Sitzungsunterlagen

Sitzung des Werkausschusses Abfallwirtschaftsbetrieb Nürnberg (ASN)

08.10.2025

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente
Tagesordnung -öffentlich- 3
Vorlagendokumente
TOP Ö 3 Zwischenbericht von Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg - ASN
Berichtvorlage ASN/023/2025 5
Bericht ASN 1. Halbjahr 2025 ASN/023/2025 8
TOP Ö 4 Personal- und Sozialbericht von Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg - ASN für das Jahr 2024
Berichtvorlage ASN/027/2025 18
Personal- und Sozialbericht von ASN 2024 ASN/027/2025 21
TOP Ö 5 Bericht bezüglich der Umsetzung der Radioaktivitätsmessung an der Müllverbrennungsanlage und den einhergehenden organisatorischen Auswirkungen
Berichtvorlage ASN/028/2025 45
Radioaktivitätsmessung ASN/028/2025 48
TOP Ö 6 "Aktion Biotonne" - Ergebnisbericht zur Aktion 2025
Berichtvorlage ASN/024/2025 50
Aktion Biotonne 2025 Ergebnisbericht ASN ASN/024/2025 53
TOP Ö 7 Darstellung Entsorgungssammelstellen (u.a. Christbäume) im Stadtgebiet
Berichtvorlage ASN/025/2025 58
Sachverhaltsdarstellung ASN Abfall-App ASN/025/2025 61
Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 10.01.2025 ASN/025/2025 63

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Werkausschusses Abfallwirtschaftsbetrieb Nürnberg (ASN)

Sitzungszeit
Mittwoch, 08.10.2025, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

3.	**Zwischenbericht von Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg - ASN; Geschäftsentwicklung im Zeitraum vom 01.01.2025 bis 30.06.2025** Walthelm, Britta, Referentin für Umwelt und Gesundheit	Bericht ASN/023/2025
4.	**Personal- und Sozialbericht von Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg - ASN für das Jahr 2024** Walthelm, Britta, Referentin für Umwelt und Gesundheit	Bericht ASN/027/2025
5.	**Bericht bezüglich der Umsetzung der Radioaktivitätsmessung an der Müllverbrennungsanlage und den einhergehenden organisatorischen Auswirkungen** Walthelm, Britta, Referentin für Umwelt und Gesundheit	Bericht ASN/028/2025
6.	**"Aktion Biotonne" - Ergebnisbericht zur Aktion 2025** Walthelm, Britta, Referentin für Umwelt und Gesundheit	Bericht ASN/024/2025
7.	**Darstellung Entsorgungssammelstellen (u.a. Christbäume) im Stadtgebiet hier: Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 10.01.2025** Walthelm, Britta, Referentin für Umwelt und Gesundheit	Bericht ASN/025/2025
8.	**Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 30.07.2025, öffentlicher Teil**	

Ö 3

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss Abfallwirtschaftsbetrieb Nürnberg (ASN)	08.10.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Zwischenbericht von Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg - ASN; Geschäftsentwicklung im Zeitraum vom 01.01.2025 bis 30.06.2025

Anlagen:

Bericht ASN 1. Halbjahr 2025

Bericht:

Der schriftliche Zwischenbericht zum 30.06.2025 nach § 19 der Eigenbetriebsverordnung wird gemäß § 4 Abs. 7 der Betriebssatzung für den Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg (ASNS) vorgelegt. Aus den Zwischenergebnissen zum 30.06.2025 ergeben sich aktuell keine Risiken für die von ASN geführten Gebührenhaushalte.

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:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg
Eigenbetrieb der Stadt Nürnberg

Kurzfristige Erfolgsrechnung

vom 1. Jan. bis 30. Juni 2025

Entsorgungsfachbetrieb
Sammeln, Befördern
Reg-Nr.: 260038

I:\ASN-K-R\Berichte\Quartalsbericht\2025_1HJ\Bericht\[Gesamt.xlsx]Analys_Abweich

Erfolgsübersicht nach EBV, F5 1. Halbjahr 2025

		IST	PLAN	Abw (abs.)	Abw (rel.)
		Betrag insgesamt	Betrag insgesamt	Betrag insgesamt	Betrag insgesamt
		EURO	EURO	EURO	%
	1	2	2	2	2
1.	**Materialaufwand**				
	a) Bezug von Fremden				
	- Roh-Hilfs- und Betriebsstoffe	876.293	1.104.232	-227.939	-20,64%
	- Waren	1.199.570	1.149.083	50.487	4,39%
	- Energie	5.736.226	7.485.787	-1.749.561	-23,37%
	- Entsorgung/Verwertung	10.078.567	10.405.663	-327.096	-3,14%
	- andere Leistgungen (Rep/Wartg/Unterhalt)+Rst.Zufü.	3.048.909	6.394.738	-3.345.829	-52,32%
	b) Bezug von Betriebszweigen	7.810.112	8.536.833	-726.721	-8,51%
2.	**SUMME Materialaufwand**	**28.749.678**	**35.076.337**	**-6.326.659**	**-18,04%**
3.	**Löhne und Gehälter**	**11.865.967**	**11.850.840**	15.127	0,13%
4.	**Soziale Abgaben**	**2.405.459**	**2.393.796**	11.663	0,49%
5.	**Aufwdgn.f. Altersversorgg.u.Unterstützung**	**1.689.349**	**1.684.483**	4.866	0,29%
6.	**Summe Personal**	**15.960.775**	**15.929.119**	**31.656**	**0,20%**
7.	**Abschreibungen**	**2.771.241**	**3.556.334**	**-785.093**	-22,08%
8.	**Zinsen und ähnliche Aufwendungen**	**464.305**	**500.000**	**-35.695**	-7,14%
9.	**Steuern**	**20.988**	**21.215**	**-227**	-1,07%
10.	**Andere betriebliche Aufwendungen**	**3.257.075**	**3.305.263**	**-48.189**	-1,46%
11.	**SUMME 1 - 10**	**51.224.062**	**58.388.269**	**-7.164.206**	**-12,27%**
12.	**Uml. Verwaltung, Sp. 3 Zurechnung (+)**	**2.379.522**	**2.495.865**	**-116.343**	-4,66%
	Abgabe Kosten (-)	**2.379.522**	**2.495.865**	**-116.343**	-4,66%
13.	**Leistungsausgleich Zurechnung (+)**	**58.690**	**65.164**	**-6.474**	-9,93%
	der Aufwandsbereiche Abgabe Kosten (-)	**58.690**	**65.164**	**-6.474**	-9,93%
14.	**Aufwendungen 1 - 13**	**51.224.062**	**58.388.269**	**-7.164.206**	**-12,27%**
15.	**Betriebserträge**				
	a) nach der GuV-Rechnung				
	- Gebühren veranlagt	30.283.169	30.745.735	-462.567	-1,50%
	- andere Gebühren / Erlöse	13.811.445	15.011.642	-1.200.197	-8,00%
	- sonstige Erträge	45.048	16.240	28.808	177,40%
	b) Aus Lieferungen an andere Betriebszweige	7.810.112	8.536.833	-726.721	-8,51%
16.	**Betriebserträge insgesamt**	**51.949.774**	**54.310.450**	**-2.360.676**	**-4,35%**
17.	**Betriebsergebnis EBV**	**725.711**	**-4.077.819**	**4.803.530**	
18.	**Finanzerträge**	**1.007.196**	**790.617**	**216.578**	27,39%
19.	**Ausserordentliches Ergebnis**	**0**	**0**	**0**	
20.	**Steuern vom Eink. u. Ertrag**	**0**	**0**	**0**	
21.	**Unternehmensergebnis**	**1.732.907**	**-3.287.201**	**5.020.108**	
	(+)=Quartalsgewinn (-)=Quartalsverlust				

Erfolgsübersicht nach EBV, F5 1. Halbjahr 2025

		IST	PLAN	Abw (abs.)	Abw (rel.)	
		Verwaltung	Verwaltung	Verwaltung	Verwaltung	
		EURO	EURO	EURO	%	
	1	3	3	3	3	
1.	**Materialaufwand**					
	a) Bezug von Fremden					
	- Roh-Hilfs- und Betriebsstoffe	305	697	-393	-56,30%	
	- Waren	2.097	1.338	759	56,73%	
	- Energie	0	0	0	~	
	- Entsorgung/Verwertung	0	9.859	-9.859	-100,00%	
	- andere Leistgungen (Rep/Wartg/Unterhalt)+Rst.Zufü.	-3.024	3.003	-6.027	-200,70%	
	b) Bezug von Betriebszweigen	0	0	0	~	
2.	**SUMME Materialaufwand**	**-622**	**14.898**	**-15.520**	**-104,17%**	1.)
3.	**Löhne und Gehälter**	**928.253**	**923.514**	**4.739**	0,51%	
4.	**Soziale Abgaben**	**216.537**	**212.973**	**3.563**	1,67%	
5.	**Aufwdgn.f. Altersversorgg.u.Unterstützung**	**888.939**	**888.317**	**622**	0,07%	
6.	**Summe Personal**	**2.033.729**	**2.024.804**	**8.925**	**0,44%**	
7.	**Abschreibungen**	**5.023**	**14.912**	**-9.889**	-66,31%	2.)
8.	**Zinsen und ähnliche Aufwendungen**	**0**	**0**	**0**	~	
9.	**Steuern**	**579**	**290**	**290**	100,00%	
10.	**Andere betriebliche Aufwendungen**	**1.295.569**	**1.176.892**	**118.677**	10,08%	3.)
11.	**SUMME 1 - 10**	**3.334.278**	**3.231.795**	**102.483**	**3,17%**	
12.	**Uml. Verwaltung, Sp. 3 Zurechnung (+)**	**0**	**0**	**0**	~	
	Abgabe Kosten (-)	**2.379.522**	**2.495.865**	**-116.343**	-4,66%	
13.	**Leistungsausgleich Zurechnung (+)**	**58.690**	**65.164**	**-6.474**	-9,93%	
	der Aufwandsbereiche Abgabe Kosten (-)	**0**	**0**	**0**	~	
14.	**Aufwendungen 1 - 13**	**1.013.446**	**801.093**	**212.353**	**26,51%**	
15.	**Betriebserträge**					
	a) nach der GuV-Rechnung					
	- Gebühren veranlagt	0	0	0	~	
	- andere Gebühren / Erlöse	0	0	0	~	
	- sonstige Erträge	6.250	10.476	-4.225	-40,34%	
	b) Aus Lieferungen an andere Betriebszweige	0	0	0		
16.	**Betriebserträge insgesamt**	**6.250**	**10.476**	**-4.225**	**-40,34%**	
17.	**Betriebsergebnis EBV**	**-1.007.196**	**-790.617**	**-216.578**		
18.	**Finanzerträge**	**1.007.196**	**790.617**	**216.578**	27,39%	4.)
19.	**Ausserordentliches Ergebnis**	**0**	**0**	**0**		
20.	**Steuern vom Eink. u. Ertrag**	**0**	**0**	**0**		
21.	**Unternehmensergebnis**	**0**	**0**	**0**		
	(+)=Quartalsgewinn (-)=Quartalsverlust					

Beiblatt zur Verwaltung 1. Halbjahr 2025

1.) Die Abweichung von ca. 13 TEUR sind durch Erstattung von Lizenzgebühren aus dem Vorjahr entstanden.

