Personalbericht und Betriebliches Gesundheitsmanagement SÖR 2025

Inhaltsverzeichnis:

1. Organisatorischer Aufbau SÖR

2. Stellenplan

3.1 Altersstruktur, Personalfluktuation, Teilzeitquote

3.2 Fehlzeiten

4. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

6. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

7. Betriebliches Gesundheitsmanagement

1. Organisatorischer Aufbau SÖR

Der grundsätzliche Aufbau der Organisationsstruktur des SÖR erfolgte bei der Gründung im Jahr 2009 auf Basis des vom Stadtrat beschlossenen Gutachtens der Fa. Steria-Mummert AG.

Im Jahr 2025 ergaben sich folgende wesentliche Veränderungen in der Organisationsstruktur:

Einrichtung einer eigenen Fachkoordination Winterdienst und Qualitätsmanagement (SÖR/2-FK/WQ) bei SÖR/2:

Ziel
Der Winterdienst stellt eine der zentralen Aufgabenbereiche des SÖR dar und wurde als eigenständige Fachkoordination etabliert. Hierzu wurden Planstellen der Fachkoordination Straßenreinigung in die Fachkoordination Winterdienst und Qualitätsmanagement überführt. Die Fachkoordination Straßenreinigung wurde aufgelöst. Diese neue organisatorische Einheit wurde außerhalb des bisherigen Sachgebiets Straßenreinigung als Stab bei der Abteilungsleitung angesiedelt. Ziel war es, die vielfältigen Aufgaben des Winterdienstes strukturiert zu bündeln und klar zu verorten. Der Winterdienst ist eine bereichsübergreifende Aufgabe mit hoher Verantwortung, die sowohl Sachgebiets- als auch teilweise Abteilungsgrenzen überschreitet.
Begründung
Um dieser Komplexität gerecht zu werden und eine zuverlässige sowie effiziente Aufgabenerledigung sicherzustellen, war eine Entflechtung und Zentralisierung der derzeit verstreuten Zuständigkeiten notwendig. Durch die neue Fachkoordination Winterdienst und Qualitätsmanagement werden Planung, Organisation und Durchführung des Winterdienstes an einer Stelle gebündelt. So soll eine verbesserte Steuerung, Kommunikation und Verantwortungszuweisung ermöglicht werden. Darüber hinaus soll das Qualitätsmanagement, das die Reinigungsleistung im Stadtgebiet Nürnberg mit Hilfe eines geeigneten IT-Systems bewerten soll, bei der Abteilungsleitung angesiedelt werden, um die erforderliche Neutralität für die Aufgabenerledigung gewährleisten zu können.

Es wurden somit die Themen Winterdienst und Qualitätsmanagement in einem gemeinsamen neuen Stab „Fachkoordination Winterdienst und Qualitätsmanagement“ gebündelt. Hierfür wurden 3 Vollkraftstellen aus der Fachkoordination Reinigung herangezogen. Somit ist auch die Vertretungssituation für die wichtigen Aufgaben sichergestellt.

Eingliederung von Teilen der Fachkoordination Straßenreinigung (SÖR/2-FKR) in das Sachgebiet Straßenreinigung (SÖR/2-R)

Ziel
Ursprünglich war vor der Gründung eines eigenen Sachgebiets Straßenreinigung die Abwicklung der Aufgaben aus der Fachkoordination Straßenreinigung durchaus sinnvoll, da auch die Bezirke Straßenreinigungsaufgaben wahrgenommen hatten und Sachverhalte teilweise für alle Bereiche allgemeinverbindlich geregelt und geplant werden mussten.
Durch die Ausgliederung der Straßenreinigung aus den Bezirken und damit verbunden der einheitlichen Führung innerhalb der Straßenreinigung, ergibt sich aber ein neuer Sachverhalt.
Begründung
Aus betrieblicher Sicht wurde die Eingliederung eines Teils der Fachkoordination Straßenreinigung im Umfang von 4 Vollkraftstellen in das Sachgebiet Straßenreinigung als notwendig erachtet und hiermit umgesetzt. Es gab inhaltlich viele Schnittstellen, die sich unter einer gemeinsamen Führung leichter regeln und koordinieren lassen. Die Änderung von Aufgabenzuschnitten erforderte die Neubewertung einzelner Stellen. Die neue Abteilungs- und Sachgebietsstruktur wurde mit DIP abgestimmt.

Neuorganisation des Sachgebietes Brückenbau und Wasserwirtschaft (SÖR/1-B)

Ziel
Die letzte Neuorganisation für den Bereich Brückenbau und Wasserwirtschaft wurde im Werkausschuss SÖR am 15.11.2023 beschlossen. Gegenstand war hier die Implementierung je einer Planungs- und Baudurchführungseinheit unter der Gruppe Brückenneubau, sowie die Integration der Projektgruppe Hafenbrücken, die bis dahin nicht im Stellenplan von SÖR verankert war.
Begründung
In der Zwischenzeit hat sich das anspruchsvolle Großprojekt Hafenbrücken stetig weiterentwickelt. Sowohl die Brücke Frankenschnellweg über die Südwesttangente und den Main-Donau-Kanal als auch die Fertigstellung der Behelfsumfahrung zur Vorbereitung der Hauptbaumaßnahmen mit den Brücken und sonstigen Bauwerken der Hafenstraße wurden zwischenzeitlich beauftragt und sind im Bau. Das Personaldefizit wurde gegenüber der Beschlusslage von 2023 durch Fluktuation von Beschäftigten mit langer Projekterfahrung größer statt kleiner.

Seit Oktober 2024 wurden die Aufgaben der Projektgruppe daher unter den bis dahin etablierten Bereichen des Sachgebietes Brückenbau und Wasserwirtschaft und den verfügbaren Personalausstattungen neu geordnet, nachdem die Projektgruppe bei aller Motivation die bevorstehenden Aufgaben aus eigener Kraft absehbar nicht bewältigen konnte. Der Umgang mit dem Projekt gestaltete sich immer schwieriger. Die Dimensionen des Projekts und der technische und juristische Anspruch binden erhebliche Ressourcen. Gegenüber der Beschlusslage von 2023 änderte sich im Wesentlichen die Personal- und Aufgabenzuordnung folgender Strukturen:

Gruppe SÖR/1-B/ZA Zentrale Aufgaben
- unterstützt als Querschnittseinheit die Leistungen der einzelnen Bereiche.

Gruppe SÖR/1-B/1 Planung
- übernimmt alle notwendigen Planungsaufgaben im Zusammenhang mit dem Ingenieurbauwerken, also auch die für das Hafenbrückenprojekt.

Gruppe SÖR/1-B/2 Anlagenmanagement
- übernimmt die zusätzlichen laufenden Prüfungen, Begutachtungen, Beprobungen der Spanngliedchargen, welche aufgrund der spannungsrisskorrosionsgefärdeten Infrastruktur notwendig sind.

Gruppe SÖR/1-B/3 Wasserwirtschaft
- ist von den Maßnahmen wenig betroffen.

Gruppe SÖR/1-B/4 Hafenbrücken
- verantwortet die Themen Öffentlichkeitsarbeit, kaufmännische und juristische Belange, Liegenschaftsangelegenheiten, Aufgaben zur Projektsteuerung den Themenkomplex Verkehrsbelange, die Planung der Verkehrsanlagen und Einrichtungen sowie deren Umsetzung.

