



Personalbericht 2009. des Landesbetriebes Straßenbau NRW

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

rund 45 Millionen Euro hat der Winterdienst 2009/2010 bis Mitte Februar 2010 an Kosten verursacht. Unsere 2.100 Straßenwärterinnen und Straßenwärter waren in dieser Zeit rund um die Uhr auf den Straßen unterwegs, um trotz schließlich knapp werdender Streusalzvorräte einen möglichst reibungslosen Verkehrsfluss zu gewährleisten. Wie gefährvoll dieser Einsatz im winterlichen Straßenverkehr ist, kann sicher jeder Verkehrsteilnehmer aus eigener Anschauung beurteilen. Wir möchten uns daher bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an dieser Stelle ausdrücklich für ihren hervorragenden Einsatz bedanken.



Für einen Dienstleister wie Straßen.NRW sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der mit Abstand wichtigste Erfolgsfaktor. Im Sinne einer vorausschauenden, intelligenten Personalpolitik haben wir daher in 2009 wieder eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die uns bestätigt hat, dass wir hoch engagierte und verantwortungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, uns gleichzeitig aber auch Handlungsfelder aufgezeigt hat, bei denen wir noch besser werden können.

Der diesjährige Personalbericht soll Ihnen einen Einblick in die Personalstruktur von Straßen.NRW geben und einige Aspekte unseres Personalmanagements wie zum Beispiel die Aus- und Fortbildung, die Arbeitssicherheit oder unsere Maßnahmen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, näher beleuchten.

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)

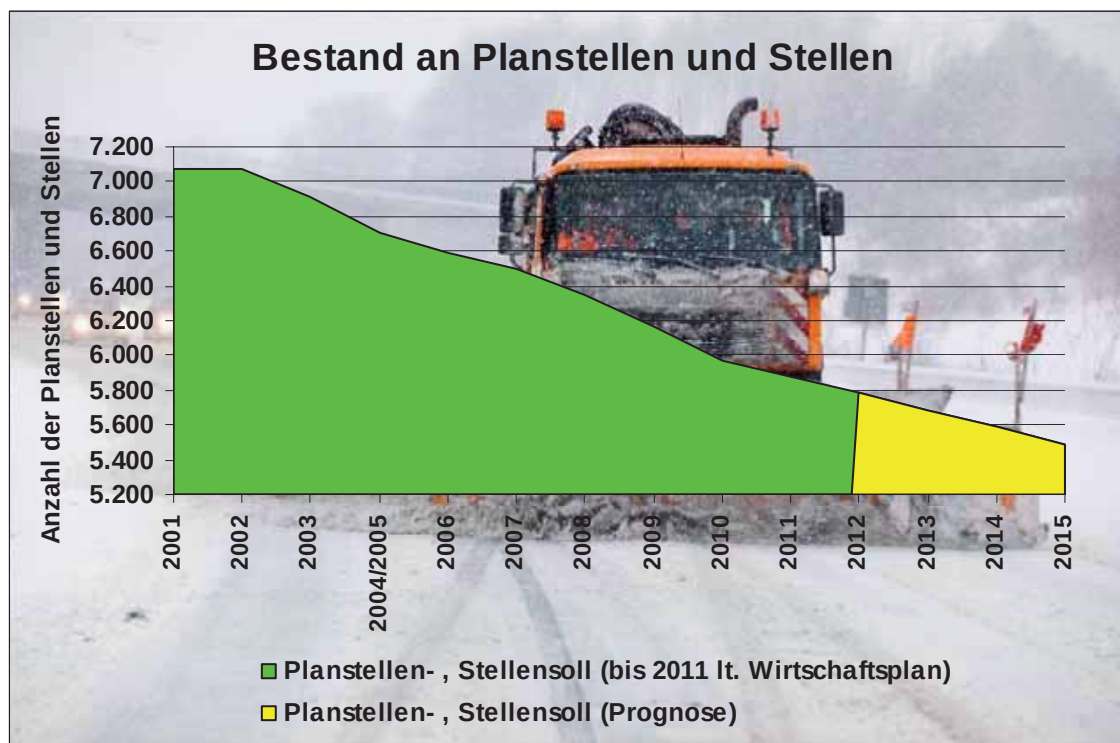
Inhalt

VORWORT	2
INHALT	3
PLANSTELLEN UND STELLEN	4
PERSONALBESTAND	6
ENTWICKLUNG DES PERSONALBESTANDES IM JAHRE 2009	6
AUSZUBILDENDE	8
GESCHLECHTER	9
PERSONALBESTAND DER ORGANISATIONSEINHEITEN	11
Personalbestand – Betriebssitz, Fachcenter und Niederlassungen	13
Personalbestand – Meistereien	15
PERSONALSTRUKTUR	17
ALTERSSTRUKTUR	17
Altersstruktur – Dipl.-Ing. – Bauingenieurwesen (TH/TU)	20
Altersstruktur – Dipl.-Ing. – Bauingenieurwesen (FH)	21
Altersstruktur – Straßenwärterinnen und Straßenwärter	22
BERUFSGRUPPEN	24
TARIFVERTRÄGE BEI STRAßEN.NRW	26
GESUNDHEIT	29
Entwicklung der Gesundheitsquote	30
Gesundheitsquoten nach Altersklassen differenziert	33
Gesundheitsquoten nach Berufsgruppen differenziert	35
Gesundheitsquoten der Autobahnmeistereien	36
Gesundheitsquoten der Straßenmeistereien	37
INTEGRATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN	38
PERSONALENTWICKLUNG	40
Coaching	40
Führungskräftezirkel	41
Potentialanalyse	41
Teamentwicklung	41
Mitarbeiterbefragung	42
360° Feedback	43
AUS- UND FORTBILDUNG	45
AUSBILDUNG	45
AUSBILDUNGSBERUFE BEI STRAßEN.NRW	45
ZUSTÄNDIGE STELLE	48
Führen des Berufsausbildungsverzeichnisses	49
Überwachung von Ausbildungsstätten und Ausbildern sowie deren Eignungsfeststellung, Überwachung der Durchführung von Berufsausbildung und Umschulung	50
Durchführung von Zwischen-, Abschluss-, Umschulungs- und Fortbildungsprüfungen	51
FORTBILDUNG	52
ARBEITSSICHERHEIT	54
ARBEITSSCHUTZ BEI STRAßEN.NRW	54
ZERTIFIZIERUNGEN	54
UNFÄLLE UND UNFALLSCHUTZ	56

Planstellen und Stellen

Gegründet zum 01. Januar 2001 durch das Zweite Modernisierungsgesetz zur Reform der Landesverwaltung in Nordrhein-Westfalen vom 09.05.2000 ist der Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen nunmehr im zehnten Jahr für die Planung, den Bau und die Unterhaltung der Autobahnen, Bundes- und Landesstraßen in Deutschlands bevölkerungsreichstem Bundesland, Nordrhein-Westfalen, verantwortlich. Standen dafür bei der Gründung noch über 7.000 Planstellen und Stellen zur Verfügung, so wird Straßen.NRW bis 2011 (Entwurf zum Wirtschaftsplan) fast 1.200 Planstellen und Stellen abgebaut haben auf dann unter 5.900. Das entspricht einem Abbau von rund 17%.

Um die Konsolidierung des Landeshaushalts fortzuführen und sicherzustellen, dass 2020 ein ausgeglichener Haushalt erreicht werden kann, wird auf Beschluss der Landesregierung die pauschale Kürzung der Planstellen und Stellen um jährlich 1,5 % bis 2015 fortgeführt.¹ Danach wird Straßen.NRW bis Ende 2015 fast 1.600 Planstellen und Stellen abgebaut haben, was mehr als $\frac{1}{5}$ des ursprünglichen Bestandes beträgt. Der Abbau von Planstellen und Stellen muss, der natürlichen Personalfuktuation folgend, in allen Bereichen von Straßen.NRW vorgenommen werden sowohl im Straßenunterhaltungsdienst als auch im Bereich des



Overhead oder der technischen Kernkompetenzen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Verpflichtung zum Abbau der Planstellen und Stellen termingerecht erfüllt wird.

¹ Vgl. Erlass I B 1 – 1520 – 1/11 des FM NRW aus Februar 2010 (Aufstellung des Entwurfs des Haushalts für das Haushaltsjahr 2011 und der Finanzplanung bis 2014)

Straßen.NRW leistet damit einen bedeutenden Beitrag zur Konsolidierung des Landeshaushalts. Vor dem Hintergrund steigender Bauvolumina und in den letzten Jahren stetig wachsenden Arbeitsaufwands für den Winterdienst² zeigt dies, welchen besonderen Herausforderungen sich Straßen.NRW zu stellen hat.

Im Frühjahr 2007 hat die nordrhein-westfälische Landesregierung ein Pilotprojekt gestartet, das den Einsatz von qualifizierten Landesbediensteten als Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten in Schulen vorsieht, 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.

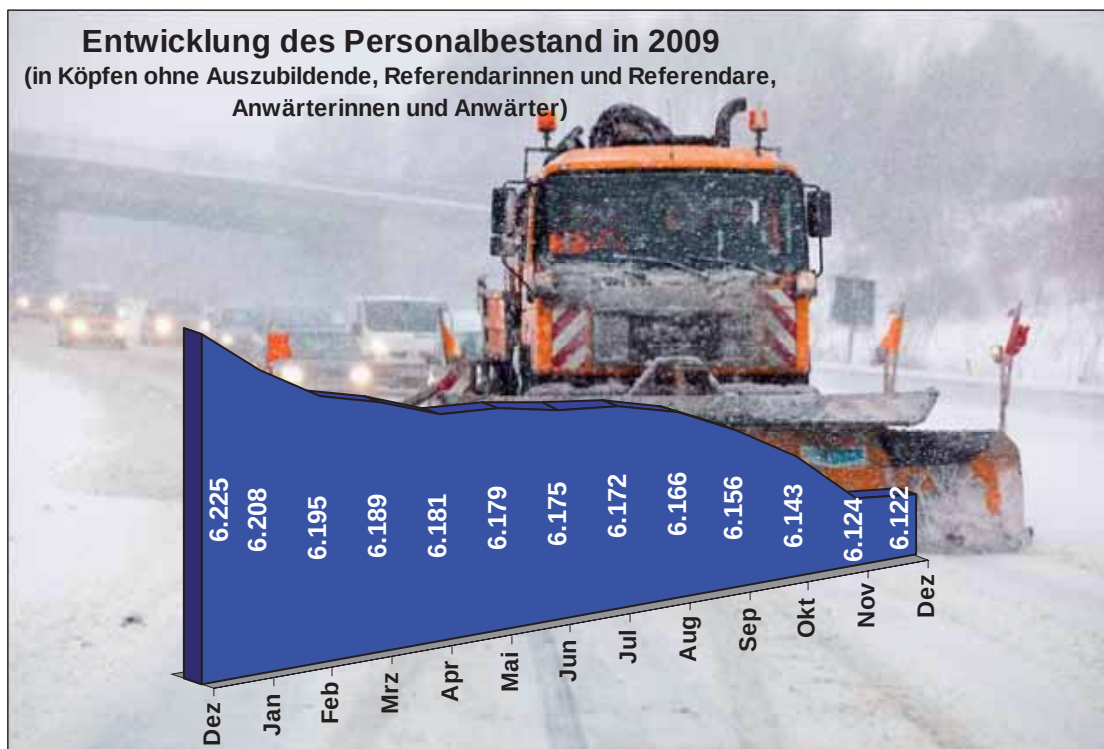
Straßen.NRW hat in 2009 insgesamt 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Wechsel als Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten in den Schuldienst ermöglicht und die dafür erforderlichen Planstellen und Stellen sowie das anteilige Budget zur Finanzierung aus dem eigenen Haushalt im Rahmen der bereits oben erwähnten Kürzungsverpflichtung von 1,5% bereitgestellt. Weitere Wechsel in den Schulbereich sind im Geschäftsjahr 2010 bereits erfolgt bzw. noch geplant.

² Vgl. Pressemeldung Straßen.NRW vom 23.02.2010 sowie Infografik „Daten zum Winterdienst 2008/2009“

Personalbestand

Entwicklung des Personalbestandes im Jahre 2009

Der oben dargestellte Abbau von Planstellen und Stellen hat zur Konsequenz, dass auch entsprechend weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden können. Daher sank die Personalzahl in der Zeit vom 31.12.2008 bis zum 31.12.2009 um 103 oder rund 1,7% (in Köpfen ohne Auszubildende, Referendarinnen und Referendare, Anwärtnerinnen und Anwärtler).

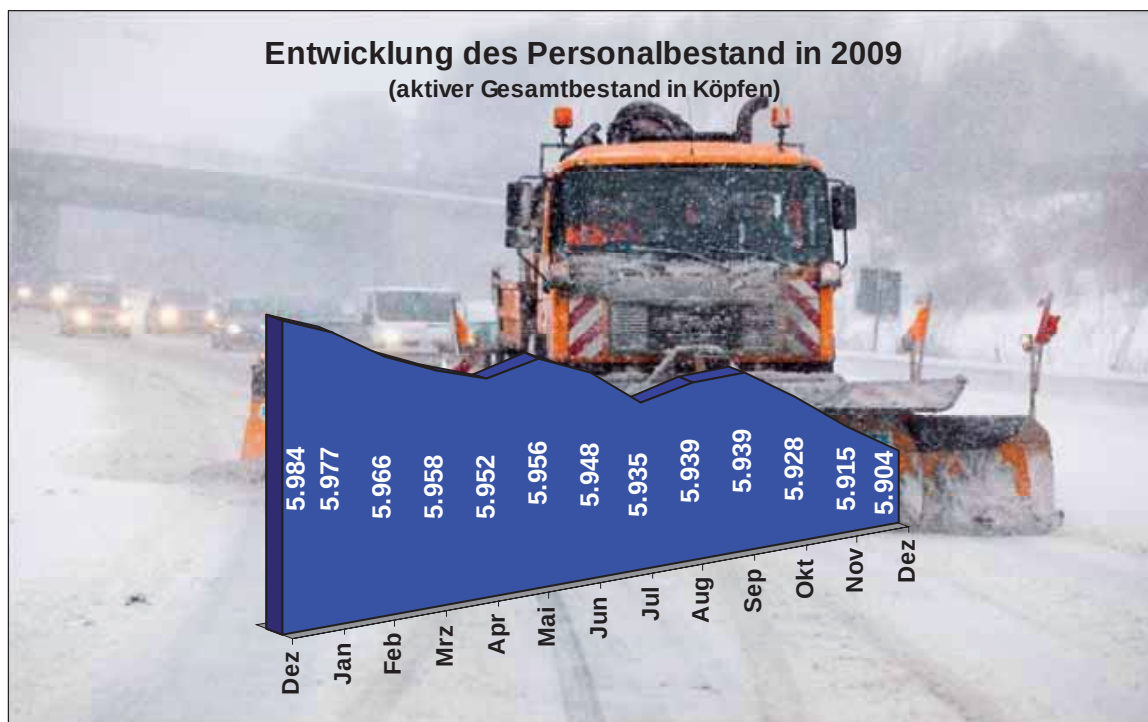


Der Personalabbau erfolgte ausschließlich durch Fluktuation und Verzicht auf Neubesetzung von freiwerdenden Arbeitsplätzen.

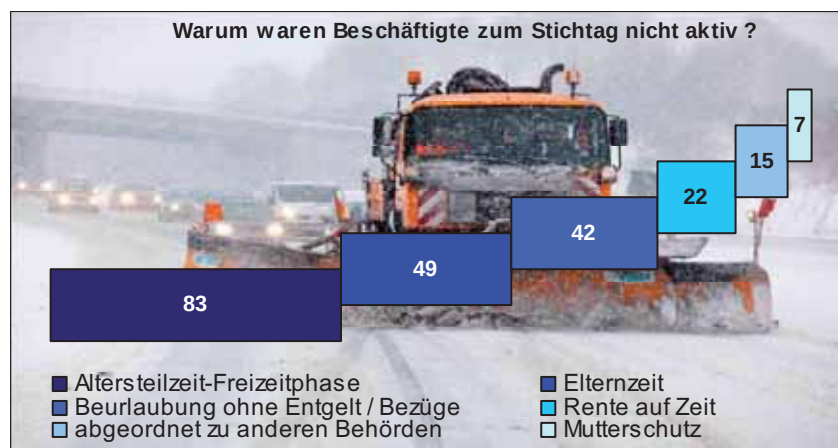
Um trotz des sinkenden Personalbestandes die Leistungsfähigkeit von Straßen.NRW zu erhalten und auszubauen und unserem Anspruch als Mobilitätsdienstleister Nr. 1 in Nordrhein-Westfalen gerecht zu werden, bedarf es der ständigen Verbesserung und Weiterentwicklung aller Prozesse. So wurde in 2009 mit der Umsetzung der Ergebnisse der durchgeführten Organisationsuntersuchung der vier Fachcenter (Vermessung und Straßeninformationssysteme, Gebäudemanagement, Telekommunikation, Prüfcenter) begonnen. Effektivere Aufbauorganisationen, straffere Hierarchien und eine Stärkung des kaufmännischen Controllings sorgen dann dafür, dass die Fachcenter auch zukünftig als spezialisierte Dienstleister mit Experten-Know-how einen bedeutenden Anteil zum Erfolg von Straßen.NRW beitragen können.

Bei der Darstellung der Entwicklung des Personalbestands in der obigen Grafik wurden auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgezählt, die zu den jeweiligen Stichtagen nicht aktiv waren. Die Gründe können vielfältig sein, wie z.B. die Wahrnehmung der Elternzeit, Beurlaubung ohne Bezüge oder die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter befindet sich in der Freizeitphase der Altersteilzeit. Um hervorzuheben, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den jeweiligen Stichtagen tatsächlich tätig waren, wird dieses zum Stichtag nicht aktive Personal für alle folgenden Angaben von den oben dargestellten Zahlen abgezogen und mit dem sogenannten aktiven Gesamtbestand in Köpfen gerechnet.

Die Entwicklung des Personalbestandes stellt sich dann wie folgt dar:



Danach sank in der Zeit vom 31.12.2008 bis zum 31.12.2009 der aktive Gesamtbestand in Köpfen um insgesamt 80, was rund 1,3% entspricht. Aus der Differenz zum oben genannten Personalarückgang von 103 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergibt sich, dass der Bestand an zum Stichtag nicht aktiven Beschäftigten um 23 gesunken ist. Hauptursache dafür sind zurückgehende Zahlen bei den zum Stichtag in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



Zum 31.12.2009 waren mit 49 sechzehn Beschäftigte weniger in Elternzeit als

noch zum 31.12.2008. Den größten Anteil an den zum Stichtag nicht aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben die Beschäftigten, die sich in der Freizeitphase der Altersteilzeit befinden. Zum 31.12.2009 waren dies 83 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder rund 40% der nicht aktiven.

Auszubildende

Wie auch bereits im Vorjahr konnte Straßen.NRW auch im Geschäftsjahr 2009 insgesamt 274 qualifizierte Ausbildungsplätze in zehn verschiedenen Ausbildungsberufen zur Verfügung stellen.

Zum Stichtag 31.12.2009 waren davon 269 besetzt. Das sind sechs Ausbildungsplätze mehr als zum 31.12.2008. Seit Beginn des neuen Ausbildungsjahres im August 2009 waren im Durchschnitt 271 unserer 274 Ausbildungsplätze besetzt.



