# Bielefeld

## Gesundheitsbericht 2015

**Run & Roll Day 2014**

**Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen**

# Vorwort

Der vorliegende Gesundheitsbericht 2015 gibt einen Überblick über die vielfältigen Aktivitäten der Stadt Bielefeld in den vergangenen zwei Jahren im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Er richtet sich in erster Linie an die Beschäftigten der Stadtverwaltung Bielefeld, um sie über die vielfältigen Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung zu informieren und zu motivieren, diese für sich gezielt zu nutzen. Darüber hinaus ist der Bericht aber auch nach außen gerichtet, um Transparenz über die Arbeit der Stadt Bielefeld in diesem wichtigen Themenfeld zu schaffen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist bereits seit langem bei der Stadt Bielefeld etabliert. Es setzt sich aus verschiedenen Bausteinen zusammen, die wie die Teile eines Puzzles ineinander greifen. Zusammen gesehen ergeben sie das große Ganze. Und jedes einzelne Teil hat seine eigene Bedeutung.

Dies betrifft vor allem die präventiven Maßnahmen, insbesondere die Gesundheitsförderung, die wesentlich zum Erfolg des BGM beiträgt. Angesichts des steigenden Lebensalters der Beschäftigten und der zunehmenden Arbeitsbelastung spielt die Gesundheitsförderung eine immer wichtigere Rolle. Die Stadt Bielefeld bietet allen Beschäftigten bereits eine Vielzahl gesundheitsfördernder Maßnahmen an. Auch Ihr Arbeitgeber hat ein Interesse daran, dass Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihre Gesundheit aufrechterhalten.

Aber wissen Sie eigentlich genau, was das Betriebliche Gesundheitsmanagement leistet?
Getreu dem Motto „Tue Gutes und rede darüber" werden Sie regelmäßig über die Angebote zur Gesundheitsförderung informiert. Dies geschieht hauptsächlich mit Hilfe der VMittPlus, des Intranets oder von Poster- oder Flyer-Aktionen. Ein wichtiges Medium ist aber auch der vorliegende Gesundheitsbericht.

Nehmen Sie sich die Zeit! Nutzen Sie die Angebote der Stadt Bielefeld, um Ihre Gesundheit aufrecht zu erhalten. Denn diese ist Ihr und auch unser wichtigstes Gut!

Bielefeld, im Mai 2015

Löseke

Stadtkämmerer

# Gesundheitsbericht 2015

## Inhaltsübersicht

**Betriebliches Gesundheitsmanagement ..... 2**
Bausteine ..... 2
Arbeitsschutzausschuss und Arbeitsgruppe BGM 2013/2014 ..... 3
Fortbildungen zur Gesundheitsförderung ..... 4
Gesundheitsförderungsprojekte ..... 5
Dienstsport und Betriebssport ..... 6
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ..... 7
Betriebliche Sozial und Suchtberatung (BSB) ..... 8
Arbeitsmedizinische Betreuung (AmeD) ..... 10
Arbeitssicherheit und vorbeugender Gesundheitsschutz ..... 12
**Der Krankenstand ..... 14**
**Die Unfallzahlen ..... 16**
**Anlagen ..... 18**
Krankenquote 2014 (nach Organisationseinheiten und Berufsgruppen) ..... 18
Unfallzahlen 2014 ..... 19
Gesundheitskennzahlen auf einen Blick ..... 20

# Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten (Quelle: Fredmund Malik, *Management*).

Dieses Thema hat bei der Stadt Bielefeld seit vielen Jahren einen hohen Stellenwert.

Angefangen im Jahr 1981 kümmert sich seitdem der Arbeitsschutzausschuss (ASA) insb. um Verhältnisprävention, d.h. um die Bereitstellung von „sicheren Arbeitsplätzen".

1997 kamen mit Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes Aufgaben des vorbeugenden Gesundheitsschutzes hinzu, insb. auch zur Verhaltensprävention, dem individuellen Umgang mit Gesundheitsrisiken und dem Bewusstsein für arbeitsbedingte Risiken.

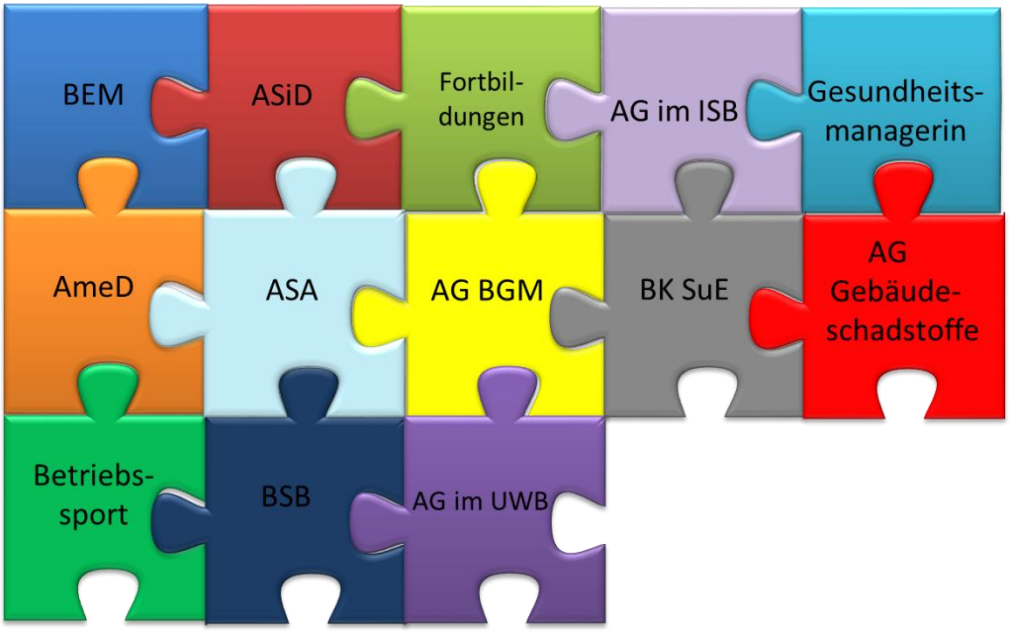
Dazu gehört auch die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Diese zielt auf die Stärkung gesundheitlicher Ressourcen ab. Auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) vom 25.10.2010 beschäftigt sich seit Anfang 2011 eine Arbeitsgruppe BGM mit dem Thema „Gesundheitsförderung für städtische Beschäftigte" und ergänzt damit die langjährige Tätigkeit des Arbeitsschutzausschusses und der Personalentwicklung.

Ziel der Arbeitsgruppe BGM ist es, mit aktiv betriebenen Präventions-/ Gesundheits-förderungsmaßnahmen, die Beschäftigten gesund zu erhalten und deren individuelle Gesundheitskompetenzen zu fördern. Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehört dabei die Steuerung, Vorbereitung, Begleitung und Evaluation der Maßnahmen.

# Bausteine

Zum BGM der Stadt Bielefeld gehören mittlerweile viele verschiedene Bausteine. Alle haben das gleiche Ziel:

Schaffung und Verbesserung gesundheitsförderlicher und gesundheitserhaltender Bedingungen im Arbeitsumfeld sowie die Anpassung der Arbeitsorganisation an die gesundheitlichen Bedürfnisse der Beschäftigten.



# Arbeitsschutzausschuss und Arbeitsgruppe BGM 2013/2014

Die Arbeitsgruppe BGM hat die Aufgabe, Maßnahmen und Projekte zu initiieren und zu begleiten, die eine gesunde Organisation zum Ziel haben und die individuelle Gesundheit und Gesunderhaltung der Beschäftigten fördern. Sie nimmt als zentrales Steuerungsgremium die Aufgabe wahr, sowohl allgemeine als auch übergeordnete Ziele und ämter-/ betriebsübergreifende Maßnahmen zu koordinieren und zu evaluieren.

## Themen aus 2013/2014

- Projekt „Gesunde Führung"
- Nichtraucherkurs
- Intensivierung der Kooperation mit der VHS
- Teilnahme am run & roll day
- Neue Kantine/ Gesunde Ernährung
- "Mit dem Rad zur Arbeit"
- Krebsvorsorgemaßnahmen
- Mitarbeiterbefragung im Sozial- und Erziehungsdienst
- Gesundheitsförderungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte

Die Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses ergeben sich bei vergleichbarer Zielsetzung aber mit einem anderen Aufgabenschwerpunkt aus den gesetzlichen Grundlagen (Arbeitssicherheitsgesetz) und den Regelungen der Dienstanweisung zum Arbeitsschutz.

## Themen aus 2013/2014

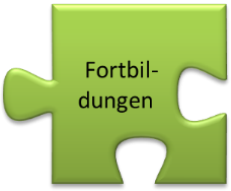
- Prüfung der elektrischen Betriebsmittel
- Bericht des Brandschutzbeauftragten
- Bereichscontrolling –Arbeitsschutzordner
- Neuorganisation der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
- Arbeitsschutz-Software EHQS im UWB
- Psychische Gefährdungsbeurteilungen

Die Gesundheitsmanagerin der Stadt Bielefeld betreut und koordiniert insbesondere die zentral arbeitenden Gesundheitsgremien wie die AG BGM und den ASA und berät außerdem bei

- Krankenstandserhebungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Mitarbeiterbefragungen und Gesundheitszirkeln
- BGM-Projekten
- BGM-Maßnahmen

Ihre Ansprechpartnerin:
Sinja Ostermann
Tel: 51-6206

# Fortbildungen zur Gesundheitsförderung




2012 waren im Fortbildungsprogramm in der Rubrik Gesundheit zunächst nur zwei Seminarangebote „Stress lass nach – Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz" und „Alles im Lot?! – Burnout muss nicht sein!". Aufgrund der großen Resonanz der in 2012 angebotenen „Schnupperkurse" diverser Gesundheitsthemen wurden in 2013 weitere Gesundheitsthemen in vollständige Seminare umgewandelt:

- Beruflicher und privater Alltag im Einklang „Work-Life-Balance"
- Ernährungstipps „Richtig essen und trinken – Geistig fit und bester Laune"
- „Körperliche Signale verstehen und respektieren"
- Rückengesundheit für „Schreibtischtäter" (und sonstige „Ungeübte")

Diese Angebote wurden in 2014 um die Angebote

- „Achtsamkeitstraining für den Berufsalltag"
- Stärkung Ihrer inneren Widerstandskraft „Das Konzept der Resilienz"
- Freshup „Burnout"

erweitert.