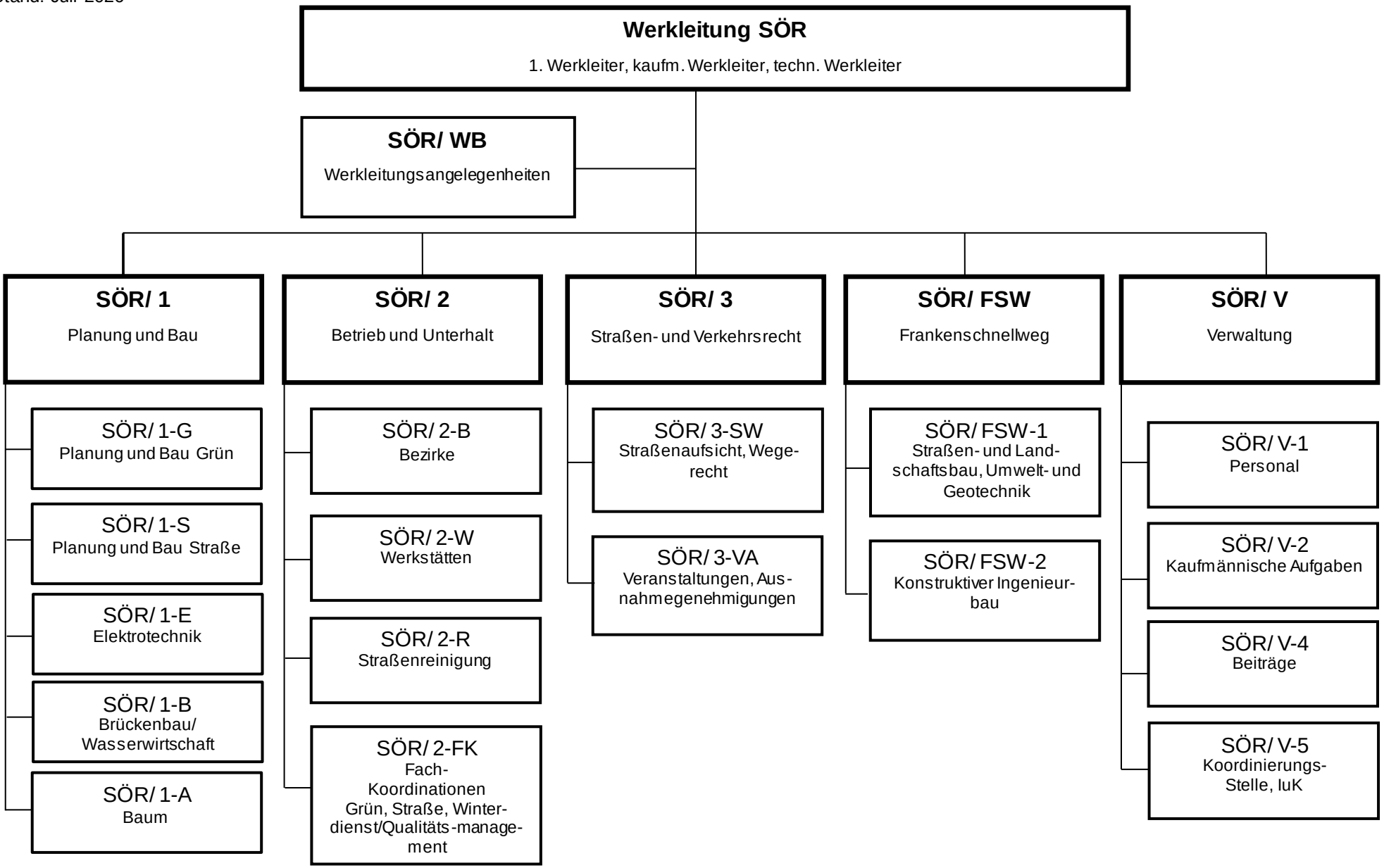
Gruppe SÖR/1-B/5 Baudurchführung *(Teil der ehem. Baudurchführung von SÖR/1-B/1)*
- übernimmt die Baudurchführungsbelange aller Ingenieurbaumaßnahmen des Sachgebietes einschließlich der Belange des Projekts Hafenbrücken.

Durch diese Personal- und Aufgabenverteilung konnten bereits laufende und ressourcenbedingt nicht zuordnungsfähige Aufgaben kurzfristig auf fachlich geschultes Personal übertragen werden.

Die Änderung von Aufgabenzuschnitten erforderte die Neubewertung einzelner Stellen. Die neue Sachgebietsstruktur wurde mit DIP abgestimmt.

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

Stand: Juli 2026

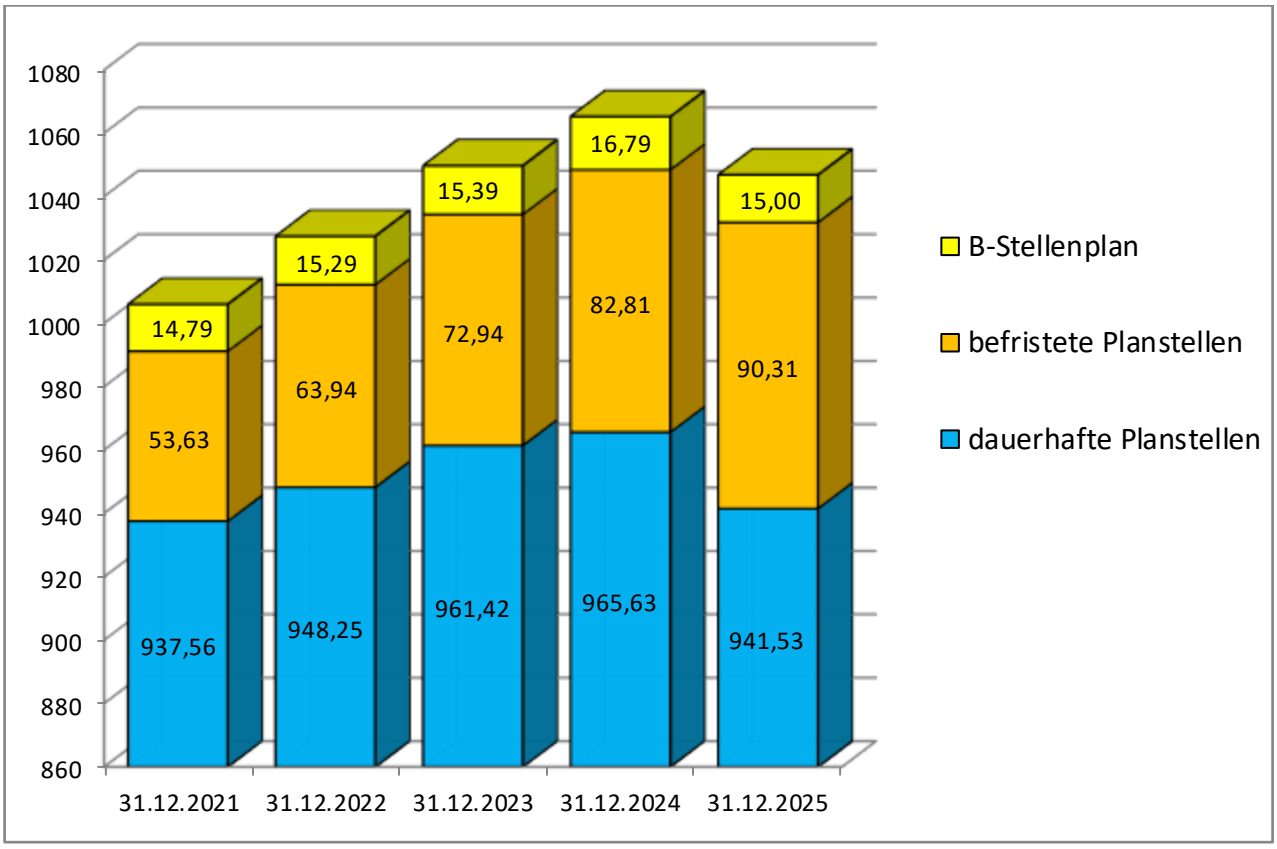


2. Stellenplan

Personalstand

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

Stellenplanentwicklung Vollkraftstellen (VK) 2025



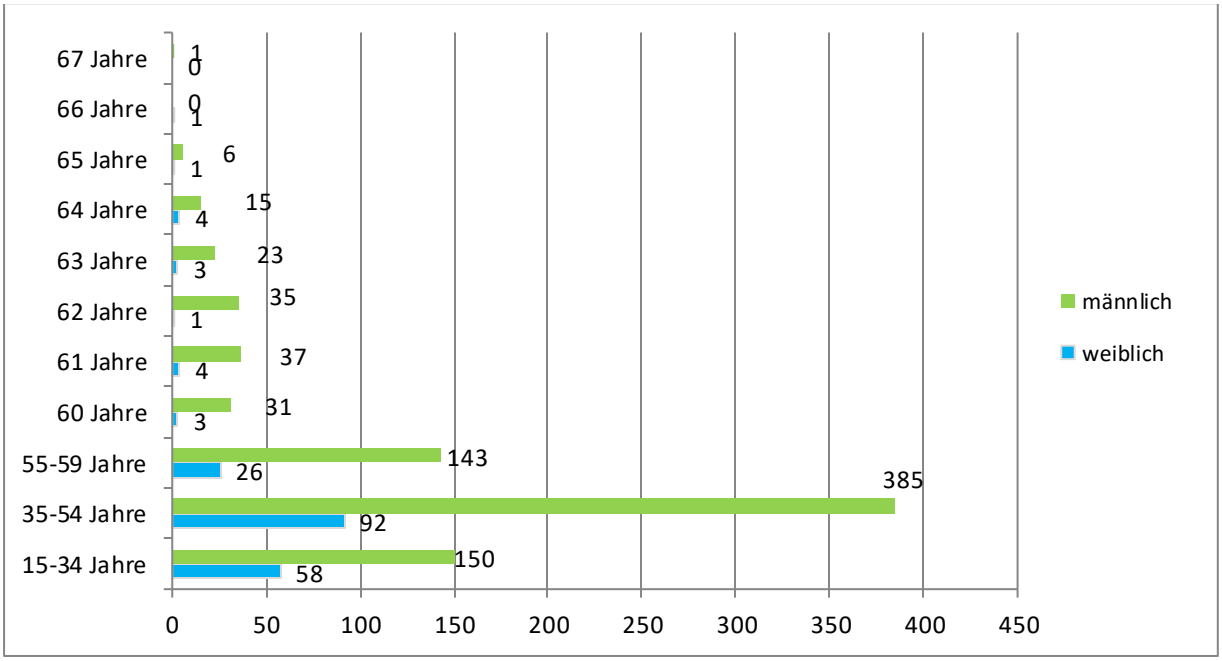
Wesentliche Stellenschaffungen/Stelleneinsparungen 2025:

Im Bereich Planung und Bau, Sachgebiet Brückenbau/Wasserwirtschaft wurden 9,0 VK Bauingenieur/in sowie eine Stellenaufstockung um 0,5 VK Sachbearbeitung Projektabwicklung befristet geschaffen. Aufgrund der Haushaltskonsolidierung wurden von den in 2025 vorgegebenen 54 VK, 16,60 VK dem Stellenplan A bis zum Ende des Jahres 2025 entnommen.

