Personalbericht und Betriebliches Gesundheitsmanagement SÖR 2023

Inhaltsverzeichnis:

1. Organisatorischer Aufbau SÖR

2. Stellenplan

3.1 Altersstruktur, Personalfluktuation, Teilzeitquote

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 2023 ergaben sich folgende wesentliche Veränderungen in der Organisationsstruktur:

Gründung eines Sachgebiets Straßenreinigung (SÖR/2-R) innerhalb der Abteilung Betrieb und Unterhalt (SÖR/2) sowie Neustrukturierung der Gruppe Fahrdienst (SÖR/2-W/11) im Sachgebiet Werkstätten (Werkausschuss vom 29.03.2023):

Die Straßenreinigung war den drei zentralen Innenstadtbezirken (Nordstadt Bezirk 2, Altstadt Bezirk 3 und Südstadt Bezirk 4) zugeordnet.
Durch die Neugründung eines eigenen Sachgebiets werden die Bezirke entlastet und der Bereich Straßenreinigung gestärkt. Die Großkehrmaschinen, die bislang dem Bereich der Werkstätten zugeordnet waren, wurden ebenso dem neuen Sachgebiet zugeordnet und den jeweiligen Meistereien zugewiesen. Damit wurde die Disposition für die Einsätze vereinfacht und die gegenseitige Vertretung erleichtert.
Der neue Aufbau mit der Sachgebietsleitung, darunter die Straßenreinigungsmeister/innen sowie Verwaltungskräfte (Führung der Stundenzettel sowie andere Verwaltungstätigkeiten) führte zu einer Stärkung im operativen Geschäft sowie einer stärkeren Zuweisung von Verantwortlichkeit in den Meistereien und letztlich einer Verbesserung der Sauberkeit im Quartier. Hierzu dient die Einführung eines Qualitätsmanagements. Es werden „Sauberkeitsergebnisse“ und Betriebsergebnisse erfasst incl. der Rückmeldung von Bearbeitungsstatus und Ressourceneinsatz. Mit diesen neuen Steuerungselementen soll die Straßenreinigung zielgerichteter entwickelt werden. Darüber hinaus wurde ein neuer Modus bei der Papierkorbentleerung eingeführt. Die finanziellen Mehrkosten durch Stellenwertanpassungen sind in der Gebührenkalkulation 2023/2026 abgedeckt.

Neuorganisation des Sachgebietes Kaufmännische Aufgaben – SÖR/V-2 (Werkausschuss vom 20.09.2023):

Die Organisationsstruktur des Sachgebietes Kaufmännische Aufgaben SÖR/V-2 setzte sich aus drei Gruppen zusammen:

- Rechnungswesen und Leistungsverrechnung/Schadenssachbearbeitung
- Materialwirtschaft/Beschaffung/zentrale Aufgaben
- Finanzierungen

Anlässlich des ruhestandsbedingten Ausscheidens des Gruppenleiters Rechnungswesen und Leistungsverrechnung/Schadenssachbearbeitung zum 01.10.2023 wurde die Struktur dieser Einheit kritisch geprüft und Optimierungsbedarf gesehen. Die Gruppe bestand aus zwei untergeordneten Leitungsebenen mit dem jeweiligen Personal. Die Themen wurden gebündelt über die übergeordnete Gruppenleitung nach oben getragen. Die Erfahrung zeigte, dass die untergeordnete Leitungsebene nicht erforderlich ist. Deshalb hat man sich darauf verständigt, diese an der Stelle abzuschaffen. Durch den Entfall dieser Leitungsebene kann nun Mehrfach-Kommunikation vermieden und Entscheidungswege können verkürzt werden. Aus einer Gruppe mit zwei untergeordneten Leitungen (drei Führungskräfte) wurden damit 2 Gruppen mit jeweils einer Gruppenleitung.

Die Stelle des bisherigen Gruppenleiters vom Rechnungswesen und der Leistungsverrechnung wurde zu einer Gruppenleitung „Controlling“ umgewandelt, da das Controlling im SÖR gestärkt werden soll.
Das Berichtswesen soll weiter ausgebaut werden, um aufgrund der angespannten finanziellen Lage Abweichungen rechtzeitig zu erkennen und Handlungsempfehlungen abzuleiten. Um das Controlling kontinuierlich weiter ausbauen zu können wurde dieses von der klassischen Buchhaltung getrennt und in einer eigenen Gruppe gebündelt.

Neuorganisation des Sachgebietes Brückenbau und Wasserwirtschaft – SÖR/1-B (Werkausschuss vom 15.11.2023):

Das Sachgebiet Brückenbau und Wasserwirtschaft (SÖR/1-B) ist in den letzten Jahren aufgrund höherer Anforderungen und weiterer Aufgaben stetig gewachsen. Es wurde bereits eine eigene Gruppe für zentrale Aufgaben eingerichtet und für das Großprojekt Erneuerung der Hafenbrücken eine eigene Projekteinheit aufgebaut.
Seit 2010 hat sich das Personal von 17 auf mittlerweile 44 Personen mehr als verdoppelt.
Die bisherige Organisationsstruktur im Sachgebiet war auf das gestiegene Arbeitsvolumen und den Anforderungen und Aufgaben nicht ausgelegt und es galt, dies zu verbessern und Schnittstellen zu optimieren.

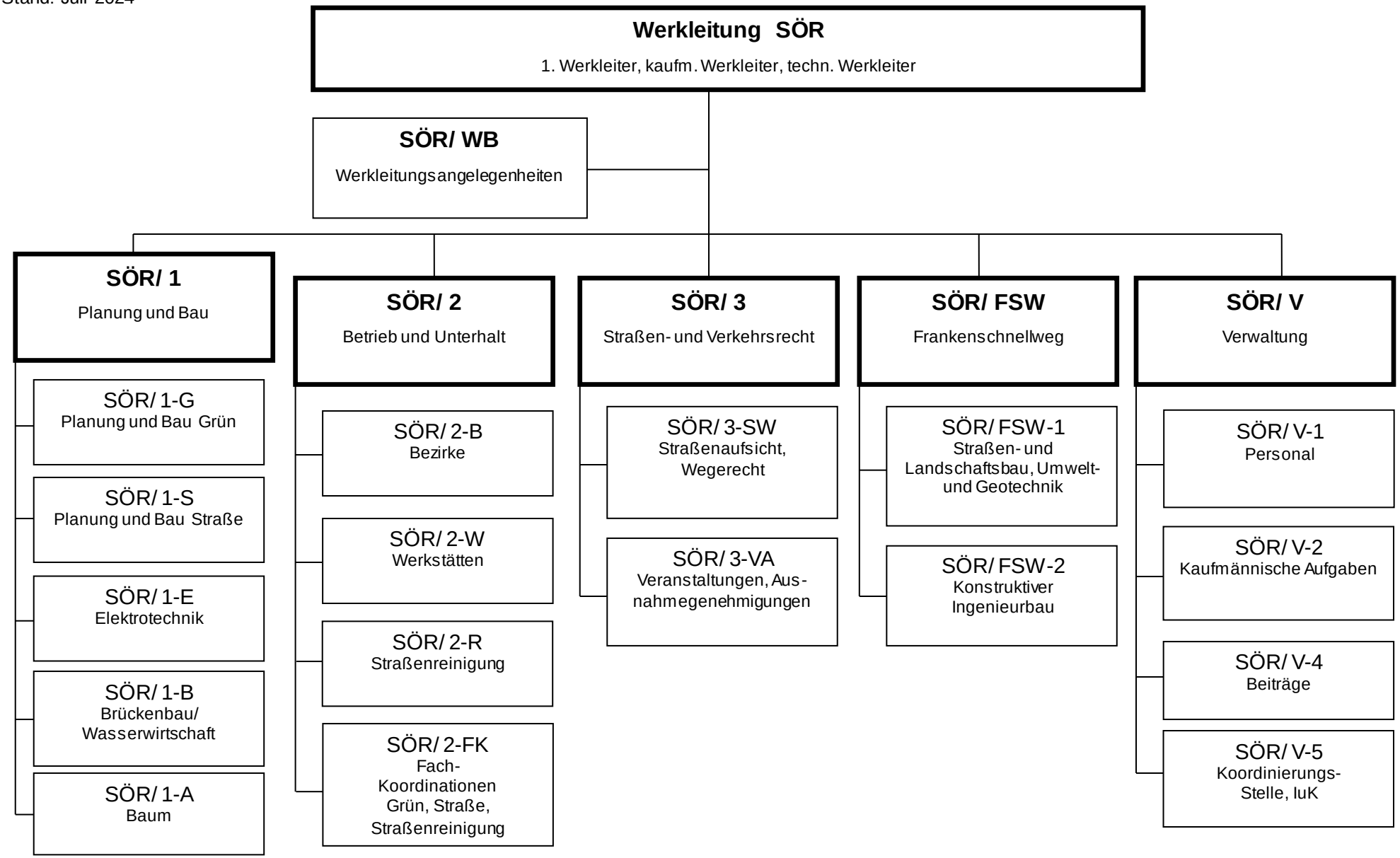
Die Neuorganisation beinhaltet die Einrichtung einer Stelle als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in im Stab sowie einer Leitungsebene für die Planung sowie Baudurchführung unter der Gruppenleitung Brückenneubau.