Insbesondere die Kurse zur Ernährung und Resilienz wurden sehr stark nachgefragt, so dass mehrere Zusatztermine angeboten wurden.

Das speziell für Führungskräfte entwickelte Seminar „Gesunde Führung –Wer für sich selbst sorgt, kann sich auch um andere kümmern", wurde auf Wunsch der Teilnehmer und Teilnehmerinnen um einen halben Tag ausgeweitet.

Insgesamt nahmen 231 (294) Personen in 2013 (2014) teil. Der Frauenanteil betrug dabei um die 80%.

Seit einigen Jahren besteht für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit zu einem vergünstigten Tarif (10% Ermäßigung) Kurse bei der Volkshochschule zu besuchen. Dabei wurden in Kooperation mit der Volkshochschule (VHS) außerhalb des regulären VHS- Programms auch verschiedene Bewegungskurse speziell für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt, wie z. B. „Power für Rücken und Knie" „Yoga" und „Pilates in der Mittagspause".

Die Anmeldezahlen von Beschäftigten der Stadt Bielefeld an einem Gesundheitskurs der VHS sind von 126 Anmeldungen im Jahr 2012 auf 170 (189) Anmeldungen im Jahr 2013 (2014) gestiegen.

Außerdem bestand an ausgewählten Terminen die Möglichkeit, in einer „Aktiven Mittagspause" nach dem Motto „Stress lass nach" zu entspannen oder „Indian Balance" auszuprobieren.

In Kooperation mit der Krebsgesellschaft NRW startete im Juni 2014 die Vortragsreihe zur Krebsprävention zum Thema „Nackte Tatsachen-Früherkennung von Hautkrebs". Es folgte im Oktober die Veranstaltung „Alles klar-Blasenkrebs vorbeugen". An diesen beiden Veranstaltungen nahmen über 200 bzw. über 60 Zuhörer und Zuhörerinnen teil

Das Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld umfasst zahlreiche Seminarangebote in den Rubriken Kommunikation, Methodenkompetenz, Führung und Zusammenarbeit und Erste Hilfe, die Schlüsselqualifikationen vermitteln und gleichzeitig Bausteine der Gesundheitsförderung sind.

Ergänzt werden diese Angebote durch Maßnahmen der Prozessbegleitung, gruppenspezifischen Maßnahmen, Coaching, Teamentwicklung u. s. w., mit denen gezielt auf die bei einzelnen Personen oder vor Ort bestehenden Bedarfe eingegangen werden kann.

Das Fortbildungsprogramm finden Sie im städtischen Intranet. Für Ihre Fragen steht Ihnen das Team „Fortbildung" gerne zur Verfügung.

*von links Ellen Golinja (Tel.: 6777), Bianca Rabener (Tel. 2096), Daniela Franz (Tel.: 3025)*

# Gesundheitsförderungsprojekte

## SO.LID – Gesunde Menschen, starke Betriebe

Angesichts der gravierenden krankheitsbedingten Ausfälle nahm der Umweltbetrieb 2014 die Chance wahr, mit zwei Geschäftsbereichen an einem vom Land NRW und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderten Modellprojekt zum Thema Gesundheit teilzunehmen.

Es sollte vielschichtigen Gesundheitsrisiken - wie z. B. Arbeitsverdichtung, Zeit- und Verantwortungsdruck, mangelnde Work-Life-Balance, Fehlbelastungen und Stress-Symptome bis hin zum Burnout-Syndrom, Zunahme altersbedingter Gesundheitsrisiken bei einer immer älter werden Belegschaft, Zunahme chronischer Erkrankungen - mit einem interdisziplinären Interventionsansatz, der betriebliche Verbesserungsmaßnahmen mit individuellen Unterstützungsangeboten kombinierte, begegnen. Die Geschäftsbereiche „Zentrale Betriebliche Aufgaben" und „Finanzen" konnten von dem Angebot profitieren.

Das Projekt bestand aus drei Bausteinen:

Mit Hilfe eines Fragebogens, der unter anderem die Themenfelder Arbeitszufriedenheit, Arbeitsaufgaben und Führungssituationen beinhaltete, wurden die bestehenden Belastungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen einer anonymen Mitarbeiterbefragung lokalisiert.

Das individuell ausgerichtete Unterstützungsprogramm „Schnelle Hilfe" bot den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, telefonische Soforthilfe durch eine externe Beraterin/eine externen Berater in Anspruch zu nehmen.

Zum Thema „Stressmanagement" wurde ein arbeitsplatznahes Verhaltenstraining in Form eines fünfwöchigen Lernprogramms angeboten.

Nach Vorliegen der Auswertungsergebnisse der Mitarbeiterbefragung erarbeiteten die interessierten Personen im Januar und Februar 2015 im Rahmen von Workshops Lösungsvorschläge zur Entlastung. Die Vorschläge wurden zwischenzeitlich auf Umsetzbarkeit durch die Betriebsleitung geprüft und sollen - soweit dieses betrieblich möglich ist – kurzfristig realisiert werden.

## Dienstvereinbarung zur Freistellung für Krebsfrüherkennungsuntersuchungen

Im Januar 2014 hat der Oberbürgermeister mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, um das Interesse zur Teilnahme an Untersuchungen zur Früherkennung von Krebserkrankungen zu fördern. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann bis zu 2 Stunden seiner Arbeitszeit für notwendige Arztbesuche nutzen.

## Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

Basierend auf dem entsprechenden Tarifvertrag kümmert sich die Betriebliche Kommission für den Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst (BK SuE) seit August 2010 um die Gesundheitsbelange dieser speziellen Berufsgruppen. In Zusammenarbeit mit der BKK Gildemeister-Seidensticker und der AOK Nordwest erhielten insgesamt 800 Beschäftigte in 2 Teilprojekten die Möglichkeit, an einer Mitarbeiterbefragung zu Gesundheitsthemen teilzunehmen. Im Anschluss beschäftigten sich 6 Gesundheitszirkel mit der konkreten Aufarbeitung der Befragungsergebnisse. Diese wurden den Beschäftigten der jeweiligen Bereiche in verschieden Veranstaltungen 2013 präsentiert.

Der Verwaltungsvorstand hat den Vorschlägen der Verwaltung zur Umsetzung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Erziehungsdienst am 29. April 2014 zugestimmt. Damit wurde der Weg für die konkrete Umsetzung der Maßnahmenthemen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen eröffnet. Im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder wurde die Verbesserung des Schallschutzes priorisiert. Die konkreten Umsetzungsmaßnahmen beginnen voraussichtlich Ende 2015. Dafür ist ein Kostenvolumen von 300.000 € vorgesehen.

In Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung und der VHS wurden auf die Bedürfnisse zugeschnittene Fortbildungsveranstaltungen und Gesundheitskurse angeboten.

Im Bereich der „Sozialarbeit" wurden 53 Themenbereiche herausgestellt. Zahlreiche Maßnahmen betreffen Standards der Arbeitsabläufe, der Arbeitsorganisation sowie Regelungen zur Zusammenarbeit.

Momentan werden in Arbeitsgruppen entsprechende Standards erarbeitet. Die komplette Liste können Sie im städtischen Intranet in der Rubrik Leben & Arbeit/Gesundheit & Sicherheit/Betriebliches Gesundheitsmanagement einsehen.

Es ist vorgesehen, den Umsetzungstand im Intranet in Form einer Übersicht mit Hilfe von Ampelphasen (grün-gelb-rot) zu veröffentlichen und aktuell zu halten.

# Dienstsport und Betriebssport

## Betriebssport

Betriebssport schafft Bewegung, macht Spaß und verbessert das Betriebsklima. Rund 250 Personen sind in 15 verschiedene Sportarten beim städtischen Betriebssport aktiv. Einige Gruppen nehmen regelmäßig an Wettkämpfen teil. Die Bowling-Gruppe der Städtischen Kliniken war hierbei besonders erfolgreich und hat im Jahr 2013 die Deutsche Meisterschaft im Trio und im Jahr 2014 die Deutsche Meisterschaft im Mix gewonnen

## Dienstsport der Berufsfeuerwehr

Für den Dienstsport bei der Berufsfeuerwehr befinden sich in allen vier Feuer- und Rettungswachen Fitnessräume, die stark frequentiert werden. Täglich wird mit der sogenannten „Rückenschule" ein präventives Training für die Rücken- und Bauchmuskulatur von 15 Minuten Dauer angeboten, um insbesondere Bandscheibenschäden bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verhindern.

Auszüge aus diesem Programm stellte die Berufsfeuerwehr beim Gesundheitstag 2014 im Rathaus vor.

In 2013 haben 59 Personen (47 im Jahr 2014) das Deutsche Sportabzeichen abgelegt. Außerhalb der Dienstzeit gibt es in den Sportarten Tischtennis, Handball, Fußball, Volleyball, Mountainbike und Laufen Sportgruppen, die regelmäßig auch an Wettkämpfen teilnehmen.

Im Jahr 2013 konnte sich die Volleyballmannschaft der Berufsfeuerwehr Bielefeld bei den Landessportmeisterschaften in Dortmund als Landesmeister im Volleyball durchsetzen.

Die Sportmannschaften der Berufsfeuerwehr

verbessern neben der Kondition vor allem den Zusammenhalt und tragen somit deutlich zum guten Betriebsklima innerhalb des Amtes 370 bei. Der Sport bei der Feuerwehr sorgt mit dafür, dass die physischen und psychischen Belastungen des Einsatzdienstes kompensiert werden können und man sich im Einsatz aufeinander verlassen kann.

