Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich- 2

Vorlagendokumente

TOP Ö 4 Personal- und Sozialbericht SUN 2024

Berichtvorlage SUN/022/2025 3

Personal- und Sozialbericht 2024 SUN/022/2025 6

TAGESORDNUNG

Sitzung

Sitzung des Werkausschusses Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg (SUN)

Sitzungszeit

Donnerstag, 05.06.2025, 10:00 Uhr

Sitzungsort

Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

4. Personal- und Sozialbericht SUN 2024 — Bericht SUN/022/2025

Walthelm, Britta

5. Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 08.05.2025, öffentlicher Teil

Berichtsvorlage
SUN/022/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg (SUN)	05.06.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Personal- und Sozialbericht SUN 2024

Anlagen:

Personal- und Sozialbericht 2024

Bericht:

Der Bericht, einschließlich der Personal- und Stellenangelegenheiten, dient zur Kenntnis.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum	
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Im Rahmen der folgenden personalwirtschaftlichen Maßnahmen werden die diversity-relevanten Gesichtspunkte beachtet - insb. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Personal- und Sozialbericht 2024

Inhalt:

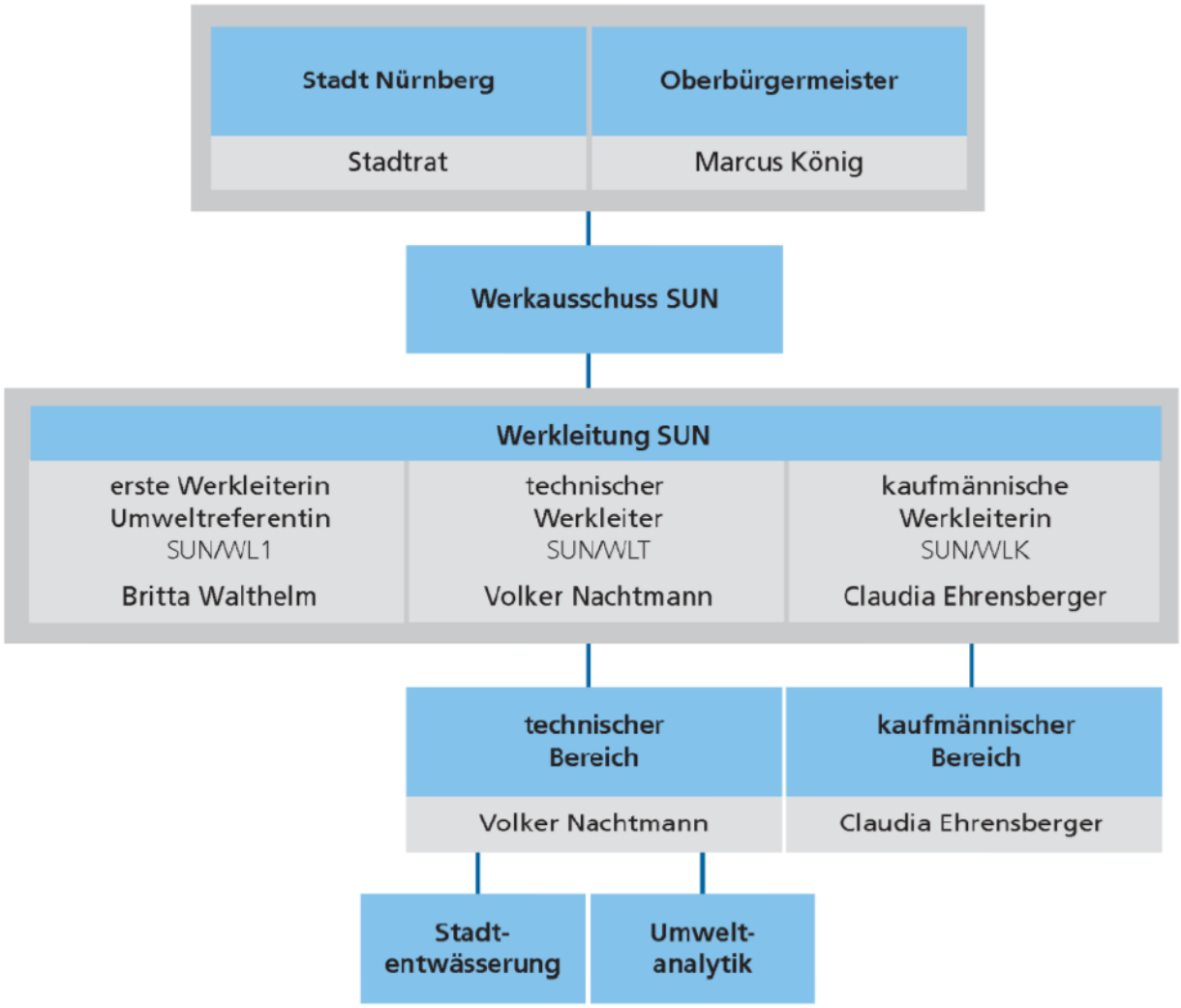
1 Kennzahlen auf einen Blick
2 Organigramm
3 Personal
4 Aus- und Fortbildung
5 Unfälle und Arbeitsmedizin
6 Krankenstatistik
7 Gesundheitsmanagement
8 Leistungsprämien, positive Sanktionen und NIM – Nürnberger Ideenmanagement
9 Personalentscheidungen

1 Kennzahlen auf einen Blick

	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2022
Stellenplan			
Beschäftigte (Stammpersonal)	426	420	420
Vollkraftstellen (Soll)	441,93	435,43	436,43
Istbesetzung			
Beschäftigte[1]	448	439	440
befristet Beschäftigte	3	6	7
gewerbl. Auszubildende	15	15	17
Auszubildende Fachinformatiker	2	2	-
Duale Studierende	2	1	1
Vollzeitäquivalente (Stammpersonal)[2]	399,61	396,15	400,51
Frauenanteil in %	25,0	26,4	27,2
Schwerbehindertenanteil in %	8,2	8,7	7,9
Durchschnittsalter	47,2	47,3	47,1
Fluktuationsquote[3] in %	3,56	4,81	3,80
Personalaufwand in TEUR	32.181	29.707	28.142
Betriebsleistung in TEUR[4]	110.963	97.561	94.794
Personalintensität in % (=Pers.aufw./Betriebsleistung)	29,0	30,4	29,7
Personalaufwand je VZÄ in TEUR[5]	80,5	75,2	70,3
Betriebsleistung je VZÄ in TEUR	277,7	250,2	236,7
Weiterbildungstage pro Beschäftigte/r	2,4	3,3	2,0
Weiterbildungsaufwand in TEUR	382	432	307
Krankheitsquote (Kalendertage in %)	6,52	6,38	6,77
meldepflichtige Arbeits- u. Wegeunfälle	15	17	20
Zusatzleistungsbezüge	2,2	2,3	2,1
Zusatzleistungsentgelt in TEUR	75,7	74,8	73,7
Prämien für bes. Leistungen in TEUR	50,7	47,1	59,1
Gef. Mitarbeitendengespräche (in %)[6]	92,0	82,0	60,1

[1] inkl. Auszubildende, dual Studierende und Studiensemesterpraktikanten
[2] ohne gewerbliche Auszubildende, Studiensemesterpraktikanten
[3] nur Stammpersonal, ohne Renteneintritte und Altersteilzeit
[4] Summe der Erlöse (G+V), Vorläufiges Ergebnis der Betriebsleistung 2024
[5] Vollzeitäquivalente Stammpersonal
[6] Aufnahme der Kennzahl erstmalig im Berichtsjahr 2022

