

Personalbericht und **Betriebliches Gesundheitsmanagement** **SÖR 2020**

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. **Leistungsorientierte Bezahlung**
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 2020 ergaben sich folgende wesentliche Veränderungen in der Organisationsstruktur:

Organisationsänderung im Bereich Baum bei SÖR/1:

Bereits im Februar 2020 erfolgte ein Bericht zur Schaffung eines neuen Sachgebiets „Baum“ im Werkausschuss.

Im Juni 2020 wurden im Werkausschuss die inhaltlichen Ziele und Vorgaben für eine bessere und nachhaltige Pflege und eine Vermehrung des Baumbestandes auf öffentlichen Flächen mit den dafür notwendigen organisatorischen Änderungen vorgestellt.

In dieser Sitzung wurde beschlossen, das neue Sachgebiet „Baum“ zu schaffen. Dieses wurde bei SÖR/1 angesiedelt. Im Rahmen der Haushaltsberatungen 2021 wurden für das neue Sachgebiet insgesamt 3,0 VK für die organisatorische Weiterentwicklung geschaffen.

Neuorganisation des Sachgebietes Kaufmännische Aufgaben – SÖR/V-2:

Im Februar 2020 wurde im Werkausschuss die Neuorganisation im Sachgebiet SÖR/V-2 vorgestellt und beschlossen:

Die beiden bisherigen Gruppen SÖR/V-2/R (Rechnungswesen) sowie SÖR/V-2/L (Leistungsverrechnung/Schadenssachbearbeitung) wurden unter eine einheitliche Leitung (SÖR/V-2/RL) gestellt.

Durch diese Organisationsänderung können die Ziele

- Verbesserung der Sphärentrennung zur Stadt Nürnberg
- Ausbau des Rechnungswesens/Berichtswesens
- Etablierung einer Kosten- und Leistungsrechnung
- Ausbau des internen Kontrollsystems

konzentriert und optimiert werden.

Darüber hinaus wurden die bisherigen Stabsmitarbeitenden, die sich um Finanzierungsfragen für Investitionsmaßnahmen der Stadt Nürnberg kümmern und die um eine 0,5 VK-Stelle aus der Personalbemessung erweitert wurde, zu einer eigenständigen Gruppe (SÖR/V-2/F) gefasst.

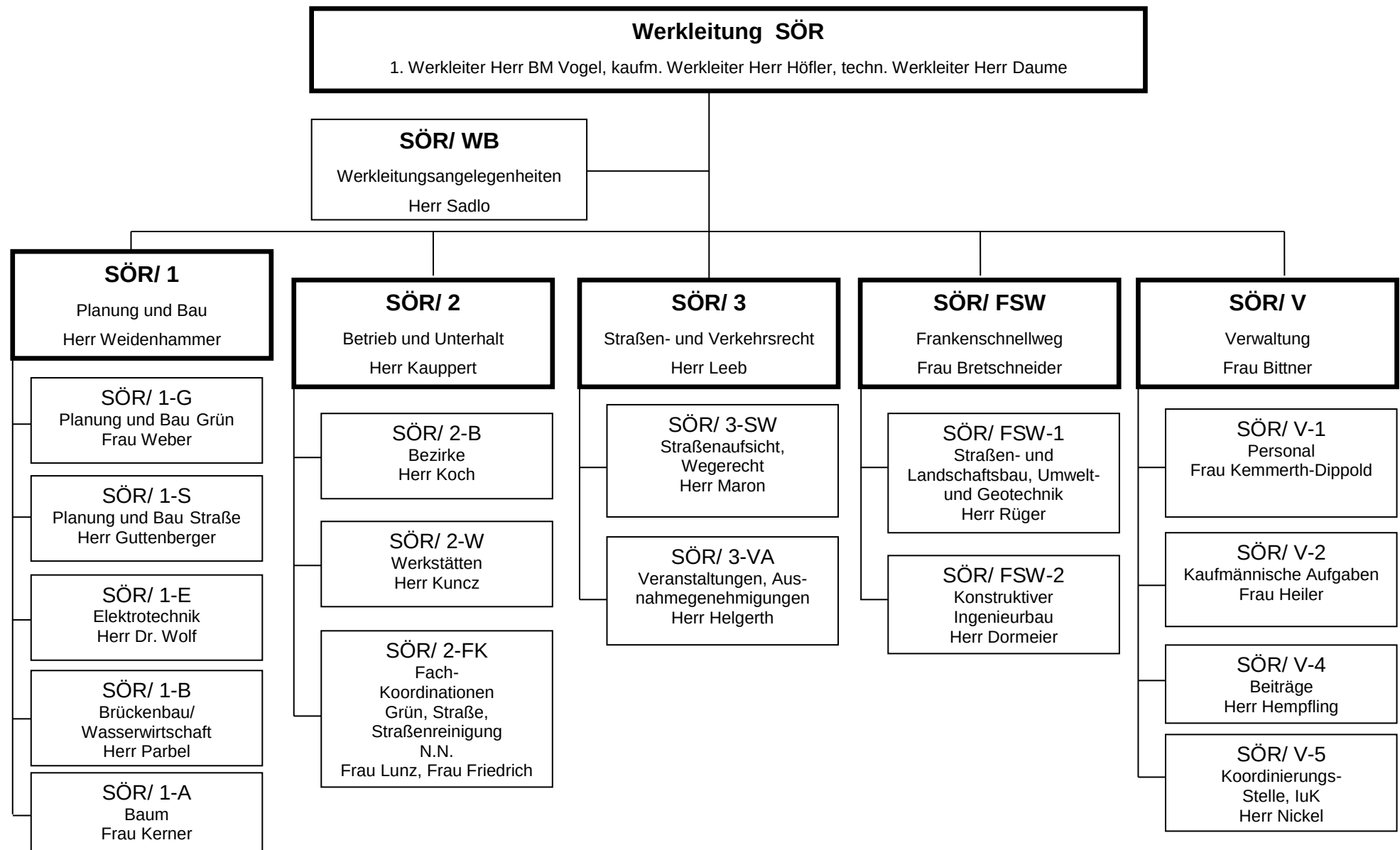
Aus- und Weiterbildung im SÖR:

Dieser Bereich wurde im Sachgebiet SÖR/V-1 (Personal) im Jahr 2020 neu aufgestellt.

Es entstand die Gruppe „Aus- und Weiterbildung“ unter einer Gruppenleitung und zwei Mitarbeitenden. Als Schwerpunkt wurde im vergangenen Jahr der „Weiterbildungskatalog Technik“ entwickelt, welcher Anfang des Jahres 2021 veröffentlicht wurde. Hierdurch wurde – nicht nur für Mitarbeitende des SÖR – sondern stadtweit die Möglichkeit geschaffen, an Schulungen im gewerblich-technischen Bereich teilzunehmen. Der Bedarf hierzu wurde im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung deutlich. Die Umsetzung des Weiterbildungskatalogs Technik und die fortlaufende Optimierung des Schulungsangebots sollen zu einer weiteren Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit, zur Personalentwicklung und Qualitätssicherung beitragen.

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

Stand: Juli 2021

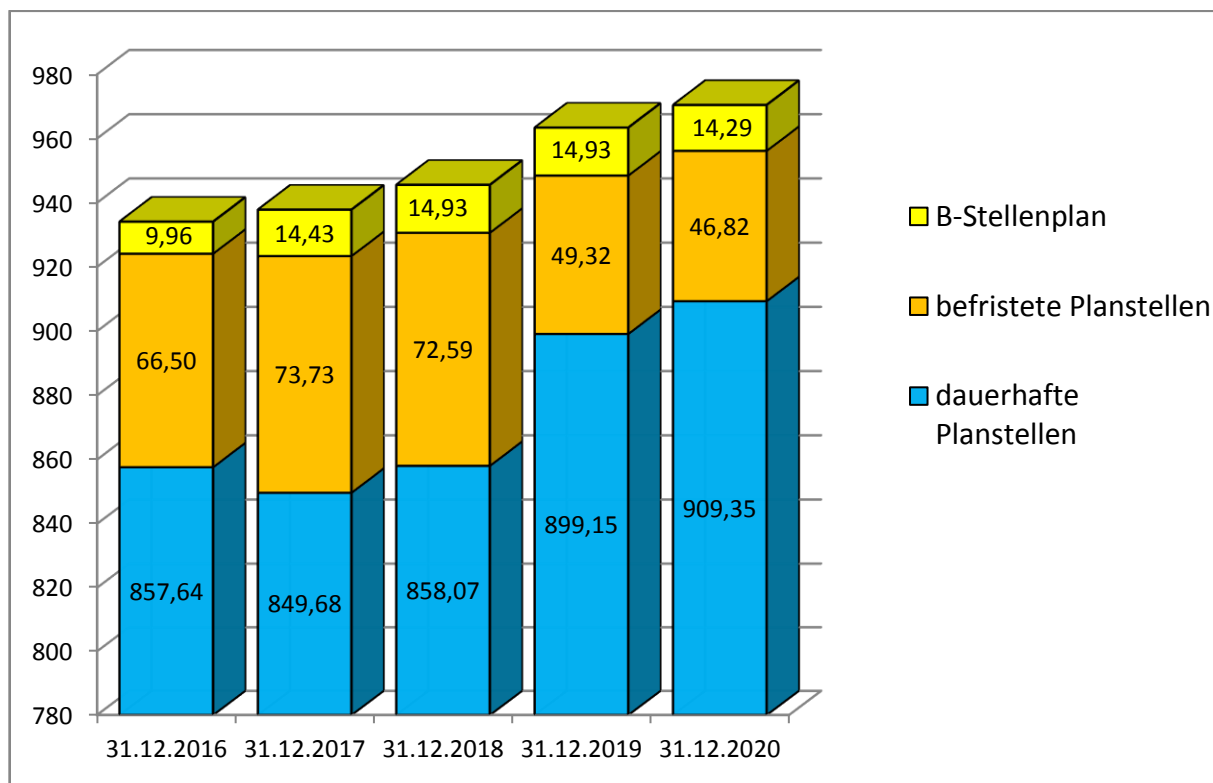


2. Stellenplan

Personalstand

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

Stellenplanentwicklung Vollkraftstellen (VK) 2020



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 2020.

