



Personalbericht und **Betriebliches Gesundheitsmanagement** **SÖR 2017**

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 2017 ergaben sich folgende wesentliche Veränderungen in der Organisationsstruktur:

Materialwirtschaft

Der Stadtrat hat im Rahmen der Haushaltsberatungen im November 2008 ein dreistufiges Sparpaket und in diesem Kontext die Optimierung des Prozesses für die Beschaffung von Gütern und Diensten beschlossen. Mit POA-Beschluss vom 29.09.2015 wurde der Zentralisierung verschiedener Beschaffungsleistungen bei OrgA zugestimmt. In dem Sachstandsbericht über die Umsetzung der Zentralisierung des Beschaffungswesens im Bereich der Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL) im POA am 06.12.2016 wurden die Beschaffungsleistungen konkretisiert, die in zwei Stufen von SÖR an OrgA übertragen werden.

In der ersten Stufe wurden mit Wirkung ab 01.05.2017 die Aufgaben der Beschaffungsleistungen für Winterdienstleistungen für städtische Liegenschaften, Beschaffung persönlicher Schutzausrüstung und Warnkleidung, Beschaffung von Sicherheitsschuhen, Verkehrszeichen, Verkehrssicherungsleistungen, Fuhrleistungen, Streumittel, Maschinen sowie Geräte und Werkzeuge an OrgA übertragen.

Mit der Aufgabenverlagerung wurden 1,91 VK Planstellen an OrgA übertragen.

Zentrale Aufgaben

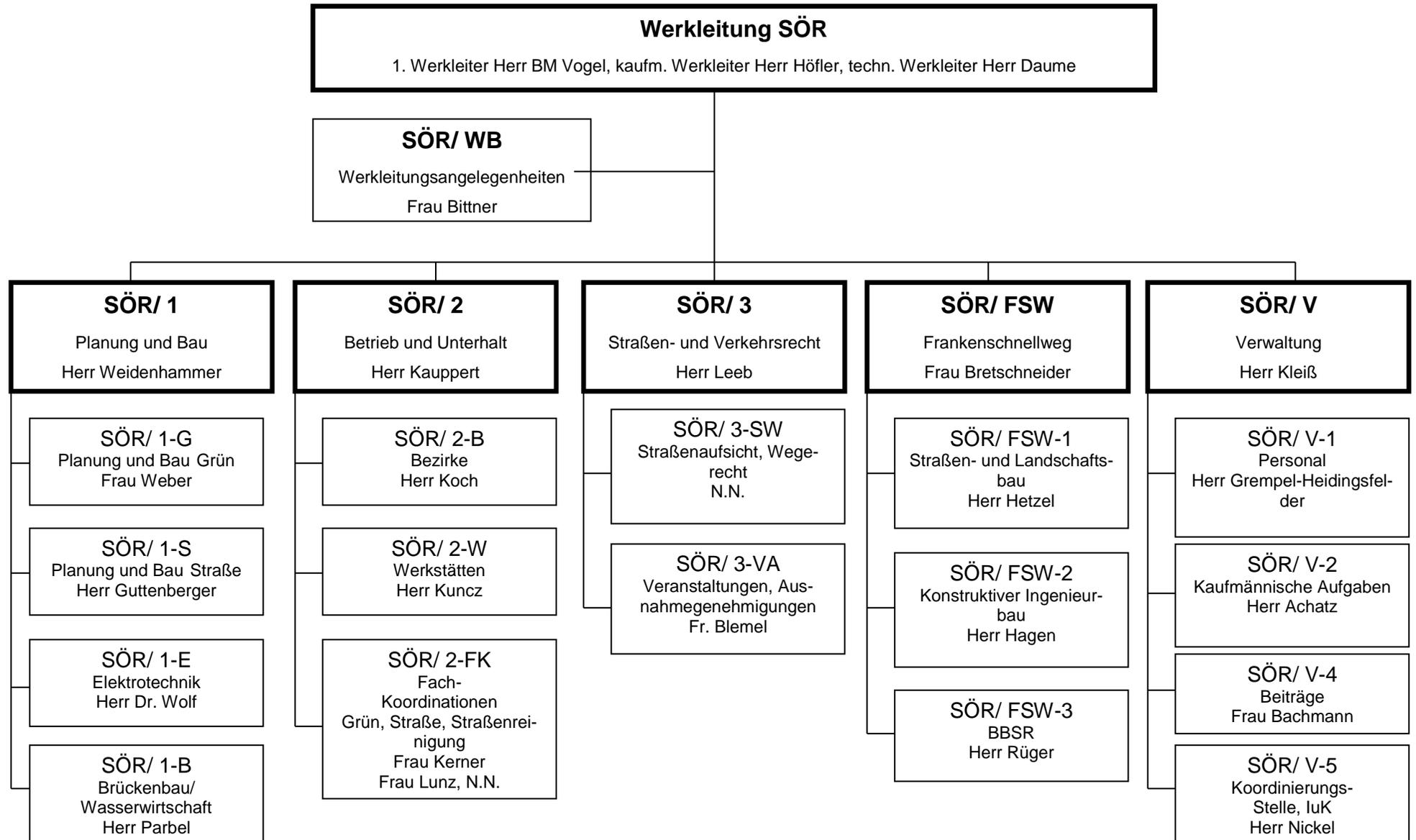
Im Februar 2017 und im April/Mai 2017 zogen Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz bisher im Bereich Bauhof und Mauthalle hatten, in die angemieteten Räume an den neuen Betriebsstandort Sulzbacher Straße 2-6 um. Nach dem Umzug von SÖR in die Sulzbacher Straße musste die Hausverwaltung und der Botendienst für den Bauhofbereich neu geregelt werden. Mit Wirkung ab 01.10.2017 gingen die Verantwortung für die Hausverwaltung/Objektmanagement und für die Organisation des Botendienstes von SÖR auf OrgA über.

Mit der Aufgabenverlagerung wurden 5,86 VK Planstellen an OrgA übertragen.

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

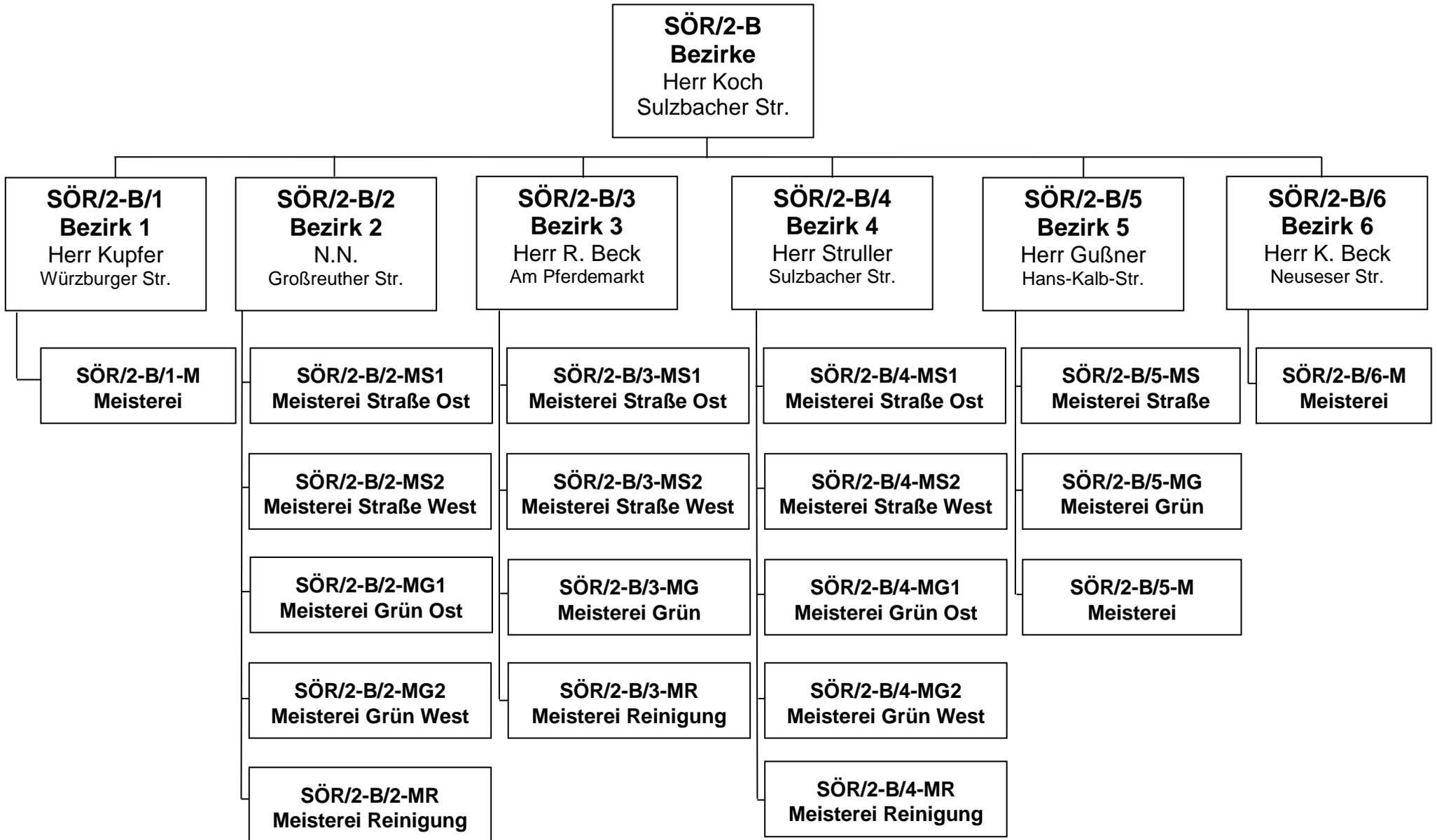
Das aktuelle Organigramm von SÖR sowie die weitere Gliederung der größten Abteilung – SÖR/2 Betrieb und Unterhalt – mit den jeweiligen Bezirksstandorten sind auf den nachfolgenden Seiten abgebildet.

