NÜRNBERG

Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg

Personal- und Sozialbericht 2025

Inhalt:

1 Kennzahlen auf einen Blick

2 Personal

3 Aus- und Fortbildung

4 Unfälle und Arbeitsmedizin

5 Krankenstatistik

6 Gesundheitsmanagement

7 Leistungsprämien und NIM – Nürnberger Ideenmanagement

8 Personalentscheidungen

1 Kennzahlen auf einen Blick

	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023
Stellenplan			
Vollzeitäquivalente Soll	451,43	441,93	435,43
Vollzeitäquivalente Ist	405,78	399,61	396,15
Istbesetzung			
Mitarbeitende (ohne Auszubildende)	435	426	420
davon befristet Beschäftigte	3	3	6
Auszubildende	23	19	18
Mitarbeitende (inkl. Auszubildende)	458	445	438
Frauenanteil in %	25,2	25,0	26,4
Schwerbehindertenanteil in %	8,5	8,2	8,7
Durchschnittsalter	46,8	47,2	47,3
Fluktuationsquote[1] in %	1,39	3,56	4,81
Personalaufwand in TEUR	34.252	32.205	29.707
Betriebliche Erträge in TEUR	120.636	117.861	97.561
Personalintensität in % (=Personalaufwand/betriebl. Erträge)	28,4	27,3	30,4
Personalaufwand je VZÄ in TEUR	84,4	80,6	75,2
Betriebsleistung je VZÄ in TEUR	297,3	294,9	250,2
Weiterbildungstage pro Beschäftigte/r	2,3	2,4	3,3
Weiterbildungsaufwand in TEUR	410	385	432
Krankheitsquote (Kalendertage in %)	6,65	6,52	6,38
meldepflichtige Arbeits- u. Wegeunfälle	17	15	17
Zusatzleistungsbezüge	2,1	2,2	2,3
Zusatzleistungsentgelt in TEUR	83,4	75,7	74,8
Prämien für bes. Leistungen in TEUR	55,6	50,7	47,1
Gef. Mitarbeitendengespräche (in %)	87,0	92,0	82,0

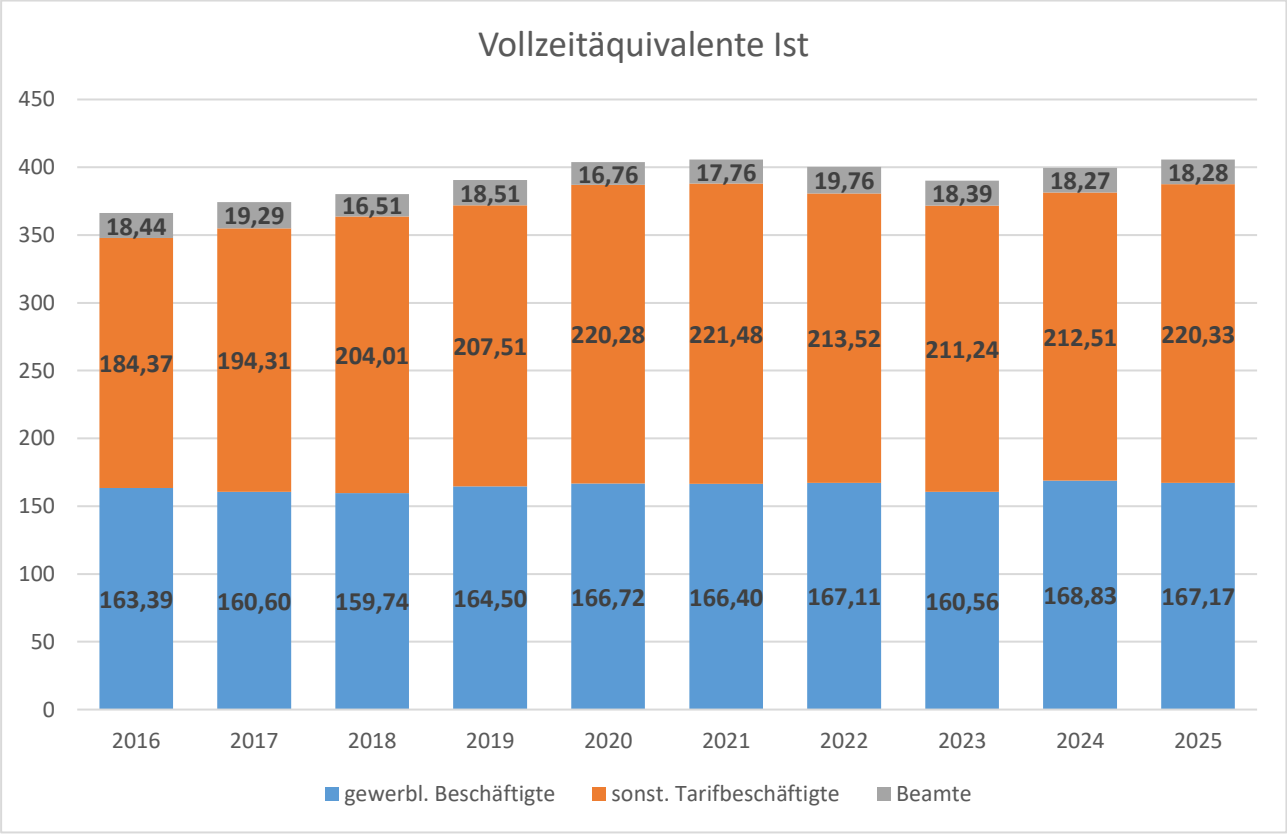
[1] nur Stammpersonal, ohne Renteneintritte und Altersteilzeit

2 Personal

Zum 31.12.2025 beschäftigte der Eigenbetrieb SUN **435 Mitarbeitende,** davon einen überplanmäßig Beschäftigten.

Unter Berücksichtigung der im Stellenplan Teil B geführten Beschäftigten, den Auszubildenden (inkl. dual Studierende) (23) ergibt sich ein Personalstand zum Stichtag 31.12.2025 von insgesamt 458 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) gemessen liegt der Personalstand des **Stammpersonals** am Ende des Berichtsjahres bei **405,78 VZÄ** (Vorjahr 399,61 VZÄ) und verteilt sich wie folgt:



Von 2016 bis 2021 stieg der Personalbestand des Stammpersonals kontinuierlich an. Im Jahr 2022 war ein leichter Rückgang zu verzeichnen, der sich im Jahr 2023 fortsetzte. Ab 2024 erhöhte sich die Zahl der Vollzeitäquivalente erneut. Ursächlich hierfür waren unter anderem die Überführung der Abteilung Bau- und Gebäudeunterhalt vom Hochbauamt zu SUN sowie eine höhere Zahl erfolgreicher Einstellungen bei gleichzeitig geringerer Anzahl von Austritten ohne Nachbesetzung.

Beamtinnen und Beamte machen insgesamt nur einen geringen Anteil der Mitarbeitenden aus.