Aufgrund einer Stellenplanbereinigung wurden 1,3 VK Sachbearbeitung/Verwaltungsfachkraft dem SÖR-Stellenplan entnommen und dem Stellenplan des Geschäftsbereiches des 3. BM - Stabsaufgaben zugewiesen.

In der Verwaltung erfolgte die Schaffung von 1,0 VK für die Aufgaben als Digitalkoordinator/in.

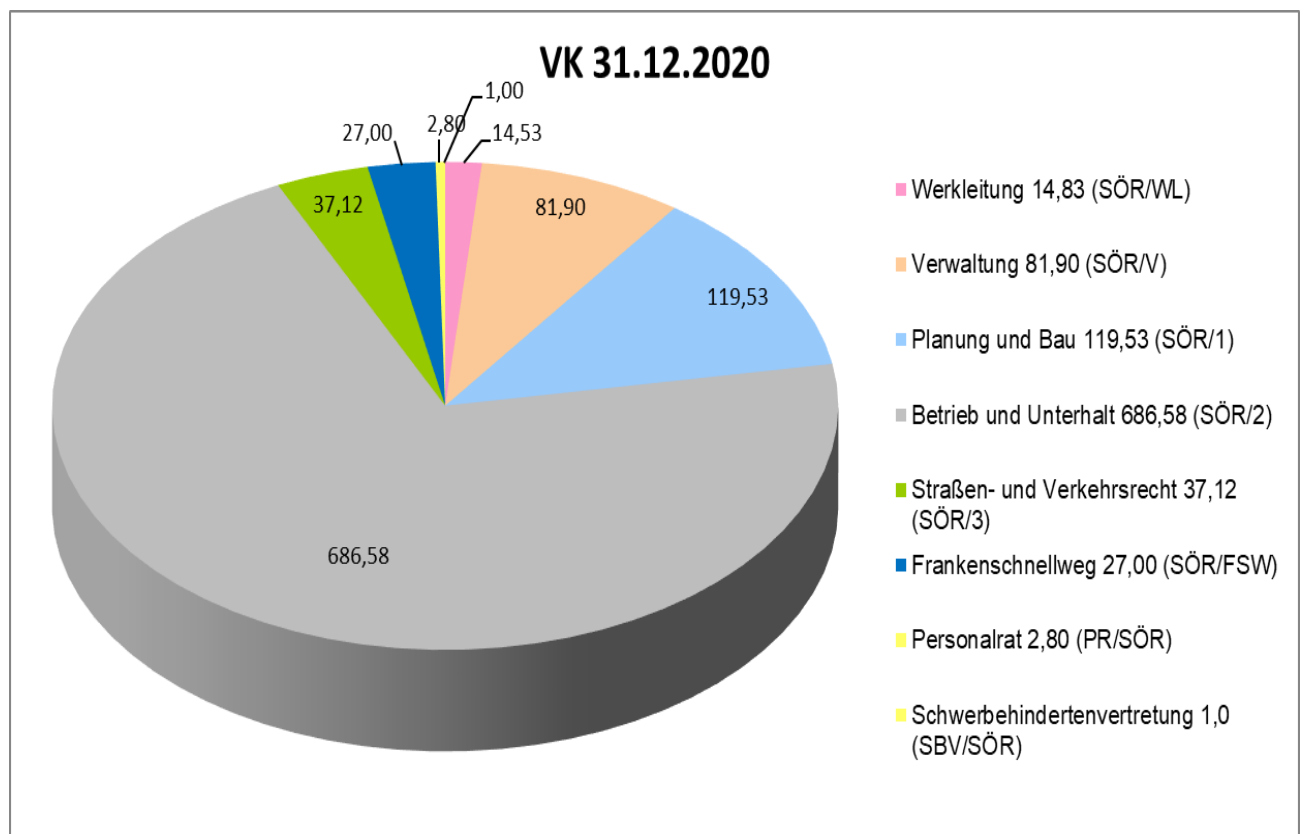
Im Bereich Planung und Bau wurden 2,0 VK Bautechniker/innen für das Projekt Hafenbrücken befristet geschaffen.

Die Veränderung in der Abteilung Betrieb und Unterhalt setzen sich aus der Schaffung bzw. Aufstockung von Planstellen von 3,0 VK Kraftfahrer/innen für Baumbewässerung und von 2,0 VK Gärtner/innen für die Baumkontrolle zusammen.

In der Abteilung Straßen- und Verkehrsrecht wurde 1,0 VK Sachbearbeiter/in für Großraum- und Schwertransporte befristet geschaffen.

Die weiteren Stellendifferenzen ergaben sich aus internen Planstellenverschiebungen.

Abteilung	VK 31.12.16	VK 31.12.17	VK 31.12.18	VK 31.12.19	VK 31.12.20	Veränderung 2019 - 2020
Werkleitung (SÖR/WL)	15,32	14,83	14,83	15,83	14,53	-1,30
Verwaltung (SÖR/V)	84,84	76,15	77,90	81,40	81,90	0,50
Planung und Bau (SÖR/1)	107,59	112,53	116,03	117,53	119,53	2,00
Betrieb und Unterhalt (SÖR/2)	661,63	667,77	669,27	681,08	686,58	5,50
Straßen- und Verkehrsrecht (SÖR/3)	35,73	35,76	36,76	36,76	37,12	0,36
Frankenschnellweg (SÖR/FSW)	26,27	27,00	27,00	27,00	27,00	0,00
Personalrat (SÖR/PR)	2,72	2,80	2,80	2,80	2,80	0,00
Schwerbehindertenvertretung (SBV/SÖR)		1,00	1,00	1,00	1,00	0,00
	934,10	937,84	945,59	963,40	970,46	7,06

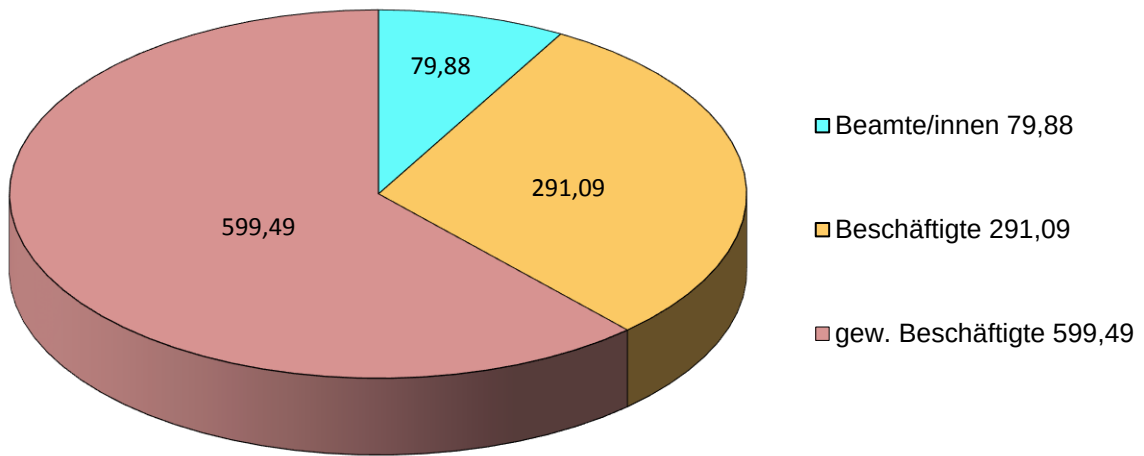


Aufteilung der VK auf Beschäftigungsgruppen

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 2,21 VK auf 79,88 VK.

Die Gruppe der ehemaligen Angestellten ist in etwa gleichgeblieben und die Mehrung im gewerblichen Bereich (Arbeiter/innen) um 4,91 VK auf 599,49 VK ist im Saldo auf die Stellenschaffungen bzw. Zu- und Abgänge zurückzuführen.

Beschäftigtengruppen (VK) 31.12.2020



3.1 Kopfstatistik

Zum Jahresende 2020 waren im SÖR 993 Personen beschäftigt (Vorjahr 985), 165 Frauen (entspricht 16,62 %, Vorjahr 16,85 %) und 828 Männer (entspricht 83,38 %, Vorjahr 83,15 %).

Die Anzahl der Frauen im SÖR ist von 166 auf jetzt 165 fast gleichgeblieben. Die deutliche Erhöhung der Frauenanzahl im SÖR von 2018 auf 2019 konnte somit nicht wiederholt werden. Dennoch wird sich die Anzahl der Frauen auf längere Sicht gesehen noch steigern. Ursache hierfür wird weiterhin sein, 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 es können auch immer mehr Frauen für technische Berufe gewonnen werden (z.B. Bauingenieurinnen, Technikerinnen, Meisterinnen).

Bei den von SÖR angebotenen Ausbildungsberufen wird weiterhin intensiv um Frauen geworben.