Stand: Juli 2018



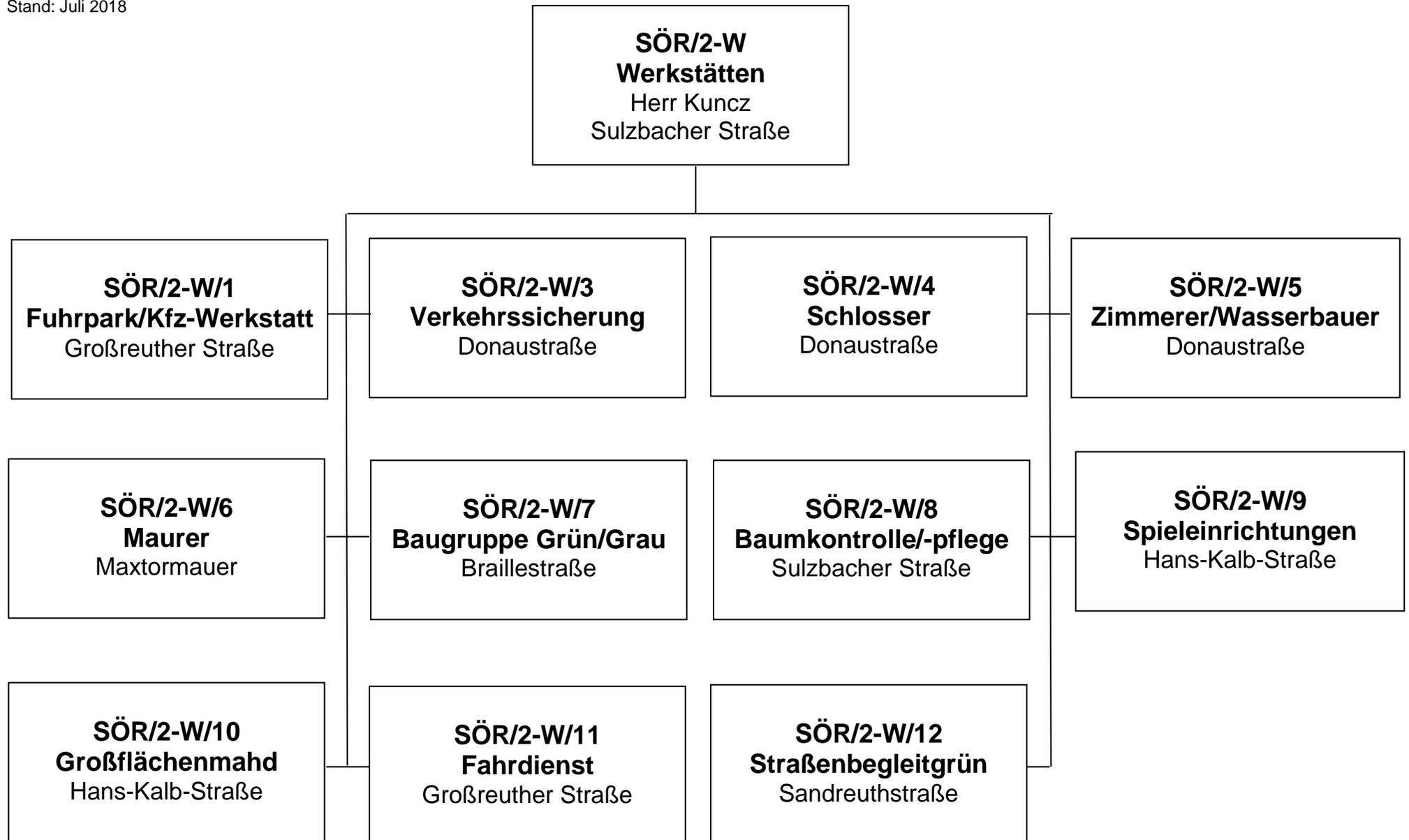
Organigramm SÖR/2-B

Stand: Juli 2018



Organigramm SÖR/2-W

Stand: Juli 2018



2. Stellenplan

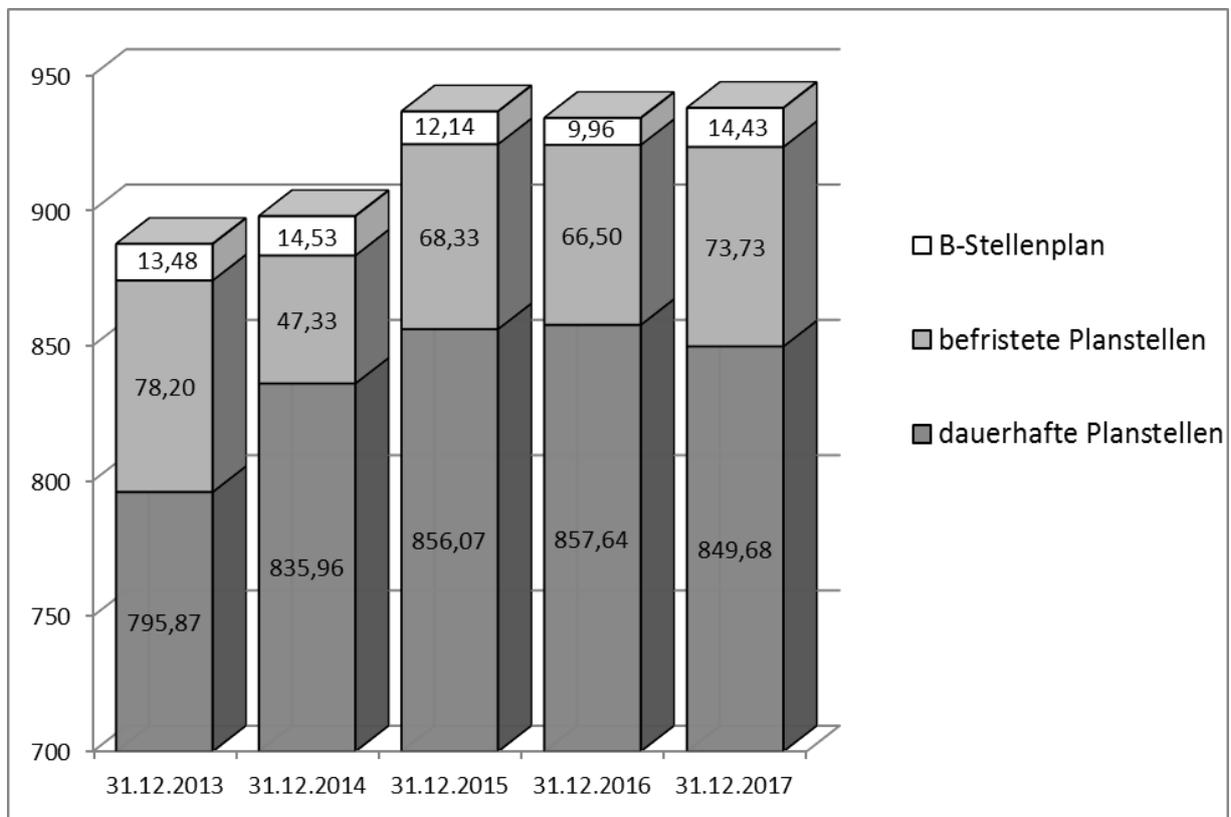
Personalstand

Die Beschäftigten werden entsprechend dem Stellenplan A (dauerhafte und befristete) oder B (ohne konkrete Planstelle) zugeordnet. Überplanmäßige Stellen (ohne Planstellen) werden nicht 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 2017 nicht an.

Zur Bewältigung kurzfristig anfallender, zusätzlicher Aufgaben, wurden Beschäftigungsverhältnisse in zeitlich geringem Umfang (bis zu 6 Monaten) im Volumen von 2,00 VK abgeschlossen.

Personalentwicklung Vollkraftstellen (VK) 2017



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 2017 sowie durch Stellenverlagerungen zu anderen städtischen Organisationseinheiten.

Die wesentlichsten Veränderungen ergaben sich durch die Übertragung von 5,85 VK der Hausverwaltung Bauhof von SÖR/V zu OrgA/HVE (jetzt ZD/1) sowie der Aufgaben- und Stellenverlagerungen aufgrund der Zentralisierung von Beschaffungsleistungen von SÖR/V an OrgA (jetzt ZD/3) von 1,91 VK. Desweiteren von 2 VK von SÖR/V an SUN, aufgrund der nicht mehr genutzten Registratur Bauhof. Demgegenüber steht die Schaffung von 1 VK Sachbearbeiterstelle bei SÖR/V für die laufenden Abrechnungen von KAG-Maßnahmen.

Im Bereich Planung und Bau sind die wesentlichen Erhöhungen durch die Stellenschaffungen von 2,0 VK Ingenieure/innen Landespflege und 0,5 VK Gartenbautechniker/in in SÖR/1-G

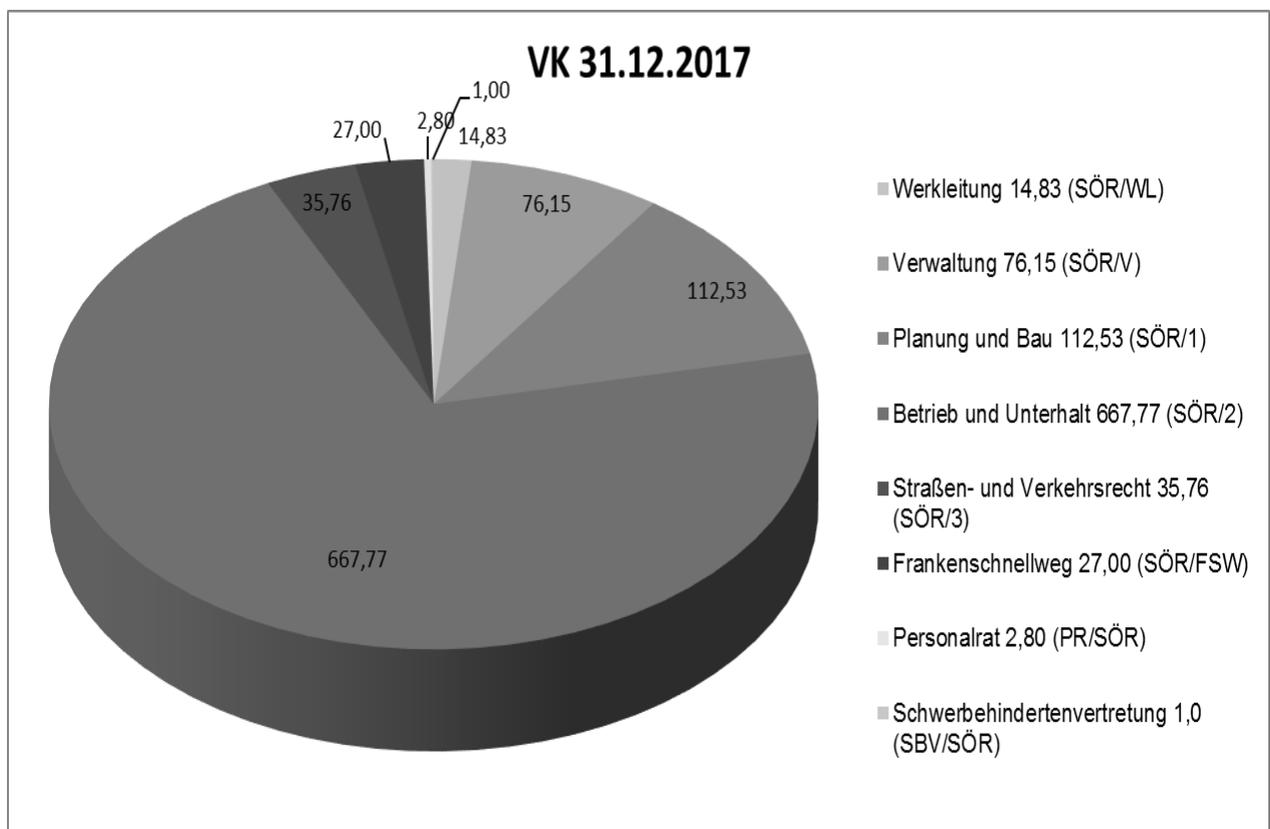
zurückzuführen sowie 1,0 VK Bauingenieur/in bei SÖR/1-S für die Abarbeitung von KAG-Maßnahmen.

Die Veränderung in der Abteilung Betrieb und Unterhalt setzen sich im wesentlichen aus den Schaffungen von 2,0 VK Bauingenieuren/innen für die Abarbeitung von KAG-Maßnahmen und 2 VK für technische Sachbearbeiter/innen zu schnelleren Wiederherstellung von Aufgrabungen sowie 0,5 VK Straßenkontrolleure zusammen.

Ferner wurde für die Freistellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen 1 VK geschaffen.