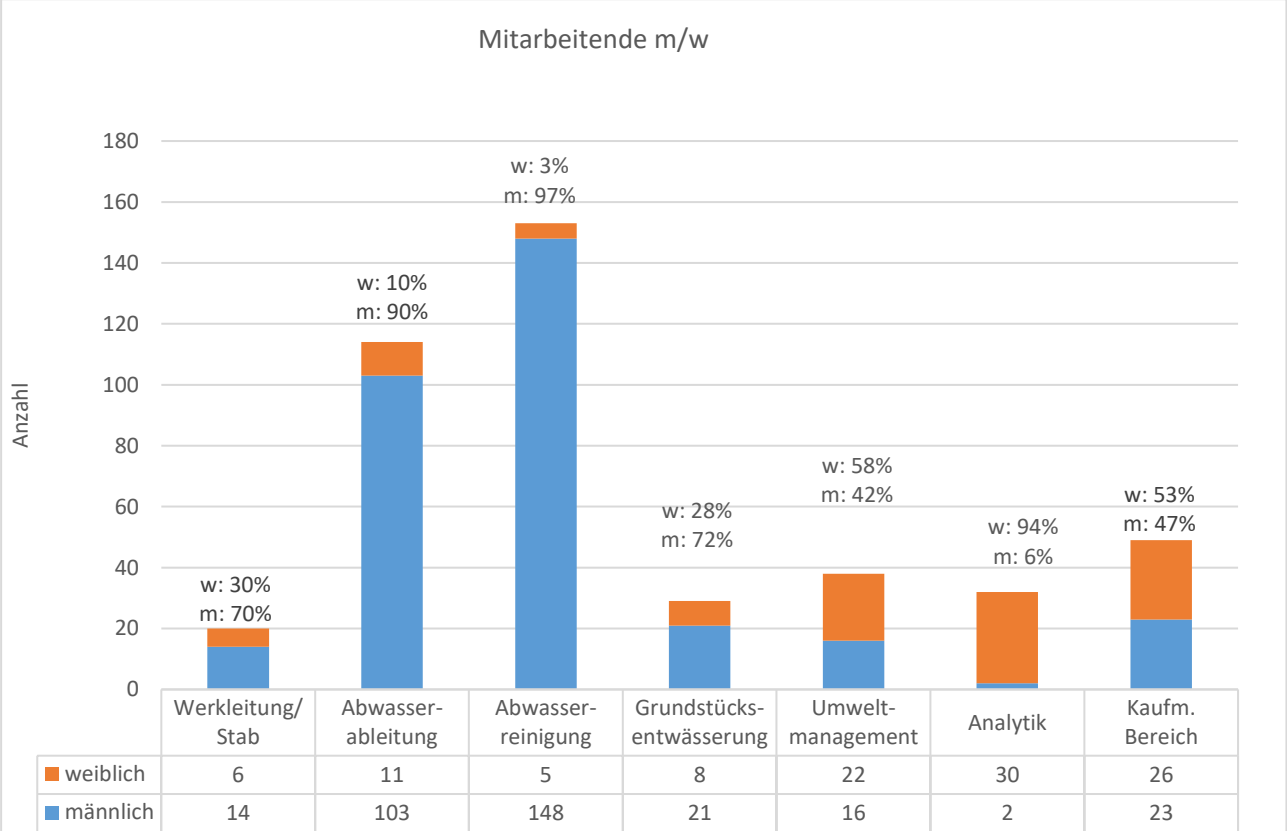
Bei den sonst. Tarifbeschäftigten ist ein Zuwachs zu verzeichnen. Die Zahl der gewerblich Beschäftigten ist leicht gesunken.

Bei der Wiederbesetzung von Planstellen sowie der Genehmigung von Projekten wird die Notwendigkeit durch die Werkleitung stets im Einzelfall geprüft.

Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge beim Stammpersonal ist mit (3) gegenüber dem Vorjahr (3) konstant. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt das Niveau erfreulicherweise immer noch niedrige 0,7% (Vorjahr 0,7%).

