedarf bezogen auf Struktur-, Prozess- und Ergebnisfragestellungen.

In der Praxis bedeutet dies:

- Beratung und Begleitung der Teamsitzungen der Aufsichtskräfte
- Beratung und Begleitung Einzelner bei arbeits- und behinderungsbedingten Fragestellungen, individuell u. in Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten
- Schulung und Fortbildung zum Erhalt und der Weiterentwicklung der Arbeitsfähigkeit der Einzelnen und des Teams.

Die Aktivitäten der BSB sind auch hier sowohl von „Komm-Struktur“, als auch von Arbeitsplatz begleitenden Maßnahmen geprägt. Eine Reihe von Tätigkeiten sind auch Vermittlungsaufgaben im System und zwischen Systemen. Beispiele: Personelle Veränderungen, Begleitung und Auswertung von Praktika, Beschaffung von Hilfsmitteln, sowie das damit verbundene Antragswesen.

**Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Die BSB berät im Rahmen des BEM dazu, welche Maßnahmen konkret helfen können, den Gesundungs- bzw. Gesunderhaltungsprozess zu unterstützen und zu festigen mit dem Ziel, den langfristigen Verbleib am Arbeitsplatz abzusichern. Dabei wird jeweils geklärt, ob und welche weiteren Akteure einzubeziehen sind.

**Prävention**

Maßnahmen durch die BSB

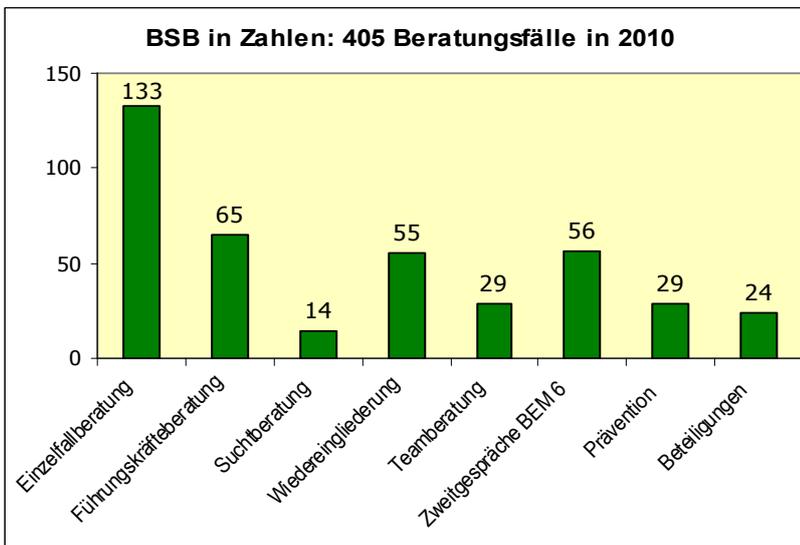
- Hilfen zur Stressbewältigung
- Fortbildung für Erzieherinnen: „Gesund bleiben am Arbeitsplatz Kindertagesstätte“
- Angebote für Beschäftigte (Rathaus)
  - o Entspannung nach Jacobsen
  - o Qigong

**Mitwirkung / Initiierung der BSB bei Maßnahmen zur Prävention durch Dritte**

- Teilnahme am Fallmanagement
- Gesundheitstag im UWB
- Betriebssporttag im Rathaus
- Teilnahme an PAKT Sem. im UWB
- Teilnahme am PSU Projekt (Feuerwehr)

**Beteiligungen der BSB an Maßnahmen Dritter**

- Seminare zum Thema Störungen am Arbeitsplatz (Sucht)
- Auswertungsworkshop 4 Jahre BEM



BSB-Ansprechpartner/in:



Gregor Hamsen-Heimann  
Diplom-Pädagoge  
Tel. 51-3787

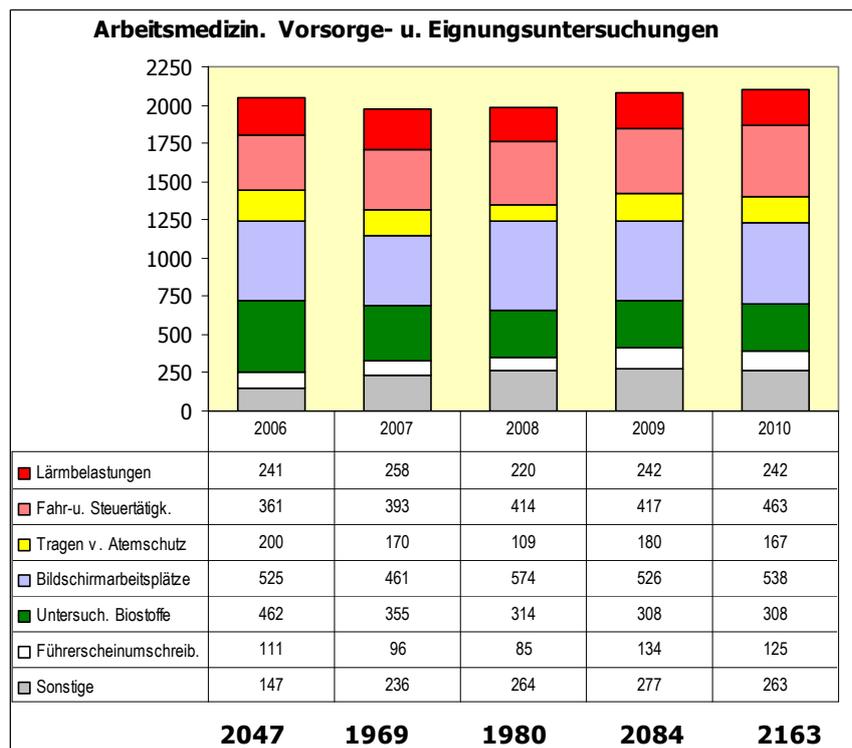


Renate Wannagat  
Sozialarbeiterin  
Tel. 51-3204

**Arbeitsmedizinische Betreuung**

Arbeitsmedizinische Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen beinhalten

- Pflichtuntersuchungen nach Vorgaben der Unfallversicherungsträger u. staatlichen Vorschriften: Gefahrstoff-, Röntgen-, Strahlenschutz-VO, ...
- allgemeine arbeitsplatzbezogene Beratungen, wenn Beschäftigte einen Zusammenhang zwischen Erkrankung bzw. Befindlichkeitsstörung und ihrem Arbeitsplatz vermuten
- Ermittlung individueller Risikofaktoren, z. B. Herz-Kreislauf-erkrankungen, ggf. Beratungsgespräche bei Auffälligkeiten.



## Impfungen

Der Arbeitsmedizinische Dienst steht städt. Beschäftigten für Impfungen zur Verfügung:

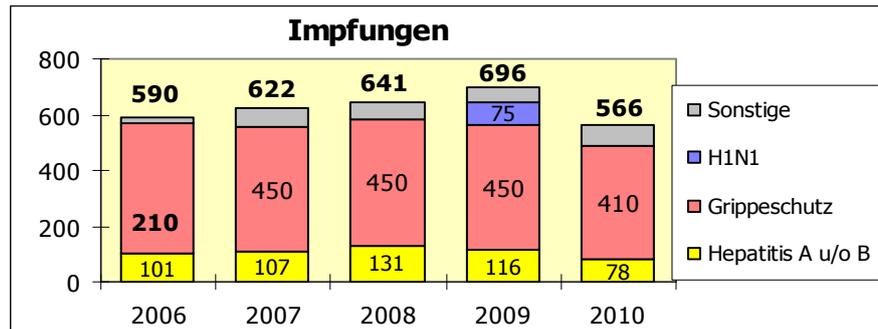
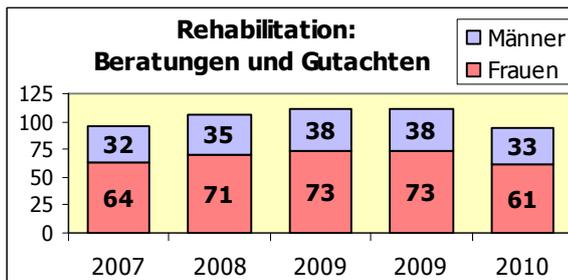
- arbeitsplatzbezogene Impfungen Hepatitis A / B, Tetanus, Diphtherie, ...
- allgemein empfohlene Impfungen, insb. Gripeschutzimpfungen.

## Rehabilitation

In enger Kooperation mit Betrieblicher Sozialberatung, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat u. Amt 110 unterstützt der

Arbeitsmedizinische Dienst Rehabilitationsmaßnahmen:

- Durchführung medizin. Rehabilitationsverfahren
- leidensgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- evtl. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz



- 20 Hepatitis A: 13 Männer, 7 Frauen
- 58 Impfungen Hepatitis B (Eng.B u. Twinrix): 40 Männer, 18 Frauen
- 15 Impfungen gegen Diphtherie / Tetanus: 9 Männer, 6 Frauen
- 58 Impfungen gegen Diphtherie / Tetanus / Keuchhusten: 25 M., 28 Fr.
- 410 Gripeschutzimpfungen: 120 Männer, 290 Frauen
- 5 Sonstige (Polio, Typhus, Mumps, Masern, Röteln)

- Wiedereingliederung nach längerer Krankheit zus. mit Krankenkassen als sog. stufenweise Wiedereingliederung.