2 Organigramm



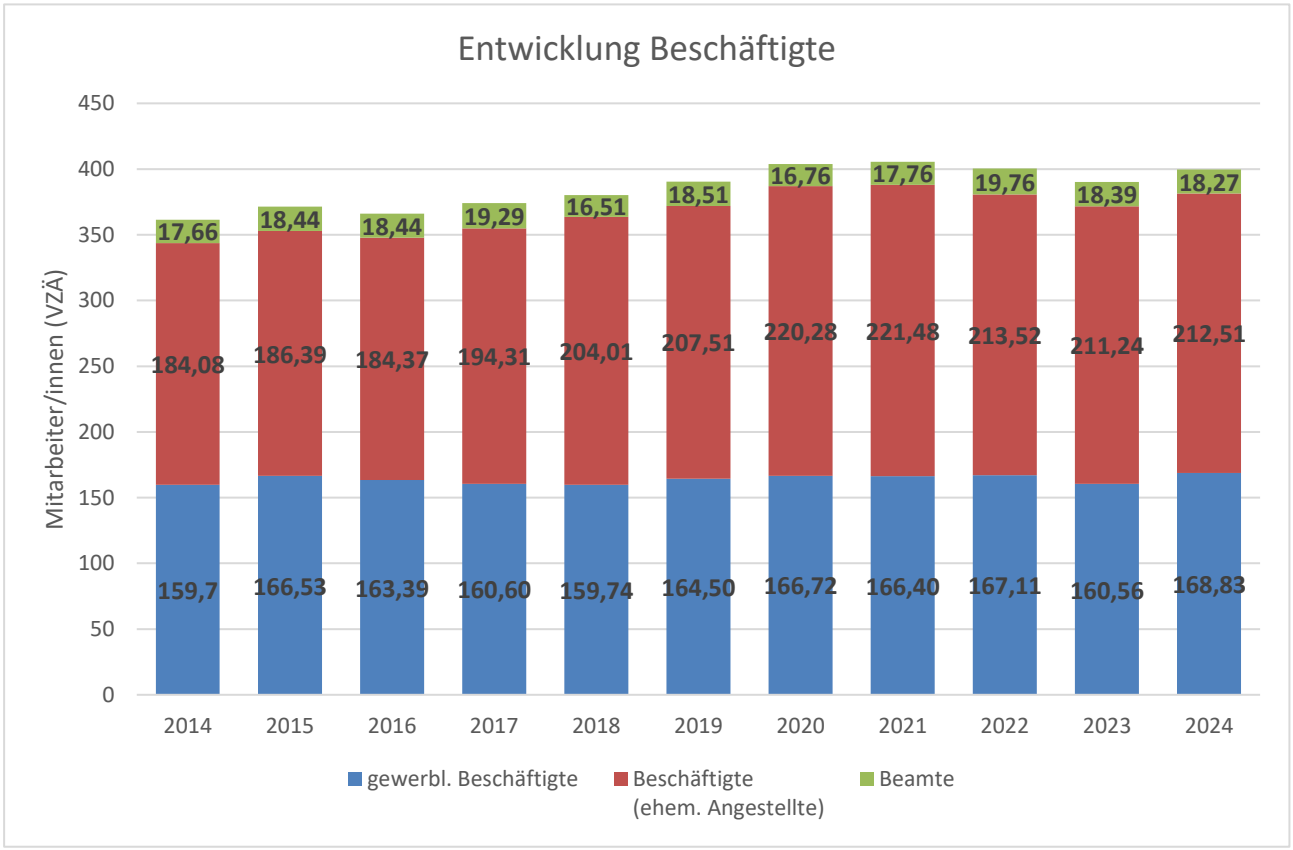
Die Werkleitung der Stadtentwässerung und Umweltanalytik der Stadt Nürnberg (SUN), einem Eigenbetrieb, besteht seit Dezember 2020 aus der ersten Werkleiterin, Frau Britta Walthelm, der kaufmännischen Werkleiterin, Frau Claudia Ehrensberger und dem technischen Werkleiter, Herrn Volker Nachtmann. Bei der Aufbauorganisation ergaben sich gegenüber dem Vorjahr keine Veränderungen.

3 Personal

Zum 31.12.2024 beschäftigte der Eigenbetrieb SUN **426 Mitarbeitende (Stammpersonal),** darunter auch die überplanmäßig Beschäftigten (5).

Unter Berücksichtigung der im Stellenplan Teil B geführten Beschäftigten, den Auszubildenden (17), dualen Studenten (2), Bundesfreiwilligendienstleistende (1) und Studiensemesterpraktikanten (2), ergibt sich ein Personalstand zum Stichtag 31.12.2024 von insgesamt 448 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) gemessen liegt der Personalstand des **Stammpersonals** am Ende des Berichtsjahres bei **399,61 VZÄ** (Vorjahr 396,15 VZÄ) und verteilt sich wie folgt:



Von 2016 bis 2021 ist der Personalbestand des Stammpersonals kontinuierlich angestiegen. 2022 gab es einen leichten Rückgang, was sich auch im Jahr 2023 fortsetzte. In 2024 gab es wieder einen Anstieg der Mitarbeitervollzeitäquivalente. Ursächlich hierfür war beispielsweise die Überführung der Abteilung SUN/WL-BGU vom Hochbauamt zu SUN sowie die höhere Anzahl an erfolgreichen Einstellungen im Jahr 2024.

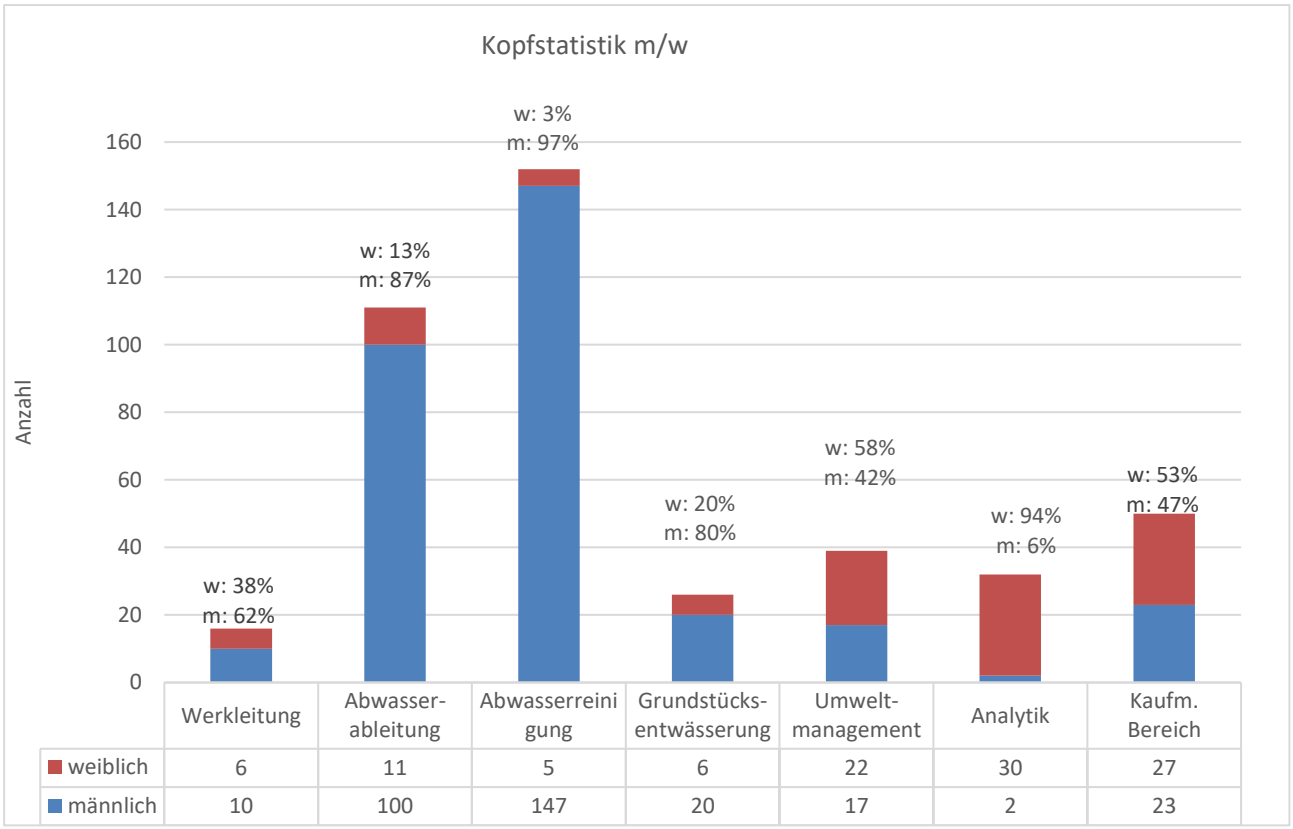
Bei der Anzahl der verbeamteten Mitarbeitenden kann in den vergangenen Jahren kein einheitlicher Trend festgestellt werden. Hier ist die Anzahl zuletzt leicht gesunken. Bei den Angestellten kann erstmals nach zwei Jahren wieder ein Zuwachs verzeichnet werden. Die Zahl der gewerblich Beschäftigten ist verglichen zum Vorjahr wieder auf das Niveau der Vorjahre gestiegen und hat ein Rekordhoch innerhalb der letzten Dekade erreicht.

Bei Wiederbesetzungen von Planstellen und der Genehmigung von Projekten erfolgt stets die Prüfung der Notwendigkeit durch die Werkleitung im Einzelfall.

Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge beim Stammpersonal ist mit drei gegenüber dem Vorjahr (6) gesunken. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt das Niveau nur erfreuliche 0,7%, was bedeutet, dass die Quote im Vergleich zum Vorjahr (1,7%) gesunken ist.

