Personalbericht und Betriebliches Gesundheitsmanagement SÖR 2016

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

8. Betriebliches Gesundheitsmanagement

1. Organisatorischer Aufbau SÖR

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

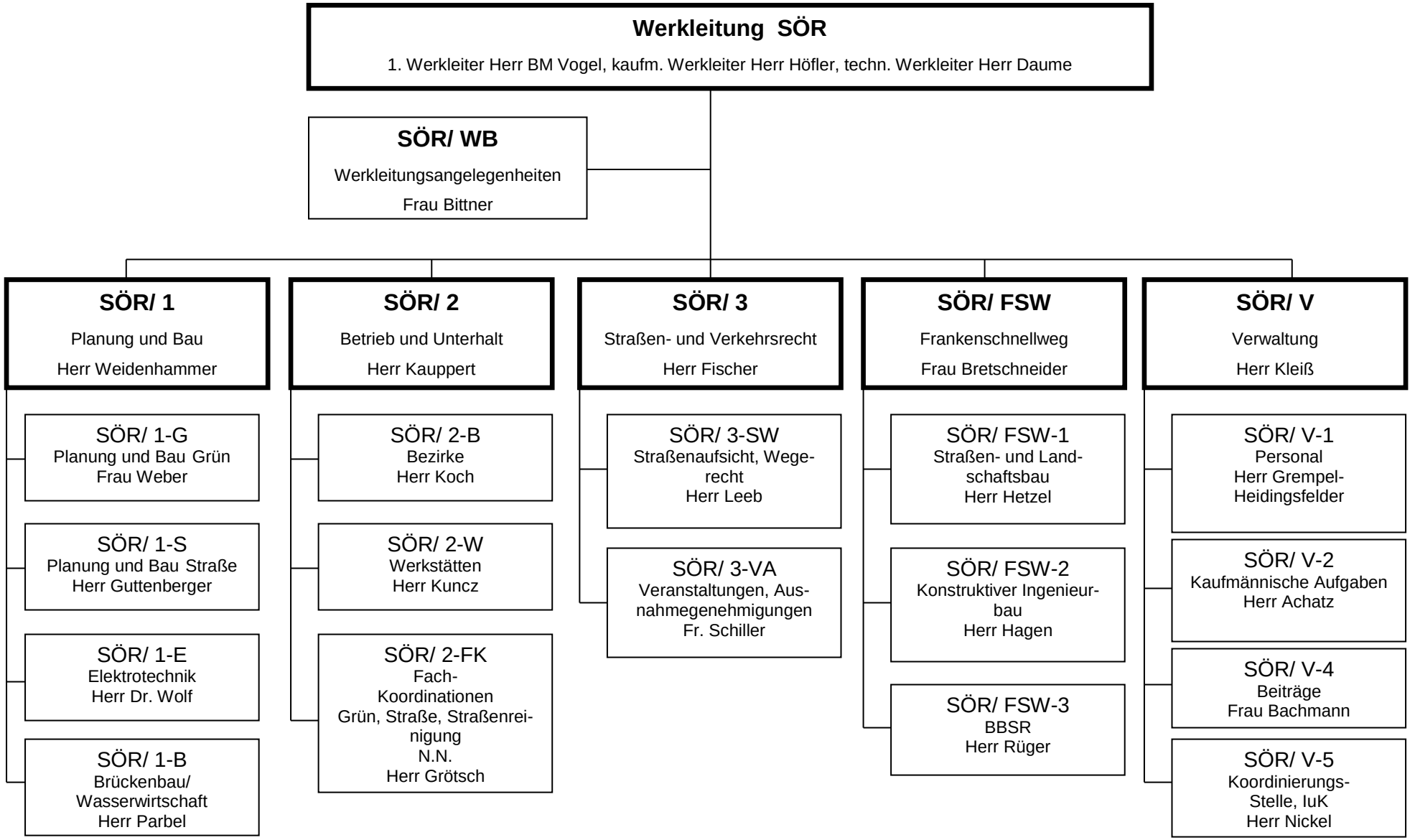
Im Jahr 2016 ergaben sich folgende wesentliche Veränderungen in der Organisationsstruktur:

Hafenbrücken
Die Brücken Hafenstraße über die Südwesttangente, Hafenstraße über den Main-Donau-Kanal sowie Frankenschnellweg über Südwesttangente und Main-Donau-Kanal sind spannungsrisskorrosionsgefährdete Spannbetonbrücken ohne Ankündigungsverhalten. Aufgrund ihres hohen Gefährdungspotentials müssen sie schnellstmöglich ersetzt werden.
Der Stadtrat beauftragte mit Beschluss am 29.07.2015 die Verwaltung, sofort mit der Projektumsetzung zu beginnen. Der Werkausschuss stimmte am 18.09.2015 der Umsetzung des Projektes "Erneuerung Hafenbrücken" in der Variante Eigenerledigung zu. Im Benehmen mit Ref.I/OrgA und Ref.II wurde ein Organisationsmodell entwickelt.
Zu Beginn des Jahres 2016 wurde die Projektgruppe „Hafenbrücken, SÖR/1-B/4“ im Sachgebiet SÖR/1-B, Brückenbau und Wasserwirtschaft, implementiert.
Damit die erforderlichen Stellenkapazitäten sofort zur Verfügung standen und besetzt werden konnten, wurden Stellen aus dem Projekt Frankenschnellweg (FSW) und aus dem Sachgebiet Brückenbau bereitgestellt.
Sobald für den Bau des FSW Baurecht besteht, sind die Stellen wieder dem Projekt zur Verfügung zu stellen. Für das Projekt Hafenbrücken sind dann die erforderlichen Stellen zu schaffen.

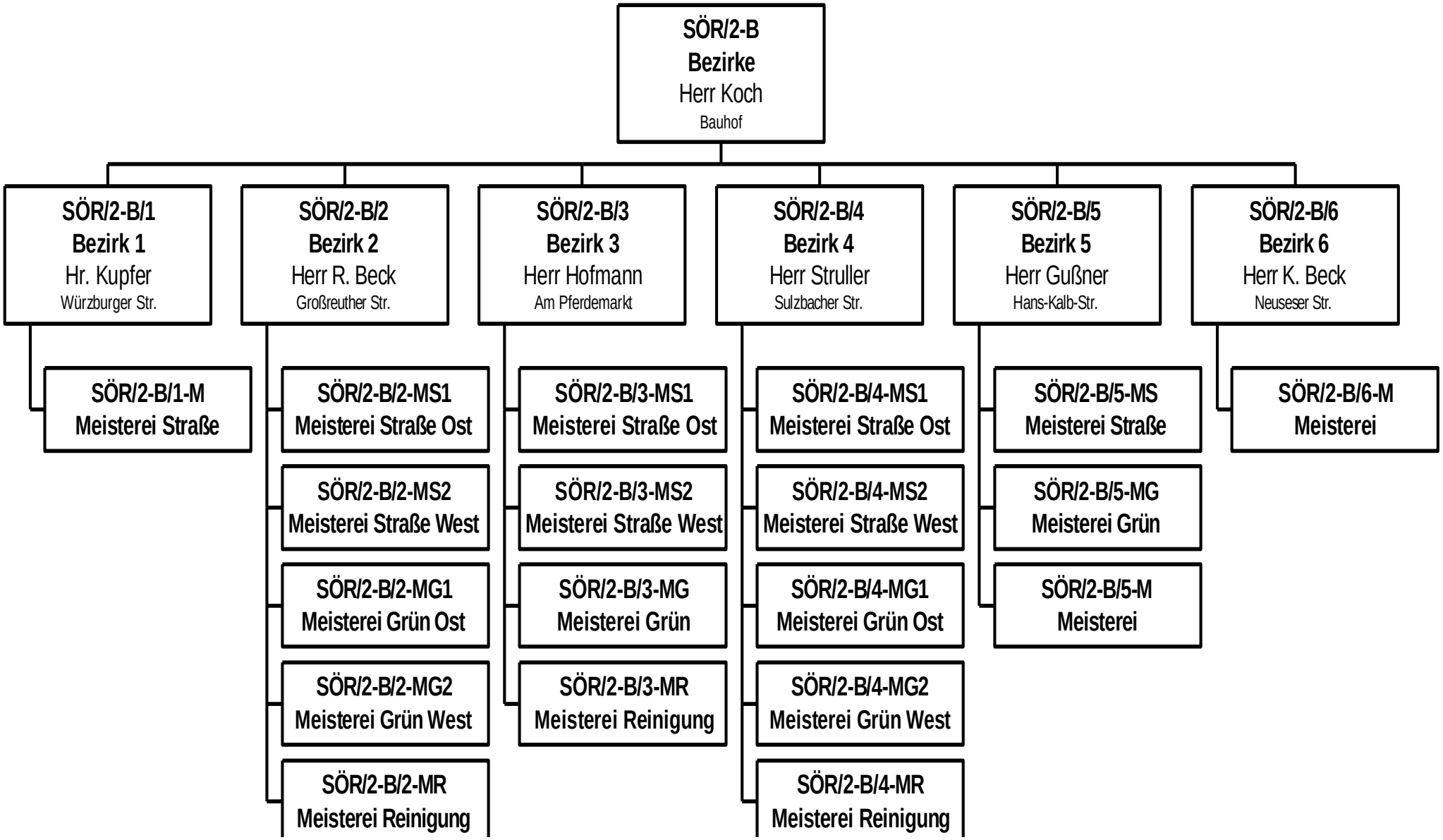
Kaufmännische Aufgaben
Mit der Neustrukturierung der Aufbauorganisation der kaufmännischen Aufgaben zum 01.01.2016 wurden die Aufgabengebiete „Materialwirtschaft“ (einschließlich der Lager) und „Zentrale Aufgaben“ mit dem Schwerpunkten Gebäudemanagement in das Sachgebiet Finanzierungen, Rechnungswesen (SÖR/V-2) eingliedert.
Anlass für die Neustrukturierung waren die Feststellungen des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbandes (BKPV) im Rahmen der Prüfung der Jahresabschlüsse und die Umsetzungsplanung für die Zentralisierung des Beschaffungswesens für die gesamte Stadtverwaltung bei OrgA
In dem Sachgebiet SÖR/V-2 sind damit die engeren kaufmännischen Aufgaben gebündelt und die Prozesse im Rechnungswesen und die zielgerichtete Vorbereitung der Jahresabschlüsse verantwortlich in einer Hand. Die im Rahmen der Feststellungen des BKPV erforderliche Optimierung der Prozesse im Rechnungswesen kann durchgängig entwickelt und umgesetzt werden. Die Verhandlungen mit OrgA über eine Vereinbarung über die künftige Zusammenarbeit im Bereich der VOL-Aufgaben werden im Kontext mit der Anpassung der Beschaffungsprozesse im SÖR geführt und bei der Weiterentwicklung und Optimierung der Prozesse im Rechnungswesen des Eigenbetriebes berücksichtigt. Der Werkausschuss beschloss am 18.12.2015 die Neuorganisation.

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.