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

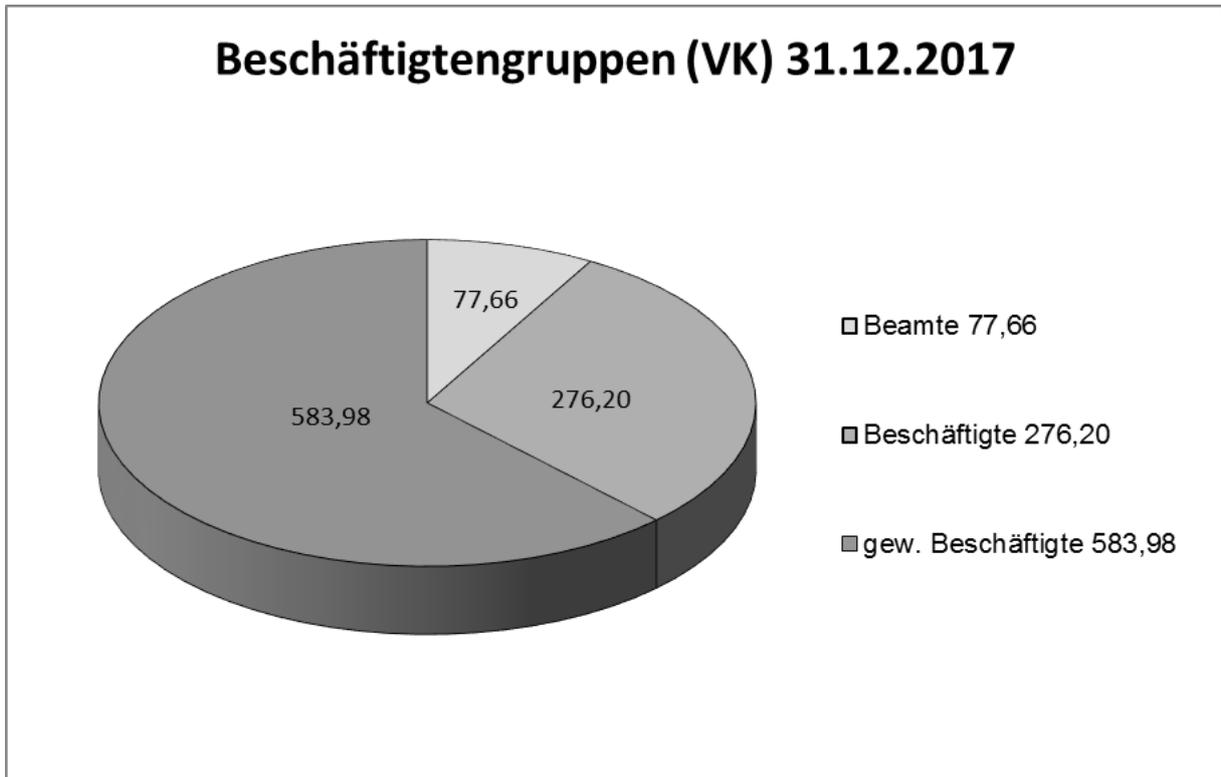
Abteilung	VK 31.12.13	VK 31.12.14	VK 31.12.15	VK 31.12.16	VK 31.12.17	Veränderung 2016 - 2017
Werkleitung (SÖR/WL)	14,31	14,50	15,16	15,32	14,83	-0,49
Verwaltung (SÖR/V)	64,42	65,88	67,35	84,84	76,15	-8,69
Planung und Bau (SÖR/1)	106,06	108,85	108,88	107,59	112,53	4,94
Betrieb und Unterhalt (SÖR/2)	639,25	641,89	678,72	661,63	667,77	6,14
Straßen- und Verkehrsrecht (SÖR/3)	35,00	36,40	35,75	35,73	35,76	0,03
Frankenschnellweg (SÖR/FSW)	25,71	27,50	27,88	26,27	27,00	0,73
Personalrat (PR /SÖR)	2,80	2,80	2,80	2,72	2,80	0,08
Schwerbehindertenvertretung (SBV/SÖR)					1,00	1,00
	887,55	897,82	936,54	934,10	937,84	3,74



Aufteilung der VK auf Beschäftigungsgruppen

Im Bereich der Beamten ist die Mehrung auf die Ausbildung in der 3. Qualifikationsebene und dem positiven Saldo von Zu- und Abgängen zurückzuführen. In der Differenz ergab sich eine Mehrung um 4,88 VK auf 77,66 VK.

Die Mehrung bei der Gruppe der Angestellten um 0,4 VK auf 276,20 VK und die Minderung im gewerblichen Bereich (Arbeiter) um 1,54 VK auf 583,98 VK ist im Saldo auf Zu- und Abgänge zurückzuführen.



3.1 Kopfstatistik

Im Jahr 2017 wurden freie und neu geschaffene Stellen erstmalig im gleichen Verhältnis mit Frauen und Männern besetzt.

Zum Jahresende 2017 waren im SÖR 961 Personen beschäftigt, 142 Frauen (entspricht 14,79 % - wie im Vorjahr) und 819 Männer (entspricht 85,21 % -ebenfalls wie im Vorjahr).

Die Anzahl der Frauen im SÖR ist seit der Gründung in 2009 erfreulicherweise von 108 auf jetzt 142 gestiegen. Es ist weiter davon auszugehen, dass die Anzahl der Frauen auf längere Sicht gesehen weiterhin steigen wird. Ursache hierfür ist unter anderem, dass in den nächsten Jahren wieder mehrere Frauen aus der Elternzeit oder der Kinderbetreuung zurückkehren werden. Diese streben dann überwiegend eine Teilzeittätigkeit an, mit der Folge, dass mehrere Personen – hiervon überwiegend Frauen - sich eine Stelle teilen werden.

Auch bei den von SÖR angebotenen Ausbildungsberufen wird weiterhin intensiv um Frauen geworben. Allerdings ist für die typischen gewerblichen „Männerberufe“ (Straßenbau und Straßenreinigung) das Interesse der Frauen weiterhin sehr gering.

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

Kopfstatistik 2017

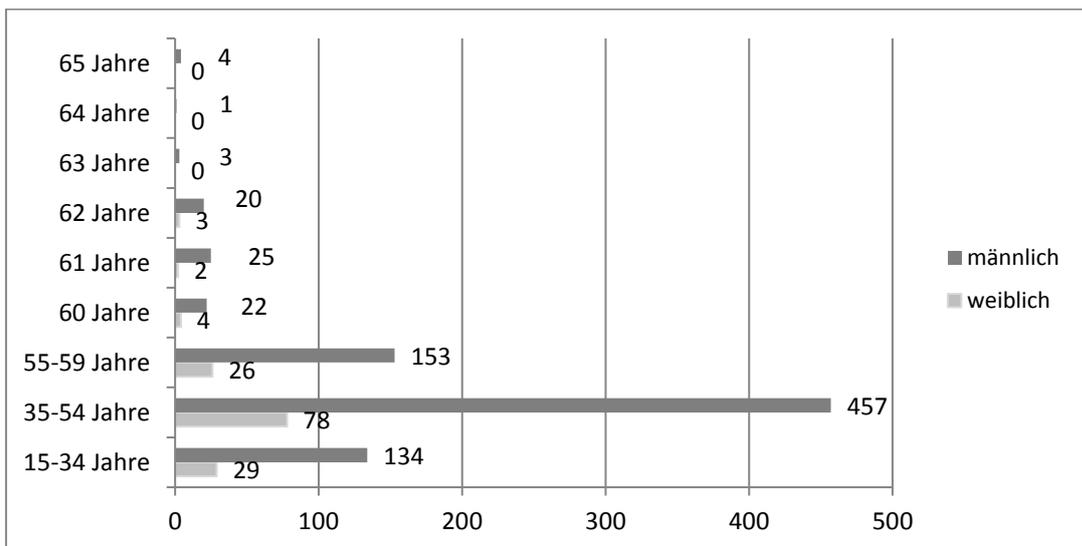
weiblich/männlich

	SÖR/WL	SÖR/V	SÖR/1	SÖR/2	SÖR/3	SÖR/FSW	PR/SÖR	SBV/SÖR	Auszubildende
weiblich	12	38	34	31	18	4	2	0	3
männlich	6	43	89	628	20	17	1	1	14

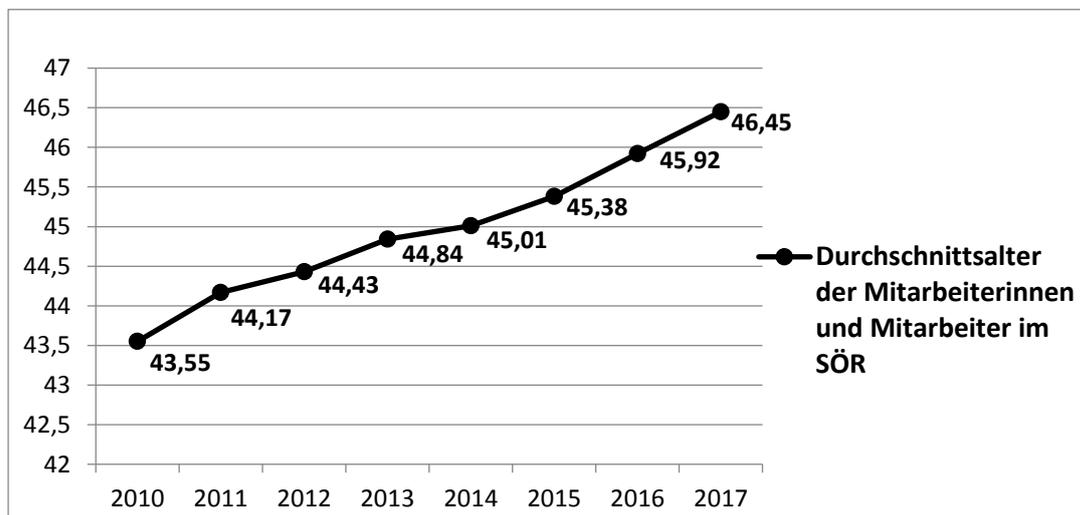
3.2 Altersstruktur

Altersstruktur der Beschäftigten im SÖR nach der Skalierung des Deutschen Städtetags, die auch vom Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation verwendet wird:

**Altersaufbau SÖR-Beschäftigte
(Stand 31.12.2017)**



Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SÖR bei **46,45 Jahren** und erhöhte sich somit zum Vorjahr mit **45,92 Jahren** um **0,53 Jahre**.



Das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten ist mit 46,45 Jahren deutlich höher als der Altersdurchschnitt in deutschen Betrieben mit 43,4 Jahren – Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Veröffentlichung vom 27.06.2017.

Ursachen für das höhere Durchschnittsalters bei SÖR sind weiterhin:

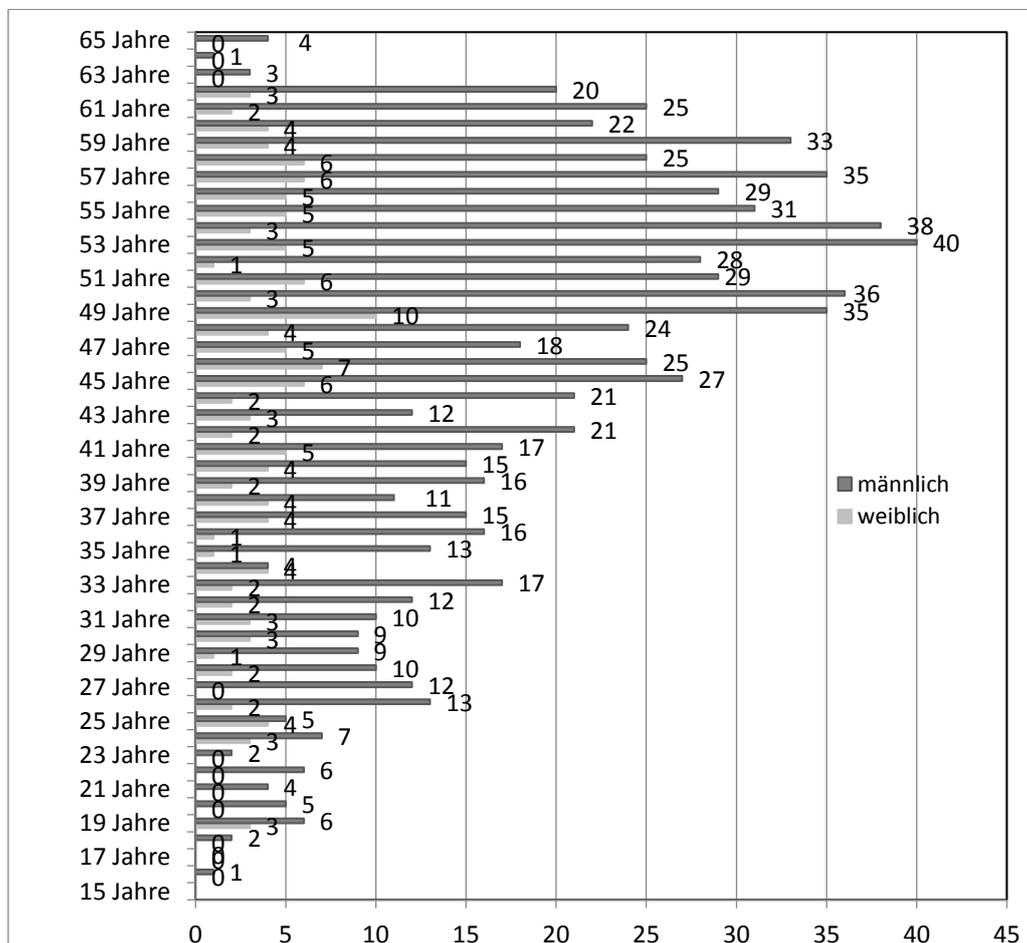
- Der Personalabbau aus Einspargründen der vergangenen 25 Jahre, verbunden mit einem Einstellungsstopp.
- Neu hinzugekommen ist die stufenweise Erhöhung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr.
- Das verhältnismäßig hohe durchschnittliche Alter neuer Beschäftigter bei SÖR

Es zeigte sich im Jahr 2017, dass die Nachbesetzungen von freien Stellen immer problematischer werden. Dies wirkt sich nicht nur im Bereich der Ingenieure/Innen sondern bereits bei den Meistern/Innen und zum Teil auch bei den Facharbeitern/Innen und Stellen in der Verwaltung aus.

