

Personalbericht und **Betriebliches Gesundheitsmanagement** **SÖR 2021**

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 2021 ergab sich folgende wesentliche Veränderung in der Organisationsstruktur:

Organisationsänderung im Bereich Grün bei SÖR/1:

Um das Arbeitsfeld „Grün“ im SÖR den gestiegenen Anforderungen entsprechend zukunftsfähig weiterzuentwickeln, wurden die Prozesse und Schnittstellen im Sachgebiet „Planen und Bau Grün“ überprüft und überarbeitet und daraus eine neue Organisationsstruktur entwickelt.

Anlass hierfür waren hauptsächlich das in 2020 neu gegründete Sachgebiet „Baum“ (SÖR/1-A) und damit das Herauslösen der Gruppe „Baum“ sowie die Zunahmen von Aufgaben bzw. Ausweitung von zu bearbeitenden Maßnahmen (insbesondere neue MIP-Pauschalen und „Masterplan Freiraum“), welche auch zu Stellenmehrungen geführt haben.

Vor dem Hintergrund des stattfindenden Klimawandels und der zunehmenden städtischen Verdichtung nimmt die Bedeutung der öffentlichen Grün- und Freiräume zu. Deshalb wurde dem Sachgebiet eine zukunftsfähige Organisationsstruktur gegeben:

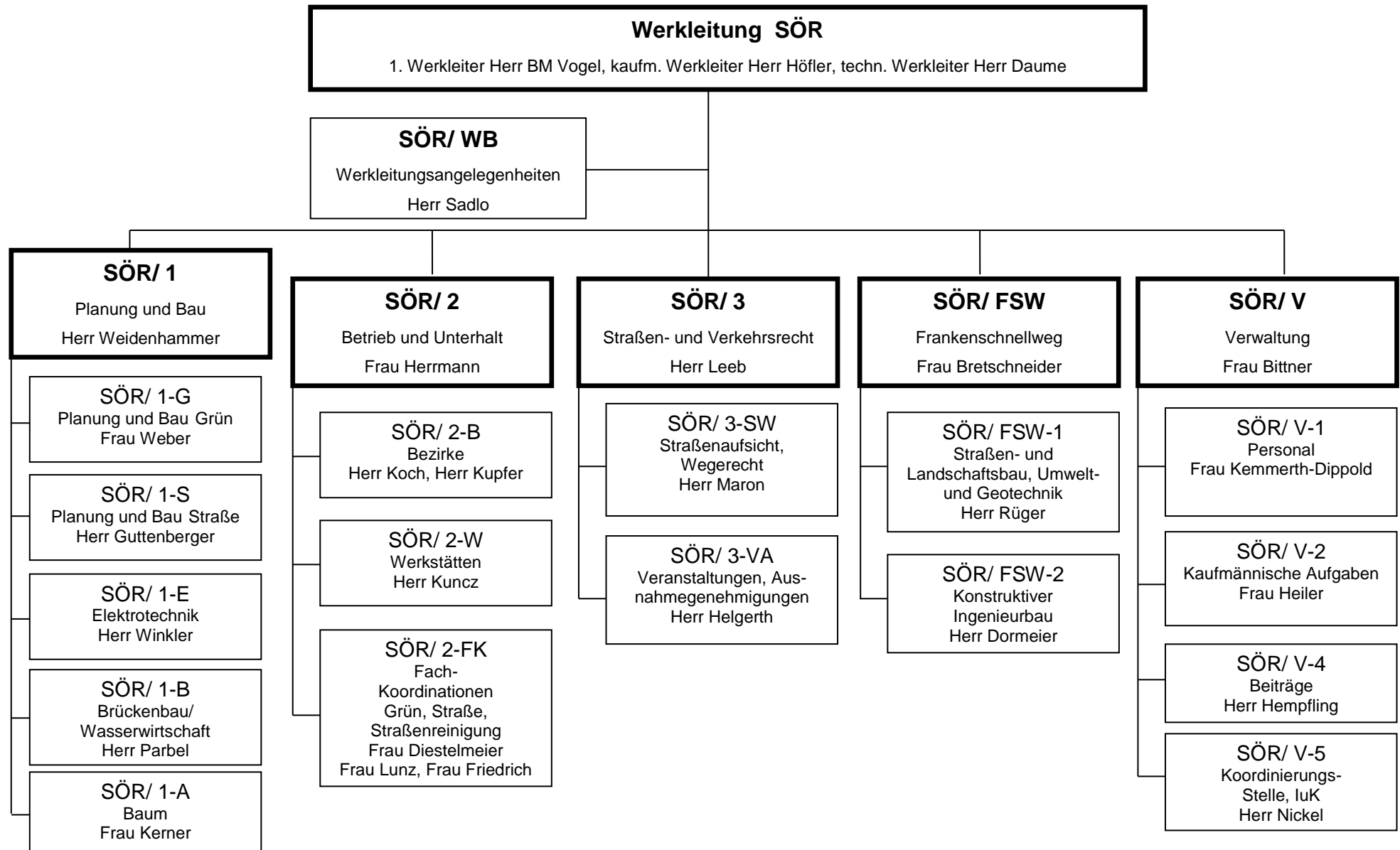
Zur besseren Aufgabenverteilung wurde neu die Gruppe „Grünentwicklung“ gebildet für die Schwerpunkte „Masterplan Freiraum“, Erstellen von Stellungnahmen bei Änderungen des Flächennutzungsplans oder bei B-Plänen, Erstellen von Entwicklungsplänen und strategische Festlegungen zur Biodiversität.

Weitere Gruppen sind die Gruppe „Projekte Grünanlagen und Spielplätze“ für das Planen bzw. Begleiten von Planungen für Grünanlagen und Spielplätze und den Neubau von Flächen für den Artenschutz sowie die Gruppe „Projekte an städtischen Einrichtungen“ mit den Schwerpunkten Planung und Bau von neuen bzw. Generalsanierung von Schulsportanlagen im Freien und allg. Sportanlagen, Außenflächen von Kindertagesstätten und Schulspielhöfen.

SÖR verspricht sich mit dieser Aufteilung eine bessere Präsenz in den verschiedenen übergeordneten Planungsprozessen und durch die Bündelung einen höheren Output bei den zu bearbeitenden konkreten Projekten.

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

Stand: Juli 2022



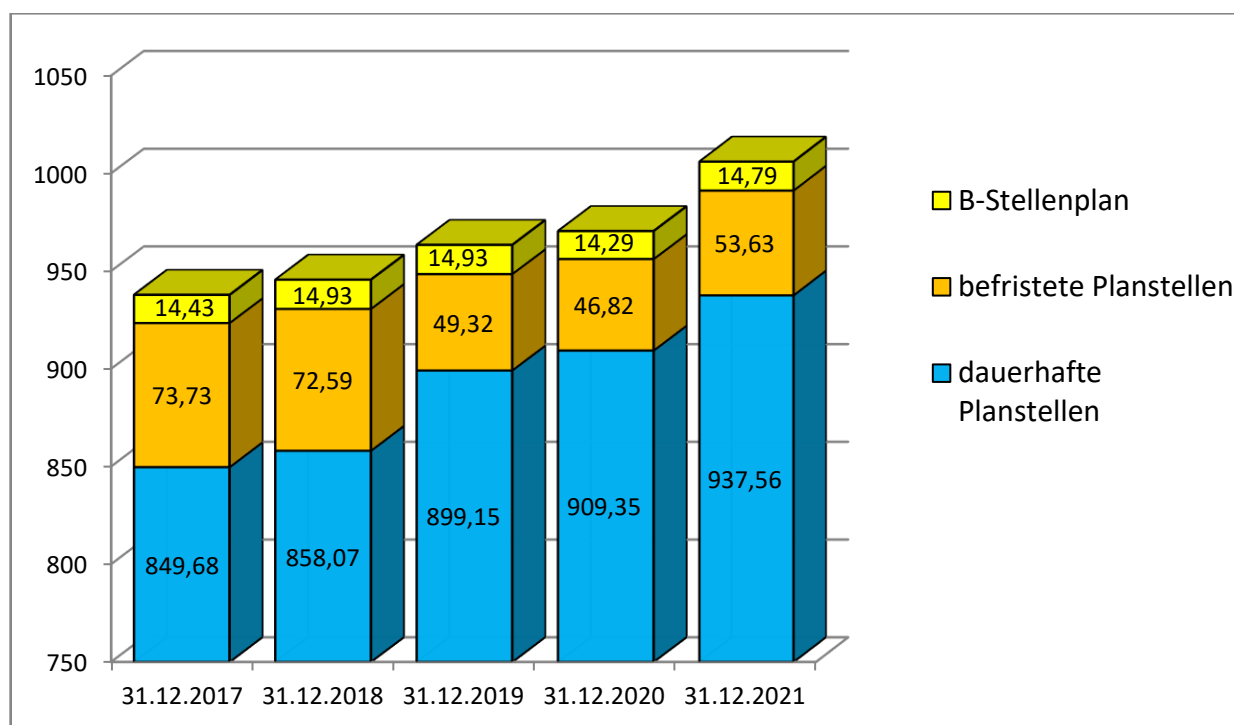
2. Stellenplan

Personalstand

Personalstand

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

Stellenplanentwicklung Vollkraftstellen (VK) 2021



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 2021.

In der Verwaltung erfolgten die Schaffungen von insgesamt 3,0 VK für Aufgaben bei der technischen Weiterbildung, Personalbewirtschaftung, Finanzierung und der Gutachtenbearbeitung von Erschließungsanlagen.

Im Bereich Planung und Bau wurden 21,0 VK Bauingenieur/in, Bautechniker/in und Mitarbeitende in der Sachbearbeitung für die Sachgebiete Planung und Bau Grün bzw. Straße, Baum, Brückenbau und Wasserwirtschaft, Elektrotechnik und das Projekt Hafenbrücken geschaffen.