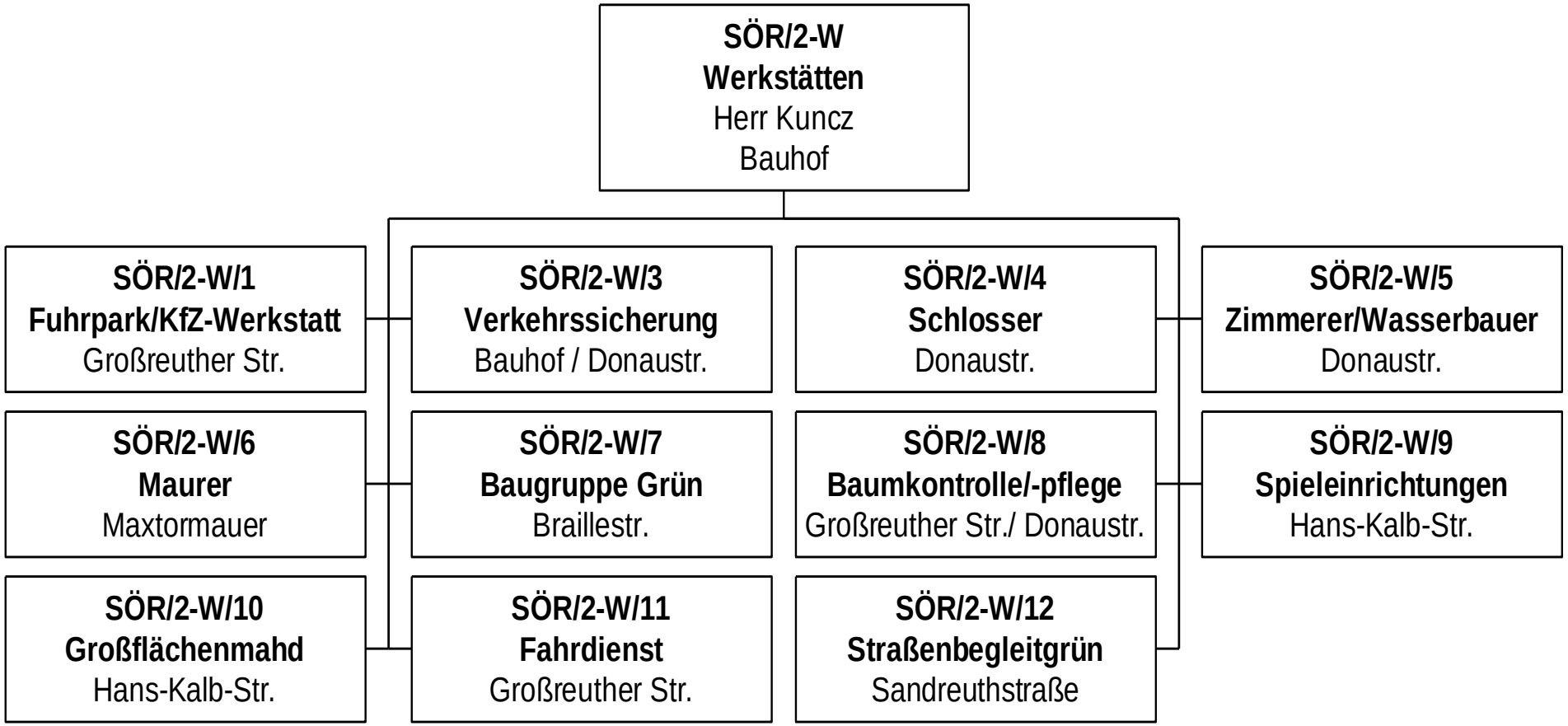


Stand: Juli 2017



Stand: Juli 2017

Organigramm SÖR/2-W



Stand: Juli 2017

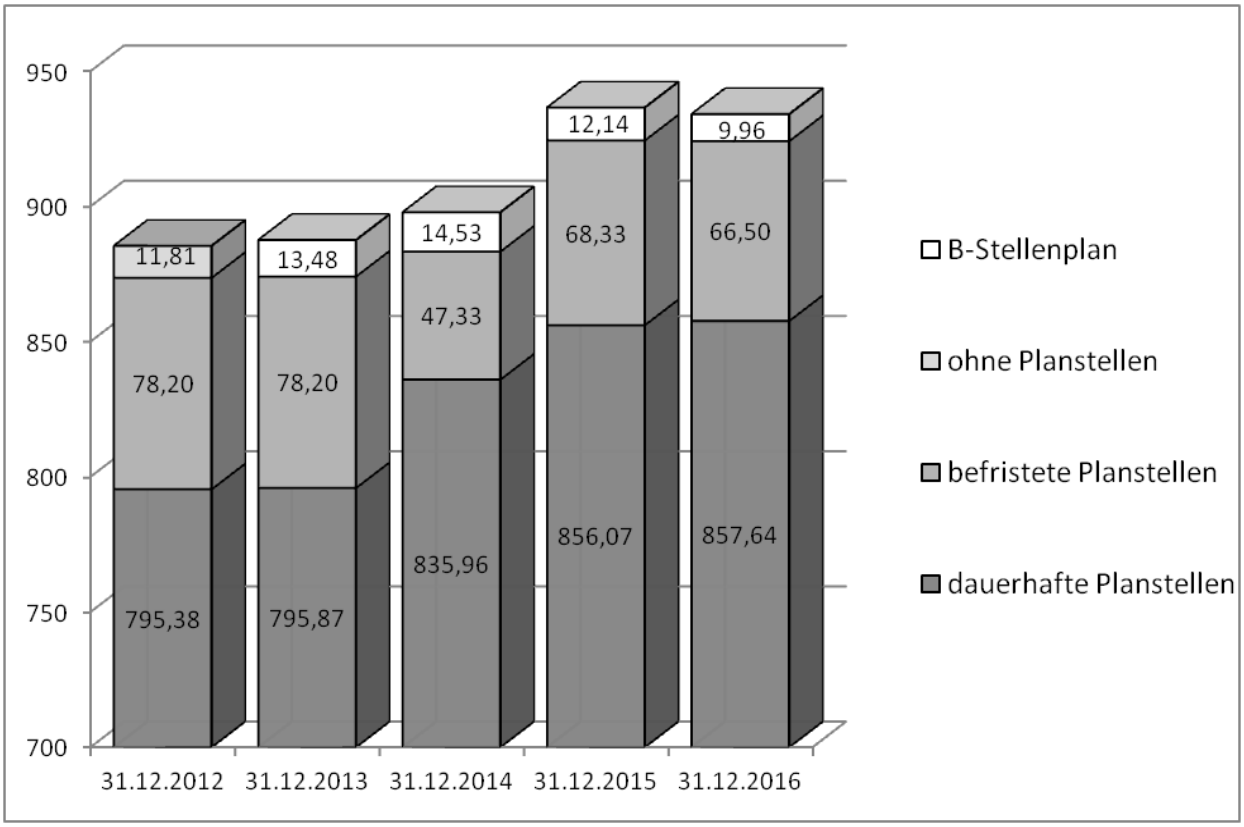
2. Stellenplan

Personalstand

Die Beschäftigten werden entsprechend dem Stellenplan A (dauerhafte und befristete) oder B (ohne konkrete Planstelle) zugeordnet. Überplanmäßige Stellen (ohne Planstellen) werden nicht mehr ausgewiesen.

„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 2016 nicht an.
Zur Bewältigung kurzfristiger anfallender zusätzlicher Aufgaben, wurden Beschäftigungsverhältnisse in zeitlich geringem Umfang (bis zu 3 Monaten) im Volumen von 1,00 VK abgeschlossen.

Personalentwicklung Vollkraftstellen (VK) 2016



Verteilung der VK auf die einzelnen Abteilungen

Die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Veränderungen der Stellenzu- und –abgänge erfolgten auf der Grundlage der Stadtratsbeschlüsse zum Stellenplan 2016 sowie durch Stellenplanverschiebungen innerhalb von SÖR-Bereichen.

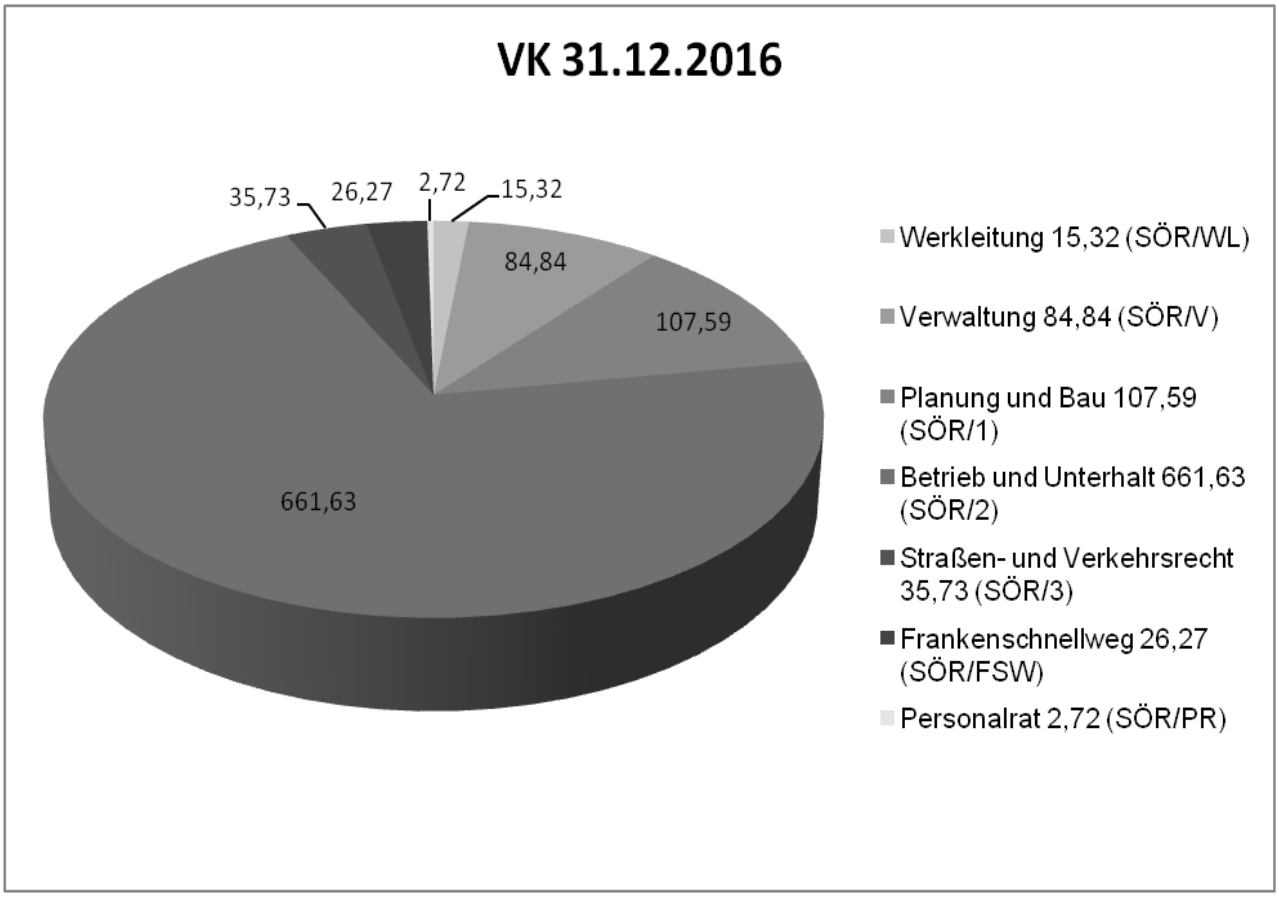
Die wesentlichste Veränderung ergab sich durch die Eingliederung des Aufgabengebietes Materialwirtschaft einschließlich des Lagers von der Abteilung Betrieb und Unterhalt in die Abteilung Verwaltung mit 15,41 VK. Die weitere Erhöhung von 2,08 VK in der Verwaltung ist auf die Stellenschaffung einer Bilanzbuchhalterstelle von 1 VK und von Veränderungen im Teilzeitbereich in Höhe von 1,08 VK zurückzuführen.

Die Veränderung in der Abteilung Betrieb und Unterhalt setzen sich aus der Ausgliederung des Aufgabengebietes Materialwirtschaft einschließlich des Lagers mit 15,41 VK, des Auslaufens

von 2,0 VK Aushilfskräften sowie von Veränderungen im Teilzeitbereich in Höhe von 0,18 VK zusammen. Hier ist die Stellenschaffung von einer halben Straßenkontrolleurstelle in Höhe von 0,5 VK gegenzurechnen.

Die weiteren Stellendifferenzen ergaben sich aus Veränderungen im Bereich der Teilzeitbeschäftigten.

Abteilung	VK 31.12.12	VK 31.12.13	VK 31.12.14	VK 31.12.15	VK 31.12.16	Veränderung 2015 - 2016
Werkleitung (SÖR/WL)	12,63	14,31	14,50	15,16	15,32	0,16
Verwaltung (SÖR/V)	67,68	64,42	65,88	67,35	84,84	17,49
Planung und Bau (SÖR/1)	105,96	106,06	108,85	108,88	107,59	-1,29
Betrieb und Unterhalt (SÖR/2)	637,86	639,25	641,89	678,72	661,63	-17,09
Straßen- und Verkehrsrecht (SÖR/3)	33,75	35,00	36,40	35,75	35,73	-0,02
Frankenschnellweg (SÖR/FSW)	24,71	25,71	27,50	27,88	26,27	-1,61
Personalrat (SÖR/PR)	2,80	2,80	2,80	2,80	2,72	-0,08
	885,39	887,55	897,82	936,54	934,10	-2,44



3.1 Kopfstatistik

Aufgrund der Neubesetzung freier und neu geschaffener Stellen im Jahr 2016 überwiegend mit Männern (insbesondere im gewerblichen Bereich), hat sich das Verhältnis von Frauen zu Männern unwesentlich verschlechtert. Die Anzahl von 142 Frauen im SÖR hat sich zum Jahr 2015 jedoch nicht verändert.

Zur Zeit sind bei SÖR insgesamt 142 Frauen (gleich 14,79 %, Vorjahr 14,95 %) und
818 Männer (gleich 85,21 %, Vorjahr 85,05 %) beschäftigt.