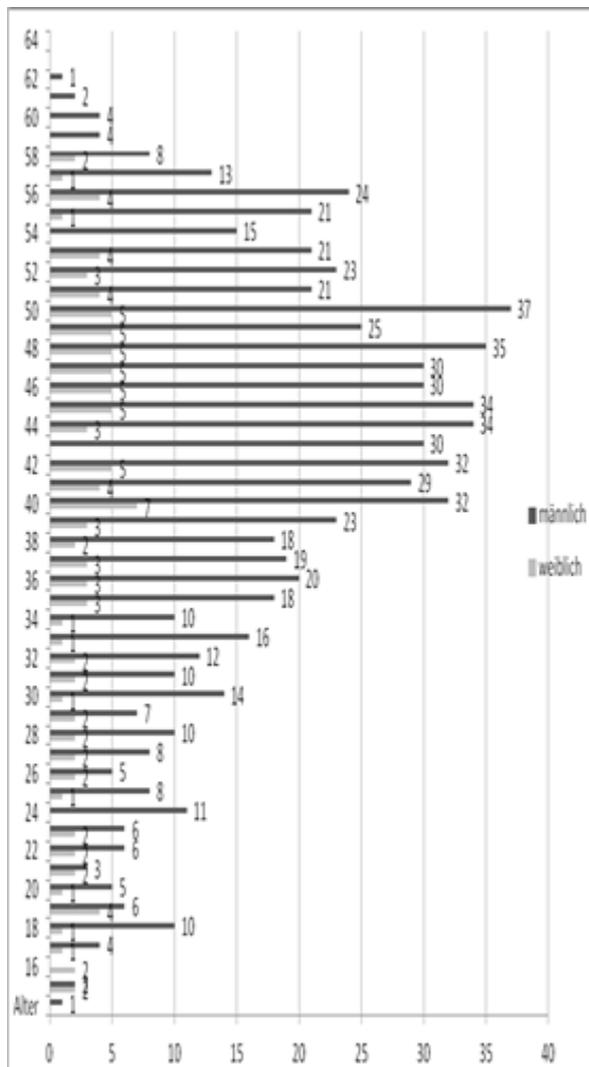
Durch den Eintritt in die Rente bzw. Pension, werden ab dem Jahr 2020 zwischen 20 und 40 MitarbeiterInnen den SÖR verlassen. Aufgrund des aktuellen und vermutlich auch zukünftigen Arbeitskräftemangels in Bayern wird es immer schwieriger geeignetes Personal für die Nachfolge zu akquirieren.

Um zukünftige Nachbesetzungen im Ingenieurbereich sicherzustellen, werden Ingenieure/Innen auf Berufsmessen aktiv angesprochen und über bezahlte praktische Studiensemester bzw. Themen für Master-bzw. Bachelorarbeiten informiert. Die Aufgaben bei SÖR werden positiv und attraktiv dargestellt. Im gewerblichen Bereich bietet SÖR ab 2018 neben der Ausbildung von Landschaftsgärtnern auch im Straßenunterhalt Ausbildungsplätze an.

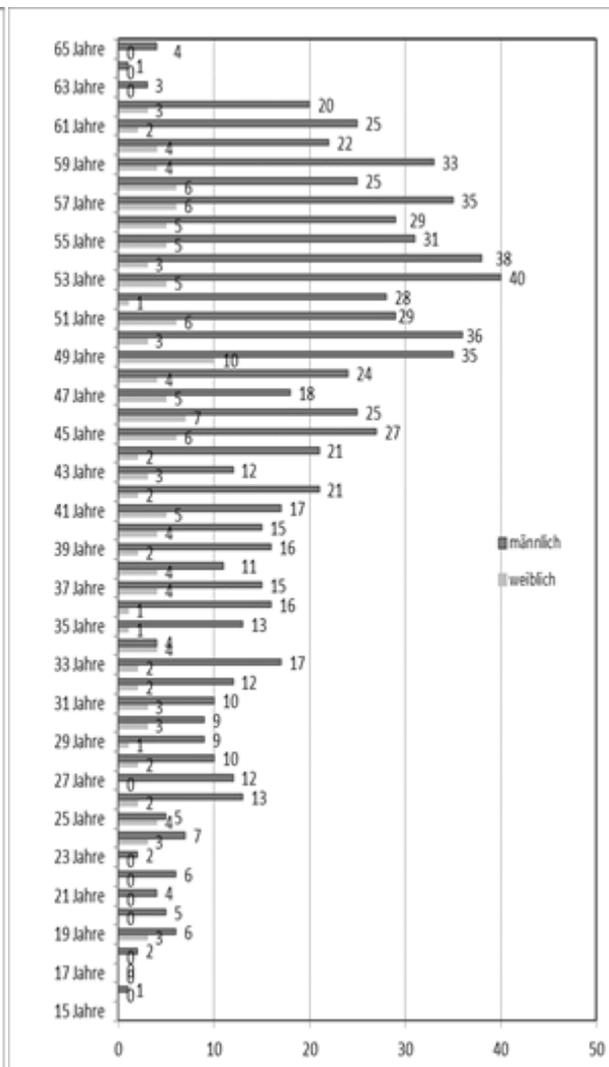
Detailliertere Altersstruktur der SÖR Beschäftigten (Stand 31.12.2017)



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 48. und 62. Lebensjahr. Innerhalb von 15 Jahren wird etwa die Hälfte der Beschäftigten von SÖR aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden.



31.12.2009

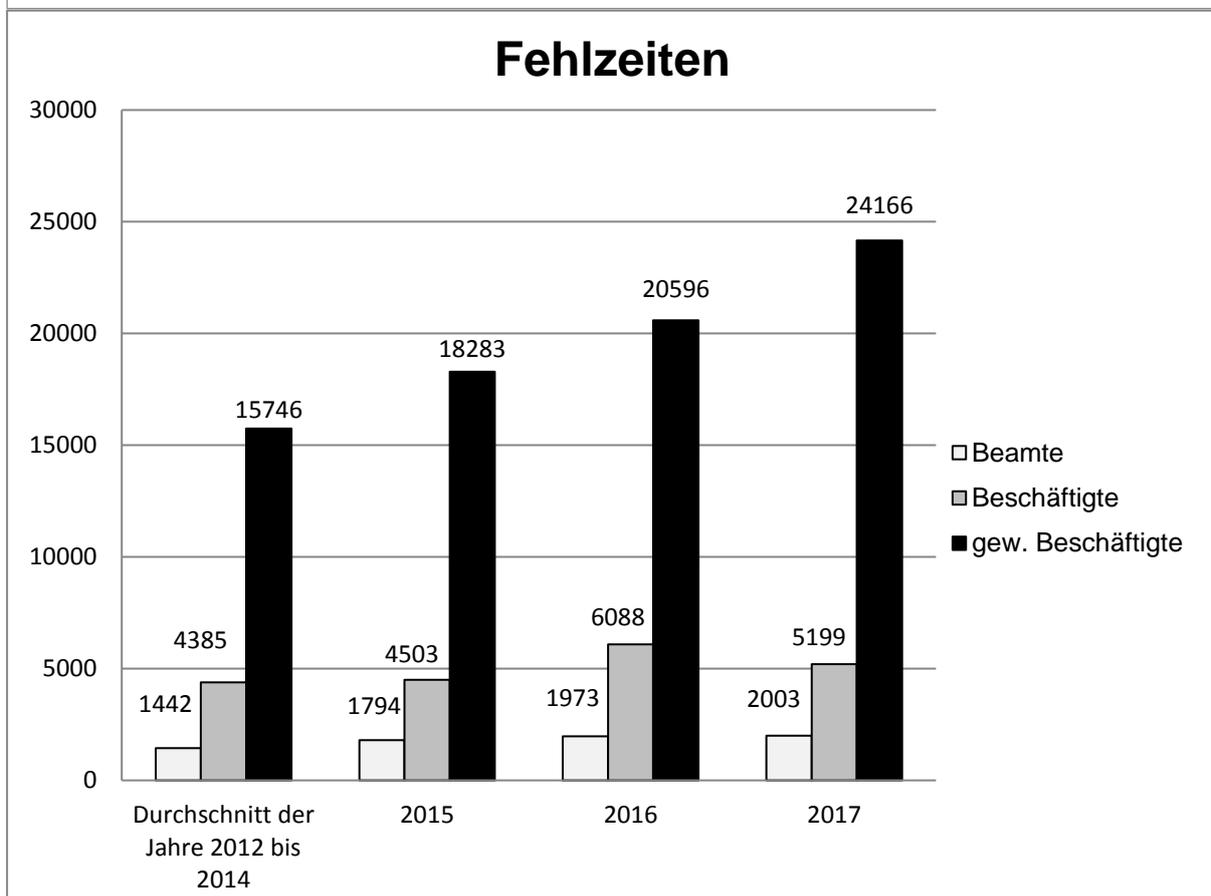
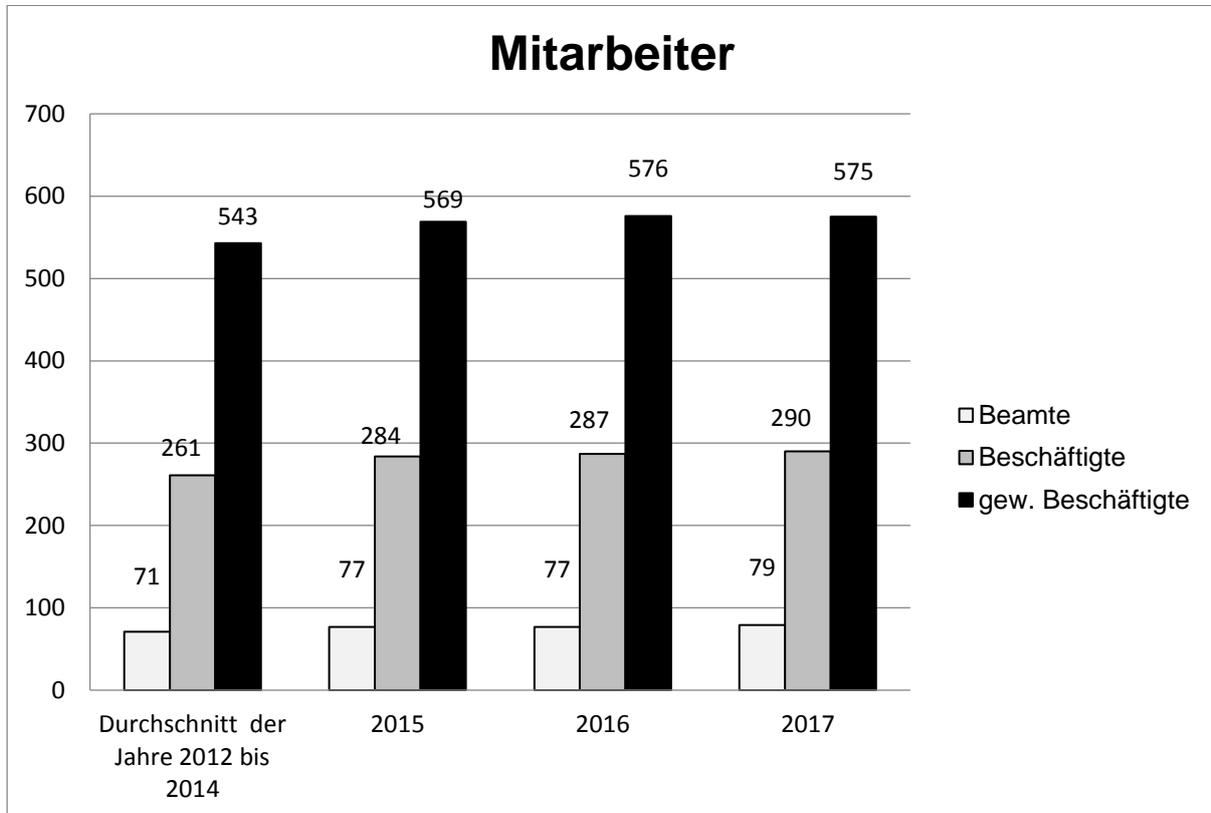


31.12.2017

Die detaillierte Altersstruktur SÖR im langjährigen Vergleich zwischen 2009 und 2017.

