



Personalbericht und **Betriebliches Gesundheitsmanagement** **SÖR 2018**

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 2018 ergaben sich folgende wesentliche Veränderungen in der Organisationsstruktur:

Baugruppe SÖR/2-W/7:

Aufgrund der hohen Eigenbedarfe im gewerblichen Straßenbauerbereich in den nächsten 20 Jahren und der gleichzeitig stark rückgängigen Bewerberlage wird ab dem Ausbildungsjahr 2018 der Ausbildungsberuf des „Straßenwärters/in“ im SÖR angeboten.

Um hier die strukturellen Voraussetzungen für eine geordnete Ausbildung zu gewährleisten, war es fachlich notwendig, diese im Werkstättenbereich des SÖR anzusiedeln. Dies machte eine Neuorganisation dieses Bereichs erforderlich.

Da keine neuen Planstellen zur Verfügung standen, erfolgte die Umwandlung von zwei Stellen des Grünbereiches in Stellen des Graubereiches, deren Stelleninhaber als Ausbildungsmeister die Ausbildung zum Straßenwärter übernehmen.

Seit September 2018 wird ein Auszubildender zum „Straßenwärter“ ausgebildet. Ab Herbst 2019 werden weitere drei Ausbildungsplätze besetzt werden.

Neustrukturierung der Gruppen Materialwirtschaft und zentrale Aufgaben innerhalb des Sachgebietes Kaufmännische Aufgaben – SÖR/V-2/MZA:

Mit dem Umzug von SÖR in die Bürozentrale am Rathenauplatz wurde der Bereich Zentrale Aufgaben/Registrierung durch die Abgabe des Bauhofs an das städtische Gebäudemanagement bzw. an SUN (Registrierung) personell und aufgabenmäßig erheblich reduziert. Weiterhin wurde der Einkauf von SÖR durch Abgabe von Aufgaben an ZD/3 (Beschaffungsmanagement) ebenso personell verkleinert.

Die beiden bisherigen Gruppen haben so viele Schnittstellen, dass eine Zusammenlegung gerechtfertigt war.

Abteilung Straßen- und Wegerecht SÖR/3:

Die bisherigen drei Sachgebiete Verkehrsaufsicht, Straßenaufsicht und Wegerecht wurden in zwei neuen Sachgebieten „Straßenaufsicht und Wegerecht“ sowie „Veranstaltungen und Ausnahmegenehmigungen“ zusammengefasst.

Die neue Organisationsstruktur stützte sich schwerpunktmäßig auf zwei Tätigkeitsfelder, die entweder überwiegend technische Kenntnisse oder eine Ausbildung im öffentlichen Recht erfordern. Die Gruppen wurden dahingehend neu strukturiert, dass eine fachliche und kompetente Vertretung gewährleistet ist.

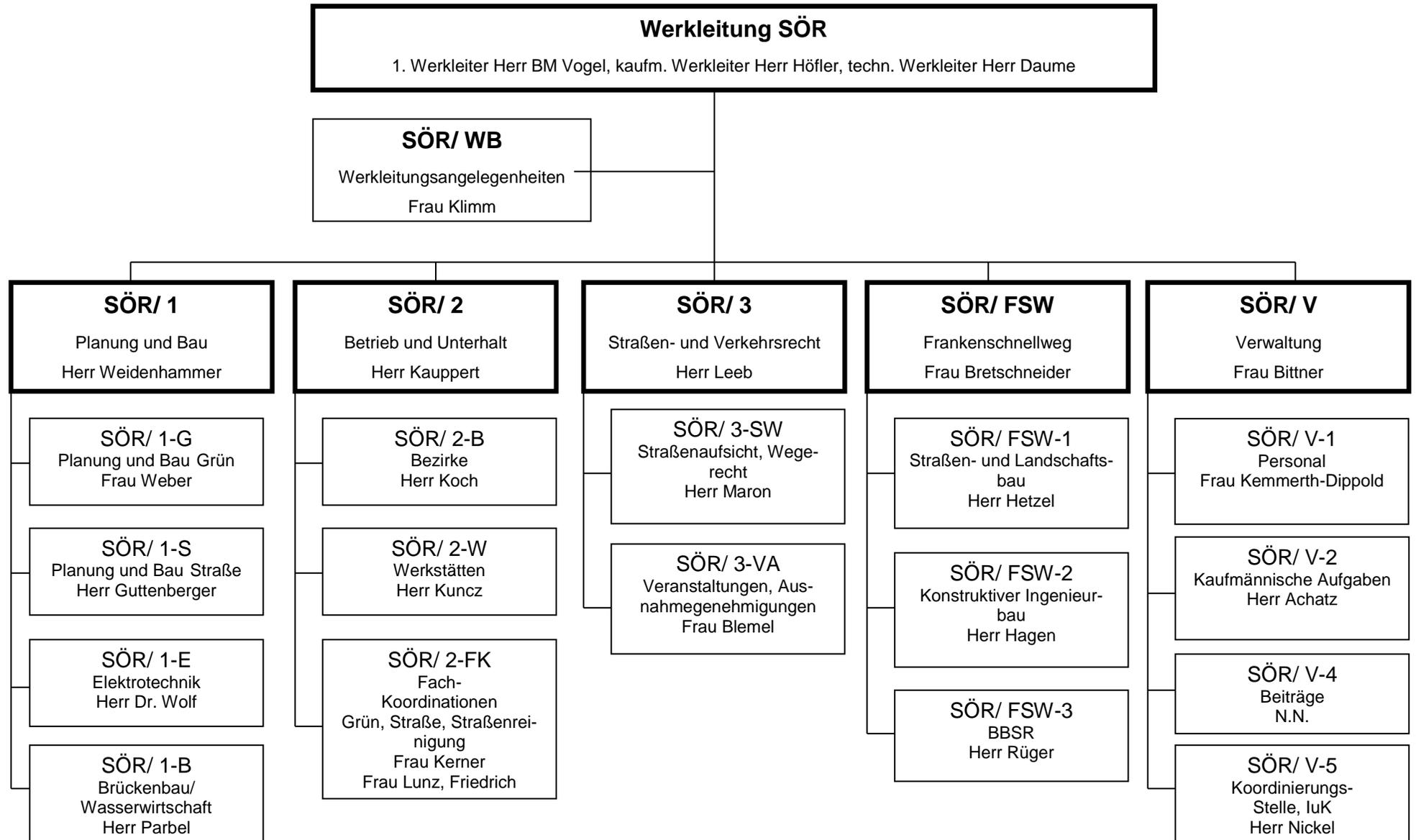
Neu hinzugekommen sind u. a. die Aufgaben der Baustellenkoordination sowie die Organisation des Zentralen Omnibusbahnhofs, des Linien- und des Reisebusverkehrs.

Grundlegend wurde daher in der gesamten Abteilung eine Gruppenleiterebene eingeführt und damit auch die vertikalen Abläufe optimiert.

Durch diese Neuorganisation ist die Sicherstellung des laufenden Betriebs gewährleistet.

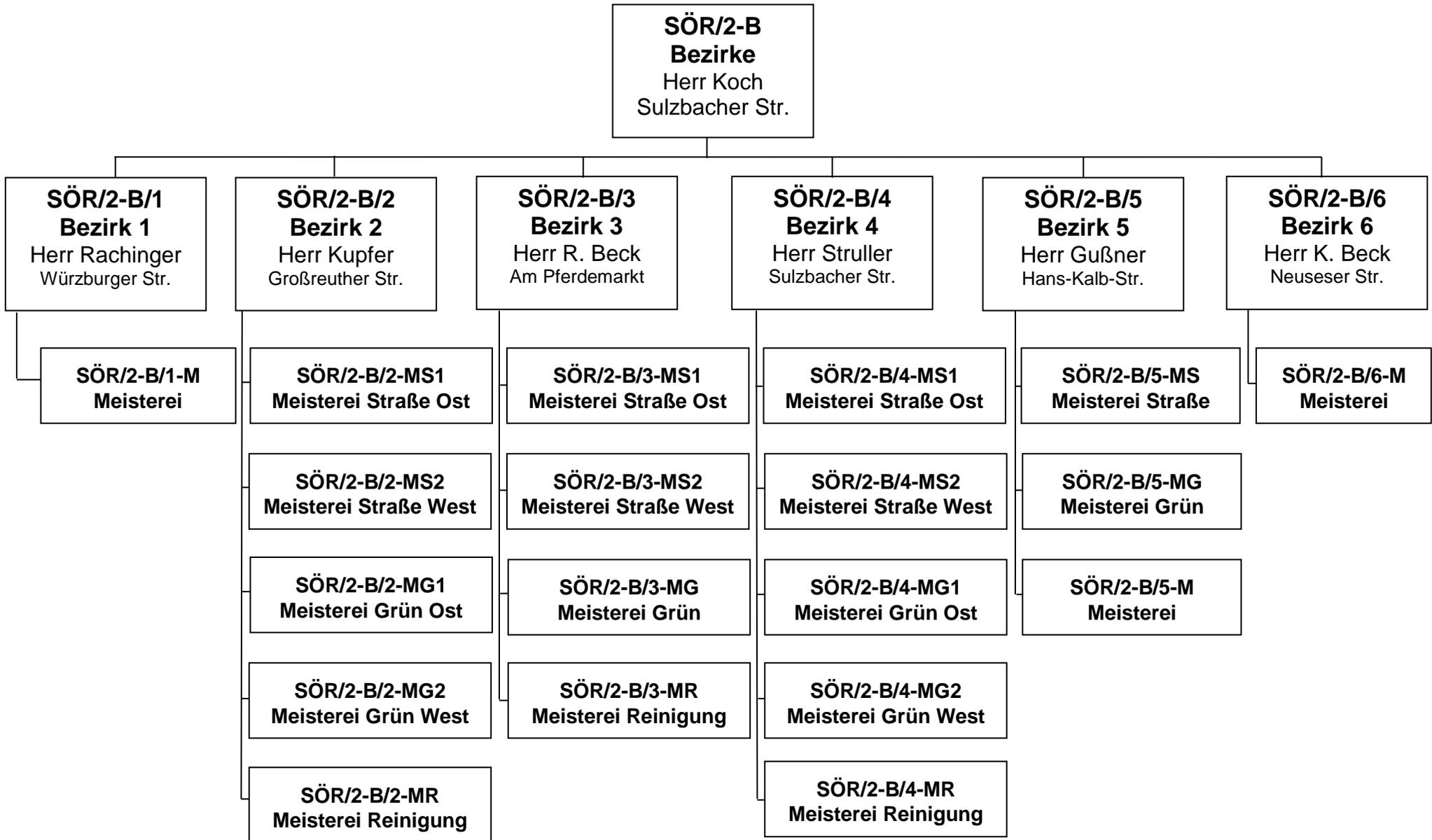
Das aktuelle Organigramm von SÖR sowie die weitere Gliederung der größten Abteilung – SÖR/2 Betrieb und Unterhalt – mit den jeweiligen Bezirksstandorten sind auf den nachfolgenden Seiten abgebildet.

