



Stadt Bielefeld

Personal- und
Organisationsbericht 2019
Gesundheit im Überblick

 www.bielefeld.de



Vorwort

Die Stadt Bielefeld ist in Bewegung!

Dies lassen die Zahlen des aktuellen Personal- und Organisationsberichts erkennen, der erstmals auch das Gesundheitsmanagement der Stadt Bielefeld abbildet. Das Gesundheitsmanagement war in den Vorjahren Gegenstand eines eigenen Berichts. Da beide Berichte zum Teil auf ähnlichen Daten basieren, werden sie jetzt zur besseren Lesbarkeit zusammengefasst.

Bewegung macht sich als erstes im Personalkörper der Stadt Bielefeld bemerkbar, und zwar in der Altersstruktur, in Fluktuationsdaten etc. Ein besonderes Augenmerk ist auf die Zahl der Nachwuchskräfte zu legen. Die jungen Menschen sind gewissermaßen das Herzstück des zukünftigen Personalkörpers der Stadt Bielefeld, sodass in die Ausbildung in großem Umfang investiert werden muss.

Auch die Organisation „Stadt Bielefeld“ muss sich vielfältigen neuen Herausforderungen stellen, u. a. der fortschreitenden Digitalisierung, die sich in vielen Bereichen bemerkbar macht und eine größere Flexibilität des Verwaltungshandelns erfordert. Dies betrifft zum einen verwaltungsinterne Prozesse, wie z. B. die Einführung eines verwaltungsweiten Dokumentenmanagementsystems. Es werden aber auch immer mehr Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger online zur Verfügung gestellt.

Im Bereich des Gesundheitsmanagements ist Bewegung gewissermaßen „am eigenen Leib“ zu erfahren. Verschiedene Angebote und Aktivitäten tragen dazu bei, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und Krankenstände zu reduzieren, sei es durch Gesundheitstage und Vorträge zu Gesundheitsthemen oder durch Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Arbeitsschutz. Auch die Angebote als solche müssen sich ständig weiterentwickeln, was am Beispiel des BGM aktiv deutlich wird.

Mit dem vorliegenden Bericht erhalten Sie einen Überblick über wichtige Basisdaten für die Jahre 2017 und 2018, die gleichzeitig Grundlage für die künftigen Jahre sind.

Bielefeld, im Juni 2019



Rainer Kaschel
Stadtkämmerer und Personaldezernent

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeines/Datenbasis	4
II.	Personalmanagement	5
	Personalstruktur	5
	Altersstruktur	7
	Altersbedingte Personalfluktuatation	8
	Berufs- und Einkommensgruppen	8
	Menschen mit Behinderung.....	9
	Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund	10
	Alternierende Telearbeit	11
	Ausbildung 2017/2018.....	11
III.	Die Organisation.....	14
	Schwerpunkte der Organisationsarbeit 2017 / 2018.....	14
IV.	Gesundheitsmanagement	18
	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	18
	Krankenstand	19
	Prävention	21
	Betriebliche Sozial- und Suchtberatung	24
	Arbeitsmedizinische Betreuung	24
	Arbeitssicherheit und vorbeugender Gesundheitsschutz	24
	Unfälle	25
	Anlage	
	Kennzahlen auf einen Blick	26

I. Allgemeines/Datenbasis

Der Personal- und Organisationsbericht 2019 bezieht sich auf die Daten der Beschäftigten der Kernverwaltung der Stadt Bielefeld, der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (Umweltbetrieb „UWB“, Immobilienservicebetrieb „ISB“ und Bühnen und Orchester) sowie bei Dritten (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, Zentrale Ausländerbehörde „ZAB“, Stadtwerke Bielefeld Rechenzentrum „SWB“, Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“) eingesetzten sonstigen Beschäftigten der Stadt Bielefeld. Berichtet wird - je nach Thema - über die Jahreswerte 2018 bzw. Stichtagsdaten zum **30.06.2018** entsprechend den Anforderungen des Landesbetriebs „Information und Technik NRW“ bzw. des Deutschen Städtetages. So liegen der Krankenquote und der Schwerbehindertenquote die Jahreswerte zugrunde, den Beschäftigtenzahlen dagegen Stichtagszahlen. Zum Aufzeigen von Entwicklungen werden jeweils zusätzlich die Vorjahreswerte dargestellt. Abweichungen von den Anforderungen sind entsprechend kenntlich gemacht.

Auf die Darstellung von Einzelthemen, die in anderen Berichten der Stadt Bielefeld behandelt werden, wird an dieser Stelle verzichtet, um Doppelungen zu vermeiden. Hierzu gehören folgende Veröffentlichungen:

- Zwischenbericht 2019 zum Gleichstellungsplan 2017-2020
(http://www.bielefeld.de/de/rv/ds_stadtverwaltung/gfr/publi/)
- Bericht zur Personalentwicklung 2019
(<http://www.bielefeld.de/ftp/dokumente/BerichtPE2019.pdf>)
- Vorbericht zum Haushaltsplan 2019
(<http://www.bielefeld.de/haushaltsplan/2019/band1/vorbericht.pdf>).

Zur Differenzierung zwischen Beschäftigtengruppen wird bei der Stadt Bielefeld der sogenannte Berufsgruppenschlüssel als Kriterium verwendet.

Berufsgruppen (Abkürzung)

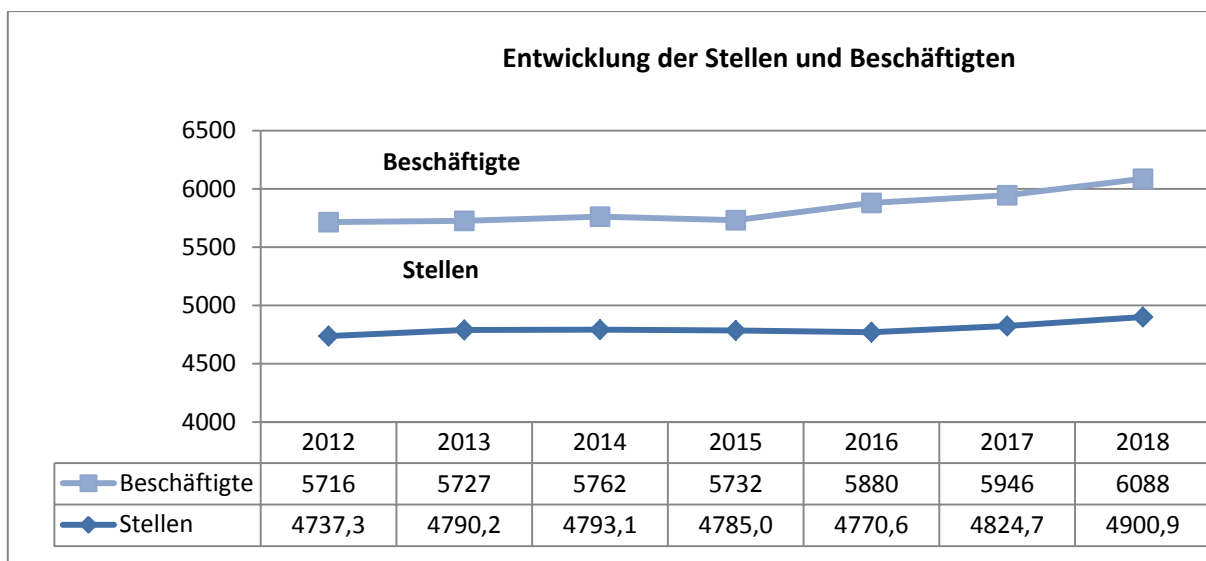
Verwaltung (Verw)	z. B. Verwaltungs- u. geisteswissenschaftliche Berufe
Gesundheit u. Sozialarbeit (Soz)	z. B. Sozialarbeiter/in, Sozialpädagoge/-pädagogin, Küchenhilfen, Arzt/Ärztin, MTA, Gesundheitsaufseher/in
Kindererziehung/Weiterbildung (Erz)	z. B. Erzieher/in, Kinderpfleger/in, -helfer/in, Musikschullehrer/in
Künstlerische Berufe (Kün)	z. B. Regisseur/in, Musiker/in, Sänger/in, Tänzer/in, Schauspieler/in
Bühnentechnische Berufe (BüT)	z. B. Bühnenhandwerker/in, Beleuchter/in, Maskenbildner/in
Technische Berufe (Tech)	z. B. Ingenieur/in, Vermessungstechniker/in, Bauzeichner/in
Berufsfeuerwehr (FW)	z. B. Beamte/Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Dienst
Handwerksberufe (Hw)	z. B. Kraftfahrer/in, Straßenbauer/in, Elektroinstallateur/in, Schlosser/in
Pflanzenbau, Tierpflege, Forst (Grün)	z. B. Gärtner/in, Gartenmeister/in, Forstarbeiter/in, Forstwirt/in
Entsorgungsbranche (Ents)	z. B. Straßenrein., Müllwerker/in, Kanalrein., Ver- u. Entsorger/in
Gebäudereinigung u. hausw. Berufe (Rein)	z. B. Besch. für die Gebäudereinigung, Spülkraft, Hausgehilfe/-gehilfin
Ordnungs- u. Sicherheitsberufe (Ordn)	z. B. Hausmeister/in, Bauaufseher/in, Verkehrsüberwach.-Ang.

II. Personalmanagement

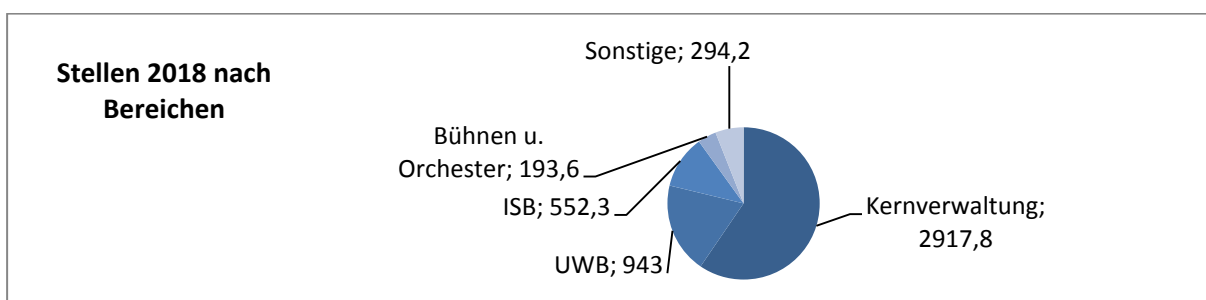
Personalstruktur

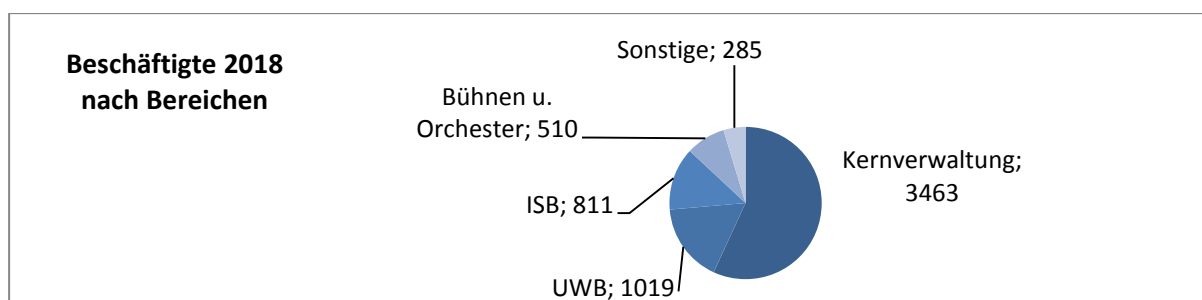
Die Stadt Bielefeld verfügt im Jahr 2018 über 4.900,9 Stellen (inkl. vorgehaltene Stellen für abgeordnete und zugewiesene Beschäftigte), in denen zum Stichtag 30.06.2018 6.088 Beschäftigte tätig sind. 3.487 der Beschäftigten sind Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 57 %, mit steigender Tendenz.