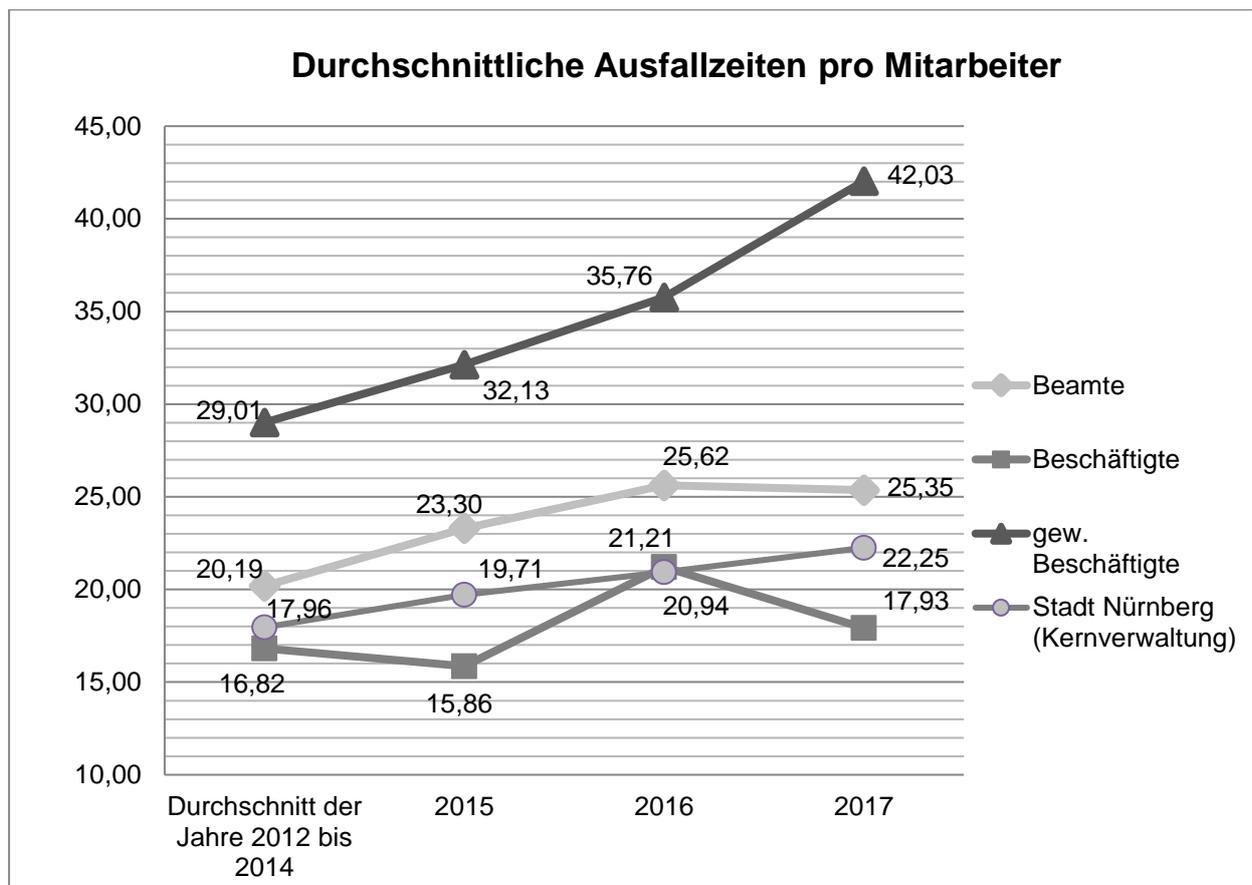
3.3 Fehlzeiten

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 2017 insgesamt 31.368 Tage. Dies entspricht einer **Krankheitsquote von 9,10 %** bei insgesamt 944 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SÖR ohne Auszubildende. Die Krankheitsquote erhöhte sich somit zum Vorjahr um 0,75 %. Damit liegt SÖR deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsquote der Kernverwaltung der Stadt Nürnberg, die im Jahr 2017 für alle Beschäftigten 6,09 % betrug. Ein Vergleich mit den Fehlzeiten der städtischen Eigenbetriebe - durchschnittlichen Krankheitsquote von 8,19 % - zeigt, dass auch hier SÖR ebenfalls eine höhere Krankheitsquote hat.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten im Jahr 2017 betragen im SÖR pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 33,23 Kalendertage. Zum Vergleich: der gesamtstädtische Wert (Kernverwaltung plus Eigenbetriebe) im Jahr 2017 betrug 23,94 Kalendertage. Die Differenz der Ausfalltage zwischen SÖR und der Stadt Nürnberg hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 7,62 auf 9,29 Tage erhöht.



Die 79 Beamtinnen und Beamten fehlten an 2.003 Tagen. Dies entspricht durchschnittlich 25,35 Kalendertagen bzw. einer Krankheitsquote von 6,95 %. Der städtische Beamtenschnitt in 2017 betrug 18,24 Tage.

Die 290 nicht gewerblich Beschäftigten (Angestellten) im SÖR hatten Ausfallzeiten an 5.199 Tagen. Dies entspricht einem Durchschnittswert von 17,93 Tagen bzw. einer Krankheitsquote von 4,91 %.

Im gewerblichen Bereich (ehemalige Arbeiterschaft) errechnet sich eine Ausfallzeit von 24.166 Ausfalltagen bei 575 Mitarbeitern/Innen. Dies bedeutet durchschnittliche Ausfallzeiten von 42,03 Tagen und einer Krankheitsquote von 11,51 %. Die Ausfalltage stiegen somit von 35,76 auf 42,03 Tagen und die Krankheitsquote von 9,80 % auf 11,51 %.

Ausführliche Betrachtung der Fehlzeiten siehe Punkt 8 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

4. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

§ 154 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist nach § 160 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 § 158 Abs. 1 SGB IX beschäftigten Schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen, sind bei SÖR zum 31.12.2017 insgesamt 136 „anrechenbare Schwerbehinderte“ (2016: 127) beschäftigt.

Prozentual gesehen sind von den 944 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Auszubildende) des SÖR 14,41 % als Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellt eingestuft. Somit übertrifft SÖR die gemäß § 154 SGB IX, „Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“, geforderte Mindestanzahl von 5 % weiterhin sehr deutlich.

Die anrechenbaren 136 Schwerbehinderten teilen sich auf in 100 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 36 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 39 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich 9,60 %, schwerbehindert oder gleichgestellt. Im gewerblichen Bereich sind wegen der erschwerten körperlichen Beanspruchung 97 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich 16,00 % schwerbehindert oder gleichgestellt.

Im Jahr 2017 wurden 2 Planstellen mit externen schwerbehinderten Mitarbeitern besetzt und bei 9 Mitarbeiter/Innen erstmals eine Schwerbehinderung anerkannt.

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

Personalgewinnung

Die für das Ausbildungsjahr 2017 eingegangenen Bewerbungen bei den gewerblichen Ausbildungsberufen sind in etwa gleichgeblieben. Im neu aufgenommenen Ausbildungsberuf Straßenwärter/in sind allerdings nur 15 Bewerbungen zu berücksichtigen gewesen. Bei den Kfz-Mechatronikern sind die Bewerberzahlen leicht gefallen. In den Ausbildungsberufen Gärtner/in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau und Bauzeichner/in gab es eine leichte Steigerung. Die Bewerberzahlen insgesamt haben sich stabilisiert.

Es hat sich auch in 2017 gezeigt, dass die frühzeitige Ausschreibung der Ausbildungsplätze und die darauffolgende Durchführung der Vorstellungsgespräche 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 2018 können leider nicht alle von SÖR angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden. Im neu angebotenen Ausbildungsberuf Straßenwärter/in konnten ursprünglich nur zwei geeignete Bewerber ausgewählt werden. Ein Bewerber sagte ab. Von den drei Ausbildungsplätzen kann deshalb, zum jetzigen Stand, nur einer besetzt werden.

Am Beispiel des Ausbildungsberufes Bauzeichner/in soll kurz dargestellt werden, was letztendlich an potenziellen Bewerbern am Ende des Auswahlverfahrens noch für SÖR zur Verfügung steht. Ein Ausbildungsplatz war zu vergeben. Darauf erhielt SÖR 90 Bewerbungen. Nach Sichtung und Bewertung der Bewerbungsunterlagen wurden 12 Bewerber/Innen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Sieben Bewerber/Innen sagten, zum Teil sehr kurzfristig,

die Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen ab. Zwei Bewerber/Innen erschienen zum vereinbarten Termin überhaupt nicht. Von den drei Bewerber/Innen die am Vorstellungsgespräche teilnahmen, war eine Bewerberin nicht geeignet und ein weiterer Bewerber zwar geeignet, sah den angebotenen Ausbildungsplatz aber eher als B-Plan, falls die parallellaufende Bewerbung bei der Fachoberschule scheitern würde. Zu guter Letzt konnte aber mit der letzten geeigneten Bewerberin ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden.

Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei SÖR

Ausbildungsberufe	2014	2015	2016	2017	2018
Bauzeichner/in	66	77	96	71	90
Gärtner/in GaLa-Bau	30	18	25	28	34
Fachkraft für Wasserwirtschaft	---	11	---	---	---
Wasserbauer/in	---	---	7	---	---
Kfz-Mechatroniker/in	57	51	59	59	43
Straßenwärter/in					15
Gesamtsumme	153	157	187	158	182

Ausbildung

SÖR hat auch in 2017 seine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung wahrgenommen und vier jungen Menschen eine Berufsausbildung zum Landschaftsgärtner, Kfz-Mechatroniker, Bauzeichner und Wasserbauer ermöglicht.

Zum Stichtag 31.12.2017 wurde von SÖR in folgenden Bereichen ausgebildet:

Ausbildungsberuf	♀	♂	gesamt	Ausb.-Ende in 2017
Gärtner der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	1	8	9	1
Bauzeichner	2	1	3	1
Fachkraft für Wasserwirtschaft		1	1	0
Wasserbauer		1	1	1
Kfz-Mechatroniker		3	3	1
Gesamt:	3	14	17	4

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

Jugendlichen in Bayern stehen rechnerisch aktuell 1,29 Ausbildungsplätze zur Verfügung und die Situation wird sich für die Betriebe in den nächsten Jahren weiter verschlechtern.

Bei dem sich abzeichnenden personellen Engpässen bei SÖR, insbesondere bei den „Fachkräften für den Straßenbau“, wurde bereits mit dem neu angebotenen Ausbildungsberuf „Straßenwärter/in“ versucht gegenzusteuern. Allerdings ist nach der ersten Anfangseuphorie erst einmal Ernüchterung eingetreten. Wie bereits im Text erwähnt, kamen von der geringen Bewerberzahl von 15, nur zwei geeignete Bewerber in Frage, die eine Einstellungszusage erhielten. Von den beiden eingeplanten Auszubildenden zog einer seine Zusage zurück. Daher sind derzeit noch zwei Ausbildungsplätze unbesetzt. Da ein Ausbildungsinhalt der Erwerb der Führerscheinklasse C/CE (Kraftfahrzeuge über 7,5 t und ihre Anhänger) und das verkehrssichere Führen von Großfahrzeugen auf öffentlichen Straßen auch Abschlussprüfungsbestandteil ist, muss neben der gesundheitlichen Eignung die Auswahl der Bewerber sehr gewissenhaft erfolgen.

Um den neuen Ausbildungsberuf bei der Stadt Nürnberg bzw. SÖR bekannter zu machen wurden bereits erste Maßnahmen ergriffen. Zum einen wird seitens PA und SÖR auf entsprechenden Ausbildungsberufsmessen geworben, zum anderen wird verstärkt auch auf die Schulen zugegangen. Des Weiteren wurde in Zusammenarbeit mit SÖR ein Ausbildungsflyer von PA erstellt. Dieser informiert über das Berufsbild, die Voraussetzungen für die Ausbildung, die Ausbildungsinhalte und die entsprechenden Ansprechpartner.

Bei der Ausbildung der Landschaftsgärtner kann berichtet werden, dass nur durch die Vergabe eines Ausbildungsplatzes an einen anerkannten ehemaligen syrischen Flüchtling, alle drei Ausbildungsplätze besetzt werden konnten.

