

Dezernat I

Zentraler Service / Oberbürgermeister











QUARTALSBERICHT 4/2017





21. März 2018



	Überblick Dezernat I	3
	Erläuterungen zum Berichtszeitraum	3
	Vorschau Gesamtjahr / Folgejahr	4
	Chancen und Risiken	4
	Ergebnisplan	6
	Budgetübersicht	7
	Stellenübersicht	8
	Kennzahlen	9



Bereich des Oberbürgermeisters

Im Jahre 2017 wurde die Rolle des Pressesprechers neu besetzt. Diese Rolle besitzt zentrale Bedeutung für die Außendarstellung der Stadt und für die Kommunikation der Stadtverwaltung mit Bürgern und Unternehmen. Innerhalb kurzer Zeit hat sich ein funktionierendes System etabliert, wurden neue Arbeitsprozesse definiert und umgesetzt.

Im Jahre 2017 sollte die Fertigstellung des Lexikons der Stadtgeschichte erfolgen. Auf Grund der hohen Komplexität des Projektes mit über 200 externen Redakteuren konnte dieses Ziel nicht erreicht werden. Es ist nun aber sicher, dass die Fertigstellung im 1. Halbjahr 2018 erfolgen und das Lexikon im 2. Halbjahr 2018 verfügbar sein wird.

Gemeinsam mit KIJ erfolgte die Ausschreibung eines eGovernment-Portals, dessen Beschaffung im Jahre 2017 erfolgte, so dass in 2018 die ersten Anwendungen umgesetzt werden können.

Meilensteine waren die Besuche Jenaer Delegationen in der Partnerstadt Berkeley (USA) verbunden mit der Photonics West in San Francisco und in der Partnerregion Panyu in China, von denen neue Impulse für die internationale Zusammenarbeit im kulturellen und wirtschaftlichen Bereich ausgingen.

Im März 2017 hat sich Jena am Wettbewerb der Bitkom als Digitale Stadt beteiligt und ist dabei jedoch nicht in die Endrunde gelangt. Trotzdem entstanden konzeptionelle Überlegungen und Ansätze für Digitale Vorhaben der Stadt, beispielsweise beim Breitbandausbau, der Mobilität, der Bildung, im Tourismus und bei der Verwaltungsmodernisierung.

Fachdienst Personal

Das Jahr 2017 war in der Personalverwaltung geprägt von vielfältigen Maßnahmen, die letztendlich dazu beitragen, für die Fachdienste und Bereiche das entsprechende Fachpersonal rechtzeitig zur Verfügung zu stellen, die Mitarbeiter der Stadtverwaltung Jena für ihre Tätigkeit zu qualifizieren und zu motivieren.

Unter diesem Aspekt wurden die Personalmarketingstrategien im Jahr 2017 wesentlich verbessert. Neben der Neuausrichtung der Stellenausschreibungen insgesamt wurde die Veröffentlichung auf Portalen bzw. über Social Media weiter differenziert. Außerdem die Arbeit mit den Anforderungsprofilen (Kompetenzen) intensiviert. Bei der Besetzung ausgewählter Stellen (z. B. ZVL, Lehrer/Erzieher), waren sehr umfangreiche Ausschreibungsaktivitäten nötig, um den Fachkräftebedarf sicherzustellen. Für die Berufsgruppe der Erzieherinnen wurde beispielsweise auf eine permanente Ausschreibung/Bewerbergewinnung umgestellt. Insgesamt wurden im Jahr 2017 36 externe Ausschreibungsverfahren und 27 interne Ausschreibungsverfahren mit 1.401 Bewerbern betreut.

Im Bereich der Personalentwicklung gehörte die Vorbereitung und Durchführung einer Mitarbeiterbefragung über alle Bereiche der Stadtverwaltung zu den wesentlichsten Aufgaben. Im zweiten Halbjahr und darüber hinaus im Jahre 2018 besteht die Aufgabe darin, mit allen Fachdiensten und Fachbereichen die Befragungsergebnisse auszuwerten und sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Führungskräfte entsprechende Hilfe und Unterstützung in diesem Zusammenhang anzubieten. In diesem Zusammenhang hat sich im Jahr 2017 ein breites Angebot von Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen für die Bereiche der Mitarbeiter und auch für die Führungsebene bewährt.