### Ansprechpartnerinnen Arbeitsmedizin:



Renate Metke, Betriebsärztin  
Tel. 51-3882



Gisela Hackmann, Büro  
Tel. 51-3880

## Arbeitssicherheit und vorbeugender Gesundheitsschutz

Der **Arbeitssicherheitstechnische Dienst** berät zu:

- Unfallanalysen
- Technischen Arbeitsmittel, auch Gefahrstoffen
- persönlicher Schutzausrüstung
- Arbeitsverfahren / -organisation,
- Arbeitsplätzen, Arbeitsablauf, Ergonomie
- Arbeitsstätten, Betriebsanlagen
- Neu- und Umbauten, Baustellen

### Sicherheits-/Gesundheitsschutzkoordination auf Baustellen

Die Verbesserung von Sicherheits- u. Gesundheitsschutz auf Baustellen trägt dazu bei, **Bauvorhaben zügig und wirtschaftlich abzuwickeln** und die Rechtssicherheit zu erhöhen.

Mit der Umsetzung der Vorgaben der Baustellenverordnung sollen

- Unfälle u. Krankheiten minimiert,

- Störungen im Bauablauf reduziert,
- Baukosten u. Bauwerksfolgekosten gesenkt werden (wirtschaftliche Wartung).

**Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele** sind:

- die bauausführenden Firmen zu verpflichten, Sicherheitsstandards einzuhalten und sicherheitsrelevante Angaben zu liefern
- örtliche u. zeitliche Koordination
- rechtzeitige Planung von Maßnahmen zur Sicherheit für spätere Wartungs- / Instandhaltungsarbeiten durch frühzeitige Berücksichtigung sicherheitsgerechter Gestaltung späterer Arbeitsplätze u. Verkehrswege
- Kostentransparenz
- Beratung u. Kontrollen durch Sicherheits- u. **Gesundheitsschutzkoordinatoren (SiGeKo)**.

### **Erfahrungen**

Nach über 10 Jahren Geltungsdauer der Baustellenverordnung, interner Dienstanweisung mit Umsetzungsanweisungen in den Betrieben, diversen Seminarangeboten und aufgrund der täglichen Praxis ist davon auszugehen, dass die Inhalte der Baustellenverordnung bekannt sind. Mit der Zunahme der Projektgröße steigt auch die Akzeptanz der Verordnung – siehe auch Großbaustelle Detmolder Straße. Die Arbeiten zwischen dem Niederwall und Otto- Brenner- Straße waren in sechs Bauabschnitte unterteilt. Nach mehrjähriger Arbeit wurde das Projekt im Frühsommer 2011 erfolgreich abgeschlossen! Eine anspruchsvolle Aufgabe für alle Koordinatoren.

Bei manchen kleineren Baustellen wird argumentiert, dass das eigene Bauvorhaben nur von Fachfirmen erstellt wird, die „das kennen müssten“, oder es wird versucht, das herauszurechnen / -reden.

Das ist gefährlich – zumal neben den strafrechtlichen Konsequenzen der Bauherr im Schadensfall auch in Regress genommen werden kann.

### Verantwortung des Bauherrn

Auch wenn die Verantwortlichkeit der jeweiligen Arbeitgeber (Fachfirmen) für die Erfüllung ihrer Arbeitsschutzpflichten uneingeschränkt bestehen bleibt, trägt der Bauherr als Veranlasser die Gesamtverantwortung für das Bauvorhaben. Er hat die organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen sicherzustellen, und zwar schon bei der Planung des Bauvorhabens.



Dafür bestellt der Bauherr einen SiGeKo, der schon an der Ausschreibung und der Vergabe der Aufträge beteiligt wird. Der Bauherr bzw. sein beauftragter Planer

- legt die geforderten Eigenschaften des Bauwerkes fest
- beschreibt sie eindeutig
- bestimmt wesentliche Rahmenbedingungen des Herstellungs-

prozesses, der nach Werkvertragsrechts eigentlich in der alleinigen Verantwortung des beauftragten Unternehmers liegt

- ist verantwortlich für die sorgfältige Auswahl, Organisation und Kontrolle der Arbeit von Firmen auf seiner Baustelle
- hat eine übergreifende Verantwortung für die Mitarbeiter der Fachfirmen.

So hat sich unter anderem auch die Einweisung von Fremdfirmen als gängige Praxis etabliert.

SiGeKo-Ansprechpartnerin:

Inken Klocke, Sicherheitsing., 019  
Tel. 51-2085



## Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation

Ende 2009 wurden nach einem Prüftermin der Unfallkasse NRW alle Leitungen der Organisationseinheiten (OE) zur dezentralen Umsetzung der Arbeits- u. Gesundheitsschutzvorgaben angeschrieben. Konkret wurde empfohlen, **OE-spezifische Ordner** anzulegen mit:

1. Bestellungenachweisen
2. Gefährdungsanalysen
3. Unterweisungsnachweisen
4. Betriebsmittelprüfungen
5. Nachweise arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen

Nachdem alle OE-Rückmeldungen vorlagen, wurden Anfang 2011 die Dezernate gebeten die Controllingaufgaben zur dezentralen Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation in ihr Bereichscontrolling zu übernehmen und die Ergebnisse an die Gesundheitsmanagerin zu melden.

### 1) Bestellungenachweise

In den OE sind als Beauftragte (schriftlich) zu bestellen und regelmäßig zu schulen: Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer, Brandschutz- u. Evakuierungshelfer und - je nach Gefährdungen - weitere Beauftragte.

### 2) Gefährdungsanalysen

Gefährdungsanalysen mit (schriftlicher) Beschreibung der jeweiligen Gefährdungen / Belastungen u. Schutzmaßnahmen sind für alle Tätigkeiten / Arbeitsplätze erforderlich und regelmäßig einmal jährlich zu aktualisieren – darüber hinaus:

- bei Aufnahme neuer Tätigkeiten
- b. geänderten Arbeitsbedingungen
- nach Unfällen / Berufskrankheiten
- zur Wirksamkeitsprüfung v. Maßn.
- zusätzlich bei Schwangerschaft

### 3) Unterweisungsnachweise

Führungsverantwortung heißt nicht nur Gefährdungen auflisten, sondern sie auch mit den Beschäftigten besprechen in dokumentierten Sicherheitsgesprächen, jeweils jährlich und zusätzlich anlassbezogen (vgl. Gefährdungsanalyse).

### 4) Betriebsmittelprüfungen

Technische Arbeitsmittel und prüfpflichtige Anlagen gehören regelmäßig überprüft, um zusätzliche Gefahrenquellen auszuschließen, Beispiele: Feuerlöscher, Gabelstapler, Trittleitern, „ortsveränderliche und ortsfeste elektrische Betriebsmittel“.

### 5) Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

- Zu Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen s. S. 7.

## Unfallkassen-Prämie 2011 für sichere und gesunde Unternehmen

Nachdem in den letzten Jahren Vieles für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Stadt Bielefeld erreicht werden konnte, wurde Anfang Januar 2011 bei der Unfallkasse NRW für die Stadt Bielefeld eine Prämie für sichere und gesunde Unternehmen aus dem Prämiensystem 2011 beantragt.

Nach dem Prüftermin am 19.04.11 teilte die Unfallkasse im Mai 2011 schriftlich mit, dass mit einer **Prämierung der Stufe II** zu rechnen sei. Die Prämienstufe I konnte beim Prämienverfahren nicht erreicht werden, weil insb. Defizite festgestellt wurden bei der Dokumentation zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, zu Unterweisungen, zu Prüfungen der technischen Arbeitsmittel. Es bleibt abzuwarten, zu welchen Verbesserungen das Bereichscontrolling führen wird.

### Prüfung elektrischer Betriebsmittel

Seit August 2010 finden stadtweit Überprüfungen der ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel statt. Die Prüfungen werden durch eine externe Firma durchgeführt und vom ISB koordiniert. Schwerpunkte der Prüfungen sind zunächst die Kitas und Schulen, aber auch die Kernverwaltung wird hiervon profitieren. Insgesamt sollen so über einen Zeitraum von 24 Monaten ca. 170.000 Prüfungen statt finden. Parallel wird auch eine sinnvolle Ausweitung des Verfahrens auf sogenannte „ortsfeste Betriebsmittel“ geprüft.

## Arbeitsschwerpunkte des Arbeitssicherheitstechnischen Dienstes (ASiD) in 2010

### Gefahrstoffe

Der ASiD war in 2010 verstärkt in Bereichen, die mit Gefahrstoffen umgehen, tätig. Zum einen wurde weltweit eine neue Gefahrstoffkennzeichnung eingeführt, die den betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Informationsveranstaltungen erläutert wurde. Zum anderen haben mehrere Bereiche neue Ansprechpartner bzw. Gefahrstoffbeauftragte bestellt, die die Umsetzung der Gefahrstoffverordnung voranbringen sollen. In den letzten Jahren gab es vielfältige Änderungen im Gefahrstoffrecht, die sich auf die Dokumentationspflichten auswirken, wie z.B. die Erstellung einer ausführlichen schriftlichen Gefährdungsanalyse für jeden einzelnen Gefahrstoff und die dokumentierte Ersatzstoffsuche. So ist der Aufgabenkatalog noch größer geworden, weil die alten Aufgaben, wie z.B. die Erstellung von Gefahrstoffbetriebsanweisungen, das Führen eines Gefahrstoffverzeichnis und die Durchführung von mündlichen Gefahrstoffunterweisungen auch weiterhin zu erfüllen sind. Durch die bis Mitte 2015 nach und nach einzuführende neue Gefahrstoffkennzeichnung müssen auch die schon vorliegenden Unterlagen überarbeitet werden.