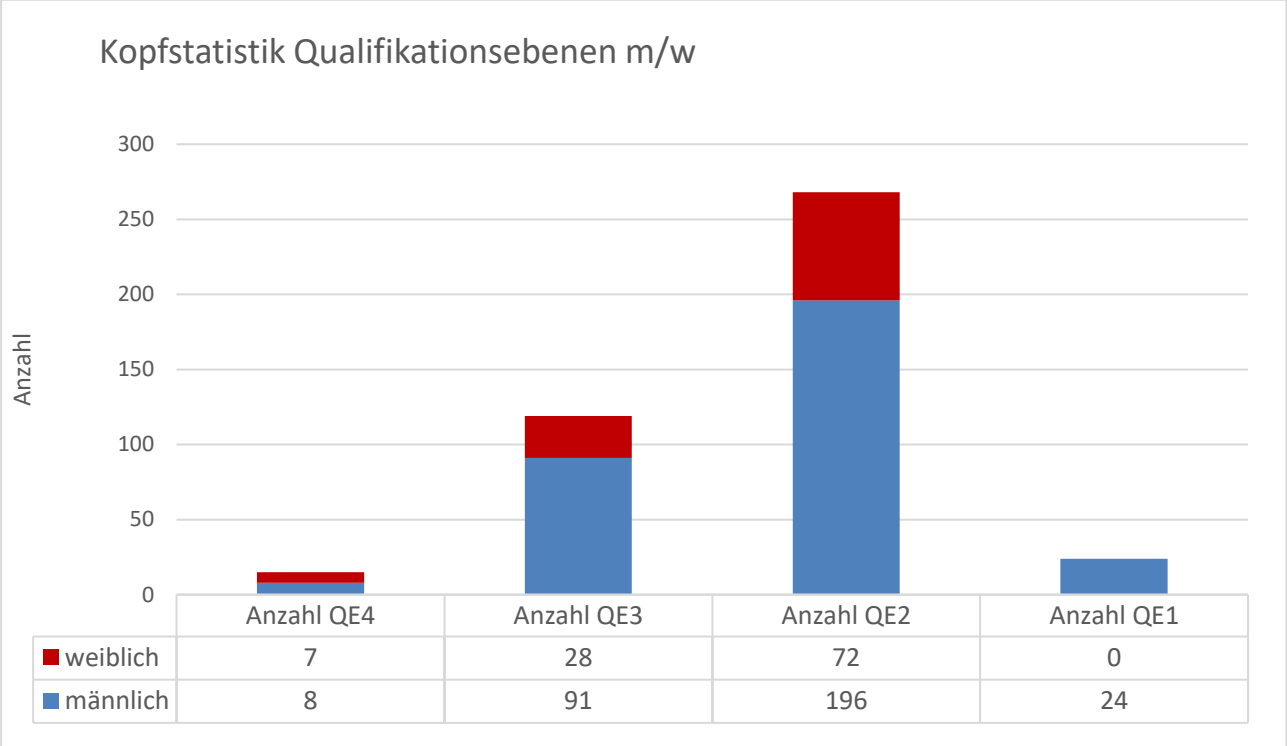
Geschlechterspezifische Betrachtung

Der **Anteil der weiblichen Beschäftigten** bei SUN lag im Berichtsjahr bei knapp über 25 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2023: 26 %, 2022: 27%, 2021: 27%). Während im Werkbereich Stadtentwässerung der Anteil an männlichen Mitarbeitenden klar überwiegt (Frauenanteil 13% in der Abwasserableitung bzw. 3% in der Abwasserreinigung), ist der Anteil der Frauen im Werkbereich Umweltanalytik (58% Umweltmanagement, bzw. 94% Umweltanalytik) und im kaufmännischen Werkbereich (53%) deutlich höher. Die genaue Verteilung zeigt die folgende Grafik:



Frauenquote	
Anzahl Mitarbeitende gesamt	426
männlich	309
weiblich	107
weiblich in %	**25,05%**

Die Qualifikation der Beschäftigten stellt sich folgendermaßen dar:



	Anzahl QE4	Anzahl QE3	Anzahl QE2	Anzahl QE1
weiblich	7	28	72	0
männlich	8	91	196	24

Die weiblichen Beschäftigten teilen sich auf die einzelnen Qualifikationsebenen (QE) recht ungleichmäßig auf. Während im einfachen Dienst (QE1) keine weiblichen Mitarbeiterinnen tätig sind, verteilen sie sich zu unterschiedlichen Anteilen auf die mittleren, gehobenen und höheren Qualifikationsebenen.

Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten nach § 80 Abs. 1 SGB IX:

Der Anteil der nach § 80 Abs. 1 SGB IX beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und weiteren anrechenbaren Personen bei SUN lag bei 8,2% (im Vorjahr 8,7%). Für die Berechnung der Quote sind die Anzahl die Schwerbehindertenplätze bei SUN (33) und die Gesamtzahl der Mitarbeiter (Stammpersonal, Köpfe: 426) maßgeblich.

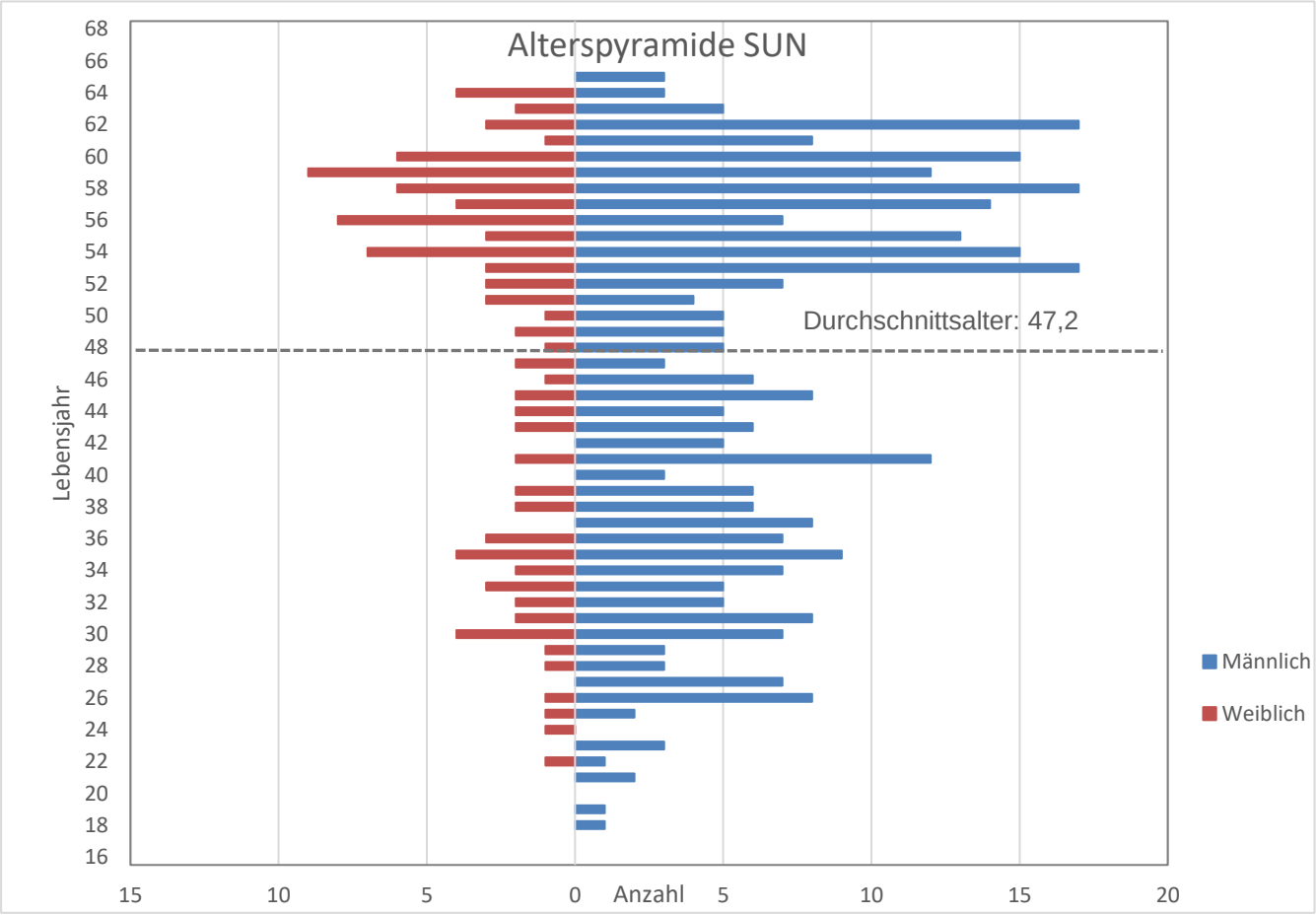
Quote Schwerbehinderte, Gleichgestellte §80 Abs. 1 SGB IX	
Anzahl Mitarbeiter/innen gesamt	426
Anzahl Beschäftigte nach §80 Abs. 1 SGB IX	35
in %	**8,2**

Demographische Betrachtung

Das Durchschnittsalter des beschäftigten Stammpersonals liegt bei 47,2 Jahren und ist somit leicht gesunken. Seit 3 Jahren ist das Durchschnittsalter nahezu konstant (2023: 47,3 Jahre sowie 2022: 47,1 Jahre).

Immer mehr Beschäftigte arbeiten bis zur gesetzlichen Altersgrenze, die zudem sukzessive angehoben wird. Der demografische Aufbau der Beschäftigten bei SUN bedarf der intensiven Betrachtung. Vor allem der „Bauch“ bei den über 50- bis 60-jährigen Beschäftigten, der sich zum Renteneintrittsalter verschiebt. Zu diesem Zweck wird eine detaillierte Altersstrukturanalyse der Beschäftigten geführt, die in regelmäßigen Abständen aktualisiert wird, um damit auch zukünftige Bedarfe festzustellen.