Von den 269 Auszubildenden waren 52 weiblich. Rund $\frac{2}{3}$ davon wählten mit Bürokauffrau einen Beruf außerhalb der technischen Kernkompetenzen von Straßen.NRW. Diese Präferenz der jungen Frauen für den administrativen Sektor erklärt auch den mit rund 19% relativ geringen Anteil von Frauen an allen unseren Auszubildenden. Als technisch geprägter Dienstleister ist die Mehrzahl der Ausbildungsplätze, die Straßen.NRW anbietet, konsequenterweise auch dem technischen Bereich zuzuordnen. Mit Aktionen, wie der Teilnahme am Girls's Day versuchen wir gezielt junge Damen zu ermuntern aus dem klassischen Rollenklischee auszubrechen und mit Spaß ihre Fähigkeiten auch im technischen Bereich zu entdecken.

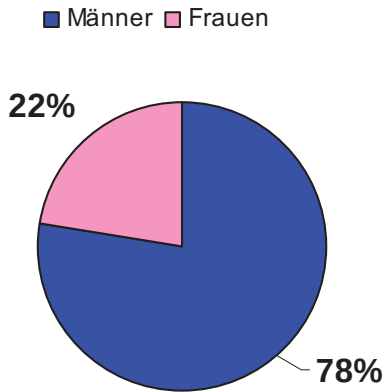
Die männlichen Auszubildenden zeigen genau gegenteilige Vorlieben. Nur rund 6% haben einen der Ausbildungsplätze im Bereich der Büroarbeitsplätze gewählt. Die überwiegende Mehrzahl entschied sich für einen technischen Ausbildungsberuf.

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

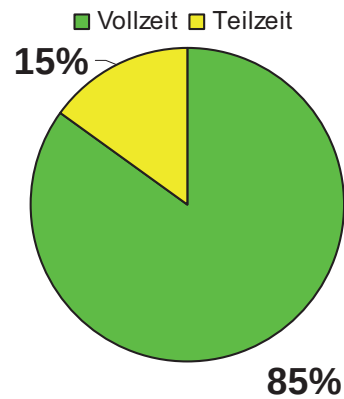
Geschlechter

Zum Stichtag 31.12.09 lag der Anteil aller weiblichen Beschäftigten bei 22 Prozent. Als technisch ausgerichteter Landesbetrieb ist dies ursächlich auf den gerin-

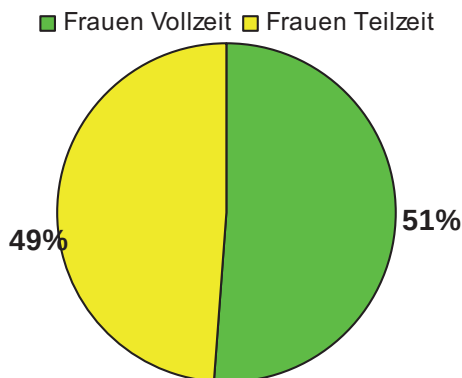
Männer und Frauen



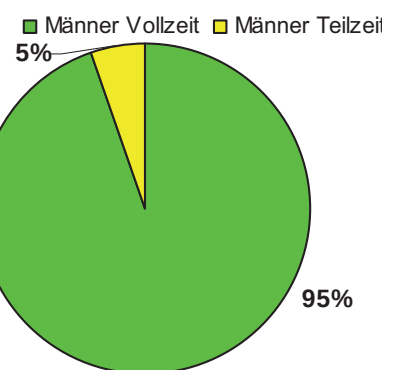
Vollzeit und Teilzeit



Vollzeit und Teilzeit - Frauen

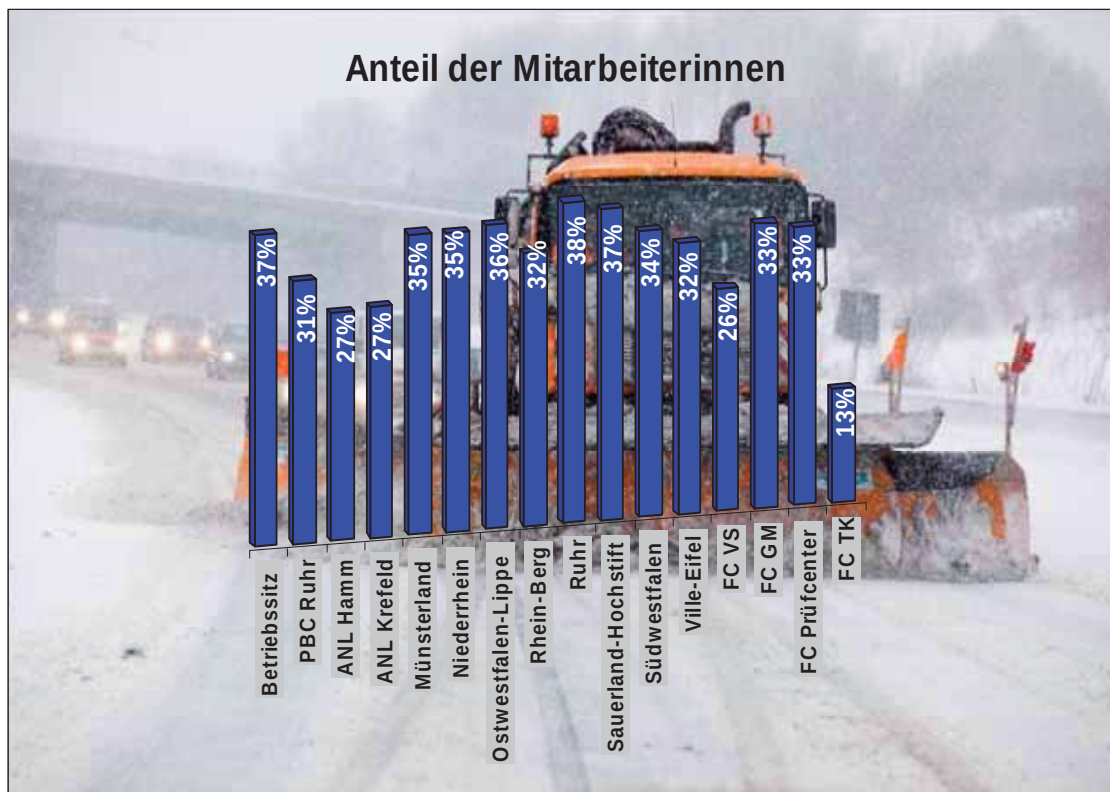


Vollzeit und Teilzeit - Männer



gen Anteil der Frauen im Bereich Technik (23%) und dem Straßenunterhaltungsdienst (3%) zurückzuführen. Ohne Berücksichtigung des Unterhaltungsdienstes steigt der Anteil der Frauen auf 32%. Der Anteil der Frauen im Verwaltungsbereich liegt, vergleichbar mit anderen Landesverwaltungen bei 56%.

Die überwiegende Mehrheit (85%) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit der vollen Wochenarbeitszeit tätig. Etwas differenzierter wird das Bild, wenn man die Geschlechter getrennt betrachtet. Es erweist sich, dass mit 49% fast die Hälfte der Frauen mit weniger als der vollen Wochenarbeitszeit tätig ist. Bei den Männern sind dies nur 5%. Teilzeit zu arbeiten ist also auch bei Straßen.NRW nach wie vor eine überwiegend weibliche Domäne. Allerdings liegt der Anteil derjenigen, deren Beschäftigungsgrad höher als die Hälfte der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit ist, bei fast 70%. Dies ist nicht zuletzt auf die variablen Arbeitszeitmodelle und die flexiblen Arbeitsorganisationsformen im Landesbetrieb zurückzuführen.



Den höchsten Frauenanteil hat die RNL Ruhr mit 38%. Unter den Niederlassungen haben die beiden Autobahnniederlassungen mit je 27% den geringsten Frauenanteil. Insgesamt den geringsten Anteil hat das FC Telekommunikation mit 13%.

Nach Aufgabenbereichen getrennt betrachtet (ohne Fachcenter) ist der Frauenanteil im Bereich der Abteilungen Personal / Service (Abt. 1) mit fast 50% am höchsten. Es folgen die Abteilungen Planung (Abt. 2) mit einem Anteil von rund 43%. Der hohe Anteil der Frauen in den Abteilungen Planung erklärt auch den geringeren Frauenanteil in den beiden Autobahnniederlassungen Krefeld und Hamm, da es dort diese Abteilung nicht gibt. Mit knapp 21% ist der Frauenanteil in den Bauabteilungen (Abt. 3) am geringsten. Die Abteilungen Betrieb und Verkehr (Abt. 4) liegen mit rund 29% etwas darüber.

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Die Berufs- und Studienfachwahl junger Frauen bewegt sich nach wie vor in einem sehr engen Spektrum. Die Bürokauffrau gehört zu den Favoriten ebenso wie das eher geisteswissenschaftliche und eben nicht das technische Studium. Dies lässt sich auch an unseren Ausbildungszahlen weiter vorne im Bericht ablesen.

Dies zu ändern ist ein langfristiger Prozess mit einer gesamtgesellschaftlichen Dimension. Straßen.NRW ist entschlossen – schon aus Eigeninteresse um qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen – diesen Prozess aktiv zu voranzutreiben, etwa durch das gezielte Anwerben von Aspirantinnen für das Baureferendariat im Rah-

men von Hochschulinitiativen und der aktiven Beteiligung am bundesweiten Aktionstag „Girl’s Day“ oder durch Unterstützung der Aktion „Kein Ding ohne ING“ der Ingenieurkammer-Bau NRW.

Eine ausführlichere und detailliertere geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme der bestehenden Personalstruktur können Sie dem dritten Frauenförderplan für die Jahre 2010 bis 2012 entnehmen.

Als Teil der Personalentwicklungsplanung bietet der aktuelle Frauenförderplan eine gleichstellungspolitische Analyse und zeigt geeignete Maßnahmen zur Gegensteuerung auf.

Den aktuellen Frauenförderplan finden Sie im Intranet.

Personalbestand der Organisationseinheiten

Wie bereits eingangs berichtet, wird Straßen.NRW auf Beschluss der Landesregierung bis zum Jahr 2015 weitere rund 600 Planstellen und Stellen abbauen. Es handelt sich dabei um eine pauschale Abbauvorgabe. Die bisher von Straßen.NRW erbrachten Leistungen und Aufgaben müssen in vollem Umfang ohne Qualitätsverlust weiter erledigt werden. So sind in 2009 mit 1.104 Millionen Euro so viele Investitionsmittel wie nie zuvor in der Geschichte des Landesbetriebs in Bauleistungen umgesetzt worden.³ Diese Herausforderung erfolgreich bestanden zu haben zeigt, dass wir mit unserem Ziel, Mobilitätsdienstleister Nr. 1 in Nordrhein-Westfalen zu sein, auf dem richtigen Weg sind. Die Strukturen des Landesbetriebs müssen dabei den stetig steigenden Anforderungen an die Erbringung öffentlicher Aufgaben angepasst werden. Dazu müssen, wie der Hauptgeschäftsführer Winfried Pudenz betonte, immer wieder Erneuerungs- und Anpassungsprozesse angefasst werden.⁴

Die Anzahl der Niederlassungen wurde zum 01.01.2007 von bislang 19 Standorten auf acht Regionalniederlassungen, zwei Autobahnniederlassungen und ein Planungs- und Baucenter reduziert.⁵

Im Geschäftsjahr 2008 wurde mit Unterstützung und Begleitung der Rambøll Management GmbH eine Organisationsuntersuchung der vier Fachcenter (Vermessung und Straßeninformationssysteme, Gebäudemanagement, Telekommunikation, Prüfcenter) durchgeführt. Dabei wurde insbesondere die Aufbau- und Ablauforganisation auf mögliche betriebswirtschaftliche Optimierungspotentiale hin untersucht.

³ Quelle: Lagebericht 2009

⁴ „news“ Das Magazin für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Straßen.NRW – Ausgabe 01/09 – Interview mit Winfried Pudenz, Hauptgeschäftsführer von Straßen.NRW

⁵ Vergleiche Personalbericht 2007, Seite 13

Im Fachcenter Vermessung / Straßeninformationssysteme wurden die Sparten „Vermessung“ und „Straßeninformationssysteme“ in eine vereinfachte Abteilungsstruktur überführt. Seit 1.1.2010 gibt es eine Abteilung „Zentrale Vermessungsleistungen“ sowie drei regional zugeschnittene Vermessungsabteilungen mit insgesamt acht Bereichen. Im Verwaltungsbereich wurden die Abteilungen „Service“ und „Rechnungswesen / Controlling“ in eine Abteilung „Service“ überführt. Zudem wurde das Kundenbüro aufgelöst. Das Controlling wird als Stabsstelle zur Unterstützung der Fachcenterleitung definiert.

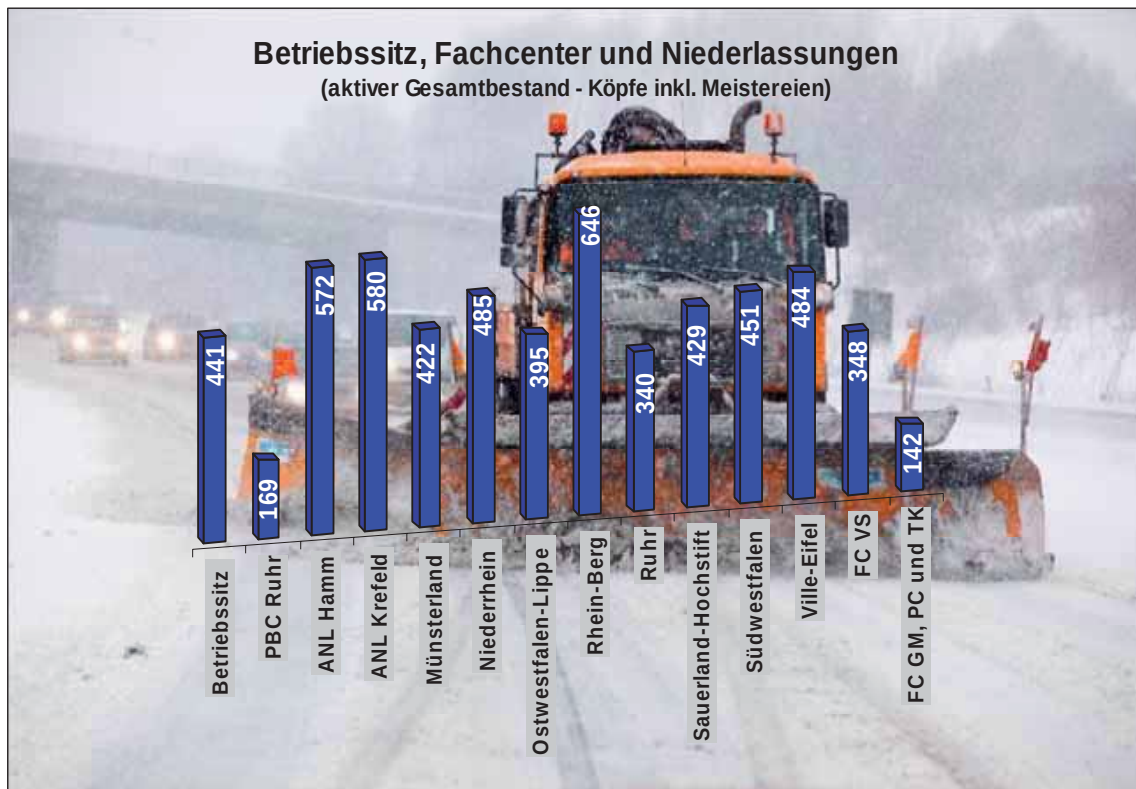
Für das Prüfcenter wurde auf Basis des Organisationsgutachtens eine hinsichtlich Produkt- und Kostenstellenverantwortung verbesserte Aufbaustruktur eingeführt. Die bisherige Matrixorganisation wurde abgelöst. Expertenwissen und Produktverantwortung werden dabei am Standort Münster konzentriert. Der Standort Düsseldorf wird für operative Labortätigkeiten sowie als Stützpunkt beibehalten.

Das Fachcenter Telekommunikation sorgt dafür, dass der Informationsaustausch zwischen den Einheiten des Landesbetriebes und seinen betreuten Anlagen bei möglichst hoher Qualität zu möglichst niedrigen Preisen erfolgen kann. In konsequenter Anwendung dieses Leitbildes wurde das Leistungsportfolio des Fachcenters gedanklich getrennt nach Infrastruktur (z.B. Kabel, Netzwerk, Systemtechnik, etc.) und Diensten (z.B. Notrufsäulen, Glättemeldeanlagen, Telefon, etc.). Die Produktstruktur sowie die Trennung zwischen Infrastruktur und Diensten spiegeln sich auch in der neuen Aufbaustruktur des Fachcenters Telekommunikation wider. Die Matrixorganisation wurde durch eine klare Linienorganisation mit eindeutiger Zuordnung von Produkt- und Kostenstellenverantwortung abgelöst.

Die Aufbaustruktur des Fachcenter Gebäudemanagement hat sich bewährt. Optimierte wurde die Ansprechpartner- und Zuständigkeitsstruktur für die Niederlassungsbetreuung.

Personalbestand – Betriebssitz, Fachcenter und Niederlassungen

Wie bereits im Vorjahr hatte zum Stichtag 31.12.09 die Regionalniederlassung (RNL) Rhein-Berg die mit Abstand größte Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Insgesamt 646 Menschen waren dort beschäftigt (Messgröße ist der aktive Gesamtbestand in Köpfen einschließlich der Meistereien). Die beiden Autobahn-niederlassungen (ANL) Hamm und Krefeld waren mit 572 bzw. 580 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichfalls deutlich größer als die übrigen Organisationseinheiten.

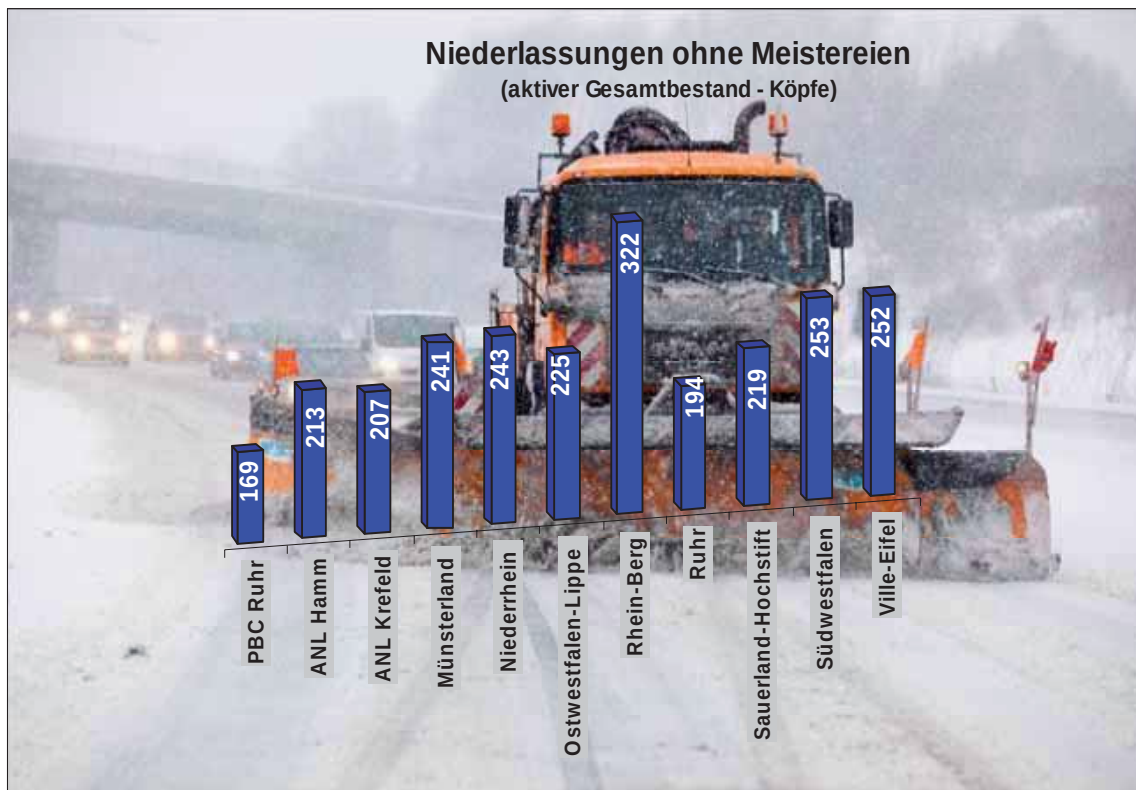


Die Organisationseinheiten mit der geringsten Zahl an Beschäftigten waren die Fachcenter Gebäudemanagement (54 MA), Telekommunikation (45 MA) und das Prüfcenter (43 MA). In der Grafik oben wurden diese drei Fachcenter unter der Abkürzung „FC GM, PC und TK“ zusammengefasst.

