Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg (ASN)
Eigenbetrieb der Stadt Nürnberg

Personal- und Sozialbericht 2024

INHALTSVERZEICHNIS

1 ORGANISATORISCHER AUFBAU DES ASN 3

2 PERSONALBESTAND 5

2.1 VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN 5
2.2 VERTEILUNG NACH FUNKTION/TÄTIGKEITSBEREICH 6

3 WEITERE KENNZAHLEN ZUR BELEGSCHAFT 7

3.1 GESCHLECHTERVERTEILUNG 7
3.2 ALTERSSTRUKTUR 9
3.3 FEHLZEITEN 10
3.4 MAßNAHMEN ZUR VERRINGERUNG DER KRANKHEITSQUOTE UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG 12
3.5 PERSONALGEWINNUNG UND FACHKRÄFTEMANGEL: HERAUSFORDERUNGEN UND MAßNAHMEN 16
3.6 PERSONALGEWINNUNG IN ZAHLEN 17
3.7 SCHWERBEHINDERTE UND IHNEN GLEICHGESTELLTE 18

4 QUALIFIZIERUNG UND FORTBILDUNG – WEITERENTWICKLUNG DER BELEGSCHAFT 19

5 BETRIEBLICHER ARBEITSSCHUTZ 20

5.1 ALLGEMEINES 20
5.2 FAHRASSISTENZSYSTEME UND FAHRZEUGINNENAUSSTATTUNG 21
5.3 ENTWICKLUNG DER BETRIEBSUNFALLZAHLEN 22

VORBEMERKUNGEN

1. Im Sinne der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die männliche Form verwendet, die jedoch alle Geschlechter einschließt.

2. Sämtliche Daten des Personalberichts stammen aus dem Kalenderjahr 2024.

1 Organisatorischer Aufbau des ASN

Der Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg (ASN) ist öffentlich-rechtlicher Entsorgungsträger für das Stadtgebiet Nürnberg. Zusätzlich wurden von benachbarten Kommunen und Landkreisen gesetzliche Aufgaben und Befugnisse aus dem Bereich der Abfallentsorgung übernommen. Es bestehen Zweckvereinbarungen mit dem Landkreis Nürnberger Land, der Stadt Fürth, der Stadt Schwabach, dem Landkreis Fürth und dem Landkreis Roth gemeinsam mit dem Landkreis Nürnberger Land (für das Gebiet des Gewerbeparks Feucht).

ASN als kommunaler Eigenbetrieb der Stadt Nürnberg besitzt keine eigene Rechtspersönlichkeit und wird durch die Werkleitung geführt. Die Werkleitung besteht aus der Ersten Werkleiterin, Frau Britta Walthelm, und dem Zweiten Werkleiter, Herrn Hans-Peter Kauppert. Gemäß der Abfallwirtschaftsbetriebssatzung ist die Referentin für Umwelt und Gesundheit gleichzeitig in Personalunion Erste Werkleiterin des ASN. Die operative Geschäftsführung wird hierbei durch den Zweiten Werkleiter wahrgenommen. Diesem ist ein Werkleitungsstab (für Projekt- und Sonderaufgaben) direkt zugeordnet. Der operativen Werkleitung sind die drei Geschäftsbereiche Kaufmännische Angelegenheiten, Abfallwirtschaft und Entsorgungsanlagen unterstellt.

Die Aufgaben und Tätigkeiten des Kaufmännischen Bereichs umfassen die Sicherstellung ausreichender personeller, finanzieller und materieller Ressourcen zur Leistungserstellung sowie hiermit verbundene administrative Tätigkeiten. Hierbei gliedert sich der Kaufmännische Bereich in die Sachgebiete „Personalwesen/Allgemeine Verwaltung“, „Finanzen und Rechnungswesen“ sowie „Materialwirtschaft/Beschaffungen“.

Im Bereich Abfallwirtschaft werden sämtliche Aufgaben wahrgenommen, die mit dem Vermeiden, Verringern, der Einsammlung, dem Transport und stofflichen Verwerten von Abfällen sowie der Abfallberatung zusammenhängen. Dieser gliedert sich in „Einsatzleitung Logistik“, „Einsatzleitung Sammlung“ und „Verwertung“.

Die Tätigkeiten im Bereich Entsorgungsanlagen umfassen die Beseitigung von brennbaren Abfällen aus Haushalten und Gewerbebetrieben sowie die energetische Verwertung von Abfällen aus Gewerbebetrieben in der Müllverbrennungsanlage (MVA). Weiterhin werden nicht brennbare Abfälle auf der Reststoffdeponie Nürnberg-Süd durch Deponierung beseitigt und die bereits geschlossene Reststoffdeponie Nürnberg-Nord in der Nachsorgephase betreut. Der Bereich Entsorgungsanlagen ist organisatorisch in die vier Sachgebiete „Abfallannahme“, „Anlagenbetrieb“, „Reststoffdeponie Süd“ sowie „Instandhaltung“ unterteilt.

In der folgenden Abbildung 1 ist die Aufbaustruktur des ASN graphisch dargestellt:

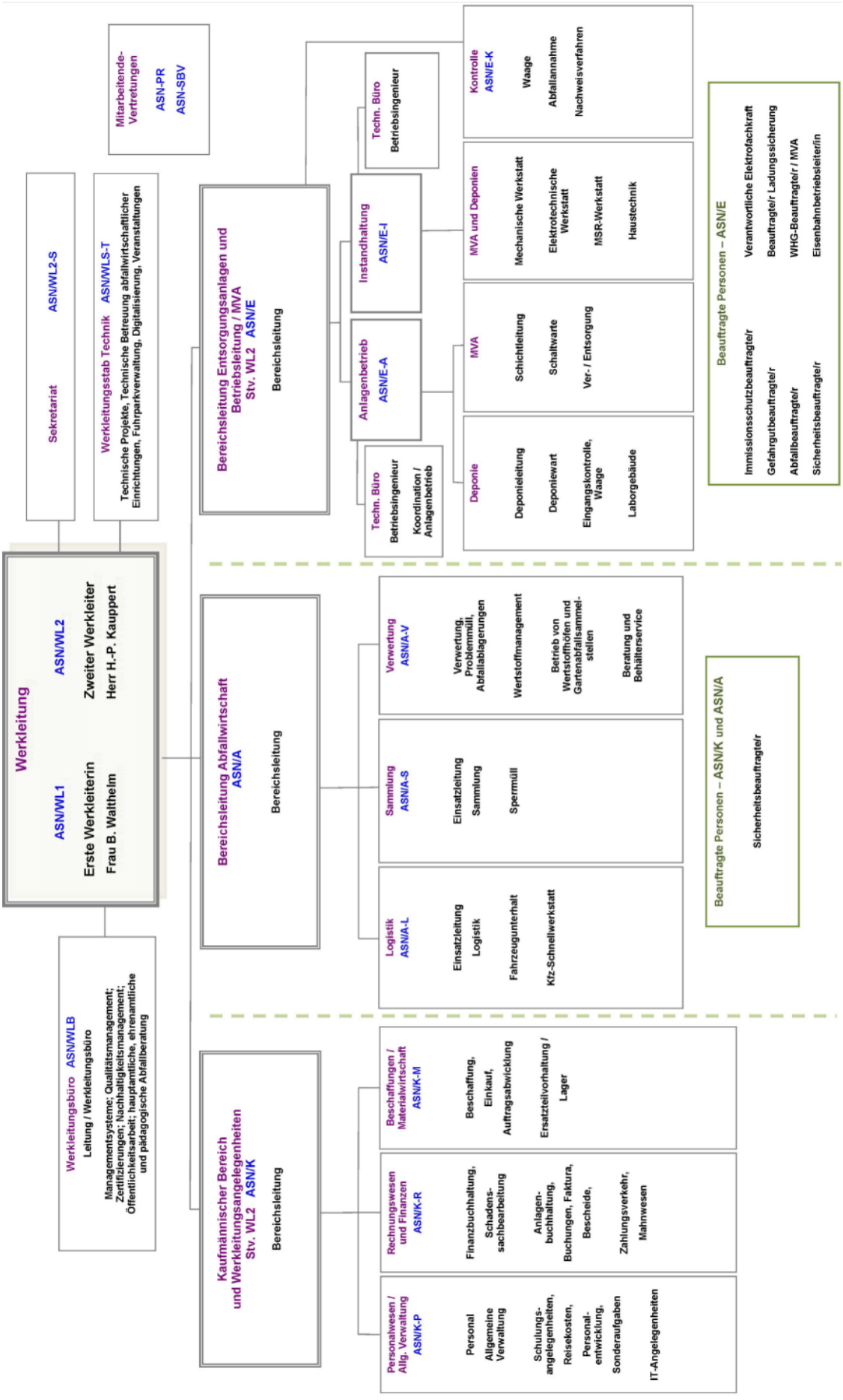


Abbildung 1: Struktur- und Geschäftsbereiche des ASN im Wirtschaftsjahr 2024

2 Personalbestand

2.1 Verteilung der Beschäftigten

Zum 31.12.2024 beschäftigte ASN 435 Beschäftigte (vgl. Abbildung 2).