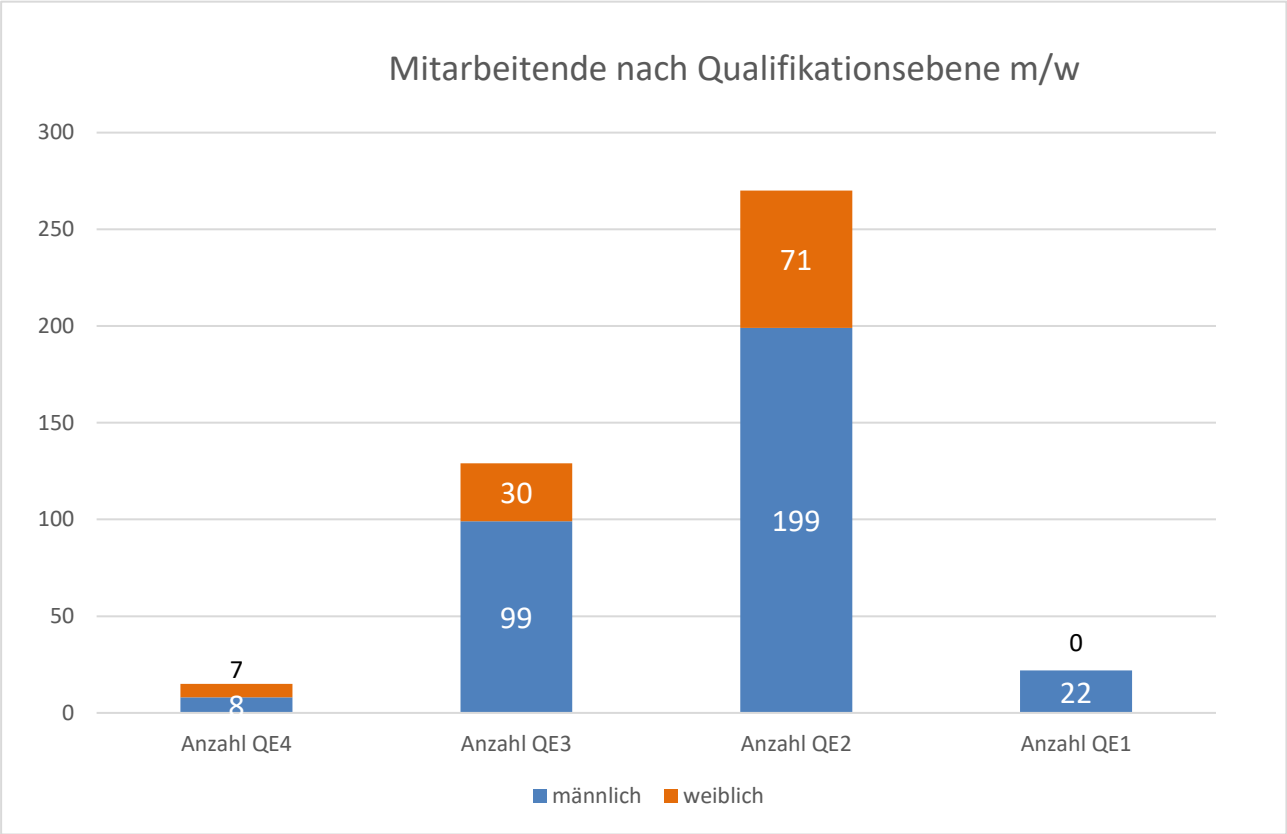
Geschlechterspezifische Betrachtung

Der **Anteil der weiblichen Mitarbeitenden** bei SUN lag im Berichtsjahr bei 25,2 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (2024: 25,0%, 2023: 26,4%, 2022: 26,9%). Während im Werkbereich Stadtentwässerung der Anteil an männlichen Mitarbeitenden klar überwiegt (Frauenanteil 13% in der Abwasserableitung bzw. 3% in der Abwasserreinigung), ist der Anteil der Frauen im Werkbereich Umweltanalytik (58% Umweltmanagement, bzw. 94% Umweltanalytik) und im kaufmännischen Werkbereich (53%) höher. Die genaue Verteilung zeigt die folgende Grafik:



Frauenquote	
Anzahl Mitarbeitende gesamt	435
männlich	327
weiblich	108
weiblich in %	**25,2%**

Die Qualifikation der Mitarbeitenden stellt sich folgendermaßen dar:



Die weiblichen Beschäftigten sind über die einzelnen Qualifikationsebenen (QE) hinweg unterschiedlich stark vertreten. Während im einfachen Dienst (QE1) ausschließlich männliche Mitarbeitende tätig sind, verteilen sich die Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Anteilen auf die mittlere, gehobene und höhere Qualifikationsebene.

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

Der Anteil der nach § 80 Abs. 1 SGB IX beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen betrug 8,5% (im Vorjahr 8,2%). Für die Berechnung der Quote sind die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten bei SUN (37) und die Gesamtzahl der Mitarbeiter (Stammpersonal, Köpfe: 435) maßgeblich.

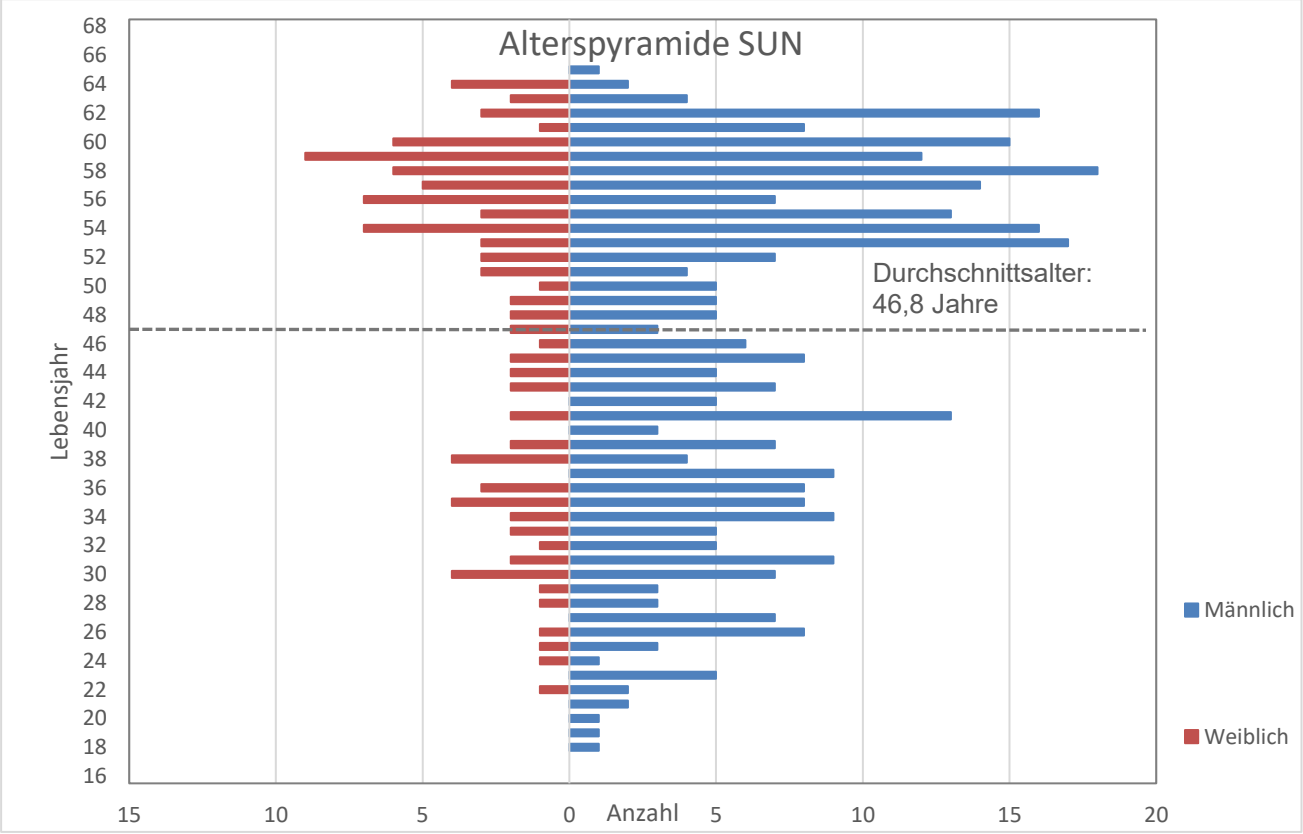
Quote Schwerbehinderte, Gleichgestellte § 80 Abs. 1 SGB IX	
Anzahl Mitarbeiter/innen gesamt	435
Anzahl Beschäftigte nach § 80 Abs. 1 SGB IX	37
in %	**8,5**

Demographische Betrachtung

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden liegt bei 46,8 Jahren und ist somit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2024: 47,2 Jahre sowie 2023: 47,3 Jahre und 2022: 47,1 Jahre).

Immer mehr Beschäftigte verbleiben bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze im Erwerbsleben. Vor diesem Hintergrund kommt der Altersstruktur der Beschäftigten bei SUN eine besondere Bedeutung zu. Insbesondere die stark besetzte Altersgruppe der 50- bis 60-Jährigen wird sich in den kommenden Jahren sukzessive in Richtung Renteneintrittsalter verschieben. Daraus ergeben sich potenzielle Auswirkungen auf den künftigen Personalbestand sowie auf die Sicherung von Fachwissen und Kompetenzen. Zur frühzeitigen Identifikation entsprechender Entwicklungen wird die Altersstruktur der Beschäftigten regelmäßig analysiert und fortgeschrieben. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage für die Ermittlung zukünftiger Personal- und Nachfolgebedarfe sowie für die Ableitung geeigneter personalwirtschaftlicher Maßnahmen.