Das Fachcenter Vermessung / Straßeninformationssysteme (FC VS) beschäftigte mit 348 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rund 2 ½-mal so viele Personen wie die übrigen drei Fachcenter zusammen.

Die obige Darstellung schließt die Meistereien mit ein. Niederlassungen mit sehr vielen und großen Meistereien wie die beiden Autobahnniederlassungen sind daher bedeutend größer als solche mit weniger und kleineren Meistereien. Rechnet man die Meistereien aus diesen Zahlen heraus, so zeigt sich eine deutlich Änderung in der Größenordnung der einzelnen Niederlassungen.

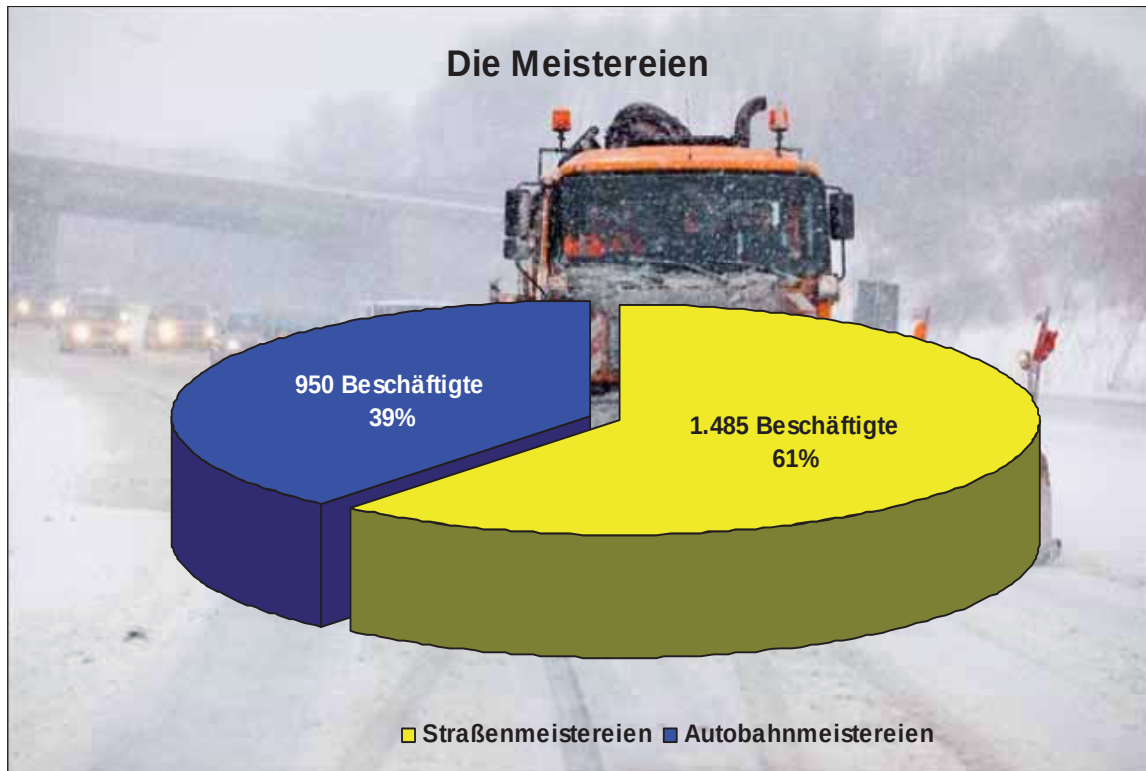
Auch ohne die Meistereien betrachtet bleibt die RNL Rhein-Berg mit 322 Beschäftigten die Niederlassung mit der größten Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



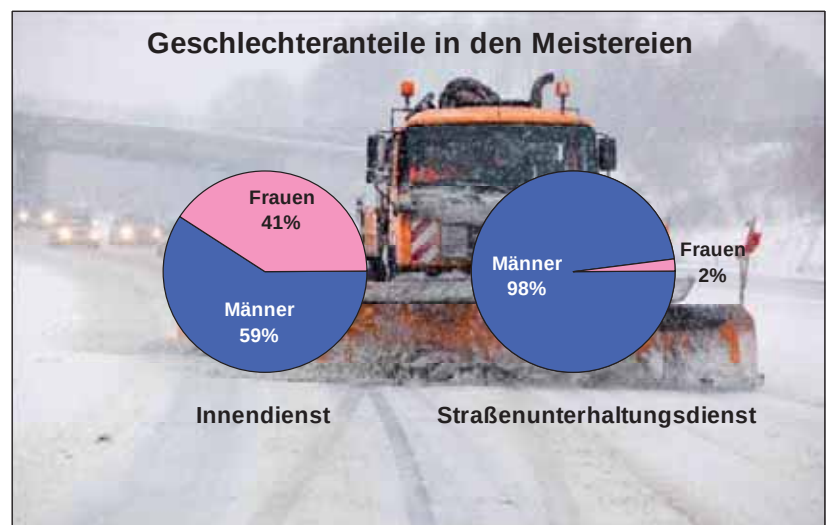
Die beiden Autobahnniederlassungen haben dagegen nun eine deutlich geringere Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als die meisten Regionalniederlassungen. Dies ist der unterschiedlichen Binnenstruktur der Niederlassungen geschuldet. Die Autobahnniederlassungen verfügen nicht über eine eigene Planungsabteilung, dem PBC Ruhr fehlt die Abteilung „Betrieb und Verkehr“.

Personalbestand – Meistereien

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



Die Zahl der in den Meistereien (inkl. Innendienst) beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sank von 2.473 Ende 2008 um 38 auf 2.435 zum Ende des Jahres 2009 – gemessen am aktiven Gesamtbestand in Köpfen. Dies ist ein Rückgang von rund 1,5%. Dabei ging die Zahl der Beschäftigten in den Autobahnmeistereien um 18 zurück, was rund 1,9% entspricht. In den Straßenmeistereien sank die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 20, was rund 1,3% entspricht. Insgesamt sind rund 61% des Meistereipersonals bei Straßen.NRW in den Straßenmeistereien beschäftigt.



Im Durchschnitt sind in einer Autobahnmeisterei 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Eine Straßenmeisterei kommt im Durchschnitt auf 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Innendienst der Meistereien sind zu 59% Männer und zu 41% Frauen beschäftigt. Im Straßenunterhaltungsdienst ist der Anteil der Frauen dagegen sehr gering. Der Personalbestand der Autobahnmeistereien ist im Vergleich zu 2004 mit rund 17% etwas stärker gesunken als der Personalbestand der Straßenmeistereien, deren Personalbestand im selben Zeitraum um rund 12% zurückging.

Da auch in den nächsten Jahren weiter Planstellen und Stellen abgebaut werden

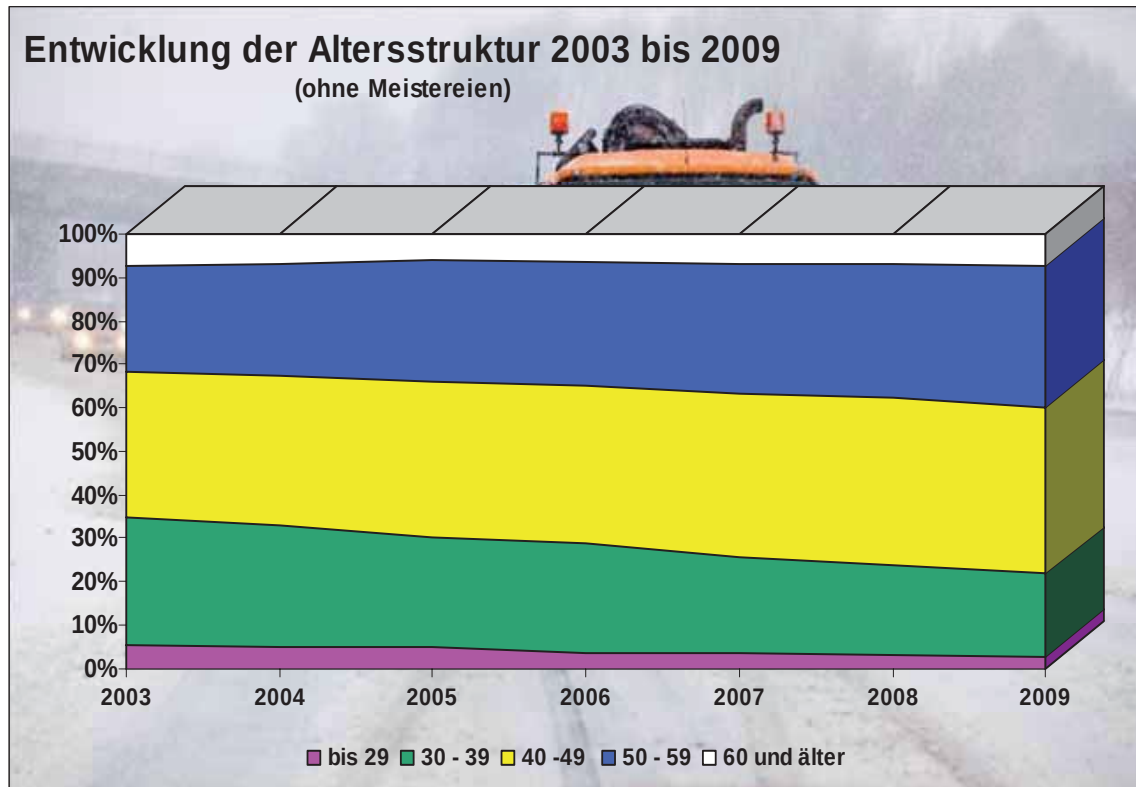


müssen, wird sich auch die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Meistereien weiter verringern.

Personalstruktur

Altersstruktur

Die Altersstruktur von Straßen.NRW hat sich weiter zu Lasten der jüngeren Jahrgänge verschoben. Hatten zum 31.12.2008 die unter 40jährigen noch einen Anteil



von 30% an allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, so waren es ein Jahr später zum 31.12.2009 nur noch 26%. Im Gegenzug stieg der Anteil der 50 Jahre und älteren Beschäftigten von 30% auf 32% an. Diese schnelle Veränderung der Altersstruktur betrifft nicht nur Straßen.NRW sondern ist eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung. Diese wird sich auch auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen und künftig die Rekrutierung von Nachwuchskräften für die in immer größerer Anzahl auscheidende „Babyboomer-Generation“ vor wachsende Probleme stellen. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass bis 2020 Fachkräfte Mangelware sein werden. Experten gehen dann von bis zu 2,2 Millionen offenen Stellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung und rund 22.000 fehlenden Bauingenieurinnen und Bauingenieuren aus.⁶

⁶ „Den demografischen Wandel in Deutschland bewältigen – Herausforderung für Unternehmen und Privatwirtschaft“, Studie der Unternehmensberatung „The Advisory House“ und der Internationalen Universität Bremen im Auftrag der RWE AG von November 2007, Seite 8

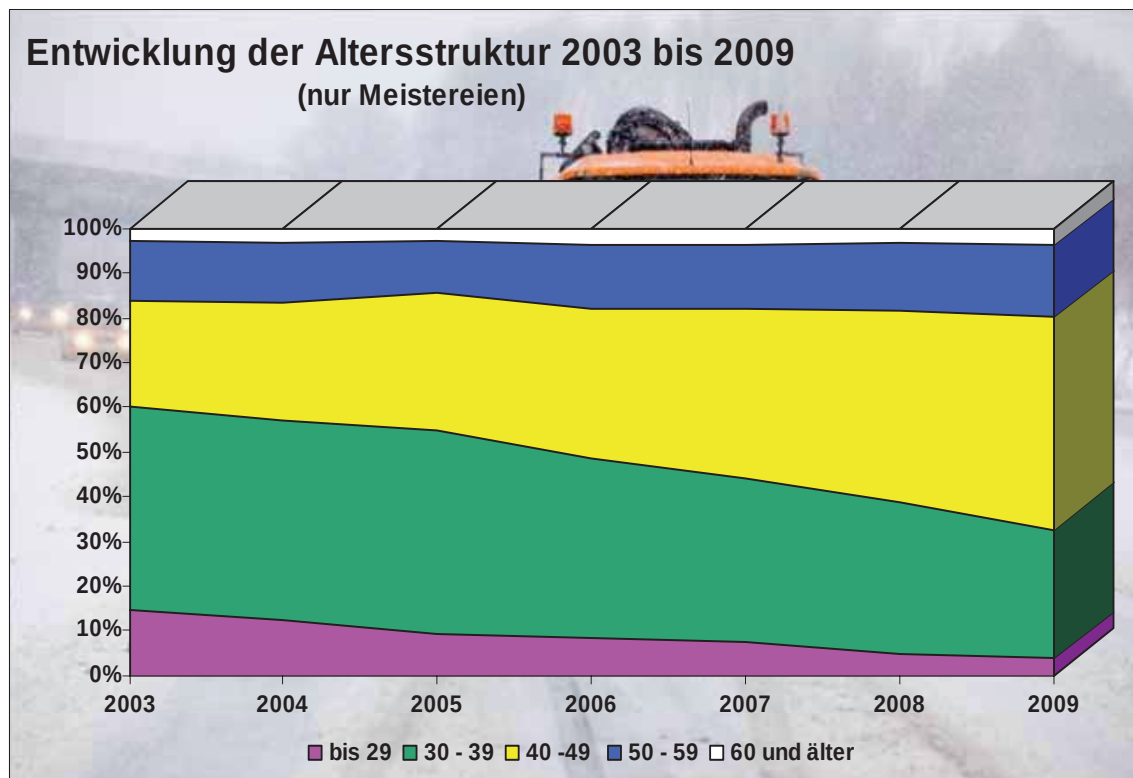
Aufgrund der besonderen körperlichen Anforderungen des Straßenunterhaltungsdienstes ist durch die Verschiebung der Altersstruktur hin zu den älteren Jahrgängen früher mit Auswirkungen zu rechnen:

- *Gesundheitsquote*

Da die älteren Jahrgänge insbesondere im körperlich anstrengenden Straßenunterhaltungsdienst eine schlechtere Gesundheitsquote aufweisen als die jüngeren Jahrgänge ist insgesamt im Bereich des Straßenunterhaltungsdienstes mit einer weiter sinkenden Gesundheitsquote zu rechnen, wenn der Anteil der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansteigt.

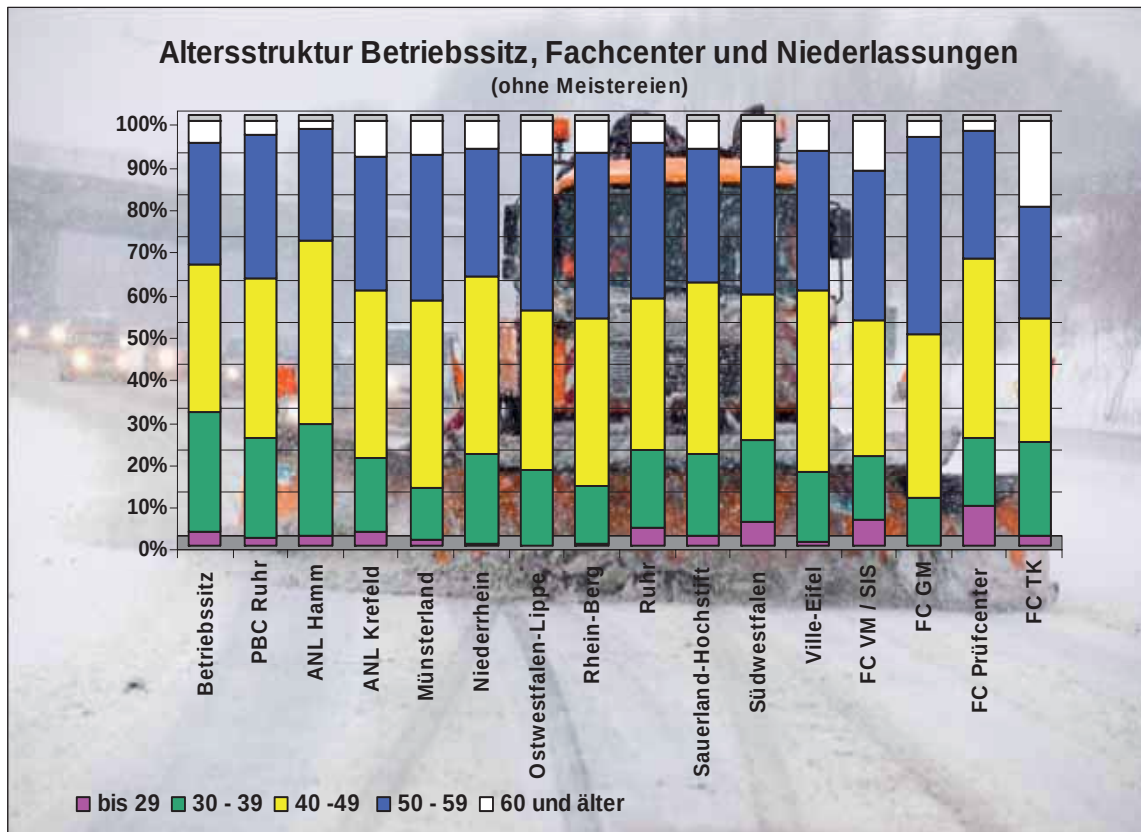
- *vorzeitiger Ruhestand*

Im Straßenunterhaltungsdienst ist der Anteil der Beschäftigten, die bis zur Regelaltersgrenze arbeiten, besonders gering. Ein steigender Anteil älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lässt in Zukunft eine deutlich höhere Anzahl an Austritten in den vorzeitigen Ruhestand erwarten.



