Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg (ASN)
Eigenbetrieb der Stadt Nürnberg

Personal- und Sozialbericht 2025

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 2025.

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:

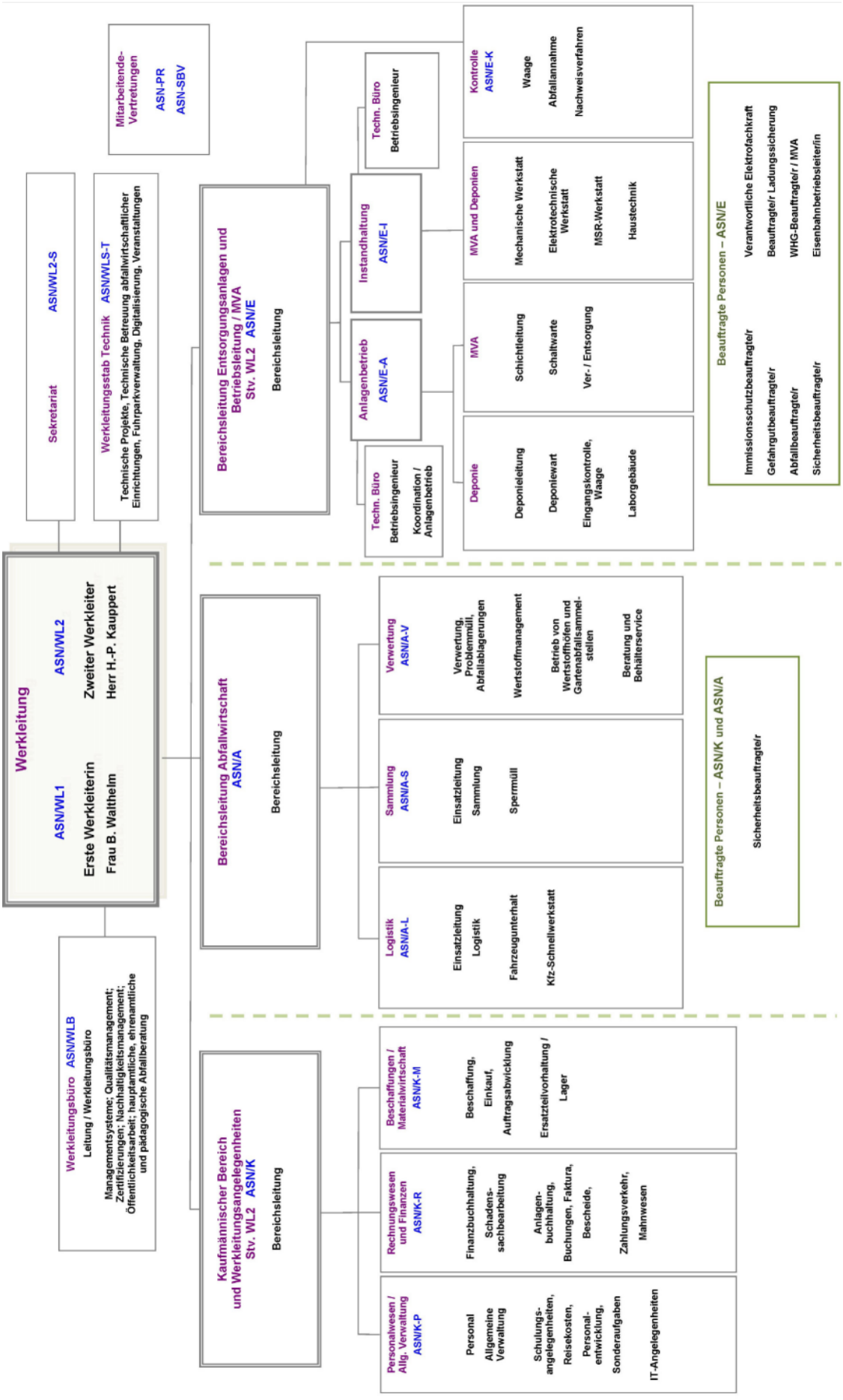


Abbildung 1: Struktur- und Geschäftsbereiche des ASN im Wirtschaftsjahr 2025

2 Personalbestand

2.1 Verteilung der Beschäftigten

Zum 31.12.2025 beschäftigte ASN 429 Beschäftigte (vgl. Abbildung 2).