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

Kopfstatistik 2020

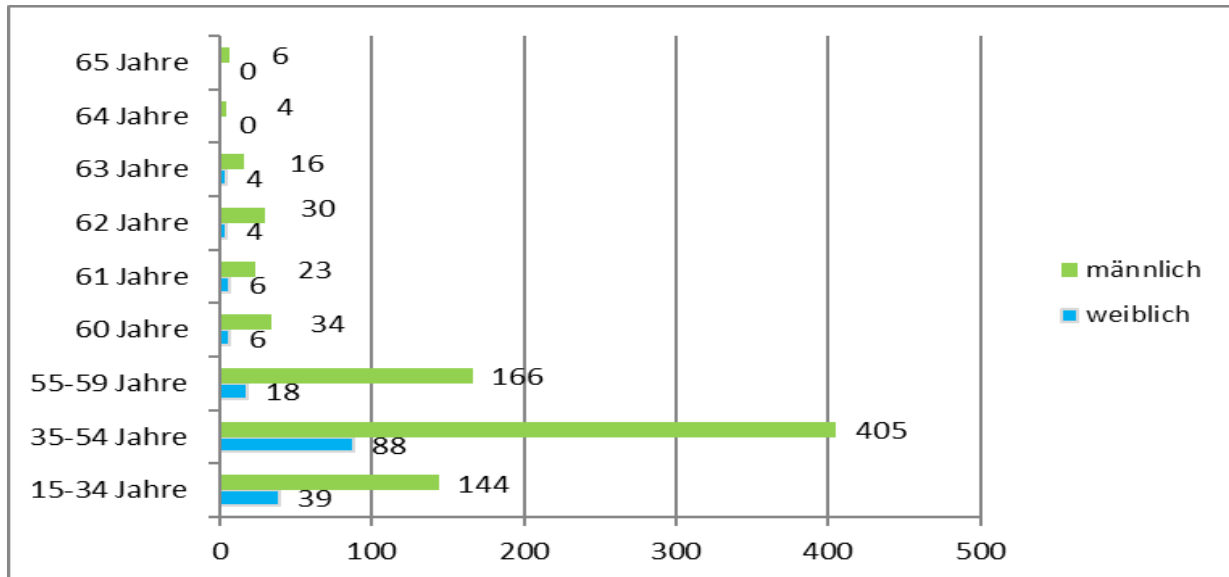
weiblich/männlich

	SÖR/WL	SÖR/V	SÖR/1	SÖR/2	SÖR/3	SÖR/FSW	PR/SÖR	SBV/SÖR	Auszubildende
weiblich	9	50	42	37	18	4	2	0	3
männlich	8	45	94	629	19	15	1	1	16

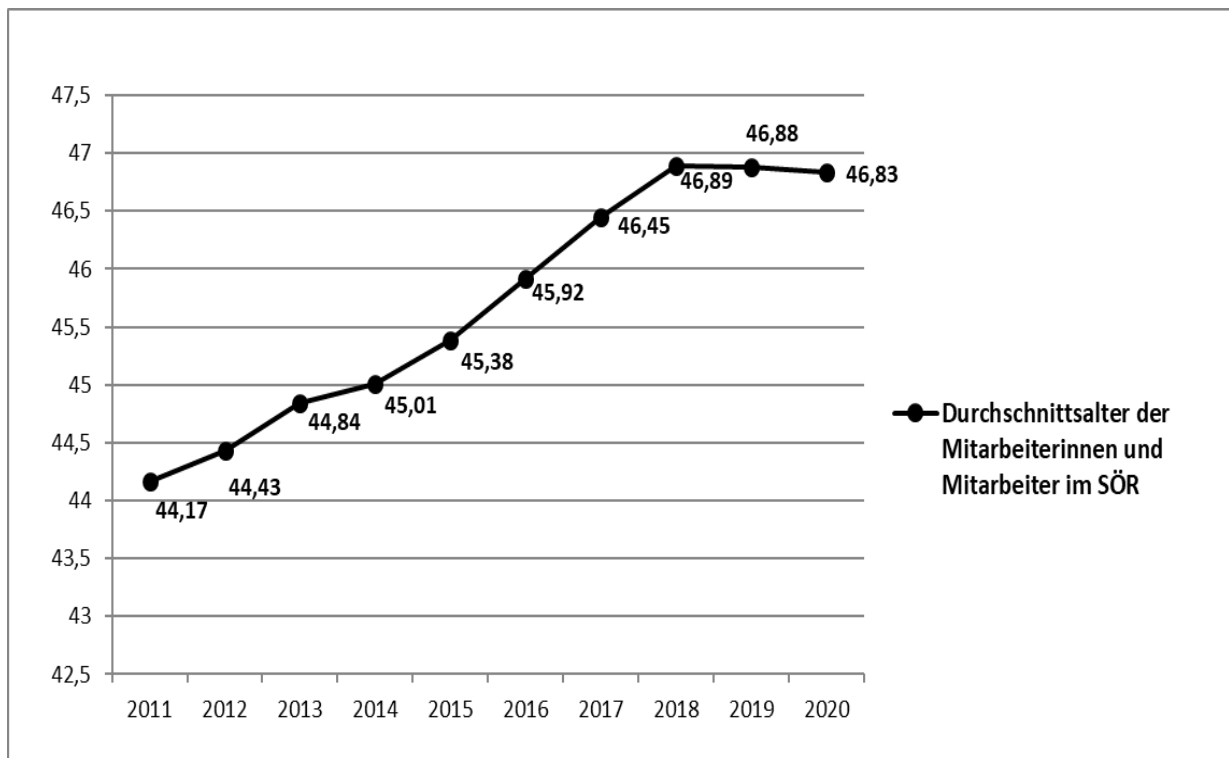
3.2 Altersstruktur

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 31.12.2020)



Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SÖR bei **46,83 Jahren** und verminderte sich somit zum Vorjahr mit **46,88 Jahren** um **0,05 Jahre**.



Das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten ist mit 46,83 Jahren höher als der gesamtstädtische Altersdurchschnitt in 2020 mit 45,57 Jahren.

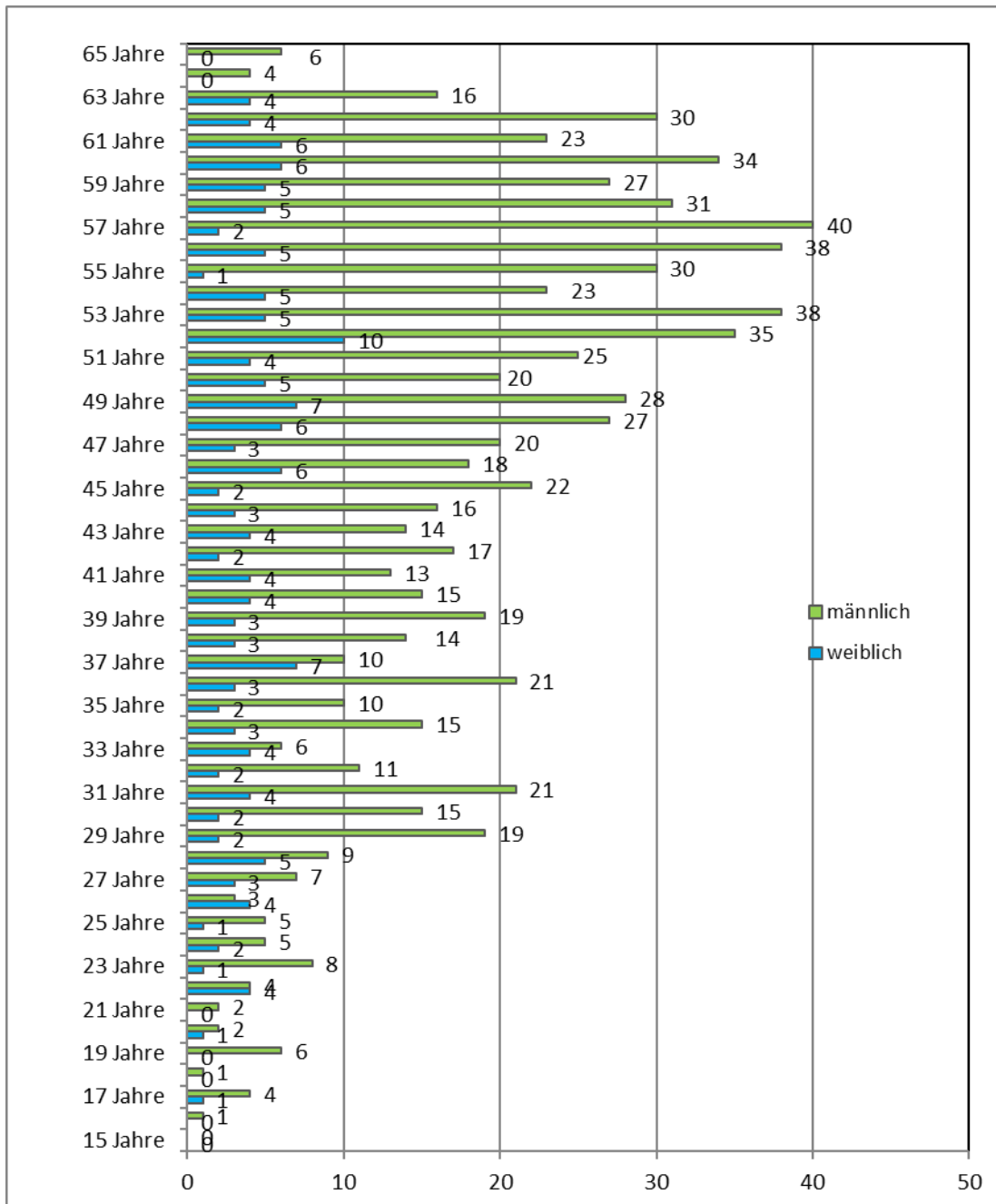
Ursachen für das höhere Durchschnittsalter bei SÖR sind weiterhin:

- Der Personalabbau aus Einspargründen der vergangenen 25 Jahre, verbunden mit einem temporären Einstellungsstopp,
- die stufenweise Erhöhung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr,
- das höhere Durchschnittsalter neuer Beschäftigter bei SÖR. Einstellungen erfolgen nach dem Leistungsprinzip, Eignung, fachliche Leistung und Befähigung sowie altersunabhängig AGG-konform (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Zum Ende des Jahres 2020 bestätigte sich der Trend, dass das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten nicht mehr weiter steigt, sondern in etwa auf dem gleichen Niveau verbleibt. Dies lässt sich durch das wachsende Ausscheiden der Mitarbeiter/innen aufgrund des Renteneintrittsalters bzw. des vorzeitigen abschlagsfreien Renteneintritts und der Nachbesetzung mit jüngerem Personal begründen. Zur Mitte des Jahres 2021 zeigt sich hier, wie bereits 2020, eine deutlich erhöhte Fluktuation aufgrund des altersbedingten Ausscheidens im SÖR. Es wird deshalb weiterhin mit verstärkten Anstrengungen versucht die Personallücken zu schließen. 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. Um die Attraktivität zu steigern und SÖR besser kennenzulernen wurden die bereits bestehenden Möglichkeiten auch auf Werksstudierende und Studierwillige - im Rahmen eines dualen Studiums - erweitert.

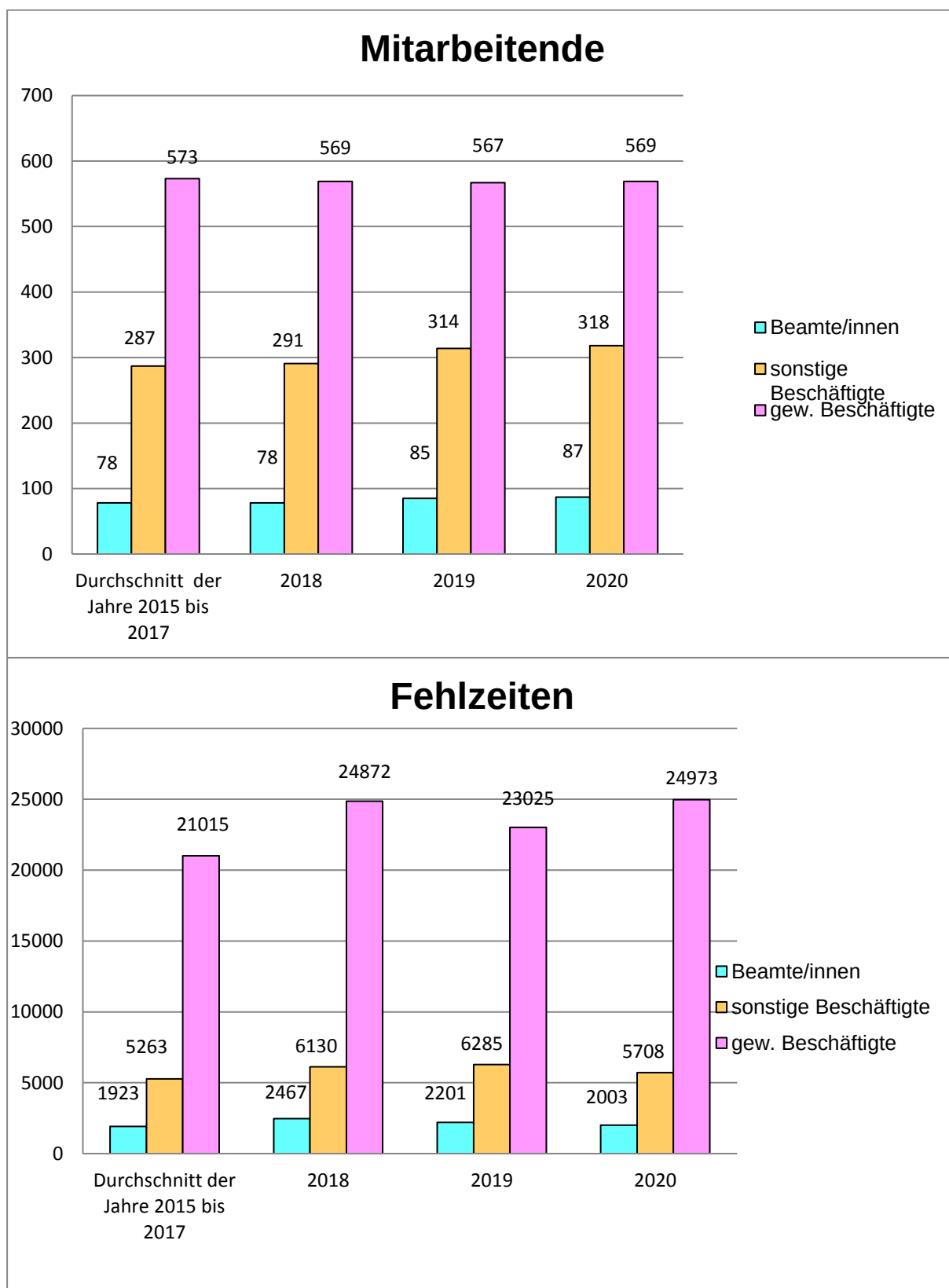
Detailliertere Altersstruktur der SÖR Beschäftigten (Stand 31.12.2020)



Die detaillierte Altersstruktur von SÖR zeigt sehr deutlich auf, dass sich der Bauch in der Altersstruktur im Bereich des letzten Jahres unverändert nach oben schiebt. Eine deutliche Ausprägung liegt im Bereich zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr. Innerhalb von 12 Jahren wird etwa die Hälfte der Beschäftigten von SÖR aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden.

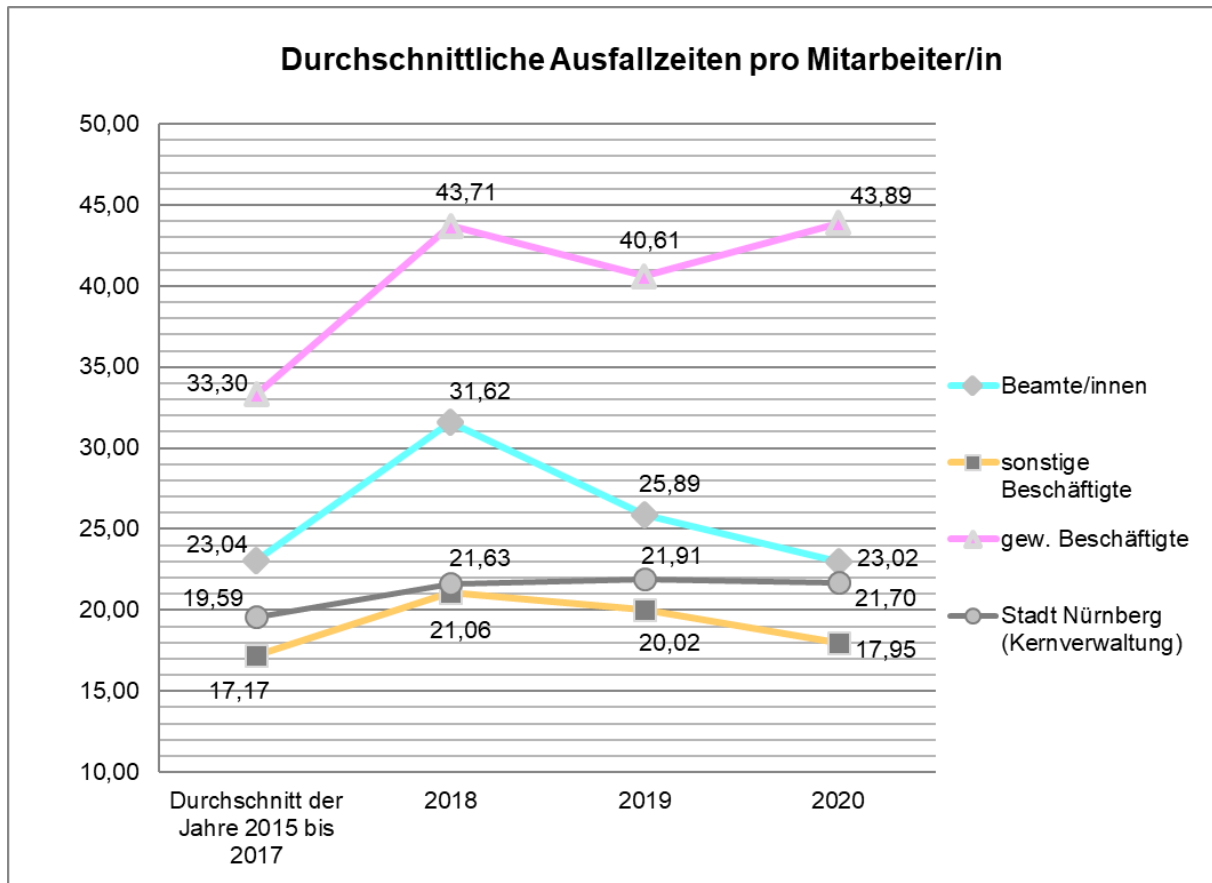
3.3 Fehlzeiten

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 2020 insgesamt 32.684 Tage. Dies entspricht einer **Krankheitsquote von 9,19 %** bei insgesamt 974 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SÖR ohne Auszubildende. Die Krankheitsquote erhöhte sich somit zum Vorjahr um 0,25 %. Damit liegt SÖR deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsquote der Kernverwaltung der Stadt Nürnberg, die im Jahr 2020 für alle Beschäftigten 5,95 % betrug. Ein Vergleich mit den Fehlzeiten der städtischen Eigenbetriebe - durchschnittlichen Krankheitsquote von 8,34 % - zeigt, dass auch hier SÖR ebenfalls eine höhere Krankheitsquote hat.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten im Jahr 2020 betrugen im SÖR pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 33,56 Kalendertage. Zum Vergleich: der gesamtstädtische Wert (Kernverwaltung plus Eigenbetriebe) im Jahr 2020 betrug 23,52 Kalendertage. Die Differenz der Ausfalltage zwischen SÖR und der Stadt Nürnberg hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 8,89 auf 10,04 Tage erhöht.