Die Verteilung der Altersstruktur stellt sich wie folgt dar:



Das zeigt, dass auch in dieser Hinsicht eine sorgfältige Durchführung der Ausbildung mit intensivem Einsatz in den Fachbereichen bei SUN notwendig ist, um auf diese Weise gute Fachkräfte generieren zu können. Das ständige Bemühen um die Qualität und Attraktivität der Ausbildung muss weiterhin Ziel des Betriebes und der Stadt Nürnberg sein.

SUN unterhält einen großen Ausbildungsbereich; dort werden seit 2013 neben den Umwelttechnologen für Abwasserbewirtschaftung (früher Fachkräfte für Abwassertechnik) auch Elektroniker für

Betriebstechnik ausgebildet. Seit dem 01.09.2023 werden zudem bei SUN zwei Auszubildende für Fachinformatik ausgebildet.

Vor allem in der Berufsgruppe der Ingenieure wird es immer schwieriger werden, für Austritte adäquate Nachbesetzungen zu finden. Aus diesem Grund bieten wir den dualen Studiengang „Bauingenieurswesen“ an, um dem künftigen Bedarf Rechnung zu tragen. Zudem haben wir zur weiteren Gewinnung des künftigen Ingenieurnachwuchses die Verbindungen zur Technischen Hochschule Georg Simon Ohm gemeinsam mit SÖR und PA weitergeführt. Hier nehmen wir an der Bauingenieursmesse der Technischen Hochschule Georg Simon Ohm teil.

Personalaufwand:

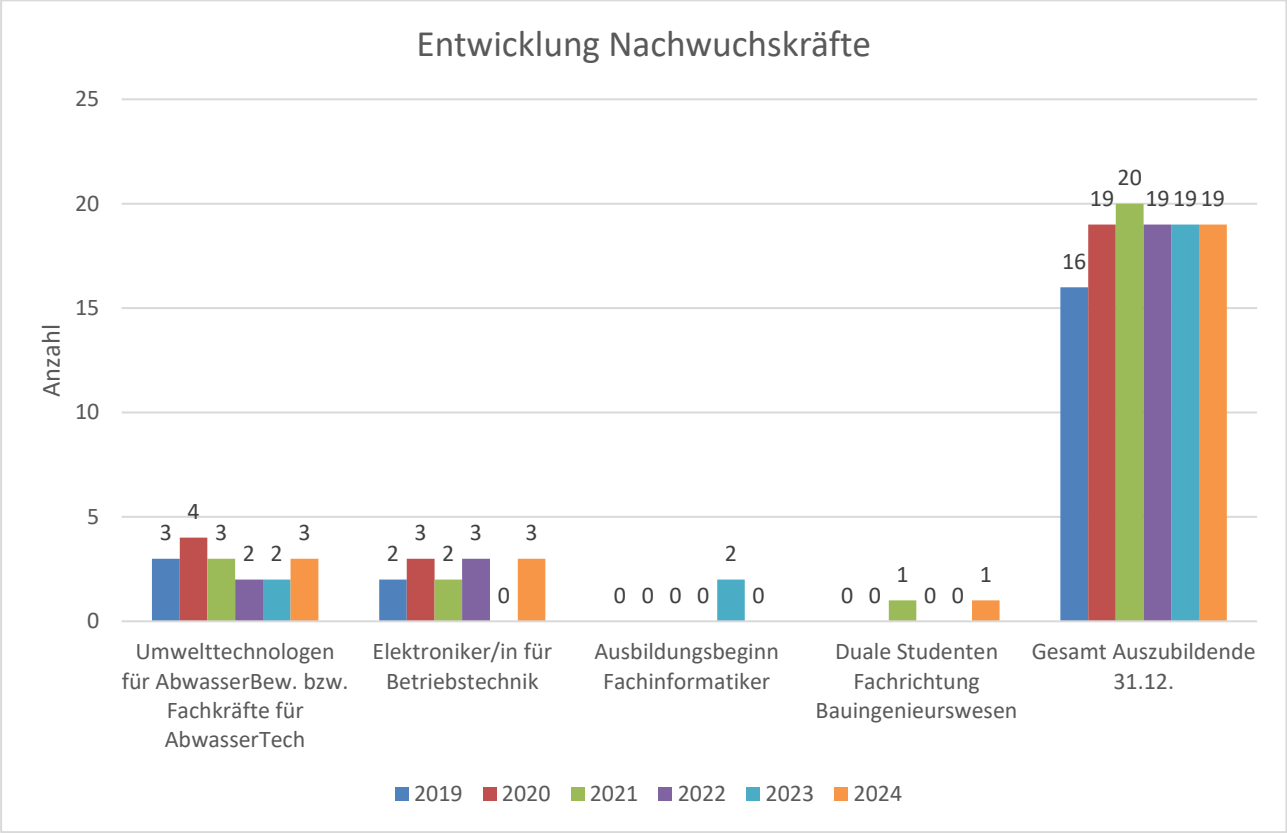
Personalaufwand (Angaben in TEUR)	2024	2023	Veränderung zum Vorjahr absolut	in %
Beschäftigtenentgelt	23.073	21.452	1.621	7,6%
Beamtenbezüge	1.328	1.335	-7	-0,5%
Veränderung Rückstellungen	5	74	-69	-92,7%
Soziale Abgaben	5.236	4.680	556	11,9%
Altersversorgung	3.548	3.386	162	4,8%
Rückstellungen f. Altersversorgung	-1.009	-1.220	211	-17,3%
Summe Personalaufwand	**32.181**	**29.707**	**2.474**	**8,3%**
Weiterbildungsaufwand	**382**	**432**	**-50**	**-11,6%**

Das Beschäftigtenentgelt (gewerblich Beschäftigte und Beschäftigte ehem. Angestellte) ist im Vergleich zum Vorjahr um 7,6% gestiegen. Demgegenüber steht ein Rückgang der Beamtenbezüge um 0,5%, was auf eine unbesetzte Beamtenstelle zum Anfang des Jahres 2024 zurückzuführen ist. Insgesamt ist ein Anstieg von 8,3% des gesamten Personalaufwands bei SUN im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Der Hauptgrund für diese Entwicklung war neben den Tariferhöhungen im öffentlichen Dienst zum 01. März 2024 das Mehr an tatsächlich Beschäftigten (Zuwachs von knapp zehn IST-VZÄ beim Stammpersonal im Vergleich zum Vorjahr). Trotzdem setzt sich der Trend fort, dass Stellenbesetzungsverfahren oftmals langwierige Angelegenheiten sind und Stellen aufgrund des vorherrschenden Fachkräftemangels teilweise mehrfach ausgeschrieben werden mussten. Entsprechend konnten Vakanzen nicht nahtlos nachbesetzt werden und Stellen sind daher für diese Zeiträume unbesetzt geblieben.

4 Aus- und Fortbildung

4.1 Ausbildung

SUN ist nach SÖR der zweitgrößte gewerbliche Ausbildungsbetrieb innerhalb der Stadt Nürnberg. Zum Stichtag 31.12.2024 befanden sich insgesamt 19 junge Erwachsene in der Ausbildung. Zum Ausbildungsbeginn im September konnten die Ausbildungsplätze zum Umwelttechnologen für Abwasserbewirtschaftung (vormals Fachkraft für Abwassertechnik) voll besetzt werden (3 von 3). Zudem haben drei Elektroniker für Betriebstechnik eine Ausbildung bei SUN begonnen. Ebenso absolvieren derzeit zwei junge Erwachsene die Ausbildung zum Fachinformatiker. Des Weiteren sind derzeit zwei duale Studenten im Studiengang Bauingenieurwesen beschäftigt.



Daneben werden Zuweisungsmöglichkeiten vom Personalamt der Stadt Nürnberg für die Verwaltungsausbildung (Allgemeine Verwaltung, Personalwesen, Organisation, Werkleitungsangelegenheiten und Finanzen, Rechnungswesen) in Anspruch genommen.

Der vom Stadtrat gefasste Beschluss zur unbefristeten Übernahme aller Auszubildenden mit Ausbildungsbeginn 2023 wurde wieder zurückgenommen, weswegen ab dem Jahr 2024 wieder auf dem vorherigen Niveau Auszubildende eingestellt werden konnten.

Die Zusammenarbeit mit der Fakultät Bauingenieurwesen der Technischen Hochschule Georg Simon Ohm wurde weitergeführt. In Zusammenarbeit mit SÖR und mit Beteiligung von PA ist SUN in gemeinschaftlichen Aktionen für die Stadt Nürnberg dort bei Veranstaltungen und Hausmessen präsent. Im Verbund mit dem Personalamt der Stadt Nürnberg ist SUN auch auf Ausbildungsmessen vertreten.