Stand: Juli 2019



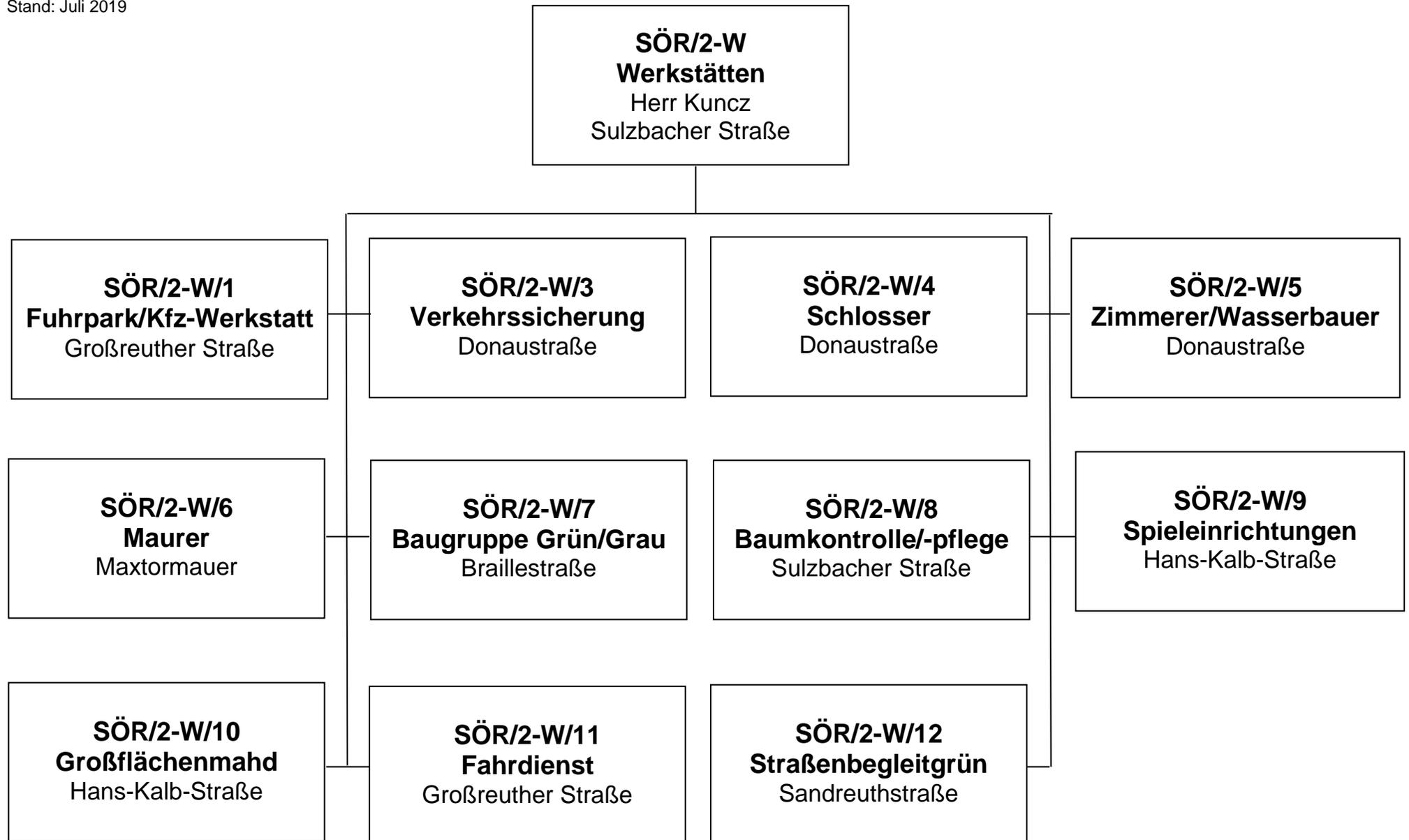
Organigramm SÖR/2-B

Stand: Juli 2019



Organigramm SÖR/2-W

Stand: Juli 2019



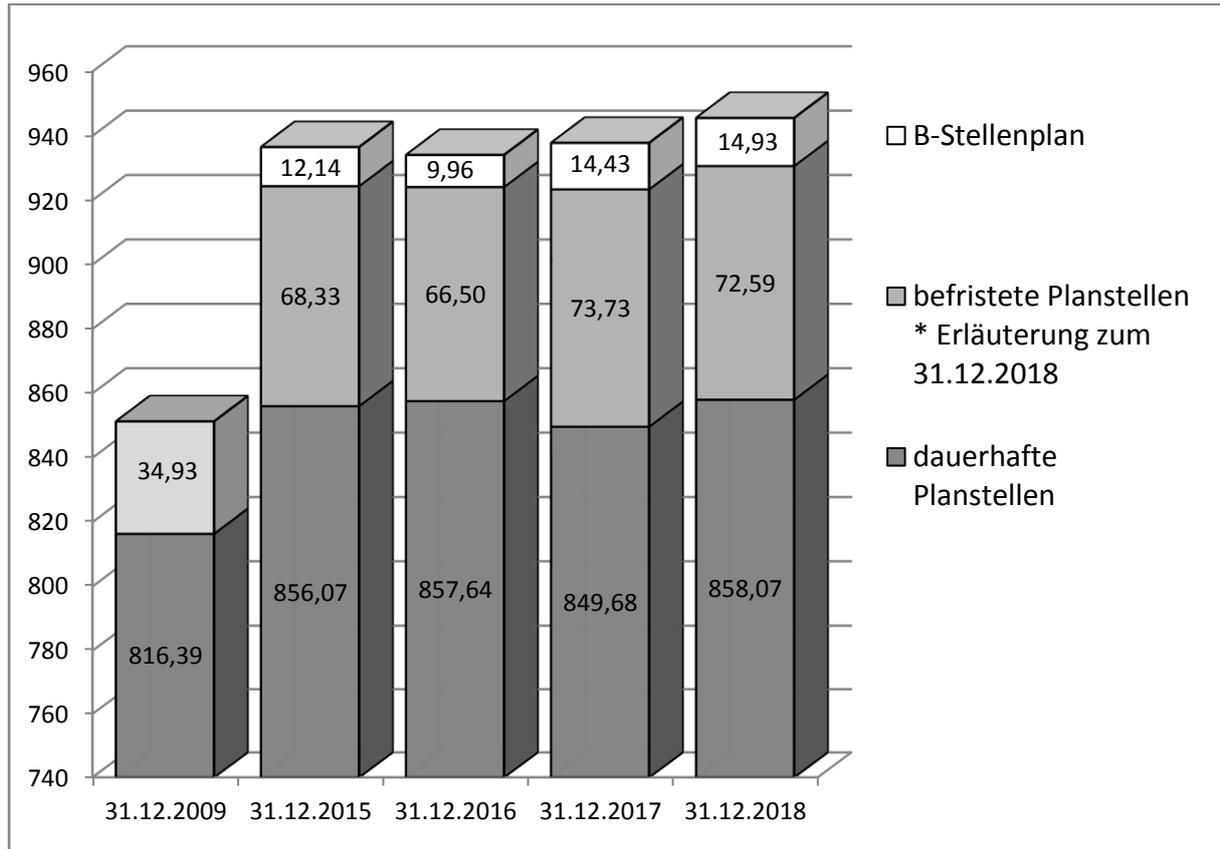
2. Stellenplan

Personalstand

Die Beschäftigten werden entsprechend dem Stellenplan A (dauerhafte und befristete) oder B (ohne konkrete Planstelle) zugeordnet.

Zur Bewältigung kurzfristig anfallender, zusätzlicher Aufgaben wurden Beschäftigungsverhältnisse in zeitlich geringem Umfang (bis zu 6 Monaten) im Volumen von 0,75 VK abgeschlossen.

Personalentwicklung Vollkraftstellen (VK) 2018



* Erläuterung zu den befristeten Planstellen (31.12.2018):

Stellenbezeichnung	Planstellen SÖR	Bemerkung
Öffentlichkeitsarbeit (FSW)	1,00	
Sachbearbeitung Finanzierungen (FSW)	1,00	
Sachbearbeitung Herstellung/Abrechnung nach KAG-Novelle 2016	1,26	
Ingenieur/in Landespflege "Stadtgrün wertschätzen"	0,50	
Ingenieur/in Landespflege "Masterplan Freiraum"	2,00	
Ingenieur/in Landespflege "Sanierung/Neubau von Kinderbetreuungseinrichtungen"	1,00	zum 01.01.19 entfristet
Bauingenieur/in Herstellung/Abrechnung nach KAG-Novelle 2016	3,00	
Bauingenieur/in Verkehrsregelungstechnik ÖPNV-Beschleunigung	1,00	zum 01.01.19 entfristet

Bauingenieur/in Verkehrsregelungstechnik (FSW)	1,00	
Bauingenieur/in Projekt Äußere Stadtgrabenstützmauer	1,00	
Bauingenieur/in Umsetzung Hochwasserschutzprojekte	1,50	
Verwaltungsfachkraft Sekretariat	0,77	zum 01.01.19 entfristet
Verwaltungsfachkraft für die Baumkontrolle- Baumpflege	1,00	
Sachbearbeiter/in Georeferenzierung	0,76	
Projekt Straßenbegleitgrün	20,00	zum 01.01.19 entfristet
techn. Sachbearbeitung zur Verbesserung bei der Wiederherstellung nach Aufgrabungen	2,00	zum 01.01.19 entfristet
Mehrzweckfahrer/in für das Hundekotsaugmobil	2,00	
Bauingenieur/in Straßen- und Verkehrsrecht (FSW)	1,00	
Abteilung kreuzungsfreier Ausbau des Frankenschnellweges	27,00	
Personalvertretungen/Schwerbehindertenvertretung	3,80	

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 2018.

Im Bereich Planung und Bau erfolgten die wesentlichen Erhöhungen durch die Stellenschaffungen von 1,50 VK Ingenieure/in Landespflege für den Masterplan Freiraum und Stadtgrün sowie 2,0 VK Bauingenieur/in bei SÖR/1-B für die Stadtgrabenstützmauer und den Hochwasserschutz.

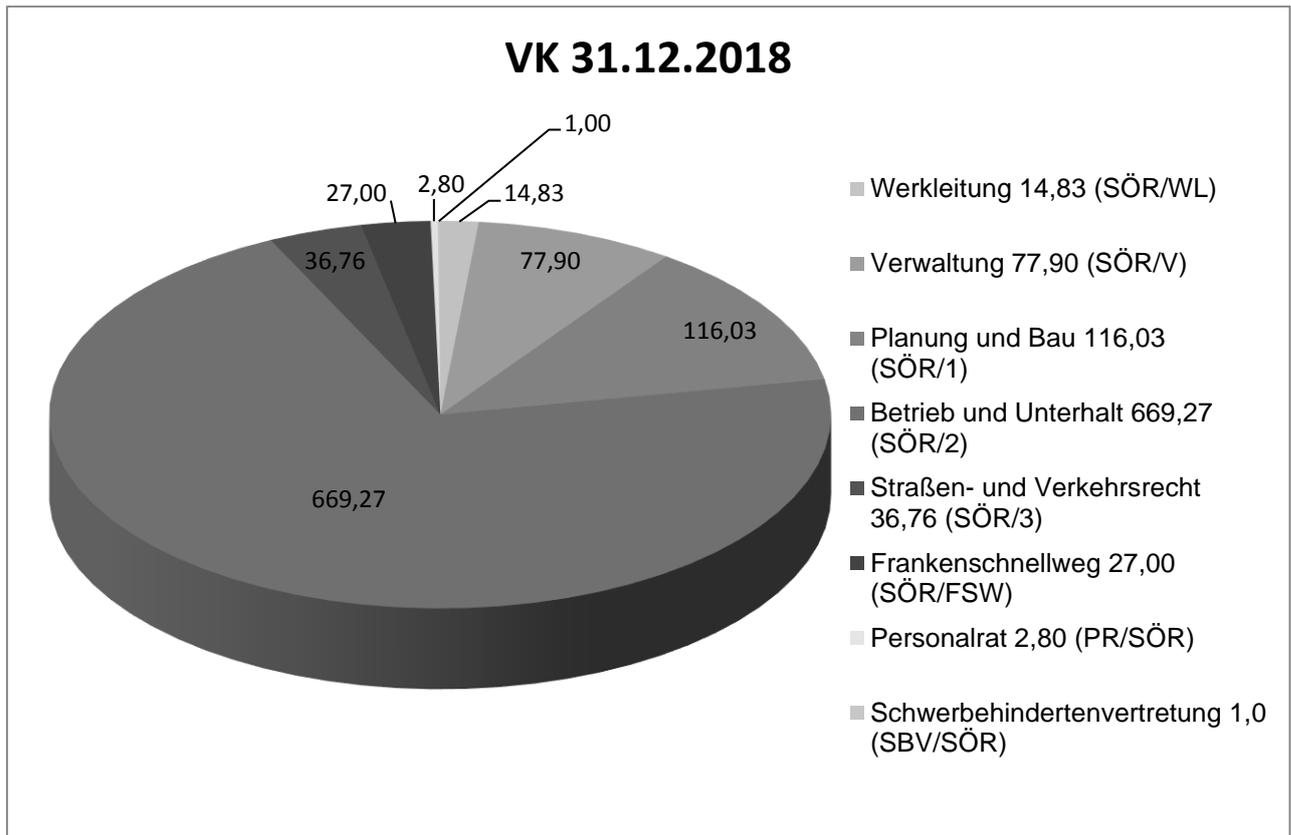
Die Veränderung in der Abteilung Betrieb und Unterhalt setzen sich aus der Schaffung bzw. Aufstockung von 1,50 VK in der Straßen- und Spielplatzkontrolle zusammen.

Desweiteren wurde eine Stelle für die Sachbearbeitung der Busverkehre des ZOB geschaffen.

Ferner wurden 1,0 VK in der Verwaltung für eine Hausmeisterstelle und 0,25 VK Aufstockung einer Bilanzbuchhalterstelle geschaffen sowie 0,5 VK für einen Reha-Arbeitsplatz zugeordnet.