Die Einrichtung der Stelle eines wissenschaftlichen Mitarbeitenden dient der Verbesserung der Strukturen im gesamten Sachgebiet. Ebenfalls werden an dieser Stelle neben anspruchsvollsten Aufgaben auch konfliktträchtigste Themen bearbeitet. Nachdem keine zusätzliche Stelle hierfür geschaffen werden sollte, wurde diese Stelle (bislang Gruppenleitung) hierfür herausgelöst und die Gruppenleiterfunktion auf eine andere Stelle übertragen und die Aufgaben wurden neu definiert.

Unter der Gruppenleitung im Brückenneubau wurde zur Steigerung der Produktivität im Brückenbau jeweils eine Leitungsebene „Planung“ sowie „Baudurchführung“ implementiert.
Bis zur Umorganisation bearbeiteten die dem Gruppenleiter unterstellten Mitarbeitenden die jeweiligen Vorhaben durchgängig von der Planung bis zur baulichen Fertigstellung einschl. Bauherrnaufgaben. Die weitere Leitungsebene ermöglicht einen höheren Spezialisierungsgrad. Dadurch werden Optimierungen zur Verbesserung der Produktivität erreicht.
Die neue Struktur ist hinsichtlich sich ggf. veränderter personeller Entwicklungen anpassungsfähig und erfolgte ausschließlich mit dem bereits bisher unterstellten Personal.

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

Stand: Juli 2024

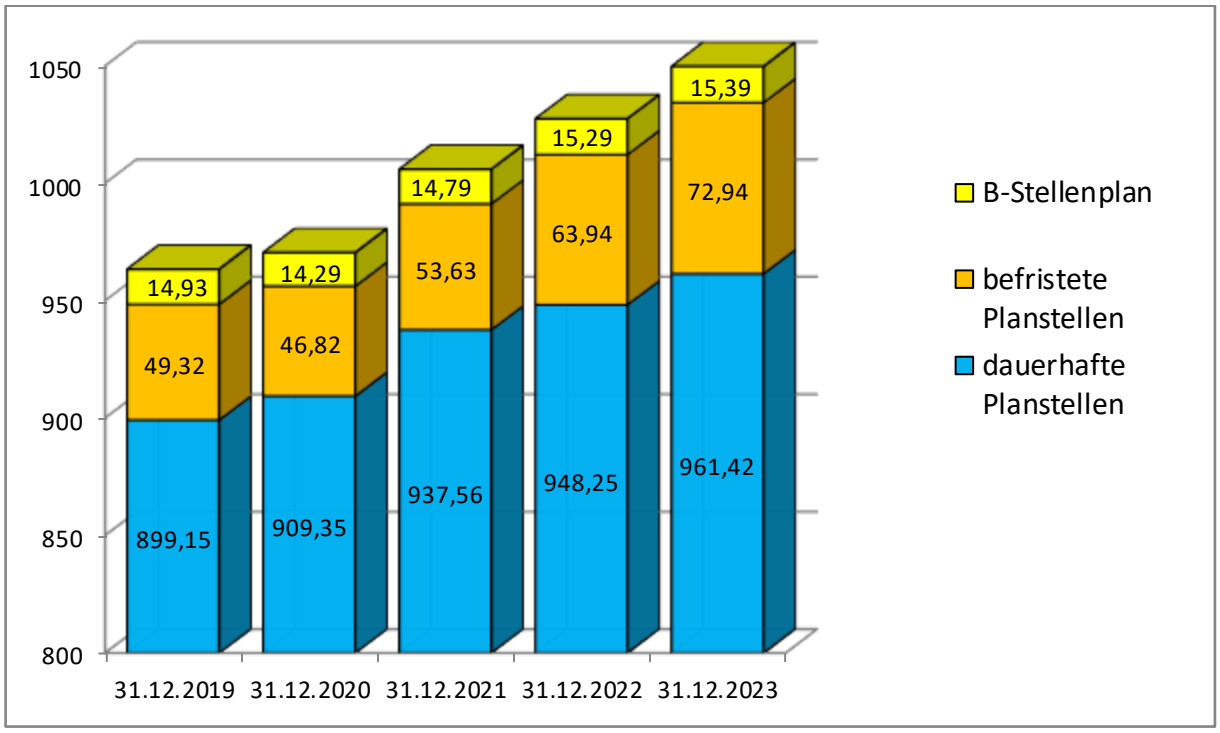


2. Stellenplan

Personalstand

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

Stellenplanentwicklung Vollkraftstellen (VK) 2023



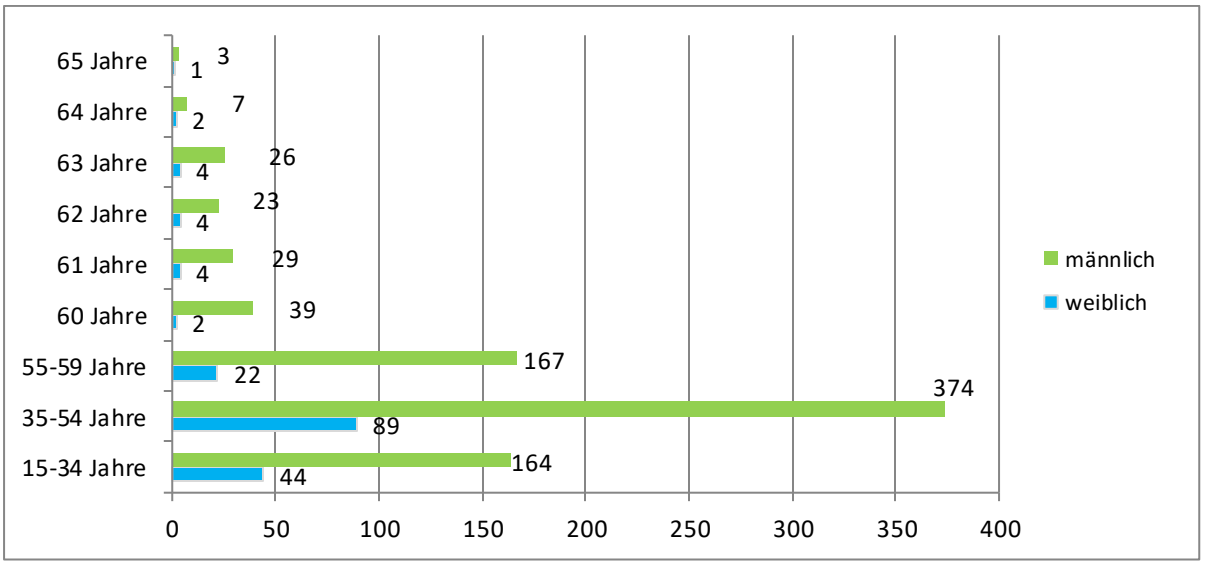
Wesentliche Stellenschaffungen 2023:

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 8,0 VK Bauingenieur/in und 1,0 VK Elektroingenieure/in, im Werkstättenbereich für die Reinigung und Wintersicherung 2,0 VK Fahrer/in/Straßenreiniger/in und in der Abteilung Straßenverkehr und Wegerecht 1,0 VK befristet geschaffen.