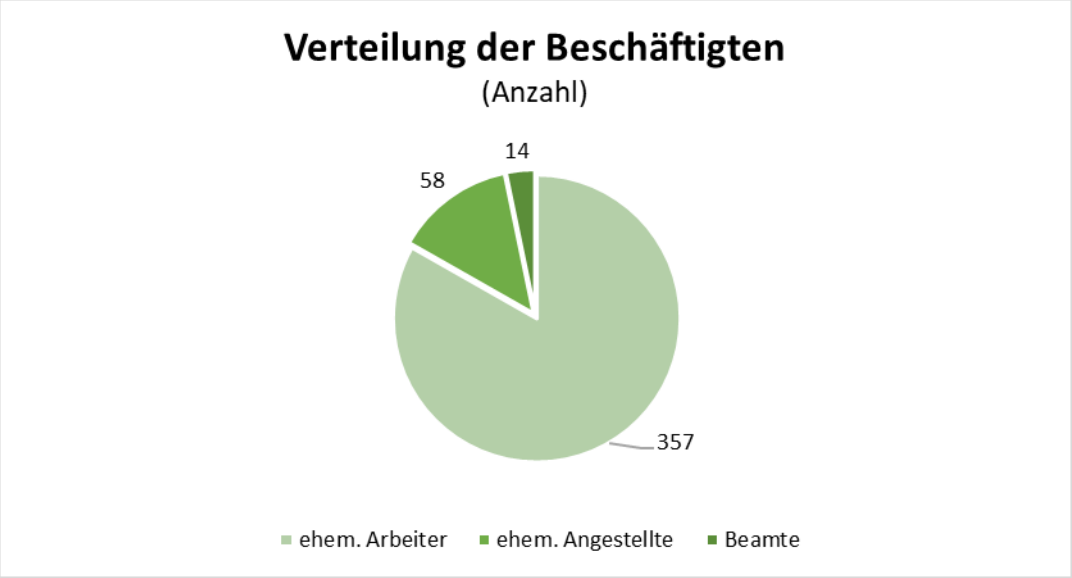


Abbildung 2: Verteilung der Beschäftigten

Von diesen standen 14 Beamte in einem Dienstverhältnis mit der Stadt Nürnberg, was einem Anteil von 3,3 % an der Gesamtbelegschaft entspricht. Bei den 415 Tarifbeschäftigten, die den Großteil der Beschäftigten bei ASN ausmachen, entfallen 58 auf ehemals im Angestelltenverhältnis-Beschäftigte mit einem Anteil von 13,5 % und 357 ehemals im Arbeiterverhältnis-Beschäftigte mit einem Anteil von 83,2 %. 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 2025 wurden insgesamt 44 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. Am Ende des Betrachtungszeitraums (31.12.2025) waren insgesamt 53 Beschäftigte in der Verwaltung tätig; demgegenüber arbeiteten 99 Beschäftigte als Kraftfahrer, 95 Beschäftigte in den Entsorgungsanlagen und weitere 182 Beschäftigte waren als Müllauflader eingesetzt.

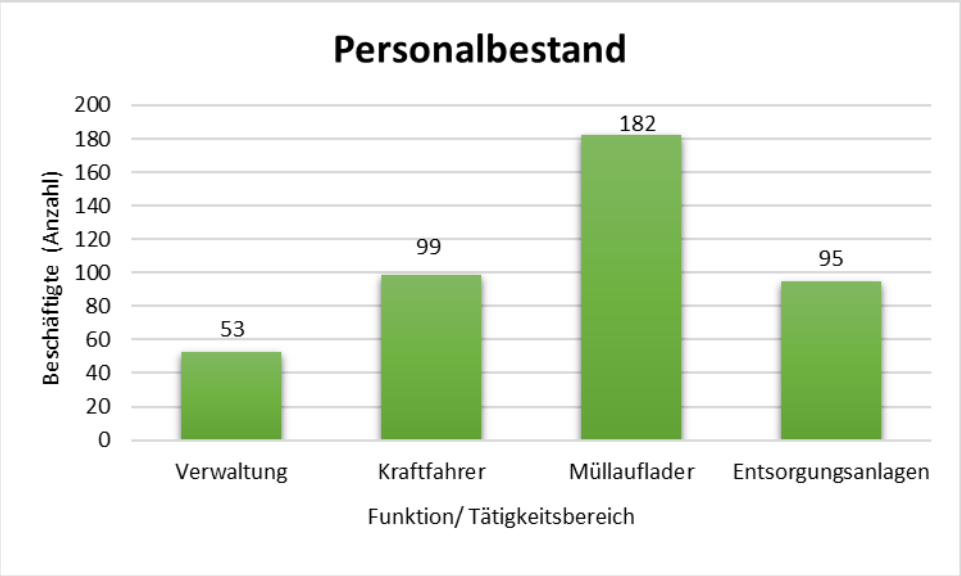


Abbildung 3: Personalbestand

3 Weitere Kennzahlen zur Belegschaft

3.1 Geschlechterverteilung

Auf die 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 429 Beschäftigten sind 32 weiblich (7,5 %) und 397 männlich (92,5 %).



Abbildung 4: Geschlechterverteilung

Der Anteil der 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. Beim Fahrpersonal war weiterhin eine Kraftfahrerin beschäftigt, beim Ladepersonal waren es insgesamt 3 Müllaufladerinnen. Die Gewinnung weiblichen Personals 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 zu werden, 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 Beschäftigungsmöglichkeiten in Teilzeit angeboten werden und eine Kampagne mit Werbung in Kinos sowie auf sozialen Medien gestartet wurde, die sich ausdrücklich an Frauen richtet.

Eine ähnlich deutliche Ausprägung des Geschlechterverhältnisses ist im Bereich der Entsorgungsanlagen zu beobachten, wobei von den 95 Beschäftigten 91 männlich (95,8 %) und 4 weiblich (4,2 %) 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:

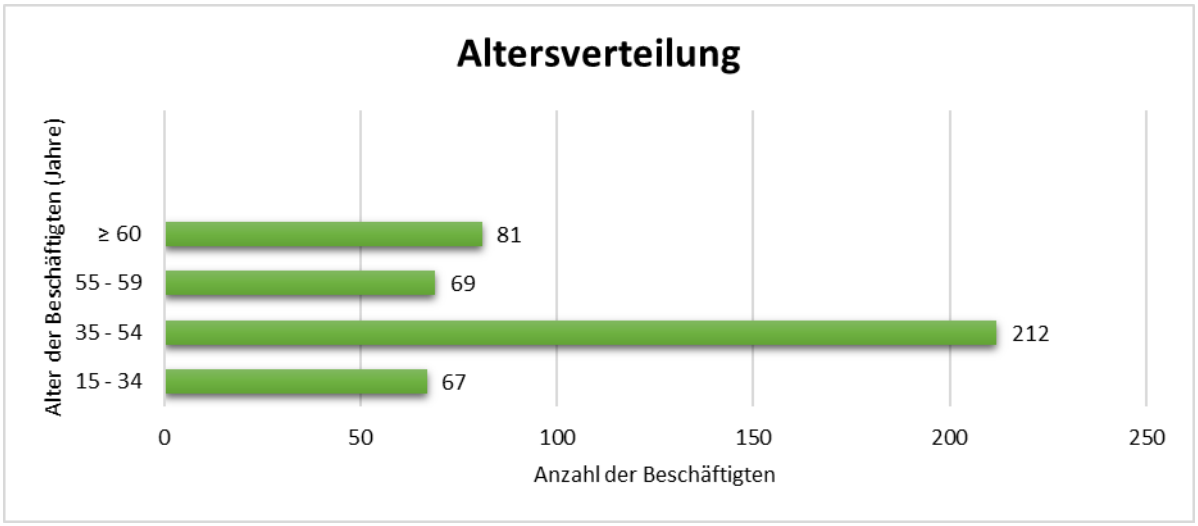


Abbildung 5: Altersstruktur

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten bei ASN lag zum 31.12.2025 bei 47,5 Jahren und damit 0,3 Jahre unter dem Vorjahreswert. Der Altersdurchschnitt von ASN liegt im Vergleich über dem gesamtstädtischen Durchschnitt von 44,5 Jahren wie auch über dem Altersdurchschnitt sämtlicher städtischer Eigenbetriebe von 47,1 Jahren.

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 ausscheidet. Dies bringt wiederum mit sich, dass ASN wohl trotz einer stärkeren Fokussierung auf technische Verbesserungen und Neuentwicklungen künftig mit deutlich verstärkten Anstrengungen in der Personalgewinnung konfrontiert sein wird, um allein die planmäßig eintretende Personalfluktuation kompensieren zu können.

3.3 Fehlzeiten

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

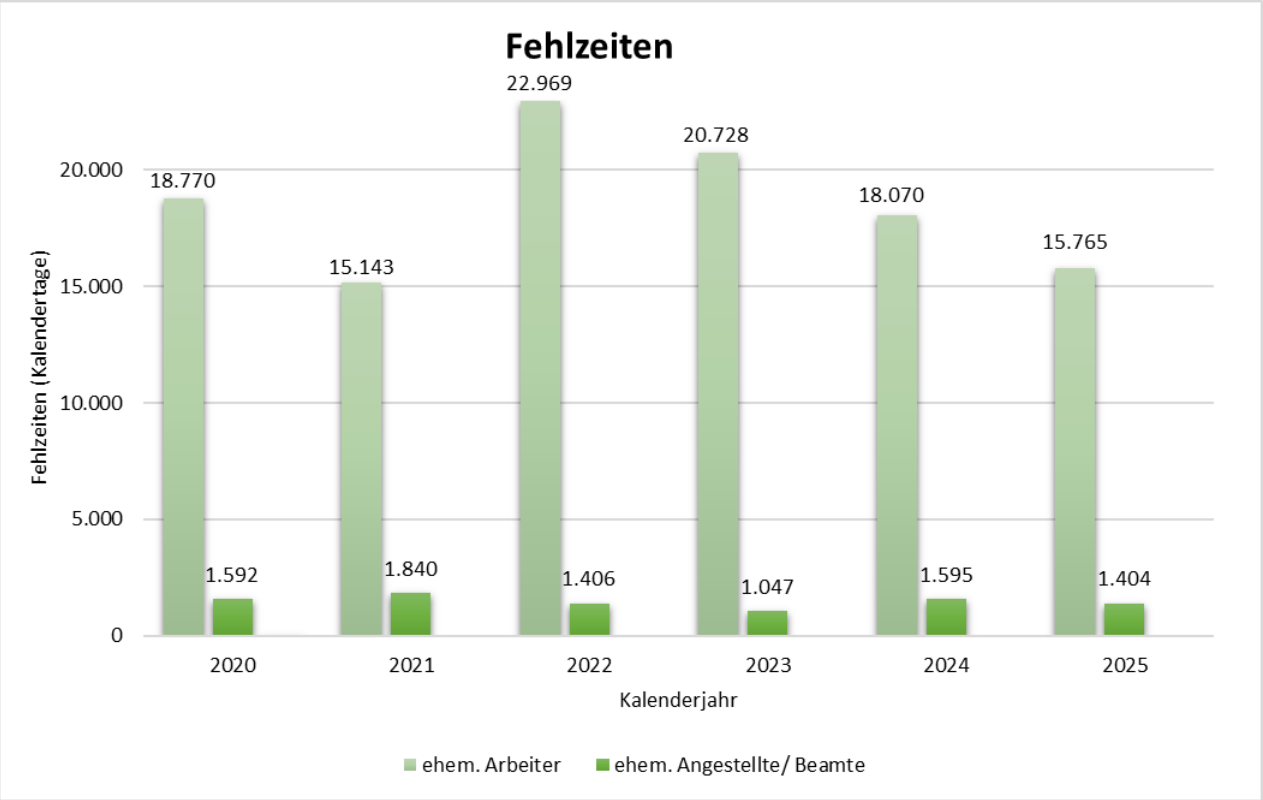


Abbildung 6: Fehlzeiten[1]

Die Ausfallzeiten bei ASN umfassten im Jahr 2025 insgesamt 17.169 Tage. Diese verteilen sich mit 1.404 Tagen auf die Beamten sowie ehem. Angestellte und mit 15.765 Tagen auf die ehem. Arbeiter. Dies entspricht bei 429 Beschäftigten einer Krankheitsquote von insgesamt 11,0 %. Im direkten Vergleich zum Jahr 2024 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 2025) sowie die Erhebungen des BKK Dachverbands (BKK-Gesundheitsreport 2025) und die Veröffentlichungen der DAK und TK, 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 2025 im zweiten Jahr in Folge auf Rekordniveau lag.

