Personalbericht und Betriebliches Gesundheitsmanagement SÖR 2022

Inhaltsverzeichnis:

1. Organisatorischer Aufbau SÖR

2. Stellenplan

3.1 Altersstruktur

3.2 Fehlzeiten

4. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

6. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

7. 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 2022 ergaben sich folgende wesentliche Veränderungen in der Organisationsstruktur:

Organisationsänderung des Sachgebietes Brückenbau und Wasserwirtschaft, Gruppe Zentrale Aufgaben – SÖR/1-B/ZA sowie die Änderung der Gruppenbezeichnung SÖR/1-B/2 von „Überwachung“ in „Anlagenmanagement“ (Werkausschuss vom 09.03.2023):

Die Organisationsstruktur des Sachgebietes Brückenbau und Wasserwirtschaft SÖR/1-B setzte sich bislang aus den vier Gruppen Brückenneubau, Überwachung, Wasserwirtschaft und dem Projekt Hafenbrücken zusammen.
Die Neuorganisation sieht vor, dass ausgewählte regelmäßige Aufgaben zentral in einer eigenständigen Gruppe „Zentrale Aufgaben“ wahrgenommen werden. Hierunter zählen insbesondere sachgebietsübergreifende Aufgaben wie z. B. kaufmännische Angelegenheiten, Betreuung des Dokumentenmanagements, Zuarbeit zu übergeordneten Konzepten, Pflege der Kataster, Bereitstellung von Verträgen etc.. Weiterhin werden eigene Aufgaben wie z. B. Machbarkeitsstudien oder Fachbeiträge wahrgenommen.
Die Änderung führt zu klareren Zuständigkeiten für eingehende Aufgaben, dem Ausbau von Kompetenzen und dienstlicher Kontakte durch feste und besonders qualifizierte Mitarbeitende, mehr Routine in der Abarbeitung der Aufgaben sowie zu einer Entlastung der technischen Bereiche.

Die Gruppe SÖR/1-B/2 „Überwachung“ führt nun die Bezeichnung „Anlagenmanagement“. Begründet ist dies insbesondere mit der Verwaltung des zugeordneten städtischen Anlagevermögens von Ingenieurbauwerken wie z. B. Brücken, Stützwänden, Lärmschutzwänden, Trogbauwerke etc.. Darüber hinaus vereinfacht die neue Bezeichnung die Kommunikation mit Dritten.

Diese Neuorganisation führt zu einer geordneteren Organisationsstruktur des Sachgebietes Brückenbau und Wasserwirtschaft.

Neuorganisation des Sachgebietes Planung und Bau Straße SÖR/1-S (Werkausschuss vom 06.04.2023):

Das Sachgebiet war bislang in zwei Gruppen unterteilt, darüber hinaus waren der Sachgebietsleitung, die auch die Abteilungsleitung vertritt, drei Stabsstellen unterstellt.
Die Stelleinhaberin für Erschließungsverträge war bis September 2019 bei SÖR/1-S tätig und hatte auch die Gruppenleitung der Gruppe SÖR/1-S/2 sowie die Stellvertretung der Sachgebietsleitung inne. Ab September 2019 wurde die Stelleninhaberin zur Unterstützung dem technischen Werkleiter zugewiesen und hat nur einen Teil ihrer bisherigen Aufgaben (Investorenverträge) weiterhin abgewickelt. Diese Stelle wird künftig als reine Stabsstelle bei SÖR/1-S weitergeführt. Die stv. Sachgebietsleitung wurde anderweitig organisiert.
Das Sachgebiet Planung und Bau Straße war (Stand 2022) mit 31,5 Vollkraftstellen ausgestattet. Bereits für 2022 wurden zusätzliche Stellen im Rahmen des Mobilitätspakts geschaffen, für 2023 kamen weitere Stellen hinzu, welche jedoch noch nicht alle besetzt werden konnten.
Das Sachgebiet ist durch diverse Aufgabenzuwächse/-verschiebungen sowie durch den Personalzuwachs in eine Schieflage geraten.
Mit der Neuorganisation wird sichergestellt, dass u. a. bestehende und neue Aufgaben in der Struktur abgebildet und diese auch organisatorisch und kapazitativ bewältigt werden, sich ideale Führungsspannen abbilden, sinnvolle Vertretungsregelungen vorhanden sind und auch die besondere Bedeutung von Radverkehrsmaßnahmen in einer eigenen Gruppe eingerichtet wird.

Der Endzustand der neuen Struktur des Sachgebietes stellt sich organisatorisch wie folgt dar:

Endzustand - Struktur

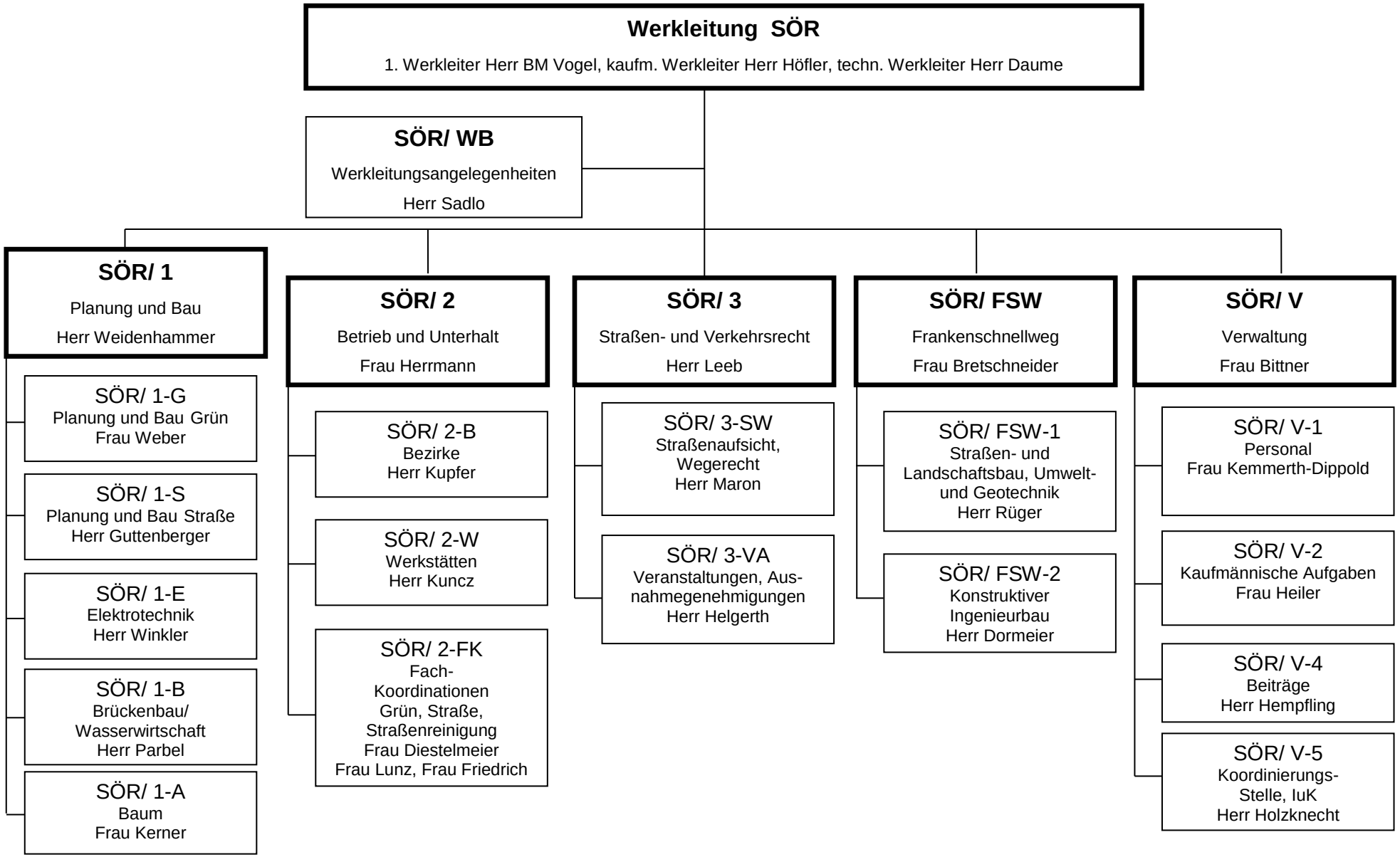
SÖR/1-S

Planung und Bau - Straße

Sachgebietsleitung				Stabsstelle Investorenverträge
SÖR/1-S/1 Grundlagen, Planung	SÖR/1-S/2 Baugrund, Rückbau	SÖR/1-S/3 Koordinierung, Baudurchführung Bereich Nord, Sonderthemen	SÖR/1-S/4 Koordinierung, Baudurchführung Bereich Süd	**SÖR/1-S/5** **Projekte Radwege** **Mobilitätspakt**
Gruppenleitung	Gruppenleitung	Gruppenleitung, stellv. SGL	Gruppenleitung	Gruppenleitung
Planung, Zuschuss	Rückbau, Verwurzelung	Sonderprojekte, Sonderthemen	Projektbearbeitung	Projektbearbeitung
Zentrale Aufgaben	Baugrund	Projektbearbeitung		
Lärmschutz		finanzielle Nachbereitung		
Ausbildung				

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

Stand: Juli 2023

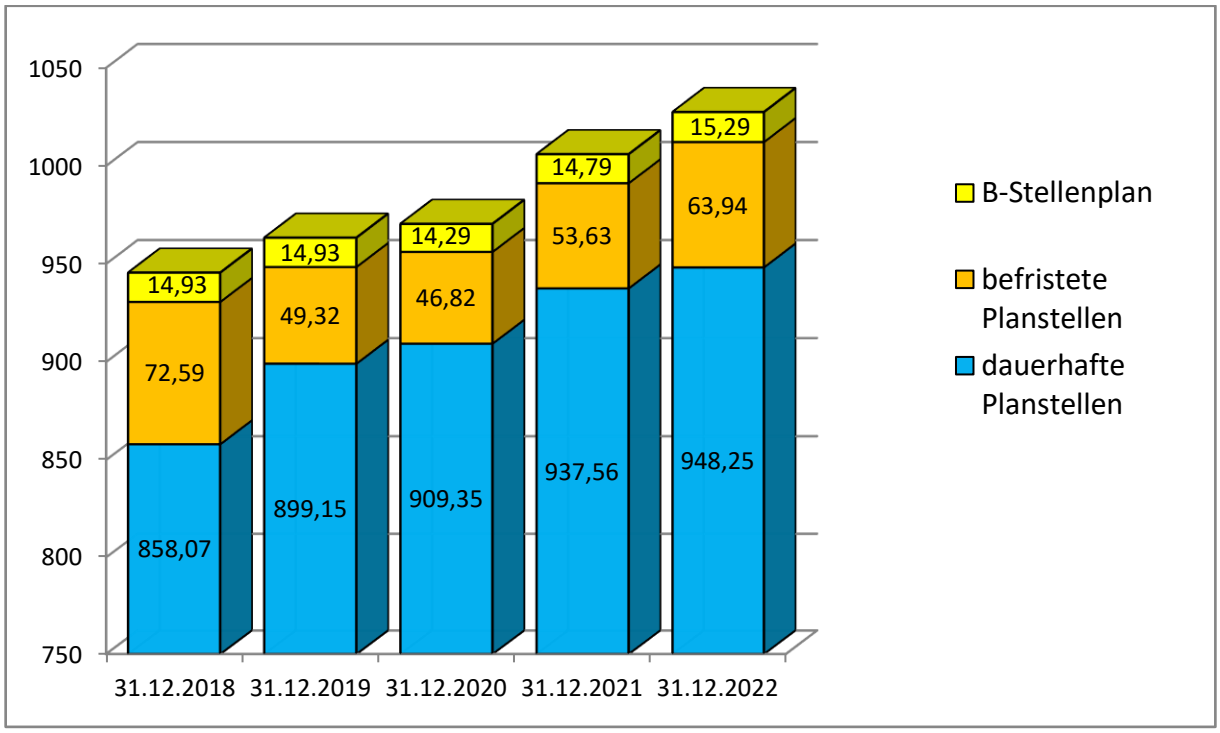


2. Stellenplan

Personalstand

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

Stellenplanentwicklung Vollkraftstellen (VK) 2022



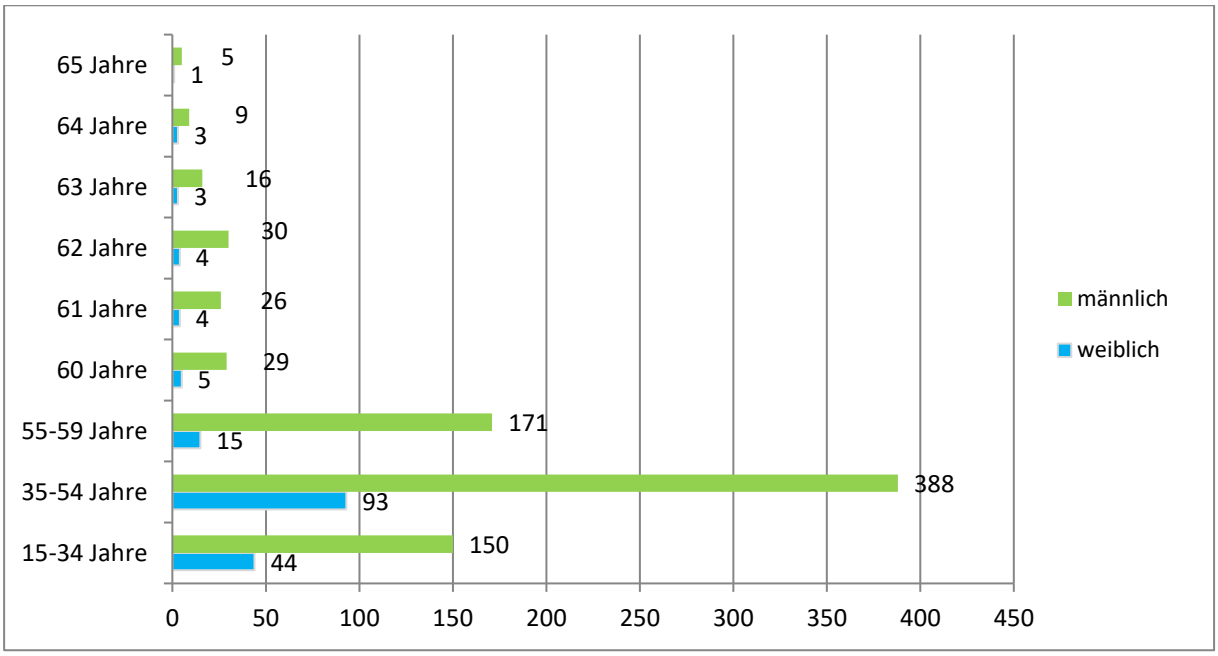
Wesentliche Stellenschaffungen 2022:

Im Rahmen des „Mobilitätsbeschlusses für Nürnberg“ zur Umsetzung des verstärkten Mobilitätsbedürfnisses für umweltgerechte Verkehrsarten insbesondere für den Radverkehr und den öffentlichen Nahverkehr (ÖPNV) wurden im Bereich Planung und Bau 5,0 VK Bauingenieur/in und 1,0 VK Elektroingenieure/in und dem Werkstättenbereich für die Reinigung und Wintersicherung 4,0 VK Fahrer/in/Straßenreiniger/in geschaffen.