3.1 Altersstruktur, Personalfluktuation, Teilzeitquote

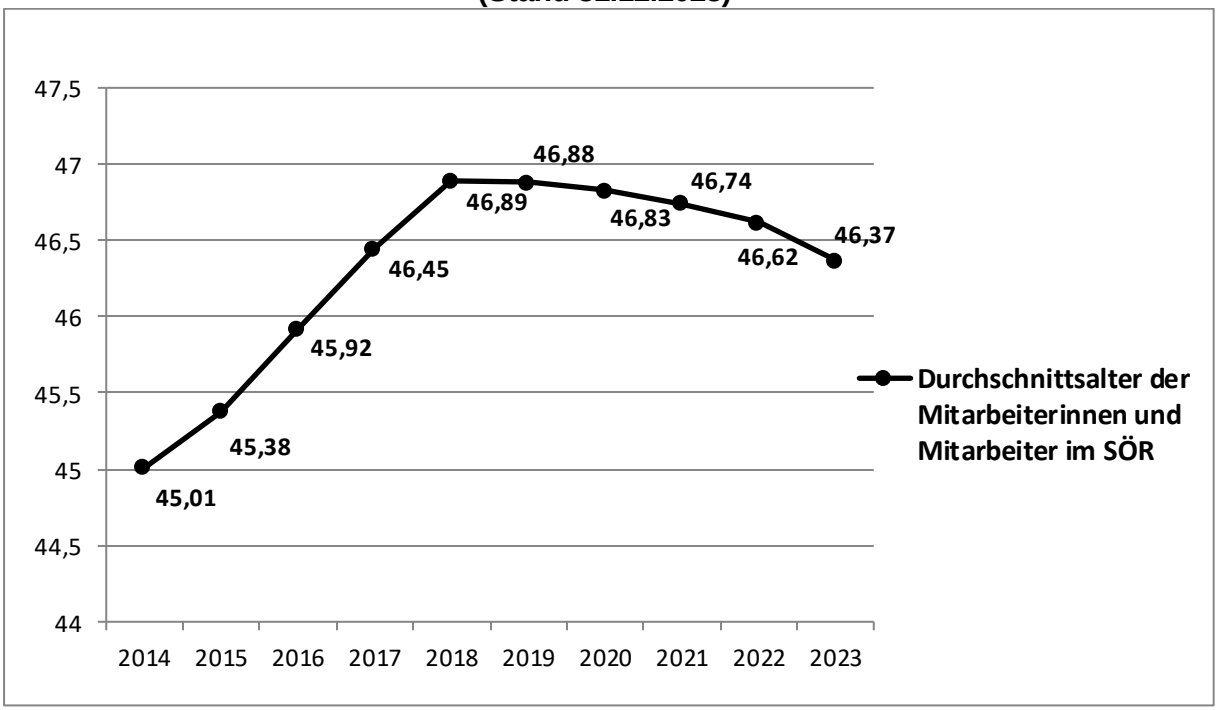
Altersstruktur der Beschäftigten im SÖR nach der Skalierung des Deutschen Städtetags, die auch vom Referat für Finanzen, Personal und IT verwendet wird:

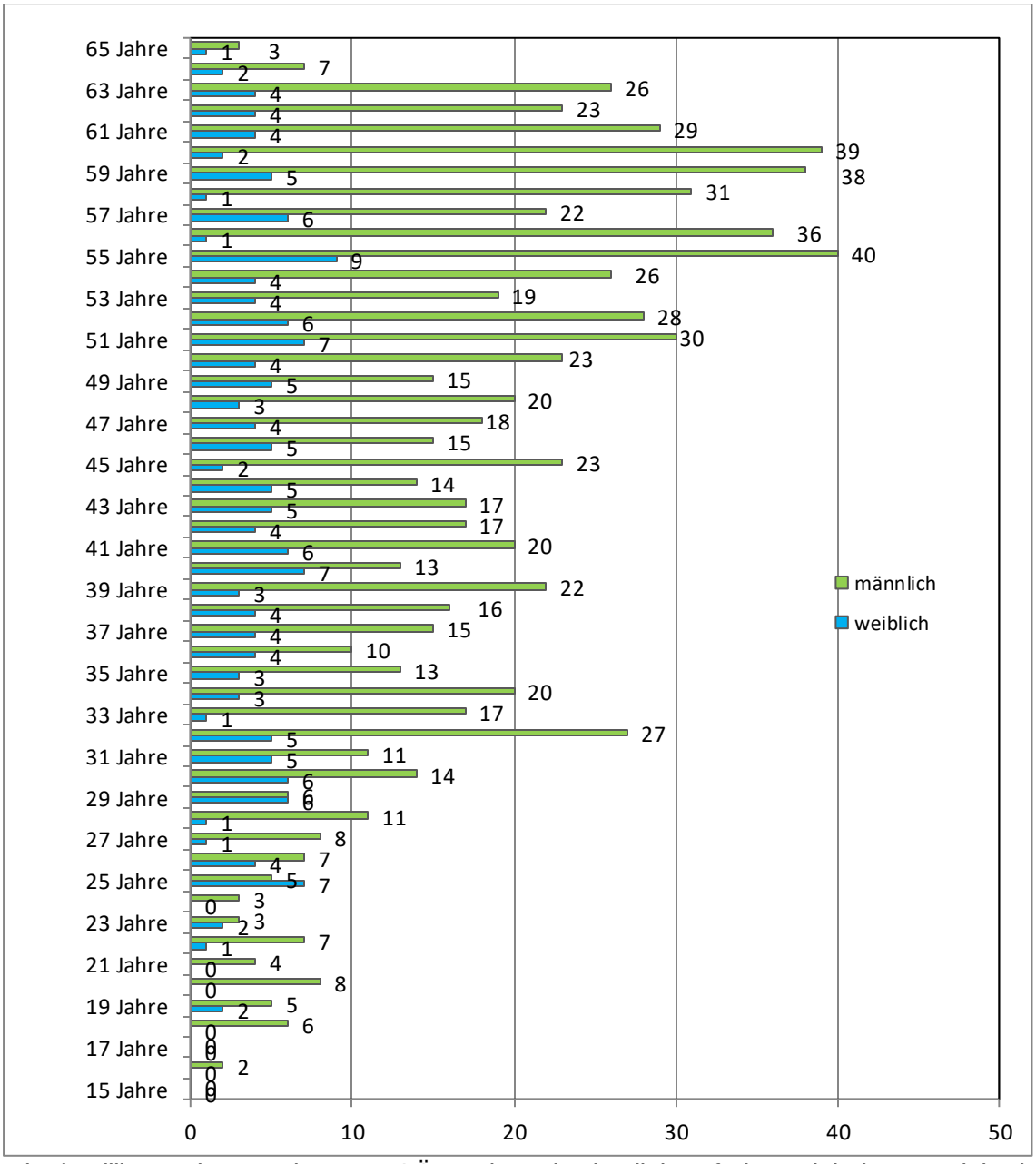
Altersaufbau SÖR-Beschäftigte
(Stand 31.12.2023)



Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SÖR bei **46,37 Jahren** und verminderte sich somit zum Vorjahr mit **46,62 Jahren** um **0,25 Jahre**.
Das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten ist mit 46,37 Jahren höher als der gesamtstädtische Altersdurchschnitt in 2023 mit 44,70 Jahren.