## Besondere Veranstaltungen

Das Rathaus-Fußball-Charity-Team unter der Leitung von Ulrich Gaesing organisiert jedes Jahr das traditionelle internationale Hallenfußballturnier um den Pokal des Oberbürgermeisters. 2014 gewann das Team aus Nowgorod, das erstmals angetreten war, auf Anhieb den Pokal (2013 gewann die Mannschaft der Stadtwerke Bielefeld). Für behinderte Kinder in der Partnerstadt Esteli konnten im Jahr 2014 insgesamt 7.000 € erspielt werden. Im Gegenzug nahmen die Rathauskicker an Turnieren in Rzeszow und Rumänien teil.

Für die originellste Kostümierung beim Firmenlauf im Rahmen des 11. „run & roll day" hat das Team der Stadt Bielefeld den mit 400 € dotierten ersten Preis gewonnen. Aus Anlass des 800jährigen Stadtjubiläums wurde die Gruppe für die 5km lange Strecke mit mittelalterlichen Verkleidungen ausgestattet. Das Preisgeld soll in die Ausstattung des neuen Gesundheitsraumes fließen.

Der jährliche Gesundheitstag mit einem wechselnden Schwerpunktthema und vielfältigen Angeboten der Krankenkassen hat sich etabliert. Am 20.11.2013 hieß das Motto „Fit bleiben". Hier haben rund 700 Besucherinnen und Besuchern (800 in 2014) die Mit-Mach-Angebote, Messungen und Analysen wahrgenommen.

„Denk an deinen Rücken" war das Motto des Gesundheitstages am 18.11.2014. Dabei handelte es sich um eine Präventionskampagne der Unfallkasse, um auf die arbeitsbedingten Rückenbelastungen aufmerksam zu machen. Der auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die außerhalb des Rathauses tätig sind, verlängerte Aktionszeitraum bis 18 Uhr wurde gut angenommen.

<u>Ansprechpartnerin:</u>

Daniela Franz

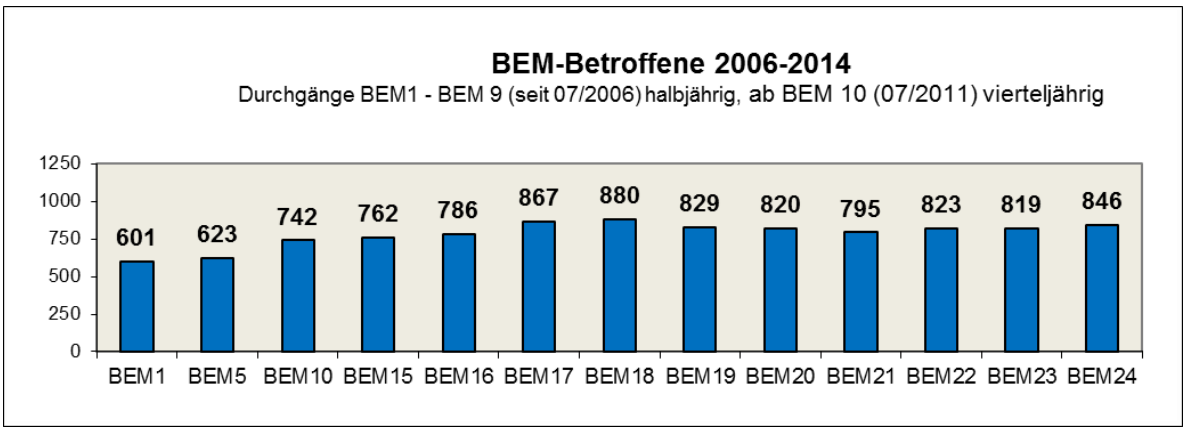
Tel. 51-3025

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

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

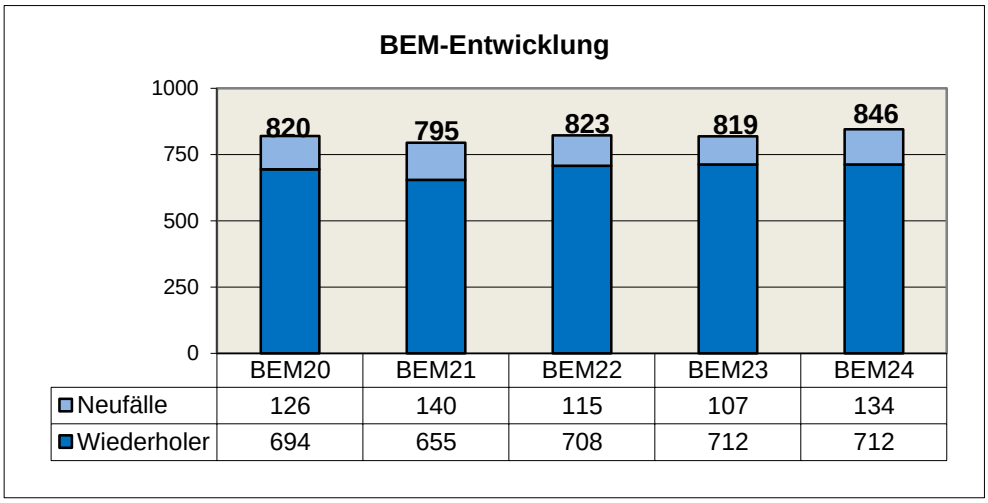
Gesteuert durch das Integrationsgremium bietet die Stadt Bielefeld denjenigen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen sind, ein BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX an. Geregelt ist das Verfahren in Form einer Dienstvereinbarung (26.01. 2006). Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem städtischen Intranet in der Rubrik Leben &Arbeit/ Gesundheit & Sicherheit.

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.




Die Entwicklung der Anzahl der BEM-Betroffenen zeigt bis BEM 18 eine ansteigende Tendenz. Der Anteil der Beschäftigten, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen krankheitsbedingt ausfielen, wuchs von 601 (BEM1) auf 880 (BEM 18) an. Bis einschließlich BEM 24 schwanken die Zahlen zwischen 795 und 846.

Bei der Unterscheidung nach Neu- und Altfällen wird deutlich, dass die Anzahl der Neufälle (der Fälle, die seit 1 Jahr in keinem BEM waren) in den 5 einzelnen BEM-Durchgängen quartalsweise schwankt. Während die Zahl der Wiederholungsfälle leicht zunimmt.




| | BEM20 | BEM21 | BEM22 | BEM23 | BEM24 |
|---|---|---|---|---|---|
| Neufälle | 126 | 140 | 115 | 107 | 134 |
| Wiederholer | 694 | 655 | 708 | 712 | 712 |

Zurzeit wird aufgrund der dargestellten Entwicklung der Fallzahlen und den Erfahrungen mit dem seit dem Jahr 2008 in dieser Form praktizierten Verfahren an einer Optimierung des BEM gearbeitet.

# Betriebliche Sozial und Suchtberatung (BSB)

Die BSB ist eine Anlaufstelle für die Beschäftigten aller Organisationseinheiten der Stadt Bielefeld. Sie berät Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und Führungskräfte bei Schwierigkeiten und Krisen, sei es aus betrieblichen, psychosozialen oder gesundheitlichen Gründen, möglicherweise verbunden mit einer Suchterkrankung.

Hierbei arbeitet sie **unabhängig, weisungsfrei** und unterliegt der **Schweigepflicht**. Der Kontakt erfolgt in der Regel durch Anruf oder E-Mail bei den Ansprechpartnern. Weitere Kontakte erfolgen immer in Absprache mit den Ratsuchenden.

## Wann kann man sich an die BSB wenden?

Persönlich betroffene Beschäftigte mit psychosomatischen Beschwerden, psychischen Belastungen oder Suchterkrankungen können durch die BSB Unterstützung erfahren. Diese Probleme können erhebliche Auswirkungen auf die eigene Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit haben.

Kolleginnen und Kollegen im Umfeld einer belasteten oder erkrankten Person leiden ebenfalls unter der Situation oder fühlen sich hilflos und ohnmächtig. Auch für sie kann es hilfreich sein, sich für ein Gespräch an eine neutrale, stadtinterne Beratungsstelle zu wenden.

Vorgesetzte können Kontakt zur BSB aufnehmen, wenn sie Veränderungen bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrnehmen, aber nicht wissen, wie sie damit umgehen sollen.

Angehörigen bietet die BSB ebenfalls Beratung und Unterstützung an, um mit belastenden Situationen angemessen umgehen zu können, bzw. können auf Wunsch mit in die Beratung von Beschäftigten einbezogen werden.

Die BSB nutzt ein umfangreiches Netzwerk sowie interne und externe Kooperationspartner, z.B. den AK betriebliche Suchtkrankenhilfe OWL und den Austausch mit Fachkollegen und Kolleginnen anderer Kommunen,

Die Arbeitsfelder der BSB erstrecken sich auf folgende Bereiche:

## Suchtberatung

- Beratung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Vorgesetzten zum Umgang mit Suchtproblemen
- Unterstützung bei der Einleitung konkreter Schritte, wenn ein Alkoholproblem bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter wahrgenommen wird
- Unterstützung von Führungskräften in der Vorbereitung von Mitarbeitergesprächen vor dem Hintergrund einer vermuteten Suchterkrankung
- Beteiligung an der Durchführung der Dienstvereinbarung Sucht
- Hilfe in akuten Krisen

## Beratung für Beschäftigte bei

- Privaten Problemen, z.B. familiären, partnerschaftlichen Problemen, Trennung und Scheidung, Verschuldung, Pflege von Angehörigen
- Gesundheitlichen Problemen psychosomatischen Beschwerden, psychischen Belastungen oder Suchterkrankungen
- Arbeitsbedingten Problemen, z.B. Wiedereingliederungen, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Leistungsveränderungen, Konflikte mit Vorgesetzten, Mobbing, Rehabilitationsmaßnahmen

## Führungskräfteberatung

- im Umgang mit „auffälligen" oder leistungsveränderten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern oder Teams
- bei Suchtauffälligkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- bei Problemen und Fragen zur Führungskräfteverantwortung
- zur Förderung kommunikativer und sozialer Kompetenz

## Stufenweise Wiedereingliederung

Die Begleitung einer Wiedereingliederung nach langer Krankheit durch die BSB hat sich für alle Beteiligten als hilfereich erwiesen. Es geht um die Erprobung der Belastungsfähigkeit. Die BSB hilft das medizinisch Wünschenswerte und das betrieblich Umsetzbare aufeinander abzustimmen. Dabei berät und begleitet die BSB Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vorgesetzte und Teams. Je nach Bedarf wird am Arbeitsplatz im Gespräch nach individuellen hilfreichen Lösungen gesucht.