Die 87 Beamtinnen und Beamten fehlten an 2.003 Tagen. Dies entspricht durchschnittlich 23,02 Kalendertagen bzw. einer Krankheitsquote von 6,31 %. Der städtische Beamtenschnitt in 2020 betrug 16,26 Tage.

Die 318 sonstigen Beschäftigten (ehemalige Angestellten) im SÖR hatten Ausfallzeiten an 5.708 Tagen. Dies entspricht einem Durchschnittswert von 17,95 Tagen bzw. einer Krankheitsquote von 4,92 %.

Im gewerblichen Bereich (ehemalige Arbeiterschaft) errechnet sich eine Ausfallzeit von 24.973 Ausfalltagen bei 569 Mitarbeitern/innen. Dies bedeutet durchschnittliche Ausfallzeiten von 43,89 Tagen und einer Krankheitsquote von 12,02 %. Die Ausfalltage stiegen somit von 40,61 auf 43,89 Tagen und die Krankheitsquote von 11,13 % auf 12,02 %.

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 31.12.2020 insgesamt 140 „anrechenbare Schwerbehinderte“ (2019: 144) beschäftigt.

Prozentual gesehen sind von den 974 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Auszubildende) des SÖR 14,37 % 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 140 Schwerbehinderten teilen sich auf in 101 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 39 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 44 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich 10,86 %, schwerbehindert oder gleichgestellt. Im gewerblichen Bereich sind 96 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das entspricht 16,87 %, schwerbehindert oder gleichgestellt.

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

Personalgewinnung

Auch die im Jahr 2020 eingegangenen Bewerbungen, bei den gewerblichen Ausbildungsberufen, unterliegen weiterhin größeren Schwankungen. Die neuen 2-jährigen Ausbildungsintervalle bei den Bauzeichnern/innen sind in der folgenden Tabelle deutlich zu erkennen. Die Bewerberzahlen bei den Kfz-Mechatronikern/innen und den Straßenwärter/innen sind gestiegen und bei den Gärtnern/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau etwas gefallen.

Es hat sich auch in 2020 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 besetzen. Dies zeigt sich auch dadurch, dass für den Ausbildungsbeginn im September 2021 in den Berufen Straßenwärter/in und Wasserbauer/in ein zweites Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren im Frühjahr/Sommer 2021 kurzfristig durchgeführt werden mussten, um aufgrund von Absagen, frei gewordene Ausbildungsplätze noch nachbesetzen zu können. Im Ausbildungsberuf Gärtnern/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau ist es aber, aufgrund der kurzfristigen Absage einer Bewerberin vor Ausbildungsbeginn, nicht mehr möglich gewesen noch eine zweite Ausschreibung zu platzieren und rechtzeitig durchführen zu können.

Für das Ausbildungsjahr 2020 konnten allerdings erfreulicher Weise alle von SÖR angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden

Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei SÖR

Ausbildungsberufe	2017	2018	2019	2020	2021
Bauzeichner/in	71	90	---	99	---
Gärtner/in GaLa-Bau	28	34	21	29	24
Wasserbauer/in	---	---	7	---	8
Kfz-Mechatroniker/in	59	43	34	52	72
Straßenwärter/in		15	23	19	22
Gesamtsumme	158	182	85	199	118

Ausbildung

SÖR hat auch in 2020 seine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung wahrgenommen und neun jungen Menschen eine Berufsausbildung zum Landschaftsgärtner/in, Kfz-Mechatroniker/in und Bauzeichner/in ermöglicht. Zum Stichtag 31.12.2020 wurde von SÖR in folgenden Bereichen ausgebildet:

Ausbildungsberuf	♀	♂	gesamt	Ausb.-Ende in 2020
Gärtner/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau		7	7	5
Bauzeichner/innen	1		1	2
Straßenwärter/innen		5	5	0
Wasserbauer/innen		1	1	0
Kfz-Mechatroniker/innen		2	2	2
Gesamt:	1	15	16	9

Übernahme von Auszubildenden

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

Bisher wurden im gewerblichen Bereich für die neuen Nachwuchskräfte, für die keine adäquaten Planstellen zur Verfügung standen, 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.

Für Auszubildende ab dem Ausbildungsjahrbeginn 2023 wird sich dies allerdings ändern. Soweit die Prüfung bestanden wurde und die persönliche Eignung vorliegt, ist beabsichtigt eine unbefristete Übernahme zu garantieren (Beschluss im Personal- und Organisationsausschuss vom 11.05.2021). Im Rahmen von Abstimmungsgesprächen, müssen die weiteren Details zur konkreten Umsetzung bei SÖR noch geklärt werden.

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 werden mit Berufevideos auf der Homepage der Stadt

Nürnberg bzw. auf YouTube flankiert werden, um gezielt Interessenten für eine Ausbildung zu gewinnen. Für das Jahr 2020 konnte Corona bedingt die Herstellung neuer Berufsvideos für einige Ausbildungsberufe nicht in Angriff genommen werden, für das Jahr 2021 ist dies jedoch weiterhin 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 2020 haben 14 Schülerinnen und Schüler das Arbeitsleben bei SÖR in den Bereichen Straßen-/Verkehrsrecht, Werkstätten und der Verwaltung kennengelernt.

Girls`Day und Berufe Info - Tag für Mädchen bei der Stadt Nürnberg

Corona bedingt konnten beide Veranstaltungen leider nicht stattfinden.

Meister/innen

Im Jahr 2018 wurde es zunehmend schwieriger, geeignetes Personal als Meister/in im Straßenbauerhandwerk zu finden. 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. Mit Schulbeginn der Fachschule im September 2019 und erfolgreichem Abschluss der Weiterqualifizierung im Juli 2020 konnte der neu qualifizierte Mitarbeiter seine Tätigkeit als Ausbilder der Straßenwärter/innen im SÖR aufnehmen.

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 322 SÖR – Beschäftigte teil. Insgesamt wurde hierfür 179.479,90 € aufgewendet. Dieser Betrag enthält die Ausbildungsgebühren sowie die erforderlichen Reise- und Übernachtungskosten. Somit entfielen im Jahr 2020 durchschnittlich auf jeden Mitarbeiter/in einschließlich Auszubildende 557,39 €. 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 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 2020 erforderlich Mitarbeitern/innen den Erwerb der Führerscheinklassen C1 und C1E zu finanzieren.

Die Kosten hierfür beliefen sich im Jahr 2020 auf rund 41.000,- € 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.

Weiterbildungskatalog – Technik

SÖR erstellte im Jahre 2020 zum ersten Mal einen fachlich-technischen Weiterbildungskatalog für alle städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe. Dieser Anfang 2021 veröffentlichte „Weiterbildungskatalog – Technik“ deckt zum einen Pflichtschulungen für Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereichen wie auch Angebotsschulungen zur Wissenserweiterung für gewerblich Beschäftigte ab. Der Katalog wird ständig erweitert und an künftige Schulungsbedarfen angepasst.

6. Leistungsorientierte Bezahlung

Basisleistungsentgelt/-bezüge

Auch im Jahr 2020 erhielten wieder alle Mitarbeitenden des SÖR das Basisleistungsentgelt bzw. -bezüge. Es wurde kein Mitarbeiter/keine Mitarbeiterin von den Vorgesetzten gemeldet, dem/der man diese Basisleistung nicht gewähren könne.

Zusatzleistungsentgelt

Aus dem Bereich der Beschäftigten wurde im Jahr 2020 an 151 Mitarbeitende ein Zusatzleistungsentgelt i.H.v. 138.321,61 € ausbezahlt. Der Ansatz von 138.321,68 €, der keinen Übertrag aus dem Jahr 2019 enthielt, wurde bis auf 7 Cent vergeben. Die Auszahlungssummen bewegten sich zwischen 530,00 € und 1.100,00 €. Überwiegend wurde jedoch der Durchschnittsbetrag von 1.064,01 € gewährt.