Die Verteilung der Altersstruktur stellt sich wie folgt dar:



Dies verdeutlicht die Notwendigkeit einer sorgfältigen Ausbildung und eines intensiven Einsatzes in den Fachbereichen, um qualifizierte Fachkräfte auszubilden. Die kontinuierliche Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit und -attraktivität bleibt ein zentrales Ziel des Betriebs.

SUN unterhält einen großen Ausbildungsbereich; dort werden Umwelttechnologinnen und Umwelttechnologen für Abwasserbewirtschaftung, Elektronikerinnen und Elektroniker für Betriebstechnik und Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker ausgebildet.

Insbesondere in den Berufsgruppen der Ingenieure und Techniker wird die Nachbesetzung freiwerdender Stellen zunehmend herausfordernd. Vor diesem Hintergrund gewinnt die frühzeitige Sicherung des Fachkräftenachwuchses an Bedeutung. SUN begegnet dieser Entwicklung mit dem internen Programm SUNKunft und Kooperationen (vgl. dazu Kapitel 3.1 und 3.2).

Personalaufwand

Personalaufwand (Angaben in TEUR)	2025	2024	Veränderung zum Vorjahr absolut	 in %
Personalaufwand (inkl. Sozialabgaben und Rückstellungen	**34.252**	**32.205**	**2.047**	**6,4%**
davon				
Beschäftigtenentgelt	24.044	23.073	971	4,2%
Beamtenbezüge	1.438	1.328	110	8,3%
Weiterbildungsaufwand	**410**	**385**	**25**	**6,6%**

Der Personalaufwand (inkl. Sozialabgaben und Rückstellungen) betrug im Jahr 2025 34.252 TEUR (2024: 32.205 TEUR). Das entspricht einem Plus von 6,4% im Vergleich zum Vorjahr. Ursächlich hierfür sind insbesondere die Tariferhöhungen im öffentlichen Dienst zum 01.04.2025 sowie die gestiegene Beschäftigtenzahl. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich das Stammpersonal um gut sechs IST-VZÄ.

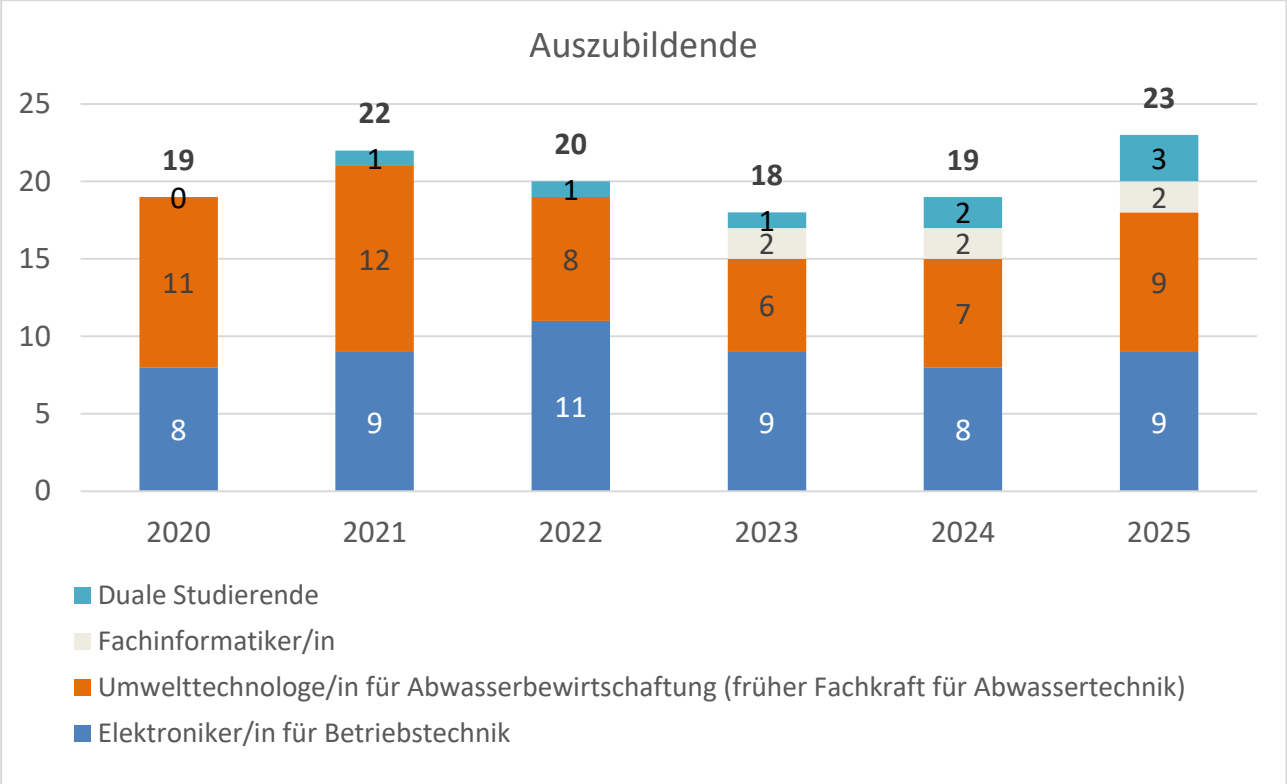
Der Aufwand für das Beschäftigtenentgelt (gewerblich Beschäftigte und sonstige Tarifbeschäftigte) betrug 24.044 TEUR und ist gegenüber dem Vorjahr um 4,2 % (2024: 23.073 TEUR) gestiegen. Die Beamtenbezüge lagen im Jahr 2025 bei 1.438 TEUR und damit 8,3 % über dem Wert von 2024 (2024: 1.328 TEUR).

Zudem setzt sich der Trend fort, dass Stellenbesetzungsverfahren zunehmend zeitaufwendig sind. Vor dem Hintergrund des anhaltenden Fachkräftemangels mussten Stellen teilweise mehrfach ausgeschrieben werden. Dadurch konnten Vakanzen nicht durchgängig nachbesetzt werden, sodass es zeitweise zu unbesetzten Stellen kam.

3 Aus- und Fortbildung

Ausbildung

SUN ist nach SÖR der zweitgrößte gewerbliche Ausbildungsbetrieb der Stadt Nürnberg. Zum Stichtag 31.12.2025 befanden sich insgesamt 23 junge Erwachsene in Ausbildung, davon neun Elektronikerinnerinnen bzw. Elektroniker für Betriebstechnik, neun Umwelttechnologinnen bzw. Umwelttechnologen für Abwasserbewirtschaftung (ehemals Fachkraft für Abwassertechnik), zwei Fachinformatiker und drei dual Studierende. Zum Ausbildungsbeginn im September konnten alle vier Ausbildungsplätze für den Beruf des Umwelttechnologen bzw. der Umwelttechnologin für Abwasserbewirtschaftung erfolgreich besetzt werden. Darüber hinaus haben drei Auszubildende ihre Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik bei SUN begonnen.