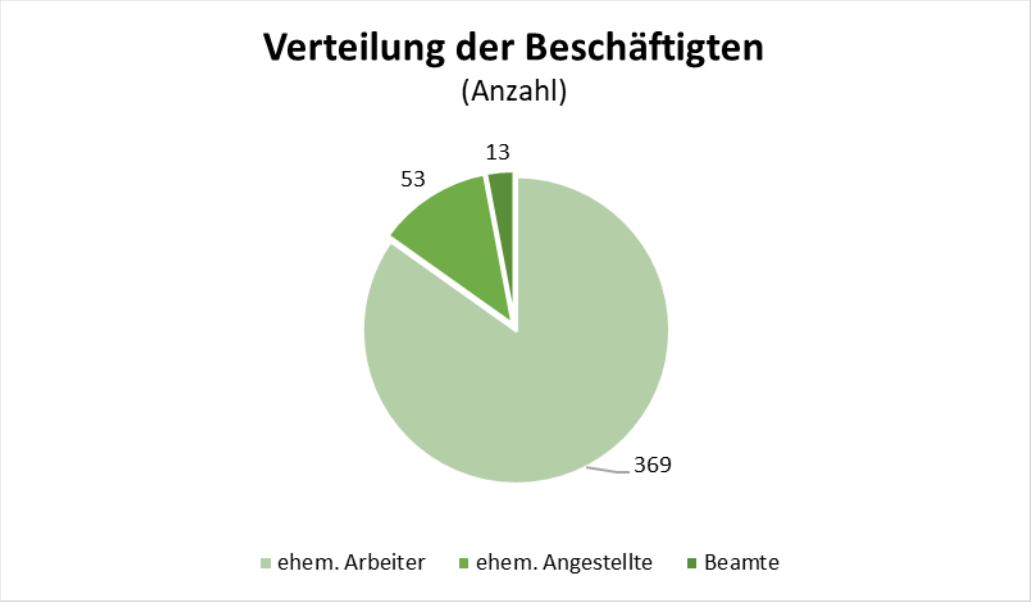


Abbildung 2: Verteilung der Beschäftigten

Von diesen standen 13 Beamte in einem Dienstverhältnis mit der Stadt Nürnberg, was einem Anteil von 3,0 % an der Gesamtbelegschaft entspricht. Bei den 422 Tarifbeschäftigten, die den Großteil bei ASN ausmachen, entfallen 53 auf ehemals im Angestelltenverhältnis-Beschäftigte mit einem Anteil von 12,2 % und 369 ehemals im Arbeiterverhältnis-Beschäftigte mit einem Anteil von 84,8 %. Der deutliche Beschäftigungsschwerpunkt von ASN im gewerblichen Bereich trägt dabei insbesondere den personalintensiven Tätigkeitsbereichen in der Müllabfuhr (Fahr- und Aufladepersonal) sowie in den Entsorgungsanlagen Rechnung.

Im Laufe des Jahres 2024 wurden insgesamt 24 Personalabgänge verzeichnet.

2.2 Verteilung nach Funktion/Tätigkeitsbereich

In Abbildung 3 wird der Personalbestand nach den vier Funktionen/Tätigkeitsbereichen aufgezeigt. Auch die Betrachtung des Personalkörpers von ASN mit einer Unterteilung der Beschäftigten in die zentralen Funktionen bzw. Tätigkeitsbereiche Verwaltung, Kraftfahrer (Fahrpersonal im Transport), Müllauflader (Ladepersonal in der Abfallsammlung) und Entsorgungsanlagen zeigt deutlich den Beschäftigungsschwerpunkt im gewerblichen Bereich. Zum Ende des Betrachtungszeitraums (31.12.2024) waren insgesamt 53 Beschäftigte in der Verwaltung tätig, demgegenüber arbeiteten 96 Beschäftigte als Kraftfahrer, 97 Beschäftigte in den Entsorgungsanlagen und weitere 189 Beschäftigte waren als Müllauflader eingesetzt.

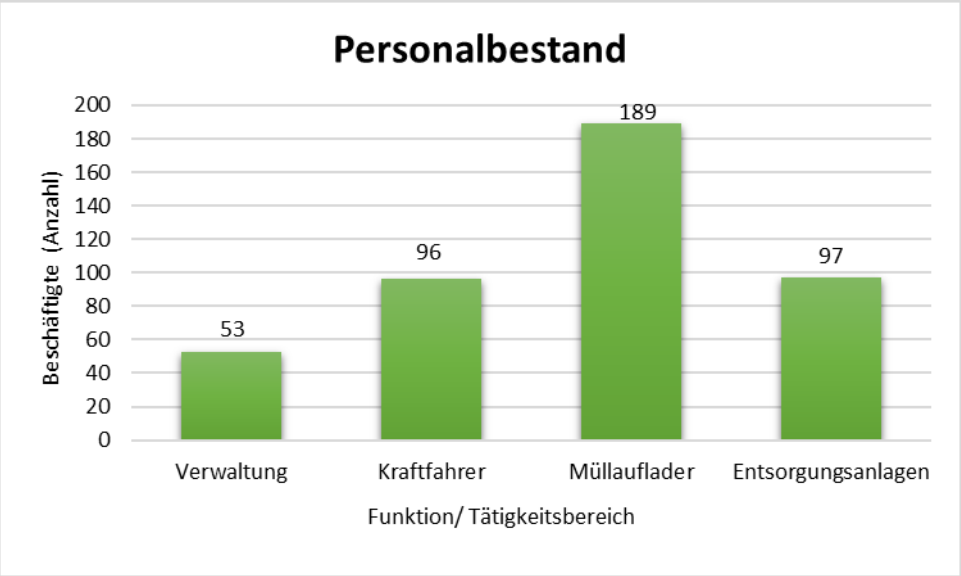


Abbildung 3: Personalbestand

3 Weitere Kennzahlen zur Belegschaft

3.1 Geschlechterverteilung

In der Geschlechterverteilung (Abbildung 4) wirkt sich der deutliche Überhang an gewerblichen Arbeitsplätzen mit traditionell anhaltend männlich besetzten Tätigkeitsbereichen (vgl. Abbildung 3) wie v. a. Kraftfahrer (Fahrpersonal im Transport), Müllauflader (Ladepersonal in der Abfallsammlung) und Entsorgungsanlagen aus. Von den insgesamt 435 Beschäftigten sind 31 weiblich (7,1 %) und 404 männlich (92,9 %).



Abbildung 4: Geschlechterverteilung

Der Anteil von weiblichen Beschäftigten schwankt abhängig von den Tätigkeitsbereichen Verwaltung, Kraftfahrer (Fahrpersonal im Transport), Müllauflader (Ladepersonal in der Abfallsammlung) und Entsorgungsanlagen (Ingenieure, Techniker, Meister, Handwerker, Kranführer usw.) im Vergleich z. T. stark. So konnte im Bereich Fahrpersonal im Jahr 2024 erstmalig eine Kraftfahrerin eingestellt werden. Beim Ladepersonal waren weiterhin insgesamt 3 Müllaufladerinnen beschäftigt. Das Recruiting von weiblichem Personal für offene Stellen in diesen gewerblichen Bereichen gestaltet sich als anhaltend schwierig. Im Gegensatz zum Einsatz von Kraftfahrerinnen im Speditionsgewerbe und vor allem im Omnibusverkehr scheint die Abfallwirtschaft in der Arbeitswelt noch zu stark als Männerdomäne angesehen, was sich in der Vergangenheit in meist ausschließlich männlich besetzten Bewerberfeldern niedergeschlagen hat.
ASN versucht deshalb gezielt, in diesem Bereich weibliches Personal zu gewinnen, z. B. indem explizit Teilzeitbeschäftigung angeboten werden und demnächst eine Kampagne gestartet wird, die sich an Frauen richtet.

Eine ähnlich deutliche Ausprägung des Geschlechterverhältnisses ist im Bereich der Entsorgungsanlagen zu beobachten, wobei von 97 Beschäftigten 93 männlich (95,9 %) und 4 weiblich (4,1 %) sind. Auch in diesem Bereich gehen kaum Bewerbungen von Frauen ein.

