Personalbericht und Betriebliches Gesundheitsmanagement SÖR 2024

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 2024 ergab sich folgende wesentliche Veränderung in der Organisationsstruktur:

Umorganisation der Abteilung „Frankenschnellweg“ (SÖR/FSW):

Ziel
Die bisherigen Sachgebiete FSW-1 (Straßen- und Landschaftsbau) und FSW-3 (Baugrund, Sparten und Rückbau) werden zusammengeführt zu einem neuen Sachgebiet FSW-1 - Straßen- und Landschaftsbau, Umwelt- und Geotechnik. Innerhalb des neuen Sachgebiets FSW-1 wird die Gruppe „Aufgabenbereich Lichtsignalanlagen und Straßenbeleuchtung“ in die Gruppe „Straßenbau“ integriert.

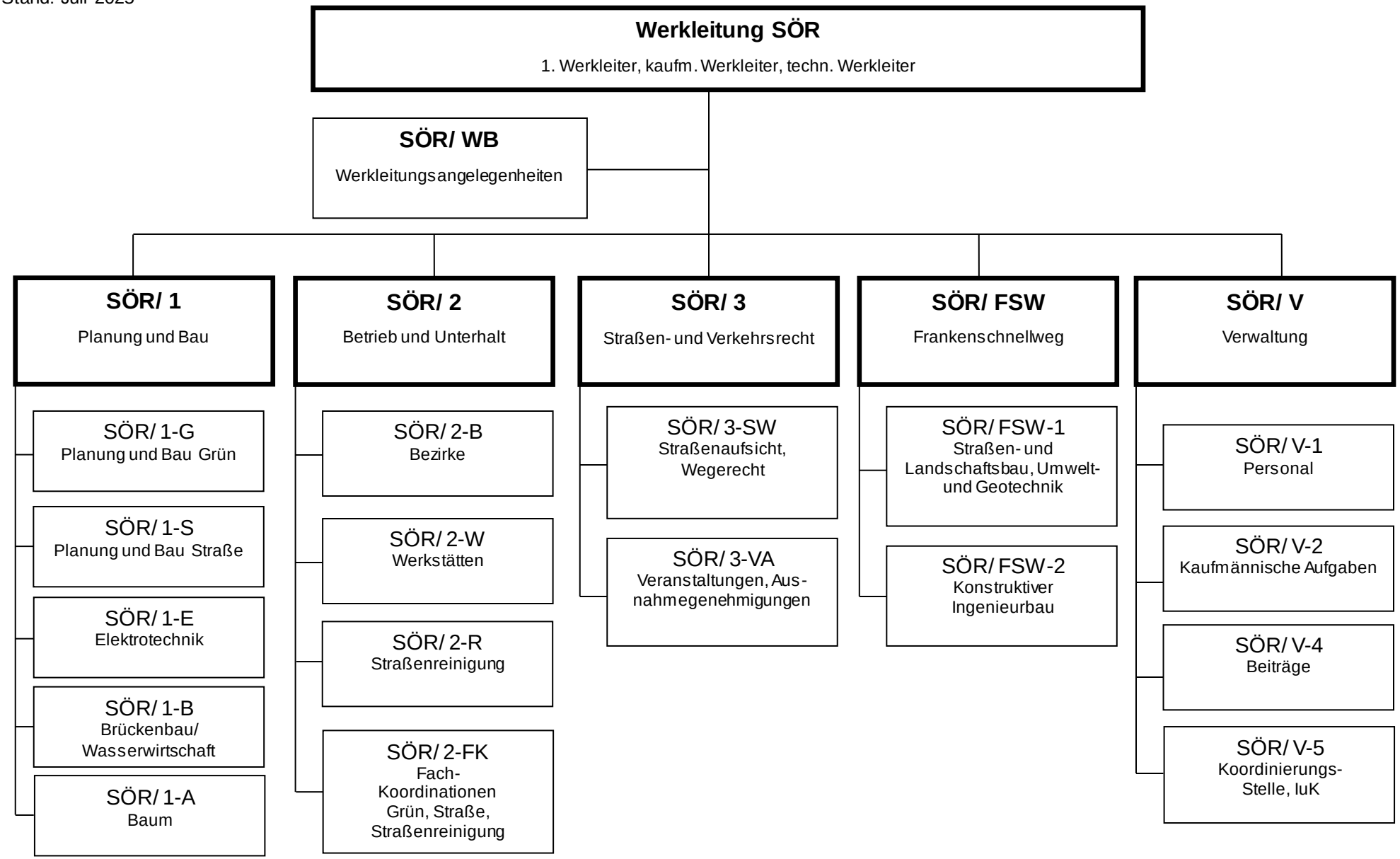
Begründung
Die Organisationsstruktur der Abteilung SÖR/FSW stammte aus dem Jahr 2011. Es hatte sich herausgestellt, dass diese Struktur den Erfordernissen einer immer komplexer werdenden Planung nur noch bedingt gerecht werden konnte. Die steigenden Anforderungen insbesondere aus dem Umweltrecht an die Straßenplanung erfordern inzwischen eine engere Verknüpfung der Aufgabenbereiche Straßenbau und Umwelttechnik / Geologie. Durch die Zusammenführung der Sachgebiete FSW-1 mit FSW-3 wurde die Zusammenarbeit des Straßenplaners mit dem Umweltingenieur einfacher und effizienter, da der hohe Abstimmungs- und Koordinierungsaufwand durch eine gemeinsame Sachgebietsleitung wesentlich reduziert werden konnte. Weiterhin wuchs dadurch auch das Verständnis untereinander für die Sachzwänge des anderen, so dass die Ziele und damit der Arbeitserfolg schneller erreicht werden konnte.

Weiterhin wurde die Struktur des Sachgebiets FSW-1 dahingehend neuorganisiert, dass die Gruppe „Elektrotechnik“ ebenfalls in die Gruppe „Straßenbau" eingegliedert wurde.

Die Verwaltung wurde damit beauftragt, die Ausgestaltung der Aufgabenzuschnitte der Planstellen im Detail vorzunehmen, diese in mit DiP geprüfte und abgestimmte Arbeitsplatzbeschreibungen überzuführen, die bei prägenden Aufgabenänderungen einer Stellenbewertung durch Ref. I/II-CC unterzogen wurden.

