



Personalbericht 2010. des Landesbetriebes Straßenbau Nordrhein-Westfalen

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

auch im zehnten Jahr seines Bestehens hat Straßen.NRW weiter daran gearbeitet, das Straßenverkehrsnetz in Nordrhein-Westfalen den ständig steigenden Anforderungen, zum Beispiel durch den zunehmenden LKW-Verkehr, anzupassen. Dass es dabei trotz professionellem Verkehrs- und Baustellenmanagements auch zu Staus kommen kann lässt sich leider nicht immer vermeiden. Auf



einen ganz besonderen „Stau“, an dessen Entstehung wir maßgeblich beteiligt waren, sind wir allerdings besonders stolz. Über drei Millionen Menschen nahmen am 18. Juli 2010 die Gelegenheit wahr, die Autobahn A40 zwischen Duisburg und Dortmund zu Fuß oder mit dem Rad zu erkunden. Das logistische Mammutprojekt, das unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu meistern hatten, reichte von der Planung der großräumigen Umleitung der Verkehrsströme über die Sperrung von zahllosen Auffahrten, Tunneln und Autobahnkreuzen. Dass dieses Ereignis zu einem großartigen und friedlichen Familienfest wurde, ist also nicht zuletzt dem Wissen und Können unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken.

Um auch in Zukunft den sich ständig wandelnden Anforderungen gewachsen zu sein, ist es für Straßen.NRW von existentieller Bedeutung dieses Know-How seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und auszubauen. Vor dem Hintergrund der anstehenden demografischen Veränderungen, angespannter öffentlicher Haushalte und rasantem technischen Fortschritt eine ganz besondere Herausforderung für unser Personalmanagement.

Der vorliegende Personalbericht soll Ihnen wieder einen Einblick in diesen Bereich geben.

Ihre Geschäftsführung

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Winfried Pudenz'.

(Winfried Pudenz)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Harald-F. Austmeyer'.

(Harald-F. Austmeyer)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ralf Pagenkopf'.

(Ralf Pagenkopf)

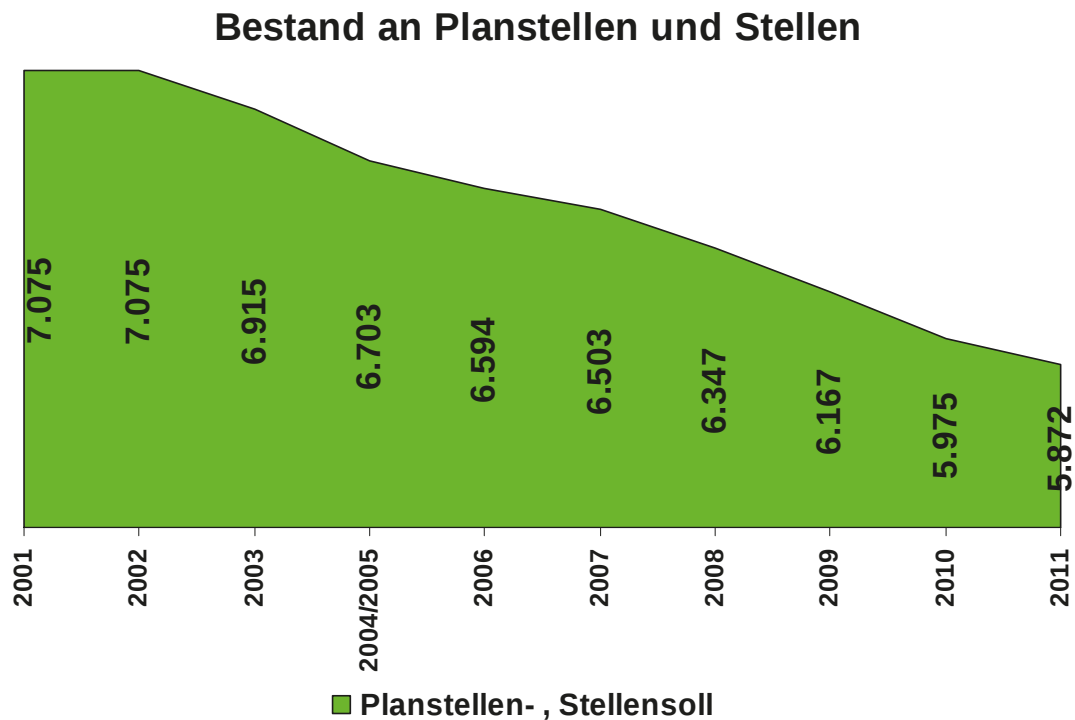
Inhalt

VORWORT	2
INHALT	3
PLANSTELLEN UND STELLEN	5
PERSONALBESTAND	7
ENTWICKLUNG DES PERSONALBESTANDES IM JAHRE 2010	7
AUSZUBILDENDE	10
GESCHLECHTER	11
PERSONALBESTAND DER ORGANISATIONSEINHEITEN	13
Personalbestand – Betriebssitz, Fachcenter und Niederlassungen	13
Personalbestand – Meistereien	15
PERSONALSTRUKTUR	17
ALTERSSTRUKTUR ALLGEMEIN	17
ALTERSSTRUKTUR DER STAATL. GEPRÜFTEN TECHNIKERINNEN UND TECHNIKER	21
Personalstruktur heute	22
Entwicklung der Personalstruktur bis 2020	24
ALTERSSTRUKTUR DER VERWALTUNGSKRÄFTE DER NIEDERLASSUNGEN	27
Personalstruktur heute	27
Entwicklung der Personalstruktur bis 2020	28
BERUFSGRUPPEN	30
TARIFVERTRÄGE BEI STRAßEN.NRW	33
INTEGRATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN	35
ERSTE-HILFE-KURSE FÜR GEHÖRLOSE	36
RNL VILLE EIFEL AUSGEZEICHNET	36
GESUNDHEIT	37
Entwicklung der Gesundheitsquote	38
Gesundheitsquoten nach Altersklassen differenziert	41
Gesundheitsquoten nach Berufsgruppen differenziert	42
Autobahnmeistereien	43
Straßenmeistereien	44
WICHTIGE STATIONEN IM GESUNDHEITSMANAGEMENT IN 2010	45
GLEICHSTELLUNG	47
FRAUEN UND GESUNDHEIT	47
„Gesundheit hat ein Geschlecht, es ist entweder männlich oder weiblich“	47
Wie ist es um die Gesundheit von Frauen und Männern im Landesbetrieb bestellt?	49
HEDE Training in der Autobahnniederlassung Krefeld	53
PERSONALENTWICKLUNG	59
NEUES FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNGSPROGRAMM (FKEP)	59
EVALUATION FÜHRUNGSKRÄFTEZIRKEL	62
FOLLOW UP MITARBEITERBEFRAGUNG 2009	63
WEITERE PILOTIERUNG DES 360-GRAD-FEEDBACKS	64
POTENTIALANALYSEN MIT DEM BOCHUMER INVENTAR ZUR BERUFSBEZOGENEN PERSÖNLICHKEITSBESCHREIBUNG (BIP)	65
ARBEITSSICHERHEIT	66
ARBEITSSCHUTZ BEI STRAßEN.NRW	66
UNFÄLLE UND UNFALLSCHUTZ	66

AUS- UND FORTBILDUNG	70
AUSBILDUNG.....	70
Ausbildung in staatlich anerkannten Berufen.....	70
Beamtenrechtliche Ausbildung	72
Aufstieg.....	73
Qualifizierungsangebote für Bauingenieurinnen und Bauingenieure	73
Seminar der Ausbildungsstelle	73
Arbeitsgemeinschaft zur Perspektive von Auszubildenden	73
ZUSTÄNDIGE STELLE	74
Überwachung von Ausbildungsstätten und Ausbildern sowie deren Eignungsfeststellung, Überwachung der Durchführung von Berufsausbildung und Umschulung.....	74
Führen des Berufsausbildungsverzeichnisses.....	76
Förderung der Berufsausbildung durch Beratung der Ausbildenden und der Auszubildenden durch Ausbildungsberater.....	76
Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des JArbSchG	77
Errichtung von Prüfungsausschüssen	77
Durchführung von Zwischen-, Abschluss-, Umschulungs- und Fortbildungsprüfungen	78
Entscheidung über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit.....	81
Errichtung eines Berufsbildungsausschusses	82
Erlass von nach dem BBiG notwendigen Rechtsvorschriften für die Durchführung der Berufsbildung ..	82
Bundesweite Zusammenarbeit der zuständigen Stellen	83
FORTBILDUNG	84
Seminarbereiche und Auslastung	84
Interne Trainerinnen und Trainer	86

Planstellen und Stellen

Im Haushaltsjahr 2010 wurden gemäß den einschlägigen Erlassen der Landesregierung von Straßen.NRW insgesamt 103 Planstellen und Stellen abgebaut.



Zu Beginn des Haushaltsjahres 2011 standen somit 5.872 Planstellen und Stellen zur Verfügung. Dies waren 1.203 Planstellen und Stellen oder rund 17% weniger, als bei Gründung von Straßen.NRW im Jahre 2001. Im Durchschnitt wurden folglich mehr als 120 Planstellen und Stellen pro Jahr abgebaut.

Im Frühjahr 2007 hatte die nordrhein-westfälische Landesregierung ein Pilotprojekt gestartet, das den Einsatz von qualifizierten Landesbediensteten als Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten in Schulen vorsah, um dort mit ihrem Know-how und ihrer Berufserfahrung die Lehrkräfte bei den sogenannten nicht-pädagogischen Aufgaben so zu entlasten, dass diese sich künftig verstärkt ihrem pädagogischen „Kerngeschäft“ widmen können.

Im Haushaltsjahr 2010 hatten insgesamt 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Straßen.NRW im Zuge dieses Projekts eine Tätigkeit als Schulverwaltungsassistentenz (SchulVA) aufgenommen. Die Planstellen und Stellen sowie das anteilige Budget, das dabei aus dem Haushalt von Straßen.NRW in den Haushalt der jeweils zuständigen Bezirksregierung umgesetzt worden ist, wurde Straßen.NRW im Rahmen der auferlegten kw-Verpflichtungen angerechnet.

Die in den Bereich SchulVA gewechselten Personen kamen dabei aus folgenden Berufsgruppen:

Verwaltung	15
Ingenieurinnen und Ingenieure	3
Technikerinnen und Techniker	3
Bauzeichnerinnen und Bauzeichner	3
Straßenunterhaltungsdienst	1
In Summe	25

Der beachtliche Rückgang der Zahl der Planstellen und Stellen und damit auch der Anzahl der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ging einher mit einem stetig ansteigenden investiven Bauvolumen, das von Straßen.NRW für den Bau und die Erweiterung des Verkehrswegenetzes in Nordrhein-Westfalen eingesetzt werden konnte. Kurz: Straßen.NRW hat die Produktivität bei der Erbringung seiner Leistungen seit seiner Gründung stetig und nachhaltig steigern können.

Da dem Verkehrsnetz im bevölkerungsreichsten Bundesland im Herzen Europas eine hohe Bedeutung für den transeuropäischen Warenverkehr und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und seiner Nachbarn zukommt, erweist sich Straßen.NRW hier als echtes Erfolgsmodell.

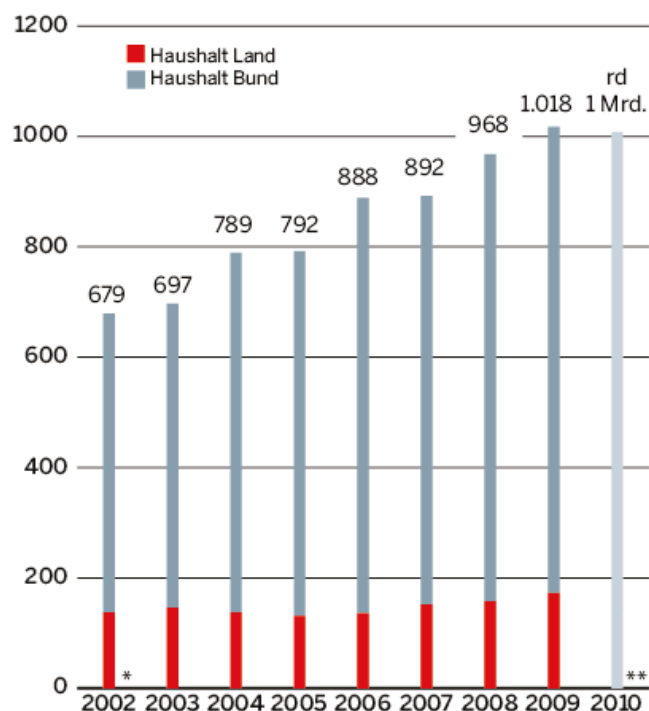
Damit dies so bleibt und um die Leistungen weiterhin auf dem gewohnt hohen Qualitätsniveau unseren Kunden anbieten zu können, werden wir auch in Zukunft Restrukturierungs- und Optimierungsprojekte auflegen, die sicherstellen, dass wir auch künftig eine der modernsten Straßenbauverwaltungen Deutschlands bleiben. Klar ist dabei aber auch, dass sich Produktivität nicht nach Belieben steigern lässt. Der Abbau von bisher im Durchschnitt 120 Planstellen und Stellen pro Jahr kann in dieser Größenordnung nicht ohne Weiteres fortgeführt werden. Hier gilt es einen möglichst optimalen Ausgleich zwischen haushaltsrechtlichen Zwängen (Stichwort: Verschuldungsverbot ab 2020) einerseits sowie effizienter und effektiver Leistungserbringung andererseits zu finden.

Investition in Mobilität

Investives Bauvolumen – in Mio. Euro, jeweils gesamt Bund und Land

*Zahlen vor 2002 wegen Betriebsübergangs nicht vergleichbar

**Zahlen 2010 vorläufig, Stand: 12/2010

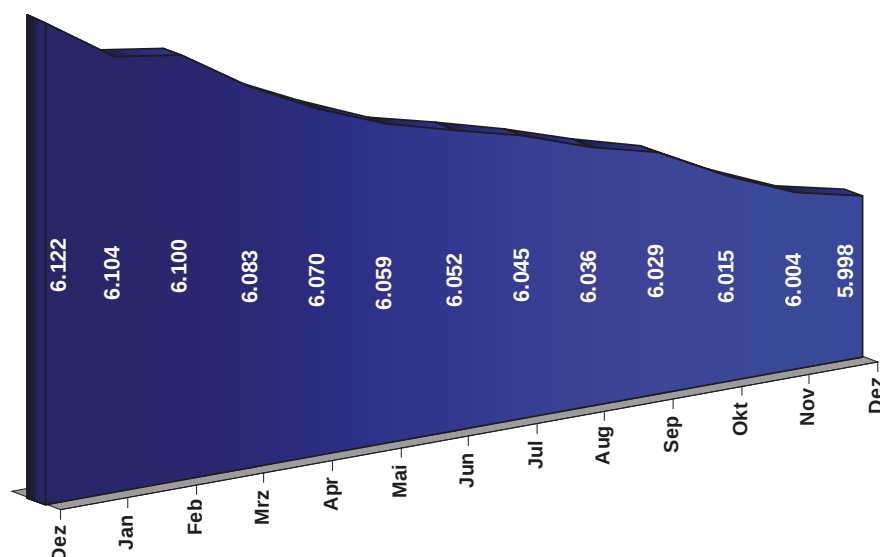


Personalbestand

Entwicklung des Personalbestandes im Jahre 2010

Gegen Ende des Jahres 2010 hatte Straßen.NRW mit einer Personalzahl von 5.998 erstmals in seiner zehnjährigen Geschichte weniger als 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter).

Entwicklung des Personalbestandes in 2010
(in Köpfen ohne Auszubildende, Referendarinnen und Referendare, Anwärterinnen und Anwärter)



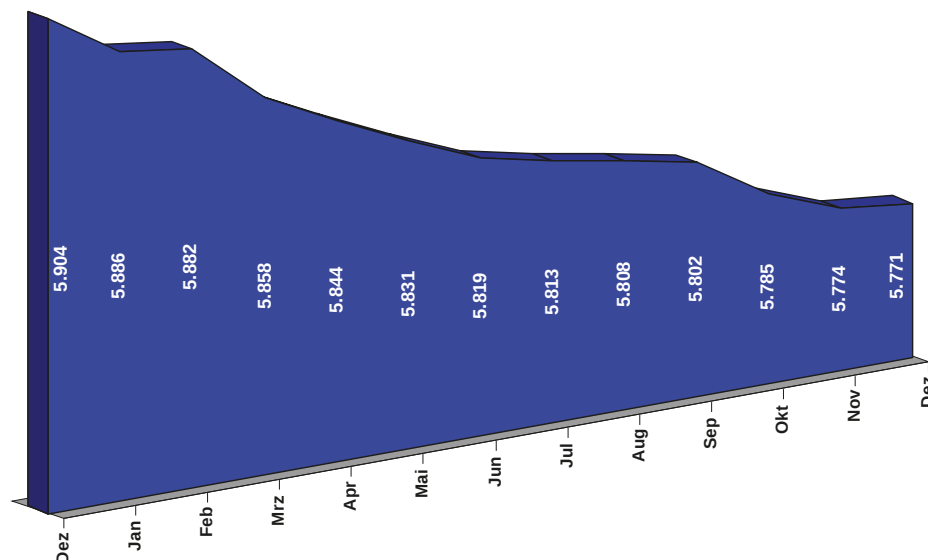
Gegenüber dem Stand vom Dezember 2009 sind dies 124 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder rund 2% weniger.

Um mit immer weniger Personal immer mehr Investitionen sinnvoll, wirtschaftlich und termingerecht im Wortsinne auf die Straße zu bringen gilt es – wie oben bereits erwähnt – alle steuerungsrelevanten Parameter ständig mit kritischem Blick auf mögliche Optimierungspotentiale hin zu überprüfen. In 2010 hat sich daher eine hochrangig mit Entscheidungsträgern von Straßen.NRW und dem zuständigen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen besetzte Arbeitsgruppe mit wichtigen Fragen wie zum Beispiel der Entwicklung der Bauinvestitionen, der Unterhaltung der bestehenden Bundes- und Landesstraßen sowie dem künftigen Personalbedarf unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklungen beschäftigt. Die hier erfassten Stärken und Schwächen liefern Ansatzpunkte für weitere Verbesserungen. Die Entwicklung des Personalbestandes in der vorhergehenden Grafik ist unter Einbeziehung auch der zum Stichtag nicht aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter¹ erstellt worden. Für die tägliche Praxis aussagekräftiger ist es jedoch, eine Kennzahl ohne die Gruppe der inaktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bilden. Der so errechnete aktive Gesamtbestand in Köpfen bildet die Anzahl an Beschäftigten ab, die tatsächlich für die Aufgabenerfüllung zur Verfügung stehen.

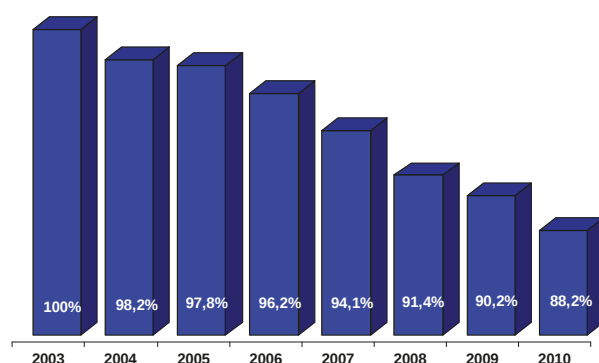
Die Entwicklung des Personalbestands stellt sich dann wie folgt dar:

Entwicklung des Personalbestands in 2010
(aktiver Gesamtbestand in Köpfen)



Verglichen mit dem Stand vom 31.12.2009 sank der aktive Gesamtbestand in Köpfen um 133 oder rund 2,3%. Wie die nebenstehende Grafik zeigt, schrumpfte der aktive Gesamtbestand in Köpfen bis Dezember 2010 auf nur noch 88,2% des Wertes von Dezember 2003. Das sind 775 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und entspricht ungefähr der Belegschaftsstärke eines mittelgroßen Industrieunternehmens. Der Personalabbau erfolgte dabei sozialverträglich unter Ausnutzung der natürlichen Fluktuation. Der Nachteil dieser Vorgehensweise besteht darin, dass Personalabbau auch in Bereichen stattfand, für die grundsätzlich ein Personalbedarf ermittelt wurde. Dies soweit wie möglich zu berücksichtigen und den durch den Abbau von Planstellen und Stellen induzierten Rückgang der Beschäftigtenzahl langfristig so zu steuern, dass die Leistungsfähigkeit von Straßen.NRW als moderne und wirkungsvolle Straßenbau-

Entwicklung des aktiven Gesamtbestand - Köpfe seit 2003
(Dezember 2003 = 100%)



¹ Gründe können sein: externe Abordnung, Beurlaubung ohne Bezüge, Mutterschutz, Elternzeit, Rente auf Zeit, Freizeitphase der Altersteilzeit

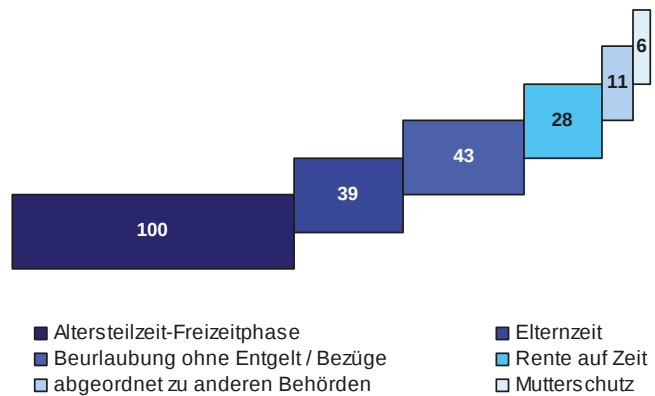
verwaltung erhalten bleibt, ist eine der großen Herausforderungen des Personalmanagements der kommenden Jahre.

Die Zahl der zum Stichtag nicht aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stieg im Vergleich zum Dezember 2009 um neun auf 227. Dies entspricht einem Plus von rund 4%.

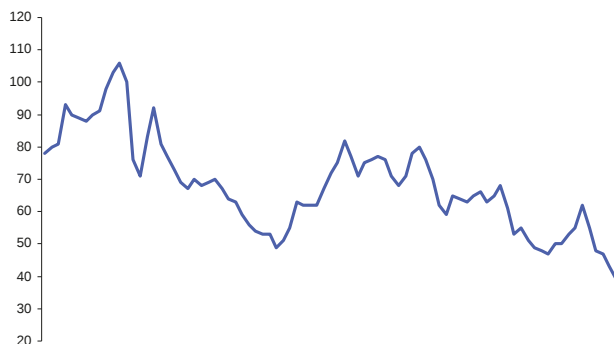
Den größten Anteil an dieser Gruppe hatten die Beschäftigten, die sich zum Stichtag in der Freizeitphase der Altersteilzeit befanden. Sie stellten mit 100 Personen rund 44% aller inaktiven Beschäftigten. Hier ist auch der größte Anstieg zu verzeichnen von 83 im Dezember 2009 auf 100 im Dezember 2010.

Besonders bemerkenswert ist, dass die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zum Stichtag in Elternzeit befanden, mit 39 auf den geringsten Stand seit Gründung von Straßen.NRW gefallen ist.

Warum waren Beschäftigte zum Stichtag nicht aktiv ?



Personen in Elternzeit 2003 - 2010



Stand seit Gründung von Straßen.NRW gefallen ist. Der zu beobachtende Trend einer beständig sinkenden Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit dürfte nicht zuletzt auch der demografischen Entwicklung geschuldet sein. Der kurzfristige Anstieg der Personen in Elternzeit in der Mitte der Grafik links ist als Folge der

2007 neu eingeführten Regelungen zum Elterngeld zu sehen.

Auszubildende

Im Geschäftsjahr 2010 standen insgesamt 274 Stellen für die Berufsausbildung in insgesamt zehn verschiedenen Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz bei Straßen.NRW bereit. Zum Stichtag 31.12.2010 waren davon 256 besetzt.

**Wir bewegen etwas.
Machen Sie mit?**



Zusätzlich wurden zum Stichtag 31.12.2010 noch fünf Anwärterinnen und Anwärter für den gehobenen vermessungstechnischen Dienst sowie zehn Referendarinnen und Referendare für den höheren bautechnischen Dienst ausgebildet.



Von den 256 Auszubildenden waren zum Stichtag 57 oder rund 22% weiblichen Geschlechts. Ein Jahr zuvor waren es noch 52 oder rund 19%.

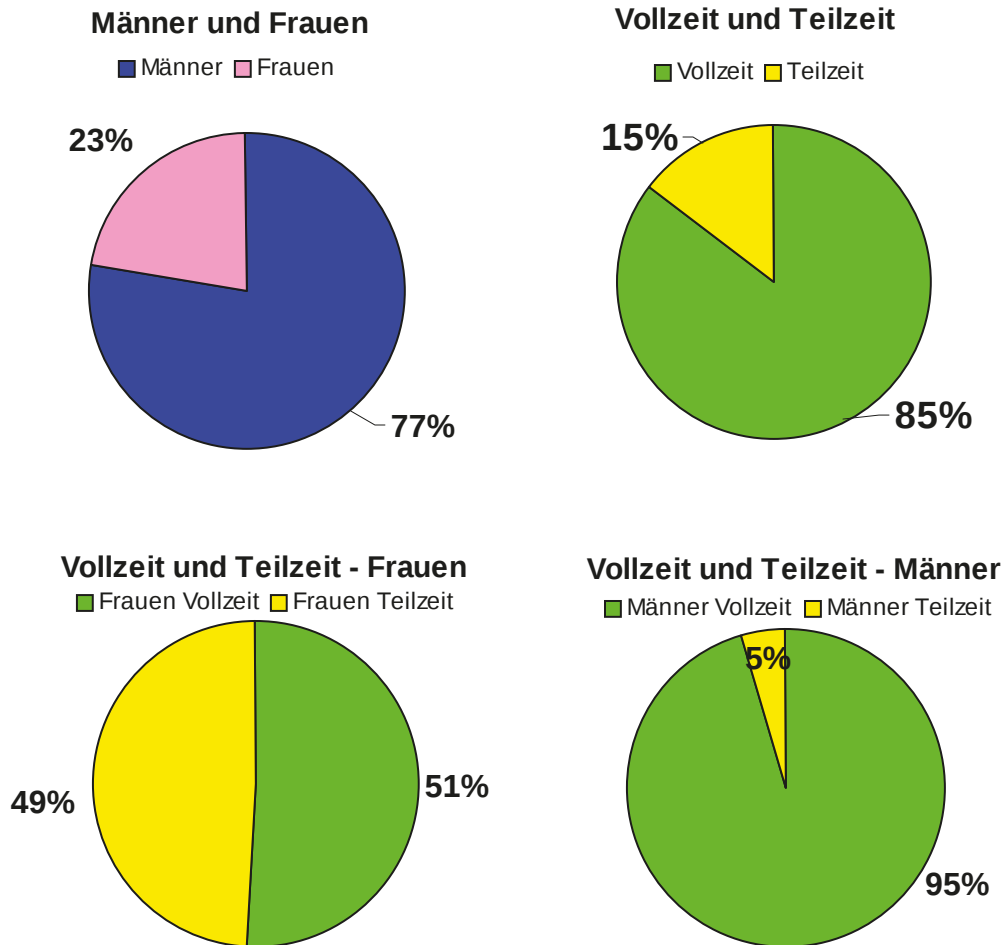
Als technisch ausgerichteter Landesbetrieb sind wir bestrebt, den Anteil junger Frauen insbesondere bei den handwerklich-technischen Ausbildungsberufen zu erhöhen. Zu diesem Zweck nimmt Straßen.NRW u.a. am jedes Jahr stattfindenden Girl's Day teil. Dass es sich durchaus lohnt, junge Frauen und Mädchen für technische Berufe zu begeistern, zeigt sich daran, dass der Anteil der weiblichen Auszubildenden in unseren technischen Ausbildungsberufen von 8% in 2009 auf über 11% in 2010 gestiegen ist. Mit 42% (Vorjahr 34%) hat fast die Hälfte aller weiblichen Auszubildenden bei Straßen.NRW eine Ausbildung in einem technisch orientierten Beruf gewählt.

Bei den männlichen Auszubildenden liegt die Präferenz nach wie vor bei den technischen Berufen. Nur rund 6% aller männlichen Auszubildenden bei Straßen.NRW haben eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich gewählt.

Weitere Details zum Thema Aus- und Fortbildung haben wir im Kapitel „Aus- und Fortbildung“ für Sie zusammengestellt.

Geschlechter

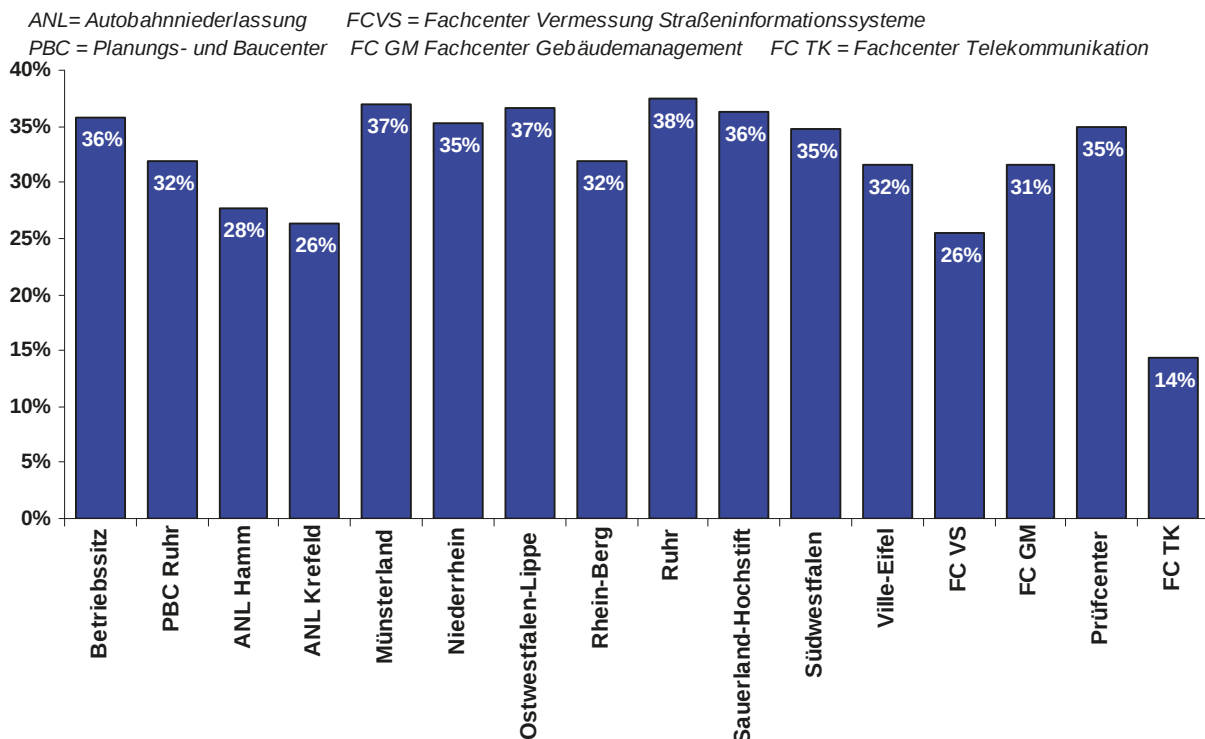
Zum Stichtag 31.12.2010 lag der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten bei rund 23% nach 22% in 2009.