Im Bereich der Ausbildung wurde der Gedanke einer modernen und fortschrittlichen Verwaltung durch die Einführung eines Online-Testverfahrens vorangetrieben. Die Einführung versetzt sowohl die Stadtverwaltung als auch die Bewerber in die Lage, eine von zeitlichen und räumlichen Zwängen losgelöste Bewerberauswahl durchzuführen. Online Assessments sind sehr objektiv. Somit wird eine optimale Vorauswahl unterstützt. Insgesamt wurden 293 von 538 Bewerbern zum Test zugelassen. Für das kommende Ausbildungsjahr ist auch weiterhin ein verstärktes Ausbildungsmarketing geplant.

Auch die Personalverwaltung ist darauf ausgerichtet, die innovativen und technikgestützten Bearbeitungsschritte weiter einzuführen. Insofern ist die Nutzung des Mitarbeiterportals weiter ausgebaut worden.

Sehr aktiv hat der Fachdienst Personal die Arbeit des Innovationsworkshops unterstützt bzw. gefördert. Erfolgreich konnte so noch zum Jahresende 2017 das Projekt „Neu am Arbeitsplatz“ eingeführt werden. Dies beinhaltet zum einen die Realisierung eines Mentorenprogramms und zum anderen ein Angebot für Quereinsteiger zur Teilnahme an Schulungen über Verwaltungswissen.

Über die Personalvermittlung konnten Einsätze im Zusammenhang mit den Wahlen abgesichert werden

beziehungsweise gelang es, langfristige Einsätze für Projekte sicherzustellen, die in der Mehrzahl Ansätze für künftige dauerhafte Einsatzmöglichkeiten bieten. Im 4. Quartal wurde eine 100%ige Vermittlung erreicht.

Bereich Migration und Integration

Im Bereich Migration und Integration konnten im Jahr 2017 u. a. im Zuge der Umsetzung der „Thüringer Initiative für lokales Integrationsmanagement in Kommunen“ (THILIK) zahlreiche Erfolge erzielt werden, so z. B. im Hinblick auf die Integration in Schulen und Kindertagesstätten oder beim Spracherwerb.

Bedingt durch den geringeren Zuzug Geflüchteter (vgl. Zentraler Steuerungsbericht 4/2017) konnte der Abbau von Gemeinschaftsunterkunftskapazitäten im Jahr 2017 konsequent fortgesetzt werden. Die Zahl der Einwohner/-innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft insgesamt ist hingegen - insbesondere aufgrund der Vielzahl ausländischer Studierender - bedeutend gestiegen (31.12.2016: 9.259; 31.12.2017: 10.102 Menschen).

Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein wichtiges Handlungsfeld innerhalb der Stadtverwaltung Jena, denn für eine leistungsstarke Kommune braucht es gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter/-innen. Drei Jahre nach Gründung hat sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement weiter etabliert und entwickelt.

Neben sportlichen Aktivitäten, wie Laufgruppen-Training, Teamlauf und Firmenlauf standen Kurse an der Volkshochschule zu Meditation, Entspannung und Yoga auf dem Programm. Für die bewusste Gesunderhaltung der Beschäftigten gab es darüber hinaus Vorträge zur Schmerzbewältigung und Achtsamkeit. Für die Erzieher in Kindertagesstätten wurde ein spezielles Programm für gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten.

Das Großprojekt „VorteilJena“ wurde nach 2 Jahren intensiver Arbeit in Kooperation mit dem Jenaer Universitätsklinikum, der FSU Jena und der Hochschule „Ernst Abbe“ abgeschlossen.

VORSCHAU GESAMTJAHR / FOLGEJAHR

Für das Haushaltsjahr 2017 wird im Dezernat I mit einem Ergebnis in Höhe von - 24,0 Mio. € gerechnet. Gegenüber dem Haushaltsansatz (- 23,1 Mio. €) verschlechtert sich dadurch das Ergebnis um 0,9 Mio. €. Hauptverantwortlich für die negative Abweichung sind die Zuführungen zu Personalrückstellungen in Höhe von insgesamt 884 T€ (darunter Rückstellungen für Pensionen oder Ehrensold), die zentral über das Dezernat I erfolgen.

Für das Haushaltsjahr 2018 besteht nach derzeitigem Kenntnisstand keine Notwendigkeit zur Anpassung der Ergebnis- oder Finanzplanung, da diese insgesamt sehr stabil aufgestellt sind (vgl. Zentraler Steuerungsbericht 3/2017).