Detailliertere Altersstruktur der SÖR Beschäftigten
(Stand 31.12.2023)





Die detaillierte Altersstruktur von SÖR zeigt sehr deutlich auf, dass sich der Bauch in der Altersstruktur im Bereich des letzten Jahres weiter nach oben schiebt. Der Unterschied gegenüber der mittleren Altersgruppe wurde jedoch geringer und man sieht deutlich eine homogenere Altersverteilung.

Personalfluktuation

Die **Abgänge** beinhalten Eintritte in den Ruhestand, freiwillige und unfreiwillige Abgänge. Zu den **freiwilligen Abgängen** gehören z.B. Kündigungen durch Beschäftigte. Kündigungen durch die Dienststelle bzw. den Eigenbetrieb oder auslaufende Befristungen stellen **unfreiwillige Abgangsgründe** dar. Bei den Fluktuationen werden bisher keine Wechsel zwischen Dienststellen innerhalb der Stadt Nürnberg und den Eigenbetrieben erfasst.

Die **Fluktuationsquote**, wird aus den durchschnittlichen Zu- und Abgängen, bezogen auf den durchschnittlichen Beschäftigungsbestand berechnet. Der Wert bei SÖR ist von 2021 auf 2022 zurückgegangen und in 2023 wieder auf den Ausgangswert angestiegen. In den drei Jahren liegen die Quoten von SÖR deutlich unter den gesamtstädtischen Vergleichswerten.
Die **Austrittsquote**, wird aus den Austritten, bezogen auf den durchschnittlichen Beschäftigungsbestand berechnet. Die Austrittsquote bei SÖR ist ebenfalls von 2021 auf 2022

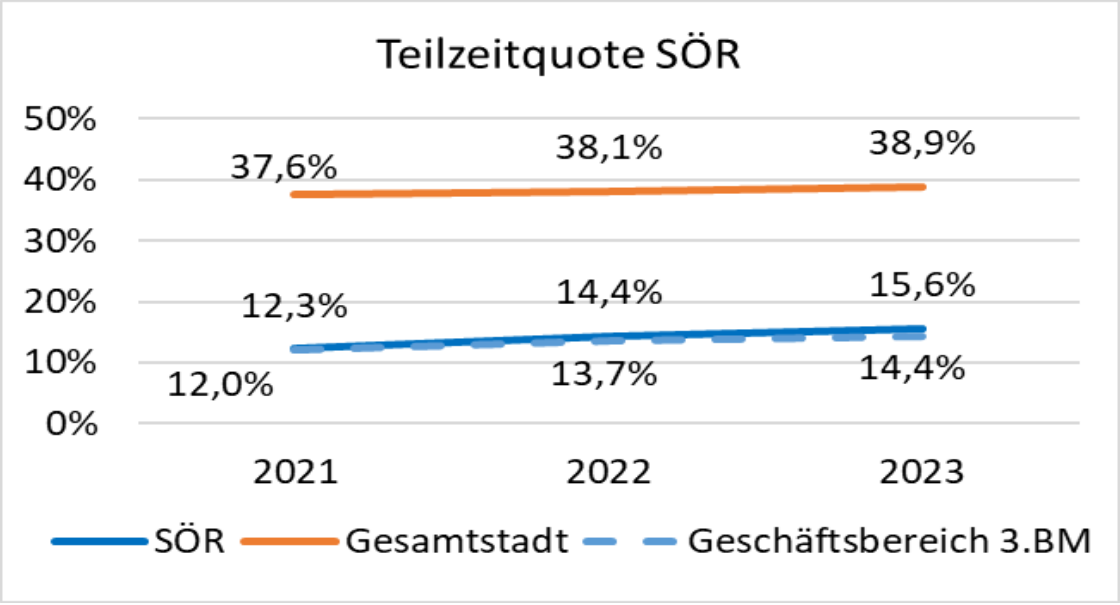
leicht zurückgegangen und in 2023 wieder auf den Ausgangswert angestiegen. Im Vergleich liegt auch die Austrittsquote von SÖR in allen drei Jahren unter dem gesamtstädtischen Wert. Die unfreiwillige Austrittsquote ist auf einem sehr niedrigen Niveau, die freiwillige Austrittsquote ist im letzten Jahr leicht angestiegen. Die Ruhestandsquote ist bei SÖR im gesamtstädtischen Vergleich und auch im Vergleich mit dem Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters in allen drei Jahren etwas höher.

	SÖR				Stadt Nürnberg (inkl. Eigenbetriebe)				Referat/GB 3. BM			
	2021	2022	2023	Trend zum Vj.	2021	2022	2023	Trend zum Vj.	2021	2022	2023	Trend zum Vj.
Fluktuationsquote	6,4%	4,7%	6,5%	↑	7,9%	8,3%	8,5%	↑	6,1%	5,8%	6,9%	↑
Austrittsquote	6,2%	5,5%	6,2%	↑	7,0%	7,9%	8,5%	↑	6,0%	5,7%	6,6%	↑
Freiwillige Austrittsquote	1,8%	1,6%	2,0%	↑	2,5%	3,2%	3,4%	↑	1,9%	2,0%	3,0%	↑
Unfreiwillige Austrittsquote	0,5%	0,9%	0,4%	↓	1,2%	1,5%	2,3%	↑	0,5%	1,2%	0,7%	↓
Ruhestandsquote	3,8%	3,1%	3,8%	↑	3,3%	3,1%	2,8%	↓	3,6%	2,5%	2,9%	↑

Quelle: PA/1-SPP, Strategische Personalbedarfsplanung für SÖR (Stand August 2024)

Teilzeitquoten

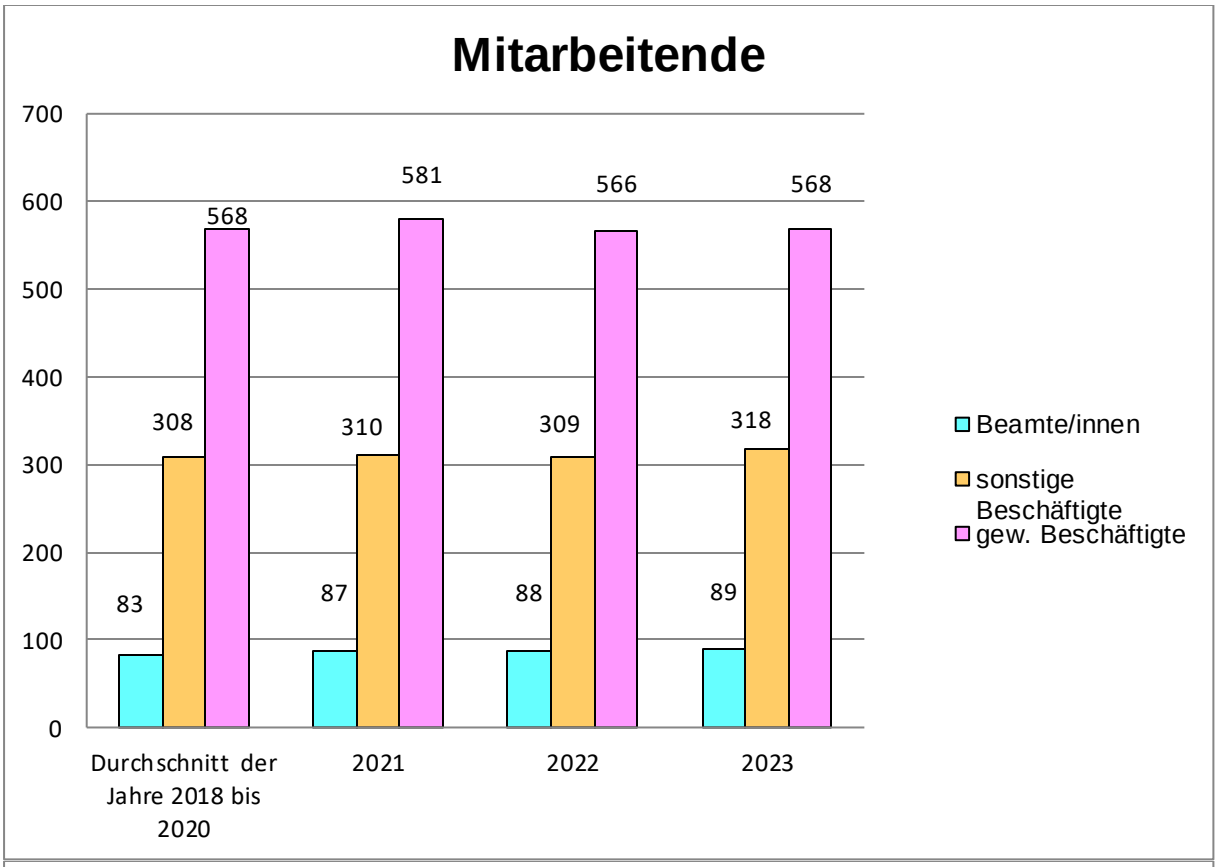
Die Teilzeitquote im Servicebetrieb Öffentlicher Raum liegt deutlich unter der gesamtstädtischen Teilzeitquote und ganz leicht über der des Geschäftsbereichs des 3. Bürgermeisters. Von 2021 bis 2023 ist die Teilzeitquote kontinuierlich auf 15,6 Prozent angestiegen. Die gesamtstädtische Teilzeitquote stieg in den letzten drei Jahren ebenfalls kontinuierlich an und erreichte im Jahr 2023 einen Wert von 38,9 Prozent.