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

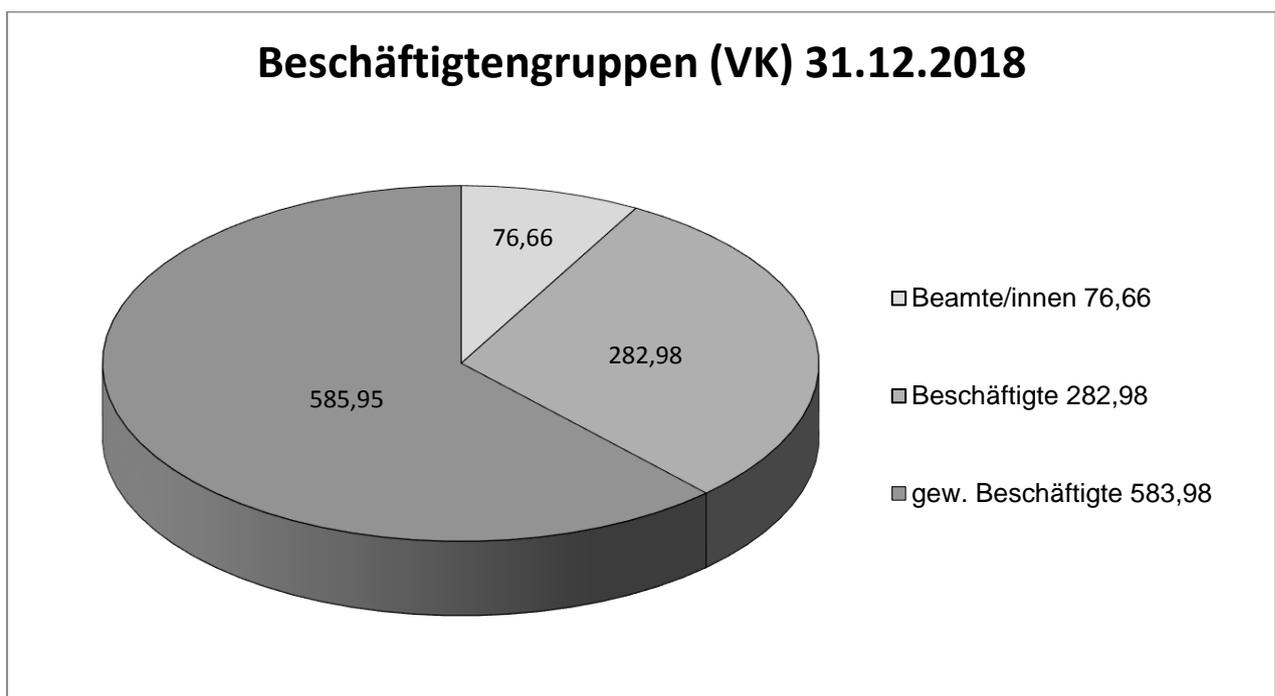
Abteilung	VK 31.12.14	VK 31.12.15	VK 31.12.16	VK 31.12.17	VK 31.12.18	Veränderung 2017 - 2018
Werkleitung (SÖR/WL)	14,50	15,16	15,32	14,83	14,83	0,00
Verwaltung (SÖR/V)	65,88	67,35	84,84	76,15	77,90	1,75
Planung und Bau (SÖR/1)	108,85	108,88	107,59	112,53	116,03	3,50
Betrieb und Unterhalt (SÖR/2)	641,89	678,72	661,63	667,77	669,27	1,50
Straßen- und Verkehrsrecht (SÖR/3)	36,40	35,75	35,73	35,76	36,76	1,00
Frankenschnellweg (SÖR/FSW)	27,50	27,88	26,27	27,00	27,00	0,00
Personalrat (SÖR/PR)	2,80	2,80	2,72	2,80	2,80	0,00
Schwerbehindertenvertretung (SBV/SÖR)				1,00	1,00	0,00
	897,82	936,54	934,10	937,84	945,59	7,75



Aufteilung der VK auf Beschäftigungsgruppen

Im Bereich der Beamten/innen ist die Minderung auf dem negativen Saldo von Zu- und Abgängen zurückzuführen. In der Differenz ergab sich eine Minderung um 1,00 VK auf 76,66 VK.

Die Mehrung bei der Gruppe der ehemaligen Angestellten um 6,78 VK auf 282,98 VK und die Mehrung im gewerblichen Bereich (Arbeiter/innen) um 1,97 VK auf 585,95 VK ist im Saldo auf Zu- und Abgänge zurückzuführen.



3.1 Kopfstatistik

Zum Jahresende 2018 waren im SÖR 953 Personen beschäftigt (Vorjahr 961), 140 Frauen (entspricht 14,69 % Vorjahr 14,79 %) und 813 Männer (entspricht 85,31 % Vorjahr 85,21 %).

Die Anzahl der Frauen im SÖR ist von 142 auf jetzt 140 leicht zurückgegangen. Es ist jedoch weiter davon auszugehen, dass die Anzahl der Frauen auf längere Sicht gesehen wieder 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. Lichtblick ist allerdings, dass wir bereits im demnächst beginnenden zweiten Ausbildungsjahrgang des neuen Ausbildungsberufes „Straßenwärter/innen“ höchstwahrscheinlich die erste Auszubildende im SÖR begrüßen können.

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

Kopfstatistik 2018

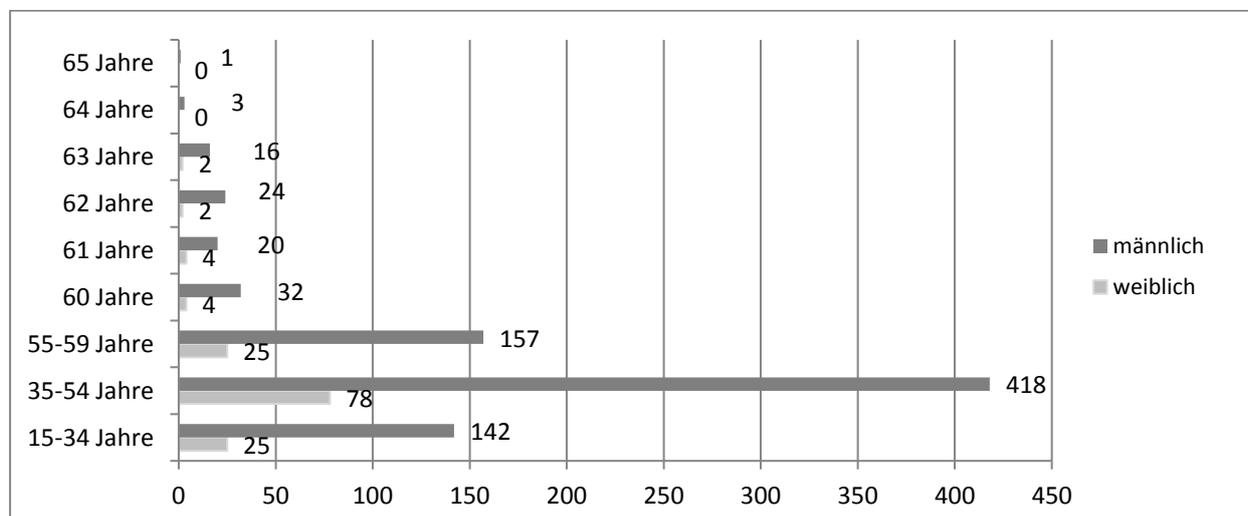
weiblich/männlich

	SÖR/WL	SÖR/V	SÖR/1	SÖR/2	SÖR/3	SÖR/FSW	PR/SÖR	SBV/SÖR	Auszubildende
weiblich	12	39	33	31	17	3	2	0	3
männlich	6	42	91	626	20	14	1	1	12

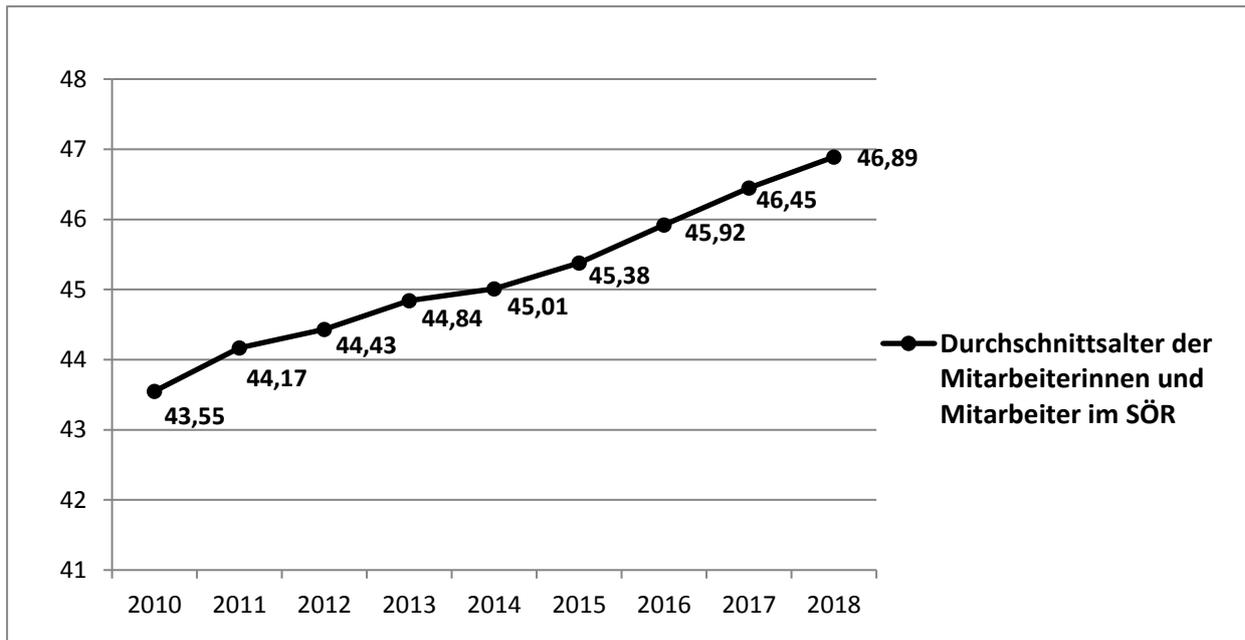
3.2 Altersstruktur

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

**Altersaufbau SÖR-Beschäftigte
(Stand 31.12.2018)**



Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SÖR bei **Jahren 46,98** und erhöhte sich somit zum Vorjahr mit **46,45 Jahren** um **0,44 Jahre**.



Das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten ist mit 46,89 Jahren höher als die durchschnittliche stadtweite Altersverteilung in 2018 mit 45,14 Jahren und des Altersdurchschnitts in deutschen Betrieben mit 43,4 Jahren – Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Veröffentlichung vom 27.06.2017.

Allgemein liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den öffentlichen Verwaltungen bei 46 Jahren und somit ebenfalls über dem bundesweiten Altersdurchschnitt.

Ursachen für das höhere Durchschnittsalter 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. Einstellungen nach dem Leistungsprinzip, Eignung, fachliche Leistung und Befähigung sowie altersunabhängig AGG-konform (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Auch im Jahr 2018 zeigte sich, 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.

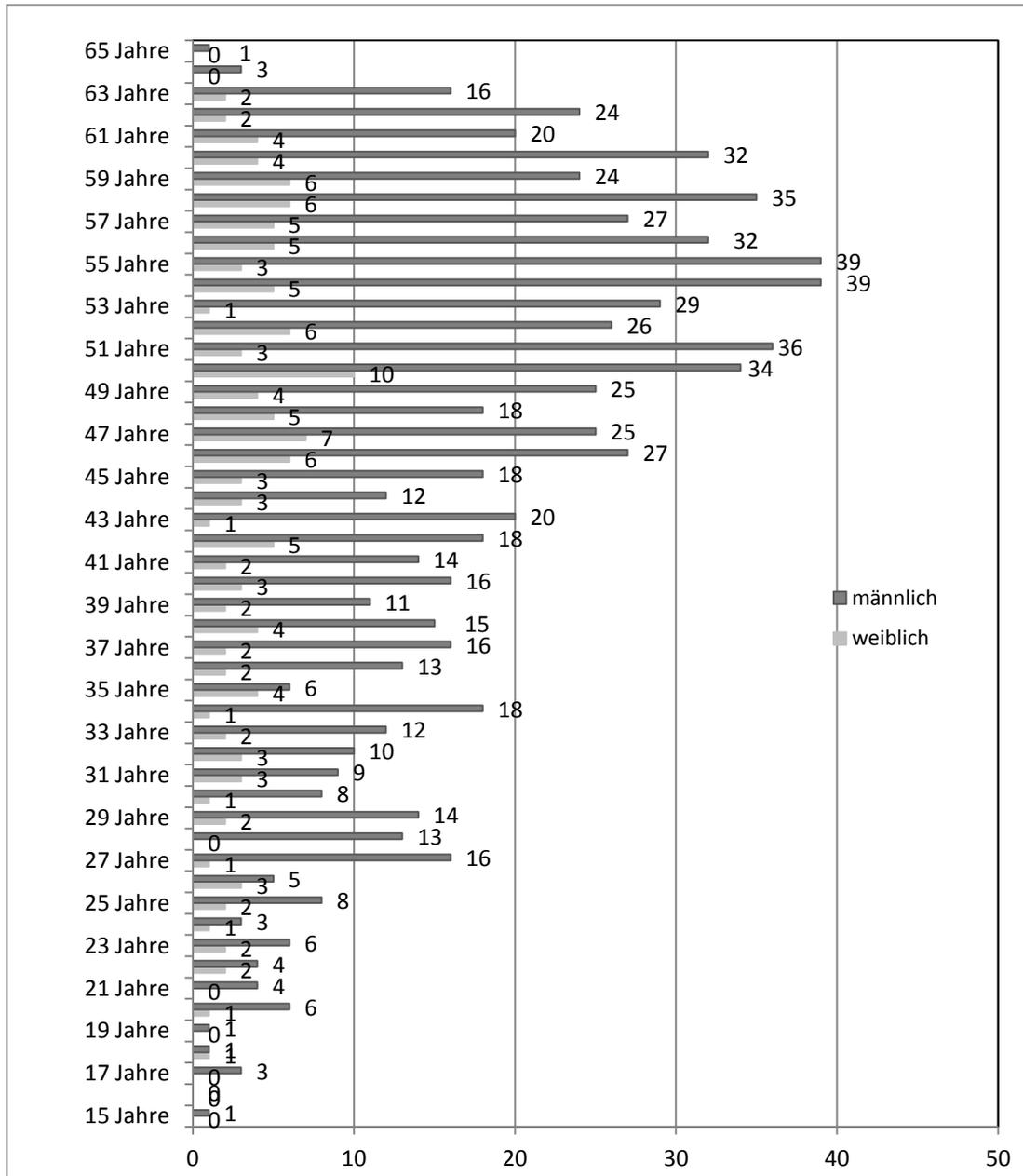
Durch den Eintritt in die Rente bzw. Pension werden ab dem Jahr 2020 zwischen 20 und 40 MitarbeiterInnen den SÖR verlassen. Aufgrund des aktuellen und vermutlich auch zukünftigen Arbeitskräftemangels in Bayern wird es immer schwieriger, geeignetes Personal für die Nachfolge zu akquirieren.