Die Zahl der Stellen ist seit 2017 um 130 gestiegen. Eine differenzierte Erläuterung ist dem ausführlichen Vorbericht des Haushaltsplans 2018 zu entnehmen.

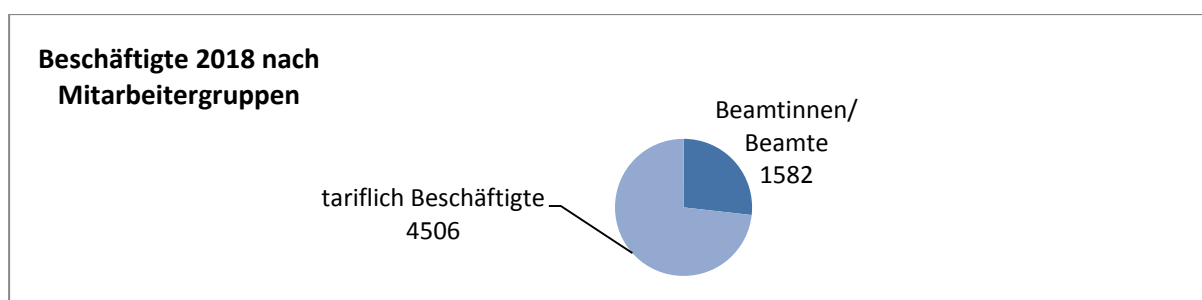


Infolge der Auflösung des Informatikbetriebs (IBB) zum 31.12.2017 haben sich 38 Stellen zur Kernverwaltung verschoben. Der Anteil der Kernverwaltung an der Gesamtzahl der Stellen beläuft sich wie in den Vorjahren auch auf ca. 59 %. Gleiches gilt für die Beschäftigten mit einem Anteil von 56 %.



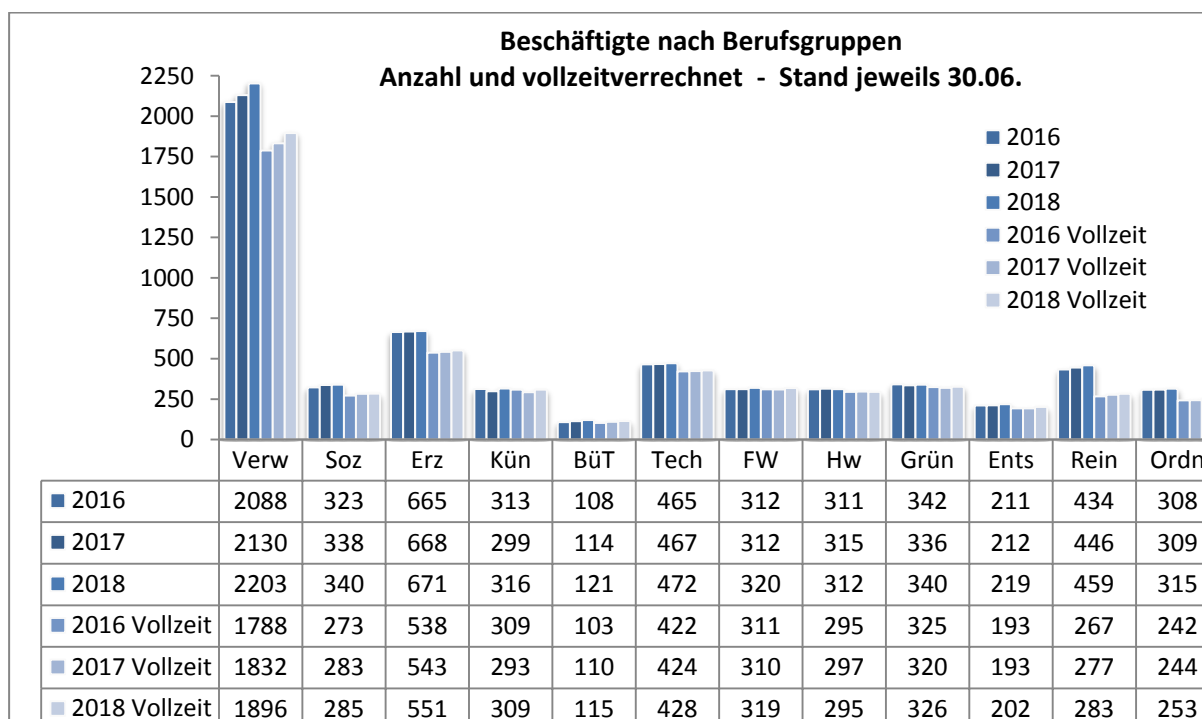


Die Beschäftigten der Stadtverwaltung setzen sich zu ca. 26 % aus Beamtinnen und Beamten und zu 74 % aus tariflich Beschäftigten zusammen. Dieses Verhältnis hat sich in den letzten Jahren nur geringfügig geändert.



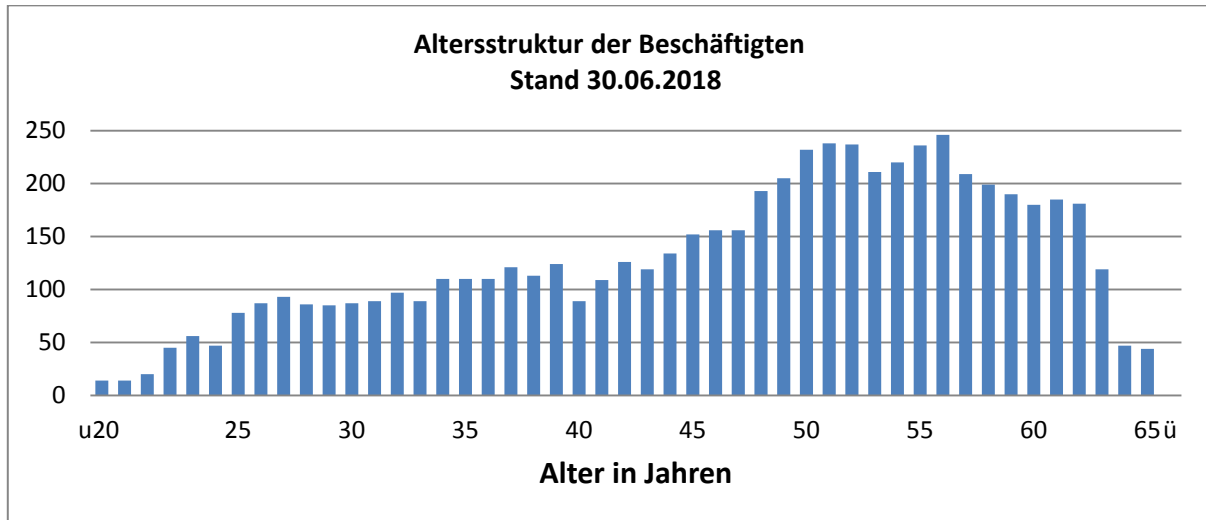
Bei den Beschäftigten nicht berücksichtigt werden beurlaubte Personen ohne Bezüge, weil diese durch Vertretungskräfte ersetzt werden. Die Zahl der Beurlaubten ist seit 2016 in etwa auf demselben Stand geblieben. 84 % der Beurlaubten sind Frauen. Bei den Beurlaubungsarten überwiegt mit 54 % wie in den Vorjahren die gesetzliche Elternzeit, die bis zu drei Jahren pro Kind in Anspruch genommen werden kann.

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach Berufsgruppen, und zwar nach ihrer Anzahl und vollzeitverrechnet (umgerechnet in Vollzeitstellen). Der größte Anstieg, sowohl prozentual als auch absolut, ist im Verwaltungsbereich zu verzeichnen.

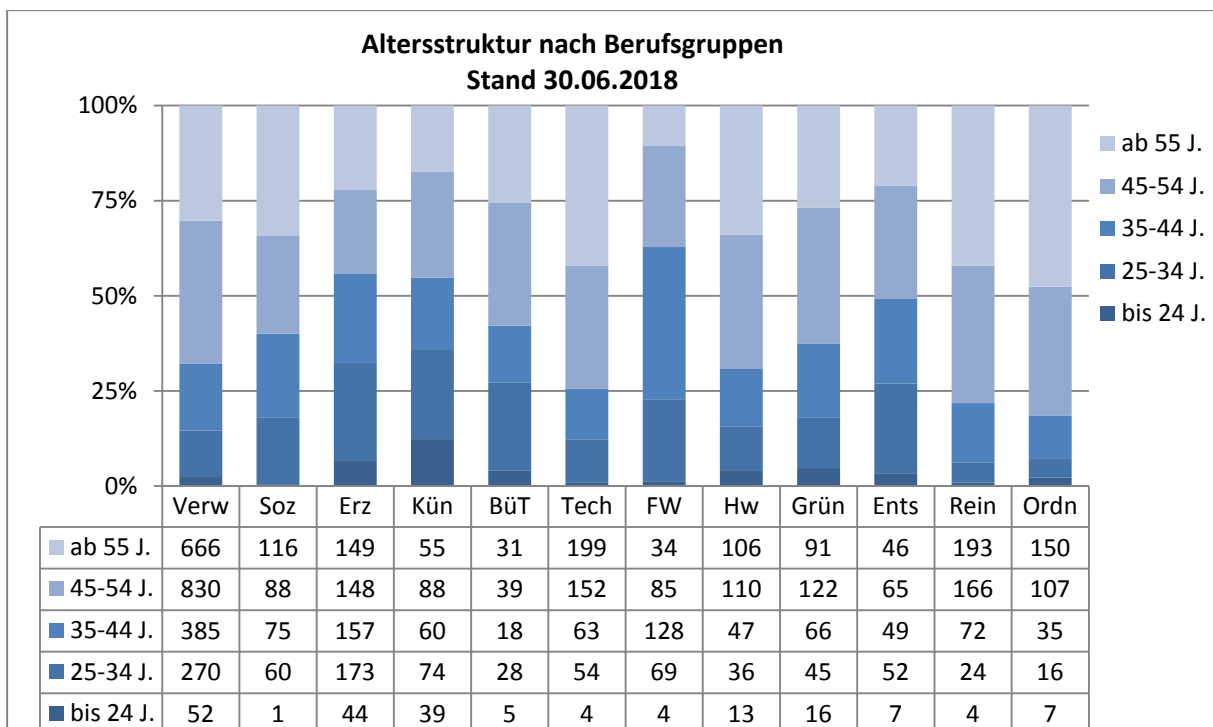


Altersstruktur

Von den Auswirkungen des demographischen Wandels ist auch die Stadt Bielefeld betroffen. Das Durchschnittsalter der städtischen Beschäftigten ist in den letzten 10 Jahren kontinuierlich von 44,9 Jahre (2008) auf 46,8 Jahre (2018) angestiegen. Die Entwicklungen werden bei der Personalplanung frühzeitig berücksichtigt (siehe hierzu auch den Bericht zur Personalentwicklung 2019).