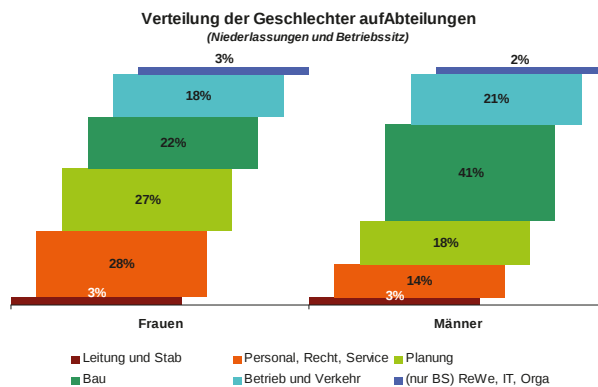
Die Verteilung der Geschlechter auf Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse ist gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben. Der überwiegende Teil (85%) der bei Straßen.NRW beschäftigten Personen arbeitet mit der vollen Wochenarbeitszeit. Rund 15% oder 844 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren zum Stichtag mit weniger als der vollen Wochenarbeitszeit beschäftigt. Mit 76% stellten die Frauen den weit überwiegenden Anteil dieser Teilzeitkräfte. Dabei ist zu beachten, dass bei der Zahl von 844 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeit auch solche mitgezählt wurden, die sich in der Aktivphase der Altersteilzeit befanden und während dieser Aktivphase mit der vollen Wochenarbeitszeit tätig sind. Da sie in der anschließenden Freizeitphase nicht arbeiten, werden sie während der ganzen Laufzeit der Altersteilzeit als Teilzeitkräfte geführt. Rechnet man diese Altersteilzeitverhältnisse heraus, so steigt der Anteil der Frauen an den Teilzeitkräften sogar auf 83% an. Rund 49% aller bei Straßen.NRW beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. Dieser Anteil entspricht in etwa den rund 47%, den die Bundesan-

stalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in einer repräsentativen Befragung für alle weiblichen Beschäftigten in Deutschland ermittelt hat.²

Anteil der Mitarbeiterinnen



Wie bereits im Vorjahr hatte die RNL Ruhr mit rund 38% den höchsten Anteil an Mitarbeiterinnen. Die o.g. Zahlen verstehen sich ohne das Personal in den Meistereien. Die Autobahnniederlassung Krefeld hatte mit 26% den geringsten Anteil an weiblichen Beschäftigten unter den Niederlassungen. Insgesamt den geringsten Anteil hatte das Fachcenter Telekommunikation mit rund 14%. Der Grund für den geringeren Frauenanteil in den beiden Autobahnniederlassungen geht aus der Grafik rechts hervor. Fast ein Drittel aller weiblichen Beschäftigten in den Niederlassungen (ohne Meistereien) und im Betriebssitz war in den Planungsabteilungen beschäftigt. Bei den Männern lag dieser Anteil bei unter 20%. Die Autobahnniederlassungen verfügen jedoch über keine eigene Planungsabteilung. Über 40% der Männer waren in den Bauabteilungen beschäftigt. Bei den Frauen lag dieser Anteil nur bei knapp über 20%. Weitere geschlechterdifferenzierte Personalstrukturdaten sind im 3. Frauenförderplan 2010 - 2012 enthalten.



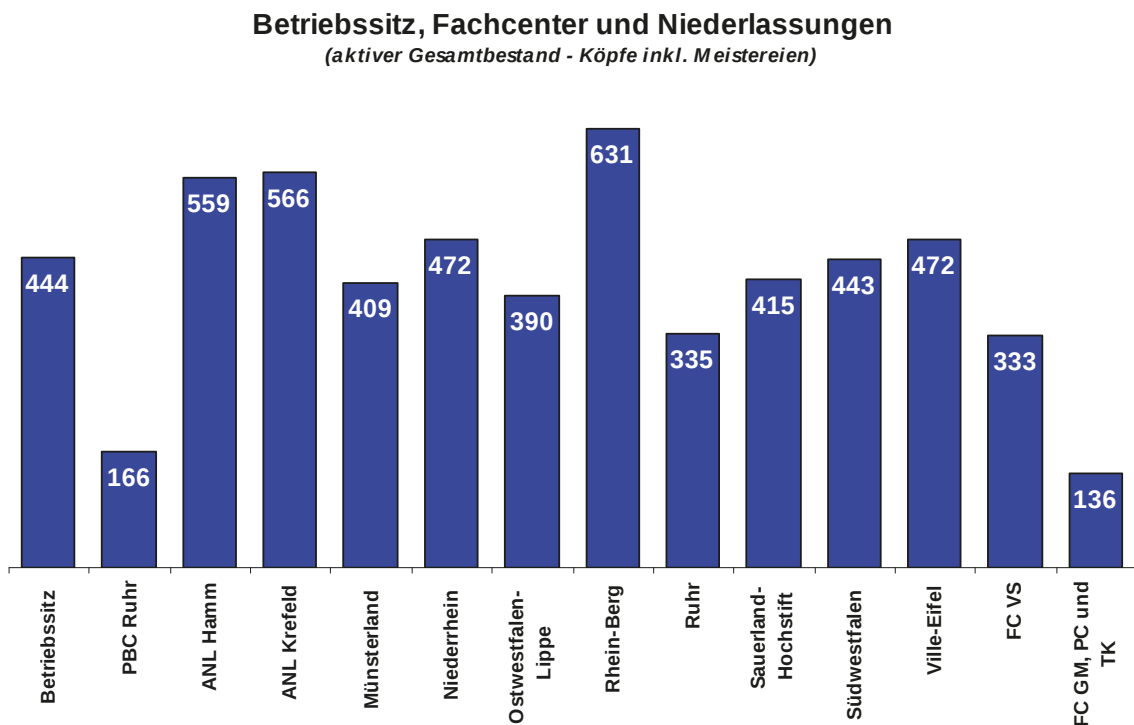
² Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz, Bericht Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2008, Seite 31, Tabelle 13

Personalbestand der Organisationseinheiten

Personalbestand – Betriebssitz, Fachcenter und Niederlassungen

Die nach Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größte Niederlassung von Straßen.NRW ist – wie in den Vorjahren – die Regionalniederlassung Rhein-Berg. Zum Stichtag 31.12.2010 waren hier einschließlich des Personals in den Meistereien 631 Männer und Frauen beschäftigt.

Die beiden Autobahnniederlassungen Hamm und Krefeld beschäftigten zum Stichtag mit 559 (Hamm) bzw. 566 (Krefeld) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fast gleich viel Personal. Um die Lesbarkeit der Grafik zu verbessern, wurden die Fachcenter Gebäudemanagement (54 Beschäftigte), Prüfcenter (40 Beschäftigte) und Telekommunikation (42 Beschäftigte) in einer Säule zusammengefasst.

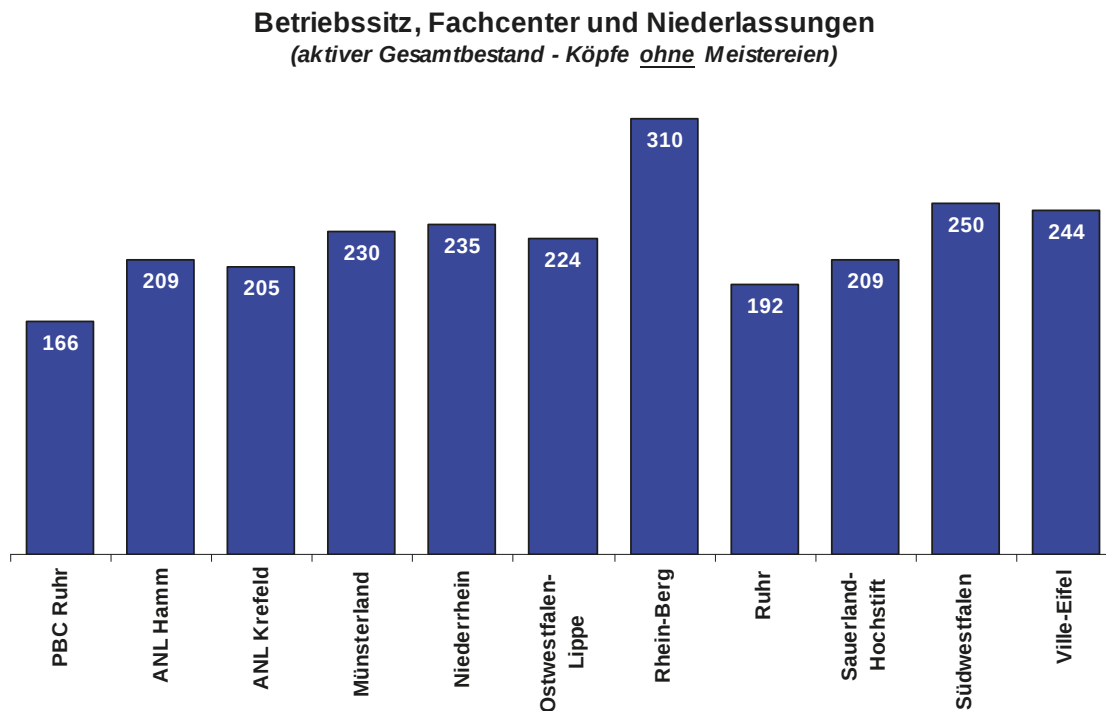


Das Fachcenter Vermessung und Straßeninformationssysteme (FC VS) hat mit 333 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich mehr Personal als die übrigen Fachcenter.

Die großen Unterschiede in der Personalstärke der einzelnen Niederlassungen in der Grafik oben resultieren im Wesentlichen daraus, dass die Meistereien hier mitgezählt wurden. Da die Autobahnmeistereien im Mittel deutlich mehr Personal beschäftigen als die Straßenmeistereien sind die beiden Autobahnniederlassungen in Hamm und Krefeld nach Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter somit deutlich größer als die Regionalniederlassungen.

Eine Angleichung der Größenordnung der einzelnen Niederlassungen ergibt sich, wenn man das Meistereipersonal aus den Daten herausrechnet.

Die Regionalniederlassung Rhein-Berg bleibt auch ohne das Meistereipersonal die Niederlassung mit der höchsten Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



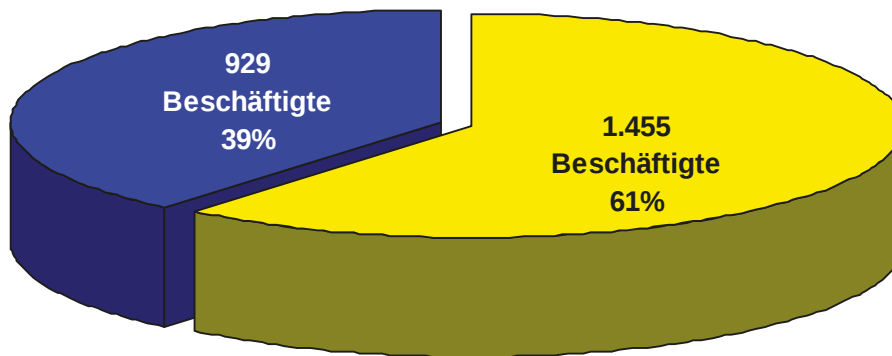
Ursache ist in erster Linie die deutlich größere Bauabteilung der Regionalniederlassung Rhein-Berg.

Dass aus dieser Perspektive die beiden Autobahnniederlassungen Hamm und Krefeld deutlich weniger Personal zählen als die meisten Niederlassungen ist der dort fehlenden Planungsabteilung geschuldet. Das PBC Ruhr verfügt nicht über eine Abteilung Betrieb und Verkehr.

Personalbestand – Meistereien

Die Unterhaltung und Instandhaltung der Bundes- und Landesstraßen sowie Bundesautobahnen obliegt den 55 Straßenmeistereien (Bundes- und Landesstraßen) und 29 Autobahnmeistereien (Bundesautobahnen) in Nordrhein-Westfalen.

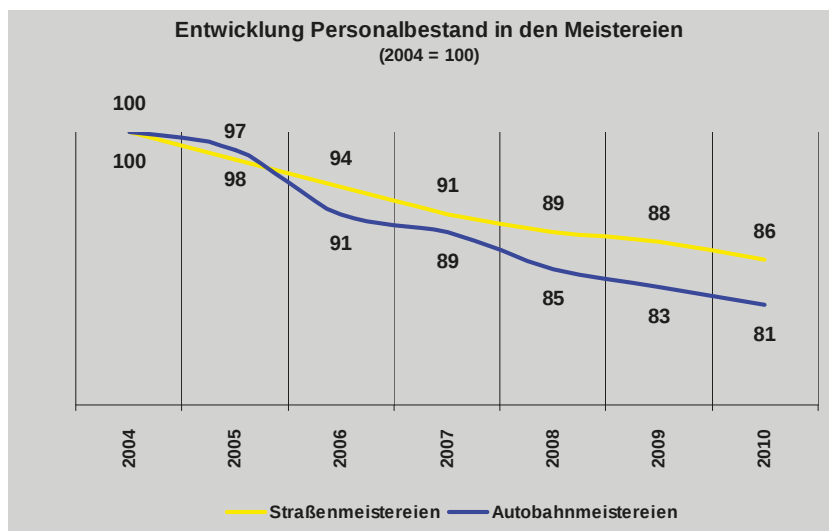
Die Meistereien



■ Straßenmeistereien ■ Autobahnmeistereien

Gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert geblieben ist die Aufteilung des Personals auf Autobahn- und Straßenmeistereien. Mit 61% waren fast $\frac{2}{3}$ der Meistereibeschäftigten in einer der 55 Straßenmeistereien beschäftigt. Rund 39% arbeiteten in den Autobahnmeistereien.

Eine Straßenmeisterei beschäftigt im Durchschnitt 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Die etwas größeren Autobahnmeistereien kommen im Durchschnitt auf 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

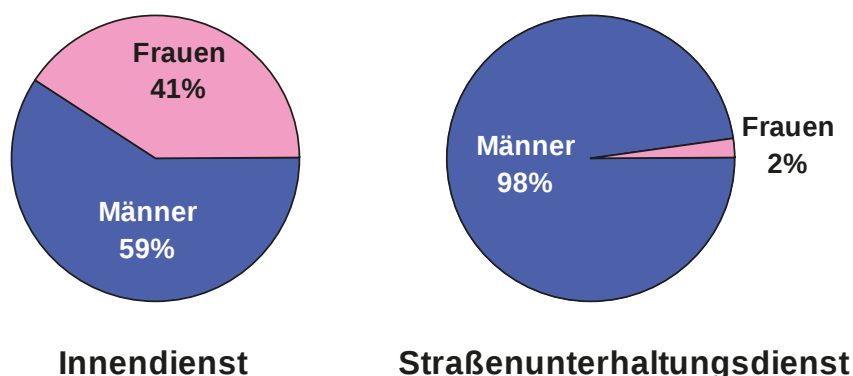
Die Zahl der in den Meistereien (inklusive Innendienst) beschäftigten Personen sank im Vergleich zu 2009 um 51 oder

rund 2,1% auf 2.384 Personen. Damit hat sich in 2010 der Personalabbau gegenüber dem Vorjahr leicht beschleunigt. In 2009 betrug der Rückgang der Beschäftigtenzahlen in den Meistereien gegenüber dem Vorjahr noch rund 1,5%. Die

demografische Entwicklung³ in Verbindung mit den besonderen körperlichen und psychischen Anforderungen, denen die Beschäftigten im Straßenunterhaltungsdienst ausgesetzt sind, lassen erwarten, dass sich der Personalabbau in diesem Bereich mittel- und langfristig weiter beschleunigen wird.

Verglichen mit dem Stand gegen Ende des Jahres 2004 hatten die Straßenmeistereien zum Stichtag 31.12.2010 rund 14% weniger Beschäftigte. Bei den Autobahnmeistereien betrug der Rückgang in der gleichen Zeit sogar rund 19%.

Geschlechteranteile in den Meistereien



Die Tätigkeit in einer Meisterei ist nach wie vor weitgehend eine Männerdomäne. Nur rund 8% aller Beschäftigten der Meistereien waren zum Stichtag weiblich. Knapp 80% aller Frauen in den Meistereien arbeiteten im Innendienst. Daraus folgt der hohe Frauenanteil von 41% aller Innendienstbeschäftigten. Dagegen waren rund 90% der männlichen Beschäftigten der Meistereien im Straßenunterhaltungsdienst beschäftigt.

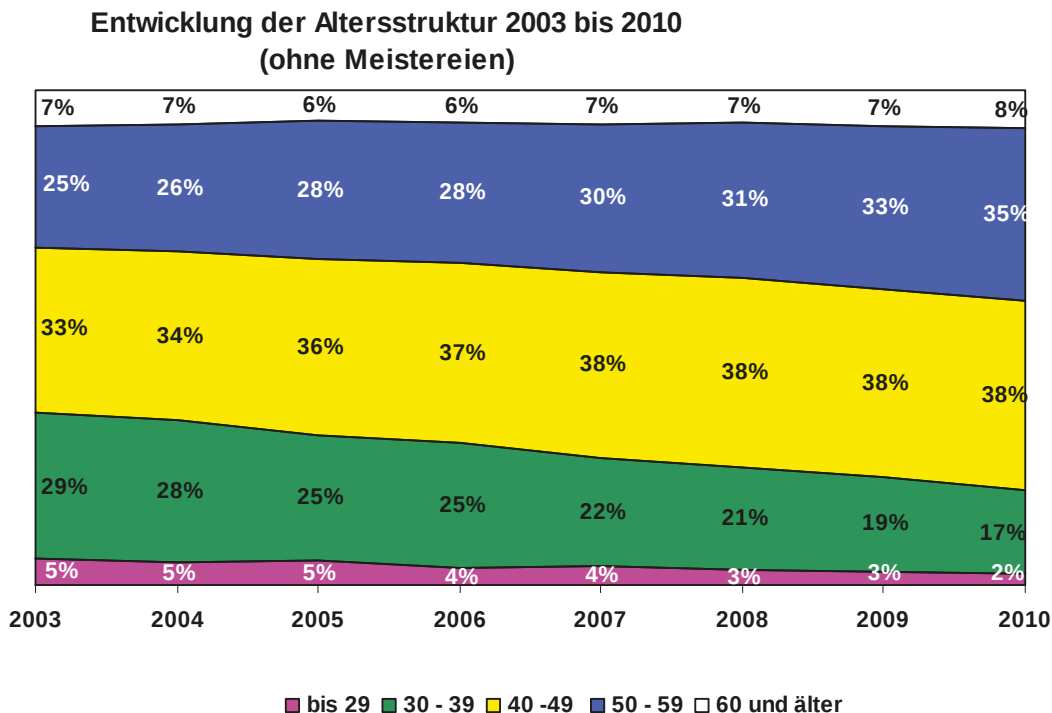
Eine Veränderung der Geschlechterverteilung im Bereich der Meistereien ist sobald nicht zu erwarten. Zum einen sind gegenwärtig nur rund 3% (4 von 144) aller Auszubildenden zum Beruf der Straßenwärterin / des Straßenwärters weiblich, zum anderen sind Neueinstellungen im Straßenunterhaltungsdienst nicht absehbar.

³ Zur Entwicklung der Altersstruktur im Bereich des Straßenunterhaltungsdienstes siehe auch Personalbericht 2009

Personalstruktur

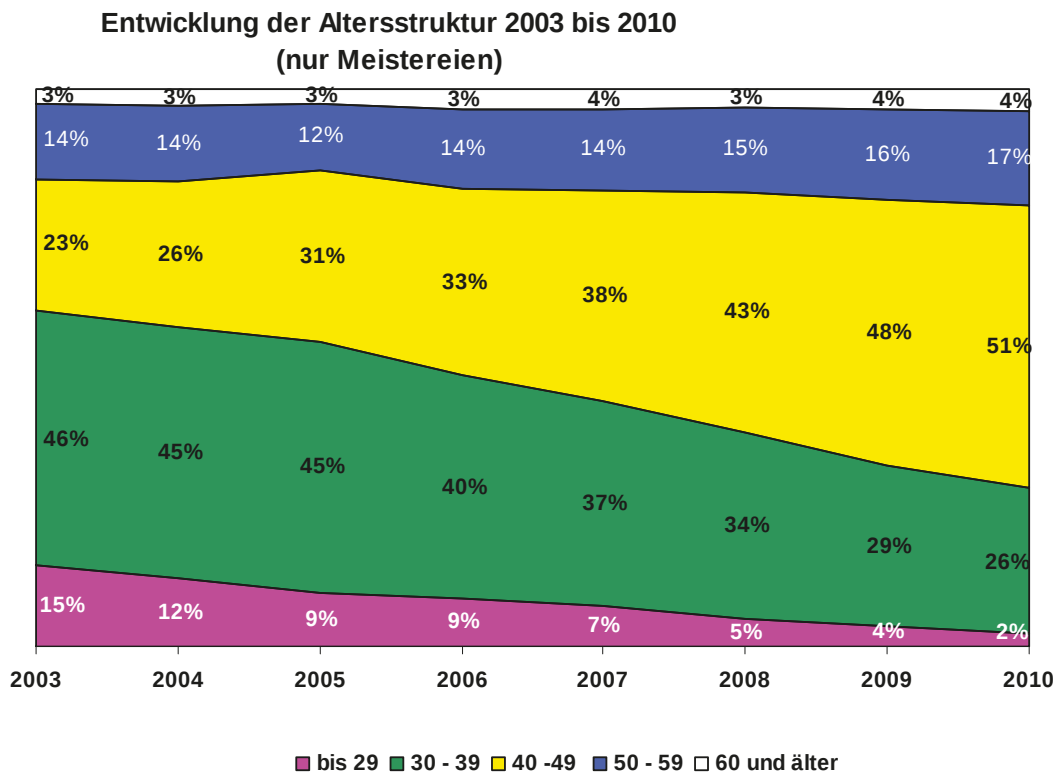
Altersstruktur allgemein

Bei der Entwicklung der Altersstruktur ist der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 50 Jahre oder älter sind, von 40% zum Ende des Jahres 2009 auf 43% zum Stichtag 31.12.2010 angestiegen.



Die Grafik oben veranschaulicht die Entwicklung der Altersstruktur bei Straßen.NRW (ohne Meistereien) seit 2003. Der Anteil der Altersgruppe der unter 40 Jahre alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich von 2003 bis 2010 von 34% auf 19% fast halbiert. Im Gegenzug stieg der Anteil der 40 bis 49 Jahre alten Beschäftigten um fünf Prozentpunkte auf 38%. Der Anteil der 50 Jahre und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stieg sogar um 11 Prozentpunkte von 32% im Jahre 2003 auf 43% im Jahre 2010. Es ist zu erwarten, dass gegen Ende 2012 erstmals die Hälfte der Personals bei Straßen.NRW (ohne Meistereien) 50 Jahre oder älter sein werden. Wie im Kapitel „Gesundheit“ dieses Personalberichts noch detaillierter erläutert wird, haben die 50 Jahre und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vielen Fällen eine deutlich geringere Gesundheitsquote als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Wenn es nicht gelingt, die Gesundheitsquote insbesondere der älteren Beschäftigten nachhaltig zu steigern, dürfte eine deutlich sinkende Gesundheitsquote eine der ersten Folgen der sich abzeichnenden demografischen Entwicklung sein.

Noch etwas dynamischer veränderte sich die Altersstruktur in den Meistereien. Hier hatte sich der Anteil der unter 40 Jahre alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von rund 61% im Jahre 2003 auf 28% im Jahre 2010 reduziert. Die ist ein Rückgang auf weniger als die Hälfte innerhalb von sieben Jahren.

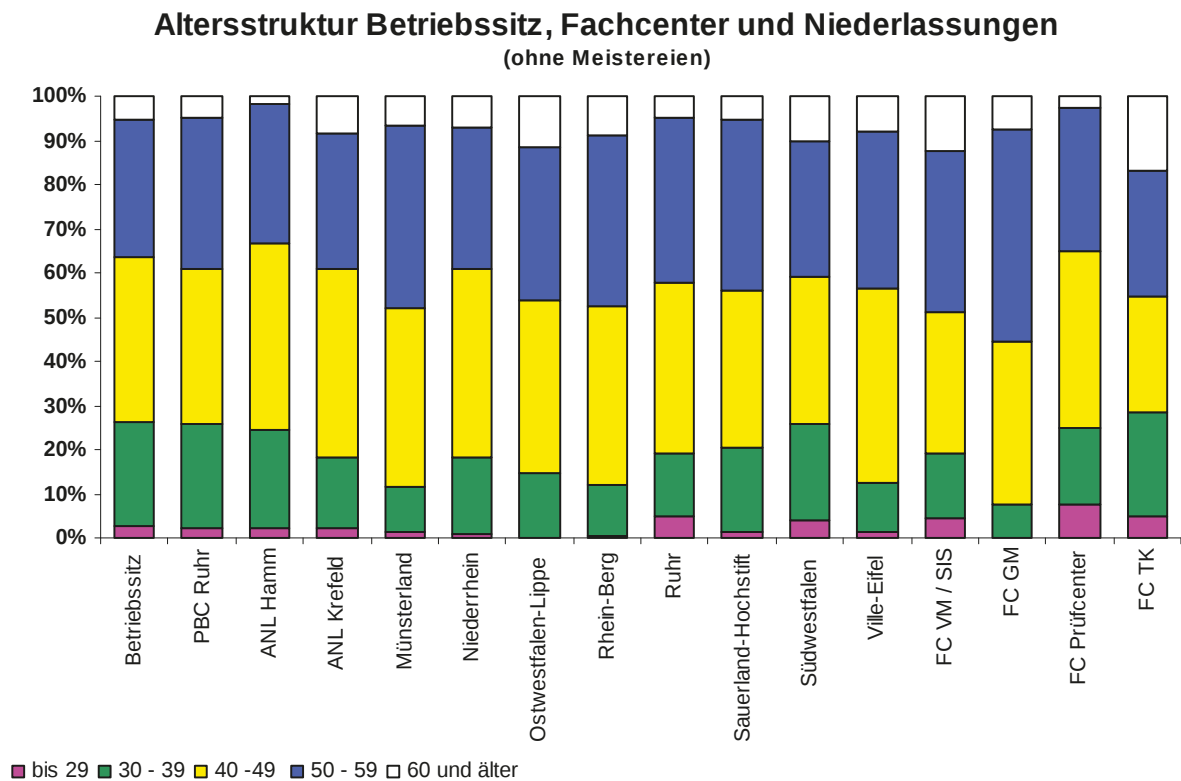


Der Anteil der 60 Jahre und älteren Beschäftigten war dagegen mit 4% fast noch auf dem Niveau von 2003. Aufgrund der besonderen körperlichen Beanspruchungen, die eine Tätigkeit im Straßenunterhaltungsdienst mit sich bringt, ist ein Ausscheiden vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze eher die Regel denn die Ausnahme.

Im Bereich des Straßenunterhaltungsdienstes tritt verschärfend der Umstand hinzu, dass mit zunehmendem Alter physische Einschränkungen häufiger werden, die zum Beispiel das Heben von schweren Lasten oder das Arbeiten bei Dunkelheit beeinträchtigen oder unmöglich machen.

Die Grafik oben zeigt, dass sich der Schwerpunkt der Altersstruktur in den letzten sieben Jahren von der Gruppe der 30 bis 39 Jahre alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hin zu den 40 bis 49 Jahren alten verschoben hat. Da im Straßenunterhaltungsdienst mit Neueinstellungen in größerem Umfang nach gegenwärtigem Kenntnisstand auf absehbare Zeit nicht zu rechnen ist, wird die demografische Entwicklung dazu führen, dass sich der Schwerpunkt der Altersstruktur in den nächsten Jahren rasch zur Altersgruppe der 50 – 59 Jahre alten Beschäftigten verschiebt. Angesichts der geringen Gesundheitsquoten gerade der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der damit verbundenen möglichen Zunahme physischer Einschränkungen ist dies eine alarmierende Entwicklung.

Betrachtet man die Altersstruktur der einzelnen Organisationseinheiten (ohne Meistereien) im Einzelnen, so zeigen sich deutliche Unterschiede.