Die Anzahl der Frauen im SÖR hat sich seit der Gründung in 2009 von 108 auf 142 erhöht. Die Steigerung liegt bei 31,48 %. Es ist aber davon auszugehen, dass die Anzahl der Frauen auf längere Sicht gesehen weiter leicht steigen wird. Ursache hierfür ist, dass in den nächsten Jahren wieder mehrere Frauen aus der Elternzeit oder der Kinderbetreuung zurückkehren. Diese streben dann überwiegend eine Teilzeittätigkeit an mit der Folge, dass mehrere Frauen sich eine Stelle teilen werden. Erstmals sind im Jahr 2016 auch im gewerblichen Bereich zwei Gärtnerinnen in Teilzeit wieder in den Dienst zurückgekehrt.

Auch bei den von SÖR angebotenen Ausbildungsberufen wird intensiv um Frauen geworben. Allerdings ist in den typischen gewerblichen „Männerberufen“ das Interesse der Frauen weiterhin sehr gering.

Kopfstatistik 2015
weiblich/männlich

	SÖR/WL	SÖR/V	SÖR/1	SÖR/2	SÖR/3	SÖR/FSW	PR/SÖR	Auszubildende
weiblich	10	39	29	39	19	3	1	2
männlich	7	33	85	625	20	18	2	18

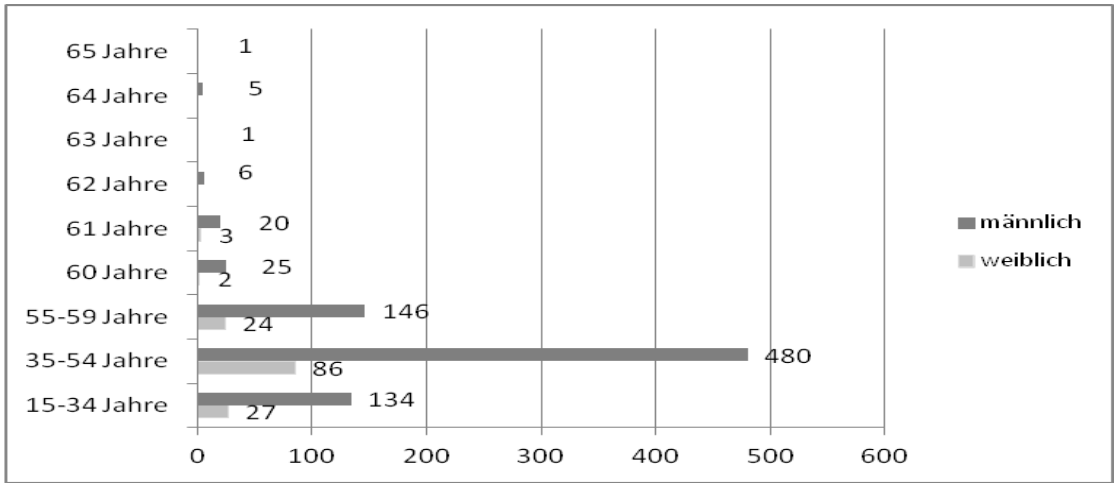
Kopfstatistik 2016
weiblich/männlich

	SÖR/WL	SÖR/V	SÖR/1	SÖR/2	SÖR/3	SÖR/FSW	PR/SÖR	Auszubildende
weiblich	11	42	31	31	18	4	2	3
männlich	6	47	90	623	19	15	1	17

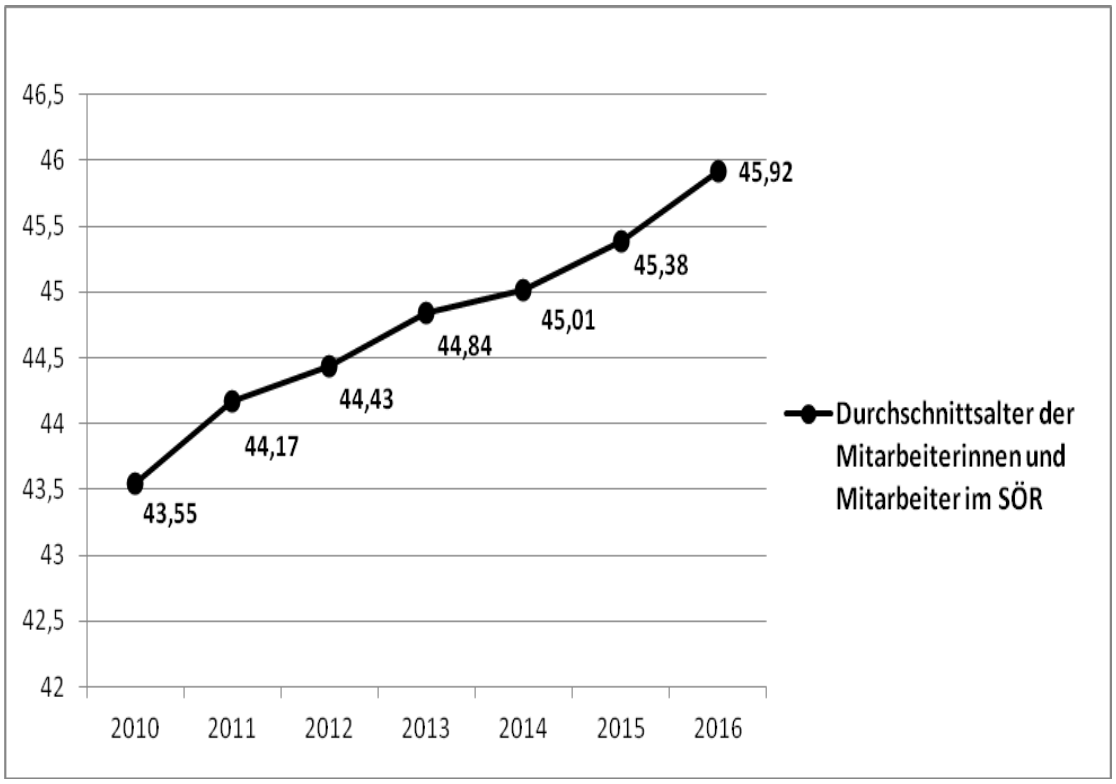
3.2 Altersstruktur

Altersstruktur der Beschäftigten im SÖR mit der Skalierung, die auch vom Referat für Allgemeine Verwaltung verwendet wird:

Altersaufbau SÖR-Beschäftigte
(Stand 31.12.2016)



Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SÖR bei **45,92 Jahren** und erhöhte sich somit zum Vorjahr mit **45,38 Jahren** um **0,54 Jahre**.



Das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten ist mit 45,92 Jahren weitaus höher als das Durchschnittsalter aller Beschäftigten in Deutschland mit 41,7 Jahren – Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit.

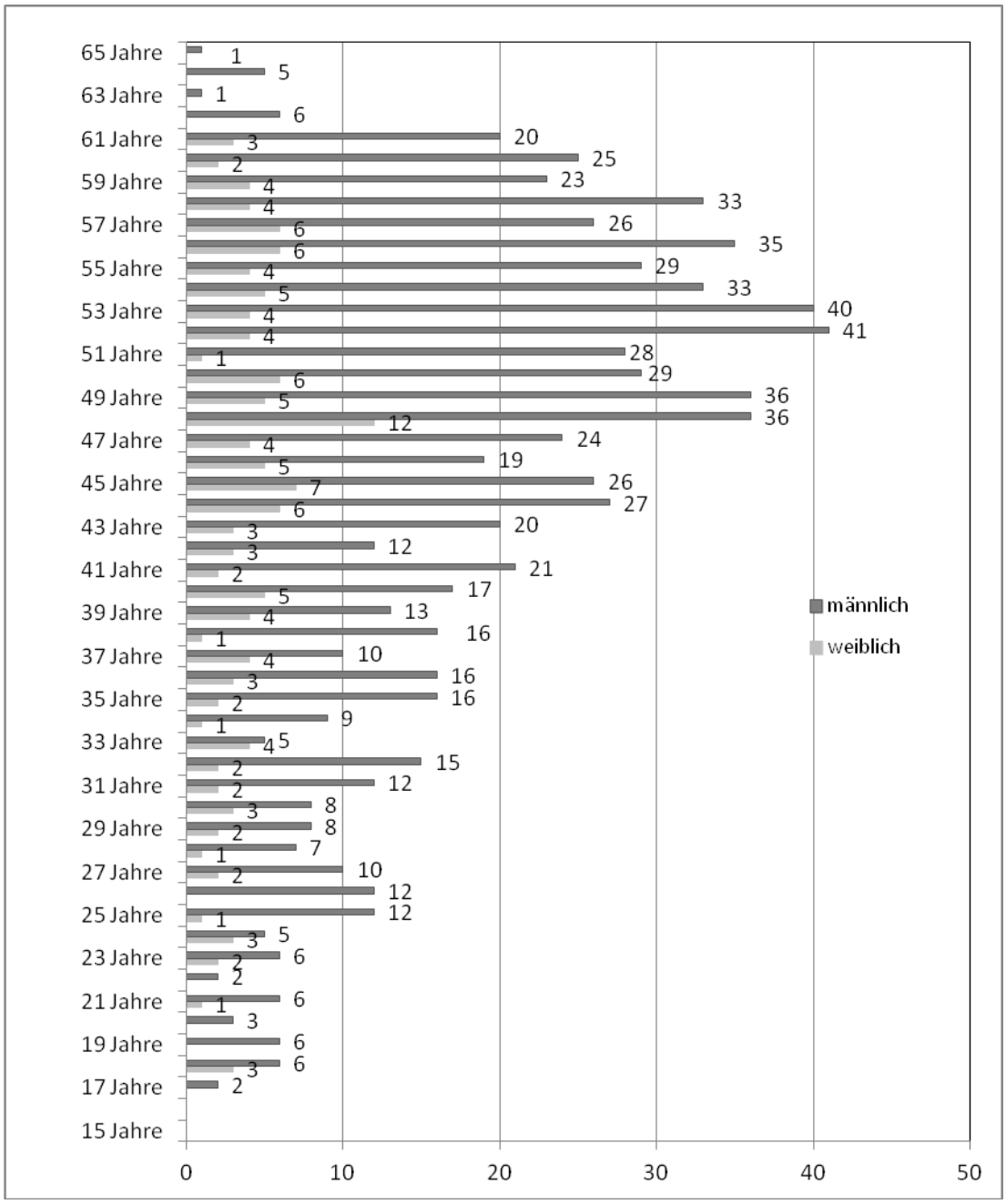
Ursachen für das höhere Durchschnittsalters bei SÖR sind weiterhin:

- Der Personalabbau aus Einspargründen der vergangenen 25 Jahre, verbunden mit einem Einstellungsstopp.
- Neu hinzugekommen ist die stufenweise Erhöhung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr.
- Das verhältnismäßig hohe durchschnittliche Alter neuer Beschäftigter bei SÖR von mehr als 35 Jahren

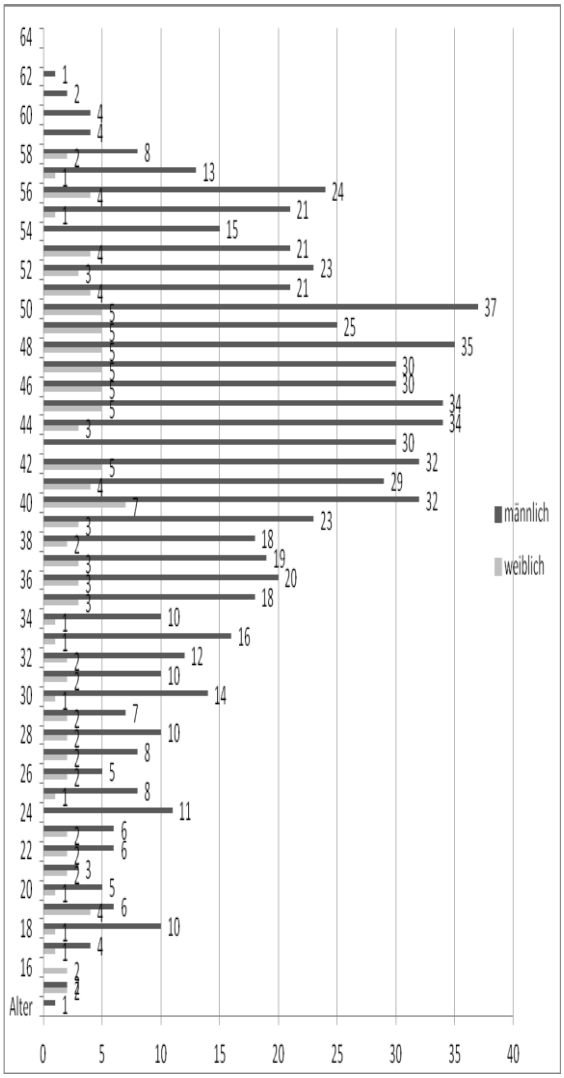
Problematisch sind die künftigen Personalnachbesetzungen. Die durch den Eintritt in die Rente bedingte Fluktuation, die sich bisher bei SÖR im einstelligen Bereich bewegte, wird sich im nächsten Jahr im zweistelligen Bereich bewegen. Nach 2020 werden durchschnittlich jedes Jahr mehr als 20 MitarbeiterInnen in den Ruhestand eintreten. Die hohen Abgänge fallen in einem Zeitraum, für den die bayerische Wirtschaft (vbw) einen Arbeitskräftemangel von fast drei Millionen Arbeitskräften prognostiziert.