Der Anstieg des Altersdurchschnitts ist in nahezu allen Berufsgruppen zu verzeichnen. Besonders macht er sich in den Bereichen Ordnung (51,4 J.) und Reinigung (50,8 J.) bemerkbar. Erstmals liegt auch die Berufsgruppe Technik bei einem Durchschnittswert von 50,0 Jahren.



Altersbedingte Personalfluktuatation

Die nachstehende Grafik zeigt die Zahlen zur erwarteten altersbedingten Personalfluktuatation. Sie weist alle Beschäftigten aus, die bereits mindestens das 55. Lebensjahr vollendet haben und somit in den kommenden 10 Jahren den aktiven Dienst beenden. Das Ausscheiden von Beschäftigten der geburtenstarken Jahrgänge 1960 – 1963 wird für das Personalmanagement eine besondere Herausforderung darstellen, die strategisch vorbereitet werden muss.

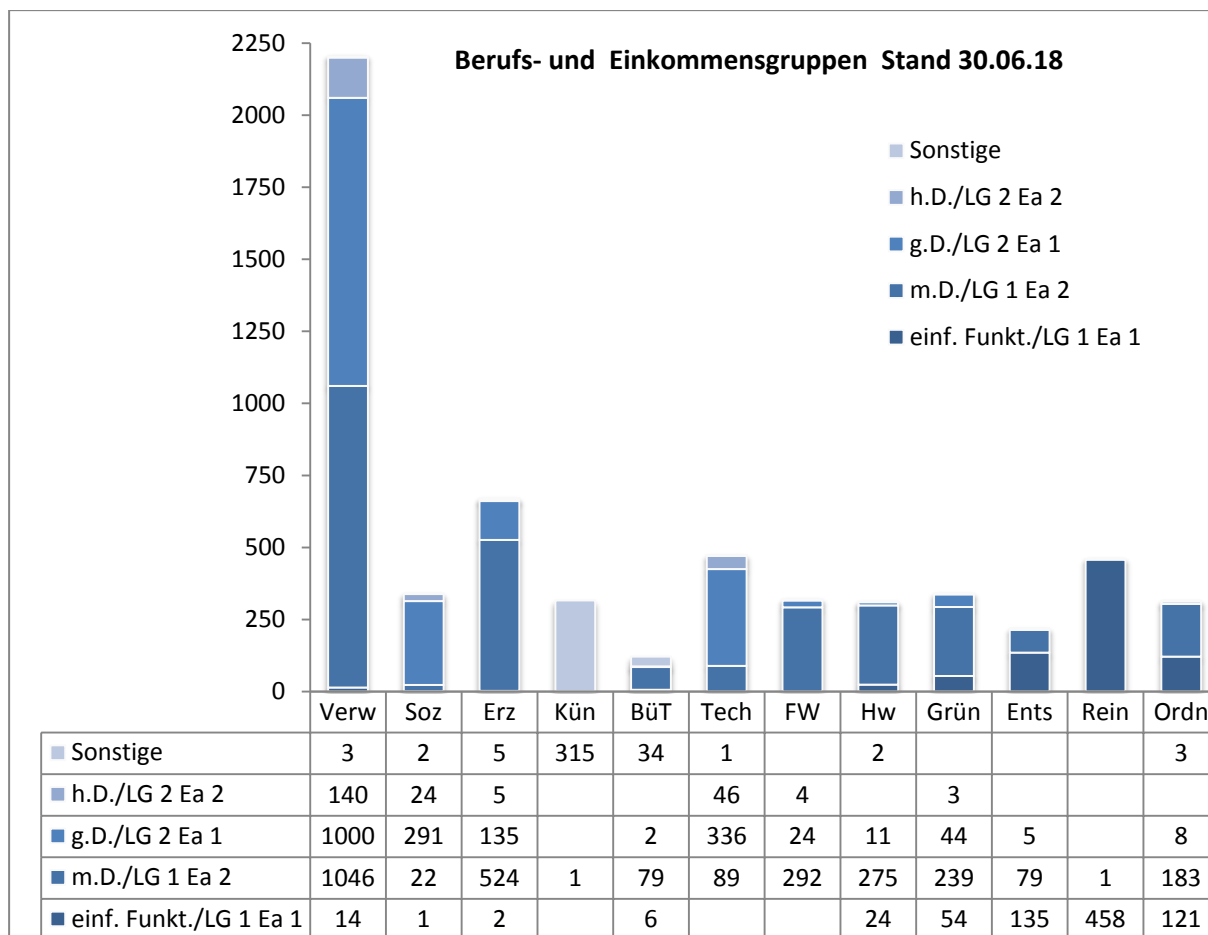
Vorbildung / Alter	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	Summe
Verwaltung	81	85	81	61	66	66	57	56	46	20	4	623
Studium	23	23	20	26	26	13	19	22	17	3	7	199
Ausbildungsberuf	12	15	13	14	8	11	14	4	5	2		98
Sozialarbeit	6	10	13	13	6	5	8	10	9	6	1	87
Erziehung	11	13	16	11	13	14	12	11	7	3	1	112
Lehrkraft	4		3	2	2	4	4	6	3	3	1	32
Feuerwehr	2	8	6	6	7	1						30
Gebäudereinigung	16	24	16	26	16	13	17	22	13	5	3	171
Hausmeisterdienste	5	9	8	10	10	13	9	9	4	4		81
Bühnenberuf	6	4	3	4	1	2	7	6				33
Orchester	1	1	1	2	2	3	1	3		1		15
Techniker/in	4	6	7	4	5	6	4	6	4	1		47
Meister/in	2	1	1	4	1		1	1				11
Kraftfahrer/in	7	8	6	6	6	4	6	1	6			50
Anlerntätigkeit	20	23	20	26	22	13	16	11	10	2	2	165
Gesamtergebnis	200	230	214	215	191	168	175	168	124	50	19	1.754

Berufs- und Einkommensgruppen

Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe im öffentlichen Dienst erfolgt nach den wahrgenommenen Tätigkeiten unter Berücksichtigung der beruflichen Qualifikation.

Die nachstehende Grafik veranschaulicht die verschiedenen Einkommensgruppen, differenziert nach Berufsgruppen. Beamtinnen/Beamte und tariflich Beschäftigte werden dabei zusammengefasst. Die Rubrik „Sonstige“ beinhaltet besondere Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere künstlerisches Personal der Bühnen und des Orchesters.

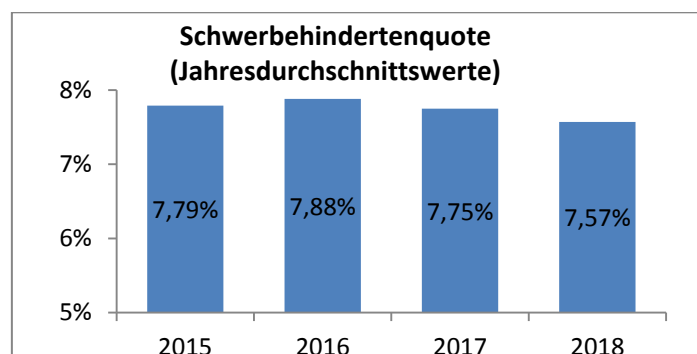
Beschäftigte in einfachen Funktionen (E1 - E4, S2) sind überwiegend im Bereich der Gebäudereinigung (Rein) tätig. Beschäftigte im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1, dem sog. mittleren Dienst (A6 - A9 m.D. bzw. E5 – E9a bzw. S3 - S8b), arbeiten überwiegend in den Berufsgruppen Verwaltung, Erziehung, Handwerk, Grün, Ordnung (insb. Hausmeister/in), Entsorgung und Feuerwehr. Beschäftigte im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, dem sog. gehobenen Dienst (A9 g.D. - A13 g.D bzw. E9b - E12 bzw. S9 - S18), sind insbesondere in den Bereichen Verwaltung, Technik, Soziales und Erziehung tätig. Im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, dem sog. höheren Dienst (ab A13 h.D. bzw. E13), sind Beschäftigte verstärkt in den Bereichen Verwaltung, Technik und Soziales vertreten.



Menschen mit Behinderung

Die gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter gem. § 154 Abs. 1 SGB IX in Höhe von 5 % erfüllt die Stadt Bielefeld seit dem Jahr 1999. Für das Jahr 2018 beträgt die Schwerbehindertenquote 7,57 % (2017: 7,75 %).

Im Jahr 2018 gab es 20 Neueinstellungen von Menschen mit Behinderung (darunter zwei Auszubildende). Im gleichen Jahr wurde – soweit bekannt – für 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstmalig ein Schwerbehindertenstatus von mindestens 30 % festgestellt.



Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund

Mit Beschluss vom 20.05.2008 hat der Finanz- und Personalausschuss die Verwaltung beauftragt, bei Neueinstellungen und besonders bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund verstärkt zu berücksichtigen.

Personaldatensätze der Beschäftigten der Stadtverwaltung Bielefeld enthalten keine Angaben zur Zuwanderungsgeschichte, da diese für die Beschäftigung nicht relevant sind und wegen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch nicht berücksichtigt werden dürfen.

Daher wird bei Auswertungen für Beschäftigte der Stadt Bielefeld seit 2009 folgende Definition angewendet:

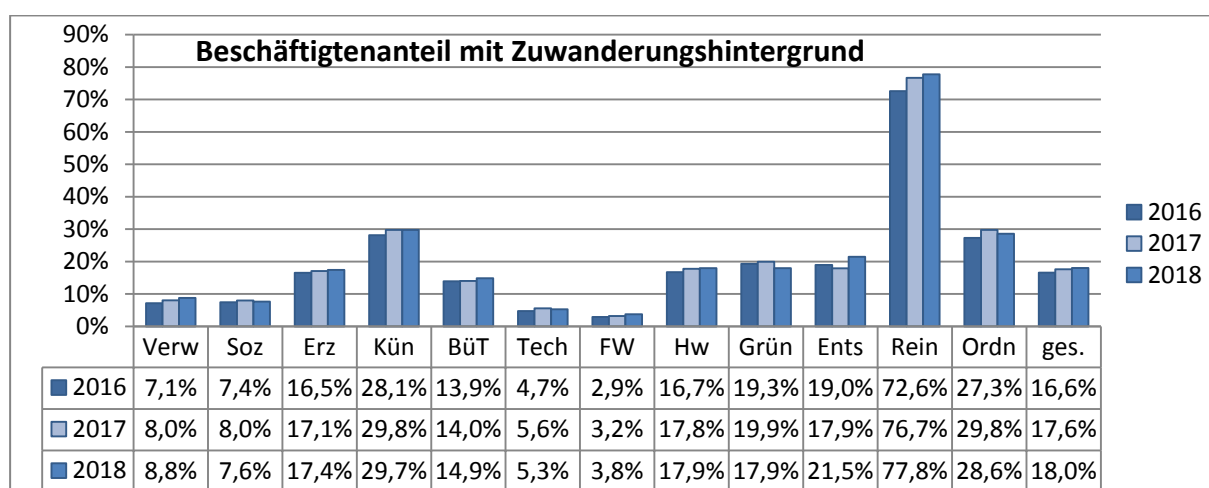
Personen mit Zuwanderungshintergrund sind