Geänderte Rahmenbedingungen im Bereich einzelner Förderprogramme tragen allerdings dazu bei, dass die Stadt Jena weniger Fördermittel erhält, als dies in der Vergangenheit der Fall war. So wird im Jahr 2018 zwar die „Richtlinie zur Förderung der Thüringer Kommunen bei der Integration von Flüchtlingen“ unter dem Titel „Richtlinie zur Förderung der sozialen Beratung und Betreuung von anerkannten Flüchtlingen in Thüringen“ verlängert, allerdings erhält die Stadt Jena dann rund 1,5 Mio. € weniger Fördermittel als im Jahr 2017. Hintergrund ist, dass keine Mittel mehr zur anteiligen Refinanzierung von Kinderbetreuungskosten oder von Leerstandskosten vorgesehen sind. Die „Thüringer Initiative für lokales Integrationsmanagement in Kommunen“ (THILIK) wird ebenfalls unter veränderten finanziellen Rahmenbedingungen im Jahr 2018 fortgeführt werden.

Im Jahre 2018 sollen weiterhin eine Reihe von Online-Anwendungen (Anliegenmanagement, eGovernment-Portal) bereitgestellt werden. Der Web-Auftritt der Stadt Jena wird erneuert und bietet deutlich besseren Komfort, Mobilfähigkeit und Barrierefreiheit.

Im November 2018 wird es 100 Jahre nach dem Ende des ersten Weltkrieges zahlreiche Veranstaltungen geben, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen, u.a. die Neugestaltung des Friedensbergkomplexes und ein gemeinsames Projekt mit französischen Jugendlichen.

Zudem wird im Jahr 2018 mit einem Entwicklungsprozess zum Stadtmarketing begonnen. Dieser verbindet sich mit der Entwicklung und dem Wachstum der Stadt.

CHANCEN UND RISIKEN

Bereich des Oberbürgermeisters

Die Verabschiedung des Thüringer eGovernment-Gesetzes wird nachhaltigen Einfluss auf die Entwicklung der Digitalen Stadt nehmen und schafft neue Rahmenbedingungen für die Verwaltungsmodernisierung. Diese werden in die Arbeit aller Bereiche einfließen.

Eine zentrale Aufgabe wird die Ausrichtung der Stadtverwaltung auf die umfangreichen Baumaßnahmen und Infrastrukturprojekte in den nächsten 10 Jahren werden. Organisatorisch, technisch, kommunikativ müssen Bedingungen geschaffen werden, um die einzelnen Maßnahmen zu bewältigen und das Leben in der Stadt während der Bauphasen bestens zu gewährleisten.

Verwaltungsmodernisierung betrifft jede Einheit, ist zunächst mit Aufwand verbunden und trifft auf mannigfaltige Widerstände. Dies ist Chance und Belastung für die Handelnden gleichermaßen. Aber an Digitalisierung und Modernisierung führt kein Weg vorbei. Künftig muss die Frage beantwortet werden, wie sich die gesamte Organisation auf diese Herausforderungen einstellt.

Fachdienst Personal

Unter dem Stichwort „Veränderung managen“ fokussieren sich die Maßnahmen des Fachdienstes Personal auf folgende Schwerpunkte:

- Das Personalrecruiting (Personalgewinnung) ist der Problemlöser. Dabei sollte es gelingen, neue Wege mit den Fachdiensten zu beschreiten. Entsprechend der Ansätze aus 2017 wird es darum gehen, mit den Fachbereichen noch intensiver zu besprechen, welchen konkreten Menschen auf den besetzbaren Stellen gebraucht werden. Ausgehend von den Anforderungsprofilen wird der Gedankenaustausch mit den jeweiligen Fachdienstleitern im Vorfeld der Auswahlverfahren intensiviert werden und sich die Methoden für die Auswahl an den Kompetenzen orientieren.
- Auf Kulturveränderungen kommt es an - das ist ein Ergebnis der Mitarbeiterbefragung. Hauptaufgabe wird es sein dafür zu sorgen, dass die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung in jedem Fachdienst ausgewertet und Maßnahmen festgelegt werden.

Mit den Planungsgesprächen sollen die bevorstehenden Veränderungen stellenplan- bzw. personalentwicklungsseitig abgebildet werden, um u. a. eine kontinuierliche Fachkräftesicherung bzw. Nachwuchsplanung realisieren zu können. Grundlagen dafür sind geschaffen und werden durch Angebote in speziellen Bereichen, z. B. Kindertagesstätten, Schulen, umgesetzt.