In Kooperation mit dem Betrieblichen Gesundheitsschutz können medizinische Fragestellungen, mögliche Arbeitsplatz-ausstattungen oder andere Rahmenbedingungen mit den Kolleginnen und Kollegen des Arbeitssicherheitstechnischen Dienstes und der Arbeitsmedizin geklärt werden.

## Präventionsmaßnahmen und Netzwerkarbeit

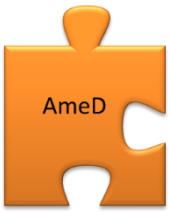
- Suchtfortbildungen für Führungskräfte
- Hilfen zur Stressbewältigung
- Wöchentliches Entspannungsangebot nach Jacobsen im Rathaus
- Teilnahme am PSU-Projekt (Psychosoziale Unterstützung) der Feuerwehr
- Gesundheitstage im Rathaus und UWB
- Projekt „MUT" Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- AK Gesund im ISB
- Teilnahme am Fallmanagement
- AK betriebliche Suchtkrankenhilfe und Gesundheitsförderung

Ihr Ansprechpartner und Ihre Ansprechpartnerin in der BSB

Jürgen Tebbe
Sozialarbeiter und Suchttherapeut
Tel. 51-3787

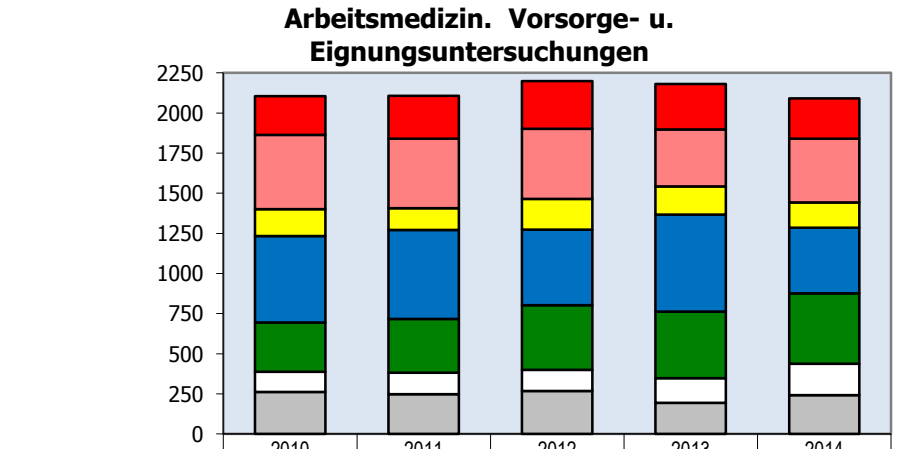
Renate Wannagat
Sozialarbeiterin
Tel. 51-3204

## Arbeitsmedizinische Betreuung (AmeD)




**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. Herzkreislauferkrankungen, ggf. Beratungsgespräche bei Auffälligkeiten.

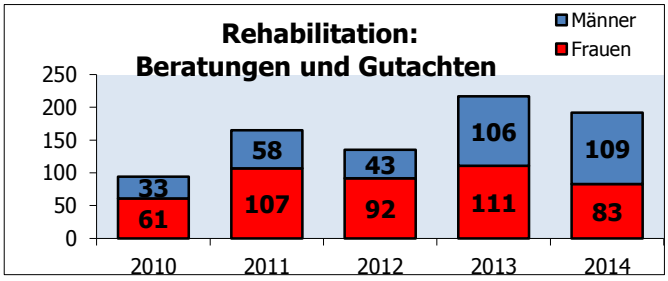



| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|---|---|
| Lärmbelastungen | 242 | 267 | 298 | 284 | 252 |
| Fahr-u. Steuertätigk. | 463 | 433 | 436 | 355 | 397 |
| Tragen v. Atemschutz | 167 | 137 | 191 | 174 | 157 |
| Bildschirmarbeitsplätze | 538 | 554 | 472 | 606 | 410 |
| Infektionskr./Biostoffe | 308 | 336 | 402 | 413 | 438 |
| Führerscheinumschreib. | 125 | 132 | 132 | 155 | 196 |
| Sonstige | 263 | 249 | 268 | 194 | 242 |
| | **2106** | **2108** | **2199** | **2181** | **2092** |

## Rehabilitation

In enger Kooperation mit der BSB, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und dem Amt für Personal, Organisation u. Zentrale Leistungen unterstützt der Arbeitsmedizinische Dienst Rehabilitationsmaßnahmen:

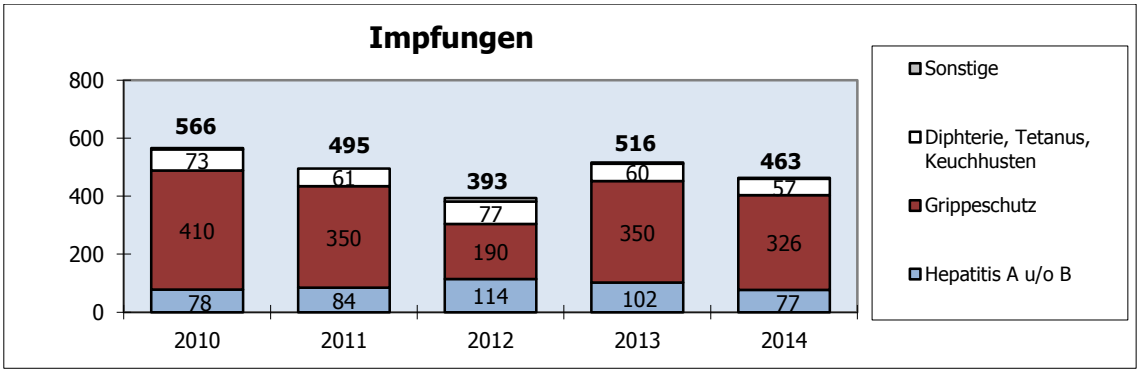
- Durchführung medizinischer Rehabilitationsverfahren
- leidensgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- evtl. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit zus. mit Krankenkassen



## Impfungen

Der Arbeitsmedizinische Dienst steht städtischen Beschäftigten für Impfungen zur Verfügung:

- arbeitsplatzbezogene Impfungen Hepatitis A / B, Tetanus, Diphterie, ...
- allgemein empfohlene Impfungen, insb. Grippeschutzimpfungen.




| Impfungen 2014 | |
|---|---|
| 77 | Hepatitis A oder B: 51 Männer, 26 Frauen |
| 57 | Impfungen Diphterie / Tetanus / Keuchhusten: 17 Männer, 40 Frauen |
| 326 | Grippeschutzimpfungen (Aufteilung nach F/M wurde nicht erfasst) |
| 3 | Sonstige (Polio, Typhus, Mumps, Masern, Röteln) 3 Frauen |

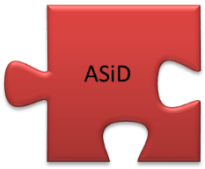
Ansprechpartnerinnen der Arbeitsmedizin:

Renate Metke
Betriebsärztin
Tel. 51-3882

Petra Wolf
Büro
Tel. 51-3880

Dorothea Buhl
Seh- und Hörtest
Tel. 51-6226

## Arbeitssicherheit und vorbeugender Gesundheitsschutz




Der **Arbeitssicherheitstechnische Dienst (ASiD)** berät zu:

- ✓ -Unfallanalysen
- ✓ persönlicher Schutzausrüstung
- ✓ Arbeitsplatzausstattung, Ergonomie, Arbeitsablauf
- ✓ Neu- u. Umbauten, Baustellen
- ✓ techn. Arbeitsmitteln, auch Gefahrstoffen
- ✓ Arbeitsverfahren / Arbeitsorganisation
- ✓ Arbeitsstätten, Betriebsanlagen

Die Schwerpunkte in **2013/2014** lagen in folgenden Bereichen

| | |
|---|---|
| ▪ Ergonomie-Beratungen im Verwaltungsbereich | ▪ Beratungen im Kita-Bereich |
| ▪ Umsetzung der Gefahrstoffverordnung | ▪ Arbeitsschutz-Ausschuss im Theater |
| ▪ Unfallanalysen, rückschauende Gefährdungsermittlung | ▪ Überprüfung sowie Beratung zum Aufbau und zur Erstellung des Arbeitsschutzordners |
| ▪ Beratung zu Ausschreibungen von Büromöbel und der Dienstleistung „Prüfung von ortsveränderlichen Betriebsmitteln" | ▪ Beratung zum Raumklima |
| ▪ Umbaumaßnahmen, Neubauten | ▪ Unterstützung beim GDA OrgaCheck im UWB-Tierpark/ Bezirksregierung DT |
| ▪ Unterstützung der Gesundheitsmanagerin | |