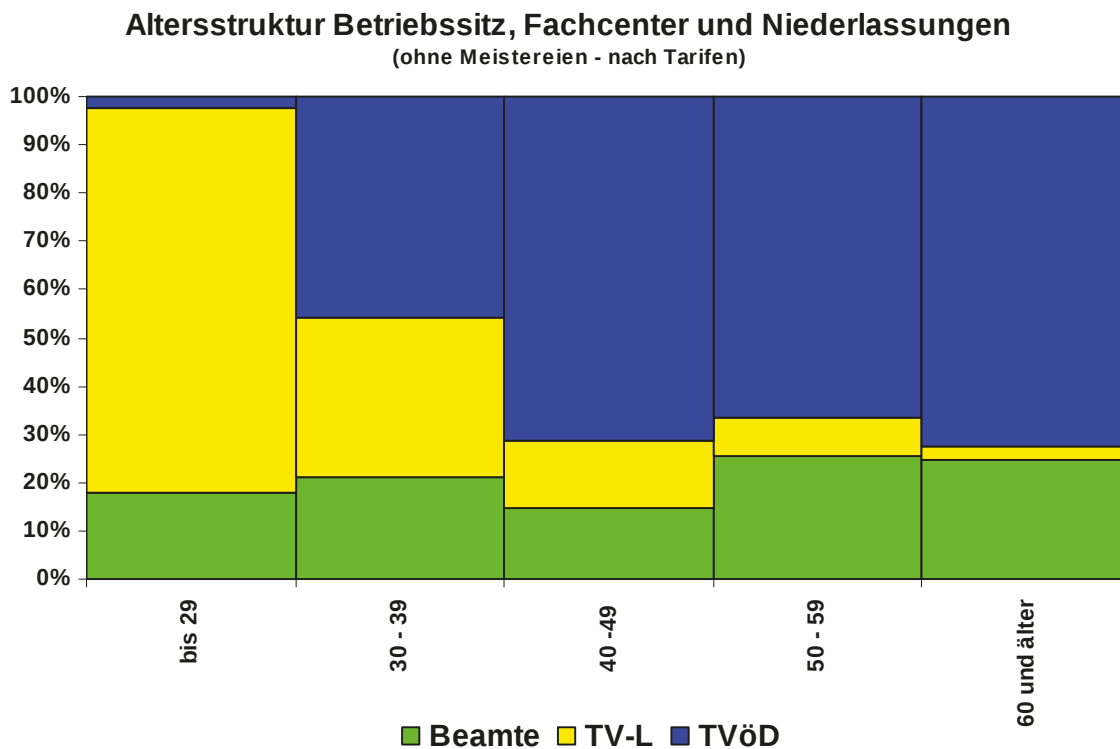


So betrug der Anteil der 50 Jahre und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Regionalniederlassungen Rhein-Berg, Ostwestfalen-Lippe und Münsterland (ohne Anrechnung der Meistereien) sowie im Fachcenter Vermessung / Straßeninformationssysteme jeweils fast 50%. In der Autobahnniederlassung Hamm stellte diese Gruppe dagegen nur rund 33% aller Beschäftigten. Im Fachcenter Gebäudemanagement sind sogar deutlich mehr als die Hälfte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Altersgruppe zuzurechnen.

Noch deutlicher fallen die Unterschiede aus, wenn man nur die Altersgruppe der 60 Jahre und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet. Im Fachcenter Telekommunikation stellen sie $\frac{1}{6}$ (rund 16,7%) aller Beschäftigten. Nicht ganz so hoch, aber immer noch deutlich über 10%, liegt der Anteil dieser Altersgruppe beim Fachcenter Vermessung / Straßeninformationssysteme (rund 12,3%) sowie in der Regionalniederlassung Ostwestfalen – Lippe (rund 11,6%). Die Folge für diese Organisationseinheiten wird sein, dass hier auf mittlere Sicht verstärkt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Altersgründen ausscheiden werden. Hier gilt es Möglichkeiten zu schaffen, um das Fachwissen und die Erfahrung dieser Beschäftigten nicht zu verlieren, sondern es den aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rechtzeitig zugänglich zu machen und so für Straßen.NRW zu erhalten.

Eine interessante Perspektive auf die Altersstruktur bietet sich, wenn man diese nach den einzelnen Rechtsstellungen (Beamte, TV-L und TVöD) aufgliedert.

Fast $\frac{2}{3}$ der nicht in einer Meisterei beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



fallen unter den kommunalen TVöD⁴. Es handelt sich dabei um das Personal, das bei der Gründung von Straßen.NRW im Jahre 2001 von den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe übernommen wurde. Da die jüngsten bei Straßen.NRW nach dem TVöD eingruppierten Beschäftigten derzeit rund 30 Jahre alt sind, werden die Regelungen des TVöD also noch über 35 Jahre bei Straßen.NRW Anwendung finden – unveränderte tarifrechtliche und politische Rahmenbedingungen vorausgesetzt. Weil Straßen.NRW als Landesbehörde neu eingestellte Tarifbeschäftigte ausschließlich nach dem TV-L⁵ eingruppiert, liegt der Schwerpunkt der TVöD Beschäftigten bei den älteren Jahrgängen. Dementsprechend liegt bei den TV-L Beschäftigten der Schwerpunkt auf den jüngeren Jahrgängen. Dass jedoch auch in den älteren Altersgruppen TV-L Beschäftigte zu finden sind, zeigt, dass die im Zuge arbeitsmarktpolitischer Diskussionen immer wieder erhobene Forderung mehr ältere Beschäftigte bei Neueinstellungen zu berücksichtigen, bei Straßen.NRW im täglichen Personalmanagement längst geübte Praxis ist.

Welche Auswirkungen durch die Veränderung der Altersstruktur in Bezug auf einzelne Berufsgruppen bei Straßen.NRW zu erwarten sind, wird auf den folgenden Seiten am Beispiel der staatlich geprüften Technikerinnen und Techniker sowie der Verwaltungskräfte der Niederlassungen gezeigt.

⁴ TVöD = Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

⁵ TV-L = Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder

Altersstruktur der staatl. geprüften Technikerinnen und Techniker

Für die folgende Auswertung wurde der aktive Gesamtbestand – Köpfe herangezogen. Sofern nicht bereits andere Austrittsdaten für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in SAP HCM vorgemerkt sind (etwa durch laufende Altersteilzeitvereinbarungen) wurde unterstellt, dass alle bis zur Regelaltersgrenze arbeiten. Die beschlossene schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenzen wurde dabei berücksichtigt. Bei Altersteilzeitvereinbarungen wurde der Eintritt in die Freistellungsphase für diese Auswertung als Austritt gezählt, da zu diesem Zeitpunkt in der Praxis erforderlichenfalls der Ersatzbedarf entsteht. Keine Berücksichtigung fand für diese Auswertung, dass zusätzlich zu diesen sicheren Austritten immer auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Straßen.NRW verlassen, deren Ausscheiden heute noch nicht für den entsprechenden Zeitpunkt vorhersehbar ist. Grundlage für die Einteilung in Berufsgruppen bildeten die Stellenbezeichnungen der Dienstposten. So wurden etwa Techniker, die derzeit auf einem Verwaltungsdienstposten beschäftigt sind, nicht als Techniker sondern als Verwaltungskräfte gezählt. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass es relativ genau die für den Dienstposten benötigten Qualifikationen abbildet und nicht die Ausbildung oder den Titel, den eine Person am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn einmal erworben hat. Alle folgenden Szenarien sind ohne die Berücksichtigung möglicher Einstellungen gerechnet worden.

Personalstruktur heute

Für diese Auswertung wurden insgesamt 481 staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker gezählt. Ausschlaggebend war dabei die Stellenbezeichnung der Dienstposten. Die Verteilung auf die einzelnen Organisationseinheiten zeigt die Tabelle rechts.

**Verteilung nach Organisationseinheiten und Tarifen
(in Köpfen)**

Geschäftsbereich	TV-L	TVöD	Summe
Betriebssitz	10	17	27
FC Gebäudemanagement	2	5	7
FC Prüfcenter		8	8
FC Telekommunikation	4	7	11
FC VS		1	1
PBC Ruhr	4	24	28
ANL Hamm	6	28	34
ANL Krefeld	6	51	57
RNL Münsterland	2	32	34
RNL Niederrhein	1	43	44
RNL Ostwestfalen-Lippe	1	29	30
RNL Rhein-Berg	4	63	67
RNL Ruhr	5	19	24
RNL Sauerland-Hochstift	6	28	34
RNL Südwestfalen	4	35	39
RNL Ville-Eifel	3	33	36
Summe	58	423	481

Der Anteil der dem TV-L unterliegenden Beschäftigten beträgt rund 12%. Da die TVöD Beschäftigten bei der Gründung von Straßen.NRW im Jahre 2001 von den Landschaftsverbänden übernommen wurden, kann aus deren hohem Anteil geschlossen werden, dass es sich bei den staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern überwiegend um erfahrenes, älteres Personal handelt.

Eine entsprechende Auswertung zeigt, dass das Durchschnittsalter der Angehörigen dieser Berufsgruppe bei rund 46,4 Jahren liegt. Dabei sind die TV-L Beschäftigten mit rund 38,8 Jahren deutlich jünger als die TVöD Beschäftigten mit rund 47,5 Jahren.

Aussagekräftiger im Hinblick auf eine Personalbedarfsplanung ist jedoch eher die Verteilung der Beschäftigten auf einzelne Altersklassen als das Durchschnittsalter. Knapp die Hälfte (45%) der staatlich geprüften Technikerinnen und Techniker fällt in die Altersklasse der 40 bis 49 Jahre alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Etwas über ein Drittel sind 50 Jahre oder älter. Nur rund 22 % sind jünger als 40.

Diese Altersstruktur bewirkt, dass in den nächsten Jahren mit einer stetig ansteigenden Zahl an staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern zu rechnen ist, die Straßen.NRW aus Altersgründen verlassen. Damit dies nicht auch dazu führt, dass langjährig erworbenes Wissen ersatzlos verloren geht, bedarf es einer entsprechend langfristig angelegten Planung und Personalentwicklung.

**Verteilung nach Organisationseinheiten und Altersklassen
(in Köpfen)**

Geschäftsbereich	bis 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	ab 60	Summe
Betriebssitz	1	11	8	6	1	27
FC Gebäudemanagement			4	2	1	7
FC Prüfcenter			5	3		8
FC Telekommunikation		2	3	2	4	11
FC VS				1		1
PBC Ruhr		7	13	6	2	28
ANL Hamm		11	17	5	1	34
ANL Krefeld	2	10	28	13	4	57
RNL Münsterland	1	5	14	12	2	34
RNL Niederrhein		9	22	11	2	44
RNL Ostwestfalen-Lippe		5	14	8	3	30
RNL Rhein-Berg		10	31	19	7	67
RNL Ruhr		4	11	8	1	24
RNL Sauerland-Hochstift	2	6	15	10	1	34
RNL Südwestfalen	3	9	16	8	3	39
RNL Ville-Eifel	1	4	14	15	2	36
Gesamtergebnis	10	93	215	129	34	481

Entwicklung der Personalstruktur bis 2020

Von heute 481 staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern werden bis zum Jahr 2020 rund 20% altersbedingt ausscheiden. Das sind 95 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei sind nur die aus heutiger Sicht bereits absehbaren Austritte (Erreichen der Regelaltersgrenze sowie Eintritt in die Freizeitphase der Altersteil-

Sinkende Zahl staatl. geprüfter Technikerinnen und Techniker durch altersbedingtes Ausscheiden

Geschäftsbereich	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Betriebssitz	27	27	27	27	27	26	26	25	25	25	23
FC Gebäudemanagement	7	7	7	6	6	6	6	5	5	5	5
FC Prüfcenter	8	8	7	7	7	7	7	6	6	5	5
FCTelekommunikation	11	9	8	8	8	7	7	6	6	6	6
FC VS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PBC Ruhr	28	28	27	27	27	26	26	26	26	26	25
ANL Hamm	34	34	34	34	33	33	33	33	33	32	31
ANL Krefeld	57	56	56	54	54	53	53	52	51	50	47
RNL Münsterland	34	34	34	32	32	32	30	29	27	26	25
RNL Niederrhein	44	43	42	40	40	40	40	40	40	40	38
RNL Ostwestfalen-Lippe	30	30	27	27	27	26	25	25	24	23	23
RNL Rhein-Berg	67	65	62	62	60	59	58	57	56	55	53
RNL Ruhr	24	24	24	24	24	23	23	23	22	21	19
RNL Sauerland-Hochstift	34	34	33	33	33	33	33	30	30	27	26
RNL Südwestfalen	39	38	37	37	36	36	36	33	33	32	32
RNL Ville-Eifel	36	36	35	35	34	34	34	33	32	30	27
Gesamtergebnis	481	474	461	454	449	442	438	424	417	404	386

zeit) berücksichtigt. Die Erfahrung lehrt, dass die Zahl der tatsächlich ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedingt z.B. durch vorzeitigen Ruhestand oder fluktuationsbeschleunigende Maßnahmen der Landesregierung deutlich höher ist.

Relativ die höchste Fluktuation wird das Fachcenter Telekommunikation haben. Von heute 11 staatlich geprüften Technikern werden bis 2020 fünf aus Altersgründen ausscheiden. Das entspricht einer Quote von fast 50%. Da es sich dabei im Regelfall um Techniker handelt, die über spezielle Fachkenntnisse auf dem Gebiet der Telekommunikation verfügen, wird dieser Bereich im Rahmen einer eventuellen Personalentwicklungs- und Personalbedarfsplanung gesondert zu betrachten sein.

Unter den Niederlassungen (inkl. PBC Ruhr) ist für die RNL Münsterland mit rund 26,5% die höchste Fluktuation zu erwarten. Von heute 34 staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern werden bis 2020 mindestens neun aus Altersgründen ausscheiden. In absoluten Zahlen sind in der RNL Rhein-Berg mit 14 und in der ANL Krefeld mit 10 altersbedingten Austritten die höchsten Fluktuationen zu erwarten.

Für die folgende Darstellung nach Abteilungen wurden die Fachcenter ausgeklammert, da die Organisation dort von der in den Niederlassungen und im Betriebssitz abweicht und somit nicht vergleichbar ist. Es verbleiben dann in 2010 noch 454 staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker.

Die überwiegende Mehrzahl (277 oder rund 61%) ist im Bereich der Abteilungen Bau tätig. Weitere rund 30% (135) arbeiten im Bereich der Abteilungen Betrieb und Verkehr. Der Rest (42 oder rund 9%) entfällt auf die Abteilungen Planung.

Abteilung	Geschäftsbereich	2010	2020
Planung			
	PBC Ruhr	2	2
	RNL Münsterland	4	3
	RNL Niederrhein	5	5
	RNL Ostwestfalen-Lippe	5	3
	RNL Rhein-Berg	5	4
	RNL Ruhr	4	3
	RNL Sauerland-Hochstift	6	5
	RNL Südwestfalen	8	8
	RNL Ville-Eifel	3	3
Summe Abteilung Planung		42	36
Bau			
	Betriebssitz	15	11
	PBC Ruhr	26	23
	ANL Hamm	9	6
	ANL Krefeld	21	16
	RNL Münsterland	24	17
	RNL Niederrhein	28	25
	RNL Ostwestfalen-Lippe	18	14
	RNL Rhein-Berg	46	37
	RNL Ruhr	16	12
	RNL Sauerland-Hochstift	20	14
	RNL Südwestfalen	28	21
	RNL Ville-Eifel	26	19
Summe Abteilung Bau		277	215
Betrieb und Verkehr			
	Betriebssitz	12	12
	ANL Hamm	25	25
	ANL Krefeld	36	31
	RNL Münsterland	6	5
	RNL Niederrhein	11	8
	RNL Ostwestfalen-Lippe	7	6
	RNL Rhein-Berg	16	12
	RNL Ruhr	4	4
	RNL Sauerland-Hochstift	8	7
	RNL Südwestfalen	3	3
	RNL Ville-Eifel	7	5
Summe Abteilung Betrieb und Verkehr		135	118
Gesamtergebnis		454	369

und Verkehr. Der Rest (42 oder rund 9%) entfällt auf die Abteilungen Planung.

Sowohl in absoluten Zahlen als auch relativ zur Ausgangsbasis werden die Bauabteilungen die größte Zahl an staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern durch altersbedingtes Ausscheiden verlieren.

Von heute 277 wird die Zahl bis 2020 um 62 oder rund 22% auf dann nur noch 215 absinken.

Die Planungsabteilungen werden von heute 42 staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern auf 36 sinken. Bei den Abteilungen Betrieb und Verkehr wird es einen Rückgang von heute 135 auf 118 in 2020 geben.

Insgesamt ist in den genannten drei Abteilungen der Geschäftsbereiche für die staatlich geprüften Technikerinnen und Techniker bis 2020 mit dem altersbedingten Ausscheiden von 85 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu rechnen. Dies entspricht einem Rückgang von rund 19%.

Sehr heterogen verläuft in den einzelnen Abteilungen und Niederlassungen auch die Entwicklung des Durchschnittsalters.

Lag das Durchschnittsalter der staatlich geprüften Technikerinnen und Techniker über alle Geschäftsbereiche (ohne Fachcenter) betrachtet in 2010 noch bei 46,2 Jahren, so wird es bis 2020 auf 53,4 Jahren ansteigen.

Die Abteilungen Bau haben das deutlich höhere Durchschnittsalter im Vergleich zu

Fluktuation nach Abteilungen

(Durchschnittsalter)

Abteilung	Geschäftsbereich	2010	2020
Planung			
	PBC Ruhr	39,5	49,5
	RNL Münsterland	47,3	53,7
	RNL Niederrhein	46,0	56,0
	RNL Ostwestfalen-Lippe	51,6	56,3
	RNL Rhein-Berg	44,0	50,0
	RNL Ruhr	46,0	52,7
	RNL Sauerland-Hochstift	40,0	46,8
	RNL Südwestfalen	42,6	52,6
	RNL Ville-Eifel	45,0	55,0
Summe Abteilung Planung		44,7	52,4
Bau			
	Betriebssitz	46,1	51,9
	PBC Ruhr	45,1	53,3
	ANL Hamm	47,8	52,8
	ANL Krefeld	48,6	55,4
	RNL Münsterland	49,5	55,5
	RNL Niederrhein	44,3	52,6
	RNL Ostwestfalen-Lippe	46,7	53,1
	RNL Rhein-Berg	48,8	56,0
	RNL Ruhr	48,7	55,7
	RNL Sauerland-Hochstift	49,1	55,2
	RNL Südwestfalen	46,3	51,9
	RNL Ville-Eifel	49,2	55,9
Summe Abteilung Bau		47,5	54,3
Betrieb und Verkehr			
	Betriebssitz	40,1	50,1
	ANL Hamm	42,0	52,0
	ANL Krefeld	44,4	52,2
	RNL Münsterland	40,8	47,2
	RNL Niederrhein	50,1	57,0
	RNL Ostwestfalen-Lippe	46,1	53,8
	RNL Rhein-Berg	47,2	53,4
	RNL Ruhr	43,5	53,5
	RNL Sauerland-Hochstift	42,6	50,3
	RNL Südwestfalen	34,0	44,0
	RNL Ville-Eifel	46,6	52,6
Summe Abteilung Betrieb und Verkehr		44,0	52,0
Gesamtergebnis		46,2	53,4

den beiden anderen Abteilungen in dieser Darstellung. In den einzelnen Geschäftsbereichen sind dabei unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten. Bei einigen steigt das Durchschnittsalter schneller als bei anderen. Dort wo heute bereits viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten, die Ende 50 sind, wird durch deren Ausscheiden das Durchschnittsalter weniger schnell steigen als in Geschäftsbereichen wo in den nächsten 10 Jahren weniger Austritte zu verzeichnen sind oder der Personalbestand größer ist.

Besondere Aufmerksamkeit wird in Zukunft solchen Bereichen zu widmen sein, deren Durchschnittsalter bei Ende 50 liegt. Hier ist für die weitere Zukunft damit zu rechnen, dass dann in relativ kurzem Zeitraum ein Großteil der staatlich geprüften Technikerinnen und Techniker altersbedingt ausscheidet. Dies dürfte für den Arbeitsablauf negative Folgen nach sich ziehen. Handelt es noch dazu um besonders viele Personen (z.B. Abt. Bau der RNL Rhein-Berg) kommt noch ein Mengenproblem hinzu. Wo bekommt man in relativ kurzer Zeit so viel qualifizierten Nachwuchs her?

Im Bereich der Abteilung Bau der RNL Rhein-Berg wird das Durchschnittsalter der staatlich geprüften Technikerinnen und Techniker bis 2020 von heute 48,8 Jahren auf 56 Jahren ansteigen. Konkret bedeutet dies dann, dass die RNL Rhein-Berg im Jahr 2020 vor der Aufgabe stehen wird, in neun Jahren mindestens 23 qualifizierte staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker zu rekrutieren und den Übergang von Wissen und Erfahrung sicherzustellen. Dies könnte sich als eine echte Herausforderung erweisen.

Mit 57 Jahren noch höher wird im Jahr 2020 das Durchschnittsalter der staatlich geprüften Technikerinnen und Techniker im Bereich der Abteilung Betrieb und Verkehr der RNL Niederrhein sein.

Altersstruktur der Verwaltungskräfte der Niederlassungen

Personalstruktur heute

Für diese Auswertung wurden insgesamt 893 Verwaltungskräfte gezählt.

Knapp $\frac{3}{4}$ des Verwaltungspersonals der Niederlassungen (inkl. Innendienst der Meistereien) fallen in den Bereich des TVÖD. Mit rund 10% stellen die TV-L Beschäftigten die kleinste Gruppe.

Verteilung nach Niederlassungen und Tarifen
(in Köpfen)

Geschäftsbereich	Beamte	TV-L	TVöD	Gesamtergebnis
PBC Ruhr	9	5	20	34
ANL Hamm	12	8	67	87
ANL Krefeld	6	8	73	87
RNL Münsterland	21	4	71	96
RNL Niederrhein	10	10	67	87
RNL Ostwestfalen-Lippe	13	10	61	84
RNL Rhein-Berg	20	8	76	104
RNL Ruhr	14	11	43	68
RNL Sauerland-Hochstift	15	3	57	75
RNL Südwestfalen	14	8	56	78
RNL Vile-Eifel	19	11	63	93
Gesamtergebnis	153	86	654	893

Der Unterschied beim Durchschnittsalter der verschiedenen Tarifgruppen ist bei den Verwaltungskräften geringer, als bei den staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern.

Es beträgt bei den Beamten 46,6 Jahre, bei den TV-L Beschäftigten 46,3 Jahre und bei den TVöD Beschäftigten 48,8 Jahre.

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, ist die Altersstruktur der Verwaltungskräfte deutlich hin zu den älteren Jahrgängen verschoben, vergleicht man sie mit den oben dargestellten staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern. Stellten bei den staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern die unter 50 Jahre alten

Verteilung nach Niederlassungen und Altersklassen
(in Köpfen)

Geschäftsbereich	bis 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	ab 60	Gesamtergebnis
PBC Ruhr		4	18	12		34
ANL Hamm	1	19	37	25	5	87
ANL Krefeld	3	9	31	35	9	87
RNL Münsterland	1	14	45	28	8	96
RNL Niederrhein		12	39	30	6	87
RNL Ostwestfalen-Lippe		8	33	33	10	84
RNL Rhein-Berg	1	10	45	43	5	104
RNL Ruhr	4	6	24	29	5	68
RNL Sauerland-Hochstift		7	35	27	6	75
RNL Südwestfalen	4	4	30	28	12	78
RNL Vile-Eifel		12	46	31	4	93
Gesamtergebnis	14	105	383	321	70	893

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch rund 66% aller Beschäftigten, so sind es bei den Verwaltungskräften nur noch 56%. Die Altersklasse der 50 – 59 Jahre alten Verwaltungskräfte ist fast ebenso

stark besetzt, wie die der 40 – 49 Jahre alten Verwaltungskräfte. Diese Altersstruktur des Verwaltungsdienstes könnte sich in Zukunft negativ auf die Gesundheitsquote auswirken. Wie die Entwicklung der Gesundheitsquote in der Vergangenheit gezeigt hat, weisen die älteren Altersgruppen im Regelfall eine deutlich geringere Gesundheitsquote als die jüngeren auf. Dazu kommt, dass der Verwaltungsdienst eine deutlich schlechtere Gesundheitsquote hat als der technische Dienst. Kommen nun beide Faktoren zusammen (alternder Verwaltungsdienst) ist folglich damit zu rechnen, dass sich die Gesundheitsquoten im Verwaltungsdienst weiter eher negativ entwickeln werden.

Entwicklung der Personalstruktur bis 2020

Von heute 893 Verwaltungskräften wird die Zahl bis 2020 um 184 oder rund 21% auf 709 sinken. Je nach der heute bestehenden Altersstruktur wird die Entwick-

Sinkende Zahl an Verwaltungskräften durch altersbedingtes Ausscheiden

Geschäftsbereich	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PBC Ruhr	34	34	34	33	33	33	32	32	32	30	30
ANL Hamm	87	85	85	85	85	84	81	78	77	77	75
ANL Krefeld	87	87	84	82	80	79	77	73	70	70	68
RNL Münsterland	96	94	94	91	91	89	88	85	84	83	82
RNL Niederrhein	87	86	86	84	83	83	79	77	74	70	66
RNL Ostwestfalen-Lippe	84	82	77	75	75	73	71	70	66	62	59
RNL Rhein-Berg	104	104	102	100	98	98	96	94	88	85	80
RNL Ruhr	68	68	67	66	66	63	62	62	61	59	58
RNL Sauerland-Hochstift	75	73	71	69	69	67	65	64	63	61	60
RNL Südwestfalen	78	74	69	66	66	65	62	62	61	59	53
RNL Ville-Eifel	93	87	87	85	85	85	82	82	81	81	78
Gesamtergebnis	893	874	856	836	831	819	795	779	757	737	709

lung in den einzelnen Niederlassungen dabei recht unterschiedlich sein. Während beim PBC Ruhr rund 12% der Verwaltungskräfte (entspricht 4 Personen) altersbedingt ausscheiden werden, sind es bei der RNL Südwestfalen rund 32% (entspricht 25 Personen). Auch in der RNL Ostwestfalen-Lippe werden bis 2020 mindestens 25 Verwaltungskräfte aus Altersgründen ausscheiden. Dies entspricht dort rund 30% der heute beschäftigten Verwaltungskräfte.

Auch bei den Verwaltungskräften wird sich die Altersstruktur deutlich zu den älteren Jahrgängen verschieben, wie ein Blick auf das Durchschnittsalter zeigt. In

Verwaltungskräfte: Steigendes Durchschnittsalter

Geschäftsbereich	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PBC Ruhr	46,7	47,7	48,7	49,4	50,4	51,4	52,0	53,0	54,0	54,3	55,3
ANL Hamm	46,6	47,2	48,2	49,2	50,2	51,1	51,5	52,1	52,9	53,9	54,6
ANL Krefeld	48,9	49,9	50,4	51,1	51,8	52,6	53,3	53,7	54,2	55,2	55,9
RNL Münsterland	47,7	48,4	49,4	49,9	50,9	51,6	52,4	53,0	53,8	54,7	55,6
RNL Niederrhein	47,6	48,5	49,5	50,2	51,0	52,0	52,4	53,0	53,6	53,9	54,3
RNL Ostwestfalen-Lippe	49,6	50,2	50,5	51,2	52,2	52,8	53,5	54,4	54,7	55,1	55,6
RNL Rhein-Berg	48,7	49,7	50,5	51,3	52,1	53,1	53,8	54,6	54,9	55,6	56,0
RNL Ruhr	47,5	48,5	49,3	50,0	51,0	51,4	52,2	53,2	54,0	54,7	55,5
RNL Sauerland-Hochstift	48,4	49,1	49,7	50,4	51,4	52,0	52,6	53,4	54,3	54,9	55,8
RNL Südwestfalen	49,3	49,6	49,7	50,1	51,1	51,9	52,3	53,3	54,1	54,7	54,5
RNL Ville-Eifel	47,8	47,9	48,9	49,7	50,7	51,7	52,2	53,2	54,1	55,1	55,7
Gesamtergebnis	48,1	48,9	49,6	50,3	51,2	52,0	52,6	53,4	54,1	54,8	55,4

praktisch allen Niederlassungen wird das Durchschnittsalter im Bereich der Verwaltung im Jahr 2020 bei rund 55 Jahren oder darüber liegen.

Die Tatsache, dass in 10 Jahren das Durchschnittsalter in praktisch allen Bereichen der Verwaltung bei deutlich über 50 Jahren liegt, wirft für die Zukunft einige Fragen auf:

1. Wie kann trotz der Vorgaben zum Abbau von Stellen und zur Verschlan-
kung des Querschnittsbereichs ein reibungsloser Verwaltungsablauf si-
chergestellt werden?
2. Wenn denn doch im notwendigen Umfang Nachwuchskräfte eingestellt
werden, welche Probleme ergeben sich für die Führungskräfte bei der Lei-
tung von Teams, die aus vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen,
die deutlich älter als 50 und einigen wenigen, die jünger als 30 sind?
3. Welche langfristigen Planungen sind für die Zeit nach 2020 erforderlich,
wenn in wenigen Jahren mehr als die Hälfte der Verwaltung in Ruhestand
gehen wird?

Berufsgruppen

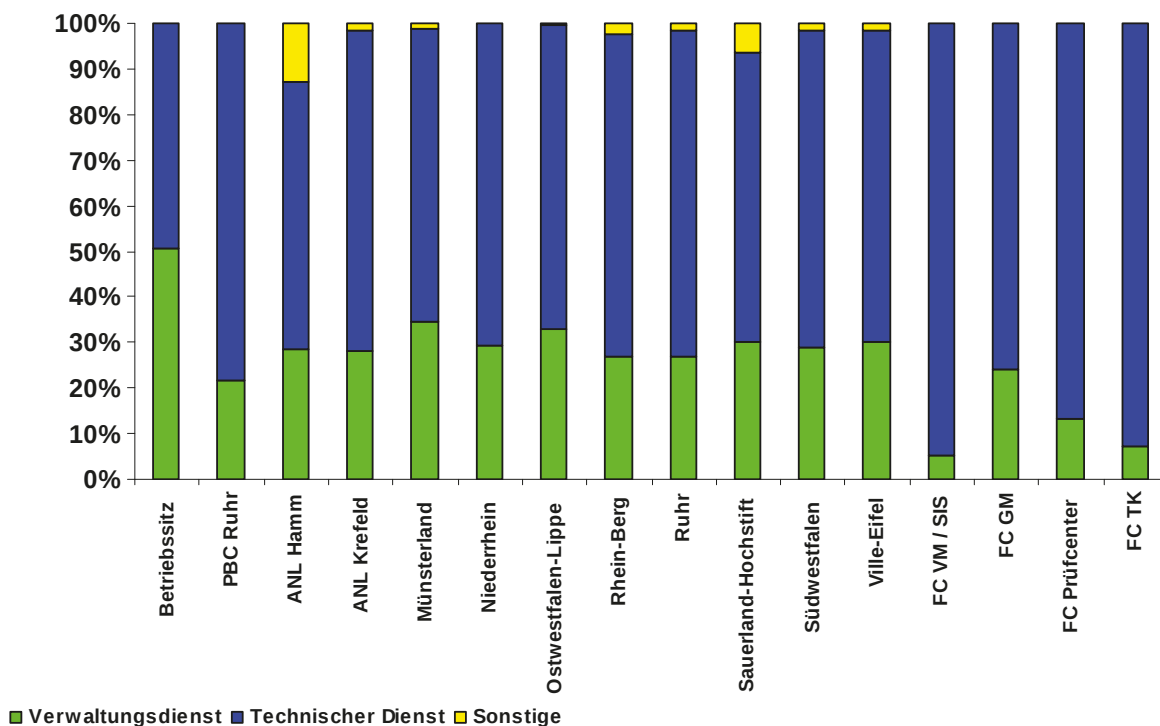
Bei Straßen.NRW lassen sich im Wesentlichen drei große Berufsgruppen unterscheiden:

1. Verwaltungsdienst
2. Technischer Dienst
3. Straßenunterhaltungsdienst

Dazu kommen noch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in sonstigen Bereichen (i.d.R. Reinigungskräfte an Parkplatz WC - Anlagen) die dem Straßenunterhaltungsdienst zugerechnet wurden.