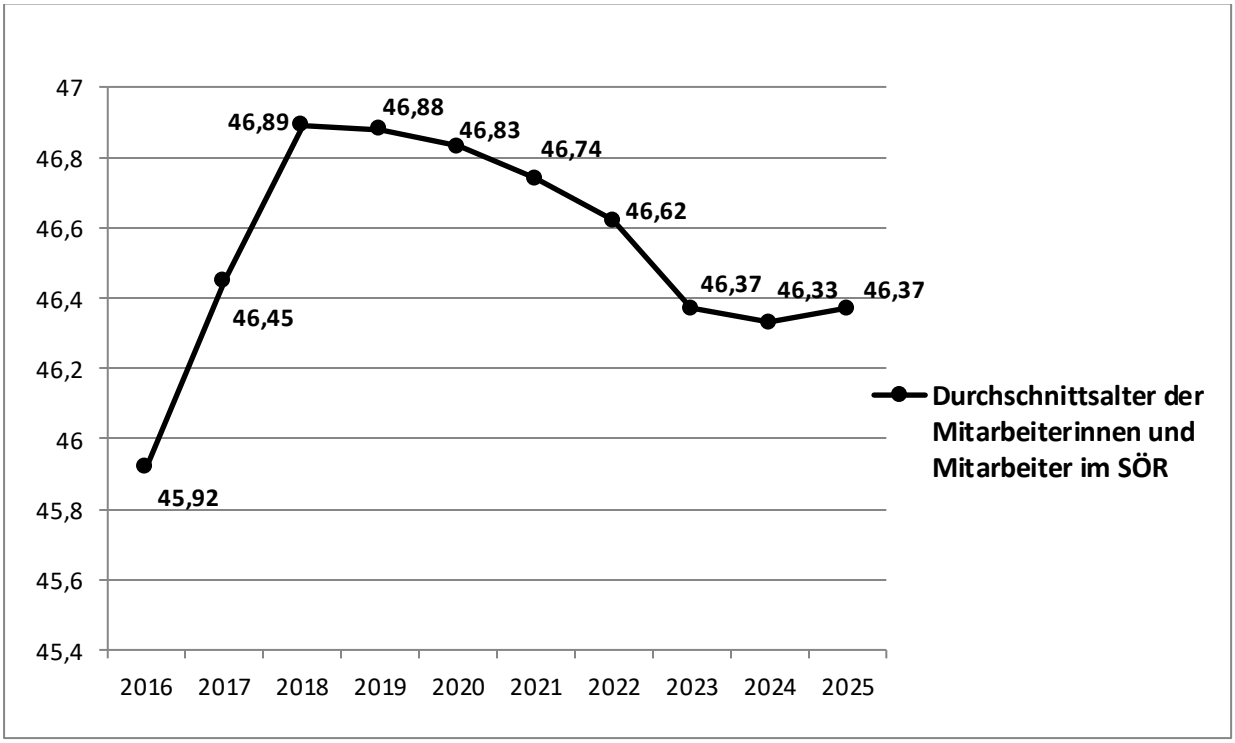
3.1 Altersstruktur, Personalfluktuation, Teilzeitquote

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

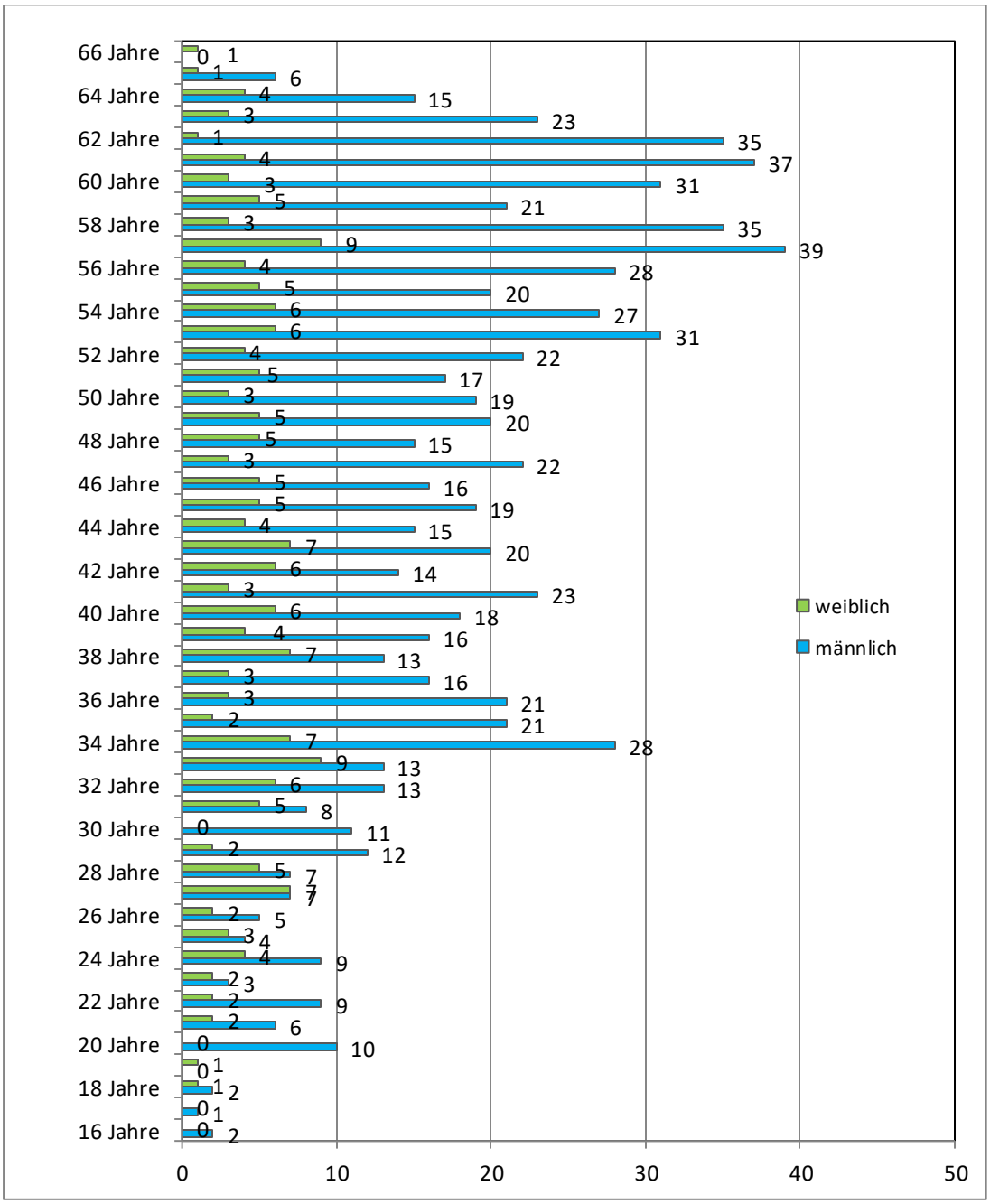
Altersaufbau SÖR-Beschäftigte
(Stand 31.12.2025)



Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SÖR bei **46,37 Jahren** und erhöhte sich somit zum Vorjahr mit **46,33 Jahren** um **0,04 Jahre**.
Das Durchschnittsalter der SÖR-Beschäftigten ist mit 46,33 Jahren höher als der gesamtstädtische Altersdurchschnitt in 2025 mit 45,00 Jahren.