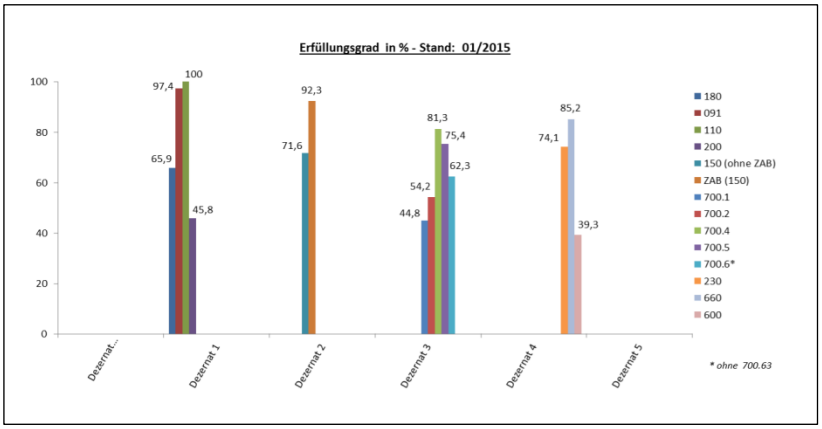
### Kennzahlen und Schulungen

| **Schulungsveranstaltungen** | **Zielgruppe** | **Teiln.** |
|---|---|---|
| **<u>2013</u>: 175 Teilnehmende** | | |
| • Gefahrstoffunterweisung | Beschäftigte der Straßeninstandhaltung | 28 |
| • Umsetzung der Gefahrstoff-Verordnung | Gefahrstoffbeauftragte | 10 |
| • Radladerfahrer-Qualifikation | Radladerfahrer | 22 |
| • Sicherheitsbeauftragte | Beschäftigte aus dem Grünbereich | 24 |
| • Gabelstaplerfahrer-Qualifikation | Gabelstaplerfahrer | 22 |
| • Walzenbediener | Bediener von Aufsitz- und handgeführten Walzen | 8 |
| • Gefährdungsbeurteilung | Beschäftigte des Umweltamtes | 10 |
| • Gehörschutz | Beschäftigte des Umweltbetriebes | 51 |

| Schulungsveranstaltungen | Zielgruppe | Teiln. |
|---|---|---|
| **2014: 861 Teilnehmende** | | |
| • Umsetzung der Gefahrstoff-Verordnung | Gefahrstoffbeauftragte städtische Bühnen und UWB | 18 |
| • Sicherheitsbeauftragte | Gesamte Stadt | 35 |
| • Gefährdungsbeurteilung | Mitarbeiter/Innen der Musik-und Kunstschule, Städtische Bühnen | 10 |
| • Verantwortung von Führungskräften bzw. Gruppenleitern | Führungskräfte der Städtischen Bühnen und der Musik- u. Kunstschule | 18 |
| Sonderveranstaltungen | | |
| • Verhalten im Ernstfall u. a. d. Bühne (Mitarbeit bei der Erst-Unterweisung) | Teilnehmer der VA" Bi-Motion" (Theater Bielefeld) | 700 |
| • Gesundheitstag / Standbesuche | | 60 |

| Kennzahlen | 2013 | 2014 |
|---|---|---|
| **Beratungen / Begehungen** | **625** | **760** |
| **Anzahl Stellungnahmen** | **102** | **109** |

## Bereichscontrolling-Arbeitsschutzordner




Der Arbeitssicherheitstechnische Dienst überprüfte auch 2014 wieder einige Arbeitsschutz-ordner der Ämter bzw. Betriebe vor Ort. Grundlage bildete ein Prüffragenkatalog, der mit Punktwerten hinterlegt ist. Hierdurch soll eine nahezu einheitliche und systematische Bewertung ermöglicht werden. Der in der Prüfung ermittelte Wert verdeutlicht, zu wieviel Prozent die Sollvorgaben aus bereits erfolgtem Controlling umgesetzt sind. Die Grafik spiegelt eine willkürlich getroffene Auswahl an Ämtern/Betrieben wieder.

Petra Schikora
Sicherheitsingenieurin
Tel. 51-6041

Karin Kurk
Sicherheitsingenieurin
Tel. 51-6222

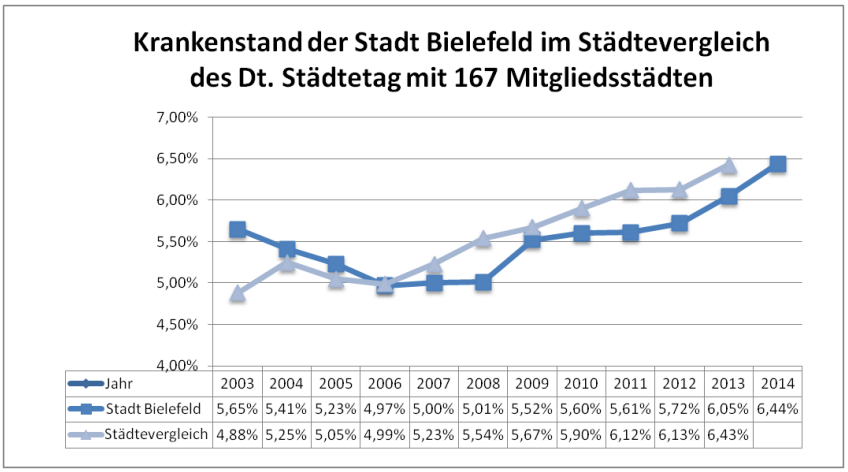
Raphael Bogdanowicz
Sicherheitsingenieur
Tel. 51-6758

Inken Klocke
Sicherheitsingenieurin
Tel. 51-2085

# Der Krankenstand

Grundlage für die Erfassung des Krankenstands bei der Stadt Bielefeld bilden die Empfehlungen des Deutschen Städtetags[1].

Der Krankenstand bei der Stadt Bielefeld steigt in den letzten Jahren nach einem Tiefststand von 5,0% (2006-2008) auf 6,44% (2014)wieder an. Ebenfalls ansteigend ist der Krankenstand im Städtevergleich des Dt. Städtetages (167 Mitgliedsstädte). Diese Vergleichs-Krankenstände liegen seit 2007 jeweils über dem der Stadt Bielefeld. Der aktuellste Vergleichswert liegt für das Jahr 2013 vor 6,05% (Städtevergleich), 6,43% (Stadt Bielefeld).




| Jahr | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Stadt Bielefeld | 5,65% | 5,41% | 5,23% | 4,97% | 5,00% | 5,01% | 5,52% | 5,60% | 5,61% | 5,72% | 6,05% | 6,44% |
| Städtevergleich | 4,88% | 5,25% | 5,05% | 4,99% | 5,23% | 5,54% | 5,67% | 5,90% | 6,12% | 6,13% | 6,43% | |

Gründe für den Anstieg der Krankenquoten sind nicht bekannt. Vermutlich wirkt sich bei der Stadt Bielefeld wie auch bei den Vergleichsstädten der steigende Altersdurchschnitt der Beschäftigten aus.

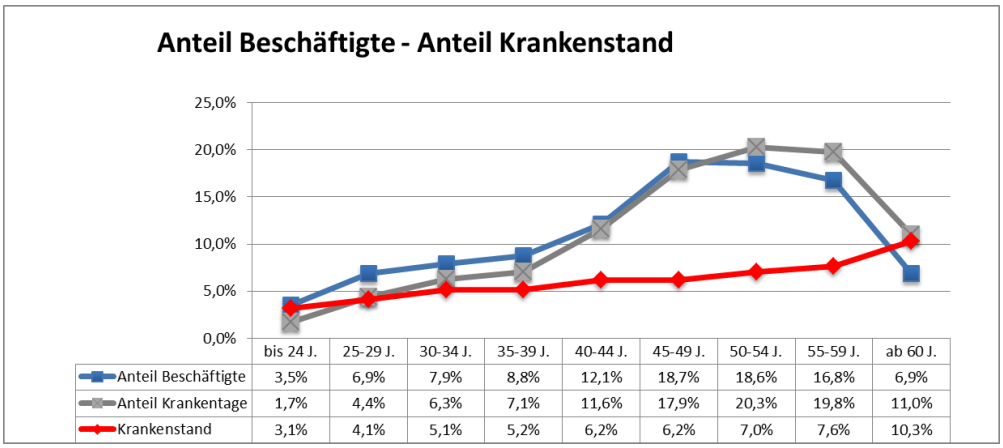
Die Krankenstandsdaten der Beschäftigten werden nachfolgend differenziert nach[2] :

- Alters- und Berufsgruppen
- Beschäftigte nach jährlichen Ausfallzeiten

Anlage 1 bietet über die Differenzierung der Krankenquote nach Organisationseinheiten (OE) zusätzliche berufsgruppenbezogene Vergleichsmöglichkeiten.

## Altersgruppen

Dass die Krankenquote mit zunehmendem Lebensalter ansteigt, ist aus vielen Untersuchungen bekannt und zeigt sich auch bei den städtischen Beschäftigten. Sehr deutlich wird der Zusammenhang von Alter und Krankenstand, wenn für einzelne Altersgruppen Beschäftigtenanteil, Krankenanteil und Krankenstand verglichen werden.




| | 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 | 3,5% | 6,9% | 7,9% | 8,8% | 12,1% | 18,7% | 18,6% | 16,8% | 6,9% |
| Anteil Krankentage | 1,7% | 4,4% | 6,3% | 7,1% | 11,6% | 17,9% | 20,3% | 19,8% | 11,0% |
| Krankenstand | 3,1% | 4,1% | 5,1% | 5,2% | 6,2% | 6,2% | 7,0% | 7,6% | 10,3% |

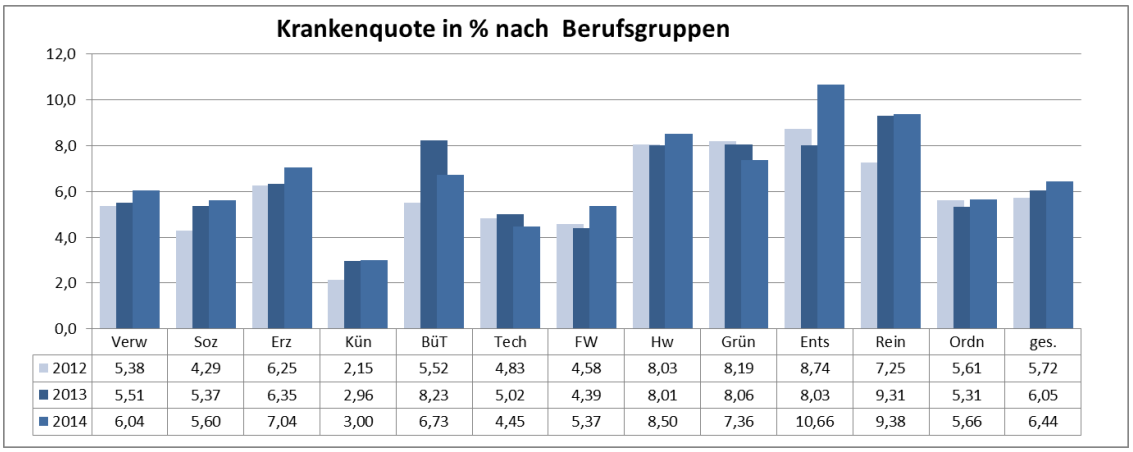
[1]Krankenquote = $\frac{\text{jährliche Krankentage aller Beschäftigten (Kalendertage) x 100}}{\text{Anzahl der Beschäftigten (31.12.) x 365 (Kalendertage)}}$