Der ASiD unterstützt die beauftragten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Umsetzung der Gefahrstoffverordnung. Entsprechende hilfreiche Dokumente zu diesem Thema sind auch im Intranet veröffentlicht. In 2011 sind auch wieder Einführungsschulungen für Neuestelle geplant.

### Planung eines Technischen Dienstleistungszentrums TDLZ

Am Standort des ehemaligen Kreishauses ist die Errichtung des TDLZ geplant. Dort sollen 650 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus den OE: 094, 230, 360, 600, 620, 660 einziehen. Für die Innengestaltung ist das externe Büro „Quickborner Team“ und für die Außenhülle das Büro „Müller-Reimann“ beauftragt. Mit dem Gebäudeneubau sollen u. a. Flächen eingespart werden, die Gebäudegröße und der Kostenrahmen sind fixe Parameter. Der ASiD bringt die Belange des betrieblichen Gesundheitsschutzes in die Planungen ein. In den bisherigen Besprechungen wurden besonders die Arbeitsbedingungen intensiv diskutiert wie z.B. Größe der Büros, Blend- und Hitzeschutz, ergonomische Arbeitsplatzausstattung, Vermeidung von Lärm- und Störquellen, die Zusammenverortung von Bereichen, die stark vernetzt sind.

### Unfallanalysen

Im Jahr 2010 führte der ASiD in Eigeninitiative oder auf Wunsch von Führungspersonal Unfallanalysen durch. Der größte Teil der praktizierten Analysen fand im Bereich des Umweltbetriebes der Stadt Bielefeld statt.

In Zusammenarbeit mit Abteilungsleitern, Meistern, Sicherheitsbeauftragten und Verunfallten brachte der ASiD innerhalb der unternommenen Untersuchungen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr hervor, die teils erfolgreich umgesetzt wurden und sich partiell sogar auf andere Geschäftsbereiche übertragen ließen.

In rückschauenden Analysen werden Unfälle systematisch untersucht. Dadurch sollen Wiederhol-

lungsfälle verhindert, Unfallserien unterbrochen sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren vermieden werden.

Es geht dabei um die Suche nach Ursachen und daraus ableitbarer Ziele und Maßnahmen und nicht um die Suche nach Schuldigen.

Die Ergebnisse lassen sich oftmals auch auf andere Arbeitsplätze oder Tätigkeiten übertragen.

Die Unfallanalysen werden in Form von Berichten dokumentiert. Folgende Inhalte sollten verzeichnet sein:

- Unfallhergangsbeschreibung
- Unfallursachen
- Ziele und Maßnahmen
- Terminsetzung

### Sonnenschutz / Blendschutz / Hitzeschutz

Der Arbeitgeber ist gem. Arbeitsstättenverordnung mit den konkretisierenden Richtlinien für Arbeitsstätten und der Bildschirmarbeitsverordnung verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die in Arbeitsräumen herrschenden Raumtemperaturen keine Gefahr für die dort tätigen Mitarbeiter darstellen. Des Weiteren müssen Beeinträchtigungen, verursacht durch Direkt- o. Reflexblendung, durch die Ausstattung von Fenstern mit geeigneten verstellbaren Lichtschutzvorrichtungen vermieden werden.

2010 gingen beim ASiD vermehrt Beanstandungen von Beschäftigten aus verschiedenen städtisch genutzten Gebäuden ein, die sich über zu hohe Raumtemperaturen beschwerten. Folge der hohen Raumtemperaturen waren sinkende Leistungsfähigkeit, Kopfschmerzen und Herz- u. Kreislaufprobleme. Nach Untersuchung der örtlichen Gegebenheiten stellte der ASiD häufig fest, dass die nach ASR A3.5 geforderten Sonnenschutzvorrichtungen gänzlich fehlten.

Diese können z. B. sein:

- von außen Jalousien
- im Zwischenraum der Verglasung angeordnete reflektierende Vorrichtungen
- innenliegende, reflektierende Schutzvorrichtungen
- Sonnenschutzverglasung

Die durch den Arbeitssicherheits-technischen Dienst empfohlenen Maßnahmen zur Minderung der Raumtemperatur wurden oftmals aus Kostengründen nicht umgesetzt.

Städtischen Beschäftigten, die den ASiD wegen Blendung durch Sonneneinstrahlung an ihrem Ar-

beitsplatz um Hilfe bitten, wurde zügig geholfen. Hier wurden an entsprechender Stelle Blendschutzvorrichtungen installiert.

**Bildschirmarbeitsplatzanalysen im UWB**

Im Zuge einer umfassenden im Jahr 2010 gestarteten Analyse aller Bildschirmarbeitsplätze im Umweltbetrieb der Stadt Bielefeld wurde zu einem großen Teil der Arbeitsplätze der ASiD bei der ergonomischen Gestaltung zu Rate gezogen.

Häufig waren es nur kleine Veränderungen bezüglich Anordnung und Einstellung der verwendeten

Arbeitsmittel, die zum Teil von großer Wirkung waren.

Aber auch größere Anschaffungen, wie Sitz-Steh-Tische, neue Bürodrehstühle, neue Monitore etc. wurden vom ASiD empfohlen.

Ergonomische Hilfsmittel wie Dokumentenhalter, Vertikalmaus oder Kompakttastatur wurden zu Testzwecken vom ASiD an Mitarbeiter verliehen, was auf positive Resonanz stieß.

Die Notwendigkeit der empfohlenen Maßnahmen wurde in Gesprächen mit Abteilungsleitern / -innen besprochen. Deren Umsetzung ist schon an vielen Stellen sichtbar.

ASiD-Ansprechpartner/in (019):

Petra Schikora  
Sicherheitsing.  
Tel. 51-6041



Jürgen Bicker, Sicherheitsing.  
Tel. 51-6222



Boris Clamor, Sicherheitsing.  
Tel. 51-6758



**Schulungen des Betrieblichen Gesundheitsschutzes in 2010**

Die Fachkräfte des Betrieblichen Gesundheitsschutzes (BGS) kümmern sich um die Schulung der Beschäftig-

ten zu aktuellen Themen der Arbeitssicherheit und des vorbeugenden Gesundheitsschutzes allein oder mit

Unterstützung externer Referenten. Die meisten Schulungen führten die BGS-Fachkräfte in Eigenregie durch.

Titel	Zielgruppe	Teiln. (Fr.)
Neue Gefahrstoffkennzeichnung weltweit -GHS	Beschäftigte, die mit Gefahrstoffen umgehen	62 (17)
Einführung für neue Sicherheitsbeauftragte	Neu bestellte Sicherheitsbeauftragte	3 (1)
LKW-Sicherheitstraining	LKW-Fahrerinnen/-Fahrer	12 (1)
ASiD-Beratung zu ergonomischer Büroarbeitsplatzausstattung während des Betriebssporttages	Interessierte Beschäftigte	30 (20)
Umsetzung der Gefahrstoff-Verordnung	Gefahrstoffbeauftragte	8 (1)
Gesundheitstag auf dem Kanalbetriebshof: Themen Lärm, AMed-Vorsorge, Impfungen, Alkohol a. Arbeitspl.	Beschäftigte des UWB aus dem gewerblichen Bereich der Stadtentwässerung	70 (10)
Schulungen im Umgang mit ergon. Gartengeräten	Gärtnerinnen / Gärtner	11 (5)
Schulungen zu Bildschirm-/Büroarbeitsplätzen	Beschäftigte des UWB, 700.41 u. 700.42	45 (16)
Unfallanalysen	Müllwerker	100 (-)
Vorstellung BG-Information BGI 5104 u. Unfallanalysen	Müllwerker und Kraftfahrer	100 (-)
Sicherer Umgang mit Flurförderzeugen - Gabelstapler	als Gabelstapler beauftragt Beschäftigte (versch. OE)	18 (3)
Sicherer Umgang mit Personenlift und mitgängerbedientem Flurförderzeug (Ameise)	Bühnenhandwerker und Beleuchter im Theater	30 (-)
Ergonomie an Bildschirmarbeitsplätzen	Beschäftigten der ZAB	25 (10)
<b>Gesamt 2010</b>		<b>514 (84)</b>

**Seitens der Betriebliche Sozialberatung (BSB)** gab es 2010 folgende Veranstaltungen:

- Entspannung (16 Termine), 260 TN (80% Frauen)
- Qigong (11 Termine), 299 TN (70% Frauen)
- 3 Kita-Seminare „Gesund bleiben am Arbeitsplatz“ (Hilfen im Umgang mit Stress) 30 Teilnehmerinnen

**BSB-Veranstaltungen 2010: 589 TN (448 Frauen)**

## Weitere gesundheitsfördernde Fortbildungen

**Im Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld** gibt es etliche Seminarangebote in den Rubriken Kommunikation, Methodenkompetenz, Führung u. Zusammenarbeit und speziell Erste Hilfe Kurse, die Schlüsselqualifikationen und damit auch die Gesundheit der Beschäftigten fördern.

## Dienst- und Betriebssport

### Dienstsport der Berufsfeuerwehr

Für den Dienstsport bei der Berufsfeuerwehr befinden sich in allen vier Wachen Fitnessräume, die stark frequentiert sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Tages- und Frühdienstes absolvieren darüber hinaus einmal wöchentlich ein Lauf- oder Schwimmtraining. Außerhalb der Dienstzeit gibt es in den Sportarten Tischtennis, Handball, Fußball, Volleyball und Laufen Betriebssportgruppen, die regelmäßig auch an Wettkämpfen teilnehmen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einsatzdienst absolvieren täglich eine Rückenschule, die auf allen Wachen angeboten wird. Diese Präventionsmaßnahme soll Bandscheibenschäden durch das Tragen der schweren Ausrüstung im Feuerwehrdienst und durch die großen körperlichen Belastungen im Rettungsdienst verhindern. Für die Anleitung der Rückenschule wurden 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Multiplikatoren qualifiziert.