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

Stand: Juli 2025

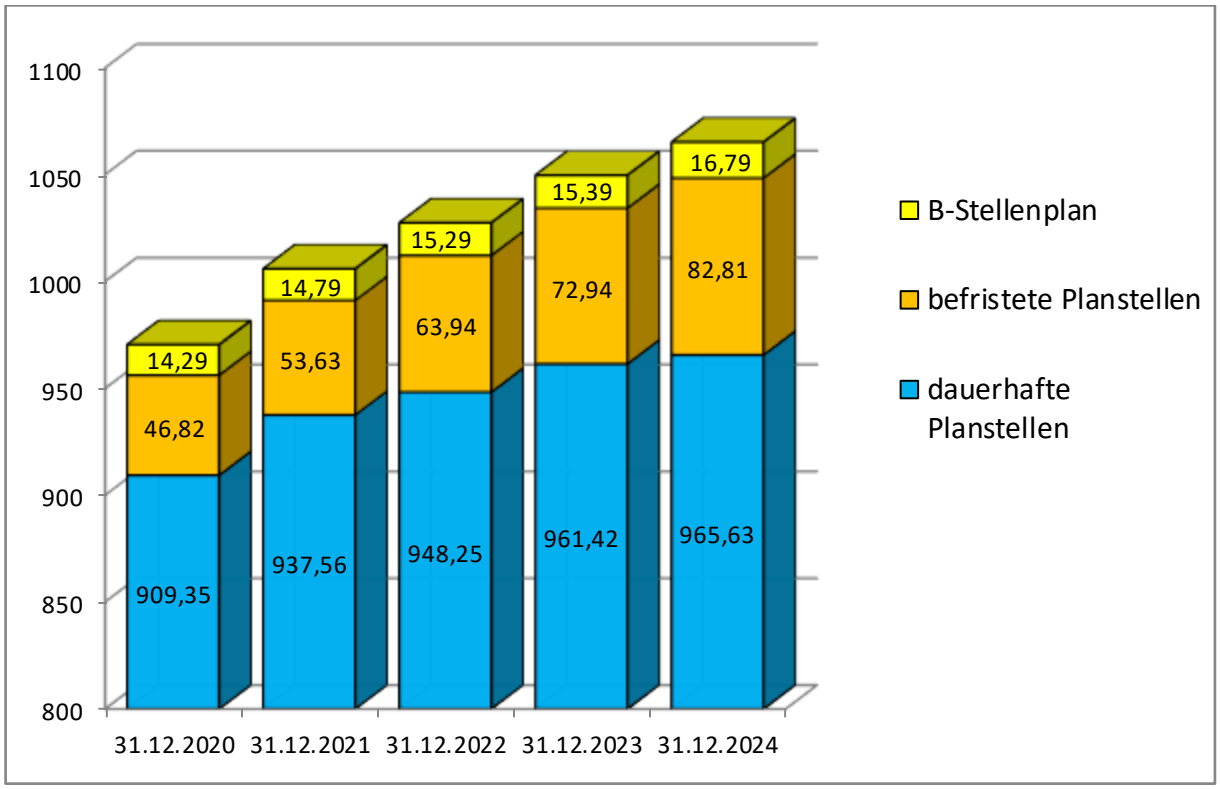


2. Stellenplan

Personalstand

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

Stellenplanentwicklung Vollkraftstellen (VK) 2024



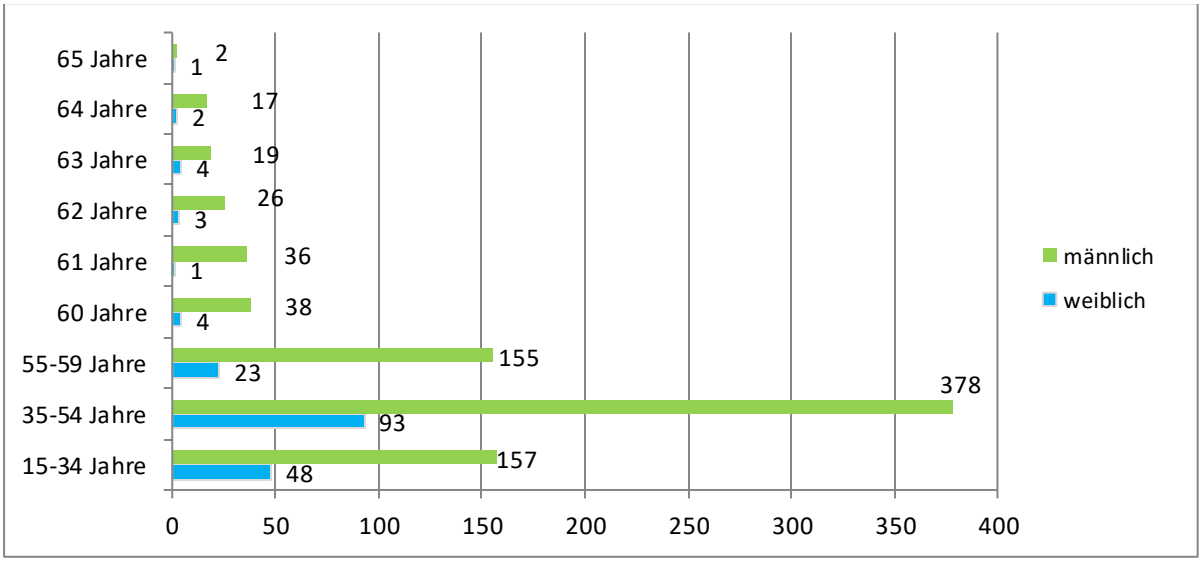
Wesentliche Stellenschaffungen 2024:

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 2,0 VK Bauingenieur/in und im Werkstättenbereich für die Reinigung und Wintersicherung 2,0 VK Fahrer/in/Straßenreiniger/in sowie im Bereich Betrieb und Unterhalt 4,0 VK technische Sachbearbeiter/in für die Wiederherstellung von Aufgrabungen sowie 1,0 VK Projektkoordinator/in Baustellen in der Abteilung Straßen- und Verkehrsrecht befristet geschaffen.

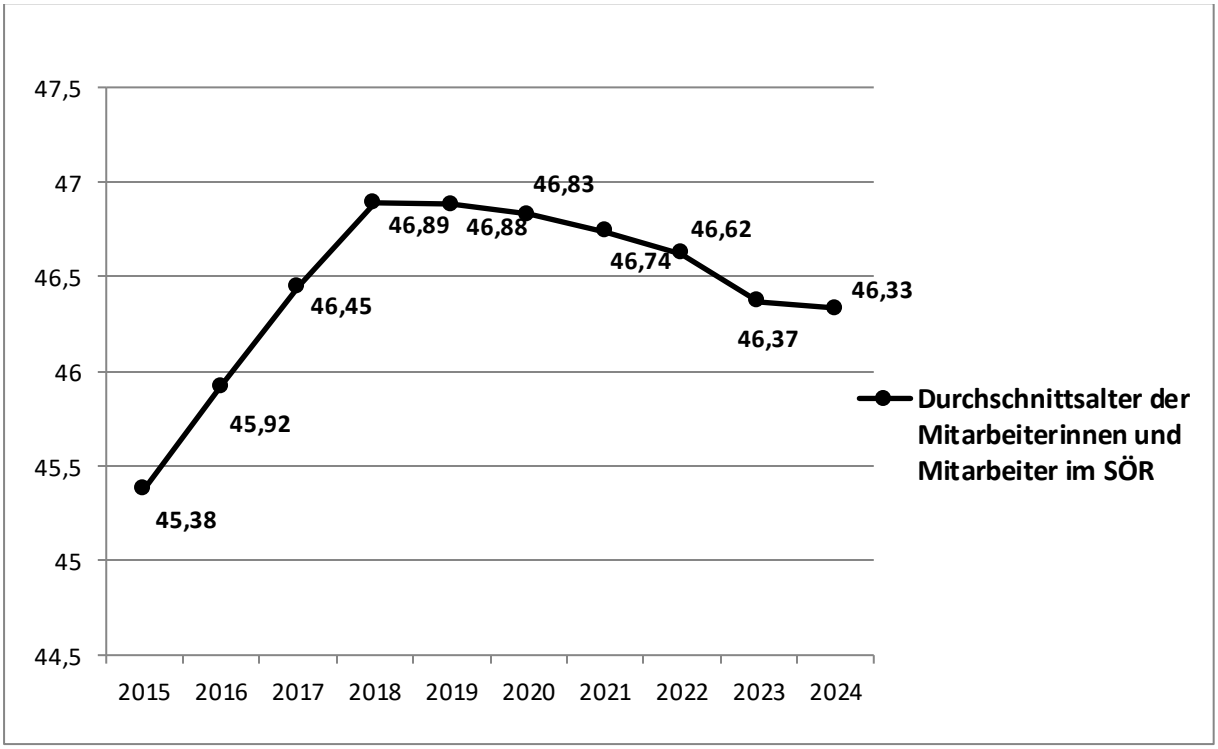
3.1 Altersstruktur, Personalfluktuation, Teilzeitquote