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

[2] Weitere mögliche Unterscheidungsmerkmale - z. B. nach Geschlecht und Erkrankungshäufigkeit – ergaben bei einer Analyse 2003 keine Auffälligkeiten und bleiben hier außer Acht

## Berufsgruppen[3]

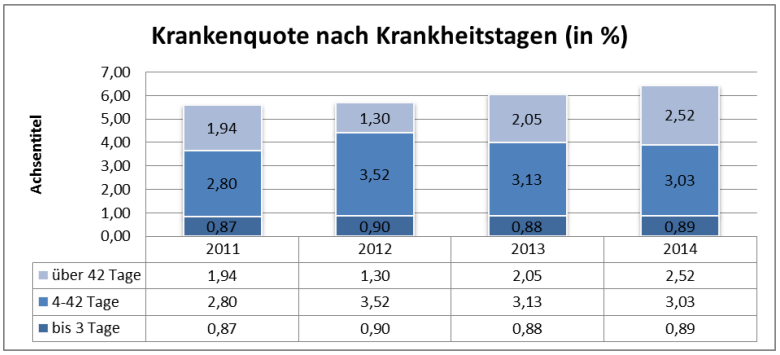
Diese Grafik zeigt, dass die Krankenstandsentwicklung in den einzelnen Berufsgruppen sehr unterschiedlich ist (vgl. auch Anhang 1).



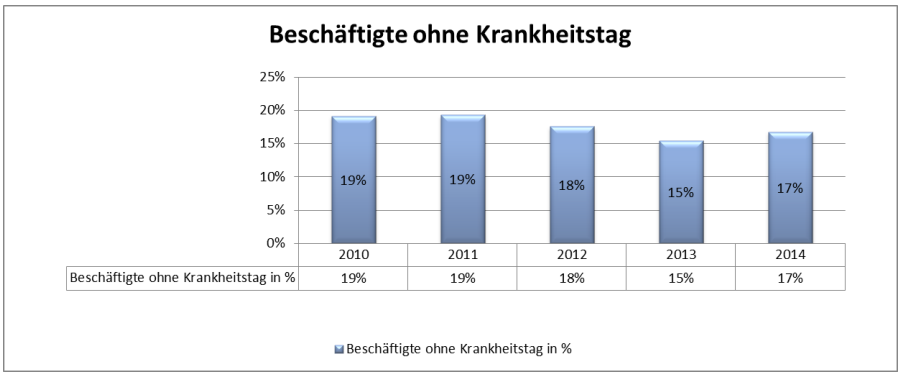

| | Verw | Soz | Erz | Kün | BüT | Tech | FW | Hw | Grün | Ents | Rein | Ordn | ges. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | 5,38 | 4,29 | 6,25 | 2,15 | 5,52 | 4,83 | 4,58 | 8,03 | 8,19 | 8,74 | 7,25 | 5,61 | 5,72 |
| 2013 | 5,51 | 5,37 | 6,35 | 2,96 | 8,23 | 5,02 | 4,39 | 8,01 | 8,06 | 8,03 | 9,31 | 5,31 | 6,05 |
| 2014 | 6,04 | 5,60 | 7,04 | 3,00 | 6,73 | 4,45 | 5,37 | 8,50 | 7,36 | 10,66 | 9,38 | 5,66 | 6,44 |

## Beschäftigte nach jährlichen Ausfallzeiten

Während die Quote bei Krankheitstagen bis zu 3 Tagen annähernd gleich bleibt, ist eine Steigerung im Bereich von Krankheitstagen über 42 Tagen zu verzeichnen. Der Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die keinen Tag krank sind, hat sich dagegen kaum geändert. Es sind nicht mehr Menschen krank geworden, sondern Beschäftigte mit Krankheitstagen sind länger und/oder öfter krank.




| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|---|
| über 42 Tage | 1,94 | 1,30 | 2,05 | 2,52 |
| 4-42 Tage | 2,80 | 3,52 | 3,13 | 3,03 |
| bis 3 Tage | 0,87 | 0,90 | 0,88 | 0,89 |

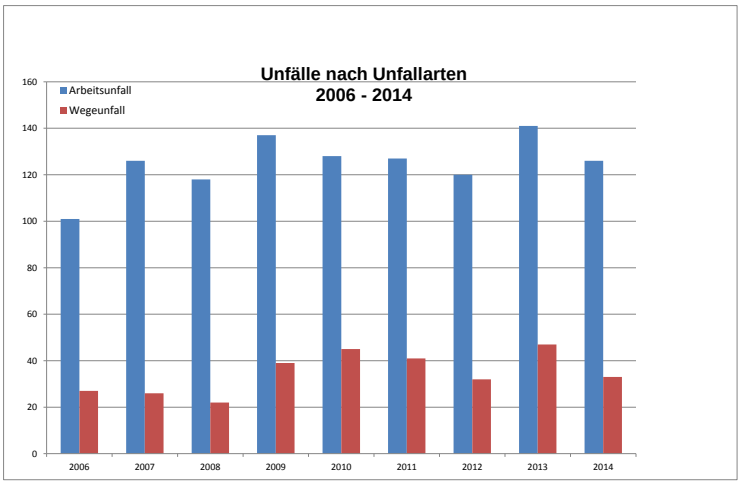



| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|---|---|
| Beschäftigte ohne Krankheitstag in % | 19% | 19% | 18% | 15% | 17% |

3

| Berufsgruppen | Typische Einzelberufe |
|---|---|
| **Verwaltungs-, geisteswiss. Berufe** | Bea. / Besch. allg. Verw.-D., Sekretär/in, Bibl.-Ang., Jurist/in |
| **Gesundheit und Sozialarbeit** | Sozialarb./-päd., Arzt/Ärztin, MTA, Gesundheitsaufseher/in |
| **Kindererziehung/Weiterbildung** | Erzieher/in, Kinderpfleger/in, -helfer/in, Musikschullehrer/in |
| **Künstlerische Berufe** | Regisseur/in, Musiker/in, Sänger/in, Tänzer/in, Schauspieler/in |
| **Bühnentechnische Berufe** | Bühnenhandwerker/in, Beleuchter/in, Maskenbildner/in |
| **Technische Berufe** | Ingenieur/in, Vermessungstechn., CTA, Bauzeichner/in |
| **Berufsfeuerwehr** | Beamte/r im feuerwehrtechnischen Dienst |
| **Handwerksberufe** | Kraftfahrer/in, Straßenbauer/in, Elektroinstall., Schlosser/in |
| **Pflanzenbau, Tierpflege, Forst** | Gärtner/in, Gartenarb., Gartenmst., Forstarb., Forstwirt/in |
| **Entsorgungsbranche** | Straßenrein., Müllwerker/in, Kanalreinig., Ver- u. Entsorger/in |
| **Gebäudereinigung u. hausw. B.** | Arb. für die Gebäudereinigung, Spülkraft, Hausgehilfin |
| **Ordnungs- u. Sicherheitsberufe** | (Schul-)Hausmst., Bauaufseher/in, Verkehrsüberwach.-Ang. |

# Die Unfallzahlen




Dem Arbeitssicherheitstechnischen Dienst (ASiD) der Stadt Bielefeld werden die schriftlichen Unfallanzeigen der tariflich Beschäftigten und der Beamtinnen und Beamten vom Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen zur Verfügung gestellt.

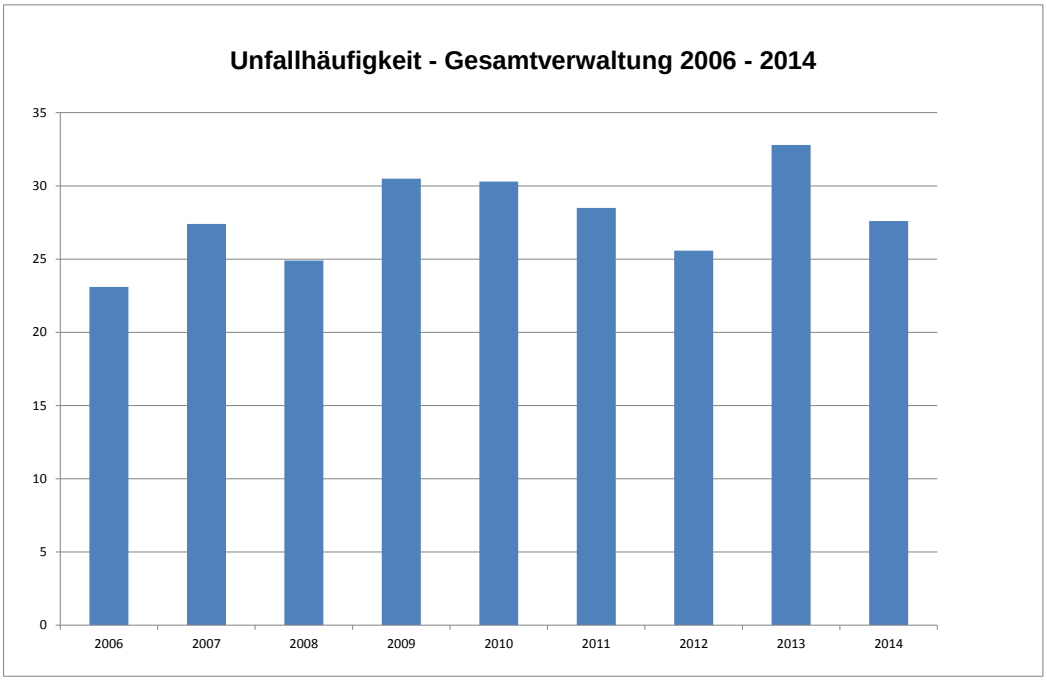
Bei den gemeldeten Unfällen wird unterschieden zwischen Arbeitsunfällen und Wegeunfällen.

