Personalbericht und Betriebliches Gesundheitsmanagement SÖR 2019

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 2019 ergab sich folgende wesentliche Veränderung in der Organisationsstruktur:

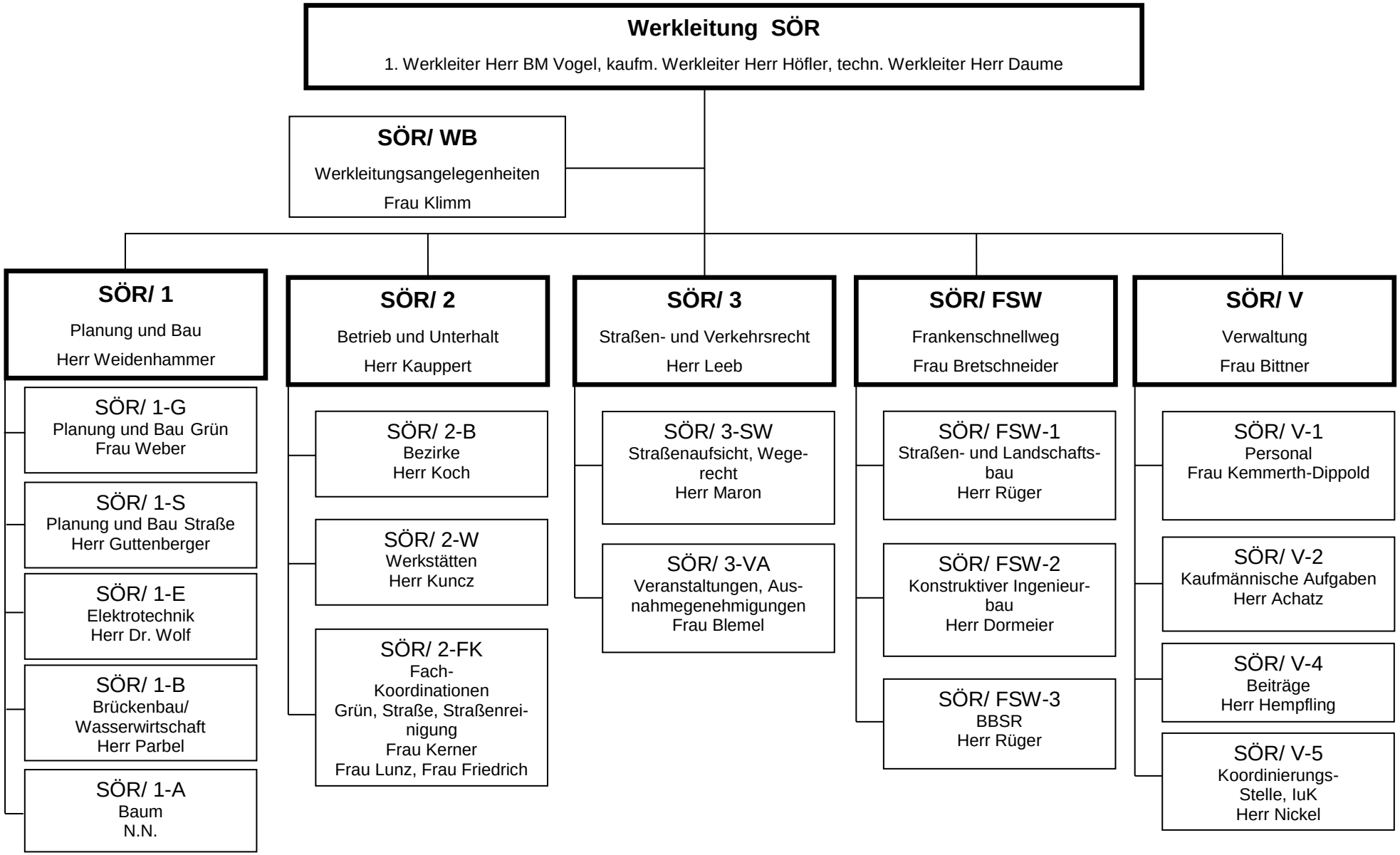
Neuorganisation des Sachgebietes Koordinierungsstelle, IT – SÖR/V-5:

Das Sachgebiet SÖR/V-5 hat durch die beiden Aufgaben „Koordinierung der Baumaßnahmen“ und „Betreuung und Entwicklung der IT“ zwei Schwerpunkte, die untereinander vielfache Schnittstellen haben, aber von den Mitarbeitenden jeweils spezielles Fachwissen erfordern. Die Entwicklung in den letzten Jahren bedingt für den jeweiligen Bereich Fachkräfte mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen.
Aufgrund Vorgaben aus dem Stadtrat hat sich im Bereich der Baukoordination der Arbeitsschwerpunkt und das hierfür erforderliche Fachwissen verdichtet. Als Folge wurde für die gesamte Stadtverwaltung im Baubereich des Öffentlichen Raums das Instruktionsverfahren mit allen Trägern der öffentlichen Belange im Sachgebiet SÖR/V-5 zentralisiert. Dazu wurde eine zusätzliche Stelle geschaffen, die seit 01.01.2019 besetzt ist.
Im Bereich der IT hat sich die Komplexität der IT-Anwendungen erhöht. Die Anpassungen der Erfordernisse von SÖR an die diversen Standardprogramme der Stadt Nürnberg wie SAP, DMS, GIS, e-Vergabe, California-Pro sowie die Verknüpfung dieser mit eigenen SÖR-Fachverfahren wie Verkehrs-Management-System (VMS-Formular) erfordert nicht nur Kenntnisse aus dem Baubereich, sondern vor allem Informatik-Fachwissen. Hierfür wurde eine zusätzliche Stelle geschaffen. Zusätzlich wurde für die Einführung und den weiteren Ausbau des Dokumenten-Management-Systems eine Stelle geschaffen. Beide Stellen sind seit dem 01.07.2019 besetzt.

Aktuell sind weitere Neu-/Umorganisationen im Betrieb am Laufen (z. B. die Gründung des neuen Sachgebietes „Baum“ bei SÖR/1, welches bereits im Werkausschuss im Juli 2020 vorgestellt wurde).

Das aktuelle Organigramm von SÖR ist auf der nachfolgenden Seite abgebildet.

Stand: Juli 2020

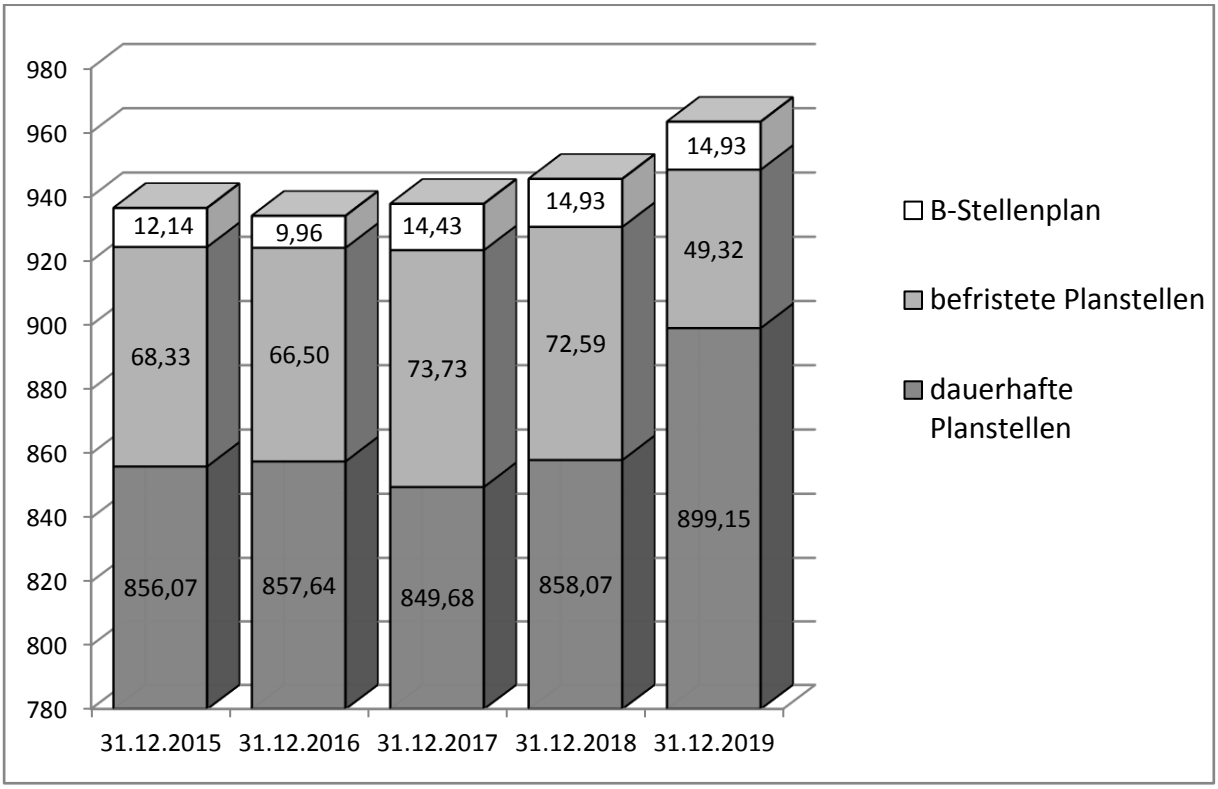


2. Stellenplan

Personalstand

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

Stellenplanentwicklung Vollkraftstellen (VK) 2019



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 2019.

Im Werkleitungsbüro wurde 1,0 VK für eine/einen Brandschutz- und Gefahrgutbeauftragte/n geschaffen.

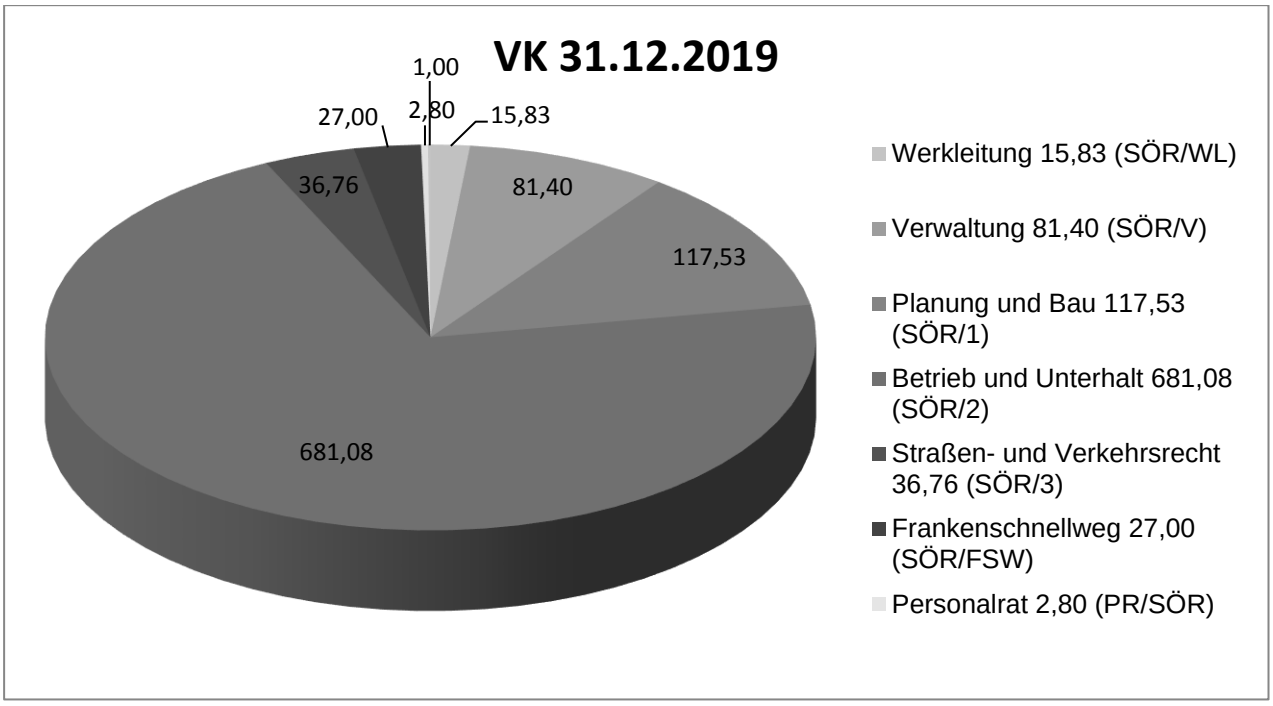
In der Verwaltung sind die wesentlichen Änderungen in der Schaffung von 3,0 VK für die Sachbearbeitung von DMS, Instruktionen und IT zu verzeichnen.