Bei einem Anteil der Tarifbeschäftigten in der 1. QE (EGr. 2ü bis EGr. 4 TVöD) von 31,66 % entfielen auf die 1. QE im Jahr 2020 beim Zusatzleistungsentgelt 25,83 %. Die 2. QE (EGr. 5 bis EGr. 9a TVöD) erhielt bei einem Anteil von 44,78 % der Tarifbeschäftigten einen Anteil von 49,67 % der Zusatzleistungsentgeltsumme. Die 3. QE (EGr. 9b bis EGr. 13 TVöD) die einen Beschäftigtenanteil von 22,71 % stellt, erhielt einen Prämiensummenanteil von 24,5 %. In der 4. QE (Beschäftigungsanteil von 0,85 %) wurde kein Zusatzleistungsentgelt im Jahr 2020 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 hatte sich bereits eine gleichmäßigere Annäherung an die prozentualen Beschäftigtenanteile ergeben, dies setzte sich im Jahr 2020 fort. So nahm die Überrepräsentation der QE 2 von 8,04 Prozent im Jahr 2019 auf 4,89 Prozent im Jahr 2020 deutlich ab und ist nur noch leicht überrepräsentiert. Der Anteil in der QE 1 ist zwar nur marginal um 0,30 Prozentpunkte angestiegen, durch das Absinken des Beschäftigtenanteils von 33,28 % auf 31,66 % (d.h. um 1,62 Prozentpunkte) wurde jedoch effektiv eine Stärkung dieser Gruppe erzielt. Das Absinken der QE 2 erfolgte auch zugunsten der QE 3 die im Jahr 2020 mit 1,79 % leicht überrepräsentiert war. Die 4. QE war im Jahr 2020, ohne Vergabe, erneut unterrepräsentiert. Ziel ist weiterhin die Vergabe in der QE 1 weiter zu steigern.

Die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung/Gleichstellung wurden mit 12 Prämien bedacht. Bei

einem Beschäftigtenanteil von ca. 15,11 Prozent (Tarifbeschäftigte) waren von den Berücksichtigten somit 7,95 % schwerbehindert/gleichgestellt. Damit viel der Wert sogar noch unter das Niveau von 2018 zurück, nachdem im Jahr 2019 ein Anstieg um 2,09 Prozentpunkte erfolgt war. Hier ist weiter ein besonderes Augenmerk bei der Vergabe zu richten.

Im Jahr 2020 waren 9,93 % der Zusatzleistungsentgeltempfänger/innen weiblich. Hier ist ein deutlicher Einbruch zum Jahr 2019 mit 19,15 % um 9,22 %-Punkte zu verzeichnen. Diese Beschäftigtengruppe war jedoch zuletzt auch um 4,73 % deutlich überrepräsentiert. Die weiblichen Tarifbeschäftigten entsprachen 2020 einem Beschäftigtenanteil von 13,98 Prozent. Dies bedeutet im Jahr 2020 nun eine merkliche Unterrepräsentation. Im Jahr 2017 war erstmalig eine im Verhältnis geringere Berücksichtigung bei einem Anteil von 13,17 % bei den Beschäftigten mit 11,68 % aufgetreten. Es ist zu vermuten, dass mit dem Absinken der Verteilung in der QE 2, in der sich viele weibliche Tarifbeschäftigte befinden, auch der Verteilungsanteil an die Kolleginnen gesunken ist.

Eine absolut 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.

Zusatzleistungsbezüge

Im Jahr 2019 konnten bei SÖR für die Berechnung der Zusatzleistungsbezüge 83 Beamte/Beamtinnen angesetzt werden. An 14 Beamte/Beamtinnen wurden 7.645,55 € ausbezahlt und damit der Ansatz von 7.646,26 € bis auf 71 Cent ausgegeben. Die Auszahlungssumme bewegte sich zwischen 470,54 € und 588,17 €. 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 (2020 standen 5.173,84 € zur Verfügung) müssen die PbL bei den Beamten/Beamtinnen sehr restriktiv angewendet werden. So wurden im Jahr 2020 wie im Vorjahr 11 Prämien an Beamtinnen und Beamte für besondere Leistungen ausbezahlt. Aufgrund von Vormerkungen für das Jahr 2021 wurden 3.560,00 € im Jahr 2020 aufgewendet und 1.613,84 € in das Jahr 2021 übertragen. Die bedachte Personenanzahl war konstant zu den Vorjahren. Die Prämienhöhen lagen zwischen 100,00 € und 700,00 €. 2 der Vergaben erfolgten aufgrund von Zielvereinbarungen aus dem Jahr 2019.

3 Spontanprämien erfolgten für herausgehobene Corona bedingte Sonderaufgaben.

Von den 11 Prämienbeziehenden waren 8 weiblich. Die Prämienengewährung lag somit mit 73,72 % weiterhin deutlich über dem prozentualen Anteil verbeamteter Frauen bei SÖR (47,13 %).

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 2020 waren für die Tarifbeschäftigten 110.973,75 € im Budget von SÖR. Es wurden 286 Prämien gewährt (2019: 208, 2018: 161). Die Prämienhöhen lagen zwischen 100,00 € und 2.000,00 €. 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 22,71 % und einem Anteil an den Prämienempfangenden von 19,58 % (2019: 15,35, 2018: 38,46 %) aus

dem Prämienbudget einen Geldanteil von 29,59 % (2019: 30,36 %, 2018: 48,49 %) erhielt. Die Prämienvergabe 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 31,66 % und einem Anteil an den Prämienempfängern/innen von 23,08 % (weitere Steigerung um 2,47 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr) aus dem Prämienbudget einen Geldanteil von 19,01 %. Das ist eine Steigerung hinsichtlich 2019 um weitere 3,58 Prozentpunkte. Gegenüber dem Jahr 2018 hat sich der Prozentanteil fast verdoppelt (2018: 10,27 %). Dies ist auf die Bemühungen zurückzuführen die QE 1 sowohl in einem größeren Umfang als auch mit höheren Beträgen zu berücksichtigen. Die Prämienhöhen müssen jedoch weiterhin bei der Bewertung der besonderen Leistung im Quervergleich mit den anderen Prämienleistungen angemessen sein. Prämien fielen in der QE 1 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.

Es wurden im Jahr 2020 64 Tarifbeschäftigte mit Spontanprämien für herausgehobene Corona bedingte Sonderaufgaben bedacht.

Das Instrument der Prämien für besondere Leistungen wird von den Vorgesetzten als Instrument zur Motivation und um Anreize zu schaffen angenommen und gerne genutzt. Ziel ist weiterhin 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 Großflächenmäh (SÖR/2-W/10)** erwirtschafteten im Zeitraum April 2019 bis März 2020 einen Überschuss von 606.312,66 € 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 133.388,79 €. Der Auszahlungsbetrag lag bei 69.530,00 €. 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 36 Beschäftigte ausgezahlt.

Es kann weiterhin festgehalten werden, dass das Insourcing der Großflächenmäh 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. Weiterhin hat sich herausgestellt, dass die Gruppe Großflächenmäh 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 117.721,18 €. In der Gruppe Straßenbegleitgrün war im Bemessungszeitraum eine außergewöhnlich hohe Fluktuation zu verzeichnen. Die Mitarbeiter/innen trugen jedoch bestmöglich zum Erfolg der Gruppe bei, dies wurde bei der Bewertung berücksichtigt. Der Prämienbetrag von 39.241,52 € liegt entsprechend dieser Bewertung unter dem Maximalwert (87.135,66 €).

Die Kürzung ist somit auch hier auf die Deckelung auf ein monatliches Tabellenentgelt der Eingangsstufe sowie Kürzungen bei späterem Eintritt in die bzw. früherem Austritt aus der Pflgegruppe oder bei längerer Abwesenheit durch Krankheit zurückzuführen. Es wurden an 22 Mitarbeitende die Erfolgsprämie ausgezahlt.

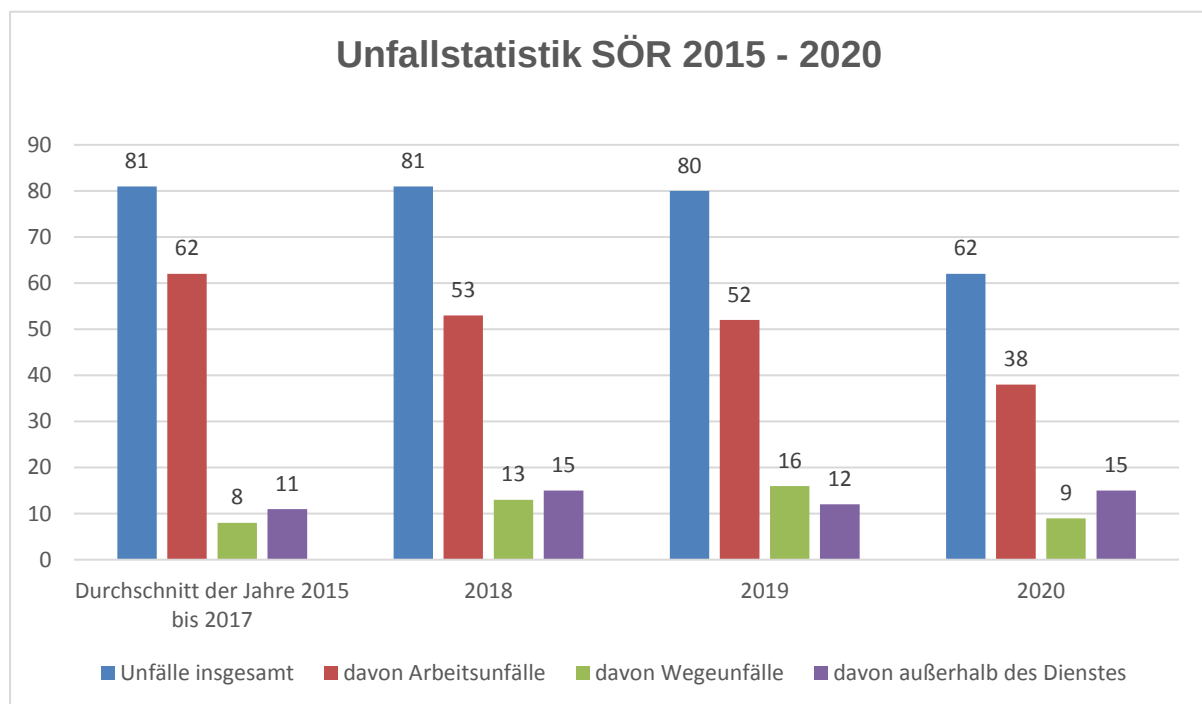
7. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unfälle und Arbeitsmedizin

Im Jahr 2020 erlitten die SÖR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 62 Unfälle mit 1.507 Ausfalltagen. Tödliche Arbeitsunfälle oder Arbeitsunfälle mit dauerhaften körperlichen Einschränkungen hat es im SÖR auch im Jahr 2020 nicht gegeben.