Im Funktionsbereich Verwaltung war weiterhin eine deutlich ausgewogenere Geschlechterverteilung gegeben. Von den 53 Beschäftigten sind 33 männlich (62,3 %) und 20 weiblich (37,7 %).

Daneben bleibt wiederum festzustellen, dass die obere operativ tätige Führungsebene (Zweiter Werkleiter einschließlich Bereichsleitungen) auch im Betrachtungszeitraum ausschließlich männlich besetzt war, wohingegen in der mittleren Führungsebene vier Sachgebiete der Verwaltung von weiblichen Führungskräften geleitet wurden.

3.2 Altersstruktur

Abbildung 5 gibt im Folgenden einen Überblick über die Altersverteilung bei ASN:

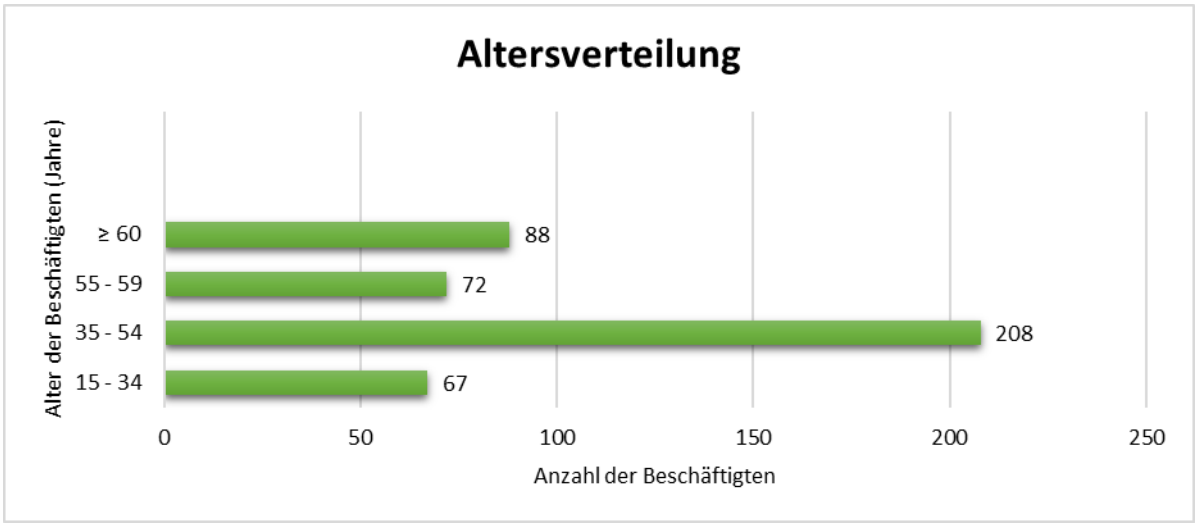


Abbildung 5: Altersstruktur

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten bei ASN lag zum 31.12.2024 bei 47,8 Jahren, damit ca. 3 Jahre über dem gesamtstädtischen Durchschnitt von 44,4 Jahren wie auch über dem Altersdurchschnitt der Beschäftigten bei sämtlichen städtischen Eigenbetrieben, für die hier ein Wert von 46,9 Jahren besteht.

In der Konsequenz bedeutet dieser Umstand für ASN, dass in den nächsten 15 Jahren – unter der Voraussetzung gleichbleibender renten- und pensionsrechtlicher Bedingungen – mehr als die Hälfte der Beschäftigten aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden. Dies bringt wiederum mit sich, dass ASN wohl trotz einer gezielteren Fokussierung auf technische Verbesserungen und Neuentwicklungen künftig mit deutlich verstärkten Anstrengungen in der Personalgewinnung konfrontiert sein wird, um ausschließlich die planmäßig eintretende Personalfluktuation kompensieren zu können.

3.3 Fehlzeiten

Die Ausfallzeiten (siehe Abbildung 6) werden zur besseren Vergleichbarkeit mit anderen Erhebungen in Kalendertagen (inkl. Fehlzeiten über arbeitsfreie Tage hinweg) angegeben. In der Gesamtzahl der Fehlzeiten sind auch Kuren, Arbeitsunfälle, Betreuungstage für erkrankte Kinder und Wegeunfälle inkludiert. Bei Arbeitsunfähigkeiten, die über einen Jahreswechsel andauerten, wurden alle betreffenden Krankheitstage trennscharf den Kalenderjahren zugeordnet.

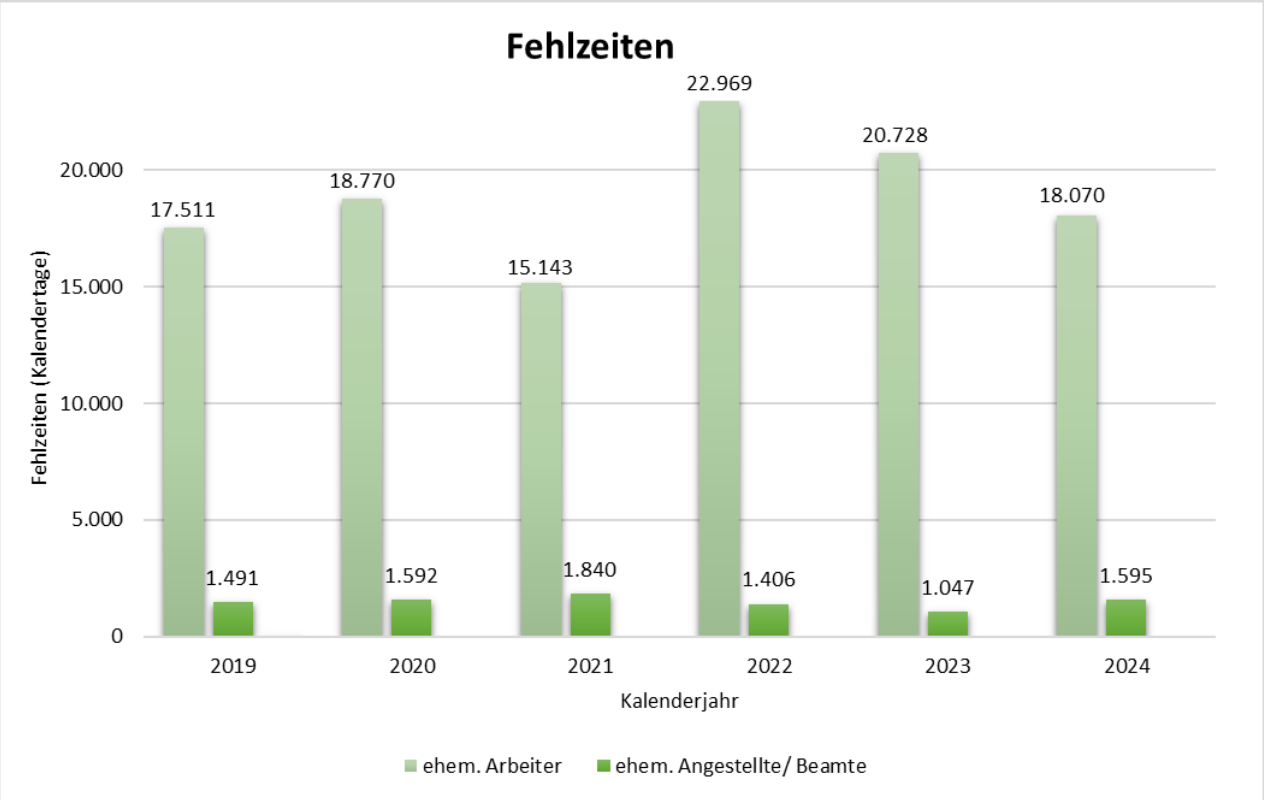


Abbildung 6: Fehlzeiten[1]

Die Ausfallzeiten bei ASN umfassten im Jahr 2024 insgesamt 19.665 Tage. Diese verteilen sich mit 1.595 Tagen auf die Beamten sowie ehem. Angestellte und mit 18.070 Tagen auf die ehem. Arbeiter. Dies entspricht bei 435 Beschäftigten einer Krankheitsquote von insgesamt 12,2 %. Im direkten Vergleich zum Jahr 2023 ist die Krankheitsquote wieder etwas gesunken. Die Krankheitsquote des ASN liegt deutlich oberhalb der gesamtstädtischen Krankheitsquote von 7,5 %, was allerdings aufgrund der stark abweichenden Arbeitsbedingungen keinen geeigneten Vergleichsmaßstab darstellt.