Im Bereich Planung und Bau erfolgten die Erhöhungen durch die Stellenschaffungen von 1,0 VK Ingenieure/in Landespflege/Artenschutz und 0,5 VK für Ingenieure/in Landespflege/Baummanagement sowie eine 0,5 VK für die Aufstockung einer Gartenbautechnikerstelle. Demgegenüber verminderte das Auslaufen einer befristeten Planstelle Ingenieure/in Landespflege den Stellenplan um 0,5 VK.

Die Veränderung in der Abteilung Betrieb und Unterhalt setzen sich aus der Schaffung bzw. Aufstockung von Planstellen für 5,0 VK Kraftfahrer/in für Baumbewässerung und Straßenreinigung, 2,0 VK Gärtner/innen Baumkontrolle, 2,0 VK Gartenarbeiter/innen Straßenbegleitgrün, 1,0 VK Depotleiter/in Straßenreinigung und 0,38 Sachbearbeitung Georeferenzierung zusammen. Ferner konnte nach erfolgreichem Abschluss des Projektes „Eigenpflege Straßenbegleitgrün“ im Pilotzeitraum 20 VK befristete Planstellen entfristet und somit in dauerhafte Planstellen umgewandelt werden.

Die weiteren Stellendifferenzen ergaben sich aus internen Planstellenverschiebungen.

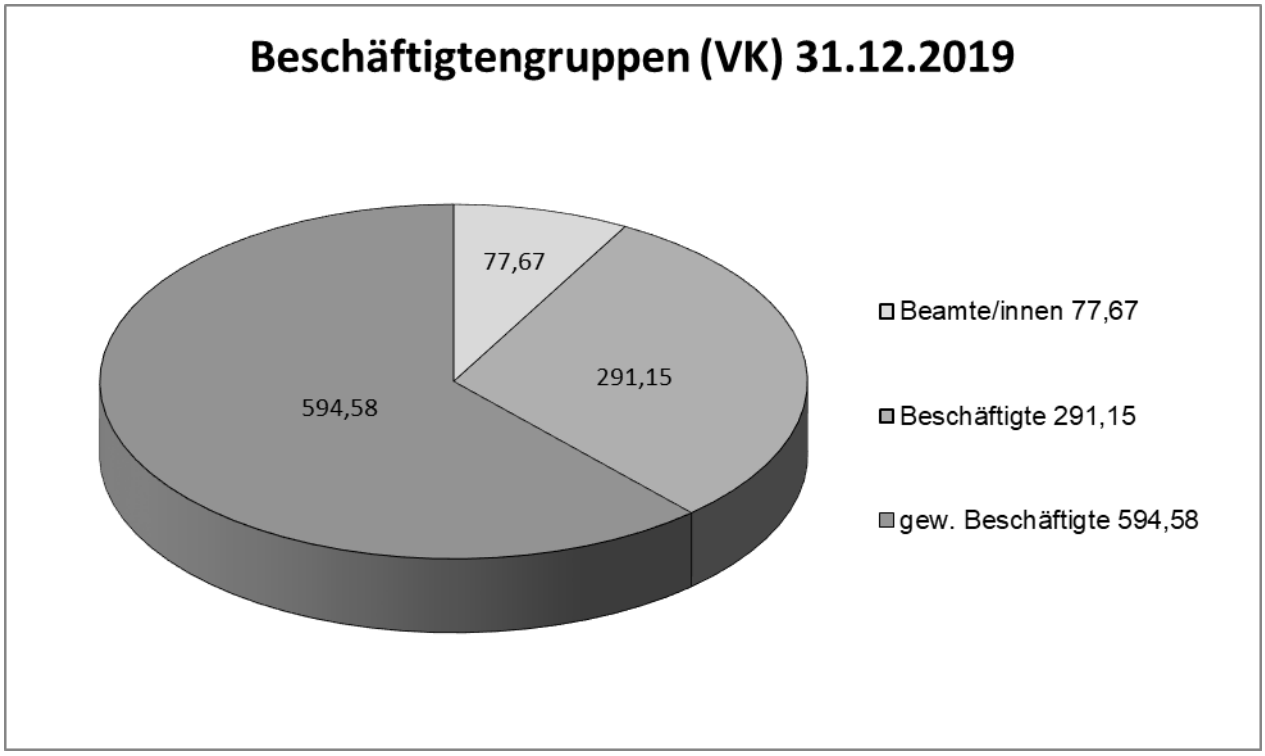
Abteilung	VK 31.12.15	VK 31.12.16	VK 31.12.17	VK 31.12.18	VK 31.12.19	Veränderung 2018 - 2019
Werkleitung (SÖR/WL)	15,16	15,32	14,83	14,83	15,83	1,00
Verwaltung (SÖR/V)	67,35	84,84	76,15	77,90	81,40	3,50
Planung und Bau (SÖR/1)	108,88	107,59	112,53	116,03	117,53	1,50
Betrieb und Unterhalt (SÖR/2)	678,72	661,63	667,77	669,27	681,08	11,81
Straßen- und Verkehrsrecht (SÖR/3)	35,75	35,73	35,76	36,76	36,76	0,00
Frankenschnellweg (SÖR/FSW)	27,88	26,27	27,00	27,00	27,00	0,00
Personalrat (SÖR/PR)	2,80	2,72	2,80	2,80	2,80	0,00
Schwerbehindertenvertretung (SBV/SÖR)			1,00	1,00	1,00	0,00
	936,54	934,10	937,84	945,59	963,40	17,81



Aufteilung der VK auf Beschäftigungsgruppen

Im Bereich der Beamten/innen ist die Mehrung auf dem positiven Saldo von Zu- und Abgängen zurückzuführen. In der Differenz ergab sich eine Erhöhung um 1,01 VK auf 77,67 VK.

Die Mehrung bei der Gruppe der ehemaligen Angestellten um 8,17 VK auf 291,15 VK und die Mehrung im gewerblichen Bereich (Arbeiter/innen) um 8,63 VK auf 594,58 VK ist im Saldo auf Zu- und Abgänge zurückzuführen.



3.1 Kopfstatistik

Zum Jahresende 2019 waren im SÖR 985 Personen beschäftigt (Vorjahr 953), 166 Frauen (entspricht 16,85 % Vorjahr 14,69 %) und 819 Männer (entspricht 83,15 % Vorjahr 85,31 %).

Die Anzahl der Frauen im SÖR ist von 140 auf jetzt 166 deutlich gestiegen. Die ursprünglichen Annahmen, dass die Anzahl der Frauen auf längere Sicht gesehen wieder steigen wird hat sich somit bestätigt. Ursache hierfür sind, dass Frauen aus der Elternzeit oder der Kinderbetreuung zurückkehren und dann überwiegend eine Teilzeittätigkeit anstreben, mit der Folge, dass mehrere Personen sich eine Stelle teilen. Aber auch immer mehr Frauen für technische Berufe gewonnen werden können (z.B. Bauingenieurinnen, Technikerinnen, Meisterinnen).

Auch bei den von SÖR angebotenen Ausbildungsberufen wird weiterhin intensiv um Frauen geworben. Es muss jedoch festgestellt werden, dass das Interesse von Frauen gerade für Berufe im gewerblichen Bereich sehr gering ist.

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

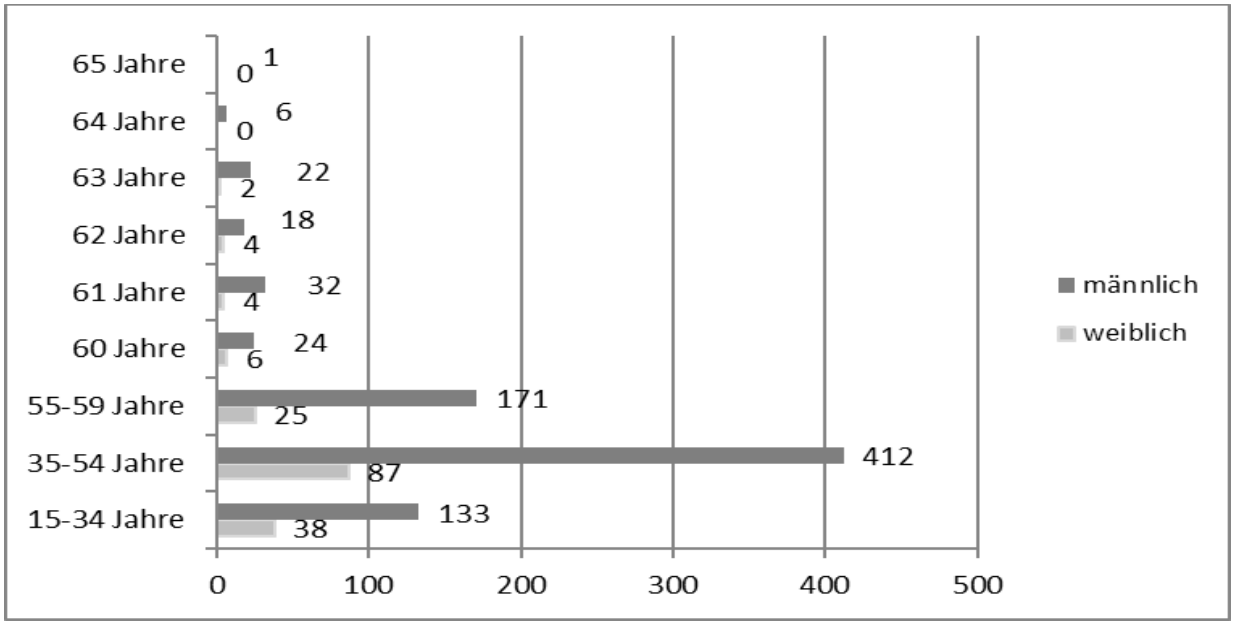
Kopfstatistik 2019
weiblich/männlich

	SÖR/WL	SÖR/V	SÖR/1	SÖR/2	SÖR/3	SÖR/FSW	PR/SÖR	SBV/SÖR	Auszubildende
weiblich	14	47	43	32	20	5	2	0	3
männlich	9	48	96	618	19	11	1	1	16