Die Veränderung in der Abteilung Betrieb und Unterhalt setzen sich aus der Schaffung von Planstellen von 2,0 VK Ingenieur/in Landespflege, 0,62 VK Sachbearbeitung Georeferenzierung, 1,0 VK techn. Sachbearbeitung Markierungen, 1,0 VK Disponent/in, 2,0 VK Reinigungsarbeiter/in, 2,0 VK Schlosser/in, 1,0 VK Schreiner/in und 1,0 VK Maurer/in zusammen.

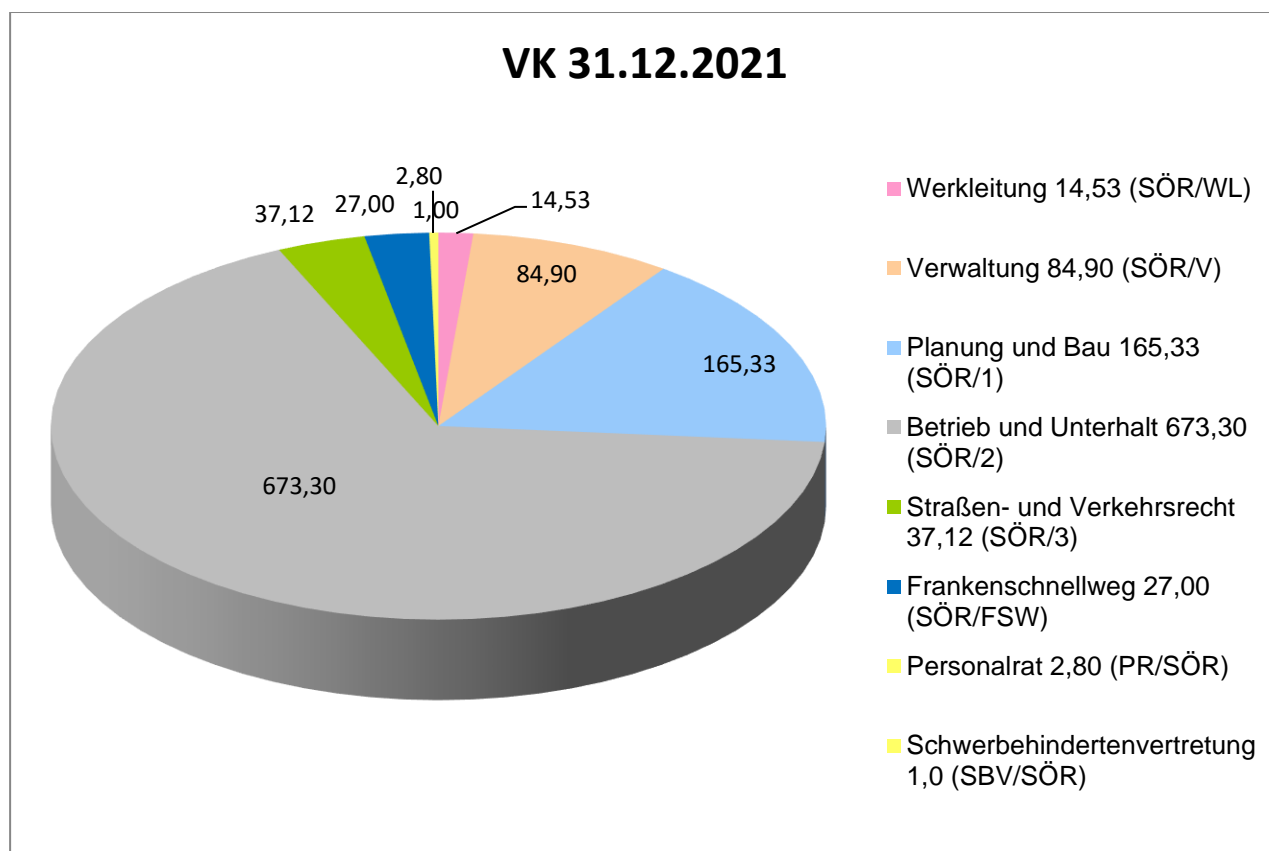
Desweiteren wurden 0,4 VK als Stundenaufstockungen für bereits vorhandene Planstellen und 1,0 VK für Werkstudierende geschaffen.

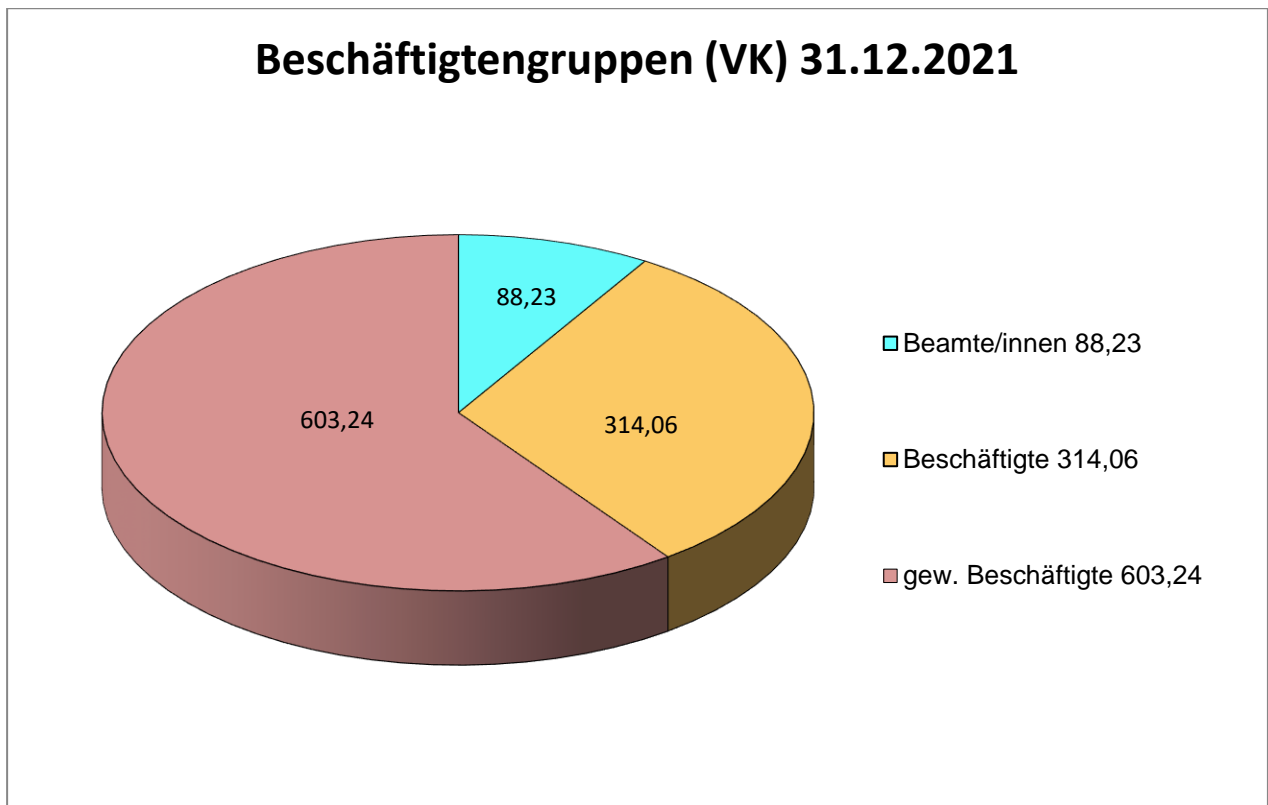
Dem Stellenplan B wurden 0,5 VK der „Dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisung“ entnommen, zur stadtweiten Neuverteilung.

Die weiteren Stellendifferenzen ergaben sich aus internen Planstellenverschiebungen.

| Abteilung | VK 31.12.17 | VK 31.12.18 | VK 31.12.19 | VK 31.12.20 | VK 31.12.21 | Veränderung 2020 - 2021 |
|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------|
| Werkleitung (SÖR/WL) | 14,83 | 14,83 | 15,83 | 14,53 | 14,53 | 0,00 |
| Verwaltung (SÖR/V) | 76,15 | 77,90 | 81,40 | 81,90 | 84,90 | 3,00 |
| Planung und Bau (SÖR/1) | 112,53 | 116,03 | 117,53 | 119,53 | 165,33 | 45,80 zu 1) |
| Betrieb und Unterhalt (SÖR/2) | 667,77 | 669,27 | 681,08 | 686,58 | 673,30 | -13,28 zu 1) |
| Straßen- und Verkehrsrecht (SÖR/3) | 35,76 | 36,76 | 36,76 | 37,12 | 37,12 | 0,00 |
| Frankenschnellweg (SÖR/FSW) | 27,00 | 27,00 | 27,00 | 27,00 | 27,00 | 0,00 |
| Personalrat (SÖR/PR) | 2,80 | 2,80 | 2,80 | 2,80 | 2,80 | 0,00 |
| Schwerbehindertenvertretung (SBV/SÖR) | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,00 |
| | 937,84 | 945,59 | 963,40 | 970,46 | 1005,98 | 35,52 |

1) Aufgrund der Umsetzung des neuen Sachgebietes SÖR/1-A (Baum) in 2021 (Beschluss des Werkausschusses vom 23.07.2020) sind 24 VK von SÖR/2 an SÖR/1 übergegangen.





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 8,45 VK auf 88,23 VK.

Bei der Gruppe der ehemaligen Angestellten ist eine Mehrung um 23,32 auf 314,06 VK zu verzeichnen und im gewerblichen Bereich (Arbeiter/innen) eine Mehrung um 3,75 VK auf 603,24 VK. Dies ist im Saldo auf die Stellenschaffungen bzw. Zu- und Abgänge zurückzuführen.