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.

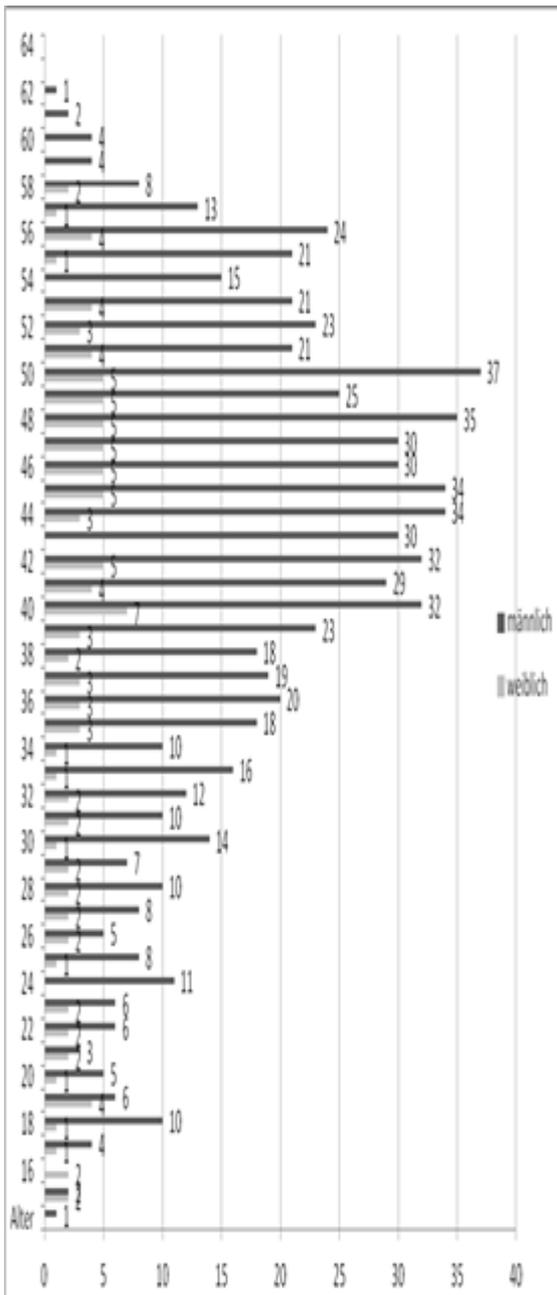
Im Meisterbereich geht SÖR bereits für das Jahr 2019 neue Wege. Mehrere Ausschreibungen in 2018 für die Besetzung einer Planstelle aus dem Graubereich blieben erfolglos. Deshalb wurde eine Straßenbauermeisterstelle mit der Bereitschaft zur Weiterbildung auch für Facharbeiter/innen geöffnet. Dies hat gleich zwei Vorteile, zum einen die entsprechenden Planstellen zu besetzen und zum anderen eigenes Personal im Rahmen der Personalentwicklung zu fördern.

Im gewerblichen Bereich bietet SÖR seit 2018 neben der Ausbildung von Landschaftsgärtnern auch im Straßenunterhalt Ausbildungsplätze als Straßenwärter/innen an.

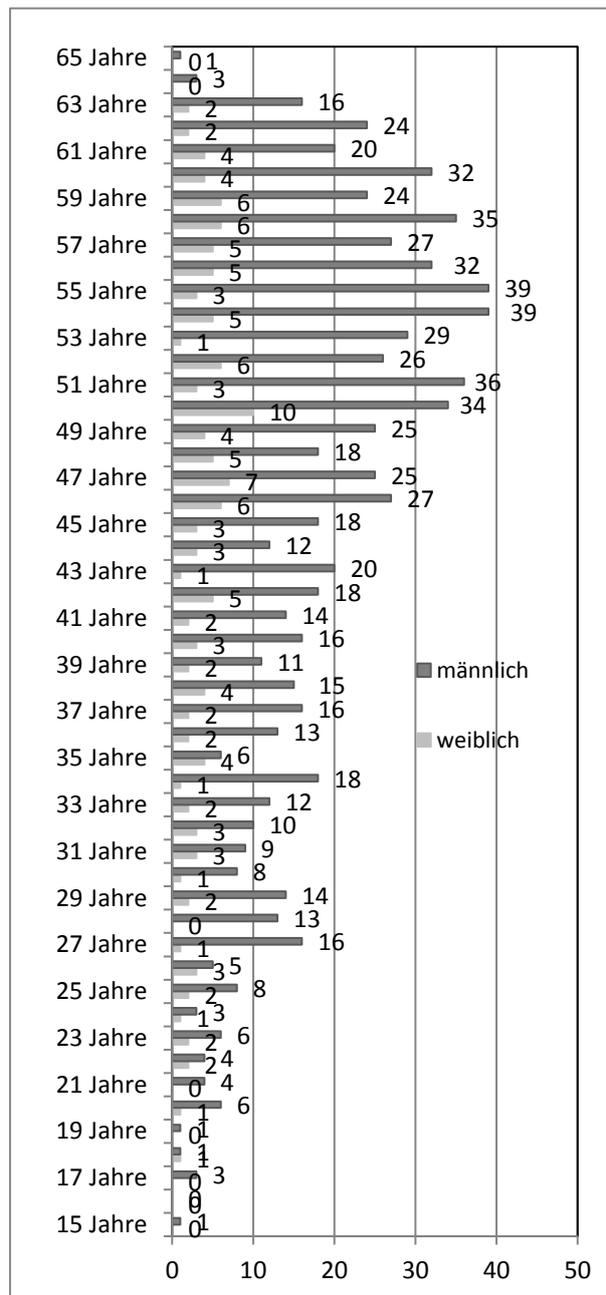
Detailliertere Altersstruktur der SÖR Beschäftigten (Stand 31.12.2018)



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 49. und 63. Lebensjahr. Innerhalb von 15 Jahren wird etwa die Hälfte der Beschäftigten von SÖR aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden.



31.12.2009

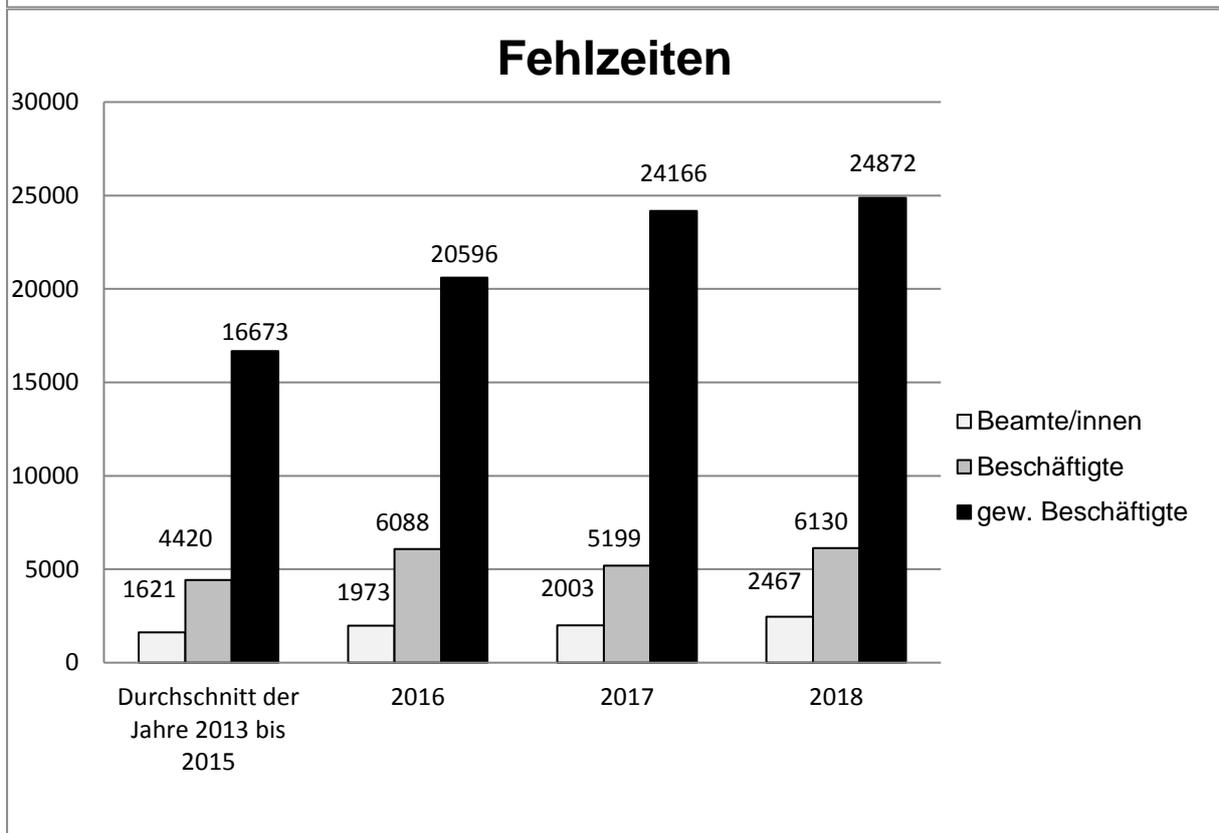
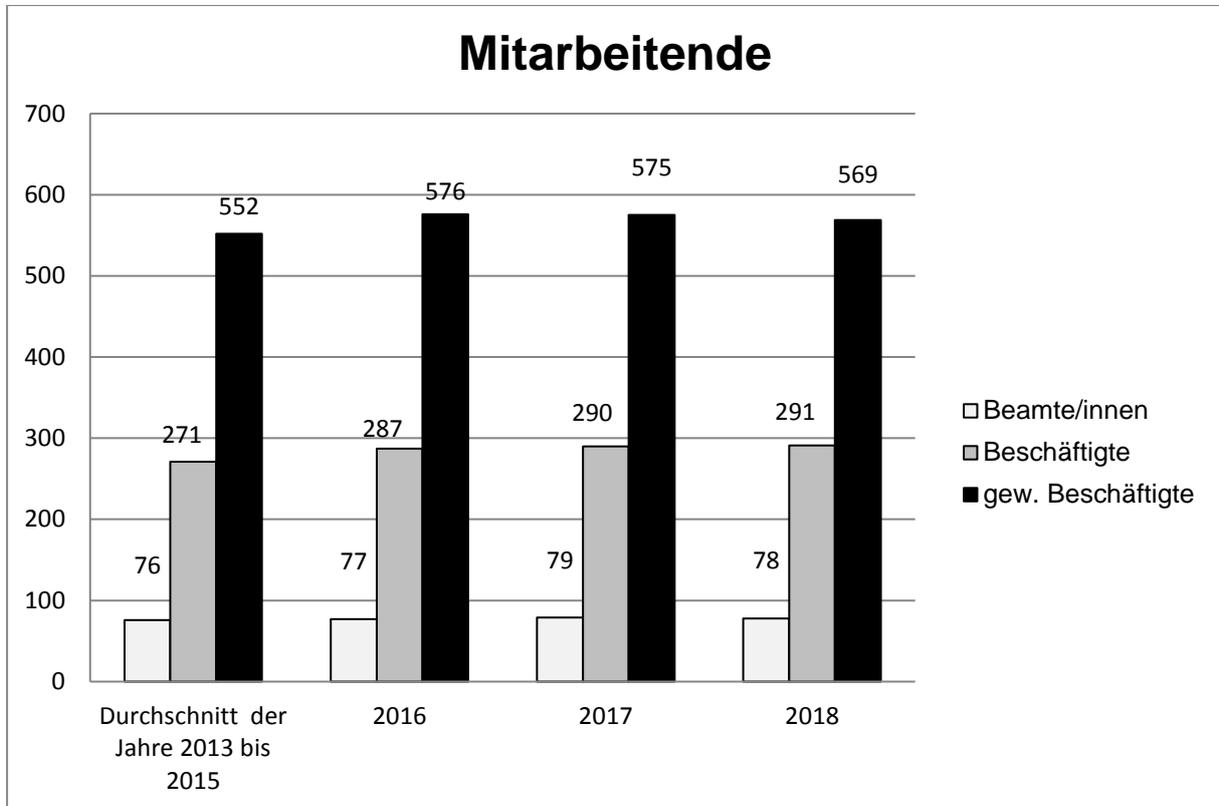


31.12.2018

Die detaillierte Altersstruktur SÖR im langjährigen Vergleich zwischen 2009 und 2018.