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

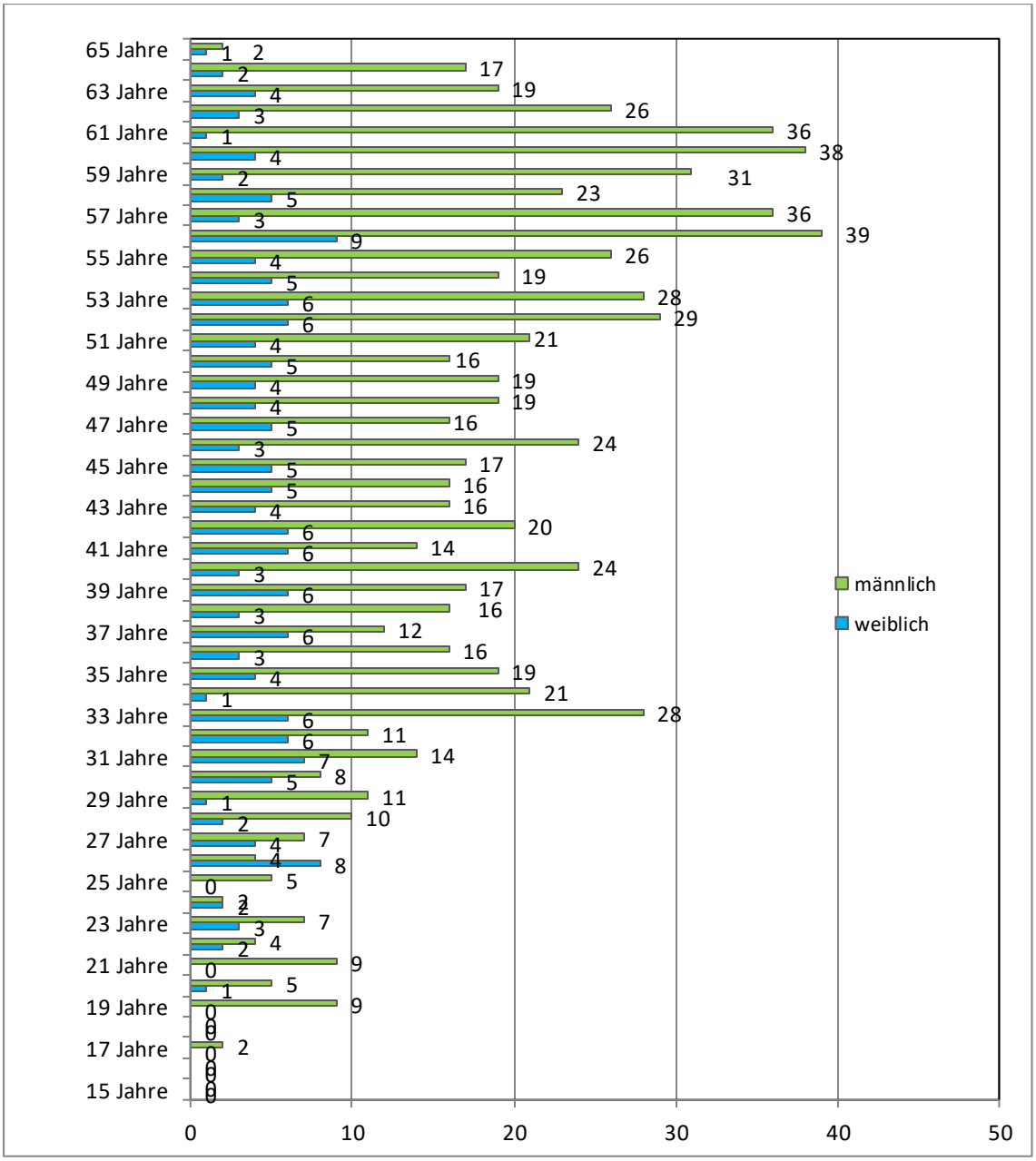
Altersaufbau SÖR-Beschäftigte
(Stand 31.12.2024)



Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SÖR bei **46,33 Jahren** und verminderte sich somit zum Vorjahr mit **46,37 Jahren** um **0,04 Jahre**.
Das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten ist mit 46,33 Jahren höher als der gesamtstädtische Altersdurchschnitt in 2024 mit 44,86 Jahren.



Detailliertere Altersstruktur der SÖR-Beschäftigten (Stand 31.12.2024)