Um zukünftige Nachbesetzungen im Ingeneurbereich sicherzustellen, werden zukünftige Ingenieure auf Berufsmessen aktiv angesprochen und über bezahlte Praktikas der Stadt Nürnberg informiert. Die Aufgaben bei SÖR werden positiv und aktraktiv dargestellt. Im gewerblichen Bereich bietet SÖR ab 2018 neben der Ausbildung von Landschaftsgärtnern auch im Straßenunterhalt Ausbildungsplätze an.

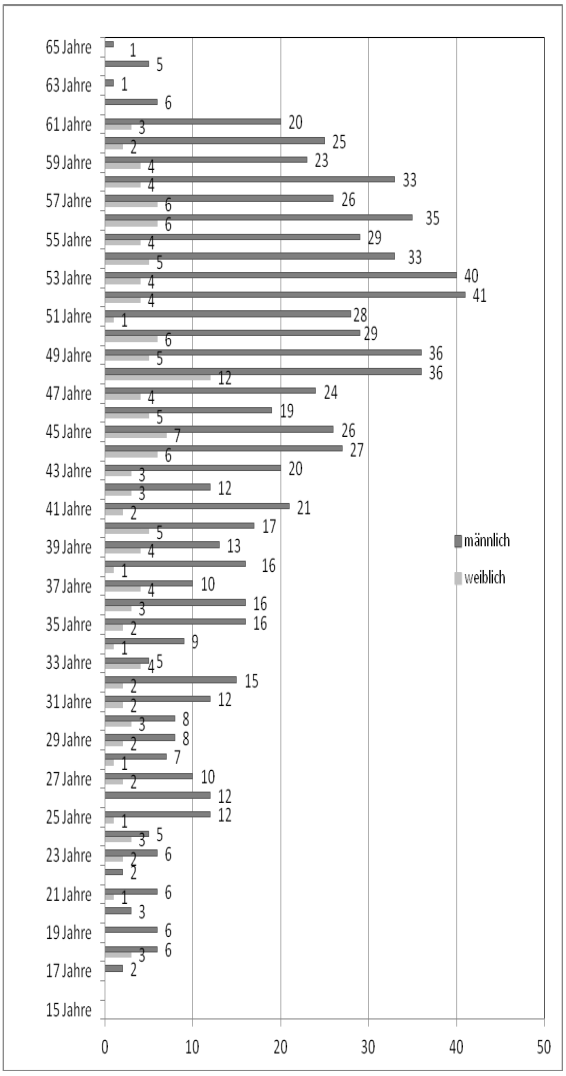
Detailliertere Altersstruktur der SÖR Beschäftigten (Stand 31.12.2016)



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 47. und 61. Lebensjahr. Innerhalb von 15 Jahren wird etwa die Hälfte der Beschäftigten von SÖR aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden.



31.12.2009

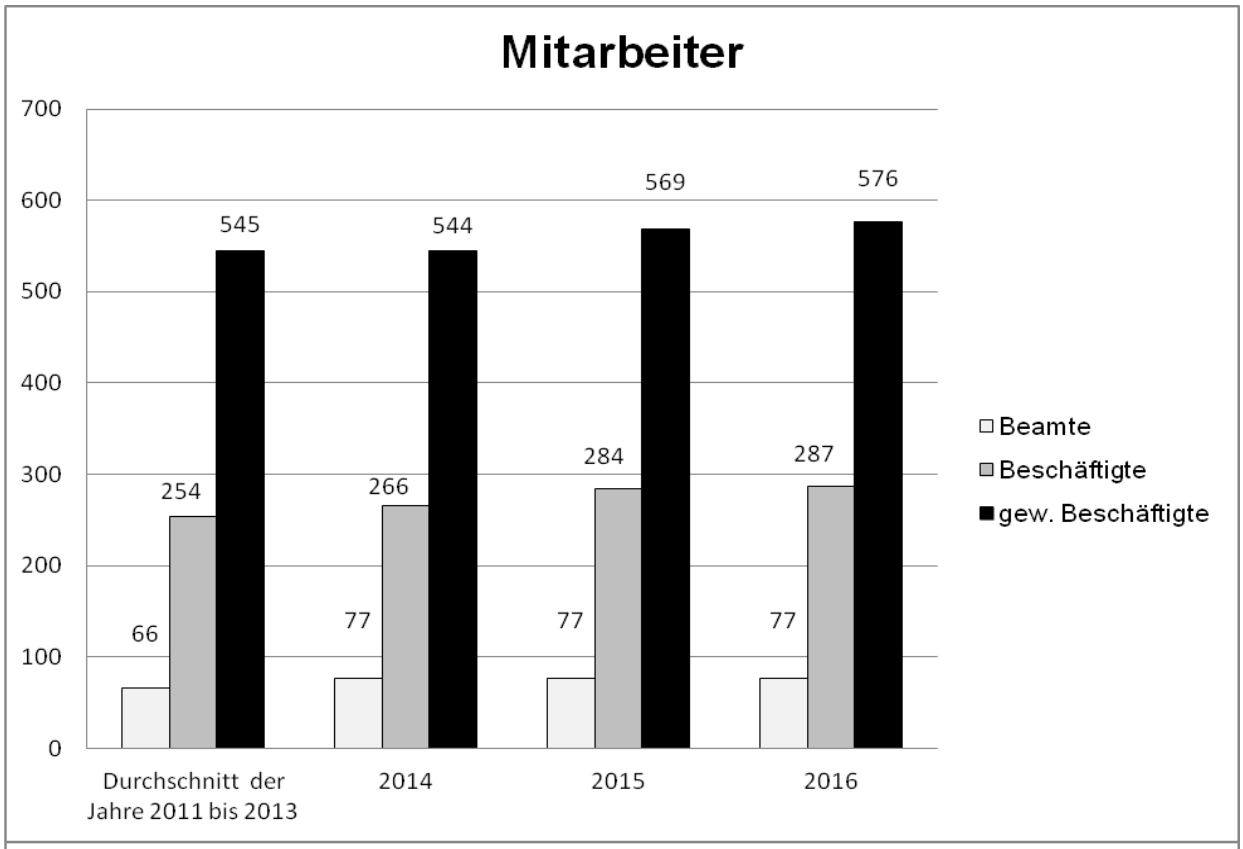


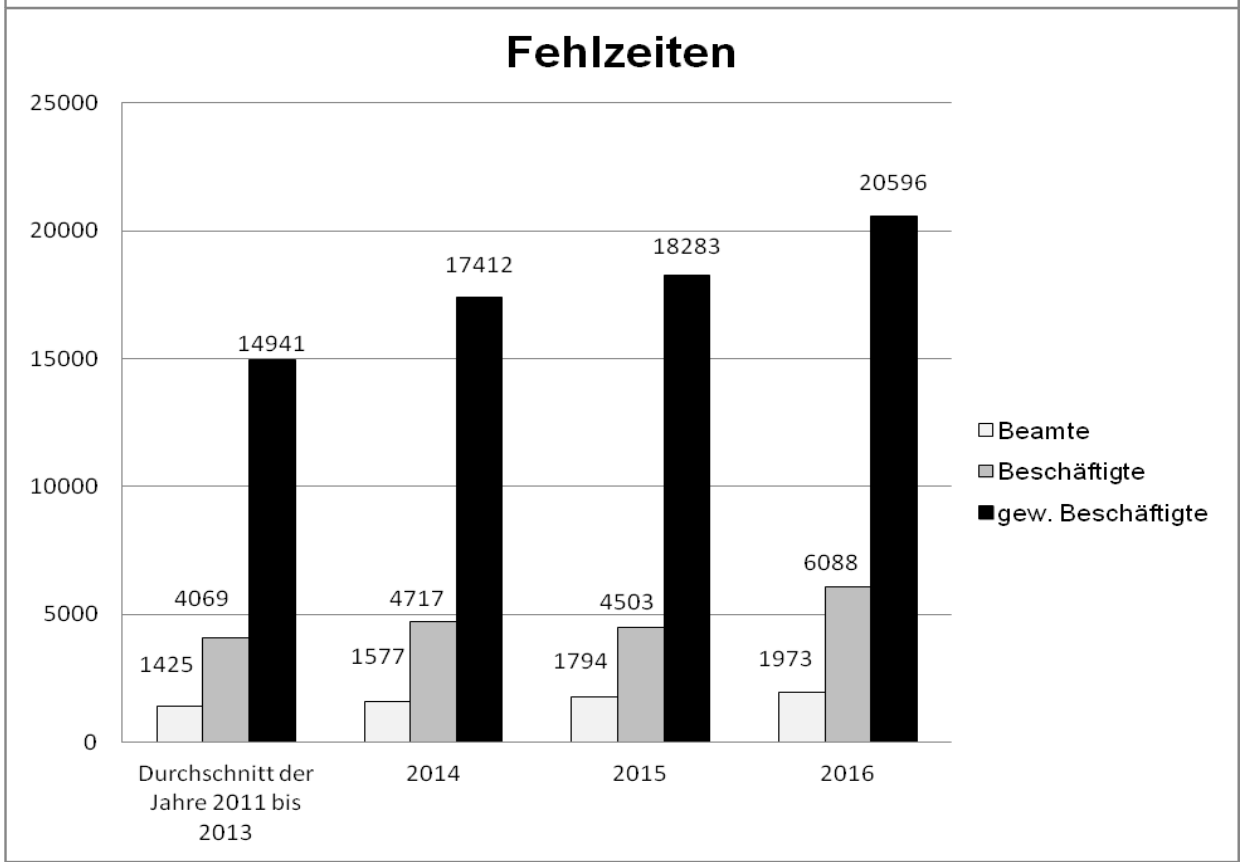
31.12.2016

Die detaillierte Altersstruktur SÖR im langjährigen Vergleich zwischen 2009 und 2016.

3.3 Fehlzeiten

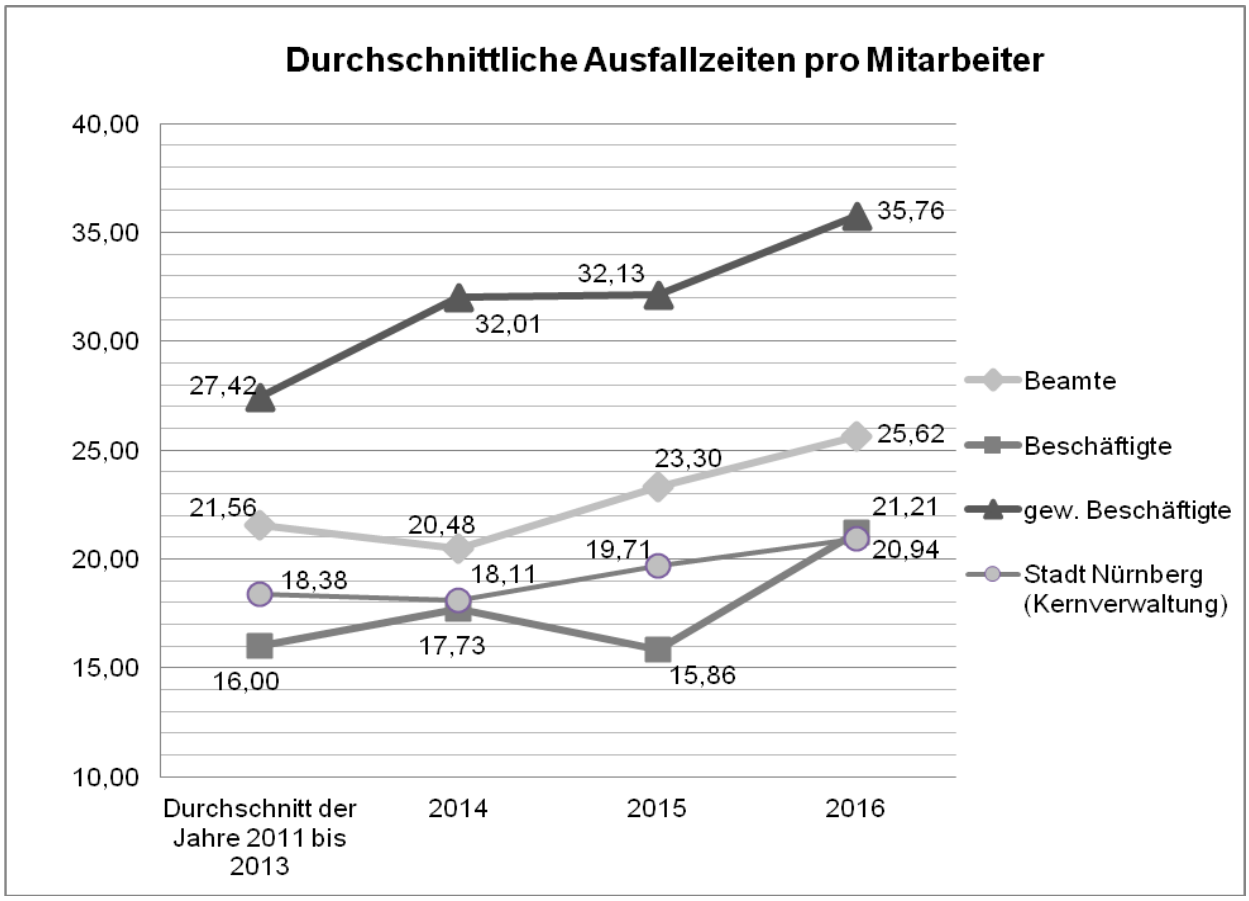
Um eine Vergleichbarkeit der Ausfallzeiten im Vergleichsring des Deutschen Städtetages zu ermöglichen, werden die Ausfallzeiten in Kalendertagen angegeben, einschließlich der Fehlzeiten, die sich über arbeitsfreie Tage hinweg ergeben.