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

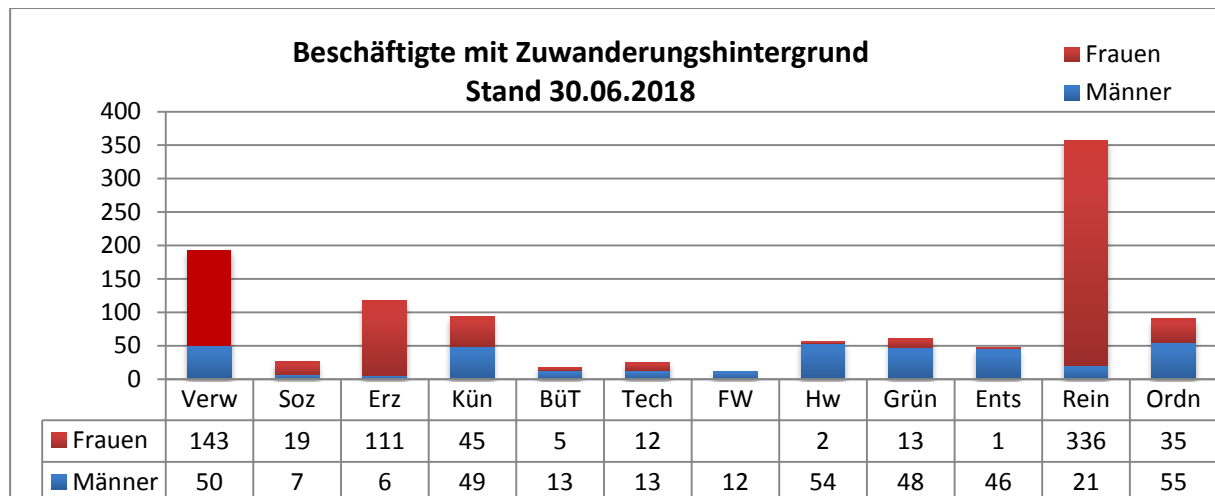
Entsprechend dieser Definition haben 18 % (1.096) aller städtischen Beschäftigten einen Zuwanderungshintergrund (2018). Die Quote hat sich seit 2016 kontinuierlich erhöht. Beschäftigte aus Zuwandererfamilien, die in zweiter Generation in Deutschland geboren sind und die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, werden statistisch nicht als Menschen mit Zuwanderungshintergrund betrachtet. Gerade aus dieser Generation von Zugewanderten hat es aber in den vergangenen Jahren verstärkt Einstellungen qualifizierter Kräfte gegeben.

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

Die eindeutig größte Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zuwanderungshintergrund ist in der Gebäudereinigung (77,8 %) und in den Berufsgruppen Ordnung (Hausmeisterdienste (28,6 %)), Künstler (29,7 %) und Entsorgung (21,5 %) tätig.



Der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund innerhalb der Berufsgruppen unterscheidet sich nur unwesentlich vom Anteil der weiblichen Beschäftigten ohne Zuwanderungshintergrund.



Alternierende Telearbeit

Die Dienstvereinbarung (DV) zur alternierenden Telearbeit wurde zum 01.03.2018 modifiziert; insbesondere wurden die Anspruchsvoraussetzungen erweitert. Die DV verfolgt das Ziel, den unterschiedlichen Lebenssituationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung zu tragen, die sich aus individuellen Gründen eine flexiblere räumliche und zeitliche Arbeitsgestaltung wünschen. Für die Stadt als Arbeitgeberin werden positive Effekte in Richtung einer höheren Arbeitgeberattraktivität und Flexibilität erwartet. Bis zum 31.12.2018 wurden 36 Anträge auf alternierende Telearbeit bewilligt. Diese verteilen sich auf 25 Mitarbeiterinnen und 11 Mitarbeiter bzw. 15 Vollzeit- und 21 Teilzeitkräfte. Hiervon nehmen drei Personen Führungsfunktionen wahr (z.B. eine stellvertretende Amtsleitung sowie zwei Teamleitungen).

Ausbildung 2017/2018

Bewerbungen

Durch die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften wird sichergestellt, dass kontinuierlich qualifiziertes Fachpersonal für die zu erfüllenden Aufgaben vorhanden ist. Dies gilt insbesondere für die Verwaltungsberufe und den Feuerwehrdienst. In diesen Berufsfeldern können lediglich Behörden und nicht die freie Wirtschaft ausbilden. Die Stadt muss hier bedarfsgerecht planen.

Im Verwaltungsbereich wurde im Zeitraum 2012 bis 2018 die Zahl der Ausbildungsplätze sukzessive auf 50 Plätze erhöht. Hier setzte sich der Trend zu steigenden Bewerberzahlen fort. Insgesamt bewarben sich im Jahr 2018 800 Personen (2017: 743) um einen Ausbildungsplatz im Verwaltungsbereich. Dies macht eine Steigerung von knapp 20 % seit 2016 aus.

In den Ausbildungsjahren 2017 und 2018 konnte die Stadt Bielefeld darüber hinaus in 13 (2018) bzw. 11 (2017) verschiedenen gewerblich-technischen Berufen 19 (2018:17) Ausbildungsplätze nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) anbieten. Die Bewerberzahlen in den Berufen nach dem BBiG sind von Jahr zu Jahr schwankend (2018: 698; 2017: 692), je nach-

dem, ob besonders begehrte Berufe wie Bühnenmaler/in, Maskenbildner/in oder Tierpfleger/in angeboten werden.

Seit dem Inkrafttreten des Notfallsanitätergesetzes besteht die Möglichkeit, neben der klassischen Ausbildung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 des feuerwehrtechnischen Dienstes eine Vollausbildung zum/zur Notfallsanitäter/in anzubieten. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und bei entsprechender Eignung ist geplant, die Personen anschließend über eine Weiterqualifizierung als Brandmeister/in zu übernehmen.

Im Ausbildungsjahr 2017 konnten vier und im Jahr 2018 fünf Ausbildungsplätze angeboten werden. Aufgrund des Fachkräftemangels besteht keine andere Möglichkeit, qualifiziertes Personal für den Rettungsdienst zu akquirieren. Der Rettungsdienstbedarfsplan sieht in den kommenden Jahren einen deutlichen Ausbau des Rettungsdienstes vor. Aus diesem Grund werden die Ausbildungszahlen deutlich steigen. Für das Ausbildungsjahr 2019 wird angestrebt, 18 Ausbildungsplätze zu besetzen.

Insgesamt gingen im Jahr 2018 1.958 Bewerbungen für Ausbildungsplätze bei der Stadt Bielefeld ein (2017: 1.887). In 2018 hatten 364 (2017: 297) der Bewerberinnen und Bewerber einen Zuwanderungshintergrund. Dies entspricht einer Quote von insgesamt 18,6 % (2017: 15,7 %). Mit 26,3 % (2017: 19,9 %) lag der Bewerberanteil von Menschen mit Zuwanderungshintergrund in den Verwaltungsberufen so hoch wie noch nie.

Bewerbungen 2018	Bewerbungen			Menschen mit einer Schwerbehinderung			Menschen mit Zuwanderungshintergrund		
	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w
Bachelor of Laws	473	140	333	8	6	2	91	23	68
Verwaltungswirt/in	327	106	221	10	3	7	119	36	83
Zwischensumme Verwaltung	800	246	554	18	9	9	210	59	151
Brandmeister/in	246	233	13	1	0	1	19	18	1
Brandoberinspektoranwärter/in	7	6	1	0	0	0	0	0	0
Notfallsanitäter/in	207	151	56	1	1	0	13	8	5
Zwischensumme Feuerwehr	460	390	70	2	1	1	32	26	6
Bühnenmaler/in	118	17	101	1	0	1	14	3	11
Duales Studium GaLa	6	4	2	0	0	0	0	0	0
FAMI - Archiv -	46	23	23	4	3	1	6	3	3
FAMI - Bibliothek -	57	19	38	4	3	1	3	1	2
Forstwirt/in	47	42	5	4	4	0	0	0	0
Gärtner/in	26	20	6	2	1	1	2	2	0
Abwassertechniker/in	14	12	2	0	0	0	2	1	1
IT-Systemelektroniker/in	84	82	2	4	4	0	23	23	0
Fachkraft für Lagerlogistik	49	45	4	0	0	0	19	17	2
Maßschneider/in	95	9	86	3	0	3	11	1	10
Straßenbauer/in	19	17	2	0	0	0	6	5	1
Land- und Baumaschinenmechatroniker/in	12	11	1	0	0	0	2	1	1
Veranstaltungskaufmann/-frau	85	17	68	0	0	0	22	4	18
Vermessungstechniker/in	40	32	8	3	3	0	12	10	2
Zwischensumme Berufe BBiG	698	350	348	25	18	7	122	71	51
Gesamt	1.958	986	972	45	28	17	364	156	208

Einstellungen

Zu den Ausbildungsjahren 2017 und 2018 wurden jeweils 83 Bewerberinnen und Bewerber eingestellt. Alle verfügbaren Ausbildungsplätze konnten besetzt werden.

Erfreulicherweise konnten sich Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungshintergrund im Jahr 2018 stärker in Auswahlverfahren für die Verwaltungsberufe durchsetzen als dies ihrem Anteil an Bewerbungen entsprochen hat. Die Einstellungsquote lag bei der Höchstquote von 28,57 %. Leider konnten in den anderen beiden Berufsgruppen Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund nicht in diesem Umfang überzeugen.

Einstellungen 2018	Einstellungen			Menschen mit einer Schwerbehinderung			Menschen mit Zuwanderungs- hintergrund		
	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w
Bachelor of Laws	24	5	19	0	0	0	2	0	2
Verwaltungswirt/in	25	12	13	2	0	2	12	6	6
Zwischensumme Verwaltung	49	17	32	2	0	2	14	6	8
Brandmeister/in	9	9	0	0	0	0	0	0	0
Brandoberinspektoranwärter/in	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Notfallsanitäter/in	5	5	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme Feuerwehr	15	15	0	0	0	0	0	0	0
Bühnenmaler/in	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Duales Studium GaLa	1	0	1	0	0	0	0	0	0
FAMI - Archiv -	1	1	0	0	0	0	0	0	0
FAMI - Bibliothek -	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Forstwirt/in	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Gärtner/in	5	3	2	0	0	0	0	0	0
Abwassertechniker/in	1	1	0	0	0	0	0	0	0
IT-Systemelektroniker/in	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fachkraft für Lagerlogistik	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Maßschneider/in	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Straßenbauer/in	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Land- und Baumaschinenmechatroniker/in	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Veranstaltungskauffmann/-frau	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Vermessungstechniker/in	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme Berufe BBiG	19	11	8	0	0	0	1	0	1
Gesamt	83	43	40	2	0	2	15	6	9

III. Die Organisation

Schwerpunkte der Organisationsarbeit 2017 / 2018

Reintegration der eigenbetriebsähnlichen Einrichtung „Informatik-Betrieb Bielefeld“ in die Kernverwaltung

Im September 2016 hat der Rat beschlossen, die eigenbetriebsähnliche Einrichtung Informatik-Betrieb Bielefeld (IBB) zum 31.12.2017 aufzulösen und ihre Aufgaben in die Kernverwaltung einzugliedern. Dementsprechend wurde durch den Oberbürgermeister im Oktober 2016 das Projekt zur Neuorganisation der städtischen IT in der Stadt Bielefeld eingerichtet. Dabei sollten die IT-Steuerung und die IT-Leistungserbringung dem Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen (Amt 110) zugeordnet werden. Konkret sollten aufgrund der engen Aufgabenverzahnung von IT und Organisation die IT-Steuerung und der Geschäftsbereich Organisation in einer Organisationseinheit zusammengeführt werden. Die IT-Leistungserbringung sollte getrennt davon in einem neu zu konzipierenden Geschäftsbereich des Amtes 110 verortet werden.