Darüber hinaus werden die vom Personalamt der Stadt Nürnberg angebotenen Zuweisungsmöglichkeiten für die Ausbildung in der Verwaltung (Allgemeine Verwaltung, Personalwesen, Organisation, Werkleitungsangelegenheiten, Finanzen und Rechnungswesen) genutzt.

Die Zusammenarbeit mit der Fakultät Bauingenieurwesen der Technischen Hochschule Georg Simon Ohm wurde im Berichtsjahr fortgeführt. Gemeinsam mit SÖR und unter Beteiligung des Personalamts präsentiert sich SUN bei Veranstaltungen und Hochschulmessen als Teil der Stadt Nürnberg. Darüber hinaus ist SUN im Verbund mit dem Personalamt auch auf Ausbildungs- und Karrieremessen vertreten.

SUN wendet die KAV-Richtlinien für praktische Studiensemester an und gewährt bei entsprechendem Bedarf interessierten sowie leistungsstarken Studierenden eine Praktikumsvergütung. Auch im Berichtsjahr waren bei SUN mehrere Studierende im Rahmen ihres Praxissemesters sowie zur Anfertigung von Bachelor- und Masterarbeiten tätig. Sämtliche Maßnahmen dienen dem Ziel, qualifizierte Nachwuchskräfte frühzeitig zu gewinnen und langfristig an die Stadt Nürnberg zu binden.

Fortbildung

Ein zentrales Element der personalwirtschaftlichen Steuerung ist die Personalentwicklung sowie die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten. SUN hat im Jahr 2025 rund 410.000 Euro in Weiterbildungsmaßnahmen investiert, einschließlich der Kosten für Unterweisungen sowie für das Programm SUNkunft (2024: 385.000 Euro).

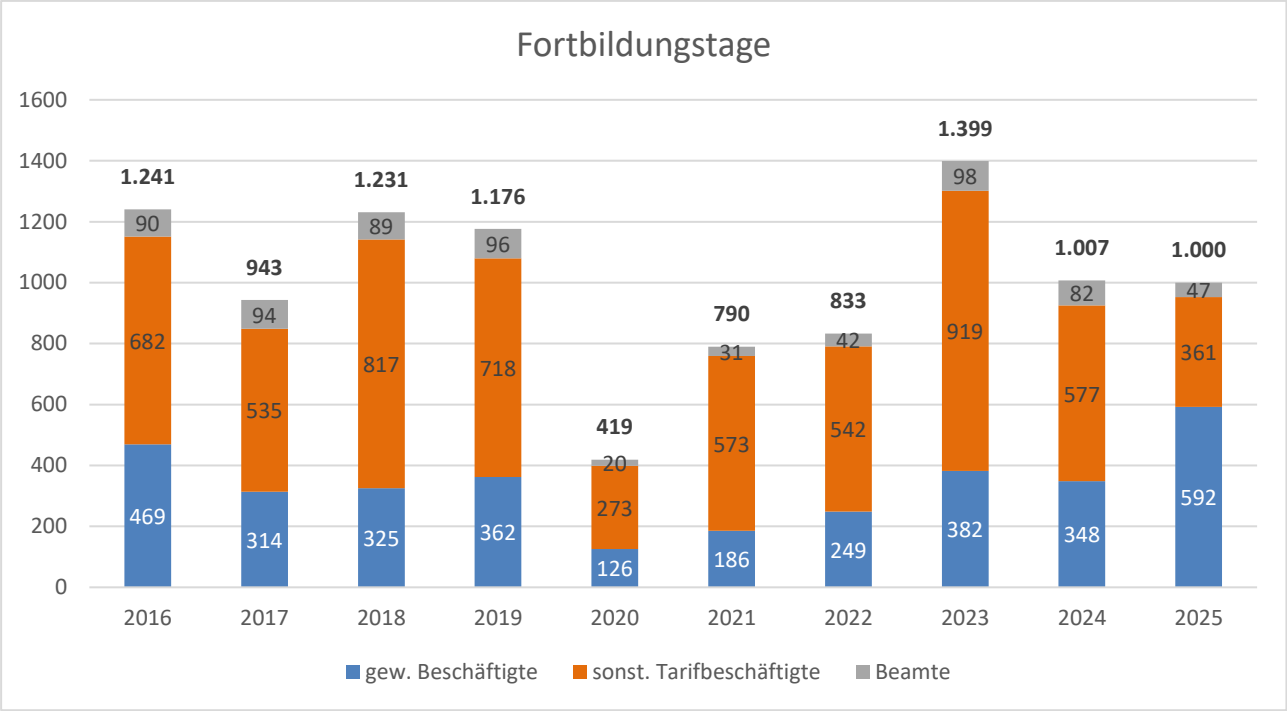
Die SUNkunft stellt ein Instrument der Personalentwicklung dar, das Beschäftigten den berufsbegleitenden Erwerb definierter Qualifikationen ermöglicht. Die entsprechenden Qualifizierungsbedarfe werden unter anderem auf Basis der Altersstrukturanalyse abgeleitet und dienen dazu, künftigen Personalengpässen frühzeitig entgegenzuwirken.

Derzeit unterstützt SUN neun Mitarbeitende im Rahmen des Programms SUNKunft, die sich in verschiedenen Fachrichtungen weiterqualifizieren – darunter Techniker in der Elektrotechnik, Ingenieur für Chemische Verfahrenstechnik, Bau- und Umweltingenieurwesen sowie Abwassermeister – oder ein Studium im Bereich Digitale Verwaltung absolvieren.

Die bedarfsgerechte Fortbildung der Mitarbeitenden wird durch interne, interkommunale sowie externe Schulungsangebote sichergestellt. Im Rahmen des Qualitäts- und Umweltmanagements sowie der gesetzlichen Anforderungen des Arbeitsschutzes werden darüber hinaus regelmäßig Unterweisungen, Einweisungen und Prozessschulungen durchgeführt.

Die Anzahl der Fortbildungstage ist im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 2,30 Tage je Beschäftigten gesunken (2024: 2,36 Tage). Die Führungskräfte analysieren weiterhin den Qualifizierungsbedarf ihrer Mitarbeitenden und sorgen dafür, dass notwendige Fortbildungsmaßnahmen bedarfsgerecht umgesetzt werden. Hierzu gehört auch die Identifikation und Förderung individueller Entwicklungspotenziale im Interesse des Betriebs und der gesamten Stadtverwaltung.

Die Verteilung der insgesamt 1.000 Fortbildungstage stellt sich wie folgt dar: 592 Tage entfielen auf gewerblich Beschäftigte, 361 Tage auf sonstige Tarifbeschäftigte und 47 Tage auf Beamtinnen und Beamte.