2.) Im ersten Quartal des Jahres 2025 wurde weniger investiert als geplant. Die geplanten Investitionen werden vorrausichtlich im weiteren Verlauf des Jahres realisiert.

3.) Die Abweichung der anderen betrieblichen Aufwendungen Plan zu Ist entstand dadurch dass niedrigere Verwahrentgelte im Plan angesetzt wurden als nach der Preisanpassung im IST angefallen sind.

4.) Zinserträge wurden niedriger geplant als tatsächlich erwirtschaftet. Es wurde insbesondere erheblich mehr Zinserträge auf dem BMK erwirtschaftet als geplant.

Erfolgsübersicht nach EBV, F5 1. Halbjahr 2025

		IST	PLAN	Abw (abs.)	Abw (rel.)	
		Müllabfuhr	Müllabfuhr	Müllabfuhr	Müllabfuhr	
		EURO	EURO	EURO	%	
	1	5	5	5	5	
1.	**Materialaufwand**					
	a) Bezug von Fremden					
	- Roh-Hilfs- und Betriebsstoffe	497.966	593.046	-95.080	-16,03%	1.)
	- Waren	507.736	339.699	168.037	49,47%	2.)
	- Energie	63.482	76.107	-12.625	-16,59%	
	- Entsorgung/Verwertung	8.739.625	9.052.099	-312.474	-3,45%	
	- andere Leistgungen (Rep/Wartg/Unterhalt)+Rst.Zufü.	645.806	904.086	-258.281	-28,57%	3.)
	b) Bezug von Betriebszweigen	7.738.832	8.499.230	-760.398	-8,95%	
2.	**SUMME Materialaufwand**	**18.193.446**	**19.464.268**	**-1.270.822**	**-6,53%**	
3.	**Löhne und Gehälter**	**8.111.872**	**8.107.596**	**4.276**	0,05%	
4.	**Soziale Abgaben**	**1.629.743**	**1.624.533**	**5.210**	0,32%	
5.	**Aufwdgn.f. Altersversorgg.u.Unterstützung**	**588.637**	**586.474**	**2.162**	0,37%	
6.	**Summe Personal**	**10.330.252**	**10.318.603**	**11.649**	**0,11%**	
7.	**Abschreibungen**	**1.060.696**	**1.801.392**	**-740.697**	-41,12%	4.)
8.	**Zinsen und ähnliche Aufwendungen**	**7.130**	**6.185**	**945**	15,27%	
9.	**Steuern**	**19.185**	**19.929**	**-744**	-3,74%	
10.	**Andere betriebliche Aufwendungen**	**873.490**	**1.010.391**	**-136.901**	-13,55%	5.)
11.	**SUMME 1 - 10**	**30.484.199**	**32.620.769**	**-2.136.571**	**-6,55%**	
12.	**Uml. Verwaltung, Sp. 3 Zurechnung (+)**	**1.601.255**	**1.704.654**	**-103.399**	-6,07%	
	Abgabe Kosten (-)	**0**	**0**	**0**	~	
13.	**Leistungsausgleich Zurechnung (+)**	**0**	**0**	**0**	~	
	der Aufwandsbereiche Abgabe Kosten (-)	**58.690**	**65.164**	**-6.474**	-9,93%	
14.	**Aufwendungen 1 - 13**	**32.026.764**	**34.260.260**	**-2.233.496**	**-6,52%**	
15.	**Betriebserträge**					
	a) nach der GuV-Rechnung					
	- Gebühren veranlagt	30.283.169	30.745.735	-462.567	-1,50%	
	- andere Gebühren / Erlöse	2.826.838	3.566.057	-739.219	-20,73%	6.)
	- sonstige Erträge	19.878	1.701	18.177	~	
	b) Aus Lieferungen an andere Betriebszweige	483.839	708.210	-224.371	-31,68%	
16.	**Betriebserträge insgesamt**	**33.613.724**	**35.021.703**	**-1.407.979**	**-4,02%**	
17.	**Betriebsergebnis EBV**	**1.586.961**	**761.444**	**825.517**		
18.	**Finanzerträge**	**0**	**0**	**0**	~	
19.	**Ausserordentliches Ergebnis**	**0**	**0**	**0**		
20.	**Steuern vom Eink. u. Ertrag**	**0**	**0**	**0**		
21.	**Unternehmensergebnis**	**1.586.961**	**761.444**	**825.517**		
	(+)=Quartalsgewinn (-)=Quartalsverlust					

Beiblatt zur Müllabfuhr 1. Halbjahr 2025

1.) Die Planzahlen für 2025 basieren auf den IST-Zahlen 2023. Die hohen Preise der Planung sind im ersten Halbjahr 2025 nicht aufgewendet worden. Die Preise waren durchschnittlich mehr als 12 Cent niedriger als 2023. Desweiteren sind die neu angeschafften Fahrzeuge sparsamer. Dies führte zu Minderung der Kosten für Treibstoff in Höhe von 102 TEUR gegenüber dem Plan.

2.) In Vorperioden bestanden Lieferschwierigkeiten/-engpässe wodurch der Lieferant keine Biomülltüten herstellen bzw. liefern konnte. Diese Menge wurden und werden im Laufe dieses Wirtschaftsjahres ausgliefert. Die Bereitstellung von Biomülltüten ist bereits im Plan nicht mehr berücksichtigt. Es werden die bestehenden Aufträge abgearbeitet. Aufgrund dieser Situation entstand der Aufwand/Abweichung für Biomüll von ca. 96 TEUR. Der Aufwand in "Waren" erhöhte sich um weitere 68 TEUR da mehr als geplant neue Behälter angeschafft wurden.

3.) Es wurden in 2024 und 2025 neue Fahrzeuge in Dienst gestellt. Dieser moderne Ersatz verursacht geringeren Aufwand für Instandhaltung und Wartung. Aus diesem Grunde sind die Kosten um 257 TEUR geringer als geplant. Desweiteren wurde die Reparaturen der ausgemusterten Fahrzeuge auf ein Minimum reduziert.

4.) Bei den Investitionen in neue Fahrzeuge ist die Abfallwirtschaft mit 2 Fahrzeugen im Rückstand. Die zeitliche Verschiebung der Anschaffungen führte zu geringeren Abschreibungen als geplant. Es sind für das Jahr 2025 weitere Käufe von Abroll-/Absetzkippern und Sperrmüllfahrzeugen geplant. Diese müssen noch ausgeschrieben und geliefert werden. Diese Gründe führen zu Verschiebungen der Abschreibung in Folgeperioden und zur Abweichung gegenüber dem Plan.

5.) Die Differenz zwischen Ist und Plan setzt sich aus mehreren kleinen Positionen zusammen. Insbesondere durch einen geringeren Aufwand an Direktleistungen sowie Grundabgaben und einer Verschiebung in die zukünftige Perioden.

6.) Zum Zeitpunkt der Erstellung des Halbjahresabschlusses besteht eine Abstimmungsvereinbarung zwischen den Dualen Systemen und dem ASN. Die Rechnungen wurden vertragskonform an die Dualen Systeme gestellt. Die Kostenerstattung für PPK Mengen konnte aufgrund der fehlenden Anerkennung unserer Sammlungskosten nicht berechnet werden. Dies führte zu einer Abweichung zwischen IST und Plan in Höhe von ca. 1,3 Mio. EUR. Dagegen sind aus der Verwertung von PPK die Erträge um ca. 644 TEUR höher ausgefallen als ursprünglich kalkuliert wurde.

Resümee

Der Gewinn im Betrachtungszeitraum liegt im Vergleich zum Plan um ca. 0,75 Mio. EURO höher.

Im aktuellen Gebühren-Kalkulationszeitraum (2024 - 2027) kann es zu Überschüssen kommen, die der Rückstellung zum Ausgleich für Gebührenschwankungen im Rahmen der Jahresabschlussbuchungen zum Ende des Jahres 2025 zugeführt werden.

Erfolgsübersicht nach EBV, F5 1. Halbjahr 2025

		IST	PLAN	Abw (abs.)	Abw (rel.)	
		Müll-verbrennung	Müll-verbrennung	Müll-verbrennung	Müll-verbrennung	
		EURO	EURO	EURO	%	
	1	6	6	6	6	
1.	**Materialaufwand**					
	a) Bezug von Fremden					
	- Roh-Hilfs- und Betriebsstoffe	370.379	500.677	-130.298	-26,02%	1.)
	- Waren	677.652	804.943	-127.291	-15,81%	2.)
	- Energie	5.644.508	7.392.214	-1.747.706	-23,64%	3.)
	- Entsorgung/Verwertung	1.311.301	1.317.550	-6.248	-0,47%	
	- andere Leistgungen (Rep/Wartg/Unterhalt)+Rst.Zufü.	2.277.043	5.306.042	-3.029.000	-57,09%	2.)
	b) Bezug von Betriebszweigen	68.503	33.557	34.946	104,14%	
2.	**SUMME Materialaufwand**	**10.349.386**	**15.354.983**	**-5.005.597**	**-32,60%**	
3.	**Löhne und Gehälter**	**2.659.689**	**2.655.790**	**3.899**	0,15%	
4.	**Soziale Abgaben**	**525.560**	**523.365**	**2.195**	0,42%	
5.	**Aufwdgn.f. Altersversorgg.u.Unterstützung**	**197.896**	**196.265**	**1.631**	0,83%	
6.	**Summe Personal**	**3.383.145**	**3.375.420**	**7.725**	**0,23%**	
7.	**Abschreibungen**	**1.673.494**	**1.665.445**	**8.049**	0,48%	
8.	**Zinsen und ähnliche Aufwendungen**	**457.176**	**493.815**	**-36.639**	-7,42%	
9.	**Steuern**	**182**	**91**	**91**	100,00%	
10.	**Andere betriebliche Aufwendungen**	**934.991**	**966.315**	**-31.324**	-3,24%	
11.	**SUMME 1 - 10**	**16.798.373**	**21.856.069**	**-5.057.695**	**-23,14%**	
12.	**Uml. Verwaltung, Sp. 3 Zurechnung (+)**	**717.743**	**725.669**	**-7.925**	-1,09%	
	Abgabe Kosten (-)	**0**	**0**	**0**	~	
13.	**Leistungsausgleich Zurechnung (+)**	**0**	**0**	**0**	~	
	der Aufwandsbereiche Abgabe Kosten (-)	**0**	**0**	**0**	~	
14.	**Aufwendungen 1 - 13**	**17.516.117**	**22.581.737**	**-5.065.621**	**-22,43%**	
15.	**Betriebserträge**					
	a) nach der GuV-Rechnung					
	- Gebühren veranlagt	0	0	0	~	
	- andere Gebühren / Erlöse	10.912.040	11.349.401	-437.360	-3,85%	4.)
	- sonstige Erträge	14.700	4.063	10.637	261,80%	
	b) Aus Lieferungen an andere Betriebszweige	7.309.004	7.805.779	-496.775	-6,36%	
16.	**Betriebserträge insgesamt**	**18.235.744**	**19.159.242**	**-923.498**	**-4,82%**	
17.	**Betriebsergebnis EBV**	**719.627**	**-3.422.495**	**4.142.122**		
18.	**Finanzerträge**	**0**	**0**	**0**	~	
19.	**Ausserordentliches Ergebnis**	**0**	**0**	**0**		
20.	**Steuern vom Eink. u. Ertrag**	**0**	**0**	**0**		
21.	**Unternehmensergebnis**	**719.627**	**-3.422.495**	**4.142.122**		
	(+)=Quartalsgewinn (-)=Quartalsverlust					

Beiblatt zur MVA 1. Halbjahr 2025

,

1.) Die Preise für Ammoniak und Weißfeinkalk waren in 2023 stark anstiegen und haben sich jetzt wieder normalisiert. Die Preise liegen bis zu 30% unter den Planannahmen. Bei der Planung wurde von den höheren Preisen ausgegangen. Zusätzlich ist der Bedarf an Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen im Berichtszeitraum unter dem der beiden Vorjahre gewesen.