So zeigen u. a. Erhebungen des Wissenschaftlichen Institutes der Allgemeinen Ortskrankenkassen (WidO) zu krankheitsbedingten Fehlzeiten (WidO-Fehlzeiten-Report 2024) sowie die Erhebungen des BKK-Dachverbands (BKK-Gesundheitsreport 2024) und die Veröffentlichungen der DAK und TKK, dass der Krankenstand in der Entsorgungswirtschaft von allen Wirtschafts- bzw. Berufsgruppen auch weiterhin am höchsten ist. Neben dem erhöhten Krankenstand wurde in den Untersuchungen festgestellt, dass einzelne Arbeitsunfähigkeiten in der Entsorgungswirtschaft länger andauern als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Vor diesem Hintergrund erklärt sich auch die erhöhte Krankheitsquote bei ASN. Diese entspricht von der Gesamtbetrachtung

[1] Veränderung der Kohortengröße ab 2024 wg. Zuordnung der ehem. Angestellten zu den Beamten abweichend vom städtischen Personal-Strukturbericht 2024.

her dem von AOK, DAK und TKK festgestellten bundesweiten Trend. Hier berichten die genannten größten deutschen Krankenkassen, dass der Krankenstand in Deutschland 2024 im zweiten Jahr in Folge auf Rekordniveau lag.

Bezogen auf die Krankheitstage je Beschäftigten stellt sich die Entwicklung in Abbildung 7 wie folgt dar:

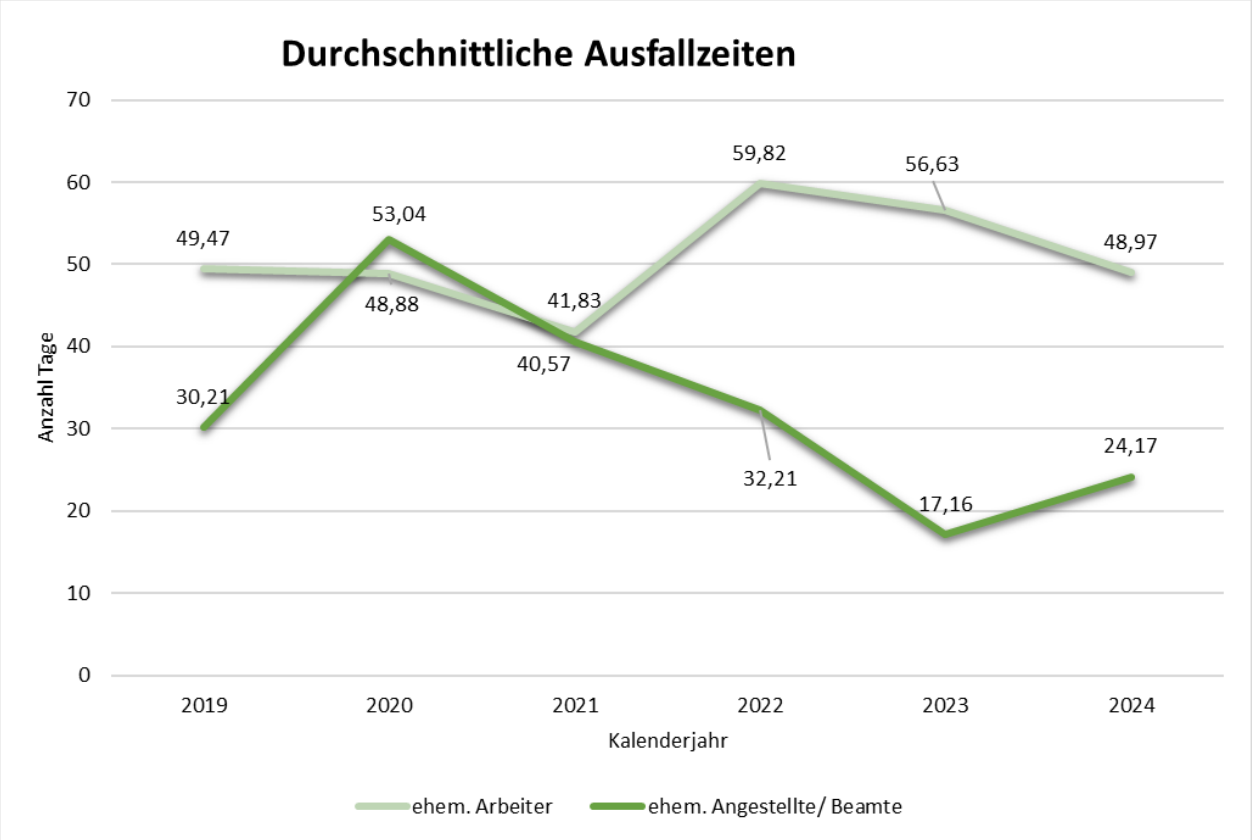


Abbildung 7: Durchschnittliche Ausfallzeiten[2]

Im Bereich der Beschäftigten (ehemalige Arbeiter-Stellen; hellgrün in Abbildung 7) ist eine Schwankung der durchschnittlichen Ausfalltage erkennbar. Bis zum Jahr 2021 ist ein Rückgang und anschließend im darauffolgenden Jahr 2022 ein deutlicher Anstieg der durchschnittlichen Ausfalltage festzustellen. Seit dem Jahr 2022 ist ein kontinuierlicher Rückgang auf 49,0 Tage zu verzeichnen.

Im Bereich der Beschäftigten – ehemalige Angestellten-Stellen sowie der Beamten – (dunkelgrün in Abbildung 7) ist ein Anstieg der durchschnittlichen Ausfalltage von 30,2 (2019) auf 53,0 Tagen (2020) zu beobachten. Seitdem ist ein kontinuierlicher Rückgang der durchschnittlichen Ausfalltage bis zum Jahr 2024 mit 24,2 Tagen erkennbar.

Seit dem Jahr 2021 sind die durchschnittlichen Ausfallzeiten der Beschäftigten auf ehemaligen Angestellten-Stellen und der Beamten niedriger als die der Beschäftigten auf ehemaligen Arbeiter-Stellen.

[2] Veränderung der Kohortengröße ab 2024 wg. Zuordnung der ehem. Angestellten zu den Beamten abweichend vom städtischen Personal-Strukturbericht 2024.

3.4 Maßnahmen zur Verringerung der Krankheitsquote und Gesundheitsförderung

Wie schon im BKK-Gesundheitsreport für 2024 skizziert, wird es angesichts der in Deutschland anhaltend sehr hohen Krankheitsquoten der Beschäftigten sowie aufgrund des demografischen Wandels wie auch des Fachkräftemangels zunehmend wichtiger, den Fokus intensiver auch auf die wirksame und nachhaltige Vorbeugung von Krankheiten zu legen.

ASN hat seit Jahren mit einem hohen Krankenstand zu kämpfen, was – wie bereits ausgeführt – unter anderem auf die stark körperlich belastende Tätigkeit im gewerblich geprägten Teil der Belegschaft zurückzuführen ist. Mit dem offiziellen Ende der pandemiebedingten Maßnahmen im Mai 2022 und der damit verbundenen Rückkehr zu den regulären Arbeitszeitregelungen war jedoch ein sprunghafter Anstieg der krankheitsbedingten Ausfälle zu beobachten[3]. Die Krankenstände haben sich hier bis zum Ende des Berichtszeitraums zunächst auf diesem hohen Niveau stabilisiert, sind mittlerweile zwar leicht rückläufig, liegen jedoch weiterhin deutlich über einem akzeptablen Maß.

Mit hohen Ausfallzeiten kommt eine gewisse Abwärtsspirale in Gang: wenn aufgrund von Personalmangel Touren mit weniger als der Soll-Besetzung gefahren werden müssen, führt die dadurch entstehende Mehrbelastung tendenziell wiederum zu weiteren Ausfällen.

Aus diesem Grund ist es ein wichtiges Bestreben der Werkleitung, die Gesundheit, das Wohlergehen und die Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiter des ASN zu stärken. Gemeinsam mit der Personal- und Schwerbehindertenvertretung wurde deshalb ein Maßnahmenpaket erarbeitet, das die Gesundheit und Zufriedenheit der gesamten Belegschaft fördern und stärken soll. Im Folgenden sind die geplanten Maßnahmen in einer kurzen Übersicht dargestellt:

- **Durchführung einer Mitarbeiterbefragung:**

  Im Jahr 2023 hat ASN – orientiert an der städtischen Mitarbeiterbefragung 2019 und bewusst vor der städtischen Befragung 2024 – eine eigene Befragung der Belegschaft durchgeführt. Die Inhalte und die Bewertungsskala orientierten sich zwar stark an der gesamtstädtischen Befragung, wurden jedoch um spezifische Themen ergänzt, wie z. B. Fragen zur Schichtarbeit. Zudem ermöglichte die Auswertung eine detailliertere Gliederung nach betrieblicher Organisationseinheit. Ergänzend zur ausschließlich „offline“ (Papierfragebogen) durchgeführten Befragung gab es die Möglichkeit, seine Meinung in einem strukturierten Interview zu äußern.