In besonderer Weise bedarf die Personalplanung und Personalentwicklung im Bereich Feuerwehr einer nochmaligen gesonderten Betrachtung, da hier Veränderungen im Ausbildungs- und Besetzungsprozedere der Stellen festgelegt wurden.

Bereich Migration und Integration

Für den Bereich Migration und Integration bestehen mittel- und langfristig Herausforderungen u. a. im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen, die interkulturelle Öffnung bzw. dem Diversity Management als Querschnittsaufgabe in allen gesellschaftlichen Teilbereichen und auf dem Umgang mit Jugendkriminalität.


Dr. Albrecht Schröter
Oberbürgermeister

Stand Ergebnisplan zum 31.12.2017

Ergebnisplanposition	Werte in T€				
	Ergebnis 2016	HH-Ansatz 2017	AO 2017	VAO 2017	Abw. zum HH-Ansatz
01 Steuern und ähnliche Abgaben					
02 Zuwendungen, allgemeine Umlagen und sonstige Transfererträge	1.066	879	1.019	1.019	140
03 Erträge der sozialen Sicherung					
04 öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	25	27	29	29	2
05 privatrechtliche Leistungsentgelte	155	169	175	175	6
06 Kostenerstattungen und Kostenumlagen	2.329	2.399	2.566	2.537	137
07 Erhöhung/Verminderung des Bestands FE/UE und Leistungen					
08 andere aktivierte Eigenleistungen					
09 sonstige laufende Erträge	1.205	406	150	393	-13
10 Zins- und sonstige Finanzerträge					
11 Erträge aus internen Leistungsbeziehungen	9.414	9.772	204	9.976	204
12 außerordentliche Erträge					
13 Entnahme aus Sonderposten für Belastungen aus dem kommunalen Finanzausgleich					
14 Entnahme aus der allgemeinen Rücklage					
15 Entnahme aus der zweckgebundenen Ergebnisrücklage					
Summe Erträge	14.194	13.653	4.141	14.128	475
01 Personalaufwendungen SN	8.162	8.829	8.685	9.244	415
02 Personalaufwendungen - ohne SN	1.497	1.602	651	2.629	1.028
03 Versorgungsaufwendungen	2.547	2.220		1.995	-225
04 Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen	681	804	809	809	4
05 Abschreibungen auf immaterielle VG des AV und auf SA	18	167		167	
06 Abschreibungen auf VG des UV, soweit diese die üblichen Abschreibungen überschreiten					
07 Zuwendungen, allgemeine Umlagen und sonstige Transferaufwendungen	16.309	17.790	17.881	17.881	91
08 Aufwendungen der sozialen Sicherung					
09 sonstige laufende Aufwendungen	3.345	3.531	3.512	3.542	11
10 Zins- und sonstige Finanzaufwendungen	0				
11 Aufwendungen aus internen Leistungsbeziehungen	1.921	1.777	75	1.852	75
12 außerordentliche Aufwendungen					
13 Einstellungen in Sonderposten für Belastungen aus dem kommunalen Finanzausgleich					
14 Einstellung in die allgemeine Rücklage					
15 Einstellung in die zweckgebundene Ergebnisrücklage					
Summe Aufwendungen	34.482	36.720	31.613	38.119	1.399
Gesamtsaldo	-20.288	-23.067	-27.472	-23.991	-923

Ergebnis Vorjahr = vorläufiges Ergebnis 2016

VAO = voraussichtliches Ergebnis zum 31.12.2017

AO = Ergebnis gemäß Buchungsstand zum Quartalsstichtag 31.12.2017

Das voraussichtliche Ergebnis der Aufwandsposition 01 Personalaufwendung gemäß SN wurde anhand der in Durchschnittskosten bewerteten Abweichungen zwischen Stellenplan und tatsächlicher Stellenbesetzung ermittelt. Die Abweichungen gegenüber dem HH-Ansatz ergeben sich wie folgt:

Einsparungen aus der Personalkostenbudgetierung	-270
Verringerung HH-Ansatz für Konsolidierungsbeitrag 1,5%	133
Verringerung HH-Ansatz für zusätzliche Konsolidierung (10 VbE in 2016 bzw. 3,0% ab 2017)	265
Abweichung Gesamt-Soll zum HH-Ansatz	288
Abw. zum HH-Ansatz	415