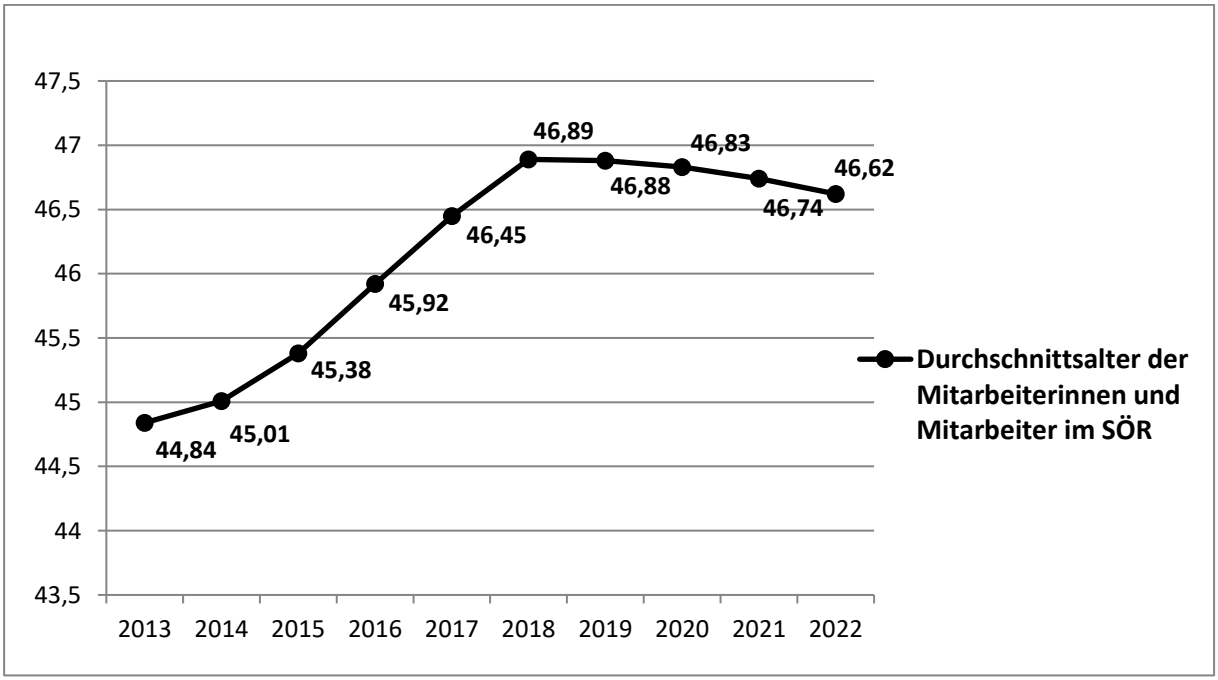
3.1 Altersstruktur

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

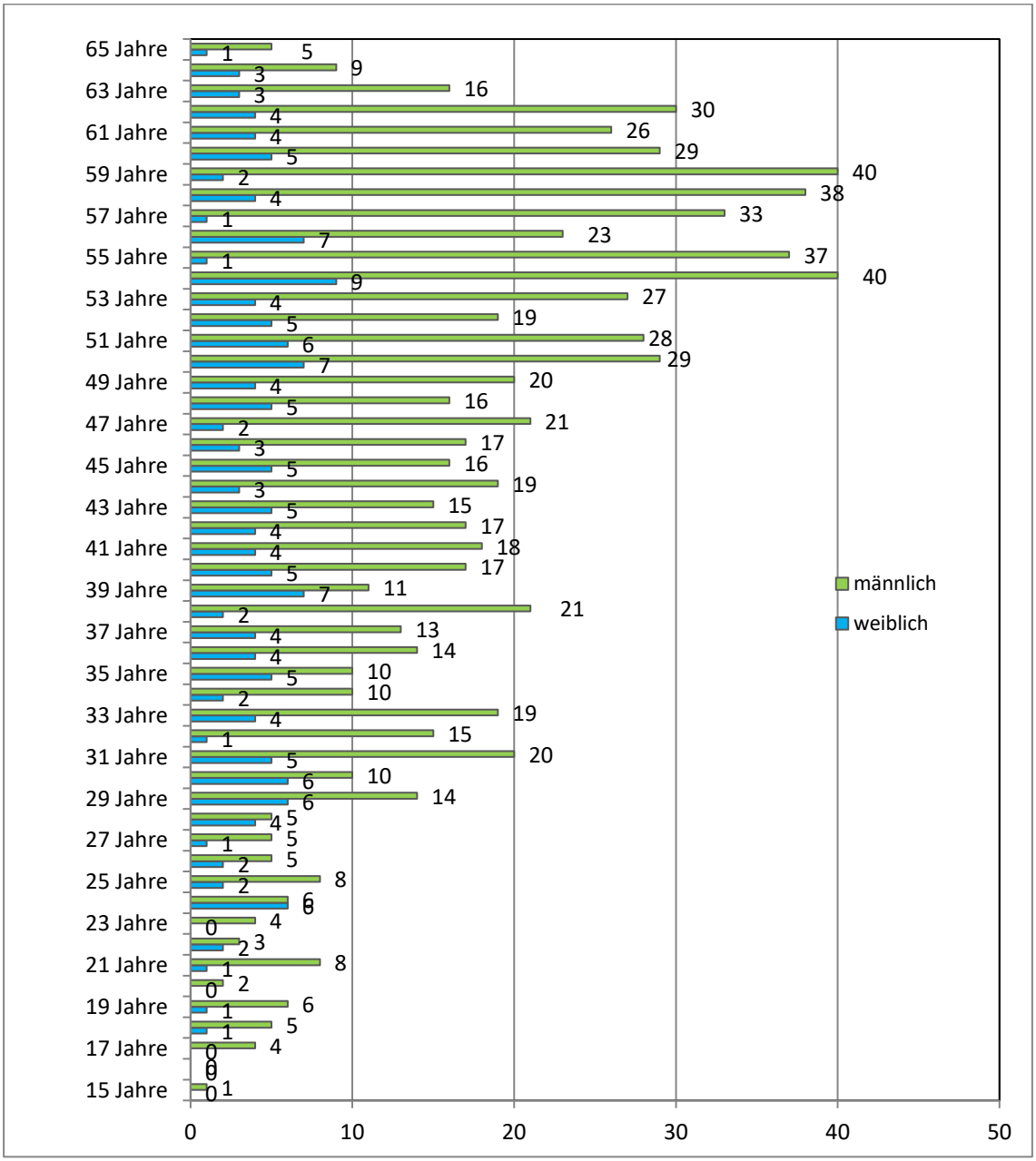
Altersaufbau SÖR-Beschäftigte
(Stand 31.12.2022)



Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SÖR bei **46,62 Jahren** und verminderte sich somit zum Vorjahr mit **46,74 Jahren** um **0,12 Jahre**.
Das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten ist mit 46,62 Jahren höher als der gesamtstädtische Altersdurchschnitt in 2022 mit 45,34 Jahren.