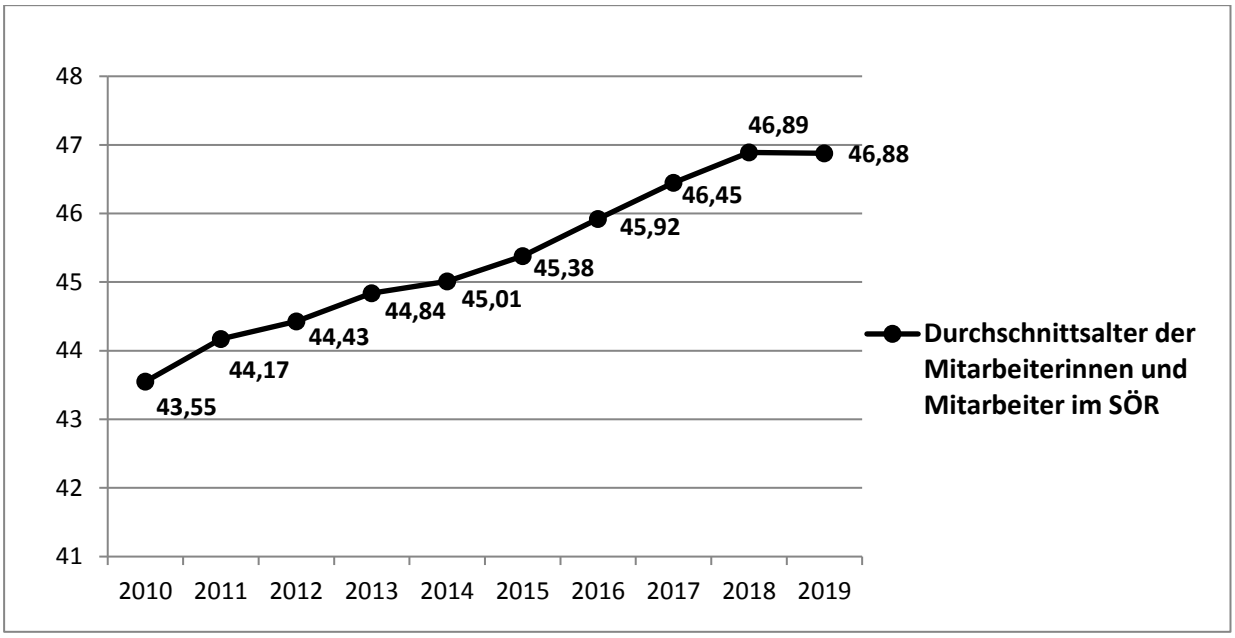
3.2 Altersstruktur

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 31.12.2019)



Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SÖR bei **46,88 Jahren** und verminderte sich somit zum Vorjahr mit **46,89 Jahren** um **0,01 Jahre**.



Das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten ist mit 46,88 Jahren höher als die durchschnittliche stadtweite Altersverteilung in 2019 mit 44,75 Jahren und des Altersdurchschnitts bei den Beschäftigten in den Kommunen zum 30. Juni 2018 mit 45,6 Jahren – Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. N 021 vom 29. April 2020.

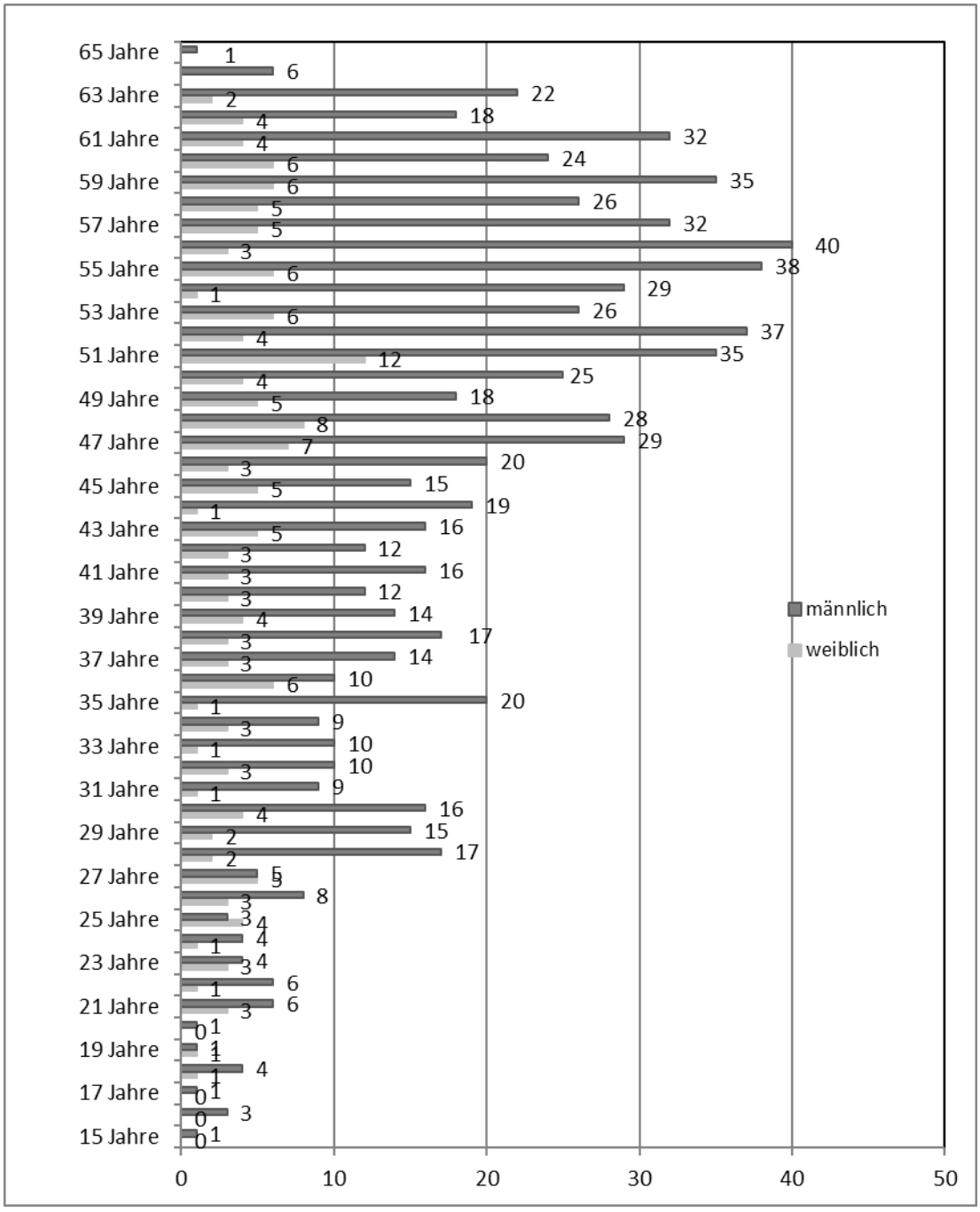
Ursachen für dass höhere Durchschnittsalter bei SÖR sind weiterhin:

- Der Personalabbau aus Einspargründen der vergangenen 25 Jahre, verbunden mit einem Einstellungsstopp.
- 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).

Zum Ende des Jahres 2019 zeichnet sich ein Wendepunkt im Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten ab. Dies lässt sich durch das wachsende Ausscheiden der Mitarbiter/innen aufgrund des Renteneintrittalters bzw. des vorzeitigen abschlagsfreien Renteneintritts und der Nachbesetzung vom jüngeren Personal begründen. Zur Mitte des Jahres 2020 zeigt sich hier bereits eine deutliche Beschleunigung der Fluktuation aufgrund des altersbedingten Ausscheidens im SÖR. Es wird deshalb verstärkte Anstrengungen bedürfen, geeignetes Nachfolgepersonal zu finden und an SÖR zu binden. Insbesondere die Nachbesetzungen von freien Stellen im Bereich der Ingenieure/innen, den Techniker/innen, den Meistern/innen und zum Teil auch bei den Facharbeitern/innen sowie Stellen in der Verwaltung oder IT-Bereich sind weiterhin sehr problematisch und zeitaufwendig.

Um zukünftige Nachbesetzungen im technischen Bereich sicherzustellen, werden Ingenieure/innen bzw. Techniker/innen auf Berufsmessen aktiv angesprochen und über bezahlte praktische Studiensemester bzw. Themen für Master-bzw. Bachelorarbeiten oder die beruflichen Möglichkeiten informiert. Die Aufgaben bei SÖR werden positiv und attraktiv dargestellt.

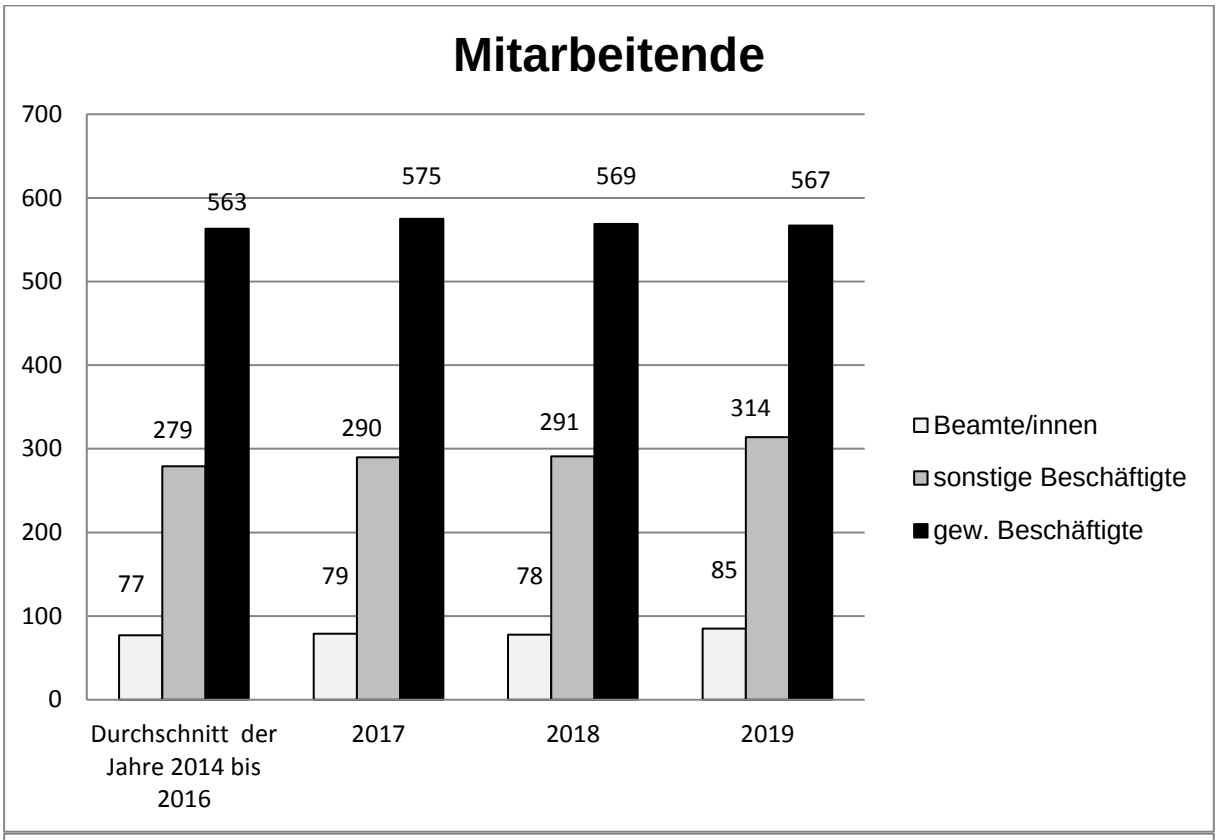
Detailliertere Altersstruktur der SÖR Beschäftigten (Stand 31.12.2019)