### Betriebssport

Städtische Beschäftigte sind in vielfältigen Betriebssportgruppen aktiv:

- Badminton
- Basketball
- Bowling (2 Gruppen)
- Fernschach
- Fußball (3 Gruppen)
- Gymnastik („Ausdauer und Fitness“ und „Rückenkräftigung“)
- Inline-Skating
- Nordic-Walking und Walkingtreff
- Radsport
- Skat
- Squash
- Tischtennis (2 Gruppen)
- Volleyball
- Progressive Muskelentspannung in der Mittagspause

Aus Mitteln der Prämie des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe für das Betriebliche Eingliederungsmanagement der Stadt Bielefeld wurde u. a. am 05.05.2010 ein „**Tag des Betriebssports**“ durchgeführt. Ziele der Veranstaltung waren die Erhöhung der Teilnehmerzahlen innerhalb der bestehenden und die Werbung für neue Betriebssportgruppen. Außerdem ging es um die Förderung des Gesundheitsbewusstseins der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Insgesamt wurden bei der Veranstaltung 741 Besucherinnen und Besucher gezählt, von denen gut die Hälfte (408) eine Feedback-Karte ausgefüllt haben. Besonders positiv wurden die Angebote der Betriebssportgruppen und der Gesundheitskassen (Messungen von Lungenfunktion, Blutzucker, Körperfett usw.) sowie der Vortrag zum Thema „Umgang mit Stress – Burnout muss nicht sein“ bewertet. Außerdem wurden Bedarfe an das Betriebliche Gesundheitsmanagement / Betriebssport gemeldet, die bei den weiteren Planungen berücksichtigt werden sollen.

Bis zum Jahresende 2010 wurden insgesamt 44 neue Mitglieder in den Betriebssportgruppen gemeldet und die Gruppe „Radsport“ wurde neu gegründet.

„Klein aber fein“ war das Team der Stadt Bielefeld beim „**run & roll day**“ 2010. Mit Oberbürgermeister Pit Clausen an der Spitze ging es mit nur 46 Kolleginnen und Kollegen auf die 5 km lange Strecke. Die mit Abstand größte Gruppe kam aus dem Ordnungsamt mit 14 Anmeldungen, gefolgt vom Umweltbetrieb mit 7 Läuferinnen und Läufern. Daneben haben sich wieder viele kleinere

Teams aus den Organisationseinheiten 019, 091, 093, 110, 120, 150, 230, 370, 460, 500, 510, 620, 660 und 700 gemeldet. In 2010 hat das „Team Stadt Bielefeld“ bei der Firmenwertung des **Hermannslaufs** den 15. Platz belegt.

Unter der Schirmherrschaft des Oberbürgermeisters der Stadt Bielefeld fand am 13. Februar 2010 das **27. Internationale Hallenfußball-Turnier** statt. Erstmals nahm eine Mannschaft aus der polnischen Partnerstadt Rzeszów teil. Als weiteres ausländisches Team war der FC Liider aus der estnischen Hauptstadt Tallinn vertreten. Beide Mannschaften gewannen einen Pokal: Die Esten besiegten im Endspiel die Bielefelder Rathauskicker mit 3:1 Toren. Dem polnischen Team wurde der vom Personalrat der Stadt Bielefeld gestiftete Fairnesspokal zuerkannt. Weiterer Neuling war das Team von Dr. Oetker. Die Siegerehrung durch den Jöllenbecker Bezirksbürgermeister Jens Julkowski-Keppler wurde erstmals im Heimathaus Jöllenbeck vorgenommen. Wieder wurden neue Bekanntschaften geschlossen und alte Freundschaften vertieft und wieder konnten am Ende den behinderten Kindern in der Partnerstadt Esteli 5.000 € aus dem Turnierlös zur Verfügung gestellt werden.

### Betriebssport-Ansprechpartnerin:

Daniela Franz  
110.211  
Tel. 51-3025



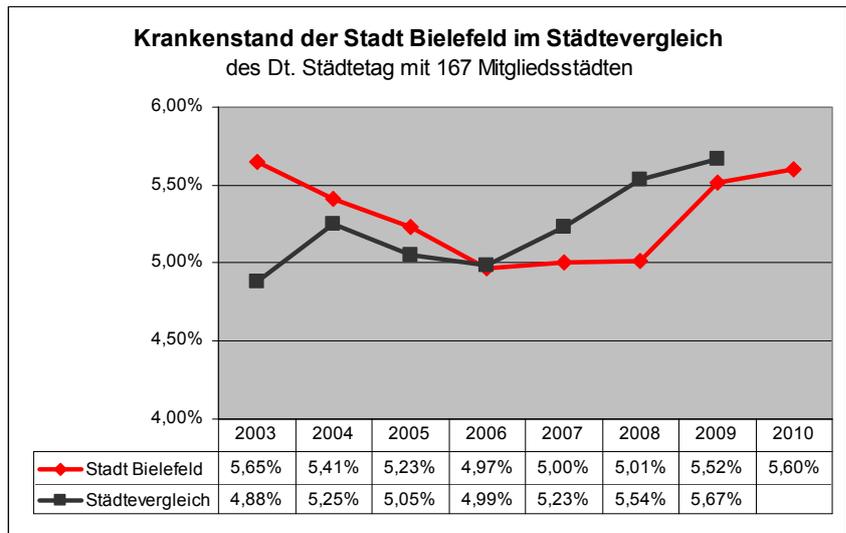
## Der Krankenstand

Grundlage für die Erfassung des Krankenstands bei der Stadt Bielefeld bilden die Empfehlungen des Deutschen Städtetags<sup>1</sup>.

Der Krankenstand steigt bei der Stadt Bielefeld wie - auch bei den anderen **Mitgliedsstädten des Dt. Städtetages** - in den letzten Jahren wieder an.

Für das Jahr 2009 lag der Krankenstandsdurchschnittswert im Städtevergleich mit 5,67% knapp über dem Krankenstand der Stadt Bielefeld (5,52%). Ein Vergleichswert zu dem Bielefelder Krankenstand 2010 von 5,60 % liegt im Städtevergleich noch nicht vor.

Gründe für den Anstieg der Krankenquote sind nicht bekannt. Vermutlich wirkt sich hier auch der steigende Altersdurchschnitt aus.



Die Krankenstandsdaten der Beschäftigten werden nachfolgend differenziert nach<sup>2</sup>:

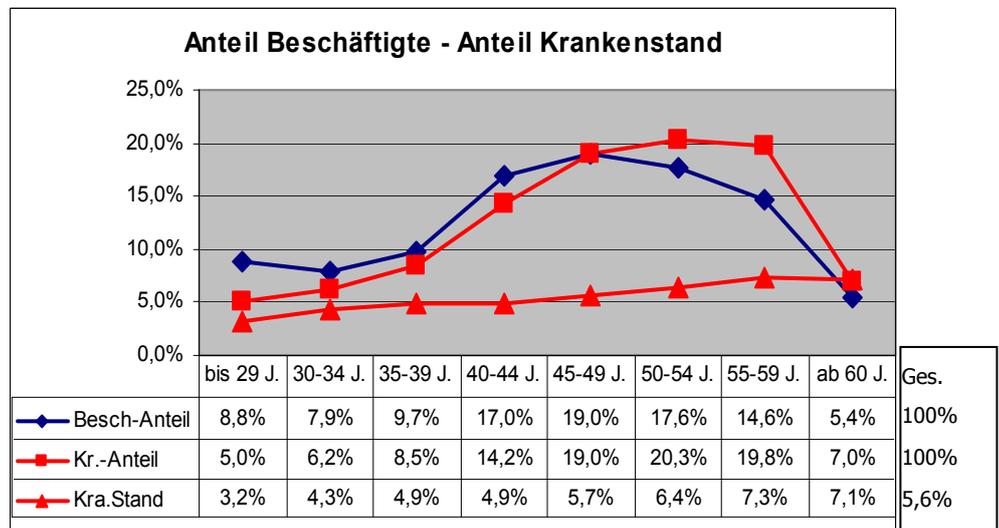
- **Alters- und Berufsgruppen**
- **Beschäftigte nach Jahresausfallzeiten Betroffene § 84 (2) SGB IX (BEM-Fälle).**

**Anhang 1** bietet über die Differenzierung der Krankenquote nach Organisationseinheiten (OE) zusätzliche Vergleichsmöglichkeiten zur berufsgruppenbezogenen Krankenquote.

## Altersgruppen

Dass die Krankenquote mit zunehmendem Lebensalter ansteigt, ist aus vielen Untersuchungen<sup>3</sup> bekannt und zeigt sich auch bei den städt. Beschäftigten.

Sehr deutlich zeigt sich der Zusammenhang von Alter und Krankenstand, wenn man den Anteil der einzelnen Altersgruppe bezogen auf den Beschäftigtenstand und bezogen auf den Krankenstand vergleicht.