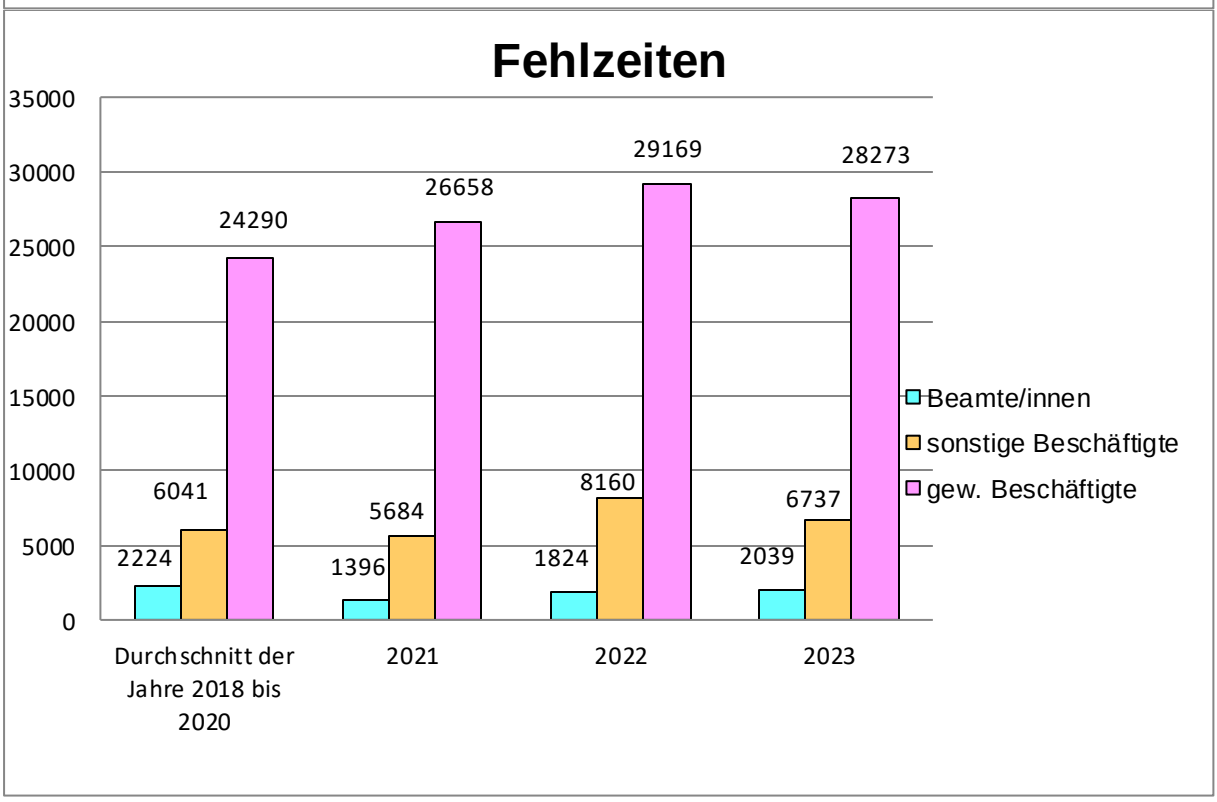


Quelle: PA/1-SPP, Strategische Personalbedarfsplanung für SÖR (Stand August 2024)

3.2 Fehlzeiten

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

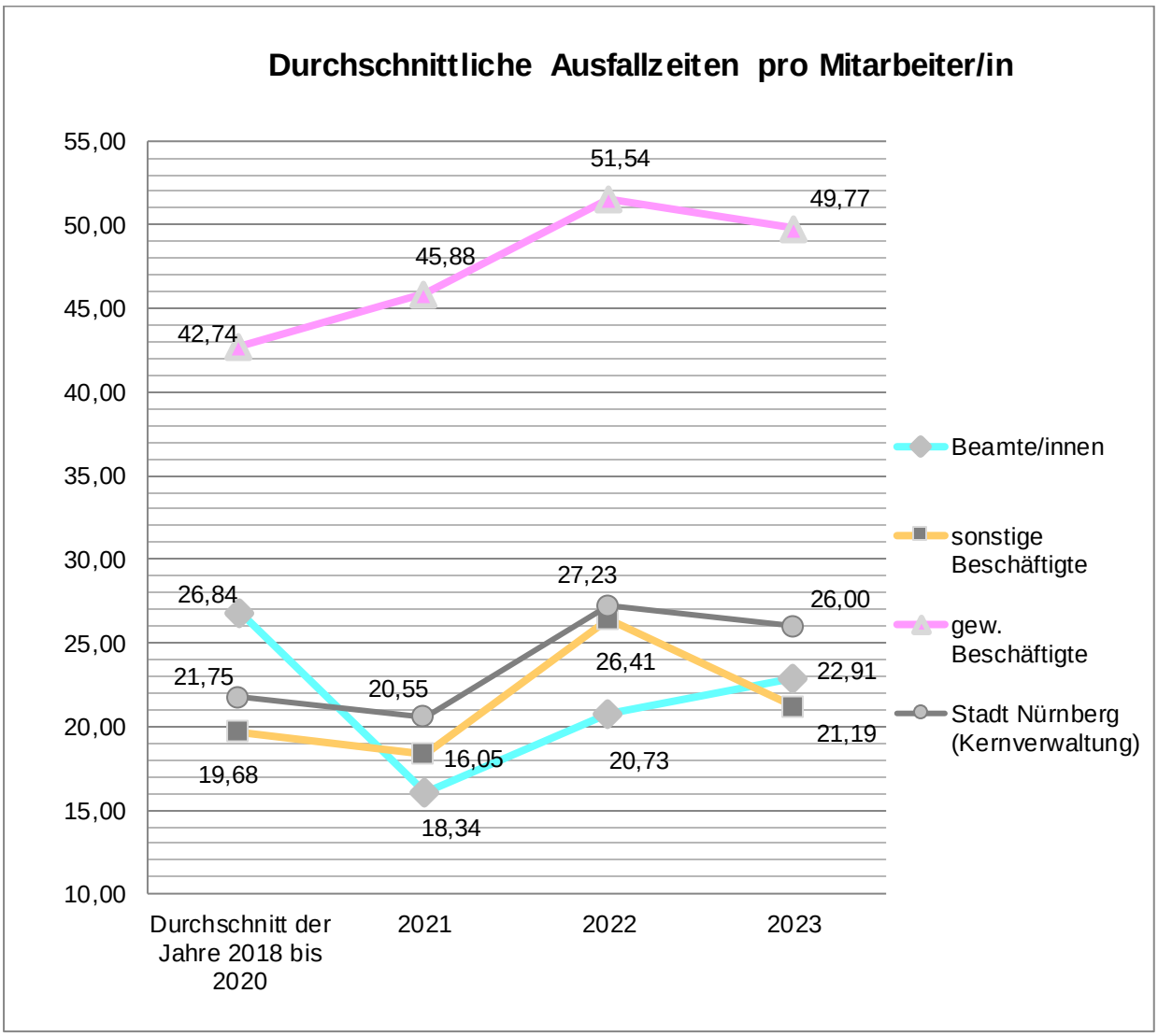




Die Ausfallzeiten im SÖR umfassten im Jahr 2023 insgesamt 37.049 Tage. Dies entspricht einer **Krankheitsquote von 10,41 %** bei insgesamt 975 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SÖR ohne