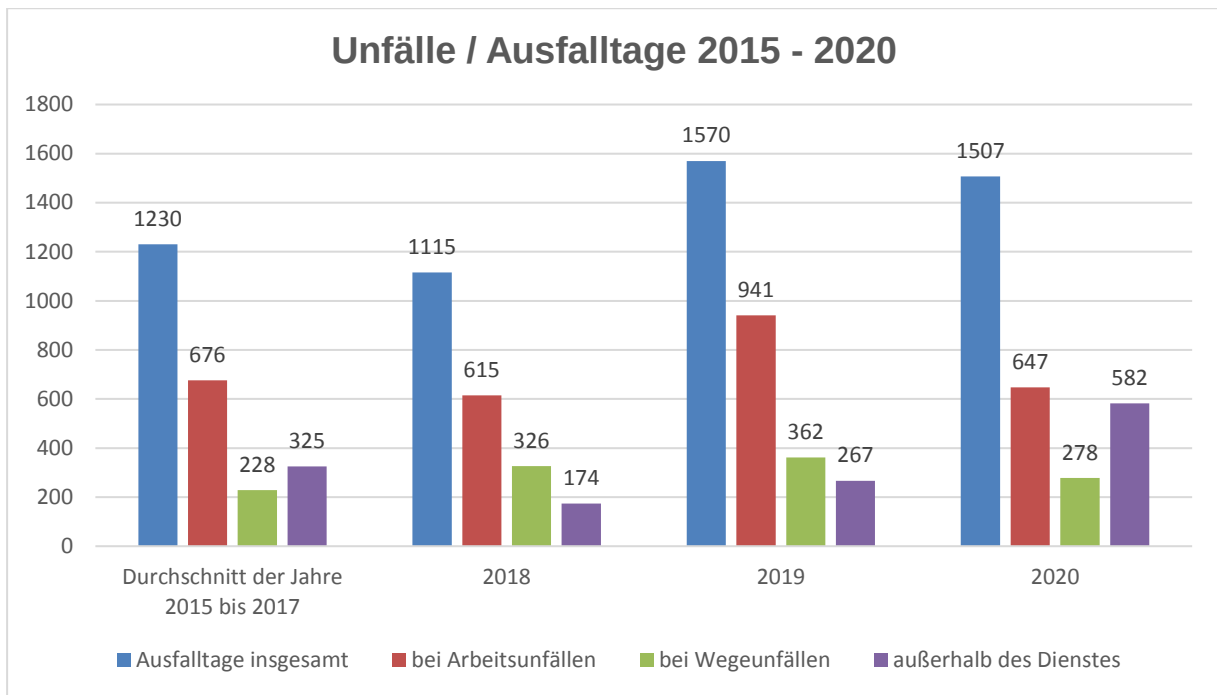
Im Vergleich zu den Vorjahreszahlen mit 81 in 2018 und mit 80 in 2019 ist die Anzahl der Unfälle im Jahr 2020 mit 62 deutlich zurückgegangen.

Unfallstatistik 2015 bis 2020



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 2020 hat Ref.I/II ASi insgesamt 32 melde- und nichtmeldepflichtige Arbeitsunfälle im SÖR registriert und ausgewertet. Als Ergebnis der offiziellen ASi-Zahlen ist festzustellen, dass SÖR mit 25 meldepflichtigen Arbeitsunfällen auf 1000 Beschäftigte (Zahlen werden zum Vergleich auf 1000 Beschäftigte hochgerechnet) den Durchschnitt der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand mit 9,5 deutlich übersteigt, aber im Vergleich mit tätigkeitsverwandten Betrieben wie Transport und Verkehr mit 43,1 (Vergleichswert aus 2019) oder der Bauwirtschaft mit 52,0 (Vergleichswert aus 2019) **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 62 Unfällen bestand für 25 Unfälle eine Meldepflicht an die zuständige Unfallkasse. Bei den Verletzungen (Mehrfachnennung sind gegeben) sind die Verletzungen an Hand, Armen mit Schulterbereich mit 13 (24), an den Beinen und Füßen mit 22 (30), Kopfverletzungen mit 4 (3) und Rumpferletzungen mit 6 (6) und Augenverletzungen mit 4 (2) eingetreten, Vorjahreswerte in Klammern. Des Weiteren gab es eine allergische Reaktion aufgrund des Eichenprozessionsspinner.

Erfreulich ist für SÖR, dass aus dem Jahresbericht von ASi zu entnehmen ist, dass die Ausfalltage pro meldepflichtigem Arbeitsunfall deutlich gefallen sind. Dennoch wird weiterhin verstärkt auf Präventionsmaßnahmen im Arbeitsschutz geachtet.

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ausfalltage pro meldepflichtigem Arbeitsunfall	27,3	24,9	21,9	30,4	27,5	27,4	19,3	18,0	36,5	29,3

Quelle Ref./II, Asi Arbeits- und Unfallbericht 2020

Die durchschnittliche Ausfallzeit pro meldepflichtigem Arbeitsunfall ist deutlich gefallen, sie liegt rund ein Viertel unter dem Wert des Vorjahres.

Quelle Ref./II, Asi Arbeits- und Unfallbericht 2020

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements:

Überarbeiten/Fortschreiben von Betriebsanweisungen:

2x Erstellung von Betriebsanweisungen und 2 ergänzende Merkblätter

- Corona Virus SARS-CoV-2, BA_404/00
- Partikelfiltrierende Halbmaske FFP2 mit und ohne Ausatemventil (Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1), BA_205/00
- Merkblatt: Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen während der Arbeit
- Merkblatt: Tragen von wiederverwendbaren Mund-Nasen-Bedeckungen während der Arbeit

Überarbeiten/Fortschreiben von Vorlagen „Beurteilung von Arbeitsbedingungen“:

1x Überarbeiten/Erstellen von Vorlagen für die Durchführung von BdAs

BdA 102 – Modifizierter Dienstbetrieb (Maßnahmen zum Schutz vor Covid 19) – Änderungen/Ergänzungen zu den SÖR-BdA-Vorlagen

Eine Gesamtüberarbeitung der ca. 40 BdA-Vorlagen steht 2021/2022 an.

Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen

9 x Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen 2020

Arbeitsbereiche	Tätigkeit	Datum BdA
SÖR/2-B/3	Büroarbeitsplätze, Am Pferdemarkt 26	02.03.2020
SÖR/2-B/3	Notfallmaßnahmen, Am Pferdemarkt 26	02.03.2020
SÖR/2-B/3	Bauhof/Depot ohne Werkstatt, Am Pferdemarkt 26	02.03.2020
SÖR/1	Modifizierter Dienstbetrieb (Maßnahmen zum Schutz vor Covid 19) – Änderungen/Ergänzungen zu den SÖR-BdA-Vorlagen	18.05.2020
SÖR/2	Modifizierter Dienstbetrieb (Maßnahmen zum Schutz vor Covid 19) – Änderungen/Ergänzungen zu den SÖR-BdA-Vorlagen	18.05.2020
SÖR/3	Modifizierter Dienstbetrieb (Maßnahmen zum Schutz vor Covid 19) – Änderungen/Ergänzungen zu den SÖR-BdA-Vorlagen	18.05.2020
SÖR/V	Modifizierter Dienstbetrieb (Maßnahmen zum Schutz vor Covid 19) – Änderungen/Ergänzungen zu den SÖR-BdA-Vorlagen	18.05.2020
SÖR/FSW	Modifizierter Dienstbetrieb (Maßnahmen zum Schutz vor Covid 19) – Änderungen/Ergänzungen zu den SÖR-BdA-Vorlagen	18.05.2020
SÖR/WB	Modifizierter Dienstbetrieb (Maßnahmen zum Schutz vor Covid 19) – Änderungen/Ergänzungen zu den SÖR-BdA-Vorlagen	18.05.2020

Schriftliche Beauftragung für mobile selbstfahrende Arbeitsmittel 2020:

- Flurförderzeuge: 1
- Teleskopstapler: 1
- Hubarbeitsbühnen: 6
- Ladekran: 1
- Erdbaumaschinen: 39

Gesamtbeauftragungen: 48

Termine/Besprechungen:

SÖR Arbeitssicherheit-Arbeitsgespräche am 01.07.2020

SÖR Arbeitssicherheit-Arbeitsgespräche inkl. Dezentraler Steuerkreis Betriebliches Gesundheitsmanagement am 09.11.2020

Monatliches Jour fixe SÖR/V-1/BEM – SÖR/WB

Wöchentliches Jour fixe Ref. I/II-ASi – SÖR/WB entfallen ab 16.03.2020

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

SÖR-Mitarbeiterbefragung-psyBel. - Arbeitssituationserfassungen

Als Maßnahme/Ergänzung zur SÖR-Mitarbeiterbefragung-psyBel. 2018 wurden am 05.02.2020 zwei Arbeitssituationserfassungen im Bereich Winterdienst (WD1 manuell, WD1 FK manuell) durchgeführt.