Die Zusammensetzung bei den einzelnen Organisationseinheiten variiert mit den Aufgabenschwerpunkten. Auch hier verstehen sich die Angaben zu den Niederlassungen wieder ohne die Meistereien.

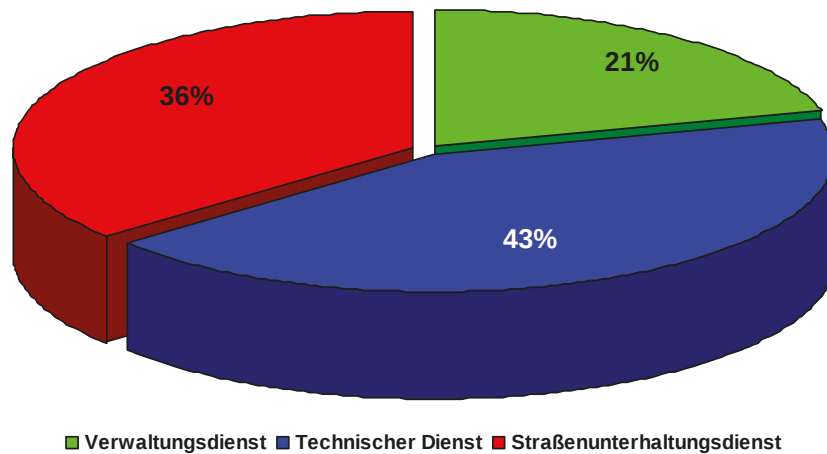
Berufsgruppen im Betriebssitz, den Fachcentern und Niederlassungen



Der Betriebssitz beschäftigt aufgrund zentraler Funktionen mit etwas über 50% den höchsten Anteil an Verwaltungskräften. In den besonders technisch geprägten Fachcentern werden die Verwaltungsaufgaben teilweise durch den Betriebssitz übernommen, so dass in den Fachcentern der Anteil der Verwaltungskräfte relativ gering ist. Der Anteil der Verwaltungskräfte liegt im Durchschnitt aller oben dargestellten Organisationseinheiten bei unter 30%.

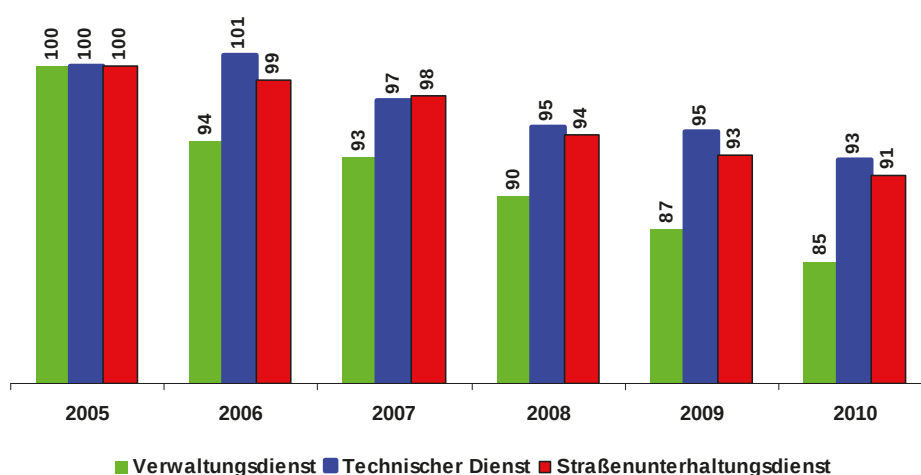
Rechnet man zu diesen Zahlen noch das Personal der Meistereien und damit auch den Straßenunterhaltungsdienst hinzu, so ergibt sich die folgende Verteilung.

Berufsgruppen Straßen.NRW Gesamt



Der technische Dienst bildet dabei mit 43% die größte Berufsgruppe bei Straßen.NRW. Der Straßenunterhaltungsdienst kommt auf einen Anteil von 36%. Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Verwaltungsdienst tätig sind, liegt bei 21%. Ein großer Teil des Verwaltungsdienstes ist dabei unmittelbar dem Kerngeschäft zuzuordnen (z.B. Grunderwerb, Justizariat o.ä.). Somit wird klar, dass mehr als 80% des Personals von Straßen.NRW direkt mit dem Kerngeschäft befasst ist.

relative Entwicklung der Berufsgruppen (2005 = 100)



Der geringe Anteil der Verwaltung am gesamten Personalbestand ist Beleg für ein

effizientes Personalmanagement bei Straßen.NRW. Vergleicht man die Beschäftigtenzahl der einzelnen Bereiche mit dem Wert aus dem Jahr 2005 als Basisjahr so wird deutlich, dass der Personalabbau im Verwaltungsbereich relativ zum Ausgangsjahr den höchsten Wert erreicht hat. Zum Stichtag Ende 2010 war hier ein Rückgang um 15% im Vergleich zum Jahr 2005 zu verzeichnen.

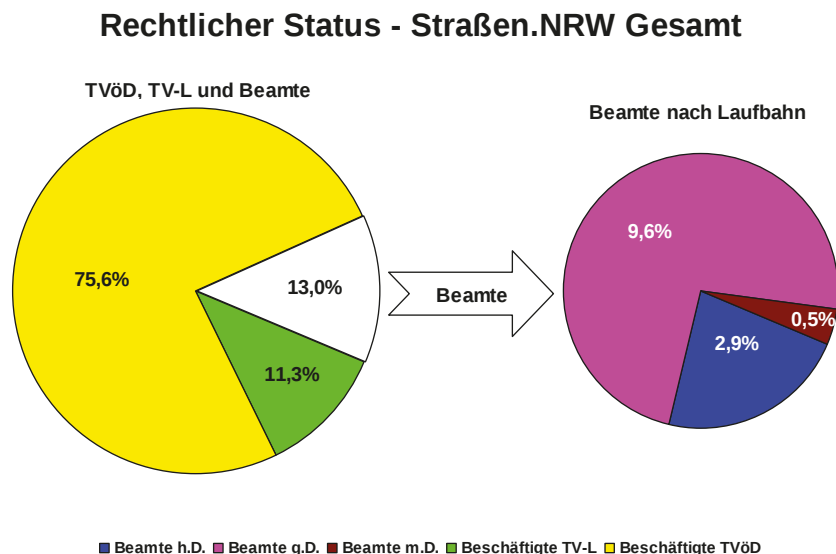
Da im Bereich des Straßenunterhaltungsdienstes das Durchschnittsalter verglichen mit dem anderer Bereiche geringer ist, führte dies auch zu einem entsprechend geringeren Personalrückgang. Seit 2005 ist der Personalbestand im Straßenunterhaltungsdienst um 9% gesunken.

Da auch Straßen.NRW im Zuge der Konsolidierung des Landeshaushalts entsprechend den einschlägigen Erlassen des zuständigen Ministeriums pro Jahr im Durchschnitt 120 Planstellen und Stellen abzubauen hatte⁶, musste auch im Bereich der technischen Kernkompetenzen die Personalzahl entsprechend zurückgefahren werden. Im Bereich des technischen Dienstes ist seit 2005 ein Rückgang in Höhe von 7% zu verzeichnen.

⁶ vergleiche Kapitel „Planstellen und Stellen“ zu Anfang dieses Berichts

Tarifverträge bei Straßen.NRW

Bei Gründung des Landesbetriebs Straßenbau Nordrhein-Westfalen zum 01. Januar 2001⁷ wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mittels Überleitungstarifvertrag⁸ von den Landschaftsverbänden Westfalen-Lippe und Rheinland übernommen. Für diese Beschäftigten galten auch weiterhin die je nach Landschaftsverband unterschiedlichen kommunalen Tarifverträge. Zum 01.10.2005 wurden diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für Bund und Kommunen (TVöD) übergeleitet. Auch im zehnten Jahr des Bestehens von Straßen.NRW stellen diese von den Landschaftsverbänden übernommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch rund $\frac{3}{4}$ des gesamten Personals von Straßen.NRW. Da Straßen.NRW keine neuen Beschäftigten im Geltungsbereich des TVöD einstellt, wird der Anteil der TVöD - Beschäftigten am Personalbestand in Zukunft langsam, aber permanent absinken.



Für das nach dem 01. Januar 2001 von Straßen.NRW eingestellte Tarifpersonal gilt seit dem 01.11.2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Diese Gruppe stellt heute rund 11% des Personals von Straßen.NRW.

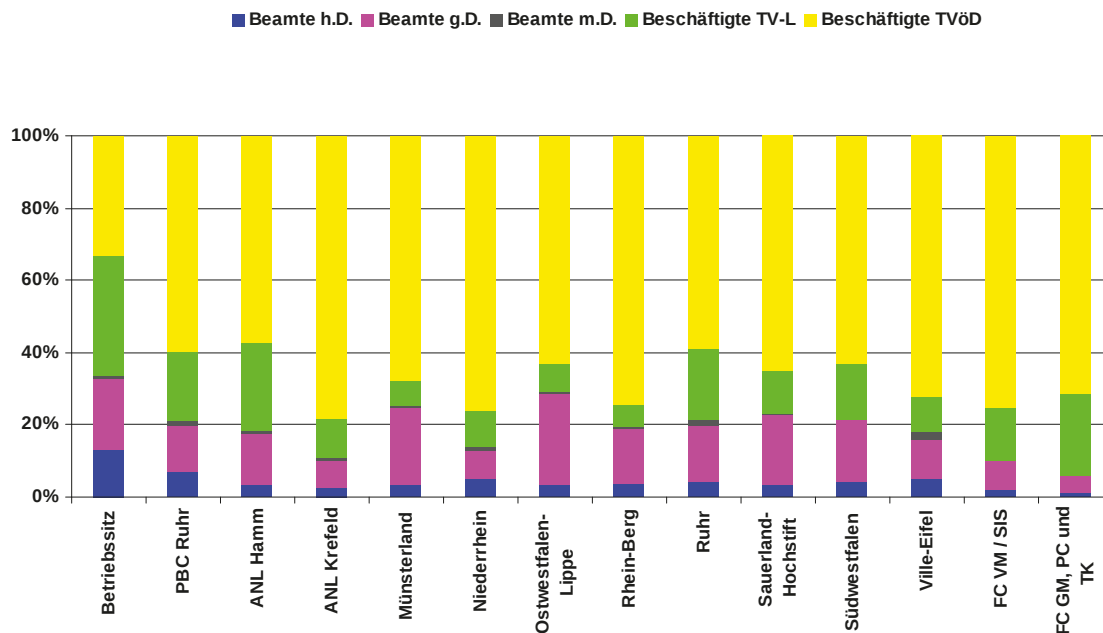
Für die bei Straßen.NRW tätigen Beamtinnen und Beamten gelten die einschlägigen Vorschriften des Beamtenrechts. Rund 13% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören zu dieser Gruppe.

⁷ Rechtsgrundlage war das Zweite Modernisierungsgesetz zur Reform der Landesverwaltung in NRW vom 09.05.2000

⁸ Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der von den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe auf das Land übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 31.08.2000

Der Betriebssitz ist die einzige Organisationseinheit, die mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im TV-L als im TVöD beschäftigt.

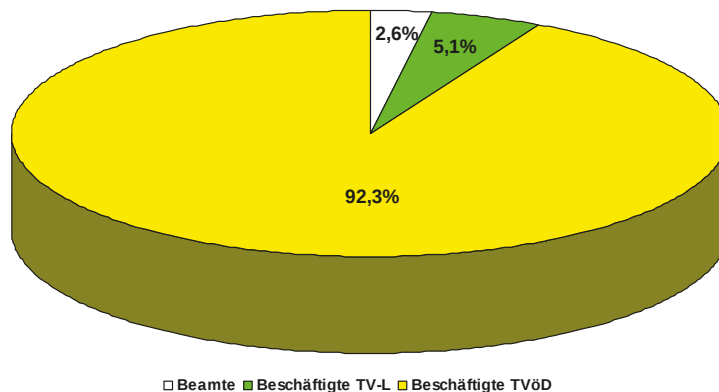
Rechtlicher Status (ohne Meistereien)



Ursache für diese Besonderheit ist die erhöhte Fluktuation in Folge der Zusammenlegung der beiden Betriebssitzstandorte Münster und Köln in Gelsenkirchen gegen Ende des Jahres 2004. Aufgrund der zentralen Funktionen hat der Betriebssitz mit rund 13% auch den höchsten Anteil an Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes.

Rechtlicher Status - Meistereien

Weit über 90% des Personals in den Meistereien sind TVöD Beschäftigte, die bei Gründung des Landesbetriebs von den Landschaftsverbänden Westfalen-Lippe und Rheinland übernommen wurden. Bei den



Beamten, die in der Grafik oben mit einem Anteil von 2,6% ausgewiesen sind, handelt es sich in den meisten Fällen um Meistereileitungen.

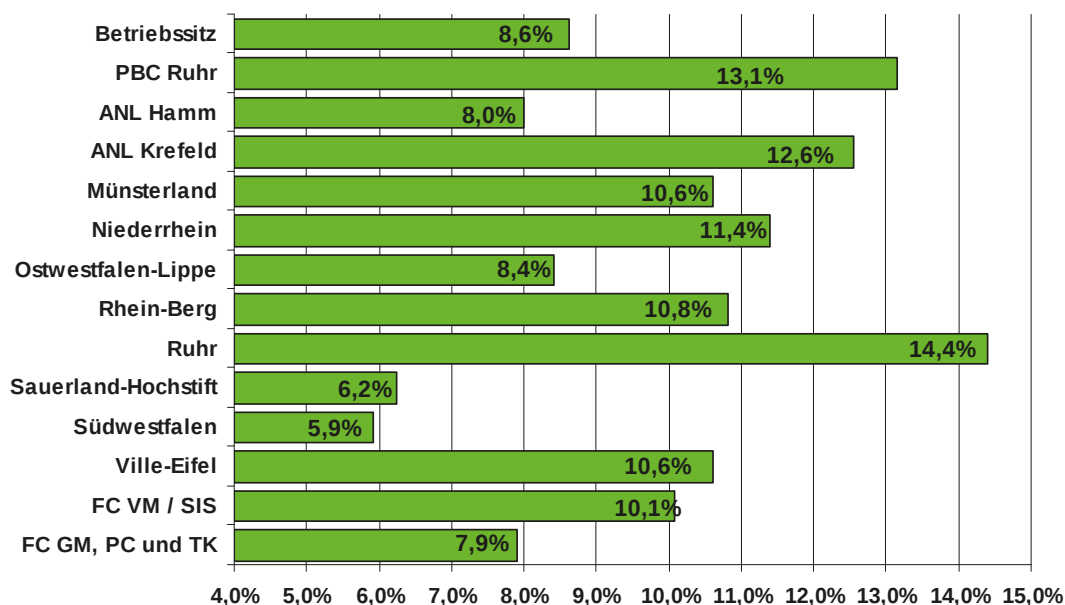
Begrenzt man die Auswahl nur auf den Straßenunterhaltungsdienst und lässt die Leitungen und den Innendienst der Meistereien außer Acht, so steigt der Anteil der TVöD Beschäftigten sogar bis auf 96% an.

Integration schwerbehinderter Menschen

„Die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben und eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft mit allen Rechten und Pflichten. Öffentlichen Arbeitgebern kommt bei der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe, insbesondere im Berufsleben eine Vorbildfunktion zu.“ So steht es in der Einleitung der Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen im Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen. Diesen anspruchsvollen selbst gesetzten Zielen entspricht es, dass Straßen.NRW einen deutlich über den gesetzlichen Anforderungen liegenden Anteil schwerbehinderter Menschen beschäftigt.

Anteile schwerbehinderter Menschen nach § 71 SGB IX

(inkl. Meistereien)



Wie Integration konkret aussehen kann und wie diese Bemühungen außerhalb von Straßen.NRW wahrgenommen werden, zeigen die folgenden Beispiele.⁹

⁹ Der folgende Text zur Integration schwerbehinderter Menschen ist zuerst unter der Überschrift „Personalentwicklung mit Prädikat“ im Mitarbeitermagazin von Straßen.NRW Ausgabe 04 / 2010 erschienen. Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Autors Bernhard Meier, Stab Zentrale Kommunikation

Erste-Hilfe-Kurse für Gehörlose

Speziell für gehörlose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Standorten Ruhr, Krefeld, Ville-Eifel und Rhein-Berg bot Karl Walter Lößnitz in der Außenstelle Köln Ende August einen Erste-Hilfe-Lehrgang an.

Ein Team aus zwei Dolmetscherinnen und ein junger Ausbilder vom Roten Kreuz, der sich voll auf die Belange der Gehörlosen einließ, standen zur Verfügung. Die Begeisterung der Gehörlosen ging auf das Dolmetscherteam über, die oft keine Pausen mehr machten, sondern zu zweit je nach Ausbildungsabschnitt mitten im Geschehen saßen und simultan gleichzeitig dem Lehrgang sowie dem am Boden liegenden „Übungsoffer“ übersetzten. Die gehörlosen Teilnehmer waren überaus angetan, denn endlich konnten sie alles verstehen und viele – sehr tiefgründige und hochinteressante – Fragen stellen, die sonst für sie nicht möglich waren.

RNL Ville Eifel ausgezeichnet

„Prädikat behindertenfreundlicher Arbeitgeber“, mit dieser Auszeichnung des Landschaftsverbands Rheinland kann sich die RNL Ville-Eifel schmücken. In der Begründung des LVR heißt es:

„Seit Jahren setzt sich die Behörde mit großem Engagement für ihre behinderten Mitarbeiter ein. Mit 23 schwerbehinderten Beschäftigten, davon einem Auszubildenden, ergibt sich bei insgesamt 290 Mitarbeitern im Jahr 2008 eine Beschäftigungsquote von rund 9 Prozent; diese Zahl spricht für sich. Die Arbeitsplätze werden behindertengerecht und doch so eingerichtet, dass bei Krankheit auch nicht behinderte Kollegen einspringen können. Diese Maßnahmen sind besonders der guten, kontinuierlichen, mit hohem Zeiteinsatz verbundenen Begleitung und Betreuung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl von



Seiten der Schwerbehindertenvertretung als auch von Seiten der gesamten Geschäftsleitung zu verdanken.“ Insgesamt liegt der Anteil der Beschäftigten mit Handikap bei Straßen.NRW deutlich über den gesetzlichen Anforderungen. Die Quoten schwanken je nach Einrichtung zwischen 5,9 und über 14 Prozent.

Gesundheit

Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern gehört zu den wichtigsten Aufgaben des Personalmanagements. Um in einem durch dynamischen Wandel geprägten wirtschaftlichen und politischen Umfeld auch in Zukunft die Aufgaben effizient und kompetent erledigen zu können, ist Straßen.NRW – wie jedes andere Unternehmen oder jede andere Behörde – auf gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Der demografische Wandel und die dadurch auch bei Straßen.NRW zu erwartende Verschiebung der Altersstruktur sowie die beschlossene, schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre werden künftig gerade auch dem Thema Gesundheit am Arbeitsplatz zunehmende Bedeutung verleihen.

Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement ist die systematische und vollständige Erfassung und Auswertung der Ausfallzeiten. Straßen.NRW setzt für das Personalmanagement die Software SAP HCM ein. Anhand der erfassten Daten werden quartalsweise für alle Organisationseinheiten Gesundheitsquoten errechnet. Zur Berechnung der Gesundheitsquote werden für alle zum Stichtag vorhandenen aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare) die durch Krankheit ausgefallenen Arbeitstage der letzten 12 Monate ermittelt. Ins Verhältnis gesetzt zu den Soll-Anwesenheitstagen im selben Zeitraum errechnet sich die Gesundheitsquote.

Ganz bewusst wurden dabei zwei wichtige Entscheidungen bei der Berechnungsmethodik getroffen:

1. Es werden die Daten der jeweils letzten 12 Monate kumuliert.
2. Es wird kein Krankenstand, sondern eine Gesundheitsquote ermittelt.

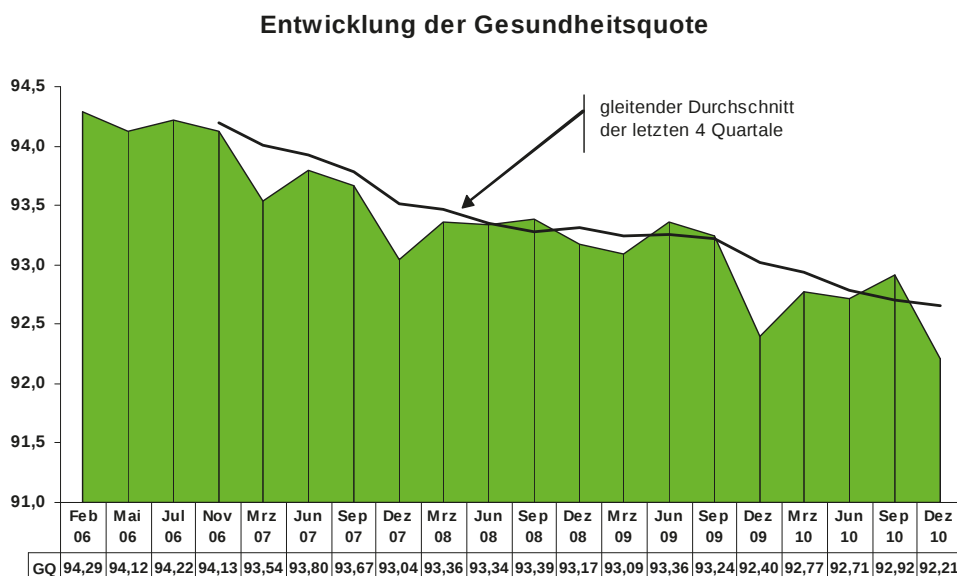
Gerade in einer Organisation wie dem Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen, in der ein bedeutender Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das ganze Jahr über bei jedem Wetter und bei jeder Temperatur im Freien tätig ist, sind saisonale Schwankungen der Gesundheitsquote selbstverständlich zu erwarten. Sinn und Zweck bei der Ermittlung einer Gesundheitsquote muss es aber sein, übergeordnete Einflussfaktoren zu identifizieren. Durch die generelle Wahl eines 12-Monatszeitraums wird sichergestellt, dass alle ermittelten Quoten unabhängig von saisonalen Schwankungen vergleichbar bleiben. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass gerade bei kleineren Organisationseinheiten wie etwa Meistereien, der zufällige, gleichzeitige Ausfall von wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einer deutlichen Schwankung der Gesundheitsquote führen würde, wenn der Gesundheitsquote eine nur monatliche Sichtweise zugrunde läge.

Um deutlich zu machen, dass es nicht darum geht, kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in irgendeiner Form unter Druck zu setzen, sondern darum, potentiell krankmachende Ursachen im Arbeitsprozess zu identifizieren und so dazu beizutragen, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern, wird für alle Organisationseinheiten nicht der Krankenstand, sondern die Gesundheitsquote ermittelt. Dies betont deutlich den präventiven Charakter eines Gesundheitsmanagements, denn es ist selbstverständlich nicht nur für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstrebenswerter, gar nicht erst krank zu werden, sondern gesund zu bleiben. Es ist auch für Straßen.NRW wirtschaftlich sinnvoller, Zeit und Geld in die Gesundheit statt in die Krankheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu investieren.

Entwicklung der Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote (GQ) zum 31.12.2010 ist gegenüber dem Stand zum 31.12.2009 um 0,19 Prozentpunkte auf 92,21% gesunken. Verglichen mit der erstmaligen Ermittlung der GQ im Februar 2006 ist somit ein Rückgang um 2,08 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Der Einbruch der GQ um 0,71 Prozentpunkte gegenüber dem Vorquartal ist eine der stärksten Verminderungen der GQ seit der erstmaligen Ermittlung



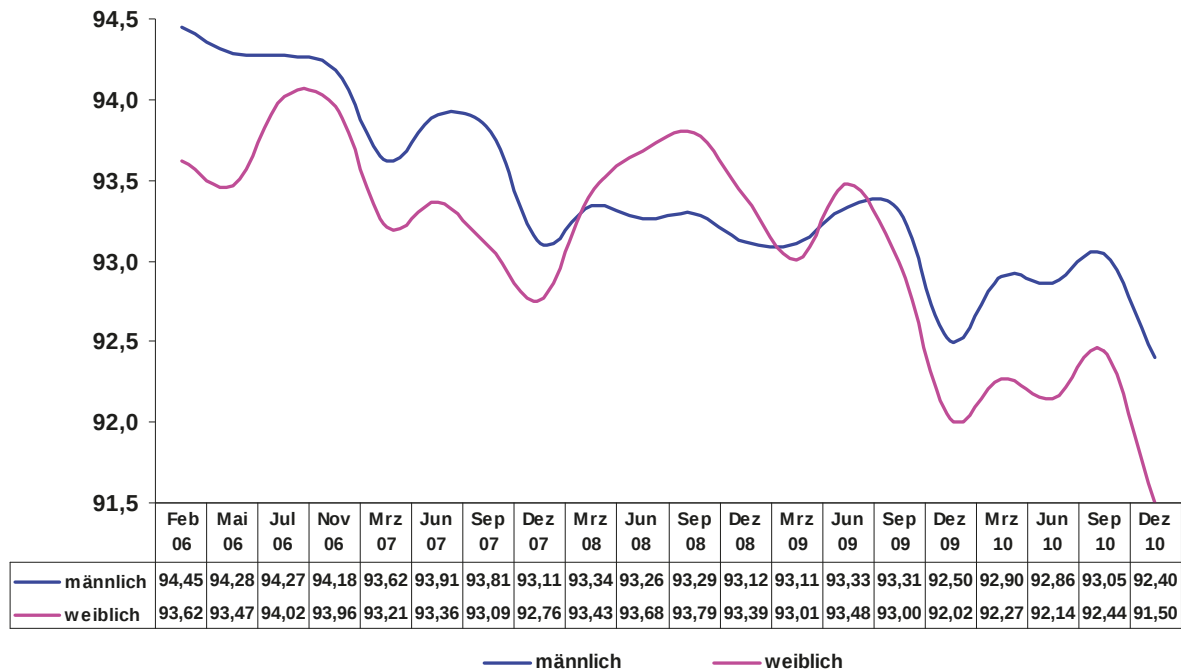
im Februar 2006. Besonders besorgniserregend ist dabei, dass in den vergangenen vier Jahren ein derart deutlicher Rückgang in der Folgezeit nicht mehr ganz ausgeglichen werden konnte

Auch bei der nach Geschlechtern getrennten Sichtweise zeigt sich sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen ein auffallend deutlicher Rückgang der Gesundheitsquoten.

Bei den Männern sank die GQ im Vergleich zum September 2010 um 0,65 Prozentpunkte auf 92,40 %. Noch stärker ist der Rückgang bei den Frauen. Hier ging

die GQ um 0,94 Prozentpunkte auf nur noch 91,50 Prozent zurück. Wie bereits häufiger an dieser Stelle betont, ein sehr bemerkenswertes Ergebnis, wenn man bedenkt, dass Frauen in gesundheitlich besonders belastenden Straßenunterhaltungsdienst kaum vertreten sind.

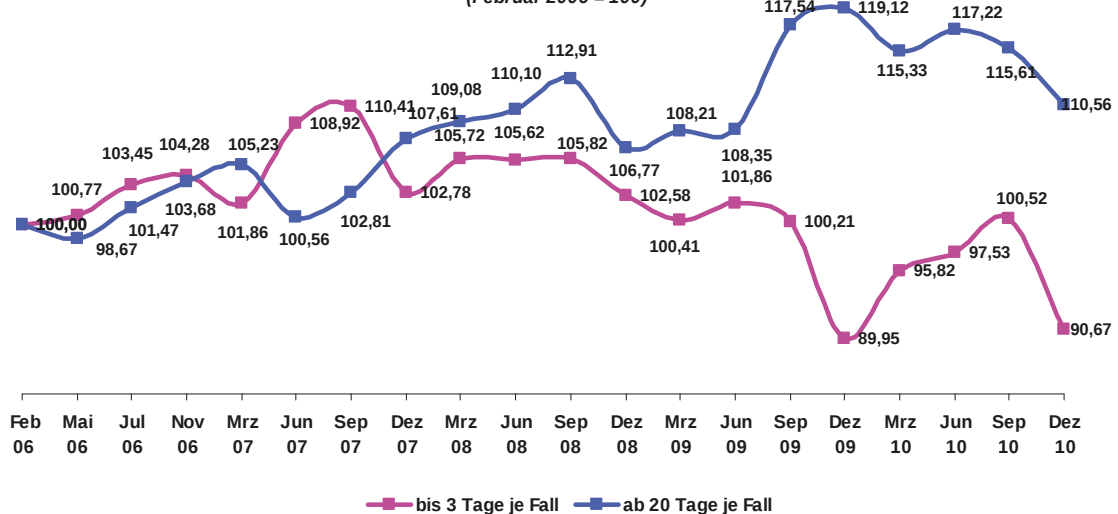
Entwicklung Gesundheitsquoten nach Geschlechtern



Trotz des starken Rückgangs der Gesundheitsquote ist überraschenderweise sowohl der auf Langzeiterkrankungen als auch der auf Kurzzeiterkrankungen zurückzuführende Anteil an den Ausfallzeiten im Vergleich zum September 2010 deutlich gesunken. Daraus folgt, dass es einen Anstieg der Ausfallzeiten durch

Kurzzeit- und Langzeiterkrankungen

(Februar 2006 = 100)



Erkrankungen gegeben hat, der je Einzelfall zwischen vier und neunzehn Tagen

gedauert hat. Tatsächlich ist der Anteil dieser Fälle mit rund 51% so hoch, wie zuletzt im Juni 2006.