Auszubildende. Die Krankheitsquote verminderte sich somit zum Vorjahr um 0,73 %. Damit liegt SÖR deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsquote der Kernverwaltung der Stadt Nürnberg, die im Jahr 2023 für alle Beschäftigten 7,12 % betrug. Ein Vergleich mit den Fehlzeiten der städtischen Eigenbetriebe - durchschnittlichen Krankheitsquote von 9,94 % - zeigt, dass auch hier SÖR ebenfalls eine höhere Krankheitsquote hat.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten im Jahr 2023 betrugen im SÖR pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 38,00 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 (140 € bis 360 € 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 31.12.2023 insgesamt 122 „anrechenbare Schwerbehinderte“ (2022: 141) beschäftigt.Prozentual gesehen sind von den 975 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Auszubildende) des SÖR 12,51 % 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 122 Schwerbehinderten teilen sich auf in 83 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 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dies bedeutet 7,61 %, schwerbehindert oder gleichgestellt. Im gewerblichen Bereich sind 91 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das entspricht 16,02 %, schwerbehindert oder gleichgestellt.

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

Personalgewinnung

Die eingegangenen Bewerbungen bei den gewerblichen Ausbildungsberufen im Jahr 2024, zeigen wieder eine deutliche Erhöhung in der Gesamtsumme. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass nicht nur bedarfsgedeckte Ausbildungsplätze anzubieten sind.

Weiterhin sind erhebliche Anstrengungen erforderlich um die freien Ausbildungsplätze adäquat besetzen zu können. Auch für den Ausbildungsbeginn im September 2024 in dem Beruf Straßenwärter/in musste ein zweites und drittes Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren im Frühjahr 2024 durchgeführt werden.

Für das Ausbildungsjahr 2023 konnten alle von SÖR angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei SÖR

Ausbildungsberufe	2020	2021	2022	2023	2024
Bauzeichner/in	99	---	89	---	101
Gärtner/in GaLa-Bau	29	24	32	27	37
Wasserbauer/in	---	8	11	---	---
Kfz-Mechatroniker/in	52	72	60	---	48
Straßenwärter/in	19	22	17	30	18
Gesamtsumme	199	126	209	57	204

Ausbildung

SÖR hat auch in 2023 seine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung wahrgenommen und sieben jungen Menschen eine Berufsausbildung zum Gärtner/in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, Bauzeichner/in und Straßenwärter/in ermöglicht. Zum Stichtag 31.12.2023 wurde von SÖR in folgenden Bereichen ausgebildet:

Ausbildungsberuf	♀	♂	**gesamt**	**Ausb.-Ende in 2023**
Gärtner/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	2	3	5	3
Bauzeichner/innen		1	1	1
Straßenwärter/innen		7	7	3
Wasserbauer/innen		3	3	
Kfz-Mechatroniker/innen	1	1	2	
Gesamt:	**3**	**15**	**18**	**7**

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 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 in der Nürnberger Meistersingerhalle 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 2023 haben 36 Schüler/innen das Arbeitsleben bei SÖR in den Bereichen Straßen-/Verkehrsrecht, Werkstätten, Baumkontrolle, Brückenbau und der Verwaltung kennengelernt.

Meister/innen

Die Möglichkeiten der geförderten Aufstiegsqualifizierung in Mangelberufen durch SÖR, für geeignete Facharbeiter/innen, wurden auch im Jahr 2023 konsequent fortgesetzt. Im September 2023 begannen zwei Mitarbeiter die Weiterqualifizierung zur Erlangung des Meisterabschlusses im Straßenbauerhandwerk. Für den Schulbeginn im Jahr 2025 sind aufgrund eines internen Auswahlverfahren vom Herbst 2023 bereits zwei weitere Mitarbeiter für die Weiterqualifizierung ausgewählt worden. Diesbezüglich wird auch eine Fördervereinbarung mit einer Rückzahlungsklausel für einen begrenzten Zeitraum und einer gestaffelten Rückzahlung abgeschlossen.

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.

Ingenieure/innen

SÖR beteiligt sich an der 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. Darüber hinaus beteiligt sich SÖR an dem vom Personalamt und Baureferat koordinierten Praxistag für Studierende der Studiengänge Bauingenieurwesen und Elektrotechnik. 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 nimmt auch in den nächsten Jahren deutlich an Umfang zu, 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 bereits in konkreten Planungen), sondern auch durch Multiposting auf den verschiedensten Onlineplattformen wie Google Ads, Xing, LinkedIn u.a. Auch die Weiterverbreitung von Stellenangeboten durch die eigenen Mitarbeiter/innen 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“. Zudem sind Giveaways (Werbegeschenke) seitens SÖR bereits angeschafft worden, um SÖR in Erinnerung zu behalten.

Im Dezember 2023 startete SÖR eine Werbekampagne unter dem Motto „SÖR – EINER FÜR ALLE(S)“, dabei wurde eine erste von zwei Kampagnen-Runden gefahren. Die Werbekampagne war an 50 CityLight-Plakaten vom 12.12.2023 bis 25.12.2023 und 22 Großflächenwänden vom 15.12.2023 bis 28.12.2023 sowie im ganzen Stadtgebiet Fahrgast-TV bei der VAG mit 4.740 monatlichen Schaltungen seit 01.12.2023 anschaulich dargestellt. U-Bahnen und Busse endeten zum 31.01.2024, in den Straßenbahnen lief die Kampagne bis zum 29.02.2024.

Weiterbildung / Fortbildung

SÖR investiert intensiv in die Bereiche Aus- und Fortbildung.
An externen und internen Fortbildungsveranstaltungen nahmen 909 SÖR – Beschäftigte teil. Insgesamt wurde hierfür 218.587 € aufgewendet. Dieser Betrag enthält die Ausbildungsgebühren sowie die erforderlichen Reise- und Übernachtungskosten. Somit entfielen im Jahr 2023 durchschnittlich auf jede/n Mitarbeiter/in einschließlich Auszubildende 240,47 €. 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 2023 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 2023 auf rund 33.000,- €. 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 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 2023 erweitert und an künftige Schulungsbedarfe angepasst.