Bezogen auf die Krankheitstage pro Beschäftigtem stellt sich die Entwicklung in Abbildung 7 wie folgt dar:

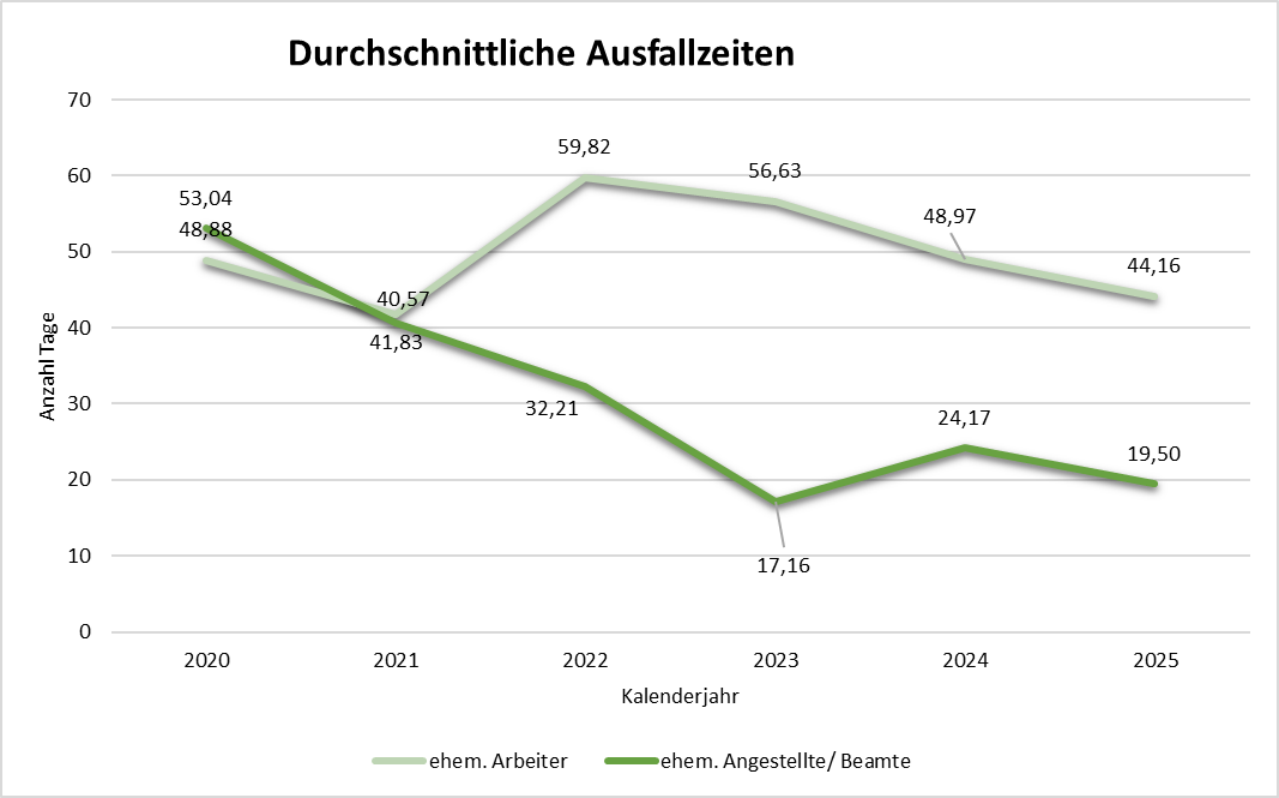


Abbildung 7: Durchschnittliche Ausfallzeiten[2]

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 im darauffolgenden Jahr 2022 ein deutlicher Anstieg der durchschnittlichen Ausfalltage festzustellen. Seit dem Jahr 2022 ist ein kontinuierlicher Rückgang auf 44,2 Tage zu verzeichnen.

Im Bereich der Beschäftigten auf ehemalige Angestellten-Stellen sowie der Beamten (dunkelgrün in Abbildung 7) ist seit 2020 ein Rückgang der durchschnittlichen Ausfalltage bis zum Jahr 2025 auf 19,5 Tagen erkennbar. Es gab einen kurzen Anstieg im Jahr 2024 auf 24,2 Tage.

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 2025.

3.4 Maßnahmen zur Verringerung der Krankheitsquote und Gesundheitsförderung

Wie schon im BKK-Gesundheitsreport für 2025 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 verstärkt 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 spürbar rückläufig, liegen jedoch weiterhin deutlich zu hoch.

Mit hohen Ausfallzeiten kommt eine gewisse Abwärtsspirale in Gang: Wenn aufgrund von Personalmangel Touren mit weniger als der Sollbesetzung 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 Beschäftigten bei 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 Mitarbeiter- und Belastungsbefragung**

  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 zu der ausschließlich mittels Papierfragebogen durchgeführten Befragung hatten die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Meinung in einem strukturierten Interview zu äußern.