Auch bei Betrachtung der einzelnen Organisationseinheiten wird deutlich, dass sich die Gesundheitsquoten flächendeckend verschlechtert haben. Von den insgesamt 23 hier ausgewerteten Organisationseinheiten weisen 20 eine im Vergleich zum Vormonat schlechtere Gesundheitsquote auf. Bei sechs Organisationseinheiten hat sich die GQ sogar um mehr als einen Prozentpunkt verschlechtert, verglichen mit September 2010. Dabei ist zu beachten, dass alle Angaben in der unten abgebildeten Tabelle für die Niederlassungen nicht die Werte der Meistereien enthalten, also auch nicht den Straßenunterhaltungsdienst.

Den größten Rückgang hat die RNL Ruhr zu verzeichnen. Hier sank die GQ um 2,03 Prozentpunkte!

Organisationseinheit	Jun 2010	Sep 2010	Dezember 2010			Entwicklung GQ im Vergleich zu Sept. 2010	kontinuierlich seit Juni 2010 verschlechtert	Anteil in % Langzeit- erkrankte	Anteil in % Kurzzeit- erkrankte
			m	w	Gesamt				
Betriebssitz	93,92	94,12	93,67	93,00	93,44	↓		28,85	23,01
Fachcenter Gebäudemanagement	94,15	93,59			94,94	↑		18,48	38,42
Prüfcenter	92,14	92,41			92,98	↑		27,01	32,34
Fachcenter Telekommunikation	94,11	94,05			93,71	↓	↓	38,11	24,65
Fachcenter Vermessung SIS	92,53	92,47	92,01	91,36	91,86	↓	↓	30,49	21,77
ANL Hamm	93,18	93,44	91,78	90,53	91,46	↓		34,67	14,66
ANL Krefeld	91,55	92,30	92,84	85,42	90,97	↓		26,84	17,27
RNL Münsterland	95,79	95,48	96,17	94,35	95,44	↓	↓	25,62	17,61
RNL Münsterland ASt. Münster	93,80	93,73	94,69	89,92	93,35	↓	↓	37,10	21,15
RNL Niederrhein	93,82	93,86	94,02	90,02	92,62	↓		21,70	25,05
RNL Niederrhein ASt. Wesel	93,69	93,81	94,91	91,48	93,94	↑		32,93	22,87
RNL Ostwestfalen-Lippe	94,24	94,67	94,46	92,82	93,91	↓		31,62	20,94
RNL Ostwestfalen-Lippe ASt. Minden	94,51	94,23	94,18	92,56	93,64	↓	↓	31,78	23,14
RNL Rhein-Berg	92,61	92,16	92,04	91,59	91,91	↓	↓	38,00	21,06
RNL Rhein-Berg ASt. Köln	93,37	92,97	93,25	92,26	92,95	↓	↓	27,00	27,12
RNL Ruhr	92,69	93,66	93,33	88,70	91,63	↓		23,18	18,75
RNL Sauerland-Hochstift	95,09	95,16	94,73	94,79	94,75	↓		26,13	27,27
RNL Sauerland-Hochstift, ASt Paderborn	94,85	95,22	95,38	94,51	94,98	↓		39,10	22,92
RNL Südwestfalen	94,43	94,96	95,40	93,71	94,82	↓		22,93	27,88
RNL Südwestfalen ASt. Hagen	93,99	94,06	94,16	90,79	93,11	↓		14,53	21,93
RNL Vile-Eifel	94,22	94,50	93,83	94,60	94,04	↓		23,78	27,76
RNL Vile-Eifel ASt. Aachen	92,61	93,65	94,33	88,64	92,42	↓		26,23	22,52
Planungs- und Baucenter Ruhr	93,73	93,76	93,78	87,40	91,92	↓		30,14	21,41
Landesbetrieb Gesamt (inkl. Meistereien)	92,71	92,92	92,40	91,50	92,21	↓		31,52	17,59

Die geringste Gesundheitsquote aller in der Tabelle oben erfassten Organisationseinheiten hat die ANL Krefeld mit 90,97%. Berücksichtigt man, dass dieser Wert nur die „Büroarbeitsplätze“ der Niederlassungen abdeckt, nicht aber den körperlich besonders belastenden Straßenunterhaltungsdienst, wird deutlich, dass es sich hier um ein außerordentlich alarmierendes Ergebnis handelt. Immerhin weisen 13 Autobahnmeistereien und 37 Straßenmeistereien landesbetriebsweit eine bessere Gesundheitsquote (inkl. StrUD) auf, als die ANL Krefeld. Der Straßenunterhaltungsdienst insgesamt weist mit 90,67% nur eine marginal geringere GQ auf als die ANL Krefeld. Man könnte an dieser Stelle einwenden, dass der Vergleich von Verwaltung und Straßenunterhaltungsdienst aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen nicht zielführend ist. Gerade die Gegenüberstellung von so unterschiedlichen Bereichen – hier Büroarbeitsplätze, dort unstrittig körperlich belastende Tätigkeiten – hilft jedoch, die Dimension des Problems einzuordnen. Erkennbar birgt der Verwaltungsdienst – nicht nur der ANL Krefeld – bisher nicht identifizierte Belastungsfaktoren, die zumindest auf einen Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergleichbare Auswirkungen haben, wie die offensichtlicheren Belastungen des Straßenunterhaltungsdienstes.

Der Anteil der auf Langzeiterkrankungen zurückzuführenden Ausfallzeiten ist in der ANL Krefeld mit 26,84% sogar noch etwas unter dem Wert für Straßen.NRW insgesamt (31,52%). Eine genauere Analyse zeigt, dass die GQ des Verwaltungsdienstes in Krefeld überproportional um 2,87 Prozentpunkte auf nur noch 82,85% abgesunken ist. Die Gründe für diese Entwicklung zu erforschen entzieht sich den Möglichkeiten der rein zahlenbasierten Analyse. Dies bleibt den zuständigen Führungskräften sowie der Leitenden Betriebsärztin vorbehalten.

Gesundheitsquoten nach Altersklassen differenziert

Die Altersklasse mit der höchsten Gesundheitsquote ist die der bis 29 Jahren alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 94,30%. Wie auch in den früheren Auswertungen dieser Art wurden Altersklassen, die mit weniger als vier Personen besetzt waren, nicht aufgeführt.

Dezember 2010					
Organisationseinheit	bis 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	ab 60
Betriebssitz	97,49	93,11	93,91	93,45	89,56
Fachcenter Vermessung SIS	94,32	93,40	94,35	89,97	88,53
Planungs- und Baucenter Ruhr	97,87	96,07	90,72	89,64	95,40
ANL Hamm	95,15	92,41	92,17	90,01	85,73
ANL Krefeld	90,11	91,50	92,83	87,39	93,66
RNL Münsterland	Datenschutz	97,36	97,39	92,32	98,51
RNL Münsterland ASt. Münster	Datenschutz	97,49	93,02	93,84	84,98
RNL Niederrhein	Datenschutz	95,51	91,63	93,38	88,15
RNL Niederrhein ASt. Wesel	Datenschutz	96,26	94,78	92,16	Datenschutz
RNL Ostwestfalen-Lippe	Datenschutz	95,18	95,03	90,62	98,17
RNL Ostwestfalen-Lippe ASt. Minden	Datenschutz	Datenschutz	94,73	94,48	87,10
RNL Rhein-Berg	Datenschutz	95,74	93,33	88,94	89,70
RNL Rhein-Berg ASt. Köln	Datenschutz	93,68	93,64	91,73	94,83
RNL Ruhr	97,24	94,28	90,81	90,88	91,10
RNL Sauerland-Hochstift	Datenschutz	97,21	94,63	93,00	94,51
RNL Sauerland-Hochstift, ASt. Paderborn	Datenschutz	99,09	96,05	93,70	Datenschutz
RNL Südwestfalen	94,14	95,95	95,96	93,21	95,76
RNL Südwestfalen ASt. Hagen	Datenschutz	96,90	94,93	89,54	89,94
RNL Ville-Eifel	Datenschutz	95,40	94,65	93,65	90,77
RNL Ville-Eifel ASt. Aachen	Datenschutz	96,46	94,90	84,99	95,21
Landesbetrieb Gesamt - Dezember 2010	94,30	93,63	92,41	90,96	91,04
Landesbetrieb Gesamt - September 2010	94,29	93,98	92,97	92,22	91,63
Landesbetrieb Gesamt - Juni 2010	94,07	93,89	92,67	91,98	91,54

Eine Veränderung hat sich in Bezug auf die Altersklasse mit der geringsten Gesundheitsquote ergeben. War dies bislang die Altersklasse der 60 Jahre und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so war es Ende Dezember 2010 die Gruppe der 50 bis 59 Jahre alten Personen mit einer Gesundheitsquote von nur noch 90,96%. Da diese Altersklasse derzeit nicht ganz 1/3 des aktiven Personals von Straßen.NRW stellt, dürfte der deutliche Rückgang der Gesundheitsquote bei gerade dieser Personengruppe ursächlich sein, für den Einbruch bei der Gesundheitsquote insgesamt. Vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden demografischen Veränderungen, die dazu führen werden, dass diese Altersklasse zukünftig ein noch größeres Gewicht bekommt, ist dies eine beunruhigende Entwicklung.

Gesundheitsquoten nach Berufsgruppen differenziert

Für die Berechnung der Gesundheitsquoten nach Berufsgruppen wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vier Berufsgruppen eingeteilt:

- Verwaltungsdienst
- Technischer Dienst
- Straßenunterhaltungsdienst
- sonstige

Die Einteilung richtet sich nach den in SAP HR hinterlegten Dienstarten.

<i>Organisationseinheit</i>	per 31.12.2010	
	<i>Verwaltungsdienst</i>	<i>Technischer Dienst</i>
Betriebssitz	92,33	94,58
Fachcenter Vermessung SIS	89,80	91,95
Planungs- und Baucenter Ruhr	83,27	94,26
ANL Hamm	91,19	93,17
ANL Krefeld	82,85	93,34
RNL Münsterland	94,19	96,20
RNL Münsterland ASt. Münster	90,37	94,57
RNL Niederrhein	89,78	93,57
RNL Niederrhein ASt. Wesel	91,80	94,85
RNL Ostwestfalen-Lippe	93,54	94,07
RNL Ostwestfalen-Lippe ASt. Minden	88,43	95,74
RNL Rhein-Berg	91,25	92,88
RNL Rhein-Berg ASt. Köln	90,93	93,68
RNL Ruhr	88,08	93,64
RNL Sauerland-Hochstift	94,75	95,19
RNL Sauerland-Hochstift, ASt. Paderborn	94,39	95,40
RNL Südwestfalen	93,13	95,47
RNL Südwestfalen ASt. Hagen	94,94	92,16
RNL Ville-Eifel	92,20	94,87
RNL Ville-Eifel ASt. Aachen	84,01	95,74
Landesbetrieb Gesamt	91,12	94,13

Die Gesundheitsquote des Verwaltungsdienstes sank von 92,32% im September 2010 um 1,2 Prozentpunkte auf 91,12%. Die ANL Krefeld hat im Bereich der Verwaltung – wie bereits weiter vorn erwähnt – mit 82,85% die geringste Gesundheitsquote aller oben entsprechend ausgewerteten Organisationseinheiten. Den höchsten Wert im Bereich der Verwaltung erzielte die Außenstelle Hagen der RNL Südwestfalen mit 94,94%. Die Außenstelle Hagen der RNL Südwestfalen ist auch die einzige Organisationseinheit, die im Bereich der Verwaltung eine bessere Gesundheitsquote hat, als im Bereich des technischen Dienstes. Die Gesundheitsquote des technischen Dienstes sank von 94,61% im September um 0,48 Prozentpunkte auf 94,13%.

Autobahnmeistereien

Mit 83,78% hat die AM Düren die geringste Gesundheitsquote aller Autobahnmeistereien. Fast 53% der gesamten durch Erkrankungen verursachten Ausfallzeiten sind bei dieser Meisterei auf Fälle zurückzuführen, die im Einzelfall 20 Tage oder länger andauerten.

	Juni 2010	September 2010	Dezember 2010	Entwicklung im Vergleich zu Sept. 2010	kontinuierlich seit Juni 2010 verschlechtert	Anteil in % Langzeiterkrankte
Meisterei	Gesamt	Gesamt	Gesamt			
AM Bonn	87,12	85,47	86,90	↑		35,48
AM Dorsten	92,79	93,84	93,37	↓		30,23
AM Dortmund	90,15	90,00	90,64	↑		51,73
AM Duisburg	84,62	88,52	85,91	↓		17,18
AM Düren	87,94	86,62	83,78	↓	↓	52,95
AM Freudenberg	91,16	91,70	89,14	↓		49,75
AM Gelsenkirchen	86,09	88,61	87,74	↓		27,77
AM Hagen	91,06	90,54	89,69	↓	↓	64,49
AM Herford	89,16	87,71	89,54	↑		37,51
AM Isselburg	89,49	88,13	88,09	↓	↓	38,36
AM Kaarst	89,72	88,71	88,45	↓	↓	35,88
AM Kamen	93,13	93,61	91,21	↓		16,00
AM Köln	86,66	86,76	86,16	↓		50,44
AM Lengerich	93,29	94,69	95,44	↑		10,28
AM Leverkusen	92,20	90,85	91,22	↑		19,88
AM Lüdenscheid	92,68	91,84	92,37	↑		6,68
AM Mönchengladbach	89,95	89,07	88,32	↓	↓	29,48
AM Münster	94,92	95,65	96,32	↑		0,00
AM Oelde	95,36	95,30	95,03	↓	↓	40,68
AM Overath	96,03	95,20	92,78	↓	↓	28,03
AM Ratingen	90,94	89,53	89,75	↑		48,73
AM Recklinghausen	85,44	89,68	84,81	↓		47,38
AM Rheinberg	93,82	92,56	91,47	↓	↓	46,44
AM Remscheid	92,38	91,69	92,20	↑		30,27
AM Sankt Augustin	92,37	92,20	91,74	↓	↓	22,56
AM Titz	92,23	91,64	89,95	↓	↓	35,96
AM Weilerswist	88,10	90,47	86,27	↓		17,00
AM Werl	95,59	95,57	94,71	↓	↓	48,86
AM Wünnenberg	91,39	92,12	92,09	↓		37,44

Wie schon im Vorquartal hat die AM Münster die höchste Gesundheitsquote aller Autobahnmeistereien. Sie lag im Dezember 2010 bei 96,32%.

Neun der neunundzwanzig Autobahnmeistereien haben im Vergleich zum September 2010 eine höhere Gesundheitsquote. In den zwanzig übrigen ist die Gesundheitsquote dagegen gesunken.

In fünfzehn Autobahnmeistereien liegt die Gesundheitsquote unter 90%.

Straßenmeistereien

Die SM Lüdenscheid hat mit 80,42% die geringste Gesundheitsquote aller Meiste-

	Juni 2010	September 2010	Dezember 2010	Entwicklung im	kontinuierlich seit Juni um mehr als 1%-Punkt verschlechtert	Anteil in %
Meisterei	Gesamt	Gesamt	Gesamt	Vergleich zu Sept. 2010		Langzeit- erkrankte
SM Aachen	94,70	93,96	89,37	↓	↓	16,76
SM Beckum	93,92	93,36	94,73	↑		46,13
SM Bergheim	88,05	88,00	85,37	↓	↓	49,74
SM Blankenheim	88,06	88,17	88,25	↑		53,98
SM Brakel	92,86	93,58	94,30	↑		17,53
SM Brilon	91,16	92,80	92,95	↑		14,18
SM Burscheid	90,34	90,30	89,65	↓		30,42
SM Eitorf	93,12	92,59	93,19	↑		13,79
SM Erndtebrück	94,55	94,84	95,04	↑		13,41
SM Erwitte	91,79	90,98	91,57	↑		33,24
SM Espelkamp	92,91	93,42	93,53	↑		39,38
SM Geldern	90,57	91,20	91,98	↑		31,19
SM Grevenbroich	88,36	90,40	85,59	↓		58,57
SM Halle	92,80	92,08	90,63	↓	↓	22,84
SM Heinsberg	92,09	92,96	92,11	↓		52,26
SM Herscheid	94,27	93,85	93,20	↓	↓	22,55
SM Iserlohn	92,44	89,91	90,21	↑		48,36
SM Jülich	92,80	93,21	91,99	↓		69,14
SM Kleve	94,19	93,18	93,83	↑		28,54
SM Kreuztal	92,39	92,91	91,99	↓		37,54
SM Legden	96,72	95,94	94,39	↓	↓	42,40
SM Lemgo	92,16	92,80	91,52	↓		37,50
SM Lennestadt	96,41	96,09	96,00	↓		34,87
SM Lohmar	87,07	87,45	89,31	↑		24,43
SM Löhne	93,73	94,62	93,14	↓		26,18
SM Lüdenscheid	84,20	82,80	80,42	↓	↓	54,48
SM Lüdinghausen	88,03	92,63	90,79	↓		19,30
SM Marl	89,62	89,50	88,42	↓	↓	54,98
SM Meerbusch	92,21	94,79	94,51	↓		70,13
SM Meschede	92,78	94,43	94,55	↑		40,64
SM Minden	86,00	93,45	93,69	↑		0,00
SM Moers	91,07	87,46	88,47	↑		84,73
SM Münster	93,46	93,57	92,35	↓		53,25
SM Nettetal	90,53	93,37	90,12	↓		3,15
SM Peckelsheim	94,73	94,90	93,18	↓		40,24
SM Rhede	95,97	95,94	95,60	↓		29,68
SM Rheinbach	89,47	91,58	91,71	↑		39,64
SM Salzkotten	94,73	94,41	94,42	↑		25,19
SM Schieder	93,14	93,40	94,02	↑		46,31
SM Schleiden	96,06	95,37	94,34	↓	↓	43,02
SM Schwelm	91,93	91,91	88,79	↓	↓	0,00
SM Simmerath	90,88	91,98	89,98	↓		57,13
SM Solingen	91,43	91,82	90,87	↓		15,57
SM Steinfurt	90,35	90,78	90,92	↑		25,52
SM Unna	95,08	94,45	94,52	↑		22,76
SM Velbert	91,26	91,43	91,82	↑		4,85
SM Voerde	92,03	92,67	93,19	↑		42,64
SM Waldbröl	80,75	79,73	80,94	↑		38,17
SM Weilerswist	91,05	94,58	93,97	↓		7,88
SM Westerkappeln	95,44	95,59	96,09	↑		8,70
SM Wiedenbrück	92,59	91,85	92,20	↑		29,77
SM Wiehl	95,80	94,88	95,72	↑		8,96
SM Wilnsdorf	94,74	93,24	91,22	↓	↓	27,53
SM Winterberg	93,86	97,46	95,53	↓		8,42
SM Wipperfurth	92,96	93,59	94,11	↑		9,11

reien.

Die höchste Gesundheitsquote aller Straßenmeistereien hat die SM Westerkappeln mit 96,09%.

Bei jeweils knapp der Hälfte der Straßenmeistereien hat sich die Gesundheitsquote im Vergleich zu September 2010 verbessert (27 SM) bzw. verschlechtert (28 SM). Insgesamt zehn Straßenmeistereien weisen eine Gesundheitsquote auf, die sich seit Juni 2010 kontinuierlich um mehr als einen Prozentpunkt verschlechtert hat.

Wichtige Stationen im Gesundheitsmanagement in 2010

20.01.2010

Besuch der Nordrheinischen Akademie für ärztliche Fort- und Weiterbildung



Von links:

Dr. med. Frühbuss (Ärztliche Leitung der Akademie), Winfried Pudenz (Hauptgeschäftsführer), Dr. D. Jung (Leitende Betriebsärztin) Quelle: News-Ausgabe 2/2010

31.03.2010

Auftaktveranstaltung Gesundheitsmanagement ANL Krefeld, Vorstellung des Gesundheitszirkels

Von links: Dr. D. Jung (Leitende Betriebsärztin), Elke Bisoke (Leiterin ANL Krefeld) Quelle: News-Ausgabe



3/2010)

28.04.2010

Informationsveranstaltung AM Titz

30.06.2010

Informationsveranstaltung AM Weilerswist

23.07.2010

Informationsveranstaltung RNL Ruhr, Bochum

02.08.2010

Informationsveranstaltung AM Duisburg

Sommer 2010

Wechsel der Betriebsärztin in der RNL Ville-Eifel

Frau Ridder wurde neue Betriebsärztin und löste Frau Dr. Olbrich ab.

Juni 2010 AU-Analyse (diagnoseverschlüsselt) BKK-Westfalen-Lippe, Deutsche BKK

Juli 2010 Geschäftsführungsvorlage „Anzahl der Sozialen Ansprechpartner im Landesbetrieb Straßenbau NRW“
Festlegung eines erhöhten Bedarfs (8 neue SAP)

September 2010 Auswahlverfahren für SAP-Anwärter unter Leitung des Dipl. Psychologen Uwe Jung, Auswahl von 8 neuen SAP



Von links: Andrea Sommer (ANL Hamm), Uwe Jung (Ausbilder), Cornelia Möller (BS Gelsenkirchen), Frank Kersten (ANL Krefeld), Günter Kleinsmann (ANL Hamm), Tanja Peters (RNL Ville-Eifel), Volker Görtz (RNL Rhein-Berg), Klaus Schlüter (BS Gelsenkirchen) und Anke Simon (ANL Krefeld)

Oktober 2010 Start Saisonale Gripeschutzimpfung 2010 (reduzierte Nachfrage nach Pandemie 2009/2010)

28.10.2010 Gesundheitstag in der ANL Krefeld (Aktion des Gesundheitszirkels)

Gesundheitstag 2010
Krefeld macht sich fit!
am 28.10.2010
in der Autobahnniederlassung Krefeld

Veranstaltung am 28.10.2010
von 10:00 bis 15:00 Uhr
in der Autobahnniederlassung Krefeld

U.a. mit:
- Frau Cornelia Möller
- Frau Tanja Peters
- Frau Anke Simon
- Frau Uwe Jung
- Frau Cornelia Möller
- Frau Tanja Peters
- Frau Anke Simon
- Frau Uwe Jung

Gesundheitstag
Autobahnniederlassung Krefeld

- Wii Fit Plus
- Venenscreening
- Arbeitssicherheit
- Sicherheitsschuhe
- Hautschutz
- Dynamische Pause
- Heben und Tragen
- Massage

Treffpunkt

3. Etage ↑

1. Etage →

- Ernährungsparcours
- Soziale Ansprechpartner
- Schwerbehindertenvertretung
- Raucherentwöhnung
- Stadtsportbund Krefeld
- Fitnessstudio Mrs. Sporty
- Info Brustkrebsvorsorge
- Lauftreff "3.000 Schritte"
- Tai Chi Workshop

Ausführliche Informationen enthält der Jahresbericht 2010 des Stabes Betriebsärztliche u. Soziale Dienste.

Gleichstellung

Frauen und Gesundheit

Geschlecht als wichtiger Einflussfaktor für die Gesundheit rückt immer stärker in den Fokus der Gesundheitsforschung. Die Bedeutung von Geschlecht basiert auf Unterschieden im Gesundheitszustand, den Gesundheitskonzepten und im Gesundheitsverhalten von Frauen und Männern. Die Frauengesundheitsforschung entwickelte sich erst in den 1980er Jahren, bis dahin wurden nur rein biologische Unterschiede erforscht. Beeinflusst von der sozialwissenschaftlichen Forschung rückten mehr und mehr auch soziale und psychische Einflussfaktoren auf Gesundheit und Krankheit in den Blick der Frauengesundheitsforschung. Seit Ende der 1990er Jahre findet dieser ganzheitliche Ansatz auch Berücksichtigung bei der Betrachtung der Gesundheit von Männern. Thematisiert werden u.a. Auswirkungen der traditionellen Männerrolle auf das Gesundheitsverhalten und den Umgang mit Krankheit.

„Gesundheit hat ein Geschlecht, es ist entweder männlich oder weiblich“

Mittlerweile existieren eine Reihe von Forschungsergebnissen zu Gesundheit und Geschlecht, die geschlechtsspezifische Differenzen in Bezug auf Gesundheit und Krankheit aufzeigen.

Den Leitbegriffen der Gesundheitsförderung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) sind folgende Ausführungen zu verschiedenen Aspekten der geschlechterspezifischen Unterschiede entnommen¹⁰:

Gesundheitsrelevante Auswirkungen von Arbeits- und Lebensbedingungen: In den Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern sind andere Faktoren wirksam, die ihre Gesundheit und ihre gesundheitsbezogene Lebensweise bestimmen.

„Vereinbarkeit Familie und Beruf“ ist nach wie vor eher ein Frauenthema.

24 Stunden - 1.440 Minuten - 86.400 Sekunden

Diese Zeit steht objektiv betrachtet jeder und jedem von uns täglich zur Verfügung.

Zur freien Verfügung?

Können wir wirklich frei über unsere Zeit verfügen? Welcher Anteil unserer Zeit ist durch Verpflichtungen in Beruf, Haushalt, Kindererziehung, Pflege etc. gebunden?

Und wer hat wie viel Zeit für sich?

Hierzu zählen die unterschiedliche Einbindung in Beruf und Familie.

Der Landesbetrieb hat inzwischen durch die Einführung variabler Arbeitszeitmodelle, moderner Arbeitsorganisationsformen und den pme Familienservice gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf geschaffen. Die Arbeitsteilung zu Hause muss von den Betroffenen selbst unter die Lupe genommen

¹⁰ www.leitbegriffe.bzga.de/bot_angebote_idx-21.html

werden und vielleicht auch neu organisiert bzw. mit den Familienmitgliedern neu ausgehandelt werden.

Aber auch die Tätigkeit in unterschiedlichen Berufsfeldern schlägt sich in der Gesundheitsstatistik nieder. Frauen sind zum Beispiel weniger am Arbeitsunfallgeschehen beteiligt und in viel geringerem Umfang als bei Männern werden Berufskrankheiten bei ihnen anerkannt.

Gesundheitsbeeinflussende körperlich-biologische Bedingungen: Beide Geschlechter unterscheiden sich hinsichtlich körperlich-biologischer Bedingungen, die die Gesundheit beeinflussen. Das umfasst bei Frauen insbesondere den Bereich der reproduktiven Gesundheit wie Schwangerschaft, Geburt, Klimakterium und auch Zusammenhänge hormoneller Faktoren. So belegen neuere Forschungsergebnisse, dass das Hormon Östrogen einen Schutz vor Herz-Kreislauf Krankheiten bietet.

Umgang mit Gesundheit, Krankheit und Belastungen sowie Gesundheitsverhalten: Vor dem Hintergrund anderer Sozialisationserfahrungen und Lebensbedingungen

gehen Frauen und Männer in verschiedener Weise mit Gesundheit, Krankheit und Belastungen um. Frauen scheinen sensibler auf körperliche und psychische Beeinträchtigungen zu reagieren und haben ein ausgeprägteres Vorsorgedenken. Dadurch fällt ihnen der Zugang zu Präventionsangeboten leichter.

Alkoholkonsum

Der deutsche Alkoholkonsum liegt mehr als doppelt so hoch wie der Weltdurchschnitt von 6,1 Litern reinem Alkohol. Dabei greifen Männer hierzulande 2,5 Mal so häufig zu Rotwein, Pils & Co wie Frauen.

(dpa / www.apotheken-umschau.de; 2010)

Anzahl des Zigarettenkonsums pro Tag

Zigaretten/Tag	unter 5	5-20	20-40	über 40
Männer	5,3%	72,2%	20,7%	1,7%
Frauen	9,4%	78,0%	11,8%	0,8%

(www.krebsgesellschaft.de)

Männer weisen hingegen in stärkerem Maße risikobehaftete und gesundheitsgefährdende Verhaltensweisen auf wie z.B. größeren Alkohol- und Zigarettenkonsum. In Deutschland trinken Menschen ab 15 Jahren laut WHO-Report im Schnitt umgerechnet 12,8 Liter reinen Alkohol pro Jahr. Nur 4,3 Prozent der Deutschen in dem Alter sind total abstinent. Zieht man diese ab, so konsumieren die restlichen Menschen im Durchschnitt 13,4 Liter reinen Alkohol. Das sind umgerechnet 268 Liter Bier, das Getränk, durch das die Deutschen den meisten Alkohol zu sich nehmen (53 Prozent).

Inanspruchnahme des Gesundheitswesens, professionelle Wahrnehmung und Behandlung von Beschwerden und Krankheiten: Frauen und Männer nehmen im Gesundheitswesen unterschiedliche Versorgungsbereiche in Anspruch und sie werden in der Versorgung unterschiedlich wahrgenommen und behandelt. Beispielsweise erhalten Frauen zweimal häufiger auf die Psyche wirkende Medikamente, wie Beruhigungs- und Schlafmittel, Antidepressiva, Schmerzmittel oder Mittel zur Gewichtsreduktion verschrieben als Männer. Frauen, die mit möglichen

Herzinfarktsymptomen ins Krankenhaus eingeliefert worden waren, wurden selte-

Warnende Signale: Symptome als Vorboten vor dem eigentlichen Herzinfarkt

Herzinfarktsymptome bei Frauen

Manche Frauen haben vor einem drohenden Infarkt nämlich keine oder nur sehr geringe Schmerzen im Brustbereich. Stattdessen beobachten sie eine bislang unbekannte Müdigkeit in Kombination mit Schlafstörungen. Der akute Infarkt verläuft oftmals „stumm“, das heißt mit nur wenigen oder sogar gar keinen Schmerzen. Die anderen typischen Infarkt-Symptome wie Kurzatmigkeit, Schwäche, Übelkeit oder Erbrechen treten aber dennoch auf. Da diese Beschwerden aber oft nicht als Anzeichen für einen Herzinfarkt gedeutet werden, werden viele sogenannte „Eva-Infarkte“ immer noch zu spät erkannt.

(www.artikelmagazin.de > Gesundheit)

ner auf Herzinfarkt diagnostiziert und entsprechend therapiert. Oftmals auch bedingt dadurch, dass Frauen häufig andere Beschwerden für sich wahrnehmen und beschreiben.