Beide Betriebe (SÖR und SUN) wenden die KAV-Richtlinien für praktische Studiensemester an und zahlen bei entsprechendem Bedarf interessierten und guten Studierenden Praktikumsvergütungen. Auch im Berichtsjahr waren bei SUN wieder mehrere Studierende während ihres Praktikumssemester oder zur Betreuung ihrer Bachelor- bzw. Masterarbeit im Einsatz. Alle diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, geeignete Nachwuchskräfte gewinnen zu können.

4.2 Fortbildung

Ein wichtiges personalwirtschaftliches Element ist die Personalentwicklung und die Weiterbildung der Beschäftigten. SUN hat für Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2024 rund 382.000 Euro investiert, inklusive Kosten für Unterweisungen und den Kosten für die SUNkunft (2023: 432.000 Euro). Die SUNkunft ist ein Personalentwicklungsinstrument, welches den Beschäftigten berufsbegleitend den Erwerb bestimmter Qualifikationen ermöglicht. Die Bedarfe an den jeweiligen Qualifikationen ergeben sich aus der Altersstrukturanalyse und sollen künftige Personalengpässe verringern.

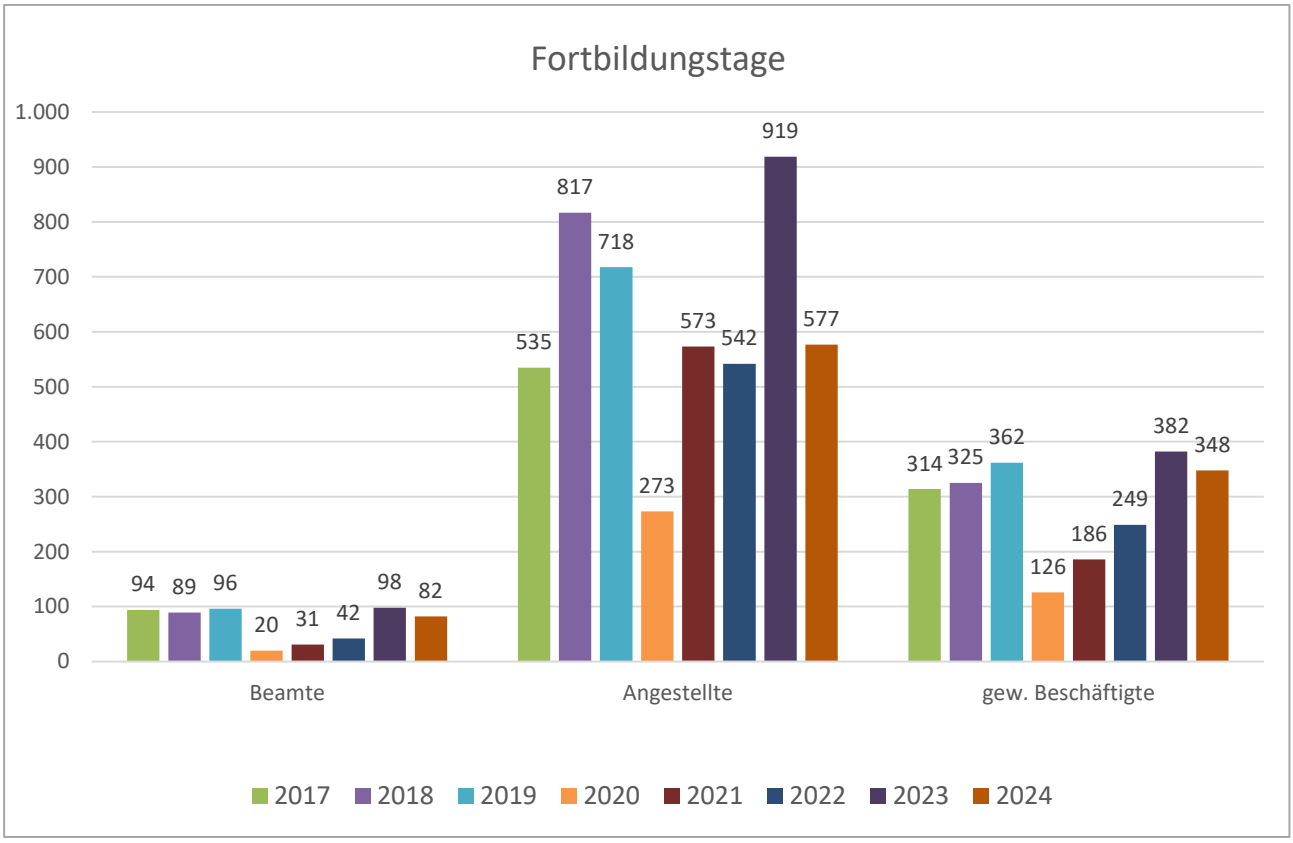
Die bedarfsgerechte Fortbildung der Mitarbeitenden wird auf internen, interkommunalen und externen Schulungen sichergestellt. Im Rahmen des Qualitäts- und Umweltmanagements und der Anforderungen der Arbeitsschutzgesetze werden außerdem laufend Unterweisungen, Einweisungen und Prozessschulungen durchgeführt.

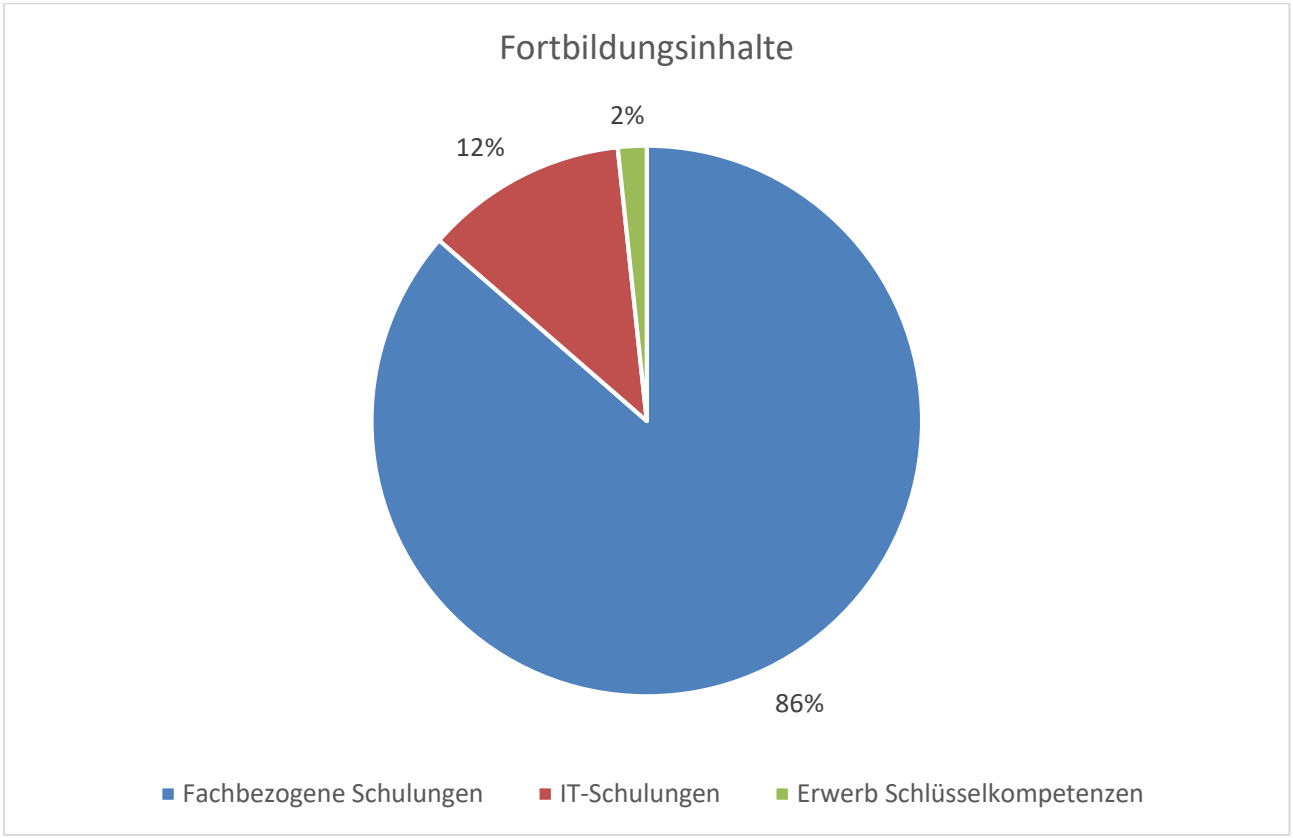
Die Anzahl der Fortbildungstage ist gegenüber dem Vorjahr auf 2,36 Tage (Vorjahr 3,31 Tage) gesunken. Das betriebliche Ziel mit durchschnittlich 2,5 Tagen pro Beschäftigten, festgelegt im Qualitäts- und Umweltmanagementsystem von SUN im Bereich der Unternehmensentwicklung (Prozess UE_4_2), wird damit knapp nicht erreicht. Nach dem Wegfall der Schutzmaßnahmen während der Corona-Pandemie wurden wieder verstärkt Fortbildungen durchgeführt, weswegen der Wert aus dem Jahr 2023 nicht als Referenzwert geeignet ist. Jedoch erklärt die Möglichkeit zur Wahrnehmung der Schulung in 2023, warum der Referenzwert von 2,5 Tagen je Beschäftigten nicht erreicht wurde. Durch das Wiedererlangen der Teilnahmemöglichkeit haben die Beschäftigten 2023 begehrte Fortbildungen nicht hinausgezögert und die Möglichkeit ergriffen. Es wird für 2025 erwartet, dass sich der Wert ungefähr wieder bei den 2,5 Fortbildungstagen je Beschäftigten einpendelt.