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

  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 und -ausfällen
4) Wunsch nach mehr Wertschätzung (und Fairness)
5) Mangelnde bzw. verbesserungswürdige Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern

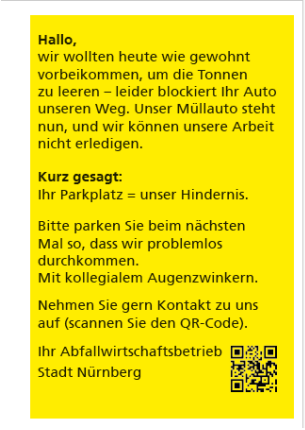
- **Projekt zur Senkung der Krankheitsquote: Maßnahmen und erste Ergebnisse**

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, sodass ein früherer Dienstbeginn künftig schon bei erwarteten Temperaturen ab 28 °C möglich ist.
- Kühlungswesten wurden in der Müllabfuhr und im Anlagenbetrieb erprobt (mit eher geringem Erfolg bzw. geringer positiver Bewertung in der Praxis).
- Ausgabe von Info-Karten für Falschparker und Anfragen aus der Bürgerschaft.









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 der 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 Beschäftigten zu unterbinden. Aus diesem Grund wurden gezielt Maßnahmen ergriffen, um solche Arbeitsverhältnisse zu beenden – etwa durch eine rechtssichere Dokumentation, Schulungen für Führungskräfte sowie die Einschaltung einer spezialisierten Anwaltskanzlei für personenbedingte Kündigungsverfahren.

Zu betonen ist dabei, dass diese Maßnahmen ausdrücklich **nicht** darauf abzielen, sich von gesundheitlich angeschlagenen oder langjährigen Mitarbeitern zu trennen, sondern vielmehr, den sogenannten „Plattmachern“ (ASN-internes Sprachbild) konsequent und wirksam entgegenzutreten, um die Belastung für die übrigen einsatzbereiten Beschäftigten nicht weiter steigen zu lassen.

c. Schulungen und Kommunikation

- Das Schulungsangebot „Umgang mit schwierigen Bürgern“ ist nun Standard für alle Kraftfahrer und Müllauflader.
- Im Bereich der Müllabfuhr wurden „Anlernpaten“ eingeführt, die insbesondere neuen Kolleginnen und Kollegen als vertrauenswürdiger erste Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

- 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
  ➲ Sprechstunde/Morgen-Kaffee bei bzw. mit 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 allen Führungskräften auch Coachingangebote 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. dort gebündelt, um übergreifende Stabaufgaben zu bündeln sowie in den Fachbereichen Effizienz und Fokussierung auf Kernaufgaben zu steigern.
- Im Rahmen der internen Mitarbeiterbefragung wurden viele konkrete Verbesserungsvorschläge gemacht:
  ➲ Neue Stühle im Leitstand der MVA
  ➲ Erneuerung überalterter Fahrzeuge im Fuhrpark
  ➲ Neue Sicherheitsjacken für die Übergangsperioden im Frühjahr und Herbst
  ➲ Der Wunsch nach kurzen Hosen für Mülllader wurde trotz intensiver Verhandlungen vom Unfallversicherungsträger abgelehnt.

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 besteht Handlungsbedarf, um Arbeitsklima und Unternehmenskultur bei ASN nachhaltig zu stärken.

3.5 Personalgewinnung und Fachkräftemangel: Herausforderungen und Maßnahmen

Aufgrund der bestehenden hohen Nachfrage nach Arbeitskräften und des sich weiter verstärkenden demografischen Wandels hat sich die Personalgewinnungssituation bei anhaltendem Trend insgesamt für ASN im Jahr 2025 weiter deutlich verschärft.

Das Grundproblem des Fachkräftemangels betrifft auch ASN und schlägt sich im Betrieb mittlerweile in einem generellen Personalmangel nieder, der sich bis dato bei der Personalgewinnung auf nahezu alle Bereiche der gewerblichen Belegschaft und damit auf knapp 88 % der Gesamtbelegschaft des Betriebs erstreckt.

Insbesondere im Bereich von IT-Fachkräften, Ingenieuren, Elektrotechnikern 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. Hierfür sind insbesondere folgende Ursachen maßgeblich:

- einer hohen und weiter steigenden Zahl zu besetzender Stellen (z. B. durch Verrentungen, (zunehmend nicht altersbedingte) 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 jedoch 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 vorhandenes Know-how breiter zu verteilen und Doppelbesetzungen (Vertretungsregel) in Schlüsselpositionen zu sichern. Denn die sehr schlanke Aufstellung von ASN im Verwaltungsbereich erfordert bei allen Mitarbeitenden ein hohes Maß an Know-how sowohl in der Tiefe als auch in der Breite.

3.6 Personalgewinnung in Zahlen

2025 hatte ASN 53 vakante Stellen zu besetzen. In 16 Stellenbesetzungsverfahren konnten nur 41 Stellen erfolgreich besetzt werden; in 4 Besetzungsverfahren (Lade- und Fahrpersonal) konnte nicht die erforderliche Zahl geeigneter Bewerber für eine Einstellung gewonnen werden.

Im Bereich vakanter Stellen mit administrativen Tätigkeitsschwerpunkten, einschließlich der mit Führungsaufgaben, unterschied sich die Situation der Personalgewinnung im Berichtszeitraum grundsätzlich nicht von derjenigen in den übrigen Verwaltungsdienststellen. Die Neubesetzung offener Stellen war somit grundsätzlich weiterhin möglich. Die Anzahl der Bewerbungen sowie die Qualität des Bewerberfelds blieben aber hinter dem Durchschnitt früherer Jahre zurück.