3.1 Kopfstatistik

Zum Jahresende 2021 waren im SÖR 999 Personen beschäftigt (Vorjahr 993), 163 Frauen (entspricht 16,32 %, Vorjahr 16,62 %) und 836 Männer (entspricht 83,68 %, Vorjahr 83,38%).

Die Anzahl der Frauen im SÖR ist von 165 auf jetzt 163 leicht gesunken. Die Frauenanzahl im SÖR bewegt sich somit seit 2019 auf etwa gleichem Niveau. 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). Erstmals konnte im Jahre 2021 auch eine Frau als Straßenreinigerin eingestellt werden.

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 bzw. viele Frauen nach der Schulausbildung weiterführende Schulen besuchen und zugesagte Ausbildungsplätze deshalb nicht annehmen.

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 |

Kopfstatistik 2021

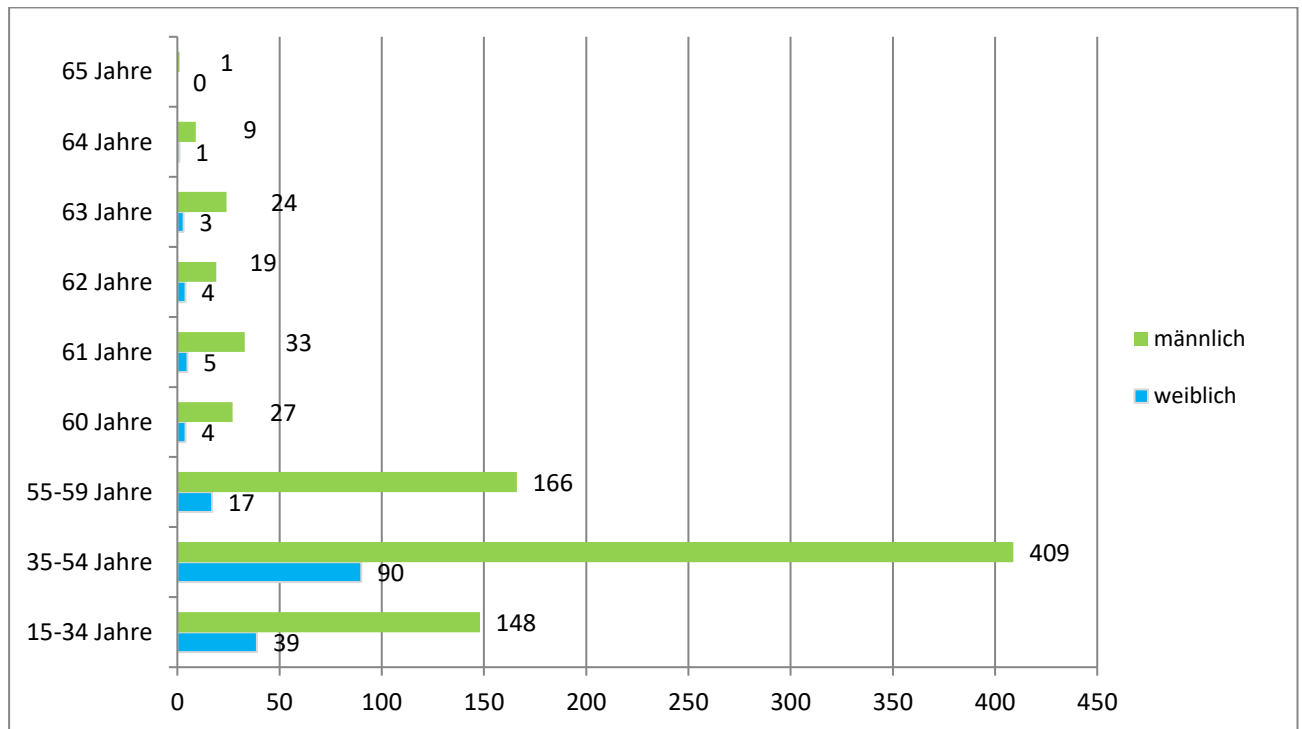
weiblich/männlich

| | SÖR/WL | SÖR/V | SÖR/1 | SÖR/2 | SÖR/3 | SÖR/FSW | PR/SÖR | SBV/SÖR | Auszubildende |
|----------|--------|-------|-------|-------|-------|---------|--------|---------|---------------|
| weiblich | 10 | 49 | 45 | 35 | 16 | 3 | 2 | 0 | 3 |
| männlich | 8 | 43 | 122 | 611 | 22 | 10 | 1 | 1 | 18 |

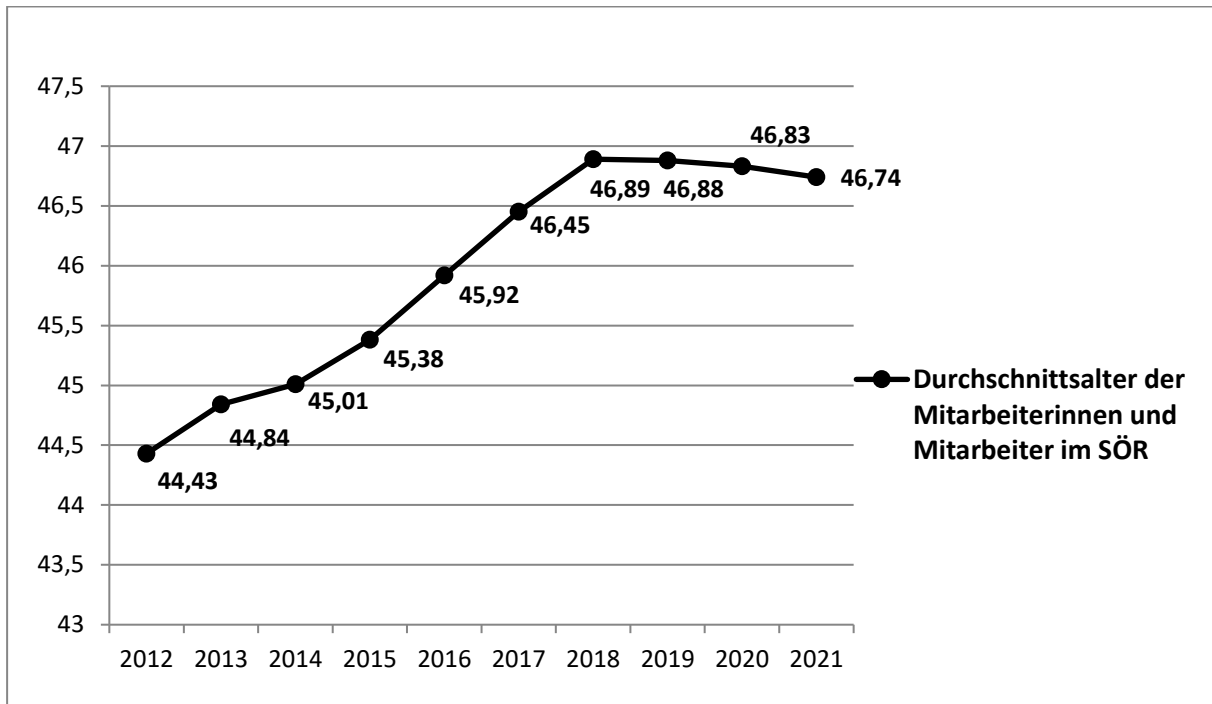
3.2 Altersstruktur

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

Altersaufbau SÖR-Beschäftigte
(Stand 31.12.2021)



Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SÖR bei **46,74 Jahren** und verminderte sich somit zum Vorjahr mit **46,83 Jahren** um **0,09 Jahre**.



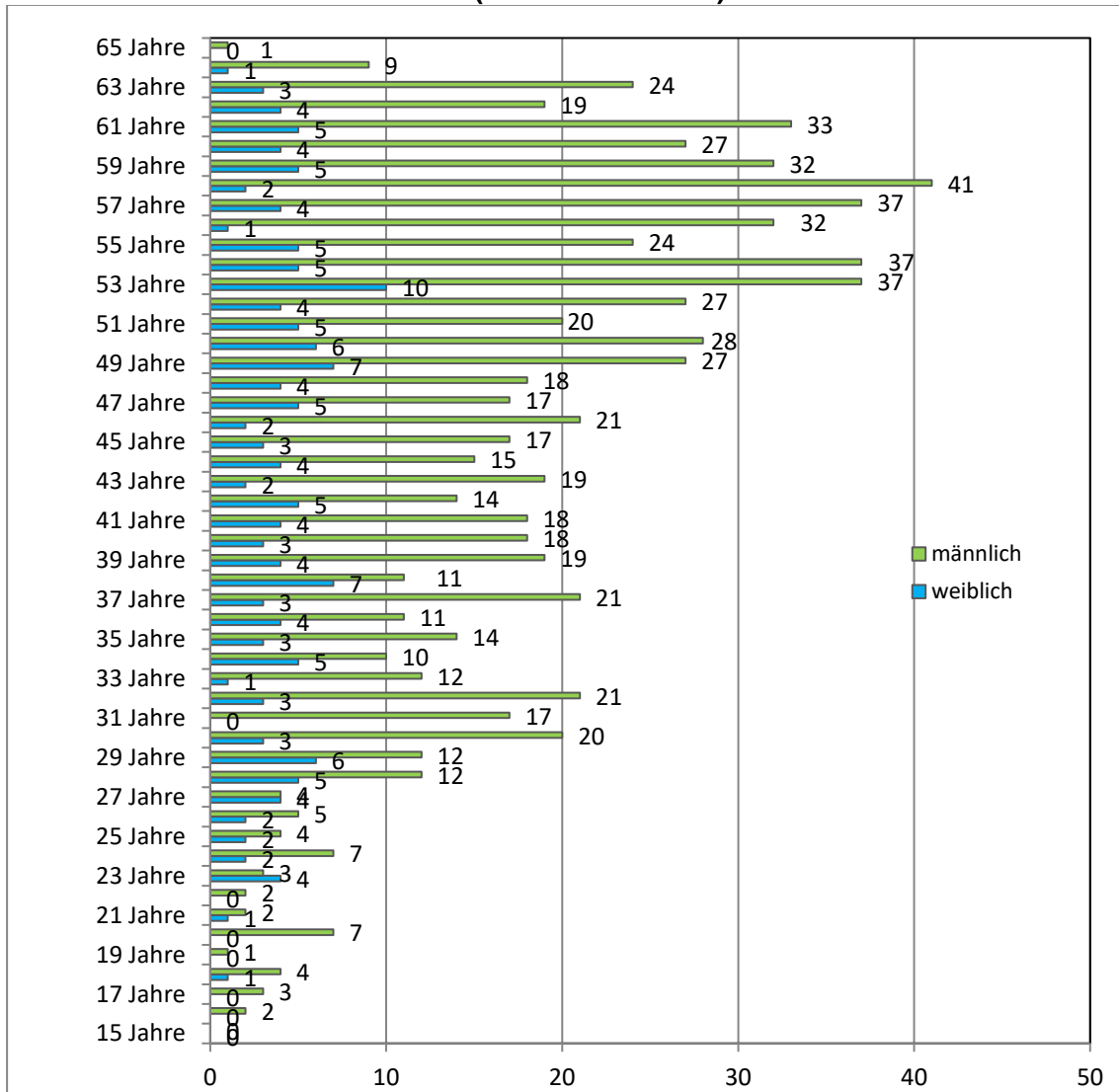
Das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten ist mit 46,74 Jahren höher als der gesamtstädtische Altersdurchschnitt in 2021 mit 45,40 Jahren.