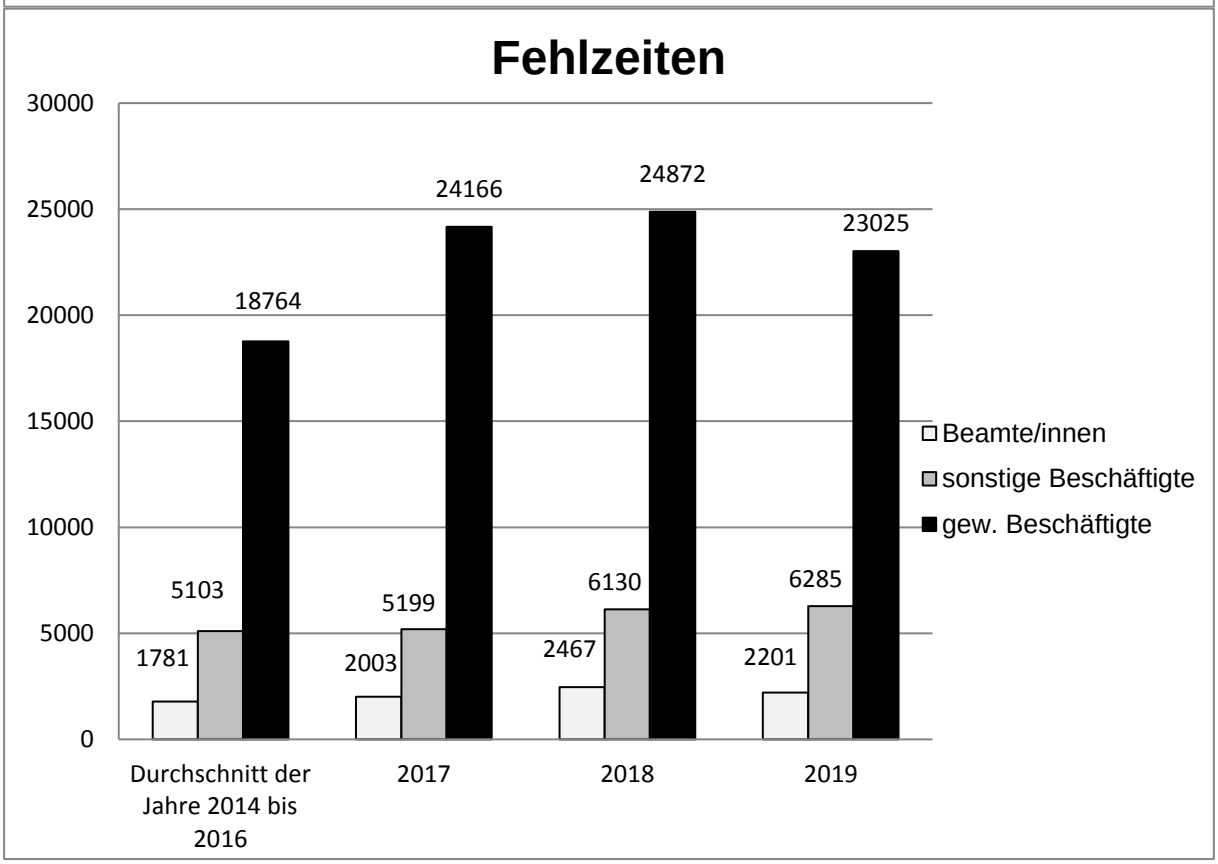


Die detaillierte Altersstruktur von SÖR zeigt sehr deutlich auf, dass sich der Bauch in der Altersstruktur im Bereich des letzten Jahres fast unverändert nach oben schiebt. Eine deutliche Ausprägung liegt im Bereich zwischen dem 50. und 61. Lebensjahr. Innerhalb von 12 Jahren wird etwa die Hälfte der Beschäftigten von SÖR aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden.

3.3 Fehlzeiten

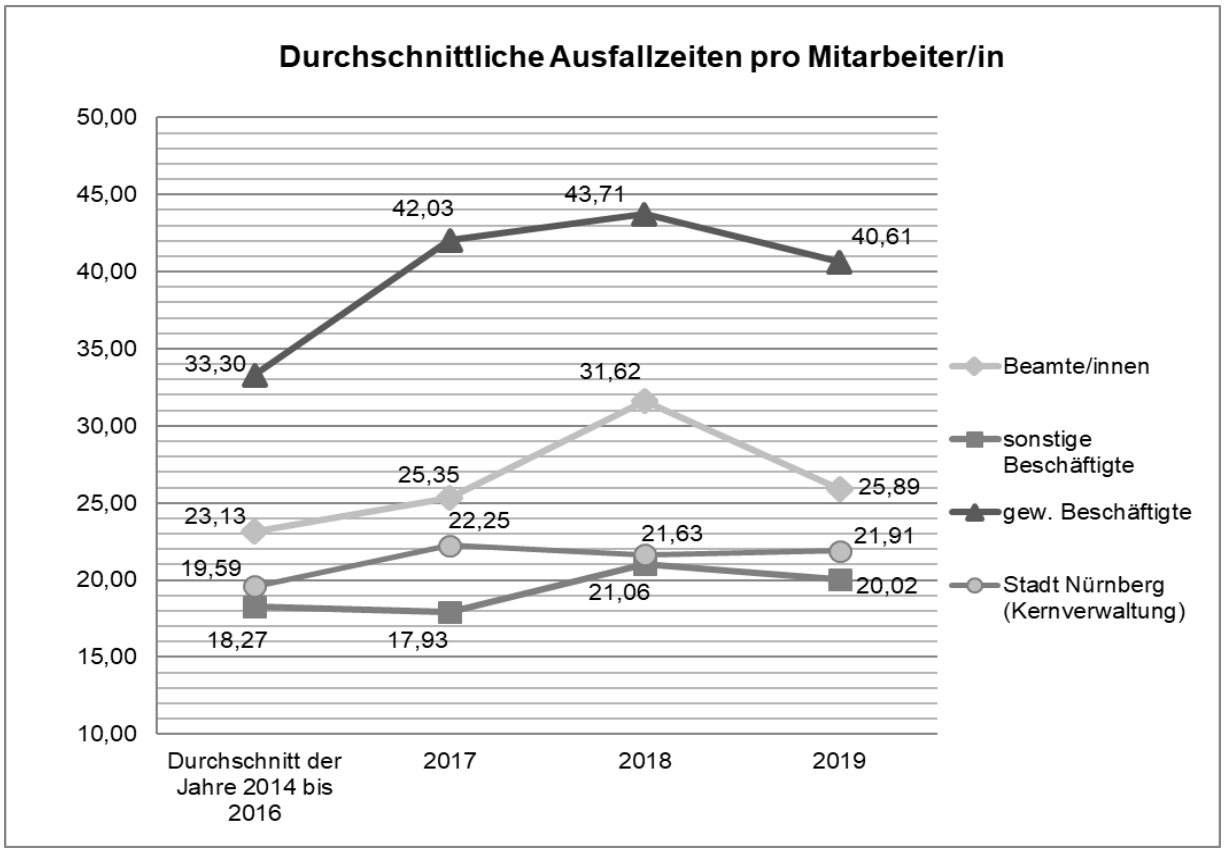
Um eine Vergleichbarkeit der Ausfallzeiten im Vergleichsring des Deutschen Städtetages zu ermöglichen, werden die Ausfallzeiten in Kalendertagen angegeben, einschließlich der Fehlzeiten, die sich über arbeitsfreie Tage hinweg ergeben.





Die Ausfallzeiten im SÖR umfassten im Jahr 2019 insgesamt 31.511 Tage. Dies entspricht einer **Krankheitsquote von 8,94 %** bei insgesamt 966 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SÖR ohne Auszubildende. Die Krankheitsquote verminderte sich somit zum Vorjahr um 0,84 %. Damit liegt SÖR deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsquote der Kernverwaltung der Stadt Nürnberg, die im Jahr 2019 für alle Beschäftigten 6,00 % betrug. Ein Vergleich mit den Fehlzeiten der städtischen Eigenbetriebe - durchschnittlichen Krankheitsquote von 8,38 % - zeigt, dass auch hier SÖR ebenfalls eine höhere Krankheitsquote hat.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten im Jahr 2019 betrugen im SÖR pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 32,62 Kalendertage. Zum Vergleich: der gesamtstädtische Wert (Kernverwaltung plus Eigenbetriebe) im Jahr 2019 betrug 23,73 Kalendertage. Die Differenz der Ausfalltage zwischen SÖR und der Stadt Nürnberg hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 11,49 auf 8,89 Tage vermindert.



Die 85 Beamtinnen und Beamten fehlten an 2.201 Tagen. Dies entspricht durchschnittlich 25,89 Kalendertagen bzw. einer Krankheitsquote von 7,09 %. Der städtische Beamtenschnitt in 2019 betrug 18,78 Tage.

Die 314 sonstigen Beschäftigten (ehemalige Angestellten) im SÖR hatten Ausfallzeiten an 6.285 Tagen. Dies entspricht einem Durchschnittswert von 20,02 Tagen bzw. einer Krankheitsquote von 5,48 %.

Im gewerblichen Bereich (ehemalige Arbeiterschaft) errechnet sich eine Ausfallzeit von 23.025 Ausfalltagen bei 567 Mitarbeitern/innen. Dies bedeutet durchschnittliche Ausfallzeiten von 40,61 Tagen und einer Krankheitsquote von 11,13 %. Die Ausfalltage fielen somit von 40,61 auf 42,03 Tagen und die Krankheitsquote von 11,98 % auf 11,13 %.

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, waren bei SÖR zum 31.12.2019 insgesamt 144 „anrechenbare Schwerbehinderte“ (2018: 144) beschäftigt.

Prozentual gesehen sind von den 966 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Auszubildende) des SÖR 14,91 % 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 104 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX schwerbehindert sind, da bei ihnen ein Grad der Behinderung von mindestens 50 vorliegt. Weiterhin sind 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der Sicherung eines Arbeitsplatzes gleichgestellt, da eine Anerkennung der Agentur für Arbeit für einen Grad der Behinderung von 30 und mehr erfolgte.

Im nichtgewerblichen Beschäftigten- und Beamtenbereich sind 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich 12,28 %, schwerbehindert oder gleichgestellt. Im gewerblichen Bereich sind 95 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das entspricht 17,34 %, schwerbehindert oder gleichgestellt.

