Personal- und Sozialbericht 2013

Inhaltsverzeichnis:

1. Organisatorischer Aufbau SÖR

2. Stellenplan

3.1 Kopfstatistik

3.2 Altersstruktur

3.3 Fehlzeiten

4. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

6. Leistungsprämien

7. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. Organisatorischer Aufbau SÖR

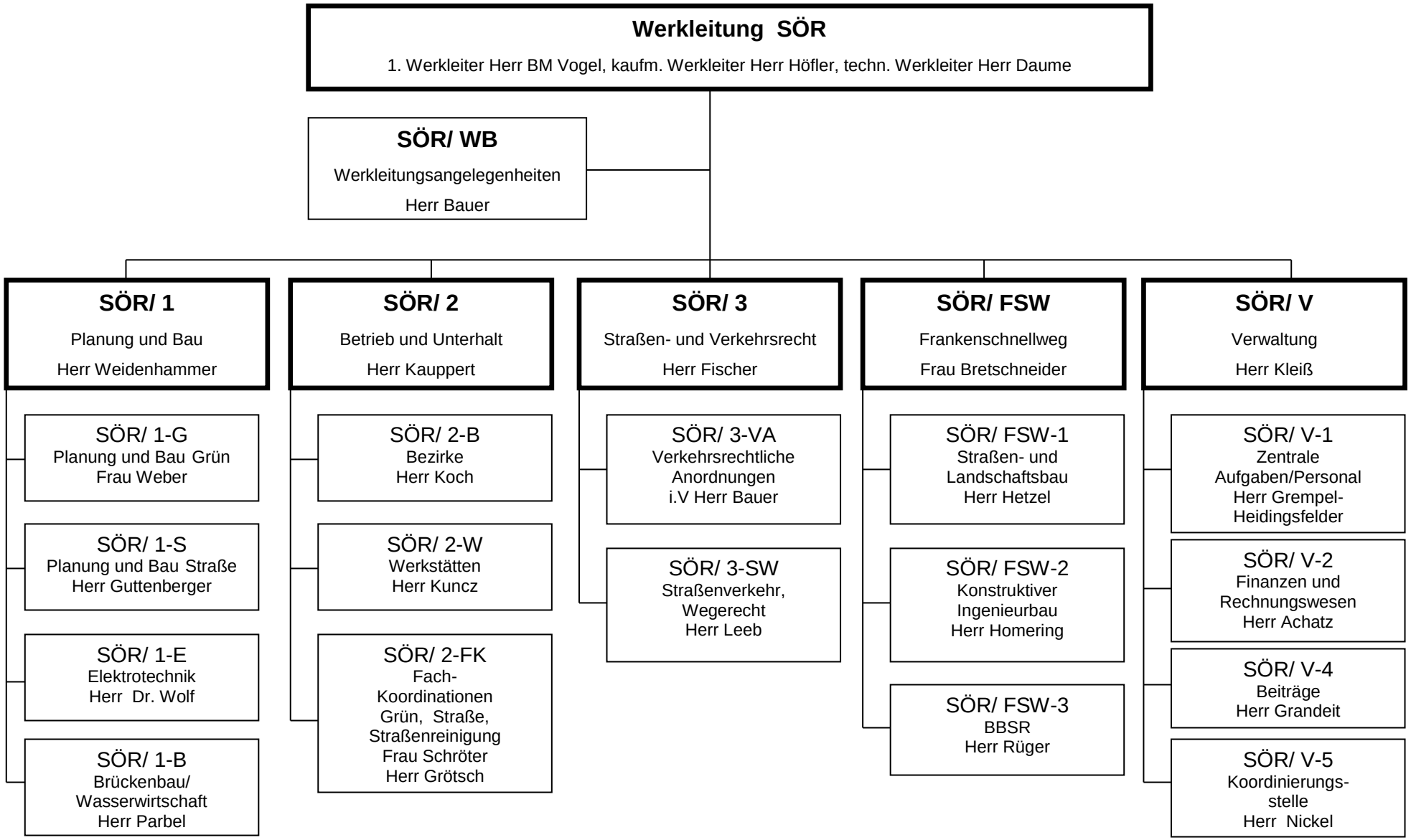
Der Aufbau der Organisationsstruktur des SÖR erfolgte bei der Gründung im Jahr 2009 auf Basis des vom Stadtrat beschlossenen Gutachtens der Fa. Steria-Mummert AG.

In den Stellenplan der Sachgebiete Rechnungswesen und Finanzierungen der Abteilung SÖR/Verwaltung wurden im Übergang von den bisherigen Dienststellen die dem SÖR zugeordneten Anteile des kaufmännischen Bereichs des ASN nicht übertragen. Dies hatte zur Folge, dass in den beiden Sachgebieten der Abteilung SÖR/Verwaltung zum einen zu wenig Stellenkapazitäten eingerichtet wurden und zum anderen, dass keine Person mit dem Fachwissen und der entsprechenden praktischen Erfahrung der kaufmännischen Anforderungen an einen Eigenbetrieb zur Verfügung stand.
In den einzelnen Aufgabengebieten waren Vertretungen nur bedingt möglich. Es traten häufig Überlastungen auf, die Arbeitsrückstände und Unzufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge hatten.
Die durchgeführte Reorganisation verfolgt mehrere Ziele. Die Aufbauorganisation, die Zuordnung der notwendigen Kapazitäten und die Bewertung der Stellen mit adäquaten Stellenwerten waren den Erfordernissen eines Eigenbetriebes und einer rechtssicheren Aufgabenerledigung anzupassen. Im Zuge der Reorganisation wurden die Prozesse der Ablauforganisation innerhalb der beiden Sachgebiete, innerhalb des Eigenbetriebes SÖR und mit anderen Dienststellen geprüft und verbessert. Die beiden Sachgebiete wurden zu einem Sachgebiet Finanzierungen, Rechnungswesen zusammengefasst.
Die Ziele der Reorganisation wurden erreicht.

Mit der Gründung von SÖR wurde das Sachgebiet SÖR/1-S, Planung und Bau Straße, neu gebildet und mit Aufgaben betraut, die vor SÖR von mehreren Organisationseinheiten erledigt wurden. In der Startphase von SÖR haben sich die Aufgaben und Tätigkeiten im Sachgebiet und in den Schnittstellen mit anderen Sachgebieten/Abteilungen des SÖR soweit gefestigt, dass das Sachgebiet reorganisiert werden konnte.
Ziel der Reorganisation war die Bündelung von Aufgaben unter Berücksichtigung der Tätigkeiten, der Schnittstellen und des erforderlichen Fachwissens in zwei Gruppen. Beide Gruppen werden jeweils von einer eigenen Führungskraft geleitet.
Die Ziele der Reorganisation wurden erreicht.

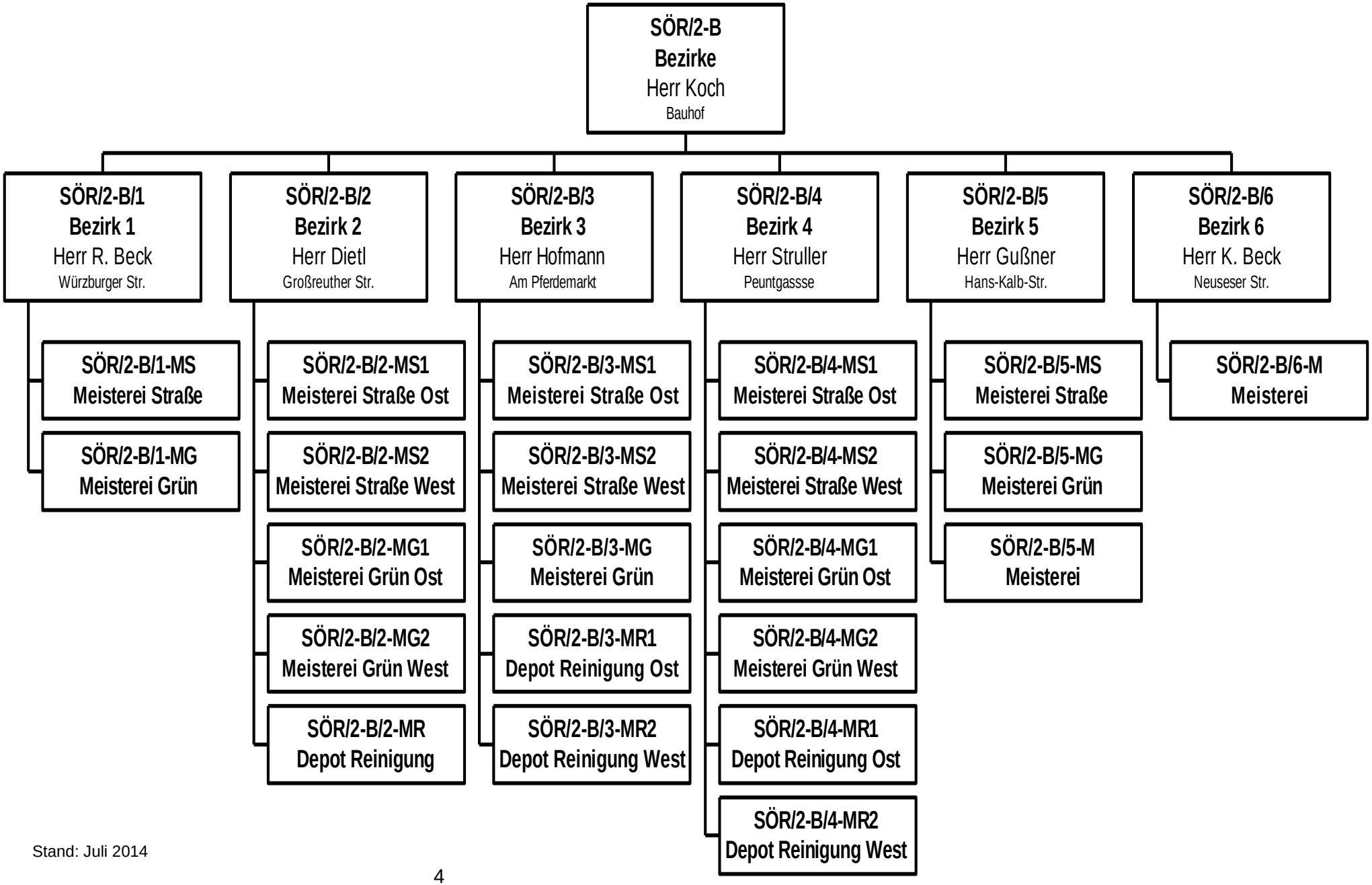
Kleinere Anpassungen in der Organisation des Eigenbetriebes ergaben sich bei Bedarf im Feinschliff.

Das aktuelle Organigramm von SÖR sowie die weitere Gliederung der größten Abteilung – SÖR/2 Betrieb und Unterhalt – mit den jeweiligen Bezirksstandorten sind auf den nachfolgenden Seiten abgebildet.