Detailliertere Altersstruktur der SÖR-Beschäftigten
(Stand 31.12.2025)

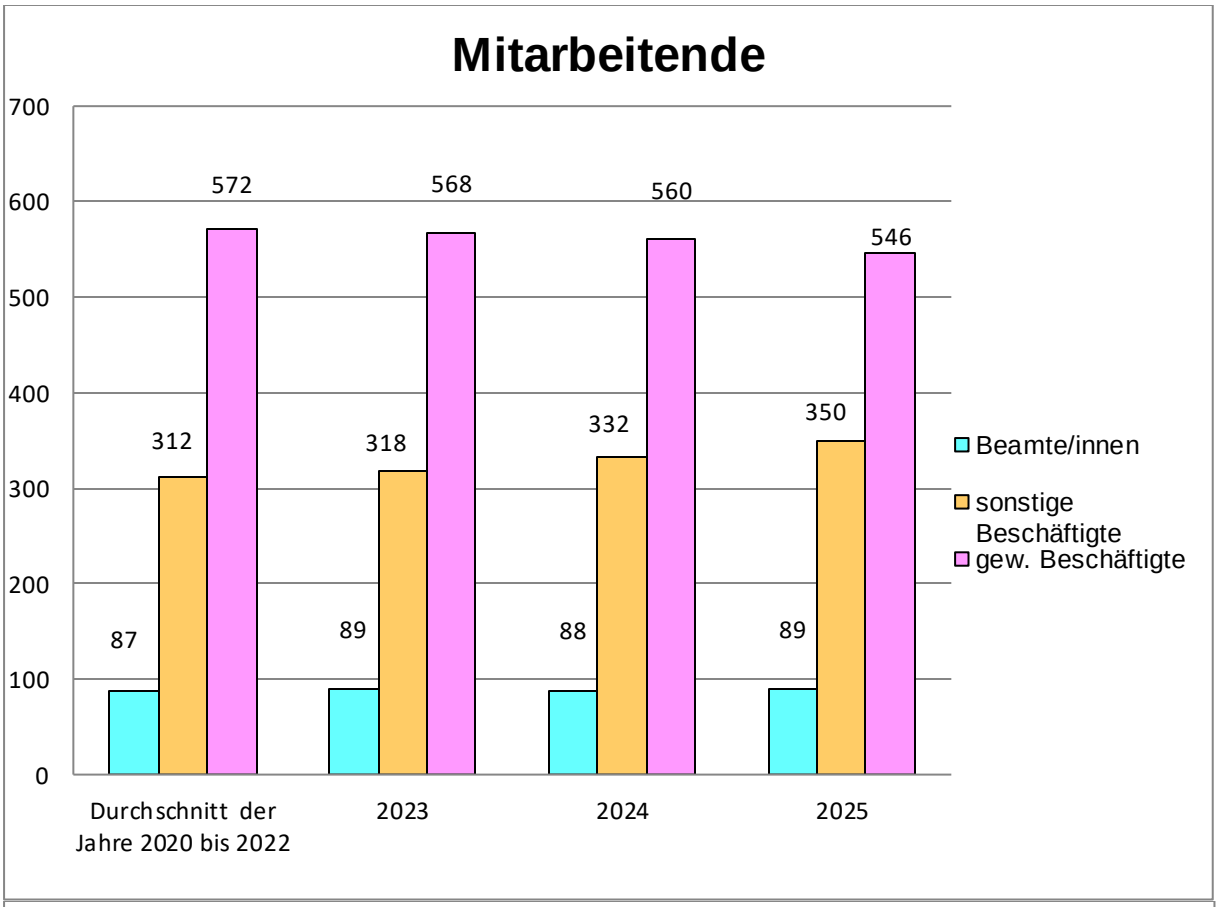


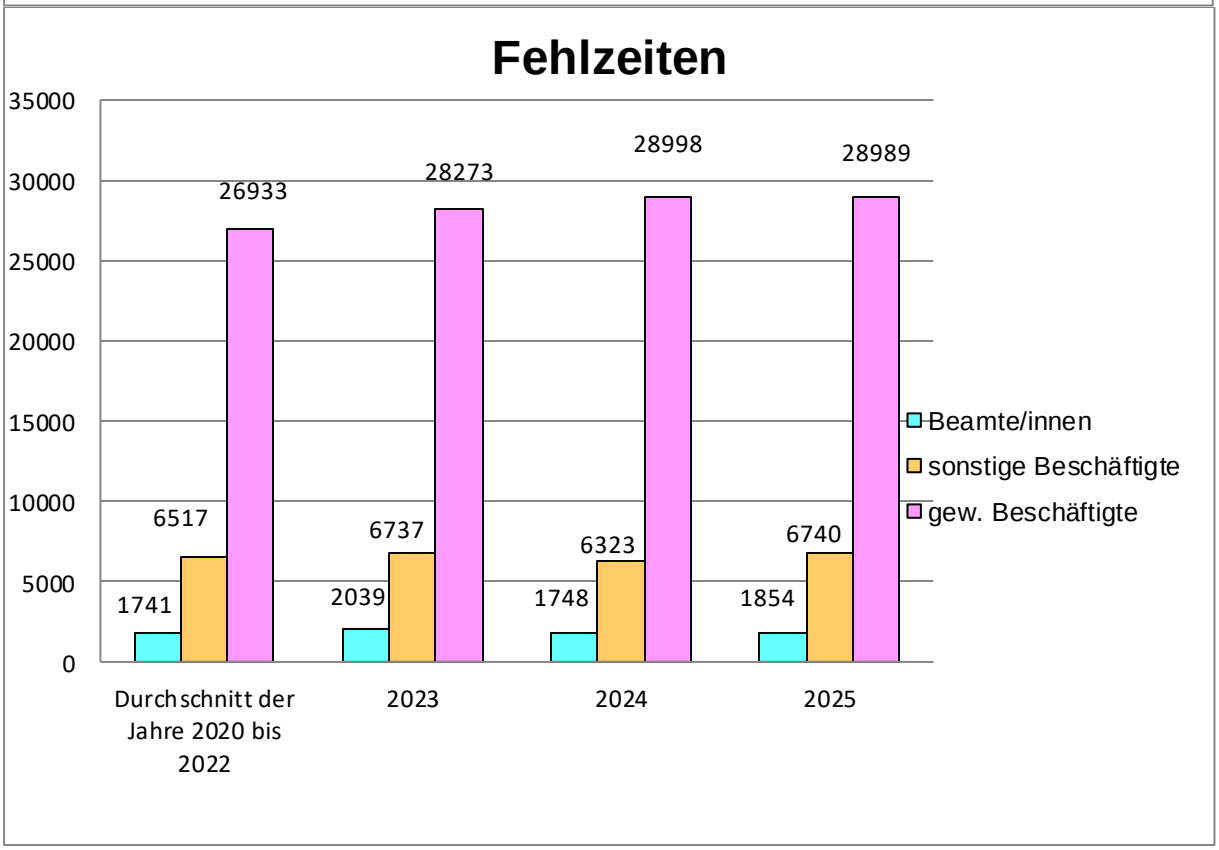
Die detaillierte Altersstruktur von SÖR zeigt sehr deutlich auf, dass sich der Bauch in der Altersstruktur im Bereich des letzten Jahres wieder weiter nach oben schiebt. Aufgrund von frühzeitigeren Rentenbeginnen der Mitarbeitenden (z.B. durch Sabbatjahrregelungen) ist hier aber mit einer weiteren Abtragung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

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

3.2 Fehlzeiten

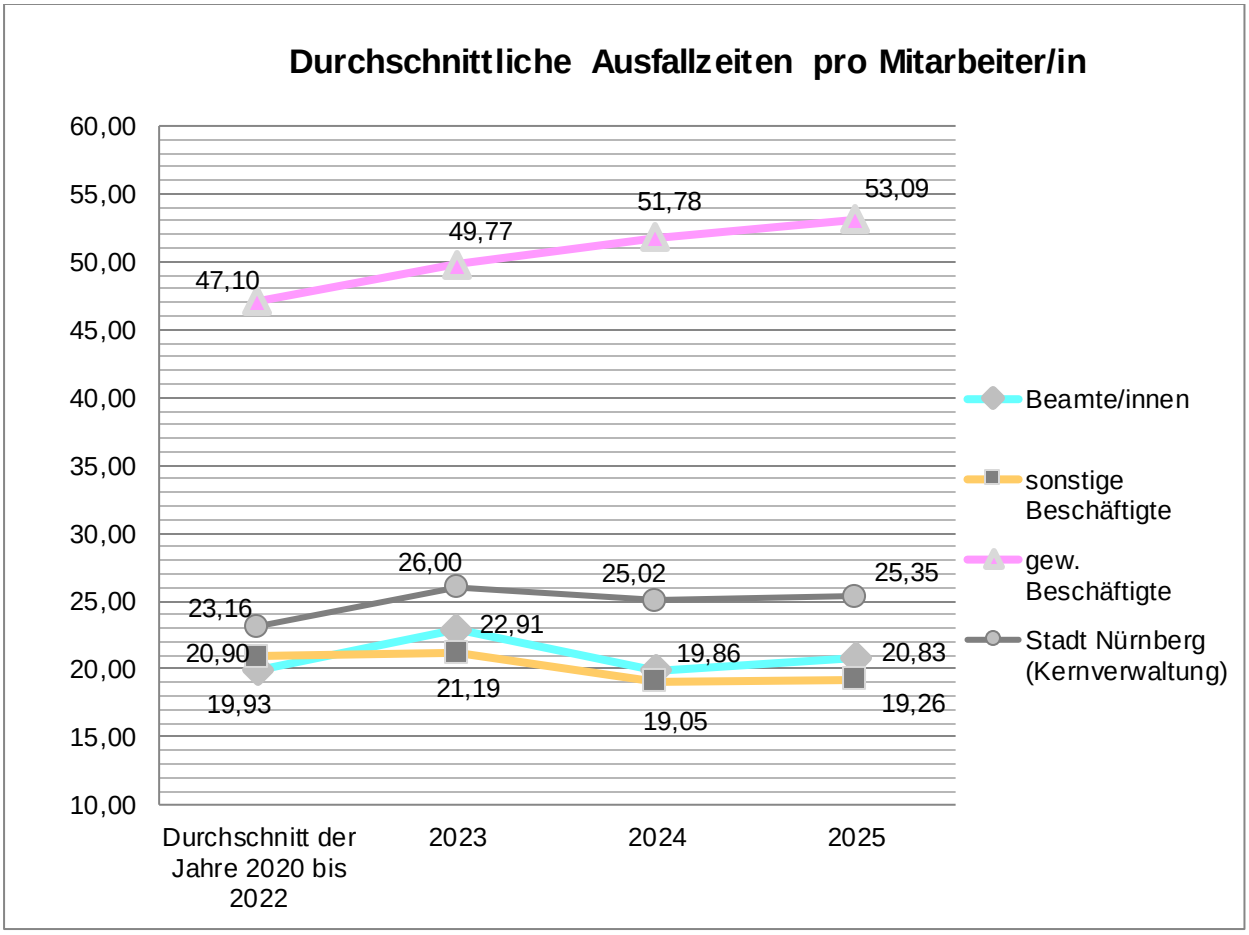
Die Ausfallzeiten werden in Kalendertagen angegeben, einschließlich der Fehlzeiten, die sich über arbeitsfreie Tage hinweg ergeben.