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 2021 bestätigte sich der Trend, dass das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten nicht mehr weiter steigt, sondern sich leicht nach unten bewegt. 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. 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.

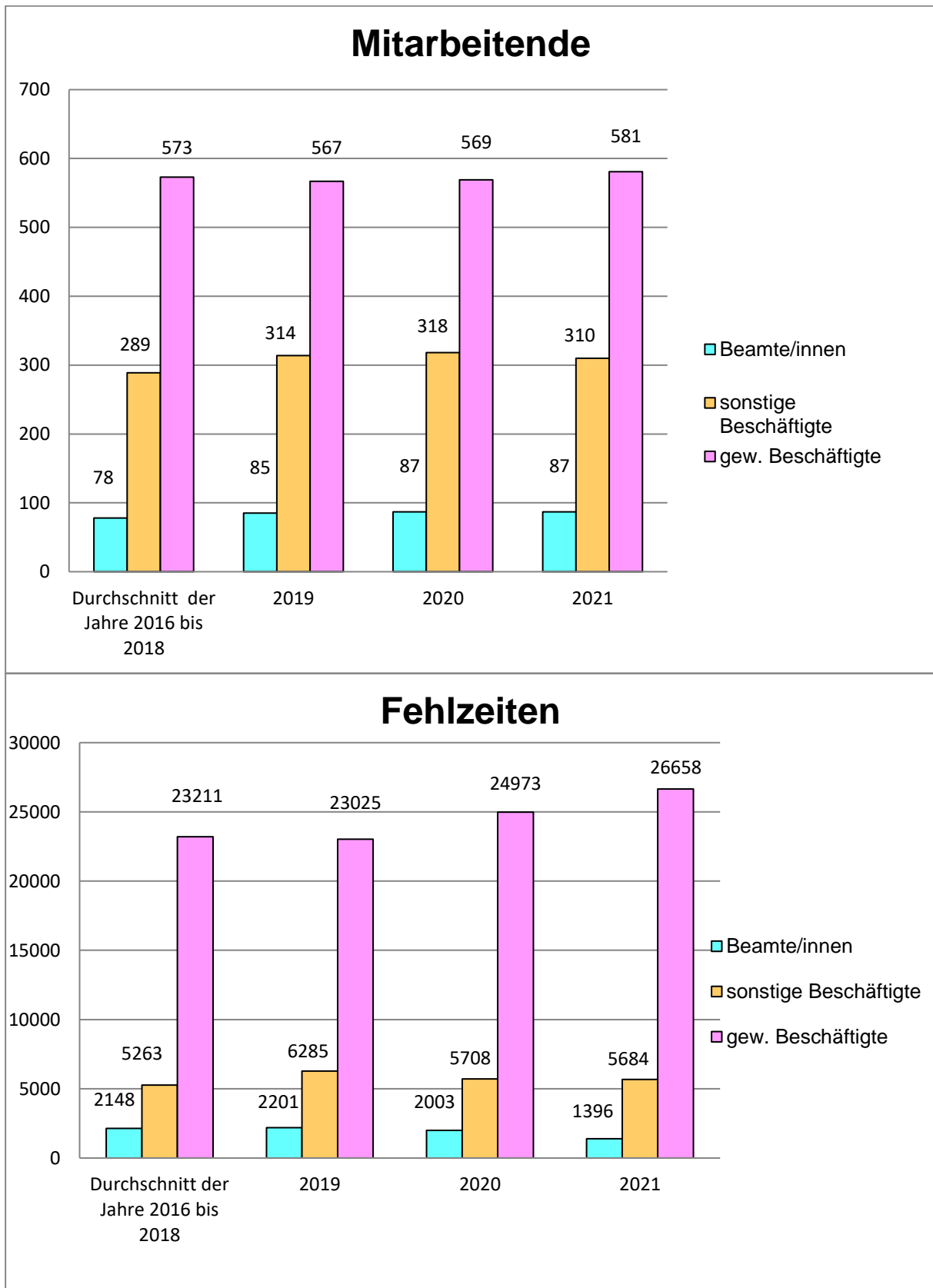
Detailliertere Altersstruktur der SÖR Beschäftigten (Stand 31.12.2021)



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.

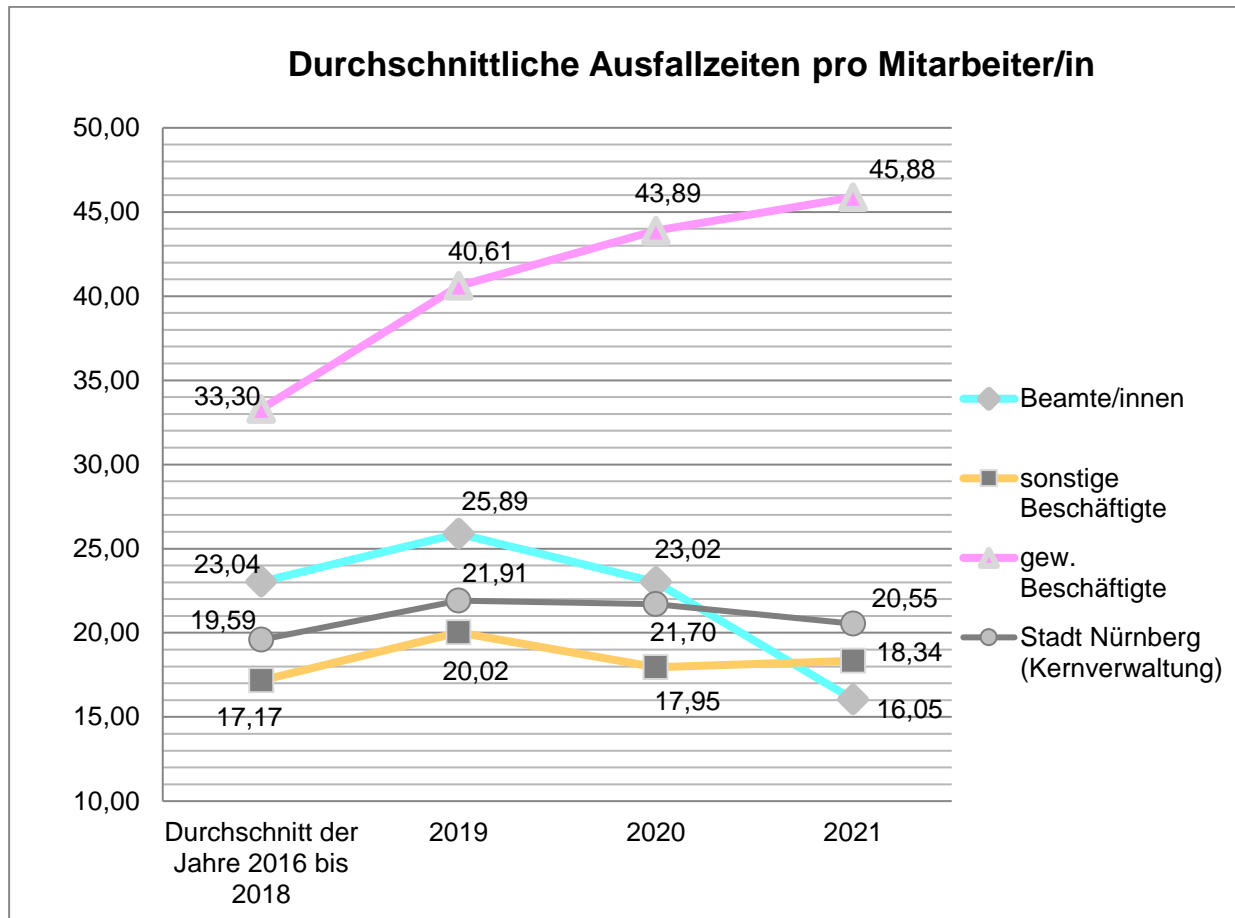
3.3 Fehlzeiten

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 2021 insgesamt 33.738 Tage. Dies entspricht einer **Krankheitsquote von 9,35 %** bei insgesamt 978 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SÖR ohne Auszubildende. Die Krankheitsquote erhöhte sich somit zum Vorjahr um 0,16 %. Damit liegt SÖR deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsquote der Kernverwaltung der Stadt Nürnberg, die im Jahr 2021 für alle Beschäftigten 5,63 % betrug. Ein Vergleich mit den Fehlzeiten der städtischen Eigenbetriebe - durchschnittlichen Krankheitsquote von 8,54 % - zeigt, dass auch hier SÖR ebenfalls eine höhere Krankheitsquote hat.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten im Jahr 2021 betragen im SÖR pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 34,50 Kalendertage. Zum Vergleich: der gesamtstädtische Wert (Kernverwaltung plus Eigenbetriebe) im Jahr 2021 betrug 22,66 Kalendertage. Die Differenz der Ausfalltage zwischen SÖR und der Stadt Nürnberg hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 10,04 auf 11,84 Tage erhöht.