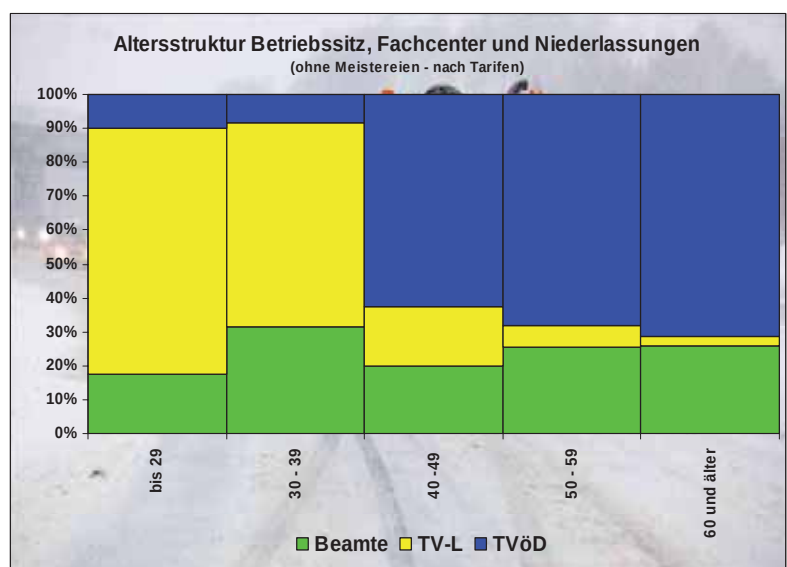
Besonders auffällig ist der starke Anstieg der 40 bis 49 Jahre alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Meistereien seit 2005. Ihr Anteil ist von 31% in 2005 auf 48% in 2009 angestiegen. Ohne die Meistereien gerechnet stieg der Anteil dieser Altersgruppe nur von 36% auf 38%. Der Anteil der unter 30jährigen schrumpfte dagegen in den Meistereien in diesem Zeitraum um mehr als die Hälfte von 9% in 2005 auf 4% in 2009. Da auf absehbare Zeit keine Neueinstellungen im Straßenunterhaltungsdienst mehr erfolgen, ist davon auszugehen, dass diese Altersgruppe bald in den Meistereien nicht mehr vorkommt. In einigen anderen Organisationseinheiten zeigt sich dies bereits jetzt. Die Niederlassungen wurden dabei ohne die Meistereien betrachtet.

Der Anteil der bis 29 Jahre alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den Regionalniederlassungen Niederrhein und Rhein-Berg so gering, dass der entsprechende Balken in der Grafik oben nicht mehr darstellbar ist. In der Regionalniederlassung Ostwestfalen-Lippe und im Fachcenter Gebäudemanagement sind gar keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Alters beschäftigt.



Dort, wo der Anteil der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders hoch ist, wie z.B. in der RNL Rhein-Berg oder dem Fachcenter Gebäudemanagement werden die demografiebedingten Folgen, wie ansteigende Zahlen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus Altersgründen ausscheiden, auch zuerst zu spüren sein.

Aufschlussreich ist es auch, die Altersstruktur nach Tarifen gegliedert zu betrachten. Während die Beamtinnen und Beamten relativ homogen über alle Altersklassen verteilt sind, zeigen sich bei den beiden Tarifen TV-L und TVöD deutliche Unterschiede.



Da im kommunalen TVöD bei Straßen.NRW keine neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden, liegt der Schwerpunkt hier auf

den älteren Jahrgängen. Neueinstellungen erfolgen, wenn überhaupt, nur noch im TV-L. Dort liegt daher auch der Schwerpunkt auf den beiden jüngsten Altersklassen.

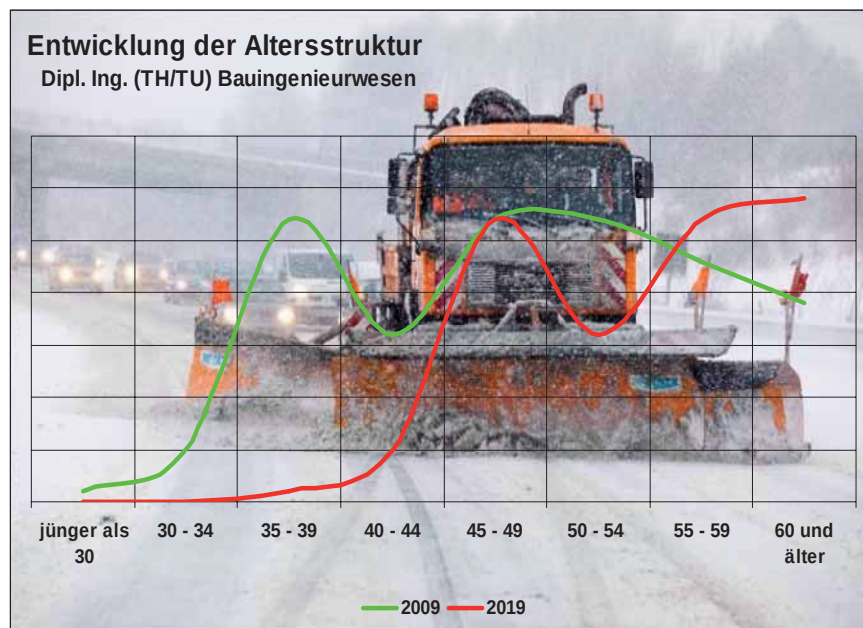
Wie sich die Altersstruktur bei Straßen.NRW künftig entwickeln wird, ist nachfolgend bei drei wichtigen Berufsfeldern dargestellt, die zusammen rund die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Straßen.NRW stellen:

1. Dipl.-Ing. Bauingenieurwesen (TH/TU)
2. Dipl.-Ing. Bauingenieurwesen (FH) und
3. Straßenwärterinnen und Straßenwärter

Altersstruktur – Dipl.-Ing. – Bauingenieurwesen (TH/TU)

Bis Ende 2019 wird knapp ein Drittel der Dipl.-Ing. – Bauingenieurwesen (TH/TU) aus Altersgründen ausgeschieden sein. Dies hat (ohne Berücksichtigung von Einstellungen) eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur zur Folge.

Wie die Grafik zeigt, wird sich der Schwerpunkt der Altersstruktur von der Gruppe der 35-39 Jahre alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin zu den 45-49

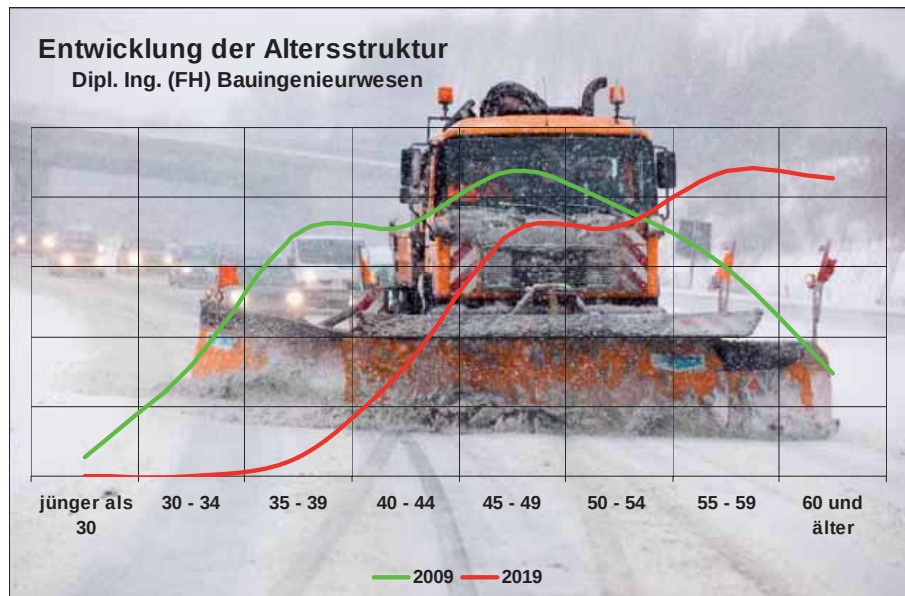


jährigen verschieben. Besonders deutlich wird der steigende Anteil des 55 Jahre und älteren Personals. Bildlich gesprochen rollt hier eine große Welle an Fachwissen und Berufserfahrung auf den Ruhestand zu.

Altersstruktur – Dipl.-Ing. – Bauingenieurwesen (FH)

Auch bei den Dipl. – Ing. Bauingenieurwesen (FH) zeigt sich über einen Zeitraum von zehn Jahren betrachtet eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur. Auch hier wurde wie bei den TH/TU-Ingenieurinnen und -Ingenieuren ohne Berücksichtigung von möglichen Einstellungen gerechnet.

Die Kurve wird in zehn Jahren deutlich später einsetzen als heute. Noch stärker als bei den Dipl. – Ing. Bauingenieurwesen (TH/TH) wird bei den Dipl. – Ing. Bauingenieurwesen (FH) der Schwerpunkt bei den 50 Jahren und älteren liegen.



Bis Ende 2019 wird rund 19% des ursprünglichen Personals aus Altersgründen ausscheiden.

Um die Leistungsfähigkeit und Arbeitsfähigkeit von Straßen.NRW gerade in den Bereichen der Kernkompetenzen auch langfristig zu sichern, gilt es somit bei beiden hier betrachteten Ingenieursqualifikationen u.a. auf folgende Fragen eine Antwort zu finden:

- Wie kann ein Wissensaustausch zwischen Jung und Alt organisiert werden, damit mit den zu erwartenden größeren Austrittswellen nicht auch Wissen und Erfahrung Straßen.NRW verlässt?
- Wie können neue Impulse aus Wissenschaft und Forschung eingebracht werden, auch wenn weniger Hochschulabsolventen rekrutiert werden können?
- Welche Arbeitsplätze sollen bzw. müssen im Hinblick auf die zu erwartende weitere Kürzung der Planstellen und Stellen mit einem Nachfolger oder einer Nachfolgerin besetzt werden und welche können entfallen?

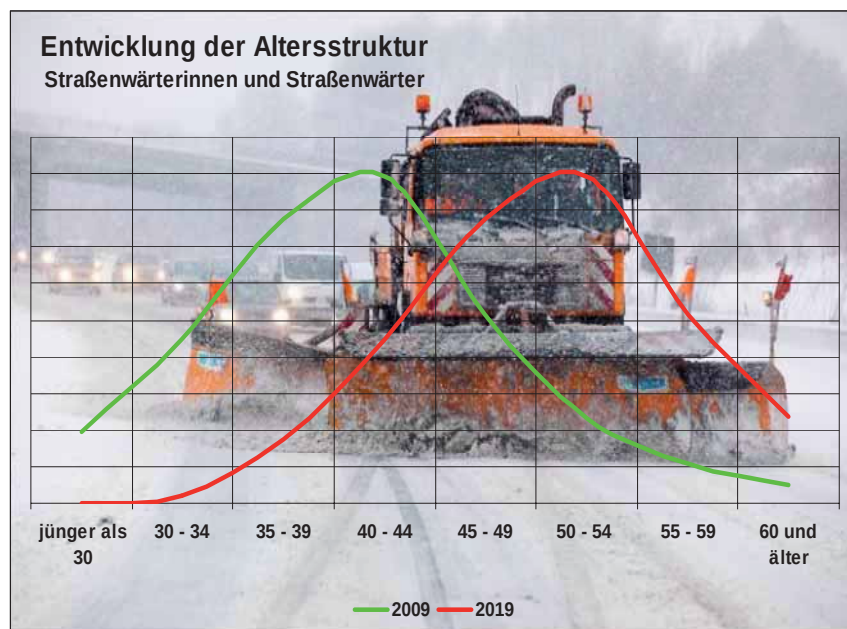
- Welche Strategie soll verfolgt werden, um bei der sich absehbar verschärfenden Konkurrenz um junge Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen am Arbeitsmarkt erfolgreich mithalten zu können?
- Wie kann die betriebliche Bindung von neueingestellten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen gesteigert werden, auch wenn anderswo höhere Gehälter locken oder ggf. ältere Kolleginnen und Kollegen auf Jahre hinaus Beförderungsstellen blockieren?
- Wie kann das Wissensmanagement dem Lernverhalten einer älteren Zielgruppe angepasst werden?
- Sind die Führungskräfte darauf vorbereitet, Teams zu führen, die beim Lebensalter und bei der Berufserfahrung sehr inhomogen zusammengesetzt sind?

Altersstruktur – Straßenwärterinnen und Straßenwärter

Bei den Straßenwärterinnen und Straßenwärtinnen ist die Altersstruktur gegenwärtig harmonischer ausgebildet als bei den bislang betrachteten Berufsgruppen. Die mittleren Jahrgänge stellen die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während die ältesten und die jüngsten Jahrgänge ungefähr gleich stark besetzt sind.

Da mit Neueinstellungen in diesem Bereich auf absehbare Zeit nicht zu rechnen ist, wird sich die Altersstruktur bis 2019 entsprechend verschieben, so dass dann der Schwerpunkt in der Altersklasse der über 50 Jahre alten Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter liegen wird. Der Personalabbau wird sich bei den Straßenwärterinnen und Straßenwärtinnen deutlich langsamer vollziehen als bei den beiden anderen hier betrachteten Berufsgruppen. Bis Ende 2019 werden rund 5% nach Erreichen der Regelaltersgrenze ausscheiden. Bei diesen Zahlen ist jedoch zu bedenken, dass



die Straßenwärterinnen und Straßenwärter u.a. aufgrund der besonderen körperlichen Belastungen dieser Tätigkeit weniger häufig bis zur Regelaltersgrenze arbeiten als die anderen hier betrachteten Berufsgruppen. So liegt der Anteil der 55 Jahre und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Dipl.-Ing. Bauingenieurwesen (TH/TU) derzeit bei rund 29%, bei den Dipl.-Ing. Bauingenieurwesen (FH) bei rund 21%. Bei den Straßenwärterinnen und Straßenwärtern beträgt dieser Anteil dagegen nur rund 5%. Es ist daher damit zu rechnen, dass bis Ende 2019 deutlich mehr als die oben errechneten 5% der Straßenwärterinnen und Straßenwärter aus Altersgründen ausscheiden, rechnet man die vorgezogenen Eintritte in den Ruhestand hinzu.

Die deutliche Verschiebung des Schwerpunkts der Altersstruktur bei den Straßenwärterinnen und Straßenwärtern dürfte mittel- und langfristig gerade in diesem, mit besonderen körperlichen Belastungen wie Schichtdienst, Nachtdienst, Außendienst bei Wind und Wetter konfrontiertem Berufsbild die Frage aufwerfen, wie es einer deutlich älteren Belegschaft ermöglicht werden kann, diese Tätigkeit ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen und mit weiterhin hoher Qualität auszuführen.

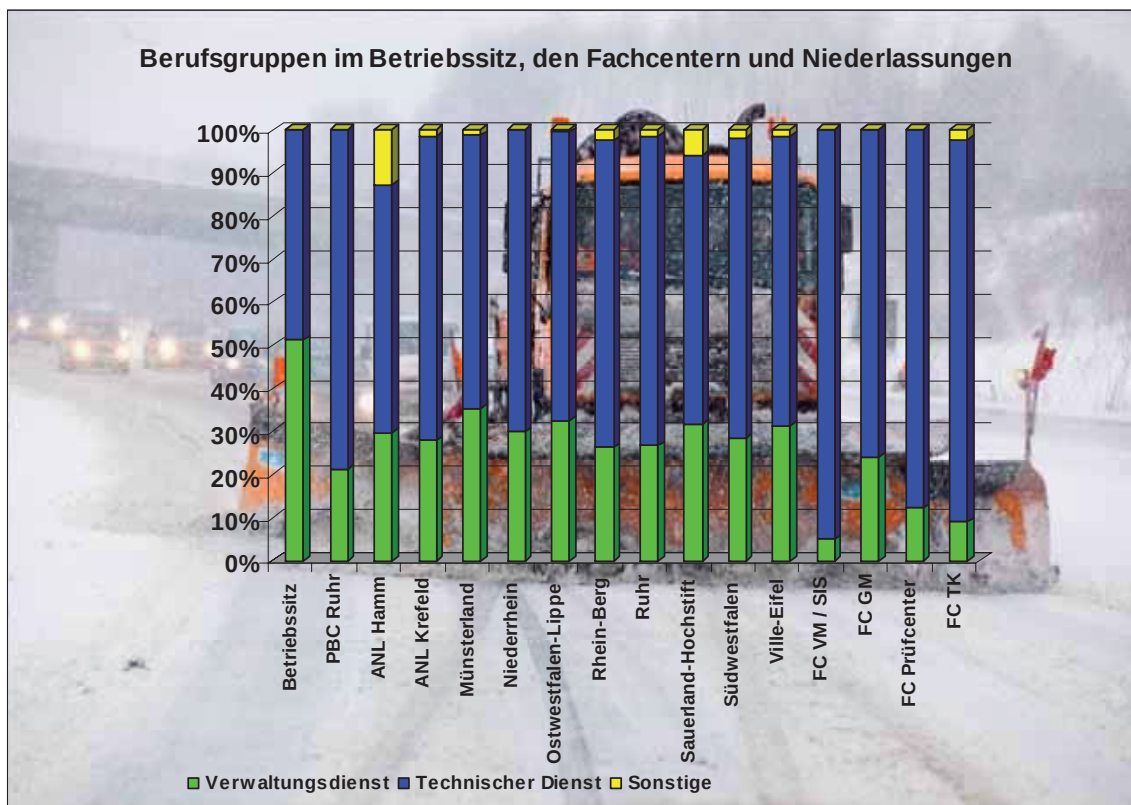
Berufsgruppen

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.

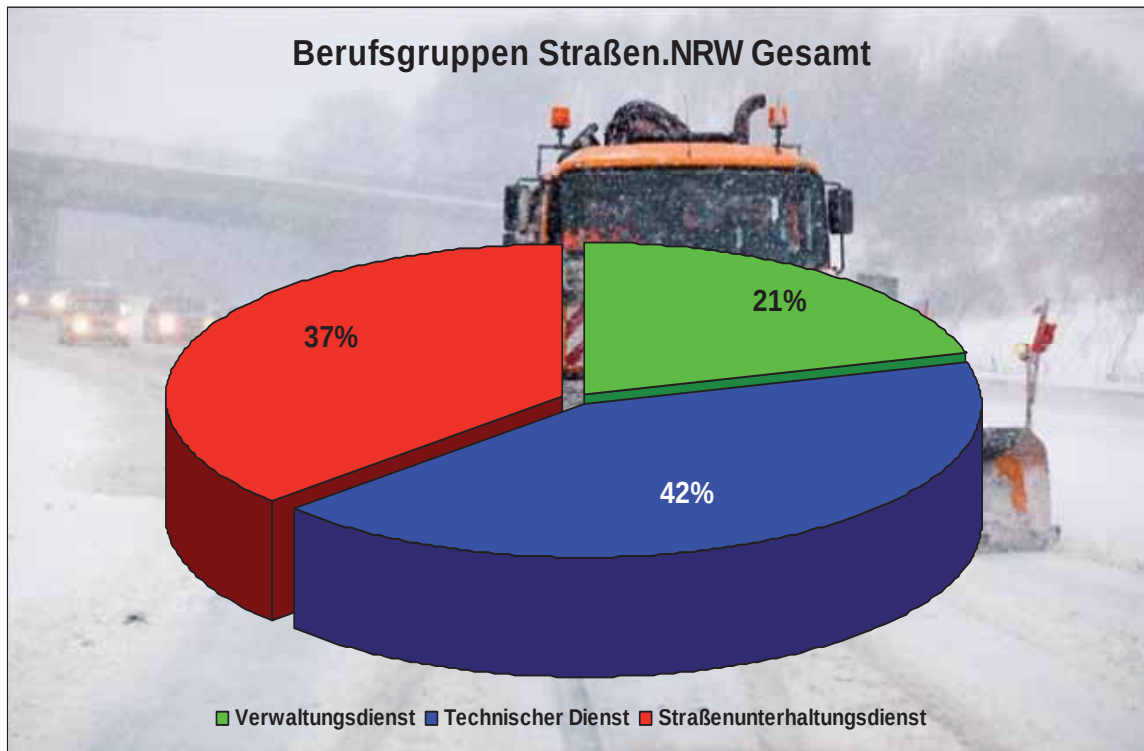
Die Zusammensetzung bei den einzelnen Organisationseinheiten variiert mit den Aufgabenschwerpunkten.



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.

Bei den Niederlassungen liegt der Anteil der Verwaltungskräfte im Mittel bei rund 30%.