Mittlerweile ist anerkannt, dass Geschlecht neben Faktoren wie soziale Lage oder Alter ein wichtiger Einflussfaktor auf Gesundheit ist. Für eine wirkungsvolle und zielgerichtete Ausrichtung von Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es daher ratsam geschlechtsspezifische Aspekte angemessen zu berücksichtigen.

Wie ist es um die Gesundheit von Frauen und Männern im Landesbetrieb bestellt?

Ausgehend von dieser Auswahl der vielfältigen Facetten zum Thema Gesundheit und Geschlecht macht es Sinn sich eingehend und differenziert mit den Gesundheitsquoten im Landesbetrieb zu beschäftigen. Die Bestandsaufnahme und geschlechterdifferenzierte Analyse erfüllt den Zweck, Handlungsfelder zu identifizieren und zielgerichtete und maßgeschneiderte Aktivitäten zur Gesunderhaltung bzw. Gesundheitsförderung zu konzipieren.

- Im Landesbetrieb liegt die Gesundheitsquote (GQ) im Dezember 2010 bei 92,2 Prozent.
- Beschäftigte im Verwaltungsbereich haben mit 91% eine geringere GQ als die in der Technik mit 94%.
- Die GQ sinkt mit zunehmendem Alter und liegt ab 50 Jahren aufwärts bei nur 91 %.
- Die Differenz der GQ zwischen Technik und Verwaltung beträgt 3 Prozent, das lässt sich schon als signifikant bezeichnen. Allerdings - und das relativiert diese Aussage - in allen Bereichen der Landesverwaltung, die zwischen Technik und Verwaltung unterscheiden tritt diese Differenz auf.

In Bezug auf die unterschiedlichen Gesundheitsquoten der Geschlechter ergibt sich folgendes Bild:

- Die GQ der Frauen liegt sowohl im Verwaltungsbereich mit 90,5% als auch im Technikbereich mit 92,6% unter der der Männer in den jeweiligen Bereichen.

So manchem Betrachter könnte sich die Frage stellen: „Macht die Arbeit krank oder sind Frauen krankheitsanfälliger?“

These Nr. 1: Die Ursachen für die niedrigere GQ der Frauen liegt in den unterschiedlichen Belastungen im Lebensalltag und deren Bewältigungsstrategien. „Die versorgen kleine Kinder, die nehmen sich schon mal öfter den 3-Tages-Schein und außerdem sind die Frauen auch noch für den Haushalt zuständig“. Kurzum: die Doppelbelastung führt zu erhöhten Fehlzeiten.

Dagegen spricht: Hier wird eine Gruppe weiblicher Beschäftigter skizziert, die maximal Mitte 40 sein dürfte. In dieser Altersgruppe und darunter liegt die GQ mit 93% und mehr über der durchschnittlichen GQ im Landesbetrieb.

Hingegen weist die Gruppe der 50 bis 59 Jahre alten Personen nur noch eine Gesundheitsquote von 90,96 auf. Da diese Altersklasse derzeit nicht ganz $\frac{1}{3}$ des aktiven Personals von Straßen.NRW stellt, dürfte der deutliche Rückgang der Gesundheitsquote bei gerade dieser Personengruppe ursächlich sein für den Einbruch bei der Gesundheitsquote insgesamt.

Dagegen spricht auch: Die GQ der Männer im Verwaltungsbereich liegt mit 91,9% noch unterhalb der GQ im Technikbereich und auch unter der der Frauen (92,6%) in Bereich Technik.

Die Aussage der ersten These und die dahinter steckenden Vermutungen scheinen zu kurz zu greifen für eine plausible und allein erklärende Antwort.

These Nr. 2: Es kann also nicht nur an der Doppelbelastung der Frauen liegen. Zu betonen ist das Wort „nur“, weil in Bezug auf die Gesundheitsquote immer multifaktorielle Aspekte zu berücksichtigen sind und einfache Wahrheiten selten zutreffen. Natürlich fordert eine jahrelange Doppelbelastung, erst für die Kinder und später für die eigenen Eltern oder Schwiegereltern zu sorgen, gesundheitlich ihren Tribut. Es scheint aber auch Ursachen zu geben, die mit dem Betriebsklima, der Unternehmenskultur und den strukturellen Rahmenbedingungen, unter denen die Arbeit geleistet werden muss, in Zusammenhang stehen.

Schaut man sich die Auswertungen der Arbeitsunfähigkeitsstatistiken an, so fällt auf, dass neben Diagnosen, die auf körperliche Funktionsbeeinträchtigungen schließen lassen, die Fallzahlen der psychischen Erkrankungen auch im Landesbetrieb zunehmen.

Der Spitzenverband des Deutschen gesetzlichen Unfallverbandes DGUV stellt zum Thema „**Psychische Belastungen: Stress**“¹¹ fest:

„Psychische Belastungen sind per se nichts Negatives. Im Gegenteil: Man weiß heute, dass sie normale, ja sogar notwendige Bestandteile unseres Lebens sind. Ohne Belastungen und eine gewisse Portion Druck würden wir auf der Stelle treten, nichts dazulernen und uns nicht zwingen, immer wieder neue Herausforderungen zu bewältigen. Problematisch wird die Sache erst, wenn sich aus normalen Belastungen und Anforderungen psychische Fehlbeanspruchungen entwickeln, die wir nicht mehr im Griff haben und die uns krank machen können. Viele Studien

¹¹ Quelle: www.dguv-lug.de/845691

und Umfragen zeigen, dass immer mehr Beschäftigte unter solchen Fehlbelastungen leiden. Psychisch bedingte Arbeitsausfälle haben sich in den letzten zwanzig Jahren fast vervierfacht - Tendenz steigend: Die häufigsten Erkrankungen sind laut BKK Gesundheitsreport Angststörungen und Depressionen.

Wieder ein neues Projekt? Wieder steht Optimierung auf der Tagesordnung? Andere Zuständigkeiten, mehr Verantwortung? Der Stress ist vorprogrammiert. Keine Frage, Stressoren können beflügeln und ohne sie wäre das Leben langweilig. Eine neue Herausforderung kann als Anerkennung und willkommene Abwechslung aufgenommen werden. Empfindet jemand die Anforderungen aber über einen längeren Zeitraum hinweg als extrem belastend, kippt alles ins Negative.

Das Unerträgliche am Stress ist häufig gar nicht die Belastung an sich, sondern das Gefühl, ihn nicht mehr selbst steuern zu können und im Hamsterrad gefangen zu sein. Und das gilt nicht nur für das Berufs-, sondern auch für das Privatleben. Immer mehr Termine verdichten das Leben und lassen kaum noch Zeit für Erholung.

Besonders den Fehlbelastungen im Job scheint man schutzlos ausgeliefert zu sein. Soll das nun die nächsten Jahre so weiter gehen? Wie soll man das gesund überstehen? Das Zauberwort heißt "Stresskompetenz". Den Stressoren gänzlich zu entfliehen, ist fast unmöglich - und auch gar nicht wünschenswert. Gut, wenn man möglichst früh lernt, konstruktiv mit ihnen umzugehen, um die Kontrolle über sein Leben zu behalten. Stresskompetenz heißt das Zauberwort!"

Im Landesbetrieb ist gerade auch im Verwaltungsbereich eine Zunahme der psychischen Belastungen und Beanspruchungen zu verzeichnen. Es macht also Sinn auch die strukturellen Rahmenbedingungen und Veränderungsprozesse auf ihre gesundheitsfördernde oder gesundheitsgefährdende Wirkung hin zu untersuchen:

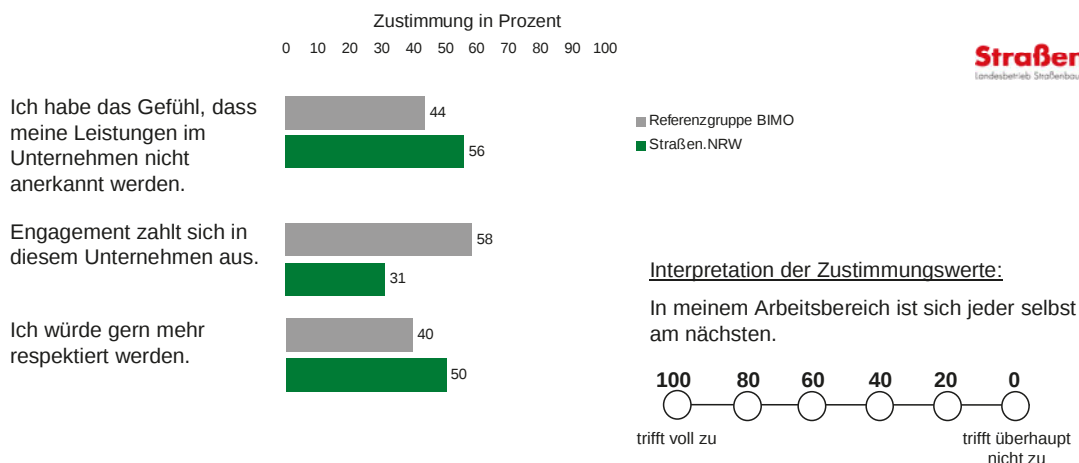
- Automatisierte Arbeitsabläufe führen zu Tätigkeiten, bei denen man weder Potential entfalten, noch Eigenverantwortung übernehmen kann bzw. muss. Monotonie in der Arbeit kann krank machen. Bei allen Bestrebungen Prozesse zu bündeln und effektiver zu gestalten, sollte dies auch als mögliche Folgewirkung für die betroffenen Beschäftigten bedacht werden.
- Mit zunehmendem Alter nehmen Ausfallzeiten zu, die auf „Erschöpfung“, psychosomatische und Verschleißerkrankungen zurückzuführen sind. Das hohe Durchschnittsalter der Beschäftigten insgesamt erfordert spezielle, auf diese Zielgruppe angepasste Maßnahmen. Allein der Anteil der über 55jährigen beträgt im Bereich Verwaltung 44 Prozent; davon sind knapp die Hälfte Frauen.

- Hinzu kommt - und diesen Aspekt sollte man nicht unterschätzen - im öffentlichen Dienst sind vielfach Menschen tätig, die von ihrer Ausprägung her ein hohes Sicherheitsbedürfnis haben. Sie stehen aufgrund vielfältiger Erfahrungen Changemanagementprozessen eher skeptisch gegenüber und sind verunsichert, wenn sich altbewährte Abläufe verändern sollen, Zuständigkeiten neu definiert werden, wenn sich ihnen die Vorteile und Notwendigkeit der Neuerung nicht nachvollziehbar erschließen.
- Die stetige Arbeitsverdichtung bedingt durch ein steigendes Bauvolumen bei gleichzeitigem Personalabbau macht sich mittel- bis langfristig auch gesundheitlich bemerkbar.

Ein wesentlicher Aspekt ist aber sicherlich der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit, Wertschätzung und gesundheitlichem Befinden. An diesen Indikatoren lässt sich der Gesundheitsstatus einer gesamten Organisation ablesen.

Zwischen dem Ergebnis der Mitarbeiterbefragung im Jahr 2009 und der derzeitigen Gesundheitsquote kann eine Korrelation vermutet werden.

Tätigkeitsanreiz (Anerkennung, angemessene Entlohnung) - Detailergebnisse



Referenzgruppe BIMO: ~ 4000 Personen, die das Verfahren bislang bearbeitet haben, Straßen.NRW: 3455 Personen

Mitarbeiterbefragung Straßen.NRW 2009

21

Als Reaktion auf die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung und die ständig sich verschlechternde Gesundheitsquote hat die Leitung der Autobahnniederlassung (ANL) Krefeld das Thema Gesundheit zur „Chefsache“ erklärt.

Ein regionaler Gesundheitszirkel wurde ins Leben gerufen. Dieser setzt sich zusammen aus der Betriebsärztin, der Leiterin der Niederlassung, einem Projektgruppenleiter, einem Vertreter der Abteilung Personal, der Personalratsvorsitzen-

den, der Gleichstellungsbeauftragten, einem Vertreter der Schwerbehindertenvertretung, dem Sozialen Ansprechpartner, einer Vertreterin des Bereiches Arbeitsschutz und Sicherheit sowie interessierten Führungskräften und Beschäftigten des Innen- und Außendienstes. Neben der Planung und Durchführung eines Gesundheitstages steht das Thema psychische Belastungen ganz oben auf der Tagesordnung.

In der ANL Krefeld liegt die Gesundheitsquote zum Ende des Jahres 2010 insgesamt bei 90%; die GQ der Frauen in der Verwaltung liegt bei den 40-49jährigen (20 Frauen) bei 89% und bei den über 50jährigen (27 Frauen) sogar nur noch bei 72%. Anlass genug ein spezielles Angebot für diese Zielgruppe zu konzipieren.

Auf Initiative der Gleichstellungsstelle wurde unter anderem ein HEDE Training für die Zielgruppe, weibliche Beschäftigte der ANL Krefeld ab 45 Jahren, angeboten.

Dieses Training basiert auf dem Konzept der Salutogenese und geht der Frage nach: Was hält den Menschen gesund?



Aaron Antonovsky (1923-1994), ein amerikanischer Medizinsoziologe, hat mit dem von ihm entwickelten Modell der Salutogenese dazu beigetragen, dass diese Frage mehr und mehr an Bedeutung gewonnen hat.

Das HEDE Training ist ein Training zur Gesundheitsförderung.

Wenn die Zuversicht in die eigenen Stärken und Ressourcen ins Wanken gerät, dann hat das Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit.

Die Zuversicht in die eigenen Stärken wieder zu erlangen ist Ziel des HEDE Trainings.

Dieses Training wurde von der Univ.-Professorin Dr. Alexa Franke und Dr. Maibritt Witte an der TU Dortmund (Fakultät für Rehabilitationswissenschaften) für Menschen entwickelt, die ihre Gesundheit verbessern und ihr Wohlbefinden steigern möchten, die nach Möglichkeiten suchen, mit den Belastungen des Alltags umzugehen und die ihre gesundheitlichen Ressourcen erweitern möchten.

Zielgruppe:

Frauen
ab 45 Jahren

HEDE Training in der Autobahnniederlassung Krefeld

Alle weiblichen Beschäftigten ab 45 Jahren wurden mit einem Informationsschreiben über das Training zur Gesundheitsförderung informiert.

Das Training wurde von 10 Frauen absolviert. Teilgenommen haben Frauen aus dem mittleren und gehobenen Dienst.

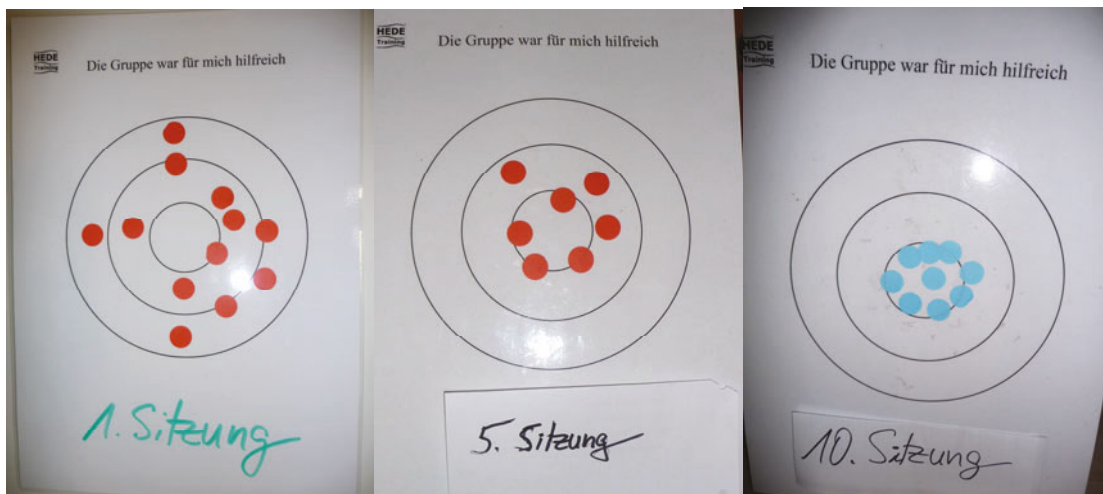
Fragen der Verschwiegenheit und des Vertrauens untereinander sowie die damit verbundene Sorge, Persönliches könnte zum Gegenstand der Personalakte werden oder sich via Flurfunk durch die Niederlassung ausbreiten, hatten zu Beginn des Trainings einen hohen Stellenwert.

oberstes
Gebot:

Vertraulichkeit

Eine der Hauptaufgaben für die Trainerinnen zu Beginn bestand darin, Vertrauen innerhalb der Gruppe zu schaffen und eine Zusicherung der Verschwiegenheit zu geben, insbesondere gegenüber Personalverantwortlichen.

Dieser langsam wachsende Vertrauensprozess ist nicht nur durch Zusagen und Versprechen herstellbar; er muss sich innerhalb und aus der Gruppe heraus entwickeln. Nach jeder Sitzung gaben die Teilnehmerinnen ein Feedback zu folgenden Fragestellungen: „Ich habe mich wohl gefühlt“; „Ich habe etwas gelernt“; „Die Gruppe war für mich hilfreich“.



Das Feedback gibt die Atmosphäre in der Gruppe wieder und kann als Basis einer einfachen Evaluation für die Fragestellung „War die Gruppe für die Teilnehmenden hilfreich?“ dienen.

Aufbau des Trainings

Die Teilnehmenden setzen sich mit der Theorie und dem Modell der Salutogenese auseinander. Sie erweitern ihr Verständnis von Gesundheit. Mit Hilfe von Übungen werden die Inhalte der Theorie auf die eigene Person übertragen, eigene Einstellungen und Werte reflektiert, neue Erfahrungen vermittelt und neue Verhaltensweisen erprobt. Stresskompetenz heißt das Zauberwort um die Belastungsbalance im Gleichgewicht zu halten und dafür bedarf es Widerstandsressourcen.

Die Bedeutung des Kohärenzgefühls - dieses Gefühl, das einem Menschen Zuversicht und Selbstsicherheit gibt - als die wichtigste, umfassendste Widerstandsressource wird erläutert. Die drei Komponenten des Kohärenzgefühls und der Zusammenhang zwischen Kohärenzgefühl, Stressverarbeitung und Gesundheitsförderung aufgezeigt.

Theorie:

Kohärenzgefühl –
ein Gefühl von
Zuversicht

Passend zu jeder Theorieeinheit gibt es Übungen, die in Einzelarbeit oder Kleingruppen angeleitet durch die Trainerinnen durchgeführt werden.

Die Übung „Mein Ehrentag“ ist eingebettet in das Thema der dritten Sitzung „Bedeutsamkeit kennen lernen“.

Die Aufgabe besteht darin, sich vorzustellen, einen wichtigen Tag im Leben zu feiern. Es kann ein runder Geburtstag oder ein bevorstehendes Dienstjubiläum sein. Wichtig ist, dass es sich um einen Tag handelt, an dem Bilanz gezogen wird. Die Teilnehmerinnen beschäftigen sich damit, was und wer in ihrem Leben wichtig und von Bedeutung ist.

Das „Dienstjubiläum“ stand bei vielen im Blick. Anfangs löste diese Aufgabe durchaus Blockaden aus. Sich selbst zu ehren und Bilanz zu ziehen, darin waren die Wenigsten geübt.

Sich selbst und dem eigenen Lebensweg Wertschätzung und Bedeutsamkeit beizumessen, es zu Papier zu bringen und zu veröffentlichen war eine neue, durchaus positive Erfahrung, die den Blick ermöglichte auf die eigene Leistung:

**Für andere wichtig zu sein / selbst auch wichtig zu sein ist ein gutes Gefühl;
Mit meinen Entscheidungen rückblickend auch zufrieden sein zu können; zu
sehen, ich hatte die Wahl;
Mein Lebensweg wird deutlich; das habe ich ganz allein geschafft.**

Ebenso traten Einstellungen zu Tage, die anfänglich durchaus Blockaden auslösten, diese Übung durchzuführen:

„Eigenlob stinkt eigentlich“; Das bin ich nicht gewohnt mich als Persönlichkeit mit allen Eigenschaften darzustellen;

Führungskräfte können hieran deutlich ablesen, welche wichtige Funktion die Instrumente der aktivierenden Mitarbeiterführung und Mitarbeitermotivation einnehmen. Mitarbeitergespräche, Rückmeldungen über Geleistetes positiv wie negativ, nachvollziehbare Leistungsbeurteilungen und nicht zuletzt auch die alljährlich stattfindende Jubilarfeier können die Zuversicht der Beschäftigten in die eigene Person stärken. Eine gelebte Führungskultur hingegen nach dem Motto: „Nicht getadelt ist genug gelobt“, vermag diese positive Wirkung auf das Befinden nicht zu erzielen.

Hausaufgaben:

bilden das Ende und den Anfang einer jeden Sitzung

Hausaufgaben haben im Rahmen des HEDE Trainings mehrere Funktionen. Sie dienen dem Trainingserfolg: Das Einüben des Gelernten im Alltag ermöglicht neue Erfahrungen. Als Hausaufgabe für die 4. Sitzung erhalten die Teilnehmerinnen zum Beispiel einen Fragebogen. Die Aussagen, die es zu beurteilen gilt, beziehen sich darauf, wie viel Einfluss man auf Abläufe seines Lebens- und Arbeitsalltages hat und wie wichtig einem das ist. Des Weiteren sollen sie einen Kraft- und Energiekuchen aufzeichnen: Wie verteile ich meine Energie zurzeit und wie möchte ich sie zukünftig gerne verteilen?

Die Auseinandersetzung mit sich und der eigenen Gesundheit bleibt mittels der Hausaufgaben während der ganzen Woche bis zur nächsten Trainingseinheit präsent.

Trainingsaufbau:

1. Einführung
2. Gesundheit, Belastung und Widerstandsressourcen
3. Bedeutsamkeit kennen lernen
4. Bedeutsamkeit fördern
5. Ressourcen erweitern
6. Verstehbarkeit kennen lernen und Entspannung
7. Verstehbarkeit fördern
8. Handhabbarkeit kennen lernen
9. Handhabbarkeit fördern
10. Rückblick und Abschluss

In den ersten vier Sitzungen liegt das Hauptaugenmerk des Trainings darauf, sich selbst, das eigene Befinden und die eigene Rolle im Beruf und im Privaten zu beleuchten, zu hinterfragen und sich selbst mit den eigenen Wünschen, Grenzen und Bedürfnissen wichtig zu nehmen.

Es geht darum im Rahmen des Trainings Ressourcen zu erweitern, die als positive Ressourcen direkt die Gesundheit fördern. Zu diesen sogenannten Unterstützungsressourcen gehören z.B. die Fähigkeit, ein positives Lebensgefühl und Wohlbefinden herzustellen, Zielgerichtetheit, Motivation zum Lernen und zur Weiterentwicklung, Humor und Genussfähigkeit.

Die letzten vier Sitzungen beschäftigen sich damit, die Kompetenzen zu reaktivieren, zu erweitern, die es uns ermöglichen die Anforderungen des Lebens zu verstehen, zu handhaben und zu bewältigen.

Den Stressoren im Arbeits- wie im Privatleben gänzlich zu entfliehen, ist fast unmöglich – und auch gar nicht wünschenswert. Gut, wenn man möglichst früh lernt, konstruktiv mit ihnen umzugehen, um die Kontrolle zu behalten und die eigene Belastungsbalance immer wieder neu auszurichten.

Ziel ist es, das eigene Stressbewältigungsverhalten zu optimieren. Ressourcenförderndes Erleben und Verhalten zu verstärken beziehungsweise einzüben, Stresskompetenz zu erlangen.

Evaluation:
Fragebogen

Zur **Überprüfung des Trainingseffektes** wurde ein speziell entwickelter HEDE-Evaluationsbogen¹² verwendet.

Vor und nach dem Training wurde ein Fragebogen verteilt. Eine Codierung ermöglichte die personenbezogene Zuordnung ohne die Anonymität aufzuheben.

Die Fragen beziehen sich auf:

- die Lebensorientierung zur Erfassung der **Ausprägung des Kohärenzgefühls**

6. Haben Sie das Gefühl, in einer ungewohnten Situation zu sein und nicht zu wissen, was Sie tun sollen?

sehr oft ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ sehr selten oder nie

In Bezug auf die Ausprägung des Kohärenzgefühls sind Werte von 13 bis 91 möglich. Hohe Werte werden als stark ausgeprägtes Kohärenzgefühl interpretiert. Ab 65 ist ein Wert als gut zu bezeichnen.

Vor Beginn des Trainings wies kein Fragebogen einen Wert oberhalb von 65 auf. Nachher waren es von insgesamt sieben immerhin drei mit einem Wert, der größer als 65 war.

- das Empfinden der **psychischen Belastung**

15. Haben Sie in den letzten beiden Wochen das Gefühl gehabt, dauernd unter Druck zu stehen?

☐ nein, gar nicht ☐ nicht mehr als üblich ☐ mehr als üblich ☐ viel mehr als üblich

Als psychisch belastet werden Personen eingestuft, deren Summenwert bei 12 oder höher liegt. Der Mittelwert aller Teilnehmerinnen lag zu Beginn bei 14 Punk-

¹² Der HEDE Evaluationsbogen setzt sich aus mehreren Teilen zusammen: Fragebogen zur Lebensorientierung von A. Antonovsky in Kurzfassung; General Health Questionnaire (GHQ-12) von Goldberg & Williams, sowie weitere Fragen 26-36 erarbeitet an der Fakultät RehaWissenschaften der TU Dortmund unter Leitung von Frau Prof. Alexa Franke

ten und ist auf 7 gesunken. Bei sechs Fragebögen war er kleiner als vorher und nur noch eine Person lag nach dem Training über den 12 Punkten.

- das Empfinden des körperlichen Befindens

27. Waren Sie während der letzten beiden Wochen schmerzfrei?

☐ mehr als üblich ☐ so wie üblich ☐ weniger als üblich ☐ viel weniger als üblich

Hohe Werte lassen auf ein positives körperliches Befinden schließen.

Hier hat sich der Mittelwert von 18 auf 22 gesteigert. Bei fünf Personen hat er sich von der ersten Befragung zur zweiten Befragung (nach 10 Wochen) erhöht.

- Die letzten 10 Fragen befassen sich damit, inwieweit die Befragten sich den Aufgaben in verschiedenen Lebensbereichen gewachsen fühlen.

Wenn Sie an die letzten zwei Wochen denken, wie sehr fühlten Sie sich Ihren Aufgaben gewachsen?

40. ...am Arbeitsplatz

☐ besser als üblich ☐ so wie üblich ☐ schlechter als üblich ☐ viel schlechter als üblich

Auch die Auswertung hinsichtlich der Bewältigung der täglichen Aufgaben zeigt eine positive Tendenz auf.

Die Bilanz am Ende der zehn Sitzungen kann sich sehen lassen. Das HEDE Training war für diese Zielgruppe gesundheitsfördernd und diente dazu das eigene Befinden zu verbessern. Ein gesunder Lebenswandel ist das eine. Ebenso wichtig ist es aber auch, eine innere Einstellung zu erlangen, die es uns ermöglicht, mit Belastungen besser umzugehen.

Weitere Informationen zum HEDE Training erteilen:

Gabriele Lemke

Gleichstellungsbeauftragte

Kontakt : 0209 3808-427

gabriele.lemke@strassen.nrw.de

Dr. Dasha Jung

Leitende Betriebsärztin

Kontakt : 0209 3808-238

dasha.jung@strassen.nrw.de

Personalentwicklung

Die Schwerpunkte der Personalentwicklungsarbeit lagen 2010 in den Nachfolgeprozessen zur Mitarbeiterbefragung, welche in 2009 durchgeführt wurde. Darüber hinaus wurde ein neues Führungskräfteentwicklungsprogramm konzipiert und Ende 2010 gestartet, ein weiterer Pilot zum 360-Grad-Feedback am Betriebsitz durchgeführt und die Qualität der Führungskräftezirkel evaluiert. Zugleich wurden fünf neue Führungskräftezirkel etabliert.

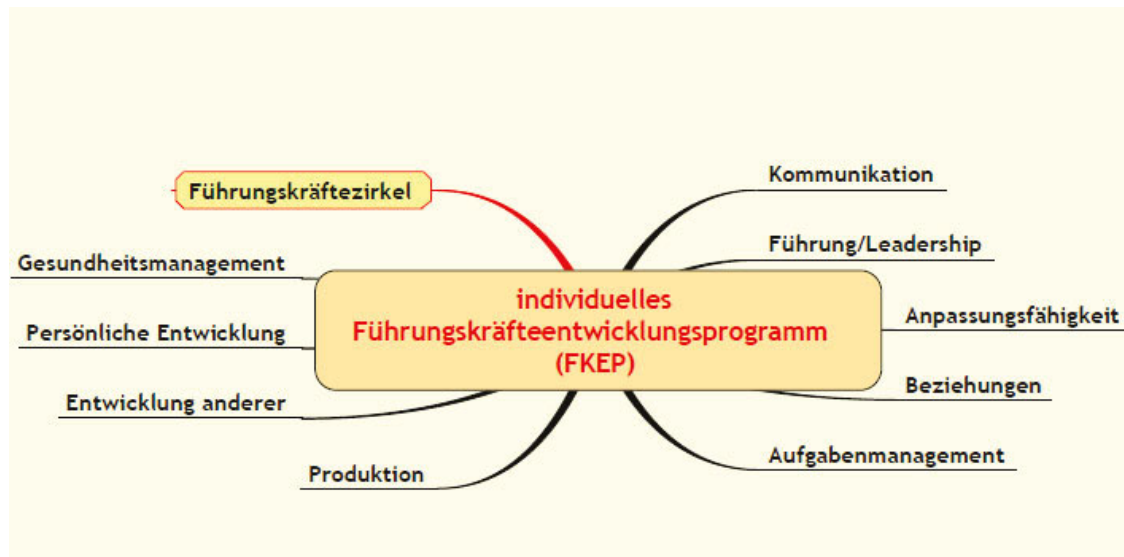
Neues Führungskräfteentwicklungsprogramm (FKEP)

Im Rahmen der Weiterführung der Führungsoffensive soll die Führungsqualität der Führungskräfte bei Straßen.NRW weiter verbessert werden. Daher wurde das bisherige Basiscurriculum von der Stabsstelle Personalentwicklung wesentlich überarbeitet und ein neues Führungskräfteentwicklungsprogramm (FKEP) gegen Ende des Jahres in Form einer Auftaktveranstaltung im BEW in Duisburg ins Leben gerufen. Das FKEP bei Straßen.NRW soll Beschäftigten, denen in den letzten vier Jahren eine Führungsposition übertragen wurde bzw. zukünftig übertragen wird, bei ihren täglichen Führungsaufgaben unterstützen. Zugleich sollen auch Qualifizierungslücken bei den Teilnehmern des 360-Grad-Feedbacks geschlossen werden.