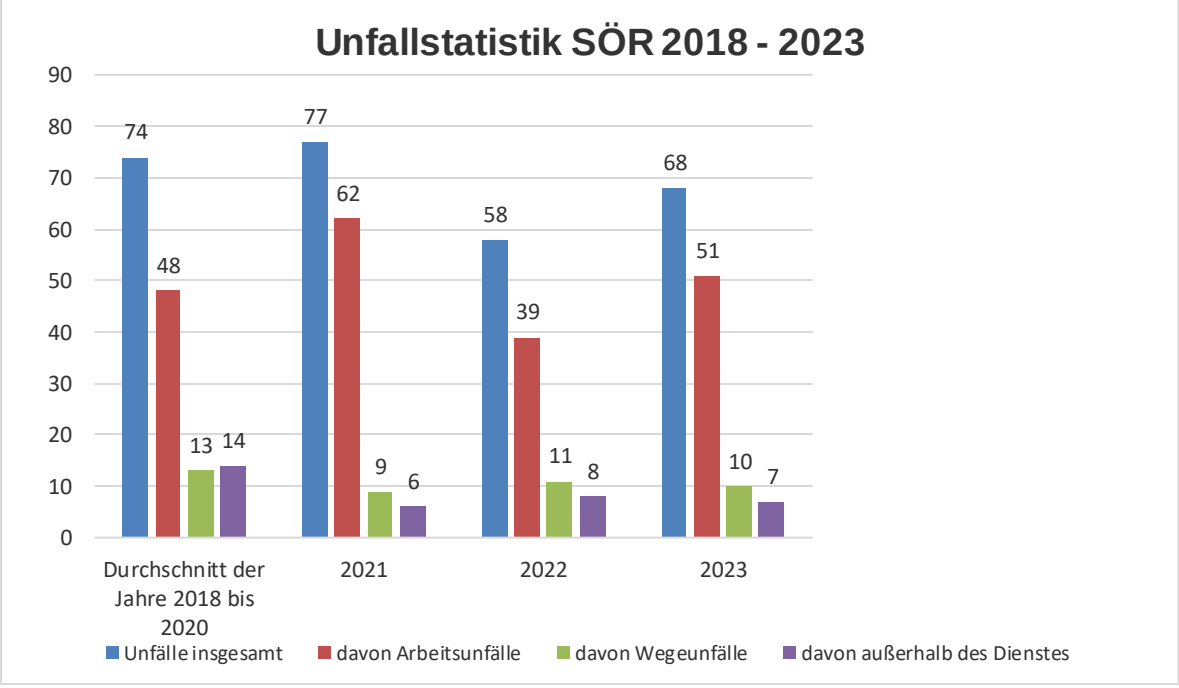
Es hatte sich auch im Jahr 2023 gezeigt, dass interne Seminarleiter/innen für den Wissenstransfer im SÖR die bessere Alternative sind. Diese Vorgehensweise, eigene Mitarbeitende mit ihrem Wissen für Schulungstätigkeiten zu gewinnen und zum Teil auch hierfür weiter zu qualifizieren, wird weiter umgesetzt.

6. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unfälle und Arbeitsmedizin

Im Jahr 2023 erlitten die SÖR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 68 Unfälle mit 1140 Ausfalltagen. Tödliche Arbeitsunfälle oder Arbeitsunfälle mit dauerhaften körperlichen Einschränkungen hat es im SÖR auch im Jahr 2023 nicht gegeben.
Im Vergleich zu der Vorjahreszahl mit 58 in 2022 ist die Anzahl der Unfälle im Jahr 2023 mit 68 wieder gestiegen.

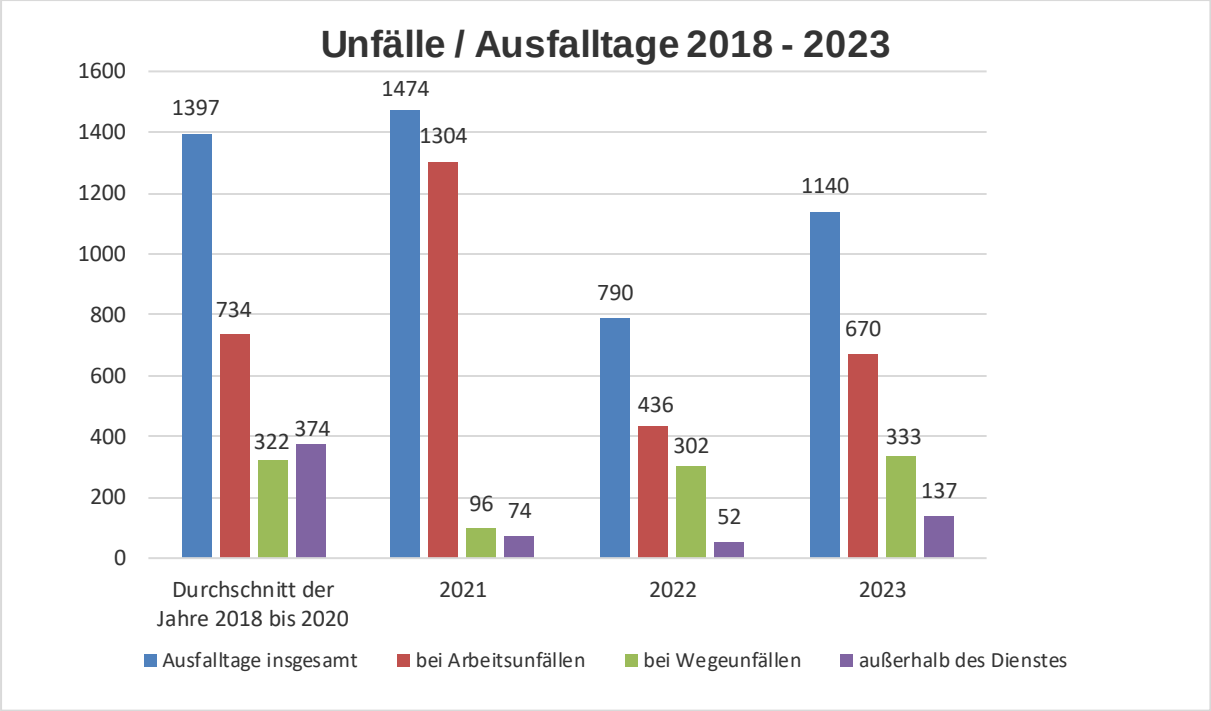
Unfallstatistik 2018 bis 2023



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 2023 hat Ref.I/II ASi insgesamt 33 melde- und nichtmeldepflichtige Arbeitsunfälle im SÖR registriert und ausgewertet. Als Ergebnis der offiziellen ASi-Zahlen ist festzustellen, dass SÖR mit 30 meldepflichtigen Arbeitsunfällen auf 1000 Beschäftigte (Zahlen werden zum Vergleich auf 1000 Beschäftigte hochgerechnet) den Durchschnitt der UV der öffentlichen Hand mit 7,5 deutlich übersteigt, aber im Vergleich mit tätigkeitsverwandten Betrieben wie Transport und Verkehr mit 37,8 (Vergleichswert aus 2022) oder der Bauwirtschaft mit 45,5 (Vergleichswert aus 2022) 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 2018 bis 2023



Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements:

<u>Überarbeiten/Fortschreiben von Betriebsanweisungen</u>:

Gesamtanzahl: 62 Betriebsanweisungen

2023 wurden sieben neuen Betriebsanweisungen freigegeben/erstellt.

<u>Überarbeiten/Fortschreiben von Vorlagen „Beurteilung von Arbeitsbedingungen“:</u>

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

<u>Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen</u>

12 x Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen 2023

Schriftliche Beauftragung für mobile selbstfahrende Arbeitsmittel 2023:

- Flurförderzeuge: 14
- Teleskopstapler: 17
- Hubarbeitsbühnen: 10
- Ladekran: 14
- Kran-Portalkran/Schienenlaufkatze: 12
- Erdbaumaschinen: 25