Die 87 Beamtinnen und Beamten fehlten an 1.396 Tagen. Dies entspricht durchschnittlich 16,05 Kalendertagen bzw. einer Krankheitsquote von 4,40 %. Der städtische Beamtenschnitt in 2021 betrug 16,13 Tage.

Die 310 sonstigen Beschäftigten (ehemalige Angestellten) im SÖR hatten Ausfallzeiten an 5.684 Tagen. Dies entspricht einem Durchschnittswert von 18,34 Tagen bzw. einer Krankheitsquote von 5,02 %.

Im gewerblichen Bereich (ehemalige Arbeiterschaft) errechnet sich eine Ausfallzeit von 26.658 Ausfalltagen bei 581 Mitarbeitern/innen. Dies bedeutet durchschnittliche Ausfallzeiten von 45,88 Tagen und einer Krankheitsquote von 12,57 %. Die Ausfalltage stiegen somit von 43,89 auf 45,88 Tagen und die Krankheitsquote von 12,02 auf 12,57 %.

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 31.12.2021 insgesamt 143 „anrechenbare Schwerbehinderte“ (2020: 140) beschäftigt.

Prozentual gesehen sind von den 978 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Auszubildende) des SÖR 14,62 % 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 143 Schwerbehinderten teilen sich auf in 103 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 46 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dies bedeutet 11,59 %, schwerbehindert oder gleichgestellt. Im gewerblichen Bereich sind 97 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das entspricht 16,11 %, schwerbehindert oder gleichgestellt.

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

Personalgewinnung

Die im Jahr 2021 eingegangenen Bewerbungen, bei den gewerblichen Ausbildungsberufen, liegen außer bei den Bauzeichnern/innen auf einem niedrigen Niveau. Die neuen 2-jährigen Ausbildungsintervalle bei den Bauzeichnern/innen sind in der Grafik deutlich zu erkennen. Die Bewerberzahlen bei den Kfz-Mechatronikern/innen und den Straßenwärter/innen sind wieder gefallen und bei den Gärtnern/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau etwas gestiegen.

Es zeigte sich auch in 2021 wieder, 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. Aufgrund der aktuellen Lage, bei der viele Ausbildungsplätze auch in der freien Wirtschaft nicht besetzt werden, sind weiterhin erhebliche Anstrengungen erforderlich um die freien Ausbildungsplätze adäquat besetzen zu können. Dies zeigt sich auch dadurch, dass für den Ausbildungsbeginn im September 2022 in dem Beruf Straßenwärter/in ein zweites Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren im Frühjahr 2022 kurzfristig durchgeführt werden musste, um aufgrund von Absagen, frei gewordene Ausbildungsplätze noch nachbesetzen zu können. Im Ausbildungsberuf Gärtner/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau ist es aufgrund der kurzfristigen Absagen von Bewerberinnen vor Ausbildungsbeginn nicht mehr möglich gewesen noch eine zweite Ausschreibung zu platzieren und rechtzeitig durchführen zu können.

Für das Ausbildungsjahr 2021 konnten nicht alle von SÖR angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei SÖR

| Ausbildungsberufe | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------|------|------|------|------|------|
| Bauzeichner/in | 90 | --- | 99 | --- | 89 |
| Gärtner/in GaLa-Bau | 34 | 21 | 29 | 24 | 32 |
| Wasserbauer/in | --- | 7 | --- | 8 | 11 |
| Kfz-Mechatroniker/in | 43 | 34 | 52 | 72 | 60 |
| Straßenwärter/in | 15 | 23 | 19 | 22 | 17 |
| Gesamtsumme | 182 | 85 | 199 | 126 | 209 |

Ausbildung

SÖR hat auch in 2021 seine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung wahrgenommen und sechs jungen Menschen eine Berufsausbildung zum Landschaftsgärtner/in, Kfz-Mechatroniker/in, Wasserbauer/in und Straßenwärter/in ermöglicht. Zum Stichtag 31.12.2021 wurde von SÖR in folgenden Bereichen ausgebildet:

| Ausbildungsberuf | ♀ | ♂ | gesamt | Ausb.-Ende in 2021 |
|---|----------|-----------|-----------|--------------------|
| Gärtner/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau | 1 | 6 | 7 | 2 |
| Bauzeichner/innen | 1 | | 1 | 0 |
| Straßenwärter/innen | | 7 | 7 | 0 |
| Wasserbauer/innen | | 2 | 2 | 0 |
| Kfz-Mechatroniker/innen | | 2 | 2 | 0 |
| Gesamt: | 2 | 17 | 19 | 2 |

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, dies gilt für Ausbildungsjahrbeginne bis 2022, 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.

Für Auszubildende ab dem Ausbildungsjahrbeginn 2023 wird soweit die Prüfung bestanden wurde und die persönliche Eignung vorliegt, ein unbefristete Übernahme garantiert (Beschluss im Personal- und Organisationsausschuss vom 11.05.2021). Im Zuge dessen müssen die Anzahl der Ausbildungsstellen an die jeweiligen Bedarfe angepasst 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 müssen mit entsprechenden Berufsvideos auf der

Homepage der Stadt Nürnberg bzw. auf YouTube flankiert werden, um gezielt Interessenten für eine Ausbildung zu gewinnen.

Aufgrund der bedarfsgerechten Ausbildung, ab dem Ausbildungsjahrgang 2023, sind die angebotenen Ausbildungsplätze seitens SÖR jedoch auf annähernd die Hälfte zurückgegangen.

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 2021 haben 16 Schüler/innen 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 auch 2021 beide Veranstaltungen leider nicht stattfinden.

Meister/innen

Bereits im Jahr 2018 wurde es zunehmend schwieriger geeignetes Personal als Meister/in im Straßenbauerhandwerk zu finden. Eine Aufstiegsqualifizierung durch SÖR wurde damals finanziert. Dies setzt sich im Jahr 2021/2022 verstärkt fort. Da keine adäquaten Stellenbesetzungen von extern möglich waren, wurden nach einem internen Auswahlverfahren zwei Facharbeiter zur Weiterqualifizierung zum/zur Straßenbauermeister/in ausgewählt. Aufgrund des geringen Schulplatzangebotes wird die Weiterqualifizierung aber erst in 2023 beginnen. Die Mitarbeiter können jedoch jetzt Erfahrungen sammeln, weil sie ohne Übertragung des vollen Aufgabenspektrums, auf ihren zukünftigen Stellen bereits eingesetzt werden. Eine endgültige Stellenübertragung erfolgt erst nach bestandener Abschlussprüfung.

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.

Um die Attraktivität zu steigern und SÖR besser kennenzulernen wurden die bereits bestehenden Möglichkeiten auch auf Werksstudierende und Studierwillige - im Rahmen eines dualen Studiums – in den Bereichen Bauingenieurwesen sowie Elektro- und Informationstechnik erweitert.

Weiterbildung / Fortbildung

SÖR investiert intensiv in die Bereiche Aus- und Fortbildung.

An externen und internen Fortbildungsveranstaltungen nahmen 451 SÖR – Beschäftigte teil. Insgesamt wurde hierfür 179.219,68 € aufgewendet. Dieser Betrag enthält die Ausbildungsgebühren sowie die erforderlichen Reise- und Übernachtungskosten. Somit entfielen im Jahr 2021 durchschnittlich auf jeden Mitarbeiter/in einschließlich Auszubildende 397,38 €. Die externen Fortbildungen sind teilweise sehr teuer, müssen dennoch in Anspruch genommen werden, da das gemeinsame Fortbildungsangebot der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach die speziellen beruflichen Erfordernisse für SÖR nicht abdecken kann.

Weiterhin sind jährliche Schulungen nach den Bestimmungen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes (BKrFQG) von Kraftfahrern/innen im SÖR zu absolvieren. Diese Verpflichtung trifft die

Fahrer/innen, deren überwiegende Tätigkeit darin besteht, Personen oder Güter zu gewerblichen Zwecken zu befördern. Die Fahrerlaubnisinhaber/innen der Klassen CE oder C1E sind nicht nur alle 5 Jahre auf ihre gesundheitliche Eignung zu untersuchen, auch die Erlaubnis gem. BKrFQG ist ebenfalls nur für 5 Jahre gültig. Für die Verlängerung dieser Fahrerlaubnis müssen wieder 5 Schulungsmodulare innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren nachgewiesen werden. Zudem müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Führerscheinwerb nach dem Stichtag 10.09.2009 vorher eine sogenannte Grundqualifikation erwerben. Dies war für die Führerscheininhaber/innen mit Besitzstand, Führerscheinwerb vor dem Stichtag 10.09.2009, nicht erforderlich. Der Erwerb dieser Grundqualifikation nach dem BKrFQG ist mit einem erheblichen Kosten- und Zeitaufwand verbunden.

Zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes mit größeren Fahrzeugen, Kraftfahrzeuge über 7,5 t mit Anhänger und Kraftfahrzeuge bis 7,5 t mit Anhänger, war es auch im Jahre 2021 erforderlich Mitarbeitern/innen den Erwerb der Führerscheinklassen C1 und C1E zu finanzieren.

Die Kosten hierfür beliefen sich im Jahr 2021 auf rund 40.000,- € bei der Führerscheinklassen C1 und C1E. Diese Kosten sind in den Gesamtfortbildungskosten bereits enthalten.