<sup>1</sup> Krankenquote =  $\frac{\text{jährliche Krankentage aller Beschäftigten (Kalendertage)} \times 100}{\text{Anzahl der Beschäftigten} \times 365 \text{ (Kalendertage)}}$

Nicht erfasst werden hierbei: Honorarkräfte, Praktikanten, ABM-Kräfte, Beurlaubte, Auszubildende, Kuren, Rehabilitationsmaßnahmen, Arbeitsunfälle, Mutterschutz, andere Beschäftigungsverbote, erfolglose Arbeitsversuche.

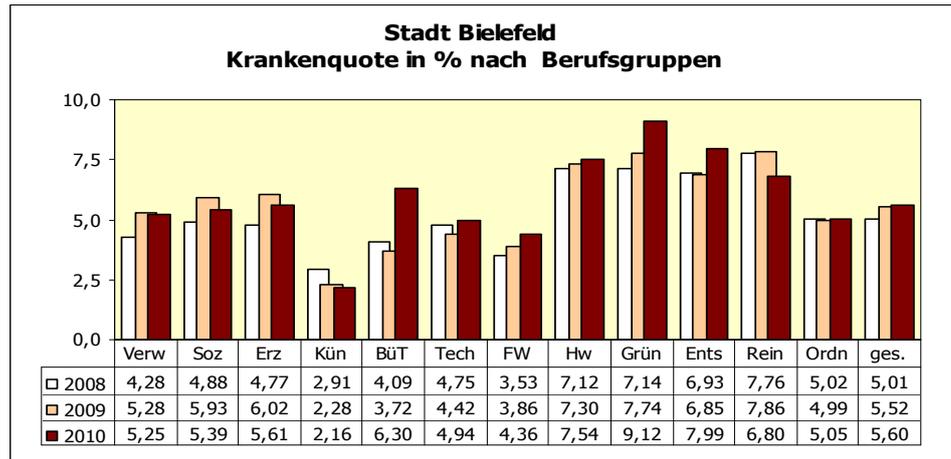
<sup>2</sup> Weitere mögliche Unterscheidungsmerkmale - z. B. nach Geschlecht und Erkrankungshäufigkeit - ergaben bei einer Analyse 2003 keine Auffälligkeiten und bleiben hier außer Acht.

<sup>3</sup> siehe z.B. die jährlichen Gesundheitsberichte der AOK und DAK

## Berufsgruppen<sup>4</sup>

Ein Anstieg der Krankenquote von 2009 auf 2010 zeigt sich insb. bei den Berufsgruppen (BG) Grün, Bühnentechnik und Entsorgung – nicht jedoch bei den Berufsgruppen Verwaltung, Soziales, Erziehung, Künstler, Reinigung (vgl. Grafik rechts und

**Anhang 1).**

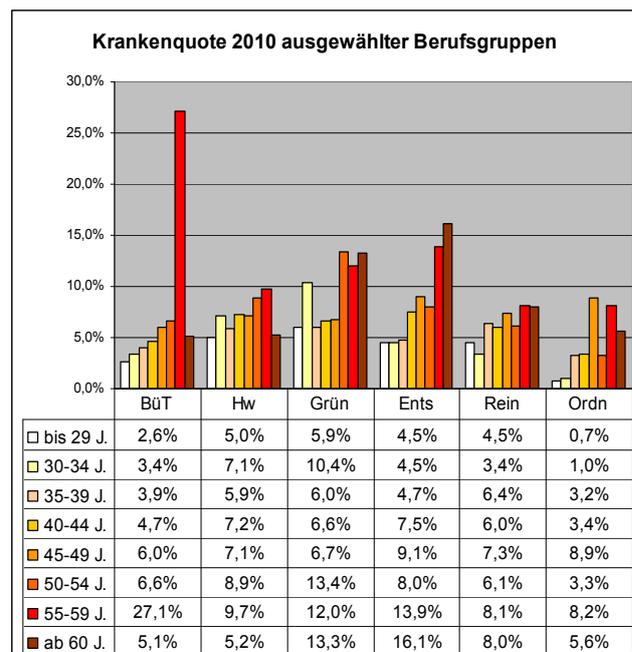
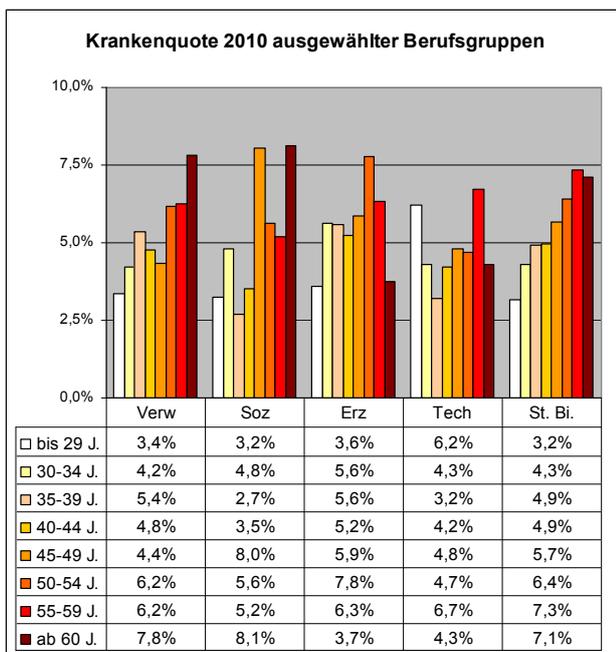


## Alters- und Berufsgruppen

Besonders interessant ist eine kombinierte Auswertung nach Alters- und Berufsgruppen, die deutlich zeigt, in welchen Berufsgruppen auch die Unter-50-Jährigen auffällige Krankenquoten aufweisen, z. B. Verwaltung (35-39-J.), Soziales (45-49-J.), Technik

(bis 29-J.), Grün (30-34-J.), Ordnung (45-49-J.).

Bei der Bühnentechnik fallen die 55-59-Jährigen mit 27% Krankenstand aus dem üblichen Rahmen. Dies relativiert sich allerdings durch die geringe Zahl der Beschäftigten dieser Alters- u. Berufsgruppe (7).



4

### Berufsgruppen

**Verw** Verwaltungs-, geisteswiss. Berufe  
**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 u. hausw. B.  
**Ordn** Ordnungs- u. Sicherheitsberufe

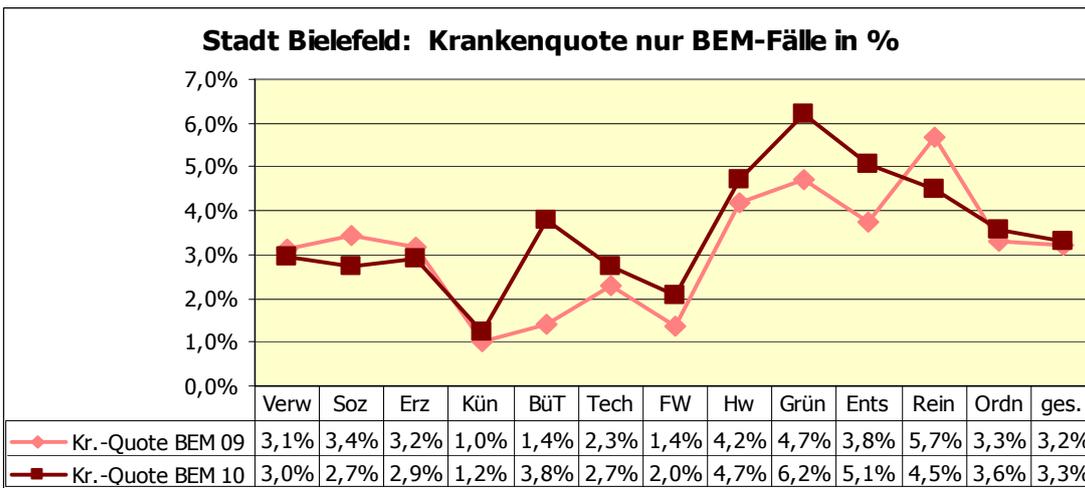
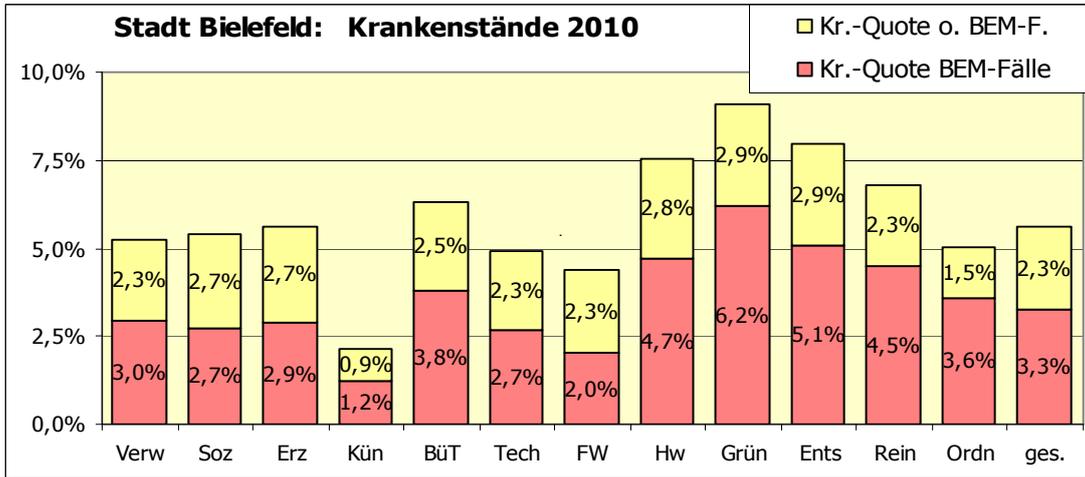
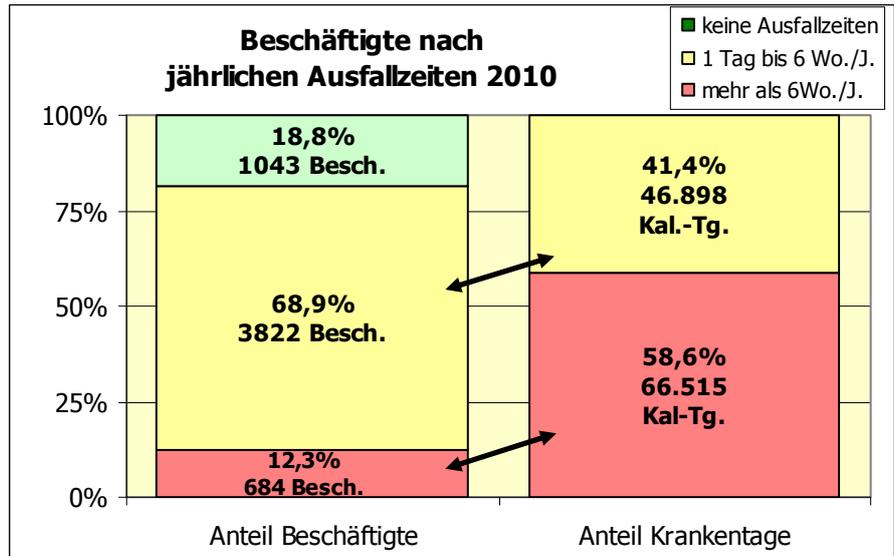
### Typische Einzelberufe