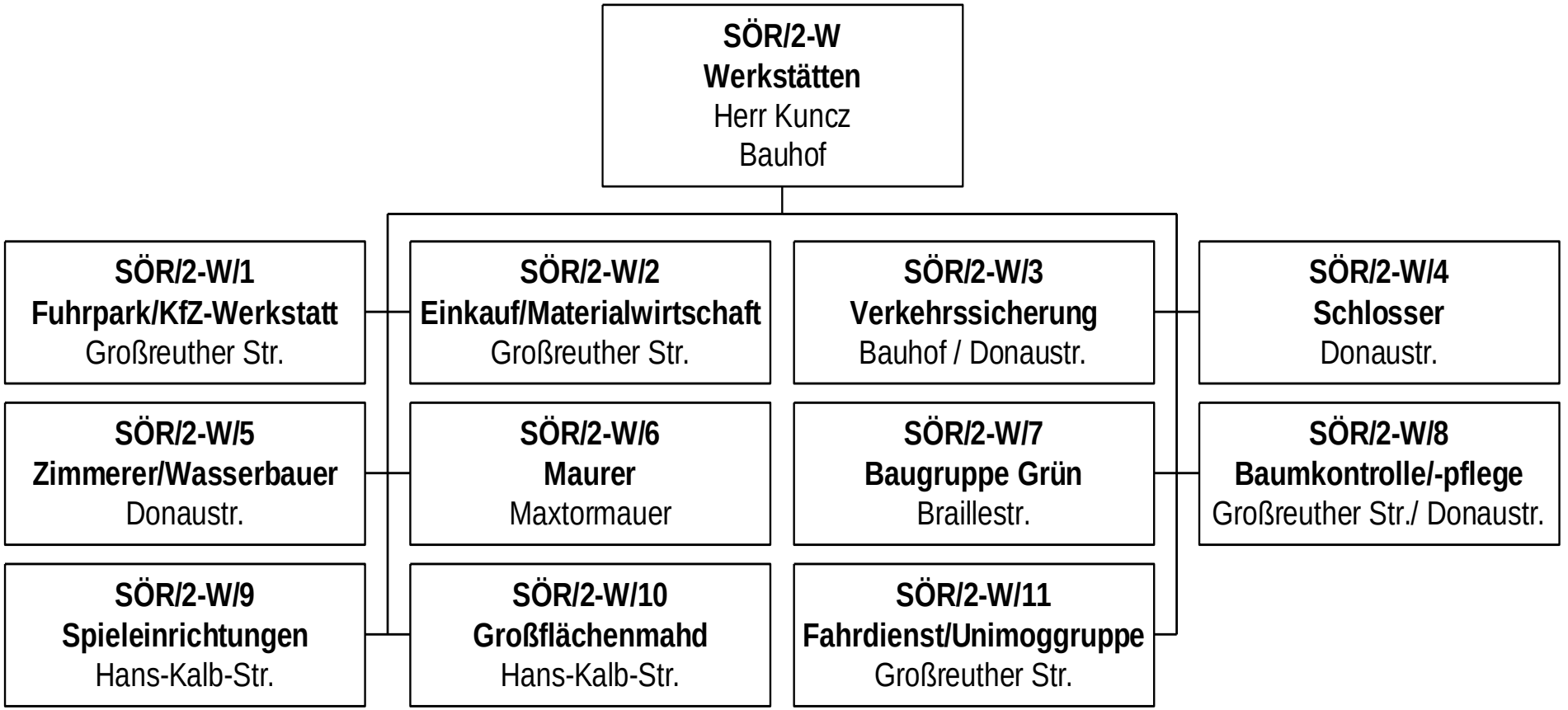
Stand: Juli 2014

Organigramm SÖR/2-B



Stand: Juli 2014

Organigramm SÖR/2-W



Stand: Juli 2014

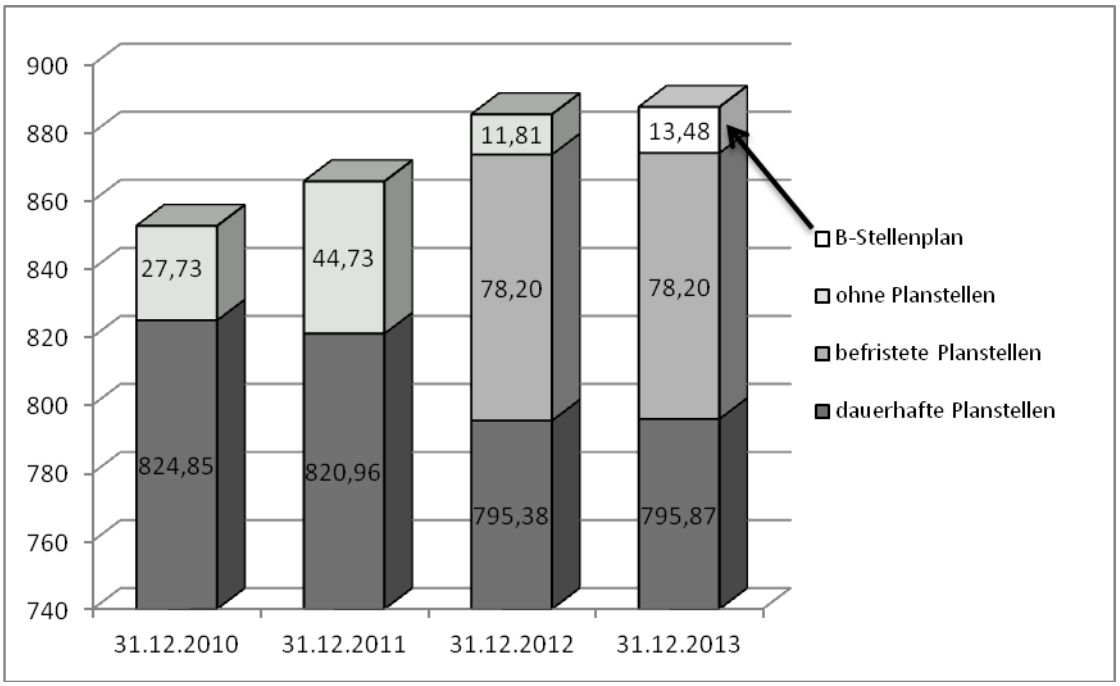
2. Stellenplan

Personalstand

Die Personalentwicklung wird ab dem Jahr 2013 gemäß Art. 5 Abs. 1 Satz 1 KommHV-Doppik i.V.m der AdO vom 21.03.2011 Punkt 2.2 dargestellt. Überplanmäßige Stellen (ohne Planstellen) werden nicht mehr ausgewiesen. Die Beschäftigten werden entsprechend dem Stellenplan A (dauerhafte und befristete) oder B (ohne konkrete Planstelle) zugeordnet.

„Überplanmäßige Stellen“ sind nur im Rahmen von Art. 68 Abs. 3 Nr. 2 GO zur Erfüllung neuer Aufgaben bis zum nächsten (Nachtrags-) Haushalt zulässig und fielen bei SÖR in 2013 nicht an.

Personalentwicklung VK 2013



Die Veränderungen der Stellenzu- und –abgänge erfolgten, wie in der nachfolgenden Tabelle angegeben, gemäß Stadtratsbeschlüssen zum Stellenplan 2013, Einsparungen von Planstellen mit w-Vermerk und Stellenplanverschiebungen innerhalb von SÖR-Bereichen.

Verteilung der VK auf die einzelnen Abteilungen

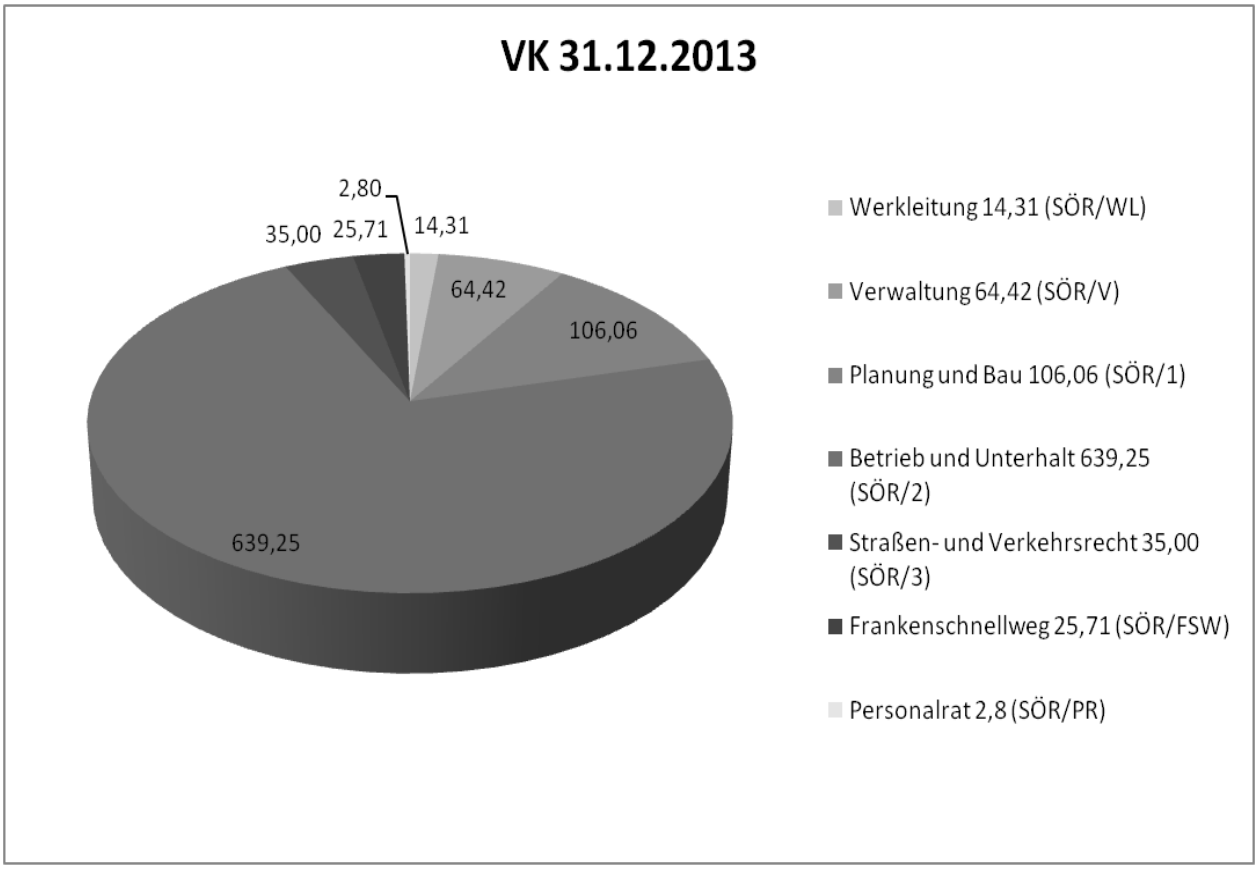
Abteilung	VZÄ 31.12.2010	VZÄ 31.12.2011	VZÄ 31.12.2012	VK 31.12.2013	Veränderung
Werkleitung (SÖR/WL)	10,02	11,44	12,63	14,31	1,68
Verwaltung (SÖR/V)	69,68	67,28	67,68	64,42	-3,26
Planung und Bau (SÖR/1)	103,69	102,19	105,96	106,06	0,10
Betrieb und Unterhalt (SÖR/2)	621,93	636,31	637,86	639,25	1,39
Straßen- und Verkehrsrecht (SÖR/3)	39,26	35,73	33,75	35,00	1,25
Frankenschnellweg (SÖR/FSW)	5,00	9,94	24,71	25,71	1,00
Personalrat (SÖR/PR)	3,00	2,80	2,80	2,80	0,00
	852,58	865,69	885,39	887,55	2,16

Erläuterungen der wesentlichen VK - Änderungen

In die Werkleitung wurden neu 2,0 VK für die Öffentlichkeitsarbeit des Frankenschnellweges angegliedert. Aufgrund der gleichzeitigen Reduzierung von Stundenanteilen im Stab des 1. Werkleiters erhöhten sich die VK bei der Werkleitung effektiv nur um 1,68.