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 2017 haben 32 Schülerinnen und Schüler das Arbeitsleben bei SÖR in den Bereichen Planung und Bau Straße, Betrieb und Unterhalt, Straßen- /Verkehrsrecht und der Verwaltung 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 Frauen 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. Ferner werden in diesem Zusammenhang auch interessante Themen für Master- und Bachelorarbeiten im SÖR angeboten.

Weiterbildung / Fortbildung

SÖR investiert intensiv in die Bereiche Aus- und Fortbildung.

An externen und internen Fortbildungsveranstaltungen nahmen 491 SÖR – Beschäftigte teil. Insgesamt wurde hierfür 172.968,18 € aufgewendet. Dieser Betrag enthält die Ausbildungsgebühren sowie die erforderlichen Reise- und Übernachtungskosten. Somit entfielen in 2017 durchschnittlich auf jeden Mitarbeiter/in einschließlich Auszubildende 179,99 €. 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.

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 C1E 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 Schulungsmodulare 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 2017 erforderlich einen gewerblichen Mitarbeiter von SÖR den Erwerb des Führerscheines CE (Kraftfahrzeuge über 7,5 t und ihre Anhänger) zu finanzieren. Ferner mussten zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes mit größeren Fahrzeugen (Kraftfahrzeuge bis 7,5 t mit Anhänger) 13 Führerscheine C1E von gewerblichen Mitarbeitern erworben werden.

Die Kosten hierfür beliefen sich in 2017 auf rund 29.000 € 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 2017 erhielten alle Beschäftigten des SÖR das ihnen zustehende Basisleistungsentgelt bzw. –bezüge. Aus keiner Abteilung wurde eine Person gemeldet, der man die Prämie nicht gewähren sollte.

Zusatzleistungsentgelt

Aus dem Bereich der Beschäftigten wurde in 2017 an 137 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Zusatzleistungsentgelt von 130.751,-- € ausbezahlt. Die Auszahlungssummen bewegten sich zwischen 333,-- € und mehrheitlich bei dem Durchschnittsbetrag von 998,-- €. Nur eine Person erhielt einen weit darüber liegenden Betrag von 2.000,-- €, da ihr Engagement bei der Neustrukturierung der Arbeitsgruppe und Etablierung von neuen Arbeitsprozessen außergewöhnlich groß war.

Bei der Betrachtung der Prämiensumme die auf die 4 Qualifikationsebenen (QE) verteilt wird, wird die QE1 (E2 bis E4), wie in all den Jahren zuvor, verhältnismäßig zu gering bedacht. Bei einem Beschäftigtenanteil von 34,36% entfallen auf die 1.QE nur 22,63%. Die 2.QE (E5 bis E9A) erhielt bei einem Anteil von 46,74% der Beschäftigten auch fast den identischen Anteil an der Prämiensumme von 46,72%. Absoluter Ausreißer ist die 3.QE (E9B bis E13), die bei einem Beschäftigtenanteil von 18,21% einen Prämiensummenanteil von 29,20% erhielt. Anzumerken ist, dass durch die neue Entgeltordnung sehr viele Meister- und Technikerstellen in die Eingangsstufe der 3.QE aufgestiegen sind. In der 4.QE erhielten 2 Beschäftigte eine Prämie, die bei einem Beschäftigungsanteil von 0,69% insgesamt 1,46% betrug.

Die unteren Einkommensgruppen wurden somit weiterhin nicht angemessen berücksichtigt. Auch die Beschäftigten mit einer Behinderung wurden mit 13 Prämien nicht genügend bedacht. Bei einem Anteil von ca. 14,43% erhielten nur 9,50% der Schwerbehinderten ein Zusatzleistungsentgelt. Erfreulich ist, dass es hier zum letzten Jahr eine Steigerung von 2,36 Punkten gab. Hingegen wurden die Frauen (Anteil 13,17% bei den Beschäftigten) mit 11,68% erstmalig mit weniger Zusatzleistungsentgelten bedacht.

Als Erklärung gilt wie jedes Jahr, dass 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, das Rückgrat von SÖR sind, um die vielfältigen und teilweise sehr 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. Ein Beschäftigter, der seine routinemäßigen Arbeiten absolut korrekt und zuverlässig abarbeitet, fällt nun mal nicht so auf, wie Beschäftigte der 2 bzw. 3 QE die des Öfteren sehr flexibel neue Projekte abarbeiten müssen.

Zusatzleistungsbezüge

Bei SÖR konnten für die Berechnung der Zusatzleistungsbezüge 73 Beamtinnen und Beamte angesetzt werden. An 14 Beamte wurden 6.625,-- € in 2017 ausbezahlt. Bei der geringen Anzahl ist ein statistischer Wert nicht aussagekräftig. Rechnerisch hätte den BeamtenInnen der 2.QE (A6 bis A8) eine Prämie zugestanden. In 2017 wurde keine Prämie gewährt, ebenso erhielt die 4.QE keine Prämie, obwohl rechnerisch 1,5 Prämienanteile möglich gewesen wären.

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 2017 wurden 4.060,-- € ausbezahlt) werden die PbL bei den Beamten sehr restriktiv angewendet. So konnte in 2017 an 8 Beamtinnen und Beamte eine Prämie ausbezahlt werden. Die Prämienhöhe bewegte sich zwischen 300,-- € und 760,-- €. Von den 8 Prämienbeziehern waren vier weiblich. Die Prämien-gewährung lag für die Frauen über ihrem prozentualen Anteil (50 % zu 35,61%). Auch im Jahr davor lag sie weit darüber.

Anzumerken ist, dass wegen der geringen Prämien-summe in diesem Budget die Verteilung an Beamtinnen und Beamte als Motivations- und Anerkennungs-instrument für besondere Leistungen weiterhin sehr umstritten ist

PbL Beschäftigte

In 2017 waren für die Tarifbeschäftigten 100.011,05 € im Budget von SÖR. Der Ansatz ist um 39.466,-- € geringer als im Vorjahr, in dem noch die Übertragungen aus den Vorjahren abgebaut wurde. Prämien erhielten 190 Beschäftigte (Vorjahr 233). Als Prämiensumme wurden 97.750,-- € ausbezahlt, 2.261,05 € wurden in das Jahr 2018 übertragen. Die Prämienhöhen lagen zwischen 150,-- € und 2.000,-- €. 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 und 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 18,21% und einem Anteil an den Prämienempfängern von 28,95% aus dem Prämienbudget einen Geldanteil von 37,85% erhielt. Die Prämienverteilung erfolgte überwiegend nach abgeschlossenen und gut gelungenen Projektarbeiten. Während die 1. QE (in der Regel Straßenreiniger und ungelernte Kräfte im Straßenunterhalt) bei einem Personenanteil von 34,36% und einem Anteil an den Prämienempfängern von 14,21% aus dem Prämienbudget nur einen Geldanteil von 11,00% erhielt. Prämien fielen hier überwiegend bei besonders belasteten Arbeiten an, wie spezielle Reinigungstermine mit sehr hoher Verschmutzung (verdreckte und verkotete Flächen), bei extremen Wetterverhältnissen oder bei Arbeiten unter enormen Zeitdruck. Immerhin hat ein Mitarbeiter der 1. QE den höchsten Betrag von 2.000,-- € für eine Krankheitsvertretung erhalten, die weitaus mehr als ein Jahr andauerte.

Da die Mittel in 2017 erheblich geringer waren als 2016 und diese bis auf einen Übertrag von 2.261,05€ ausgegeben wurden, zeigt, obwohl zum Vorjahr 43 Prämien weniger anfielen, dass das Instrument der Prämien für besondere Leistungen bei den Vorgesetzten angekommen ist. 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.

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 Großflächenmahn (SÖR/2-W/10)** erwirtschafteten im Zeitraum April 2016 bis März 2017 einen Überschuss von 498.806,40 € durch Einsparungen im Vergleich zur Fremdvergabe und durch Übernahme von Zusatzaufgaben, die ansonsten ebenfalls eingekauft werden müssten. Der hieraus berechnete und mögliche maximale Prämienanteil von 22 % würde 109.737,41 € betragen. Ausbezahlt wurde an die Gruppe der vereinbarte lohnmäßige Maximalbetrag von 70.787,15 €.

Es kann weiterhin festgehalten werden, dass das Insourcing der Großflächenmahn 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. Weiterhin hat sich herausgestellt, dass die Gruppe Großflächenmahn sich fachlich weiterentwickelt hat und so fit ist, dass sie auch in gärtnerisch hochwertigeren Anlagen eingesetzt werden kann.

Die seit dem 01.04.2015 neu geschaffene **Gruppe Straßenbegleitgrün (SÖR/2-W/12)** hat im zweiten Jahr ihres Bestehens die Anlaufschwierigkeiten, wie fehlende Ortskenntnisse, eingespielte Arbeitsabläufe sowie noch unsicherer Umgang mit den neuen Maschinen, abgelegt.

Auch haben sich die anfänglichen Personalengpässe gelegt, da sich nun ein fester Beschäftigtenstamm gebildet hat. Die durchschnittlich 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (eine Stelle war regelmäßig noch durch Stellenwechsel ständig vakant) haben im zweiten Jahr die Mehrleistungssumme von 167.244,73 € auf 245.767,87 € gesteigert. Somit konnte den Beschäftigten die vertraglich errechnete Prämiensumme von 41.497,33 € in voller Höhe ausbezahlt werden, da diese Summe unter der maximalen 22%igen Prämiensumme von 54.068,93 € liegt. Das Jahr davon erhielten die Beschäftigten nur 96,44% der möglichen Prämiensumme.

Auch hier zeigt sich, dass die Gruppe Straßenbegleitgrün eine sehr positive Entwicklung gemacht hat. Die Leistungsanreize einerseits und die hierfür eingeforderte Flexibilität der Beschäftigten entsprechend der anfallenden Arbeiten, sind für beide Parteien vorteilhaft. Da nun alle Beschäftigten einen dauerhaften Arbeitsvertrag haben und auch das Projekt als solches endet und nun unbefristet weitergeführt werden kann, hat dies auch zu einer Zufriedenheit in der Gruppe mit Motivationssteigerung geführt. Auch hier ist das Arbeitsklima sehr gut.

7. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

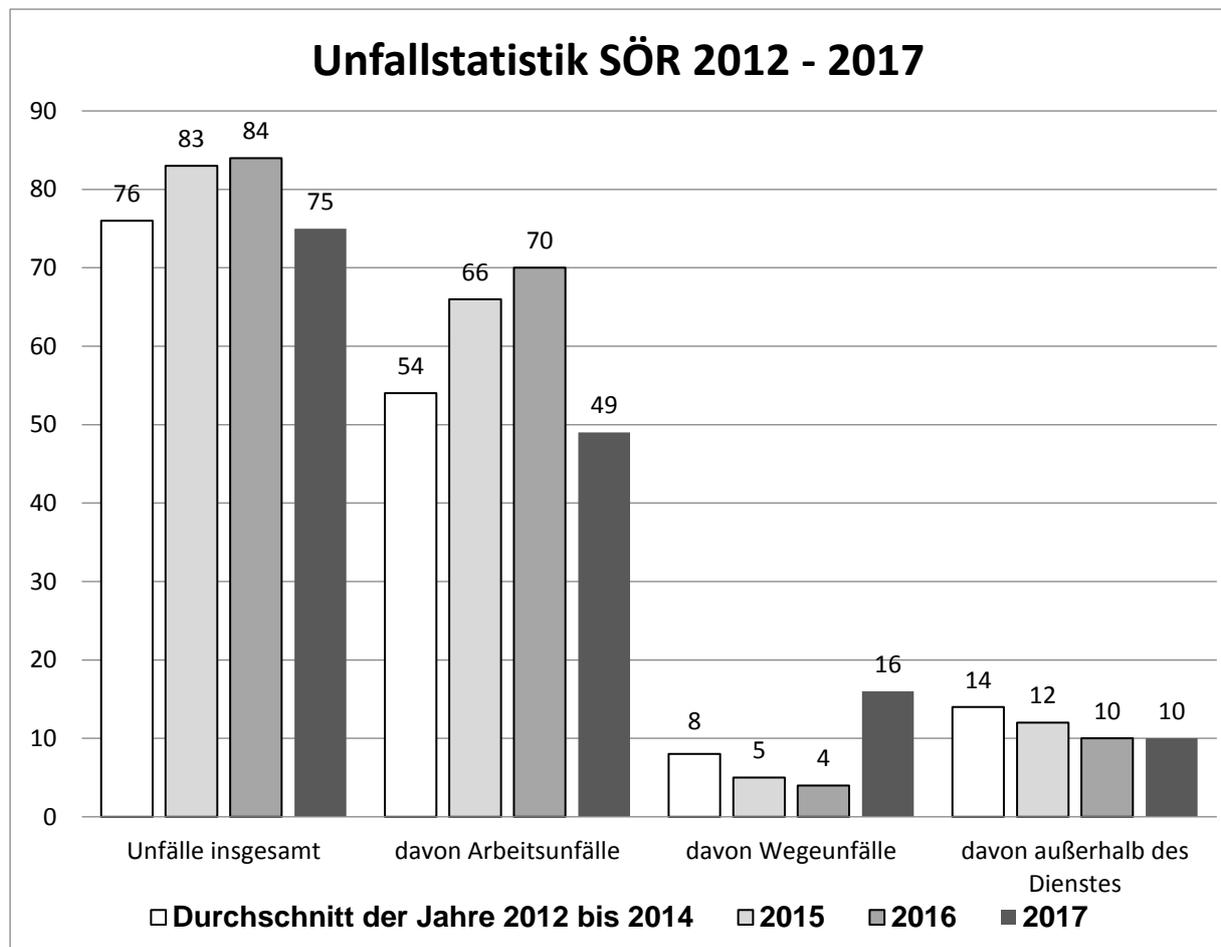
Unfälle und Arbeitsmedizin

Unfälle

Im Jahr 2017 erlitten die SÖR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 75 Unfälle mit 1.077 Ausfalltagen. Tödliche Arbeitsunfälle oder Arbeitsunfälle mit dauerhaften körperlichen Einschränkungen hat es im SÖR auch im Jahr 2017 nicht gegeben.