  Hier beteiligten sich über 60 % der Belegschaft an der Befragung, wovon 26 Beschäftigte außerdem das Angebot der Interviews nutzten.

  Im Vergleich dazu nahmen an der städtischen Mitarbeiterbefragung 2024 nur rund 30 % der Belegschaft teil, etwa je zur Hälfte online und in Papierform.

[3] Während der Corona-Pandemie galt die Regel: „Ab-nach-Hause“. Das bedeutete, dass Beschäftigte im Bereich der Müllabfuhr den Betrieb unmittelbar nach Beendigung ihrer Tour und noch vor dem offiziellen Ende der tariflichen Arbeitszeit verlassen sollten, um das Ansteckungsrisiko zu minimieren.

An dieser Stelle werden nur die am stärksten kritisierten Punkte dargestellt, die in beiden Befragungen weitgehend übereinstimmten. Die Verbesserung dieser Bereiche hat für die Werkleitung höchste Priorität:

1) Zunahme der psychischen Belastung
2) Zunahme der physischen Belastung
3) Mangelnde Vertretung bei längerfristigen Personalengpässen/-ausfällen
4) Wunsch nach mehr Wertschätzung (und Fairness)
5) Mangelnde bzw. verbesserungswürdige Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter

- **Projekt zur Senkung der Krankheitsquote: Maßnahmen und erste Ergebnisse:**

Aus Sicht der Werkleitung stehen die Themen *physische Belastung* und *mangelnde Vertretung bei Personalengpässen* in engem Zusammenhang. Sie bedingen sich gegenseitig und wirken sich vermutlich auch negativ auf die psychische Belastung aus. Deshalb wurde ein Projekt zur Senkung der Krankheitsquote initiiert, das verschiedene Maßnahmen umfasst. Nachfolgend ein Überblick über die bisherigen Schritte und Ergebnisse, die insbesondere auch viele i. R. d. Befragungen eingegangene Ideen und Vorschläge aus der Belegschaft beinhalten:

a. Gesundheitsschutz und Prävention

- Zughilfen für Mülltonnen wurden erprobt und getestet, aber mangels Praxistauglichkeit wieder eingestellt.
- Trageversuche für Arbeitskleidung und -schuhe wurden verstärkt durchgeführt, um möglichst komfortable und geeignete Modelle auszuwählen.
- Das Angebot zur Gesundheitsprävention (z. B. Rückenschule) wurde trotz eher geringer Nachfrage fortgeführt und soll künftig durch weitere Formate ergänzt werden.
- Die Regelung „Arbeitszeit bei Hitze“ wurde in Zusammenarbeit mit dem Umweltamt (UwA) weiter gefasst, so dass ein früherer Dienstbeginn künftig schon bei erwarteten Temperaturen ab 28 Grad möglich ist.
- Kühlungswesten wurden in der Müllabfuhr und im Anlagenbetrieb erprobt (mit eher geringem Erfolg bzw. geringer positiver Bewertung in der Praxis)

b. Analyse von Fehlzeiten und rechtliche Maßnahmen

- Auffällige Krankheitsmuster werden gezielter analysiert.
- Führungskräfte wurden – in Zusammenarbeit mit der Friedhofsverwaltung (Frh) und dem Servicebetrieb Öffentlicher Raum (SÖR) – zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen geschult.
- Die betriebliche Zusammenarbeit zwischen Fachbereichen, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Personalbereich wurde intensiviert.
- Arbeitsverträge wurden vermehrt aufgelöst; ebenso stieg die Anzahl an disziplinarischen Maßnahmen wie Ermahnungen und Abmahnungen – vor allem bei Arbeitszeitverstößen.

Hinweis:
Leider gibt es – wie in jedem größeren Personalkörper – auch bei ASN einzelne Mitarbeiter, die die Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst ausnutzen. Es ist

erklärtes Ziel der Werkleitung, diesen Missbrauch im Sinne der engagierten Kollegen zu unterbinden. Deshalb wurden gezielt Maßnahmen ergriffen, um solche Arbeitsverhältnisse zu beenden – etwa durch rechtssichere Dokumentation, Schulungen für Führungskräfte sowie die Einschaltung einer spezialisierten Anwaltskanzlei für personenbedingte Kündigungsverfahren.

Wichtig:
Ziel ist es ausdrücklich **nicht**, sich als sozial verantwortungsvoller Betrieb von gesundheitlich angeschlagenen oder langjährigen Mitarbeitern zu trennen, sondern vielmehr, den sogenannten „Plattmachern“ (ASN-internes Sprachbild) konsequent und wirksam entgegenzutreten, um die Belastung für deren einsatzbereite Kollegen nicht weiter steigen zu lassen.

c. Schulungen und Kommunikation

- Das Schulungsangebot „Umgang mit schwierigen Bürgern“ ist nun Standard für alle Kraftfahrer und Müllauflader.
- Einführung zahlreicher Maßnahmen zur Förderung der innerbetrieblichen Kommunikation wie folgt:
  - ➲ „Roter Briefkasten“ als direkter Draht zur Werkleitung
  - ➲ Workshops zwischen Einsatzleitung und Vorarbeitern
  - ➲ Workshop zur innerbetrieblichen Organisation (Lade- und Fahrpersonal, Einsatzleitung, Sachgebietsleitung, Werkleitung)
  - ➲ Klausurtagungen der Führungsebene
  - ➲ regelmäßige Informationsmails der Werkleitung

Diese Formate zeigen nach Einschätzung der Werkleitung erste positive Wirkungen.

d. Wertschätzung, Führung und Feedbackkultur

- ASN wird einen eigenen NIM-Prozess (Nürnberger Ideenmanagement) einführen, um eingereichte Ideen bereits innerhalb von drei Wochen fundiert zu beantworten und den Mitarbeitern zu signalisieren, dass ihre Beiträge und Ideen willkommen sind und wertgeschätzt werden.
- Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter wurde verbessert.
- Für neue Mitarbeiter finden strukturierte Willkommensgespräche, für ausscheidende Kollegen Abschiedsgespräche mit der Werkleitung statt.
- Neben den bewährten Weiterbildungsangeboten stehen auch Coachingangebote allen Führungskräften offen und werden zunehmend genutzt.

e. Organisatorische Verbesserungen

- Im Bereich ASN/A (vgl. Abbildung 1) wurden die Sachgebiete Kundenbüro und Fachbetriebliche Angelegenheiten zusammengelegt.
- Aufgaben wurden ins Werkleitungsbüro verlagert bzw. gebündelt, um übergreifenden Stabaufgaben zu bündeln sowie in den Fachbereichen Effizienz und Fokussierung auf Kernaufgaben zu steigern.
- Im Rahmen der internen Mitarbeiterbefragung wurden viele konkrete Verbesserungsvorschläge gemacht:
  - ➲ z. B. neue Stühle im Leitstand der MVA
  - ➲ Erneuerung überalterter Fahrzeuge im Fuhrpark

- ➲ Neue Sicherheitsjacken für Übergangsperioden Frühjahr/Herbst
- ➲ Wunsch nach kurzen Hosen für Müllladen, der trotz intensiver Verhandlungen vom Unfallversicherungsträger abgelehnt wurde.

f. Zwischenergebnisse

Die Ergebnisse der städtischen Mitarbeiterbefragung 2024 zeigen im Vergleich zu 2019 (gesamtstädtisch) und 2023 (ASN-intern) eine leichte Verbesserung – ein Hinweis auf eine positive Entwicklung. Dennoch bleibt weiterhin Handlungsbedarf, um Arbeitsklima und Unternehmenskultur im ASN nachhaltig zu stärken.

3.5 Personalgewinnung und Fachkräftemangel: Herausforderungen und Maßnahmen

Aufgrund der bestehenden hohen Nachfrage nach Arbeitskräften und dem sich weiter verstärkenden demographischen Wandel hat sich bei anhaltendem Trend die Personalgewinnungssituation insgesamt für ASN im Jahr 2024 weiter deutlich verschärft.

Das Grundproblem des Fachkräftemangels betrifft auch den ASN und wirkt sich im Betrieb mittlerweile als genereller Personalmangel aus, der sich bis dato bei der Personalgewinnung auf die volle Breite der gewerblichen Belegschaft – und damit auf knapp 88 % der Gesamtbelegschaft des Betriebs erstreckt.

Insbesondere im Bereich von IT-Fachkräften, Ingenieuren, E-Technikern und Schichtpersonal in der Leitwarte der MVA ist die Situation angespannt. Auf eine tiefere Analyse wird an dieser Stelle verzichtet.