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

Personalgewinnung

Die für das Ausbildungsjahr 2019 eingegangenen Bewerbungen bei den gewerblichen Ausbildungsberufen bleiben weiter größeren Schwankungen unterlegen. Aufgrund des neuen 2-jährigen Ausbildungsintervalls bei den Bauzeichnern/innen werden diese Bewerberzahlen somit nur alle 2 Jahre mitberücksichtigt. Hierbei ist noch zu erwähnen, dass die Ausschreibung und das Auswahlverfahren gemeinsam mit dem Hochbauamt erfolgen. Die Bewerberzahlen bei den Kfz-Mechatronikern/innen und den Gärtnern/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau sind wieder leicht gestiegen. Die Bewerberzahlen insgesamt stabilisieren sich.

Es hat sich auch in 2019 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. Trotz der aktuellen wirtschaftlichen Lage wird es weiterhin erhebliche Anstrengungen erfordern die freien Ausbildungsplätze adäquat zu besetzten.

Für das Ausbildungsjahr 2019 konnten erfreulicher Weise alle von SÖR angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden

Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei SÖR

Ausbildungsberufe	2016	2017	2018	2019	2020
Bauzeichner/in	96	71	90	---	99
Gärtner/in GaLa-Bau	25	28	34	21	29
Wasserbauer/in	7	---	---	7	---
Kfz-Mechatroniker/in	59	59	43	34	52
Straßenwärter/in			15	23	19
Gesamtsumme	187	158	182	85	199

Ausbildung

SÖR hat auch in 2019 seine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung wahrgenommen und sieben jungen Menschen eine Berufsausbildung zum Landschaftsgärtner/in, Kfz-Mechatroniker/in, Wasserbauer/in und Straßenwärter/in ermöglicht.
Zum Stichtag 31.12.2019 wurde von SÖR in folgenden Bereichen ausgebildet:

Ausbildungsberuf	♀	♂	**gesamt**	**Ausb.-Ende in 2019**
Gärtner/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	1	8	9	0
Bauzeichner/innen	1	1	2	0
Straßenwärter/innen	1	2	3	0
Wasserbauer/innen		2	2	1
Kfz-Mechatroniker/innen		4	4	0
Gesamt:	**3**	**17**	**20**	**1**

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

Es wird auch weiterhin erhöhte Anstrengungen bedürfen, die Ausbildungsberufe bei der Stadt Nürnberg bzw. SÖR bekannter zu machen. Werbung bei Ausbildungsmessen wie die Vocatium im Nürnberger Messezentrum und den Schulen müssen mit entsprechenden Berufevideos auf der Homepage der Stadt Nürnberg bzw. auf YouTube flankiert werden, um gezielt Interessenten für eine Ausbildung zu gewinnen. Für das Jahr 2020 ist die Herstellung neuer Berufevideos in einigen Ausbildungsberufen geplant.

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 2019 haben 30 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 der/des Landschaftsgärtners/in und der/des Kraftfahrzeugmechatronikers/in erhielten.

Berufe Info - Tag für Mädchen

SÖR beteiligte sich im Bereich Gärtner/innen 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. Leider konnte dieser im Jahr 2019 mangels Teilnehmerinnen nicht durchgeführt werden.

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 hatte sich deshalb entschieden, eine Weiterbildung zur Meister/in im Straßenbauerhandwerk für eigenes geeignetes Fachpersonal zu fördern. Nach Klärung der Rahmenbedingungen und Abschluss des Auswahlverfahrens stand Anfang 2019 ein Mitarbeiter für die Weiterqualifizierung zur Verfügung. Allerdings war zum damaligen Zeitpunkt kein Platz bei der Fachschule mehr frei. Sehr kurzfristig vor Schulbeginn wurde SÖR von der ausbildenden Fachschule noch ein Platz für September 2019 zugesagt. Mit dem regulären Schulbeginn konnte somit ein Mitarbeiter des SÖR für die nächsten 10,5 Monate wieder zur Schule gehen.

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 373 SÖR – Beschäftigte teil. Insgesamt wurde hierfür 240.746,14 € aufgewendet. Dieser Betrag enthält die Ausbildungsgebühren sowie die erforderlichen Reise- und Übernachtungskosten. Somit entfielen im Jahr 2019 durchschnittlich auf jeden Mitarbeiter/in einschließlich Auszubildende 244,41 €. Die ex-

ternen 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 Schulungsmodule innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren nachgewiesen werden. Zudem müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Führerscheinerwerb nach dem Stichtag 10.09.2009 vorher eine sogenannte Grundqualifikation erwerben. Dies war für die Führerscheininhaber/innen mit Besitzstand, Führerscheinerwerb 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, Kraftfahrzeuge über 7,5 t mit Anhänger und Kraftfahrzeuge bis 7,5 t mit Anhänger, war es auch im Jahre 2019 erforderlich Mitarbeitern/innen den Erwerb der Führerscheinklassen C1 und C1E zu finanzieren.
Die Kosten hierfür beliefen sich im Jahr 2019 auf rund 16.000,- € bei der Führerscheinklassen C1 und 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 2019 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 2019 an 141 Mitarbeitende ein Zusatzleistungsentgelt von 136.753,87 € ausbezahlt. Der Ansatz, der noch einen Übertrag von 2018 i.H.v. 120,36 € beinhaltete, wurde in Gänze vergeben. Die Auszahlungssummen bewegten sich zwischen 353,00 € und 1.122,00. Überwiegend wurde jedoch der Durchschnittsbetrag von 1.060 € gewährt.

Bei einem Anteil der Tarifbeschäftigten in der 1. QE (EGr. 2ü bis EGr. 4 TVöD) von 33,28 % entfielen auf die 1. QE im Jahr 2019 beim Zusatzleistungsentgelt 25,53 %. Die 2. QE (EGr. 5 bis EGr. 9a TVöD) erhielt bei einem Anteil von 45,86 % der Tarifbeschäftigten einen Anteil von 53,90 % der Zusatzleistungsentgeltsumme. Die 3. QE (EGr. 9b bis EGr. 13 TVöD) die einen Beschäftigtenanteil von 20,09 % stellt, erhielt einen Prämiensummenanteil von 20,57 %. In der 4. QE (Beschäftigungsanteil von 0,79 %) wurde kein Zusatzleistungsentgelt im Jahr 2019 vergeben.

Im Jahr 2018 hatte sich eine Verschiebung von der zuletzt deutlich überrepräsentierten 3. QE hin zur 1. und 2. QE ergeben, wodurch letztlich die 2. QE deutlich überrepräsentiert war. 2019 hat sich nun eine gleichmäßigere Annäherung an die prozentualen Beschäftigtenanteile ergeben. So ist der Anteil der Vergabe in der 1. QE um 1,76 Prozentpunkte gestiegen, obwohl der Beschäftigtenanteil sogar um 0,13 Prozentpunkte zurückgegangen ist und setzt somit den positiven Trend von 2018 fort. In der 2. QE ist die Zuerkennung um 1,1 Prozentpunkte gesunken, aber noch immer überrepräsentiert und die 3. QE ist der Prozentsatz leicht gestiegen und

entspricht nun fast genau dem Beschäftigtenanteil. Die 4. QE war 2019 ohne Vergabe unterrepräsentiert.

Die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung/Gleichstellung wurden mit 16 Prämien bedacht. Bei einem Beschäftigtenanteil von ca. 15,44 Prozent (Tarifbeschäftigte) waren von den Berücksichtigten 11,38 % schwerbehindert/gleichgestellt. Während im letzten Jahr ein Rückgang zu verzeichnen war, ist im Jahr 2019 der Anteil erfreulicher Weise wieder um 2,09 Prozentpunkte gestiegen.

Im Jahr 2019 waren 19,15 % der Zusatzleistungsentgeltempfänger/innen weiblich. Damit war hier ein weiterer Anstieg zum Vorjahr um 2,66 Prozentpunkte zu verzeichnen, so dass diese Gruppe in diesem Jahr sogar deutlich überrepräsentiert war (14,42 % der Tarifbeschäftigten). Im Jahr 2017 war einmalig eine im Verhältnis geringere Berücksichtigung aufgetreten.

Die Zahlen lassen erkennen, dass die Verteilung sorgsam und mit Bedacht erfolgt und von den Vorgesetzten durchaus auf eine gerechte Verteilung geachtet wird. Eine hundertprozentig verhältnismäßige Deckung wird es wohl nie geben, da die Verteilung individuell aufgrund der Leistung des einzelnen und nicht nach dem Gießkannenprinzip erfolgt. Es wird jedoch weiter darauf hingewiesen an unterrepräsentierte Gruppen zu denken. Wenn im Laufe der Jahre immer wieder andere Gruppen stärker bedacht werden würden und sich dies dann über die Jahre ausgliche, wäre dies auch ein zufriedenstellendes Ergebnis.

Zusatzleistungsbezüge

Im Jahr 2019 konnten bei SÖR für die Berechnung der Zusatzleistungsbezüge 77 Beamte/Beamtinnen angesetzt werden. An 12 Beamte/Beamtinnen wurden 6.935,28 € ausbezahlt. Die Auszahlungssumme war jeweils der Durchschnittsbetrag von 577,94 €. Bei der geringen Anzahl sind statistische Werte nicht aussagekräftig.

Prämien für besondere Leistungen (PbL)

Die sehr unterschiedlichen Budgets erfordern auch hier eine strikte Trennung zwischen den verbeamteten und tarifbeschäftigten Mitarbeitenden.

PbL Beamte

Aufgrund des verhältnismäßig geringen Betrages (2019 standen 4.503,78 € zur Verfügung) müssen die PbL bei den Beamten/Beamtinnen sehr restriktiv angewendet werden. So wurden im Jahr 2019 11 Prämien an Beamtinnen und Beamte für besondere Leistungen ausbezahlt und 2 Vormerkungen im Rahmen von Zielvereinbarungen (Auszahlung 2021) geschlossen. Die bedachte Personenanzahl bewegte sich somit im Bereich von 2018 (12 Prämien). Die Prämienhöhen lagen zwischen 200,00 € und 600,00 €. Von den 13 Prämienbeziehenden waren 8 weiblich. Die Prämiengewährung lag somit mit 61,56 % weiterhin über dem prozentualen Anteil verbeamteter Frauen bei SÖR (57,65 %).

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

PbL Beschäftigte

Im Jahr 2019 waren für die Tarifbeschäftigten 100.764,66 € im Budget von SÖR. Es wurden 208 Prämien gewährt (im Vorjahr 161). Die Prämienhöhen lagen zwischen 75,00 € und 3.000,00 €. Bereits diese Spanne zeigt auf, dass bei der Prämienbemessung unterschiedliche Maßstäbe angelegt wurden. Hohe Prämien wurden wieder 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 erklärt, warum insbesondere die 3. QE bei einem Personalanteil von 20,09 % und einem Anteil an den Prämienempfangenden von 15,35 % (2018 38,46 %) aus dem Prämienbudget einen Geldanteil von 30,36 % (2018 48,49 %) erhielt. Die Prämiengewährung erfolgte oftmals nach abgeschlossenen und sehr gut

gelungenen Projektarbeiten. In der 1. QE (in der Regel Straßenreiniger und ungelernte Kräfte im Straßenunterhalt bzw. Grünbereich) erhielt hingegen bei einem Personenanteil von 33,28 % und einem Anteil an den Prämienempfängern/innen von 20,61 % (weitere Steigerung um 1,38 Prozentpunkte) aus dem Prämienbudget einen Geldanteil von 15,43 %. Das ist eine Steigerung hinsichtlich 2018 (10,27 %) um 5,16 Prozentpunkte. Prämien fielen hier weiterhin 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. Aber auch Mehrbelastung durch Personalengpässe wurden oftmals durch die Vorgesetzten mit Gruppenprämien bedacht.