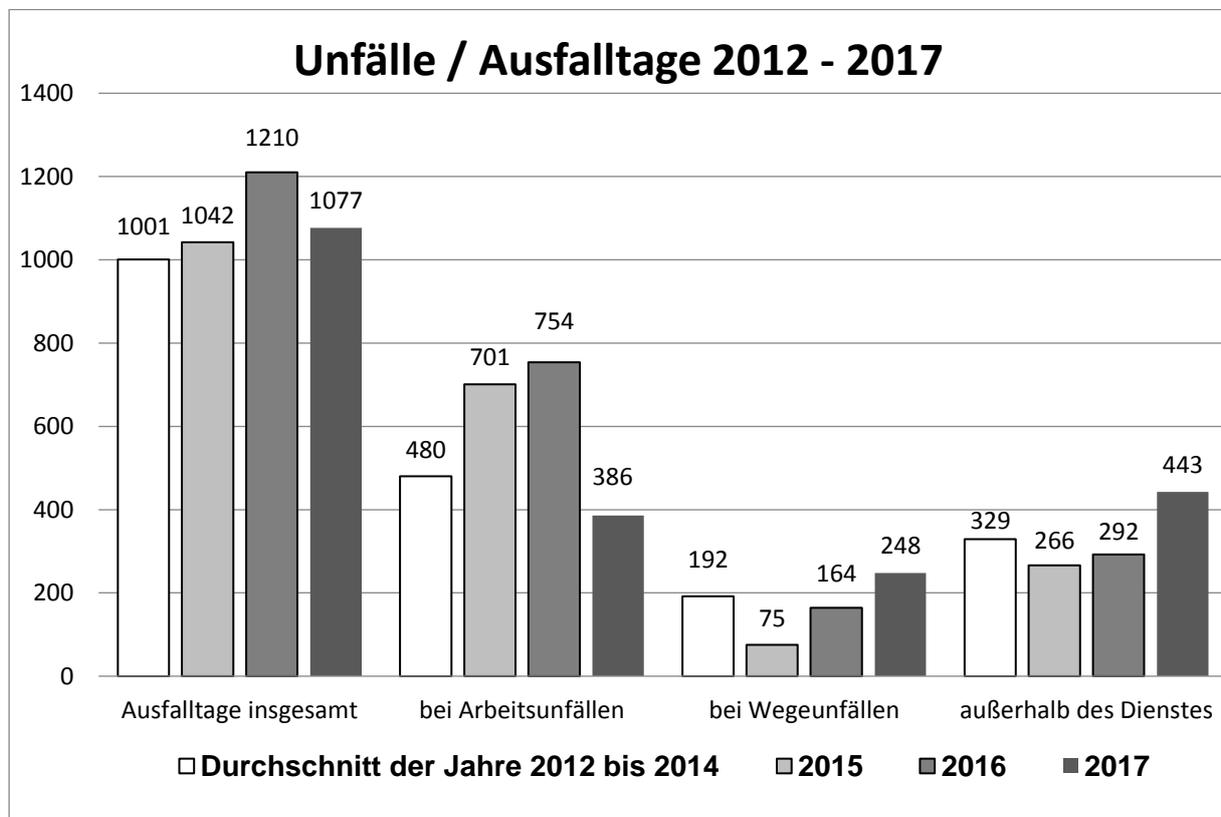
Im Vergleich zu den Vorjahreszahlen mit 83 in 2015 und 84 in 2016 ist die Anzahl der Unfälle im Jahr 2017 auf 75 gefallen.

Unfallstatistik 2011 bis 2017



Eine Arbeits- und Wegeunfallstatistik wird seitens Ref./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./ASi. Für 2017 hat Ref./ASi insgesamt 27 meldepflichtige Arbeitsunfälle im SÖR registriert und ausgewertet. Als Ergebnis der offiziellen ASi-Zahlen ist festzustellen, dass SÖR mit 29 Arbeitsunfällen auf 1000 Beschäftigte (Zahlen werden zum Vergleich auf 1000 Beschäftigte hochgerechnet) den Durchschnitt der Stadt Nürnberg mit 14,9 deutlich übersteigt, aber im Vergleich mit tätigkeitsverwandten Betrieben wie Transport und Verkehr mit 43,3 (Vergleichswert aus 2016) oder der Bauwirtschaft mit 55,3 (Vergleichswert aus 2016) **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 75 Unfällen bestand für 49 Unfälle eine Meldepflicht an die zuständige Unfallkasse. Bei den Verletzungen (Mehrfachnennung sind gegeben) sind die Verletzungen an Hand, Armen mit Schulterbereich mit 31, an den Beinen und Füßen mit 23, Kopfverletzungen mit 7 und Rumpferletzungen mit 11 und Augenverletzungen mit 6 eingetreten. Bis auf die Rumpferletzungen von 7 auf 11 kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einer gleichen Anzahl bzw. Minderungen.

Erfreulich für SÖR ist auch, dass aus dem Jahresbericht von ASi zu entnehmen ist, dass die Ausfalltage pro meldepflichtigem Arbeitsunfall erheblich zurückgegangen sind. Einhergehend damit ist neben der Anzahl der Unfälle auch die Schwere der Unfälle rückläufig. Ursache hierfür dürfte der verstärkten Präventionsmaßnahmen im Arbeitsschutz sein.

Ausschnitt aus dem Asi-Arbeits- und Wegeunfallbericht 2017 für SÖR

Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ausfalltage pro meldepflichtigem Arbeitsunfall	21,4	27,3	24,9	21,9	30,4	27,5	27,4	19,3

Vergleich: Stadt Nürnberg 2017: 25,5

Die durchschnittliche Ausfallzeit pro Arbeitsunfall ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken, sie liegt unter dem für die Stadt Nürnberg ermittelten Durchschnitt (Abb. 4).

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements:

Überarbeiten/Fortschreiben von Betriebsanweisungen:

2x Erstellung von Betriebsanweisungen

- Arbeiten mit elektrisch angetriebenen Handschleifmaschinen (Winkelschleifer, Flex), BA_020/02
- Arbeiten mit benzinbetriebenen Trennschleifern (Fugenschneidern), BA_046/00

Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen

14 X Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen 2017:

Arbeitsbereich	Tätigkeit	Datum
SÖR/2-W/8	Büroarbeitsplätze mit Außendienst/Sanitärräume, Sulzbacher Str. 2-6	10.07.2017
SÖR/1-B/3	Büroarbeitsplätze, Sulzbacher Str. 2-6	10.07.2017
SÖR/1-B/3	Büroarbeitsplätze mit Außendienst/Sanitärräume, Sulzbacher Str. 2-6	10.07.2017
SÖR/1-B/2	Büroarbeitsplätze, Sulzbacher Str. 2-6	10.07.2017
SÖR/1-B/2	Büroarbeitsplatz mit Außendienst / Sanitärräume, Sulzbacher Str. 2-6	10.07.2017
L_Sulzbacher Str. 2-6	Notfallmaßnahmen	17.07.2017
L_Hans-Bunte-Str.	Notfallmaßnahmen	20.07.2017
SÖR/WB	Büroarbeitsplätze, Sulzbacher Str. 2-6	27.07.2017
SÖR/3	Büroarbeitsplätze, Sulzbacher Str. 2-6	27.07.2017
SÖR/3	Büroarbeitsplätze, Sulzbacher Str. 2-6	27.07.2017
SÖR/2-B/4 - Hans-Bunte-Str.	Büroarbeitsplätze, Depot Hans-Bunte-Str. 22	17.08.2017
SÖR/1-S	Büroarbeitsplätze, Sulzbacher Str. 2-6	11.09.2017
SÖR/1-B/4	Büroarbeitsplätze, Sulzbacher Str. 2-6	11.09.2017
SÖR/1-B/1	Büroarbeitsplätze, Sulzbacher Str. 2-6	11.09.2017

Schriftliche Beauftragung für mobile selbstfahrende Arbeitsmittel 2017:

- 13x Flurförderzeuge
- 1x Hubarbeitsbühne
- 7x Ladekran

Überarbeiten/Fortschreiben von Vorlagen „Beurteilung von Arbeitsbedingungen“:

9x Überarbeiten/Erstellen von Vorlagen für die Durchführung von BdAs

- Bauhof/Depot mit bzw. ohne Werkstatt, BdA 06_0
- Straßenreinigung, BdA 07
- Grünflächenunterhalt, BdA 05
- Straßenunterhalt, BdA 08
- Büroarbeitsplätze, BdA 09
- Büroarbeitsplätze, Anlage SÖR-Prüfliste
- Büroarbeitsplätze mit Außendienst/Sanitärräume, BdA 09_2
- Ladungssicherung, BdA 02
- Notfallmaßnahmen, BdA 60

Termine/Besprechungen:

- 2 x SÖR ASi-Arbeitsgespräche 05.05.2017 und 18.10.2017
- 2 x „Sprechstunde vor Ort“ zusammen mit SÖR/V-1/BEM
- 06.04.2017 Depot Hohfederstr.
- 01.09.2017 Depot Hans-Bunte-Str.

Monatliches Jour fixe SÖR/V-1 – SÖR/WB
Wöchentliches Jour fixe Ref. I/ASi – SÖR/WB

Weitere Besprechungen, Vor-Ort-Termine und Begehungen wurden nicht dokumentiert.

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.

Ausführung zu den Fehlzeiten:

Die Zahlen sind für Gesamt-SÖR erschreckend hoch. Zerlegt man das Ergebnis, so zeigt sich, dass von 944 MitarbeiterInnen 249 langzeiterkrank in 2017 waren. Die 249 MitarbeiterInnen hatten Krankheitszeiten von mehr als 42 bis zu 365 Tagen. Insgesamt fielen auf diese Gruppe 24.202 Fehltage von insgesamt 31.368. Das heißt, dass auf die restlichen 695 MitarbeiterInnen nur 7.166 Fehltage entfielen. Das 10,31 Tage im Schnitt bedeutet und damit weit unter dem städtischen Zahlen liegt. Betrachtet man die obigen Zahlen der nicht gewerblich Beschäftigten, dann kann man feststellen, dass hier die Krankheitszeiten (4,91%) leicht unter dem Wert der Techniker-Krankenkasse (5,1%) und etwas über dem AOK-Wert (4,7%) liegt.

Bei den Beamten ist durch die statistisch geringe Anzahl (79) der Wert mit 6,95% verhältnismäßig hoch. Ursache hierfür ist, dass alleine zwei Beamte ganzjährig durch Krankheit ausgefallen sind. Würde man die beiden Beamten außer Acht lassen, so hätten die 77 Beamten durchschnittlich an 16,6 Tagen gefehlt, was noch einer normalen Fehlquote von jährlich 2 ½ Wochen entspricht.