Stand Ergebnisplan zum 31.12.2017 je Budget

Budget	Bezeichnung Verantwortliche/r	Erläuterung	Werte in T€				
			Ergebnis 2016	HH-Ansatz 2017	Gesamt-Soll 2017	VAO 2017	Abweichung zum Gesamtsoll
T1004390	Kultur und Marketing Jena Herr Dr. Schröter		-14.554	-16.010	-16.010	-15.991	19
T1011110	Bereich des Oberbürgermeisters / Weitere Einheiten Herr Bettenhäuser		-6.102	-6.690	-7.157	-6.709	448
T1021210	FD Recht Herr Pfeiffer		4		47	84	37
T1031220	FD Personal Frau Cais		364	-367	-555	-1.375	-820
Summe Dezernat 1			-20.288	-23.067	-23.675	-23.991	-316
zzgl. Abweichung Gesamt-Soll vom Haushaltsansatz							-607
Abweichung VAO vom Haushaltsansatz							-923

Ergebnis Vorjahr = vorläufiges Ergebnis 2016

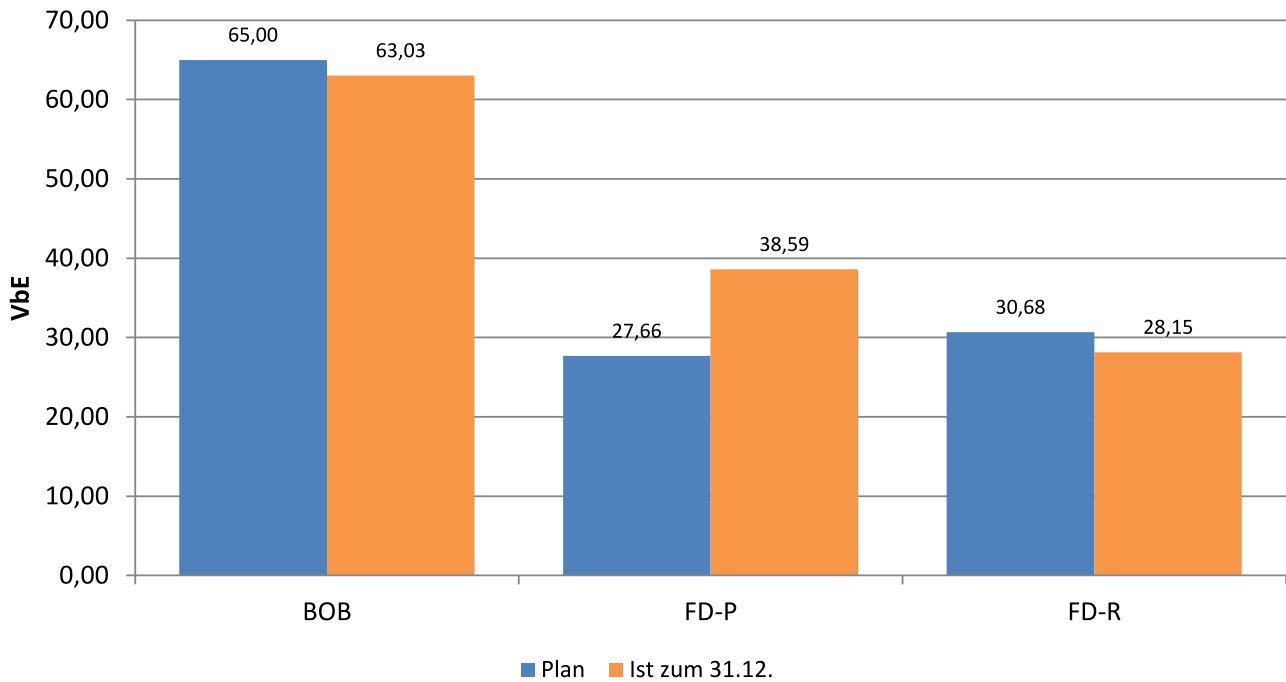
Gesamtsoll = HH-Ansatz zzgl. Ermächtigungsübertragungen aus dem Vorjahr, über- und außerplanmäßigen Mitteln sowie Sollüberträgen (fortgeschriebener Ansatz)