2.) Die Müllverbrennungsanlage in Nürnberg verfügt über 3 Linien, die jedes Jahr gewartet werden. Zum Halbjahr war die Revision der Linie 1 abgeschlossen, Linie 2 am Laufen, Linie 3 noch ausstehend. Die Kosten der Linie 2 (Fremdinstandhaltung) sind zum Halbjahr noch nicht in Rechnung gestellt, die Ersatzteilbestellungen des Verbrauchs der Linie 2 noch nicht erfolgt. Die Abweichungen der Ist- zu den Plankosten für Fremdinstandhaltung und Ersatzteile sind damit begründet. Im Plan werden die Kosten des Gesamtjahres gleichmäßig verteilt. Aus diesen Gründen sind in "Waren" (Ersatzteile) und in "andere Leistungen" (Fremdinstandhaltung) Abweichungen gegenüber dem Plan von über 3 Mio EUR.

3.) Bei den Energiekosten kommt es aus unterschiedlichen Gründen zu Abweichungen der Ist- zu den Plankosten.
Beim Strom wurde gegenüber den beiden Vorjahren knapp 40 % weniger verbraucht, da weniger Last auf den Kesseln gefahren wurde. Trotz Preisanstieg gegenüber 2023 kommt es daher zu geringeren Kosten. Die Planwerte entsprechen den gestiegenen Preisen der Vorjahre. Bei Strom und Gas konnten die Kosten um ca. 1,1 Mio. EUR reduziert werden. Im 1. Halbjahr 2025 wurde weniger CO2 ausgestoßen als geplant. Aus diesem Grund gibt es eine Plan IST Abweichung von 545 TEUR.

4.) Für das Jahr 2025 wurden Preisanpasungen für die Dampflieferungen an die N-Ergie vereinbart. Der Umsatz sank bis Ende Juni 2025 gegenüber dem Plan um ca. 0,67 Mio. EUR. Im Plan werden die Umsätze gleichmäßig auf die Berichtsperioden verteilt. Im Ist haben die Winter-, Zwischen- und Sommertarife Einfluss auf die Erträge der Periode. Desweiteren wurde im 1. Halbjahr 2025 mehr Abfall für die energetische Verwertung angeliefert. Es wurden im Vergleich IST zu Plan 211 TEUR höhere Einnahmen erzielt.

Resümee

Der Gewinn des 1. Halbjahres 2025 liegt im Vergleich zum Plan um ca. 4,1 Mio. EURO höher.

Eventuell könnte es bis zum Ende des Jahres 2025 zu Überschüssen kommen, welche der Rückstellung zum Ausgleich von Gebührenschwankungen zugeführt würden. Deshalb ist aus heutiger Sicht eine lineare Hochrechnung der ersten drei Quartale auf das Jahresergebnis für 2025 nicht möglich.

Aufgrund der Gesetzeslage sind die Kosten für die BEHG Umlage trotz relativ gleichbleibenden CO2 Mengen gesteigen. Für das Halbjahr 2025 wird mit einer Umlage von ca. 2,85 Mio. gerechnet. Der Plan sieht für das Gesamtjahr 2025 einen Aufwand von ca. 6 Mio. EUR vor.

Erfolgsübersicht nach EBV, F5 1. Halbjahr 2025

		IST	PLAN	Abw (abs.)	Abw (rel.)	
		Deponie	Deponie	Deponie	Deponie	
		EURO	EURO	EURO	%	
	1	7	7	7	7	
1.	**Materialaufwand**					
	a) Bezug von Fremden					
	- Roh-Hilfs- und Betriebsstoffe	7.643	9.812	-2.169	-22,10%	
	- Waren	12.085	3.103	8.982	289,49%	
	- Energie	28.236	17.465	10.770	61,67%	
	- Entsorgung/Verwertung	27.641	26.155	1.486	5,68%	
	- andere Leistgungen (Rep/Wartg/Unterhalt)+Rst.Zufü.	129.085	181.607	-52.522	-28,92%	
	b) Bezug von Betriebszweigen	2.777	4.046	-1.268	-31,35%	
2.	**SUMME Materialaufwand**	**207.468**	**242.188**	**-34.721**	**-14,34%**	1.)
3.	**Löhne und Gehälter**	**166.153**	**163.940**	**2.213**	1,35%	
4.	**Soziale Abgaben**	**33.619**	**32.925**	**694**	2,11%	
5.	**Aufwdgn.f. Altersversorgg.u.Unterstützung**	**13.877**	**13.427**	**450**	3,35%	
6.	**Summe Personal**	**213.649**	**210.292**	**3.358**	**1,60%**	
7.	**Abschreibungen**	**32.029**	**74.585**	**-42.557**	-57,06%	2.)
8.	**Zinsen und ähnliche Aufwendungen**	**0**	**0**	**0**	~	
9.	**Steuern**	**1.042**	**905**	**137**	15,10%	
10.	**Andere betriebliche Aufwendungen**	**153.025**	**151.665**	**1.360**	0,90%	
11.	**SUMME 1 - 10**	**607.213**	**679.636**	**-72.423**	**-10,66%**	
12.	**Uml. Verwaltung, Sp. 3 Zurechnung (+)**	**60.523**	**65.543**	**-5.019**	-7,66%	
	Abgabe Kosten (-)	**0**	**0**	**0**	~	
13.	**Leistungsausgleich Zurechnung (+)**	**0**	**0**	**0**	~	
	der Aufwandsbereiche Abgabe Kosten (-)	**0**	**0**	**0**	~	
14.	**Aufwendungen 1 - 13**	**667.736**	**745.178**	**-77.442**	**-10,39%**	
15.	**Betriebserträge**					
	a) nach der GuV-Rechnung					
	- Gebühren veranlagt	0	0	0	~	
	- andere Gebühren / Erlöse	72.566	96.183	-23.617	-24,55%	3.)
	- sonstige Erträge	4.220	0	4.220	~	
	b) Aus Lieferungen an andere Betriebszweige	17.269	22.845	-5.576	-24,41%	
16.	**Betriebserträge insgesamt**	**94.055**	**119.028**	**-24.973**	**-20,98%**	
17.	**Betriebsergebnis EBV**	**-573.681**	**-626.150**	**52.469**		
18.	**Finanzerträge**	**0**	**0**	**0**	~	
19.	**Ausserordentliches Ergebnis**	**0**	**0**	**0**		
20.	**Steuern vom Eink. u. Ertrag**	**0**	**0**	**0**		
21.	**Unternehmensergebnis**	**-573.681**	**-626.150**	**52.469**		
	(+)=Quartalsgewinn (-)=Quartalsverlust					

Beiblatt zur Deponie 1. Halbjahr 2025

1.) Die Planzahlen für 2025 basieren auf den IST-Zahlen 2023. Die Planwerte werden gleichmäßig über den Betrachtungszeitraum verteilt. Die kassenwirksamen Instandhaltungen/Dienstleistungen werden in den Folgemonaten nachgeholt.

2.) Die Abschreibungen sind ca. 43 TEUR niedriger als der Plan. Der im Vermögensplan einkalkulierte Traktor wurde bis jetzt noch nicht angeschafft. In 2025 wird die für 2024 geplante Software angeschafft. Dies beeinflusste die Abschreibungshöhe.

3.) Durch die Absteuerung von faserhaltigen Abfällen wurden planmäßig niedrigere Erträge erzielt. Die Erlöse im 1. Halbjahr 2025 belief sich auf 73 TEUR.

Resümee

Im ersten Halbjahr 2025 wurde im Wirtschaftsplan ein Verlust 626 TEUR prognostiziert. Das Ergebnis der Deponie ist ein Verlust in Höhe von 575 TEUR.

Insgesamt kann aus heutiger Sicht die im Wirtschaftsplan 2025 für das gesamte Wirtschaftsjahr getroffene Prognose aufrecherhalten werden. Es wird mit einem geplanten Verlust von 1,6 Mio. EUR gerechnet.

Noch können die Auswirkungen der um ein Jahr geringeren Abzinsung der Rückstellung für die Stilllegung und Nachsorge der Deponie auf das Jahresergebnis nicht verlässlich eingeschätzt werden. Dies gilt auch für die weitere Entwicklung der Anliefermengen. Die Anliefermengen werden durch das noch zu Verfügung stehen Restvolumen und den Schließungszeitpunkt beeinflusst.

Berichtsvorlage
ASN/027/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss Abfallwirtschaftsbetrieb Nürnberg (ASN)	08.10.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Personal- und Sozialbericht von Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg - ASN für das Jahr 2024

Anlagen:

Personal- und Sozialbericht von ASN 2024

Bericht:

Der Personal- und Sozialbericht des Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg für das Jahr 2024 informiert über wesentliche Personal-Kennzahlen sowie allgemeine personalwirtschaftliche Entwicklungen. Der Bericht enthält auch eine Analyse der krankheitsbedingten Ausfallzeiten nach Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsstrukturen und nach Altersgruppen sowie eine Betrachtung und Auswertung der Unfallzahlen.
Zudem werden in Kurzform diverse Maßnahmen dargestellt, die eingeleitet wurden um die Gesundheit der Belegschaft zu steigern sowie das Miteinander im Betrieb zu fördern.