Die gezielte Führungskräfteentwicklung soll den nächsten Schritt zu einer einheitlichen, transparenten und qualitätsgesicherten Führungskultur darstellen, deren Fokus auf einer aktivierenden Führung liegt. Aktivierende Führung bedeutet Mitarbeiter erfolgreich machen. Aktivierende Führung erkennt die Bedeutung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Beitrag zum Erfolg des Ganzen. Aktivierend führende Vorgesetzte nehmen die Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Weiterentwicklung ernst. Die Basis hierfür bildet ein positives Menschenbild sowie eine wertschätzende Haltung im täglichen Umgang miteinander.

Das Konzept des FKEP ist strategisch am Kompetenzmodell des 360-Grad-Feedbacks ausgerichtet. Die Grundlage bilden acht Hauptkompetenzgruppen mit den jeweiligen Unterkompetenzen. Es handelt sich um folgende Hauptkompetenzgruppen:

1. Führung / Leadership
2. Anpassungsfähigkeit
3. Beziehungen
4. Aufgabenmanagement
5. Produktion/Produktivität
6. Entwicklung anderer
7. Persönliche Entwicklung
8. Kommunikation



Darüber hinaus berücksichtigt das FKEP die Erkenntnisse aus der Mitarbeiterbefragung 2009. Hiernach besteht weiterer Entwicklungsbedarf hinsichtlich der Themen *Dialogische Kommunikation und Wertschätzung*. Aus diesem Grund werden ab sofort spezielle Seminare angeboten, die jeweils verpflichtende Fortbildungen im Rahmen des Führungskräfteentwicklungsprogramms darstellen. Ergänzt wird das FKEP um aktuelle Themen und Methoden zum Gesundheitsmanagement. Ein aktives Gesundheitsmanagement soll dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhalten. Hierbei liegt der Fokus auf der Prävention.

Für alle Beschäftigten, die in den letzten vier Jahren eine Führungsposition übernommen haben, wurde der Ist-Zustand der bereits besuchten Führungsfortbildungen erhoben. Eine anschließende Gesamtauswertung hat ergeben, dass das Angebot an Führungsfortbildungen in unterschiedlicher Intensität in Anspruch genommen wurde. Inzwischen wurde für jede Führungskraft eine Einzelauswertung vorgenommen. Dabei wurden auch Fortbildungen berücksichtigt, die extern z.B. bei einem früheren Arbeitgeber besucht wurden. Die Stabsstelle Personalentwicklung hat anschließend einen individuellen Entwicklungsplan für jede (neue) Führungskraft erarbeitet, der die in einem verbindlich festgelegten Zeitraum (von drei Jahren; 2011 -2013) zu besuchenden Führungsfortbildungen beinhaltet. Folglich sollen in jedem Jahr drei Führungsfortbildungen aktiv besucht werden. Ergänzt wird der Entwicklungsplan mit Hinweisen auf Fortbildungen, die auf freiwilliger Basis besucht werden können. Weitere Führungskompetenzen können die Führungskräfte in Führungskräftezirkeln erwerben. Diese dienen zugleich dem Netzwerkaufbau innerhalb der Führungskräfte bei Straßen.NRW.

Der Unterschied zum bisherigen Basiscurriculum besteht darin, dass die modular aufgebauten Führungsfortbildungen nicht automatisch von allen gleichzeitig und in gleicher Intensität besucht werden müssen. Hingegen werden Fortbildungsbedarfe individuell auf die einzelne Führungskraft abgestimmt. Das vermeidet, dass Fort-

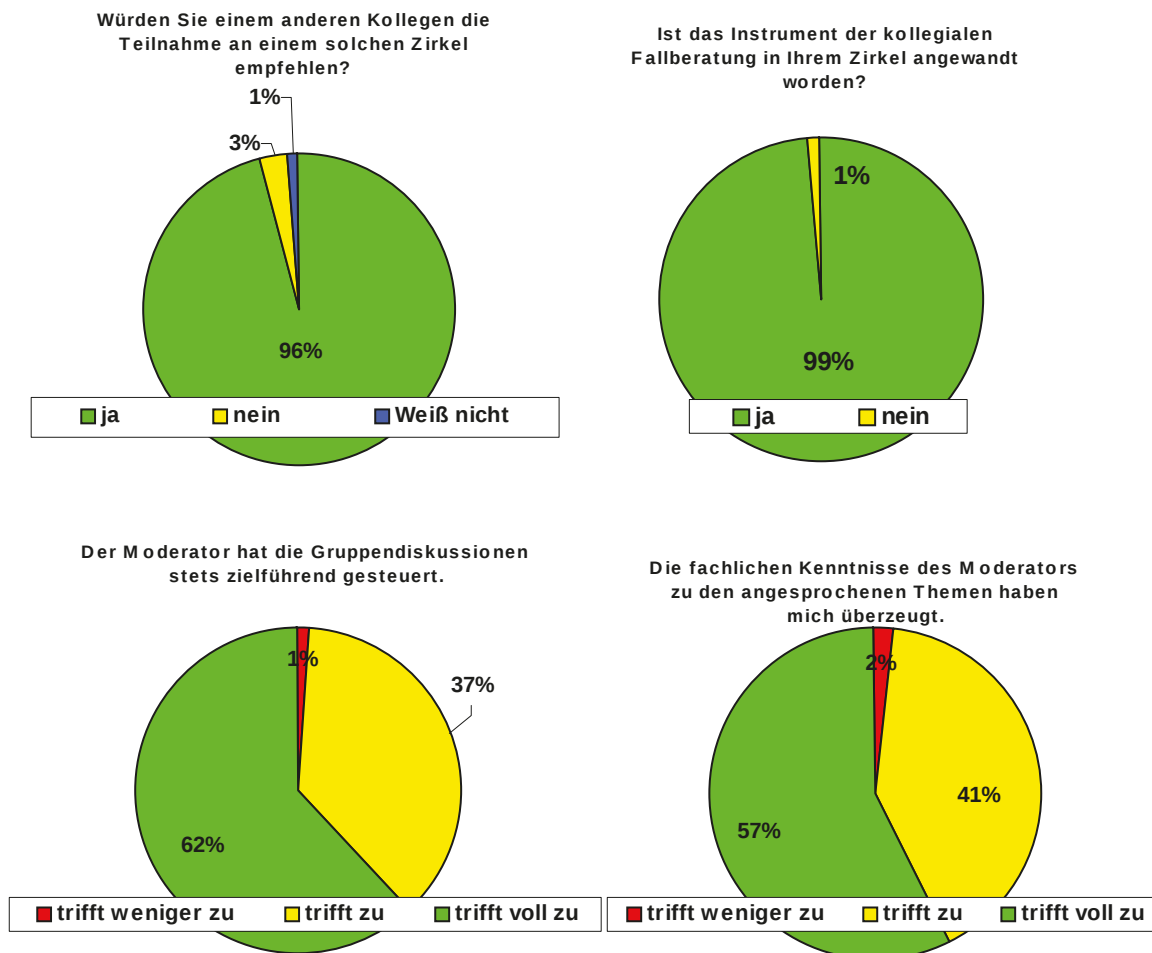
bildungen, die bereits besucht wurden, noch einmal in Anspruch genommen werden. Zudem können auch Unterscheidungen in den einzelnen Unternehmensbereichen vorgenommen werden. Beispielsweise können Fortbildungen speziell auf die Bedürfnisse von Meisterleiterinnen und Meisterleitern abgestimmt werden. Weiterhin ist diese Form der Qualifizierungsmaßnahme deutlich kostengünstiger, da ein großer Teil aus dem internen Fortbildungsprogramm 2011 von Straßen.NRW genutzt werden kann und keine weitere Seminarreihe aufgelegt werden muss. Kosten entstehen lediglich im Rahmen der Fortbildungen, für die aufgrund der Gruppengröße weitere Zusatztermine notwendig werden.

Die weitere Aufgabe der Stabsstelle Personalentwicklung besteht im Controlling und der Evaluation, inwieweit die aktiv geförderten Kompetenzen im Rahmen von besuchten Fortbildungen erworben wurden.

Langfristig sollte dieses neue Qualifizierungskonzept für alle Führungskräfte gelten. Hierzu könnte ein sog. Qualifizierungsportfolio angelegt werden. Die jeweilige Führungskraft würde dann verpflichtet werden, ihre Führungsqualität dauerhaft im Rahmen des Themas "Lebenslanges Lernen" auf dem aktuellen Stand zu halten.

Evaluation Führungskräftezirkel

Um die Qualität und die Wirkung von Personalentwicklungsinstrumenten zu bewerten, werden PE-Instrumente regelmäßig evaluiert. Nach der Einführung von Führungskräftezirkeln bei Straßen.NRW in 2008 hat die Stabsstelle Personalentwicklung den Teilnehmenden Evaluationsbögen zur Bewertung von z.B. Vertraulichkeit, Qualität der eingesetzten Moderatoren und zum Einsatz der Methode der kollegialen Fallberatung versandt. Hierbei ergaben sich gute Ergebnisse wie folgt:

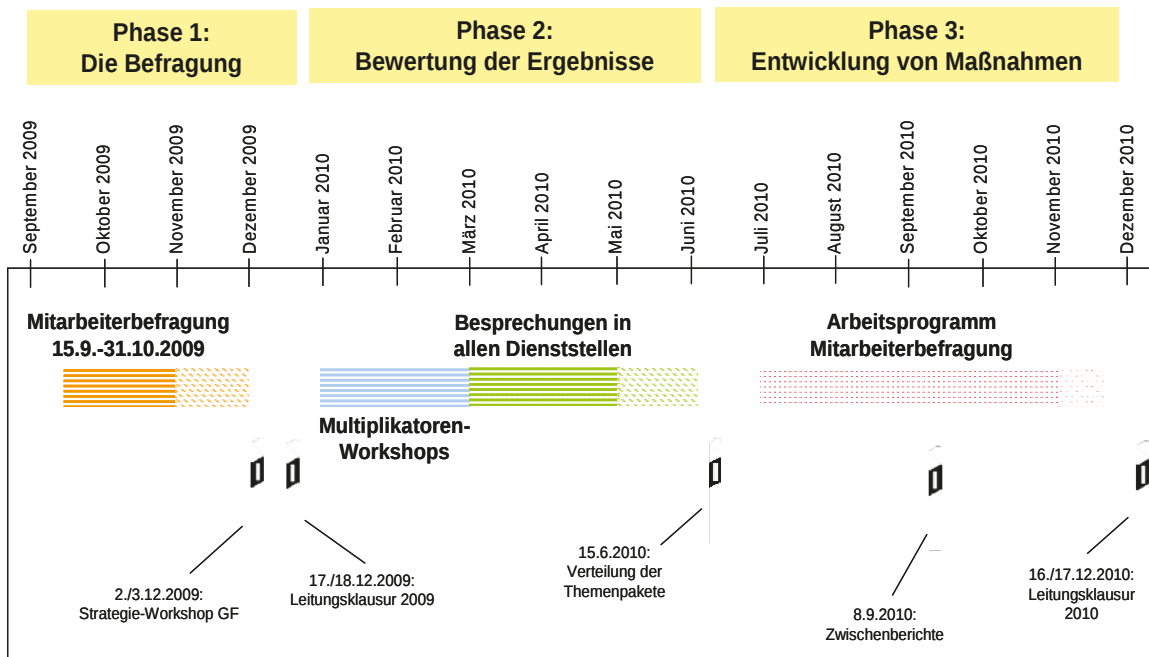


Follow Up Mitarbeiterbefragung 2009

1. Phase: Die Straßen.NRW-Mitarbeiterbefragung, die von Oktober bis November 2009 durchgeführt wurde, galt den Themen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation, Organisationsklima sowie Identifikation mit dem Arbeitgeber. 54 Prozent aller Beschäftigten des Landesbetriebs haben sich beteiligt – eine Steigerung von acht Prozentpunkten gegenüber der Befragung von 2007.

2. Phase: Anfang 2010 wurden alle Führungskräfte in Multiplikatoren-Workshops mit den umfangreichen Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung vertraut gemacht. Hierzu wurden Trainerinnen der Ruhr Universität Bochum zur Durchführung von sechzehn Multiplikatoren-Workshops in den Dienststellen von Straßen.NRW beauftragt. Die Workshops hatten das Ziel, die Führungskräfte dabei zu unterstützen, die komplexen Informationen, die in der Auswertung stecken, sachlich zu interpretieren und verständlich zu kommunizieren. Anschließend haben die Führungskräfte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen, um mit ihnen gemeinsam über die Ergebnisse zu diskutieren und Vorschläge für die Lösung von Problemen zusammenzutragen. Die übermittelten Ergebnisse dieser Diskussionen hat die Stabsstelle Personalentwicklung thematisch gebündelt und zu Aufgabenpaketen geschnürt.

3. Phase: In dieser Phase wurde ein Arbeitsprogramm mit 20 Aufgabenpaketen gestartet und Themenpaten für die Aufgabenbearbeitung benannt. Zu den Themenpaten gehörten die Top-Führungskräfte von Straßen.NRW, die drei Geschäftsführer, die Hauptabteilungs- und Fachcenterleiter sowie die Leitungen der Niederlassungen. Als Beispiele von Arbeitspaketen seien genannt: Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten, Wir-Gefühl stärken, Moderne Unternehmenssteuerung oder die Schaffung von Standards für eine Besprechungskultur. Die Arbeit an den zwanzig wichtigsten Handlungsfeldern wurde als Gemeinschaftsaufgabe der Führungskräfte verstanden und sollte somit nicht zu einem Randthema von einzelnen Fachabteilungen werden. Ende des Jahres lagen dann konkrete und zum Teil direkt umsetzbare Arbeitsergebnisse in Form von Maßnahmen und Ideen für die Organisation vor. Diese sollen größtenteils in 2011 bei Straßen.NRW implementiert werden.



Weitere Pilotierung des 360-Grad-Feedbacks

Nach einer ersten Pilotierung des Feedbackinstruments in 2009 wurde in 2010 ein weiterer Pilot im Betriebsitz von Straßen.NRW gestartet. Während einer Auftaktveranstaltung wurden alle beteiligten Führungskräfte über das Projektvorgehen ausführlich informiert. Zudem wurden alle weiteren Beschäftigten in Form von Begleitschreiben und über den Dialog mit ihren Vorgesetzten über das 360-Grad-Feedback und die damit verbundene Online-Befragung informiert. Nach der Auswertung der Befragungsergebnisse erfolgten vierzig Feedbackgespräche, welche von internen und externen Trainern, mit einer Dauer von jeweils zwei Stunden durchgeführt wurden. In diesen Gesprächen wurden sowohl Stärken herausgestellt, als auch Entwicklungsfelder benannt. Im Anschluss erhielten alle Führungskräfte einen individuell ausgearbeiteten Entwicklungsplan, der konkrete Maßnahmenvorschläge für die eigene Führungskräfteentwicklung aufzeigte.

Potentialanalysen mit dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)

Mit dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) werden berufsbezogene Aspekte der Persönlichkeit systematisch und auf wissenschaftlich fundierter Basis erfasst. Im BIP-Fragebogen nehmen die Teilnehmenden eine Selbsteinschätzung im Hinblick auf eine Vielzahl berufsbezogener Aussagen vor, welche bei der Auswertung zu 17 Persönlichkeitseigenschaften zusammengefasst werden. Diese überfachlichen Kompetenzen sind den Bereichen "Berufliche Orientierung", "Arbeitsverhalten", "Soziale Kompetenzen" und "Psychische Konstitution" zugeordnet. Die Stabsstelle Personalentwicklung hat über 22 BIP-Analysen onlinegestützt durchgeführt und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu detaillierten Ergebnisbesprechungen eingeladen. In diesen Gesprächen wurden Potentiale aufgezeigt und Entwicklungsfelder besprochen. Anschließend folgte eine Empfehlung zur weiteren beruflichen Entwicklung und zu möglichen Qualifizierungsmaßnahmen.

Leistungsmotivation Gestaltungsmotivation Führungsmotivation Wettbewerbsorientierung	BERUFLICHE ORIENTIERUNG		ARBEITS- VERHALTEN	Gewissenhaftigkeit Flexibilität Handlungsorientierung Analyseorientierung
ÜBERFACHLICHE KOMPETENZEN				
Sensitivität Kontaktfähigkeit Soziabilität Teamorientierung Durchsetzungsstärke Begeisterungsfähigkeit	SOZIALE KOMPETENZEN		PSYCHISCHE KONSTITUTION	Emotionale Stabilität Belastbarkeit Selbstbewusstsein

Quelle: Projektteam Testentwicklung Ruhr-Universität Bochum

Arbeitssicherheit

Arbeitsschutz bei Straßen.NRW

Im Rahmen der Aufgaben und Tätigkeiten der Stabsstelle Arbeitssicherheit steht die Beratung aller Beschäftigten, aber eben auch der obersten Führungsebene im Vordergrund. Nicht nur die notwendigen Kontrollen zur Sicherstellung einer gleichbleibenden Qualität in Arbeitssicherheit, des Gefahrstoffmanagements und des Brandschutzes, sondern die Bearbeitung von Fragestellungen und Problemen in gleicher Qualität über den gesamten Landesbetrieb verteilt wird hier durch die Fachleute mit Spezialwissen möglich gemacht.

Nur durch enge Zusammenarbeit mit den zentralen Abteilungen und Sachgebieten in Betriebssitz, Niederlassungen, Fachcentern und Meistereien kann sicher gestellt werden, dass sicherheitstechnischer Nutzen, Praktikabilität und Wirtschaftlichkeit zum Nutzen aller zur Wirkung kommen. Instrumente wie Umwelt- und Arbeitsschutzmanagementsystem, Unterweisungshilfen, Gefährdungsbeurteilungen und 134 Betriebsanweisungen ermöglichen es den in den Außendienststellen von Straßen.NRW Verantwortlichen für Sicherheit zu sorgen.

Unfälle und Unfallschutz

Auch im Jahr 2010 verbuchte die Stabsstelle Arbeitssicherheit wieder mehr als 200 meldepflichtige Unfälle jeglicher Art. Von einfachen Stichverletzungen, Sturz-,

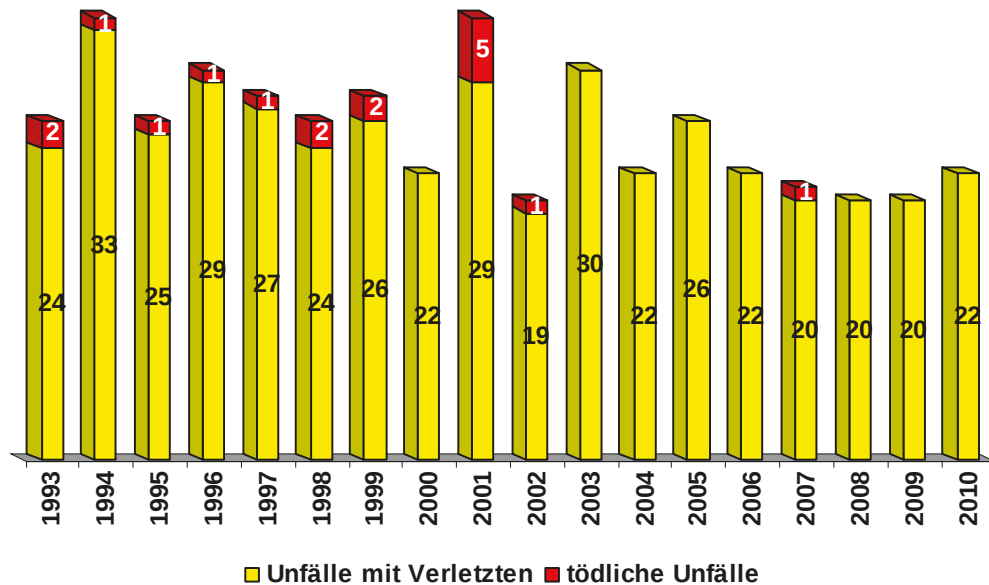


Rutsch- und Stolperunfällen über die Unfälle durch Fremdverschulden bis hin zu einem tödlichen Arbeitsunfall.

Die Zahl der Unfälle durch Fremdverschulden belief sich im Jahr 2010 auf 22 Unfälle mit Personenschäden. Damit stagniert die Zahl dieser speziellen Unfallereignisse seit dem Jahr 2006 auf diesem Niveau.

Unfallstatistik 1993 - 2010

Fremdverschuldete Unfälle auf Autobahnen, Bundes- und Landesstraßen



Das durch die Unfallkasse NRW, das Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr, Straßen.NRW und das Netzwerk „Verkehrssicheres NRW“ gestartete Projekt „Sicherer Arbeitsraum Straße“ wurde im Jahr 2010 wesentlich durch den Ideenwettbewerb der Autobahnmeistereien geprägt. Die Beschäftigten der Autobahnmeistereien wurden gebeten ihre Ideen zur Verbesserung der Sicherheit bei ihrer Tätigkeit mitzuteilen. Daraufhin gingen bei der Unfallkasse NRW über 230 Vorschläge ein, die gesichtet, ausgewertet und zur Prämierung ausgewählt werden mussten. Hilfestellung leisteten dazu Straßenunterhaltungspersonal und Führungskräfte in zwei Workshops. Hier wurden die eingegangenen Vorschläge auf Durchführbarkeit geprüft und danach in Gruppen priorisiert.

Infolgedessen konnten die Dienststellen, die realisierbare Vorschläge eingebracht hatten, im Sommer 2010 mit den ausgelobten Prämien der Unfallkasse NRW bedacht werden. Den ersten Preis mit einem Preisgeld von 450 Euro konnte die Autobahnmeisterei Hagen für ihr innovatives Ideenbündel und damit bewiesenes Problembewusstsein verbuchen. Außerdem ausgezeichnet wurden die Autobahnmeistereien Titz, Herford, Freudenberg und Oelde. Anerkennungsprämien gab es für weitere Meistereien. Insgesamt schüttete die Unfallkasse 2.750 Euro aus. Die Preisverleihung fand im Betriebssitz Gelsenkirchen durch den Hauptgeschäftsführer Winfried Pudenz statt.

Getestet wird nun zum Beispiel, auf welche Weise Fahrzeuge wie eine Kehrmaschine auf dem Standstreifen optisch besser wahrnehmbar werden – vor allem für LKW, die in Kolonnen fahren. Ein anderer Bereich widmet sich der Organisation: Wie lässt sich sicherstellen, dass Fremdfirmen die gleichen Sicherheitsstandards

haben wie Straßen.NRW? Entstehen soll außerdem ein Parcours-Konzept, um Beschäftigte aus dem Betriebsdienst möglichst praxisnah für gefährliche Situationen zu sensibilisieren. Zudem soll das Risiko des Betriebsdienstpersonals medienwirksam im Sinne einer verbesserten öffentlichen Wahrnehmung dargestellt werden. Dazu wird es im Jahr 2011 mehr zu berichten geben.



Das Unfallgeschehen des Jahres 2010 wird leider durch einen tödlichen Arbeitsunfall überschattet. Am Tage des Führungskongresses von Straßen.NRW fiel ein Beschäftigter der Straßenmeisterei Löhne bei Entastungsarbeiten mit der Motorsäge so unglücklich aus dem Korb seines Hubsteigers, dass er an den Folgen der Verletzungen, die er sich beim Sturz mit der Motorsäge zuzog, noch am Unfallort verstarb. Eine sofort eingeleitete Unfallursachenuntersuchung mit den ermittelnden Behörden ergab, dass ein nur kurzzeitiges Fehlverhalten des Kollegen dazu geführt hat, dass er aus dem Korb fiel. Weiterhin ergaben die Ermittlungen, dass die schon oben aufgeführten Instrumente wie Gefährdungsbeurteilung, Unterweisungen und Betriebsanweisungen durchaus tauglich sind, um die notwendige juristische Sicherheit für den Vorgesetzten und Kollegen zu bieten. Es wurden keine weiteren Ermittlungen gegen Beschäftigte des Landesbetriebes eingeleitet.

Um ähnlich gelagerte Unfälle jedoch zukünftig vermeiden zu können, mussten erweiterte Sicherheitsmaßnahmen getroffen werden. Die Sicherheit wird zukünftig nicht nur bei Motorsägenarbeiten im Hubarbeitskorb sondern bei allen Tätigkeiten mit diesem Arbeitsmittel verbessert. Zukünftig darf bei Straßen.NRW nur noch angegurtet im Hubarbeitskorb gearbeitet werden. Ein Rückhaltesystem, welches in guter Zusammenarbeit mit der Hauptabteilung 4 - „Betrieb und Verkehr“ ausgewählt wurde, sorgt dafür, dass Beschäftigte erst gar nicht mehr aus dem Korb

heraus fallen können. Betriebsanweisungen wurden entsprechend erweitert bzw. neu erstellt. Weiterhin wird das hohe Qualitätsniveau der Schulungen, die für die gefährlichen Motorsägenarbeiten vom Competencecenter Sachverständigenwesen durchgeführt werden, gefestigt und für das Jahr 2011 vom Sachgebiet Aus- und Fortbildung festgeschrieben. Dazu gehört ebenfalls ein Modul „Arbeiten mit der Motorsäge in Arbeitskörben von Hubarbeitsbühnen“. Sowohl in diesem wichtigen Fortbildungsbereich als auch in anderen sicherheitsrelevanten Bereichen (Gabelstapler, Ladekran, usw.) werden zukünftig berufsgenossenschaftlich zertifizierte Schulungen angeboten.

Aus- und Fortbildung

Ausbildung

Ausbildung in staatlich anerkannten Berufen

Die Ausbildung bei Straßen.NRW erfolgt auf der Grundlage einer Ausbildungskonzeption. Nach dieser im Jahr 2005 von der Geschäftsführung genehmigten und mit dem Ministerium abgestimmten Konzeption ist die oberste Priorität die Besetzung aller freien Ausbildungsstellen.

Durch intensive Bemühungen wurde eine hohe Ausbildungsquote erreicht. Zum Stichtag 31.12.2010 lag sie bei 93,4 %, konkret waren von 274 zur Verfügung stehenden Ausbildungsstellen 256 besetzt. Hier ist im Vergleich zu den Vorjahren ein leichter Rückgang zu verzeichnen, wie nachstehende Tabelle verdeutlicht:

Ausbildungsberuf	Ist-Besetzung gesamt 2007	Ist-Besetzung gesamt 2008	Ist-Besetzung gesamt 2009	Ist-Besetzung gesamt 2010	Gepl. Neuein- stellung 2011
Baustoffprüfer/Baustoffprüferin	4	2	2	2	0
Fachangest. Medieninfo.	1	1	1	1	0
Fachinform. Anwendungsentw.	1	1	0	0	0
Fachinform. Systemintegration	1	2	2	2	1
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	12	2	1	1	0
Kfz-Servicemechaniker/Kfz-Servicemechanikerin	15	10	8	5	6
Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin	22	20	20	19	6
Bürokaufmann/Bürokauffrau	46	50	46	46	13
Fachkraft für Straßen- u. Verkehrstechnik	27	27	25	24	10
Mechaniker/Mechaniker f. Land- u. Baumasch.	12	12	10	10	1
Kfz-Mechatroniker/in	0	1	1	2	0
Straßenwärter/Straßenwärterin	117	137	157	144	48
Bauzeichner/Bauzeichnerin (dualer Studiengang)	0	0	0	0	10
Gesamt	258	265	273	256	95
Stellen-Soll	274	274	274	274	
Ausschöpfung des Stellensolls in %	94,2	97	99,6	93,4	

Die Ausbildung in den aufgeführten – allesamt staatlich anerkannten - Ausbildungsberufen erfolgt im Straßen.NRW Betriebssitz, in den Regional- und Autobahn-niederlassungen, in den Fachcentern sowie in den Meistereien. Die Tatsache, dass unsere Auszubildenden immer wieder angesehene Preise der Handwerkskammer o. ä. erhalten haben, bestätigt das sehr hohe Ausbildungsniveau. Die guten Leistungen der Auszubildenden spiegeln das große Engagement der Ausbilderinnen und Ausbilder wieder, denen an dieser Stelle herzlich für Ihren Einsatz gedankt sein soll.

Eine spannende Erweiterung des Ausbildungs-Portfolios wird die für 2011 geplante Einstellung von Auszubildenden im dualen Studiengang Bauingenieurwesen sein. Innerhalb von vier Jahren wird ein Berufsabschluss als Bauzeichnerin /

Bauzeichner sowie ein Bachelor of Engineering / of Science erlangt, was insbesondere dieses Ausbildungsangebot zu einer besonderen Qualifizierung junger Leute macht.

Die Ausbildungsinhalte aller oben aufgeführten Berufe werden durch zahlreiche Schulungen und Seminare optimiert. Zu den betriebsinternen Schulungen zählen:

1. Für die Auszubildenden Fachkräfte für Straßen- und Verkehrstechnik
 - VESTRA-Grundschulung
 - VESTRA-Aufbauschulung
 - ARRIBA
 - CAD-Standardschulung
2. Für die Auszubildenden Bürokaufleute
 - Schulung – Staatsrecht und allgemeiner Datenschutz
 - Arbeitsrecht
 - Rechnungswesen
3. Für alle Auszubildenden, die ganz oder teilweise mit dem Computer arbeiten (Bürokaufleute, Informatikkaufleute, Fachinformatiker und Fachinformatikerinnen, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Fachkräfte für Straßen- und Verkehrstechnik, Vermessungstechniker und Vermessungstechnikerinnen sowie Baustoffprüfer und Baustoffprüferinnen):
 - E-Learning MS-Office für Azubis (Word, Excel, Powerpoint, Typing-master)



Traditionell wurden alle Auszubildenden des Einstellungsjahres 2010 bei den Willkommenstagen für Auszubildende am 17. und 18.08.2010 von der Geschäftsführung begrüßt. Hier lernten Sie viele andere Auszubildende, zahlreiche Fakten über den Landesbetrieb und die verschiedenen Ausbildungsberufe kennen. Eine Unterweisung in Sachen Arbeitsschutz war ein weiterer Programmpunkt auf der Tagesordnung. Die GJAV führte „spielerisch“ durch die gelungene Veranstaltung.