Die hohen Fehltage stammen fast ausschließlich aus dem Bereich der gewerblich Beschäftigten. Alleine von den 32 MitarbeiterInnen, die mit Stichtag 13.12.2017 aus der Lohnfortzahlung wegen Krankheit herausfielen, waren 28, gleich 87,5%, gewerblich Beschäftigte. Die Anzahl der gewerblich Beschäftigten beträgt im SÖR 60,9%.

Wie bereits im Personalbericht im Werkausschuss am 16.05.2018 dargestellt, ist eine Ursache hierfür, 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 32 Langzeitkranken bei SÖR (mehr als 6 Wochen durchgehend krank) sind zurzeit 18 Beschäftigte über 50 Jahre alt. Im Jahr 2016 hatte SÖR zum gleichen Zeitraum 25 und 2015 nur 15 Langzeitkranke. Allein die extreme Zunahme 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. 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. Weiterhin hat eine Untersuchung der Krankenkassen ergeben, dass die steigenden psychischen und somit langfristigen Krankheitszeiten durch Arbeitsverdichtung wegen Mehraufgaben oder fehlendem Personal überwiegend verursacht werden. Hier sieht auch SÖR einen Teufelskreis. Ältere Mitarbeiter mit hohen Krankheitsständen verursachen Mehrbelastungen bei den Kolleginnen und Kollegen und führen dadurch wieder zu höheren Fehlzeiten. Dieser Kreis würde sich nur mit einer Verjüngung bzw. Aufstockung der Belegschaft sprengen lassen.

SÖR selbst ist sehr aktiv, um den Krankenstand nicht noch weiter steigen zu lassen. Hierzu eine Tätigkeitsaufstellung in 2017:

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement:

- „Gesunder Rücken insbes. Heben und Tragen“ für den gewerblichen Bereich – SÖR/2-W/9
08.06.2017 >> 6 Teilnehmer
19.06.2017 >> 8 Teilnehmer
Dauer: ca. 1 Stunden, Ort: Sozialraum Hans-Kalb-Str.
In Kooperation mit der AOK Bayern
- Aktion "Gesundheit - bewegte Pause" 26.-29.06.2017
Pedalo-Parcours (Testen der Beweglichkeit und des Gleichgewichtssinnes,
Koordinationsgeräte) 29 Teilnehmer
Ort: Sulzbacher Str. 2-6, Raum 403, IV. OG
- Schnuppertage „Bewegungs-und Entspannungskurs“, 27.09.2017 und 17.10.2017
10 Schnupperangebote >> insgesamt 112 Teilnehmer
Ort: Sulzbacher Str. 2-6, Raum 403, IV. OG

Zusammenarbeit mit der AOK

SÖR lädt seit 2015 einmal jährlich die AOK zur Analyse der Krankheitstage ein, da ein Großteil der gewerblich Beschäftigten dort versichert ist. Hierbei wurde 2017 bei den Krankheitsbildern unter anderem festgestellt, dass die psychische Belastung/Beanspruchung am Arbeitsplatz zugenommen hat und somit zu hohen Fehlzeiten führte.

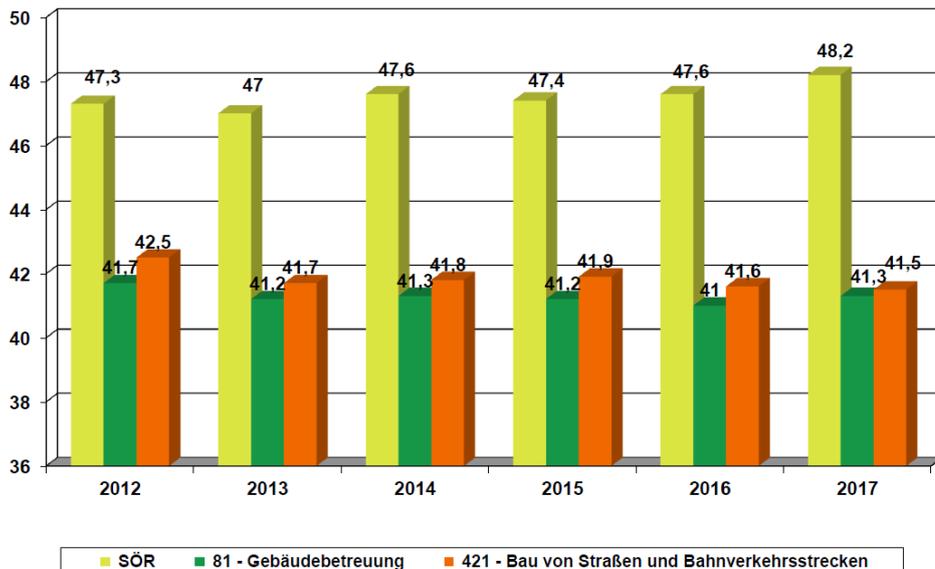
SÖR hat daher mit der AOK am 31.01.2018 vereinbart, dass mit Unterstützung und Beratung der AOK bei SÖR eine psychische Gefährdungsbeurteilung (psyGBU) durchgeführt werden soll. Die Vorarbeiten hierzu werden bereits durchgeführt. Ziel ist, dass Ende 2018 zumindest eine Bestandsaufnahme der psychischen Belastungen mittels eines anonymen Fragebogens erfolgt.

Trotz dieser Angebote im Gesundheitsmanagement müssen wir letztendlich dennoch anerkennen, dass Krankheiten, die altersbedingt verstärkt auftreten und oft genetische Ursachen haben, nicht vermieden werden können. Solange die SÖR-Alterspyramide die Form eines üppigen Laubbaumes hat und über dem Altersschnitt der werktätigen Bevölkerung liegt, werden wir nicht die durchschnittlichen Fehlzeiten erreichen.

Trotz dieser negativen Erkenntnis wird SÖR weiterhin viel Zeit und Manpower in die Gesundheitsprävention, Arbeitsschutz und möglichen Arbeitserleichterungen stecken.

Anbei noch eine Altersstatistik der AOK, die aufzeigt, dass die SÖR-Beschäftigten (überwiegend gewerbliche) im Vergleich zu den Beschäftigten in der Gebäudebetreuung bzw. Bau von Straßen- und Bahnverkehrsstrecken im Schnitt erheblich älter sind.

Entwicklung des Durchschnittalters



Bericht aus den BEM-Gesprächen

Die Ablehnungsquote für die BEM-Gespräche von 22,6 % (84 eingeladen; 19 abgelehnt in 2017) bei SÖR ist verhältnismäßig sehr gering. Die Quote der Ablehnungen liegt bei der Stadt Nürnberg bei 46,6% (1.453 BEM-Angebote, 677 Ablehnungen in 2017). Neu betroffene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sagen fast alle zu. Die Erkenntnis aus den Gesprächen ist, dass gerade bei den älteren MitarbeiternInnen (über 50) aus dem gewerblichen Bereich die Langzeiterkrankungen zugenommen haben. Ursache sind hier durch die körperlich teilweise schwere Belastung sowie durch Arbeiten bei jedem Wetter, die sehr hohen und langzeitigen Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes sowie Erkrankungen des Atmungssystems. Die Berufskraftfahrer von SÖR sind bei den einzuladenden BEM-Gesprächen und auch aus den Statistiken der AOK, die Gruppe, mit den höchsten Krankenständen. Diese Gruppe ist auch in einem verhältnismäßig hohen AOK- Altersschnitt bei SÖR mit 52,9 Jahren vertreten. Dort holen SÖR die Versäumnisse der letzten Jahrzehnte betreffend eines ergonomischen Arbeitsplatz im Fahrzeug ein. Was heute beim Einkauf der Groß-Fahrzeuge Standard ist, wie luftgefederte Sitze sowie klimatisierte Fahrerhäuser war früher, teils aus Kostengründen sowie aus heutiger Sicht wegen mangelnde Fürsorge, nicht üblich. Diese Versäumnisse, die nun zu den vielen Skeletterkrankungen bei den Kraftfahrern führten, sind nun offensichtlich, da es auch nicht mehr wie früher das Instrument des städtischen Vorruhestands gibt, in dem die gesundheitlich stark eingeschränkten MitarbeiterInnen versetzt werden konnten.

Seit der Zentralisierung der BEM-Gespräche bei SÖR in der Personalverwaltung spricht sich unter den Beschäftigten herum, dass aus Gesprächen Konsequenzen folgen, die die Arbeitszufriedenheit steigert und gesundheitliche Belastungen minimiert. Es besteht bei SÖR bereits ein so großes Vertrauensverhältnis zur BEM-Beauftragten, dass MitarbeiterInnen auch „so mal

schnell“ vorbei kommen, wenn irgendwo der „Schuh drückt“, die sich nicht richtig wegen ihrer Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen behandelt oder verstanden fühlen oder einfach auch mal jemanden brauchen, der einfach nur zuhört, welche gesundheitliche Beeinträchtigungen das Arbeiten erschweren. Hierbei zeigt sich, dass bei mehr als 960 Beschäftigten mit einem sehr hohen Anteil von Schwerbehinderten und Personen die älter als 50 sind, die Personalkapazität aufgrund der Vielzahl der zu führenden Gespräche, sowie des sehr hohen Zeitaufwandes zur Bearbeitung der jeweiligen Vorgänge, zu gering bemessen ist. Für das gesetzlich vorgeschriebene BEM-Verfahren wurden mit der Einführung den Dienststellen / Eigenbetrieben keinerlei Personalressourcen zur Verfügung gestellt. Die halbe Stelle wurde hierfür aus der Personalverwaltung von SÖR herausgenommen, mit dem Ergebnis, dass es dort zu einer weiteren Arbeitsverdichtung bzw. weniger Kapazitäten für die erforderlichen Fortbildungen vorhanden sind. Es hat weiterhin aufgezeigt, dass Personen die sich um BEM-Anliegen kümmern, sehr hohen psychischen Belastungen ausgesetzt sind, da sie mit z.T. sehr schweren Erkrankungen und mitunter mit sehr schwierigen Lebenssituationen der Mitarbeiter/innen konfrontiert werden. Erforderlich sind hier Fachkräfte, die neben einer Verwaltungsausbildung zumindest eine zusätzliche Fachausbildung wegen psychischer Belastungen beim Umgang mit den Mitarbeitern/innen nachweisen können.

Resümee:

SÖR hat im Bereich der Arbeitsunfälle hervorragende Zahlen im Vergleich zu ähnlich gelagerten gefährlichen Tätigkeiten. Hier zeigt sich, dass die Anstrengungen im Bereich des Arbeitsschutzmanagements sehr erfolgreich waren. Die gesetzlich geforderten BEM-Gespräche und vor allem die daraus gewonnenen Erkenntnisse sowie deren Umsetzungen haben für die Beschäftigten und den Betrieb Vorteile gebracht. Große Probleme bereiten dem SÖR die nach wie vor extrem hohen und wiederum gestiegenen Krankheitszeiten. Die bisherigen Angebote und Maßnahmen in Bezug auf die Gesundheitsprävention haben bislang zu wenig Erfolg geführt. Deshalb geht SÖR mit der AOK einen neuen Weg. SÖR erhofft sich über die psychische Gefährdungsbeurteilung, die noch in 2018 durchgeführt werden soll, verwertbare Aussagen von den Beschäftigten über ihre tätigkeitsspezifischen Belastungen. Aus diesen Angaben werden in enger Zusammenarbeit mit der AOK Möglichkeiten der Gesundheitsprävention für die speziellen Tätigkeiten entwickelt. Ziel ist weiterhin, die Fehlzeiten trotz der ungünstigen Alterspyramide zu verringern.

Auch für SÖR ist es zunehmend schwieriger geworden, qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen und dieses entsprechend weiterzuentwickeln. Deshalb nutzt SÖR alle gegebenen Möglichkeiten zur Verbesserung der Personalgewinnung und Personalentwicklung. Dabei ist es jedoch erforderlich, gesamtstädtische Lösungen zu entwickeln. Hierzu wurden bereits drei Teilprojekte seitens des Referates I/II initiiert. SÖR beteiligt sich aktiv an diesen Prozessen und wird seine Kenntnisse, Erfahrungen und Anforderungen einbringen.