Zwischen SÖR und den betreffenden Mitarbeitern/innen wurden Rückzahlungsvereinbarungen geschlossen. Diese besagten, 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 technisch - fachlichen 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 gewerbliche und technische Mitarbeitende ab. Der Katalog wird ständig erweitert und an künftigen Schulungsbedarfen angepasst.

6. Leistungsorientierte Bezahlung

Basisleistungsentgelt/-bezüge

Auch im Jahr 2021 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 2021 an 145 Mitarbeitende ein Zusatzleistungsentgelt i.H.v. 142.333,38 € ausbezahlt. Der Ansatz von 142.334,76 €, der einen Übertrag aus dem Jahr 2019 von 7 Cent enthielt, wurde bis auf 1,38 € vergeben. Die Auszahlungssummen bewegten sich zwischen 500,00 € und 1.094,88 €.

Bei einem Anteil der Tarifbeschäftigten in der 1. QE (EGr. 3 und EGr. 4 TVöD) von 32,33 % entfielen auf die 1. QE im Jahr 2021 beim Zusatzleistungsentgelt 24,18 %. Die 2. QE (EGr. 5 bis EGr. 9a TVöD) war mit einem Anteil von 46,64 % der Tarifbeschäftigten mit 49,65 % vertreten. Die Beschäftigten der 3. QE (EGr. 9b bis EGr. 13 TVöD) die einen Beschäftigtenanteil von 20,25 % stellte, wurden in Höhe von 25,52 % berücksichtigt. In der 4. QE (Beschäftigtenanteil von 0,78 %) wurde ein Zusatzleistungsentgelt im Jahr 2021 vergeben.

In den letzten 3 Jahren blieb die Verteilung zwischen den Qualifikationsebenen sehr stabil. Es zeigt sich im Jahr 2021 weiterhin eine Überrepräsentation der QE 3 mit 5,27 Prozentpunkten und der QE 2 mit 3,01 Prozentpunkten gegenüber dem Beschäftigtenanteil. Ziel ist weiterhin die Vergabe in der QE 1 zu steigern.

Die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung/Gleichstellung wurden mit 18 Prämien bedacht. Bei einem Beschäftigtenanteil von ca. 15,26 Prozent (Tarifbeschäftigte) waren von den Berücksichtigten somit 12,41 % schwerbehindert/gleichgestellt. Hier konnte somit der erfreulich hohe Wert von 2019 mit 11,38 % sogar noch übertroffen werden. Es wird dennoch ein weiteres Augenmerk auf diesen Mitarbeitendenkreis bei der Vergabe gerichtet.

Im Jahr 2021 waren 14,48 % der Zusatzleistungsentgeltempfänger/innen weiblich. Hier ist eine deutliche Steigerung zum Vorjahr um 4,55 Prozentpunkte zu verzeichnen. Die weiblichen Tarifbeschäftigten entsprachen 2021 einem Beschäftigtenanteil von 12,37 Prozent. Dies bedeutet im Jahr 2021 nun eine leichte Überrepräsentation.

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. Wenn im Laufe der Jahre immer wieder andere Gruppen stärker bedacht werden und sich dies über die Jahre ausgleicht, ist dies auch ein zufriedenstellendes Ergebnis.

Zusatzleistungsbezüge

Im Jahr 2021 konnten bei SÖR für die Berechnung der Zusatzleistungsbezüge 91 Beamte/Beamtinnen angesetzt werden. An 16 Beamte/Beamtinnen wurden 8.798,48 € ausbezahlt und damit der Ansatz von 8.800,29 € bis auf 1,81 € ausgegeben. Die Auszahlungssumme bewegte sich zwischen 419,06 € und 628,59 €. 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 (2021 standen 7.333,56 € zur Verfügung, inklusive 1.613,84 € aus dem Jahr 2020) müssen die PbL bei den Beamten/Beamtinnen sehr restriktiv angewendet werden. So konnten im Jahr 2021 jedoch 15 Spontanprämien an Beamtinnen und Beamte für besondere Leistungen ausbezahlt werden, da im Zuge von Vormerkungen Mittel ins Jahr 2021 übertagen worden waren. In den letzten beiden Jahren waren jeweils 11 verbeamtete Mitarbeitende berücksichtigt worden. Der Ansatz wurde im Jahr 2021 bis auf 8 Cent ausgezahlt. Die Prämienhöhen lagen zwischen 350,00 € und 498,82 €.

1 Spontanprämie erfolgte für herausgehobene coronabedingte Sonderaufgaben.

Von den 15 Prämienbeziehenden waren 10 weiblich. Die Prämienverteilung lag somit mit 66,67 % weiterhin deutlich über dem prozentualen Anteil verbeamteter Frauen bei SÖR (44,83 %).

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 2021 waren für die Tarifbeschäftigten 96.931,76 € im Budget von SÖR (enthaltener Übertrag aus dem Vorjahr 4.413,75 €). Es wurden 211 Prämien gewährt (2020: 286, 2019: 208, 2018: 161). Die Prämienhöhen lagen zwischen 65,00 € und 1.500,00 €. Diese Spanne zeigt auf, dass bei der Prämienbemessung unterschiedliche Maßstäbe angelegt werden müssen. Hohe Prämien wurden wieder insbesondere bei Zielvereinbarungen und Spontanprämien, 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 20,25 %

und einem Anteil an den Prämienempfangenden von 15,17 % (2020: 19,58 %, 2019: 15,35 %, 2018: 38,46 %) aus dem Prämienbudget einen Geldanteil von 21,73 % (2020: 29,59 %, 2019: 30,36 %, 2018: 48,49 %) erhielt. Die Prämienvergabe erfolgte oftmals nach abgeschlossenen und sehr gut gelungenen Projektarbeiten. Hinsichtlich der bedachten Personen war die 3. QE dementsprechend im Jahr 2021 unterrepräsentiert, die Prämiensumme entsprach in etwa dem Beschäftigtenanteil. Der Anteil der 3. QE sank in den vergangenen Jahren stetig zugunsten der 1. und vor allem der 2. QE (EGr. 5 bis EGr. 9 a TVöD), um auf eine angemessene Verteilung hinzuwirken.

In der 1. QE (in der Regel Straßenreiniger und ungelernte Kräfte im Straßenunterhalt bzw. Grünbereich) erhielt hingegen bei einem Personenanteil von 32,33 % und einem Anteil an den Prämienempfängern/innen von 20,38 % aus dem Prämienbudget einen Geldanteil von 15,17 %. Somit war leider wieder ein Absinken gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (2020: 19,01 %) und mit dem Niveau von 2019 mit 15,43 % zu vergleichen. Gegenüber dem Jahr 2018 mit 10,27 % ist es jedoch noch immer eine deutliche Steigerung. Der Prämienvergabe an die QE 1 steht weiterhin im Fokus. 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.

Das Instrument der Prämien für besondere Leistungen wird 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 Großflächenmahn (SÖR/2-W/10)** erwirtschafteten im Zeitraum April 2020 bis März 2021 einen Überschuss von 586.892,27 € 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 129.116,30 €. Der Auszahlungsbetrag lag bei 68.561,57 €. Dies ist vereinbarungsgemäß auf die Deckelung auf ein monatliches Tabellenentgelt der Eingangsstufe sowie Kürzungen bei späterem Eintritt in die Pfliegertruppe oder bei längerer Abwesenheit durch Krankheit, etc. zurückzuführen. Die Prämie wurde an 34 Beschäftigte ausgezahlt.

Es kann weiterhin festgehalten werden, dass das Insourcing der Großflächenmahn 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 Großflächenmahn 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 im Zeitraum April 2020 bis März 2021 einen Überschuss von 211.047,69 €. Der hieraus berechnete und maximal mögliche Prämienanteil von 22 % betrug somit 46.430,49 €. Der Auszahlungsbetrag lag mit 39.594,27 € ebenfalls unter der maximalen Höhe.

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 Pflgetruppe oder bei längerer Abwesenheit durch Krankheit etc. zurückzuführen. Es wurden an 24 Mitarbeitende die Erfolgsprämie ausgezahlt.

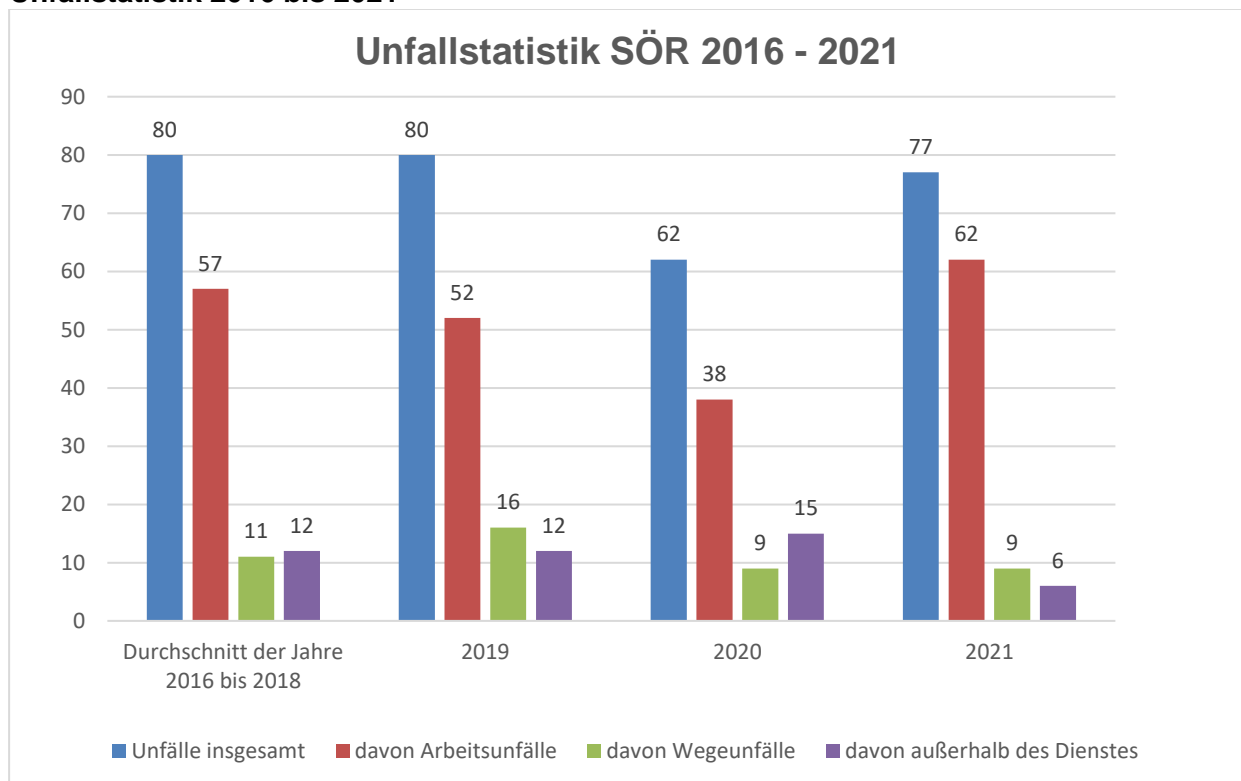
7. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unfälle und Arbeitsmedizin