4 Unfälle und Arbeitsmedizin

Im Kalenderjahr 2025 gab es insgesamt 35 gemeldete Unfälle, in die SUN-Beschäftigte verwickelt waren. Die Unfallzahlen stellen sich wie folgt dar:

	2025	davon meldepflichtig	2024	davon meldepflichtig	Diff. zum VJ
Arbeitsunfälle	11	11	13	11	-2
Wegeunfälle	6	2	2	2	4
bekannt gewordene Unfälle außerhalb des Dienstes	18	0	13	0	5

Die Zahl der Arbeitsunfälle ist mit 11 Fällen gegenüber dem Vorjahr (2024: 13) leicht zurückgegangen, die Ausfalltage konnten jedoch infolge einer geringeren Schwere der Vorfälle deutlich reduziert werden (2025: 83 Arbeitstage; 2024: 283 Arbeitstage). Die durchschnittliche Ausfalldauer pro Arbeitsunfall betrug 7,55 Arbeitstage (2024: 21,77 Arbeitstage). Unfallschwerpunkte im Bereich der Arbeitsunfälle lagen weiterhin in den Tätigkeiten des Kanalbetriebs sowie der Abwasserreinigung.

Die Zahl der Wegeunfälle ist im Vergleich zum Vorjahr auf 6 Fälle gestiegen (2024: 2). Auch die

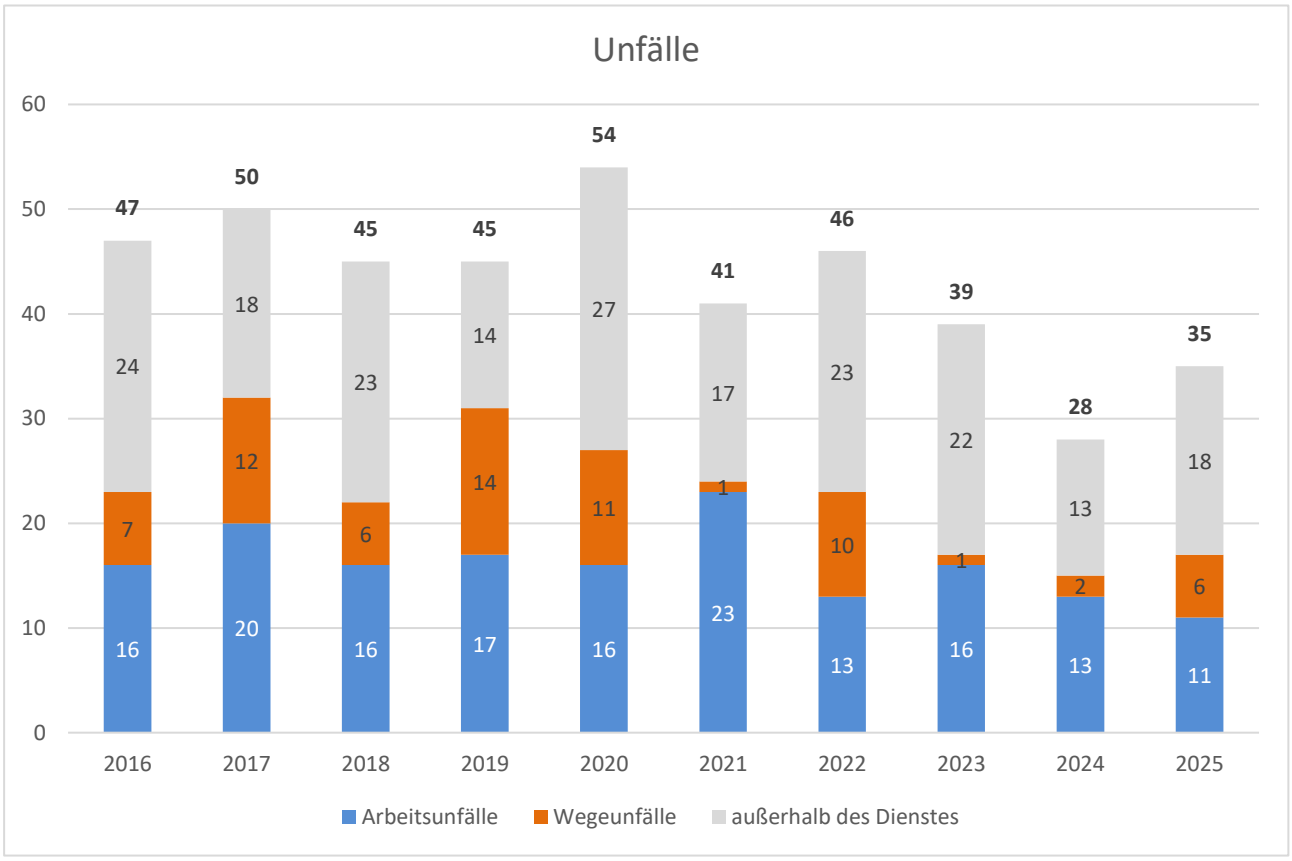
Anzahl der Ausfalltage erhöhte sich auf 98 Arbeitstage (2024: 86). Die durchschnittliche Ausfalldauer je Wegeunfall sank hingegen deutlich auf 16,33 Arbeitstage (2024: 43,0 Arbeitstage), was auf eine geringere Schwere der einzelnen Unfälle hindeutet.

Bei den Unfällen außerhalb des Dienstes ist ebenfalls ein Anstieg zu verzeichnen. Im Berichtsjahr wurden 18 Fälle gemeldet (2024: 13). Die daraus resultierenden Ausfallzeiten erhöhten sich auf 305 Arbeitstage (2024: 250). Die durchschnittliche Ausfalldauer pro Unfall lag bei 16,05 Arbeitstagen (2024: 19,23 Arbeitstage) und ist damit rückläufig.

Im Bereich des Arbeitsschutzes werden regelmäßig Unterweisungen, Schulungen sowie Sicherheitsbegehungen durchgeführt. Diese werden durch Führungskräfte und Werkleitung begleitet und kontrolliert. Zudem tagt ein Arbeitsschutzausschuss unter Beteiligung der relevanten Akteure in regelmäßigen Abständen und befasst sich mit dem Unfallgeschehen im Einzelfall.

Die Werkleitung steht darüber hinaus in regelmäßigem Austausch mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt sowie den Sicherheitsbeauftragten. Unfallereignisse werden systematisch analysiert, Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet, in einer Maßnahmenliste dokumentiert und deren Umsetzung nachgehalten.

Die Entwicklung der Unfallmeldungen der letzten zehn Jahre (2016 bis 2025), differenziert nach Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Unfällen außerhalb des Dienstes, stellt sich wie folgt dar:



Bei der Betrachtung der Unfallentwicklung der vergangenen Jahre lässt sich kein eindeutiger Trend erkennen. Auf Jahre mit niedrigeren Unfallzahlen folgen regelmäßig wieder Zeiträume mit höheren Unfallzahlen, insbesondere bei den Wegeunfällen.

Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre wurden jährlich 16,1 Arbeitsunfälle, 7,0 Wegeunfälle sowie 20,0 Unfälle außerhalb des Dienstes verzeichnet.