Die Ausfallzeiten im SÖR umfassten im Jahr 2016 insgesamt 28.657 Tage. Dies entspricht einer **Krankheitsquote von 8,35 %** bei insgesamt 940 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SÖR ohne Auszubildende. Die Krankheitsquote erhöhte sich somit zum Vorjahr um 1,11 %. Damit liegt SÖR deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsquote der Kernverwaltung der Stadt Nürnberg, die im Jahr 2016 für alle Beschäftigten 5,74 % betrug. Ein Vergleich mit den Fehlzeiten der anderen städtischen Eigenbetriebe mit einer durchschnittlichen Krankheitsquote von 8,24 %, zeigt eine vergleichbare Krankheitsquote auf.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten im Jahr 2016 betrugen im SÖR pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 30,49 Kalendertage. Zum Vergleich: der gesamtstädtische Wert (Kernverwaltung plus Eigenbetriebe) im Jahr 2016 betrug 22,87 Kalendertage. Die Differenz der Ausfalltage zwischen SÖR und der Stadt Nürnberg hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 5,21 auf 7,62 Tage erhöht.



Die 77 Beamtinnen und Beamten fehlten an 1.973 Tagen. Dies entspricht durchschnittlich 25,62 Kalendertagen bzw. einer Krankheitsquote von 7,02 %. Der städtische Beamtenschnitt in 2016 betrug 18,86 Tage.

Die 287 nicht gewerblich Beschäftigten (Angestellten) im SÖR hatten Ausfallzeiten an 6.088 Tagen. Dies entspricht einem Durchschnittswert von 21,21 Tagen bzw. einer Krankheitsquote von 5,81 %. Der städtische Tarifbeschäftigtenschnitt betrug 24,32 Tage.

Im gewerblichen Bereich (ehemalige Arbeiterschaft) errechnet sich eine Ausfallzeit von 20.596 Ausfalltagen bei 576 Mitarbeitern/Innen. Dies bedeutet durchschnittliche Ausfallzeiten von 35,76 Tagen und einer Krankheitsquote von 9,80 %. Die Ausfalltage stiegen somit von 32,13 auf 35,76 Tagen und die Krankheitsquote von 8,80 % auf 9,80 %.

4. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

§ 71 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist nach § 77 Abs. 2 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, die gestaffelt ist nach Erfüllung der Beschäftigtenquote (125 € bis 320 € je unbesetzter Arbeitsplatz).

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 31.12.2016 insgesamt 127 „anrechenbare Schwerbehinderte“ (2015: 125) beschäftigt.

Prozentual gesehen sind von den 940 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Auszubildende) des SÖR 13,51 % als Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellt eingestuft. Somit übertrifft SÖR die gemäß § 71 SGB IX, „Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“, geforderte Mindestanzahl von 5 % weiterhin sehr deutlich.

Die anrechenbaren 127 Schwerbehinderten teilen sich auf in 92 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 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der Sicherung eines Arbeitsplatzes gleichgestellt, da sie einen Grad der Behinderung von 30 und mehr aufweisen.

Im nichtgewerblichen Beschäftigten- und Beamtenbereich sind 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich 9,60 %, schwerbehindert oder gleichgestellt. Im gewerblichen Bereich sind wegen der erschwerten körperlichen Beanspruchung 92 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich 16,00 % schwerbehindert oder gleichgestellt.

Im Jahr 2016 wurden 2 Planstellen mit externen schwerbehinderten Mitarbeitern besetzt und bei 9 Mitarbeiter/Innen erstmals eine Schwerbehinderung anerkannt.

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

Personalgewinnung

Eine besondere Bedeutung bei der Personalgewinnung hat das interne Stellenbesetzungsverfahren. Freie Planstellen sind schnellstmöglich und mit qualifiziertem Personal wiederzubesetzen.

Die durchschnittliche Dauer eines Stellenbesetzungsverfahrens beträgt 4,6 Monate (2016: 3 Monate) und errechnet sich vom Zeitpunkt des Wissens, Planstelle wird aus verschiedenen Gründen demnächst frei, bis zum Dienstantritt des neuen Personals. In der Praxis sind sofortige Nachbesetzungen vor allem im ungelernten gewerblichen Bereich nahtlos möglich. Im Gegensatz dazu können sich die Besetzungsverfahren für Meister, Techniker und Ingenieure bis zu einem Jahr hinziehen.

Eine besondere Problematik tritt bei befristeten Planstellen auf, da das Personal entsprechend der Befristungen ebenfalls befristet eingestellt werden müssen. Hier ist die externe Bewerberanzahl deutlich kleiner. Wechselwilliges Personal anderer Firmen oder Kommunen, mit bisher unbefristeten Arbeitsverträgen, würden ein zu hohes Risiko bei einem Wechsel eingehen. Es ist festzustellen, dass eher Kandidaten/Innen mit wenig bis gar keiner Berufserfahrung (frisch vom Studium) gewonnen werden können. Die Einarbeitungszeit der „Neuen“ ist somit auch deutlich länger.

Ferner tritt bei der Besetzung befristeter höherwertiger Planstellen mit internen unbefristeten Mitarbeitern/Innen eine besondere Problematik auf. Wenn die Planstelle weniger als 3 Jahre

befristet ist, kann der zukünftige Stelleninhaber nicht befördert bzw. höhergruppiert werden. Selbst wenn eine Planstelle mehr als 3 Jahre befristet ist, kann eine persönliche Beförderung bzw. Höhergruppierung nur mit einer personalplanerischen Perspektive auf einer gleichwertigen, zukünftig frei werdenden Planstelle, die über die 3 Jahre hinaus geht, erfolgen. Der Arbeitsaufwand für die Personalverwaltung ist in diesen Fällen entsprechend hoch. Aufgrund der Vielzahl der aktuellen Fälle sind die möglichen Varianten bereits für die nächsten Jahre ausgeschöpft. Als letzte Konsequenz bedeutet dies, dass nach einem internen Besetzungskarussell am Ende ein externer Beschäftigter nur noch befristet auf eine ehemals unbefristete Stelle eingestellt werden kann.

Ausbildung

Die für das Ausbildungsjahr 2017 eingegangenen Bewerbungen bei den gewerblichen Ausbildungsberufen haben sich insgesamt stabilisiert. Im Ausbildungsberuf Bauzeichner/in sind die Bewerberzahlen allerdings wieder annähernd auf den Stand von 2015 zurückgegangen. Bei den Kfz-Mechatroniker/in sind die Bewerberzahlen gleich geblieben. Im Ausbildungsberuf Gärtner/in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau kann eine leichte Steigerung festgestellt werden. Die Bewerberzahlen insgesamt sind wieder gefallen.

Es hat sich auch in diesem Jahr gezeigt, dass die frühzeitige Ausschreibung der Ausbildungsplätze erstmalig im Juli und dann nochmals im September (mit reduziertem Bewerbungsschluss) Vorteile hat. Viele Bewerber hatten somit ihr erstes Vorstellungsgespräch bei SÖR. Da bei Eignung der Ausbildungsplatz schnell zugesagt werden konnte, haben die Bewerber sich nicht anderweitig beworben.

Für das Ausbildungsjahr 2017 können leider nicht alle von SÖR angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden. Im Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker/in sprang kurzfristig der an Nr. 1 gesetzte und bereits mündlich zugesagte Bewerber ab. Die Nachfolgend platzierten Bewerber wurden abgefragt, hatten sich aber bereits anders orientiert.

Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei SÖR

Ausbildungsberufe	2013	2014	2015	2016	2017
Bauzeichner	74	66	77	96	71
Gärtner GaLa-Bau	35	30	18	25	28
Fachkraft für Wasserwirtschaft	---	---	11	---	---
Zimmerer	---	---	---	---	---
Wasserbauer	8	---	---	7	---
Kfz-Mechatroniker	39	57	51	59	59
Gesamtsumme	156	153	157	187	158

SÖR hat auch in 2016 seine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung wahrgenommen und sieben jungen Menschen eine Berufsausbildung zum Landschaftsgärtner und Kfz-Mechatroniker ermöglicht.

Zum Stichtag 31.12.2016 wurde von SÖR in folgenden Bereichen ausgebildet:

Ausbildungsberuf	♀	♂	**gesamt**	**Ausbildungsende in 2016**
Gärtner der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	1	7	8	5

Bauzeichner	2	1	3	0
Fachkraft für Wasserwirtschaft		1	1	0
Wasserbauer		2	2	0
Kfz-Mechatroniker		4	4	2
Gesamt:	**3**	**15**	**18**	**7**

Übernahme von Auszubildenden

SÖR setzt auch weiterhin auf eine breit gefächerte Ausbildung und hat größtes Interesse, geeignete Nachwuchskräfte in Dauerarbeitsverhältnisse zu übernehmen.

Soweit im gewerblichen Bereich für die neuen Nachwuchskräfte keine adäquaten Planstellen zur Verfügung stehen, wird nach Abschluss der Ausbildung ein auf sechs Monate befristeter Arbeitsvertrag angeboten (Beschluss des Stadtrats vom 18.07.1984), um sich aus dieser Position heraus auf dem freien Arbeitsmarkt bewerben zu können. Es besteht in dieser Zeit jedoch auch die Möglichkeit, sich auf innerstädtisch angebotene Stellen zu bewerben.

Ausbildung in Zukunft

Aufgrund der vorhandenen Altersstrukturen im Grünbereich und im Straßenunterhaltsbereich wird sich der Personalbedarf für Landschaftsgärtner und Fachkräfte im Straßenbereich in den nächsten Jahren sehr stark unterscheiden. Durch die langjährige Ausbildung im Grünbereich ist für die nächsten Jahre der Bedarf an diesen Fachkräften sichergestellt und es besteht eine ausgeglichene Altersstruktur. Insbesondere für die sich abzeichnenden Engpässe im Bereich der „Fachkräfte für den Straßenbau“, wurde deshalb 2016 ein bedarfsgerechtes Ausbildungskonzept von SÖR erarbeitet um den Mangel an Fachkräften zu beseitigen. Fakt ist, dass im Bereich des Personals für den Straßenunterhalt, mit einem Ausscheiden von 2 bis 3 Mitarbeitern/Innen jährlich in den nächsten 20 Jahren zu rechnen ist. Entsprechende Fachkräfte, fachlich wie auch für eine ideale Altersmischung erforderlich, sind auf dem ersten Arbeitsmarkt kaum zu bekommen. Grundlage des Ausbildungskonzepts war eine genaue Tätigkeitsbeschreibung im Straßenbereich. Es stellte sich hierbei heraus, dass der Beruf des Straßenwärters am idealsten wäre. Daher wurde von der Werkleitung SÖR beschlossen, den Ausbildungsberuf „Straßenwärter/in“ zukünftig im SÖR anzubieten. Die formellen Abläufe und die Genehmigung zur Ausbildung (Regierung von Mittelfranken) sind alle soweit geklärt. Die internen Hausaufgaben, wie Ausbildungsmeister, Ausbildungsstätte und –material sowie Unterbringungsmöglichkeiten stehen vor dem Abschluss. Ausbildungsstart soll im September 2018 mit 3 Ausbildungsplätzen sein.