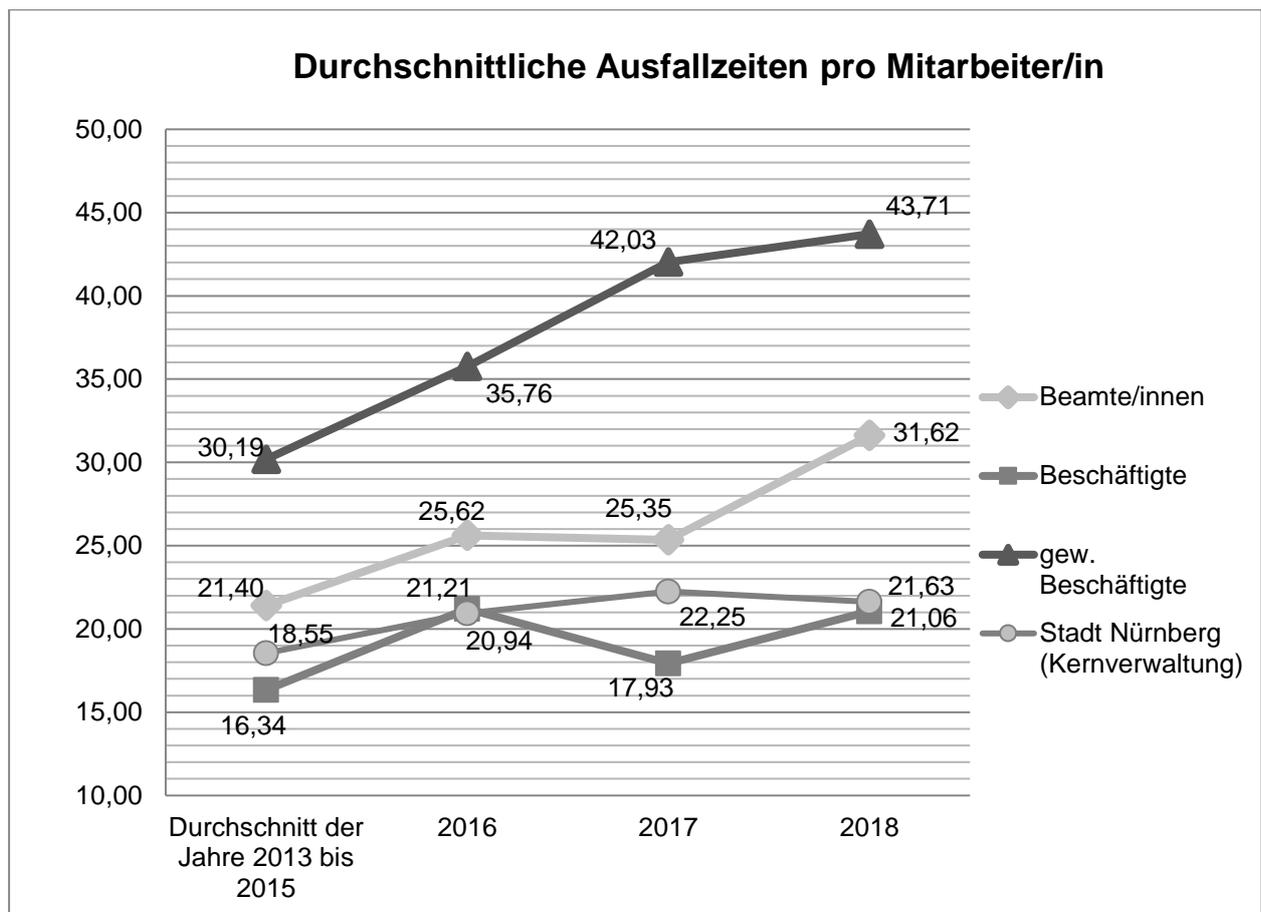
3.3 Fehlzeiten

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 2018 insgesamt 33.469 Tage. Dies entspricht einer **Krankheitsquote von 9,78 %** bei insgesamt 938 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SÖR ohne Auszubildende. Die Krankheitsquote erhöhte sich somit zum Vorjahr um 0,68 %. Damit liegt SÖR deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsquote der Kernverwaltung der Stadt Nürnberg, die im Jahr 2018 für alle Beschäftigten 5,93 % betrug. Ein Vergleich mit den Fehlzeiten der städtischen Eigenbetriebe – durchschnittliche Krankheitsquote von 9,28 % - zeigt, dass auch hier SÖR ebenfalls eine höhere Krankheitsquote hat.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten im Jahr 2018 betragen im SÖR pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 35,68 Kalendertage. Zum Vergleich: der gesamtstädtische Wert (Kernverwaltung plus Eigenbetriebe) im Jahr 2018 betrug 24,19 Kalendertage. Die Differenz der Ausfalltage zwischen SÖR und der Stadt Nürnberg hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 9,29 auf 11,49 Tage erhöht.



Die 78 Beamtinnen und Beamten fehlten an 2.407 Tagen. Dies entspricht durchschnittlich 31,62 Kalendertagen bzw. einer Krankheitsquote von 8,67 %. Der städtische Beamtenschnitt in 2018 betrug 17,92 Tage.

Die 291 nicht gewerblich Beschäftigten (ehemalige Angestellte) im SÖR hatten Ausfallzeiten an 6.130 Tagen. Dies entspricht einem Durchschnittswert von 21,06 Tagen bzw. einer Krankheitsquote von 5,77 %.

Im gewerblichen Bereich (ehemalige Arbeiterschaft) errechnet sich eine Ausfallzeit von 24.872 Ausfalltagen bei 569 Mitarbeitern/innen. Dies bedeutet durchschnittliche Ausfallzeiten von 43,71 Tagen und einer Krankheitsquote von 11,98 %. Die Ausfalltage stiegen somit von 42,03 auf 43,71 Tage und die Krankheitsquote von 11,51 % auf 11,98 %.

4. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

§ 154 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber, wenigstens auf 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 31.12.2018 insgesamt 144 „anrechenbare Schwerbehinderte“ (2017: 136) beschäftigt.

Prozentual gesehen sind von den 938 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Auszubildende) des SÖR 15,35 % 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 144 Schwerbehinderten teilen sich auf in 105 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 39 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 43 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich 11,65 %, schwerbehindert oder gleichgestellt. Im gewerblichen Bereich sind wegen der erschwerten körperlichen Beanspruchung 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich 17,75 % schwerbehindert oder gleichgestellt.

Im Jahr 2018 wurde SÖR ein Reha-Arbeitsplatz mit einem halben Stellenanteil zugeteilt. Diese Stelle konnte im Verwaltungsbereich mit einer Mitarbeiterin befristet besetzt werden.

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

Personalgewinnung

Die für das Ausbildungsjahr 2018 eingegangenen Bewerbungen bei den gewerblichen Ausbildungsberufen sind jetzt größeren Schwankungen unterlegen. Aufgrund des neuen 2-jährigen Ausbildungsintervalles bei den Bauzeichnern/innen werden diese Bewerberzahlen somit nur alle 2 Jahre mitberücksichtigt. Die Bewerberzahlen bei den Kfz-Mechatronikern/innen und den Gärtnern/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau sind wieder gefallen. Die Bewerberzahlen insgesamt zeigen weiter nach unten.

Die Bewerberzahlen im neuen Ausbildungsberuf Straßenwärter/in zeigen in der Tabelle zwar nach oben, sind allerdings gesondert zu erläutern. Auf die öffentliche Sammelausschreibung der Ausbildungsberufe gingen nach Bewerbungsschluss am 07.10.2018 nur 5 Bewerbungen ein, bei 3 freien Ausbildungsplätzen. Zwei Initiativen wurden daraufhin gestartet. Zum einen wurde in Zusammenarbeit mit dem Personalamt die Stellenausschreibung auf der Karriereite der Stadt Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit und auf Azubiyo.de online gestellt. Zum anderen wurde ein SÖR-interner Aufruf an alle personalführenden Meisterinnen und Meister gestartet, um auch bei den gewerblich Beschäftigten und deren Bekannten- und Verwandtenkreis für eine Ausbildung im SÖR zu werben. Daraufhin ging eine größere Zahl an weiteren Bewerbungen ein. Letztendlich konnten nach zwei Auswahlrunden die noch freien Ausbildungsplätze besetzt werden. Besonders hervorzuheben ist, dass ein Ausbildungsplatz mit einer jungen Dame und ein weiterer Ausbildungsplatz aufgrund der Werbung bei den SÖR-Beschäftigten besetzt werden konnten.

Es hat sich auch in 2018 wieder gezeigt, dass die frühzeitige Ausschreibung der Ausbildungsplätze und die darauffolgende Durchführung der Vorstellungsgespräche Vorteile hat. Viele Bewerber/innen hatten somit ihr erstes Vorstellungsgespräch bei SÖR. Da bei Eignung der Ausbildungsplatz schnell zugesagt werden konnte, haben die Bewerber/innen sich nicht anderweitig beworben. Es ist aber zukünftig damit zu rechnen, dass es darüber hinaus weitere Anstrengungen erfordern wird die freien Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen.

Für das Ausbildungsjahr 2018 können erfreulicher Weise alle von SÖR angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden

Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei SÖR

Ausbildungsberufe	2015	2016	2017	2018	2019
Bauzeichner/in	77	96	71	90	---
Gärtner/in GaLa-Bau	18	25	28	34	21
Fachkraft für Wasserwirtschaft	11	---	---	---	---
Wasserbauer/in	---	7	---	---	7
Kfz-Mechatroniker/in	51	59	59	43	34
Straßenwärter/in				15	23
Gesamtsumme	157	187	158	182	85

Ausbildung

SÖR hat auch in 2018 seine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung wahrgenommen und sechs jungen Menschen eine Berufsausbildung zum Landschaftsgärtner/in, Kfz-Mechatroniker/in, Bauzeichner/in und Straßenwärter/in ermöglicht.

Zum Stichtag 31.12.2018 wurde von SÖR in folgenden Bereichen ausgebildet:

Ausbildungsberuf	♀	♂	gesamt	Ausb.-Ende in 2018
Gärtner/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	1	8	9	4
Bauzeichner/innen	1	1	2	2
Straßenwärter/innen		1	1	0
Wasserbauer/innen		1	1	0
Kfz-Mechatroniker/innen		3	3	1
Fachkraft für Wasserwirtschaft				1
Gesamt:	2	14	16	8

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 des Mangels an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern kommt vor allem auf die Auszubildenden eine erhebliche Mehrbelastung zu. Es hat sich gezeigt, dass gerade die mathematischen Fähigkeiten bei einigen Auszubildenden im Betrieb noch gefördert und verbessert werden müssen um das Ausbildungsziel erreichen zu können. Zudem ist auffällig, dass auch bei volljährigen Auszubildenden die SÖR-Ausbilder noch „Erziehungsarbeit“ leisten müssen. Dies zeigt sich insbesondere beim Einhalten von Regeln, wie z.B. die ordnungsgemäße Krankmeldung im Betrieb und der Berufsschule oder auch in Bezug auf das vollständig zu führende Berichtsheft. Hierbei ist zu erwähnen, dass nur mit einer ordnungsgemäßen und vollständigen Berichtsheftführung eine Zulassung zur Abschlussprüfung möglich ist.

Es wird auch weiterhin erhöhter Anstrengungen bedürfen, die Ausbildungsberufe bei der Stadt Nürnberg bzw. SÖR bekannter zu machen. Werbung bei Ausbildungsmessen und den Schulen müssen mit entsprechenden Berufsvideos auf der Homepage der Stadt Nürnberg bzw. auf YouTube flankiert werden, um gezielt junge Menschen für eine Ausbildung anzusprechen.

Praktika

SÖR stellt sich seiner sozialen und bürgerorientierten Verantwortung und ermöglicht - soweit es aus betrieblichen und sicherheitsrelevanten Gründen möglich ist - Schüler/innen das Arbeitsleben aktiv kennen zu lernen. In 2018 haben 25 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 Damen einen tiefen Einblick in „frauenuntypische“ Ausbildungsberufe des/der Landschaftsgärtners/in und des/der Kraftfahrzeugmechatikers/in 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.

Meister/innen

Im Jahr 2018 wurde es zunehmend schwieriger, geeignetes Personal als Meister/in im Straßenbauerhandwerk zu finden. Schlussendlich konnten nach mehreren Ausschreibungsrunden eine Planstelle nicht besetzt werden. SÖR hat sich deshalb entschieden, eine Weiterbildung zur Meister/in im Straßenbauerhandwerk für eigenes geeignetes Fachpersonal zu fördern. Die Rahmenbedingungen wurden in Zusammenarbeit mit dem Personalamt abgesteckt. Die finanziellen Kosten für SÖR wurden ermittelt und Informationen zu Fördermitteln eingeholt. Die Resonanz der Beschäftigten auf diese Ausschreibung mit der Möglichkeit zur Weiterbildung war sehr positiv. In 2019 soll die Weiterqualifizierung mit einer Dauer von ca. 10 Monaten in Vollzeit beginnen soweit ein Schulplatz zur Verfügung steht. Sollte sich diese Verfahrensweise bei Mangelberufen bewähren, könnte sich die Förderung eigenen Personals etablieren.