Die jeweilige Führungskraft ist für die Analyse des Potentials der Mitarbeitenden verantwortlich. Die sachgerechte Qualifizierung und Unterstützung einer möglichen Weiterentwicklung ist im Sinne des Betriebs beziehungsweise der gesamten Stadtverwaltung.

Die Verteilung der absoluten Fortbildungstage zeigt die nachstehende Übersicht:

Von den insgesamt 1007 Fortbildungstagen entfielen 17 Schulungstage = 1,7% (Vorjahr: 1,7%) auf den Erwerb von Schlüsselkompetenzen (Softskills),120 Schulungstage = 11,9 % (Vorjahr: 14,7%) auf den Themenbereich IT und 870 Schulungstage = 86,4% (Vorjahr: 83,6%) auf Themen der Fachkompetenz.


Fortbildungstage
1.000
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
94 89 96 20 31 42 98 82
535 817 718 273 573 542 919 577
314 325 362 126 186 249 382 348
Beamte
Angestellte
gew. Beschäftigte
2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024


Fortbildungsinhalte
2%
12%
86%
Fachbezogene Schulungen
IT-Schulungen
Erwerb Schlüsselkompetenzen

5 Unfälle und Arbeitsmedizin

Im Kalenderjahr 2024 gab es insgesamt 28 gemeldete Unfälle, in die SUN-Beschäftigte verwickelt waren. Die Unfallzahlen stellen sich wie folgt dar:

	2024	davon meldepflichtig	2023	davon meldepflich-tig	Diff. zum VJ
Arbeitsunfälle	13	13	16	16	- 3
Wegeunfälle	2	2	1	1	1
bekannt gewordene Unfälle außerhalb des Dienstes	13	k. A.	22	k. A.	- 9

Tödliche Arbeitsunfälle waren 2024 glücklicherweise nicht zu beklagen. Die Zahl der **Arbeitsunfälle** ist von 16 Unfällen im Jahr 2022 auf 13 im Jahr 2023 gesunken. Die Zahl der dadurch bedingten Ausfalltage ist mit 283 Arbeitstagen (2023: 281) jedoch leicht gestiegen. Die durchschnittliche Ausfalldauer pro Arbeitsunfall betrug 21,77 Arbeitstage (2023: 17,56 Arbeitstage).

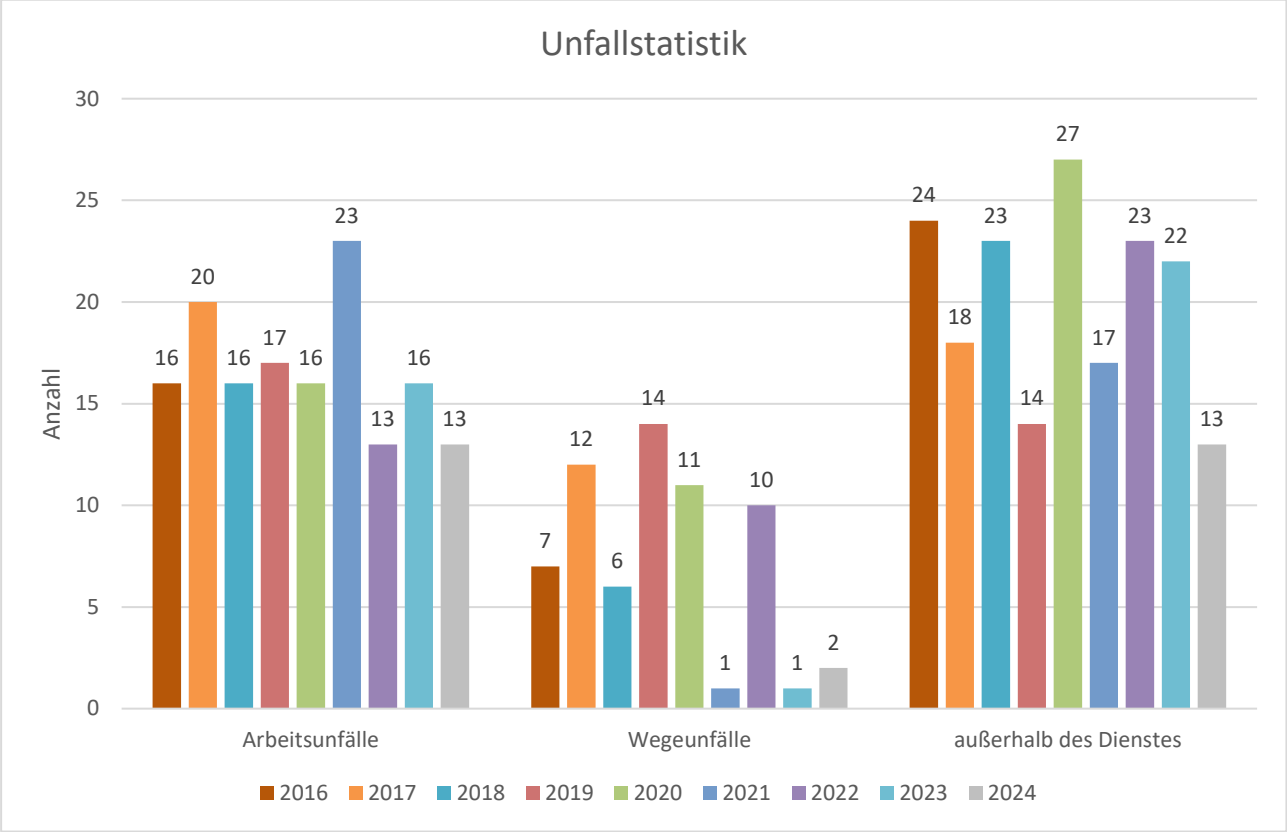
Unfallschwerpunkte der Arbeitsunfälle waren, wie in der Vergangenheit, die Tätigkeiten im Kanalbetrieb und in der Abwasserreinigung.

Die Zahl der **Wegeunfälle** hat im Vergleich zum Vorjahr leicht zugenommen und liegt bei 2 Fällen (2023: 1). Die Anzahl der Ausfalltage ist demgegenüber jedoch ebenfalls stark gestiegen und liegt im Berichtsjahr bei 86 Arbeitstagen (2023: 4 Arbeitstage). Die durchschnittliche Ausfalldauer pro Wegeunfall betrug damit 43 Arbeitstage (2023: 4 Arbeitstage).

Die Anzahl der **Unfälle außerhalb des Dienstes** ist mit 13 gemeldeten Unfällen (2023: 22) gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die dadurch bedingten Ausfallzeiten sind erneut weniger geworden (2022: 543, 2023: 317, 2024: 250 Arbeitstage). Die durchschnittliche Ausfalldauer pro Unfall außerhalb des Dienstes betrug damit 19,23 Arbeitstage (2023: 14,41 Arbeitstage).

Regelmäßig werden Unterweisungen und Schulungen zum Thema Arbeitsschutz sowie Sicherheitsbegehungen und Treffen der Sicherheitsbeauftragten durchgeführt und durch die Führungskräfte und die Werkleitung kontrolliert. Ein eigener Arbeitsschutzausschuss unter Beteiligung von Ref. I/II/BÄD und Ref. I/II/ASi trifft sich in regelmäßigen Sitzungen und arbeitet Unfallgeschehen in jedem Einzelfall detailliert auf. Die Werkleitung bespricht sich regelmäßig mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt und den Sicherheitsbeauftragten. Einzelne Unfallgeschehen werden beleuchtet, Verbesserungsmöglichkeiten gesucht, in einer Aktionsliste nachgehalten und umgesetzt.

Die Entwicklung der Unfallmeldungen der letzten zehn Jahre (2015 bis 2024) aufgeteilt in Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Unfälle außerhalb des Dienstes zeigt folgendes Bild:



Bei der Betrachtung ist kein einheitlicher Trend in den vergangenen Jahren zu erkennen. Auf Jahre mit weniger Unfällen folgen regelmäßig wieder Perioden mit höheren Unfallzahlen, vor allem bei den Wegeunfällen.

Im Mittelwert gab es in der letzten Dekade im Vergleich 17,0 Arbeitsunfälle, 7,1 Wegeunfälle und 19,4 Unfälle außerhalb des Dienstes.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle und Unfälle außerhalb des Dienstes hat abgenommen. Dagegen sind die Wegeunfälle im Berichtsjahr gestiegen.