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 2016 haben 21 Schülerinnen und Schüler das Arbeitsleben bei SÖR in den Bereichen Planung und Bau Straße. Grün, Brückenbau/Wasserwirtschaft, Betrieb und Unterhalt und Straßen- /Verkehrsrecht kennengelernt.

Girls`Day bei der Stadt Nürnberg

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

Berufe Info - Tag für Mädchen

SÖR beteiligte sich im Bereich der Gärtner/in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau und im Bereich der Kfz-Werkstatt am Berufe Info-Tag für Mädchen. Der von dem Jugendamt der Stadt Nürnberg initiierte Aktionstag sieht sich als Ergänzung zum Girls`Day und ermöglicht Schülerinnen einige attraktive und zukunftsfähige Berufe aus dem handwerklichen und dem gewerblich-technischen Bereich direkt in den Ausbildungsbetrieben kennen zu lernen.

Ingenieure/Innen

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

Weiterbildung / Fortbildung

SÖR investiert intensiv in die Bereiche Aus- und Fortbildung.

An externen und internen Fortbildungsveranstaltungen nahmen 427 SÖR – Beschäftigte teil. Insgesamt wurde hierfür 134.106,99 € aufgewendet. Dieser Betrag enthält die Ausbildungsgebühren sowie die erforderlichen Reise- und Übernachtungskosten. Somit entfielen in 2016 durchschnittlich auf jeden Mitarbeiter einschließlich Auszubildende 139,69 €. 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. Im Jahr 2016 lag der Schwerpunkt bei Schulungen für gewerbliche Mitarbeiter/Innen. Zehn Schulungen wurde speziell für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, mit insgesamt 78 Teilnehmern/innen, zum Thema „Konflikte, Kommunikation und Zusammenarbeit im Team - Betriebsklima„ durchgeführt. Fünf weitere Schulungen, an denen alle gewerblichen Mitarbeiter/Innen teilnehmen konnten, wurden mit insgesamt 75 Mitarbeiter/Innen zum Thema „Umgang mit Bürgerinnen und Bürger bei der täglichen Arbeit“ veranstaltet.

Weiterhin sind jährliche Schulungen nach den Bestimmungen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes (BKrFQG) von Kraftfahrern im SÖR zu absolvieren. Diese Verpflichtung trifft die Fahrer, deren überwiegende Tätigkeit darin besteht, Personen oder Güter zu gewerblichen Zwecken zu befördern. Die Fahrerlaubnisinhaber der Klassen CE oder C1 sind nicht nur alle 5 Jahre auf Ihre gesundheitliche Eignung zu untersuchen, auch die Erlaubnis gem. BKrFQG ist ebenfalls nur für 5 Jahre gültig. Für die Verlängerung dieser Fahrerlaubnis müssen wieder 5 Schulungsmodule innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren nachgewiesen werden.

Zur Sicherstellung des Winterdienstes für den Einsatz von Großräumfahrzeugen, die nur mit der Fahrerlaubnisklasse C/CE gefahren werden dürfen, war es auch im Jahre 2016 erforderlich 5 gewerblichen Mitarbeitern von SÖR den Erwerb des Führerscheines CE (Kraftfahrzeuge über 7,5 t und ihre Anhänger) zu finanzieren. Ferner mussten zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes mit Großfahrzeugen ein Führerschein C/CE und ein Führerschein C1 (Kraftfahrzeuge bis 7,5 t ohne Anhänger) von gewerblichen Mitarbeitern erworben werden.
Die Kosten hierfür beliefen sich in 2016 auf 15.671,60 € und sind in den Gesamtfortbildungskosten bereits enthalten. Zwischen SÖR und den betreffenden Mitarbeitern wurde eine Rückzahlungsvereinbarung geschlossen. Diese besagt, dass bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst bzw. der Dauer eines selbstverschuldeten Führerscheinverlustes innerhalb eines Zeitraumes von 2 Jahren ein Anteil von 1/24 des Gesamtbetrages pro Monat für die noch verbliebene Restlaufzeit zurückzuzahlen ist.

6. Leistungsprämien

Basisleistungsentgelt/-bezüge
In 2016 erhielten bis auf einemTarifbeschäftigten alle Beschäftigten des SÖR das ihnen zustehende Basisleistungsentgelt bzw. –bezüge. Das Prämienmodell hat seine Berechtigung und wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kritisch beobachtet. Die Beschäftigten würden es aus arbeitshygienischen Motiven gerne sehen, wenn dieses Instrument verstärkt gegen Leistungsunwillige eingesetzt wird. Das hierfür erforderliche formelle Verfahren ist sehr aufwändig. Die Vorgesetzten werden hierfür sensibilisiert und durch die Verwaltung intensiv unterstützt.

Zusatzleistungsentgelt
Aus dem Bereich der Beschäftigten wurde in 2016 an 131 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Zusatzleistungsentgelt von 127.163,14 € ausbezahlt. Die Auszahlungssummen bewegten sich zwischen 550,-- € und mehrheitlich bei dem Durchschnittsbetrag von 995,-- €.

Bei der Verteilung der Prämiensumme ist zum Vorjahr eine leichte Verbesserung bei der Verteilung auf die Qualifikationsebenen (QE) 1 bis 4 eingetreten. Bei der QE 1 (E2 bis E4) liegt der Anteil der Prämienbezieher mit 29,5% um 5,5 Prozentpunkte - Verbesserung um einen Prozentpunkt zum Vorjahr - unter ihrem tatsächlichen Beschäftigtenanteil von 35%. Die 2. QE (E5 bis E8/9) liegt mit jeweils etwas mehr als 2,5% über ihrem Beschäftigtenanteil. Bei der 3. QE ist der Prämienanteil mit 14% um 3,5Prozentpunkte über dem Beschäftigtenanteil von 10,5%. Die 4.QE wurde in 2016 nicht bedacht. Prozentual hätte ihr auch nur 0,5% zugestanden.

Die unteren Einkommensgruppen wurden somit nicht ausreichend berücksichtigt. Auch die Beschäftigten mit einer Behinderung wurden nicht anteilig berücksichtigt. Bei einem Anteil von ca. 13,49% erhielten nur 7,14% der Schwerbehinderten ein Zusatzleistungsentgelt. Hingegen wurden die Frauen (Anteil 12,91%) mit 15,87% überdurchschnittlich am Zusatzleistungsentgelt beteiligt. Auch Teilzeitkräfte wurden bei einem Anteil von 7,28% mit 7,94% mehr als gerecht berücksichtigt.

Gerade die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 2. QE, wie Facharbeiter, Meister, Techniker und Sachbearbeiter, sowie die der 3. QE, wie planende und ausführende Ingenieure und Sachbearbeiter, sind das Rückgrat von SÖR, um die vielfältigen und teilweise komplexen Aufgaben zu meistern. Daher wird trotz aller Bemühungen von SÖR, eine anteilmäßige Verteilung des Zusatzleistungsentgelts auf alle 4 QE`s zustande zu bringen, die 2. und 3. QE bevorzugt bleiben.

Zusatzleistungsbezüge
Bei SÖR sind 76 Beamtinnen und Beamte beschäftigt. An 14 Beamte wurden 6.454,-- € in 2016 ausbezahlt. Bei der geringen Anzahl ist ein statistischer Wert nicht aussagekräftig. Prozentual betrachtet, hat die 4. QE mit Prämien für 5 Beamte einen zu hohen Anteil erhalten. Hätten statt 5 nun 4 Beamte eine Prämie erhalten, so wäre das Prozentualergebnis für diese Gruppe negativ gewesen.

Prämien für besondere Leistungen (PbL)
Wegen der unterschiedlichen Budgets muss hier eine strikte Trennung zwischen den Tarifbeschäftigten und den Beamten erfolgen.

PbL Beamte
Aufgrund des verhältnismäßig geringen Betrages (in 2016 wurden 5.075,-- € ausbezahlt) werden die Pbl bei den Beamten sehr restriktiv angewendet. So konnte in 2016 an 10 Beamtinnen und Beamte eine Prämie ausbezahlt werden. Die Prämienhöhe bewegte sich zwischen 200,-- € und 1.000,-- €. Von den 10 Prämienbeziehern waren drei weiblich. Die Prämiengewährung lag für die Frauen unter ihrem prozentualen Anteil (30 % zu 39,47%). Im Jahr davor lag sie mit 60% zu 34,21% weit darüber.

Anzumerken ist, dass wegen der geringen Prämiensumme in diesem Budget die Verteilung an Beamtinnen und Beamte als Motivations- und Anerkennungsinstrument für besondere Leistun-

gen weiterhin sehr umstritten ist. Der Bereich der Beschäftigten liegt bei einem Prämienansatz pro Kopf von 99,-- € weit über dem der Beamten mit 57,-- €.

PbL Beschäftigte
In 2016 waren für die Tarifbeschäftigten 139.477,26 € im Budget von SÖR. Prämien erhielten 233 Beschäftigte. Als Prämiensumme wurden 124.325,-- € ausbezahlt, 15.152,26 € wurden in das Jahr 2017 übertragen. Die Prämienhöhen lagen zwischen 100,-- € und 3.000,-- €. Bereits diese Spanne zeigt auf, dass bei der Prämienbemessung unterschiedliche Maßstäbe angelegt wurden. Hohe Prämien wurden überwiegend bei Zielvereinbarungen, die in der Regel einen längeren Zeitraum umfassen (mehrere Monate, die sich auch über 1 Jahr hinziehen können) sowie ein besonderes Ergebnis fachlich oder zeitmäßig vorgeben, ausbezahlt. Die Kleinprämien fielen bei spontanen besonderen Leistungen mit geringem Zeitumfang an. Dies ist bereits eine Erklärung, warum zum Beispiel die 3. QE bei einem Personalanteil von 17,87% und einem Anteil an den Prämienempfängern von 20,6% aus dem Prämienbudget einen Geldanteil von 28,9% erhielt. Während die 1.QE (in der Regel Straßenreiniger und ungelernte Kräfte im Straßenunterhalt) bei einem Personenanteil von 35,51% und einem Anteil an den Prämienempfängern von 22,32% aus dem Prämienbudget nur einen Geldanteil von 14,53% erhielt.

Sehr positiv war, dass die Anzahl der Prämien von 2015 auf 2016 sich von 141 auf 233 gesteigert hat. Seitens der Personalverwaltung von SÖR wurde bei den Meistertagen die Vorgesetzten ausführlich über die Möglichkeit einer Prämiengewährung informiert und auch im Einzelfall persönlich beraten. Die Meldungen für eine Leistungsgewährung können die Vorgesetzten unbürokratisch der Personalverwaltung melden, die dann das Antragsverfahren formell abwickelt. Die Erhöhung der Anzahl der Prämien war ein Schwerpunkt für 2016 und SÖR hofft, dass die Anzahl auf einem hohen Level verbleibt. Anzumerken ist, dass es im einfachen gewerblichen Bereich weiterhin sehr schwierig für die Meister ist, zusätzlich Prämien zu gewähren, da besondere Leistungen wie z.B. Sonderreinigungen in der Nacht nach einem Event oder zusätzliche Arbeiten am Sonntag bereits mit hohen Lohnzuschlägen abgegolten werden.

SÖR hat das Budget trotz des hohen Übertrags aus 2015 von 56.687,63 € nicht nach dem Gießkannenprinzip mit aller Macht ausgeschüttet, sondern hat entsprechend den städtischen Richtlinien für die Prämiengewährung bei besonderen Leistungen gehandelt. Mit dem Übertrag auf 2017 i.H.v. 15.152,26 € nähert SÖR sich dem Sollbetrag an.

Erfolgsprämie SÖR Grün
Auf der Grundlage des § 18 Abs. 4 Satz 3 TVöD (VKA) wurde mit der Dienstvereinbarung vom 15.01.2015 über die Gewährung einer Erfolgsprämie für Tarifbeschäftigte beim Eigenbetrieb Servicebetrieb Öffentlicher Raum Nürnberg (DV Erfolgsprämie SÖR Grün) noch eine spezielle Regelung für die Rekommunalisierung von öffentlichen Aufgaben im Grünbereich von SÖR geschaffen. Die Dienstvereinbarung legt fest, dass auf Basis der Einsparungen durch die Rekommunalisierungsmaßnahme die Beschäftigten eine anteilige Prämie von 22% der errechneten Einsparsumme, maximal ein monatliches Tabellenentgelt der Eingangsstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe, erhalten.