Die Ausfallzeiten im SÖR umfassten im Jahr 2025 insgesamt 37.583 Tage. Dies entspricht einer **Krankheitsquote von 10,45 %** bei insgesamt 985 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SÖR ohne Auszubildende. Die Krankheitsquote erhöhte sich somit zum Vorjahr um 0,09 %. Damit liegt SÖR deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsquote der Kernverwaltung der Stadt Nürnberg, die im Jahr 2025 für alle Beschäftigten 6,94 % betrug. Ein Vergleich mit den Fehlzeiten der städtischen Eigenbetriebe - durchschnittlichen Krankheitsquote von 9,45 % - zeigt, dass auch hier SÖR ebenfalls eine höhere Krankheitsquote hat.

Die durchschnittlichen Ausfallzeiten im Jahr 2025 betrugen im SÖR pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 38,16 Kalendertage. Die weiteren durchschnittlichen Ausfallzeiten, aufgegliedert nach Beschäftigtengruppen, sind in der folgenden Tabelle dargestellt.



4. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

§ 154 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist nach § 160 Abs. 2 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, die gestaffelt ist nach Erfüllung der Beschäftigtenquote (140 € bis 360 € je unbesetzter Arbeitsplatz).

Laut SBV/SÖR und dem bei PA geführten Verzeichnis der nach § 158 Abs. 1 SGB IX beschäftigten Schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen, waren bei SÖR zum 31.12.2025 insgesamt 112 „anrechenbare Schwerbehinderte“ (2024: 117) beschäftigt.

Prozentual gesehen sind von den 985 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Auszubildende) des SÖR 11,16 % als Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellt eingestuft. Somit übertrifft SÖR die gemäß § 154 SGB IX, „Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“, geforderte Mindestanzahl von 5 % weiterhin sehr deutlich.

Die anrechenbaren 112 Schwerbehinderten teilen sich auf in 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX schwerbehindert sind, da bei ihnen ein Grad der Behinderung von mindestens 50 vorliegt. Weiterhin sind 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der Sicherung eines Arbeitsplatzes gleichgestellt, da eine Anerkennung der Agentur für Arbeit für einen Grad der Behinderung von 30 und mehr erfolgte.

Im nichtgewerblichen Beschäftigten- und Beamtenbereich sind 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dies bedeutet 5,70 %, schwerbehindert oder gleichgestellt. Im gewerblichen Bereich sind 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das entspricht 15,38 %, schwerbehindert oder gleichgestellt.

5. Personalgewinnung, Qualifizierung und Fortbildung

Personalgewinnung

Die eingegangenen Bewerbungen bei den gewerblichen Ausbildungsberufen im Jahr 2026, stabilisierten sich weiter und stiegen im KFZ-Bereich. Bei den Straßenwärterinnen und Straßenwärtern sind die Bewerberzahlen leider halbiert worden.

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

Für das Ausbildungsjahr 2025 konnten nicht alle von SÖR angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei SÖR

Ausbildungsberufe	2022	2023	2024	2025	2026
Bauzeichner/in	89	---	101	---	126
Gärtner/in GaLa-Bau	32	27	37	36	34
Wasserbauer/in	11	---	---	21	---
Kfz-Mechatroniker/in	60	---	48	73	95
Straßenwärter/in	17	30	18	26	13
Gesamtsumme	209	57	204	156	268

Ausbildung

SÖR hat auch in 2025 seine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung wahrgenommen und vier jungen Menschen eine Berufsausbildung zum Gärtner/in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, Wasserbauer/in, Straßenwärter/in und Bauzeichner/in ermöglicht. Zum Stichtag 31.12.2025 wurde von SÖR in folgenden Bereichen ausgebildet:

Ausbildungsberuf	♀	♂	**gesamt**	**Ausb.-Ende in 2025**
Gärtner/innen der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	4	4	8	1
Bauzeichner/innen		1	1	1
Straßenwärter/innen		7	7	1
Wasserbauer/innen		2	2	1
Kfz-Mechatroniker/innen	1	2	3	
Gesamt:	**5**	**16**	**21**	**4**

Übernahme von Auszubildenden

SÖR setzt auch weiterhin auf eine breit gefächerte Ausbildung und hat größtes Interesse, geeignete Nachwuchskräfte in Dauerarbeitsverhältnisse zu übernehmen.

Für Auszubildende mit Ausbildungsjahrbeginn 2023 wird soweit die Prüfung bestanden wurde und die persönliche Eignung vorliegt, eine unbefristete Übernahme garantiert (Beschluss im Personal- und Organisationsausschuss vom 11.05.2021).

Im Personal- und Organisationsausschuss vom 31.01.2023 wurde der o.g. Beschluss von 2021 jedoch modifiziert. Der Beschluss sieht für die Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich, ab dem Einstellungsjahrgang 2024, die nicht unbefristet übernommen werden können, nach erfolgreicher Ausbildung und persönlicher Eignung eine befristete Beschäftigung für ein Jahr vor.

Ausbildung in Zukunft

Es wird auch weiterhin erhöhte Anstrengungen bedürfen, die Ausbildungsberufe bei der Stadt Nürnberg bzw. SÖR bekannter zu machen. Werbung bei Ausbildungsmessen wie die
Vocatium in der Nürnberger Meistersingerhalle und den Schulen müssen mit entsprechenden Berufevideos auf der Homepage der Stadt Nürnberg bzw. auf YouTube flankiert werden, um gezielt Interessenten/innen für eine Ausbildung zu gewinnen.

Praktika

SÖR stellt sich seiner sozialen und bürgerorientierten Verantwortung und ermöglicht, soweit es aus betrieblichen und sicherheitsrelevanten Gründen möglich ist, Schüler/innen das Arbeitsleben aktiv kennen zu lernen. In 2025 haben 32 Schüler/innen das Arbeitsleben bei SÖR in den Bereichen Straßen-/Verkehrsrecht, Planung und Bau Straße sowie Grün, Werkstätten und der Verwaltung kennengelernt.

Meister/innen

Die Möglichkeiten der geförderten Aufstiegsqualifizierung in Mangelberufen durch SÖR, für geeignete Facharbeiter/innen, wurden auch im Jahr 2025 konsequent fortgesetzt.
Für den Schulbeginn im Jahr 2026 wird ein weiterer Mitarbeiter mit der Weiterqualifizierung starten. Zudem fördert SÖR, wie auch die Stadt Nürnberg, interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Meisterqualifikationen in anderen Berufen wie Schreiner/in, Gärtner/in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau oder im KFZ-Bereich erwerben wollen. Nach erfolgreichem Abschluss der Aufstiegsqualifizierung erhalten die Mitarbeitenden eine Erfolgsprämie von 2.000,- € und innerhalb eines Kalenderjahres eine bezahlte Freistellung von 5 Tagen. Diesbezüglich wird auch eine Fördervereinbarung mit einer Rückzahlungsklausel für einen begrenzten Zeitraum und einer gestaffelten Rückzahlung abgeschlossen.

Ingenieure/innen

SÖR beteiligt sich an der Bauingenieurmesse in der Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg. Diese Messe ermöglicht es, direkt mit den Studierenden ins Gespräch zu kommen und den Eigenbetrieb SÖR vorzustellen. Es können hierbei wichtige Informationen über den Berufseinstieg, die Vielzahl von Verwendungsmöglichkeiten, die Gehaltsstruktur oder die Karrierechancen weitergegeben werden. Zudem bietet SÖR in verschiedenen Fachbereichen „praktische Studiensemester“ für Studenten/innen an. SÖR vergütet dieses 20-wöchige Studiensemester aktuell mit 500,- € monatlich. Ferner werden in diesem Zusammenhang auch interessante Themen für Master- und Bachelorarbeiten im SÖR angeboten. Darüber hinaus beteiligt sich SÖR an dem vom Personalamt und Baureferat koordinierten Praxistag für Studierende der Studiengänge Bauingenieurwesen und Elektrotechnik. Weiterhin bietet SÖR auch für Werksstudierende und Studierwillige - im Rahmen eines dualen Studiums – in dem Bereich Bauingenieurwesen entsprechende Möglichkeiten an. Aktuell, betreut SÖR vier duale Studienjahrgänge mit 14 Studierenden.