Mit der Vollziehung eines Fristvermerkes (Stelleneinzug), der Umbuchung der Planstellen einer Mitarbeiterin und eines Mitarbeiters in den Bereich SÖR/3 sowie der Besetzung einer bisher überplanmäßig geführten Mitarbeiterin auf eine Planstelle, reduzierte sich die Stellenanzahl der Verwaltung um 3,26 VK.

Die Stellendifferenzen ergeben sich aus den Veränderungen im Bereich der Teilzeitbeschäftigten.

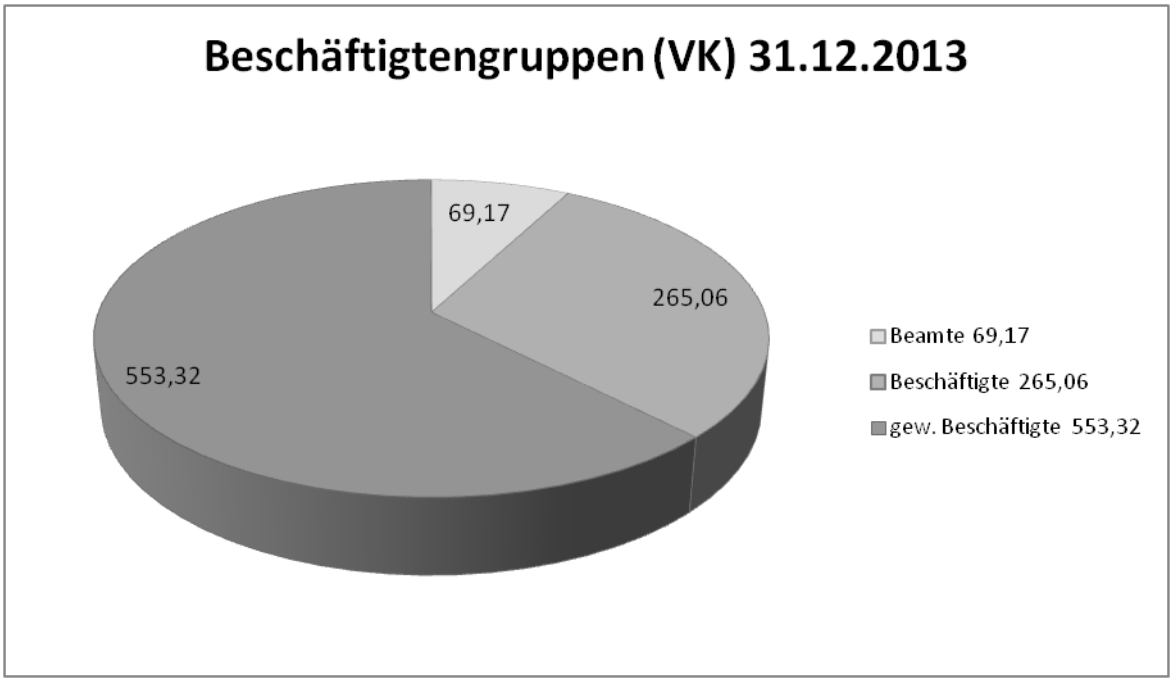


Aufteilung der VK auf Beschäftigungsgruppen

Im Bereich der Beamten ist die größte Abweichung zum Vorjahr (63,5 VK) festzustellen. SÖR besetzte frei Planstellen mit Beamtenanwärtern der 3. QE und mit Beamtinnen und Beamten aus anderen städtischen und nicht städtischen Bereichen. Im Saldo mit einem ausgeschiedenen Beamten ergab sich eine Erhöhung um 5,67 VK auf 69,17 VK.

Die Mehrung bei der Gruppe der Angestellten 2012 (262,79 VK), 2013 (265,06 VK) erklärt sich dadurch, dass für die Besetzung der neu geschaffenen Stellen überwiegend Personen im Angestelltenverhältnis eingestellt wurden.

Die Reduzierung von VK im gewerblichen Bereich 2012 (559,1 VK), 2013 (553,32 VK) - ist auf den Vollzug eines Stellenvermerkes (Stelleneinzug), die befristete Übertragung einer gewerblichen Planstelle an das Hochbauamt (Projekt Pferdemarkt) und die Umwandlung von gewerblichen in nicht gewerblichen Planstellen zurückzuführen.



3.1 Kopfstatistik

SÖR ist weiterhin ein typischer „Männerbetrieb“, bedingt durch den starken gewerblichen Baubereich. Das Verhältnis von Frauen zu Männern steht daher weiterhin in einem großen Missverhältnis. Zur Zeit sind insgesamt bei SÖR 132 Frauen (gleich 14,75%) und 763 Männer (gleich 85,25%) beschäftigt.

Die Anzahl der Frauen hat sich von 131 (2012) auf 132 (2013) erhöht. Längerfristig sieht sich SÖR auf einem guten Weg, da sich die Anzahl der Frauen von 116 im Jahr 2009 auf nunmehr 132 bis Ende 2013 erhöht hat. Der Beschäftigungszuwachs im Bereich von SÖR beträgt bei den Frauen seit 2009 13,8%, im Gegensatz zu den Männern, bei denen in diesem Zeitraum nur eine Steigerung von 0,9% erfolgt ist.

Wo möglich werden Frauen bei gleicher Eignung von SÖR bevorzugt eingestellt. Fakt ist aber, dass der Frauenanteil im Unterhaltsbereich von SÖR/2 und bei den Auszubildenden abgenommen hat. Hier gegenzusteuern ist immer noch sehr schwer, da Frauen den Studienzweig Bauingenieurwesen beziehungsweise einen Lehrberuf als Straßenbauerin nur selten ergreifen. Auch hat sich für die Auszubildenden das Lehrstellenangebot auf dem freien Arbeitsmarkt erheblich verbessert und somit entscheiden sich die Frauen wieder mehr für die „typischen Frauenberufe“. Bewerbungen von geeigneten Frauen für die ausgeschriebenen Ausbildungsberufe Garten- und Landschaftsbau sowie für den Kfz-Mechatroniker lagen in 2013 nicht vor. Nur für den Lehrberuf Bauzeichnerin konnte eine Auszubildende eingestellt werden. SÖR beteiligt sich seit Jahren am Girls-Day und wirbt um junge Frauen für die beiden o.g. Lehrberufe. Leider nicht immer erfolgreich. Anzumerken ist, dass es in 2013 wegen den sehr stark rückläufigen Bewerberzahlen sehr schwierig war, überhaupt noch geeignete Bewerber für den Beruf des Garten- und Landschaftsbauers einzustellen.

Erfreulich unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming ist, dass es SÖR gelungen ist, in den Berufen, für die sich vermehrt Frauen interessieren, Frauen für eine Tätigkeit bei der Stadt Nürnberg zu gewinnen. So wurden im Planungsbereich von SÖR/1-G vermehrt Frauen mit dem Studium Landespflege eingestellt. Das Sachgebiet SÖR/1-G ist betreffend der Führung (Sachgebietsleiterin und Stellvertreterin) in Frauenhänden.

Kopfstatistik 2012

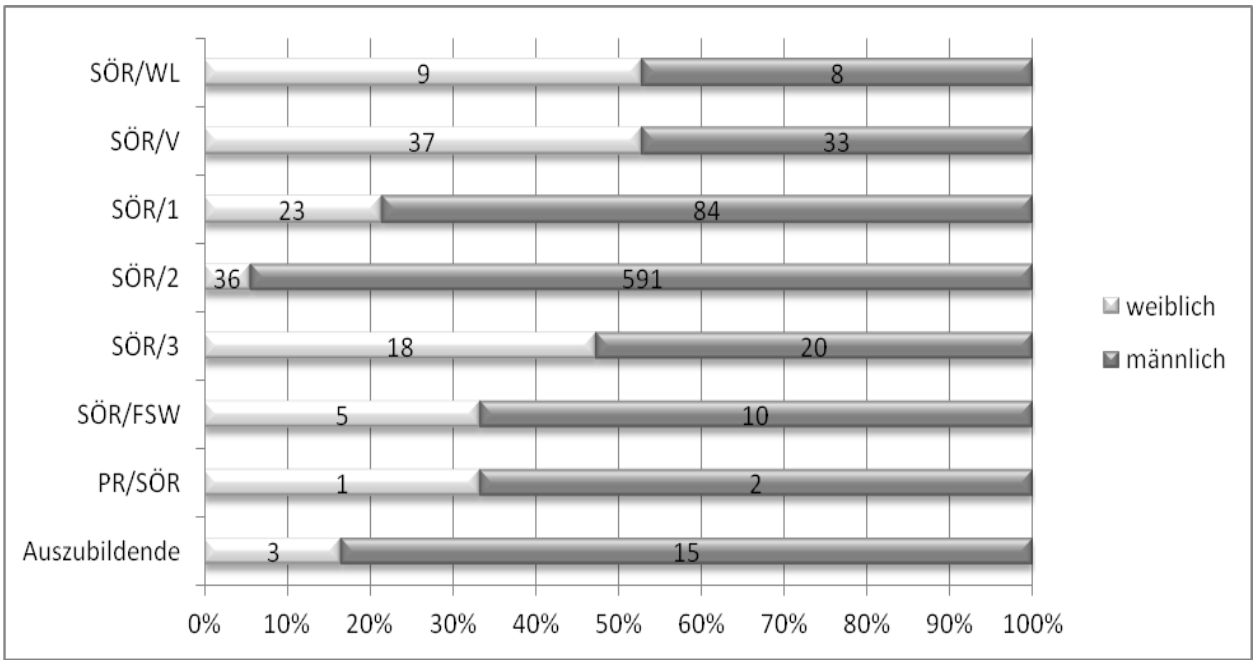
weiblich/männlich

	SÖR/WL	SÖR/V	SÖR/1	SÖR/2	SÖR/3	SÖR/FSW	PR/SÖR	Auszubildende
weiblich	7	37	21	39	16	5	1	5
männlich	7	32	82	584	20	7	2	17

Kopfstatistik 2013

weiblich/männlich

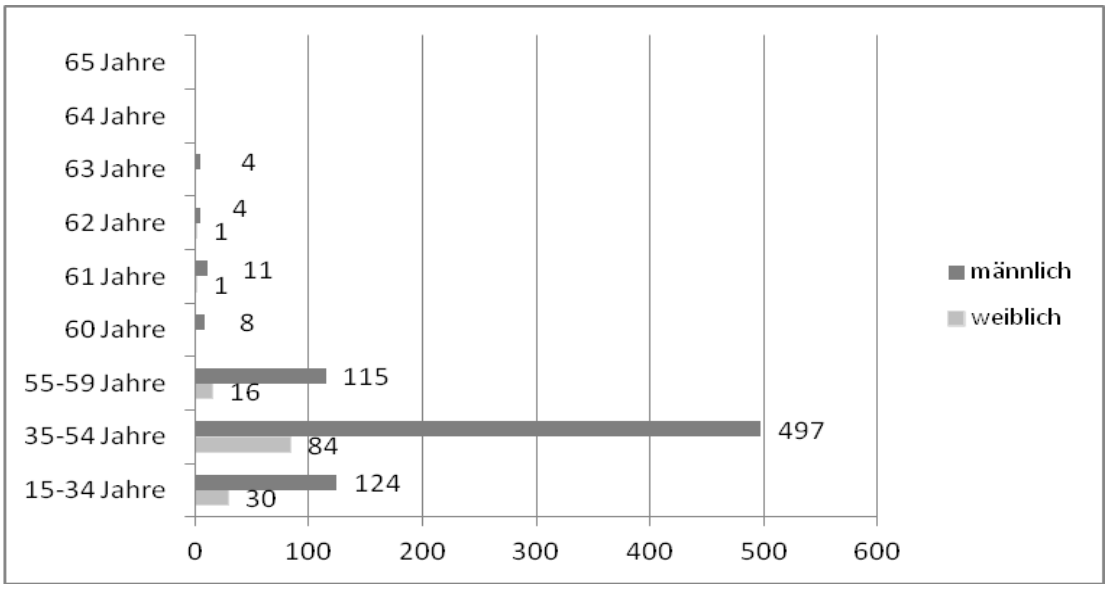
	SÖR/WL	SÖR/V	SÖR/1	SÖR/2	SÖR/3	SÖR/FSW	PR/SÖR	Auszubildende
weiblich	9	37	23	36	18	5	1	3
männlich	8	33	84	591	20	10	2	15