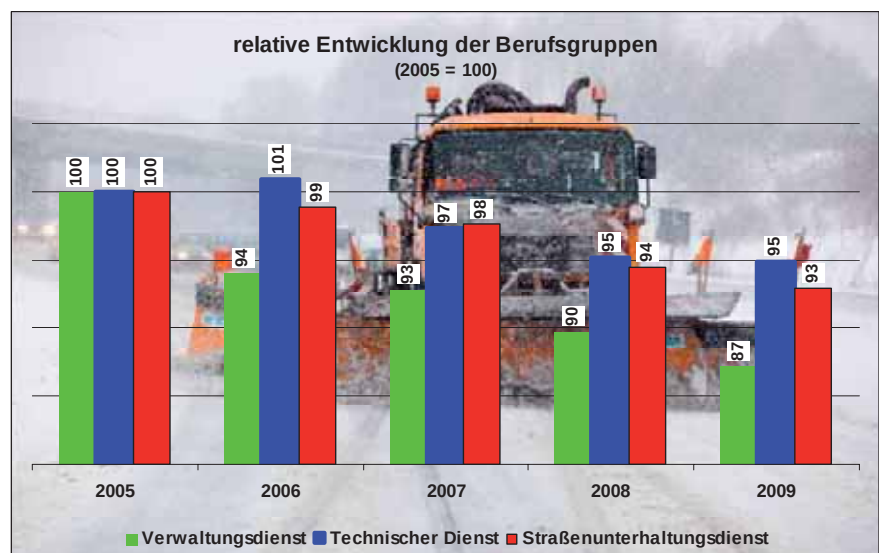
Für Straßen.NRW insgesamt stellt sich die Aufteilung wie folgt dar:



Der technische Dienst bildet dabei mit 42% die größte Berufsgruppe bei Straßen.NRW. Der Straßenunterhaltungsdienst kommt auf einen Anteil von 37%. Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Verwaltungsdienst tätig sind, lag 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.

Der geringe Anteil der Verwaltung am gesamten Personalbestand ist Beleg für ein effizientes Personalmanagement bei Straßen.NRW.

Besonders deutlich wird



dies, wenn man die relative Entwicklung der einzelnen Berufsgruppen im Vergleich zum Jahr 2005 betrachtet. Grundlage für die in der Grafik oben dargestellte Entwicklung war jeweils die absolute Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je Jahr bezogen auf das Basisjahr 2005.

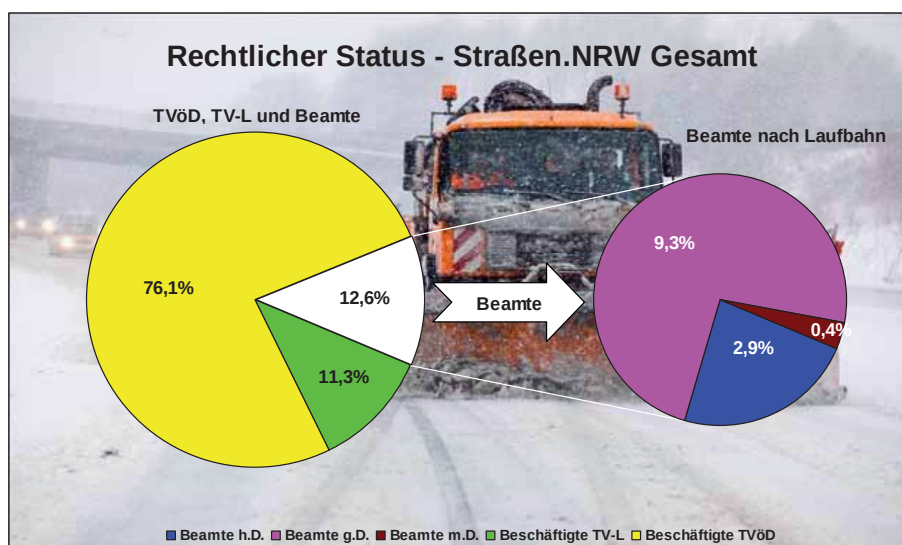
Dabei schrumpfte der Verwaltungsdienst auf rund 87% des Vergleichswerts aus 2005. Der technische Dienst dagegen sank nur auf rund 95% ab. Dies zeigt, dass die effiziente Organisation von Arbeitsabläufen bei Straßen.NRW bereits nachweislich Erfolge bewirkt hat. Damit dies auch in Zukunft so bleibt, werden bei Straßen.NRW alle wichtigen Prozesse und Strukturen regelmäßig nach Optimierungsmöglichkeiten durchleuchtet.

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. Die jüngsten heute bei

Straßen.NRW nach TVöD beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Ende 20. Wenn der TVöD eine ähnlich lange Laufzeit hat wie der BAT, so werden in etwa 40 Jahren die letzten nach TVöD

beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Straßen.NRW das Renteneintrittsalter erreichen.

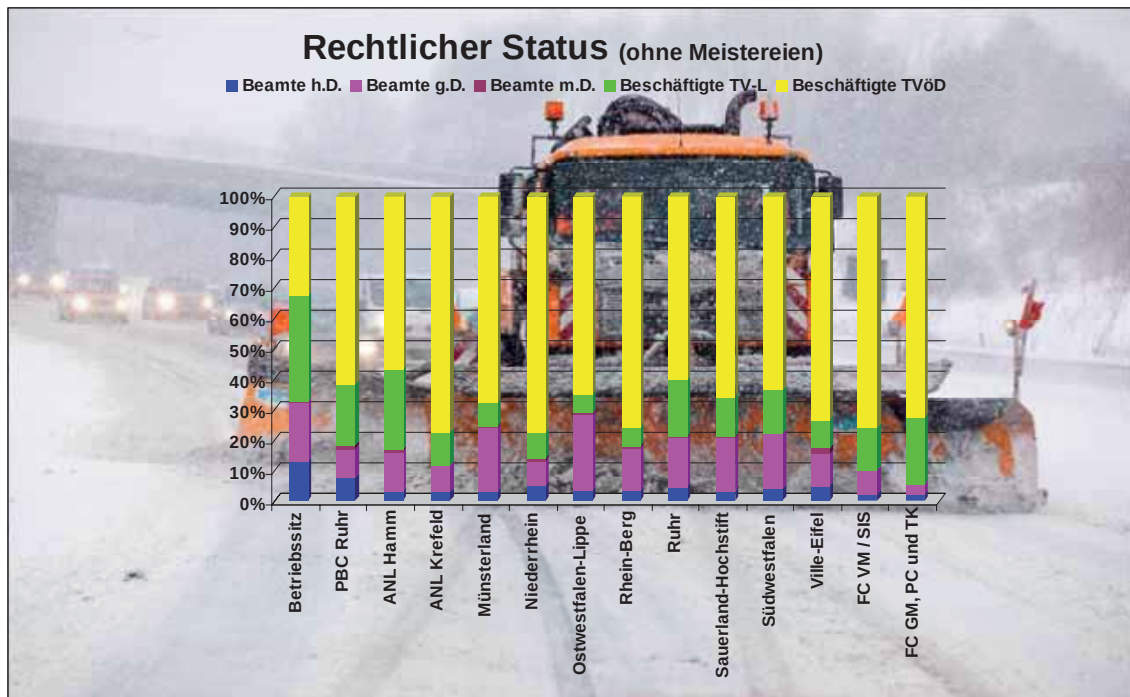


⁷ Rechtsgrundlage war das Zweite Modernisierungsgesetz zur Reform der Landesverwaltung in NRW vom 09.05.2000

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

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.

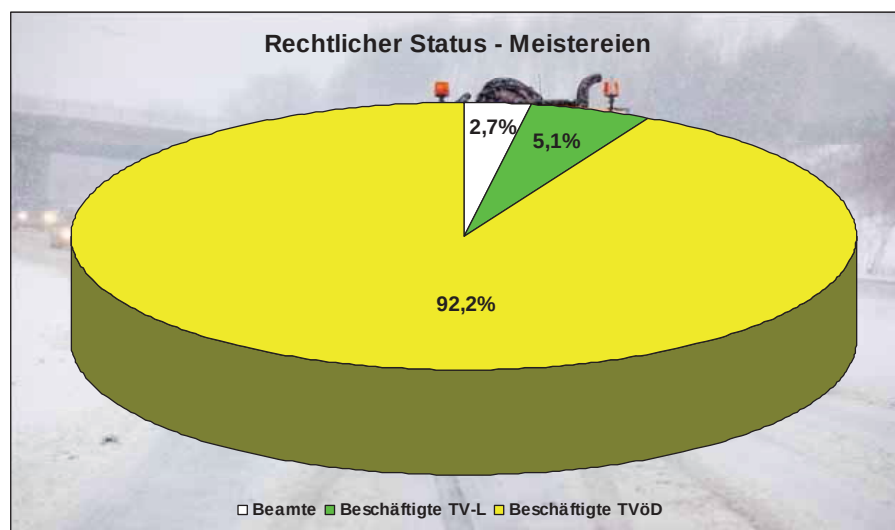
Für die bei Straßen.NRW tätigen Beamtinnen und Beamten gelten die einschlägigen Vorschriften des Beamtenrechts. Rund 13% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören zu dieser Gruppe.



Der Betriebssitz ist die einzige Organisationseinheit, die mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im TV-L als im TVöD beschäftigt. Rund 35% des Personals des Betriebssitzes fallen unter die Regelungen des TV-L. 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.

Weit über 90% des Personals in den Meistereien



sind TVöD Beschäftigte, die bei Gründung des Landesbetriebs von den ndschaftsverbänden Westfalen-Lippe und Rheinland übernommen wurden. Bei

den Beamten, die in der Grafik oben mit einem Anteil von 2,7% 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 Betracht, so steigt der Anteil der TVöD Beschäftigten sogar bis auf 96% an.

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:

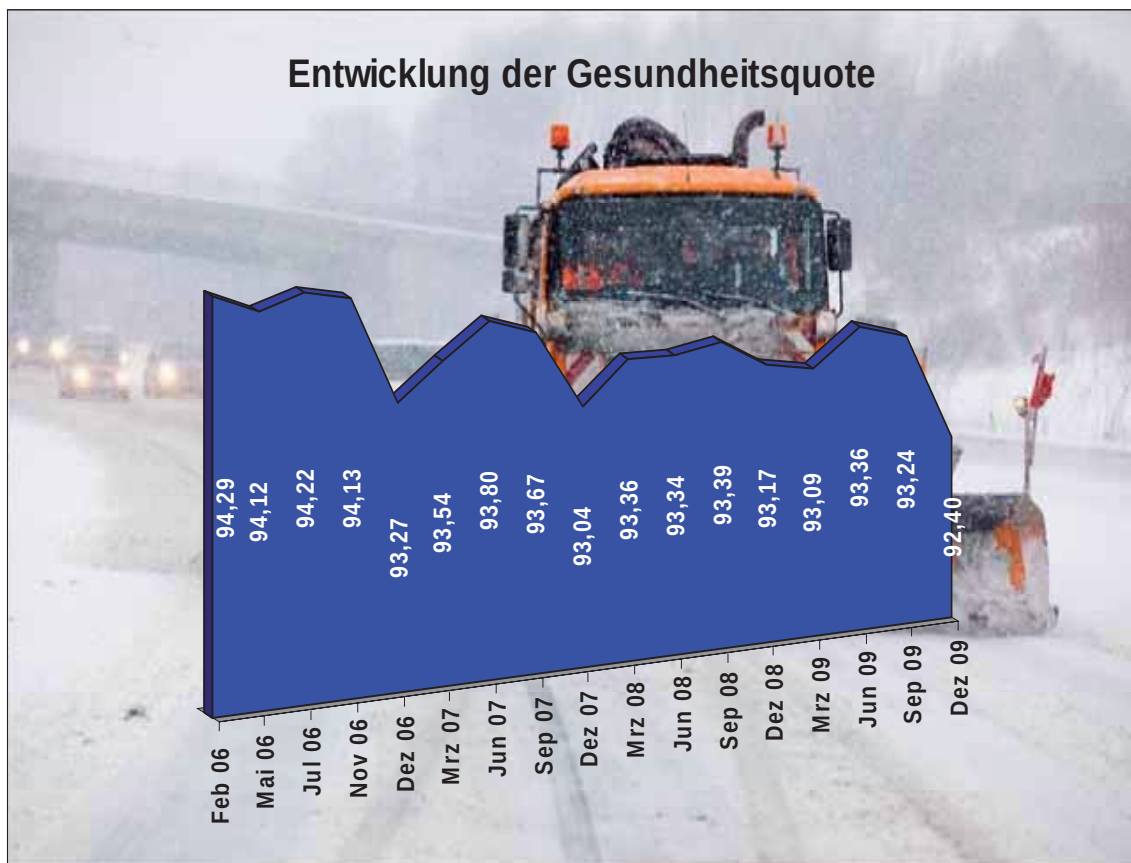
1. Es werden die Daten der jeweils letzten 12 Monate kumuliert.
2. Es wird kein Krankenstand, sondern eine Gesundheitsquote ermittelt.

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.

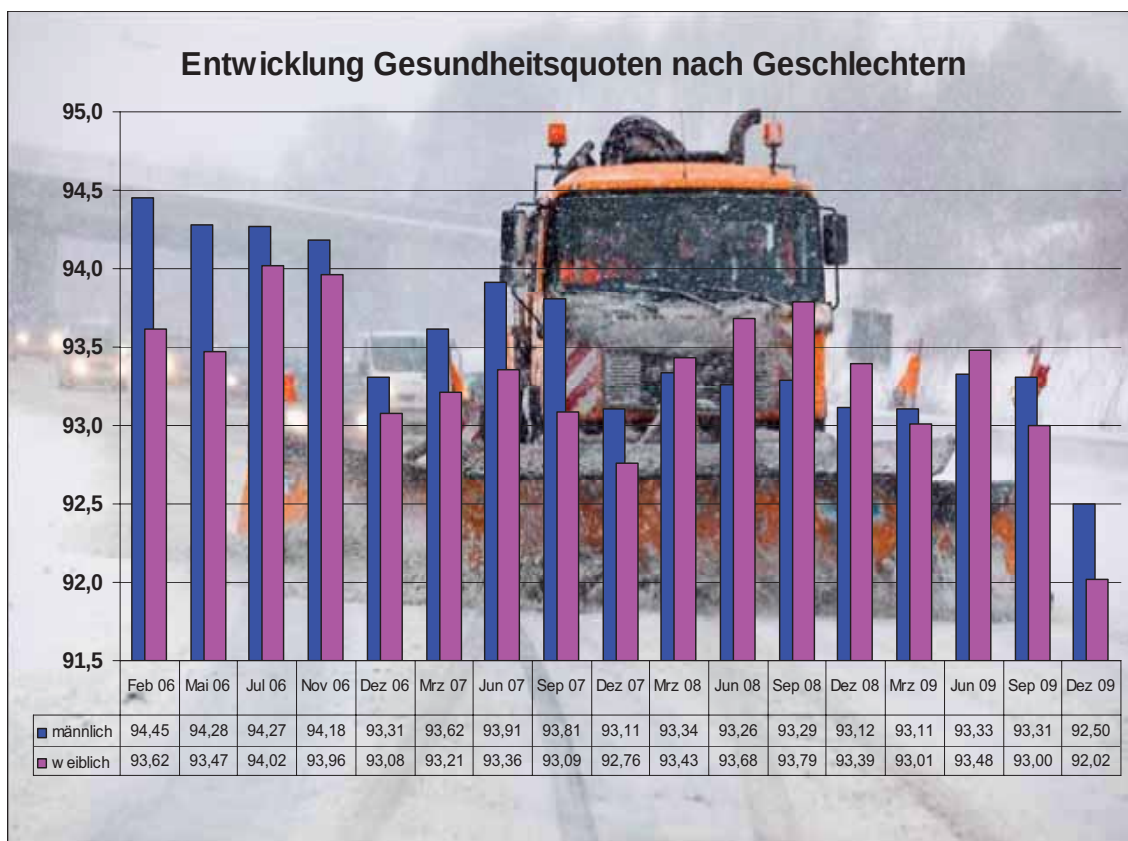
Um deutlich zu machen, dass es nicht darum geht, kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in irgendeiner Form unter Druck zu setzen, sondern darum, potentiell krankmachende Ursachen im Arbeitsprozess zu identifizieren und so dazu beizutragen, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern, 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

Von Dezember 2008 bis Dezember 2009 sank die Gesundheitsquote von 93,17% um 0,77 Prozentpunkte auf 92,40%. Dies war der geringste Stand seit der erstmaligen Ermittlung der Gesundheitsquote im Februar 2006.



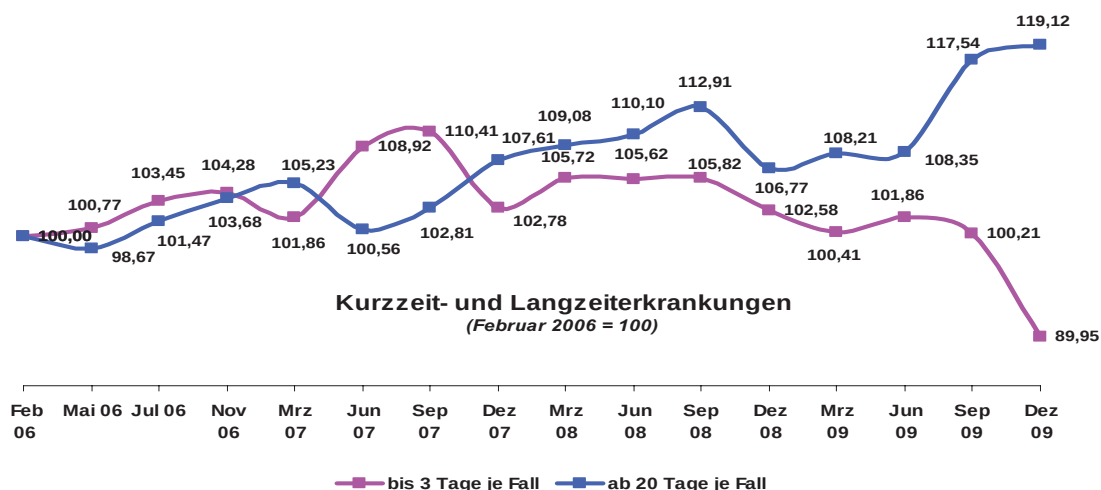
Die GQ sank damit gegenüber dem Vorquartal um 0,84 Prozentpunkte ab. Dies war der stärkste Rückgang der GQ gegenüber einem Vorquartal, der bislang beobachtet werden konnte. Bezogen auf den aktiven Gesamtbestand in Vollzeitäquivalenten zum 31.12.2009 bedeutet ein Rückgang der GQ von 0,84 Prozentpunkten, dass zusätzlich Arbeitszeit im Volumen von rund 46 Vollzeitkräften durch



krankheitsbedingte Abwesenheit ausgefallen ist. Zum Stichtag 31.03.2010 ist die Gesundheitsquote wieder geringfügig auf 92,77% gestiegen.

Bei der nach Geschlechtern getrennten Darstellung zeigt sich, dass die GQ bei den Männern weniger stark als bei den Frauen zurückgegangen ist. Die GQ der Männer sank von 93,13% im Dezember 2008 um 0,62 Prozentpunkte auf 92,50 im Dezember 2009. Bei den Frauen sank die GQ von 93,39 % im Dezember 2008 um 1,37 Prozentpunkte auf 92,02% im Dezember 2009.