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:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

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:

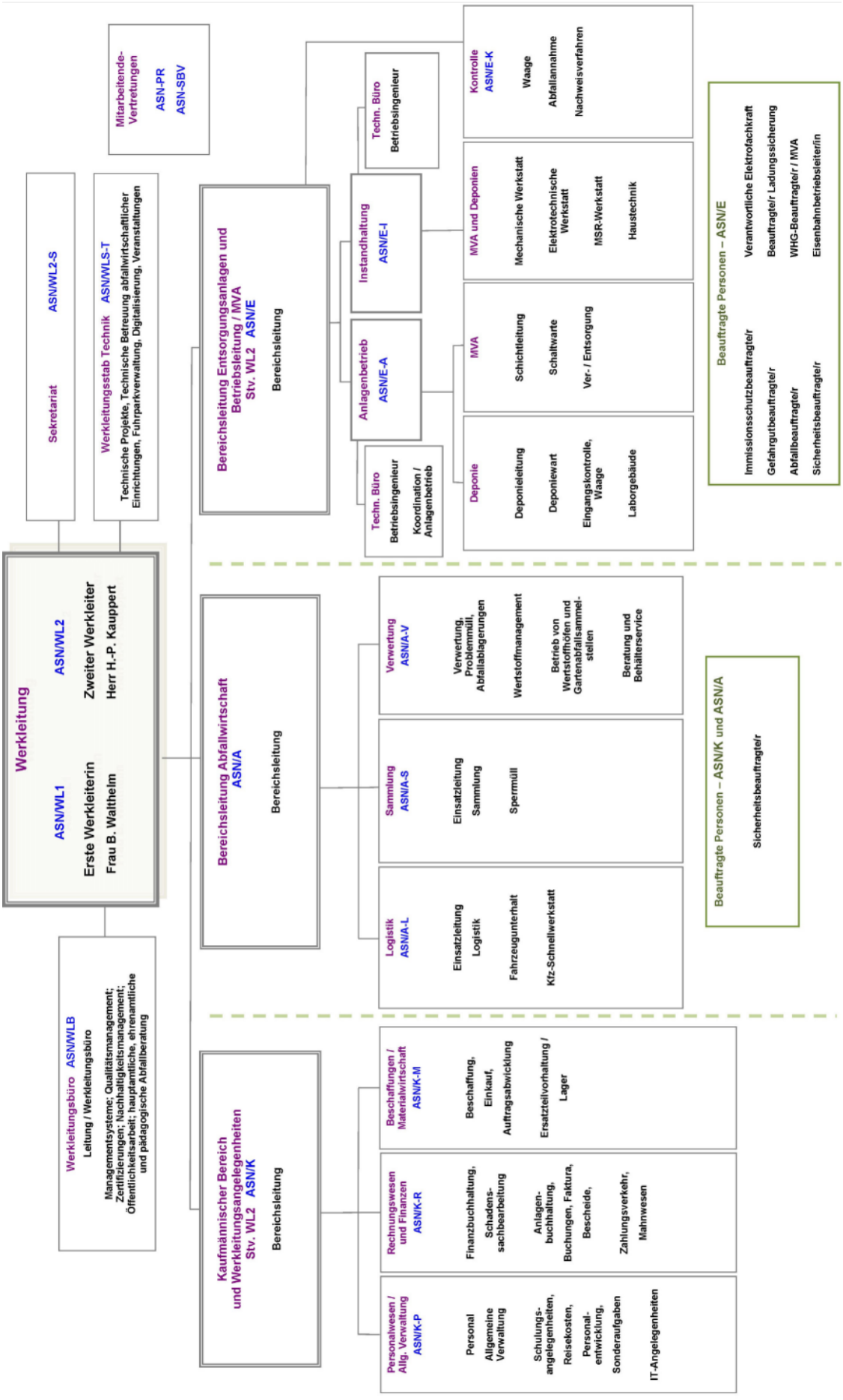


Abbildung 1: Struktur- und Geschäftsbereiche des ASN im Wirtschaftsjahr 2024

2 Personalbestand

2.1 Verteilung der Beschäftigten

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

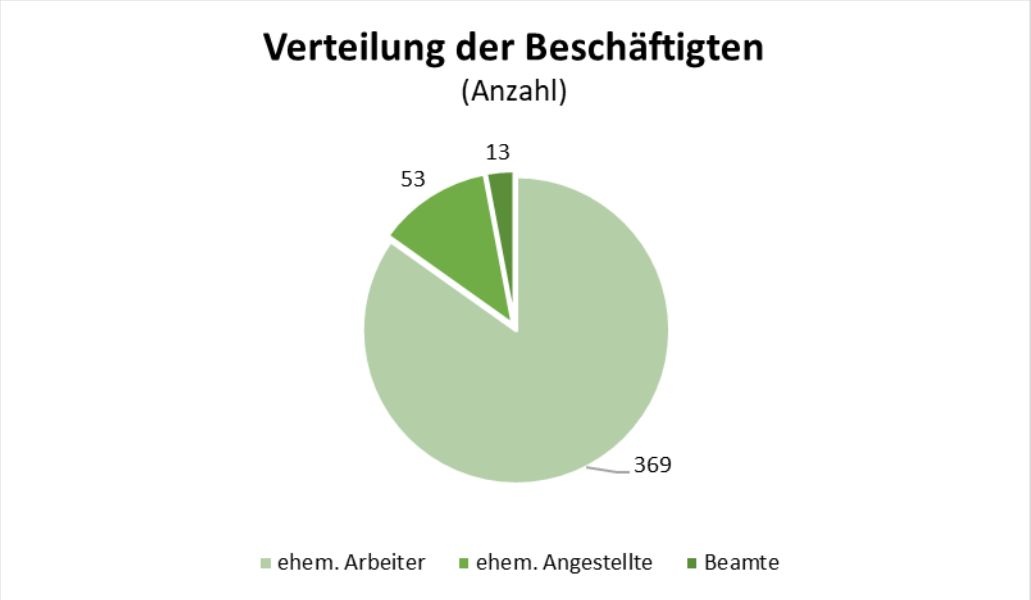


Abbildung 2: Verteilung der Beschäftigten

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.

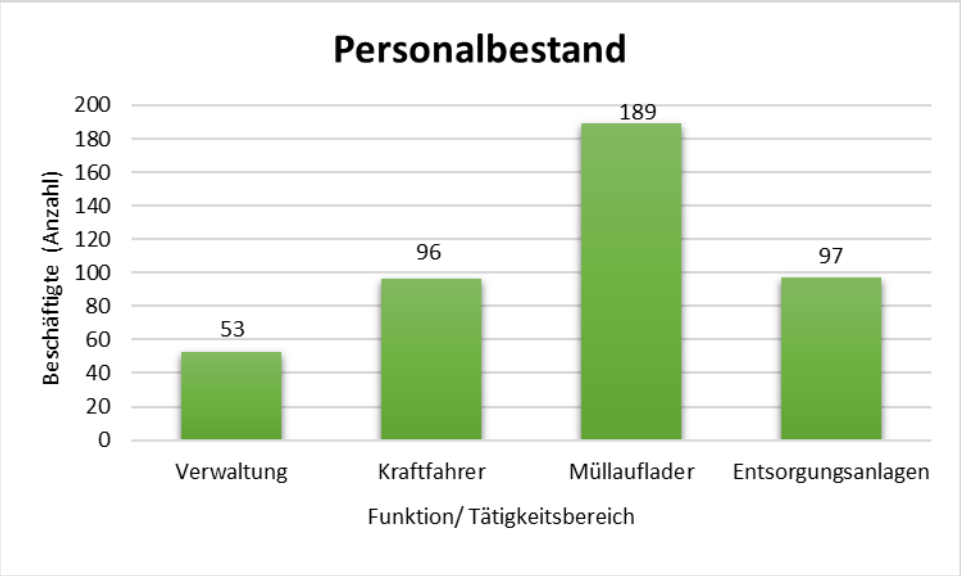


Abbildung 3: Personalbestand

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:

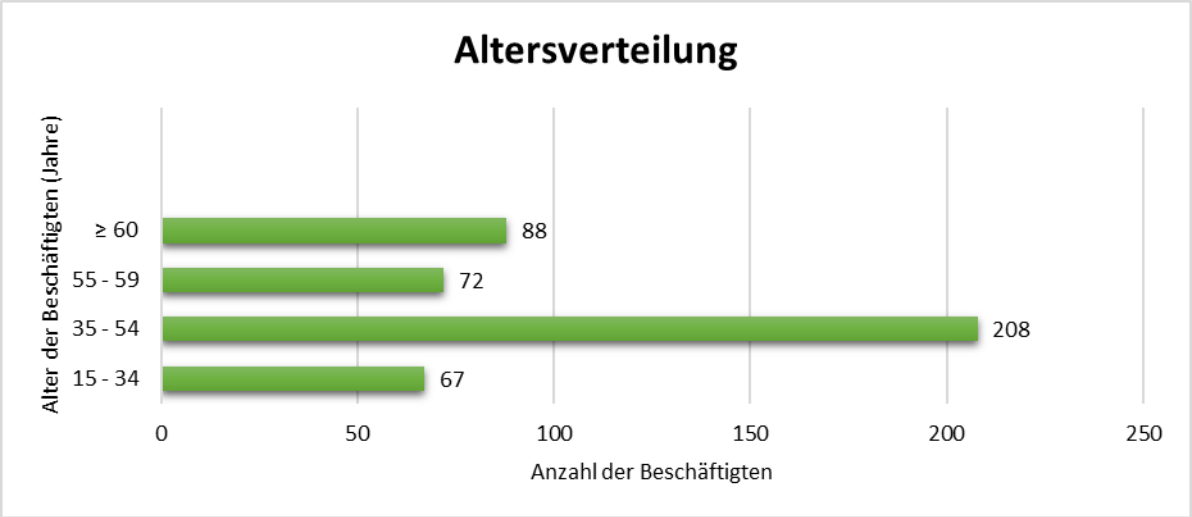


Abbildung 5: Altersstruktur

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.