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 371 SÖR – Beschäftigte teil. Insgesamt wurde hierfür 188.893,13 € aufgewendet. Dieser Betrag enthält die Ausbildungsgebühren sowie die erforderlichen Reise- und Übernachtungskosten. Somit entfielen in 2018 durchschnittlich auf jeden Mitarbeiter/in einschließlich Auszubildende 198,24 €. 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/innen im SÖR zu absolvieren. Diese Verpflichtung trifft die Fahrer/innen, deren überwiegende Tätigkeit darin besteht, Personen oder Güter zu gewerblichen Zwecken zu befördern. Die Fahrerlaubnisinhaber/innen 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. Zudem müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Führerscheinwerb nach dem Stichtag 10.09.2009 vorher eine sogenannte Grundqualifikation erwerben. Dies war für die Führerscheininhaber/innen mit Besitzstand, Führerscheinwerb vor dem Stichtag 10.09.2009, nicht erforderlich. Der Erwerb dieser Grundqualifikation nach dem BKrFQG ist mit einem erheblichen Kosten- und Zeitaufwand verbunden.

Zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes mit größeren Fahrzeugen, Kraftfahrzeugen über 7,5 t mit Anhänger und Kraftfahrzeugen bis 7,5 t mit Anhänger war es auch im Jahre 2018 erforderlich, Mitarbeitern/innen den Erwerb der Führerscheinklassen CE und C1E zu finanzieren.

Die Kosten hierfür beliefen sich in 2018 auf rund 8.000,- € bei der Führerscheinklassen CE und auf rund 15.000,- € bei der Führerscheinklasse C1E. Diese Kosten sind in den Gesamtfortbildungskosten bereits enthalten.

Zwischen SÖR und den betreffenden Mitarbeitern/innen 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

Im Jahr 2018 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 2018 an 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Zusatzleistungsentgelt von 134.119,00 € ausbezahlt. Die Auszahlungssummen bewegten sich zwischen 339,00 € und 1.232,00 €. Fast ausschließlich wurde jedoch der Durchschnittsbetrag von 1.016,00 € gewährt.

Bei einem Anteil der Tarifbeschäftigten von 33,41 % entfielen auf die 1. QE (EGr. 2ü bis EGr. 4 TVöD) im Jahr 2018 24,29 %. Die 2. QE (EGr. 5 bis EGr. 9a TVöD) erhielt bei einem Anteil von 47,15% der Tarifbeschäftigten einen Anteil von 55,00 % der Prämiensumme. Die 3. QE (EGr. 9b bis EGr. 13 TVöD) die einen Beschäftigtenanteil von 18,63 % stellt, erhielt einen Prämiensummenanteil von 19,29 %. In der 4. QE (Beschäftigtenanteil von 0,81 %) wurden 2 Beschäftigten, d.h. 1,43 %, ein Zusatzleistungsentgelt zuerkannt.

Es erfolgte somit im Jahr 2018 eine Verschiebung von der zuletzt deutlich überrepräsentierten 3. QE hin zur 1. und 2. QE. So war zwar die 1. QE im Verhältnis noch immer unterrepräsentiert, es konnte jedoch gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um 1,66 Prozentpunkte erzielt werden. Bei der 2. QE war sogar eine Steigerung um 8,28 Prozentpunkte zu verzeichnen, so dass diese Gruppe im Jahr 2018 nun überdurchschnittlich stark repräsentiert war.

Die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung/Gleichstellung wurden mit 13 Prämien nicht genügend bedacht. Bei einem Beschäftigtenanteil von ca. 16,39 Prozent (Tarifbeschäftigte) waren von den Berücksichtigten nur 9,29 % schwerbehindert/gleichgestellt. Während es hier im letzten Jahr eine Steigerung um 2,36 Prozentpunkte gab, ist hier nun leider wieder ein Rückgang zu verzeichnen.

Hingegen waren im Jahr 2018 16,49 % (14,27 % der Tarifbeschäftigten) der Zusatzleistungsentgeltempfänger/innen weiblich. Hier war ein Anstieg um 4,81 Prozentpunkte im Vergleich zu 2017 zu verzeichnen. Im Jahr 2017 war erstmalig eine im Verhältnis geringere Berücksichtigung aufgetreten.

So besteht vorsichtiger Optimismus, dass die Hinweise auf eine gerechte Verteilung Beachtung finden. Eine hundertprozentige verhältnismäßige Deckung wird wohl nie zu erreichen sein, da die Verteilung individuell aufgrund der Leistung des einzelnen und nicht nach dem Gießkannenprinzip erfolgt. Es wird jedoch weiter daran appelliert, an die unterrepräsentierten Gruppen zu denken. Wenn im Laufe der Jahre immer wieder andere Gruppen stärker bedacht werden würden und sich dies dann über die Jahre ausgleiche, wäre dies auch ein zufriedenstellendes Ergebnis.

Zusatzleistungsbezüge

Bei SÖR konnten für die Berechnung der Zusatzleistungsbezüge im Jahr 2018 71 Beamte/Beamtinnen angesetzt werden. An 13 Beamte/Beamtinnen wurden 6.922,00 € ausbezahlt. Die Auszahlungssummen waren zwei Mal 293,00 € und ansonsten durchgängig der Durchschnittsbetrag von 576,00 €. Bei der geringen Anzahl sind statistische Werte nicht aussagekräftig.

Prämien für besondere Leistungen (PbL)

Wegen der sehr unterschiedlichen Budgets muss hier eine strikte Trennung zwischen den verbeamteten und tarifbeschäftigten Mitarbeitenden erfolgen.

PbL Beamte

Aufgrund des verhältnismäßig geringen Betrages (2018 konnten 3.996,02 € ausbezahlt werden) müssen die PbL bei den Beamten/Beamtinnen sehr restriktiv angewendet werden. So wurden im Jahr 2018 an Beamtinnen und Beamte 12 Prämien für besondere Leistungen ausbezahlt. Die Summe wurde im Gegensatz zu 2017 breiter verteilt (8 Prämien). Die Prämienhöhe bewegte sich dadurch auf einem niedrigeren Niveau zwischen 250,00 € und 600,00 €. Von den 11 Prämienbeziehenden waren 7 weiblich. Die Prämienverteilung lag für die Frauen über ihrem prozentualen Anteil (63,67 % zu 36,36 %). Auch im Jahr davor lag sie weit darüber.

Anzumerken ist, dass wegen der geringen Prämiensumme in diesem Budget die Verteilung an Beamtinnen und Beamte als Motivations- und Anerkennungsinstrument für besondere Leistungen weiterhin sehr umstritten ist.

PbL Beschäftigte

Im Jahr 2018 waren für die Tarifbeschäftigten 90.377,88 € im Budget von SÖR. Es wurden 161 Prämien ausgezahlt (im Vorjahr 190). Die Prämienhöhen lagen zwischen 75,00 € und 2.700,00 €. Bereits diese Spanne zeigt auf, dass bei der Prämienbemessung unterschiedliche Maßstäbe angelegt wurden. Hohe Prämien wurden insbesondere 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 bzw. bei enormen Einsparungen für den Betrieb 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 18,63 % und einem Anteil an den Prämienempfängern/-empfängerinnen von 38,46 % aus dem Prämienbudget einen Geldanteil von 48,49 % erhielt. Die Prämienverteilung erfolgte überwiegend nach abgeschlossenen und gut gelungenen Projektarbeiten. Die 1. QE (in der Regel Straßenreiniger und ungelernte Kräfte im Straßenunterhalt bzw. Grünbereich) erhielt hingegen bei einem Personenanteil von 33,41 % und einem Anteil an den Prämienempfängern/innen von 19,23 % (eine Steigerung zum Vorjahr um 5,02 Prozentpunkte) aus dem Prämienbudget nur einen Geldanteil von 10,27 %. Prämien fielen hier überwiegend bei besonders belasteten Arbeiten an, wie speziellen Reinigungsterminen mit sehr hoher Verschmutzung (verdreckte und verkotete Flächen), bei extremen Wetterverhältnissen oder bei Arbeiten unter enormen Zeitdruck.

Das Instrument der Prämien für besondere Leistungen scheint grundsätzlich bei den Vorgesetzten angekommen zu sein, wenn auch 11.952,88 € 2018 noch nicht ausgezahlt, sondern in das Jahr 2019 übertragen wurden. Ziel ist weiterhin, auch für den Prämienbezug der Stufe 3 weiter auf eine Berücksichtigung der niedrigen Entgeltgruppen hinzuwirken. Anzumerken ist hierbei jedoch, dass es im einfachen gewerblichen Bereich weiterhin sehr schwierig für die Meister/innen 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 33 Beschäftigten der **Gruppe Großflächenmahn (SÖR/2-W/10)** erwirtschafteten im Zeitraum April 2017 bis März 2018 einen Überschuss von 599.736,78 € durch Einsparungen im Vergleich zur Fremdvergabe und durch die Übernahme von Zusatzaufgaben, die ansonsten ebenfalls eingekauft werden müssten. Der hieraus berechnete und mögliche maximale Prämienanteil von 22 % betrug somit 131.942,09 €. Der Auszahlungsbetrag lag bei 66.455,75 €. Dies ist vereinbarungsgemäß auf die Deckelung auf ein monatliches Tabellenentgelt der Eingangsstufe sowie Kürzungen bei späterem Eintritt in die Pfliegertruppe oder bei längerer Abwesenheit durch Krankheit zurückzuführen.

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 erheblichen Arbeitsdrucks ein sehr gutes Betriebsklima vorherrscht. Weiterhin hat sich herausgestellt,

dass die Gruppe Großflächenmähd sich fachlich weiterentwickelt hat und so fit ist, dass sie auch in gärtnerisch hochwertigeren Anlagen eingesetzt werden kann.

Die zum 01.04.2015 neu geschaffene **Gruppe Straßenbegleitgrün (SÖR/2-W/12)** ist bereits im vierten Arbeitsjahr im Einsatz. Das ehemalige Pilotprojekt hat sich bewährt. Zum 01.01.2019 wurden die Planstellen entfristet und mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unbefristete Arbeitsverträge geschlossen. Die 19 Mitarbeiter/innen konnten das gute Ergebnis des vorhergehenden Jahres (245.767,87 €) mit einer Einsparsumme von 243.500,92 € annähernd wiederholen. Der hieraus berechnete und mögliche maximale Prämienanteil von 22 % betrug 53.570,20 €. Ausgezahlt wurden 38.274,65 €. Dies ist auch hier gemäß der Dienstvereinbarung auf die Deckelung auf ein monatliches Tabellenentgelt der Eingangsstufe sowie Kürzungen bei späterem Eintritt in die Pflegegruppe oder bei längerer Abwesenheit durch Krankheit zurückzuführen.

Es zeigt sich weiterhin eine positive Entwicklung der Gruppe Straßenbegleitgrün. Die Leistungsanreize einerseits und die hierfür eingeforderte Flexibilität der Beschäftigten entsprechend der anfallenden Arbeiten, sind für beide Seiten durchaus als vorteilhaft zu bewerten und tragen auch in dieser Gruppe zu einem guten Arbeitsklima bei.

7. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

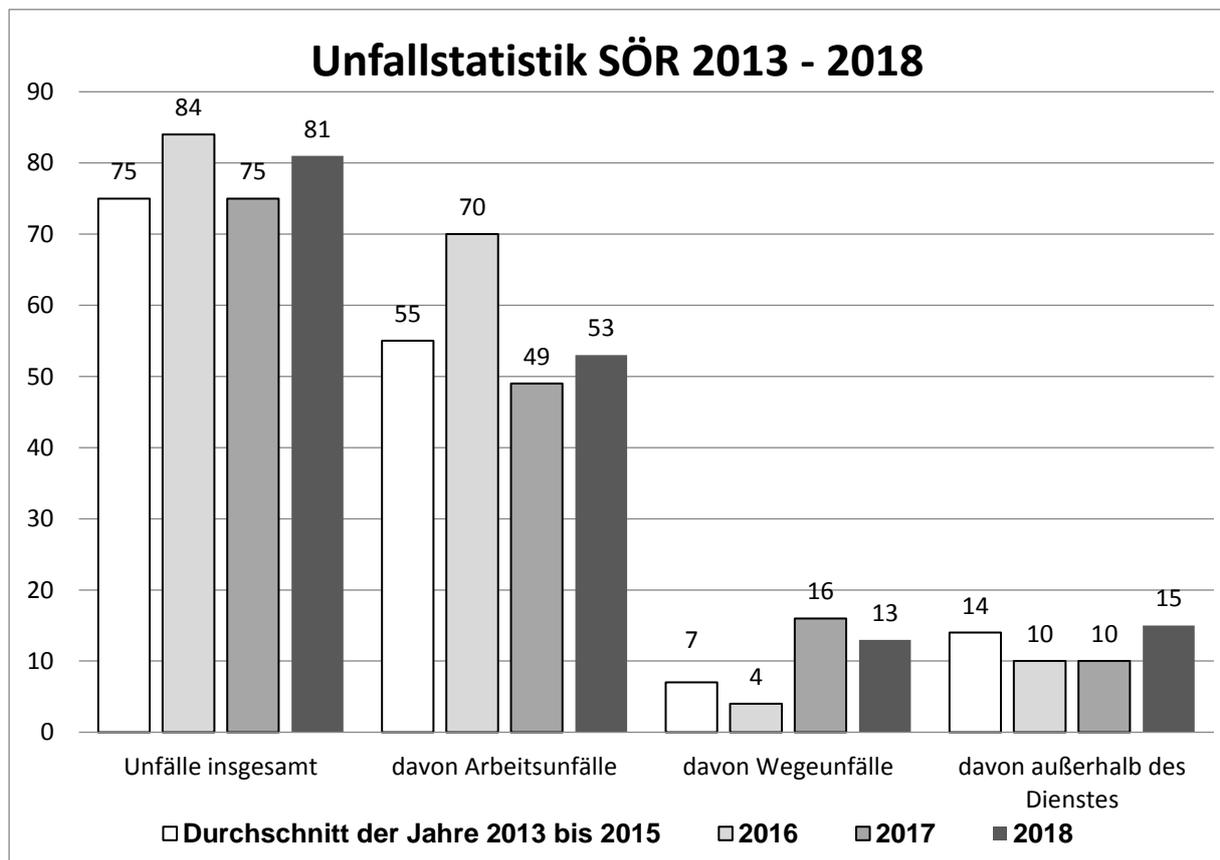
Unfälle und Arbeitsmedizin

Unfälle

Im Jahr 2018 erlitten die SÖR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 81 Unfälle mit 1.115 Ausfalltagen. Tödliche Arbeitsunfälle oder Arbeitsunfälle mit dauerhaften körperlichen Einschränkungen hat es im SÖR auch im Jahr 2018 nicht gegeben.