Im Jahr 2021 erlitten die SÖR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 77 Unfälle mit 1.474 Ausfalltagen. Tödliche Arbeitsunfälle oder Arbeitsunfälle mit dauerhaften körperlichen Einschränkungen hat es im SÖR auch im Jahr 2021 nicht gegeben.

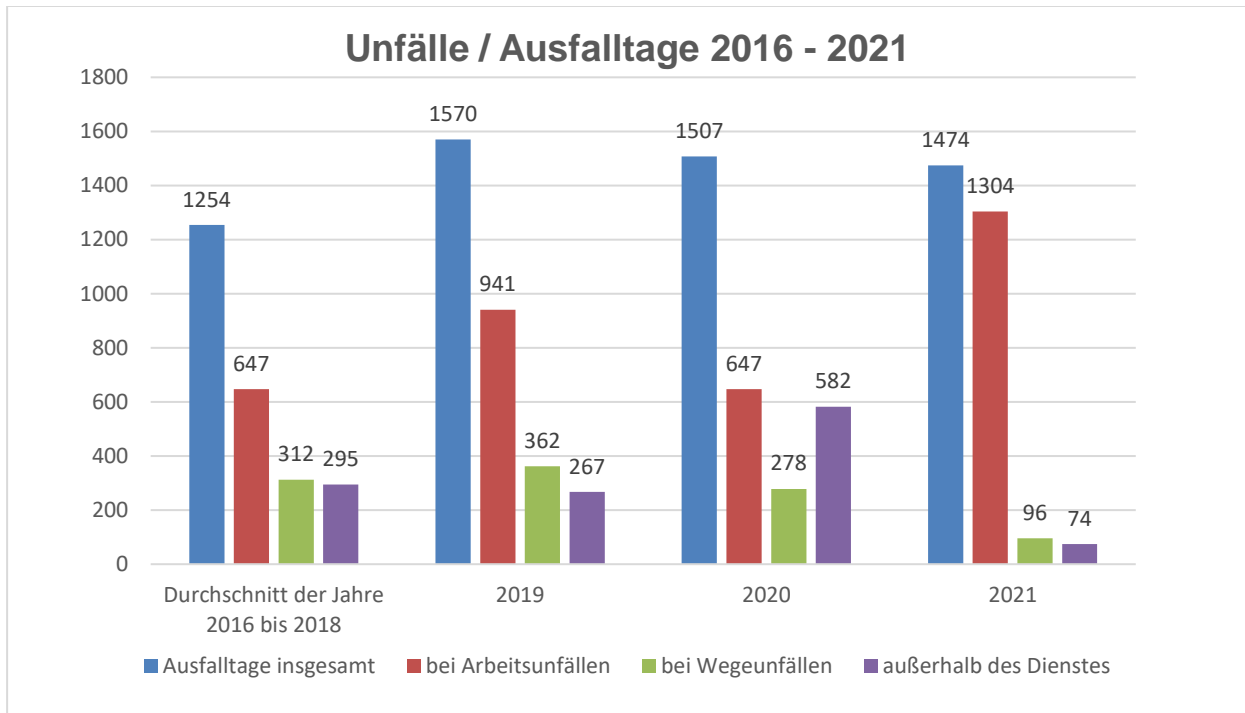
Im Vergleich zu den Vorjahreszahlen mit 80 in 2019 und mit 62 in 2020 ist die Anzahl der Unfälle im Jahr 2021 mit 77 wieder annähernd auf dem Niveau wie 2019.

Unfallstatistik 2016 bis 2021



Eine Arbeits- und Wegeunfallstatistik wird seitens Ref./ASi auch informativ für den Bereich SÖR erstellt. Diese beiden Statistiken weichen in der Anzahl der Unfälle und Ausfalltage erheblich ab, da SÖR auch Unfälle mitzählt und auswertet, die nicht meldepflichtig – weniger als drei Tage Arbeitsunfähigkeit – sind. Für diese Unfälle, die u.a. auch dem privaten Bereich zuzuordnen sind, gehen keine Meldungen an Ref./ASi. Für 2021 hat Ref./II ASi insgesamt 47 melde- und nichtmeldepflichtige Arbeitsunfälle im SÖR registriert und ausgewertet. Als Ergebnis der offiziellen ASi-Zahlen ist festzustellen, dass SÖR mit 38 meldepflichtigen Arbeitsunfällen auf 1000 Beschäftigte (Zahlen werden zum Vergleich auf 1000 Beschäftigte hochgerechnet) den Durchschnitt der UV der öffentlichen Hand mit 7,2 deutlich übersteigt, aber im Vergleich mit tätigkeitsverwandten Betrieben wie Transport und Verkehr mit 39,0 (Vergleichswert aus 2020) oder der Bauwirtschaft mit 49,8 (Vergleichswert aus 2020) noch 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 77 Unfällen bestand für 38 Unfälle eine Meldepflicht an die zuständige Unfallkasse. Bei den Verletzungen (Mehrfachnennung sind gegeben) sind die Verletzungen an Hand, Armen mit Schulterbereich mit 29 (13), an den Beinen und Füßen mit 32 (22), Kopfverletzungen mit 6 (4) und Rumpferletzungen mit 5 (6) und Augenverletzungen mit 5 (4) eingetreten, Vorjahreswerte in Klammern.

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

| Jahr | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Ausfalltage pro meldepflichtigem Arbeitsunfall | 27,3 | 24,9 | 21,9 | 30,4 | 27,5 | 27,4 | 19,3 | 18,0 | 36,5 | 29,3 | 40,2 |

Quelle Ref./II, Asi Arbeits- und Unfallbericht 2021

Die durchschnittliche Ausfallzeit pro meldepflichtigem Arbeitsunfall ist gestiegen und weist den höchsten Wert im Betrachtungszeitraum auf.

Quelle Ref./II, Asi Arbeits- und Unfallbericht 2021

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements:

Überarbeiten/Fortschreiben von Vorlagen „Beurteilung von Arbeitsbedingungen“:

Eine Gesamtüberarbeitung der ca. 40 BdA-Vorlagen steht noch an.

Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen

3 x Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen 2021

Schriftliche Beauftragung für mobile selbstfahrende Arbeitsmittel 2021:

- Flurförderzeuge: 2
- Teleskopstapler: 1

- Hubarbeitsbühnen: 21
- Ladekran: 11
- Erdbaumaschinen: 35

Gesamtbeauftragungen: 70

Termine/Besprechungen:

SÖR Arbeitssicherheit-Arbeitsgespräche inkl. Dezentraler Steuerkreis Betriebliches Gesundheitsmanagement am 22.09.2021.

Monatliches Jour fixe Betriebliches Eingliederungsmanagement und Werkleitungsbüro.

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

Vorbereitung/Erstellung Werkleitungsverfügungen im Rahmen der Pandemie (Schutzmaßnahmen)

2021 wurden im Rahmen der Pandemie 7 Werkleitungsverfügungen erstellt, die organisatorische Regelungen insbesondere zu Schutzmaßnahmen enthielten.

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 leider erneut um 0,16 % auf 9,35 % an. 2019 war ein Absinken um 0,84 %-Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2018 zu verzeichnen gewesen, so dass man sich eine Trendwende erhofft hatte. Jedoch waren im Jahr 2020 (0,25 % Anstieg gegenüber dem Vorjahr) und im Jahr 2021 wieder leichte Anstiege zu verzeichnen.

Lediglich im Bereich der verbeamteten Beschäftigten sanken die durchschnittlichen Ausfallzeiten pro Person deutlich von 23,02 Kalendertage (2020) auf 16,05 Kalendertage im Jahr 2021 und setzte den positiven Trend deutlich fort. Dies kann jedoch, bei der insgesamt geringen Anzahl an Beamtinnen/Beamten im Betrieb, auch auf Austritte einzelner zurückzuführen sein. Im Bereich der ehemaligen Angestellten stieg der Wert nur leicht um 0,39 Kalendertage gegenüber dem Vorjahr auf 18,34 Kalendertage an. Bei den gewerblichen Mitarbeitenden ist leider ein weiterer Anstieg um 1,99 Kalendertage gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

Das heißt differenziert nach den Beschäftigentengruppen in Prozenten entfallen 79,01 % der krankheitsbedingten Ausfälle (bei einem Beschäftigtenanteil von derzeit 59,41 %) auf die gewerblichen Mitarbeitenden und übersteigen somit deutlich den Beschäftigtenanteil. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet das einen weiteren Anstieg um 2,6 Prozentpunkte. Im Beamtenbereich ist der Prozentanteil von 6,13 % (2020) um 1,95 Prozentpunkte auf 4,18 % gesunken und ist damit weit unterrepräsentiert zum Beschäftigtenanteil (8,90 %). 16,85 % der krankheitsbedingten Ausfälle entfielen im Jahr 2021 auf die sonstigen Beschäftigten (ehemalige Angestellte), der Anteil sank um 0,61 Prozentpunkte zum Vorjahr. Der prozentuale Anteil liegt somit deutlich unter der Beschäftigtenquote mit 31,70 %.