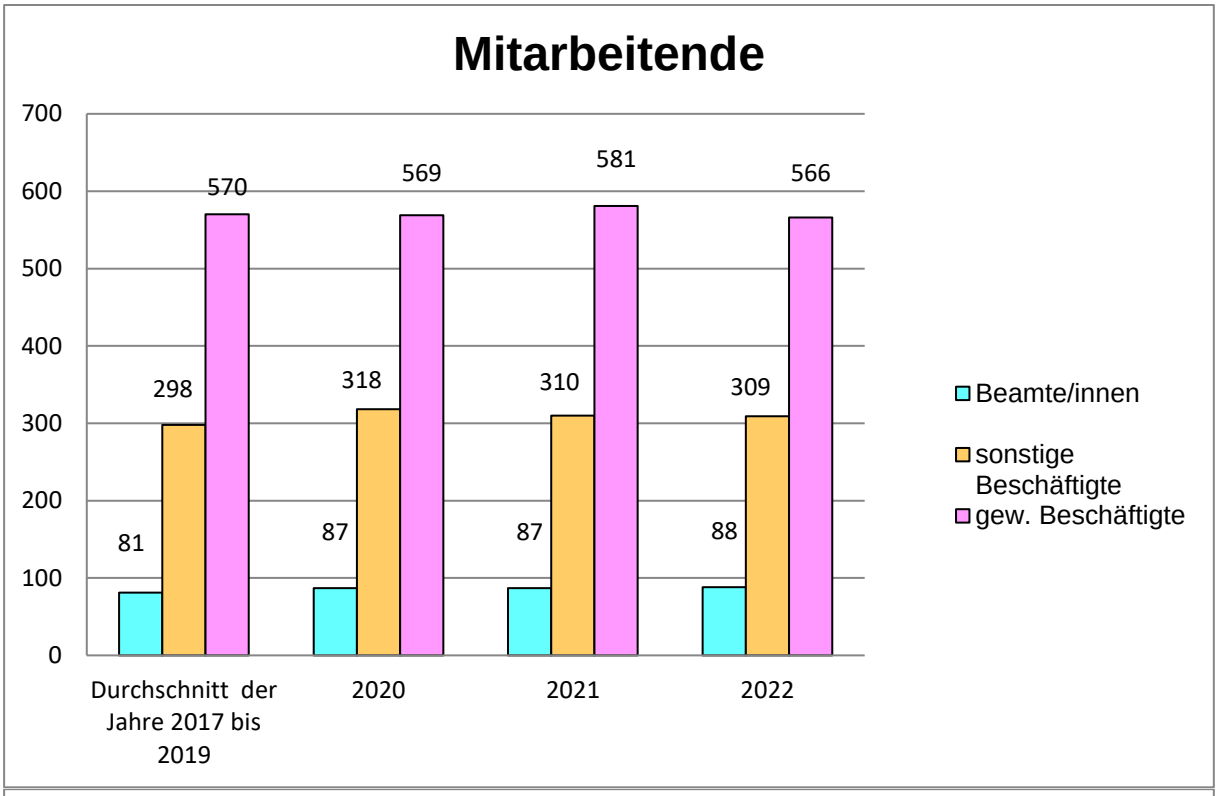
Detailliertere Altersstruktur der SÖR Beschäftigten
(Stand 31.12.2022)

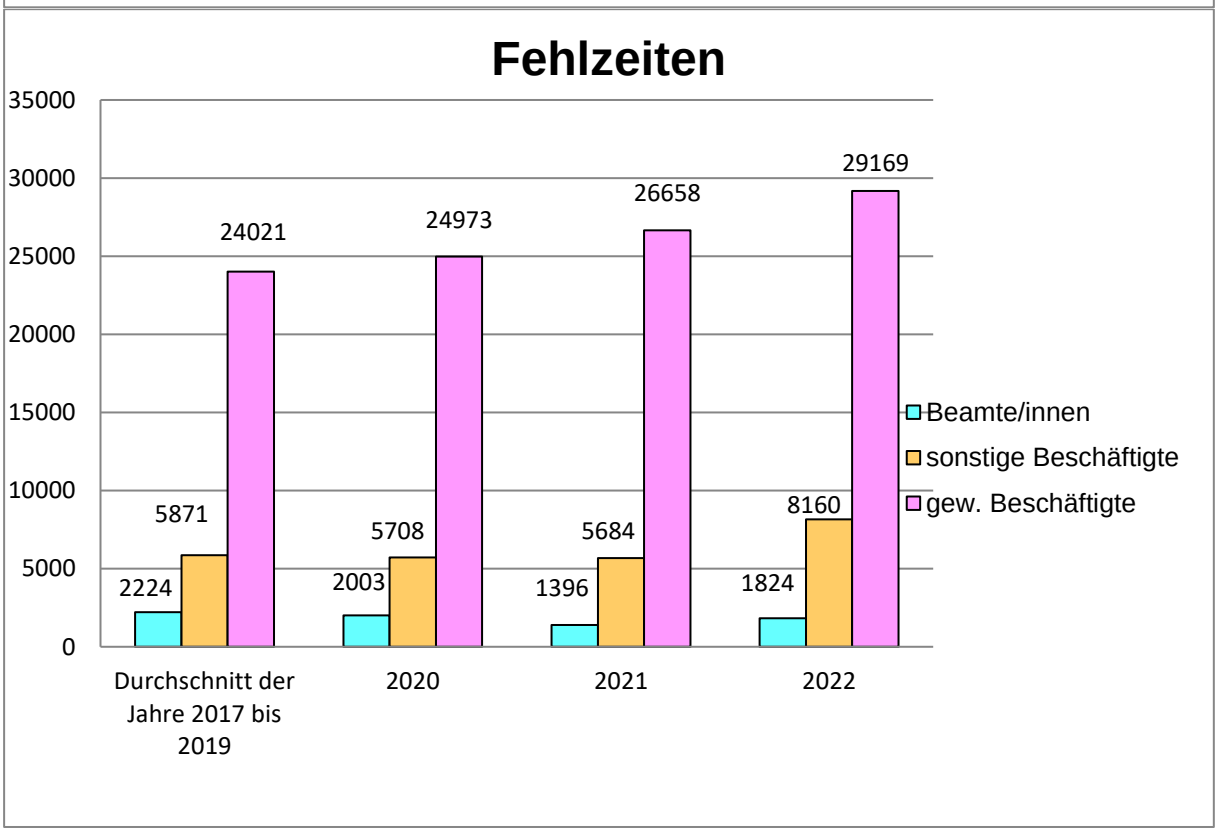


Die detaillierte Altersstruktur von SÖR zeigt sehr deutlich auf, dass sich der Bauch in der Altersstruktur im Bereich des letzten Jahres weiter unverändert nach oben schiebt.

3.2 Fehlzeiten

Die Ausfallzeiten werden in Kalendertagen angegeben, einschließlich der Fehlzeiten, die sich über arbeitsfreie Tage hinweg ergeben.