Die 31 Beschäftigten der **Gruppe Großflächenmahd (SÖR/2-W/10)** erwirtschafteten im Zeitraum April 2015 bis März 2016 einen Überschuss von 618.031,97 € durch Einsparungen im Vergleich zur Fremdvergabe und durch Übernahme von Zusatzaufgaben, die ansonsten ebenfalls eingekauft werden müssten. Der hieraus berechnete Prämienanteil von 22 % beträgt 135.967,03 €. Ausbezahlt wurde an die Gruppe der lohnmäßige Maximalbetrag von 65.020,01 €.

Es kann weiterhin festgehalten werden, dass das Insourcing der Großflächenmahd mit den flexiblen Arbeitszeiten und den monetären Leistungsanreizen für die Stadt Nürnberg nicht nur finanziell sondern auch betreffend der Qualität und der zeitgerechten Erbringung der Leistung eine Erfolgsgeschichte ist. Erwähnenswert ist auch, dass in der Arbeitsgruppe trotz erheblichem Arbeitsdruck ein sehr gutes Betriebsklima vorherrscht.

Die seit dem 01.04.2015 neu geschaffene **Gruppe Straßenbegleitgrün (SÖR/2-W/12)** hatte natürlich Anlaufschwierigkeiten. Für eine schnelle Arbeitserledigung fehlten die Ortskenntnisse, eingespielte Arbeitsabläufe sowie der sichere Umgang mit den neuen Maschinen. Trotz anfänglicher Personalengpässen, Mitarbeiter haben die Gruppe verlassen, Nachbesetzungen zogen sich, da der Arbeitsmarkt sehr ausgedünnt ist, doch zeitlich hin, hat sich die Gruppe von Monat zu Monat gesteigert. Bereits im ersten Vegetationszeitraum konnte die Gruppe, obwohl nie in Vollbesetzung, bereits einen Überschuss von 167.244,73 € durch Einsparungen im Vergleich zur Fremdvergabe und durch Übernahme von Zusatzaufgaben, die ansonsten ebenfalls eingekauft werden müssten, erbringen. Die Sollstärke der Gruppe beträgt 20 VK, für die Prämiengewährung konnten wegen noch nicht besetzter Stellen nur 18 Beschäftigte berücksichtigt werden. Der berechnete Prämienanteil von 22% aus 167.244,73 € entspricht 36.793,84 €. Da diese Summe für einen lohnmäßigen Maximalbetrag nicht ausreichte, erhielten die Beschäftigten jeweils eine Prämie in Höhe von 96,44% eines monatlichen Tabellenentgelts der Eingangsstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe.

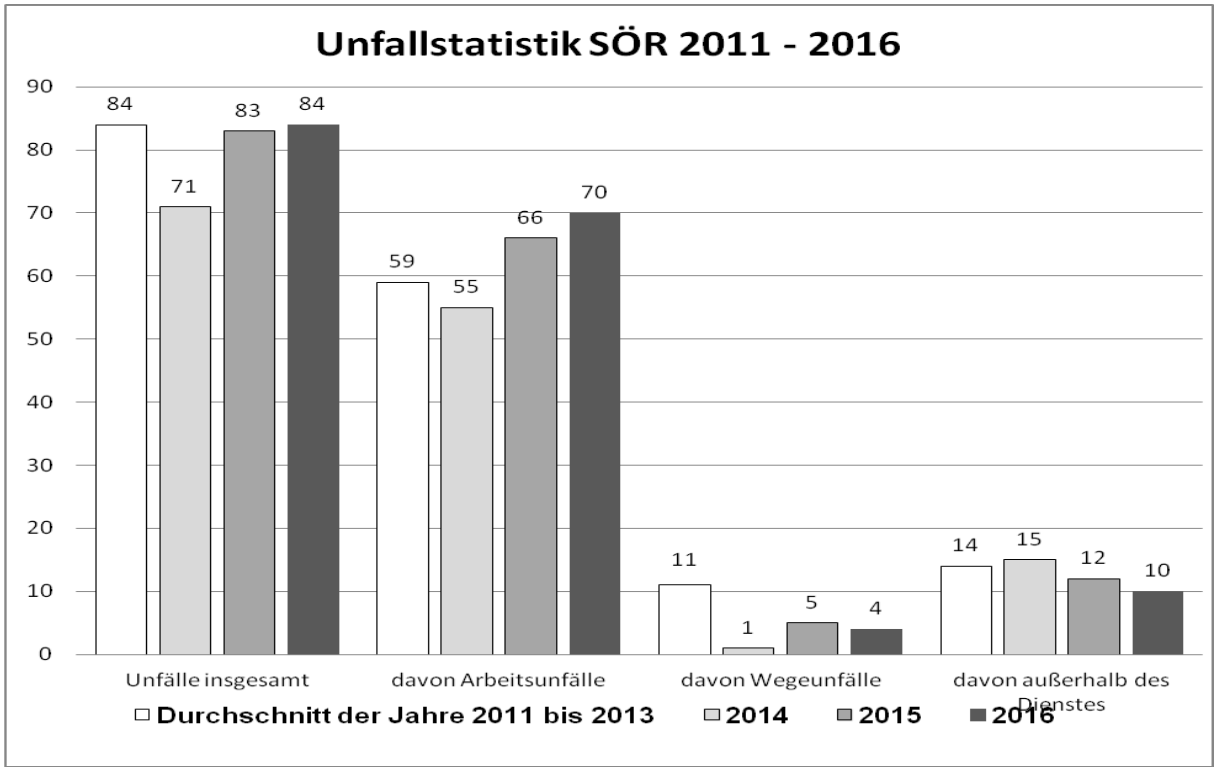
Obwohl, wie oben aufgeführt, das erste Jahr schwierig war, hat die Gruppe einen Überschuss erzielt und die Qualität der Arbeit sowie die flexible und termintreue Erbringung waren hervorragend. Negativ für die Beschäftigten ist die berufliche Unsicherheit wegen der befristeten Arbeitsverträge. Daher sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Suche nach einem festen Arbeitsplatz. Bei Erfolg verringert sich das Arbeitsergebnis der Gruppe wegen Stellennachbesetzung, Einarbeitung usw. Trotz der vorhandenen Probleme ist die Motivation und das Betriebsklima in der Gruppe hervorragend.

7. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unfälle und Arbeitsmedizin

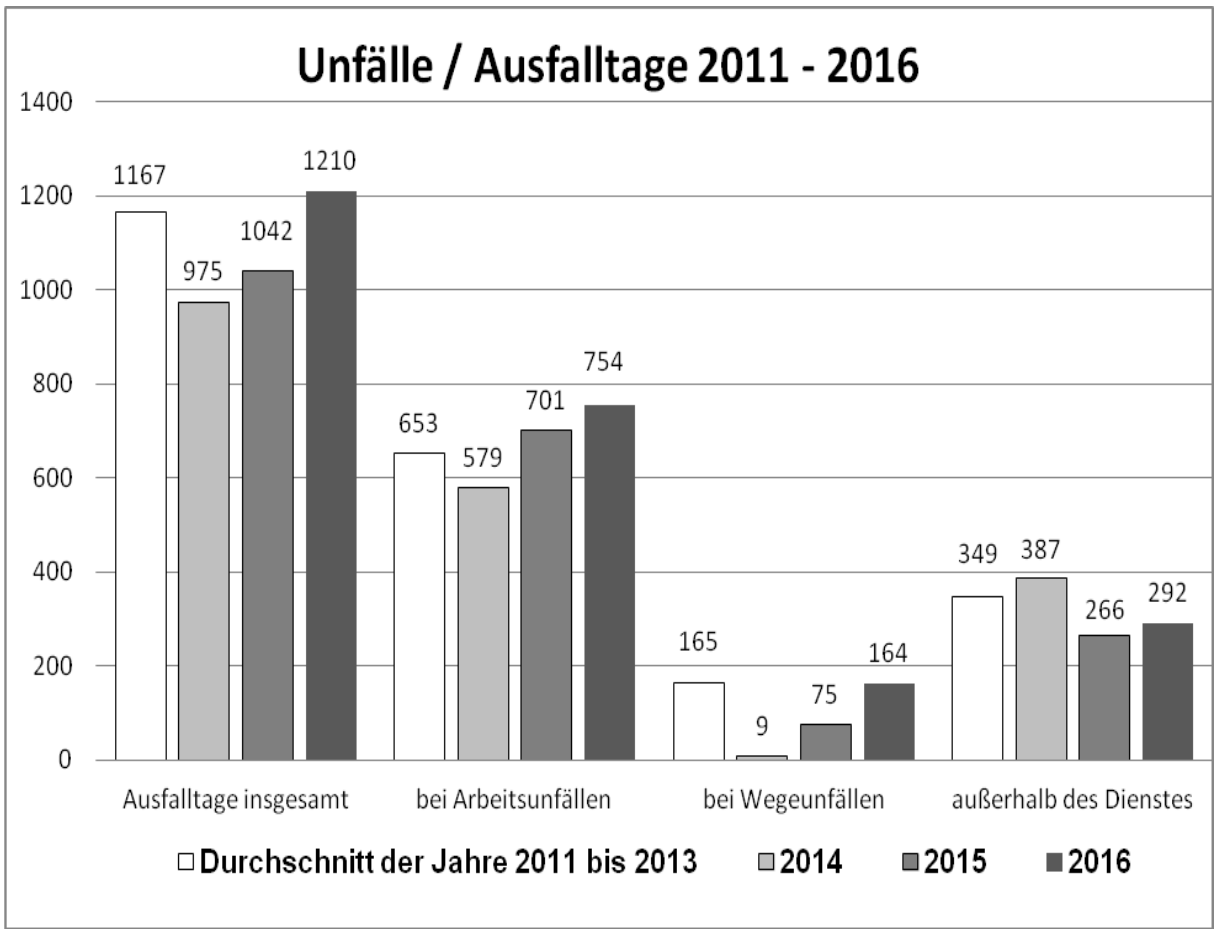
Im Jahr 2016 erlitten die SÖR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 84 Unfälle mit 1.210 Ausfalltagen. Tödliche Arbeitsunfälle oder Arbeitsunfälle mit dauerhaften körperlichen Einschränkungen hat es im SÖR auch im Jahr 2016 nicht gegeben.
Im Vergleich zu den Vorjahreszahlen mit 71 in 2014 und 83 in 2015 ist die Anzahl der Unfälle im Jahr 2016 auf 84 gestiegen.

Unfallstatistik 2011 bis 2016



Eine Arbeits- und Wegeunfallstatistik wird seitens Ref.I/ASi auch informativ für den Bereich SÖR erstellt. 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. Für diese Unfälle, die u.a. auch dem privaten Bereich zuzuordnen sind, gehen keine Meldungen an Ref.I/ASi. Für 2016 hat Ref.I/ASi insgesamt 34 meldepflichtige Arbeitsunfälle im SÖR registriert und ausgewertet. Als Ergebnis der offiziellen ASi-Zahlen ist festzustellen, dass SÖR mit 35 Arbeitsunfällen auf 1000 Beschäftigte (Zahlen werden zum Vergleich auf 1000 Beschäftigte hochgerechnet) den Durchschnitt der Stadt Nürnberg mit 13,7 deutlich übersteigt, aber im Vergleich mit tätigkeitsverwandten Betrieben wie Transport und Verkehr mit 41,7 (Vergleichswert aus 2015) oder der Bauwirtschaft mit 55,5 (Vergleichswert aus 2015) sehr gut dasteht.

Die Erfassung aller Unfälle für SÖR ist zum einen im Interesse der Beschäftigten für zukünftige Folgeschäden und Ansprüche gegenüber der jeweiligen Berufsunfallversicherung erforderlich und zum anderen sind die nicht meldepflichtigen Unfälle auch für die Auswertung für Präventivmaßnahmen sehr hilfreich, um zukünftig Ausfallzeiten vorzubeugen.