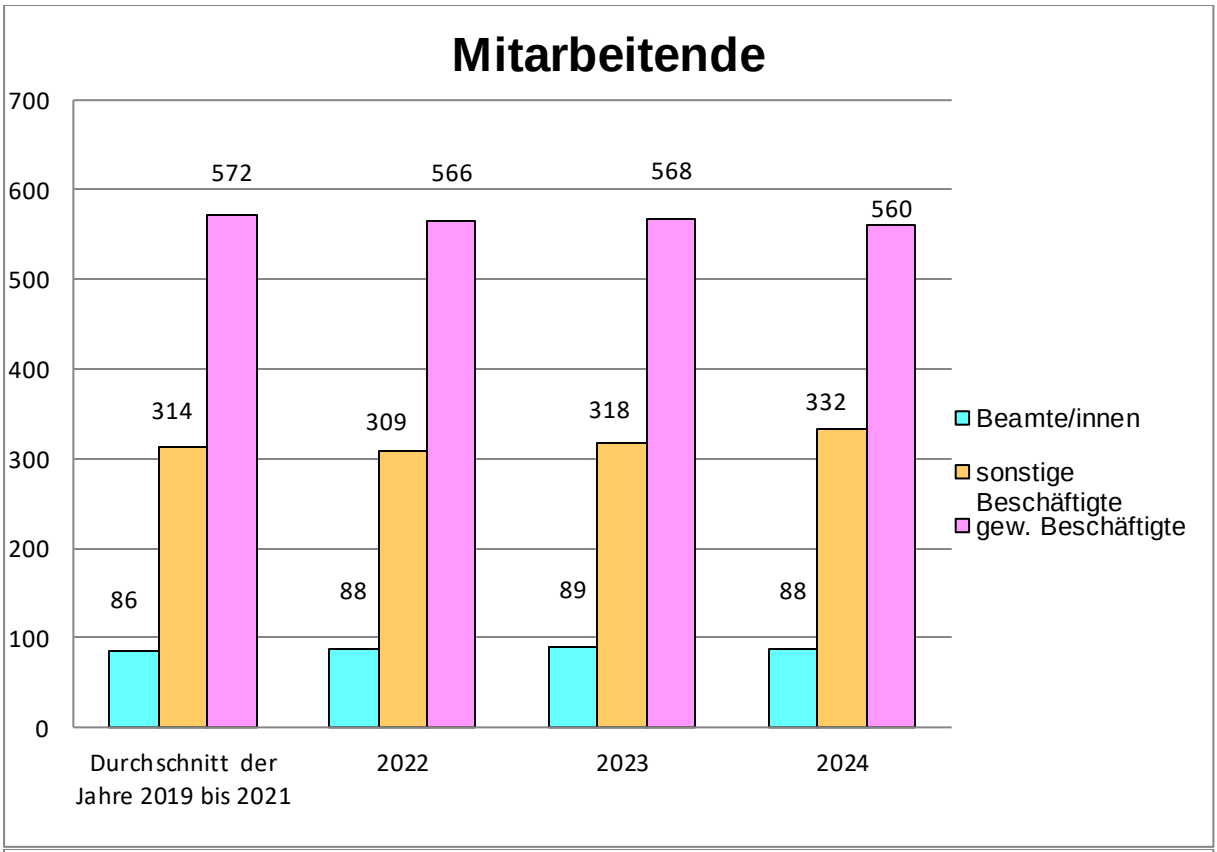


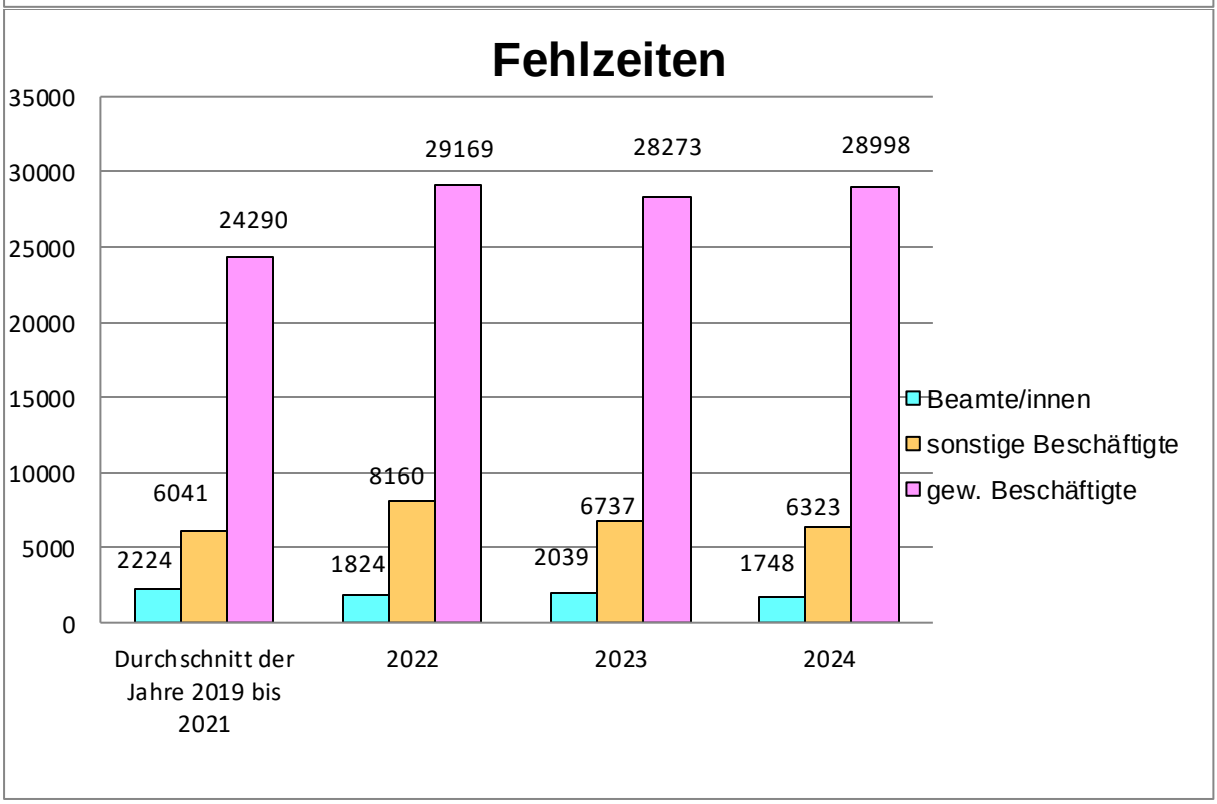
Die detaillierte Altersstruktur von SÖR zeigt sehr deutlich auf, dass sich der Bauch in der Altersstruktur im Bereich des letzten Jahres weiter nach oben schiebt. Aufgrund von frühzeitigeren Rentenbeginnen der Mitarbeitenden (z.B. durch Sabbatjahrregelungen) ist hier aber mit einer weiteren Abtragung des Bauches in der Altersstruktur zu rechnen.

Es ist auch deutlich erkennbar, dass sich im Bereich zwischen den 30- und 50-jährigen eine ausgewogenere Altersverteilung entwickelt hat.

3.2 Fehlzeiten

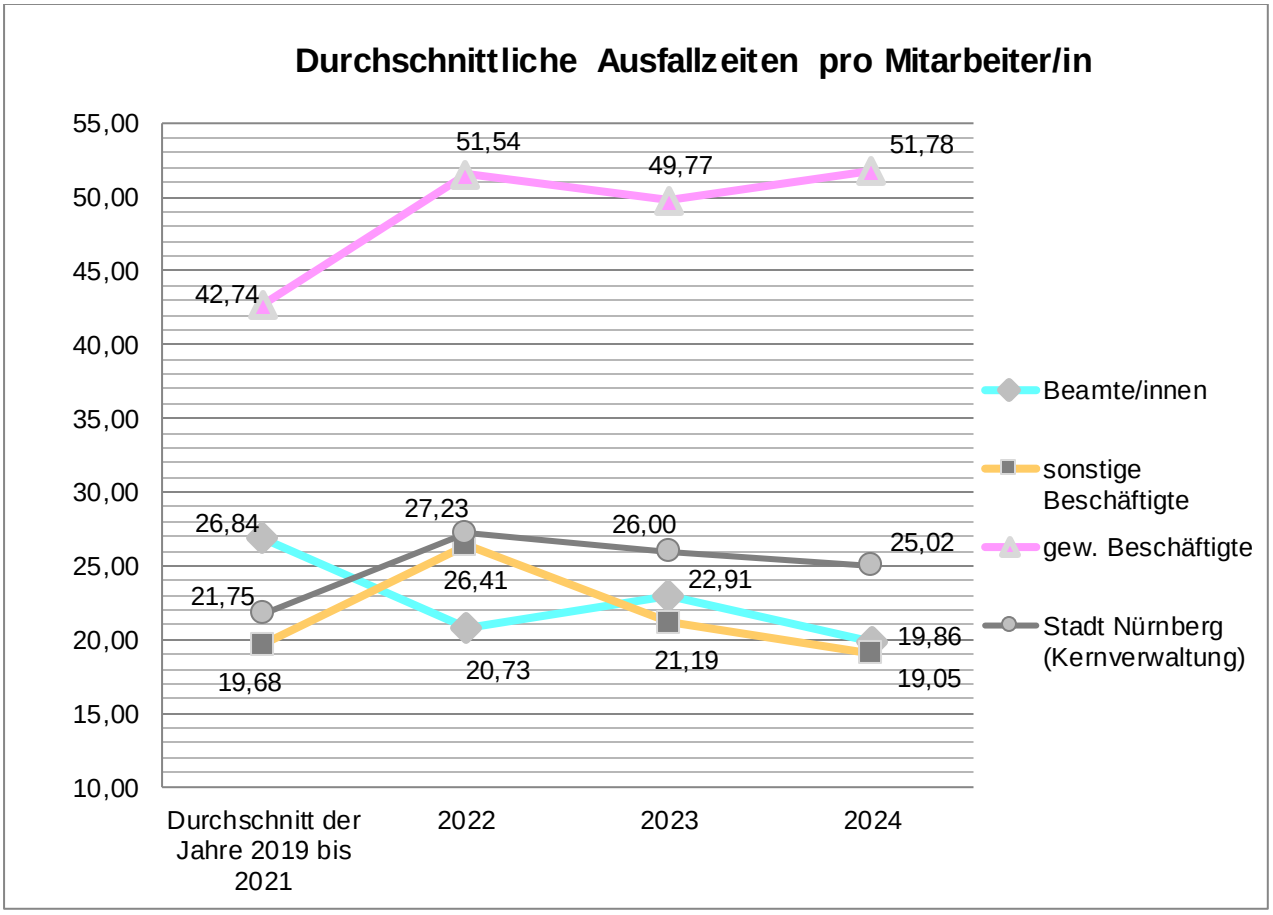
Die Ausfallzeiten werden in Kalendertagen angegeben, einschließlich der Fehlzeiten, die sich über arbeitsfreie Tage hinweg ergeben.





Die Ausfallzeiten im SÖR umfassten im Jahr 2024 insgesamt 37.069 Tage. Dies entspricht einer **Krankheitsquote von 10,36 %** bei insgesamt 980 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SÖR ohne Auszubildende. Die Krankheitsquote verminderte sich somit zum Vorjahr um 0,05 %. Damit liegt SÖR deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsquote der Kernverwaltung der Stadt Nürnberg, die im Jahr 2024 für alle Beschäftigten 6,86 % betrug. Ein Vergleich mit den Fehlzeiten der städtischen Eigenbetriebe - durchschnittlichen Krankheitsquote von 9,89 % - zeigt, dass auch hier SÖR ebenfalls eine höhere Krankheitsquote hat.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten im Jahr 2024 betrugen im SÖR pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 37,83 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 auf 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 31.12.2024 insgesamt 117 „anrechenbare Schwerbehinderte“ (2023: 122) beschäftigt.