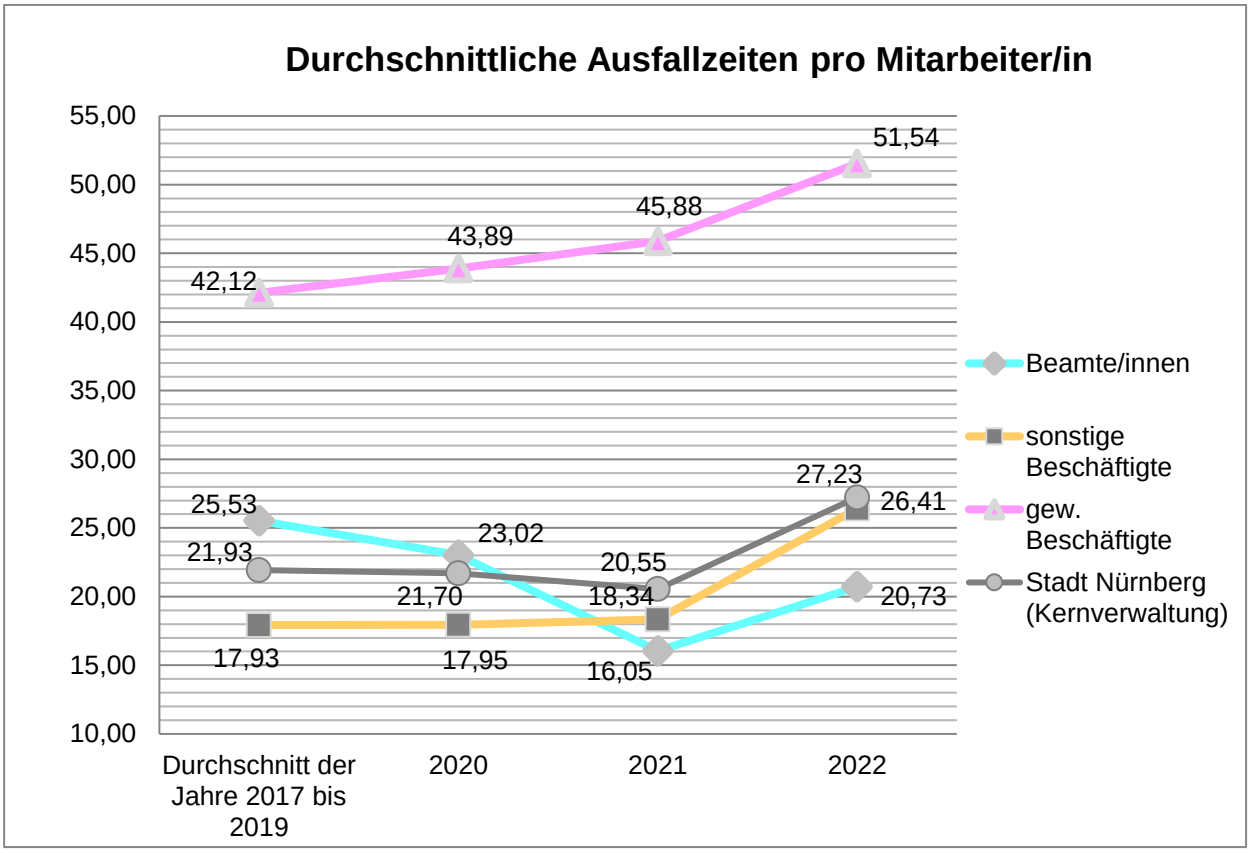




Die Ausfallzeiten im SÖR umfassten im Jahr 2022 insgesamt 39.153 Tage. Dies entspricht einer **Krankheitsquote von 11,14 %** bei insgesamt 963 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SÖR ohne Auszubildende. Die Krankheitsquote erhöhte sich somit zum Vorjahr um 1,79 %. Damit liegt SÖR

deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsquote der Kernverwaltung der Stadt Nürnberg, die im Jahr 2022 für alle Beschäftigten 7,46 % betrug. Ein Vergleich mit den Fehlzeiten der städtischen Eigenbetriebe - durchschnittlichen Krankheitsquote von 10,62 % - zeigt, dass auch hier SÖR ebenfalls eine höhere Krankheitsquote hat.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten im Jahr 2022 betrugen im SÖR pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 40,66 Kalendertage. Die weiteren durchschnittlichen Ausfallzeiten, aufgegliedert nach Beschäftigtengruppen, sind in der folgenden Tabelle dargestellt.



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 31.12.2022 insgesamt 141 „anrechenbare Schwerbehinderte“ (2021: 143) beschäftigt.

Prozentual gesehen sind von den 963 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Auszubildende) des SÖR 14,64 % 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 141 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 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 95 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das entspricht 16,78 %, schwerbehindert oder gleichgestellt.

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

Personalgewinnung

Die eingegangenen Bewerbungen bei den gewerblichen Ausbildungsberufen im Jahr 2023, zeigen eine deutliche Reduzierung in der Gesamtsumme. Dies auch vor dem Hintergrund, dass aufgrund der Vorgabe, nur bedarfsdeckende Ausbildungsplätze anzubieten, einige Ausbildungsberufe nicht ausgeschrieben werden konnten. Für das Ausbildungsjahr 2024 ist allerdings wieder mit erhöhten Bewerberzahlen in der Gesamtsumme zu rechnen.

Weiterhin sind erhebliche Anstrengungen erforderlich um die freien Ausbildungsplätze adäquat besetzen zu können. Auch für den Ausbildungsbeginn im September 2023 in dem Beruf Straßenwärter/in musste ein zweites Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren im Frühjahr 2023 kurzfristig durchgeführt werden. Interessanterweise waren hierbei Bewerbungen von Bewerbern aus Kirgisistan, Russland, Türkei und den Philippinen dabei.

Für das Ausbildungsjahr 2022 konnten alle von SÖR angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei SÖR

Ausbildungsberufe	2019	2020	2021	2022	2023
Bauzeichner/in	---	99	---	89	---
Gärtner/in GaLa-Bau	21	29	24	32	27
Wasserbauer/in	7	---	8	11	---
Kfz-Mechatroniker/in	34	52	72	60	---
Straßenwärter/in	23	19	22	17	30
Gesamtsumme	85	199	126	209	57

Ausbildung

SÖR hat auch in 2022 seine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung wahrgenommen und vier jungen Menschen eine Berufsausbildung zum Kfz-Mechatroniker/in, Wasserbauer/in und Straßenwärter/in ermöglicht. Zum Stichtag 31.12.2022 wurde von SÖR in folgenden Bereichen ausgebildet:

Ausbildungsberuf	♀	♂	**gesamt**	**Ausb.-Ende in 2022**
Gärtner/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	1	7	8	0
Bauzeichner/innen	1	1	2	0
Straßenwärter/innen		7	7	2
Wasserbauer/innen		3	3	1
Kfz-Mechatroniker/innen	1	2	3	1
Gesamt:	**3**	**20**	**23**	**4**

Übernahme von Auszubildenden

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

Für Auszubildende mit 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 mussten die Anzahl der Ausbildungsstellen an die jeweiligen Bedarfe angepasst werden.

Im Personal- und Organisationsausschuss vom 31.01.2023 wurde der o.g. Beschluss von 2021 jedoch modifiziert. Der Beschluss sieht für die Auszubildende im gewerblich-technischen Bereich, ab dem Einstellungsjahrgang 2024, die nicht unbefristet übernommen werden können, nach erfolgreicher Ausbildung und persönlicher Eignung eine befristete Beschäftigung für ein Jahr vor.

Ausbildung in Zukunft

Es wird auch weiterhin erhöhte Anstrengungen bedürfen, die Ausbildungsberufe bei der Stadt Nürnberg bzw. SÖR bekannter zu machen. Werbung bei Ausbildungsmessen wie die Vocatium im Nürnberger Messezentrum und den Schulen müssen mit entsprechenden Berufevideos auf der Homepage der Stadt Nürnberg bzw. auf YouTube flankiert werden, um gezielt Interessenten/innen für eine Ausbildung zu gewinnen.