Betrachtet man die Dauer der Ausfälle durch Erkrankungen, so fällt auf, dass, die Kurzerkrankungen, die im Einzelfall bis zu drei Tagen dauerten, deutlich zurückgegangen sind:



Da die Langzeiterkrankungen (ab 20 Tage im Einzelfall) im Gegenzug kaum zugenommen haben, muss der eingangs erwähnte Rückgang der Gesundheitsquote ursächlich mit Ausfällen durch Erkrankungen zusammenhängen, die im Einzelfall zwischen 4 und 19 Tagen andauert haben. Richtig ist aus arbeitsmedizinischer Sicht, dass von September 2009 zu Dezember 2009 die Langzeiterkrankungen kaum zugenommen haben. Aber es ist ein weiterer Zuwachs zu verzeichnen. Die Situation darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Langzeiterkrankungen sich insgesamt auf einem (seit Scalabeginn Februar 2006) Rekordhoch befinden, das weiter zunimmt. Eine weitere geringe Steigerung der Langezeiterkrankungen wirkt sich stärker auf die GQ aus als eine deutliche Reduzierung der Kurzzeiterkrankungen.

Ursächlich kommen in Betracht:

- 1) Altersdemografie (Zunahme der Ausprägung von Zivilisationserkrankungen im höheren Alter sowie Verschleißerkrankungen)
- 2) Psychische Erkrankungen (Ausfallzeiten, die so begründet sind, haben in der Regel AU > 20 Tage -- Ziel ist Stabilisierung - nicht Heilung)
- 3) Psychosomatische/psychische Belastungen (zum Teil Neuerkrankungen)

Für den Zuwachs der Erkrankungen (4 -19 Tage) und damit den Rückgang der GQ lässt sich aus arbeitsmedizinischer Sicht folgende Erklärung finden:

Von September 2007 an wird turnusmäßig jährlich ein Rückgang beobachtet. Der Winter 2009/2010 war besonders hart, was eine Zunahme von Infektionserkrankungen nach sich zieht sowie eine Zunahme der psychischen Belastung (z. B. verlängerte Wegezeiten durch erschwerte Wetterbedingungen; erhöhte Belastung im Winterdienst). Erhöhtes psychisches Belastungsniveau führt zudem zur Schwächung der Immunkompetenz. Dies führt zur mangelnden Infektabwehr. Die gemeldeten Fälle der neuen Influenza A („Schweinegrippe“) tragen allerdings nicht sonderlich zum Rückgang der GQ bei. Bis Februar 2010 wurden sieben Fälle gemeldet. Die Dunkelziffer der Erkrankungen nach Aufhebung der Meldepflicht wird deutlich höher sein.

Dass es sich beim Rückgang der GQ um eine organisationsübergreifende Entwicklung handelt, zeigt die folgende Tabelle (NL ohne Meistereien). Für 18 der 23 ausgewerteten Organisationseinheiten ist gegenüber der Ermittlung im Dezember 2008 ein Rückgang der GQ zu konstatieren.

Organisationseinheit	Dez 2007	Dez 2008	Dezember 2009			Entwicklung im Vergleich zu	
	Gesamt	Gesamt	m	w	Gesamt	Dez. 2008	Dez 2007
Betriebssitz	94,96	94,76	94,12	92,73	93,63	↓	↓
Fachcenter Gebäudemanagement	91,51	93,31			93,71	↑	↑
Prüfcenter	94,09	92,97			92,47	↓	↓
Fachcenter Telekommunikation	94,59	93,52			93,60	↑	↓
Fachcenter Vermessung SIS	93,10	92,84	91,09	93,35	91,63	↓	↓
ANL Hamm	94,48	94,42	92,56	93,29	92,74	↓	↓
ANL Krefeld	92,63	93,32	91,39	89,89	91,01	↓	↓
RNL Münsterland	96,00	96,27	95,25	96,56	95,77	↓	↓
RNL Münsterland ASt. Münster	93,39	94,74	95,50	91,30	94,40	↓	↑
RNL Niederrhein	94,17	94,63	94,24	92,14	93,54	↓	↓
RNL Niederrhein ASt. Wesel	95,21	95,07	94,18	90,71	93,09	↓	↓
RNL Ostwestfalen-Lippe	95,24	95,04	95,61	94,29	95,17	↑	↓
RNL Ostwestfalen-Lippe ASt. Minden	94,35	96,18	96,23	91,73	94,78	↓	↑
RNL Rhein-Berg	93,80	93,61	93,82	93,22	93,65	↑	↓
RNL Rhein-Berg ASt. Köln	95,10	92,84	94,15	91,12	93,22	↑	↓
RNL Ruhr	94,32	93,55	93,29	90,87	92,42	↓	↓
RNL Sauerland-Hochstift	94,67	95,21	95,74	93,24	95,05	↓	↑
RNL Sauerland-Hochstift, ASt Paderborn	95,60	95,93	95,79	94,97	95,43	↓	↓
RNL Südwestfalen	92,15	94,43	94,47	92,72	93,88	↓	↑
RNL Südwestfalen ASt. Hagen	94,39	93,26	93,58	88,93	92,10	↓	↓
RNL Vile-Eifel	95,58	95,05	94,19	93,32	93,95	↓	↓
RNL Vile-Eifel ASt. Aachen	94,36	95,21	95,03	89,54	93,35	↓	↓
Planungs- und Baucenter Ruhr	94,33	94,70	95,11	90,79	93,90	↓	↓
Landesbetrieb Gesamt (inkl. Meistereien)	93,04	93,17	92,50	92,02	92,40	↓	↓

Die geringste GQ der oben dargestellten Organisationseinheiten hatte die ANL Krefeld mit 91,01%. In der ANL Krefeld war auch die GQ der Mitarbeiterinnen mit nur 89,89% besonders gering.

Die höchste GQ der oben dargestellten Organisationseinheiten hatte die RNL Münsterland mit 95,77%

Wie bereits bei der Ermittlung der GQ Ende Dezember 2008 hatten die Männer in siebzehn der zwanzig nach Geschlechtern getrennt betrachteten Organisationseinheiten eine höhere GQ als die Frauen.

Gesundheitsquoten nach Altersklassen differenziert

Die Altersklasse mit der höchsten GQ war die Altersklasse der bis 29 Jahre alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 94,55%. Gerade bei dieser Altersklasse zeigt die Tabelle jedoch auch ein demografisches Problem auf.

Mit dem Gesamtpersonalrat wurde vereinbart, dass Altersklassen, die mit weniger als vier Personen besetzt sind, aus Datenschutzgründen nicht ausgewertet werden.

Nur in acht der zwanzig oben dargestellten Organisationseinheiten war die Altersklasse der bis 29 Jahre alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mit mindestens vier Personen besetzt.

Die Altersklasse der 60 Jahre und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatte

Organisationseinheit	Dezember 2009				
	bis 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	ab 60
Betriebssitz	97,56	94,63	94,08	93,19	86,56
Fachcenter Vermessung SIS	92,17	93,94	92,51	89,89	91,41
Planungs- und Baucenter Ruhr	Datenschutz	96,33	94,15	91,97	94,13
ANL Hamm	93,00	94,33	92,58	91,19	94,83
ANL Krefeld	95,13	90,01	92,67	90,71	85,03
RNL Münsterland	98,95	97,27	95,51	96,73	90,04
RNL Münsterland ASt. Münster	Datenschutz	93,37	94,84	95,46	88,38
RNL Niederrhein	Datenschutz	94,40	92,33	95,04	91,06
RNL Niederrhein ASt. Wesel	Datenschutz	94,26	93,42	93,07	88,31
RNL Ostwestfalen-Lippe	Datenschutz	96,60	95,88	93,11	98,62
RNL Ostwestfalen-Lippe ASt. Minden	Datenschutz	94,80	93,37	96,41	93,60
RNL Rhein-Berg	Datenschutz	95,97	94,18	92,02	93,55
RNL Rhein-Berg ASt. Köln	Datenschutz	92,16	95,04	91,73	94,30
RNL Ruhr	97,51	94,18	92,53	90,98	91,69
RNL Sauerland-Hochstift	98,45	97,45	94,10	93,75	96,62
RNL Sauerland-Hochstift, ASt. Paderborn	Datenschutz	96,46	94,58	95,84	95,94
RNL Südwestfalen	95,42	97,55	92,60	92,83	93,74
RNL Südwestfalen ASt. Hagen	Datenschutz	96,33	94,70	83,49	91,88
RNL Ville-Eifel	Datenschutz	96,04	92,86	94,75	91,77
RNL Ville-Eifel ASt. Aachen	Datenschutz	97,72	94,82	88,28	91,57
Landesbetrieb Gesamt - Dezember 2009	94,55	93,55	92,39	91,65	90,36
Landesbetrieb Gesamt - Dezember 2008	93,74	93,80	93,35	92,50	91,73
Landesbetrieb Gesamt - Dezember 2007	93,54	93,81	93,29	92,21	90,66

mit 90,36% die geringste GQ. In insgesamt siebzehn der zwanzig Organisationseinheiten hatte eine der beiden Altersklassen der 50 Jahre und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die geringste GQ.

Die demografische Entwicklung in Verbindung mit dem beschlossenen weiteren Abbau von Planstellen und Stellen wird künftig dazu führen, dass genau diese beiden Altersklassen besonders stark besetzt sein werden. Wenn es nicht gelingt, den Trend zu sinkenden Gesundheitsquoten durch geeignete Maßnahmen umzudrehen, könnte sich hier eine Abwärtsspirale bilden, die schwer zu stoppen sein wird. Als Gegenmaßnahme wird derzeit ein Gesundheitsmanagement implementiert, das insbesondere auf Straßen.NRW bezogene Schwerpunkte in den aufgezeigten Bereichen setzt:

- 1) Altersdemografie
- 2) Psychische Beanspruchungen und Belastungen

Das Instrument dazu ist der Gesundheitszirkel. Bestätigend hierzu lässt sich anführen, dass der regionale Gesundheitszirkel in der ANL Krefeld für den Straßenunterhaltungsdienst und die Verwaltung psychische Belastungen als prioritäres Thema identifiziert hat. Die ANL Krefeld hat eine geringere GQ im Vergleich. Ein Zusammenhang drängt sich auf, hat zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch spekulativen Charakter.

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

<i>Organisationseinheit</i>	<i>Verwaltungsdienst</i>	<i>Technischer Dienst</i>
Betriebssitz	92,51	94,81
Fachcenter Vermessung SIS	92,94	91,56
ANL Hamm	94,04	93,53
ANL Krefeld	88,79	91,73
RNL Münsterland	95,53	95,88
RNL Münsterland ASt. Münster	94,11	94,40
RNL Niederrhein	91,04	94,37
RNL Niederrhein ASt. Wesel	91,09	94,13
RNL Ostwestfalen-Lippe	95,34	95,17
RNL Ostwestfalen-Lippe ASt. Minden	91,62	96,01
RNL Rhein-Berg	91,65	94,34
RNL Rhein-Berg ASt. Köln	91,18	94,03
RNL Ruhr	89,96	93,84
RNL Sauerland-Hochstift	94,01	95,40
RNL Sauerland-Hochstift, ASt. Paderborn	94,60	96,06
RNL Südwestfalen	91,68	94,64
RNL Südwestfalen ASt. Hagen	91,84	92,00
RNL Ville-Eifel	91,07	95,39
RNL Ville-Eifel ASt. Aachen	86,26	95,83
Planungs- und Baucenter Ruhr	89,10	95,17
Landesbetrieb Gesamt (inkl. Meistereien)	92,08	94,17

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

Wie bereits oben erwähnt, hat der Verwaltungsdienst mit 92,08% wieder eine deutlich geringere GQ als der technische Dienst, der eine GQ von 94,17% aufweist. Nur in drei der zwanzig ausgewerteten Organisationseinheiten hat der Verwaltungsdienst eine höhere GQ als der technische Dienst (FC VS, ANL Hamm, RNL OWL). Hier ist die GQ des Verwaltungsdienstes im Durchschnitt um 0,69 Prozentpunkte höher als beim technischen Dienst. In den anderen 17 Organisationseinheiten hat der technische Dienst die bessere GQ. Der Abstand zum Verwaltungsdienst beträgt hier im Durchschnitt 3,06 Prozentpunkte und ist damit deutlich größer als bei den oben erwähnten Fällen, in denen der Verwaltungsdienst die höhere GQ hat. Es ist davon auszugehen (siehe auch Mitarbeiterbefragung 2009), dass in der Regel die im technischen Dienst Beschäftigten eine höhere Identifikation mit ihrer Tätigkeit empfinden als die in der Verwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Höhere Identifikation → verbesserte Stresstoleranz → verringert die Krankheitsanfälligkeit.

Gesundheitsquoten der Autobahnmeistereien

Die Gesundheitsquoten der Autobahnmeistereien schwanken zwischen 84,11% (AM Gelsenkirchen) und 96,36% (AM Werl).

Meisterei	Dezember 2008	Dezember 2009	Entwicklung im Vergleich zum Dezember 2008
AM Bonn	91,44	90,74	↓
AM Dorsten	90,25	91,06	↑
AM Dortmund	94,30	90,57	↓
AM Duisburg	88,18	87,69	↓
AM Düren	82,79	84,59	↑
AM Freudenberg	94,75	93,10	↓
AM Gelsenkirchen	85,47	84,11	↓
AM Hagen	94,14	92,41	↓
AM Herford	90,90	87,41	↓
AM Isselburg	91,37	91,65	↑
AM Kaarst	92,07	88,62	↓
AM Kamen	88,48	85,47	↓
AM Köln	88,38	87,98	↓
AM Lengerich	95,56	93,98	↓
AM Leverkusen	91,03	92,72	↑
AM Lüdenscheid	92,43	93,13	↑
AM Mönchengladbach	88,35	89,71	↑
AM Münster	93,92	94,20	↑
AM Oelde	93,20	95,65	↑
AM Overath	92,02	92,85	↑
AM Ratingen	93,38	90,26	↓
AM Recklinghausen	90,64	85,56	↓
AM Rheinberg	90,04	92,92	↑
AM Remscheid	93,17	94,28	↑
AM Sankt Augustin	92,32	91,77	↓
AM Titz	89,08	93,04	↑
AM Weilerswist	91,33	91,03	↓
AM Werl	95,51	96,36	↑
AM Wünnenberg	91,75	90,47	↓

Von 29 Autobahnmeistereien haben 16 eine im Vergleich zum Dezember 2008 schlechtere GQ. Bei 13 hat sich die GQ verbessert. Besonders beunruhigend ist, dass inzwischen neun Autobahnmeistereien eine GQ von unter 90% aufweisen.

Gesundheitsquoten der Straßenmeistereien

Die Gesundheitsquote der Straßenmeistereien schwankt zwischen 79,14% (SM Lüdenscheid) und 96,74% (SM Legden).

Meisterei	Dezember 2008	Dezember 2009	Entwicklung im Vergleich zu Dezember 2008
SM Aachen	87,68	86,84	↓
SM Beckum	92,89	91,79	↓
SM Bergheim	86,78	86,87	↑
SM Blankenheim	93,30	89,22	↓
SM Brakel	97,24	92,26	↓
SM Brilon	92,66	90,34	↓
SM Burscheid	90,06	89,92	↓
SM Eitorf	88,72	91,64	↑
SM Erndtebrück	93,21	93,49	↑
SM Erwitte	92,52	90,82	↓
SM Espelkamp	93,63	93,88	↑
SM Geldern	90,70	90,28	↓
SM Grevenbroich	84,46	81,40	↓
SM Halle	91,72	93,03	↑
SM Heinsberg	92,59	92,11	↓
SM Herscheid	92,71	90,12	↓
SM Iserlohn	89,12	93,40	↑
SM Jülich	91,71	93,93	↑
SM Kleve	95,14	93,98	↓
SM Kreuztal	90,45	91,18	↑
SM Legden	92,91	96,74	↑
SM Lemgo	91,79	93,91	↑
SM Lennestadt	94,91	90,48	↓
SM Lohmar	88,97	87,63	↓
SM Löhne	95,06	91,75	↓
SM Lüdenscheid	76,11	79,14	↑
SM Lüdinghausen	94,99	89,14	↓
SM Marl	91,69	90,73	↓

Meisterei	Dezember 2008	Dezember 2009	Entwicklung im Vergleich zu Dezember 2008
SM Meerbusch	91,77	91,20	↓
SM Meschede	95,28	94,60	↓
SM Minden	91,04	84,26	↓
SM Moers	90,85	92,85	↑
SM Münster	94,33	93,41	↓
SM Nettetal	91,39	89,52	↓
SM Peckelsheim	95,82	92,81	↓
SM Rhede	93,76	95,24	↑
SM Rheinbach	93,35	90,20	↓
SM Salzkotten	92,36	94,17	↑
SM Schieder	92,78	92,80	↑
SM Schleiden	94,75	94,28	↓
SM Schwelm	89,94	86,65	↓
SM Simmerath	94,00	93,34	↓
SM Solingen	90,57	91,86	↑
SM Steinfurt	89,80	90,53	↑
SM Unna	93,33	92,71	↓
SM Velbert	90,98	91,88	↑
SM Voerde	91,05	91,31	↑
SM Waldbrühl	89,26	85,54	↓
SM Weilerswist	89,30	90,25	↑
SM Westerkappeln	97,28	95,21	↓
SM Wiedenbrück	87,37	93,61	↑
SM Wiehl	94,81	94,48	↓
SM Wilnsdorf	92,68	93,13	↑
SM Winterberg	98,51	93,22	↓
SM Wipperfurth	93,76	91,29	↓

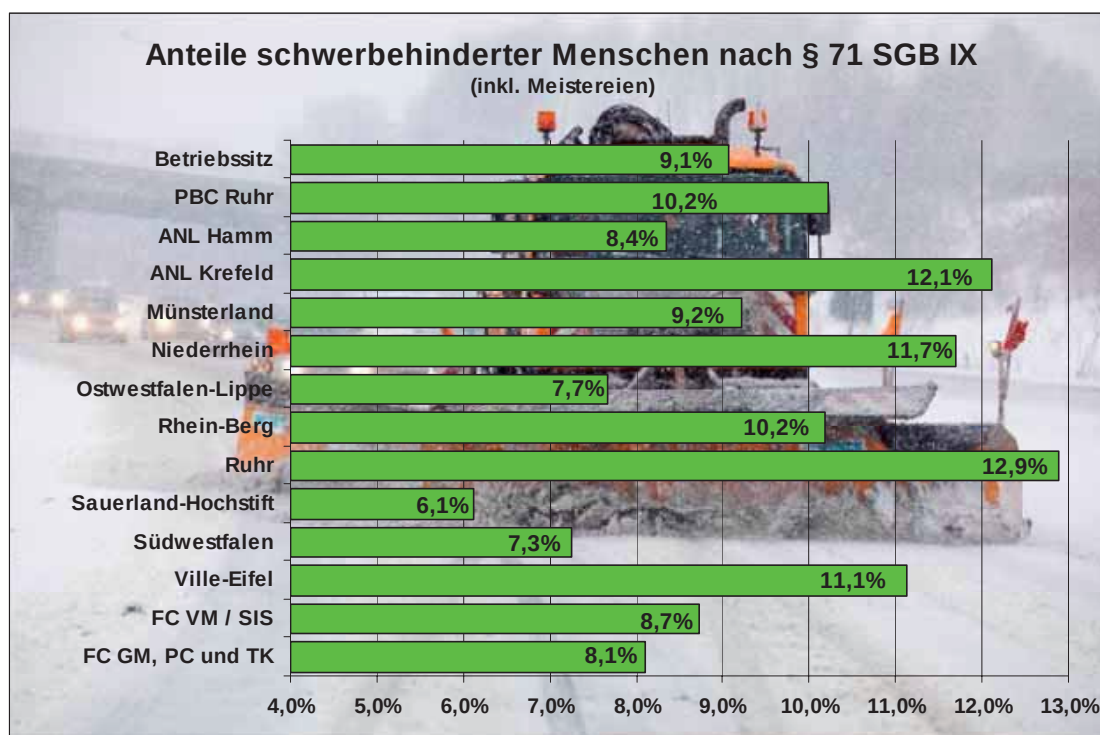
Bei 33 SM hat sich die GQ gegenüber Dezember 2008 verschlechtert. Bei 22 SM verbesserte sich die GQ seit Dezember 2008. Zwölf SM haben eine GQ von weniger als 90%.