Prozentual gesehen sind von den 980 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Auszubildende) des SÖR 11,94 % 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 117 Schwerbehinderten teilen sich auf in 85 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 32 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 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dies bedeutet 8,75 %, schwerbehindert oder gleichgestellt. Im gewerblichen Bereich sind 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das entspricht 15,00 %, schwerbehindert oder gleichgestellt.

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

Personalgewinnung

Die eingegangenen Bewerbungen bei den gewerblichen Ausbildungsberufen im Jahr 2025, stabilisierten sich und stiegen im KFZ-Bereich und bei den Straßenwärterinnen und Straßenwärtern.

Weiterhin sind aber erhebliche Anstrengungen erforderlich, um die freien Ausbildungsplätze bei SÖR adäquat besetzen zu können.

Für das Ausbildungsjahr 2024 konnten nicht alle von SÖR angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei SÖR

Ausbildungsberufe	2021	2022	2023	2024	2025
Bauzeichner/in	---	89	---	101	---
Gärtner/in GaLa-Bau	24	32	27	37	36
Wasserbauer/in	8	11	---	---	21
Kfz-Mechatroniker/in	72	60	---	48	73
Straßenwärter/in	22	17	30	18	26
Gesamtsumme	126	209	57	204	156

Ausbildung

SÖR hat auch in 2024 seine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung wahrgenommen und drei jungen Menschen eine Berufsausbildung zum Gärtner/in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, Wasserbauer/in und Straßenwärter/in ermöglicht. Zum Stichtag 31.12.2024 wurde von SÖR in folgenden Bereichen ausgebildet:

Ausbildungsberuf	♀	♂	**gesamt**	**Ausb.-Ende in 2024**
Gärtner/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	2	2	4	1
Bauzeichner/innen		2	2	
Straßenwärter/innen		7	7	1
Wasserbauer/innen		2	2	1
Kfz-Mechatroniker/innen		2	2	
Gesamt:	**2**	**15**	**17**	**3**

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, eine 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 Auszubildenden 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. Im Jahr 2024 haben 37 Schüler/innen das Arbeitsleben bei SÖR in den Bereichen Straßen-/Verkehrsrecht, Planung und Bau Straße sowie Grün, Werkstätten und der Verwaltung kennengelernt.

Meister/innen

Die Möglichkeiten der geförderten Aufstiegsqualifizierung in Mangelberufen durch SÖR, für geeignete Facharbeiter/innen, wurden auch im Jahr 2024 konsequent fortgesetzt.
Für den Schulbeginn im Jahr 2025 sind aufgrund eines internen Auswahlverfahrens vom Herbst 2023 bereits zwei weitere Mitarbeitende für die Weiterqualifizierung ausgewählt worden. Leider konnte uns nur ein Platz bei der ausbildenden Schule bisher angeboten werden. Der zweite Mitarbeitende steht aktuell auf der Wartliste.

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

Ingenieure/innen

SÖR beteiligt sich an der 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 dem Bereich Bauingenieurwesen entsprechende Möglichkeiten an. Aktuell, seit 01.09.2025, betreut SÖR vier duale Studienjahrgänge mit 12 Studierenden.

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 attraktiver Arbeitgeber mit den entsprechenden Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten auf allen erdenklichen Informationskanälen positiv dargestellt werden, um Bewerbende zu akquirieren. In der digitalen Welt werden hier v.a. Multiposting von Stellenanzeigen auf den verschiedensten Onlineplattformen wie Google Ads, Xing, LinkedIn und andere genutzt. Daneben wird die Weiterverbreitung von Stellenangeboten durch eigene Mitarbeitende zum Beispiel durch entsprechende Mitteilungen (Teaser) auf der Intranet Seite des SÖR aktiv gefördert. Zusätzlich kann man sich auf unserer Internet-Job-Seite, die man direkt über die Start-Seite des SÖR-Internet-Auftritts erreicht, unter „Arbeiten bei SÖR“ informieren. Daneben gibt es Landingpages für Technikerinnen/Techniker und Ingenieurinnen/Ingenieure auf der städtischen Internetseite der Stadt Nürnberg „Jobs und Karriere“.

Im vergangenen Jahr 2024 fanden außerdem einige Vor-Ort-Veranstaltungen statt, die unter anderem der Akquirierung von neuem Personal dienten. Hier sind v.a. die Teilnahme an diversen Berufsmessen zu nennen (z.B. Vocatium) und die öffentlichkeitswirksame Darstellung unseres Ausbildungsstandorts Braillestraße beim Tag der offenen Tür im Oktober 2024. Hier hatten Interessierte die Möglichkeit unsere Ausbildungsberufe des gewerblichen Bereichs sowie allgemein das breitgefächerte Tätigkeitsfeld von SÖR kennenzulernen. Zeitgleich befand sich auch auf dem Hauptmarkt ein SÖR-Pavillon, der über verschiedene wichtige Themen des Servicebetriebs informierte und Karrieremöglichkeiten bei SÖR aufzeigte.

Um besonders für das Großprojekt Frankenschnellweg neues Personal zu gewinnen und auch für andere Infrastrukturprojekte gezielt Technikerinnen und Techniker sowie Ingenieurinnen und Ingenieure anzusprechen, fand außerdem eine Personalwerbekampagne statt. Diese lief ab Mitte September bis Anfang November 2024. Bedient wurden neben Schaltungen im Fahrgast-TV der öffentlichen Verkehrsmittel in Nürnberg auch 30 Großflächen, 50 City-Light-Poster und 100 Litfaßsäulen. Ergänzend waren auch im Radio passende Werbespots für eine Tätigkeit bei SÖR zu hören.

Um Kampagnen dieser Art zukünftig authentischer zu gestalten, läuft aktuell die Fotoaktion „Gib´ SÖR ein Gesicht“. Dabei stehen die eigenen Kolleginnen und Kollegen im Mittelpunkt und repräsentieren ihre Arbeitsbereiche nach außen. Über den städtischen Instagram-Account werden zudem in kurzen Reels (Videosequenzen) verschiedenen Berufsgruppen des SÖR vorgestellt - etwas die Straßenreinigung, der Straßenbau oder die Baumkontrolleurinnen und Baukontrolleure. So wird die Vielfalt der Tätigkeiten sichtbar und die Arbeit der Mitarbeitenden bekommt ein persönliches Gesicht.

Weiterbildung / Fortbildung

SÖR investiert intensiv in die Bereiche Aus- und Fortbildung.

An externen und internen Fortbildungsveranstaltungen nahmen 1.304 SÖR – Beschäftigte teil. Insgesamt wurde hierfür 287.620 € aufgewendet. Dieser Betrag enthält die Ausbildungsgebühren sowie die erforderlichen Reise- und Übernachtungskosten. Somit entfielen im Jahr 2024 durchschnittlich auf jede/n Mitarbeiter/in einschließlich Auszubildende 220,57 €. 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 2024 auf rund 48.415,- €. Diese Kosten sind in den Gesamtfortbildungskosten bereits enthalten.

Zwischen SÖR und den betreffenden Mitarbeitern/innen, außer den Auszubildenden, wurden Rückzahlungsvereinbarungen geschlossen. Diese besagten, dass bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst bzw. der Dauer eines selbstverschuldeten Führerscheinverlustes innerhalb eines Zeitraumes von 2 Jahren ein Anteil von 1/24 des Gesamtbetrages pro Monat für die noch verbliebene Restlaufzeit zurückzuzahlen ist.