Der Ratsbeschluss wurde fristgerecht umgesetzt. Die vorgenannten Aufgaben wurden zum 01.01.2018 in dem neuen Amt für Personal, Organisation, IT und Zentrale Leistungen gebündelt.

Der Umstrukturierung folgte die Aktualisierung des IT-Rahmenvertrags vom 01.04.2004 zwischen Stadt Bielefeld und Stadtwerken Bielefeld GmbH (SWB). Besonderer Fokus wurde darauf gelegt,

- die IT-Services im Rahmen des Service-Managements auf die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen auszurichten,
- die Qualität zu erbringender IT-Services zu verbessern und dadurch langfristig die Kosten der Service-Tätigkeit zu reduzieren,
- Kostentransparenz, Controlling- und Risikomanagement sowie klarere Strukturen und Abläufe zu implementieren und klare Verantwortlichkeiten zu regeln.

Zum 01.01.2019 ist der Vertrag in überarbeiteter Fassung in Kraft getreten. Flankiert wird er durch neu eingerichtete Gremien, die die kooperative Zusammenarbeit von Stadt und SWB hinsichtlich Transparenz und Verbindlichkeit fördern sollen.

Weitere Schritte zur Einführung eines verwaltungsweiten DMS

Nach organisatorischen und technischen Vorbereitungen wurde 2018 mit der Pilotierung der Einführung eines verwaltungsweiten Dokumentenmanagementsystems (DMS) begonnen. Ein Meilenstein war der Abschluss einer Dienstvereinbarung für die Pilotierung des DMS (DV-DMS) zwischen dem Oberbürgermeister und dem Personalrat im August 2017.

Seit Juli 2018 führt das Rechnungsprüfungsamt (140) die eigenen Akten digital. Drei Monate später startete die Zentrale Vergabestelle (110.41) mit der elektronischen Vergabeakte, die in einem ersten Schritt der revisionssicheren Ablage elektronisch eingehender Angebote dient. Perspektivisch sollen die Vergabeakten vollständig digital geführt und elektronisch mit 140 ausgetauscht werden können. Die Einführung der elektronischen Vergabeakte ersetzte die zunächst geplante Pilotierung in der Personalverwaltung, wodurch neue gesetzliche Vorgaben im Vergaberecht zügig umgesetzt werden konnten. Gemäß DV-DMS wird im 1. Halbjahr 2019 in Abstimmung mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung der bisherige Projektverlauf evaluiert.

Mit dem Bauamt (600) wurde die DMS-Einführung für das Baugenehmigungsverfahren konzipiert und in einem Workshop mit 600, Fachverfahrensanbieter und DMS-Anbieter weiter ausgearbeitet. Nach Abschluss der laufenden Prüfung durch den Anbieter des Fachverfahrens soll mit der Realisierung begonnen werden. Auch mit der KFZ-Zulassungsstelle (320.42) wurde die Pilotierung aufgenommen. Zusätzlich zur ursprünglichen Planung wurden die Kommunale Ausländerbehörde (150.3) sowie die Refinanzierung im Amt für Verkehr (660.13) in die Pilotierung einbezogen.

Für eine effektive Projektrealisierung wurde die Projektgruppe zum 01.10.2018 der Leitung des Amtes für Personal, Organisation, IT und Zentrale Leistungen (110) unterstellt. Mit Neuorganisation zum 01.04.2019 wurde sie als „Kernteam DMS“ der Leitung des neuen Amtes für Organisation, IT und Zentrale Leistungen (100) zugeordnet.

Organisationsuntersuchung der Leitstelle der Feuerwehr

Bei der Untersuchung der Feuerwehr in 2015/2016 konnten nicht alle Fragestellungen abschließend geklärt werden. Als ein wesentlicher Bereich blieb damals zunächst die Betrachtung der Leitstelle offen.

Die Leitstelle der Berufsfeuerwehr Bielefeld koordinierte im Jahr 2015 43.874 rettungsdienstliche Einsätze, 1.246 Brandeinsätze und 1.776 Hilfeleistungseinsätze. Die Anteile des Rettungsdienstes steigen dabei kontinuierlich an. Zur Bemessung der Disponentenstellen wurden auf Basis der Anrufrufen und Gesprächsdauern die Tischbesetzzeiten für die jeweiligen Wochentage und Tageszeiten ermittelt. Darüber hinaus wurden besondere Funktionen wie z.B. die Leitung der Leitstelle, die Lagedienstführung, die taktisch-technische Betriebsstelle für den Digitalfunk, das Qualitätsmanagement und die IT-Betreuung betrachtet.

Der Stellenbestand der Leitstelle wurde im Ergebnis von bisher 24 Stellen auf 38 Stellen angehoben. Zur Deckung des Bedarfs wurden 5 Fahrerstellen aus dem Einsatzdienst in die Leitstelle verlagert.

Mit Wirkung zum 01.01.2018 wurde die Leitstelle organisatorisch neu aufgestellt. Neben der Einbindung der Mehrstellen erfolgte zu diesem Zeitpunkt auch eine Umstellung des Dienstplans auf 24-Stunden-Schichten, die bis dahin lediglich im Einsatzdienst geleistet wurden. Die Änderung des Schichtmodells soll zukünftig die interne Personalrekrutierung erleichtern.

Weitere Schwerpunkte der Organisationsarbeit in 2017/2018

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

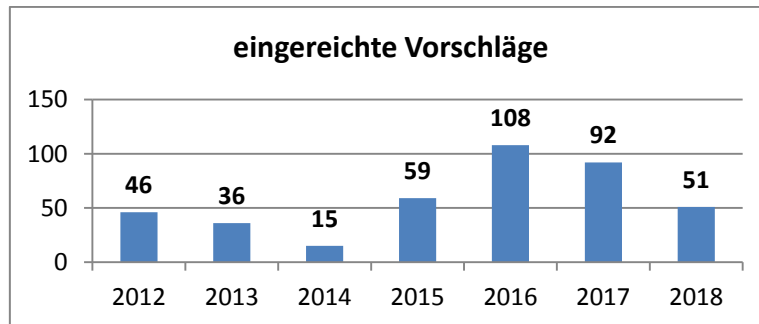
- Es wurden die Voraussetzungen geschaffen, Verwaltungsdienstleistungen online zu beantragen und zu bezahlen. Bei standesamtlichen Urkunden wurde diese Möglichkeit im Jahr 2018 bereits von 20,4 % der Antragstellerinnen und Antragsteller genutzt. Einfache Melderegisterauskünfte wurden im Umfang von 10 % online beantragt. Inzwischen können auch fällige Beträge bei der Beantragung einer Steuer-ID, eines Bewohnerparkausweises und einer Sperrgutabfuhr sowie bei der Anmeldung von Standplätzen für den Flohmarkt Heeper Ting und zu städtischen Ferienspielen mittels ePayment - also der gängigen Onlinebezahlverfahren PayPal, Kreditkarte, giropay sowie paydirekt - entrichtet werden. Auf städtischen Mahnschreiben sowie „Knöllchen“ wurde zudem ein QR-Code aufgebracht, durch den auch dort eine Zahlung mittels ePayment möglich ist. Der Anteil der online vorgenommenen Zahlungen nimmt stetig zu, was z. B. an der Beantragung von Bewohnerparkausweisen deutlich wird (aktuelle Quote: 37 %). Das städtische Angebot an Verwaltungsdienstleistungen mit angebundener ePayment-Funktion wird sukzessive weiter ausgebaut.
- Das bisherige Zeiterfassungssystem wurde durch den Anbieter abgekündigt. Damit wird Ende 2019 die offizielle Service- und Supportverpflichtung für die Software auslaufen. Für die Einführung eines neuen Zeiterfassungssystems wurden daher zeitnah Vorbereitungen getroffen, um rechtzeitig Ersatz zu schaffen. Ziel ist es, mit Hilfe des neuen Systems das Erfassen, Verwalten und Auswerten von Arbeits- und Fehlzeiten der Beschäftigten zu unterstützen. Zudem soll damit der administrative Aufwand reduziert werden.
- In Abstimmung mit der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen erfolgte eine organisatorische Betrachtung des Arbeitsmedizinischen Dienstes und des Arbeitssicherheitstechnischen Dienstes.

Darüber hinaus wurden insb. folgende Themen und Projekte organisatorisch begleitet:

- Umfassende Untersuchung in der Abteilung „Geburten und Sterberegister, Urkundenstelle“ des Standesamtes. Neben einer „Stärken-/Schwächenanalyse“ wurden detaillierte Arbeitszeitaufzeichnungen vorgenommen. Der festgestellte Mehrbedarf resultierte zu 80 % aus Fällen mit Auslandsbezug.
- Das Instrument der Terminvereinbarung wurde im Standesamt und in der Kommunalen Ausländerbehörde eingeführt. In beiden Bereichen wird es gut angenommen und hat sich bereits bewährt. Die Wartezeiten konnten erheblich verringert werden, und feste Vorgesprächstermine in der Einbürgerungsstelle werden verlässlicher wahrgenommen. Dies führt insgesamt zu gesteigerter Kunden- wie auch Mitarbeiterzufriedenheit.
- Begleitung der Projektarbeit zur Verlagerung der Rudolf-Oetker-Halle zur eigenbetriebsähnlichen Einrichtung „Bühnen und Orchester“
- Zur Erhöhung der Arbeitssicherheit wurde am Beispiel des Umweltbetriebes die bisherige Organisation der Elektrosicherheit untersucht. Es wurden Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt, ein Konzept für eine rechtssichere Organisationsstruktur entwickelt sowie Zuständigkeiten und Kompetenzen auf den jeweiligen Hierarchiestufen entwickelt.

Betriebliches Vorschlagswesen

Nach dem Sonderwettbewerb im Jahr 2016 hielt im Folgejahr das Interesse der Beschäftigten am Vorschlagswesen in nahezu unverminderter Höhe an. In 2018 haben sich allerdings die Anregungen deutlich reduziert und sind auf das Niveau der Jahre vor dem Sonderwettbewerb (s. Grafik) zurückgegangen.



Die Quote der Anerkennung in 2017 liegt zz. bei 6,4 %. Hierfür wurden i.d.R. Buchgutscheine über 20 Euro ausgestellt. Weitere 14,1 % befinden sich noch im laufenden Verfahren, da die eingereichten Vorschläge noch nicht abschließend bewertet werden konnten. Auch für 2018 ist eine abschließende Auswertung noch nicht möglich. Die eingereichten Anregungen beziehen sich schwerpunktmäßig auf Möglichkeiten der Verwaltungsvereinfachung sowie auf Maßnahmen zur Steigerung der Kundenorientierung.