3.2 Altersstruktur

Altersstruktur der Beschäftigten im SÖR gemäß der Skalierung, die vom Referat für Allgemeine Verwaltung zur Vergleichbarkeit verwendet wird:

Altersaufbau SÖR-Beschäftigten
(Stand 31.12.2013)

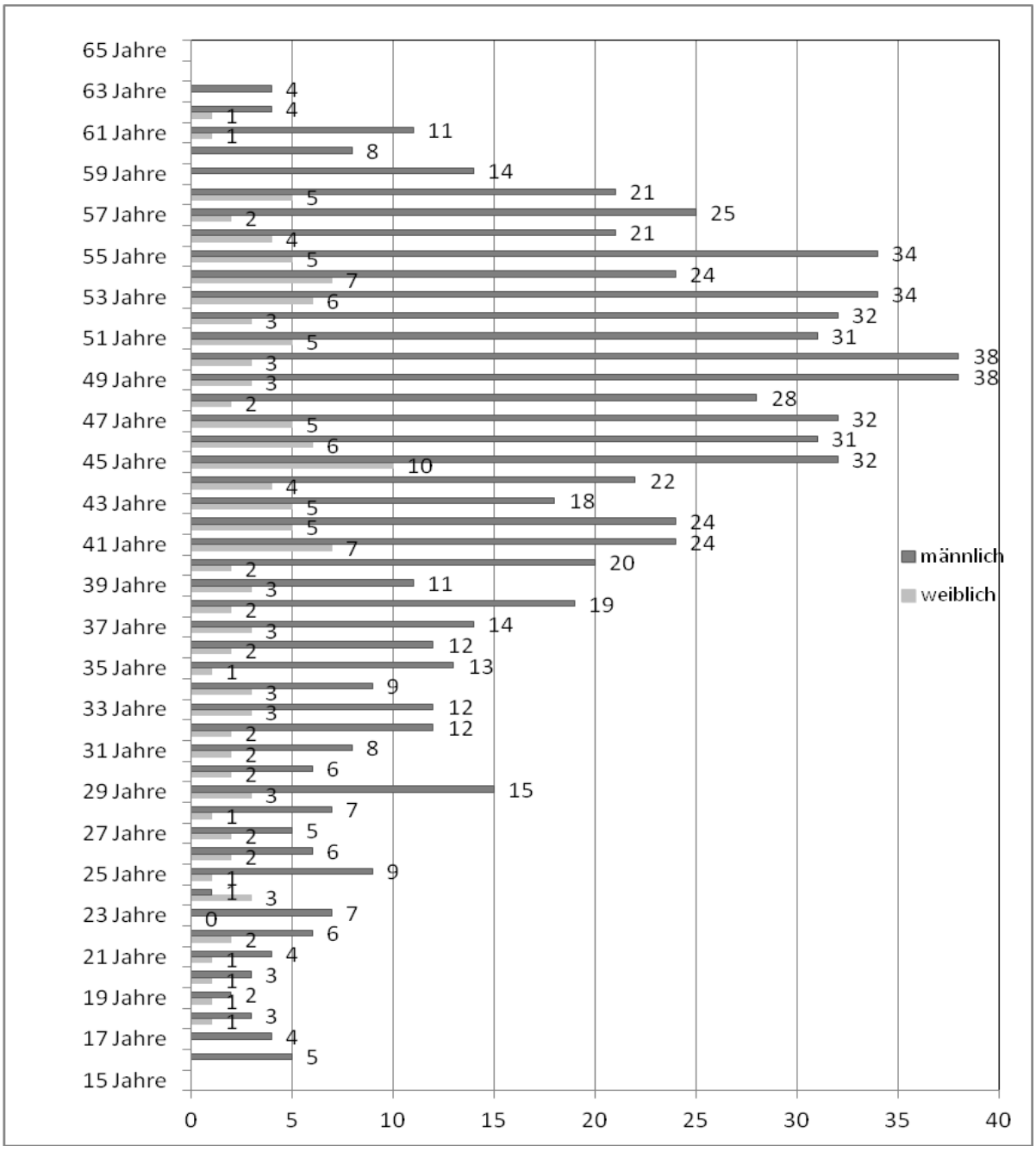


Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Beschäftigten des SÖR bei **44,84 Jahren** und erhöhte sich somit zum Vorjahr mit **44,43 Jahren** um weitere **0,41 Jahre**.

Laut dpa werden die Menschen in Bayern immer älter: Innerhalb von gut zwanzig Jahren hat sich das Durchschnittsalter der Bürgerinnen und Bürger von 38,6 auf 42,5 Jahre erhöht. Das Durchschnittsalter liegt bei SÖR im Vergleich zum Landesdurchschnitt der Bevölkerung um 2,34 Jahre höher. Ursachen sind der Personalabbau der vergangenen 25 Jahre, verbunden mit Einstellungsstopps, sowie der stufenweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr. Mit der Einführung der abschlagsfreien Rente ab 63 Jahren bei mindestens 45 Beitragsjahren wird sich das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei SÖR in den nächsten Jahren leicht reduzieren. In 2014 haben bereits drei Beschäftigte ihren Arbeitsvertrag aufgelöst, da sie die Rente mit 63 beantragt haben. In den Jahren ab 2016 werden die Anträge auf Grund der Altersrente mit 63 verstärkt bei SÖR eingehen, da die große Zahl der gewerblich Beschäftigten die Voraussetzungen erfüllen und sie die Altersrente mit 63 auch überwiegend aus gesundheitlichen Gründen anstreben werden.

Die bayerische Wirtschaft (vbw) geht davon aus, dass bereits ab 2015 und in der Zukunft dem Arbeitsmarkt fast drei Millionen Arbeitskräfte fehlen werden. Ab 2020 treten von der Kopfzahl starke Jahrgänge der SÖR-Beschäftigten in den Ruhestand bzw. in die Altersrente. Bei den Ausschreibungen für freiwerdende Stellen hat sich bereits im letzten Jahr und verstärkt in diesem Jahr gezeigt, dass mit den Gehaltsstrukturen des öffentlichen Dienstes vor allem sehr gute Fachkräfte im gewerblichen Bereich und im Bereich der Ingenieure nicht mehr gewonnen werden konnten. Bisher waren es die Elektroingenieure, die am privaten Arbeitsmarkt mehr als ein Drittel des Monatsgehalts mehr verdienten. Wir haben nun auch im Bereich der Meister und Facharbeiter Absagen, da die Gehälter am privaten Arbeitsmarkt weitaus höher liegen. Die Vorteile des öffentlichen Dienstes sind die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Flexibilität der Einbringung der Arbeitszeit. SÖR ist es gelungen, ältere und sehr gut qualifizierte Beschäftigte trotz Gehaltsverzicht zu gewinnen. Somit konnten wir mehrmals nach wiederholten Ausschreibungen offene Stellen besetzen.

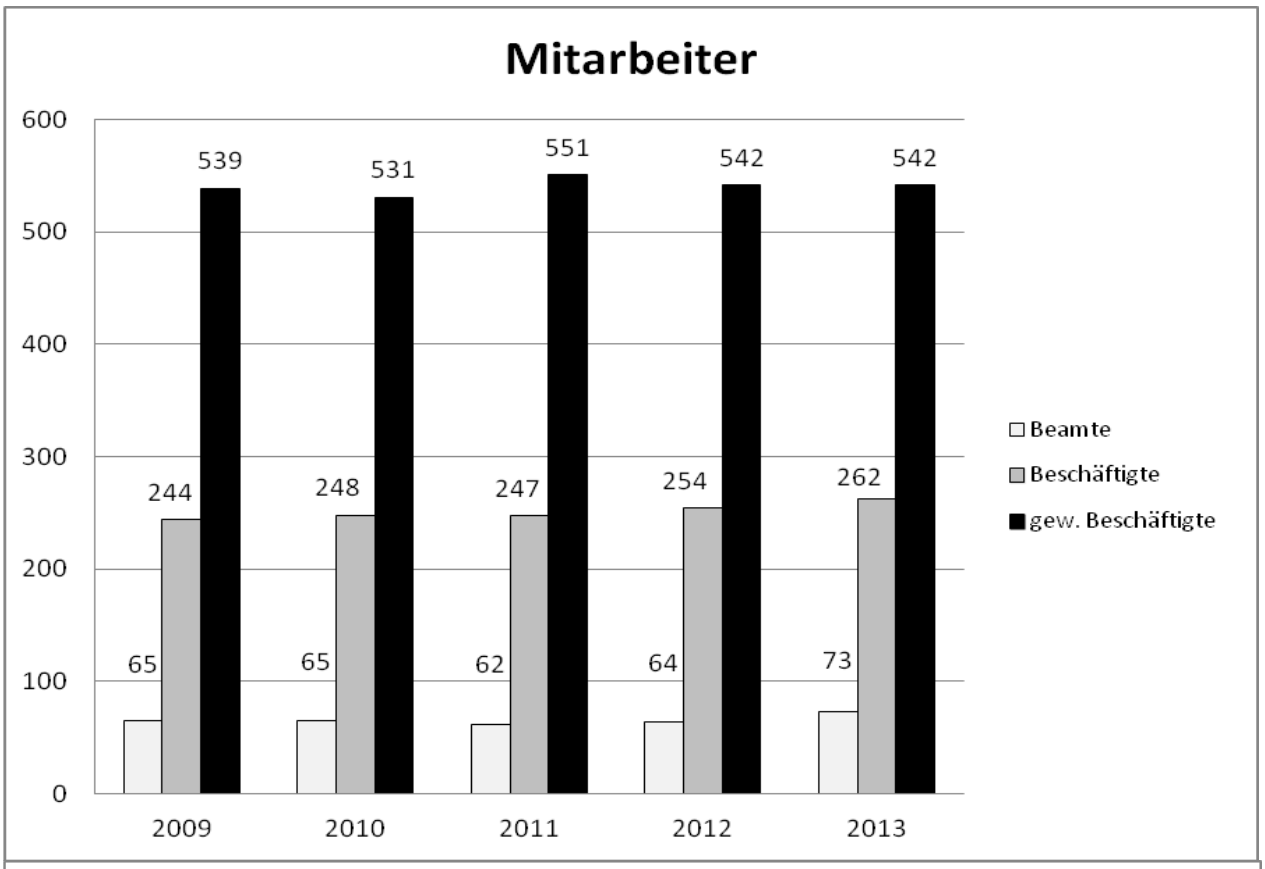
Detailliertere Altersstruktur der SÖR Beschäftigten (Stand 31.12.2013)