Wesentlich ist jedoch, dass auch im Bereich des Lade- und Fahrpersonals die Personalgewinnung zunehmend herausfordernd wird. Die Ursachen liegen hier insbesondere in:

- einer hohen und weiter steigenden Zahl an zu besetzenden Stellen (z. B. durch Verrentung, (zunehmend nicht altersbedingter) Fluktuation oder Kündigungen in der Probezeit)
- einem generellen Mangel an Kraftfahrern

Im Bereich der Müllabfuhr sind so mittlerweile dauerhaft rund 10 Stellen unbesetzt. Trotz intensiver Rekrutierungsbemühungen konnte dieses strukturelle Defizit aber bislang nicht abgebaut werden.

Vor diesem Hintergrund wurden folgende Maßnahmen zur Verbesserung der geschilderten Situation eingeleitet:

- Aufbau zusätzlicher Kapazitäten im Personalbereich
- mehr und häufigere Besetzungsverfahren bei Stellen für Kraftfahrer und Müllauflader
- Stellenbesetzungen auch in Teilzeit
- gezielte Ansprache von Frauen
- Auslagerung von Aufgaben mit eher allgemeinem Verwaltungscharakter aus dem Personalbereich zur Fokussierung auf Recruiting und Personalentwicklung
- mögliche Einführung von:
  - ➲ Sprachkursen (mangelnde Deutschkenntnisse sind ein häufiges Einstellungshindernis)
  - ➲ Schnuppertagen zur besseren Orientierung für Interessierte

  Darüber hinaus werden im Personalbereich auch gezielt Aufgabeninhalte fokussiert und Personalentwicklungsmaßnahmen ergriffen, um bestehendes Know-how zu verbreitern und Doppelbesetzungen (Vertretungsregel) in Schlüsselpositionen zu sichern. Denn die sehr schlanke Aufstellung des ASN im Verwaltungsbereich erfordert bei allen Mitarbeitenden ein hohes Maß an Know-how sowohl in Tiefe als auch in Breite.

3.6 Personalgewinnung in Zahlen

2024 hatte der ASN 64 vakante Stellen zu besetzen. In 19 Stellenbesetzungsverfahren konnten nur 44 Stellen erfolgreich besetzt werden; in 6 Besetzungsverfahren (Lade- und Fahrpersonal) konnte nicht die erforderliche Zahl an Bewerbern für eine Einstellung gewonnen werden.

Im Bereich vakanter Stellen mit administrativen Tätigkeitsschwerpunkten einschließlich der mit Führungsaufgaben unterschied sich im Berichtszeitraum die Personalgewinnung grundsätzlich nicht von der gesamtstädtischen Situation in den Verwaltungsdienststellen. Die Neubesetzung offener Stellen war somit generell weiter möglich. Die Anzahl der Bewerbungen sowie die qualitative Dichte des Bewerberfelds bleiben aber hinter dem Schnitt aus früheren Jahren zurück.

Bei der Besetzung von gewerblichen Stellen im Bereich Müllabfuhr (Kraftfahrer, Ladepersonal) war im Jahr 2024 die Situation gegeben, dass ASN offensichtlich kaum mehr von den guten Arbeitsbedingungen, der hohen Arbeitsplatzsicherheit, der Vergütung gem. TVöD sowie der betrieblichen Zusatzaltersversorgung durch die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (ZVK) profitiert. Hier bestätigte sich der Trend einer abnehmenden Bewerberqualität z. T. deutlich und insbesondere bei den Bewerbern für das Ladepersonal, nachdem im Berichtszeitraum die von ASN geführten Stellenbesetzungsverfahren für insgesamt 29 vakante Stellen nur zu Besetzungen von insgesamt 13 Stellen führten.

Ein besonderer Erfolg konnte im Bereich der Schichtleiterstellen in der MVA erzielt werden: Nachdem die Bemühungen zur Höhergruppierung dieser Stellen in die Entgeltgruppe 10 TVöD gescheitert waren, startete ASN im Jahr 2024 ein neues Engagement für die Einführung einer Arbeitsmarktzulage.

Mit dieser Initiative konnte schließlich ein langjähriger Besetzungsstau aufgelöst werden, denn in Zusammenarbeit mit dem Personalamt (PA) wurde im Frühjahr dieses Jahres erreicht, dass alle Schichtleiterstellen schließlich die Arbeitsmarktzulage erhalten. Dadurch liegt das Bruttoentgelt dieser Stellen nun deutlich über dem der nachgeordneten Vorarbeiterstellen.

Dank dieser verbesserten Vergütung konnten die Schichtleiterpositionen im Frühjahr mit bereits qualifizierten Vorarbeitern erfolgreich besetzt werden.

3.7 Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte

ASN beschäftigte (Stand: 31.12.2024) 75 sog. „anrechenbaren Schwerbehinderte“. Darunter versteht man Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte. Die 75 anrechenbaren Schwerbehinderten teilen sich auf 52 Schwerbehinderte, d. h. Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 (vgl. § 2 Abs. 2 SGB IX) und insgesamt 23 ihnen Gleichgestellten auf. Eine Gleichstellung liegt per Definition vor, wenn Personen einen Grad der Behinderung von mindestens 30, aber weniger als 50 aufweisen (vgl. § 2 Abs. 3 SGB IX) und ihnen auf Antrag eine solche Gleichstellung anerkannt wurde.

In Bezug auf die 435-köpfige Belegschaft von ASN entspricht dies einem Anteil von 17,2 %, der die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote[4] i. H. v. 5 % (vgl. § 154 SGB IX) sowie die gesamtstädtische Schwerbehindertenquote mit 10,3 % deutlich übertrifft. Die Anzahl der „anrechenbaren Schwerbehinderten“ bei ASN erhöhte sich dabei im Vergleich zum Vorjahr um 3 Personen, was einer Anteilssteigerung um 0,4 % (Vorjahr: 1,40 %) entspricht.

Ein hoher Anteil der Schwerbehinderten ist in den gewerblichen Tätigkeitsbereichen beschäftigt; dies zeigt einerseits die starken Integrationsleistungen des ASN, ist andererseits aber auch auf die hohen körperlichen Arbeitsbelastungen der Beschäftigten zurückzuführen. Um diesem Spannungsfeld gerecht zu werden, arbeitet ASN kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen seiner Beschäftigten.

[4] Die vorgeschriebene Beschäftigungsquote gilt nur direkt für die gesamte Gebietskörperschaft Stadt Nürnberg.

4 Qualifizierung und Fortbildung – Weiterentwicklung der Belegschaft

Für ASN ist es nach wie vor eine vorrangige Führungsaufgabe, seine Mitarbeiter sowie Führungskräfte kontinuierlich weiterzuentwickeln. In diesem Kontext haben im Jahr 2024 insgesamt 198 Personen (2023: 129 Personen) an entsprechenden internen und externen Fort- und Weiterbildungen teilgenommen. ASN investierte in die Fort- und Weiterbildung seiner Beschäftigten im Jahr 2024 dabei insgesamt rund 141.000 € (2023: 129.000 €). Neben dem gemeinsamen Fortbildungsangebot der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach wurden auch externe Bildungsträger in Anspruch genommen, da das auf Verwaltungstätigkeiten ausgelegte Veranstaltungsangebot der Städteakademie nicht die spezifischen Anforderungen an die gewerblichen Schulungsinhalte leisten kann.

ASN konnte seinen Beschäftigten damit wie bereits in den Vorjahren auch im Jahr 2024 wieder vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten. Es ist aber auch festzustellen, dass daneben noch erhebliches Potenzial in der internen Entwicklung schlummert und ASN – insbesondere vor dem Hintergrund der anhaltend schwierigen Rahmenbedingungen zur Gewinnung externen Personals – deshalb weiterhin versucht, durch gezielte Schulungs- und Qualifizierungsangebote eigenen „Nachwuchs“ aus dem bestehenden Personalkörper zu rekrutieren. Dies bringt es mit sich, dass existierende Mitarbeiterpotenziale weiterhin laufend durch intensive Recherche und Evaluierung identifiziert, hierzu passgenaue Ausbildungsangebote entwickelt sowie Aus- und Weiterbildungen aktiv finanziell und durch notwendige Freistellungen unterstützt und gefördert werden.

ASN befindet sich dazu im Prozess der Entwicklung eines nachhaltig unterstützenden Konzeptes für diese erfolgversprechende Praxis. Denn bei sich weiter verschärfenden Gegebenheiten wird es als elementar angesehen, bereits in einer Vorstufe das Thema „lebenslanges Lernen“ durch Förderung der Schulungsbereitschaft insgesamt im Betrieb gesteigert zu bewerben, damit das Ziel, die Besetzung höherwertiger Stellen schnell und effektiv zu gewährleisten, weiter realisierbar bleibt.