Das Instrument der Prämien für besondere Leistungen wird nun von den Vorgesetzten als Instrument zur Motivation und um Anreize zu schaffen angenommen und auch gerne genutzt. Ziel ist weiterhin auch für den Prämienbezug der Säule 3 weiter auf faire Verteilung hinsichtlich der Berufsgruppen hinzuwirken.

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 Beschäftigten der **Gruppe Großflächenmahd (SÖR/2-W/10)** erwirtschafteten im Zeitraum April 2018 bis März 2019 einen Überschuss von 621.735,42 € 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 136.781,79 €. Der Auszahlungsbetrag lag bei 68.627,43 €. Dies ist vereinbarungsgemäß auf die Deckelung auf ein monatliches Tabellenentgelt der Eingangsstufe sowie Kürzungen bei späterem Eintritt in die Pflegetruppe oder bei längerer Abwesenheit durch Krankheit zurückzuführen. Die Prämie wurde an 35 Beschäftigte ausgezahlt.

Es kann weiterhin festgehalten werden, dass das Insourcing der Großflächenmahd mit den flexiblen Arbeitszeiten und den monetären Leistungsanreizen für die Stadt Nürnberg nicht nur finanziell, sondern auch betreffend der Qualität und der zeitgerechten Erbringung der Leistung eine Erfolgsgeschichte ist. Erwähnenswert ist auch, dass in der Arbeitsgruppe trotz erheblichen Arbeitsdrucks ein sehr gutes Betriebsklima vorherrscht. Weiterhin hat sich herausgestellt, dass die Gruppe Großflächenmahd sich fachlich weiterentwickelt hat und so fit ist, dass sie auch in gärtnerisch hochwertigeren Anlagen eingesetzt werden kann.

Die Beschäftigten der **Gruppe Straßenbegleitgrün (SÖR/2-W/12)** erwirtschafteten 301.985,11 €. Es konnte im Betrachtungszeitraum das Ergebnis des vorhergehenden Jahres (243.500,92 €) um 24,02 % übertroffen werden. Der hieraus berechnete und mögliche maximale Prämienanteil von 22 % betrug 66.436,72 €. Ausgezahlt wurden 42.784,50 €. Dies ist auch hier gemäß der Dienstvereinbarung auf die Deckelung auf ein monatliches Tabellenentgelt der Eingangsstufe sowie Kürzungen bei späterem Eintritt in die bzw. früherem Austritt aus der Pflegetruppe oder bei längerer Abwesenheit durch Krankheit zurückzuführen. Es würden an 20 Mitarbeitende die Erfolgsprämie ausgezahlt.

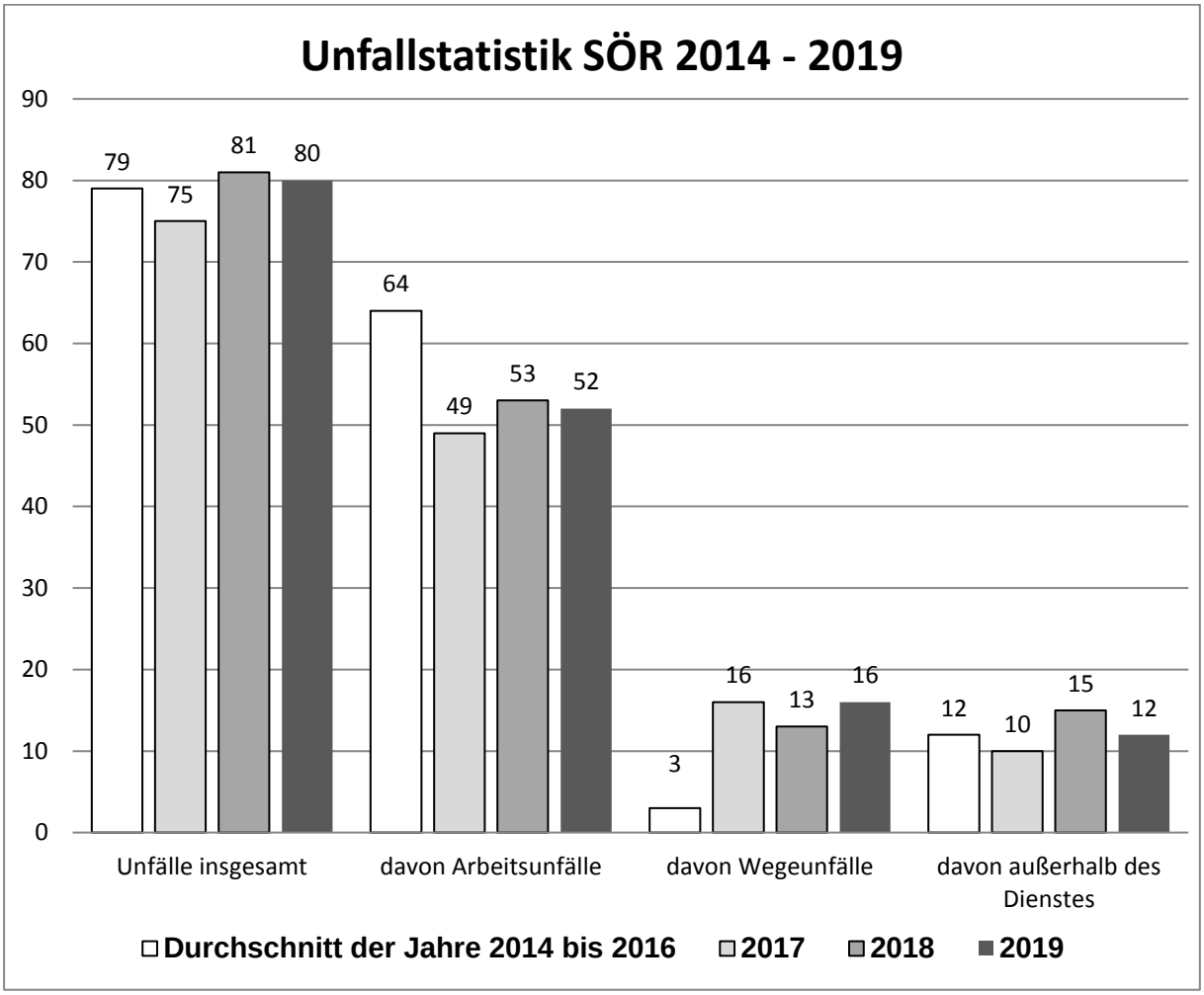
Es zeigt sich weiterhin hier eine positive Entwicklung der Gruppe Straßenbegleitgrün. Die Leistungsanreize einerseits und die hierfür eingeforderte Flexibilität der Beschäftigten entsprechend der anfallenden Arbeiten, sind für beide Seiten durchaus als vorteilhaft zu bewerten.

7. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unfälle und Arbeitsmedizin

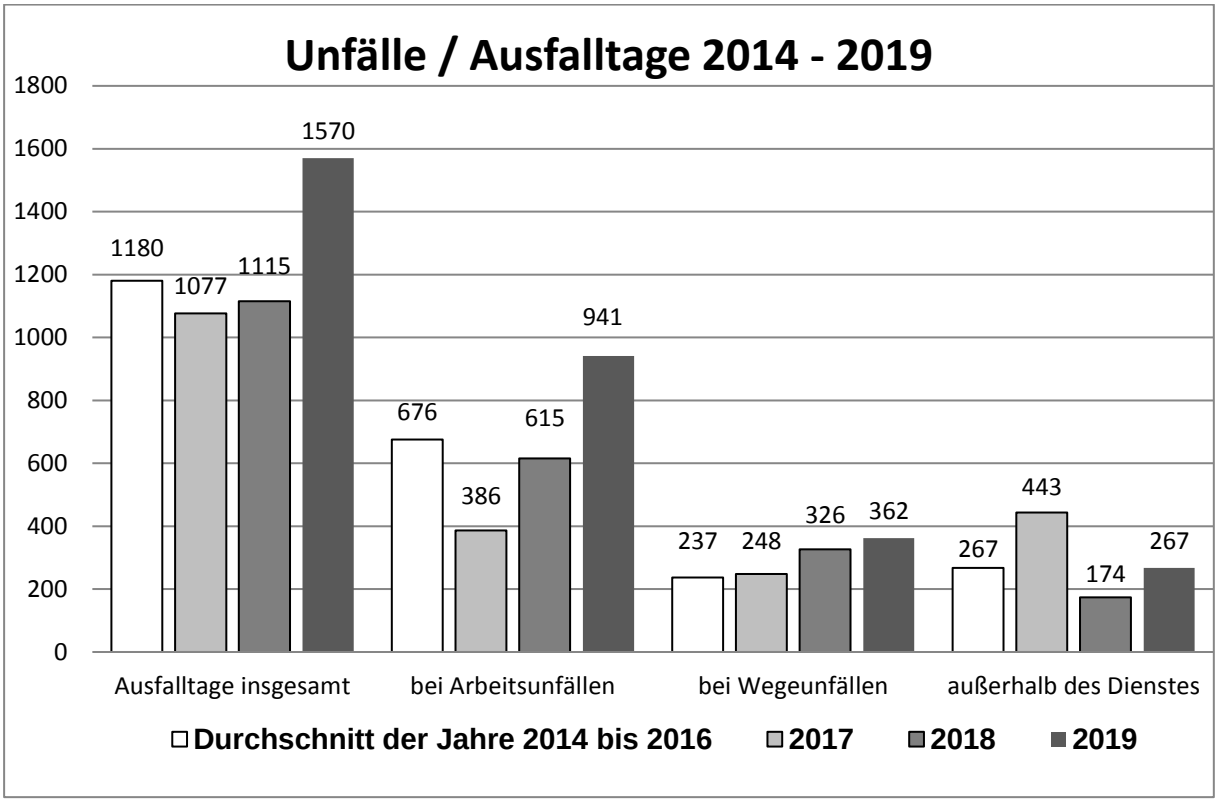
Unfälle
Im Jahr 2019 erlitten die SÖR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 80 Unfälle mit 1.570 Ausfalltagen. Tödliche Arbeitsunfälle oder Arbeitsunfälle mit dauerhaften körperlichen Einschränkungen hat es im SÖR auch im Jahr 2019 nicht gegeben.
Im Vergleich zu den Vorjahreszahlen mit 75 in 2017 und in 2018 mit 81 ist die Anzahl der Unfälle im Jahr 2019 mit 80 in etwa gleichgeblieben.

