Personalbericht

hier: Anfrage der CSU-Stadtratsfraktion aus der Sitzung vom 20.09.2017

Sachverhalt

Die CSU-Stadtratsfraktion beantragte bei der Vorstellung des jährlichen Personal- und Sozialberichts, dass SÖR darüber hinaus im Frühjahr zusätzlich berichtet, „warum die durchschnittlichen Ausfallzeiten von Mitarbeitern bei SÖR höher als im Vergleich zu den anderen Bereichen der Stadt Nürnberg oder im Vergleich auch zu anderen Städten bzw. Branchen sind?“ Insbesondere soll schwerpunktmäßig auf folgende Aspekte eingegangen werden:

1. Personalgewinnung - ein verhältnismäßig hohes durchschnittliches Eintrittsalter (>35 Jahre) bei SÖR – wird bemängelt
2. Was tut SÖR, um gerade im gewerblichen Bereich die Krankheitszeiten zu reduzieren
3. „Betriebliches-Eingliederungs-Management“ (BEM) - Sachstand bei SÖR

Zu 1. Personalgewinnung - ein verhältnismäßig hohes durchschnittliches Eintrittsalter (>35 Jahre) bei SÖR – wird bemängelt

Bei den gewerblich Beschäftigten ist das Eintrittsalter dort besonders hoch, wo der SÖR nicht selbst ausbildet. Im Bereich der Grünpflege, der Kfz-Werkstatt und bei den Wasserbauern wurde bisher über Bedarf ausgebildet und hier wurden und werden überwiegend junge Kräfte eingestellt.

Für den Bereich des gewerblichen Straßenbaus bietet SÖR ab 2018 drei Ausbildungsplätze zum Straßenwärter an. Die Euphorie hierfür weicht langsam einer Ernüchterung. Obwohl dieser Beruf sehr interessant ist – zur Ausbildung gehört auch der Erwerb der Fahrerlaubnisklasse CE (LKW-Führerschein) – und gut bezahlt wird, haben wir auf die Ausschreibungen im letzten Jahr bisher nur einen Auszubildenden unter Vertrag. Sicher ist auch das erst, wenn er wirklich am 1. September die Ausbildung beginnt. SÖR hält über PA permanent Kontakt zur Agentur für Arbeit, um noch Jugendliche, die noch keine Lehrstelle haben, für diesen Beruf gewinnen zu können. Obwohl wir an Nürnberger Schulen für die Ausbildung werben, haben sich nur Schüler von außerhalb des Stadtgebietes für diesen Beruf interessiert.

SÖR ist weiterhin auf der Suche nach Auszubildenden für den Beruf des Straßenwärters. Sollte SÖR dennoch nicht erfolgreich sein, werden wir wie bisher im Bereich des Straßenbaus ein hohes Eintrittsalter haben.

Bei den ungelerten Tätigkeiten – Helferbereich und Straßenreiniger – ist festzustellen, dass die größte Anzahl von Straßenreinigerbewerbern Personen sind, die auf Grund ihrer Familiensituation in Verbindung mit einer oft unsicheren Beschäftigungssituation über 30 Jahre alt sind. Jüngere Menschen gehen offensichtlich wesentlich lieber in andere Beschäftigungsverhältnisse, die, wenn die Daten aus dem beruflichen Lebenslauf herangezogen werden, oft schlechter bezahlt sind, weil der Straßenkehrer auf der sozialen Leiter weit unten angesiedelt ist.

Generell haben der durch Konsolidierungs- und Sparbeschlüsse bedingte Stellenabbau und die Stellenbesetzungssperren dazu geführt, dass weniger Einstellungen und damit weniger jüngere Beschäftigte zu uns gekommen sind.

Zu 2. Was tut SÖR, um gerade im gewerblichen Bereich die Krankheitszeiten zu reduzieren?

Um die Krankheitsfälle speziell im gewerblichen Bereich zu reduzieren, hat SÖR in den letzten Jahren in enger Abstimmung mit dem Personalrat, der Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten

sehr viel Zeit investiert. Für fast alle Tätigkeiten existieren nun Gefährdungsbeurteilungen. Daraufhin wurde der Schutzkleiderkatalog komplett überarbeitet und ergänzt. Die früheren Probleme, dass z.B. die Beschäftigten in der Straßenreinigung sich Regenjacken teilen mussten bzw. mit nasser Arbeitskleidung den Winterdienst versahen, weil sie keine weiteren Garnituren zum Wechseln hatten, existieren nicht mehr. Auch im Maschinenpark und bei der Fahrzeugausstattung erfolgten Verbesserungen, wie z.B. Standheizung in den Fahrzeugen zum Aufwärmen bzw. Trocknen. Alle LKWs werden mit luftgefederten Sitzen ausgestattet, um Schäden im Bereich der Wirbelsäule zu vermeiden, spezielle Hebehilfen wurden angeschafft usw. In Zusammenarbeit mit der AOK wurden Vorträge über das richtige Heben und Tragen abgehalten sowie Rückenschul Kurse durchgeführt. Da viele Mitarbeiter adipös sind, wurden Informationsveranstaltungen über eine gesunde Ernährung durchgeführt. Weiterhin wurde allen Mitarbeitern eine Schulung zum Thema „Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern bei der täglichen Arbeit“ angeboten, um psychisch belastende Konfliktsituationen zu vermeiden. Alle Vorarbeiter wurden von einem externen Trainer in der Führung geschult, um vorherrschende Defizite in der Menschenführung zu beseitigen.