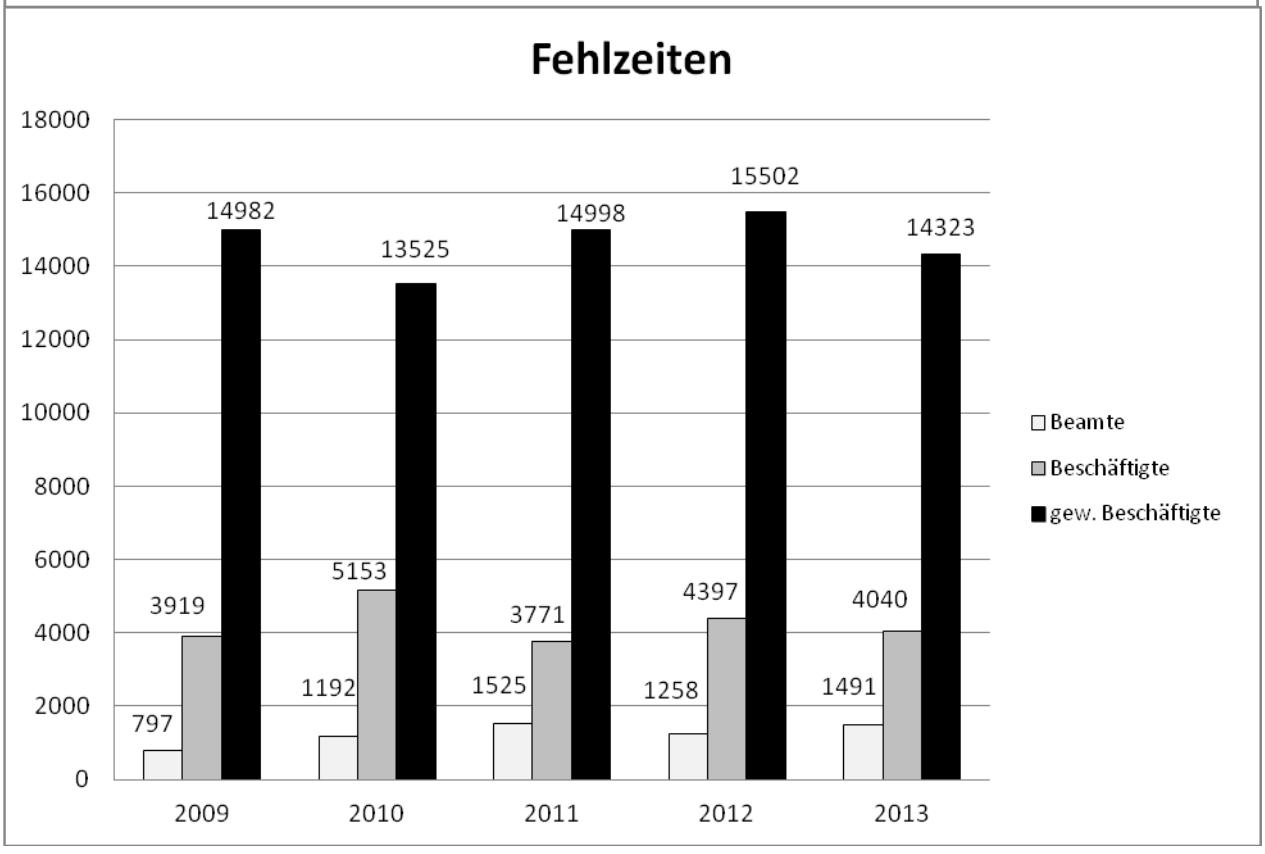


Die detaillierte Altersstruktur von SÖR zeigt sehr deutlich auf, dass sich der Bauch in der Altersstruktur im Bereich des letzten Jahres fast unverändert nach oben schiebt. SÖR hat hier einen starken Bauch in der Altersstruktur zwischen dem 44. und 58. Lebensjahr. Innerhalb von 15 Jahren wird etwa die Hälfte der Beschäftigten von SÖR aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden.

3.3 Fehlzeiten

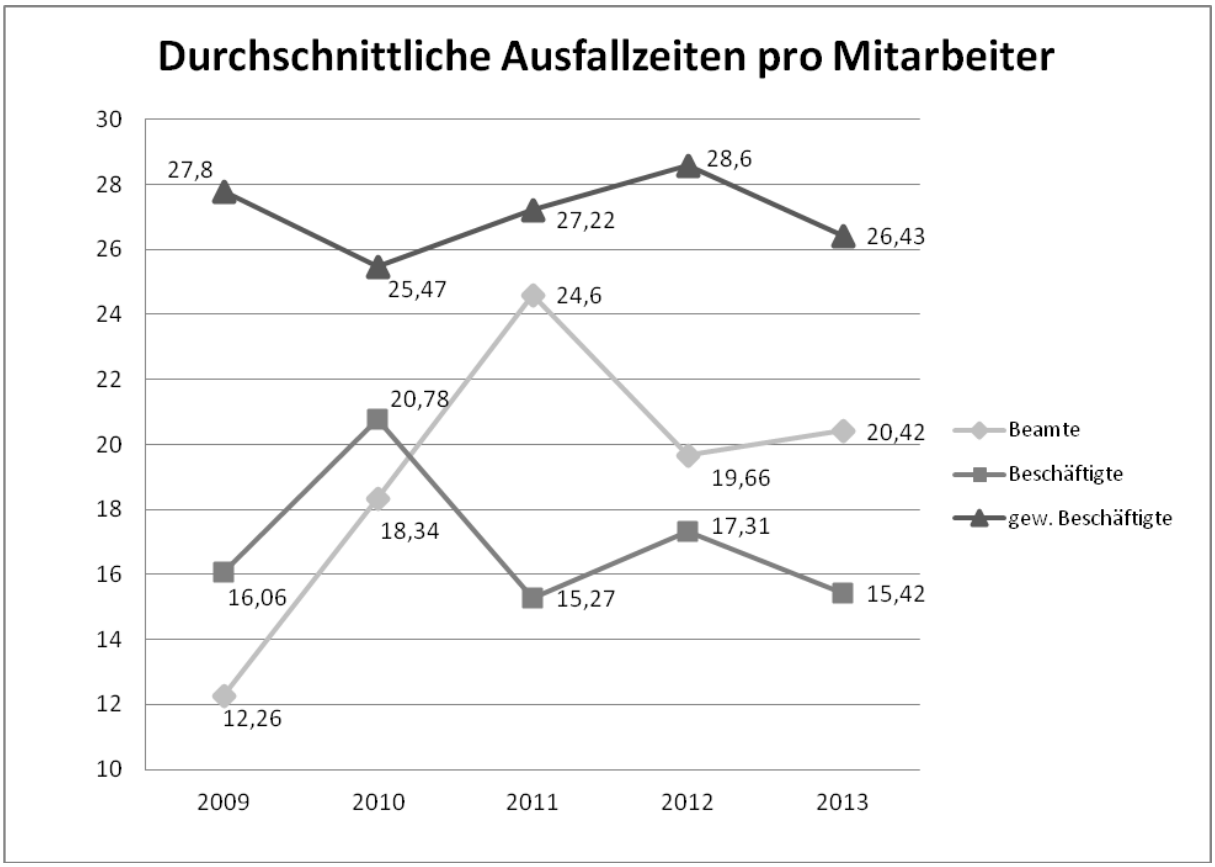
Um eine Vergleichbarkeit der Ausfallzeiten im Vergleichsring des Deutschen Städtetages zu ermöglichen, werden die Ausfallzeiten in Kalendertagen angegeben, einschließlich der Fehlzeiten, die sich über arbeitsfreie Tage hinweg ziehen.





Die Ausfallzeiten im SÖR umfassten im Jahr 2013 insgesamt 19.854 Tage. Dies entspricht einer **Krankheitsquote von 6,20 %** bei insgesamt 877 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SÖR ohne Auszubildende. Die Krankheitsquote reduzierte sich somit zum Vorjahr um 0,54 %. Damit liegt SÖR deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsquote der Kernverwaltung der Stadt Nürnberg, die im Jahr 2013 für alle Beschäftigten 4,88 % betrug. Im Vergleich zu den Fehlzeiten der Eigenbetriebe mit einer durchschnittlichen Krankheitsquote von 7,09 %, steht SÖR etwas besser da.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten im Jahr 2013 betrugen im SÖR pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 22,64 Kalendertage. Zum Vergleich: der gesamtstädtische Wert im Jahr 2013 betrug 19,56 Kalendertage. Die Differenz der Ausfalltage zwischen SÖR und der Stadt Nürnberg hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 6,65 auf 3,08 Tagen vermindert.



Der Vergleich zum Vorjahr zeigt, dass die durchschnittlichen Ausfallzeiten bei den Beamten leicht gestiegen sind und bei den Beschäftigtengruppen wieder abgenommen haben.

Die 73 Beamtinnen und Beamten fehlten an 1.491 Tagen. Dies entspricht durchschnittlich 20,42 Kalendertagen bzw. einer Krankheitsquote von 5,60 %. Der städtische Beamtenschnitt in 2013 betrug 14,87 Tage.

Die 262 nicht gewerblich Beschäftigten (Angestellten) im SÖR hatten Ausfallzeiten an 4.040 Tagen. Dies entspricht einem Durchschnittswert von 15,42 Tagen bzw. einer Krankheitsquote von 4,22 %. Die Krankheitszeiten bewegen sich aber immer noch deutlich unter den städtischen Durchschnittszahlen in 2013 für Beschäftigte von 21,38 Tagen.

Im gewerblichen Bereich (ehemalige Arbeiterschaft) errechnet sich eine Ausfallzeit von 14.323 Ausfalltagen bei 542 Mitarbeitern. Dies bedeutet durchschnittliche Ausfallzeiten von 26,43 Tagen und eine Krankheitsquote von 7,24 %. Die Ausfalltage sanken von 28,60 auf 26,43 und die Krankheitsquote von 7,84 % auf 7,24 %.

SÖR liegen weitergehende Auswertungen der AOK vor, bei der insgesamt 470 SÖR-Beschäftigte versichert sind. Davon sind 433 männlich und 37 weiblich. Somit sind die Auswertungen der AOK gerade für den gewerblichen Bereich sehr aussagekräftig.

Der Krankenstand der Beschäftigten von SÖR liegt mit 7,24 % deutlich über dem bundesweiten Branchenschnitt von 5,9 % aus 2012.

Gerade in der Altersgruppe der Beschäftigten über 50 Jahren, in denen mit langen Ausfalltagen zu rechnen ist, liegt SÖR mit einem Anteil bei den Männern mit 33,2 %, insgesamt 8,2 % über dem Branchenschnitt landesweit. In dieser Altersgruppe bewegt sich die durchschnittliche Ausfallrate bei den 50 bis 54 jährigen bei 28,5 Tagen, bei den 55 bis 59 jährigen bei 35,8 Tagen und bei den 60 bis 64 jährigen bei 42 Tagen.