Die arbeitsmedizinische Betreuung des gesamten Betriebes wurde 2017 von Ref.I/II BÄD an das Klinikum übertragen.

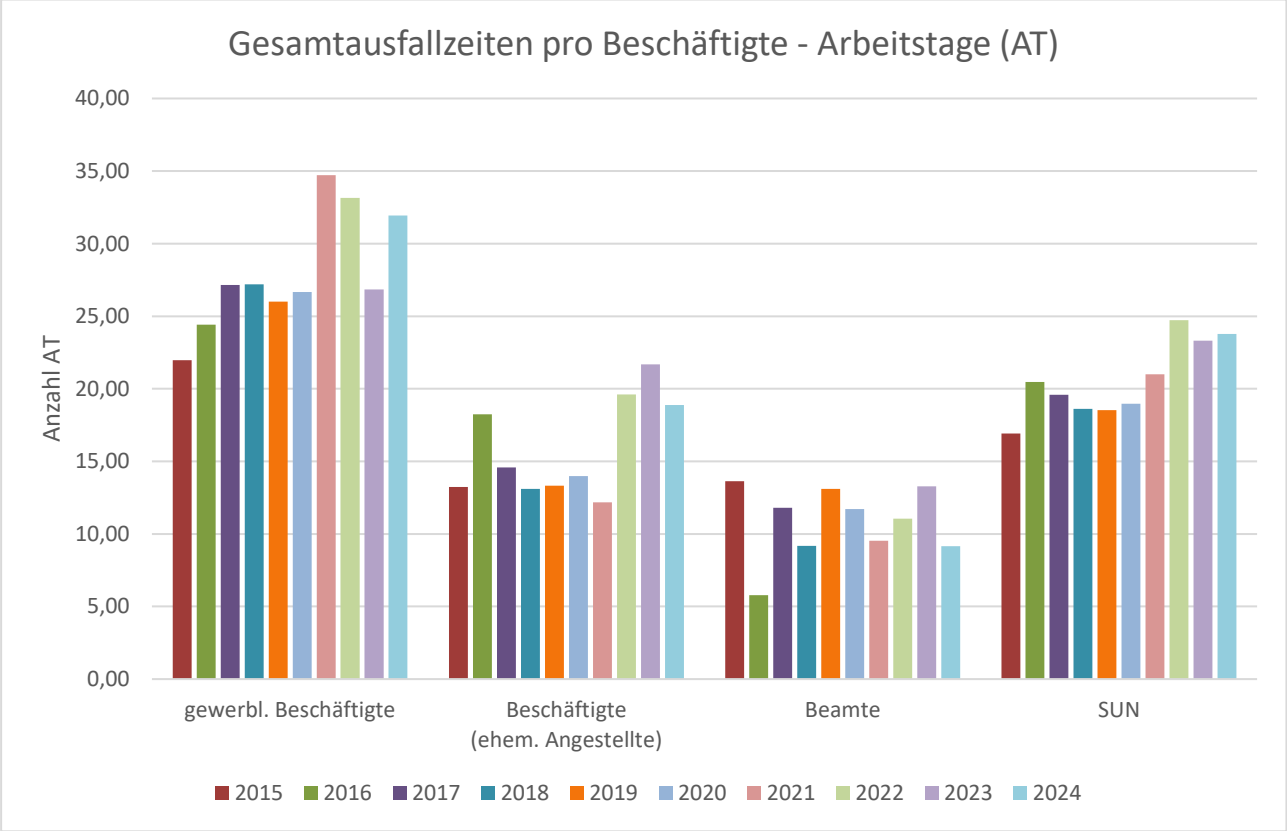
Die Arbeitssicherheit wird im Wesentlichen durch zwei eigene Fachkräfte bei SUN begleitet. Neben den gesetzlich zugewiesenen Aufgaben sind Arbeitsschwerpunkte unter anderem Unterweisungen, die Evidenthaltung der Gefährdungsanalysen und Begehungen.

6 Krankenstatistik

Die durchschnittlichen Ausfalltage pro Mitarbeitenden (ohne Auszubildende) infolge von Krankheit, Unfall und stationärer Heilmaßnahmen sind im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen; die durchschnittliche Ausfallzeit 2024 betrug 23,38 Arbeitstage (Vorjahr: 23,30 Arbeitstage).

Für den Gesamtbetrieb SUN ergibt sich im Berichtsjahr eine Krankheitsquote für das Stammpersonal (maßgeblich: 426 Mitarbeiter zum Berichtsstichtag) von 6,52% (durchschnittliche Ausfalldauer pro Mitarbeiter bezogen auf Kalendertage); Vorjahr: 6,38%.

Die Entwicklung der Gesamtausfallzeiten pro Mitarbeitenden (je Beschäftigtengruppe) in Arbeitstagen zeigt sich wie folgt:



Die Ausfallzahlen in den einzelnen Beschäftigungsgruppen zeigen eine unterschiedliche Tendenz. Obwohl die Zahl im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant geblieben ist, ist die Anzahl der Ausfalltage bei den gewerblich Beschäftigten höher als im vergangenen Jahr und im Berichtsjahr verglichen mit den anderen beiden Beschäftigtengruppen. Bei den Beschäftigten (ehemalige Angestellte) ist die Anzahl der Ausfalltage im Vergleich zu den letzten Jahren hingegen wieder leicht gesunken, genauso wie bei der Gruppe der Beamten. Bei den Beamten ist in den letzten zehn Jahren ein uneinheitliches Steigen und Fallen zu verzeichnen. Ein Trend kann auch aufgrund der absoluten Anzahl der Beamten nicht ausgemacht werden und führt auf Ausfallzeiten einzelner Mitarbeitender zurück.

Insgesamt sind die Ausfalltage der Beschäftigten bei SUN im Berichtsjahr Jahr leicht gestiegen (23,38 Tage), und damit weiterhin über dem Durchschnitt im Gesamtbetrachtungszeitraum der letzten Dekade (20,59 Tage).

7 Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Erfolgsfaktor für SUN. In einem sich stetig wandelnden Arbeitsumfeld mit immer neuen Herausforderungen sind daher nachhaltige Gesundheitsmaßnahmen gefragt, die sowohl zum Wohlbefinden der Belegschaft beitragen als auch die langfristige Leistungsfähigkeit fördern.

Prävention

Ein Aspekt des Gesundheitsmanagements sind Präventionsmaßnahmen, also das Verhindern von Gesundheitsproblemen und die Stärkung des allgemeinen Wohlbefindens der Mitarbeitenden. Durch eine Variation von vielfältigen, interessanten Angeboten während und außerhalb der Arbeitszeit setzt SUN bei der Verfolgung des Ziels auf Freiwilligkeit der Mitarbeitenden.

Hierzu bietet SUN den Mitarbeitenden jeden Mittwoch die Gelegenheit, an der bewegten Pause teilzunehmen. In fünfzehn Minuten werden diverse Sportübungen zur Lockerung und Dehnung genutzt, um eine kurze Erholungspause von der Arbeit zu haben und gleichzeitig den Körper zu fordern. Die Teilnahme erfolgt in der Dienstzeit. Durch unsere lokal verteilten Bewegungsbotschafter wird sichergestellt, dass jeder Mitarbeitende in der Nähe des persönlichen Arbeitsplatzes die Möglichkeit hat, dieses Angebot wahrzunehmen.

Daneben spielen Betriebssportgruppen eine zentrale Rolle bei der Förderung von Gesundheit, Teamgeist sowie einem positiven Arbeitsumfeld. Durch die gemeinsamen sportlichen Aktivitäten haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich körperlich zu betätigen, Stress abzubauen und abteilungsübergreifende Kontakte zu knüpfen bzw. zu pflegen. Dabei kann sich SUN auf eine engagierte Belegschaft stützen, die die Betriebssportgruppen aktiv betreiben. Es gibt hierbei Angebote zu Zirkeltraining, Lauftraining und Zumba, die wöchentlich teilweise sogar mehrfach außerhalb der Dienstzeit stattfinden.