Bea. / Besch. allg. Verw.-D., Sekretär/in, Bibl.-Ang., Jurist/in  
 Sozialarb./-päd., Arzt/Ärztin, MTA, Gesundheitsaufseher/in  
 Erzieher/in, Kinderpfleger/in, -helfer/in, Musikschullehrer/in  
 Regisseur/in, Musiker/in, Sänger/in, Tänzer/in, Schauspieler/in  
 Bühnenhandwerker/in, Beleuchter/in, Maskenbildner/in  
 Ingenieur/in, Vermessungstechn., CTA, Bauzeichner/in  
 Beamte/r im feuerwehrtechnischen Dienst  
 Kraftfahrer/in, Straßenbauer/in, Elektroinstall., Schlosser/in  
 Gärtner/in, Gartenarb., Gartenmst., Forstarb., Forstwirt/in  
 Straßenrein., Müllwerker/in, Kanalreinig., Ver- u. Entsorger/in  
 Arb. für die Gebäudereinigung, Spülkraft, Hausgehilfin  
 (Schul-)Hausmst., Bauaufseher/in, Verkehrsüberwach.-Ang.

**Beschäftigte nach jährlichen Ausfallzeiten und Betroffene nach § 84 Abs. 2 SGB IX**

2010 haben 18,8% (1043) der städt. Beschäftigten keinen einzigen Tag krankheitsbedingt gefehlt (2009: 18,8%, 1041).

12,3% (684) der Beschäftigten hatten 2010 krankheitsbedingte Ausfallzeiten von mehr als 6 Wochen. Auf diese Gruppe der nach § 84 Abs. 2 SGB IX Betroffenen (BEM) entfallen 58,6% aller 113413 Krankentage [2009: 12,0% Besch. (671), 58,6% Kr.-Tg. (65395 v. 112655)].



Beim Vergleich der auf BEM-Fälle zurückzuführenden Krankenquoten fallen im Vorjahresvergleich insb. die Berufsgruppen Bühnentechnik, Grün u. Entsorgung auf.

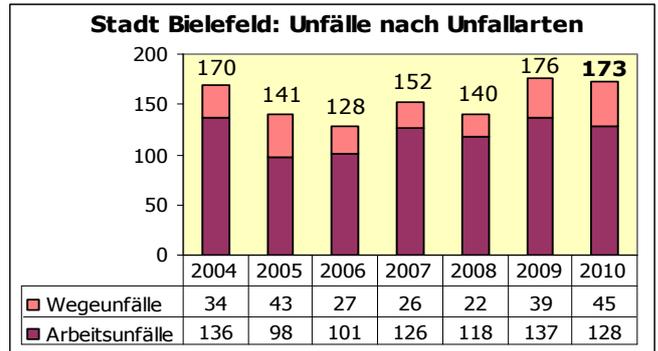
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als besonderes Unterstützungsangebot für diesen Personenkreis ist weiterhin dringend erforderlich (vgl. S. 4).

[Ansprechpartnerin zu Krankenstandsanalysen:](#)  
 Susanne Albrecht  
 Gesundheitsmanagerin  
 Tel. 51-6206

### Die Unfallzahlen

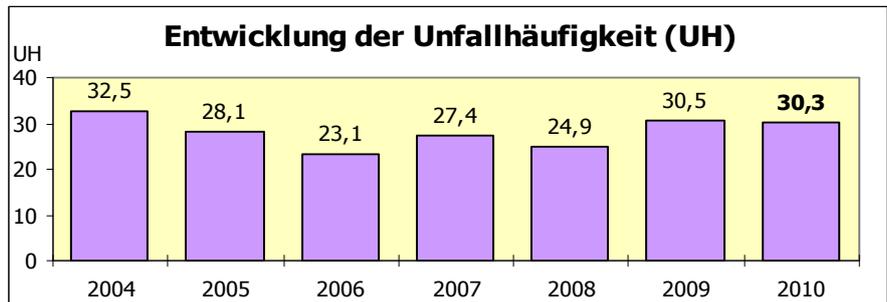
**173 Arbeits- und Wegeunfälle** waren 2010 gegenüber den Berufsgenossenschaften meldepflichtig (Unfälle ab 4 Ausfalltagen), daneben 96 nicht meldepflichtig.

Außer den **meldepflichtigen 128 Arbeitsunfällen und 45 Wegeunfällen** gab es noch 6 sonstige Unfälle, die nicht direkt mit der Arbeit und den Wegen zur, von u. und während der Arbeit in Zusammenhang stehen (z. B. Unfälle beim Betriebs- u. Dienstsport). **39,9%** (69) der Unfallbetroffenen waren 2010 **Frauen**.

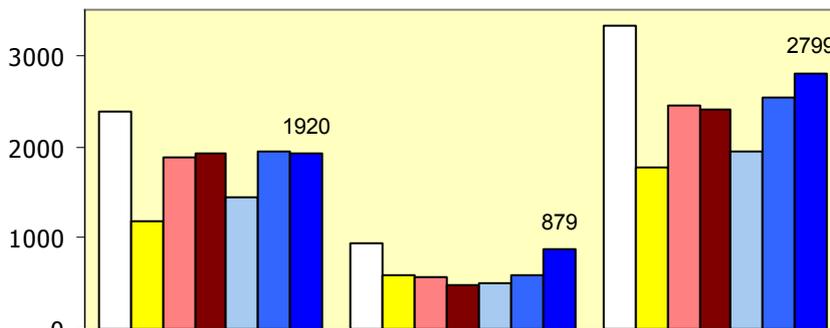


### Unfallhäufigkeit (UH)

Absolute Unfallzahlen sind allerdings nur begrenzt aussagekräftig. Zur Relativierung werden die Beschäftigtenzahlen herangezogen und bei Unfällen die sog. Unfallhäufigkeit UH (sog. „1000 Mann-Quote“)<sup>5</sup>.



### Ausfalltage nach Unfallarten



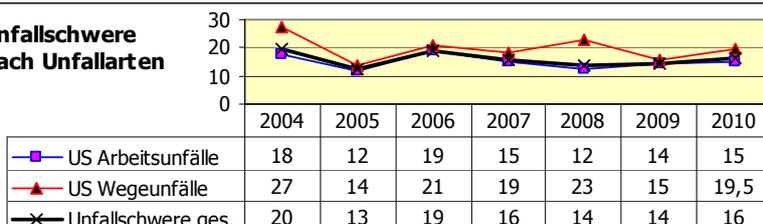
Jahr	Arbeitsunfälle	Wegeunfälle	Gesamt
2004	2389	930	3319
2005	1180	587	1767
2006	1891	560	2451
2007	1924	483	2407
2008	1441	500	1941
2009	1940	601	2541
2010	1920	879	2799

### Ausfalltage

Der Anstieg der Ausfalltage 2010 ist auf mehr und schwere Wegeunfälle zurückzuführen.

Neben den Ausfalltagen aus Unfällen des laufenden Jahres gibt es immer wieder weitere Ausfalltage, die noch auf schwere Unfälle aus Vorjahren zurückzuführen sind. Die Ausfalltage aus Vorjahresunfällen (357 in 2009) werden hier nicht weiter berücksichtigt, weil kein Zusammenhang mit den aktuellen Unfällen besteht.

### Unfallschwere nach Unfallarten



### Unfallschwere

Die durchschnittliche Anzahl der Ausfalltage je Unfall, die sog. Unfallschwere, liegt bei den Wegeunfällen mit 19,5 Ausfalltagen 2010 wieder deutlich über der der Arbeitsunfälle (15 Ausfalltage).