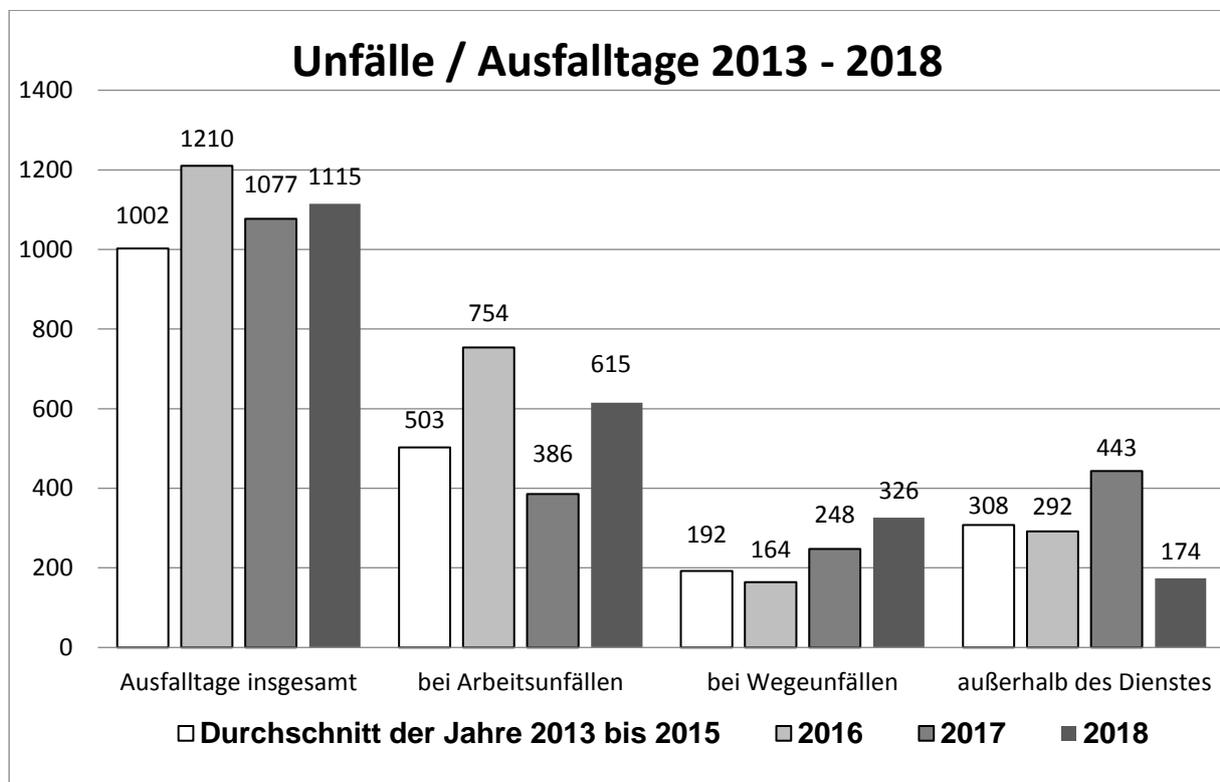
Im Vergleich zu den Vorjahreszahlen mit 84 in 2016 und in 2017 mit 75 ist die Anzahl der Unfälle im Jahr 2018 mit 81 wieder leicht gestiegen.

Unfallstatistik 2013 bis 2018



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 2018 hat Ref./II ASi insgesamt 34 meldepflichtige Arbeitsunfälle im SÖR registriert und ausgewertet. Als Ergebnis der offiziellen ASi-Zahlen ist festzustellen, dass SÖR mit 36 Arbeitsunfällen auf 1000 Beschäftigte (Zahlen werden zum Vergleich auf 1000 Beschäftigte hochgerechnet) den Durchschnitt der Stadt Nürnberg mit 14,1 deutlich übersteigt, aber im Vergleich mit tätigkeitsverwandten Betrieben wie Transport und Verkehr mit 43,0 (Vergleichswert aus 2017) oder der Bauwirtschaft mit 53,6 (Vergleichswert aus 2017) **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 81 Unfällen bestand für 34 Unfälle eine Meldepflicht an die zuständige Unfallkasse. Bei den Verletzungen (Mehrfachnennung sind gegeben) sind die Verletzungen an Hand, Armen mit Schulterbereich mit 42 (31), an den Beinen und Füßen mit 17 (23), Kopfverletzungen mit 7 (7) und Rumpfverletzungen mit 8 (11) und Augenverletzungen mit 3 (6) eingetreten, Vorjahreswerte in Klammern. Des Weiteren gab es jeweils zwei nicht meldepflichtige Unfälle aufgrund von Zeckenbissen und Hautausschlägen durch den Eichenprozessionsspinner. Insgesamt sind die Zahlen in 2018 wieder gestiegen.

Erfreulich für SÖR ist, dass aus dem Jahresbericht von ASi zu entnehmen ist, dass die Ausfalltage pro meldepflichtigem Arbeitsunfall weiter zurückgegangen sind. Trotz der Steigerung der Anzahl an Unfällen ist die Schwere der Unfälle rückläufig. Ursache hierfür dürfte der verstärkten Präventionsmaßnahmen im Arbeitsschutz sein.

Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ausfalltage pro meldepflichtigem Arbeitsunfall	21,4	27,3	24,9	21,9	30,4	27,5	27,4	19,3	18,0

Quelle Ref.I/II, Asi Arbeits- und Unfallbericht 2018

Vergleich: Stadt Nürnberg 2018: 21,9

Die durchschnittliche Ausfallzeit pro meldepflichtigem Arbeitsunfall ist im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken, sie liegt unter dem für die Stadt Nürnberg ermittelten Durchschnitt.

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements:

Überarbeiten/Fortschreiben von Betriebsanweisungen:

2x Erstellung von Betriebsanweisungen

- Arbeiten auf Baustellen (Kontrollen, Aufmaße usw. keine Bauarbeiten), BA_039/01
- Arbeiten mit Heckenscheren (Elektro- oder Verbrennungsmotor), BA_027/02

Überarbeiten/Fortschreiben von Vorlagen „Beurteilung von Arbeitsbedingungen“:

14x Überarbeiten/Erstellen von Vorlagen für die Durchführung von BdAs

- BdA 101_2 - Mutterschutz allgemein - Teil 2
- BdA 101_1 - Mutterschutz allgemein - Teil 1 – Abstrakt
- BdA 04 - Papierkorbentleerung
- BdA 09 - Büroarbeitsplätze
- BdA 01_1 - Führen von Fahrzeugen
- BdA 05 - Grünflächenunterhalt
- BdA 12 - Arbeiten an Pegnitzwehren
- BdA 02 - Ladungssicherung
- BdA 10 - Einsteigen in Schieber –und Wasserzählerschächte
- BdA 06_0 - Werkstatt
- BdA 15 - Spielplatzkontrolle Inspektion

- BdA 11 - Baumkontrolle
- BdA 01_2 - Außendienst Führen von Fahrzeugen Kfz
- BdA 06_3 - Batterieladestation Li-Ionen Akkus

Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen

31 x Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen 2018

1x Mitarbeiterbefragung (MAB-pysBel) als Basis der psychischen Gefährdungsbeurteilung:

Arbeitsbereiche	Tätigkeit	Datum BdA
L_Hohfederstr. 37	Notfallmaßnahmen	30.01.2018
L_Sandreuthstr. 46	Notfallmaßnahmen	21.08.2018
SÖR/1-E	Büroarbeitsplätze	08.08.2018
SÖR/1-E/1	Büroarbeitsplätze	08.08.2018
SÖR/1-E/2	Büroarbeitsplätze	08.08.2018
SÖR/1-G	Büroarbeitsplätze	24.01.2018

SÖR/2-B/2 - Hohfederstr.	Batterieładestation für Li-Ionen-Akkus Hohfederstr.	30.01.2018
SÖR/2-B/2 - Hohfederstr.	Bauhof/Depot ohne Werkstatt	30.01.2018
SÖR/2-W/12	Büroarbeitsplätze	21.08.2018
SÖR/2-W/12	Führen von Fahrzeugen	21.08.2018
SÖR/2-W/12	Ladungssicherung	21.08.2018
SÖR/2-W/12	Grünflächenunterhalt	21.08.2018
SÖR/2-W/12	Papierkorbentleerung	21.08.2018
SÖR/2-W/12	Depot mit Werkstatt (Schlosserei)	21.08.2018
SÖR/2-W/5	Grünflächenunterhalt (inkl. Arbeiten am/im Gew.)	17.07.2018
SÖR/2-W/5	Arbeiten an Pegnitzwehren	17.07.2018
SÖR/2-W/5	Einsteigen in Schieber- und Wasserzähler-schächte	17.07.2018
SÖR/2-W/5	Außendienst / Führen von Fahrzeugen (Kfz)	17.07.2018
SÖR/2-W/5	Ladungssicherung	17.07.2018
SÖR/2-W/8	Außendienst / Führen von Fahrzeugen (Kfz)	06.06.2018
SÖR/2-W/8	Büroarbeitsplätze	06.06.2018
SÖR/2-W/8	Baumkontrolle	06.06.2018
SÖR/2-W/9	Ladungssicherung	15.08.2018
SÖR/FSW	Büroarbeitsplätze	08.02.2018
SÖR/V	Büroarbeitsplätze	05.02.2018
SÖR/V-1	Büroarbeitsplätze	05.02.2018
SÖR/V-2	Büroarbeitsplätze	05.02.2018
SÖR/V-4	Büroarbeitsplätze	05.02.2018
SÖR/V-5	Büroarbeitsplätze	05.02.2018
SÖR/WB	Büroarbeitsplätze - MUTTERSCHUTZ	24.09.2018
SÖR/2-W/12	Schweißen - Lichtbogenhandschweißen	17.08.2018
SÖR/2-W/12	Schweißen - MIG-Schweißen	17.08.2018

Durchführung einer Mitarbeiterbefragung

SÖR-Mitarbeiterbefragung- psyBel. – 2018
als Basis der psychischen Gefährdungsbeurteilung

Befragungszeitraum: 05.11.2018 – 20.11.2018
Anzahl Fragebögen: 940

Termine/Besprechungen:

2 x SÖR ASi-Arbeitsgespräche 14.05.2018 und 05.12.2018

Monatliches Jour fixe SÖR/V-1 – SÖR/WB (3 Termine, bis April)

Wöchentliches Jour fixe Ref. I/II-ASi – SÖR/WB

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

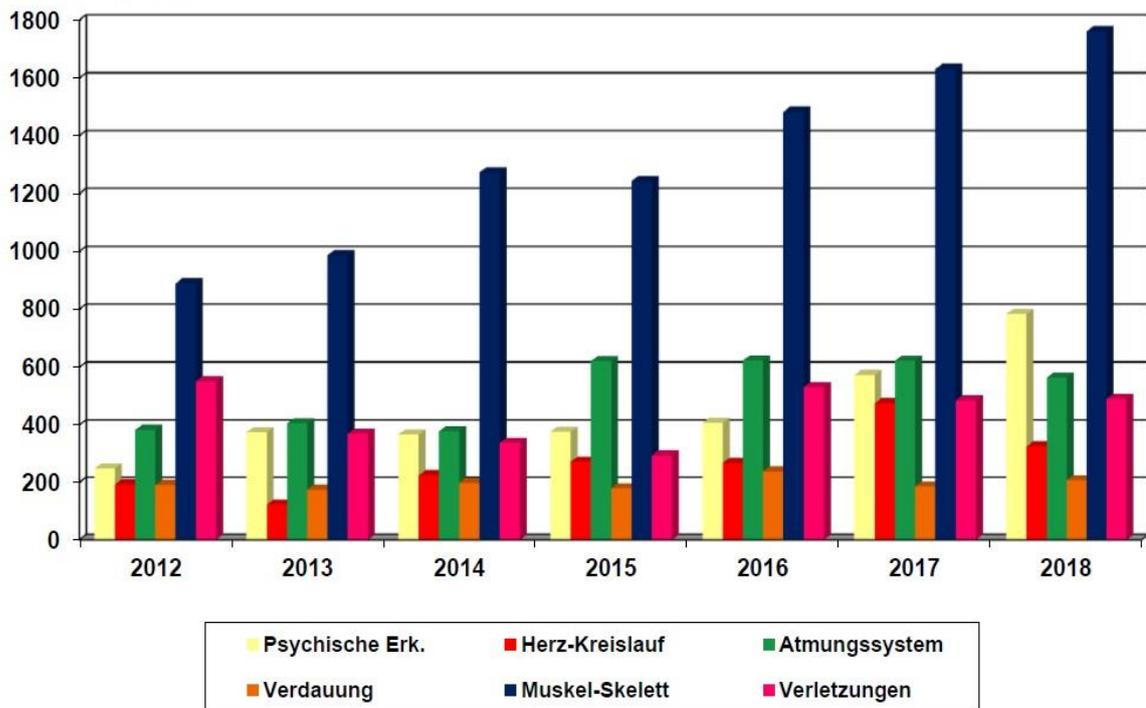
8. Betriebliches Gesundheitsmanagement

An dieser Stelle wird fortlaufend über die Entwicklungen und Verfahrensschritte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements berichtet, da hierauf seitens des Betriebs ein besonderes Augenmerk gelegt wird. Neben der statistischen Werte, die in vorherigen Ordnungspunkten aufgeführt sind, wird im Folgenden verstärkt auf Ursachen, Analyse, Prophylaxe und Gesundheitsangebote eingegangen.