Weiterbildungskatalog – Technik

SÖR erstellte im Jahre 2020 zum ersten Mal einen technisch - fachlichen Weiterbildungskatalog für alle städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe. Dieser Anfang 2021 veröffentlichte „Weiterbildungskatalog – Technik“ deckt zum einen Pflichtschulungen für Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereichen wie auch Angebotsschulungen zur Wissenserweiterung für gewerbliche und technische Mitarbeitende ab. Der Katalog wurde auch im Jahr 2024 erweitert und an künftige Schulungsbedarfe angepasst.

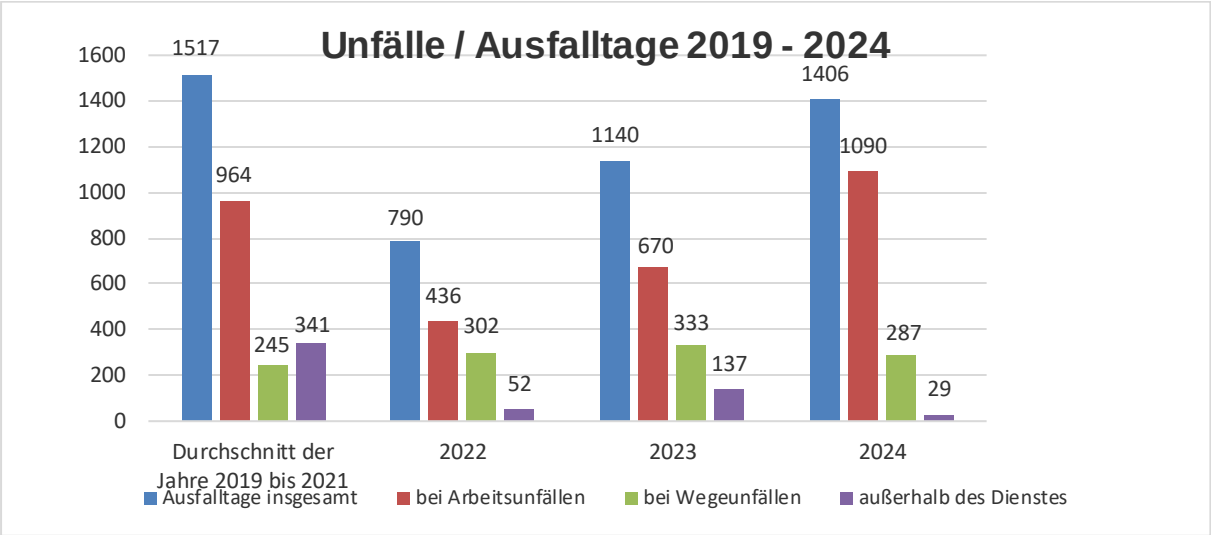
Es hatte sich gezeigt, dass für fachspezifische Fortbildungen interne Seminarleiter/innen für den Wissenstransfer im SÖR die bessere Alternative sind. Diese Vorgehensweise, eigene Mitarbeitende mit ihrem Wissen für Schulungstätigkeiten zu gewinnen und als Multiplikatoren weiter zu qualifizieren, wird weiter umgesetzt.

6. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unfälle und Arbeitsmedizin

Im Jahr 2024 erlitten die SÖR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 87 Unfälle mit 1406 Ausfalltagen. Tödliche Arbeitsunfälle oder Arbeitsunfälle mit dauerhaften körperlichen Einschränkungen hat es im SÖR auch im Jahr 2024 nicht gegeben. Im Vergleich zu der Vorjahreszahl mit 68 im Jahr 2023 ist die Anzahl der Unfälle im Jahr 2024 mit 87 wieder gestiegen.

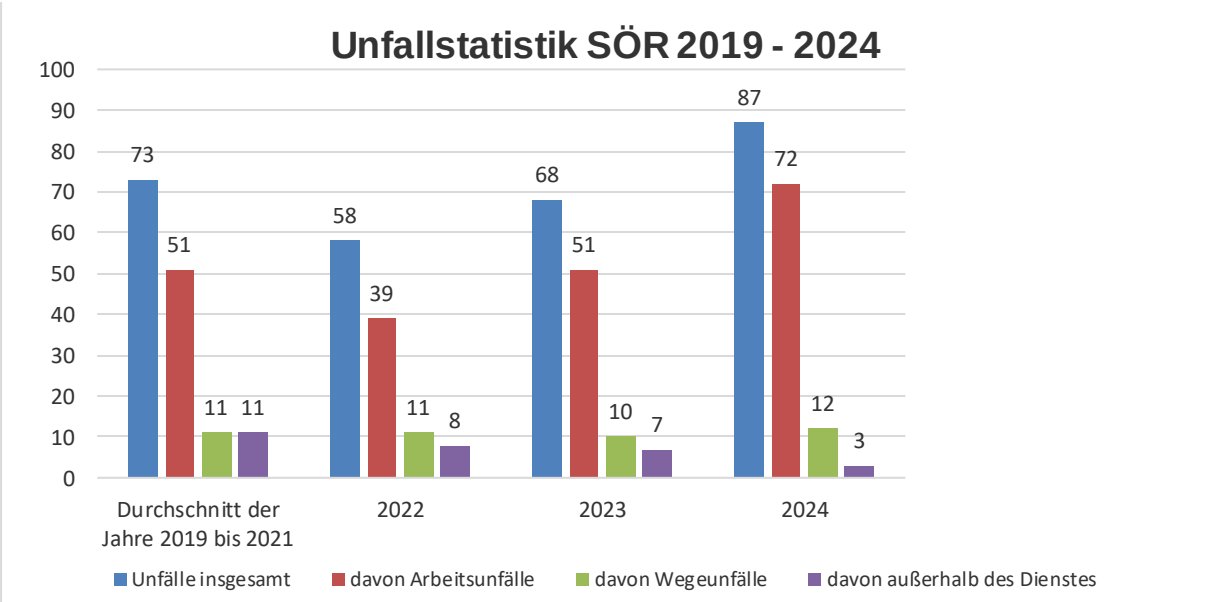
Unfallstatistik 2019 bis 2024



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 2024 hat Ref.I/II ASi insgesamt 51 melde- und nichtmeldepflichtige Arbeitsunfälle im SÖR registriert und ausgewertet. Als Ergebnis der offiziellen ASi-Zahlen ist festzustellen, dass SÖR mit 44 meldepflichtigen Arbeitsunfällen auf 1000 Beschäftigte (Zahlen werden zum Vergleich auf 1000 Beschäftigte hochgerechnet) den Durchschnitt der UV der öffentlichen Hand mit 7,54 deutlich übersteigt, aber im Vergleich mit tätigkeitsverwandten Betrieben wie Transport und Verkehr mit 37,7 (Vergleichswert aus 2023) oder der Bauwirtschaft mit 44,5 (Vergleichswert aus 2023) noch besser dasteht.

Die Erfassung aller Unfälle für SÖR ist im Interesse der Beschäftigten für zukünftige Folgeschäden und für die Ansprüche gegenüber der jeweiligen Berufsunfallversicherung erforderlich sowie auch zur Geltendmachung gegenüber unfallverursachenden Dritten. Die nicht meldepflichtigen Unfälle sind auch für die Auswertung für Präventivmaßnahmen sehr hilfreich, um zukünftig Ausfallzeiten vorzubeugen.

Ausfalltage je nach Unfallort 2019 bis 2024



Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements:

Überarbeiten/Fortschreiben von Betriebsanweisungen:
Gesamtanzahl: 64 Betriebsanweisungen
2024 wurden zwei neue Betriebsanweisungen freigegeben/erstellt.

Überarbeiten/Fortschreiben von Vorlagen „Beurteilung von Arbeitsbedingungen“:
Die ca. 40 BdA-Vorlagen werden laufend überarbeitet und bei Anwendung an den aktuellen Sachstand angepasst.