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 2022 haben 26 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

Die Veranstaltungen des Girls`Day`s und des Berufe Infotag für Mädchen konnten wieder im Frühjahr und Herbst 2022 stattfinden.

Meister/innen

Die Möglichkeiten der geförderten Aufstiegsqualifizierung in Mangelberufen durch SÖR, für geeignete Facharbeiter/innen, werden auch in den nächsten Jahren konsequent fortgesetzt.
Im September 2023 werden zwei Mitarbeiter wieder die Schulbank drücken um den Meisterabschluss im Straßenbauerhandwerk erlangen zu können. Für das Jahr 2024 ist ein weiterer Mitarbeiter für die Aufstiegsqualifizierung an der Meisterschule in Würzburg angemeldet und für den Schulbeginn im Jahr 2025 sind die interne Ausschreibung im Herbst 2023 mit dem entsprechenden Auswahlverfahren bereits in Vorbereitung.

Zudem fördert SÖR, wie auch die Stadt Nürnberg, interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Meisterqualifikationen in anderen Berufen wie Schreiner/in, Gärtner/in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau oder im KFZ-Bereich erwerben wollen. Nach erfolgreichem Abschluss der Aufstiegsqualifizierung erhalten die Mitarbeitenden eine Erfolgsprämie von 2.000,- € und innerhalb eines Kalenderjahres eine bezahlte Freistellung von 5 Tagen. Diesbezüglich wird auch eine Fördervereinbarung mit einer Rückzahlungsklausel für einen begrenzten Zeitraum und einer gestaffelten Rückzahlung abgeschlossen.

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/innen 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. Zudem beteiligt sich SÖR an dem vom Personalamt und Baureferat koordinierten Praxistag für Studierende der Studiengänge Bauingenieurwesen und Elektrotechnik. Im Jahr 2022 allerdings führte SÖR, Corona bedingt, einen eigenen Onlinepraxistag mit Erfolg durch.

Weiterhin bietet SÖR auch für Werksstudierende und Studierwillige - im Rahmen eines dualen Studiums – in den Bereichen Bauingenieurwesen sowie Elektro- und Informationstechnik entsprechende Möglichkeiten an. Dies wird auch in den nächsten Jahren deutlich an Umfang zunehmen, da jedes Jahr neue Studierende hinzukommen.

Akquise-Maßnahmen im SÖR

Auch die eigenen Akquise-Maßnahmen werden als sehr wichtige und notwendige Aufgabe angesehen und weiter ausgebaut. Der Eigenbetrieb SÖR muss als potenziell attraktiver Arbeitgeber mit den entsprechenden Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten auf allen erdenklichen Informationskanälen positiv dargestellt werden um Bewerbende zu akquirieren. Dies erfolgt nicht nur auf Berufsmessen und Veranstaltungen (Tag der offenen Tür der Stadt Nürnberg im Oktober 2024 ist in Planung), sondern auch durch Multiposting auf den verschiedensten Onlineplattformen wie Google Ads, Xing, LinkedIn u.a.. Auch die Weiterverbreitung von Stellenangeboten durch die eigenen Mitarbeiter wird zum Beispiel durch entsprechende Mitteilungen (Teaser) auf der Intranet Seite des SÖR aktiv genutzt.

Flankiert wird dies mit Informationen auf der Landingpage, zu finden auf der Internetseite der Stadt Nürnberg „Jobs und Karriere“, und kurzen Imagevideos (YouTube).

Zudem sind Giveaways (Werbegeschenke) seitens SÖR bereits angeschafft und in der weiteren Planung laufend mit vorgesehen, um SÖR in Erinnerung zu behalten.

Weiterbildung / Fortbildung

SÖR investiert intensiv in die Bereiche Aus- und Fortbildung.

An externen und internen Fortbildungsveranstaltungen nahmen 766 SÖR – Beschäftigte teil. Insgesamt wurde hierfür 255.161 € aufgewendet. Dieser Betrag enthält die Ausbildungsgebühren sowie die erforderlichen Reise- und Übernachtungskosten. Somit entfielen im Jahr 2022 durchschnittlich auf jede/n Mitarbeiter/in einschließlich Auszubildende 333,11 €. 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 2022 erforderlich Mitarbeitern/innen den Erwerb der Führerscheinklassen C1 / C1E und C / CE zu finanzieren. Hierzu kamen noch Kosten für die Erlangung des Führerscheins der Klasse B, für die in Ausbildung zum/zur Straßenwärter/in befindlichen Auszubildenden hinzu. Dies war erforderlich, da der Führerschein der Klasse B, Voraussetzung für die Erlangung des Führerscheins der Klasse C / CE ist. Der Führerschein der Klasse C / CE ist für die angehenden Straßenwärter/innen Ausbildungsinhalt und der Umgang mit Fahrzeugen dieser Klasse über 7,5 t mit Anhängern Teil der Abschlussprüfung. Die Gesamtkosten für die Führerscheinqualifizierungen beliefen sich insgesamt für alle Führerscheinklassen im Jahr 2022 auf rund 59.000,- €. Diese Kosten sind in den Gesamtfortbildungskosten bereits enthalten.

Zwischen SÖR und den betreffenden Mitarbeitern/innen, außer den Auszubildenden, 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 wurde auch im Jahr 2022 erweitert und an künftige Schulungsbedarfe angepasst.

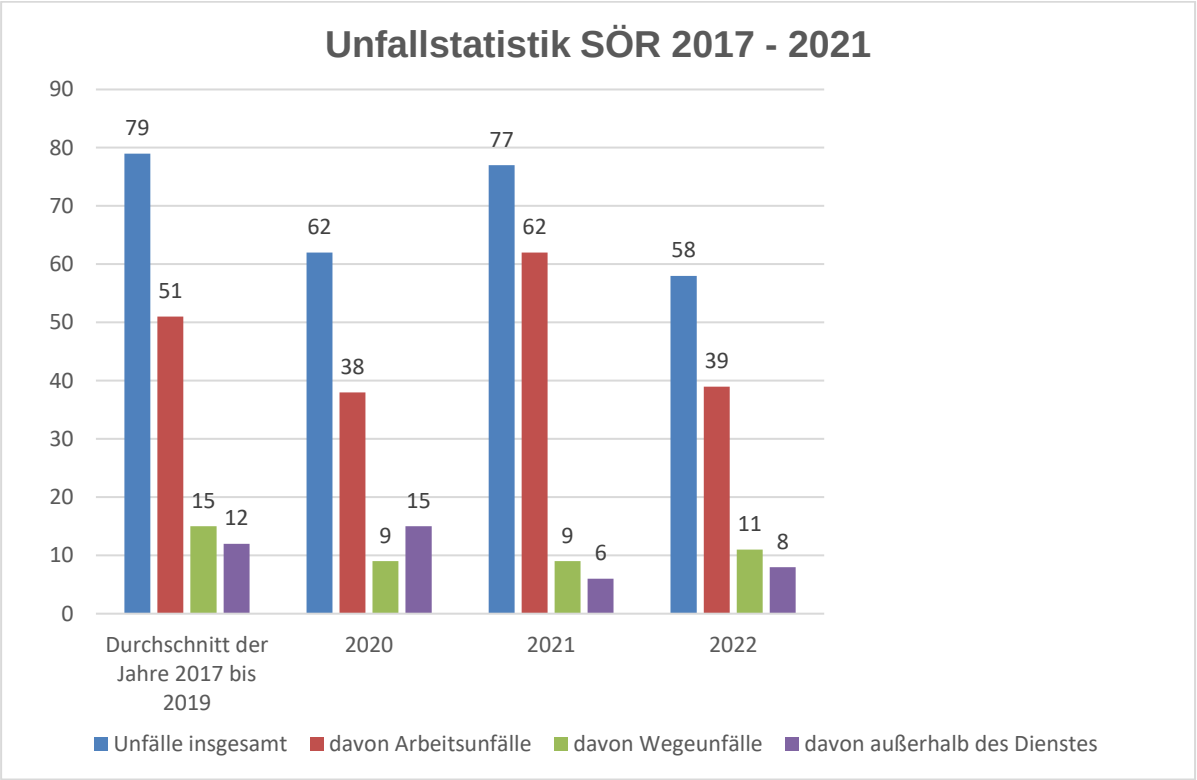
Es hatte sich gerade 2021 und 2022 gezeigt, unter anderem auch durch die Auswertung von Meinungsabfragen der Mitarbeitenden, dass externe Anbieter Kenntnisse und Erfahrungen, z.B. bei der Absicherung von Baustellen im Stadtstraßenbau (RSA-Schulungen „Richtlinien für die Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen“) nicht ausreichend und zielgerichtet vermitteln konnten. Zudem waren die ausgeschriebenen Schulungsmaßnahmen sehr kostenintensiv. Es konnte in 2022 für das Jahr 2023 diesbezüglich eine Lösung gefunden werden. Ein Mitarbeitender mit der entsprechenden langjährigen Erfahrung in der Verkehrsabsicherung konnte als interner Seminarleiter gewonnen werden. Diese Vorgehensweise, eigene Mitarbeitende mit ihrem Wissen für Schulungstätigkeiten zu gewinnen und zum Teil auch hierfür weiter zu qualifizieren, wird in den nächsten Jahren weiter umgesetzt.

6. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unfälle und Arbeitsmedizin

Im Jahr 2022 erlitten die SÖR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 58 Unfälle mit 790 Ausfalltagen. Tödliche Arbeitsunfälle oder Arbeitsunfälle mit dauerhaften körperlichen Einschränkungen hat es im SÖR auch im Jahr 2022 nicht gegeben. Im Vergleich zu den Vorjahreszahlen mit 62 in 2020 und mit 77 in 2021 ist die Anzahl der Unfälle im Jahr 2022 mit 58 wieder deutlich geringer ausgefallen.

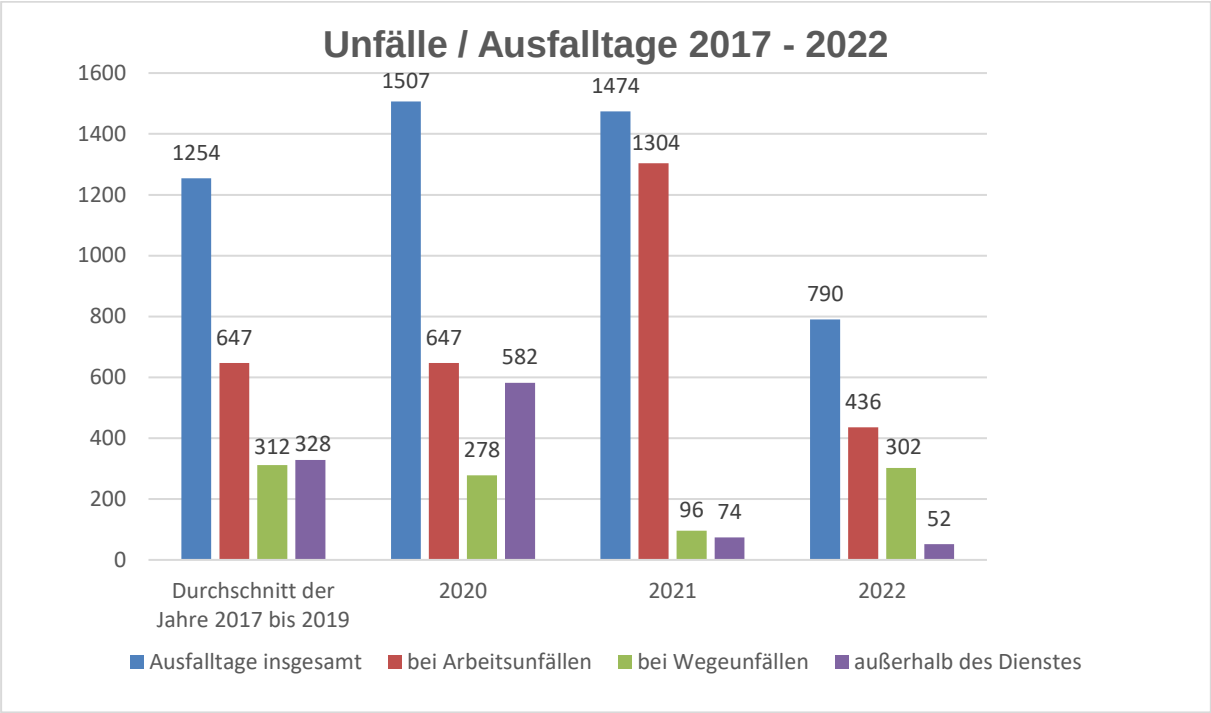
Unfallstatistik 2017 bis 2022



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 2022 hat Ref.I/II ASi insgesamt 27 melde- und nichtmeldepflichtige Arbeitsunfälle im SÖR registriert und ausgewertet. Als Ergebnis der offiziellen ASi-Zahlen ist festzustellen, dass SÖR mit 21 meldepflichtigen Arbeitsunfällen auf 1000 Beschäftigte (Zahlen werden zum Vergleich auf 1000 Beschäftigte hochgerechnet) den Durchschnitt der UV der öffentlichen Hand mit 7,74 deutlich übersteigt, aber im Vergleich mit tätigkeitsverwandten Betrieben wie Transport und Verkehr mit 42,9 (Vergleichswert aus 2021) oder der Bauwirtschaft mit 49,8 (Vergleichswert aus 2021) noch besser 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.

Ausfalltage je nach Unfallort 2017 bis 2022



Die deutliche Zunahme an Ausfalltagen bei den Wegeunfällen ist durch eine Folgeerkrankung und einer langwierigen Genesung von zwei Mitarbeitenden zurückzuführen.

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements:

Überarbeiten/Fortschreiben von Betriebsanweisungen:

63 Betriebsanweisungen in der Gesamtanzahl, in 2022 wurden keine neuen Betriebsanweisungen freigegeben bzw. erstellt.

Überarbeiten/Fortschreiben von Vorlagen „Beurteilung von Arbeitsbedingungen“:

Die ca. 40 BdA-Vorlagen werden laufend überarbeitet und bei Anwendung an den aktuellen Sachstand angepasst.

Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen:

9 mal Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen 2022

Schriftliche Beauftragung für mobile selbstfahrende Arbeitsmittel 2022:

- Flurförderzeuge: 22
- Teleskopstapler: -
- Hubarbeitsbühnen: 1
- Ladekran: 14
- Kran-Portalkran/Schienenlaufkatze: 18
- Erdbaumaschinen: 22

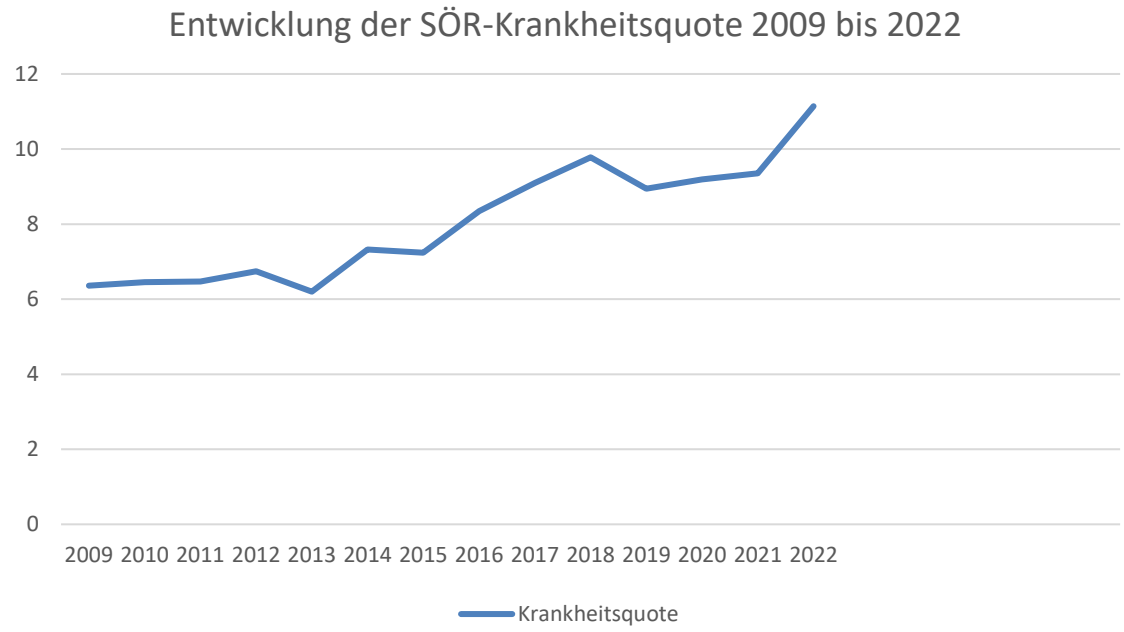
Gesamtbeauftragungen: 77

7. Betriebliches Gesundheitsmanagement

An dieser Stelle werden fortlaufend die Entwicklungen und Verfahrensschritte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements dargestellt, 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 3.2 bereits dargelegt stieg die Krankheitsquote zum Vorjahr leider deutlich um 1,79 % auf 11,14 % an. 2019 war ein Absinken um 0,84 %-Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2018 zu verzeichnen gewesen, so dass man sich eine Trendwende erhofft hatte. Sowohl im Jahr 2020 (auf 9,19 %) als auch im Jahr 2021 (auf 9,35 %) waren jedoch wieder leichte Anstiege zu verzeichnen.



Auch die durchschnittlichen Ausfallzeiten pro Mitarbeiter/in stiegen in allen Beschäftigtengruppen an (Beamtinnen/Beamte, gewerblich Beschäftigte und die übrigen Tarifbeschäftigten bei SÖR; vgl. 3.3 Fehlzeiten). Dies steht im Gleichklang zum Anstieg der durchschnittlichen Ausfallzeiten in der städtischen Kernverwaltung. Auch die Krankenkassen vermeldeten für das Jahr 2022 Rekord-Krankheitszeiten bei ihren Versicherten. Dies führten sie insbesondere auf Atemwegserkrankungen und Corona zurück.

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement:

Die Organisation des Betriebliche Gesundheitsmanagement erfolgt seit 2022 von einer zertifizierten Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Einzelaktionen:

„Grippeimpfung vor Ort“ für Beschäftigte der Sulzbacher Str. 2- 6, 27.10.2022
Teilnehmer: 43 Personen, Impfarzt: Kh/BÄD

Es ist ein deutlicher Rückgang der Impfwilligen im Vergleich zum Vorjahr (ca. 60 Impfungen) zu verzeichnen.

Regelmäßig Bewegungs- und Entspannungskurse

1. Halbjahr 2022 Frühjahr/Sommer (Januar – Juli 2022)

Kurs „Pilates & Yoga“, Januar – April 2022 in Online-und Präsens Kurs

Kurs „Rücken Fit! - Wirbelsäulengymnastik“ Online-Kurs

Kurs „Body and Mind“ Online-Kurs

Sommerkurse – Ferienkurse 2022 (Juli-August 2022) – Online-Kurse

Kurs „Entspannung in der Mittagspause - Pilates & Yoga“ Online-Kurs

2. Halbjahr 2022 Herbst/Winter (September – Dezember 2022)

Kurs „Pilates & Yoga“ Präsens-Kurs

Kurs „Body and Mind“ Online-Kurs

Kurs „Rücken Fit! - Wirbelsäulengymnastik“ Online-Kurs

Bewegte Pause:

Die bewegte Pause wird von geschulten Bewegungsbotschafterinnen als Präsenstermin angeboten, immer Donnerstag von 11:00 Uhr bis 11:15 Uhr

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 2022 442 Personen). Herauszuheben ist seitens der AOK im Jahr 2022, dass die Arbeitsunfähigkeitstage bei den Langzeiterkrankten (> 42 Tage) deutlich zurückgegangen sind. Diese betrugen im Vorjahr noch 46,6 AU-Tage und sanken im Jahr 2022 auf 34,5 AU-Tage. Es ist zu hoffen, dass die stringente Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Betrieb, das auch eine schnellere Überwindung der Arbeitsunfähigkeiten zum Ziel hat, hierzu maßgeblich beigetragen hat. Die Zahlen bei den Erkrankungen zwischen 4 und 14 Tagen sind auch bei den AOK-Versicherten im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen (sowohl hinsichtlich der AU-Fälle als auch der AU-Tage in %). Erkältungskrankheiten und Corona haben auch hier zu dem deutlich erhöhten Krankenstand geführt.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 350 BEM-Erstgespräche angeboten. Hiervon wurden 143 durchgeführt und 186 aktiv oder passiv abgelehnt. Dies entspricht einer Steigerung von knapp 28 % bei den Einladungen sowie knapp 12 % bei den geführten Gesprächen. Eine parallele Entwicklung zeigte sich im Konfliktmanagement, bei dem eine Steigerung von knapp 18 % der geführten Gespräche zu verzeichnen war.

Im Jahr 2022 wurde im Bereich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements neben dem laufenden „Projekt zur Förderung der Kommunikation und des sozialen Miteinanders“ ein weiteres angegangen: „Beschaffung und Implementierung einer BEM-Software“. Sowohl SÖR-intern als auch im Austausch mit weiteren BEM-Verantwortlichen in der Stadtverwaltung wurde deutlich, dass die Hintergrundprozesse und Verwaltungsabläufe des BEM enorm sind und sich durch den Einsatz einer spezifischen Software eine große Effizienzsteigerung erreichen ließe. Nachdem die Beschaffung zu Beginn von SÖR, SUN, NüSt und ASN initiiert wurde, ist daraus mittlerweile ein stadtweiter Beschaffungsauftrag in Gang gesetzt worden. Dieser Prozess wird auch das kommende Jahr für das BEM-Team weiter wichtig bleiben.

Am „Projekt zur Förderung der Kommunikation und des sozialen Miteinanders“ wurde ebenfalls weitergearbeitet, dabei kam eine Zusammenarbeit mit dem Werkleitungsbüro zu diesem

Themenkomplex zustande. Gemeinsam werden nun konkrete Maßnahmen auf organisatorisch-struktureller Ebene geplant, um einerseits förderliche Räume für Begegnung und Austausch zu schaffen. Andererseits soll konstruktive und wertschätzende Kommunikation im Betrieb vorangetrieben und als Grundlage verankert werden. Hierzu sind ebenfalls verschiedene Bausteine in Planung, an der Umsetzung wird aktuell weitergearbeitet.