Dennoch werden wir die Krankheitsfälle und –zeiten nicht auf das durchschnittliche Niveau bei der Stadt Nürnberg drücken können. Hauptursache hierfür ist, dass die Altersstruktur bei SÖR laut AOK-Bericht im gewerblichen Bereich zwischen 50 und 59 Jahren fast doppelt so hoch ist (39,6% zu 21,8%) –ebenso bei den über 60-jährigen (12,7% zu 6,7%) - wie in vergleichbaren Berufsfeldern auf dem freien Arbeitsmarkt. Von den aktuell 38 Langzeitkranken bei SÖR (mehr als 6 Wochen durchgehend krank) sind 23 Beschäftigte über 50 Jahre alt. Vor einem Jahr hatte SÖR zum gleichen Zeitraum 25 Langzeitkranke. Allein die Zunahme von 50% an Langzeitkranken mit Fehlzeiten von bis zu über einem Jahr (vor allem Krebs- und psychische Erkrankungen) schrauben die Fehlzeiten überdurchschnittlich hoch. Hier präventiv tätig zu werden (Krebserkrankungen im Alter) ist sehr schwer bis fast unmöglich. Betreffend den psychischen Belastungen nimmt SÖR mit Unterstützung der AOK die vom Gesetzgeber neu geforderten psychischen Gefährdungsbeurteilungen als neue Aufgabe an und wird hier systematisch die Grundlagenermittlung angehen, um darauf aufbauend Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und umzusetzen. Interessant ist, dass laut AOK-Statistiken ungelernete Arbeitskräfte über alle Branchen hinweg (bei SÖR mehr als 200 Beschäftigte) fast drei Mal so oft krank sind wie Beschäftigte von der Meisterebene an aufwärts.

Gesundheitsquote								
Berechnungsformel: (Gesamtkalendertage - Gesamtausfalltage inkl. Sa u. So) / Gesamtkalendertage * 100								
Zeitraum	Kalendertage	Arbeits-tage	Anzahl Mitarbeiter	Gesamt Kalendertage	Gesamt Ausfalltage Arbeitsunfähigkeit	Kennzahl Gesundheitsquote in %	Kennzahl Vorjahr	Kennzahl der letzten Jahre Ø
2017 Quartal 1	90	64	956	86.040	9.405	89,07	91,48	91,22
2017 Quartal 2	91	59	955	86.905	6.695	92,30	91,23	92,92
2017 Quartal 3	92	65	964	88.688	7.009	92,10	92,63	93,44
2017 Quartal 4	92	60	961	88.412	8.567	90,31	91,49	91,83
gesamt 2017 bzw. Ø	365	248	959	350.045	31.676	90,95	91,71	92,35

Bei SÖR wurde diese Kennzahl 2014 eingeführt und wird einmal im Quartal im Kreis der Abteilungsleiter/innen und der Werkleitung erörtert. Die Zahlen werden analysiert und es werden Möglichkeiten der Verbesserung besprochen.

Zu 3. „Betriebliches-Eingliederungs-Management“ (BEM) - Sachstand bei SÖR

Das zentralisierte BEM-Verfahren bei SÖR befand sich 2017 im zweiten Jahr. Die ersten Erfahrungswerte liegen vor und es zeigt sich, dass eine ½ VK die Menge an möglichen BEM-Gesprächen nicht bewältigen kann. Es wurden deshalb im Betrieb weitere Kapazitäten zur Verfügung gestellt, die allerdings zu Lasten von anderen Beschäftigten (Arbeitsverdichtung) gingen. Weiterhin zeigt sich, dass durch die Gespräche, bei denen es auch des Öfteren um sehr schwere Schicksalsschläge geht, für die BEM-Beauftragte die psychischen Belastung stark zunimmt. Bei der in absehbarer Zeit anstehenden Wiederbesetzung der Stelle wird daraufgeachtet, dass die hierfür erforderlichen fachlichen und persönlichen Kompetenzen mitgebracht werden.

Die BEM-Angebote werden vorrangig den Personen unterbreitet, bei denen aufgrund des Krankheitsbildes naheliegt, dass dies mit dem Arbeitsumfeld zusammenhängen könnte. Dann folgen aus dem einen statistischen Gespräch – BEM durchgeführt – zig Arbeitsaufträge und weitere Gespräche, um z.B. von den jeweils zuständigen Kranken-, Unfall- bzw. Rentenkassen oder dem Integrationsamt die entsprechenden Finanzmittel für die erforderlichen individuell angepassten Arbeitshilfen zu bekommen. Es sind zeitraubende Gespräche zu führen bzw. Schreiben zu fertigen und komplexe Anträge auszufüllen. Anschließend sind diese Hilfsmittel zu bestellen und mit den Kassen abzurechnen.

Trotz der geringen Personalkapazitäten für BEM kommt das jetzige zentralisierte Verfahren bei den SÖR-Beschäftigten gut an, denn sie wissen jetzt, dass sich Jemand um ihre Probleme intensiv und meistens erfolgreich kümmert. Daher sind die Gespräche sehr vertrauensvoll, offen und ziel führend. Das Vertrauensverhältnis hat sich bei SÖR so gut entwickelt, dass die Beschäftigten die BEM-Beauftragte bei Problemen aus dem Arbeitsumfeld von sich aus aufsuchen.

Kennzahlen zur BEM-Quote

Zeitraum	Anzahl Mitarbeiter	BEM möglich (ohne Ausgeschiedene und nicht Erreichbare)	BEM angeboten	BEM durchgeführt	BEM abgelehnt oder nicht wahrgenommen	Kennzahl BEM-Quote	Kennzahl Vorjahr
2017 Quartal 1	956	172	30	15	8	3,14	2,55
2017 Quartal 2	955	161	18	10	8	1,88	1,80
2017 Quartal 3	964	177	18	12	2	1,87	2,71
2017 Quartal 4	961	172	17	14	1	1,77	1,15
gesamt 2017 bzw. Ø	Ø 959	Ø 170,5	83	51	19	2,16	2,05