Durchführen von Erst-Gefährdungsbeurteilungen
6 Erstellungen von Gefährdungsbeurteilungen 2024

Schriftliche Beauftragung für mobile selbstfahrende Arbeitsmittel 2024:
- Flurförderzeuge: 11
- Hubarbeitsbühnen: 22
- Ladekran: 6
- Kran-Portalkran/Schienenlaufkatze: 11
- Erdbaumaschinen: 6
Gesamtbeauftragungen: 56

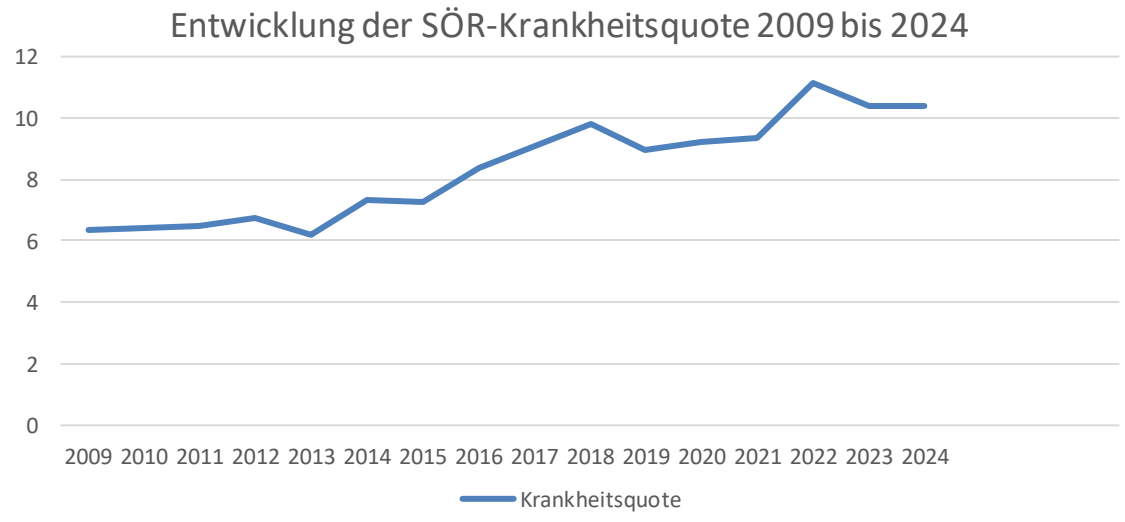
Beauftragte Personen im Rahmen des SÖR-Arbeitsschutzmanagement
Sicherheitsbeauftragte: 28 Personen
Brandschutzhelfende: 32 Personen

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 0,05 % auf 10,36 % gesunken, somit setzt sich der positive Trend des letzten Jahres marginal fort. Nach den stetigen Anstiegen von 2019 bis 2022 ist dies weiter 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 gewerblichen Beschäftigten, hier war leider ein Anstieg von 2,01 Prozentpunkten zu verzeichnen (vgl. 3.3 Fehlzeiten). Gerade bei den gewerblichen Beschäftigten konnte leider die erfreuliche Entwicklung von 2022 zu 2023 um 1,77 Prozentpunkten nicht fortgesetzt werden, sondern pendelte wieder auf das hohe Niveau von 2022 zurück. Die Ausfallzeiten der Beamtinnen/Beamten die 2023 die einzige Zunahme erfahren hatten (um 2,18 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr), reduzierten sich 2024 deutlich (3,05 Prozent). Durch die geringe Zahl der Beamtinnen/Beamten im Betrieb wirken sich einzelne Langzeiterkrankungen sehr stark aus. Auch in der städtischen Kernverwaltung sind die durchschnittlichen Ausfallzeiten gesunken, um 0,98 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dieses positive Ergebnis konnte SÖR durch die negative Entwicklung im großen gewerblichen Bereich leider in dem Umfang nicht erzielen. Dies zeigt, dass im SÖR weiter intensive Bemühungen erforderlich sind, gerade die Kollegen/Kolleginnen in den körperlich sehr beanspruchenden Tätigkeiten zu stärken. Es soll daher in einem nächsten Schritt die Belastung durch den Winterdienst beleuchtet werden, um daraus ggf. neue Handlungsfelder abzuleiten.

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, 14.11.2024
Teilnehmer: 46 Personen, Impfarzt: Kh/BÄD

Gesundheitswochen der Stadt Nürnberg:
14. – 24.10.2024 – 56 Angebote und Aktivitäten

SÖR: für 37 verschiedene Aktivitäten (Gesamtangebot: 56 Aktivitäten) sind 147 Anmeldungen von SÖR eingegangen.

Obstkorb:
8x Lieferungen, Juni – Oktober 2024, 16 Lieferorte, 31 Kommissionen,

je Lieferung 360 kg, gesamt 2880 kg Obst verschiedener Sorten

Regelmäßig Bewegungs- und Entspannungskurse

Kursbeschreibung	Anzahl der Termine			
1x wöchentlich	I. Halbjahr 2024 Jan. – Aug.		II. Halbjahr 2024 Sept. – Dez.	GESAMT
Pilates & Yoga“	27		11	38
„Rücken Fit! - Wirbelsäulengymnastik“	25		13	38
„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
Dienstag, 11:30 – 11:45 Uhr, SÖR-Standort Donaustr.

Anzahl SÖR-Bewegungsbotschafter/innen: 9
Schulung / Erfahrungsaustausch (SÖR-intern): 16.05.2024

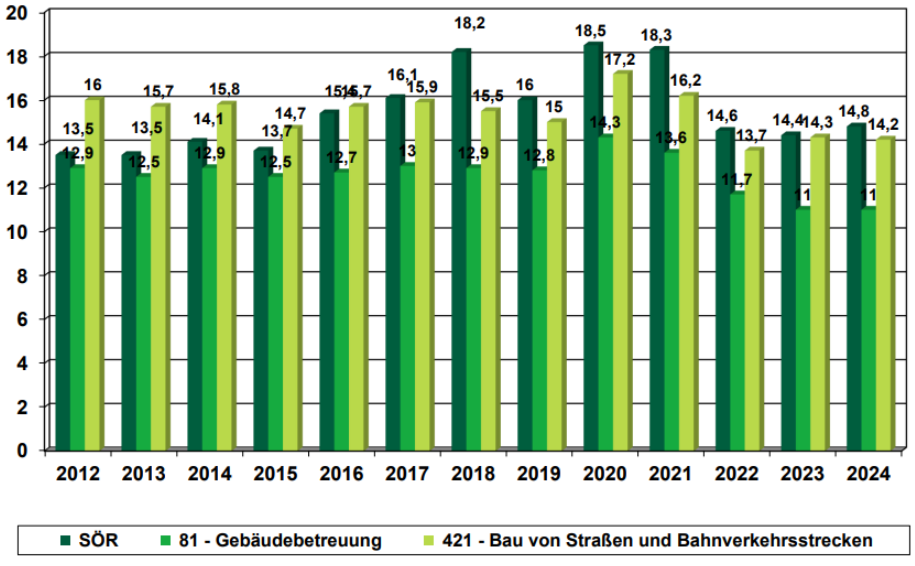
Die SÖR-Bewegungsbotschafter/innen nehmen regelmäßig an PA-Schulungen für aktive Bewegungsbotschafter/innen teil.