Bei den 84 Unfällen bestand für 48 Unfälle eine Meldepflicht an die zuständige Unfallkasse. Bei den Verletzungen (Mehrfachnennung sind gegeben) sind die Verletzungen an Hand und Arm mit 31, an den Beinen und Füßen mit 25, Kopfverletzungen mit 21 und Rumpfverletzungen mit 7 eingetreten. Bis auf die Rumpfverletzungen kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einer Mehrung. Speziell der Bereich Hand und Arm ist von 23 auf 31 angestiegen. Auch die Kopfverletzungen sind weiterhin sehr hoch.
Die Unfallquote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von SÖR mit 56,67 je 1.000 Beschäftigten (48 Unfälle/847Beschäftigte * 1000) ist auch in 2015 erschreckend hoch. Diese Zahl entspricht der sehr hohen Unfallquote in der Bauwirtschaft (55,5 in 2015). Mit der Gründung der SÖR-ASi-Arbeitsgespräche und den zahlreichen Gefährdungsanalysen nahm man an, dass hier eine kurzfristige Verbesserung eintreten wird. Trotz vieler vorbeugender Aktionen im Gesundheitsbereich und der Gefährdungsanalysen ist es SÖR noch nicht gelungen, die Unfallquote zu verbessern. Als Erkenntnis bleibt, dass überwiegend gefährliche Arbeiten mit einem verhältnismä-

ßig hohen Altersschnitt der gewerblichen Beschäftigten, viele Unfälle verursachen. Dennoch wird SÖR weiterhin die Senkung der Unfallquote als einen Schwerpunkt für die nächsten Jahre bearbeiten.

Um die Arbeitssicherheit zu erhöhen wurden 13 Gefährdungsbeurteilungen in 2016 erstellt:

Arbeitsbereich	Tätigkeit	Datum
L_Braillestraße 31	Notfallmaßnahmen	28.07.2016
SÖR/2-B/2	Büroarbeitsplätze Braillestr. 31, EG, Zimmer Nr. 6	28.07.2016
SÖR/2-B/2	Straßenunterhalt	16.06.2016
SÖR/2-B/2	Papierkorbentleerung	16.06.2016
SÖR/2-B/2	Straßenreinigung	16.06.2016
SÖR/2-B/2	Büroarbeitsplätze mit Außendienst /Sanitärräume	19.05.2016
SÖR/2-B/2	Büroarbeitsplätze Großreuther Str.	19.05.2016
SÖR/2-B/1	Schreinerei - Arbeitsbereichsanalyse Holzstaub	07.04.2016
SÖR/2-W/9	Schreinerei - Arbeitsbereichsanalyse Holzstaub	23.03.2016
SÖR/1-B/2	Büroarbeitsplatz mit Außendienst / Sanitärräume	28.01.2016
SÖR/1-B/3	Außendienst / Führen von Fahrzeugen (Kfz)	14.01.2016
SÖR/1-B/3	Büroarbeitsplätze mit Außendienst /Sanitärräume	14.01.2016
SÖR/1-B/3	Ladungssicherung	14.01.2016

Es fanden SÖR ASi-Arbeitsgespräche am 13.04.2016 und 12.10.2016 mit Beteiligung der Werkleitung, PR/SÖR, SBV/SÖR, ASi und BäD statt. Weiterhin erfolgten im gewerblichen Bereich „Sprechstunden vor Ort“ zusammen mit SÖR/V-1/BEM bei den Straßenreinigern im Depot Köhnstraße am 29.06.2016 und im Depot Am Pferdemarkt am 09.09.2016.

8. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Auf Antrag der CSU-Fraktion vom 10.November 2014 legte SÖR 2015 ein Konzept zur Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements vor. Über die weitere Entwicklung und Fortführung dieses Konzeptes soll nun im **„Personal- und Sozialbericht - Betriebliches Gesundheitsmanagement“** fortdauernd informiert werden. Neben den überwiegend rein statistischen Werten, die in vorherigen Ordnungspunkten aufgeführt sind, wird verstärkt auf Ursachen, Analyse, Prophylaxe und Gesundheitsangebote eingegangen.

Das Konzept Betriebliches Gesundheitsmanagement mit dem Schwerpunkt Krankheitsursachen zu erkennen sowie zukünftig präventiv tätig zu werden, wurde 2016 nun zum ersten Mal ganzjährig gezielt durchgeführt. Laut Auswertung der Krankheitszahlen müssten bei SÖR durchschnittlich pro Quartal 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Gespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden. Der Arbeitgeber ist laut § 84 Abs. 2 SGB IX zu einem BEM verpflichtet, wenn ein Beschäftigter im Laufe der vergangenen zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. In der Praxis ist dies aber nicht möglich, da Beschäftigte -nach Überschreiten der 6-Wochenfrist wird automatisch der Vorgang als BEM-Fall registriert- noch krank sind.

Im Jahr 2016 wurde 78 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein BEM-Gespräch angeboten. Davon nahmen 60 das Angebot an. Weiterhin wurden sechs Zweit- bzw. Abschlussgespräche geführt, um den Erfolg oder Misserfolg der veranlassten Maßnahme zu besprechen. Die gewerblichen MitarbeiterInnen (63 % der SÖR-Beschäftigten) sind bei den BEM-Gesprächen mit einem Anteil von 73,3% überproportional vertreten. Von den 60 MitarbeiterInnen waren 21 Beschäftigte 41 bis 50 Jahre und 34 Beschäftigte waren älter als 51 Jahre. Auch hier zeigt sich wieder, dass

das hohe Durchschnittsalter mit 45,92 Jahren bei SÖR Niederschlag bei den BEM-Gesprächen findet. Betrachtet man dann noch die hierdurch bekannten (anonymisierten) Krankheitsbilder, dann waren 41 von 60 TeilnehmerInnen von BEM-Gesprächen wegen der Erkrankung des Muskel-, Skelettsystems länger als 6 Wochen krankheitsbedingt ausgefallen. Auch aus den jährlichen Berichten der AOK sind nach den Erkrankungen des Atmungssystems (überwiegend Erkältung) mit 23,8% die Krankheiten des Muskel-, Skelettsystems mit 21,7% an zweiter Stelle der Arbeitsunfähigkeit. Somit zeigen die BEM-Gespräche und die AOK-Statistiken die gesundheitliche Schwachstelle bei den SÖR-Beschäftigten sehr deutlich auf. SÖR versucht diesem Tatbestand bewusst mit seinen Gesundheitsangeboten entgegen zu wirken. Gleichzeitig müssen wir ähnlich wie bei der steigenden Zahl an Schwerbehinderten akzeptieren, dass vor allem wegen des hohen Altersdurchschnitts der gewerblich Beschäftigten in den nächsten Jahren keine signifikante Verbesserung erreicht werden kann. Im Vergleich der Beschäftigten in Außenberufen sind in der zahlenmäßig größten Altersgruppe (50 bis 59 Jahre) die Muskel-Skeletterkrankungen der SÖR-Beschäftigten mit 38,7 % (AOK-Bericht für SÖR) prozentual mehr als doppelt so zahlreich wie im 1. Arbeitsmarkt mit 16 %. Muskel-Skeletterkrankungen entstehen nicht nur verstärkt durch schwere körperliche Arbeit im ungeschützten Außenbereich bei jedem Wetter sondern auch - speziell Arthrose in jeglichen Gelenken - altersbedingt. Ohne signifikante Verjüngung der gewerblichen Belegschaft wird uns dieses Thema trotz aller präventiven Anstrengungen noch jahrelang begleiten.

Aus den BEM-Gesprächen haben sich die psychischen Erkrankungen als zweithäufigstes Problem sowie mit den längsten zusammenhängenden Fehlzeiten herauskristallisiert. Ursachen hierfür ist bei SÖR überwiegend nicht das Arbeitsumfeld. In einem Fall, wo es Probleme mit den Vorgesetzten gab, konnte durch eine Umsetzung des Beschäftigten auf einen anderen Arbeitsplatz eine für ihn gute Lösung gefunden werden. Psychische Probleme treten bei den SÖR-Beschäftigten altersunabhängig auf. Die Ursache der Erkrankung und auch die Krankheitssymptome sind für ärztliche Laien nicht nachvollziehbar. In den häufigen Fällen, in dem das Arbeitsumfeld nicht ursächlich ist, ist eine Hilfe seitens SÖR fast unmöglich und auch die Vorgesetzten können nur durch Anteilnahme und mit der gebotenen Fürsorgepflicht gegenüber dem psychisch Kranken tätig werden. Die betroffenen Beschäftigten befinden sich alle in fachärztlicher Betreuung. Die betriebliche Personalberatung ist eingeschaltet.

Aus den Ergebnissen der BEM-Gespräche wurden für mehrere Beschäftigte individuelle Lösungen gefunden. Hier einige Beispiele von vielen:

- Für eine Verwaltungskraft, die an Rheumaerkrankungen in den Fingern leidet, konnte für das Lochen und Heften der Papierunterlagen mittels eines batteriebetriebenen Geräts geholfen werden.
- In Zusammenarbeit mit der Rentenversicherung wurde für einen Mitarbeiter ein Kühlschrank für einen LKW beschafft, damit der Fahrer das für ihn erforderliche Insulin dort gekühlt aufbewahren kann.
- Für Beschäftigte mit Rückenproblemen wurden höhenverstellbare Schreibtische – bezuschusst durch die Rentenversicherung/Integrationsamt- beschafft.
- Tonnenwagen für die Straßenreiniger werden wegen des großen Gewichts statt in Metall nun aus Alu angeschafft.
- Mit ASN wurde vereinbart, dass deren Müllfahrzeuge die Tonnen zum Entleeren aufnehmen. Dadurch müssen die SÖR-Mitarbeiter nicht mehr die oft sehr schweren Tonnen per Hand in die Schuttmulden auskippen.
- Beim Integrationsamt wurden finanzielle Zuschüsse beantragt, um die durch die Erkrankung nicht vorhandene Arbeitsleistung durch Personalaufstockung in diesem Bereich auszugleichen.
- Beschäftigten, die Probleme mit den Arbeitsschuhen haben, wird von SÖR unkompliziert ein fester Zuschuss von 70 € für die Privatbeschaffung gewährt.
- Bei Problemen mit den Handgelenken werden für die Beschäftigten für die PC-Arbeit vertikale „Mäuse“ beschafft.

- Für einen Mitarbeiter, der durch sehr lange Krankheit keinen Anspruch mehr auf Krankengeld hatte, konnte ein Zuschuss für den Lebensunterhalt aus dem Hauptmannfonds gewährt werden.
- Auch Probleme von Mitarbeitern, die recht banal erscheinen, aber diese doch psychisch belasteten, wie unzureichende Beleuchtung des Parkplatzes für die Winterdienstmitarbeiter, konnten durch Nachrüstung mit zusätzlichen Scheinwerfern abgestellt werden.

All dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat SÖR, der Schwerbehindertenvertretung/SÖR und der SÖR/Arbeitssicherheit. In regelmäßigen Jour-Fix-Terminen werden die Probleme und Themenfelder abgesprochen.

In 2016 hat SÖR für seine Beschäftigten im Rahmen des „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ mehrere Präventivmaßnahmen zur Stärkung der Gesundheit und des Gesundheitsbewußtsein durchgeführt:

- Kurs Rückentraining für Beschäftigte mit Bildschirm-/Büroarbeitsplätzen
  4 Kurse >> insgesamt 59 Teilnehmer (1 Kurs = 1x Theorie + 4x Trainingseinheiten)
- Rückentraining "Heben und Tragen" für den gewerblichen Bereich
  20.05.2016 >> 20 Teilnehmer im Depot Köhnstraße ca. 1,5 Stunden
- Aktion "Gesundheit" am Sommerfest 2016 (08.07.2016)
  Pedalo-Parcours
- Gesundheitscheck (2 Messstationen: Cardioscan und Easy Torque)
  13. und 14.07.2016 Donaustraße 90 >> 43 Teilnehmer
  18. und 19.07.2016 Großreuther Str. 117 >>> 45 Teilnehmer

Schlussresümee:

SÖR schafft für das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein breites Bewusstsein bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und versucht mit den eingeleiteten Maßnahmen die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten. Dennoch muss akzeptiert werden, dass wegen des hohen Altersdurchschnitts der gewerblich Beschäftigten und der gefahrvollen und gesundheitsabträglichen Arbeit im öffentlichen Verkehrsraum mit hohen Ausfallzeiten durch Krankheit zu rechnen ist. SÖR hat mit der Bereitstellung einer Teilzeitstelle für das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ das Thema aktiv aufgenommen und strebt ständig nach Lösungen, damit die Beschäftigten ihre geschuldete Tätigkeit bringen können. Dieses System, das nun seit etwas mehr als einem Jahr aktiv angewandt wird, wird seitens SÖR weiterhin verbessert und von den Beschäftigten immer mehr angenommen. Es hat sich zwischen der Verwaltung und den vor allen gewerblich Beschäftigten eine Vertrauensbasis entwickelt. Die Mitarbeiter sagen jetzt „wo der Schuh drückt“ und arbeiten aktiv an Lösungen mit. Auch spricht sich im gewerblichen Mitarbeiterkreis immer mehr herum, dass ihre Gesundheit ein hohes Gut ist und für die Erhaltung ihres Arbeitsplatz wichtig ist.