Während die Zahl der Arbeitsunfälle rückläufig ist, sind die Wegeunfälle sowie die Unfälle außerhalb des Dienstes im Berichtsjahr angestiegen.

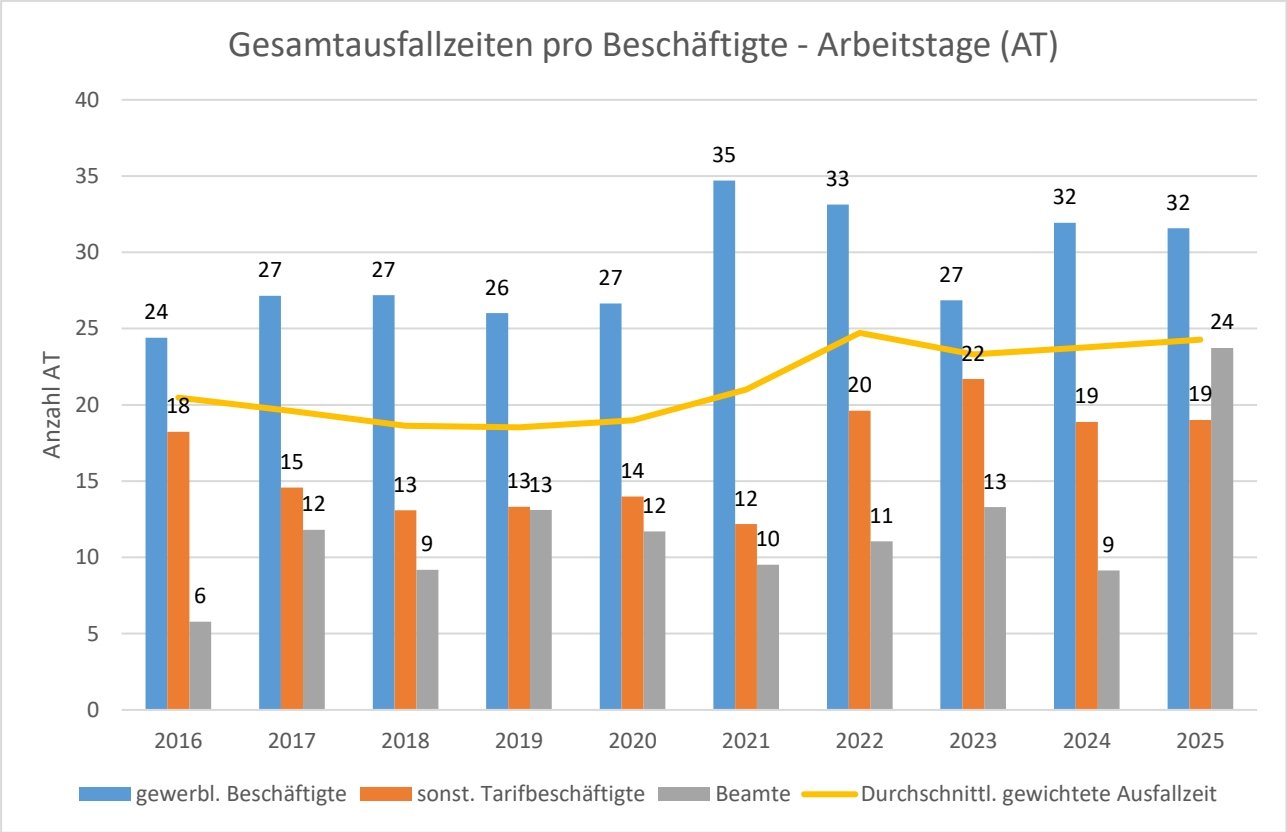
Die Arbeitssicherheit wird bei SUN maßgeblich durch zwei eigene Fachkräfte für Arbeitssicherheit betreut. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben zählen insbesondere die Durchführung von Unterweisungen, die laufende Aktualisierung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilungen sowie die Durchführung von Begehungen zu ihren Tätigkeitsschwerpunkten.

5 Krankenstatistik

Die durchschnittliche Zahl der Ausfalltage je Mitarbeitendem (ohne Auszubildende) aufgrund von Krankheit, Unfällen und stationären Heilmaßnahmen ist gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen. Im Jahr 2025 betrug die durchschnittliche Ausfallzeit 24,28 Arbeitstage (Vorjahr: 23,78 Arbeitstage).

Für den Gesamtbetrieb SUN ergibt sich im Berichtsjahr für das Stammpersonal (435 Beschäftigte zum Berichtsstichtag) eine Krankheitsquote von 6,65 %, berechnet auf Basis der durchschnittlichen Ausfalldauer je Mitarbeitendem in Kalendertagen. Im Vorjahr lag die Krankheitsquote bei 6,52 %.

Die Entwicklung der durchschnittlichen Gesamtausfallzeiten je Mitarbeitendem, differenziert nach Beschäftigtengruppen und ausgewiesen in Arbeitstagen, stellt sich wie folgt dar:



Die Ausfallzahlen in den einzelnen Beschäftigtengruppen zeigen eine differenzierte Entwicklung. Während die Gesamtzahl im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant geblieben ist, liegen die Ausfalltage bei den Beamtinnen und Beamten im Berichtsjahr deutlich über dem Vorjahresniveau und im Vergleich zu den beiden anderen Beschäftigtengruppen auf einem höheren Niveau. Bei den sonstigen Tarifbeschäftigten sowie bei den gewerblichen Mitarbeitenden ist die Zahl der Ausfalltage hingegen weitgehend stabil geblieben.

Für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten ist über die vergangenen zehn Jahre eine uneinheitliche Entwicklung mit wechselnden Anstiegen und Rückgängen zu beobachten. Aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahlen lassen sich jedoch keine belastbaren Trends ableiten; die Schwankungen sind vielmehr auf Ausfallzeiten einzelner Mitarbeitender zurückzuführen.

Insgesamt sind die durchschnittlichen Ausfalltage bei SUN im Berichtsjahr erneut leicht angestiegen und liegen bei 24,28 Tagen. Damit befindet sich der Wert weiterhin über dem Durchschnitt des betrachteten Zehnjahreszeitraums von 21,3 Tagen.

6 Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit der Mitarbeitenden stellt einen zentralen Erfolgsfaktor für SUN dar. In einem sich kontinuierlich wandelnden Arbeitsumfeld mit neuen Anforderungen bedarf es daher nachhaltiger Gesundheitsmaßnahmen, die sowohl das Wohlbefinden der Beschäftigten stärken als auch deren langfristige Leistungsfähigkeit sichern.

Prävention

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement von SUN umfasst vielfältige freiwillige Präventionsangebote zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Dazu gehört die wöchentliche „bewegte Pause“ (15 Minuten während der Arbeitszeit) mit Übungen zur Lockerung, Dehnung und Aktivierung des Bewegungsapparats. Lokale Bewegungsbotschafter stellen eine standortnahe Umsetzung sicher.