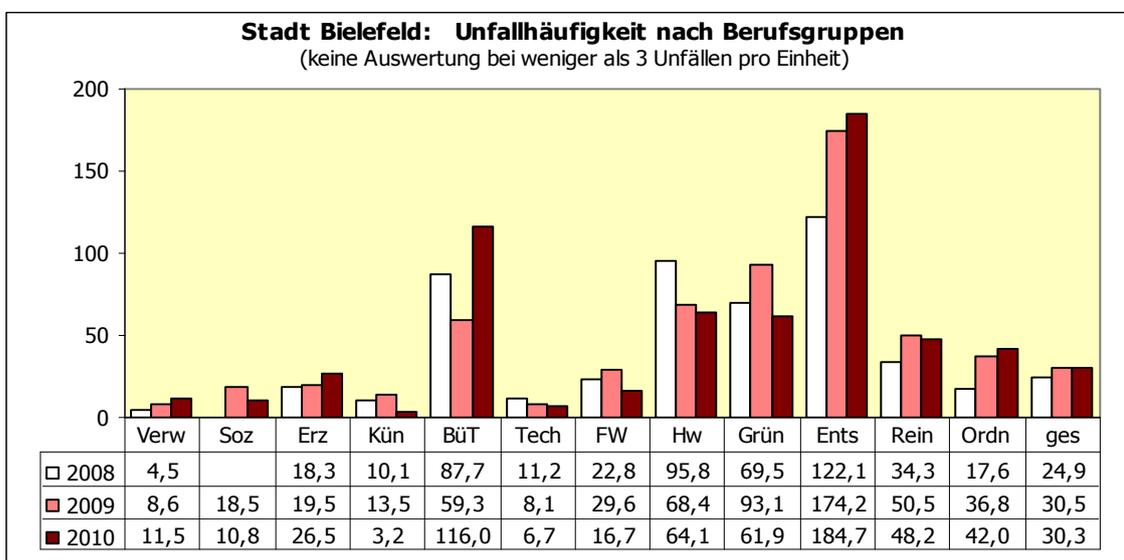
<sup>5</sup> Unfallhäufigkeit UH =  $\frac{\text{Unfallzahl} \times 1000}{\text{Beschäftigtenzahl}}$

**Berufsgruppen<sup>6</sup>**

Verglichen mit 2009 sind 2010 die Wegeunfälle angestiegen – die Arbeitsunfälle dagegen nicht.

Angestiegen sind die Wegeunfälle im Bereich Verwaltung und die Arbeitsunfälle im Entsorgungsbereich.

2010 (2009)	Arbeitsunfälle				Wegeunfälle			
	Unfälle <sup>7</sup>	Unfallhäufigk.	Ausfalltage	Unfall-schwere	Unfälle <sup>8</sup>	Unfallhäufigk.	Ausfalltage	Unfall-schwere
<b>Verwaltung</b>	4 (6)	1,9 (2,9)	29 (66)	14,8 (11,0)	20 (12)	9,6 (5,7)	349 (205)	17,5 (17,1)
<b>Soziales</b>	● (3)				● (●)			
<b>Erziehung</b>	12 (8)	21,2 (14,2)	108 (111)	9,0 (13,9)	3 (3)	5,3 (5,3)	84 (17)	28,0 (10,7)
<b>Künstler</b>	● (4)				0 (0)			
<b>Bühnen-T.</b>	12 (7)	107,1 (59,3)	153 (55)	12,8 (7,9)	● (●)			
<b>Technik</b>	● (3)				● (●)			
<b>Feuerwehr</b>	4 (9)	13,4 (29,6)	26 (103)	6,5 (11,4)	● (●)			
<b>Handwerk</b>	16 (16)	51,3 (52,1)	239 (172)	14,9 (10,8)	4 (5)	12,8(16,3)	72 (103)	18,0 (20,6)
<b>Grün</b>	18 (27)	55,7 (81,1)	231 (647)	12,8 (24,0)	● (●)			
<b>Entsorgung</b>	33 (27)	179,3 (151,7)	460 (365)	13,9 (13,5)	● (4)			
<b>Geb.-Rein.</b>	16 (16)	36,7 (36,7)	245 (175)	15,3 (10,9)	5 (6)	11,5(13,8)	80 (87)	16,0 (14,5)
<b>Ordnung</b>	8 (11)	24,0 (31,2)	259 (165)	32,4 (15,0)	6 (●)	18,0 (●)	119 (●)	19,8 (●)
<b>Ges. 2010 (2009)</b>	<b>128 (137)</b>	<b>22,4 (23,7)</b>	<b>1920 (1940)</b>	<b>15,0 (14,2)</b>	<b>45 (39)</b>	<b>7,9 (6,8)</b>	<b>879 (601)</b>	<b>19,5 (15,4)</b>



**Unfallträchtige Einzelberufe<sup>8</sup> 2010 (2009)**

absteigend sortiert nach Unfallhäufigkeit

	Unfälle <sup>8</sup>	Unfallhäufigkeit	Ausfalltage	Unfall-Schwere
<b>Müllwerker/in</b>	22 (20)	314,3 (294,1)	258 (295)	11,7 (14,8)
<b>Bühnenausstatter/in</b>	12 (3)	300,0 (76,9)	165 (29)	13,8 (9,7)
<b>Straßenunterhaltungsarb.</b>	5 (6)	128,2 (153,8)	105 (60)	21,0 (10,0)
<b>Straßenreiniger/in</b>	4 (5)	114,3 (142,9)	57 (56)	14,3 (11,2)
<b>Gärtner/in</b>	14 (14)	94,6 (90,9)	179 (320)	12,8 (22,9)
<b>Kraftfahrer/in</b>	6 (6)	57,1 (55,6)	64 (91)	10,7 (15,2)
<b>Besch. Gebäudereinigung</b>	21 (22)	48,2 (51,2)	304 (262)	14,5 (11,9)
<b>Schulhausmst./Sportst.W.</b>	5 (6)	37,9 (43,8)	225 (128)	45,0 (21,3)
<b>Gesamt 2010 (2009)</b>	<b>173 (176)</b>	<b>30,3 (30,5)</b>	<b>2799 (2541)</b>	<b>16,2 (14,4)</b>

**Unfallhäufigkeit in den Organisationseinheiten (s. S. 19)**

**Ansprechpartner/in zu Arbeits- und Wegeunfällen:** Petra Schikora, Jürgen Bicker, Boris Clamor

<sup>6</sup> Beschreibung der Berufsgruppen s. Fußn. 3 S. 3

<sup>7</sup> ● Statistikpunkt bei 1 - 2 Unfällen pro Einheit

<sup>8</sup> Unfallträchtige Einzelberufe mit überdurchschnittlicher Unfallhäufigkeit (wenn Unfälle >2).

## Krankenquote 2010

Org.-E.	Verwaltung		Soziales		Erziehung		Künstler	Bühn.-T.	Technik		Feuerw.	Handwerk		Grün	Entsorg.	Geb.-Rein.		Ordnung		Gesamt						
	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%				
01*	57	2,3	1	●	1	●			1	●		1	●			1	●	3	4,4	60	2,4					
120	12	9,7																		12	9,7					
130	9	2,8																	9	2,8						
140	16	11,1								3	5,0								19	10,2						
170	13	5,0	10	8,5															23	6,5						
300	13	1,6																	13	1,6						
<b>Dez.OB</b>	<b>120</b>	<b>4,5</b>	<b>10</b>	<b>8,5</b>						<b>3</b>	<b>5,0</b>							<b>●</b>	<b>3</b>	<b>4,4</b>	<b>136</b>	<b>4,6</b>				
019	2	●	4	0,5						3	1,6									7	0,9					
110	119	4,5	4	0,9	1	●				1	●							1	●	123	4,3					
180	36	5,4								4	0,2									40	4,8					
200	154	6,3														1	●	1	●	154	6,3					
<b>Dez. 1</b>	<b>309</b>	<b>5,5</b>	<b>8</b>	<b>0,7</b>						<b>7</b>	<b>0,8</b>							<b>●</b>	<b>●</b>	<b>324</b>	<b>5,3</b>					
150oZAB	162	6,6																		162	6,6					
161	15	2,8																		15	2,8					
162	14	5,3																1	●	14	5,3					
163	7	2,9																1	●	7	2,9					
164	9	4,8																		9	4,8					
166	7	2,2																2	●	7	2,2					
400	173	3,9	8	8,4						1	●					1	●	9	1,4	190	4,0					
410	11	3,4										9	0,9					18	1,0	38	1,7					
420	76	5,8								1	●									76	5,8					
450	18	2,6			4	0,0	311	2,2	107	6,3	1	●						28	2,9	477	3,1					
460	21	3,6	2	●	7	3,6						1	●							28	3,6					
470	4	4,7			58	2,5						1	●							62	2,6					
480	9	6,5										2	●					11	10,7	20	8,8					
490	8	19,2																2	●	8	19,2					
520	8	1,2																		8	1,2					
<b>Dez. 2</b>	<b>542</b>	<b>5,1</b>	<b>8</b>	<b>8,4</b>	<b>69</b>	<b>2,5</b>	<b>311</b>	<b>2,2</b>	<b>107</b>	<b>6,3</b>			<b>18</b>	<b>1,6</b>				<b>●</b>	<b>66</b>	<b>3,5</b>	<b>1121</b>	<b>4,2</b>				
320	153	6,9										1	●						22	15,3	175	8,0				
360	34	4,6								53	6,9			17	7,1				4	3,2	108	6,1				
370	11	6,0										297	4,4	1	●						308	4,4				
530	31	7,0	45	3,2						1	●								6	0,3	82	4,5				
700	91	5,3			1	●				85	4,7	237	8,1	283	9,2	181	8,0	3	1,3	16	11,3	896	7,8			
<b>Dez. 3</b>	<b>320</b>	<b>6,2</b>	<b>45</b>	<b>3,2</b>						<b>138</b>	<b>5,5</b>	<b>297</b>	<b>4,4</b>	<b>237</b>	<b>8,1</b>	<b>300</b>	<b>9,0</b>	<b>181</b>	<b>8,0</b>	<b>3</b>	<b>1,3</b>	<b>48</b>	<b>11,1</b>	<b>1602</b>	<b>6,9</b>	
230	87	5,3	1	●						79	3,9			2	●			433	6,9	195	3,7	809	5,7			
600	55	6,8								76	6,5			2	●				4	1,4	135	6,5				
620	7	4,0								70	5,0			9	15,4						86	6,0				
660	70	4,2								60	3,8			11	3,1				4	5,2	145	4,0				
<b>Dez. 4</b>	<b>219</b>	<b>5,3</b>								<b>285</b>	<b>4,9</b>			<b>35</b>	<b>8,4</b>			<b>●</b>	<b>433</b>	<b>6,9</b>	<b>203</b>	<b>3,7</b>	<b>1175</b>	<b>5,7</b>		
500	205	4,7	54	8,2						1	●											259	5,5			
510	110	5,6	126	4,4	476	6,1												2	●	2	●	712	5,7			
<b>Dez. 5</b>	<b>315</b>	<b>5,0</b>	<b>180</b>	<b>5,6</b>	<b>476</b>	<b>6,1</b>												<b>●</b>	<b>●</b>	<b>●</b>	<b>●</b>	<b>971</b>	<b>5,6</b>			
ARGE	118	3,7	2	●																		118	3,7			
SWB	11	1,8																				11	1,8			
ZAB	49	6,0																			2	●	49	6,0		
CVUA			1	●						27	3,8									1	●	27	3,8			
<b>Gesamt</b>	<b>2005</b>	<b>5,2</b>	<b>258</b>	<b>5,4</b>	<b>548</b>	<b>5,6</b>	<b>311</b>	<b>2,2</b>	<b>107</b>	<b>6,3</b>	<b>466</b>	<b>4,9</b>	<b>297</b>	<b>4,4</b>	<b>300</b>	<b>7,5</b>	<b>302</b>	<b>9,1</b>	<b>181</b>	<b>8,0</b>	<b>441</b>	<b>6,8</b>	<b>333</b>	<b>5,1</b>	<b>5549</b>	<b>5,6</b>
<b>darunter</b>																										
Kernverw	1595	5,4	254	5,1	543	5,7					270	5,5	297	4,4	39	5,4	17	7,1		5	0,9	91	7,5	3111	5,4	
Betriebe	232	5,1	1	●	5	0,1	311	2,2	107	6,3	169	4,2			261	7,9	285	9,2	181	8,0	436	6,9	239	4,1	2227	6,0
Sonstige	178	4,2	3	●							27	3,8										3	●	205	4,2	