Das Verfahren und die geringe Erfolgsquote der letzten Jahre haben dazu geführt, dass Maßnahmen zur Verbesserung (z.B. Web-Formular im Intranet, vereinfachtes Verfahren für die Organisationseinheiten) entwickelt wurden. Das neue Verfahren befindet sich seit der zweiten Jahreshälfte 2018 in der Erprobungsphase.

IV. Gesundheitsmanagement

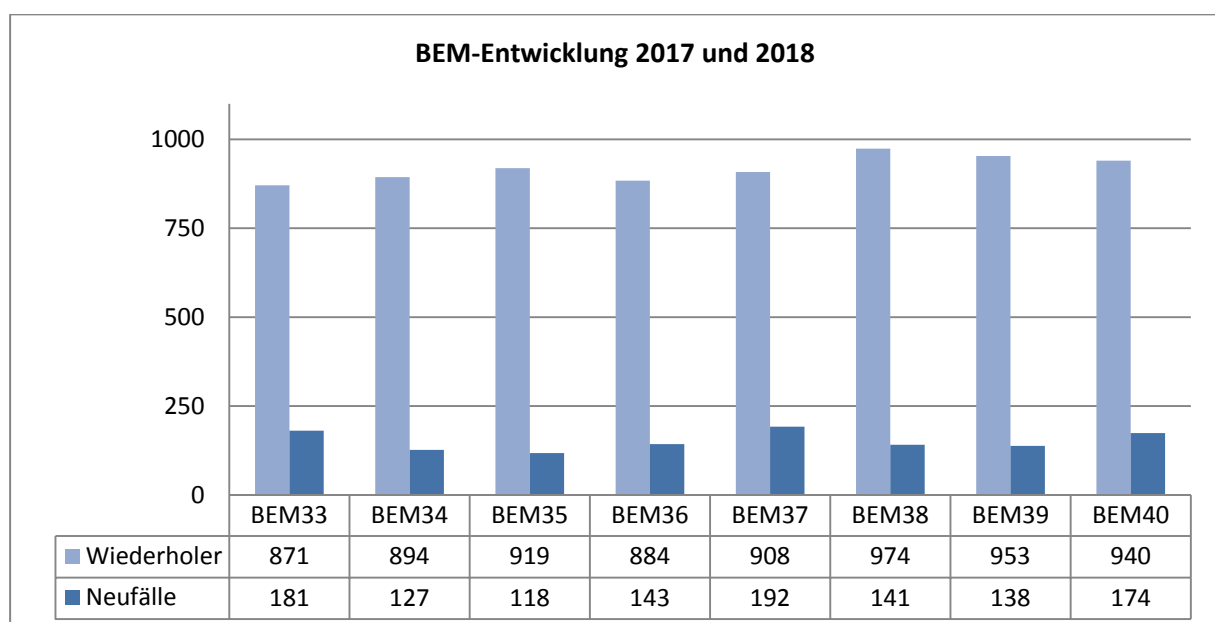
Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die Basis für eine funktionierende Stadtverwaltung. Eine gute Gesundheit wirkt sich nicht nur für die Beschäftigten selbst positiv aus, sondern liegt grundsätzlich auch im Interesse der Stadtverwaltung. Die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, zu fördern und die Krankenstände zu reduzieren hat daher bei der Stadt Bielefeld seit vielen Jahren einen hohen Stellenwert.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein wesentlicher Bestandteil einer modernen zukunftsorientierten Verwaltung. Gerade in Zeiten gewandelter, oft erhöhter Anforderungen an die Beschäftigten werden unterstützende Konzepte und Maßnahmen erforderlich. Bereits seit 2010 gibt es bei der Stadt Bielefeld eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM).

BGM findet auf verschiedenen Hierarchieebenen mit unterschiedlichen Aufgabenschwerpunkten statt, wobei eine geeignete Vernetzung und die gegenseitige Information sicherzustellen sind. Das Gesundheitsmanagement ist als ein ganzheitliches System zu betrachten, welches aus vielen verschiedenen Bausteinen und Akteuren besteht.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Rahmen der Vorschriften des § 167 Abs. 2 SGB IX steht das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) allen langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Hilfsangebot zur Verfügung. Hierzu werden vierteljährlich Beschäftigte listenmäßig erfasst, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Dabei unterscheidet die Stadt Bielefeld zwischen Altfällen und Neufällen. Als Neufälle werden alle Beschäftigten erfasst, die seit einem Jahr – also in den vorangegangenen vier BEM-Durchgängen – nicht im BEM-Verfahren angeschrieben wurden. In 2018 wurden insgesamt 645 Beschäftigte als „Neufälle“ von der Betrieblichen Sozialberatung (BSB) zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Zusätzlich wird gewährleistet, dass Personen, die wiederholt in den BEM-Durchgängen die ausfallbedingten Fehlzeiten aufweisen („Wiederholerinnen und Wiederholer“), ebenfalls einmal pro Jahr die Einladung zu einem unverbindlichen Informationsgespräch erhalten.



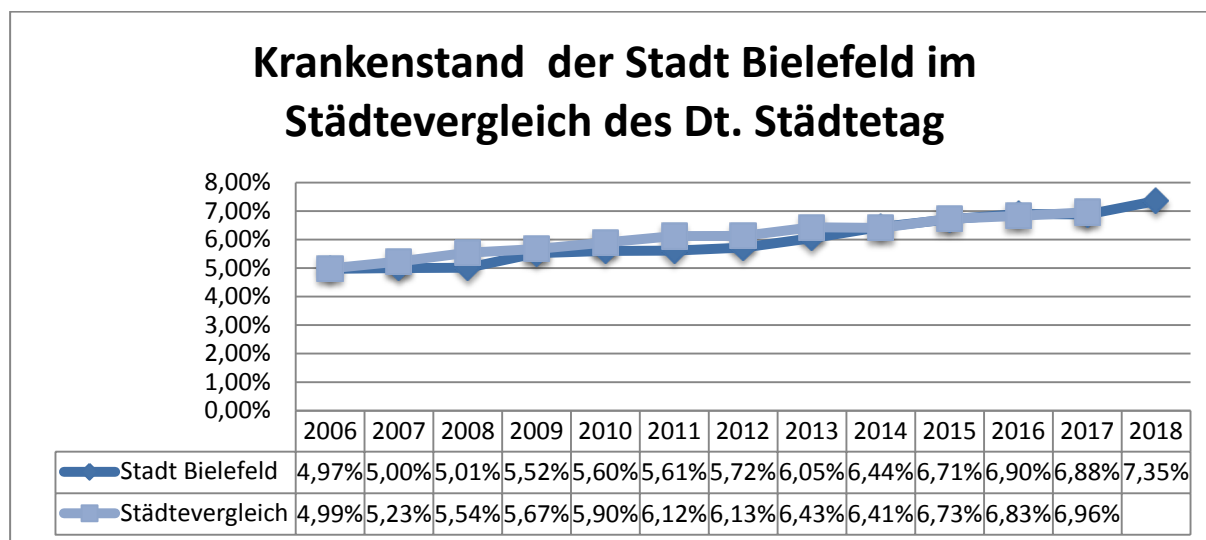
Lediglich 20 – 30 % aller BEM-Berechtigten nehmen die Einladung zu einem persönlichen Gespräch wahr. In vielen Fällen verblieb es bei einem ersten ausführlichen telefonischen Beratungsgespräch.

Krankenstand

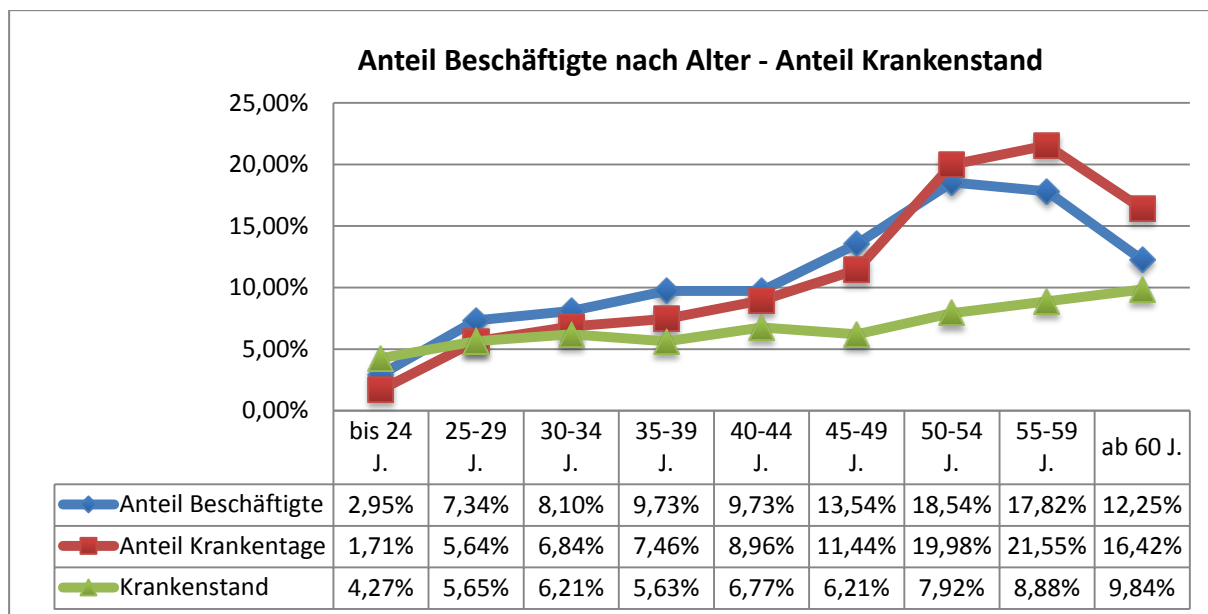
Entsprechend den einheitlichen Festlegungen des Deutschen Städtetages werden die Krankheitszeiten der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem ersten Tag der Abwesenheit statistisch ausgewertet. Nicht erfasst werden hierbei Honorarkräfte, Praktikantinnen und Praktikanten, Beurlaubte und Auszubildende. Als Abwesenheitszeiten nicht berücksichtigt werden Kuren, Rehabilitationsmaßnahmen, Arbeitsunfälle, Mutterschutz, andere Beschäftigungsverbote, erfolglose Arbeitsversuche und Arbeitsunfälle.

Nach einer kurzzeitigen Verbesserung im Jahr 2017 ist die Quote im Jahr 2018 deutlich gestiegen. Vermutet wird, dass die starke Erkältungs- und Grippewelle im Winter 2017/2018 mit für die höhere Quote verantwortlich ist.