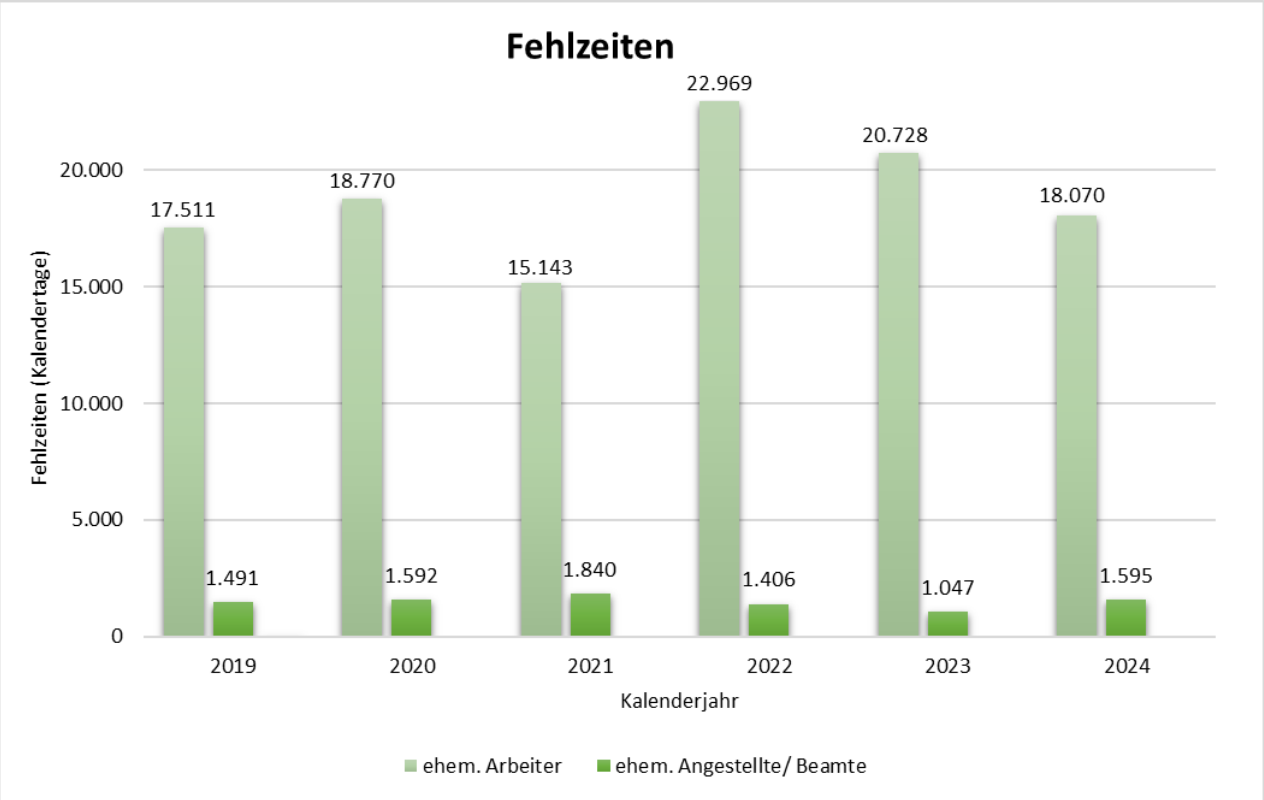


Abbildung 6: Fehlzeiten[1]

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:

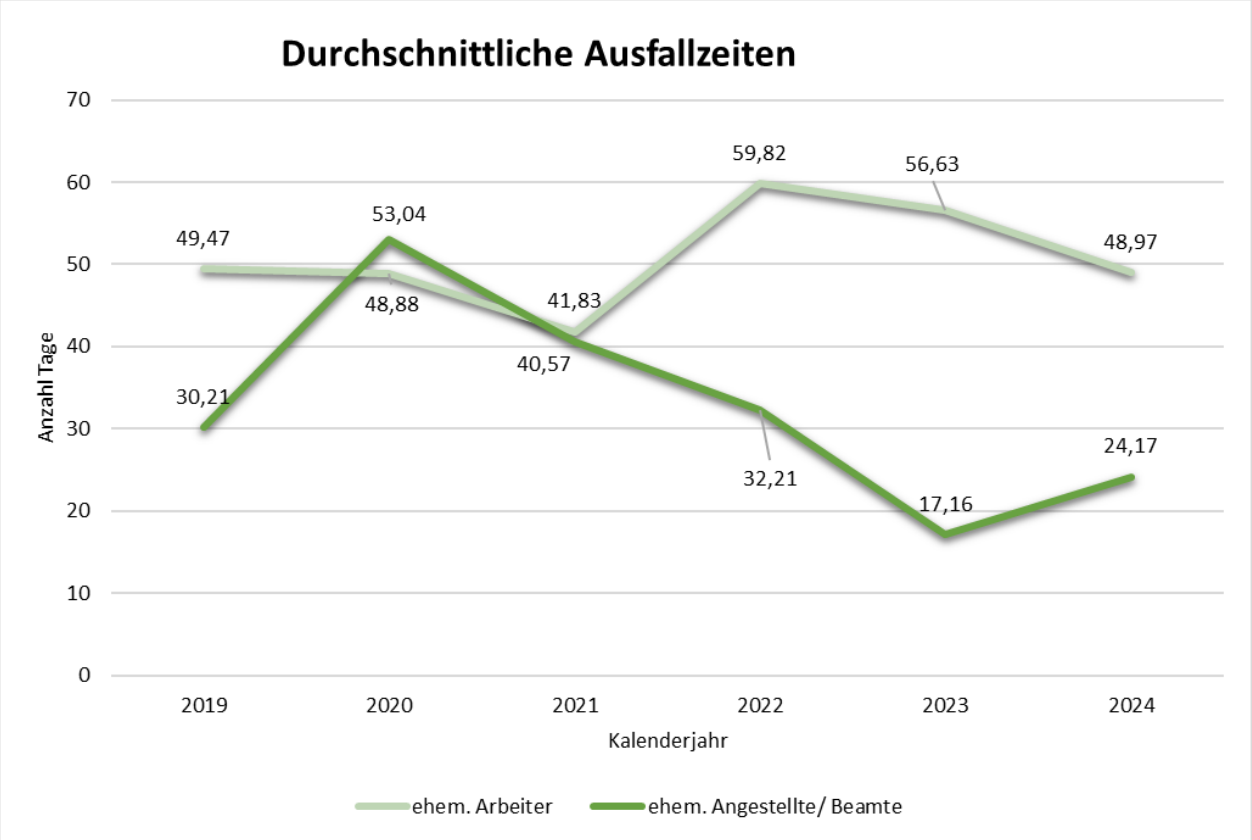


Abbildung 7: Durchschnittliche Ausfallzeiten[2]

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 Müllllader, 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.

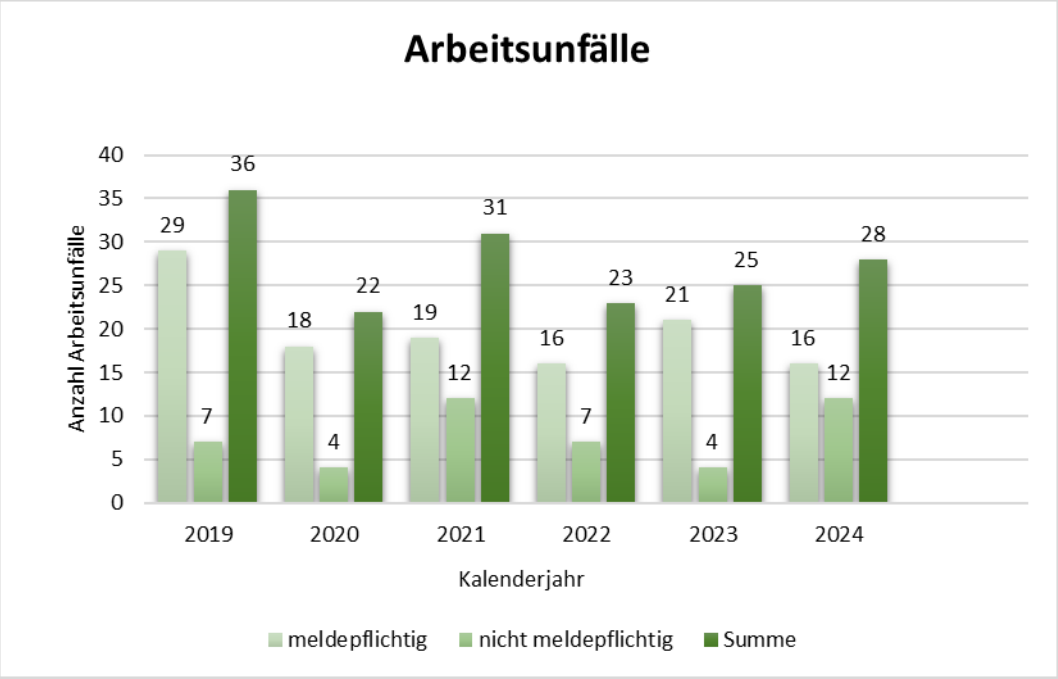
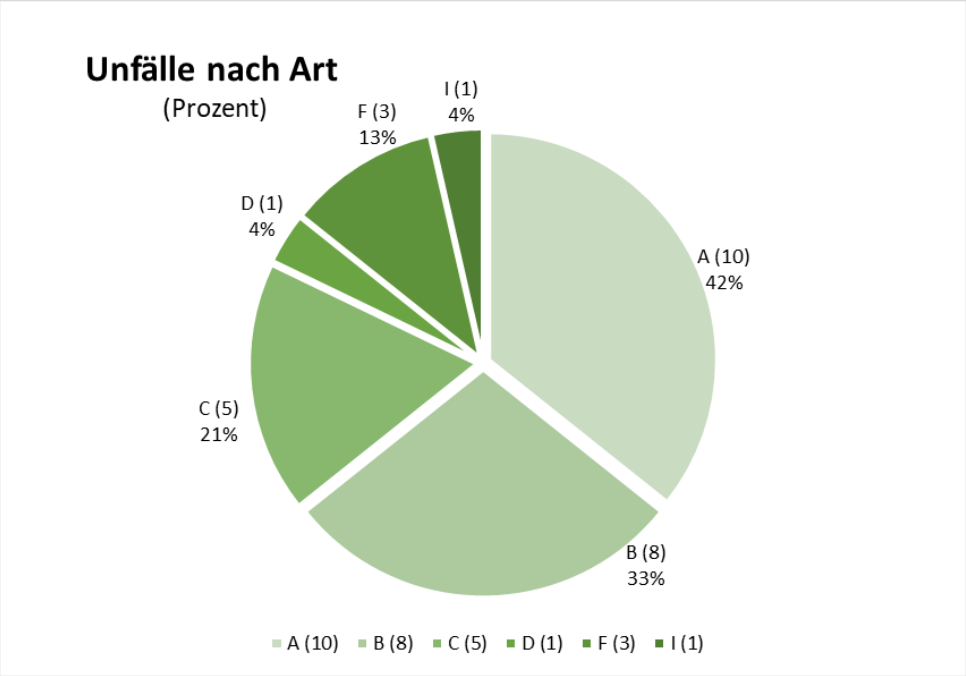


Abbildung 8: Arbeitsunfälle

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)