3.7 Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte

ASN beschäftigte (Stand: 31.12.2025) 70 sog. „anrechenbare Schwerbehinderte“. Darunter versteht man Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte. Die 70 anrechenbaren Schwerbehinderten teilen sich auf 50 Schwerbehinderte, d. h. Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 (vgl. § 2 Abs. 2 SGB IX) und insgesamt 20 ihnen Gleichgestellte auf. Eine Gleichstellung liegt 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 429-köpfige Belegschaft von ASN entspricht dies einem Anteil von 16,3 %, der die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote[4] i. H. v. 5 % (vgl. § 154 SGB IX) sowie die gesamtstädtische Schwerbehindertenquote mit 9,6 % deutlich übertrifft. Die Anzahl der „anrechenbaren Schwerbehinderten“ bei ASN reduzierte sich dabei im Vergleich zum Vorjahr um 5 Personen, was einer Anteilsreduzierung um 0,92 Prozentpunkte (Vorjahr: +0,70 Prozentpunkte) entspricht.

Ein hoher Anteil der Schwerbehinderten ist in den gewerblichen Tätigkeitsbereichen beschäftigt. Dies verdeutlicht einerseits die starken Integrationsleistungen von 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 Beschäftigten sowie Führungskräfte kontinuierlich weiterzuentwickeln. In diesem Kontext haben im Jahr 2025 insgesamt 161 Personen (2024: 198 Personen) an entsprechenden internen und externen Fort- und Weiterbildungen teilgenommen. ASN investierte im Jahr 2025 insgesamt rund 112.000 € (2024: 141.000 €) in die Fort- und Weiterbildung seiner Beschäftigten. 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 die spezifischen Anforderungen an gewerbliche Schulungsinhalte nicht abdecken kann.

ASN konnte seinen Beschäftigten damit wie bereits in den Vorjahren auch im Jahr 2025 wieder vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten. Es ist aber auch festzustellen, dass weiterhin erhebliches Potenzial für die interne Personalentwicklung besteht 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 entwickeln. Dies bringt es mit sich, dass vorhandene Potenziale der Beschäftigten weiterhin laufend durch intensive Beobachtung 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. Angesichts der sich weiter verschärfenden Rahmenbedingungen 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.
Im Rahmen des Projektes „Wandel der Kommunalwirtschaft und -technik (WaKoTech)“[5], das 2025 unter Teilnahme von ASN gestartet wurde und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird, sollen gezielte Fortbildungsangebote für die Belegschaft (z. B. Schulungen Vorarbeiter, Stichwort: „Soft Skills“) entwickelt und in die betriebliche Praxis überführt werden.

[5] Projektträger: Akademie Dr. Obladen.

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 durch ein Zertifikat der Regierung von Mittelfranken vom 10.08.2023 erneut bestätigt und ist bis 2025 gültig.[6]

ASN hat sich in seiner Eigenschaft als Entsorgungsbetrieb für Siedlungsabfälle im März 2024 außerdem als sog. KRITIS-Betrieb (Betrieb, der zur Kritischen Infrastruktur gehört) 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 einer deutlich effektiveren Handhabung die Zusammenführung bestehender mit künftigen Managementsystemen vorzunehmen und das OHRIS-Managementsystem mit einer Umstellung auf ein Arbeitsschutzmanagementsystem nach DIN EN ISO 45001:2018 unter dem Dach eines integrierten Managementsystems abzulösen.

[6] Nach Mitteilung der Regierung von Mittelfranken als zuständiger Zertifizierungsstelle wird OHRIS 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 mit Rundumkamerasystemen ausgestattet.

2025 wurden insgesamt 16 Neufahrzeuge mit den Visy-Systemen (Abbiegeassistenzsysteme für das Rechts- und Linksabbiegen sowie ein Rückfahrsystem) ausgeliefert.

5.3 Entwicklung der Betriebsunfallzahlen

Das Unfallgeschehen wird von der Gefährdungsart F „Verkehrsunfälle“ angeführt, die mit 5 Unfällen und 402 Ausfalltagen auf einen Anteil von 39 % an der Gesamtausfallzeit kommt.

Verantwortlich hierfür sind insbesondere zwei Unfallereignisse. Zum einen der Unfall mit der höchsten Ausfallzeit, bei dem sich ein Müllauflader bei der Mitfahrt auf dem rechten Trittbrett Verletzungen am Knie und am Fuß des linken Beins zugezogen hat, als das Müllsammelfahrzeug beim Linksabbiegen mit dem Heck an ein geparktes Auto gestoßen ist (283 Ausfalltage). Zum anderen das Unfallereignis mit der vierthöchsten Ausfallzeit, bei dem ein Müllauflader beim Bedienen der Schüttvorrichtung von einem Pkw angefahren und am Becken verletzt wurde (85 Ausfalltage).

An zweiter Stelle des Unfallgeschehens steht die Gefährdungsart A „mangelnde Trittsicherheit“, die mit 8 Unfällen und 280 Ausfalltagen einen Anteil von 27 % an der Gesamtausfallzeit aufweist.

Zu nennen sind hier die hinsichtlich der Ausfalltage an dritter und fünfter Stelle liegenden Unfallereignisse. Bei dem einen handelt es sich um einen Stolperunfall, bei dem ein Müllauflader beim Bereitstellen eines Biomüllbehälters an einer Bordsteinkante mit dem rechten Fuß umknickte und sich eine Außenmeniskusverletzung zugezog (101 Ausfalltage). Der andere ist ein Ausrutschunfall, bei dem ein Müllauflader beim Zurückstellen eines Abfallbehälters auf einer Eisfläche des Gehwegs stürzte und eine Schulterverletzung erlitt (69 Ausfalltage).