Akquise-Maßnahmen im SÖR

Auch die eigenen Akquise-Maßnahmen werden als sehr wichtige und notwendige Aufgabe angesehen und weiter ausgebaut. Der Eigenbetrieb SÖR muss als potenziell attraktiver Arbeitgeber mit den entsprechenden Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten auf allen erdenklichen Informationskanälen positiv dargestellt werden, um Bewerbende zu akquirieren. Dies erfolgt nicht nur auf Berufsmessen und Veranstaltungen (sowohl in, als auch außerhalb von Bildungseinrichtungen), sondern auch durch Multiposting auf den verschiedensten Onlineplattformen wie Google Ads, Xing, LinkedIn u. A.. Flankiert wird dies mit Informationen auf der Landingpage, zu finden auf der Internetseite der Stadt Nürnberg „Jobs und Karriere“. Auch diese Internetseiten und den SÖR betreffende Unterseiten wurden im Laufe des Jahres aktualisiert und angepasst, um für potenzielle Bewerbende noch anschaulicher zu wirken. Zudem sind Giveaways (Werbegeschenke) seitens SÖR bereits angeschafft und weiterentwickelt worden um SÖR als Arbeitgeber in Erinnerung zu behalten.

Anfang des Jahres 2025 startete SÖR eine große Foto-Kampagne unter dem Motto „Gib SÖR ein Gesicht“. Dabei wurden insgesamt 28 Personen aus mehr als 10 unterschiedlichen Berufsgruppen während des Arbeitsalltags begleitet und fotografiert. Die Bilder stehen seitdem für unterschiedliche Akquise-Maßnahmen zur Verfügung und kamen bereits zahlreich zum Einsatz (z. B. für Stellenausschreibungen oder den Inter-/Intranetauftritt). Ende des Jahres fand eine großangelegte Personalwerbekampagne statt um Facharbeitende im Straßenbau zu akquirieren. Die Werbekampagne war durch mehr als 100 CityLight-Plakate in den Kalenderwochen 49, 50, 52 im ganzen Stadtgebiet anschaulich dargestellt. Zusätzlich lief im genannten Zeitraum ein stündlich wiederholter Radiowerbespot (Radio NRJ).

Weiterbildung / Fortbildung

SÖR investiert intensiv in die Bereiche Aus- und Fortbildung.

Es fanden 908 externe und interne Fortbildungsveranstaltungen statt. Insgesamt wurde hierfür 288.366,- € aufgewendet. Dieser Betrag enthält die Ausbildungsgebühren sowie die erforderlichen Reise- und Übernachtungskosten. Somit entfielen im Jahr 2025 durchschnittlich auf jede/n Mitarbeiter/in einschließlich Auszubildende 282,90 €. Die externen Fortbildungen sind teilweise sehr teuer, müssen dennoch in Anspruch genommen werden, da das gemeinsame Fortbildungsangebot der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach die speziellen beruflichen Erfordernisse für SÖR nicht abdecken kann.
Weiterhin sind jährliche Schulungen nach den Bestimmungen des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes (BKrFQG) von Kraftfahrern/innen im SÖR zu absolvieren. Diese Verpflichtung trifft die Fahrer/innen, deren überwiegende Tätigkeit darin besteht, Personen oder Güter zu gewerblichen Zwecken zu befördern. Die Fahrerlaubnisinhaber/innen der Klassen CE oder C1E sind nicht nur alle 5 Jahre auf ihre gesundheitliche Eignung zu untersuchen, auch die Erlaubnis gem. BKrFQG ist ebenfalls nur für 5 Jahre gültig. Für die Verlängerung dieser Fahrerlaubnis müssen wieder 5 Schulungsmodule innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren nachgewiesen werden. Zudem müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Führerscheinerwerb nach dem Stichtag 10.09.2009 vorher eine sogenannte Grundqualifikation erwerben. Dies war für die Führerscheininhaber/innen mit Besitzstand, Führerscheinerwerb vor dem Stichtag 10.09.2009, nicht erforderlich. Der Erwerb dieser Grundqualifikation nach dem BKrFQG ist mit einem erheblichen Kosten- und Zeitaufwand verbunden. 2025 absolvierten drei Mitarbeitende die beschleunigte Grundqualifikation. Hier ist in den kommenden Jahren mit steigenden Zahlen zu rechnen, die Zahl der Mitarbeitenden, die die Grundqualifikation noch mit Besitzstand (Führerscheinerwerb vor dem Stichtag 10.09.2009) mitbringen, sinkt stetig.

Zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes mit größeren Fahrzeugen, Kraftfahrzeuge über 7,5 t mit Anhänger und Kraftfahrzeuge bis 7,5 t mit Anhänger, war es auch im Jahre 2025 erforderlich Mitarbeitern/innen den Erwerb der Führerscheinklassen C1 / C1E und C / CE zu finanzieren. Hierzu kamen noch Kosten für die Erlangung des Führerscheins der Klasse B, für die in Ausbildung zum/zur Straßenwärter/in befindlichen Auszubildenden hinzu. Dies war erforderlich, da der Führerschein der

Klasse B, Voraussetzung für die Erlangung des Führerscheins der Klasse C / CE ist. Der Führerschein der Klasse C / CE ist für die angehenden Straßenwärter/innen Ausbildungsinhalt und der Umgang mit Fahrzeugen dieser Klasse über 7,5 t mit Anhängern Teil der Abschlussprüfung. Die Gesamtkosten für die Führerscheinqualifizierungen beliefen sich insgesamt für alle Führerscheinklassen im Jahr 2025 auf rund 66.500,- €. Diese Kosten sind in den Gesamtfortbildungskosten bereits enthalten.

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

Weiterbildungskatalog – Technik

Seit SÖR im Jahre 2020 zum ersten Mal einen technisch - fachlichen Weiterbildungskatalog für alle städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe erstellt hat, wird dieser seit 2021 jährlich neu aufgelegt. Der „Weiterbildungskatalog – Technik“ deckt zum einen Pflichtschulungen für Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich wie auch Angebotsschulungen zur Wissenserweiterung für gewerbliche und technische Mitarbeitende ab und wird auch über die Stadtgrenzen von Nürnberg hinaus von den Mitgliedern der Städteakademie gut angenommen. Er wird stetig erweitert und an künftige Schulungsbedarfe angepasst.

Für fachspezifische Fortbildungen hat es sich bewährt, interne Seminarleiter/innen für den Wissenstransfer im SÖR einzusetzen. Diese Vorgehensweise, eigene Mitarbeitende mit ihrem Wissen für Schulungstätigkeiten zu gewinnen und als Multiplikatoren weiter zu qualifizieren, spart zum einen finanzielle Ressourcen und ermöglicht es, Schulungen passgenau für SÖR-Bedarfe anzubieten. Dies ist vor dem Hintergrund explodierender Fortbildungskosten auf dem freien Markt Garant für stabile Fortbildungskosten.

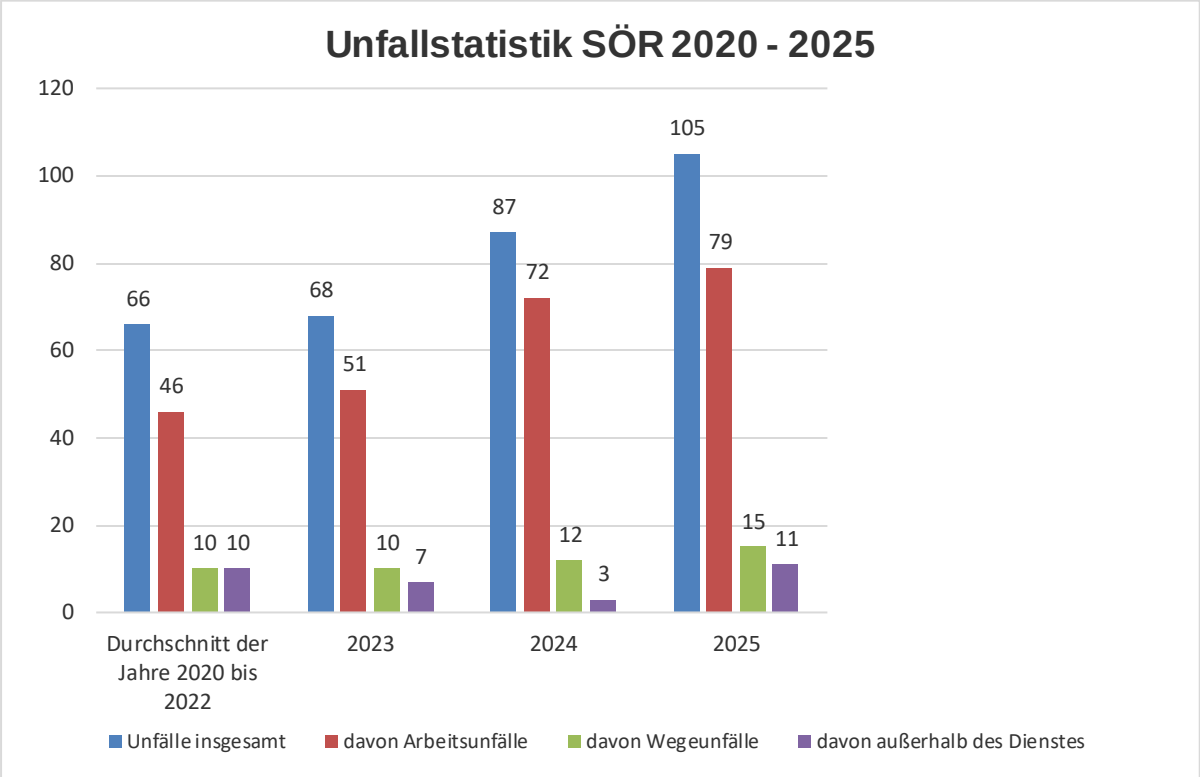
Um den Zugang zum allgemeinen städtischen Fortbildungsangebot der Städteakademie für gewerblich-technische Mitarbeitende ohne Bildschirmarbeitsplatz zu erleichtern, wird jährlich eine Auswahl von Seminaren des Städteakademiekataloges mit abgedruckt.

6. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unfälle und Arbeitsmedizin

Im Jahr 2025 erlitten die SÖR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 105 Unfälle mit 1874 Ausfalltagen. Tödliche Arbeitsunfälle hat es im SÖR auch im Jahr 2025 nicht gegeben.
Im Vergleich zu der Vorjahreszahl mit 87 in 2024 ist die Anzahl der Unfälle im Jahr 2025 mit 105 wieder gestiegen.

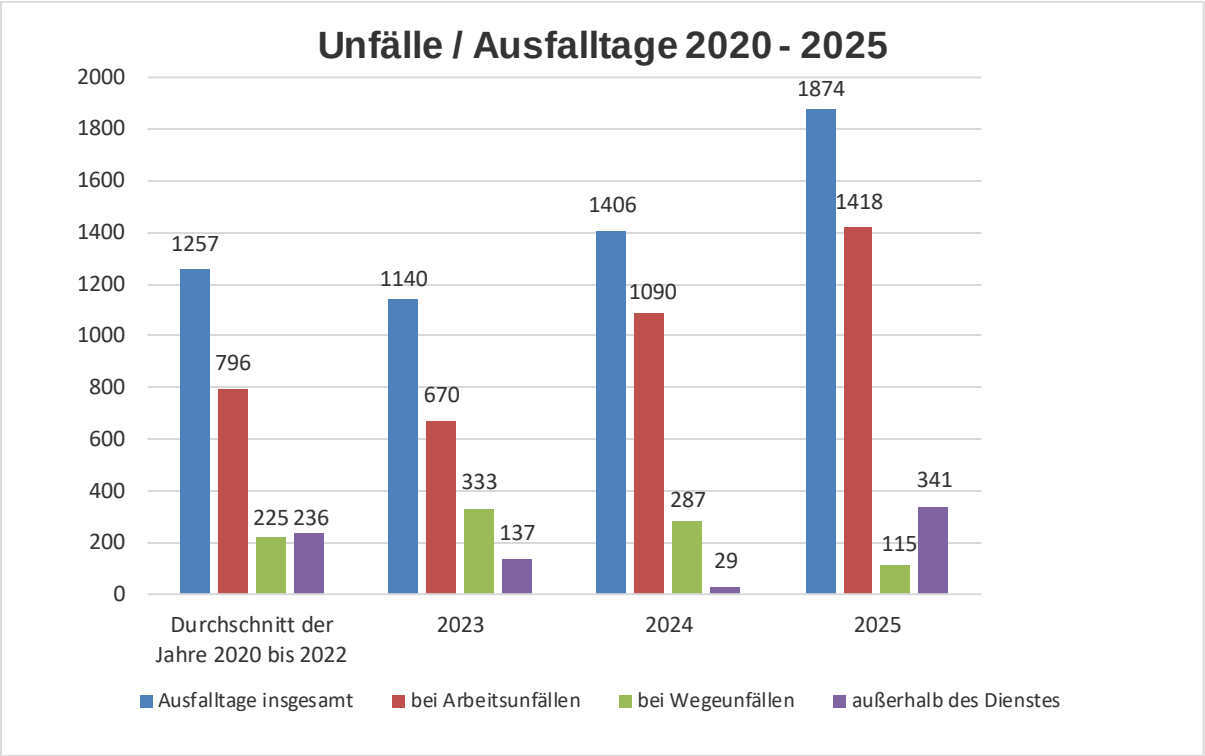
Unfallstatistik 2020 bis 2025



Eine Arbeits- und Wegeunfallstatistik wird seitens Ref.I/ASi auch informativ für den Bereich SÖR erstellt. Diese beiden Statistiken weichen in der Anzahl der Unfälle und Ausfalltage erheblich ab, da SÖR auch Unfälle mitzählt und auswertet, die nicht meldepflichtig – weniger als drei Tage Arbeitsunfähigkeit – sind. Für diese Unfälle, die u.a. auch dem privaten Bereich zuzuordnen sind, gehen keine Meldungen an Ref.I/ASi. Für 2025 hat Ref.I/II ASi insgesamt 43 melde- und nichtmeldepflichtige Arbeitsunfälle im SÖR registriert und ausgewertet. Als Ergebnis der offiziellen ASi-Zahlen ist festzustellen, dass SÖR mit 35 meldepflichtigen Arbeitsunfällen auf 1000 Beschäftigte (Zahlen werden zum Vergleich auf 1000 Beschäftigte hochgerechnet) den Durchschnitt der UV der öffentlichen Hand mit 7,11 deutlich übersteigt, aber im Vergleich mit tätigkeitsverwandten Betrieben wie Transport und Verkehr mit 33,56 (Vergleichswert aus 2024) oder der Bauwirtschaft mit 43,76 (Vergleichswert aus 2024) noch besser dasteht.

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

Ausfalltage je nach Unfallort 2020 bis 2025



Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements:

Überarbeiten/Fortschreiben von Betriebsanweisungen:

Gesamtanzahl: 65 Betriebsanweisungen

Überarbeiten/Fortschreiben von Vorlagen „Beurteilung von Arbeitsbedingungen“:

Die 43 BdA-Vorlagen werden laufend überarbeitet und bei Anwendung an den aktuellen Sachstand angepasst.

Durchführen von Erst-Gefährdungsbeurteilungen

10 x Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen 2025

Schriftliche Beauftragung für mobile selbstfahrende Arbeitsmittel 2025:

- Flurförderzeuge: 8
- Hubarbeitsbühnen: 20
- Ladekran: 4
- Kran-Portalkran/Schienenlaufkatze: 0
- Erdbaumaschinen: 26

Gesamtbeauftragungen: 58

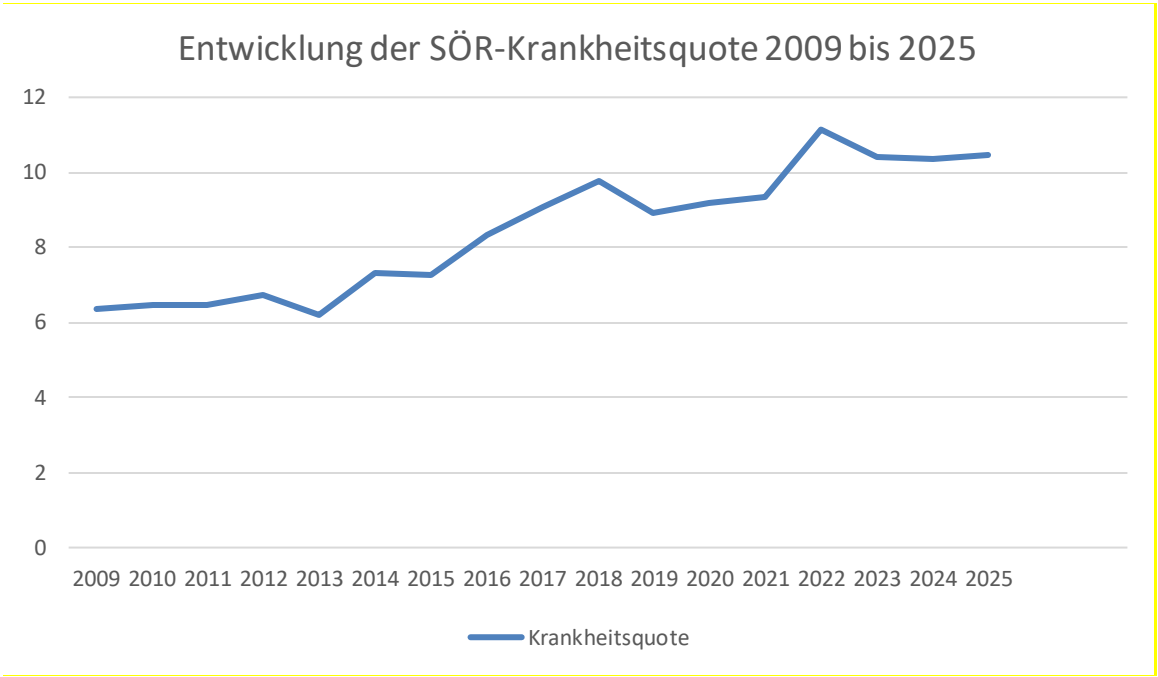
Beauftragte Personen im Rahmen des SÖR-Arbeitsschutzmanagement
Sicherheitsbeauftragte: 29 Personen
Brandschutzhelfer: 35 Personen
Betriebliche Ersthelfer: 230

7. Betriebliches Gesundheitsmanagement

An dieser Stelle werden fortlaufend die Entwicklungen und Verfahrensschritte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements dargestellt, da hierauf seitens des Betriebs ein besonderes Augenmerk gelegt wird. Neben den statistischen Werten, die in vorherigen Berichtspunkten aufgeführt sind, wird im Folgenden verstärkt auf Ursachen, Analyse, Prophylaxe und Gesundheitsangebote eingegangen.