Unfallstatistik 2014 bis 2019



Eine Arbeits- und Wegeunfallstatistik wird seitens Ref.I/ASi auch informativ für den Bereich SÖR erstellt. Diese beiden Statistiken weichen in der Anzahl der Unfälle und Ausfalltage erheblich ab, da SÖR auch Unfälle mitzählt und auswertet, die nicht meldepflichtig – weniger als drei Tage Arbeitsunfähigkeit – sind. Für diese Unfälle, die u.a. auch dem privaten Bereich zuzuordnen sind, gehen keine Meldungen an Ref.I/ASi. Für 2019 hat Ref.I/II ASi insgesamt 37 meldepflichtige Arbeitsunfälle im SÖR registriert und ausgewertet. Als Ergebnis der offiziellen ASi-Zahlen ist festzustellen, dass SÖR mit 37 Arbeitsunfällen auf 1000 Beschäftigte (Zahlen werden zum Vergleich auf 1000 Beschäftigte hochgerechnet) den Durchschnitt der Stadt Nürnberg mit 15,0 deutlich übersteigt, aber im Vergleich mit tätigkeitsverwandten Betrieben wie Transport und Verkehr mit 43,9 (Vergleichswert aus 2018) oder der Bauwirtschaft mit 53,1 (Vergleichswert aus 2018) **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 80 Unfällen bestand für 36 Unfälle eine Meldepflicht an die zuständige Unfallkasse. Bei den Verletzungen (Mehrfachnennung sind gegeben) sind die Verletzungen an Hand, Armen mit Schulterbereich mit 24 (42), an den Beinen und Füßen mit 30 (17), Kopfverletzungen mit 3 (7) und Rumpfverletzungen mit 6 (8) und Augenverletzungen mit 2 (6) eingetreten, Vorjahreswerte in Klammern. Des Weiteren gab es jeweils fünf allergische Reaktionen aufgrund des Eichenprozessionsspinners und drei aufgrund von Zeckenbissen.

Nicht erfreulich ist für SÖR, dass aus dem Jahresbericht von ASi zu entnehmen ist, dass die Ausfalltage pro meldepflichtigem Arbeitsunfall stark gestiegen sind. Hier muss weiterhin verstärkt auf Präventionsmaßnahmen im Arbeitsschutz geachtet werden.

Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ausfalltage pro meldepflichtigem Arbeitsunfall	21,4	27,3	24,9	21,9	30,4	27,5	27,4	19,3	18,0	36,5

Quelle Ref.I/II, Asi Arbeits- und Unfallbericht 2019

Vergleich: Stadt Nürnberg 2019: 25,0

Die durchschnittliche Ausfallzeit pro meldepflichtigem Arbeitsunfall ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen, sie liegt über dem für die Stadt Nürnberg ermittelten Durchschnitt und erreicht den höchsten Wert im Berichtszeitraum.
Quelle Ref.I/II, Asi Arbeits- und Unfallbericht 2019

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements:

Überarbeiten/Fortschreiben von Betriebsanweisungen:

3x Erstellung von Betriebsanweisungen

- Arbeiten im Freien bei Hitze, BA_038/01
- Arbeiten/Aufenthalt in der von Ahornbäumen - Rußrindenkrankheit, BA_403/00
- Bauwagen, BA_008/02

Überarbeiten/Fortschreiben von Vorlagen „Beurteilung von Arbeitsbedingungen“:

Eine Gesamtüberarbeitung der ca. 40 BdA-Vorlagen steht 2019/2020 an.

Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen

4 x Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen 2019

Arbeitsbereiche	Tätigkeit	Datum BdA
SÖR/1-B/4	Außendienst / Bauplanung, -vorbereitung und -leitung / Bauwerksbegehung	22.03.2019
SÖR/1-B/4	Außendienst / Führen von Fahrzeugen (Kfz)	22.03.2019
SÖR/1-B/4	Außendienst / Bauplanung, -vorbereitung und -leitung / Bauwerksbegehung **MUTTERSCHUTZ**	22.03.2019
SÖR/1-B/4	Büroarbeitsplätze - **MUTTERSCHUTZ**	22.03.2019

Schriftliche Beauftragung für mobile selbstfahrende Arbeitsmittel 2019:

- Flurförderzeuge: 2
- Teleskopstapler: 4
- Hubarbeitsbühnen: 10
- Ladekran: 21
- Erdbaumaschinen: 36

Gesamtbeauftragungen: 73

Termine/Besprechungen:

SÖR ASi-Arbeitsgespräch am 06.11.2019

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

SÖR-Mitarbeiterbefragung-psyBel. – 2018 „ Gesundheitliche Beschwerden“

Befragungszeitraum 05.11.2018 – 20.11.2018, Anzahl Fragebögen 940, Rücklaufquote 79,6%. Auswertung der Ergebnisse erfolgte Januar 2019 bis Mai 2019, als Maßnahme/Ergänzung wurden zwei Arbeitssituationserfassungen durchgeführt: 22.05.2019 (SÖR/2-W/9), 26.06.2019 (SÖR/2-W/11)

Im Mittelpunkt stand hier die Analyse der gesundheitlichen Situation bei SÖR im unmittelbaren Zusammenhang mit den Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen.
Auf einer Liste mit 22 Punkten konnten von SÖR-Beschäftigten angeben werden, ob sie „fast nie“, „selten“, „ab und zu“, „häufig“ oder „fast immer“ von Beschwerden wie Rückenschmerzen, Verspannungen, Kopfschmerzen usw. betroffen waren. Gleichzeitig konnte bewertet

werden, ob dies in einem direkten Zusammenhang mit der Tätigkeit oder dem Arbeitsplatz vermutet wurde. Die Selbsteinschätzung der eigenen Gesundheit wurde im Fragebogen mit fünf Antwortmöglichkeiten erfasst („sehr gut“ bis „sehr schlecht“). Dabei zeigt sich, dass nur etwas mehr als die Hälfte der teilgenommenen Mitarbeiter/innen die eigene Gesundheit als „sehr gut“ oder „gut“ beurteilten (57,9%). Jeder Dritte antwortete mit „teils, teils“ und fast 10% der Mitarbeiter/innen bewerteten Ihren Gesundheitszustand als schlecht/sehr schlecht (siehe Abbildung 1). Die Angaben zum Gesundheitszustand entsprechen im Großen und Ganzen den Vergleichszahlen 2011-2017 vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO), die aus anderen gleichen Befragungen von Firmen gewonnen wurden.

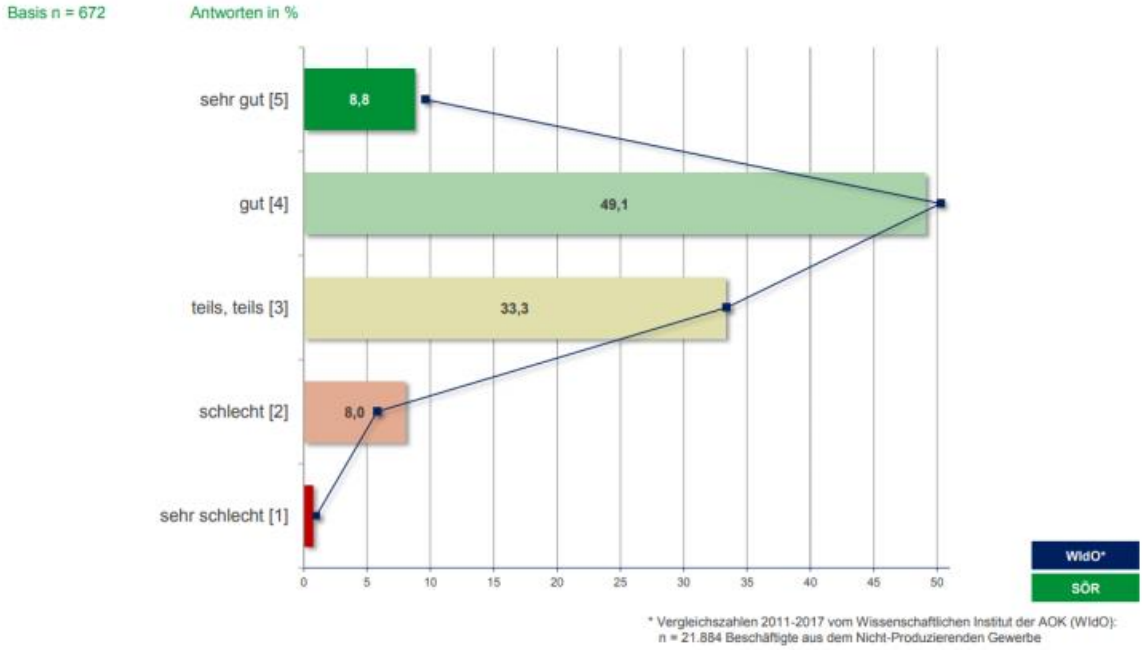


Abb.1: Gesundheit – Wie beurteilen Sie im Allgemeinen Ihren Gesundheitszustand? (AOK)

Bei der Frage, unter welchen gesundheitlichen Problemen am häufigsten gelitten wurde, wurden Beschwerden wie „Muskulatur und das Skelet“ bzw. „zum Bewegungsapparat gehören“ am häufigsten genannt. An erster Stelle rangierten Verspannungen/Verkrampfungen und Rückenschmerzen. Fast ein Drittel der Teilnehmer/innen litten „fast immer“ bzw. „häufig“ darunter. An zweiter Stelle fanden sich psychosomatische Beschwerden. Symptome wie „allg. Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung“ (25,9%), „Schlafstörungen“ (22,4%), und „Lustlosigkeit, ausgebrannt sein“ (17,5%) traten am häufigsten auf. Des Weiteren wurden Beschwerden der Verdauungsorgane (z.B. Magenbeschwerden/Sodbrennen 12,4%), Beschwerden des Herz-Kreislaufsystems (z.B. Kreislaufstörungen 6,3%) oder Beschwerden der Atemwege (z.B. Erkältung 11,4%) genannt (siehe Abbildung 2). Auffällig war, dass gerade bei Beschwerden der „Muskulatur und das Skelet“ bzw. „zum Bewegungsapparat gehören“ mindestens jeder zweite Beschäftigte (knapp 60%) einen Zusammenhang zu seiner Tätigkeit oder seinen Arbeitsplatz sah. Bei psychosomatischen Beschwerden sahen 30 – 45 % der Betroffenen arbeitsbedingte Einflüsse als Ursache (siehe Abbildung 2).



Abb. 2: Gesundheitliche Beschwerden, die auf die Tätigkeit oder den Arbeitsplatz zurückgeführt werden

Bei dem Vergleich mit den Zahlen der WIdO 2010 zeigte sich, dass dort im Allgemeinen festgestellt wurde, dass die zehn häufigsten gesundheitlichen Probleme von mindestens jedem zweiten Befragten in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz gebracht wurden. Hierbei stellte die WIdO fest, das gerade Mitarbeiter/innen mit körperlich schweren Tätigkeiten, großen Arbeitsmengen oder erhöhtem Leistungsdruck, überdurchschnittlich häufig arbeitsbedingte Beschwerden angaben. SÖR ist der Auffassung, dass sich durch die Veränderung der Arbeitsbedingungen jene Beschwerden verringern lassen könnten, die von den Betroffenen auf die Tätigkeit oder den Arbeitsplatz zurückgeführt wurden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden aufgefordert hier aktiv mitzuarbeiten um die persönliche Situation am Arbeitsplatz zu verbessern.

Seitens SÖR wurden hier bereits Anhaltspunkte genannt:
- Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas
- Informationen über gesundes Verhalten
- Gesundheitskurse
- andere Arbeitsplatzgestaltungen usw.