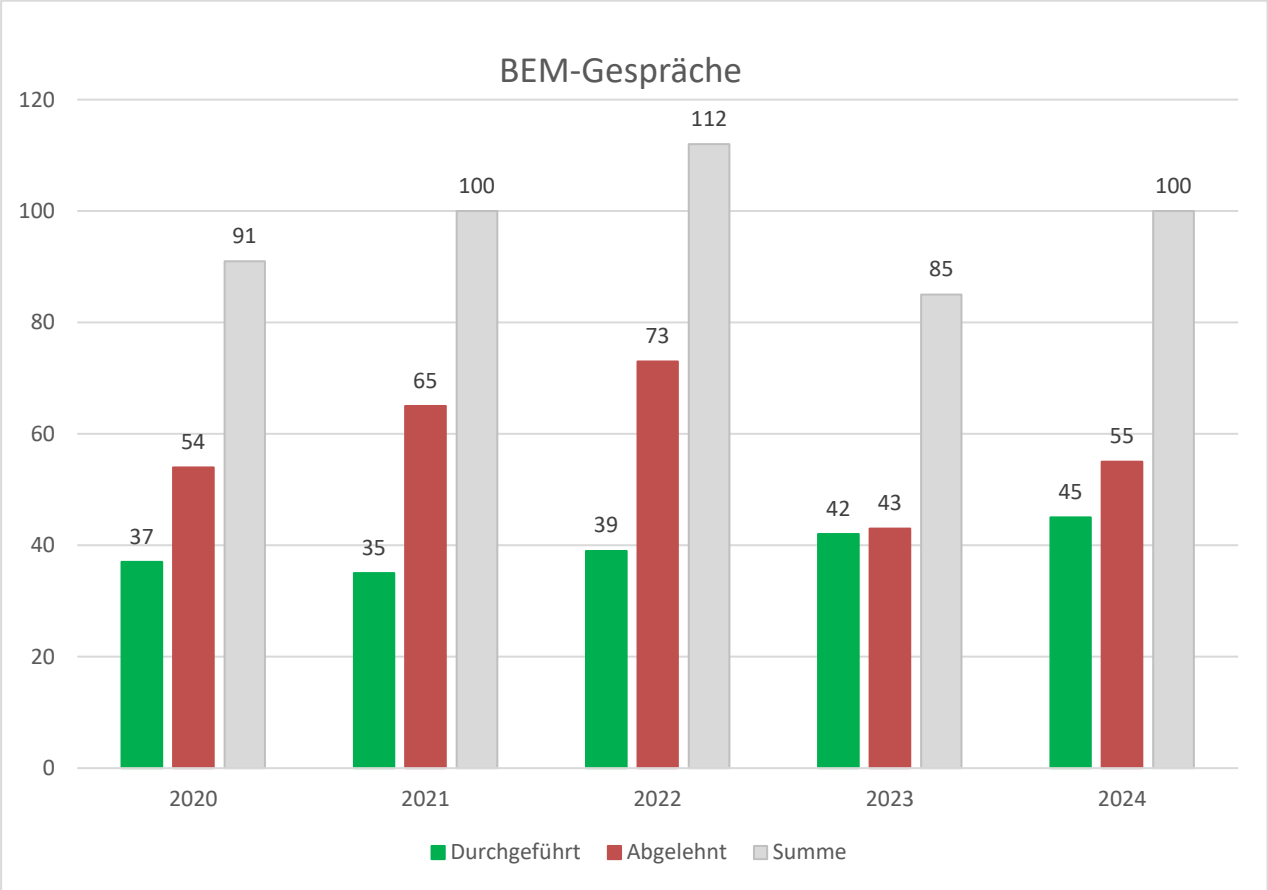
Bei Neubeschaffungen von Schreibtischen werden mittlerweile ausschließlich elektrisch höhenverstellbare Schreibtische beschafft. Dies soll für abwechselnde Belastung des Bewegungsapparats sorgen, Bewegung am Arbeitsplatz in kleinem Maße fördern und monotone Haltungsformen vermeiden. Ein nachhaltiger, positiver Beitrag zur Gesundheit unserer Beschäftigten nach dem Prinzip „sitzen, stehen und bewegen“ wird so erzielt.

Für das Jahr 2025 hat sich SUN vorgenommen, die Präventionsmaßnahmen im beschriebenen Umfang zu erhalten und zusätzlich in Zusammenarbeit mit der AOK Bayern für die gewerblichen Mitarbeitenden den Vortrag „Heben und Tragen“ anzubieten. Ziel ist der bewusstere Umgang mit diesem Thema sowie dem aktiven Entgegenwirkung von Rückenerkrankungen im gewerblichen Bereich.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Neben den Präventionsmaßnahmen liegt ein weiterer Schwerpunkt im Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Ziel ist es, hohen Ausfallzeiten entgegenzuwirken und Beschäftigte dauerhaft im Rahmen der Teilhabe bei der Rückkehr in den Arbeitsalltag zu unterstützen und künftige Krankheitszeiten zu verringern.

BEM-Gespräche sind zentraler Bestandteil des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Abs. 2 SGB IX. Sie dienen dazu, Mitarbeitende nach längerer Krankheit oder häufigen Fehlzeiten (Ausfallzeiten von über 42 Tagen) in einem Kalenderjahr zu unterstützen, um ihre Arbeitsfähigkeit dauerhaft zu sichern.



In den letzten 5 Jahren ist in der absoluten Anzahl der BEM-Gespräche kein einheitlicher Trend erkennbar.

8 Leistungsprämien, positive Sanktionen und Verbesserungsvorschläge

Zusatzleistungsentgelt (Leistungsprämien)

SUN hat im Jahr 2024

75.742,10 EUR (2023: 74.827,78 EUR) an Zusatzleistungsentgelt (Tarifbeschäftigte) und

2.207,80 EUR (2023: 2.271,23 EUR) an Zusatzleistungsbezügen (Beamte)

an die Mitarbeitenden ausgeschüttet.

Prämien für besondere Leistungen (Leistungsprämien)

An Prämien für besondere Leistungen wurden zudem im Berichtsjahr 76.065,57 EUR für Tarifbeschäftigte und 1.945,32 EUR für Beamte zur Verfügung gestellt, auch aus nicht verbrauchten Mitteln aus dem Vorjahr

Die Prämienvergabe für besondere Leistungen erfolgte auf der Basis von Zielvereinbarungen und durch Spontanprämien. Dem Grunde nach sind die Zielvereinbarungen so ausgestaltet, dass betriebliche Ziele gefördert werden und unvorhersehbare Engpässe beseitigt werden sollen. Allerdings beträgt die Dauer von Zielvereinbarungen regelmäßig mehrere Jahre. Deshalb kann der Mittelabfluss nicht immer exakt im Vereinbarungsjahr erfolgen. Daher ist es notwendig, Teile des Budgets nicht ausgeschütteter Leistungsprämien in Folgejahre zu übertragen. Auch im aktuellen Berichtsjahr wurden Zielvereinbarungen verlängert und für viele längerfristige Projekte mehrjährige Zielvereinbarungen abgeschlossen.

Insgesamt wurden folgende Beträge an die Mitarbeitenden über die 3. Säule der Prämien für besondere Leistungen (Beamte und Tarifbeschäftigte) ausgezahlt:

2024:	70.775,00 EUR
2023:	47.133,50 EUR
2022:	31.370,00 EUR
2021:	46.695,00 EUR
2020:	47.137,12 EUR
2019:	63.043,05 EUR
2018:	18.398,27 EUR
2017:	55.827,91 EUR

Positive Sanktionen und Verbesserungsvorschläge (NIM – Nürnberger Ideenmanagement)

Für Verbesserungsvorschläge im Rahmen des Nürnberger Ideenmanagements (NIM) und als Sachzuwendungen bzw. Spontanprämien wegen herausragender Leistungen wurden im Jahr 2024 insgesamt durch die Werkleitung gewährt:

Art	**Anzahl 2024**	**Summe 2024 in €**	**Anzahl 2023**	**Summe 2023 in €**	**Anzahl 2022**	**Summe 2022 in €**
NIM-Prämien	5	485,00	5	305,00	3	2.515,00
Gutscheine/Sachprämien	184	5.960,00	147	6.290,00	111	3.672,00
Summe NIM/ Sachprämien	**189**	**6.445,00**	**152**	**6.595,00**	**114**	**6.187,00**

Neben der tatsächlichen Umsetzung und Prämierung von Verbesserungsvorschlägen sind Gründe für solche Sachprämien insbesondere Vertretungstätigkeiten, besondere (Not-)Einsätze unter deutlich erschwerten Bedingungen vor allem in der Nacht und an Wochenenden, die Vertretung der Stadt Nürnberg und des Betriebes bei besonderen öffentlichen Veranstaltungen, ein besonderer Einsatz der Beschäftigten, der deutlich über das normale Engagement hinausgeht oder eine besondere Aufmerksamkeit bei der Arbeitsleistung, die hilft, kostspielige Schäden zu vermeiden.

9 Personalentscheidungen

Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2024 eine Vielzahl von Personalangelegenheiten durch die Werkleitung bzw. die kaufmännische Werkleiterin behandelt, unter anderem:

Vorgang	Anzahl
unbefristete Einstellungen	30
befristete Einstellungen	2
befristete Einstellungen -Aushilfen/Praxissemester	6
unbefristete Weiterbeschäftigungen	1
befristete Weiterbeschäftigungen (inkl. nach Ausbildungsende)	2
Umsetzungen	11
Genehmigung von Altersteilzeit	2
Genehmigung von Elternzeit	12
Genehmigung von Sabbatical	6
Genehmigung von Beurlaubung	0
Übertragung einer höherwertigen Stelle	10
Zuordnung zu einer neuen Entgeltgruppe	4
Austritte	21
Davon Austritt in Rente/Pension bzw. Freistellung Altersteilzeit oder Sabbat vor Rente	6