Ausführungen zu den Fehlzeiten

Wie unter Punkt 3.2 bereits dargelegt ist die Krankheitsquote zum Vorjahr um 0,09 % auf 10,45 % angestiegen. Somit setzt sich der positive Trend der letzten beiden Jahre leider nicht fort. Trotz der Bemühungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowohl durch die Arbeitssicherheit als auch das betriebliche Eingliederungsmanagement, das fortlaufend auf eine Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten hinwirkt, stagniert die Quote seit 2022 - nach den stetigen Anstiegen von 2019 bis 2022 - auf dem hohen Niveau.



Die durchschnittlichen Ausfallzeiten pro Mitarbeiter/in stiegen im Jahr 2025 in allen Beschäftigtengruppen an (vgl. 3.2 Fehlzeiten). Gerade bei den gewerblichen Beschäftigten war der Anstieg leider am deutlichsten mit 1,31 Prozentpunkten. Die Ausfallzeiten der Beamtinnen/Beamten, die sich 2024 deutlich gegenüber dem Vorjahr reduziert hatten (um 3,05 Prozentpunkte), sind nun wieder um 0,97 % angestiegen. Durch die geringe Zahl der Beamtinnen/Beamten im Betrieb wirken sich einzelne Langzeiterkrankungen sehr stark aus. Auch in der städtischen Kernverwaltung sind die durchschnittlichen Ausfallzeiten 2025 um 0,33 Prozent gegenüber dem Vorjahr angestiegen und stehen damit im Gleichklang mit der Entwicklung von SÖR. Dies zeigt, dass im SÖR weiter intensive Bemühungen erforderlich sind, gerade die Kollegen/Kolleginnen in den körperlich sehr beanspruchenden Tätigkeiten zu stärken. Aber auch auf die psychische Belastung muss weiter ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Hierfür sollen mit Hilfe einer stadtweiten Mitarbeiterbefragung zur psychischen Belastung im Jahr 2026 neue Handlungserfordernisse abgeleitet werden.

Maßnahmen/Tätigkeiten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Die Organisation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt seit 2022 von einer zertifizierten

Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement.

1. Einzelaktionen:

Veranstaltungen Gesunder Rücken - Heben und Tragen

SÖR/2-B/6 : 06.06.2025
SÖR/2-W/11: 11.06.2025
SÖR/2-W/2 + SÖR/2-W/5: 17.07.2025

Stressbewältigungsseminar

7 x 1 1/2h, 8 Teilnehmer

„Grippeimpfung vor Ort“ für Beschäftigte der Sulzbacher Str. 2- 6, 29.10.2025
Teilnehmer: 40 Personen, Impfarzt: Kh/BÄD

Gesundheitswochen der Stadt Nürnberg:

01.12. – 12.12.2025

Obstkorb:

11x Lieferungen, April – November 2025, 16 Lieferorte, 35 Kommissionen,

je Lieferung 380 kg, gesamt 4180 kg Obst verschiedener Sorten

2. Regelmäßige Veranstaltungen

Regelmäßig Bewegungs- und Entspannungskurse

Kursbeschreibung	Anzahl der Termine			
1x wöchentlich	I. Halbjahr 2025 Jan. – Aug.		II. Halbjahr 2025 Sept. – Dez.	GESAMT
Pilates & Yoga“	26		14	40
„Rücken Fit! - Wirbelsäulengymnastik“	25		13	38
„Body and Mind“	22		14	36

Bewegte Pause:

Die bewegte Pause wird von geschulten Bewegungsbotschafterinnen als Präsenstermin angeboten:

Donnerstag, 11:00 – 11:15 Uhr, SÖR-Bürozentrale + jeden ersten Dienst im Monat
Dienstag, 11:30 – 11:45 Uhr, SÖR-Standort Donaustr.

Anzahl SÖR-Bewegungsbotschafter: 12

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

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 323 BEM-Erstgespräche angeboten. Es wurden 145 Erstgespräche durchgeführt und 186 aktiv oder passiv abgelehnt.

Im Bereich Konfliktmanagement wurden insgesamt 195 Gespräche geführt, wovon 20% aus dem BEM heraus erwuchsen und 80% unabhängig vom BEM von den Beschäftigten initiiert wurden. Auch im Jahr 2025 wendeten sich wieder sowohl Vorgesetzte in ihren Funktionen als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unterschiedlichsten Bereichen an das Konfliktmanagement-Team.

Das Projekt „Beschaffung und Implementierung einer BEM-Software“ auf gesamtstädtischer Ebene wurde im Jahr 2025 fortgeführt, aber noch nicht zu einem Abschluss gebracht. Das BEM-Team unterstützte durchgehend bei der Erarbeitung des Soll-Prozesses sowie der Erstellung des Leistungsverzeichnisses und des Anforderungskataloges. Darüber hinaus fanden mehrere Präsentationen von unterschiedlichen BEM-Software-Anbietern statt, deren jeweilige Eigenheiten in der Projektgruppe analysiert wurden. Teilweise folgten hieraus Klärungsanfragen an die Unternehmen. Durch die Haushaltslage und die getroffenen Maßnahmen steht jedoch auch dieses Projekt insgesamt auf dem Prüfstand.

Auch 2025 blieb der „Runde Tisch BEM der Metropolregion Nürnberg“ ein tolles Austauschformat, an dem das BEM-Team regelmäßig beteiligt ist. Hier tauschen sich zahlreiche BEM-Beauftragte aus verschiedenen Branchen aus, um gegenseitig von den jeweiligen Erfahrungen zu profitieren, aktuelle Entwicklungen zu beleuchten und mit neuen Fragestellungen auseinanderzusetzen, um hieraus neue Impulse für die BEM-Arbeit mitzunehmen.

Auch der Austausch mit den Kolleginnen der Betrieblichen Sozialberatung des Personalamts und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement fand weiterhin regelmäßig statt. Hier ist Raum, um Fragestellungen und Erkenntnisse anhand der spezifischen Rahmenbedingungen der Stadt Nürnberg zu reflektieren sowie Überschneidungspunkte zu klären, auch um doppelte oder gegensätzliche Arbeiten zu vermeiden.

Das aus dem Projekt zur „Förderung der Kommunikation und des sozialen Miteinanders“ entstandene „Brozeitmeeting“ wurde durchgehend im monatlichen Turnus angeboten. Der Teilnehmendenkreis ist sowohl von der Anzahl als auch der Zusammensetzung jedes Mal unvorhersehbar, die Stimmung dennoch gut und die Rückmeldungen waren bisher durchgehend positiv. In den Wintermonaten durfte hierfür das neue Workcafé im 2. Stock genutzt werden, in der wärmeren Jahreszeit ermöglichen die angeschafften Biertischgarnituren, das Angebot auf der Terrasse stattfinden zu lassen.

Im Bereich der Führungskräfteentwicklung wurde mit großer Unterstützung einer Werkstudentin ein Konzept für ein internes Führungskräftecoaching begonnen. Hier soll Nachwuchsführungskräften Begleitung und Unterstützung in Personalführungsthemen durch einen erfahrenen Coach/ eine erfahrene Coachin aus dem Betrieb ermöglicht werden. Die Umsetzung soll 2026 erfolgen.

Das „Leitbild Gute Führung SÖR“ wurde verschriftlicht und grafisch umgesetzt, zudem wurde eine Infokampagne durchgeführt, um die Inhalte im gesamten Betrieb bekannt zu geben. Der Transfer in den konkreten Arbeitsalltag bildet nun die nächste Entwicklungsstufe. Die Führungskräfte stehen hierbei in regelmäßigem Austausch untereinander zu Erfolgen und Herausforderungen bei der konkreten Umsetzung und werden dabei von der Projektleitung „SÖR Kultur“ und der Teilprojektleitung „Für ein besseres Miteinander im SÖR“ unterstützt z.B. durch Impulse zu Umsetzungsideen.