An dritter Stelle des Unfallgeschehens ist die Gefährdungsart B „sich schneiden, stechen, reißen, stoßen, quetschen, hängenbleiben oder getroffen werden“ anzutreffen, welche mit 16 Arbeitsunfällen und 176 Ausfalltagen einen Anteil von 17 % der Gesamtausfallzeit verursachte.

Die Anzahl der Unfälle der Gefährdungsart B hat sich damit verdoppelt und es sind auch beinahe doppelt so viele Ausfalltage zu verzeichnen. Anzumerken bleibt zudem, dass sich allein 9 Unfallereignisse beim Bereitstellen von Müllbehältern ereignet haben und Finger-, Hand-, Arm- und Fußverletzungen zur Folge hatten.

Nicht unerwähnt bleiben darf auch die Gefährdungsart D „sich verheben, überlasten“, die mit 3 Arbeitsunfällen und 140 Ausfalltagen einen Anteil von 14 % an der Gesamtausfallzeit verursacht hat. Zu den Unfällen dieser Gefährdungsart gehört auch der Unfall mit der zweithöchsten Ausfallzeit, bei dem ein Müllauflader sich beim Ziehen eines 240-L-Biomüllbehälters über eine Stufe eine Bandscheibe eingeklemmt hat.

Fazit:
Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass die hohe Anzahl an Ausfalltagen von den drei Gefährdungsarten F, B und D verursacht wurde.

Allein durch die Gefährdungsart F „Verkehrsunfälle“ sind 335 Ausfalltage mehr als 2024 zu verzeichnen, was einer Versechsfachung gleichkommt. Diese Zunahme hat auch dafür gesorgt, dass die Gefährdungsart F im Berichtsjahr 2025 noch vor den sonst vorne anzutreffenden Gefährdungsarten A und B liegt.

Auch bei der Gefährdungsart B „sich schneiden, stechen, reißen, stoßen, quetschen, hängenbleiben oder getroffen werden“ kam es bei der Anzahl der Unfälle zu einer Verdoppelung und dadurch zu einer Zunahme der Ausfallzeit um 80 Ausfalltage.

Die Gefährdungsart D „sich verheben, überlasten“, die 2024 keine Ausfallzeiten vorzuweisen hatte, trägt 2025 mit 3 Unfällen und 140 Ausfalltagen ebenfalls erheblich zur Zunahme der Ausfalltage bei.

In Summe ergeben die Zuwächse bei diesen drei Gefährdungsarten 555 Ausfalltage, was der Zunahme bei der gesamten Ausfallzeit gegenüber 2024 entspricht.

Die Zunahme der Arbeitsunfälle in Summe wie auch jeder Unfall an sich wird umgehend und laufend analysiert; wo möglich, werden Gegenmaßnahmen (bevorzugt technischer Art) eingeführt bzw. in Schulungen auf Unfallursachen und Vorsichtsmaßnahmen hingewiesen. Für 2025 ergeben sich keine „typischen“ Muster aus den Einzelfällen, es sieht eher nach einem statistischen Ausreißer als nach einer grundsätzlichen Problemlage aus. Die Entwicklung behalten aber sowohl ASN als auch Ref. I/ASI im Blick.

In der Abbildung 8 sind die Arbeitsunfälle aufgeführt:

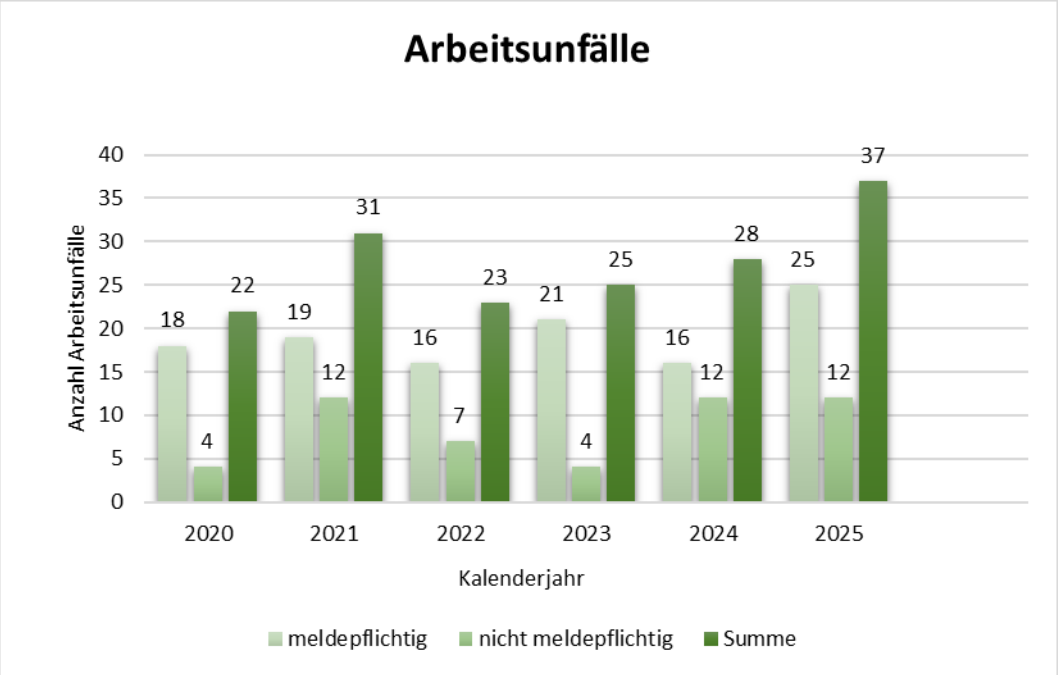


Abbildung 8: Arbeitsunfälle

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

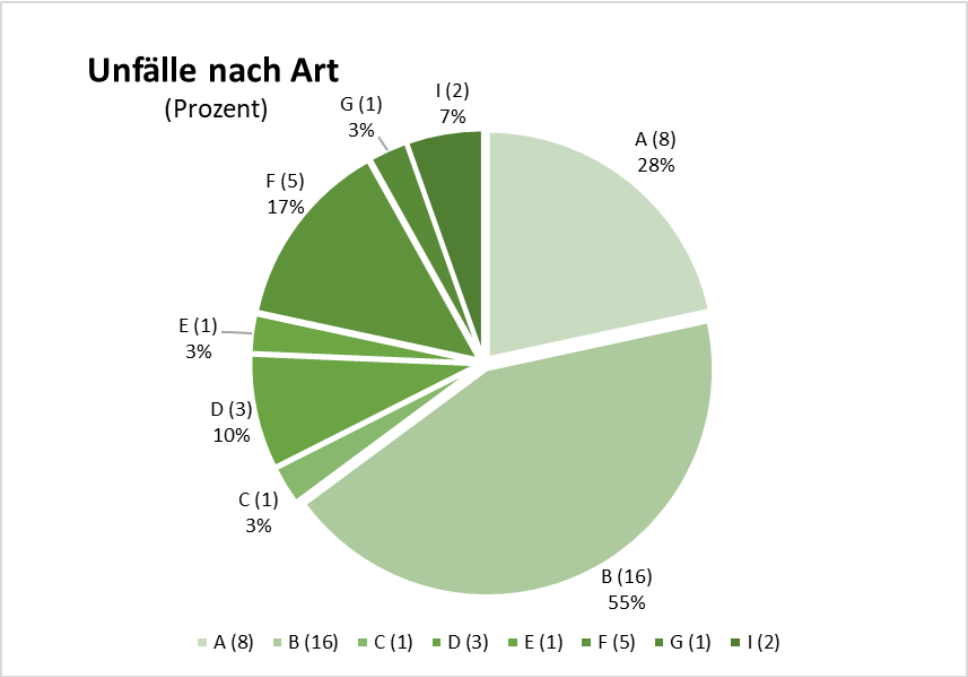


Abbildung 9: Unfälle nach Art (Prozent)

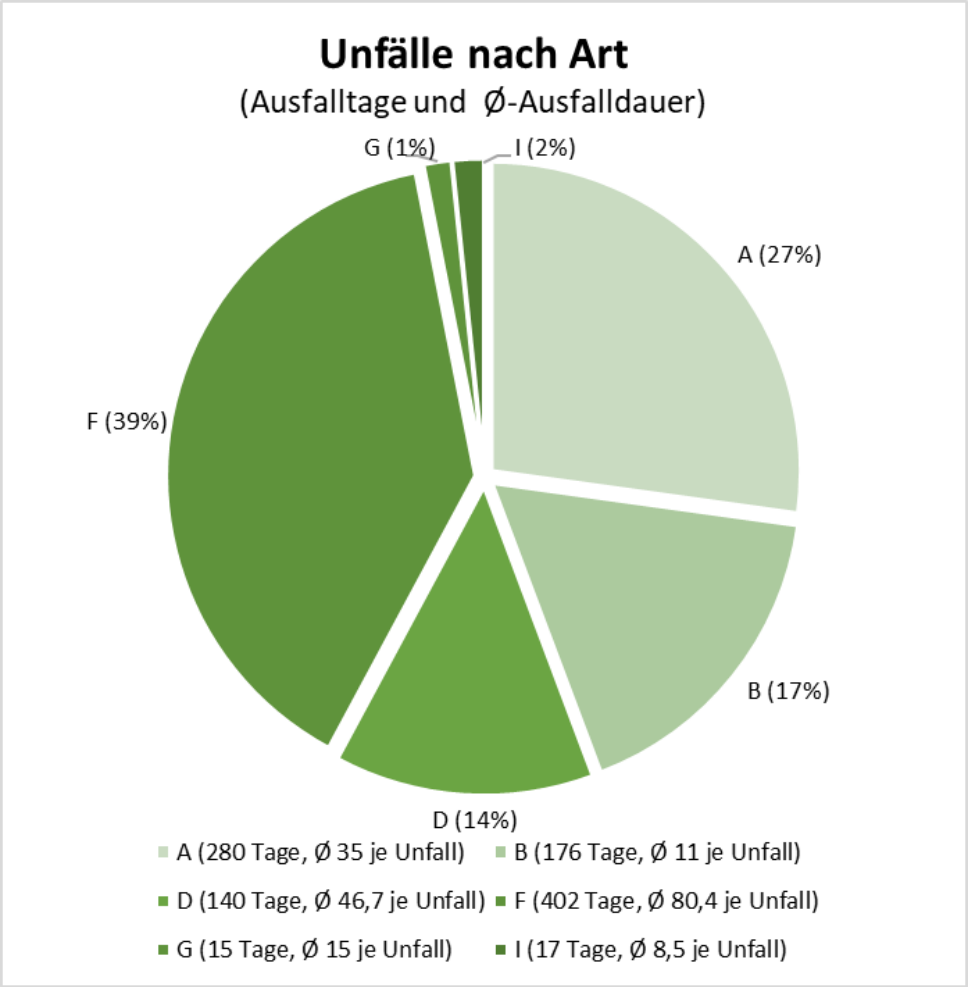


Abbildung 10: Unfälle nach Art (Ausfalltage und Ø-Ausfalldauer)

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)