Weiter wird unterschieden zwischen „meldepflichtigen" Unfällen mit Ausfalltagen von mehr als 3 Tagen und „nicht meldepflichtigen" Unfällen, welche weniger als 3 Ausfalltage zur Folge haben (nach Sozialgesetzbuch VII). Die nicht meldepflichtigen Unfälle werden in den folgenden Zahlen, ebenso wie die Dienstsport-Unfälle, nicht berücksichtigt.

2014 wurden dem ASiD insgesamt 295 schriftliche Unfallanzeigen übermittelt.

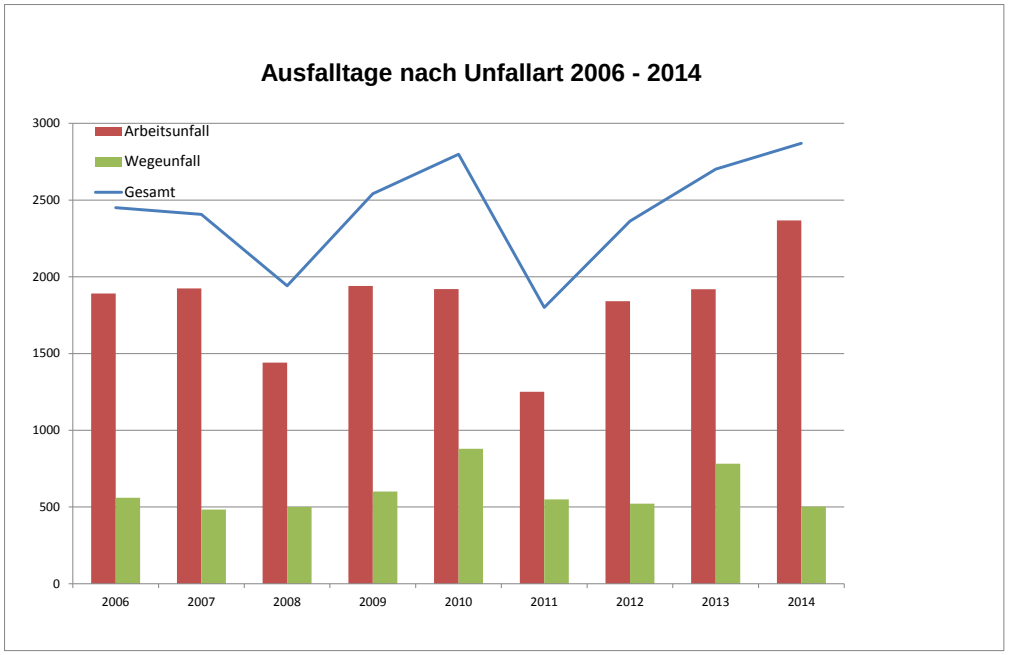
Davon waren unter Berücksichtigung der vorher Genannten 159 Unfälle als meldepflichtig einzustufen.

## Unfallhäufigkeit




Absolute Unfallzahlen sind allerdings nur begrenzt aussagekräftig. Zur Relativierung werden die Beschäftigtenzahlen herangezogen und bei Unfällen die sog. Unfallhäufigkeit UH (sog. „1000 Mann-Quote"). Die Unfallhäufigkeit in den Organisationseinheiten ist der Anlage 2 zu entnehmen.

## Ausfalltage

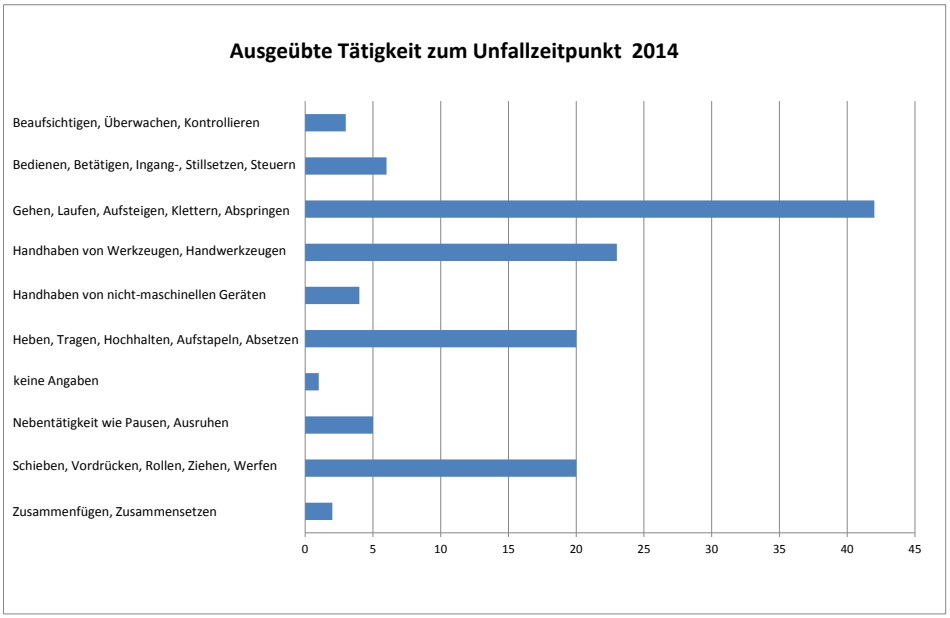



Die Entwicklung der Ausfalltage zeigt regelmäßige Schwankungen.

Gegenüber dem Vorjahr ist ein Gesamtanstieg zu verzeichnen, welcher sich in einem Anstieg der Ausfalltage bei den Arbeitsunfällen und einem Abstieg bei den Wegeunfällen differenziert.

## Unfallschwere

Ein eindeutiger Schwerpunkt der ausgeübten Tätigkeit liegt im Bereich „Gehen, Springen usw." sowie bei der „Handhabung von Werkzeugen, Handwerkzeugen"



# Anlagen

## Krankenquote 2014 (nach Organisationseinheiten und Berufsgruppen)

(Anlage 1)