5 Betrieblicher Arbeitsschutz

5.1 Allgemeines

Zur Verfestigung einer rechtssicheren Organisation und zum Schutz der Mitarbeiter vor Arbeitsunfällen und vor betriebs- bzw. anlagenbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen, aber auch zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Anlagensicherheit hat der Eigenbetrieb zum 01.07.2008 ein Arbeitsschutzmanagementsystem nach OHRIS (Occupational Health- and Risk-Managementsystem) eingeführt und dieses in die vorhandenen Managementsysteme sowie in die Handbücher der MVA und der Deponie integriert. Die Systemkonformität des bei ASN implementierten Arbeitsschutzmanagementsystems mit dem aktualisierten Regelwerk OHRIS:2018 wurde zuletzt mit Zertifikat der Regierung von Mittelfranken vom 10.08.2023 erneut bestätigt und ist bis 2025 gültig.[5]

ASN hat sich in seiner Eigenschaft als Entsorgungsbetrieb für Siedlungsabfälle im März 2024 außerdem als sog. KRITIS-Betrieb (Betrieb der sog. Kritischen Infrastruktur) registriert. Hieran schloss sich unmittelbar die Gründung einer Projektgruppe zur regelungskonformen Erreichung des Zertifikats als KRITIS-Betrieb an. In diesem Zusammenhang wurde die Entscheidung getroffen, OHRIS als System nicht mehr weiterzuführen, sondern mit dem Ziel eines deutlich effektiveren Handlings die Zusammenführung bestehender mit künftigen Managementsystemen vorzunehmen und das OHRIS-Managementsystem mit einer Umstellung auf ein Arbeitsschutz-Managementsystem nach DIN EN ISO 45001:2018 unter dem Dach eines integrierten Managementsystems abzulösen.

[5] Nach Mitteilung der Regierung von Mittelfranken als zuständigen Zertifizierungsstelle wird 67OHRIS im Jahr 2025 als System eingestellt.

5.2 Fahrassistenzsysteme und Fahrzeuginnenausstattung

Ein Beispiel für technische Maßnahmen im betrieblichen Arbeitsschutz ist der umfassende Einsatz von optischen und akustischen Fahrerassistenzsystemen (Abbiegeassistent und Rückfahrkameras) bei den schweren Abfallsammelfahrzeugen.

Bei ASN sind diese Assistenzsysteme seit dem Spätsommer 2019 in allen 76 vorhandenen LKWs im Einsatz. Zudem sind die 14 neuesten, zuletzt beschafften, Abfallsammelfahrzeuge zusätzlich mit Rundumkamerasystemen ausgestattet.

Die für Ende 2024 geplante Auslieferung der insgesamt 16 Neufahrzeuge mit den Visy-Systemen (Abbiegeassistenzsystem „rechts abbiegen“ und „links abbiegen“ sowie eines „Rückfahrsystems“) verzögerte sich leider auf Anfang 2025.

5.3 Entwicklung der Betriebsunfallzahlen

Das Unfallgeschehen wird im Berichtsjahr wieder von der Gefährdungsart A „mangelnde Trittsicherheit“ angeführt, die mit 10 Arbeitsunfällen und 278 Ausfalltagen auf einen Anteil von 56 % an der Gesamtausfallzeit kommt. Verantwortlich hierfür sind die beiden Unfallereignisse, die hinsichtlich der Ausfallzeiten an erster und zweiter Stelle stehen.

Zum einen ist ein Müllauflader beim Bereitstellen auf einer schneebedeckten Eisplatte ausgerutscht und hat sich beim Sturz knöcherne Absprengungen im rechten Handgelenk zugezogen (118 Ausfalltage). Zum anderen stolperte ein Betriebshandwerker beim Begehen einer Gitterrostbühne über einen geöffneten Schnürsenkel und verletzte sich an beiden Händen (61 Ausfalltage).

An zweiter Stelle des Unfallgeschehens ist erneut die Gefährdungsart B „sich schneiden, stechen, reißen, stoßen, quetschen, hängenbleiben oder getroffen werden“ anzutreffen, welche mit 8 Arbeitsunfällen und 96 Ausfalltagen einen Anteil von 19 % der Gesamtausfallzeit verursachte.

Beispielhaft zu nennen ist hier der Unfall mit der fünfthöchsten Ausfallzeit (44 Ausfalltage), bei dem während des Öffnens einer Mülltonnenbox der darin befindliche 120-Liter-Restmüllbehälter herauskippte und der Müllauflader sich beim Versuch den Behälter aufzufangen einen Daumenbruch zugezogen hat.

Erwähnenswert ist außerdem, dass sich vier Unfallereignisse beim Bereitstellen durch Einklemmen/Quetschen von Händen (dreimal) bzw. eines Fußes (einmal) zwischen Abfallbehälter und Tür des Behälterstandplatzes ereignet haben.

In der Rangfolge an dritter Stelle liegt im Berichtsjahr die Gefährdungsart F „Verkehrsunfälle“, die mit 3 Unfällen und 67 Ausfalltagen einen Anteil von 13 % an der Gesamtausfallzeit beansprucht. Bei einem dieser Unfallereignisse, bei dem die vierthöchste Ausfallzeit zu verzeichnen ist, erlitt ein Müllauflader eine Kniequetschung, als das Müllsammelfahrzeug während der Fahrt mit dem Trittbrett aufsetzte und er dadurch gegen das Fahrzeug geschleudert wurde (45 Ausfalltage).

Nicht unerwähnt bleiben darf auch Gefährdungsart I „sich verätzen, verbrennen, verbrühen“, die mit einem Arbeitsunfall, der die dritthöchste Ausfallzeit von 46 Ausfalltagen aufweist, einen Anteil von 9 % an der Gesamtausfallzeit verursacht hat. Bei dem Unfallereignis kam es zu einer Verätzung der Augen eines Anlagenmechanikers, als dieser das Membranventil einer Entlüftungsleitung kontrollierte und wegen eines Defekts am Ventilgehäuse die darin befindliche 12 %-ige Salzsäure ihm ins Gesicht spritzte. Glücklicherweise verursachte das Unfallereignis keine bleibenden Schäden im Gesicht und an den Augen.

Um ein entsprechendes Unfallgeschehen zukünftig auszuschließen, ist das Tragen von Augenschutz jetzt verpflichtend vorgeschrieben, sobald Beschäftigten an mediumführenden Anlagenteilen Handlungen vorzunehmen haben. In diesem Zusammenhang wurde für den Betrieb und die Instandhaltung der MVA außerdem ein neuer, mit einer integrierten (auch für Brillenträger geeigneten) Überbrille ausgestatteter Industrieschutzhelm eingeführt. Wegen der sowieso bestehenden Helmtragepflicht ist damit sichergestellt, dass die Schutzbrille immer mitgeführt wird und die Beschäftigten mit einem Handgriff ihre Augen schützen können.

Auch wenn ASN stets das Ziel hat, die Arbeitsbedingungen seiner Mitarbeiter zu verbessern und deshalb jeder sich ereignende Arbeitsunfall als einer zu viel einzuordnen ist, ist an dieser Stelle dennoch positiv zu erwähnen, dass 2024 immerhin ein Rückgang der meldepflichtigen[6] Arbeitsunfälle (vgl. Abbildung 8) zu verzeichnen war. Darüber hinaus ist insbesondere der Umstand erfreulich, dass rund 40 % weniger Ausfalltage (2023: 793 Ausfalltage, 2024: 480 Ausfalltage) zu verzeichnen waren. Dies spiegelt sich auch in den Kennzahlen für die Unfallhäufigkeit und die Unfallschwere wider.