Mit 23,4 % sind die Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes am häufigsten vertreten. Dicht gefolgt von den Krankheiten des Atmungssystems mit 19 %. Gerade im Bereich der Straßenreinigung, des Straßenunterhalts und der Grünpflege überwiegen die manuell körperlich belastbaren Tätigkeiten, die eine sehr hohe Belastung für das Muskel-Skelett-Systems sind. Auch die Tätigkeiten im Freien mit Hitze, Nässe, Zugluft, Kälte, Staub, sowie Abgase lassen die Krankheiten des Atmungssystems nach oben schnellen. Vergleiche mit branchenüblichen Betrieben sind hier nicht sehr aussagekräftig, da Straßenbauer oder Landschaftsgärtner üblicherweise im Winter ausgestellt werden und Schlechtwettergeld beziehen. Die Mehrzahl der gewerblichen Mitarbeiter von SÖR sind auch bei widrigstem Wetter in den Monaten November bis März unterwegs, um die Verkehrssicherheit bzw. den Winterdienst sicherzustellen. Dies erklärt auch, dass die Krankheiten des Atmungssystems von SÖR-Beschäftigten mit 19 % um 4% über dem landesweiten Branchenvergleich von 15% liegen. Während die Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und die an dritter Stelle liegenden Krankheiten des Verdauungssystems dem landes- sowie bundesweiten Branchenvergleich entsprechen.

Positiv zu erwähnen ist, dass die Krankheitszeiten der SÖR-Beschäftigten bei den am häufigsten vorkommenden Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems durchschnittlich 3 bis 4 Tage kürzer als der bundes- bzw. landesweite Branchenvergleich ist.

Die hohe Zahl von Fehlzeiten bei den Beamten und Beamtinnen von SÖR ist auf langanhaltende Erkrankungen von sechs Personen mit teilweise chronischen und immer wiederkehrenden Krankheiten sowie auf eine langwierige Genesung auf Grund einer schwerwiegenden Operation zurückzuführen. Von den 1.491 Fehltagen fallen auf diese Personen 934 Tage. Die restlichen 66 Beamtinnen und Beamten fehlten bei 557 Fehltagen durchschnittlich 8,43 Tage.

SÖR stehen als Arbeitgeber zwei wichtige Instrumente zur Verfügung, um mögliche Fehlzeiten bei den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern positiv zu beeinflussen. Zum einen das Rückkehrgespräch, direkt nach einer krankheitsbedingten Abwesenheitszeit und zum anderen das BEM-Gespräch (**B**etriebliche **E**ingliederungs **M**anagement), dass demjenigen angeboten wird, der in den letzten 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war.

Ziel beider Verfahren ist es, durch den Austausch von Informationen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vertrauensbasis zu schaffen, zu motivieren und ggf. durch Hilfestellungen gerade in der Arbeitsplatzgestaltung- bzw. ausstattung zur Erhöhung der Anwesenheitszeiten beizutragen.

Nachdem die Ursachen der Erkrankung in einem BEM-Gespräch geklärt sind, wird im zweiten Schritt nach zielgerichteten Maßnahmen für eine Veränderung gesucht. Hier gibt es ein großes Spektrum von Maßnahmen, die ergriffen werden können, um die Krankenzeiten zukünftig zu reduzieren. Diese Maßnahmen können von der Beantragung einer Kurmaßnahme, der Einschaltung des Integrationsamts in Verbindung mit der Schwerbehindertenvertretung, der Veränderung des Arbeitsplatzes (z. B. Ausstattung mit einem speziellen Fahrersitz, dem Einsatz von

schwingungsarmen Maschinen oder individuell angepasste PC-Arbeitsplätze), der Verpflichtung zu einem Gespräch bei einem Reha-Berater der Rentenversicherung bis zu einer Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz gehen. Die vereinbarten Maßnahmen sollten in einem Vermerk festgehalten werden und termingebunden abgearbeitet werden.

An 76 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erging die Einladung zu einem BEM-Gespräch. Dieses haben 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angenommen. Die Erkenntnisse aus diesen Gesprächen, z.B., dass die Mitarbeiter im Winterdienst zu wenig wasserabweisende Jacken haben und deshalb wegen Durchnässens der Arbeitskleidung vermehrt erkältet sind (erhöhte Anzahl bei den Erkrankungen des Atmungssystems), werden umgesetzt.

Mit der verpflichtenden Einführung der BEM-Gespräche, die Rechtsgrundlage hierfür ist der § 84 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), ist auf die Vorgesetzten sowie auf die Personalverwaltung von SÖR erhebliche Mehrarbeit hinzugekommen. SÖR hat dieses gesetzlich vorgeschriebene Instrument als sehr sinnvoll erkannt. Ziel ist, das BEM-Verfahren formell und materiell so auszubauen, dass es ein wirksames Mittel für die vorbeugende Gesunderhaltung der Beschäftigten ist.

4. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

§ 71 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist nach § 77 Abs. 2 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, die nach Erfüllung der Beschäftigtenquote (105 € bis 260 € je unbesetzter Arbeitsplatz) gestaffelt ist.

Laut SBV/SÖR und dem bei PA geführten Verzeichnis der nach § 80 Abs. 1 SGB IX beschäftigten Schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen sind bei SÖR zum 31.12.2013 insgesamt 101 „anrechenbare Schwerbehinderte“ beschäftigt.

Prozentual gesehen sind von den 877 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SÖR 11,52 % als Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellt eingestuft.

Die anrechenbaren 101 Schwerbehinderten teilen sich auf in 79 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX schwerbehindert sind, da bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50% vorliegt. Weiterhin sind 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesen gleichgestellt, da sie einen Grad der Behinderung von mehr als 30 % aufweisen.

Im gewerblichen Bereich ist wegen der erschwerten körperlichen Beanspruchung ein größerer Anteil an Schwerbehinderten vorhanden. Im Beschäftigten- und Beamtenbereich sind 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich 9,55 %, schwerbehindert oder gleichgestellt. Im gewerblichen Bereich sind 69 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich 12,73 % schwerbehindert oder gleichgestellt.

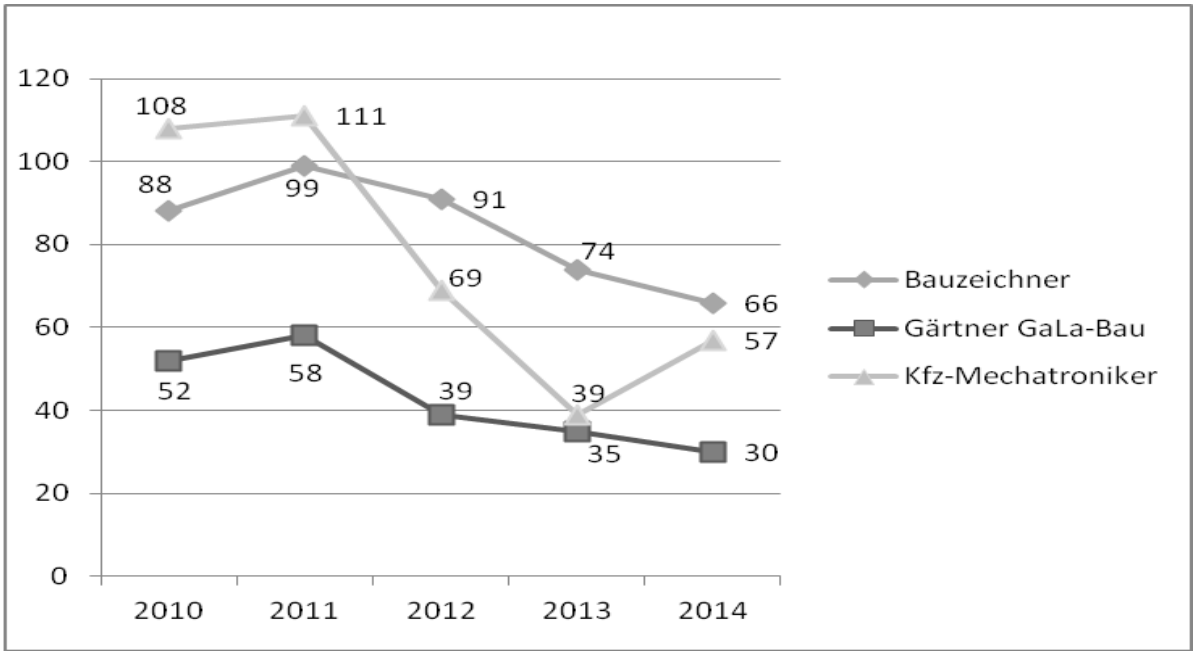
5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

Personalgewinnung

Die sinkenden Bewerberzahlen haben sich bei den gewerblichen Ausbildungsberufen Bauzeichner/in und Gärtner/in auch im Jahr 2013 (Ausbildungsbeginn im September 2014) fortgesetzt. Die Bewerberzahlen sind insgesamt, bereinigt um die Bewerber für den Ausbildungsberuf Wasserbauer/in, leicht gestiegen.
Für das im September 2014 beginnende neue Ausbildungsjahr wurden in Zusammenarbeit mit dem Personalamt der Zeitpunkt und die Häufigkeit der Ausschreibung für die Ausbildungsberufe im Jahr 2013 zeitlich vorverlegt. Eine zusätzliche Ausbildungsplatzausschreibung wurde bereits im Juli 2013, vor dem üblichen Ausschreibungstermin im September (mit reduziertem Bewerbungsschluss), veröffentlicht. Die Auswahlverfahren für die Bewerber konnten dadurch bereits einen Monat früher gestartet werden. Dies ermöglichte uns, geeigneten Azubis bereits frühzeitig vor anderen Ausbildungsbetrieben, einen Ausbildungsvertrag anzubieten. Für das aktuelle Ausbildungsjahr 2014 konnten im Ausbildungsberuf Gärtner/in GALA-Bau alle vier angebotenen Ausbildungsplätze im ersten Anlauf besetzt werden.

Anzahl der Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei SÖR

Ausbildungsberufe	Bewerberzahlen für das Ausbildungsjahr					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Bauzeichner	62	88	99	91	74	66
Gärtner GaLa-Bau	63	52	58	39	35	30
Fachkraft für Wasserwirtschaft	21	---	---	14	---	---
Zimmerer	---	---	17	6	---	---
Wasserbauer	13	22	---	---	8	---
Kfz-Mechatroniker	113	108	111	69	39	57
Gesamtsumme	272	270	285	219	148	153



Aufgrund der erhöhten Anforderungen im Ausbildungsberuf „Bauzeichner/in“ wurde, erstmals für das Jahr 2013, von den Bewerbern mindestens der mittlere Schulabschluss gefordert.

Ausbildung

SÖR hat auch in 2013 seine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung wahrgenommen und 10 jungen Menschen eine Berufsausbildung zum Landschaftsgärtner, Bauzeichner, Kfz-Mechatroniker und Wasserbauer ermöglicht sowie zwei technische Beamtenanwärter in der Fachlaufbahn 3. QE begleitet.