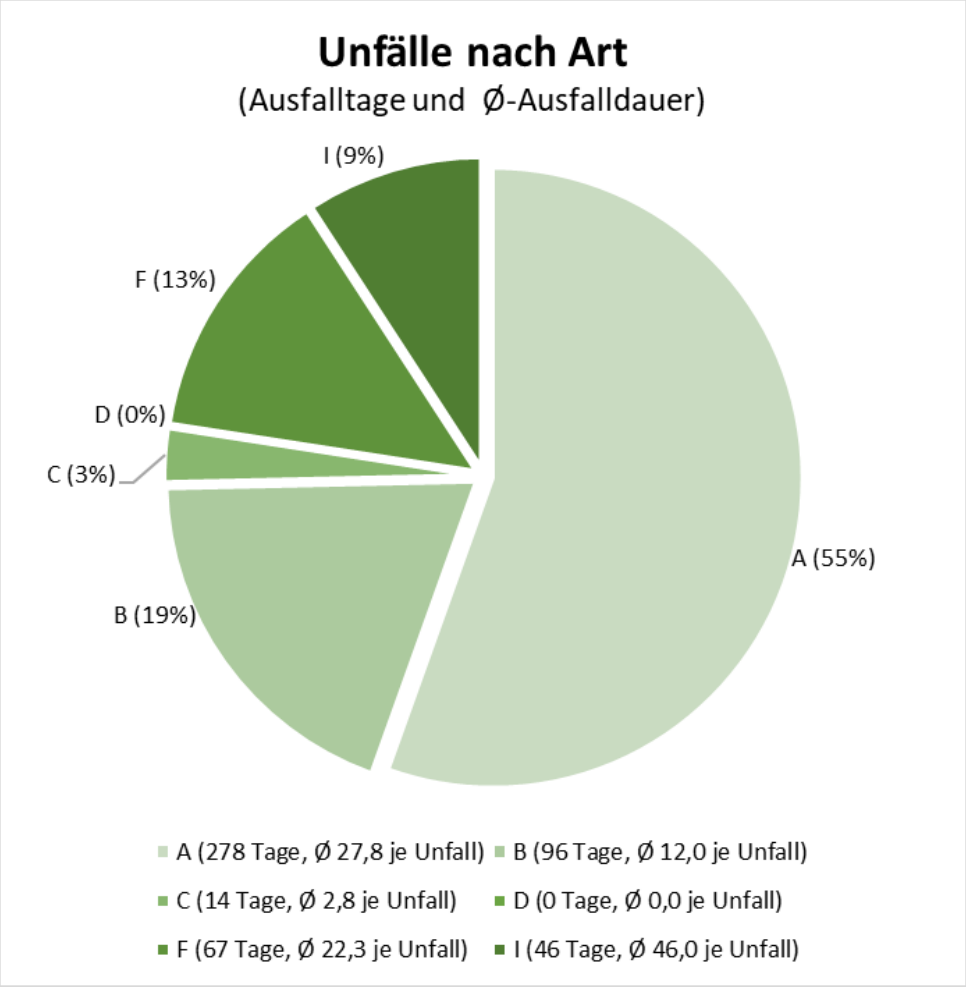


Abbildung 10: Unfälle nach Art (Ausfalltage und Ø-Ausfalldauer)

Berichtsvorlage
ASN/028/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss Abfallwirtschaftsbetrieb Nürnberg (ASN)	08.10.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Bericht bezüglich der Umsetzung der Radioaktivitätsmessung an der Müllverbrennungsanlage und den einhergehenden organisatorischen Auswirkungen

Anlagen:
Radioaktivitätsmessung

Bericht:

Betreiber von Müllverbrennungsanlagen sind mit Stichtag 4.12.2025 verpflichtet, alle Anlieferungen auf mögliche radioaktive Belastung zu prüfen. ASN berichtet über den Umsetzungsstand sowie sich abzeichnende organisatorische Auswirkungen.

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:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Sachverhalt:

ASN ist verpflichtet, ab 04.12.2025 alle in der Müllverbrennungsanlage (MVA) eintreffenden Müll-Anlieferungen (Abfälle zur energetischen Verwertung wie Abfälle zur Beseitigung) auf einen möglichen Eintrag von Radioaktivität zu prüfen.

Die Pflicht zur Radioaktivitätsmessung ergibt sich mittelbar aus der EU-Industrieemissionsrichtlinie und unmittelbar aus den BAT-Schlussfolgerungen zur Abfallverbrennung (2019/2010/EU). Deutschland hat diese Vorgaben mit der Novelle der 17. BImSchV zum 16.02.2024 in nationales Recht umgesetzt und eine Übergangsfrist bis **04.12.2025** für bestehende Anlagen eingeräumt.[1]

Ab diesem Stichtag muss die Anlage in Betrieb sein, und die Messung aller eingehender Abfallanlieferungen bzgl. Radioaktivität muss erfolgen.

Die Anlage ist zwischenzeitlich errichtet. Grundsätzlich hat die EU-Industrieemissionsrichtlinie zum Ziel, schädliche Emissionen zu verringern sowie für mehr Ressourceneffizienz und Umweltmanagement in der Industrie zu sorgen. Ob diese Ziele mit der Pflicht zur Radioaktivitätsmessung bei Müll-Anlieferungen tatsächlich erfüllt werden, wird derzeit kritisch gesehen. Denn Einträge von radioaktivem Material sind in vielfältiger Form denkbar, z.B. über alte Rauchmelder oder medizinische Reststoffe (Windeln, die in Strahlentherapie benutzt wurden bzw. nach der Gabe von Kontrastmitteln) oder kontaminierten Metallschrott (alte Uhren mit Leuchtziffer u.ä.). Nach Erfahrung anderer Anlagenbetreiber sind Ausschläge im Promille-Bereich zu erwarten[2], z.T. auch deshalb, weil der Fahrer bzw. die Fahrerin eines LKW beispielsweise im Rahmen einer ärztlichen Behandlung ein Kontrastmittel erhalten hat oder sich einer Strahlentherapie unterziehen muss.

Radioaktivität, die durch medizinische Behandlungen bzw. deren Restprodukte in die MVA gelangen kann, klingt innerhalb einer sehr kurzen Zeit auf natürliche Weise (Zerfall) ab; „strahlender“ Metallschrott wird spätestens in Weiterverarbeitungsanlagen detektiert, da Metallschrott vor dem Prozess der Schmelze und Weiterverarbeitung bereits seit langem auf Radioaktivität geprüft wird.

Neben den anfallenden Kosten für Bau und Betrieb der Anlage ergeben sich auch organisatorische Herausforderungen, die bis jetzt noch nicht im Detail absehbar sind.

Klar ist bislang, dass

- bei einer Detektion das Landesamt für Umwelt (LfU) zu verständigen ist,
- das betroffene Anlieferfahrzeug an einem gesicherten Ort verbleiben muss, bis eine nähere Untersuchung durch das LfU (für Nürnberg: Außenstelle Kulmbach) erfolgt ist, und

[1] BAT-Schlussfolgerungen = Best Available Techniques = Beste Verfügbare Technik = EU-rechtlich verbindliche Dokumente, die festlegen, welche Techniken, Verfahren und Standards in einer bestimmten Branche als „Stand der Technik“ gelten.
BImSchV = Bundesimmissionsschutzverordnung

[2] Hinweis: bei rund 55.000 Anlieferungen pro Jahr verbleibt trotzdem eine nicht zu vernachlässigende Anzahl an Detektionen.

- je nach Ergebnis der Untersuchung weiterzuverfahren ist – von Abkippen der Ladung in den Müllbunker bis hin zu einer vorläufigen Sperrung des Geländes ist vieles möglich.

Im Detail ist ASN noch in der Abstimmung mit dem LfU, z.B. bezüglich des Verbleibs des LKW (Ziel ASN: Deponie Süd), Weisungsbefugnissen gegenüber nicht betriebszugehörigem Fahrpersonal, der Reaktionszeiten des LfU (z.B. auch an Samstagen als Annahmetag des ASN) usw.

Zwischenzeitlich zeichnet sich ab, dass die Umsetzung der 17. BImSchV erhebliche organisatorische Auswirkungen hat und auf Grund von notwendigen Überwachungspflichten einen steigenden Personalbedarf nach sich ziehen wird.

Bisher war es Praxis, samstags Anlieferungen aus den Wertstoffhöfen (Sperrmüll) sowie mit eigenen Fahrzeugen zuzulassen, ohne dass dazu die Pforte besetzt wurde. Die Anmeldung erfolgte an der Leitstelle – diese Praxis wird sich künftig nicht mehr so halten lassen.

Detektiert werden muss jedes Anlieferfahrzeug, auch die ASN-eigenen LKWs. Da ASN, je nach Lage der Feiertage unter der Woche, an etwa 10+x Samstagen die Leerung der Mülltonnen nachholt und zudem an jedem Samstag eine Zulieferung des Sperrmülls aus den Wertstoffhöfen erfolgt, ist mit (seltenen) positiven Detektionen zu rechnen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass lediglich schwache Strahlung detektiert werden wird – ohne jede Gefährdung für Mitarbeitende oder die Bürgerschaft.

Für diesen Fall muss zwingend eigenes Personal vor Ort sein, das in die dann nötigen Abläufe eingewiesen ist und weitere Maßnahmen in die Wege leiten kann. Zudem ist die Überwachung der Anlieferung sowie das zwingende Passieren der Messanlage vorzunehmen.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass zusätzliche Dienststunden anfallen, die sich mit dem bestehenden Personalkörper nicht (dauerhaft) abdecken lassen und damit in eine Stellenschaffung münden werden. Da sich diese Abläufe und Vorgaben noch in der Ausarbeitung mit dem LfU befinden, lässt sich die nötige Kapazität noch nicht abschätzen, dürfte aber in der Größenordnung einer VK-Stelle liegen (+ / - 0,5 VK).

Die Alternative, an Samstagen keine Anlieferung mehr zuzulassen (oder aber nur noch Anlieferungen durch ASN selbst an 10+ x Nachhol-Samstagen), scheidet aufgrund von Bürgernähe aus. Denn in der Konsequenz würde das bedeuten, dass an den Wertstoffhöfen dann nur noch so viel Sperrmüll angenommen werden kann, wie Containervolumen vor Ort zur Verfügung steht, und bei kompletter Befüllung aller Container Bürgerinnen und Bürger abgewiesen werden müssten. Diese Einschränkung des Serviceangebots gilt es aus Sicht ASN unbedingt zu vermeiden.

Berichtsvorlage
ASN/024/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss Abfallwirtschaftsbetrieb Nürnberg (ASN)	08.10.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

"Aktion Biotonne" - Ergebnisbericht zur Aktion 2025

Anlagen:

Aktion Biotonne 2025 Ergebnisbericht ASN

Bericht:

Der ASN nimmt wieder an der "Aktion Biotonne" teil. Durch gezielte Maßnahmen v.a. im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit soll der Eintrag von Störstoffen in die Biotonne deutlich gesenkt werden. Die Aktion wurde auf Steinbühl / Gibitzenhof konzentriert. ASN berichtet über die Ergebnisse.

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:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Aktion Saubere Biotonne – Ergebnisbericht zur Aktion im Frühjahr 2025 im Stadtteil Steinbühl/Gibitzenhof und Ausblick

Ziel der Kampagne „Aktion Saubere Biotonne“ ist und bleibt es, die Fremdstoffe im Bioabfall zu reduzieren sowie mehr wertvollen Biomüll aus dem Restmüll in die Biotonne zu bekommen.