| | Verwaltung | | Soziales | | Erziehung | | Künstler | | Bühn.-T. | | Technik | | Feuerw. | | Handwerk | | Grün | | Entsorg. | | Geb.-Rein. | | Ordnung | | Gesamt | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Org.-E. | Pers. | % | Pers | % | Pers. | % | Pers. | % | Pers | % | Pers. | % | Pers. | % | Pers | % | Pers | % | Pers | % | Pers | % | Pers. | % | Pers. | % |
| ** | 49 | 3,6 | 1 | ● | 1 | ● | | | | | 1 | ● | | | 1 | ● | | | | | | | 4 | ● | 57 | 3,5 |
| 120 | 6 | ● | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 6 | ● |
| 130 | 12 | 1,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 12 | 1,5 |
| 140 | 14 | 5,0 | | | | | | | | | 3 | ● | | | | | | | | | | | | | *17* | *5,0* |
| 170 | 3 | ● | 3 | ● | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 6 | ● |
| 300 | 13 | 3,1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 13 | 3,1 |
| Dez.OB | 97 | 4,3 | *4* | ● | 1 | ● | | | | | 4 | ● | | | 1 | ● | | | | | | | 4 | ● | 111 | 4,4 |
| 019 | 2 | ● | 4 | ● | | | | | | | 3 | ● | | | | | | | | | | | | | 9 | ● |
| 110 | 124 | 3,3 | 4 | ● | 1 | ● | | | | | 4 | ● | | | | | | | | | | | 1 | ● | 134 | 3,2 |
| IBB | 40 | 3,8 | | | | | | | | | 2 | ● | | | | | | | | | | | | | *42* | *3,8* |
| 200 | 153 | 6,6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | ● | 154 | 6,6 |
| Dez. 1 | 319 | 5,2 | 8 | ● | 1 | ● | | | | | 9 | ● | | | | | | | | | | | 2 | ● | 339 | 4,8 |
| 150oZAB | 165 | 6,6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 165 | 6,6 |
| 161 | 10 | 12,4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | ● | *12* | *12,4* |
| 162 | 12 | 9,9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | ● | *14* | *9,9* |
| 163 | 4 | ● | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | ● | 6 | ● |
| 164 | 8 | ● | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | ● |
| 166 | 7 | ● | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | ● | 10 | 2,6 |
| 400 | 166 | 4,3 | 9 | ● | | | | | | | 1 | ● | | | | | | | | | | | 5 | ● | *181* | *4,3* |
| 410 | 10 | 5,2 | | | | | | | 1 | ● | | | | | 10 | 1,2 | | | | | | | 20 | 5,7 | 41 | 4,3 |
| 420 | 74 | 4,1 | | | | | | | | | 1 | ● | | | 1 | ● | | | | | | | | | *76* | *4,1* |
| 450 | 16 | 2,3 | | | 4 | ● | 273 | 3,0 | 109 | 6,8 | 3 | ● | | | 9 | ● | | | | | | | 34 | 6,1 | 448 | 4,2 |
| 460 | 18 | 7,9 | | | 8 | ● | | | | | | | | | 1 | ● | | | | | | | | | 27 | 6,3 |
| 470 | 5 | ● | | | 51 | 2,9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 56 | 2,7 |
| 480 | 9 | ● | | | | | | | | | | | | | 1 | ● | | | | | | | 10 | 12,7 | 20 | 10,8 |
| 490 | 8 | ● | | | | | | | | | 1 | ● | | | | | | | | | | | 1 | ● | 10 | ● |
| 520 | 7 | ● | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 7 | ● |
| Dez. 2 | 519 | 5,3 | 9 | ● | 63 | 2,6 | 273 | 3,0 | 110 | 6,7 | 6 | ● | | | 22 | 4,5 | | | | | | | 79 | 7,1 | 1081 | 4,8 |
| 320 | 161 | 11,4 | | | | | | | | | | | | | 1 | ● | | | | | | | 23 | 12,1 | 185 | 11,4 |
| 360 | 25 | 7,3 | | | | | | | | | 55 | 5,8 | | | | | 17 | 5,0 | | | | | 4 | ● | 101 | 6,2 |
| 370 | 12 | 6,1 | | | | | | | | | 1 | ● | 310 | 5,4 | 2 | ● | | | | | | | | | 325 | 5,4 |
| 530 | 34 | 9,7 | 45 | 4,4 | | | | | | | 2 | ● | | | | | | | | | | | 5 | ● | 86 | 6,5 |
| UWB | 94 | 5,5 | | | 1 | ● | | | | | 92 | 3,1 | | | 244 | 8,4 | 297 | 7,5 | 204 | 10,7 | 1 | ● | 18 | 7,6 | 951 | 7,8 |
| Dez. 3 | 326 | 9,0 | 45 | 4,5 | 1 | ● | | | | | 150 | 4,0 | 310 | 5,4 | 247 | 8,4 | 314 | 7,4 | 204 | 10,7 | 1 | ● | 50 | 9,6 | 1648 | 7,6 |
| ISB | 93 | 8,1 | | | | | | | | | 65 | 3,6 | | | 13 | 13,8 | 1 | ● | | | 437 | 9,4 | 193 | 4,1 | 802 | 7,6 |
| 600 | 51 | 5,2 | | | | | | | | | 69 | 6,4 | | | 1 | ● | | | | | | | 4 | ● | 125 | 5,8 |
| 620 | 11 | 14,7 | | | | | | | | | 66 | 4,4 | | | 8 | ● | | | | | | | | | 85 | 7,5 |
| 660 | 66 | 4,3 | | | | | | | | | 99 | 3,6 | | | 11 | 1,1 | | | | | | | 3 | ● | 146 | 3,7 |
| Dez. 4 | 221 | 6,6 | | | | | | | | | 266 | 4,5 | | | 33 | 11,8 | 1 | ● | | | 437 | 9,4 | 200 | 4,0 | 1158 | 6,9 |
| 500 | 221 | 6,2 | 71 | 6,1 | | | | | | | 1 | ● | | | | | | | | | | | | | 293 | 4,9 |
| 510 | 110 | 6,0 | 166 | 6,1 | 605 | 7,5 | | | | | | | | | | | | | | | 2 | ● | 2 | ● | 885 | 7,1 |
| 540 | 10 | 2,3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 10 | 2,3 |
| Dez. 5 | 341 | 6,0 | 237 | 6,1 | 605 | 7,5 | | | | | 1 | ● | | | | | | | | | 2 | ● | 2 | ● | 1188 | 6,8 |
| JobC B | 154 | 5,1 | 2 | ● | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 156 | 5,1 |
| SWB | 6 | ● | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 6 | ● |
| ZAB | 74 | 6,2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | ● | 76 | 6,1 |
| CVUA | 1 | ● | 1 | ● | | | | | | | 24 | 6,3 | | | | | | | | | | | | | *26* | *5,8* |
| Gesamt | 2058 | 6,0 | 306 | 5,6 | 671 | 7,0 | 273 | 3,0 | 110 | 6,7 | 460 | 4,5 | 310 | 5,4 | 303 | 8,5 | 315 | 7,4 | 204 | 10,7 | 440 | 9,4 | 339 | 5,7 | 5789 | 6,4 |
| darunter | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kernverw | 1580 | 6,1 | 303 | 5,7 | 666 | 7,1 | | | 1 | ● | 307 | | 310 | 5,4 | 39 | | 17 | 5,0 | | | 2 | ● | 93 | | 3219 | 5,4 |
| Betriebe | 243 | 6,0 | | | 5 | ● | 273 | 3,0 | 109 | 6,8 | 162 | 3,4 | | | 266 | 8,7 | 298 | 7,5 | 204 | 10,7 | 438 | 9,4 | 245 | 4,6 | 2243 | 6,9 |
| Sonstige | 235 | 5,4 | 3 | ● | | | | | | | 24 | 6,3 | | | | | | | | | | | 2 | ● | 264 | 5,4 |

* Anzahl der Personen: Stand 31.12.2014

** Zusammenfassung 000 - 006, 091 - 095, PR

● Statistikpunkt bei unter 10 Personen pro Einheit (Datenschutz)

*Blau kursiv: Summen ohne Statistikpunkt-Felder, um Rückschlüsse auf einzelne Felder zu verhindern*

## Unfallzahlen 2014
(Anlage 2)

| | Unfälle | Unfallhäufigkeit | Ausfalltage | Unfallschwere (Tg. je Unfall) |
|---|---|---|---|---|
| Zus. 000-007, PR | | | | |
| Amt für Stadtforschung, Statistik u.Wahlen -120- | | | | |
| Presseamt -130- | | | | |
| Rechnungsprüfungsamt -140- | | | | |
| Amt f. Integration u. interkulturelle Angelegenh. -170- | | | | |
| Rechtsamt -300- | | | | |
| **Dezernat OB gesamt** | | | | |
| 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- | | | | |
| **Dezernat 1 gesamt** | ● | | | |
| 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- | 11 | **25,2** | 66 | **6,0** |
| Volkshochschule -460- | | | | |
| Musik- und Kunstschule -470- | | | | |
| Historisches Museum -480- | | | | |
| Naturkunde-Museum -490- | | | | |
| Sportamt -520- | | | | |
| **Derzernat 2 gesamt** | **11** | **9,5** | **66** | **6,0** |
| Stab Dezernat 3 -093- | | | | |
| Ordnungsamt -320- | 5 | **27,5** | 134 | **26,8** |
| Umweltamt -360- | ● | ● | ● | ● |
| Feuerwehr -370-[4] | 5 | **15,9** | 66 | **13,2** |
| Gesundheits-,Veterinär- u. Lebensm.Überw.A. -530- | ● | ● | ● | ● |
| EBE Umweltbetrieb der Stadt Bielefeld (UWB) -700- | 90 | **92,9** | 14.441 | **16,0** |
| **Dezernat 3 gesamt** | **100** | **60,2** | **1.641** | **16,4** |
| Stab Dezernat 4 -094- | | | | |
| EBE Immobilienservicebetrieb d. St. Blfd. (ISB) -230- | 18 | **22,3** | 632 | **35,1** |
| Bauamt -600- | ● | | | |
| Amt für Geoinformatik und Kataster -620- | ● | | | |
| Amt für Verkehr -660- | ● | | | |
| **Dezernat 4 gesamt** | **18** | **15,4** | **632** | **35,1** |
| Stab Dezernat 5 -095- | ● | | | |
| Amt für soziale Leistungen -Sozialamt- -500- | ● | | | |
| Amt für Jugend und Familie -Jugendamt- -510- | 20 | **23,6** | 424 | **21,2** |
| **Dezernat 5 gesamt** | **20** | **17,7** | **424** | **21,2** |
| ARGE | ● | | | |
| Zentrale Ausländer-Behörde ZAB -150.4- | | | | |
| SWB (Abt. Rechenzentrum) | | | | |

● Statistikpunkt/ aus Datenschutzgründen nicht auswertbar

Unfallhäufigkeit = Unfälle * 1000 / Anzahl Beschäftigte

## Gesundheitskennzahlen auf einen Blick

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Stellen** (01.01.) | 4553,8 | 4601,6 | 4737,3 | 4790,2 | 4793,1 |
| **Beschäftigte** (30.06.) | 5459 | 5655 | 5716 | 5727 | 5762 |
| **Frauenanteil** (30.06.) | 54,2% | 55,2% | 55,7% | 56,2% | 56,7% |
| **Durchschnittsalter** (30.06.) | 45,3 J. | 45,5 J. | 45,6 J. | 45,9 J. | 46,0 J. |
| **Schwerbehindertenquote** | 7,23% | 7,33% | 7,33% | 7,33% | 7,65% |
| **Krankenquote**[4] | 5,60% | 5,61% | 5,72% | 6,05% | 6,44% |
| **Ausfälle wg. Krankheit täglich**[5] (umgerechnet in Anzahl Besch.) | 311 | 319 | 328 | 350 | 376 |
| **Beschäftigte mit Krankentagen > 6 Wochen jährlich** | 684 | 686 | 726 | 753 | 806 |
| **Anteil Krankenquote > 6 Wochen jährlich (p. P.)** | 58,6% | 58,4% | 57,4% | 57,8% | 62,5% |
| **Unfälle** | 173 | 168 | 152 | 188 | 159 |
| **Unfallschwere**[6] | 16 | 11 | 16 | 14,4 | 17,4 |
| **Unfallquote**[7] | 0,19% | 0,12% | 0,16% | 0,18% | 0,19% |
| **Unfallhäufigkeit**[8] | 30,3 | 28,5 | 25,6 | 32,8 | 27,6 |

[4] Jährliche Krankentage (Kalendertage) aller Beschäftigten * 100 / Anzahl Beschäftigte (31.12.) / 365

[5] Anzahl Beschäftigte (31.12.) * Krankenquote

[6] Ausfalltage je Unfall im Durchschnitt

[7] Jährliche Unfall-Ausfalltage (Arbeitstage) aller Beschäftigten * 100 / Anzahl Beschäftigte / 252

[8] Jährliche Anzahl der Unfälle x 1000 / Anzahl Beschäftigte

**Herausgeber**

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

Verantwortlich für den Inhalt:
Herbert Grinblats

Redaktion und Gestaltung:
Sinja Ostermann, ☎ 0521 51- 6206
sinja.ostermann@bielefeld.de

Redaktionsschluss: 27.05.2015