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 den statistischen Werten, die in vorherigen Ordnungspunkten aufgeführt sind, wird im Folgenden verstärkt auf Ursachen, Analyse, Prophylaxe und Gesundheitsangebote eingegangen.

Ausführungen zu den Fehlzeiten

Wie unter Punkt 3.3 bereits dargelegt verminderte sich die Krankheitsquote zum Vorjahr um 0,84 %. Die ist ein positives Signal. Es besteht daher die Hoffnung, dass das eine Trendwende bei den krankheitsbedingen Fehlzeiten einläuten könnte, was im Hinblick auf die vielen betrieblichen Bemühungen zur Gesundheitsförderung und -prävention sehr zu wünschen wäre. Die weitere Entwicklung bleibt jedoch abzuwarten. Differenziert nach den Beschäftigtengruppen entfallen noch immer 73,07 % der krankheitsbedingten Ausfälle (bei einem Beschäftigtenanteil von derzeit 58,70 %) auf die gewerblichen Mitarbeitenden und übersteigen somit deutlich den Beschäftigtenanteil. Gegenüber dem Vorjahr ist jedoch eine Reduzierung um 1,24 Prozentpunkte zu verzeichnen. Im Beamtenbereich (Beschäftigtenanteil derzeit 8,80 %) ist der Anteil der Ausfallzeiten gegenüber dem Vorjahr mit 7,37 % auf 6,98 % ebenfalls leicht gesunken, obwohl der Beschäftigtenanteil sogar etwas angestiegen ist. Bei den sonstigen Beschäftigten hat sich zwar eine Erhöhung (um 1,63 Prozentpunkte) ergeben, diese steht jedoch im Gleichklang zum Anstieg des Beschäftigtenanteils (1,49 Prozentpunkte), so dass sich das insgesamt positive Ergebnis ergeben hat.

Die jährliche Analyse des Krankenstands durch die AOK hinsichtlich der SÖR-Mitarbeitenden, die bei der AOK krankenversichert sind, bestätigt diesen Trend. So hat sich der Krankenstand seit 2013 kontinuierlich erhöht (2013: 7,0 %, 2014: 8,0 %, 2015: 8,5 %, 2016: 9,8 %, 2017: 10,8 %) bis zu einem Höchststand im Jahr 2018 von 11,8 %. Mit 11,3 % liegt SÖR nun erfreulicherweise unter dem Vorjahreswert. Dies könnte auch mit der Entwicklung des Durchschnittsalters in Zusammenhang stehen, das sich bei den AOK-Versicherten vom Höchstwert im Jahr 2018 von 48,3 Jahren um 0,1 auf 48,2 Jahre 2019 verringert hat. Da der demographische „Bauch“ der Altersverteilung bei SÖR in den kommenden 10 Jahren mit dem Eintritt in den Ruhestand/Altersrente abgetragen wird, ist zu erwarten, dass sich dies positiv auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten auswirken könnte.

Maßnahmen/Tätigkeiten/Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

- „Gesunder Rücken – Richtiger Einsatz von Arbeitsmitteln“ für den gewerblichen Bereich – SÖR/2-W/12 – 05.06.2019
  Teilnehmer: 13 Personen
  Dauer: ca. 1 ½ Stunden, Ort: Sandreuthstr. 46, Außenbereich

- „Gemeinsam Bewegen im SÖR – gut für die Augen“ – Sehtraining, Beschäftigte mit Bildschirmarbeitsplatz – 21.05.2019 – 02.07.2019
  1 Einführungsveranstaltung, Dauer ca. 1 1/2 Stunde, Ort Sulzbacher Str. 2- 6 Raum 403
  4x 3 Kurse (Trainingseinheiten) Dauer: 1 Stunde, Ort: Sulzbacher Str. 2-6, Raum 151
  Teilnehmer: 30 Personen

- „Gesunder Rücken – Richtiges Heben und Tragen“ SÖR/2-W/3 – 17.09.2019 – 12.12.2019
  1 Einführungsveranstaltung – theoretischer Teil, Dauer 60 Minuten
  5x praktische Trainingseinheit, Dauer 60 Minuten
  Teilnehmer: 8 Personen
  Ort: Sozialraum Donaustr. 90

- „Grippeimpfung vor Ort“ für Beschäftigte der Sulzbacher Str. 2- 6, 09.10.2019
  Teilnehmer: ca. 30 Personen

- „Aktiv und entspannt in den Sommer“ - Betriebliche Gesundheitswoche, PA, 25.07.2019 – 02.08.2019,
  Teilnehmer-SÖR: 130 Personen/Anmeldungen

- „Entspannt in den Winter“ - Betriebliche Gesundheitswoche, PA, 02.12.2019 – 06.12.2019,
  Teilnehmer-SÖR: 14 Personen/Anmeldungen

- Projekt „Gesunder Arbeitsplatz“ – Eine Maßnahme aus dem Ergebnis der SÖR-Mitarbeiterbefragung 2018
  Ziel des Projektes "Gesunder Arbeitsplatz" war es, eine Tätigkeit/einen Arbeitsplatz zu analysieren und in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten ein Konzept für den individuellen „Gesunden Arbeitsplatz" zu erstellen.
  Baumkontrolleure- SÖR/2-W/8: 09.05.2019 (Analyse), 20.05.2019 (Ergebnisvorstellung)
  Teilnehmer: 10 Personen
  Büroarbeitsplätze: 16.05.2019 (Analyse), 29.05.2019 (Ergebnisvorstellung), Teilnehmer: 40 Personen

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

  <u>1. Halbjahr 2019 Frühjahr/Sommer (Januar - Juli 2019)</u>

  Kurs „Fitness-Workout – Funktionelle Fitness“
  Dienstag 16:00 Uhr – 17:00 Uhr, Dauer: 1 Stunde
  Termine: 27 Teilnehmer: 10

  Kurs „Wirbelsäulengymnastik“
  Mittwoch 16:30 Uhr – 17:30 Uhr, Dauer: 1 Stunde
  Termine: 26 Teilnehmer: 16

  Kurs „Qigong / Tai Chi“
  Dienstag 12:00 Uhr – 13:00 Uhr, Dauer: 1 Stunde
  Termine: 26 Teilnehmer: 14

  Kurs „Pilates & Yoga“
  Mittwoch 11:30 Uhr – 12:30 Uhr, Dauer 1 Stunde
  Termine: 27 Teilnehmer: 25

  Kurs „Body and Mind“
  Donnerstag 12:00 Uhr – 13:00 Uhr
  Termine: 25 Teilnehmer: 11

  Kurs „Wirbelsäulengymnastik – Hans-Kalb-Str. 51“, 11.03.2019 – 29.07.2019
  Montag 16:00 – 17:00 Uhr, Dauer 1 Stunde
  Termine: 15 Teilnehmer: 8

  <u>2. Halbjahr 2019 Herbst/Winter (Sept. – Dez. 2019)</u>

  Kurs „Fitness-Workout – Funktionelle Fitness“
  Dienstag 16:00 Uhr – 17:00 Uhr, Dauer: 1 Stunde
  Termine: 15 Teilnehmer: 7

  Kurs „Wirbelsäulengymnastik“
  Mittwoch 16:30 Uhr – 17:30 Uhr, Dauer: 1 Stunde
  Termine: 14 Teilnehmer: 15

Kurs „Qigong / Tai Chi“
Dienstag 12:00 Uhr – 13:00 Uhr, Dauer 1 Stunde
Termine: 11 Teilnehmer: 12

Kurs „Pilates & Yoga“
Mittwoch 11:30 Uhr – 12:30 Uhr, Dauer 1 Stunde
Termine: 14 Teilnehmer: 25

Kurs „Body and Mind“
Donnerstag 12:00 Uhr – 13:00 Uhr
Termine: 11 Teilnehmer: 15

Kurs „Wirbelsäulengymnastik – Hans-Kalb-Str. 51“
Montag 16:00 – 17:00 Uhr, Dauer 1 Stunde
Termine: 13 Teilnehmer: 5

Kurs „Wirbelsäulengymnastik – Hans-Kalb-Str. 51“
Montag 16:00 – 17:00 Uhr, Dauer 1 Stunde
Termine: 12 Teilnehmer: 6

- „Bewegte Pause“
  Die bewegte Pause wird von drei geschulten Bewegungsbotschafterinnen regelmäßig angeboten:

  Dienstag: 11:00 Uhr - 11:15 Uhr
  Donnerstag: 11:00 - 11.15 Uhr

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. Wie bereits beschrieben wurde die leicht positive Entwicklung durch die Zahlen der AOK für das Jahr 2019 bestätigt. Hiernach haben sich die Krankheitstage pro Erkrankung reduziert, was zu der positiven Entwicklung geführt hat. Hier ist natürlich das Betriebliche Eingliederungsmanagement ein wichtiger Baustein um Arbeitsunfähigkeiten schneller zu überwinden und die Mitarbeitenden zu unterstützen, die Arbeit nach kürzerer Zeit wieder aufnehmen zu können. Die Auswertung der AOK ergab, dass Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen leicht zurückgegangen sind, gerade Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, die auch bei der MAB – psych. Bel. an erster Stelle standen, sind jedoch weiter angestiegen. So werden in diesem Bereich weiter erhöhte Anstrengungen erforderlich sein, ohne die anderen Belastungsfaktoren aus dem Auge zu verlieren.

Im Jahr 2019 standen bei der Zusammenarbeit mit der AOK insbesondere die Auswertung der Mitarbeiterbefragung - psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und daraus resultierende weitere Maßnahmen (Arbeitssituationserfassungen) im Vordergrund. SÖR wurde hierbei sehr professionell und effektiv durch die AOK unterstützt.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Angebot des Betrieblichen Eingliederungsmanagements musste im Jahr 2019 personalbedingt vorübergehend an die jeweiligen Führungskräfte rückübertragen werden (ab Quartal 2), so dass keine zentrale Bearbeitung und Evaluierung möglich war. Es wurden nachweislich 156 BEM-Erstgespräche von 225 anzubietenden Gesprächen im Jahr 2019 angeboten. Bis 31.12.2019 wurden 56 BEM durchgeführt, 71 Mal wurde das Angebot abgelehnt oder letztlich nicht wahrgenommen. Es wurden im Jahr 2019 noch BEM-Erstgespräche angenommen, die aus verschiedenen Gründen jedoch in diesem Jahr nicht mehr durchgeführt werden konnten. Diese werden 2020 (zuzüglich den noch anzubietenden und neuen Fällen) Zug um Zug von

den BEM-Beauftragten angegangen. Ziel ist künftig durch die BEM-Gespräche betriebliche Handlungsbedarfe und Krankheitsursachen zu identifizieren, um präventiv im Hinblick auf den Gesundheitsschutz noch gezielter und effizienter agieren zu können.

Resümee

Der leicht positive Trend der Entwicklung der Arbeitsunfähigkeiten ist sehr erfreulich und lässt hoffen, dass die Vielzahl an betrieblichen Bemühungen zur Gesundheitsförderung endlich eine auch messbare, positive Wirkung erzielen. Für das Jahr 2020 wird sich zeigen, ob die erfolgten Maßnahmen im Nachgang der SÖR-Mitarbeiterbefragung – psych. Bel. zu einer weiteren Stabilisierung führen können oder ob, die Zahlen durch die Covid 19-Pandemie zu sehr beeinflusst werden, um eine Reaktion ableiten zu können.