Im Werkausschuss am 19.02.2025 wurde die Fortsetzung der bundesweiten „Aktion Saubere Biotonne“ der ASN Abfallberatung vorgestellt. Der Schwerpunkt für 2025 befand sich diesmal in Steinbühl/Gibitzenhof entlang der Biomüll-Tour 36.



Abbildung: Biotonnen-Leerung dienstags Tour 36 in Steinbühl/Gibitzenhof

Vorgehen und Kommunikationskonzept zur Steigerung der Bioabfall-Qualität

1) Fremdstoffmessung vorab

Im Stadtteil Steinbühl/Gibitzenhof entlang der Gibitzenhofstraße, Landgrabenstraße im Bereich der Biomülltour 36 wurden dienstags im Zeitraum Dezember 2024 die Biomülltonnen mit Hilfe des Detektors am Biomüllfahrzeug 3 Wochen lang auf ihren Fremdstoffgehalt überprüft und die Ergebnisse festgehalten.

2) Aktionszeitraum Januar bis April/Mai 2025

Sichtkontrollen und persönliche Beratungen

Ab Januar bis April 2025 wurden im Sammelgebiet immer dienstags stichprobenartige Sichtkontrollen durch die Mitarbeitenden der Tour durchgeführt und bei Fehlbefüllung zunächst gelbe Banderolen als Hinweis an die Biotonnen gehängt.

Es erfolgte daraufhin ein Anschreiben an den Eigentümer bzw. die Hausverwaltung mit der Information und dem Hinweis auf die Fehlbefüllung und die Möglichkeit der Nachsortierung.

1

Zeitgleich ging die ehrenamtliche und hauptamtliche Abfallberatung vor Ort und hat die Mieterschaft der betroffenen Anwesen zur richtigen Abfallentsorgung und zu dem Verwertungsweg, Biomüll wird Kompost/Erde, beraten.

Neben der positiven Motivation und Information durch persönliche Ansprachen vor Ort kam die Aktion aber leider nicht gänzlich ohne die Säule „Sanktion“ aus.

Nach 14 Tagen erfolgte im selben Sammelgebiet wiederum eine Sichtkontrolle der Biotonnen durch die Müllwerker.

Sanktionen

Waren die betroffenen Biotonnen immer noch fehlbefüllt, wurde eine rote Banderole zur sichtbaren Information für die Mieterschaft angehängt sowie konsequent nicht geleert und die Tonne stehen gelassen. Der Eigentümer bzw. die Hausverwaltung wurde angeschrieben und es erfolgte eine kostenpflichtige Sonderleerung als Restmüll inklusive Verwaltungsgebühren.

3) Evaluation / Ergebnisbericht

Im Mai 2025 wurde zur Überprüfung des Aktionserfolges erneut 3 Wochen lang mit Hilfe des Detektors eine Fremdstoffmessung im Stadtteil Steinbühl/Gibitzenhof durchgeführt und ausgewertet.

Die Überprüfung der Biotonnen in Steinbühl/Gibitzenhof im Vergleich zu vor der Aktion zeigte einen Rückgang der Fehlbefüllungen. Hier zeigte offenbar der intensive Einsatz des ASN durch Anschreiben und Beratungen vor Ort eine Verbesserung. So wurde im Dezember 2024 vor der Aktion eine Fehlbefüllungsquote von 9,02 % (bei 266 Biotonnen) festgestellt. Im Mai 2025 zum Abschluss der intensiven Maßnahmen betrug die Fehlbefüllungsquote noch 6,23 % (auf 257 Biotonnen).

Dez. 2024 Detektorüberprüfung	Mai 2025 Detektorüberprüfung
9,02 % von 266 Biotonnen fehlbefüllt	6,23 % von 257 Biotonnen fehlbefüllt

Haushaltsberatungen

Neben den Anschreiben an die Eigentümer bzw. Hausverwaltungen stellten die intensiven persönlichen Haushaltsberatungen vor Ort einen großen Bestandteil dar. Im Zeitraum Januar 2025 bis April 2025 wurde an 5 Terminen eine Sichtkontrolle der Biomülltour durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurde an 18 Biotonnen ein gelbes Bändchen mit dem Hinweis auf die Fehlbefüllung zur Information der Mieter hingehängt. Der Eigentümer bzw. die Hausverwaltung wurde durch ASN ebenfalls angeschrieben, mit Hinweisen zur korrekten Biomüllsammlung sowie mit der Bitte auf eine ordnungsgemäße Biomülltrennung bei der Mieterschaft hinzuwirken. Parallel dazu beriet die ehrenamtliche Abfallberatung, auch mehrsprachig, an allen Wohnungstüren, soweit jemand angetroffen wurde, ganz konkret über eine richtige Biomüllentsorgung sowie eine korrekte Sperrmüllentsorgung.

Aufgrund der ergriffenen Maßnahmen musste bei der Sichtkontrolle der Tour 14 Tage später von den 18 Mülltonnen nur noch an 3 rote Banderolen angebracht und eine kostenpflichtige Leerung als Restmüll sowie zusätzlichen Verwaltungsgebühren veranlasst werden.

Gegen Ende der Aktion wurde ein zweites Mal innerhalb einer Woche abschließend und wiederholend vor Ort an den Wohnungstüren beraten, in den Anwesen, in denen während der Aktion gelbe Banderolen angehängt worden sind. Diese zeitintensive Arbeit wurde damit belohnt, dass bei der abschließenden Sichtkontrolle keine gelbe Banderole als Verwarnung mehr an eine Biotonne gehängt werden musste.

Sichtkontrollen Januar – April 2025			Abschließende sowie wiederholende Haushaltsberatungen	Sichtkontrolle Juni 2025 zum Abschluss der Aktion
18 mal gelbe Banderolen	132 Mietparteien angetroffen und beraten (von 261 Wohneinheiten)	3-mal rote Banderole inkl. kostenpflichtiger Sonderleerung inkl. Verwaltungsgebühr	128 Mietparteien angetroffen und beraten (von 261 Wohneinheiten)	keine Störstoffe festgestellt

Die Haushaltsberatungen im Rahmen der „Aktion Saubere Biotonne“ wurden mit Hilfe unterschiedlichster Aktivitäten und Materialien auf verschiedenen Kanälen begleitend unterstützt.

Im Zusammenhang mit den Haushaltsberatungen wurden auch immer Info-Handzettel sowie Postkarten zur Aktion Saubere Biotonnen aber zeitgleich auch zur richtigen Sperrmüllentsorgung verteilt und ausgehängt – auch mit Hilfe von QR-Codes. Eine Plakatierung erfolgte im Umfeld in Geschäften, Lokalen, Vereinen vor Ort sowie in Wohnhäusern u. a.

Ferner wurden in allen Anwesen, in denen eine Beratung stattfand, Aufkleber auf allen Biotonnen mit Hinweisen zur richtigen Biomüllsammlung sowie ein Stopp-Aufkleber in mehreren Sprachen angebracht, um die sog. kompostierbaren Plastiktüten aus dem Biomüll fernhalten zu können. Neu beantragte Biotonnen werden schon mit diesen Aufklebern ausgeliefert.

Das Müllsammelfahrzeug, welches im Quartier eingesetzt wurde, wurde mit dem Aktionsplakat plakatiert, um auch auf diese Weise auf die Aktion aufmerksam zu machen.

Ferner wurden u.a. wie immer üblich Pressemitteilungen, Postings in den Social-Media-Kanälen und auf der ASN-Website, ASN-Radiobeiträge im Radio N 1 und Radio Franken, Artikel und Anzeigen in verschiedenen Zeitschriften wie Mieterzeitungen sowie im Bürgervereinshefte u. ä. und auch im Heft „Nürnberg heute“ Heft Ausgabe 117 (Seite 38) veröffentlicht.

Zudem wurde auf den Bürgerversammlungen BV 6, BV 13 und BV 14, also im Aktionsgebiet und darüber hinaus, auf die Kampagne „Saubere Biotonne“ im Rahmen der Informations-Power Point aufmerksam gemacht.



Die Aktion „Saubere Biotonne“ will den Abfall in den Biotonnen frei von Fremdstoffen halten. Um dieses Ziel zu erreichen, führt die Stadt Nürnberg stichprobenartig Sichtkontrollen durch. Ergänzt wird dies durch persönliche Haushaltsberatungen, Verteilung von Handzetteln und Tonnen-Aufklebern. So wird klar: kein Plastik – auch kein kompostierbares Plastik - kein Glas, kein Metall in die Biotonne! In die Biotonne dürfen nur verrottbare Küchenabfälle geworfen werden.

Abbildung power point Folie aus den Bürgerversammlungen BV 6, 13, 14; Müllauto der Tour 36 im Stadtteil Steinbühl/Gibitzenhof, Postkarte zur Aktion, Biotonnen-Aufkleber mehrsprachig: Stopp – kein Plastik, Biotonnen-Aufkleber Piktorgramm

Auch erfolgte ein schwerpunktmäßiger Einsatz der ASN-Müllpädagogik in 3 Kindertagesstätten und 5 Schulen, auch weiterführenden Schulen (2 Grundschulen, 1 Mittelschule und 2 Gymnasien) im Aktionsgebiet, um mit Hilfe der Müllmonster und der Müllexperten-Ausbildung über die Kinder und Jugendlichen an alle Familien unsere Informationen weiter zu tragen und eine anhaltende Verhaltensänderung bei der Abfallentsorgung zu erreichen. So konnten insgesamt 147 Vorschulkinder und Schülerinnen und Schüler und deren Lehrkräfte sowie Betreuungskräfte unmittelbar erreicht werden sowie deren Familien und Freundeskreis mittelbar.

Stadtweite Wirkung

Ein Teil der oben skizzierten Maßnahmen geht über die konkrete lokale Ansprache hinaus und richtet sich an die Gesamtbevölkerung (Zeitungsberichte, Radiobeiträge usw.), was zusätzlichen Nutzen schafft: insgesamt gilt es die Qualität des Biomülls zu steigern und den Störstoffanteil zu senken.[1] Daher wird das Thema auch bei anderen Gelegenheiten (ohne lokalen Bezug zu Steinbühl/Gibitzenhof) immer wieder bespielt, z.B. an Infoständen und bei

[1] Ab 1.5.2025 darf der Anteil an Kunststoffen in den getrennt gesammelten Biomüll- Siedlungsabfällen bei max. 3% liegen.

Stadtteilfesten, Schulfesten u. ä., beim Markt der langen G´sichter und anderen Gelegenheiten.

Synergieeffekt Aktion Saubere Biotonne mit Aktion Saubere Wertstoffinseln – gegen Vermüllung der Altglascontainer in der Südstadt/Steinbühl/Gibitzenhof

Durch eine bewusste Überschneidung der Aktionsräume der Aktion Saubere Biotonne mit der Aktion gegen die wilden Müllablagerungen rund um die Wertstoffinseln in der Südstadt (Startschuss mit der Pressekonferenz am 03.02.2025) entstehen bei der Abfallberatung Synergieeffekte.