Ausführungen zu den Fehlzeiten

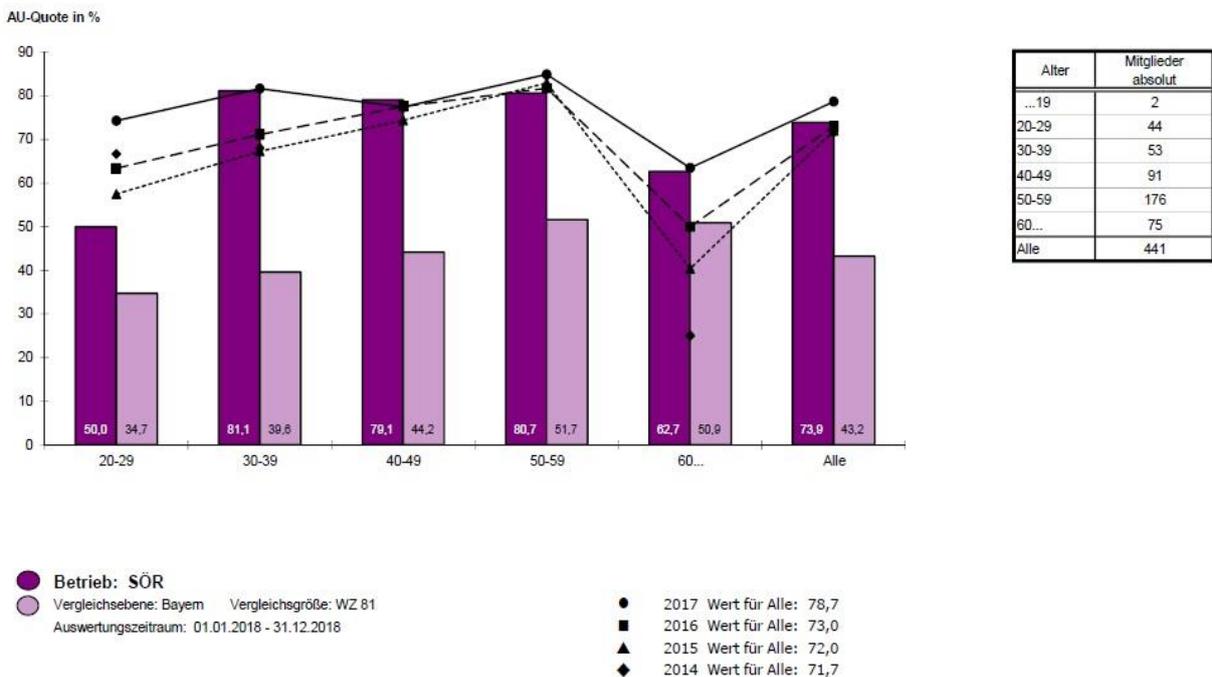
Sowohl die betriebseigenen Erhebungen als auch die Betrachtung der AOK hinsichtlich ihrer Mitglieder zeigt leider einen weiteren Anstieg des Krankenstands der Mitarbeiterschaft trotz immenser Anstrengungen des Betriebes, dieser Entwicklung mit präventiven und regulierenden Maßnahmen entgegenzuwirken. Die Zahlen der AOK belegen bei ihren Mitgliedern zwar einen Rückgang der Mitarbeiter/innen, die sich im Jahr mindestens einmal krankgemeldet haben, jedoch einen Anstieg um 2,1 Prozentpunkte der Arbeitsunfähigkeitstage je Fall. Ursächlich könnte hierfür auch eine Ausweitung der Hauptdiagnosen, die zu den Fehlzeiten führen, sein. Waren in der Vergangenheit insbesondere Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems und des Atmungssystems ursächlich, treten nun immer mehr Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems und vor allem psychische Erkrankungen in den Vordergrund.

AU-Tage je 100 VJ



Aufgrund des weiteren Anstiegs des Durchschnittsalters der SÖR Mitarbeitenden ist eine weitere Steigerung der Fehlzeiten nachvollziehbar, da ein Anstieg der krankheitsbedingten Ausfallzeiten mit dem Lebensalter zu erwarten ist (siehe im Folgenden die Vergleichsebene Bayern).

AU-Quote nach Alter im Vergleich (in %)



Signifikant ist jedoch die überdurchschnittlich hohe Arbeitsunfähigkeitsquote bei Kolleginnen/Kollegen mittleren Alters. Hier gilt es weiter anzusetzen, die Gründe hierfür zu analysieren, z.B. durch die Mitarbeiterbefragung als Basis der psychischen Gefährdungsbeurteilung (MAB-psyBel) vom November 2018, und Lösungen zu finden.

Maßnahmen/Tätigkeiten/Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

- „Gesundheits-Nachmittag“ für den gewerblichen Bereich – SÖR/2-W/3 – 01.02.2018
 1. Part: Workshop „Richtiges Heben und Tragen“ (praktische Trainingseinheit)
 2. Part: Vortrag Ernährung
 Teilnehmer/innen: 15 Personen
 Dauer: ca. 2,5 Stunden, Ort: Sozialraum Donastr. 90
- „Gesunder Rücken – Problem Nackenmuskulatur“ für den gewerblichen Bereich – SÖR/2-W/8 – 06.06.2018
 praktische Trainingseinheit
 Teilnehmer/innen: 13 Personen
 Dauer: ca. 1,5 Stunden, Ort: Sulzbacher Str. 2- 6 Raum 403
- „Gemeinsam Bewegen im SÖR – gut für die Augen“ – Sehtraining, Beschäftigte mit Bildschirmarbeitsplatz – 09.10.2018 – 20.11.2018
 1 Einführungsveranstaltung, Dauer ca. 1,5 Stunden, Ort Sulzbacher Str. 2- 6, Raum 403
 3 x 3 Kurse (Trainingseinheiten) Dauer: 1 Stunde, Ort: Sulzbacher Str. 2-6, Raum 151
 Teilnehmer/innen: 49 Personen
- „Grippeimpfung vor Ort“ für Beschäftigte der Sulzbacher Str. 2- 6, - 11.10.2019
 Teilnehmer/innen: 37 Personen
- „Bewegte Pause“ seit 04/2018 durch 3 Bewegungsbotschafterinnen;
 nach einer halbjährigen Testphase wird die „bewegte Pause“ nun innerhalb der Arbeitszeit regelmäßig angeboten:
 Dienstag: 11:00 Uhr – 11:15 Uhr
 Donnerstag: 11:00 Uhr – 11:15 Uhr

- Regelmäßige Bewegungs- und Entspannungskurse, Ort: Sulzbacher Str. 2-6, Raum 403

Frühjahr 2018 (März - Juli 2018): Gesamtteilnehmer/innen: 64

Kurs 01/2018 – Fitness-Workout für männliche Mitarbeiter
Dienstag 16:00 Uhr – 17:00 Uhr, Dauer: 1 Stunde
Termine: 18 Teilnehmer: 8

Kurs 02/2018 – Wirbelsäulengymnastik
Mittwoch 16:00 Uhr – 17:00 Uhr, Dauer: 1 Stunde
Termine: 20 Teilnehmer/innen: 14

Kurs 03/2018 – Qigong / Tai Chi
Dienstag 12:00 Uhr – 13:00 Uhr, Dauer: 1 Stunde
Termine: 18 Teilnehmer/innen: 21

Kurs 04/2018 – Pilates & Yoga
Mittwoch 12:00 Uhr – 13:00 Uhr, Dauer 1 Stunde
Termine: 18 Teilnehmer/innen: 21

Herbst 2018 (Sept. – Dez. 2018): Gesamtteilnehmer/innen: 82

Kurs 05/2018 – Fitness Workout / Funktionelle Fitness
Dienstag 16:00 Uhr – 17:00 Uhr, Dauer: 1 Stunde
Termine: 14 Teilnehmer/innen: 14

Kurs 06/2018 – Wirbelsäulengymnastik
Mittwoch 16:00 Uhr – 17:00 Uhr, Dauer 1 Stunde
Termine: 11 Teilnehmer/innen: 12

Kurs 07/2018 – Selbstverteidigung und Selbstbehauptung
Donnerstag 16:00 – 17:30 Uhr, Dauer: 1,5 Stunden
Termine: 8 Teilnehmer/innen: 11

Kurs 08/2018 – Qigong / Tai Chi
Dienstag 12:00 Uhr – 13:00 Uhr
Termine: 12 Teilnehmer/innen: 13

Kurs 09/2018 – Pilates & Yoga
Mittwoch 11:30 Uhr – 12:30 Uhr
Termine: 13 Teilnehmer/innen: 22

Kurs 10/2018 – Body and Mind
Donnerstag 12:00 Uhr – 13:00 Uhr
Termine: 14 Teilnehmer/innen: 10

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. Aufgrund der immer weiter ansteigenden Ausfallzeiten aufgrund psychischer Beeinträchtigungen wurde am 31.01.2018 vereinbart, dass bei SÖR mit Unterstützung und Beratung der AOK eine Mitarbeiterbefragung als Basis einer psychischen Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird. Im Mittelpunkt stand dabei die Analyse der gesundheitlichen Situation bei SÖR im unmittelbaren Zusammenhang mit den Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen.



Im Jahr 2018 wurden die ersten beiden Stufen realisiert und die Mitarbeiterbefragung im November 2018 mit einer höchst erfreulichen Rücklaufquote von 79,6 % durchgeführt.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Von Januar bis Anfang Juni 2018 wurden 22 BEM-Erstgespräche und fünf Zweit- bzw. Abschlussgespräche geführt. Von vier Beschäftigten wurde ein BEM-Gespräch abgelehnt. Bei vier Gesprächen konnten die angesprochenen Probleme noch nicht abschließend behandelt werden. Auch im Jahr 2018 konnten aus den Ergebnissen der BEM-Gespräche für mehrere Beschäftigte eine individuelle Lösung erzielt werden. So konnten z.B. eine Elektroheckenschere mit einem auf dem Rücken tragbaren Akku, die wesentlich leichter als die vorhandene Motor Heckenschere ist, ein elektromotorisch höhenverstellbarer Schreibtisch - der ursprünglich durch die Deutsche Rentenversicherung abgelehnt wurde - beschafft werden sowie die Nachrüstung mit Blinklichtern an den Stützen eines Lkw's veranlasst werden.

All dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der Personalvertretung von SÖR, der Schwerbehindertenvertretung von SÖR und der SÖR/Arbeitsicherheit. In regelmäßigen Jour-Fixe-Terminen werden die Probleme und Themenfelder abgesprochen.

Es hat sich gezeigt, dass die überwiegende Zahl der Teilnehmer/innen von BEM-Gesprächen wegen einer Erkrankung des Muskel-, Skelettsystems länger als 6 Wochen krankheitsbedingt ausgefallen sind. An zweiter Stelle standen Krebserkrankungen gefolgt von psychischen Erkrankungen.

Leider konnten personalbedingt im Jahr 2018 nicht mehr Gespräche angeboten und geführt werden. Es wurde Ende des Jahres schließlich entschieden, diese Aufgabe um den rechtlichen Anforderungen gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX gerecht zu werden, bis auf weiteres wieder an die jeweiligen Vorgesetzten zurückzugeben.

Resümee

Der Betrieb legt außerordentlich großen Wert auf das Gesundheitsmanagement, so dass der Maßnahmenkatalog fortlaufend erweitert wird und immer mehr, auch in der Wahrnehmung der Mitarbeiterschaft, an Bedeutung gewinnt. SÖR erfüllt hier eine Vorreiter- und Vorbildfunktion innerhalb der Stadtverwaltung. So ist beabsichtigt, künftig eine Vollkraftstelle für das Betriebliche Eingliederungsmanagement zur Verfügung zu stellen. Diese Vollkraftstelle soll zudem in den Bereichen Konfliktmanagement und betrieblicher Gesundheitsschutz unterstützen. Die Mitarbeiterbefragung zu den psychischen Belastungen wird darüber hinaus wieder eine Vielzahl neuer Erkenntnisse bringen und mit dem Engagement aller sicherlich an so mancher Stelle zu Verbesserungen und damit zu einer weiteren Steigerung der Arbeitszufriedenheit führen können.