Zusammenarbeit mit der AOK

SÖR lädt seit 2015 einmal jährlich die AOK zur Analyse der Krankheitstage ein, da ein Großteil insbesondere der gewerblich Beschäftigten (2024: 90,16 % der AOK-Versicherten) dort versichert ist (insgesamt 2024 427 Personen). Bei den AOK-Versicherten ist der Krankenstand gegenüber den Vorjahren wiederum leicht angestiegen, von 12,7 % auf 12,9 %. Dies ist auf den hohen gewerblichen Anteil bei den Versicherten zurückzuführen, dessen Anstieg sich auch in den SÖR-Gesamtzahlen zeigt. Bei den AOK-Versicherten fällt auf, dass die Arbeitsunfähigkeitstage bei den Langzeiterkrankten (> 42 Tage) mit 42,7 % leicht zurückgegangen sind. Anscheinend konnten Langzeiterkrankungen etwas rascher überwunden werden. Die Arbeitsunfähigkeitstage bei den Langzeiterkrankten (> 42 Tage) betrugen im Jahr 2021 noch 46,6 %, sanken im Jahr 2022 auf 34,5 % und stiegen im Jahr 2023 auf 43,9 %. Hingegen stieg der Wert der Erkrankungstage von 29 - 42 AU-Tagen von 7,8 % auf 12,1 % und näherte sich dem Ergebnis von 2022 mit 14,1 % an. Die Fallzahlen bei den Erkrankungen von 15 - 21 Tagen, 8 - 14 Tagen und 4 - 7 Tagen haben sich jedoch jeweils zu den Vorjahren reduziert. Die Fallzahlen bei den Kurzzeiterkrankungen 1 - 3 AU-Tage haben sich gegenüber dem Vorjahr bei den AOK-Versicherten um 0,2 Prozentpunkte auf 3,7 % erhöht. Am deutlichsten stieg der Krankenstand 2024 bei den 20 - 29-jährigen auf 9,7 % an. Bei den über 60-jährigen war ein Rückgang um 2,5 % auf 19,1 % zu verzeichnen.

Im Folgenden ist die Entwicklung der AU-Tage je Fall in den Jahren 2013 – 2024 hinsichtlich zweier Vergleichsgruppen dargestellt: 81 – Gebäudebetreuung, 421 – Bau von Straßen und Bahnverkehrsstrecken. Hier ist SÖR mit der Vergleichsgruppe „421 – Bau von Straßen und Bahnverkehrsstrecken“ auf einem ähnlichen Niveau angekommen. Diese Vergleichsgruppe kommt den gesundheitlichen Anforderungen bei SÖR (körperliche Belastung, witterungsbedingte Einflüsse) am nächsten.

Entwicklung der AU-Tage je Fall

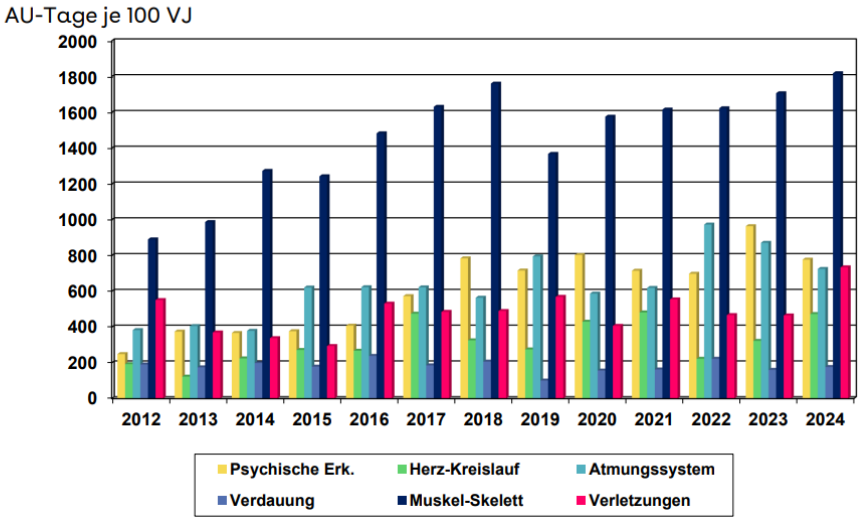


Quelle: AOK, Vergleich SÖR mit den Wirtschaftszweigen 81 – 421, 2013 - 2024

Ein Großteil der Erkrankungen war auch im Jahr 2024 bei den AOK-Versicherten wieder auf Krankheiten des Atmungssystems und de Muskel-Skelett-Systems zurückzuführen. Auch wenn die AU-Tage aufgrund von psychischen Erkrankungen zurückgegangen sind, ist leider davon auszugehen, dass psychische Einflüsse auch bei vielen körperlichen Diagnosen im Hintergrund

stehen, so dass weiter ein besonderes Augenmerk auch auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiterschaft zu richten ist.

ICD-Hauptdiagnosen bei SÖR im Jahresvergleich



Quelle: AOK, Vergleich SÖR mit den Wirtschaftszweigen 81 – 421, 2013 - 2024

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 339 BEM-Erstgespräche angeboten. Hiervon wurden 120 durchgeführt und 181 aktiv oder passiv abgelehnt.
Im Bereich Konfliktmanagement wurden insgesamt 242 Gespräche geführt, wovon 26 % aus dem BEM heraus erwuchsen und 74 % 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.

Das Thema „Beschaffung und Implementierung einer BEM-Software“ beschäftigte die BEM-Verantwortlichen auch 2024 weiter. So wurde nun eine gesamtstädtische Projektgruppe zur Implementierung eingesetzt. Hier unterstützt das BEM-Team bei der Definition der Leistungsanforderung bzw. der exakten Abbildung des BEM-Prozesses. Damit einher geht auch die Überprüfung der Rechts- und Datenschutzkonformität aller Verfahrensschritte. Durch den Fokus darauf, nicht nur dem SÖR, sondern allen Organisationseinheiten der Stadt Nürnberg eine gleichermaßen rechtssichere wie bedienungsfreundliche Software zur Verfügung zu stellen, die die unterschiedlichen Ausrichtungen und Abläufe der Stadtverwaltung berücksichtigt, gestaltet sich dieser Prozess sehr komplex und kapazitätsbindend.

Der „Runde Tisch BEM“ der Stadt Nürnberg ist fester Bestandteil des kollegialen Austausches, ebenso wie zweimal im Jahr auch der „Runde Tisch BEM der Metropolregion Nürnberg“, an dem sich zahlreiche BEM-Beauftragte aus verschiedenen Branchen beteiligen, um ihr Angebot durch Fachvorträge und Best-Practice-Beispiele weiterzuentwickeln. Die gewonnenen Ideen und Erfahrungen fließen wiederum in die BEM-Prozesse bei SÖR ein, stets in dem Bemühen, das Beratungsangebot aktuell und so zielgenau wie möglich zu gestalten.

Zusätzlich ging es im Jahr 2024 weiter mit dem Projekt zur „Förderung der Kommunikation und des sozialen Miteinanders“. In einem ersten Umsetzungsschritt aus dem zuvor erarbeiteten Maßnahmenkonzept wurde die Kampagne „SÖR –Gutes Miteinander!“ im November 2024 gestartet. Ein Jahr lang gibt es monatlich einen Beitrag zu Themen, die das kollegiale und konstruktive Miteinander am Arbeitsplatz betreffen. Dieser wird jeweils im Intranet veröffentlicht und per Mail verteilt, die Außenstandorte hängen das Schreiben für die Kollegen/innen ohne eigenen PC-Zugang

aus. In kurzen Impulsen wird auf Feinheiten im zwischenmenschlichen Umgang hingewiesen, praktische Anregungen zur eigenen Umsetzung komplettieren den Input.

2024 wurde das Angebot eines „Brotzeit-Meetings“ für die Mitarbeitenden zu einem bereichsübergreifenden, informellen Austausch am Standort Sulzbacher Straße vorbereitet und zwischenzeitlich mit positiver Resonanz etabliert.

Im Rahmen des Gesamtprojektes „SÖR-Kultur“ wurde weiterhin eng mit dem Werkleitungsbüro zusammengearbeitet. Das „Leitbild Gute Führung SÖR“ wurde gemeinsam mit den Führungskräften in Workshops erarbeitet und beschlossen. Die Implementierung und Aktivierung des Leitbildes im Betrieb ist ein langfristiger Prozess, der kontinuierlich zu begleiten ist.