Zum Stichtag 31.12.2013 wurde von SÖR in folgenden Bereichen ausgebildet:

Ausbildungsberuf	♀	♂	**gesamt**	**Ausb.-Ende in 2013**
Gärtner der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	1	8	9	5
Bauzeichner	2	1	3	1
Fachkraft für Wasserwirtschaft		1	1	
Wasserbauer		1	1	1
Kfz-Mechatroniker		4	4	1
Beamtenanwärter, mittlerer verw. Dienst (Ausbildungsstelle für PA)				2
Gesamt:	**3**	**15**	**18**	**10**

Übernahme von Auszubildenden

Weiterhin können wir den Auszubildenden keine feste Zusage für eine unbefristete Übernahme nach der Ausbildung geben.
Für eine zukünftige Personalentwicklung und vor allem Personalgewinnung ist der starre Rahmen des Stellenplans oft sehr hinderlich. Obwohl bekannt ist, dass in den nächsten Monaten Fachkräfte aus Altersgründen ausscheiden, können wir diesen erforderlichen Personalbedarf durch überplanmäßiges „Parken“ zeitlich nicht absichern. Eine Beschäftigung ist nur auf freien Planstellen möglich. Wenn sich in den nächsten Jahren das Angebot an Fachkräften weiterhin reduziert, wird es für SÖR noch schwieriger werden, gute Fachkräfte vom ersten Arbeitsmarkt zu gewinnen. Bereits jetzt zeigt sich bei den Ingenieuren und auch im Bereich der Straßenmeister, dass auf Grund der hohen Gehaltsdifferenzen potentielle Bewerber dankend ablehnen. Selbstausgebildete MitarbeiterInnen kennen die Vorzüge der Stadt Nürnberg als Arbeitgeber und würden auch gerne bleiben. Für die Zukunft sollte hier eine Lösung gefunden werden, um absehbare Personalabgänge rechtzeitig und vor allem mit fachkundigen Auszubildenden aufzufangen.

Projekt „Berufevideos“

Das Personalamt hat mit der Idee, Jugendliche mit Migrationshintergrund für einen Ausbildungsplatz bei der Stadt Nürnberg zu begeistern, insgesamt acht Berufevideos geplant. Von SÖR wurden die ersten zwei Berufevideos in den Ausbildungsberufen „Gärtner/in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“ sowie „Kraftfahrzeugmechatroniker/in“ fertiggestellt. Diese Berufevideos zeigen aus der Sicht von SÖR-Auszubildenden mit Migrationshintergrund ein kurzes (ca. 3 bis 4 Minuten) aber authentisches Berufsbild des jeweiligen Ausbildungsberufes sowie die positiven Rahmenbedingungen einer Ausbildung beim städtischen Eigenbetrieb SÖR.

Die Berufevideos können auf der Homepage der Stadt Nürnberg angesehen werden.

Projekt „Azubis begleiten Schüler/innen“ (AbS)

Im Jahr 2013 beteiligte sich SÖR wieder am Projekt „Azubis begleiten Schüler/innen“, das vom Bildungszentrum der Stadt Nürnberg initiiert wurde. Als Nebeneffekt hofft SÖR, dass sich dann zukünftig verstärkt Schüler aus Nürnberg auf einen Ausbildungsplatz bei SÖR bewerben werden.

Grundgedanke des Projektes ist, dass Auszubildende ihre Erfahrungen rund um die Ausbildung an Hauptschüler (der 7. Klasse) weitergeben. Die Siebtklässler sollen damit auf die Phase der Berufsorientierung durch die Azubis vorbereitet werden. Die Auszubildenden von SÖR organisieren hierzu eine „Betriebsexkursion“. Hierbei zeigen die Azubis „ihrer“ Schülergruppe den eigenen Betrieb und zeigen die Arbeitsfelder ihres Berufsbildes.

Erfahrungsgemäß profitieren die Azubis von dieser „Tutorenaufgabe“ immens: sie entwickeln ihre kommunikativen Fähigkeiten weiter, erproben sich in Anleitungstätigkeiten und erhalten positive Anregungen für ihr Selbstbewusstsein. Auf ihre Aufgabe werden sie in 2-3 „Azubi-Fachtagen“ vorbereitet.

Im Gesamtkontakt und v.a. bei der Vorstellung der Berufe für alle Klassen auf einem separat stattfindenden Arbeitsbasar, können sich alle an diesem Projekt teilnehmenden Firmen präsentieren und damit bei potentiellen Nachwuchskräften werben.

Seitens SÖR nahmen 3 Auszubildende aus dem Ausbildungsberuf „Gärtner/in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“ an dem Projekt teil.

Praktika

SÖR stellt sich seiner sozialen und bürgerorientierten Verantwortung und ermöglicht, soweit es aus betrieblichen und sicherheitsrelevanten Gründen möglich ist, Schülern das Arbeitsleben aktiv kennen zu lernen. In 2013 haben 27 Schüler auch das Arbeitsleben bei SÖR in den Bereichen Verwaltung, Planung und Bau Straße, Brückenbau/Wasserwirtschaft, Verkehrs-/Straßenaufsicht, Betrieb und Unterhalt Bezirke und in den Werkstätten kennengelernt.

Girl Days bei der Stadt Nürnberg

Für SÖR ist es eine sehr gerne übernommene Aufgabe, hieran teilzunehmen. Dem Bereich der Werkstätten von SÖR ist es wiederum gelungen, einen Girls Day Tag so zu gestalten, dass junge Frauen einen tiefen Einblick in „frauenuntypische“ Ausbildungsberufe des Landschaftsgärtners und des Kraftfahrzeugmechatronikers erhielten.

Ingenieure/innen

SÖR beteiligt sich ferner an der jedes Jahr stattfindenden Bauingenieurmesse in der Ohm-Hochschule-Nürnberg. Diese Messe ermöglicht es, direkt mit den Studierenden ins Gespräch zu kommen und den Eigenbetrieb SÖR vorzustellen. Es können dabei wichtige Informationen über den Berufseinstieg, die Vielzahl von Verwendungsmöglichkeiten, die Gehaltsstruktur oder die Karrierechancen weitergegeben werden. Zudem bietet SÖR in verschiedenen Fachbereichen „praktisches Studiensemester“ für Studenten an. SÖR vergütet dieses 20-wöchige Studiensemester aktuell mit 500,- € monatlich.

Im Jahr 2013 absolvierten Studierende in den Bereichen „Planung und Bau Grün“ und „Brückenbau/Wasserwirtschaft“ jeweils ein praktisches Studiensemester.

Fortbildung

SÖR investiert intensiv in die Bereiche Aus- und Fortbildung.

An externen und internen Fortbildungsveranstaltungen nahmen **354 SÖR – Beschäftigte** teil. Insgesamt wurde hierfür **129.880 €** aufgewendet. Somit entfielen in 2013 durchschnittlich auf jeden Mitarbeiter einschließlich Auszubildende 145,12 €. Auf die Beamten/Angestellten entfielen 294 und auf die gewerblich Beschäftigten/Auszubildenden 60 Fortbildungsveranstaltungen.

Von den 354 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen 170 an externen Ausbildungen teil. Die Kosten hierfür betrugen 123.260,20 €. Die externen Fortbildungen sind teilweise sehr teuer, müssen dennoch in Anspruch genommen werden, da das gemeinsame Fortbildungsangebot der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach die speziellen beruflichen Erfordernisse für SÖR nicht abdecken kann.

6. Leistungsprämien

Durch die Dienstvereinbarung vom 16.04.2013 wurde das Leistungsprämiensystem der III. Säule für besondere Leistungen gemäß § 18 TVöD (Beschäftigte) und gemäß Art. 68 BayBesG (Beamte) neu eingeführt. Die hierfür veranschlagten Beträge ergeben sich aus dem Referenzentgelt aller Beschäftigten und Beamten des SÖR aus dem Vorjahr und betrugen 70.335 € für die Beschäftigten und 3.189 € für die Beamten. Zusätzlich standen als Übergang aus dem bisherigen Prämiensystem noch zwei Drittel der Prämiensumme aus 2012, gleich 55.957 €, zur Verfügung. Die Summe der Prämien für besondere Leistungen beliefen sich für SÖR damit auf 129.481 €.

Prämienverteilung:

SÖR hat in 2013 an 56 Beschäftigte Leistungsprämien von insgesamt 74.183 € ausgeschüttet. Die durchschnittliche Prämienzahlung betrug 1.324 €. Im Jahr davor wurden an 70 Beschäftigte 83.936,31 € ausbezahlt mit durchschnittlich 1.199 €.

Als Grundlage für die Gewährung einer Leistungsprämie wurde mit 41 Beschäftigten eine Zielvereinbarung abgeschlossen. Hiervon fielen alleine auf die Projekte Großflächenmahd Nord und Süd 33 Vereinbarungen.
Eine Spontanprämie erhielten 15 Beschäftigte.

Die Leistungsprämien erhielten 36 gewerblich Beschäftigte, 18 Angestellte und 2 Beamte. Betrachtet man die einzelnen Beschäftigungsgruppen, so erhielt die Gruppe der gewerblich Beschäftigten bei einem Anteil an der Gesamtbeschäftigungszahl von 63,34 % einen Anteil von 64,29 % der Leistungsprämien. Die Gruppe der Angestellten erhielt bei 29,86 % einen Anteil von 32,14 % und die Beamten erhielten bei 6,08 % einen Anteil von 3,57 %. Dass die Beamten nun, im Vergleich zum

letzten Jahr mit 7,14 %, erheblich weniger berücksichtigt wurden, liegt daran, dass für diese nach dem neuen Prämiensystem nur noch 3.189,-- € zur Verfügung standen.

Leistungsprämien erhielten 8 Frauen (Vorjahr 7), deren Anteil an den Beschäftigten bei insgesamt 14,75 % liegt, mit einem Prämienanteil von 14,29 % (Vorjahr 10 %). Auf die 48 Männer entfielen, bei einem Anteil von 85,25 %, dieses Jahr 85,71 % der Leistungsprämien. Somit war in 2013 eine sehr ausgewogene geschlechtsspezifische Prämienverteilung gegeben.

Ausblick:

Die bisherigen Prämienleistungen bei SÖR gingen in den letzten Jahren überwiegend an die MitarbeiterInnen aus dem Mahdprojekt. In 2013 waren dies ca. 60.000 €, die die 33 Beschäftigten bei Erfüllung der Zielvorgaben - günstiger als Vergabe plus Zusatzleistungen und in besserer Qualität - jeweils in Höhe eines zusätzlichen Monatsgehalts gemäß ihrer persönlichen Eingruppierung in der ersten Erfahrungsstufe als Erfolgsprämie erhielten. Bei der Wirtschaftlichkeitsberechnung durch Eigenerledigung der Großflächenmahd ist die Erfolgsprämie berücksichtigt.

In 2013 wurde an weitere 23 Beschäftigte insgesamt 14.200 € für Leistungsprämien/III Säule ausbezahlt. Der Durchschnittswert der Prämie von 617,--€ pro Person liegt knapp unter dem Durchschnittswert der „Gesamt Stadt Nürnberg“ i. H. v. 671 €. Auch der Prozentanteil von 2,79 % der 832 Beschäftigten (ohne Mahdprojekt), die eine Prämie erhielten, bewegt sich im unteren Bereich der durchschnittlichen Prämienvergabe bei der Stadt Nürnberg.

Zukünftig soll das Anreizmodell „Prämien für besondere Leistungen“ bei SÖR effektiver eingesetzt werden, da die Prämiensumme von über 70.000,--€ jährlich, die den SÖR-Beschäftigten tariflich zusteht, nicht hauptsächlich für das Mahdprojekt mit seinen 33 Beschäftigten ausgegeben werden kann. Dies würde ansonsten zu einer tatsächlichen Benachteiligung der ca. 800 weiteren Beschäftigten bei SÖR führen.

7. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

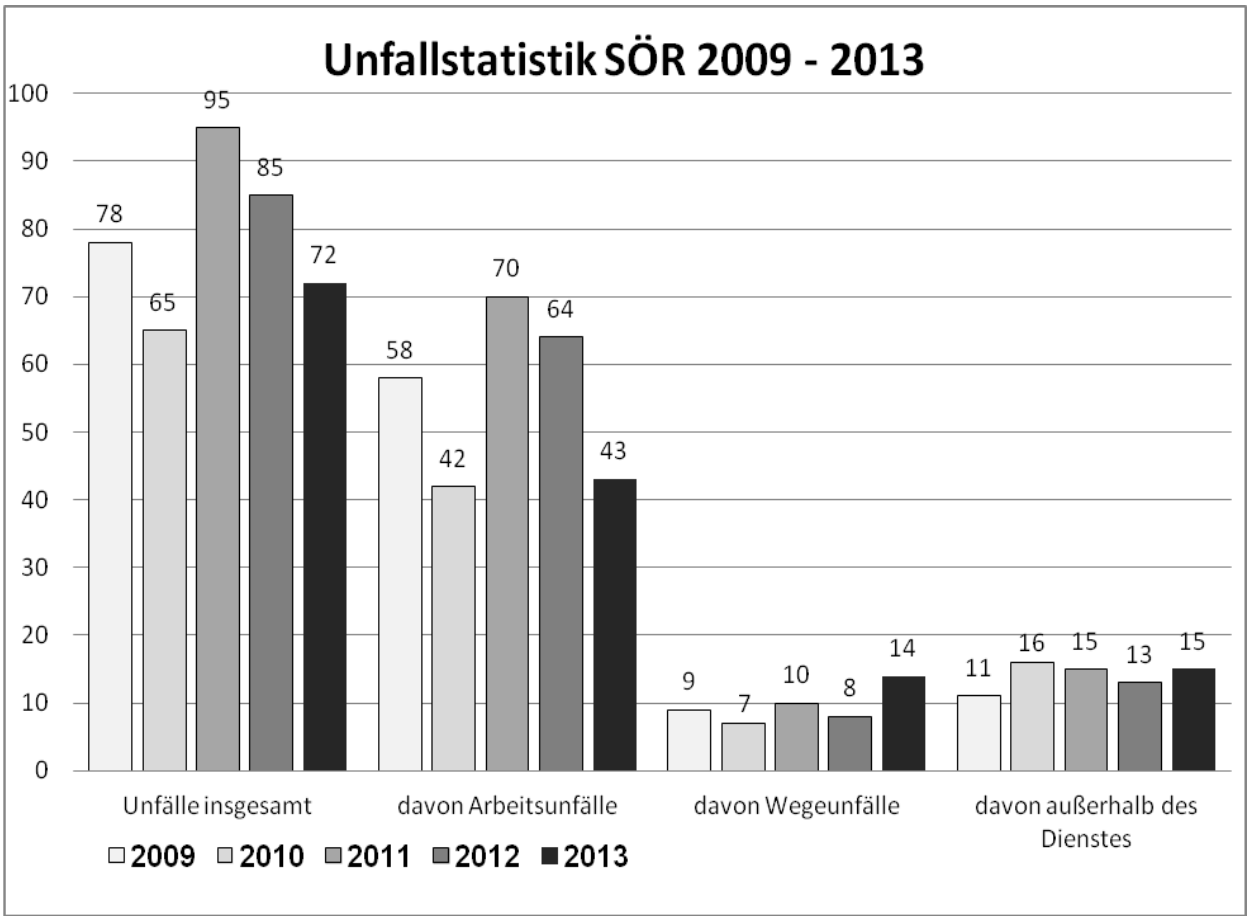
Unfälle und Arbeitsmedizin

Unfälle

Im Jahr 2013 erlitten die SÖR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 72 Unfälle mit 1.036 Ausfalltagen. Tödliche Arbeitsunfälle oder Arbeitsunfälle mit dauerhaften körperlichen Einschränkungen hat es im SÖR auch im Jahr 2013 nicht gegeben.

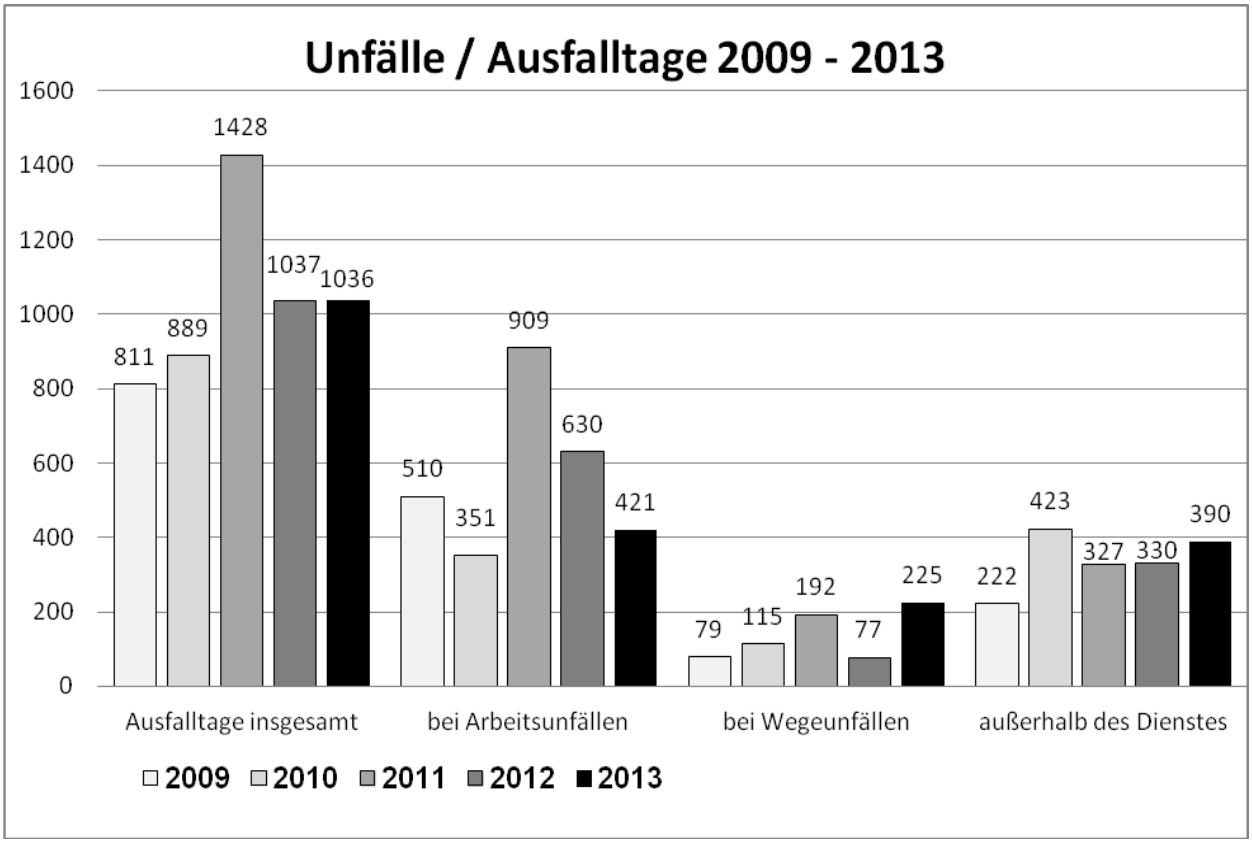
Im Vergleich zu den Vorjahreszahlen mit 95 in 2011 und 85 in 2012 ist die Anzahl der Unfälle im Jahr 2013 auf 72 weiter gesunken. Dies entspricht zum Vorjahr einer Verbesserung von 15,3 %.

Unfallstatistik 2009 bis 2013



Zu der Unfallstatistik von SÖR ist noch anzumerken, dass auch Ref.I/ASi für SÖR informativ eine Arbeits- und Wegeunfallstatistik erarbeitet. Diese beiden Statistiken weichen in der Anzahl der Unfälle und Ausfalltage erheblich ab, da SÖR auch Unfälle mitzählt und auswertet, die nicht meldepflichtig – weniger als drei Tage Arbeitsunfähigkeit – sind. Von diesen Unfällen und den Unfällen, die dem privaten Bereich zuzuordnen sind, gehen keine Meldungen an Ref.I/ASi. Für 2013 hat Ref.I/ASi insgesamt 23 meldepflichtige Arbeitsunfälle sowie 7 meldepflichtige Wegeunfälle im SÖR ausgewertet. Das Ergebnis ist, dass SÖR mit 26 Arbeitsunfällen auf 1000 Beschäftigte (Zahlen werden zum Vergleich auf 1000 Beschäftigte hochgerechnet) den Durchschnitt der Stadt Nürnberg mit 14,7 deutlich übersteigt, aber im Vergleich mit tätigkeitsverwandten Betrieben, wie Transport und Verkehr mit 41,7 oder der Bauwirtschaft mit 58,7 sehr gut dasteht.

Dennoch ist die Erfassung aller Unfälle für SÖR zum Ersten im Interesse der Beschäftigten für zukünftige Folgeschäden und Ansprüche gegen die jeweilige Berufsunfallversicherung erforderlich und zum Zweiten sind die nicht meldepflichtigen Unfälle auch für die Auswertung für Präventivmaßnahmen sehr hilfreich, um zukünftig Ausfallzeiten vorzubeugen. An Folgeschäden wurden von SÖR 4 Zeckenbisse und 3 Insektenstiche registriert, die insgesamt 2 Ausfalltage verursachten, die aber zukünftig wegen Lyme-Borreliose oder durch die Übertragung des FSME Virus zu anerkannten Berufskrankheiten führen könnten.



Die häufigsten Unfälle ereigneten sich wiederum im Grünbereich und hier vor allem in der Gruppe Großflächenmahd mit 7 Arbeitsunfällen bei 32 gewerblichen Mitarbeitern. Hierbei handelt es sich aber meistens um Zecken- bzw. Insektenstiche. Die Unfälle mit den längsten Ausfallzeiten sind die Unfälle, bei denen Verletzungen der unteren Extremitäten durch Stolpern, Stürzen oder Umknicken entstehen. Alleine durch diese Verletzungen fielen sieben Beschäftigte mehr als 40 Kalendertage aus.

Die Fehltage nach einem Unfall sind 2013 mit 1036 im Vergleich zum Vorjahr annähernd konstant geblieben. Die durchschnittlichen Fehltage nach einem Arbeitsunfall haben sich von 12,20 Tagen im Jahr 2012 auf 14,39 Tagen im Jahr 2013 erhöht.

Im Jahr 2013 kann festgestellt werden, dass bei Verletzungen im Bereich der Arme insbesondere bei den Fingern sowie bei den Beinen insbesondere bei den Knien starke Unfallhäufigkeiten auftraten. Die Art der Unfälle waren überwiegend Quetschungen, Prellungen und Schnitte. Hierbei gab es 13 Unfälle (= 18,05%) mit 142 Arbeitsfehltagen (= 13,71%).

Fazit:
Die Abnahme an Arbeitsunfällen ist sehr erfreulich, lässt sich aber nicht an einzelnen Maßnahmen messen. Die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze bei SÖR werden daher weiterhin sehr intensiv weitergeführt. Die Sicherheitsbeauftragten werden zukünftig regelmäßig mit entscheidungsbefugten Führungskräften sowie dem Personalrat der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsarzt und der Arbeitssicherheit zu regelmäßigen Treffen zusammenkommen, um Unfälle zu analysieren sowie erkannte Arbeitsgefährdungen und vorhandene Mängel zügig abzustellen.