Das Bewerbungstraining unter dem Motto „Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance“ wurde in den Herbstferien 2010 zum dritten Mal durchgeführt. Die

53 freiwilligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer bewerteten die Veranstaltung mit Bestnoten.



Ebenfalls ein großer Erfolg war die Teilnahme an der Berufsbildungsmesse mittleres Ruhrgebiet „Was geht?“ am 16. und 17.09.2010 im Ruhrkongress in Bochum. Ein Projekt-Organisationsteam bestehend aus Auszubildenden des Betriebssitzes und der Regionalniederlassung Ruhr traf in Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Aus- und Fortbildung im Betriebssitz alle nötigen Vorbereitungen für den eigenen Messestand.

Vor Ort repräsentierten die Auszubildenden den Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen inmitten von 160 weiteren Ausbildungsbetrieben und stellten den rund 14.000 Besuchern das breite Ausbildungsangebot von Straßen.NRW vor. Es ergaben sich viele spannende und interessante Gespräche mit Schülerinnen und Schülern, Lehrerinnen und Lehrern sowie Eltern.

Beamtenrechtliche Ausbildung

Neben den Auszubildenden in privatrechtlichen Berufen hat Straßen.NRW zum Stichtag 31.12.2010 ebenfalls 5 Vermessungsoberinspektorinnen und – inspektoren ausgebildet sowie 10 Regierungsbaureferendarinnen und – referendare. Besonders erfreulich war die hohe Quote der neugewonnen Baureferendarinnen und – referendare, da durch intensive Rekrutierungsbemühungen allein im Jahr 2010 mit 7 Ernennungen nahezu alle der jährlich max. 8 für das Regierungsbaureferendariat zur Verfügung stehenden Stellen besetzt werden konnten.

Der Betriebssitz leistete zudem der Bezirksregierung Münster „Amtshilfe“, indem er in der Zeit vom 01.06. – 31.08.2010 zwei Regierungsinspektoranwärter im Haushalt und in der Personalbewirtschaftung ausbildete. Für 2011 wurden mit den Bezirksregierungen Münster und Düsseldorf weitere Einsätze im Betriebssitz und in der Regionalniederlassung Niederrhein vereinbart.

Die beiden Anwärter in 2010 gehören dem ersten Jahrgang des neuen Bachelor-Studiums des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes an. Die Studierenden müssen nun nach jedem Praxisabschnitt eine Prüfung ablegen, welche sie bei Straßen.NRW mit Erfolg bestanden haben.

Aufstieg

Nach Informations- und Auswahlrunden hatten einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, an Aufstiegsprogrammen teilzunehmen. Die Chancen werden zurzeit im Beamtenbereich sowohl im Regelaufstieg als auch im prüfungs-erleichterten Aufstiegsverfahren vom mittleren in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst genutzt. Im Bereich der Beschäftigten befinden sich ebenfalls mehrere Mitarbeiterinnen in einer Fortbildungsmaßnahme zur Verwaltungsfachwirtin.

Qualifizierungsangebote für Bauingenieurinnen und Bauingenieure

Im Februar 2010 endete eine besondere Qualifizierungsmaßnahme für Bauingenieure, die ein Mitarbeiter der Bundesanstalt für Straßenwesen (BAST) in den Regionalniederlassungen Ruhr und Südwestfalen absolvierte. Diese 6-monatige Weiterbildung war Teil eines Qualifizierungsprogramms des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und der BAST und wurde zur Förderung des Ingenieur Nachwuchses für das Straßenwesen erstmals aufgelegt. Hier sollten die Beschäftigten an die Aufgabenerfüllung vor Ort mit dem Schwerpunkt Bau herangeführt werden und bei der Vorbereitung, Ausschreibung und Abwicklung von Straßenbauprojekten sowie an Projekten des konstruktiven Ingenieurbaus mitarbeiten.

Seminar der Ausbildungsstelle

Das im Jahr 2007 eingeführte Seminar für Ausbilderinnen und Ausbilder „Professionell Ausbilden“ ist weiterhin sehr nachgefragt und inzwischen aus dem Fortbildungsprogramm nicht mehr wegzudenken.

Arbeitsgemeinschaft zur Perspektive von Auszubildenden

Die Arbeitsgruppe „Perspektive für Auszubildende“ hat sich mit der Optimierung der Ausbildung befasst und dabei die drei Zeiträume vor, während und nach der Ausbildung betrachtet. Ein Konzept mit möglichen Maßnahmen wurde der Stabstelle Personalentwicklung eingereicht.

Zuständige Stelle

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind für die anerkannten Ausbildungsberufe zuständige Stellen einzurichten.

Gemäß § 73 Abs. 2 BBiG bestimmen die Länder für ihren Bereich die zuständigen Stellen für die Berufe des öffentlichen Dienstes.

Durch § 6 Abs. 1 Nr. 6 der Verordnung über die Zuständigkeiten nach dem Berufsbildungsgesetz und die Angelegenheiten der Berufsbildung im Rahmen der Handwerksordnung (BBiGZustVO) vom 05.09.2006 wurde der Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen zur zuständigen Stelle für den Ausbildungsberuf „Straßenwärter/Straßenwärterin“ bestimmt.

Nach dem BBiG hat die zuständige Stelle diverse Funktionen, die im Folgenden anhand der 2010 durchgeführten Aktivitäten erläutert werden.

Überwachung von Ausbildungsstätten und Ausbildern sowie deren Eignungsfeststellung, Überwachung der Durchführung von Berufsausbildung und Umschulung

Im Land Nordrhein-Westfalen gibt es insgesamt:

127 Gemeinden,
269 Städte,
31 Kreise sowie
1 Landesbetrieb Straßenbau mit 29 Autobahn- und 55 Straßenmeistereien.

Diese könnten rein theoretisch von ihrer Ausstattung und ihren Aufgaben her Straßenwärter und Straßenwärterinnen ausbilden. Tatsächlich waren als Ausbildungsbetriebe tätig:

	2008	2009	2010
LS NRW (SM/AM)	67	72	73
Kreise (Bauhöfe)	15	14	16
Städte (Bauhöfe)	88	81	81
Gemeinden (Bauhöfe)	21	21	23
Summen	191	188	193

2010 wurden darüber hinaus 7 Anträge auf Anerkennung als Ausbildungsstätte von Städten, Kreisen und Gemeinden an die zuständige Stelle herangetragen. Insgesamt stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:

	2008	2009	2010
Kreise	---	---	2
Städte	1	4	3
Gemeinden	2	3	2
Summen	3	7	7

Allen Anträgen auf Anerkennung als Ausbildungsstätte im Ausbildungsberuf „Straßenwärter / Straßenwärterin“ konnte nach einer Begehung des Bauhofes und einem Beratungsgespräch entsprochen werden.

Im Rahmen von unangemeldeten Besuchen wurde darüber hinaus die überbetriebliche Ausbildung in den Ausbildungszentren der Bauindustrie, des Baugewerbes sowie der Deutschen Lehranstalt für Agrartechnik (DEULA) überwacht.

2010 wurden insgesamt 35 Besuchstermine durchgeführt und zwar:

	2008	2009	2010
Ausbildungszentren der Bauindustrie	8	8	5
Ausbildungszentren des Baugewerbes	11	11	12
Deutsche Lehranstalt für Agrartechnik (DEULA)	15	18	18
Summen	34	37	35

Bei allen Besuchen wurde nicht nur die überbetriebliche Ausbildung auf ihre Qualität hin überprüft, es wurden auch Beratungsgespräche mit den Auszubildenden und den Ausbildern geführt.

Führen des Berufsausbildungsverzeichnisses

Gemäß § 34 BBiG hat die zuständige Stelle für anerkannte Ausbildungsberufe ein Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzurichten und zu führen, in das der Berufsausbildungsvertrag einzutragen ist.

Vor der Eintragung werden die Verträge auf ihre Rechtmäßigkeit bzw. auf gem. § 12 BBiG nichtige Vereinbarungen hin überprüft. Eventuell notwendige ärztliche Bescheinigungen nach dem JArbSchG werden kontrolliert oder ggf. angefordert. Arbeitsmedizinische Bescheinigungen werden überprüft. Erst wenn alle notwendigen Unterlagen vorgelegt wurden, erfolgt die Eintragung in das Berufsausbildungsverzeichnis.

In das Berufsausbildungsverzeichnis wurden eingetragen:

	Anzahl der Ausbildungsverträge		
	2008	2009	2010
LS NRW	57	54	43
Städte	56	54	46
Kreise	6	16	14
Gemeinden	9	8	6
Summen	128	132	109

Förderung der Berufsausbildung durch Beratung der Ausbildenden und der Auszubildenden durch Ausbildungsberater

Zum Zweck der Ausbildungsberatung und Ausbildungsförderung bestellt die zuständige Stelle Ausbildungsberater oder Ausbildungsberaterinnen.

Der Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen verfügt derzeit über vier Ausbildungsberater.

Die Ausbildungsberater sind berechtigt, die Ausbildungsstätten zu besichtigen, die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte zu verlangen und entsprechende Unterlagen einzusehen. Sie sind außerdem befugt, die Berufskollegs zum Einholen von Auskünften und zur Einsichtnahme in Unterlagen aufzusuchen.

Anzahl der Beratungstermine		
2008	2009	2010
38	39	41

Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des JArbSchG

Gem. § 76 Abs. 5 BBiG hat die zuständige Stelle auch die Durchführung des JArbSchG zu überwachen.

Nach § 32 Abs. 1 JArbSchG darf ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber gemäß § 33 JArbSchG die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung).

Es wurden folgende ärztliche Bescheinigungen überprüft:

	2008	2009	2010
Erstuntersuchung	74	77	72
Nachuntersuchung	37	34	33
Summen	111	111	105

Errichtung von Prüfungsausschüssen

Gemäß § 39 BBiG errichtet die zuständige Stelle für die Abnahme der Abschlussprüfung Prüfungsausschüsse.

Ein Prüfungsausschuss besteht gemäß § 40 BBiG aus mindestens drei Mitgliedern. Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein.

Dem Prüfungsausschuss müssen als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens eine Lehrkraft einer berufsbildenden Schule angehören. Auf Beschluss des Berufsbildungsausschusses wurden für den Ausbildungsberuf „Straßenwärter/Straßenwärterin“ im Land Nordrhein-Westfalen insgesamt drei Prüfungsausschüsse eingerichtet und zwar:

Prüfungsausschuss I:	für den Bereich der Berufskollegs Bielefeld und Münster
Prüfungsausschuss II:	für den Bereich der Berufskollegs Kempen und Unna
Prüfungsausschuss III:	für den Bereich der Berufskollegs Köln und Siegen

Die Prüfungsausschüsse wurden zum 01.08.2008 für fünf Jahre, also bis zum 31.07.2013, berufen.

Neben den Prüfungsausschüssen für die Durchführung von Abschluss- und Zwischenprüfungen im Ausbildungsberuf „Straßenwärter/Straßenwärterin“ wurde von der zuständigen Stelle auch ein Prüfungsausschuss für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen (Meisterprüfung) eingerichtet.

Der Prüfungsausschuss für die Durchführung von Meisterprüfungen im Ausbildungsberuf „Straßenwärter/Straßenwärterin“ wurde ab 01.01.2006 für fünf Jahre, also bis zum 31.12.2010 berufen. Er setzt sich zusammen aus Beauftragten der Arbeitgeber, Beauftragten der Arbeitnehmer und mindestens einem/einer Beauftragten der jeweiligen Fortbildungseinrichtung.

Für die Prüfungsausschüsse sowie deren Koordinierungs- und Unterausschüsse wurden folgende Sitzungen durchgeführt:

	2008	2009	2010
Prüfungsausschüsse für die Durchführung von Abschluss- und Zwischenprüfungen	8 Tage	7 Tage	7 Tage
Prüfungsausschuss für die Durchführung von Meisterprüfungen	2 Tage	4 Tage	1 Tag

Durchführung von Zwischen-, Abschluss-, Umschulungs- und Fortbildungsprüfungen

Abschlussprüfung im Winter (2. Termin):

Die Abschlussprüfung setzt sich aus einer Kenntnisprüfung (schriftlich und ggf. mündlich) und einer Fertigungsprüfung (praktisch) zusammen. Aus den Ergebnissen beider Prüfungsteile wird ein Gesamtergebnis errechnet. Insgesamt wurde die Abschlussprüfung im Winter mit dem folgenden Gesamtergebnis abgeschlossen:

Note	Anzahl der Prüflinge		
	2008	2009	2010
sehr gut	---	---	---
gut	---	1	1
befriedigend	1	3	2
ausreichend	4	8	6
mangelhaft	3	1	2
ungenügend	---	---	---
Prüflinge insgesamt	8	13	11

Zwischenprüfung:

Gem. § 48 Abs. 1 BBiG ist zur Ermittlung des Ausbildungsstandes während der Berufsausbildung eine Zwischenprüfung entsprechend der Ausbildungsordnung durchzuführen.

Die Zwischenprüfung besteht, wie die Abschlussprüfung aus einer Kenntnis- und aus einer Fertigungsprüfung. Ein Gesamtergebnis wird bei der Zwischenprüfung allerdings nicht ermittelt.

Insgesamt wurden im schriftlichen Teil der Zwischenprüfung folgende Ergebnisse erzielt:

Note	Anzahl der Prüflinge		
	2008	2009	2010
sehr gut	3	---	---
gut	7	8	6
befriedigend	34	31	20
ausreichend	24	50	54
mangelhaft	27	22	32
ungenügend	8	1	---
Prüflinge insgesamt	103	112	112

Bei der praktischen Zwischenprüfung wurden folgende Ergebnisse erreicht:

Note	Anzahl der Prüflinge		
	2008	2009	2010
sehr gut	5	1	5
gut	25	40	30
befriedigend	36	42	36
ausreichend	25	25	38
mangelhaft	8	7	5
ungenügend	---	---	---
Prüflinge insgesamt	99	115	114

Die unterschiedlichen Teilnehmerzahlen bei der schriftlichen und der praktischen Prüfung erklären sich dadurch, dass verschiedene Prüflinge nur Teile der Zwischenprüfung nachholen mussten.

Über die bei der Zwischenprüfung erbrachten Leistungen erhielt jeder Prüfling, jeder Auszubildende, jedes Berufskolleg sowie bei minderjährigen Auszubildenden jeder gesetzliche Vertreter eine Bescheinigung von der zuständigen Stelle.

Abschlussprüfung im Sommer:

Gem. § 37 Abs.1 BBiG sind in den anerkannten Ausbildungsberufen Abschlussprüfungen durchzuführen. Die Abschlussprüfung kann im Falle des Nichtbestehens zweimal wiederholt werden.

Nach § 9 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Straßenwärter/zur Straßenwärterin besteht die Abschlussprüfung aus einem praktischen und einem theoretischen Teil. Aus beiden Prüfungsteilen wird ein Gesamtergebnis gebildet.

Das Gesamtergebnis (Kenntnisprüfung plus Fertigkeitsprüfung) der Abschlussprüfung im Sommer sieht wie folgt aus:

Note	Anzahl der Prüflinge		
	2008	2009	2010
sehr gut	3	---	---
gut	11	19	17
befriedigend	53	46	37
ausreichend	25	20	35
Prüfung insgesamt nicht bestanden	4	5	15
Prüflinge insgesamt	96	90	104

Umschulungsprüfungen:

Umschulungsprüfungen wurden im Jahr 2010, wie in den Jahren 2008 und 2009, nicht abgehalten, da im Land Nordrhein-Westfalen zurzeit keine Umschulungsmaßnahmen zum Straßenwärter/zur Straßenwärterin durchgeführt werden.

Fortbildungsprüfungen:

Auf der Grundlage des § 54 BBiG hat der Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen für den Ausbildungsberuf „Straßenwärter / Straßenwärterin“ am 31.08.2005 eine Fortbildungsprüfungsregelung für die Durchführung von Meisterprüfungen im Ausbildungsberuf „Straßenwärter/Straßenwärterin“ erlassen.

Während die Inhalte der Prüfungsteile III und IV von den Handwerkskammern geprüft werden, ist für die Prüfung der Teile I und II der Landesbetrieb Straßenbau als zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf „Straßenwärter/Straßenwärterin“ zuständig.

Bei den Meisterprüfungen wurden folgende Ergebnisse erzielt:

Teil I der Meisterprüfung			
Note	Anzahl der Prüflinge		
	2008	2009	2010 (nur Arbeitsprobe)
sehr gut	---	---	---
gut	---	3	1
befriedigend	---	6	8
ausreichend	1	1	6
mangelhaft	---	---	2
ungenügend	---	---	---
Prüflinge insgesamt	1	10	17

Teil II der Meisterprüfung			
Note	Anzahl der Prüflinge		
	2008	2009	2010
sehr gut	---	---	---
gut	---	---	---
befriedigend	---	5	---
ausreichend	2	5	---
mangelhaft	4	---	---
ungenügend	---	---	---
Prüflinge insgesamt	6	10	0

Die unterschiedlichen Teilnehmerzahlen zwischen Teil I und Teil II der Meisterprüfung 2008 ergeben sich daraus, dass unterschiedliche Teile der Prüfung wiederholt werden mussten.

Im Jahr 2010 wurde nur die Arbeitsprobe (Teil I b) der Meisterprüfung abgenommen. Die Teile I a (Meisterprüfungsarbeit) und II werden im Jahr 2011 geprüft.

Entscheidung über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit

Gemäß § 8 Abs. 1 BBiG hat die zuständige Stelle auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird.

Gemäß § 8 Abs. 2 BBiG kann die zuständige Stelle in Ausnahmefällen auf Antrag von Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Folgende Anträge wurden von der zuständigen Stelle bearbeitet:

	2008	2009	2010
Verkürzung der Ausbildungszeit (§ 8 Abs. 1 BBiG)	2	2	---
Verlängerung der Ausbildungszeit (§ 8 Abs. 2 BBiG)	9	14	9

Errichtung eines Berufsbildungsausschusses

Gemäß § 77 BBiG errichtet die zuständige Stelle einen Berufsbildungsausschuss. Im Jahr 2010 wurde ein neuer Berufsbildungsausschuss für die Zeit vom 01.06.2010 bis zum 31.05.2014 berufen.

Nach § 79 BBiG ist der Berufsbildungsausschuss in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören. Er hat gemäß § 79 Abs. 4 BBiG die auf Grund des BBiG von der zuständigen Stelle zu erlassenden Rechtsvorschriften für die Durchführung der Berufsbildung zu beschließen.

Für den Berufsbildungsausschuss wurden folgende Sitzungen durchgeführt:

2008	2009	2010
3 Tage	1 Tag	1 Tag

Erlass von nach dem BBiG notwendigen Rechtsvorschriften für die Durchführung der Berufsbildung

Folgende Rechtsvorschriften, Verwaltungsgrundsätze und Verwaltungsrichtlinien wurden erlassen bzw. beschlossen:

2008	Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Zwischenprüfungen im Ausbildungsberuf „Straßenwärter/Straßenwärterin“
2009	Geschäftsordnung des Berufsbildungsausschusses
2010	Regelung der Zulassung zur Abschlussprüfung bei größeren Fehlzeiten

Bundesweite Zusammenarbeit der zuständigen Stellen

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Stellen der einzelnen Bundesländer und zur Klärung bundesweit auftretender Fragen im Bereich der Straßenwärterausbildung findet einmal jährlich die Bundeskonferenz der zuständigen Stellen im Ausbildungsberuf „Straßenwärter / Straßenwärterin“ statt.

2008 fand die Veranstaltung beim Landesamt für Straßenbau und Verkehr Mecklenburg-Vorpommern in Rostock statt.

2009 wurde die Konferenz vom Hessischen Landesamt für Bodenmanagement und Geoinformation im Amt für Straßen- und Verkehrswesen in Fulda durchgeführt.

2010 wurde die Konferenz von der Obersten Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium des Innern im Städtischen Gewerblichen Berufsbildungszentrum in Würzburg organisiert.

Da anlässlich dieser Tagung auch die Einstellungszahlen ausgetauscht werden, ist ein Vergleich zwischen den einzelnen Bundesländern möglich. Aufgrund der in den Konferenzen bekanntgegebenen Zahlen, kann die Anzahl der bestehenden Ausbildungsverhältnisse über die einzelnen Jahre wie folgt ermittelt werden.

Bestehende Ausbildungsverhältnisse im Ausbildungsberuf „Straßenwärter/Straßenwärterin“			
Bundesland	2008	2009	2010
Baden-Württemberg	142	158	
Bayern	162	190	
Berlin	---	---	---
Brandenburg	78	84	
Bremen	---	---	---
Hamburg	---	---	---
Hessen	60	89	
Mecklenburg-Vorpommern	89	56	
Niedersachsen	90	118	
Nordrhein-Westfalen	356	364	345
Rheinland-Pfalz	72	72	
Saarland	---	---	---
Sachsen	135	125	
Sachsen-Anhalt	99	keine Angabe	
Schleswig-Holstein	---	---	
Thüringen	54	60	

Fortbildung

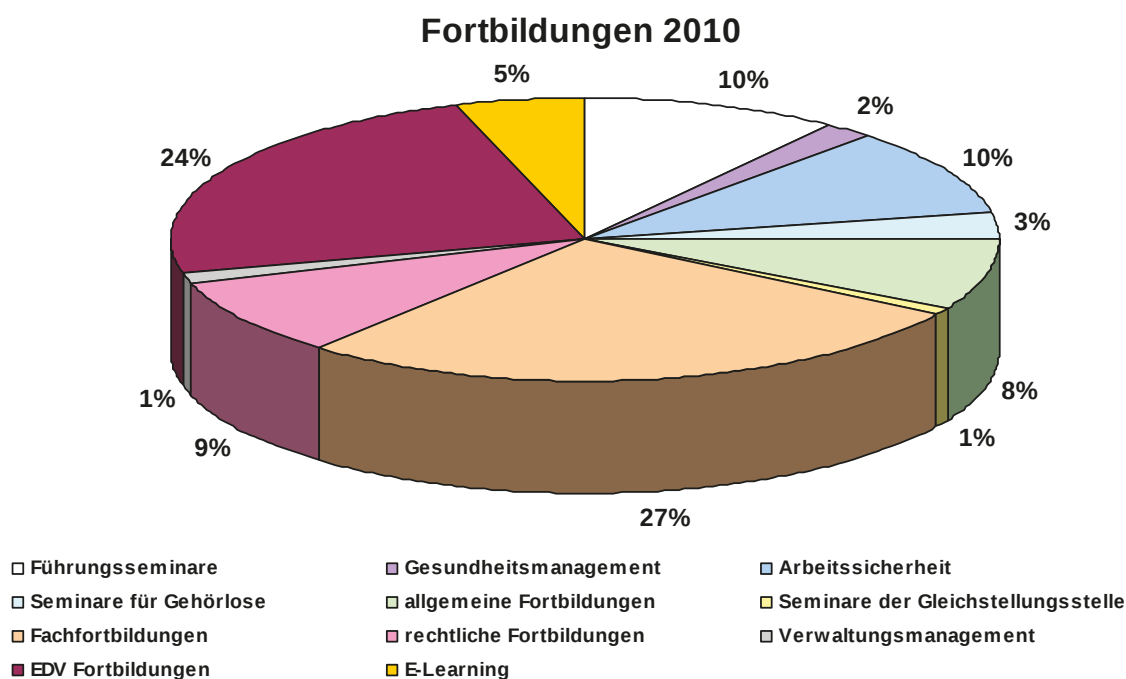
Seminarbereiche und Auslastung

Das Fortbildungsteam erarbeitet für jedes Kalenderjahr ein umfangreiches und bedarfsorientiertes Fortbildungsprogramm für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesbetriebs. Die Bildungsangebote orientieren sich hierbei an den strategischen- und organisationalen-, sowie an den individuellen Bildungsbedarfen der Beschäftigten und des Landesbetriebs.

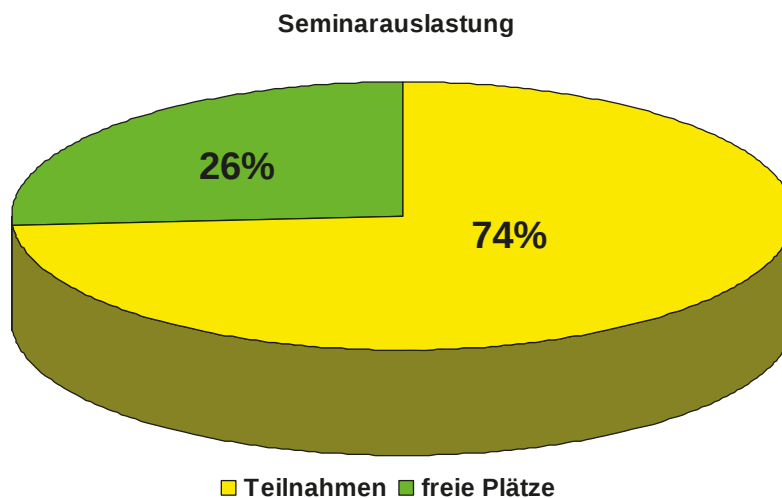
Inhaltlich unterscheiden sich die Bildungsangebote in die Bereiche

- Führung
- Allgemeine Seminare
- Gesundheitsmanagement
- Recht
- Seminare für gehörlose Beschäftigte
- Verwaltung
- Fachseminare
- Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit
- EDV

Die Anzahl, der im Jahr 2010 durchgeführten Seminare betrug 267. Dies sind 16 Veranstaltungen mehr als im Vorjahr. Die Aufteilung der Seminarbereiche gliedert sich wie folgt:

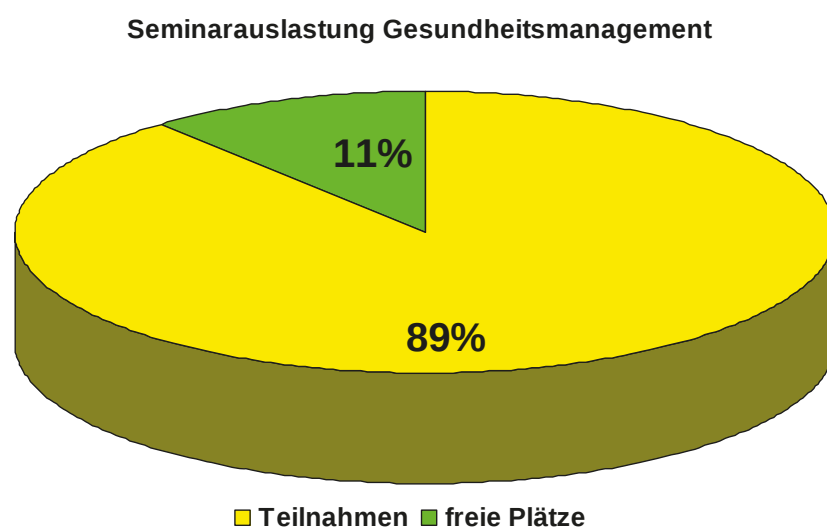


Insgesamt wurden im Jahr 2010 über das Fortbildungsprogramm 7304 Seminarplätze angeboten. Die Auslastung der angebotenen Bildungsveranstaltungen stellt sich dementsprechend folgendermaßen dar:



Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource des Unternehmens. Erhalt und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit sind bei Straßen.NRW eine bedeutende Zielgröße – auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.

Das Fortbildungsangebot wird im Sinne eines aktiven Gesundheitsmanagements stetig ausgebaut. Die Veranstaltungen aus dem Bereich Gesundheitsmanagement wurden auch im Jahr 2010 wieder stark nachgefragt:



Die Auslastung der Seminare aus dem Bereich Gesundheitsmanagement lag im Vorjahr bei 86% (Teilnahmen). Die im Jahr 2010 gestiegene Teilnehmerquote gibt einen Hinweis auf den entsprechenden Bedarf in diesem Bereich.

Das Fortbildungsteam wird auch weiterhin qualitativ hochwertige Bildungsveranstaltungen im Bereich Gesundheitsmanagement sowie in allen anderen Bereichen des Fortbildungsprogramms anbieten.

Interne Trainerinnen und Trainer

Ein großer Teil des internen Weiterbildungsprogramms widmet sich den spezifischen, fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesbetriebs. Gleichzeitig sind es die hausinternen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund ihrer hohen fachlichen Qualifikation als interne Trainerinnen und Trainer – neben ihrer regulären beruflichen Tätigkeit - zum Gelingen der Fortbildungsveranstaltungen beitragen. Im Jahr 2010 waren es ca. 80 Kolleginnen und Kollegen, die am Fortbildungsprogramm als Seminarleitung mitgewirkt haben.

An dieser Stelle möchte die Fortbildungsstelle diesen Kolleginnen und Kollegen einen herzlichen Dank für die engagierte Zusammenarbeit aussprechen.

Die erfolgreiche Durchführung einer Bildungsveranstaltung im Rahmen der Erwachsenenbildung erfordert neben einer ausgezeichneten fachlichen Qualifikation auch ein gewisses Maß an pädagogischem Wissen und methodischem Können.

Zur besseren Unterstützung der internen Trainerinnen und Trainer hat das Fortbildungsteam den Kolleginnen und Kollegen im Jahr 2010 eine Qualifizierungseinheit zum Erlernen pädagogischer Grundlagen und methodischen Handlungswissens angeboten. Die Qualifizierungseinheit – bestehend aus einer mehrtägigen Basisveranstaltung und einem anschließenden Trainingstag – wurde insgesamt von 50 internen Trainerinnen und Trainern erfolgreich durchlaufen.

Das Fortbildungsteam wird auch zukünftig weitere, spezielle Bildungsangebote für interne Trainerinnen und Trainer bereitstellen, um die Kolleginnen und Kollegen durch die Vermittlung von pädagogischen Kenntnissen zu unterstützen.



www.strassen.nrw.de

Impressum

Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen
Betriebssitz
Wildenbruchplatz 1
45888 Gelsenkirchen
Telefon: +49 (0) 209 3808-0

Kontakt:

Andreas Bähren
Sachgebiet Personalgrundsätze
Telefon: +49 (0) 209 3808 - 442
Fax: +49 (0) 209 3808 - 380
E-Mail: andreas.baehren@strassen.nrw.de

Gelsenkirchen, Juli 2011