Vorbereitung/Erstellung Werkleiterverfügungen im Rahmen der Pandemie (Schutzmaßnahmen)

2020 wurden im Rahmen der Pandemie sieben Werkleitungsverfügungen erstellt, die organisatorische Regelungen insbesondere zu Schutzmaßnahmen enthalten.

Weitere Maßnahmen im Rahmen der Pandemie sind im SÖR-Jahresbericht 2020 ersichtlich.

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

Wie unter Punkt 3.3 bereits dargelegt stieg die Krankheitsquote zum Vorjahr um 0,25 % an. 2019 war ein Absinken um 0,84 %-Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2018 zu verzeichnen gewesen, so dass man sich im letzten Jahr eine Trendwende erhoffte. Dies hat sich leider nur in Teilen bestätigt und ist differenziert zu betrachten.

Im Bereich der ehemaligen Angestellten setzte sich der positive Trend fort. Die durchschnittlichen Ausfallzeiten pro Mitarbeiter/in sank von 20,02 Kalendertagen (2019) um 2,07 auf 17,95 Kalendertage (2020). Auch im Beamtenbereich konnte der Abwärtstrend mit 23,02 Kalendertagen fortgesetzt werden (Spitzenwert 2018 mit 31,62 Kalendertagen, 2019 25,89 Kalendertagen). Im gewerblichen Bereich konnte die positive Entwicklung des Jahrs 2018 (43,71 Kalendertage) auf das Jahr 2019 (40,61 Kalendertage) leider nicht fortgesetzt werden. Der Wert von 2020 übersteigt hier mit 43,89 Kalendertagen sogar noch den Wert von 2018 und führt letztlich zu dem leichten Absinken der Gesamtquote.

Das heißt differenziert nach den Beschäftigtengruppen in Prozenten entfallen noch immer 76,41 % der krankheitsbedingten Ausfälle (bei einem Beschäftigtenanteil von derzeit 58,42 %) auf die gewerblichen Mitarbeitenden und übersteigen somit deutlich den Beschäftigtenanteil. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet das einen Wiederanstieg um 3,34 Prozentpunkte. Im Beamtenbereich ist der Prozentanteil von 7,37 % (2019) um 1,24 Prozentpunkte auf 6,13 Prozent gesunken. 17,46 % der krankheitsbedingten Ausfälle entfielen im Jahr 2020 auf die sonstigen Beschäftigten (ehemalige Angestellte). Der prozentuale Anteil liegt somit deutlich unter der Beschäftigtenquote mit 32,65 %.

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements:

Einzelaktionen:

„Gesunder Rücken“ für den gewerblichen Bereich – SÖR/2-W/11 – 11.09.2021 / 18.09.2021 / 25.09.2021

Teilnehmende: ca. 25 – 30 Personen

Dauer: ca. 1 ½ Stunden, Ort: Großreuther Str. 117

„Grippeimpfung vor Ort“ für Beschäftigte der Sulzbacher Str. 2- 6, 15.10.2020

Teilnehmende: ca. 60 Personen

„Fit bei der Arbeit“ - Betriebliche Gesundheitswoche, PA, 13 – 24.07.2020,

Teilnehmende-SÖR: 23 Personen

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

1. Halbjahr 2020 Frühjahr/Sommer (Januar – März 2020, am 16.03.2020 wurden die Kurse eingestellt (Corona))

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

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

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

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

Kurs „Body and Mind“
Donnerstag 12:00 Uhr – 13:00 Uhr, Dauer 1 Stunde

Kurs „Sport-Bewegungskurs“
Donnerstag 16:30 Uhr – 17:30 Uhr, Dauer 1 Stunde

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

Kurs „Wirbelsäulengymnastik – Würzburger Str. 19“
Dienstag 16:15 – 17:15 Uhr, Dauer 1 Stunde

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

Die bewegte Pause wurde ab 16.03.2020 Corona-bedingt vorläufig eingestellt. Ab Mai 2020 wird die bewegte Pause virtuell angeboten (per Video), zusätzlich gibt es monatliche eine schriftliche Bewegungsanleitung. Bei geeigneter Witterung hat die bewegte Pause in den Sommermonaten im Freien stattgefunden.

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. Von der AOK wurde ebenfalls eine leicht negative Entwicklung des Krankenstands gegenüber dem Vorjahr festgestellt (2020: 11,5 %, 2019: 11,3 %). Das Spitzenniveau von 2018 mit 11,8 % wurde jedoch erfreulicher Weise nicht erreicht. Hierbei ist zu bemerken, dass der Anteil der Arbeitsunfähigkeiten bei den AOK-versicherten Mitarbeitenden im Hinblick auf das Vorjahr sogar merklich gesunken ist, um 4,6 % auf 72,5 %. Dies stellt den niedrigsten Wert seit 2015 dar. Die Arbeitsunfähigkeitstage je Fall haben sich jedoch erhöht und übersteigen noch den Wert von 2018 um 0,3 % und lag somit im Jahr 2020 bei durchschnittlich 18,5 Krankheitstagen. Die Langzeiterkrankungen (Anteil der AU-Tage mit Falldauer > 42 Tage) liegen demnach leider ebenfalls bei einem hohen Wert von 46,9 %. Dies ist eine Rückkehr zu dem Niveau von 2017/2018, nachdem die Werte 2019 nur 37,8 % betragen hatten. Nach einem Rückgang von Muskel- und Skelett-Erkrankungen im Jahr 2019, stieg diese Krankheitsursache im Jahr 2020 wieder deutlich an. Auch die psychischen Erkrankungen sind auf dem höchsten Niveau seit Beginn der Betrachtung im Jahr 2012. Atemwegserkrankungen fielen im Jahr 2020 weitaus weniger ins Gewicht, was auf die pandemiebedingten AHA-Regeln und deutlich vermehrtes Arbeiten im Homeoffice zurückzuführen sein könnte. Die Höhe der Covid-19-Erkrankungen im Jahr 2020 ist laut Mitteilung der AOK statistisch erfreulicher Weise tatsächlich vernachlässigbar.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Jahr 2020 wurde das betriebliche Eingliederungsmanagement wieder zentral durchgeführt. Für das Angebot und jeweiligen Verfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX sind nun 2 sozialpädagogische Fachkräfte in Teilzeit zuständig, denen zusätzlich das betriebliche Konfliktmanagement obliegt.

Von Januar 2020 bis Dezember 2020 wurden insgesamt 466 BEM-Erstgespräche entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung angeboten, 105 BEM-Erstgespräche wurden durchgeführt, 123 BEM-Verfahren wurden aktiv oder passiv abgelehnt. Durch eine temporäre Stellenvakanz und pandemiebedingten Gesprächsbeschränkungen mussten leider viele Verfahren auf das Jahr 2021 verschoben werden.

Die Problembereiche, die in den BEM-Verfahren zur Sprache kamen, sind sehr individuell und vielseitig. Der Katalog der erforderlichen Maßnahmen innerhalb des BEM-Prozesses lässt sich grob in folgender Einteilung darstellen:

- Arbeitsorganisatorische Maßnahmen (z.B. Arbeitszeitanpassungen),
- Ausstattung (z.B. bedarfsgerechte Arbeitskleidung),
- Konfliktberatung (hierarchieübergreifend),
- Umsetzungsnotwendigkeit/Bewerbung,
- Vermittlung an weitere Akteure innerhalb und außerhalb der Stadt Nürnberg (z. B. PA/BSB).

Ein weiterer, zentraler Aspekt der BEM-Gespräche ist der der Psychohygiene: viele Mitarbeitende können in diesem vertrauensvollen Rahmen belastende Punkte aus dem beruflichen Alltag erzählen, besprechen oder auch reflektieren. Dies sorgt für Entlastung oder auch für neue Sichtweisen, Lösungsansätze oder mündet punktuell in längerfristiger Konfliktberatung.

Eine enge Zusammenarbeit insbesondere mit der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Arbeitssicherheit von SÖR sowie auch der Personalbewirtschaftung ist ein fester Bestandteil der Arbeit des BEM-Teams, was sowohl für die Mitarbeitenden als auch die BEM-Prozesse ein großer Gewinn ist. Eine ganzheitliche Betrachtung von Themen und Möglichkeiten ist hierdurch gewährleistet.

Resümee

Psychische Erkrankungen sowie Muskel- und Skelett-Erkrankungen führen zumeist zu längeren Arbeitsunfähigkeiten. Deswegen ist es absolut angezeigt, weiterhin im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und betrieblichen Eingliederungsmanagements ein besonderes Augenmerk auf auslösende Faktoren und präventive Maßnahmen zu richten. Gerade auf die Mitarbeitenden des gewerblichen Bereichs soll besonders geachtet werden, um auch hier eine positive Entwicklung zu erzielen.

Hervorzuheben im Jahr 2020 sind das sehr gute Pandemiemanagement bei SÖR sowie die Vernunft, Rücksichtnahme und Flexibilität der Beschäftigten, die dazu geführt haben, dass sich die Krankheitsfälle aufgrund der Covid-19-Pandemie auf einem sehr niedrigen Niveau bewegt haben.