VAO = voraussichtliches Ergebnis zum 31.12.2017

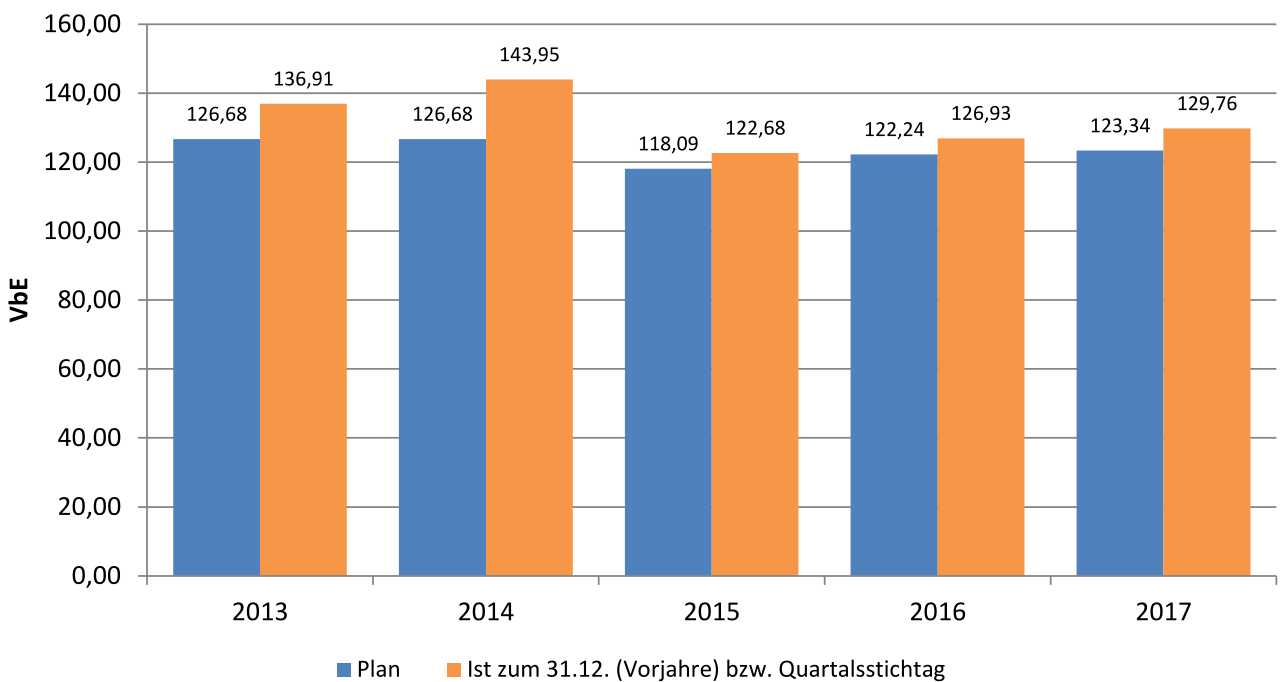
Das voraussichtliche Ergebnis der Aufwandsposition 01 Personalaufwendungen gemäß Sammelnachweis wurde anhand der in Durchschnittskosten bewerteten Abweichungen zwischen Stellenplan und tatsächlicher Stellenbesetzung ermittelt.



Stellenbesetzung je Fachdienst



Stellenentwicklung



Erläuterungen

Das Ist zum 31.12.2017 enthält im Fachdienst Personal 11,70 VbE in Personalvermittlung befindliche Mitarbeiter/innen, für die keine Planung im Stellenplan erfolgt.