Ergänzend fördern Betriebssportgruppen (u. a. Zirkeltraining, Laufen, Zumba, Stretch & Relax) außerhalb der Arbeitszeit Gesundheit, Stressabbau und den abteilungsübergreifenden Austausch. Die Mitarbeitenden gestalten diese Angebote aktiv mit.

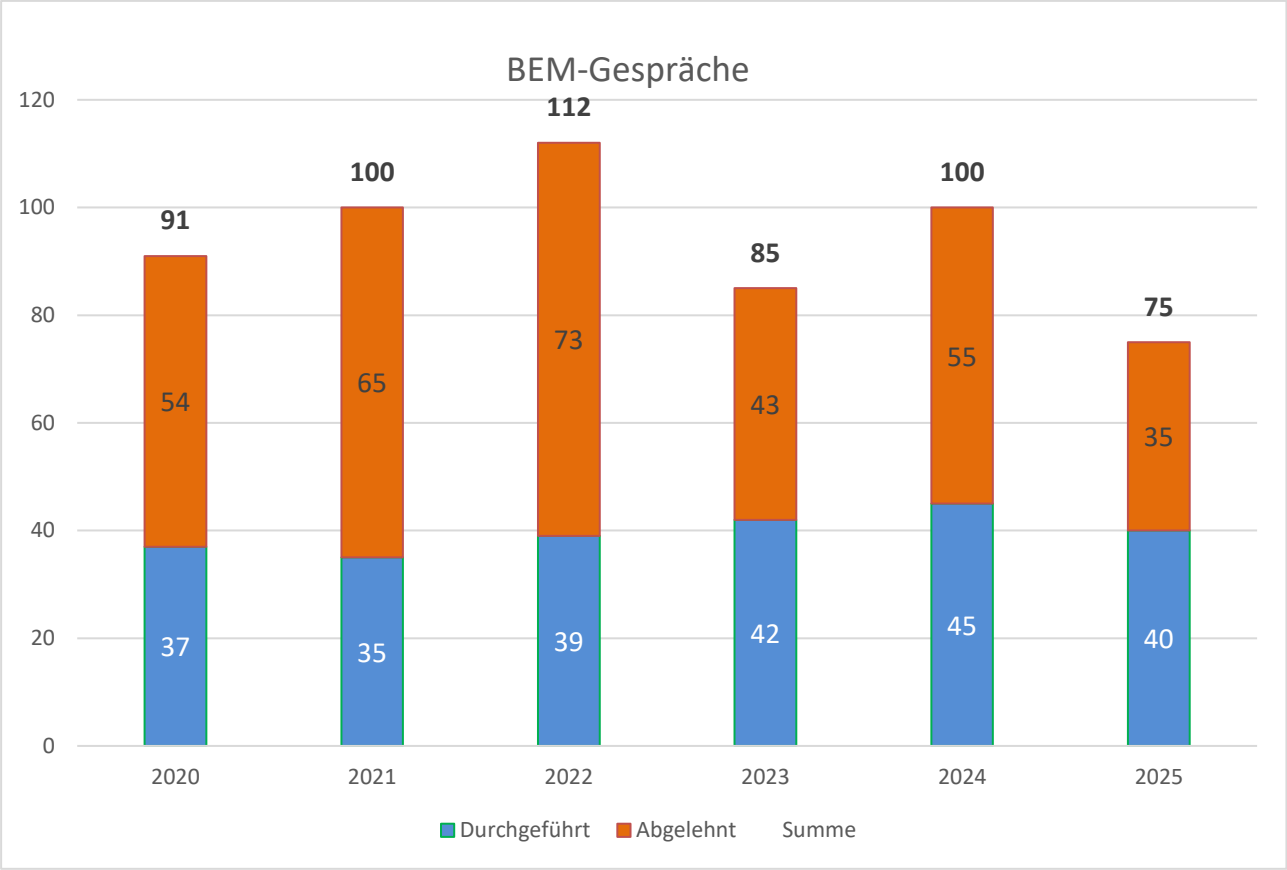
Ein weiterer Baustein ist die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung: Bei Neubeschaffungen werden ausschließlich elektrisch höhenverstellbare Schreibtische eingesetzt, um den Wechsel zwischen Sitzen und Stehen zu unterstützen.

Im Jahr 2025 wurden zudem gezielte Präventionsmaßnahmen durchgeführt, darunter ein AOK-Vortrag „Heben und Tragen“ für gewerbliche Mitarbeitende (21 Teilnehmende) sowie ein Führungskräftetraining „Gesundes Führen – Umgang mit Stress“ (26 Teilnehmende).

Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

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



In den letzten 6 Jahren ist in der absoluten Anzahl der BEM-Gespräche kein einheitlicher Trend erkennbar.

7 Leistungsprämien und Verbesserungsvorschläge

Zusatzleistungsentgelt bzw. -bezüge

SUN hat im Jahr 2025

83.372,83 EUR (2024: 75.742,10 EUR) an Zusatzleistungsentgelt (Tarifbeschäftigte) und

2.141,60 EUR (2024: 2.207,80 EUR) an Zusatzleistungsbezügen (Beamtinnen und Beamte)

an die Mitarbeitenden ausgeschüttet.

Prämien für besondere Leistungen (Leistungsprämien)

An Prämien für besondere Leistungen wurden zudem im Berichtsjahr 58.782,64 EUR für Tarifbeschäftigte und 1.737,35 EUR für Beamtinnen und Beamte zur Verfügung gestellt, auch aus nicht verbrauchten Mitteln aus dem Vorjahr. In Summe wurden 55.584,10 EUR neu bereitgestellt.

Die Prämienvergabe für besondere Leistungen erfolgte auf der Basis von Zielvereinbarungen und durch Spontanprämien.

Verbesserungsvorschläge (NIM – Nürnberger Ideenmanagement)

Für Verbesserungsvorschläge im Rahmen des Nürnberger Ideenmanagements (NIM) wurden im Jahr 2025 zwei Prämien mit einem Wert von 400 EUR.

8 Personalentscheidungen

Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2025 eine Vielzahl von Personalangelegenheiten durch die Werkleitung bzw. die kaufmännische Werkleiterin behandelt, unter anderem:

Vorgang	Anzahl
unbefristete Einstellungen	18
befristete Einstellungen	1
befristete Einstellungen -Aushilfen/Praxissemester	0
unbefristete Weiterbeschäftigungen	6
befristete Weiterbeschäftigungen (inkl. nach Ausbildungsende)	0
Umsetzungen	0
Genehmigung von Altersteilzeit	0
Genehmigung von Elternzeit	14
Genehmigung von Sabbatical	3
Genehmigung von Beurlaubung	1
Übertragung einer höherwertigen Stelle	6
Zuordnung zu einer neuen Entgeltgruppe / Beförderung	11
Austritte	10
Davon Austritt in Rente/Pension bzw. Freistellung Altersteilzeit oder Sabbat vor Rente	4