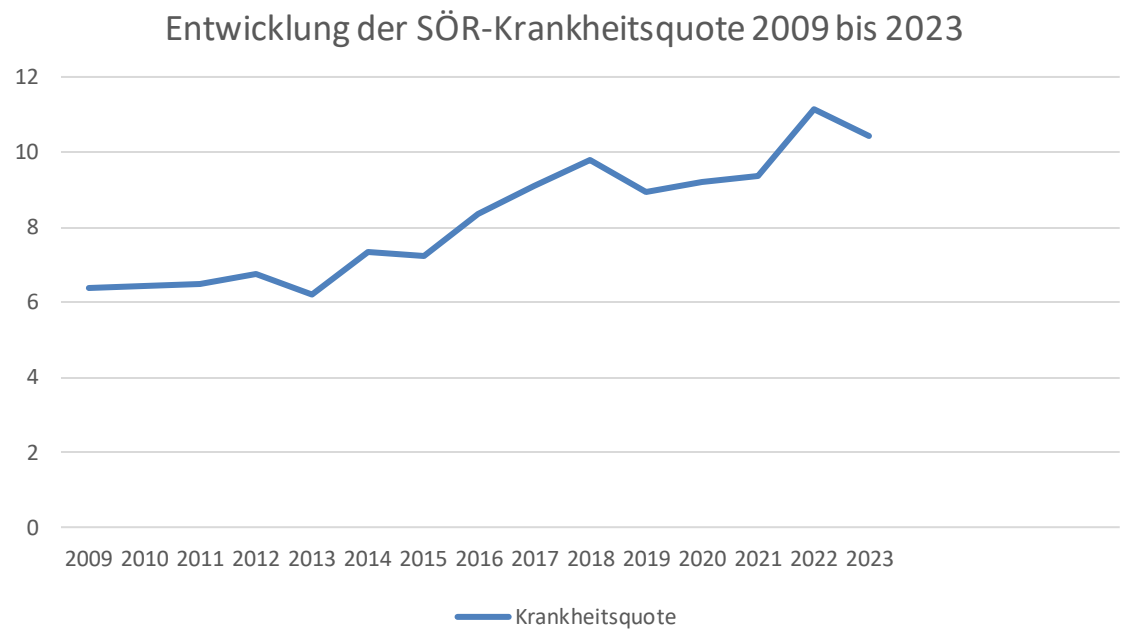
Gesamtbeauftragungen: 92

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

Ausführungen zu den Fehlzeiten

Wie unter Punkt 3.2 bereits dargelegt ist die Krankheitsquote zum Vorjahr um 0,73 % auf 10,41 % gesunken. Nach den stetigen Anstiegen von 2019 bis 2022 ist dies ein erfreuliches Signal. Die Bemühungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowohl durch die Arbeitssicherheit als auch das betriebliche Eingliederungsmanagement wirken stets auf eine Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten hin.



Die durchschnittlichen Ausfallzeiten pro Mitarbeiter/in sanken in allen Beschäftigtengruppen außer bei den Beamtinnen/Beamte, hier war leider ein Anstieg von 2,8 Prozentpunkten zu verzeichnen; vgl. 3.3 Fehlzeiten). Durch die geringe Zahl der Beamtinnen/Beamten im Betrieb wirken sich einzelne Langzeiterkrankungen deutlich stärker aus als bei den Tarifbeschäftigten. Gerade das Absinken im gewerblichen Bereich mit den körperlich sehr fordernden Tätigkeiten bei SÖR um 1,77 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr ist besonders erfreulich. Auch in der städtischen Kernverwaltung sind die durchschnittlichen Ausfallzeiten gesunken. Nach den von den Krankenkassen verzeichneten Rekord-Krankheitszeiten des Jahres 2022 insbesondere aufgrund von Atemwegserkrankungen und Corona scheint es hier eine positive Entwicklung zu geben.

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement

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

Einzelaktionen:

„Grippeimpfung vor Ort“ für Beschäftigte der Sulzbacher Str. 2- 6, 26.10.2023
Teilnehmer: 44 Personen, Impfarzt: Kh/BÄD

Regelmäßig Bewegungs- und Entspannungskurse:

Kursbeschreibung	Anzahl der Termine			
	I. Halbjahr 2023 Jan. – Juli	Sommerkurs 2023	II. Halbjahr 2023 Sept. – Dez.	GESAMT
Pilates & Yoga“	57	4	13	74
„Rücken Fit! - Wirbelsäulengymnastik“	23	4	14	41
„Body and Mind“	26	----	12	38

Bewegte Pause:

Die bewegte Pause wird von geschulten Bewegungsbotschafterinnen als Präsenstermin angeboten:

Donnerstag, 11:00 – 11:15 Uhr, SÖR-Bürozentrale
Mittwoch, 11:15 – 11:30 Uhr, SÖR-Standort Donaustr.

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 2023 429 Personen). Bei den AOK-Versicherten ist der Krankenstand gegenüber den Vorjahren leicht angestiegen. Dies steht im Gegensatz zur Entwicklung bei den SÖR-Gesamtbeschäftigten. Bei den AOK-Versicherten fällt auf, dass die Arbeitsunfähigkeitstage bei den Langzeiterkrankten (> 42 Tage) wieder deutlich angestiegen sind. Diese betrugen im Jahr 2021 noch 46,6 %, sanken im Jahr 2022 auf 34,5 % und stiegen im Jahr 2023 mit 43,9 % wieder annähernd an den Wert von 2021 an. Hingegen halbierte sich der Wert bei den Erkrankungstagen von 29-42 AU-Tagen fast von 14,1 % auf 7,8 %. Auch die Fallzahlen bei den Kurzzeiterkrankungen 1–3 AU-Tage und 4–7 AU-Tage haben sich gegenüber dem Vorjahr bei den AOK-Versicherten erhöht. Am deutlichsten stieg der Krankenstand bei den über 60-jährigen von 17,5 % auf 21,6 % an. Aber auch der Krankenstand der Auszubildenden hat sich im Jahr 2023 gegenüber dem Vorjahr fast verdoppelt. Dies ist nach Information der AOK eine betriebsübergreifende Entwicklung, der mit verschiedenen Maßnahmen entgegenzuwirken ist. Ein Großteil der Erkrankungen war auch im Jahr 2023 bei den AOK-Versicherten wieder auf Krankheiten des Atmungssystems und de Muskel-Skelett-Systems zurückzuführen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 333 BEM-Erstgespräche angeboten. Hiervon wurden 133 durchgeführt und 187 aktiv oder passiv abgelehnt. Im Bereich Konfliktmanagement wurden insgesamt 259 Gespräche geführt, wovon 12% aus dem BEM heraus erwuchsen und 88% unabhängig vom BEM von den Beschäftigten initiiert wurden. Hierbei ist herauszustellen, dass das

Angebot sowohl von Mitarbeitenden als auch Vorgesetzten gleichermaßen in Anspruch genommen wurde.

Während das Thema „Beschaffung und Implementierung einer BEM-Software“ auf gesamtstädtischer Ebene weiterbearbeitet wurde, war der Austausch mit weiteren BEM-Verantwortlichen bei PA und in anderen Dienststellen der Stadtverwaltung im Rahmen eines Runden Tisches weiterhin wichtiger Bestandteil der Arbeit der BEM-Verantwortlichen bei SÖR. Auch bilaterale Absprachen zu organisatorischen und auch inhaltlichen Fragestellungen finden immer wieder statt, wodurch Wissenstransfer und kollegiale Beratung zustande kommt.
Daneben findet zweimal im Jahr auch ein „Runder Tisch BEM der Metropolregion“ statt, an dem sich zahlreiche verschiedene BEM-Akteure beteiligen, um ihr Angebot durch Erfahrungsaustausch und best-practice-Beispiele weiterzuentwickeln. Die gewonnenen Ideen und Erfahrungen fließen wiederum in die angebotenen BEM-Verfahren mit ein.

Das Jahr 2023 brachte eine weitere Fortentwicklung des Projektes zur „Förderung der Kommunikation und des sozialen Miteinanders“. Die im Jahr zuvor begonnene Zusammenarbeit mit dem Werkleitungsbüro wurde intensiviert und führte zu einer differenzierten Ausgestaltung verschiedener Maßnahmen, die Veränderungsprozesse auf mehreren Ebenen im Blick haben. Das „Projekt zur Förderung der Kommunikation und des sozialen Miteinanders“ wurde inzwischen in das Gesamtprojekt „SÖR- Kultur“ integriert und wird dort als ein zentraler Baustein mit eigenen Maßnahmen fortgeführt. Dies bringt den Vorteil, angestoßene Veränderungsprozesse in einem ganzheitlichen Ansatz begleiten zu können.