Kennzahlen zum 31.12.2017 je Budget

Budget	Produkt	Kennzahl	Einheiten entsprechend Kennzahl Plan-/Ist-vergleich lfd. Jahr			
			Plan 2017	Plan zum Stichtag	Ist zum Stichtag	Abw. vom Plan
T1011110	Bereich des Oberbürgermeisters / Weitere Einheiten					
1112	Öffentlichkeitsarbeit und Strategie (P)					
	1) Angemessene Repräsentation Jenas sowie wirtschaftliche Informationspolitik					
	11120100 Anzahl der Veröffentlichungen im Amtsblatt	450	450	480	6,67 % ✓	
	11120110 Anzahl der Pressemitteilungen	250	250	995	298,00 % ✓	
1142	Sonstige Zentrale Dienste (P)					
	1) Die Zustellung erfolgt korrekt, schnell und wirtschaftlich.					
	2) Die Zustellung erfolgt im Durchschnitt innerhalb eines Tages.					
	11420101 Anzahl Postsendungen Ausgang	575.500	575.500	646.523	12,34 % ✓	
1144	Verwaltungs- und Bauaktenarchiv (P)					
	1) Die elektronische Unterstützung der Archivarbeit wird kontinuierlich ausgebaut.					
	2) Angeforderte Informationen werden sowohl intern als auch extern im Durchschnitt nach spätestens 3 Arbeitstagen bereitgestellt.					
	3) Die erforderliche Literatur für die Bereiche und Ausbildung wird in der kostengünstigsten Form bereitgestellt.					
	11440110 Anzahl der Auskünfte	4.000	4.000	4.004	0,10 % ✓	
T1021210	FD Recht					
1143	Versicherungen (P)					
	1) Bearbeitung und Weiterleitung der Unfallanzeigen an die Unfallkasse Thüringen in 80 % aller Fälle innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Eingang					
	11430010 Quote der Unfallanzeigen bei Weiterleitung innerhalb von 15 AT in %	80	80	100	25,00 % ✓	
	11430011 Anzahl der gemeldeten Unfallanzeigen	800	800	1.256	57,00 % ✓	
1226	Zentrale Bußgeldstelle (P)					
	1) Ahndung von 98 % der Verstöße innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Frist					
	2) Die getroffenen Entscheidungen sind in 95 % der Fälle formell und materiell richtig.					
	12260010 Erfüllungsquote der Ahndung von Verstößen in %	98	98	99,25	1,28 % ✓	
	12260011 Anzahl der Verstöße Verkehr	150.500	150.500	123.018	-18,26 % ✗	
	12260020 Erfüllungsquote der VA in %	95	95	99,91	5,17 % ✓	
	12260100 durchschnittliche Einnahmen pro Fall in	21,22	21,22	19,83	-1,39 ✗	
	12260110 Einlassungsquote (schriftlich) in %	1,25	1,25	0,45	-0,80 ✓	
T1031220	FD Personal					
1121	Personal (P)					
	1) Die Ausbildung wird von 80 % der Azubis in der Kernverwaltung erfolgreich abgeschlossen.					
	2) 80 % aller Inhouse-Seminare werden von den Beschäftigten mit dem Prädikat gut bzw. sehr gut bewertet.					
	3) Die durchschnittliche Verweildauer vermittelbarer Personen in der Personalvermittlung beträgt in 75 % der Fälle nicht mehr als 9 Monate.					
	4) Die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages zur Wiederbesetzung von offenen Stellen, die mittels externer Ausschreibungen besetzt werden, erfolgt zu 80 % innerhalb eines Zeitraumes von maximal 3 Monaten nach Beendigung der Ausschreibungsfrist.					
	5) 99% aller eventuell auftretenden Fehler zu Entgelten / Besoldungen werden innerhalb der Ausschlussfrist gem. § 37 TVöD / § 12 ThürBesG erkannt und bereinigt.					
	11210010 Abschlussquote in der Ausbildung in %	80	80	100	20,00 ✓	
	11210011 Anzahl der Azubis mit Abschlussprüfung	16	16	4	-12,00 ✓	
	11210020 Anteil der mit gut/sehr gut bewerteten Inhouse-Seminare in %	80	80	88,9	8,90 ✓	
	11210030 Quote der Verweildauer unter 9 Monate für vermittelbare Personen in %	75	75	100	25,00 ✓	
	11210031 durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter in Vermittlung	24	24	26,92	2,92 ✓	
	11210032 Durchschnittliche Verweildauer pro Mitarbeiter in Monaten	7,7	7,7	7,68	-0,02 ✓	
	11210040 Quote der Vertragsunterzeichnungen innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der Ausschreibungsfrist in	80	80	90,57	10,57 ✓	

Budget		Plan-/Ist-vergleich lfd. Jahr			
Produkt	Kennzahl	Plan 2017	Plan zum Stichtag	Ist zum Stichtag	Abw. vom Plan
	%				
11210050	Bereinigung der Fehler innerhalb der Ausschlussfrist in %	96	96	95,41	-0,59 ✓
11210051	Anzahl der Abrechnungen	84.000	84.000	76.817	-7.183,00 ✓
11210052	Anzahl der Fehler	900	900	2.070	1.170,00 ✓

Erläuterungen

Die Kennzahlen "11430011 Anzahl der gemeldeten Unfallanzeigen" und "11910010 Quote der im Kalenderjahr erledigten Aufträge in %" werden einmal jährlich im vierten Quartal erhoben.