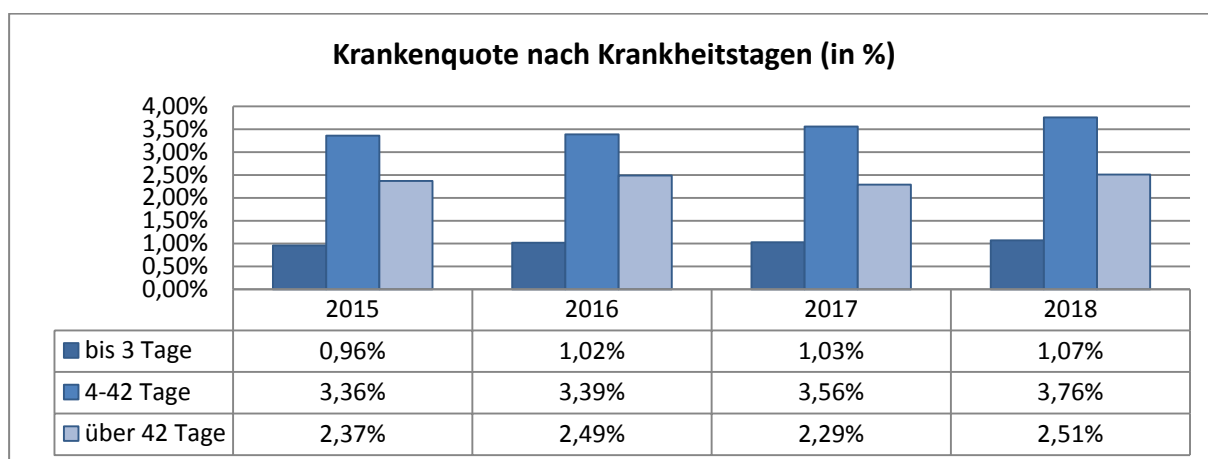
Die folgende Grafik zeigt den Vergleich der Daten zwischen der Stadt Bielefeld und dem Durchschnitt der an der Umfrage des Deutschen Städtetags teilnehmenden Mitgliedsstädte. Der Wert des Städtetags für das Jahr 2018 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.



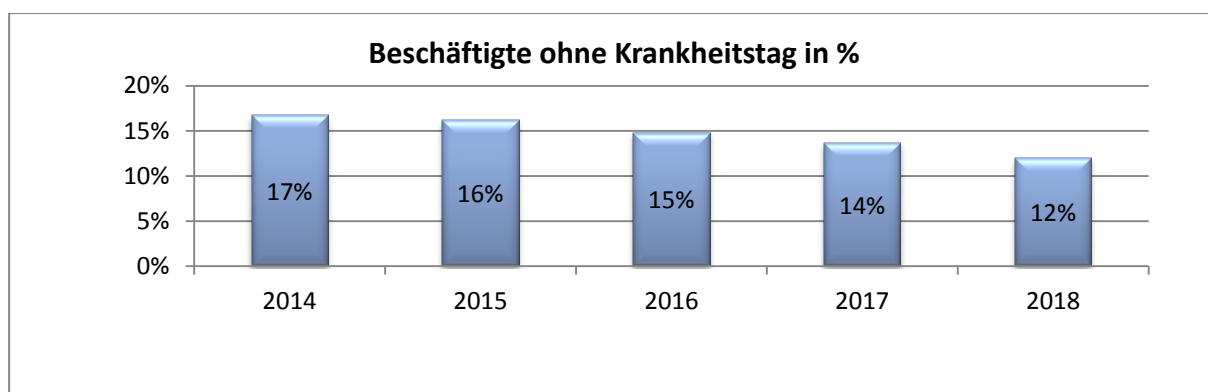
Der Anstieg der Krankheitsquote bei zunehmendem Alter ist keine städtische Besonderheit. Wie Veröffentlichungen der Krankenkassen ergeben haben, ist dieses Phänomen bei allen Arbeitgebern zu beobachten und wird durch den gleichzeitig steigenden Altersdurchschnitt verstärkt.



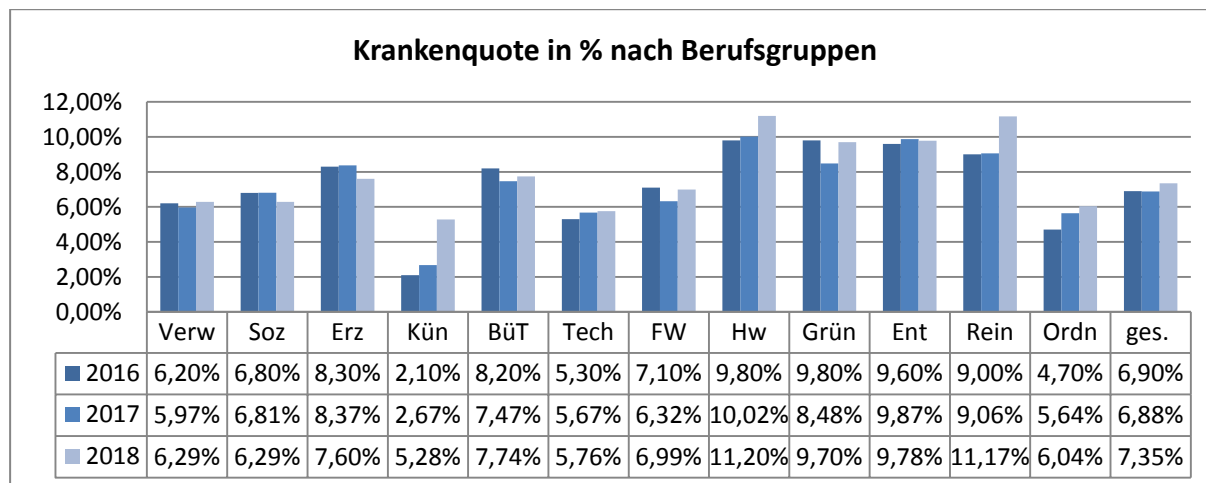
Während die Quoten bei Krankheitstagen im Bereich bis zu drei Tagen und zwischen vier und 42 Tagen konstant steigen, reduzierte sich der Bereich von Krankheitstagen über 42 Tagen kurzfristig im Jahr 2017. Im Jahr 2018 stieg er mit 2,51 % wieder auf den alten Wert an.



Der Anteil von Beschäftigten, die keinen Tag krank gewesen sind, ist um weitere 2 % gesunken.



Die nachfolgende Grafik zeigt die Krankenstandsentwicklungen in den einzelnen Berufsgruppen, die in manchen Bereichen stark schwanken. Zum 01.08.2018 wurden 83 Hauswirtschaftshilfen in Kitas von der Stadt Bielefeld übernommen. Sie werden aufgrund ihres Berufsschlüssels in der Berufsgruppe Erziehung geführt. In die Berechnung der Quote fließen jedoch für den Zeitraum 01.01. - 31.07.2018 keine Fehlzeiten ein. Gleiches gilt für den Bereich Entsorgung. Hier wurden 52 Beschäftigte der Wertstoffrecycling Bielefeld (WRB) zum 01.07.2018 übernommen.



Prävention

BGM „aktiv“

Auf Initiative der zentralen Steuerungsgruppe (AG BGM) wurde das Konzept BGM „aktiv“ entwickelt, nach dem den Fehlentwicklungen hinsichtlich der Krankenstände möglichst frühzeitig begegnet werden soll. Die obere Führungsebene wird in den Prozess einbezogen. Die Arbeit wird von einer betrieblichen Kommission koordiniert. Diese stellt sicher, dass Fehlzeiten nicht ignoriert, sondern von den Beteiligten in ihrer jeweiligen Zuständigkeit zeitnah aufgearbeitet werden. Die betriebliche Kommission wertet verschiedene Kennzahlen und Informationen aus und zeigt auf, in welchen Bereichen auffällige Fehlentwicklungen erkennbar sind, die im weiteren Verlauf analysiert werden müssen. Zusätzlich werden erste Handlungsempfehlungen abgegeben. Erstmals wurde dieses Konzept 2018 in der Praxis umgesetzt.

Seminarangebote

Auch in den letzten beiden Jahren konnte wieder eine Vielzahl an Seminaren in der Rubrik „Gesundheit“ im allgemeinen Fortbildungsprogramm angeboten werden. 2018 haben insgesamt 269 (2017: 254) überwiegend weibliche Personen an den Seminaren teilgenommen. Insbesondere das neue Seminarthema „Wenn die Eltern krank werden – kümmern ohne krank zu werden“ wurde stark nachgefragt.

Darüber hinaus nahmen einige Organisationseinheiten, wie der ISB oder das Umweltamt, die Möglichkeit der zielgruppenorientierten Organisation von Gesundheitsseminaren für bestimmte Berufsgruppen in Anspruch.

Daneben konnten weiterhin die kostenlosen Angebote zur „Progressiven Muskelentspannung“ und „Indian Balance“ in den Mittagspausen genutzt werden.

Betriebssport

Durch die Neuordnung im Jahr 2017, wonach es für den Charakter und den Fortbestand einer städtischen Betriebssportgruppe notwendig ist, dass die überwiegende Zahl der Mitglieder (mehr als 50 %) in einem Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Bielefeld steht, hat sich die Anzahl der Betriebssportgruppen um drei Gruppen reduziert. Neu gegründet wurde die Gruppe „Indiaca“. Im Jahr 2018 waren insgesamt 159 Mitglieder in 10 Betriebssportgruppen gemeldet.

Seit 2017 werden neben den Startgebühren für den „run&roll day“ auch die Startgelder für weitere Firmenläufe aus städtischen Mitteln finanziert. Insgesamt haben 2018 65 Aktive der Stadt Bielefeld an Sportveranstaltungen mit Firmenwertung teilgenommen.



Teilnehmer des Staffeltriathlons am 24.06.2018

Außerdem wurde in 2018 zum dritten Mal die Sportabzeichen-Aktion durchgeführt. Gesundheits-Aktionen anderer Organisationen, wie z. B. „Stadtradeln“, „Mit dem Rad zur Arbeit“ und „Aktionstag Betriebliche Mobilität“, wurden beworben und unterstützt.

Unter Einbeziehung des Gesundheitsraumes im Alten Rathaus konnte das kostenpflichtige Kursangebot in Kooperation mit der VHS ausgeweitet werden. Hier werden außerhalb der Dienstzeit z. B. Yoga, Pilates und Faszientraining angeboten. Insgesamt nahmen deutlich über 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich regelmäßig an den Angeboten teil.

Außerhalb von Seminaren und Kursen ist der Gesundheitsraum in seiner Ausstattung so konzipiert, dass es möglich ist, den Raum auch eigenständig zu nutzen. Dies ist bislang nur selten der Fall. Die jeweilige Belegung ist entweder im Intranet oder direkt vor dem Raum in einer Wochenübersicht veröffentlicht.

Besondere Aktionen/Veranstaltungen

Im März 2017 wurden im Rahmen einer Gesundheitswoche verschiedene Aktionen für unterschiedliche Zielgruppen im Rathaus angeboten. Hieraus ist im April 2017 ein „Rauchfrei-Kurs“ mit sieben Personen entstanden. Auf Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen fand am 02.05.2018 erstmals ein Gesundheitstag im Außenbezirk in den Räumen des Bezirksamtes Brackwede statt. Mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten sich (überwiegend aus der Innenstadt) auf den Weg gemacht, um die vielfältigen Angebote zu nutzen.

Zum zweiten Mal wurde im März 2017 ein Gesundheitstag für Auszubildende organisiert. Die in vier verschiedene Themenbereiche (Rückengesundheit, Ernährung, sexuell übertragbare Krankheiten und Erste Hilfe) strukturierte Veranstaltung wurde von den Teilnehmenden positiv bewertet.

Im Untergeschoss des Neuen Rathauses, in der Nähe der Poststelle, wurden durch den ISB Umkleide- und Duschmöglichkeiten für alle Beschäftigten geschaffen, die vor oder nach der Arbeit sportlich aktiv sind.