Anzahl der Personen: Stand 31.12.2010

● Statistikpunkt bei 1 - 2 Personen pro Einheit (Datenschutz)

\*Zusammenfassung 000 - 007, 091 - 095, PR

Kursiv: Summen ohne Statistikpunkt-Felder

## Unfallzahlen 2010

Anhang 2

	Unfälle <sup>1</sup>	Unfallhäufigkeit <sup>2</sup>	Ausfalltage	Unfallschwere (Tg. je Unfall)
Zus. 000-007, PR Amt für Stadtforschung, Statistik u. Wahlen -120- Presseamt -130- Rechnungsprüfungsamt -140- Amt für Integration u. interkulturelle Ang. -170- Rechtsamt -300-				
<b>Dezernat OB gesamt</b>				
Stab Dezernat 1 -091- Betrieblicher Gesundheitsschutz -019- Amt für Personal, Organisation u. Zentr.Lstg. -110- EBE Informatik-Betrieb Bielefeld (IBB) -180- Amt für Finanzen und Beteiligungen -200-	● ●			
<b>Dezernat 1 gesamt</b>	●			
Stab Dezernat 2 -092- Bürgeramt -150- (ohne ZAB) Bezirksamt Brackwede -161- Bezirksamt Heepen -162- Bezirksamt Sennestadt -163- Bezirksamt Senne -164- Bezirksamt Jöllenbeck -166- Amt für Schule -400- Kulturamt -410- Stadtbibliothek, Stadtarchiv, Landesg. Bibl.-420- EBE Bühnen u. Orchester der Stadt Bielefeld -450- Volkshochschule -460- Musik- und Kunstschule -470- Historisches Museum -480- Naturkunde-Museum -490- Sportamt -520-	● ● 3 ● 14 ●	15,1 29,0	72 193	24,0 13,8
<b>Dezernat 2 gesamt</b>	17	14,7	265	15,6
Stab Dezernat 3 -093- Ordnungsamt -320- Umweltamt -360- Feuerwehramt -370- Gesundheits-, Veterinär- u. Lebensm.Überw.A. -530- EBE Umweltbetrieb der Stadt Bielefeld (UWB) -700-	3 6 ● 80	16,9 19,3 83,6	42 47 1.146	14,0 7,8 14,3
<b>Dezernat 3 gesamt</b>	89	54,2	1.235	13,9
Stab Dezernat 4 -094- EBE Immobilienservicebetrieb d. St. Blfd. (ISB) -230- Bauamt -600- Vermessungs- und Katasteramt -620- Amt für Verkehr -660-	36 ● 3 ●	44,2 33,7	750 84	20,8 28,0
<b>Dezernat 4 gesamt</b>	39	32,7	834	21,4
Stab Dezernat 5 -095- Amt für soziale Leistungen -Sozialamt- -500- DLZ Jugend, Soziales, Wohnen -510-	3 14	11,4 18,9	64 155	21,3 11,1
<b>Dezernat 5 gesamt</b>	17	16,8	219	12,9
ARGE Zentrale Ausländer-Behörde ZAB -150.4- SWB (Abt. Rechenzentrum)				
<b>Stadt Bielefeld gesamt</b>	173	30,3	2.799	16,2
darunter Kernverwaltung Betriebe Sonstige (ZAB, ARGE, SWB)	43 130	13,3 56,7	710 2089	11,9 15,4

<sup>1</sup> ● Statistikpunkt bei 1 - 2 Unfällen pro Einheit - Summenbildung ohne Statistikpunkt-Einheiten

<sup>2</sup> Unfallhäufigkeit = Unfälle \* 1000 / Anzahl Beschäftigte

## Gesundheitskennzahlen auf einen Blick

	2006	2007	2008	2009	<b>2010</b>
<b>Beschäftigte</b> (30.06.)	5223	5240	5299	5445	<b>5459</b>
<b>Frauenanteil</b> (30.06.)	52,8%	52,5%	53,2%	53,8%	<b>54,2%</b>
<b>Durchschnittsalter</b> (30.06.)	44,4 J.	44,7 J.	44,9 J.	44,9 J.	<b>45,3 J.</b>
<b>Schwerbehindertenquote</b>	7,09%	7,09%	6,99%	7,16%	<b>7,23%</b>
<b>Krankenquote<sup>9</sup></b>	5,0%	5,0%	5,0%	5,5%	<b>5,6%</b>
<b>Ausfälle wg. Krankheit täglich</b> (umgerechnet in Anzahl Besch.)	264	265	273	308	<b>311</b>
<b>Beschäftigte mit Krankentagen &gt; 6 Wochen jährlich</b>	563	505	591	671	<b>684</b>
<b>Anteil Krankenquote &gt; 6 Wochen jährlich (p. P.)</b>	57,3%	52,2%	55,2%	58,0%	<b>58,6%</b>
<b>Unfälle</b>	128	152	140	176	<b>173</b>
<b>Unfallschwere<sup>10</sup></b>	19	16	14	14	<b>16</b>
<b>Unfallquote<sup>11</sup></b>	0,18%	0,18%	0,14%	0,18%	<b>0,19%</b>
<b>Unfallhäufigkeit<sup>12</sup></b>	23,1	27,4	24,9	30,5	<b>30,3</b>
<b>Seminarteilnahmen -019-<sup>13</sup></b>	321	997	675	277	<b>1103</b>
<b>Qualifizierungsquote<sup>14</sup></b>	6%	19%	13%	5%	<b>20%</b>

<sup>9</sup> Jährliche Krankentage (Kalendertage) aller Beschäftigten \* 100 / Anzahl Beschäftigte (31.12.) / 365

<sup>10</sup> Ausfalltage je Unfall im Durchschnitt

<sup>11</sup> Jährliche Unfall-Ausfalltage (Arbeitstage) aller Beschäftigten \* 100 / Anzahl Beschäftigte / 252

<sup>12</sup> Jährliche Anzahl der Unfälle x 1000 / Anzahl Beschäftigte

<sup>13</sup> 2007 inkl. Präventionstag „Wegeunfälle im Visier“ mit ca. 700 Teiln.  
2008 inkl. Präventionskampagne „Haut“ mit ca. 300 Teiln.  
2010 inkl. Gesundheitstage (100 TN), BSB-Veranstaltungen (589 TN)

<sup>14</sup> Jährliche Anzahl der Seminarteilnahmen / Anzahl Beschäftigte (30.06.)

## **Herausgeber**

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

Verantwortlich für den Inhalt:  
Herbert Grinblats

Redaktion und Gestaltung:  
Susanne Albrecht, ☎ 0521 51- 6206  
✉ [susanne.albrecht@bielefeld.de](mailto:susanne.albrecht@bielefeld.de)

Redaktionsschluss: 31.05.2011