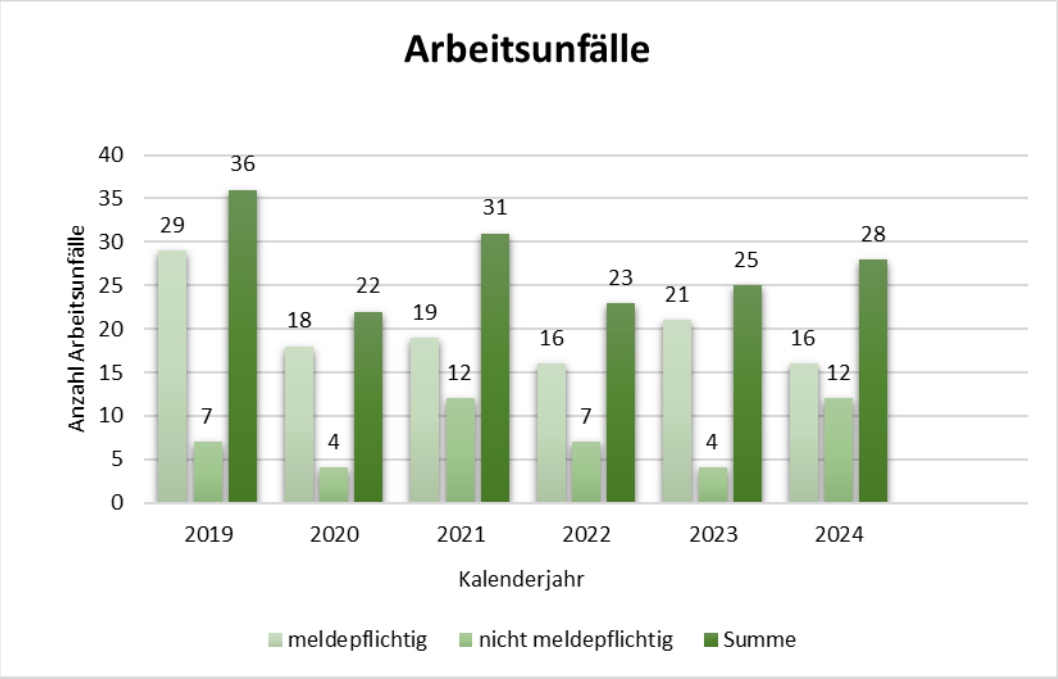
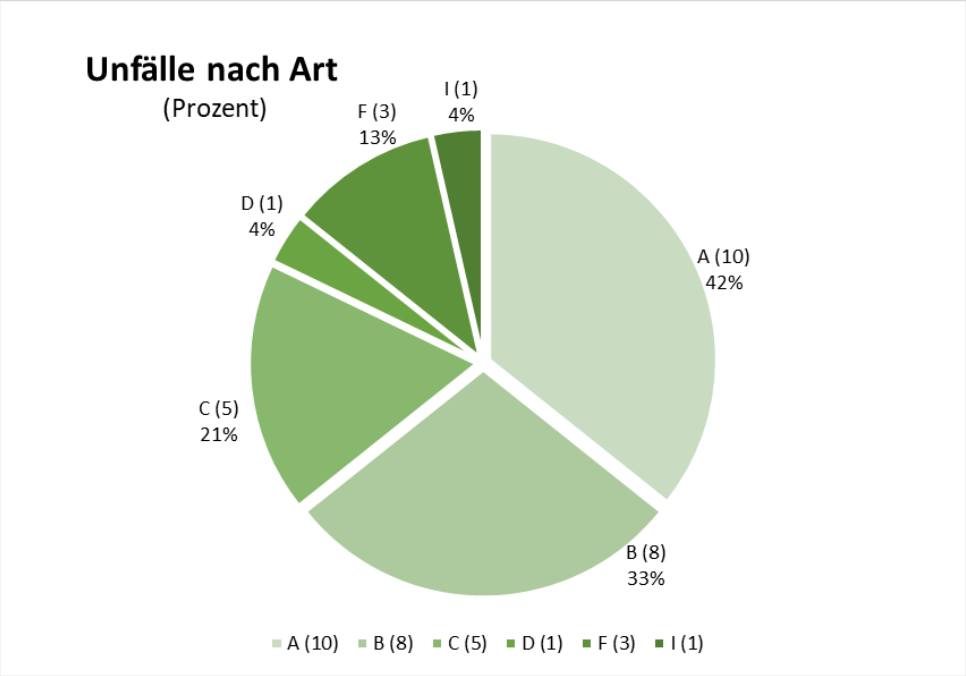


Abbildung 8: Arbeitsunfälle

Die Zunahme bei den nicht meldepflichtigen Unfällen ist unter dem Gesichtspunkt zu sehen, dass einfach mehr Unfallereignisse mit bis zu drei Ausfalltagen erfasst wurden. Dies macht auch Sinn, da im Berichtsjahr beispielsweise drei Unfälle mit aus der Schüttung fallenden Abfallbehältern dabei waren, bei denen sich durchaus auch schwerwiegendere Unfallfolgen hätten einstellen können.

[6] Ein Unfall ist meldepflichtig, wenn eine versicherte Person durch einen Unfall getötet oder so verletzt wird, dass diese mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist.

Im nachfolgenden finden sich in Abbildung 9 und 10 Übersichten zum Unfallgeschehen nach den jeweiligen Gefährdungsarten:



Legende:

Unfallkategorien

- **A** mangelnde Trittsicherheit
- **B** sich schneiden, stechen, reißen, stoßen, quetschen, hängenbleiben oder getroffen werden
- **C** Verkehrsunfall
- **D** sich verheben, überlasten
- **E** Sonstiges (z. B. von hochschnellenden, unter Spannung stehenden Gegenständen getroffen werden)
- **F** Verkehrsunfälle
- **G** geschlagen, gekratzt, gestoßen werden durch Tiere oder Menschen (kein Unfall)
- **H** Sportunfall, Spielunfall (kein Unfall)
- **I** sich verätzen, verbrennen, verbrühen (kein Unfall)
- **J** Stromunfall (kein Unfall)
- **K** Homeoffice-Unfälle (kein Unfall)
- **Z** Sonstiges (kein Unfall)

Abbildung 9: Unfälle nach Art (Prozent)

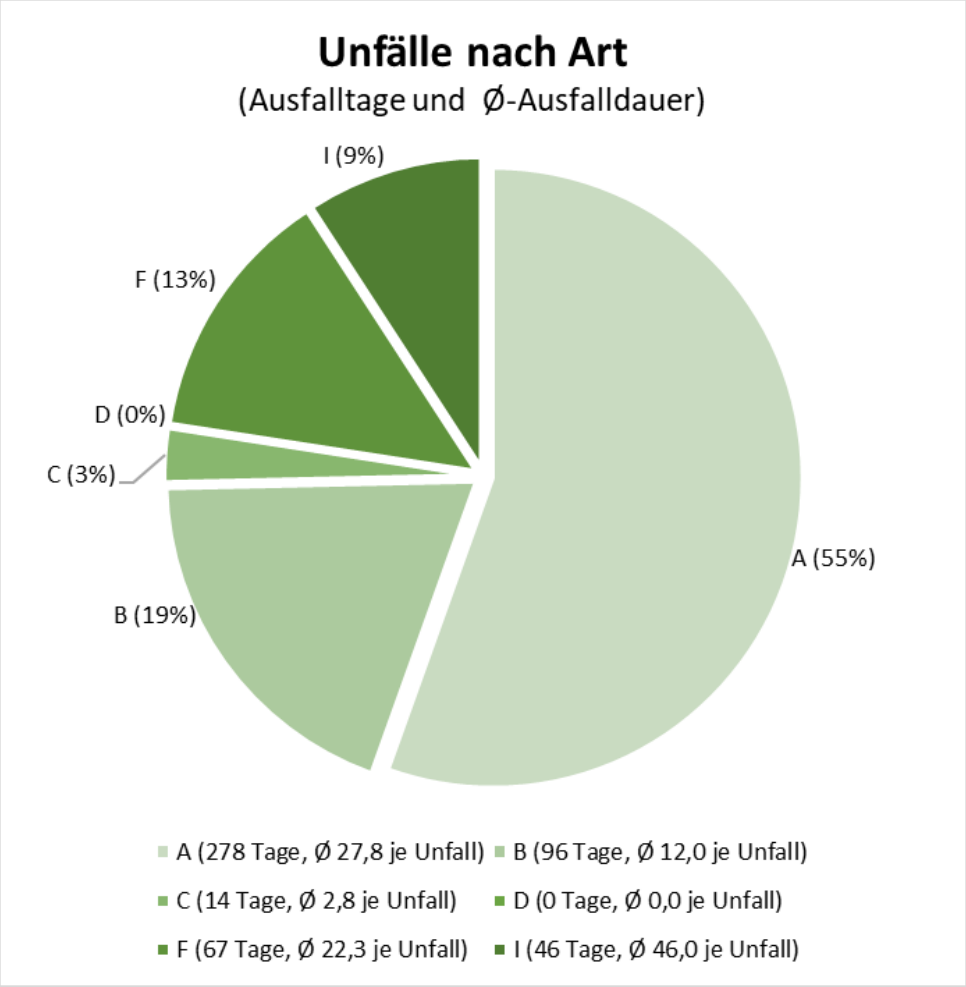


Abbildung 10: Unfälle nach Art (Ausfalltage und Ø-Ausfalldauer)