Arbeitsmedizinische Sicht:

Die Prozentzahlen im Bereich der Meistereien (AM und SM) beziehen sich auf deutlich kleinere Kopffzahlen. Hier liegt ein besonderer Schwerpunkt im Bereich der Langzeiterkrankungen, die deutlich die GQ reduzieren. Weiter fehlen Schonarbeitsplätze bzw. Konzepte, die die Wiedereingliederung von körperlich eingeschränkten Beschäftigten erleichtern und bei Wiedereingliederungsmaßnahmen zu deutlich verkürzten AU - Zeiten führen würden. Sekundäre und tertiäre Präventionsmaßnahmen sind ebenso erforderlich wie „altersgerechte“ Verteilung von Aufgaben und Nutzung von Erfahrungs- und Wissenskompetenzen. Dies würde in diesem Bereich (und auch generell) zu einer deutlichen Verbesserung der GQ führen. Dazu wird das Gesundheitsmanagement bei Straßen.NRW weiter gestärkt, u.a. durch flächendeckende Implementierung der Gesundheitszirkel. Des Weiteren muss ein Altersdemografiekonzept für Straßen.NRW entwickelt werden.

Integration schwerbehinderter Menschen

„Die Teilnahme am Arbeitsmarkt ist ein entscheidender Gradmesser für die gesellschaftliche Teilhabe behinderter Menschen insgesamt. Arbeit sichert die Existenz, verleiht sozialen Status und Ansehen und schafft soziale Beziehungen.“⁹ Mit diesen Worten betonte die Beauftragte der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderung die besondere Bedeutung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Öffentliche Arbeitgeber haben hier eine Vorbildfunktion um zu zeigen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung nicht weniger gute Arbeit leisten und nicht weniger motiviert sind als alle anderen Beschäftigten. Straßen.NRW stellt sich aus Überzeugung dieser Verantwortung und beschäftigt einen deutlich über den gesetzlichen



Anforderungen liegenden Anteil an schwerbehinderten Menschen.

Die Anteile schwerbehinderter Menschen schwanken zwischen 6,1% in der RNL Sauerland-Hochstift bis hin zu fast 13% in der RNL Ruhr. Für Straßen.NRW insgesamt lag der Anteil Ende 2009 bei 9,57%, was einem Anstieg um 0,64 Prozentpunkten entspricht. Auf über 550 Arbeitsplätzen konnten zum Stichtag 31.12.2009 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden.

Was Integration schwerbehinderter Menschen in die Arbeitswelt jenseits von Zahlen und Quoten in der Praxis konkret für einen Menschen bedeuten kann, davon kann Hubert Hoogmans berichten.

⁹ NRW ohne Barrieren – Bericht der Beauftragten der Landesregierung NRW für die Belange der Menschen mit Behinderung – Februar 2007 – Seite 97

Hubert Hoogmans ist Jurist im Team des Justitiariats des Betriebssitzes und Ansprechpartner der Autobahnniederlassung Krefeld in rechtlichen Fragen. Er vertritt Straßen.NRW vor Gericht, erstellt Gutachten und berät die Fachabteilungen in allen rechtlichen Fragen. Hoogmans legt Wert auf die Feststellung, dass es sich nicht um einen eigens für ihn geschaffenen Arbeitsplatz mit eingeschränkten Aufgaben handelt, sondern er im Team mit seinen Kolleginnen und Kollegen dieselben Aufgaben wahrnimmt.

Nach dem Motto „Man kann viel machen, wenn man es nur will!“ überwindet



Hoogmans mit viel Energie und Selbstbewusstsein die Beschränkungen, die ihm durch seine Behinderung auferlegt werden. Gerade der unmittelbare Kontakt mit Menschen und die Erfahrung, dabei nicht in erster Linie über seine offensichtliche Behinderung wahrgenommen und definiert zu werden, sondern als kompetenter Jurist und hilfsbereiter Kollege angenommen zu

werden, sind ihm dabei wichtig. Auch vor Ortsterminen im Bereich von Baustellen oder Meistereibezirken, die im Regelfall schwieriges Gelände für Rollstuhlfahrer sind, scheut Hoogmans dabei nicht zurück. Aber Herausforderungen anzunehmen und zu meistern gehört zu seinem Leben. „Sonst macht die Arbeit ja keinen Spaß!“, lacht er. Hierzu nutzt er neben einer Arbeitsassistenz auch technische Hilfsmittel. Mit tatkräftiger Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung und den IT-Experten von Straßen.NRW sowie der örtlichen Fürsorgestelle für Menschen mit Behinderungen der Stadt Krefeld konnte für den Arbeitsplatz von Hubert Hoogmans die Spezialsoftware Dragon NaturallySpeaking Legal angeschafft werden. Damit ist es Hoogmans möglich, auch komplizierte und längere Texte zu verfassen. Er diktiert dabei dem Computer via Headset den Text. Die Software setzt dann seine gesprochenen Worte in einen Schriftsatz um. Dabei beherrscht diese Spezialversion auch das spezifische juristische Fachvokabular. Die Einarbeitung war nicht ganz einfach, erzählt Hoogmans. Volle drei Monate musste er dem Programm Texte vorlesen, um es auf seine Stimme zu trainieren. Erst dann war es eine wirkliche Hilfe für ihn. Auch heute noch trainiert er das Programm regelmäßig, um es an seine Stimme zu gewöhnen. Jetzt aber hat er eine wertvolle Unterstützung, die ihm wieder ein Stück mehr Unabhängigkeit ermöglicht.

Das Beispiel von Herrn Hoogmans zeigt, dass die Integration schwerbehinderter Menschen möglich ist und beiden Seiten Vorteile bringt: Einen interessanten Arbeitsplatz für den Betroffenen und einen motivierten und kompetenten Mitarbeiter für den Arbeitgeber.

Personalentwicklung

Straßen.NRW wurde im Jahre 2001 gegründet mit dem Ziel, zeitgemäße und leistungsfähige Verwaltungsstrukturen zu schaffen. Zeitgemäß und leistungsfähig zu sein, ist jedoch kein Ziel, nach dessen Erreichen man sich zufrieden zurücklehnen kann. Vielmehr gilt es, sich jeden Tag erneut darum zu bemühen, mit den anvertrauten Steuergeldern so wirtschaftlich und sparsam wie möglich umzugehen. Dies erfordert ständige Veränderungsprozesse. Altbewährtes muss weiterentwickelt, Überholtes ersetzt und Neues eingeführt werden.

Im Rahmen dieser Veränderungsprozesse sind die Führungskräfte von Straßen.NRW gefordert, diese Prozesse zu initiieren, zu begleiten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu kommunizieren, damit alle an einem Strang ziehen. An unsere Führungskräfte werden daher besondere und sich stetig verändernde Anforderungen gestellt, um ihre Führungsaufgaben bewältigen zu können. Mit einer gezielten und auf die jeweilige Führungskraft abgestimmten Personalentwicklung unterstützt ein eigens dafür eingerichteter Stab Personalentwicklung die Führungskräfte bei diesem Prozess. Insgesamt richtet sich die Arbeit des Stabs Personalentwicklung an alle Beschäftigten bei Straßen NRW.

Die eingesetzten Instrumente sind:

- Coaching
- Führungskräftezirkel
- Potentialanalyse
- Teamentwicklung
- Mitarbeiterbefragung
- 360° Feedback

Coaching

Das Coaching ist eine Form von individueller, unterstützender Beratung für Personen mit Managementaufgaben. Es zielt auf die Persönlichkeitsentwicklung ab. Die Führungskraft soll durch den Coach darin unterstützt werden, selbstbewusst, zielorientiert und selbstkritisch zu handeln. Darüber hinaus kann der konstruktive und zielorientierte Umgang sowohl mit Vorgesetzten, als auch mit Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreicht werden.

In einer Kombination aus individueller, unterstützender Problembewältigung und persönlicher Beratung und Begleitung hilft der Coach als neutraler Feedbackgeber. Coach und Klient (Coachee) arbeiten dabei gemeinsam an beruflichen oder privaten Problemstellungen des Klienten. Dies geschieht im Sinne von Selbsthilfe und Selbstverantwortung.

Führungskräftezirkel

Führungskräftezirkel sind Gruppen von ca. zwölf Führungskräften, die auf gleicher oder ähnlicher Hierarchie-Ebene angesiedelt sind. Diese Gruppen treffen sich im regelmäßigen Abstand (ca. alle 2-3 Monate) für die Dauer von 6 Stunden, um sich mit Hilfe des Instruments der „Kollegialen Fallberatung“ in einem strukturierten Rahmen über führungsrelevante Themen auszutauschen. Unter anderem soll dabei die Entstehung von dienststellenübergreifenden Netzwerken und somit der Blick über den eigenen „Tellerrand“ gefördert werden. Die Führungskräftezirkel werden im Jahr 2010 unter der Leitung von externen Moderatorinnen und Moderatoren durchgeführt. Die externen Moderatorinnen und Moderatoren werden den Teilnehmenden die Methode der kollegialen Beratung vermitteln und können bei Bedarf auch fachlichen Input in Bezug auf Führungsthemen geben. Gleichzeitig werden sie die Teilnehmenden auch darauf vorbereiten, nach Ablauf des Jahres 2010 die Zirkel in Eigenregie weiterzuführen.

Potentialanalyse

Mit den Teilnehmern einer Potentialanalyse wird zunächst im Rahmen eines ersten Informationsgesprächs abgeklärt, welche Erwartungen die Teilnehmer an die Potentialanalyse haben und welches das für den Teilnehmer oder die Teilnehmerin geeignete Analyseverfahren ist.

Die Potentialanalyse selbst erfolgt mittels eines onlinegestützten Verfahrens.

In einem zweiten Gespräch werden dann die Ergebnisse der Analyse mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer besprochen. Es werden Potentiale und Entwicklungsfelder aufgezeigt und Anregungen gegeben, wie diese optimal eingesetzt bzw. weiterentwickelt werden können.

Teamentwicklung

Veränderungsprozesse im Bereich der Aufbau- und Ablauforganisation führen dazu, dass Teams neu zusammengestellt oder bestehende Teams mit veränderten Aufgabenstellungen konfrontiert werden. Dies kann innerhalb des Teams zu Reibungsverlusten und Unstimmigkeiten führen. Teamentwicklung dient dazu, Optimierungspotentiale bei der Zusammenarbeit des Teams zu erarbeiten und das Team bei der Umsetzung zu unterstützen. Eine zentrale Grundvoraussetzung für Teamentwicklung bei Straßen.NRW ist dabei die Einbindung der Führungskraft.

Mitarbeiterbefragung

Um auch künftig alle Leistungen in gewohnt hoher Qualität erbringen zu können, ist es für Straßen.NRW jedoch nicht ausreichend, sich nur auf das Potenzial der Führungskräfte zu konzentrieren. Besonders bedeutungsvoll ist es auch zu erfahren, wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Situation wahrnehmen. Wie zufrieden sind sie mit ihren Arbeitsbedingungen und mit ihren Führungskräften? Was sollte verändert werden? Daher haben wir im Jahr 2009 unter dem Motto „Straßen.NRW fragt – Mitarbeiter antworten“ zusammen mit der Fakultät für Psychologie an der Ruhruniversität Bochum eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Zusammen mit dem Team der Ruhruniversität Bochum wurde eine auf wissenschaftlichen Kriterien basierende standardisierte Befragung entwickelt, deren Ergebnisse mit anderen Unternehmen und Institutionen verglichen werden können.

Insgesamt haben an der Befragung 3.455 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen. Dies entspricht einer Teilnahmequote von 54%, was eine deutliche Steigerung gegenüber der Mitarbeiterbefragung von 2007 bedeutet, die eine Teilnahmequote von 45,9% erzielte.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dabei deutlich gemacht, dass sie sich eine bessere Einbindung bei Entscheidungen wünschen. Auch ein regelmäßigeres Feedback zu ihrer Arbeit sehen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Mitarbeiterbefragung als wünschenswert an. Die richtigen Informationen zur richtigen Zeit zu bekommen ist gleichfalls ein Punkt, bei dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch Verbesserungspotential sehen.

Dass Straßen.NRW besonders motivierte Beschäftigte hat, zeigt sich darin, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich bei der Mitarbeiterbefragung dafür ausgesprochen haben, noch mehr Möglichkeiten zu schaffen, damit der einzelne seine Fähigkeiten besser einbringen und sich beruflich weiterentwickeln kann. Allerdings fehlt es nach Ansicht der Beschäftigten derzeit noch an Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

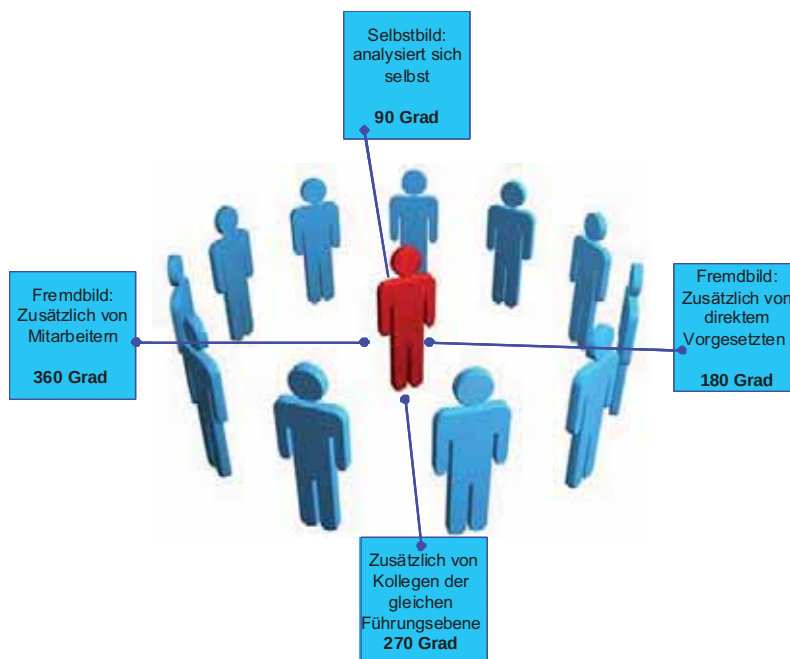
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen sich überzeugt, dass sie mit ihrer Arbeit einen wertvollen Dienst für die Allgemeinheit erbringen. Positiv wird auch der Einsatz von Straßen.NRW für die Sicherheit am Arbeitsplatz beurteilt.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden nun sorgfältig analysiert. Ebenso wie aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung 2007 bereits Konsequenzen gezogen wurden, sollen nach den Worten der Straßen.NRW Geschäftsführung auch die Ergebnisse der aktuellen Mitarbeiterbefragung Auswirkungen haben, damit Straßen.NRW sich kontinuierlich weiterentwickeln kann¹⁰.

¹⁰ editorial zum Mitarbeitermagazin „news“ – Ausgabe Oktober 2009

360° Feedback

Beim 360° Feedback handelt es sich um ein Personalentwicklungsinstrument, das im Rahmen eines Online-Befragungsbogens erstmalig bei Straßen.NRW durchgeführt wurde. Es soll dazu dienen, Stärken und Entwicklungsfelder von Führungskräften zu erkennen, indem eine Betrachtung des Führungsverhaltens aus verschiedenen Blickwinkeln analysiert wird. Es handelt sich hierbei nicht um ein "Abstrafungsinstrument". Die Antworten sollen aufgrund eines beobachtbaren Führungsverhaltens gegeben werden. Die Voraussetzung hierfür ist die Tatsache, dass mit der Person, der ein Feedback gegeben werden soll, eine regelmäßige (mindestens einmal wöchentliche) Arbeitsbeziehung besteht. Eine Bewertung "aus dem Bauch heraus" sollte unbedingt vermieden werden.



Der Nutzen für die Beschäftigten besteht darin, dass sie erstmalig die Möglichkeit erhalten, ihrer Führungskraft eine differenzierte Rückmeldung über das wahrgenommene Führungsverhalten zu geben. Ausgehend von den realen Erfahrungen, die im Umfeld mit der jeweiligen Führungskraft gemacht wurden, erhalten die Teilnehmer am 360° Feedback die Möglichkeit,

sowohl die Stärken ihrer Führungskraft zu erkennen und zu würdigen, als auch solche Bereiche zu identifizieren, die der Weiterentwicklung bedürfen.

Die Führungskräfte erhalten durch die Teilnahme an einem 360° Feedback erstmalig die Möglichkeit, ihr Führungsverhalten aus verschiedenen Perspektiven zu reflektieren. Dabei wird die Selbsteinschätzung den Fremdwahrnehmungen der eigenen Führungskraft, denen der Beschäftigten sowie der Kolleginnen und Kollegen gegenübergestellt. Im Anschluss werden die individuellen Ergebnisse in einem ausführlichen Feedbackgespräch mit einem externen oder internen Coach vertraulich besprochen. Weiterhin werden Potentiale und Entwicklungsfelder identifiziert, um einen individuellen Entwicklungsplan zu erstellen.

Die Personalentwicklung erhält aus den Ergebnissen Hinweise zur Individual-, Team- und Organisationsentwicklung, um entsprechende Maßnahmen zielgruppengenau konzeptionieren und umsetzen zu können. Abschließend wird in einer Organisationsmanagement-Analyse das Führungsverhalten aller Führungskräfte

anonymisiert zusammengefasst und dargestellt. Hieraus lassen sich Impulse für die Qualitätsverbesserung des Führungsverhaltens insgesamt ableiten. Auf diese Weise kann auch eine Verknüpfung mit der Mitarbeiterbefragung 2009 hergestellt werden, welche Führungsthemen wie z.B. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation zum Inhalt hatte.

Im Jahr 2009 wurde erstmalig in einer Regionalniederlassung und Anfang 2010 im Betriebssitz von Straßen.NRW ein solches 360° Feedback durchgeführt. Derzeit wird über eine flächendeckende Einführung beraten.

Aus- und Fortbildung

Ausbildung

Der Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen ist Partner im Ausbildungskonsens NRW. Ziel des Ausbildungskonsenses ist es, den jungen und ausbildungswilligen Menschen einen qualifizierten Ausbildungsplatz anbieten zu können. Eine qualifizierte berufliche Ausbildung, mit der auch die Grundlage für fortgesetztes und eigenverantwortliches Lernen geschaffen wird, ist unabdingbar für die weitere berufliche Entwicklung, sowie zur Vorbeugung von Arbeitslosigkeit. Darüber hinaus ist und bleibt das duale (schulische und betriebliche) Ausbildungssystem in Deutschland einer der wichtigsten Wege zur Sicherung des Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs des öffentlichen Dienstes und der gewerblichen Wirtschaft. Der Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen konnte seit seiner Gründung durch intensive und flächendeckende Ausbildungstätigkeiten stets einen wichtigen Beitrag zu diesem Ausbildungskonsens leisten.



Ausbildungsberufe bei Straßen.NRW

Die Ausbildung bei Straßen.NRW erfolgt auf der Grundlage einer Ausbildungskonzeption. Mit dieser im Jahr 2005 von der Geschäftsführung genehmigten und mit dem Ministerium abgestimmten Konzeption werden die Schwerpunkte aller Ausbildungstätigkeiten festgelegt. Auch hier ist oberste Priorität die Besetzung aller freien Ausbildungsstellen. Durch intensive Bemühungen konnte die Ausbildungsquote beim Landesbetrieb - wie in der folgenden Tabelle dargestellt - in den letzten Jahren deutlich erhöht werden. Um den Erfordernissen einer zeitgemäßen Ausbildung bei Straßen.NRW gerecht zu werden, wird die Ausbildungskonzeption jährlich fortgeschrieben.