Die Bewohnerinnen und Bewohner dieses Stadtteils werden hierbei hinsichtlich beider Themen in einem persönlichen Gespräch beraten. Die Bürgerschaft erfährt somit, wie wertvoll ihr sauberer Biomüll als Kompost ist und wie sie schnell und unkompliziert eine Sperrmüllabholung beantragen können oder wo sich ihr nächster Wertstoffhof befindet, so dass sie keinen wilden Müll mehr an den Containerstandplätzen ablagern müssen. Auf diese Weise können alle Mitbürgerinnen und Mitbürger als Multiplikatoren in der Südstadt aktiv werden.

Ausblick – weiteres Vorgehen 2025 / 2026

Aufgrund der guten und hoffentlich nachhaltigen Erfahrungen beabsichtigt der ASN die Aktion Saubere Biotonne weiter zu führen.

Auch wenn sicherlich nach wie vor Bedarf an Aufklärung besteht, so zeigt doch gerade dieses Ergebnis, dass es wichtig ist „dran zu bleiben“. Gerade in der Südstadt ist eine kontinuierliche Verbesserung aufgrund von häufigen Mieterwechseln, der Anonymität in der Nachbarschaft und aufgrund vieler unterschiedlicher Faktoren eine nachhaltige Verbesserung nur mit Hilfe dauerhafter intensiver Präsenz zu erreichen.

Der neue Aktionsraum wird wieder in der Südstadt entlang der Schweiggerstraße (Biomüll-Tour 37) sein. Denn auch hier kann mit der Aktion weiterhin der Synergieeffekt sauberer Biomüll und sauberer Stadtteil ohne Vermüllungen intensiv genutzt werden. Ebenso ist es in der Nachbarschaft zum bisherigen Aktionsgebiet, wovon wir uns auch einen Synergieeffekt in der nachhaltigen Wirkung der Beratungen erhoffen.

Berichtsvorlage
ASN/025/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss Abfallwirtschaftsbetrieb Nürnberg (ASN)	08.10.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Darstellung Entsorgungssammelstellen (u.a. Christbäume) im Stadtgebiet
hier: Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 10.01.2025

Anlagen:
Sachverhaltsdarstellung ASN Abfall-App
Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 10.01.2025

Bericht:

Die SPD-Fraktion stellte am 10.1.2025 den Antrag die Sammelstellen für Christbäume (sowie weiterer Entsorgungsangebote und -einrichtungen) mittels einer Handy-App in Kartenform darzustellen.
Diese App hat ASN entwickeln lassen, das Ergebnis wird vorgestellt.

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:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Nach Weihnachten ist vor Weihnachten

Anlass:

Die SPD-Fraktion stellte am 10.1.2025 den folgenden **Antrag**:

Alle Jahre stellt sich aber immer wieder die gleiche Frage: Wohin mit dem alten Weihnachtsbaum?

1. *Der ASN entwickelt eine App, um die Sammelstellen auch digital auf einer Karte sichtbar zu machen.*
2. *Der ASN prüft, ob im Zuge der weiteren Digitalisierung eine Übersicht über sämtliche Abfallcontainer und Wertstoffhöfe in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden kann.*

Sachverhalt:

Auf www.nuernberg.de/internet/abfallwirtschaft/abfallkalender_app.html hält der ASN seit vielen Jahren ein sog. „Abfall-Navi“ vor, das den Nutzerinnen und Nutzern insbesondere folgende Funktionen bietet:

- Erstellen einer Übersicht der Abfuhrtermine nach Adresse (samt PDF-Erzeugung oder Datei-Import in elektronischen Kalender);
- einen Erinnerungs-Service per E-Mail;
- eine Kartenansicht der Wertstoff-Sammelstellen (z. B. Gartenabfallsammelstellen, Wertstoffhöfe, Altglas-Container und Altkleider-Container, Schadstoffmobil) nach Ortsteilen;
- das sog. „Abfall-ABC“: WO und WIE entsorge ich WAS korrekt?
- Zuständigkeit für die einzelnen Abfallfraktionen (Restmüll, Biomüll, Papier, Leichtverpackungen) samt dem jeweiligen Ansprechpartner.

Nicht enthalten waren und sind bisher die lediglich temporär eingerichteten Sammelstellen für Christbäume im Stadtgebiet, die – naturgemäß – nur um die Weihnachtszeit und in den ersten 5 Wochen im neuen Jahr angezeigt werden. Diese konnten bislang jedes Jahr zur Abholsaison lediglich als pdf sortiert nach Postleitzahlen abgerufen werden.

Selbstverständlich ist dem ASN bewusst, dass das Internet inzwischen vor allem auf mobilen Endgeräten wie Smartphone, Tablets und per App genutzt wird. Daher verfolgt der ASN schon seit geraumer Zeit die Entwicklung und Nutzung einer App, die der Nürnberger Bürgerschaft nun ab 13.10.2025 zur Verfügung stehen wird und die, je nach Betriebssystem (IOS oder Android), aus den jeweiligen App-Stores heruntergeladen werden kann.

Diese App enthält alle oben genannten Funktionen und Informationen sowie gewisse Elemente der Personalisierung (z. B. Adresseingabe = meine Abfuhrtermine, meine Entsorgungseinrichtungen im Umfeld) und Push-Funktionen (Erinnerung an Abfuhrtermin auf das Handy), sofern diese Funktionen von den Nutzerinnen und Nutzern aktiviert werden.

Über diese App können darüber hinaus zukünftig auch Anträge wie z. B. Zuschüsse zum Komposterkauf oder für die kostenlose Sperrmüllabfuhr (siehe Abbildung) gestellt werden. Weitere Anträge wie zum Beispiel die An- Um- oder Abmeldung von Behältern wird hier folgen, sobald die Nachfolgeplattform von mein.nuernberg.de dies ermöglicht.

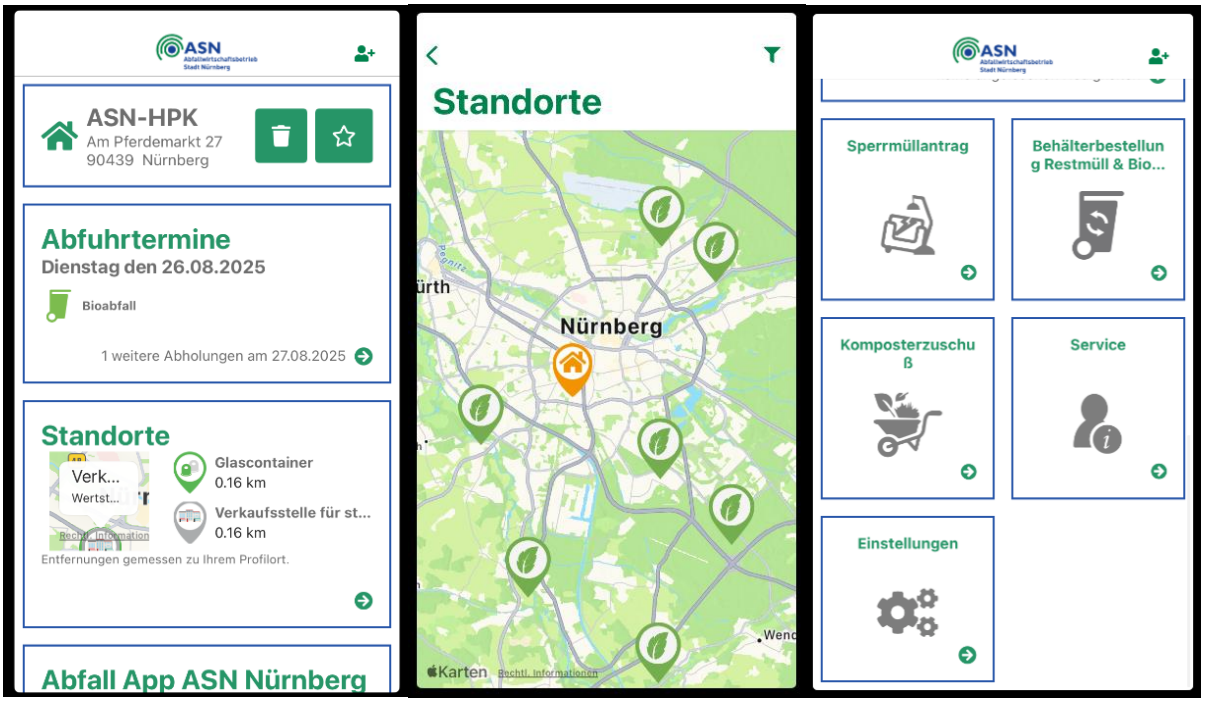


Abbildung: Impressionen der App (noch Test-Version)

Neben den bereits beschriebenen Funktionen werden dann zukünftig im Zeitraum von 23. Dezember bis zum 14. Februar eines jeden Kalenderjahres auch die temporären Christbaumsammelstellen als Entsorgungseinrichtungen angezeigt.

Öffentlichkeitsarbeit

Um die App im Stadtgebiet Nürnberg bekannt zu machen, ist beabsichtigt neben Pressemitteilungen und Werbung auf der ASN-Website und in Instagram #asn.nuernberg auch Radiobeiträge zu senden. Ferner wird auf jede neue ausgelieferte oder ausgetauschte Rest- und Biomülltonne zukünftig mit einem Aufkleber mit einem QR-Code versehen, um Informationen rund um das Thema „Müll“ leicht zugänglich zu machen. Auch wird die ASN-Abfallberatung vor Ort auf die App aufmerksam machen.

SPD Fraktion im Stadtrat Nürnberg

SPD-Stadtratsfraktion | Rathausplatz 2 | 90403 Nürnberg

An den Oberbürgermeister
der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathaus
90403 Nürnberg

Nürnberg, 10. Januar 2025
Antragsteller: Groh

Nach Weihnachten ist vor Weihnachten

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

alle Jahre stellt sich aber immer wieder die gleiche Frage: Wohin mit dem alten Weihnachtsbaum?

Dafür stellt die Stadt zentrale Sammelstellen zur Verfügung und gibt diese per Pressemitteilung bekannt. Digital ist die Zukunft.

Die SPD-Fraktion stellt deshalb für den zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

1. Der ASN entwickelt hierfür eine App um die Sammelstellen auch digital auf einer Karte sichtbar zu machen.

2. Der ASN prüft, ob im Zuge der weiteren Digitalisierung eine Übersicht über sämtliche Abfallcontainer und Wertstoffhöfe in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden kann. Als Grundlage könnte hierfür der Entsorgungskalender der Stadt Hall dienen (sh. Anhang).

Mit freundlichen Grüßen

Christine Kayser,
Fraktionsvorsitzende

Gerhard Groh
umweltpolitischer Sprecher

Rathaus, Wolff´scher Bau
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Fon 0911 231 2906
Fax 0911 231 3895
Mail spd@stadt.nuernberg.de

spd-stadtratsfraktion.nuernberg.de
instagram.com/spdnuernberg
facebook.com/spd.nuernberg