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements:

Temporäre Kooperation im Zuge der FRIAA-Studie („Frühe Intervention am Arbeitsplatz“) mit der Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie am Universitätsklinikum Erlangen, um interessierten

Mitarbeitenden die Möglichkeit zur niederschwelligen, zügigen und umfassenden Diagnostik/ggf. Behandlung vermitteln zu können.

Einzelaktionen:

„Grippeimpfung vor Ort“ für Beschäftigte der Sulzbacher Str. 2- 6, 19.10.2021
Teilnehmende: ca. 60 Personen, Impfung durch: Kh/BÄD

„Booster-Impfung COVID-19 in der SÖR-Bürozentrale“ für SÖR-Beschäftigte und deren Angehörige,
17.12.2021
Teilnehmende: 74 Personen, Impfung durch: Extern

„Fit bei der Arbeit“ - Betriebliche Gesundheitswoche, PA, 19. – 30.07.2021,
Teilnehmende-SÖR: nicht bekannt

Regelmäßig Bewegungs- und Entspannungskurse

1. Halbjahr 2021 Frühjahr/Sommer (Januar – Juni/Juli 2021) – Online-Kurse

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

Kurs „Rücken Fit! - Wirbelsäulengymnastik“
Mittwoch 17:00 Uhr – 18:00 Uhr, Dauer: 1 Stunde

Sommerkurse – Ferienkurse 2021 (Juli-August 2021) – Online-Kurse

Kurs „Entspannung in der Mittagspause - Pilates & Yoga“
Mittwoch 11:30 Uhr – 12:30 Uhr, Dauer 1 Stunde

Kurs „Rücken Fit! - Wirbelsäulengymnastik“
Mittwoch 17:00 Uhr – 18:00 Uhr, Dauer: 1 Stunde

2. Halbjahr 2021 Herbst/Winter (September – Dezember 2021) Ort: Sulzbacher Str. 2-6, Raum 403

Kurs „Pilates & Yoga“
Mittwoch 11:30 Uhr – 12:30 Uhr, Dauer 1 Stunde, Ort: Sulzbacher Str. 2-6, Raum 403
ab 15.11.2022 Online-Kurs

Kurs „Body and Mind“
Donnerstag 12:00 Uhr – 13:00 Uhr, Dauer 1 Stunde, Ort: Sulzbacher Str. 2-6, Raum 403
ab 15.11.2022 Online-Kurs

Kurs „Rücken Fit! - Wirbelsäulengymnastik“
Mittwoch 17:00 Uhr – 18:00 Uhr, Dauer: 1 Stunde, Online-Kurs

Bewegte Pause:

Die bewegte Pause wird von geschulten Bewegungsbotschafterinnen regelmäßig in unterschiedlichen Formaten angeboten:

- Virtuelles Angebot (per Video)
- schriftliche Bewegungsanleitung
- in Präsenz (bei geeigneter Witterung in den Sommermonaten)

Zusammenarbeit mit der AOK

SÖR lädt seit 2015 einmal jährlich die AOK zur Analyse der Krankheitstage ein, da ein Großteil insbesondere der gewerblich Beschäftigten dort versichert ist (insgesamt 2021 448 Personen). Von der AOK wurde eine Stagnation gegenüber dem Vorjahr bei ihren Versicherten hinsichtlich Krankenstands in Prozent festgestellt (2021: 11,5 %, 2020: 11,5 %, 2019: 11,3 %, 2018: 11,8 %). Hierbei ist zu bemerken, dass die AU-Quote (mind. 1 x krank gemeldet mit AU-Bescheinigung im Kalenderjahr) bei den AOK-versicherten Mitarbeitenden im Hinblick auf das Vorjahr sogar leicht angestiegen ist, um 0,7 Prozentpunkte auf 73,2 %. Die Arbeitsunfähigkeitstage je Fall sind jedoch um 0,2 % gegenüber dem Vorjahr gesunken und lagen somit im Jahr 2021 bei durchschnittlich 18,3 Krankheitstagen. Die Langzeiterkrankungen (Anteil der AU-Tage mit Falldauer > 42 Tage) liegen demnach leider ebenfalls weiterhin bei einem hohen Wert von 46,6 %. Dies bedeutet eine verfestigte Rückkehr zu dem Niveau von 2017/2018 nachdem die Werte 2019 nur 37,8 % betragen hatten. Die Erkrankungen des Muskel- und Skelett-Systems machen weiterhin die Hauptursache der Arbeitsunfähigkeit der AOK-versicherten Mitarbeitenden aus. Die Dauer der krankheitsbedingten Ausfälle ist hierbei ebenfalls auf einem hohen Niveau. Auffällig ist, dass Erkrankungen des Atmungssystems deutlich zurückgegangen sind, was wohl im Zusammenhang mit dem pandemiebedingten Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen in der Erkältungsperiode zu sehen ist. Covid 19-Erkrankungen werden in einer separaten Schlüsselnummer geführt, die Fallzahl war auch wie im Jahr 2020 im Jahr 2021 bei den Fallzahlen statistisch nicht auffällig. Es fällt jedoch auf, dass die Dauer der Erkrankungen in diesem Bereich deutlich angestiegen ist, was wohl mit Fällen von Post Covid und Long Covid in Zusammenhang steht. Die psychischen Erkrankungen sind bei den AOK-versicherten SÖR-Mitarbeitenden erfreulicher Weise etwas gesunken, das ist überraschend, da laut Information der AOK die psychischen Erkrankungen in vielen Betrieben stark gestiegen sind. Diese Erkrankungen führen jedoch auch bei SÖR weiterhin zu langen Krankheitsdauern.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Jahr 2021 wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX weiter zentral von den beiden BEM-Beauftragten im Betrieb durchgeführt.

Die beiden sozialpädagogischen Fachkräfte standen auch in diesem Jahr wieder für den Bereich des Konfliktmanagements zur Verfügung. Dieses Angebot war sehr gefragt und wird zunehmend genutzt.

Von Januar bis Dezember 2021 wurden insgesamt 274 BEM-Erstgespräche entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung angeboten; davon wurden 128 BEM-Erstgespräche durchgeführt, 114 Einladungen wurden aktiv oder passiv abgelehnt.

Die Rückstände der Gespräche, bedingt durch die Stellenvakanz in 2020, konnten 2021 noch nicht aufgearbeitet werden, da laufend neue Gespräche nachrückten. Hinzu kamen immer wieder Absagen und Ausfälle angesetzter Gespräche durch Corona-Erkrankungen oder Quarantänen. Um die organisatorischen Abläufe und Verwaltungstätigkeiten des BEM-Prozesses effizienter gestalten zu können, wäre der Einsatz einer BEM-spezifischen Software nötig.

Die Problembereiche, die in den BEM-Verfahren zur Sprache kamen, sind sehr individuell und vielseitig. Die Ergebnisse der AOK-Analyse fanden sich auch in den BEM-Gesprächen wieder. Die häufigsten Gründe für längerfristige krankheitsbedingte Ausfälle bildeten Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Verletzungen sowie psychische Erkrankungen.

Der Katalog der erforderlichen Maßnahmen innerhalb des BEM-Prozesses lässt sich analog 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).

Speziell für den Bereich der psychischen Erkrankungen konnte im Rahmen einer Studie eine temporäre Kooperation mit der Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie am Universitätsklinikum Erlangen vereinbart werden. Im Rahmen der FRIAA-Studie („Frühe Intervention am Arbeitsplatz“) wurde interessierten Beschäftigten eine niedrighschwellige, zügige und ausführliche Diagnostik angeboten, welche Betroffenen außerhalb der Studie durch lange Wartezeiten oftmals erschwert wird. Nach der ärztlichen Diagnostik wurde dann per Zufallsprinzip entschieden, ob die jeweilige Person direkt am Klinikum weiterbehandelt wird oder ob ihr Informationen und Hilfestellungen an die Hand gegeben werden, um selbst weiterführende Behandlungsmöglichkeiten im Regelsystem in Anspruch zu nehmen.

Da die BEM-Gespräche nun schon über zwei Jahre zentral angeboten werden, entsteht bisweilen die Situation, dass Mitarbeitende zum wiederholten Mal ein BEM-Erstgespräch wahrnehmen oder auch in einem längeren BEM-Prozess begleitet werden. Dies begründet meist eine vertrauensvolle Gesprächsbasis, was für eine zielführende und produktive Unterstützung sehr hilfreich ist.

Die enge Zusammenarbeit insbesondere mit der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Arbeitssicherheit und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement von SÖR sowie auch der Personalbewirtschaftung war auch 2021 fester Bestandteil der Arbeit des BEM-Teams. Nur in diesem Zusammenspiel ist es möglich, BEM-Verfahren qualitativ hochwertig und für die Teilnehmenden / adressierten Personen einerseits sowie den Betrieb andererseits produktiv zu gestalten.

Resümee

Muskel- und Skelett-Erkrankungen aber auch psychische Erkrankungen führen zumeist zu längeren Arbeitsunfähigkeiten. Deswegen ist es absolut angezeigt, weiterhin im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und betrieblichen Eingliederungsmanagements weiterhin 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 waren im Jahr 2021 das weiterhin sehr gute Pandemiemanagement bei SÖR sowie die diesbezügliche Vernunft, Rücksichtnahme und Flexibilität der Beschäftigten.