Mit der Organisation des 35. Hallenfußballturniers um den Pokal des Oberbürgermeisters hat sich der langjährige Organisator Ulrich Gaesing am 30.06.2018 nach 28 Jahren aus dieser Funktion verabschiedet. Durch sein Engagement hat er insgesamt über 100.000 € für Hilfsprojekte in Bielefelds Partnerstadt Esteli gesammelt und dadurch wertvolle Hilfe geleistet. Er gehörte ebenfalls dem Rathaus-Fußball-Charity-Team an, das am 27.10.2018 im Rahmen des Jubiläumsturniers um den Pokal der nordfriesischen Wirtschaft in Husum den zweiten Platz belegt hat.

Dienstsport der Berufsfeuerwehr

Kolleginnen und Kollegen der Berufsfeuerwehr trainieren in vielen Sportarten gemeinsam und nehmen an Meisterschaften teil. Besondere Erfolge erzielten in den letzten beiden Jahren die Teams im Volleyball, Mountainbike und Handball. 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Feuerwehr verfügen über die Übungsleiter-C-Lizenz und sind zusätzlich als Rückenschultrainer/in ausgebildet. Sie bieten den Kolleginnen und Kollegen auf den Feuerwachen täglich ein Rückentraining an.



Auf den nachfolgenden Seiten werden die Tätigkeitsfelder der verschiedenen Akteure des BGM in den Jahren 2017/2018 beschrieben.

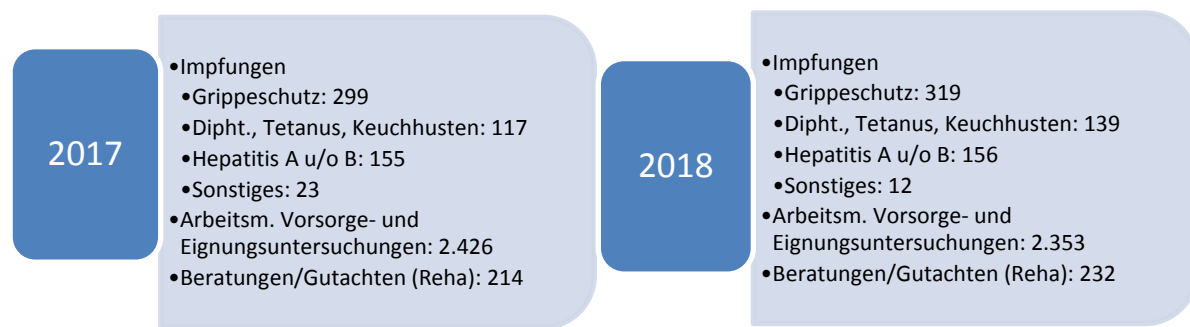
Betriebliche Sozial- und Suchtberatung

Die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSB) führt überwiegend persönliche Beratungsgespräche durch. Zusätzlich wurden in den Jahren 2017 und 2018 insgesamt 642 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema „Sucht und Gesundheit“ geschult. Neben diesen beiden Hauptaufgaben beschäftigte sich die BSB schwerpunktmäßig mit folgenden Aufgaben:

- Optimierung des im Jahr 2016 eingeführten BEM-Verfahrens,
- Planung, Organisation und Durchführung der durch die „Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS)“ geförderten Suchtwoche,
- Ausstellungen und Angebote im Rathaus, UWB und den Bauhöfen,
- Erstellung eines neuen BSB-Flyers,
- Inhaltliche Neugestaltung der DV-Sucht.

Arbeitsmedizinische Betreuung

Der Arbeitsmedizinische Dienst wird seit 2017 durch eine zusätzliche Medizinerin verstärkt. Dadurch konnten auch Präsenzzeiten im Umweltbetrieb angeboten werden.



Neben den individuell angezeigten beruflichen Schutzimpfungen berät die Betriebsmedizin auch entsprechend den aktuellen Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO) am Robert-Koch-Institut. Im Vergleich zu den Vorjahren nahmen Beschäftigte verstärkt die Impfmöglichkeit gegen Diphtherie, Tetanus und Keuchhusten wahr.

Arbeitssicherheit und vorbeugender Gesundheitsschutz

Der Arbeitssicherheitstechnische Dienst (ASiD) beschäftigte sich im Jahr 2018 im Wesentlichen inhaltlich mit folgenden Themen:

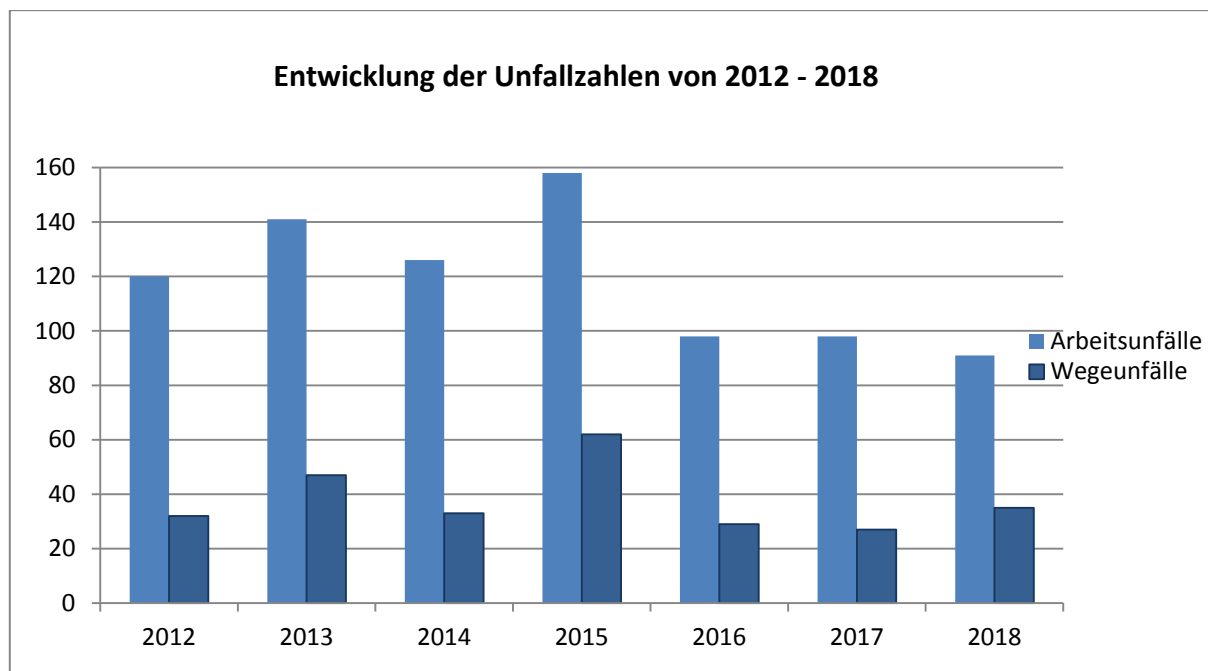
- Überarbeitung der Dienstanweisung „Arbeitsschutz“ in Abstimmung mit der Organisationsberatung,
- Erarbeitung einer neuen Dienstanweisung, die den Umgang mit privaten elektrischen Betriebsmitteln regelt,
- Unterstützung der Organisationseinheiten bei der Erstellung und Pflege von Gefährdungsbeurteilungen; gezielte Beratung von Einheiten, die nach dem Bereichscontrolling 2017 priorisiert wurden,

- Einführung und kontinuierlicher Aufbau von Arbeitsschutzordnern in einzelnen Organisationseinheiten,
- Unterstützung zum Gefahrstoffeinsatz in der Gesamtverwaltung,
- Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Verhältnisprävention), wie zum Beispiel Ergonomieberatungen und Arbeitsmittelausstattungen,
- Unterstützung der Zentralen Vergabestelle bei der Festlegung und Aktualisierung der arbeitssicherheitstechnischen Kriterien für Ausschreibungen,
- Erstellung eines Hautschutzplans für den Umweltbetrieb,
- Klimamessungen.

Daneben wurde der ASiD im Jahr 2018 in Einzelbegehungen/-beratungen tätig und verfasste 75 Stellungnahmen.

Unfälle

Dem Arbeitssicherheitstechnischem Dienst werden schriftliche Unfallanzeigen der tariflich Beschäftigten und der Beamtinnen und Beamten zur Verfügung gestellt. Bei den gemeldeten Unfällen wird unterschieden zwischen Arbeits- und Wegeunfällen. Weiter wird entsprechend den Regelungen des Sozialgesetzbuchs VII differenziert zwischen „meldepflichtigen“ Unfällen mit Ausfalltagen von mehr als drei Tagen und „nicht meldepflichtigen“ Unfällen, welche weniger als zwei Ausfalltage zur Folge haben. In den folgenden Zahlen werden lediglich die meldepflichtigen Unfälle berücksichtigt. 126 Unfälle wurden in 2018 als meldepflichtig eingestuft. Dieser Wert ist nahezu identisch mit dem Wert aus dem Jahr 2017.



Minimal gesunken ist der Wert der Unfallschwere. Dieser spiegelt die durchschnittlichen Ausfalltage infolge der Unfälle wider. Der Wert sank von 15 im Jahr 2017 auf 14,6 im Jahr 2018. Er ist daher durchaus vergleichbar zu anderen Städten der Größenordnung Bielefeld, eher sogar niedriger.

Anlage

Kennzahlen auf einen Blick

	2016	2017	2018
Stellen	4.770,6	4.824,7	4.900,9
Beschäftigte	5.880	5.946	6.088
Beschäftigte vollzeitverrechnet	5.067,0	5.126,4	5.263
Frauen	3.332	3.389	3.487
Frauenanteil	56,7 %	57,0 %	57,3 %
Frauenanteil vollzeitverrechnet	51,9 %	52,2 %	52,6 %
Durchschnittsalter	46,28 J.	46,58 J.	46,78 J.
Teilzeitkräfte (darunter Frauen)	2.257 (1.971)	2.297 (1.999)	2.371 (2.057)
Teilzeitquote	38,4 %	38,6 %	38,9 %
Schwerbehinderte (darunter Frauen)	382 (200)	406 (221)	402 (220)
Schwerbehindertenquote	7,88 %	7,75%	7,57 %
Beschäftigte mit Zuwanderungs- hintergrund (darunter Frauen)	974 (650)	1.048 (691)	1.096 (722)
Quote Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund	16,6 %	17,6 %	18,0 %
Beurlaubte (darunter Frauen)	228 (198)	238 (204)	235 (197)
Beurlaubungsquote	3,9 %	4,0 %	3,9 %
Krankenquote ¹	6,90 %	6,88 %	7,35 %
Ausfälle wg. Krankheit täglich ² (umgerechnet in Anzahl Besch.)	409	410	452
Beschäftigte mit Krankentagen > 6 Wochen jährlich	824	964	1.053
Auszubildende ³ (darunter Frauen)	158 (88)	174 (99)	181 (101)
Ausbildungsquote	2,7 %	2,9 %	3,0 %

¹ Jährliche Krankentage (Kalendertage) aller Beschäftigten x 100 / Anzahl Beschäftigte (31.12.) / 365

² Anzahl Beschäftigte (31.12.) x Krankenquote

³ Stand jeweils 31.12.

Impressum

Herausgegeben von:



Stadt Bielefeld
Amt für Personal

Redaktion:

Sinja Ostermann

Telefon: 0521 51-6206

sinja.ostermann@bielefeld.de

Verantwortlich für den Inhalt:

Hartmuth Leisner

Redaktionsschluss: 03.06.2019