In den folgenden Ausbildungsberufen wird ausgebildet:

1. Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik
2. Bürokauffrau / Bürokaufmann

3. Baustoffprüferin / Baustoffprüfer
4. Vermessungstechnikerin / Vermessungstechniker
5. Straßenwärterin / Straßenwärter
6. Fachinformatikerin / Fachinformatiker Systemintegration, Anwendungsentwicklung
7. Informatikkauffrau / Informatikkaufmann
8. Kraftfahrzeugservicemechanikerin / Kraftfahrzeugservicemechaniker
9. Mechanikerin / Mechaniker für Land- und Baumaschinentechnik
10. Fachangestellte / Fachangestellter für Medieninformationsdienste – Fachrichtung Information und Dokumentation

Für den Landesbetrieb sind zum derzeitigen Zeitpunkt insgesamt 274 Ausbildungsstellen ausgewiesen, davon waren zu Beginn des laufenden Ausbildungsjahres (Stand 30.09.2009) 273 Stellen besetzt.

<i>Ausbildungsberuf</i>	<i>Ist-Besetzung</i>	<i>Ist-Besetzung</i>	<i>Ist-Besetzung</i>	<i>Ist-Besetzung</i>	<i>Ist-Besetzung</i>	<i>Geplante neue Ausbildungsverträge</i>
	<i>gesamt</i>	<i>gesamt</i>	<i>gesamt</i>	<i>gesamt</i>	<i>gesamt</i>	
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Baustoffprüfer/Baustoffprüferin	2	3	4	2	2	1
Fachang. für Medien- und Informationsdienste		1	1	1	1	
Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung		1	1	1		
Fachinformatiker/in Systemintegration	1	1	1	2	2	
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	12	12	12	2	1	
Kfz-Servicemechaniker/Kfz-Servicemechanikerin	5	10	15	10	8	4
Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin	20	20	22	20	20	5
Bürokaufmann/Bürokauffrau	37	55	46	50	46	15
Fachkraft für Straßen- u. Verkehrstechnik	34	31	27	27	25	10
Mechaniker/Mechanikerin f. Land- u. Baumasch.	2	11	12	12	10	6
Kfz-Mechatronikerin/-Mechatroniker				1	1	
Straßenwärter/Straßenwärterin	123	118	117	138	157	44
Fachangst. f. Bürokommunikation		1				
Gesamt	236	264	258	266	273	85
Stellen-Soll	273	274	274	274	274	
Ausschöpfung des Stellensolls in %	86,4	96,4	94,2	97,1	99,6	

Die von Straßen.NRW angebotenen Ausbildungsberufe sind zukunfts- und entwicklungsfähig. Die Ausbildung erfolgt im Betriebssitz in Gelsenkirchen, in den Fachcentern und Niederlassungen sowie in den Meistereien.

Darüber hinaus werden die Ausbildungsinhalte in allen Ausbildungsberufen – unter Berücksichtigung der Vorgaben der Ausbildungsverordnungen – durch betriebsinterne Schulungen und Seminare weiter optimiert. Im Jahr 2009 wurden dazu folgende Maßnahmen durchgeführt:

betriebsinterne Schulungen

Für die Auszubildenden Fachkräfte für Straßen- und Verkehrstechnik

- VESTRA-Grundschulung
- VESTRA-Aufbauschulung
- ARRIBA
- CAD-Standardschulung

Für die Auszubildenden Bürokauffrauen und Bürokaufmänner

- Schulung – Staatsrecht und allgemeiner Datenschutz
- MS-Office online (Word, Excel, Power-Point)
- Arbeitsrecht
- Rechnungswesen

Für alle Auszubildenden des Betriebssitzes

- Einführungsveranstaltung: Allgemeine Informationen über die Ausbildung bei Straßen.NRW, über den Landesbetrieb, die Niederlassungen und unseren Platz im Staatsgefüge
- Arbeitsaufgaben je Quartal: Die Auszubildenden bekommen pro Quartal eine Arbeitsaufgabe mit einem Thema aus dem Sachgebiet, in dem sie zu der Zeit eingesetzt sind, bzw. zu einem aktuellen Thema gestellt (z. B. die Strategie von Straßen.NRW). Die Arbeitsergebnisse präsentieren die Auszubildenden vor einer kleinen Gruppe (Kurzvortrag/Präsentation). Anschließend erhält jeder Auszubildende ein persönliches Feedback.
- Projektarbeit: Jeder Einstellungsjahrgang der Auszubildenden des Betriebssitzes bekommt die Aufgabe, eine bestimmte Projektarbeit durchzuführen. Für die Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2007 lautete die Aufgabe: Erstellung eines Messestandes. Die Teilnahme mit einem eigenen Messestand an der Ausbildungsmesse „was geht?“ im Ruhrkongress in Bochum wurde erfolgreich durchgeführt.

Bewerbungstraining für Auszubildende

„Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance“

Allen Auszubildenden des letzten Ausbildungsjahres bei Straßen.NRW wird ein eintägiges Bewerbungstraining angeboten.

Seminare der Ausbildungsstelle

Einführung eines Seminars für Ausbilderinnen und Ausbilder mit dem Titel „Professionell Ausbilden“. Dieses Seminar wurde im Jahr 2007 als Pilotprojekt erfolgreich durchgeführt und ist seit 2008 regelmäßiger Bestandteil des Fortbildungsprogramms.

Um möglichst alle zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze besetzen zu können, wurden von Straßen.NRW aktiv Maßnahmen ergriffen, den Landesbetrieb und seine Ausbildungsberufe vorzustellen:

- Vorstellung von Straßen.NRW und seinen Ausbildungsberufen im Rahmen des Berufsorientierungstages an der Realschule Rotthausen
- Unterstützung des Förderprogramms BIWAQ (Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier) an der Parkschule in Hamm. Das BIWAQ-Programm wird zum Teil vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung gefördert. Dieses Programm soll helfen, die soziale Situation von Stadtteilbewohnern zu verbessern und die lokale Ökonomie zu stärken. Innerhalb des BIWAQ-Programms gibt es kleinere Projekte, wie z.B. das Berufsorientierungsprojekt an der Parkschule in Hamm. In diesem Zusammenhang wurden die bei Straßen.NRW angebotenen Ausbildungsberufe vorgestellt. Zudem wurden den Schülerinnen und Schülern Tipps zum Thema „Wie bewerbe ich mich richtig?“ gegeben.
- Teilnahme an der Ausbildungsmesse im Wissenschaftspark Gelsenkirchen
- Teilnahme an der Ausbildungsmesse „Was geht“, Ruhrkongress Bochum

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 von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen der Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen zur zuständigen Stelle für den Ausbildungsberuf „Straßenwärterin / Straßenwärter“ bestimmt.

Nach dem BBiG hat die zuständige Stelle folgende Funktionen:

- Sie überwacht Ausbildungsstätten und Ausbilder und stellt deren Eignung fest,

- sie kann für Ausbildungsstätten das Einstellen und Ausbilden untersagen,
- sie führt das Berufsausbildungsverzeichnis,
- sie überwacht die Durchführung von Berufsausbildung und Umschulung,
- sie fördert die Berufsausbildung durch Beratung der Ausbildenden und der Auszubildenden durch Ausbildungsberater,
- sie überwacht die Einhaltung der Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG),
- sie errichtet Prüfungsausschüsse,
- sie führt Zwischen-, Abschluss-, Umschulungs- und Fortbildungsprüfungen durch,
- sie entscheidet über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit,
- sie errichtet einen Berufsbildungsausschuss,
- sie erlässt die nach dem BBiG notwendigen Rechtsvorschriften für die Durchführung der Berufsbildung.

Führen des Berufsausbildungsverzeichnisses

2009 wurden der zuständigen Stelle insgesamt 132 Ausbildungsverträge zur Eintragung in das Berufsausbildungsverzeichnis vorgelegt.

Vor der Eintragung werden die Verträge auf ihre Rechtmäßigkeit bzw. auf gem. § 12 BBiG nichtige Vereinbarungen hin überprüft. Evtl. 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.

2009 wurden neu eingetragen:

	Anzahl der Ausbildungsverträge		
	insgesamt	davon männlich	davon weiblich
LS NRW	54	53	1
Städte	54	51	3
Kreise	16	15	1
Gemeinden	8	8	
Summe	132	127	5

Insgesamt werden in Nordrhein – Westfalen mit Stand 31.12.2009 über die drei Ausbildungsjahre 369 junge Menschen zur Straßenwärterin bzw. zum Straßenwärter ausgebildet und von der zuständigen Stelle von der Einstellung bis zur Aushängung des Facharbeiterbriefes begleitet und betreut.

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

2009 wurden 7 Anträge auf Anerkennung als Ausbildungsstätte von Städten, Kreisen und Gemeinden an die zuständige Stelle herangetragen.

Vor der Anerkennung wurde jede Ausbildungsstätte besucht. Die Eignung der vorgeschlagenen Ausbilder und Ausbilderinnen wurde sowohl in fachlicher Hinsicht durch Einsicht der entsprechenden Zeugnisse als auch in arbeitspädagogischer Hinsicht durch Kontrolle der Ausbildereignung überprüft.

Die Eignung als Ausbildungsstätte wurde durch eine Begehung und Überprüfung der Ausbildungsmöglichkeiten abgeklärt.

In jedem Fall wurde mit den Ausbildern ein Beratungsgespräch geführt.

Im Rahmen von 31 unangemeldeten Besuchen wurde darüber hinaus die überbetriebliche Ausbildung in den Ausbildungszentren der Bauindustrie, des Baugewerbes sowie der Deutschen Lehranstalt für Agrartechnik (DEULA) überwacht.

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. Von den Auszubildenden vorgebrachte Probleme oder Beschwerden über die Ausbildung wurden umgehend mit der Geschäftsleitung des jeweiligen Ausbildungszentrums erörtert.

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

Im Jahre 2009 nahmen insgesamt 116 Auszubildende an der Zwischenprüfung teil.

An den Abschlussprüfungen Winter 2008/2009 und Sommer 2009 nahmen insgesamt 102 Auszubildende teil, von denen acht die Prüfungen nicht bestanden.



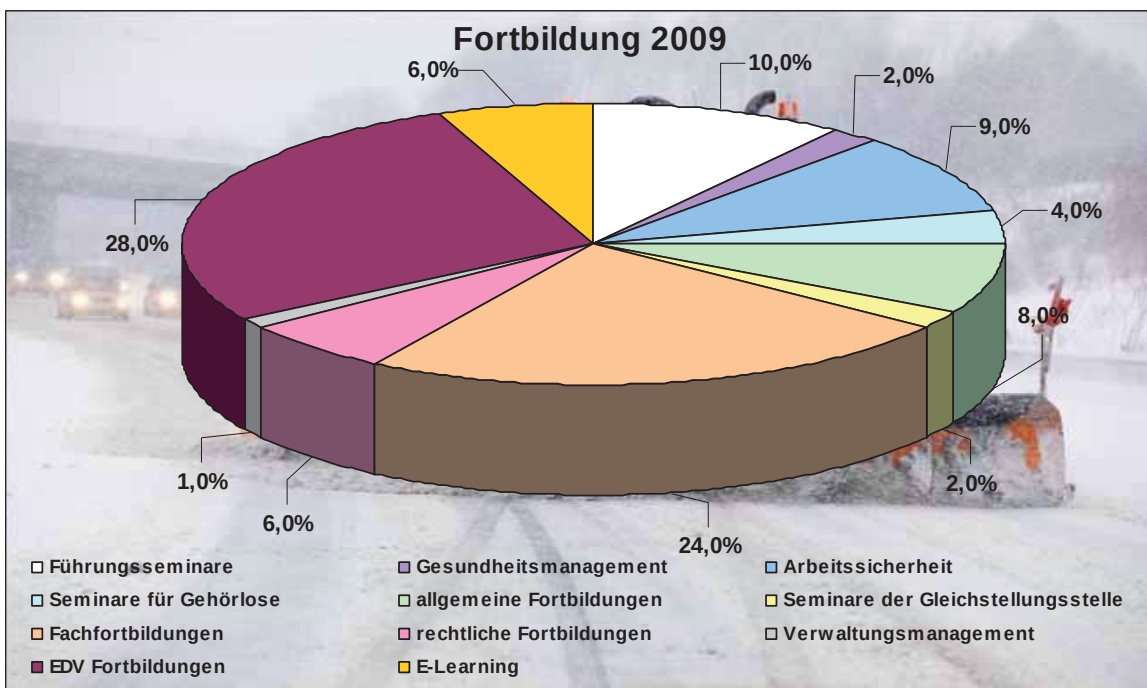
Abb. 6:
Abschlussprüfung Sommer 2009: Führen eines Fahrzeugs der Klasse CE

Fortbildung

Das Fortbildungsangebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Straßen.NRW ist sehr breit gefächert. Neben dem umfangreichen internen Fortbildungsprogramm besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an Seminaren der Fortbildungsakademie Mont-Cenis, des Landesbetriebs IT.NRW sowie auch bei externen Bildungsanbietern.

Dabei ist das jährlich erarbeitete, auf den Bedarf abgestimmte, interne Fortbildungsprogramm ein wesentlicher Bestandteil des Gesamtangebots. Hier wurden insgesamt wurden 251 Veranstaltungen in den Bereichen Führung, allgemeine Seminare, Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit, Fachfortbildungen, rechtliche Fortbildungen, Fortbildungen der Gleichstellungsstelle, Verwaltungsmanagement, Seminare für gehörlose Beschäftigte und EDV angeboten. Im Bereich der E-Learning Seminare konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus insgesamt 14 Lernprogrammen auswählen.

Die Aufteilung der Seminare aus dem Fortbildungsprogramm nach den o. g. Themenfeldern stellt sich wie folgt dar:



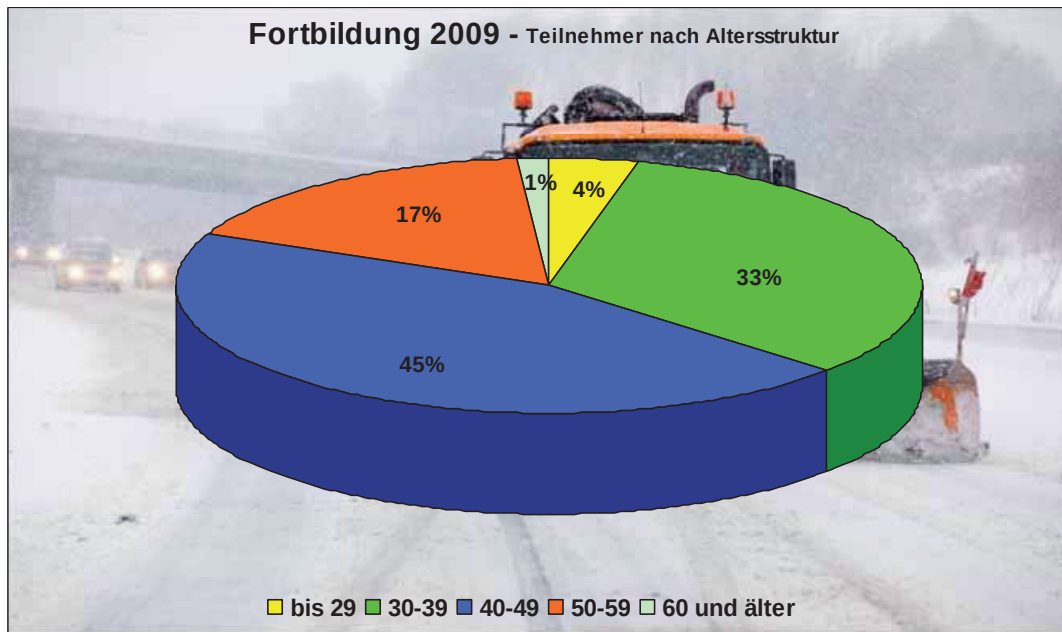
Die fachlichen Fortbildungen und die Fortbildungen im EDV-Bereich werden vorwiegend durch fachkundige, interne Referentinnen und Referenten des Landesbetriebs durchgeführt, die neben ihrer regulären Tätigkeit in den Fachabteilungen Fortbildungsveranstaltungen für das interne Fortbildungsprogramm vorbereiten und durchführen. Das besondere Engagement der internen Referentinnen und Referenten sei hier besonders erwähnt.

Bei den 251 Veranstaltungen waren insgesamt 7.764 Seminarplätze belegt.

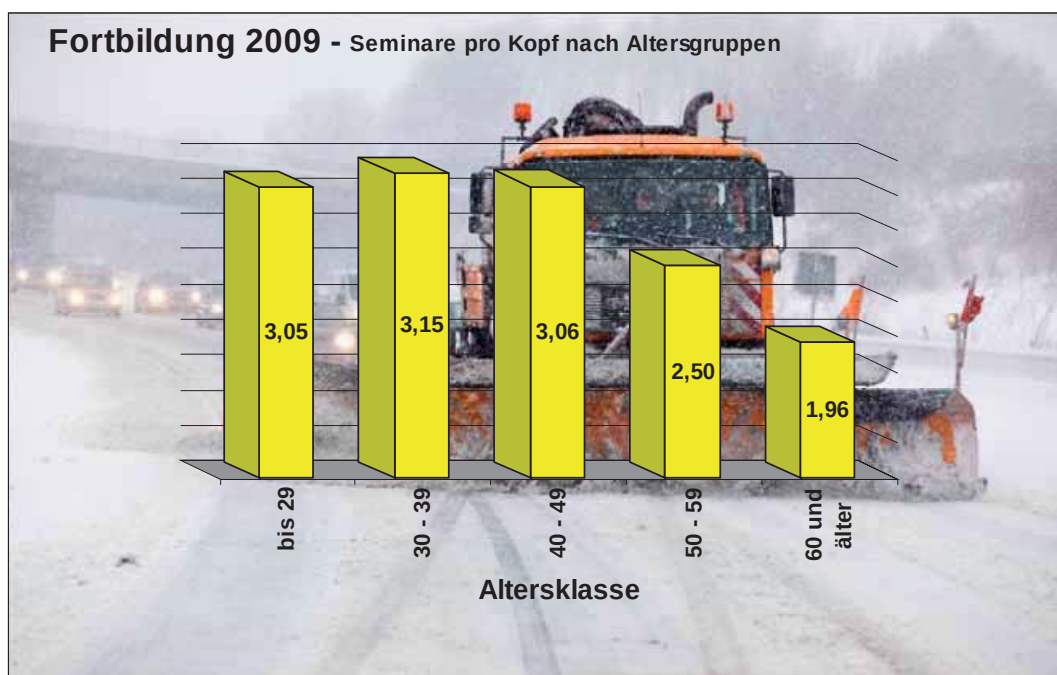
Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Jahr 2009 hat ein Beschäftigter / eine Beschäftigte im Durchschnitt an drei Seminaren teilgenommen.

Von den insgesamt 7.764 Seminarplätzen waren 2004 von Frauen belegt. Das entspricht rund 26%.

Die Aufteilung der Seminarteilnehmer nach Altersstruktur ergibt folgendes Bild:



Umgerechnet in Seminare pro Kopf zeigt sich, dass die älteren Altersgruppen tendenziell an weniger Seminaren teilnehmen.



Arbeitssicherheit

Arbeitsschutz bei Straßen.NRW

Die Organisation des Arbeitsschutzes bei Straßen.NRW ist seit jeher an den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) ausgerichtet und wird gelebt. Konsequenz sind Verantwortung, Beratung und Ermittlung von Belastungen und Beanspruchungen in sämtlichen Bereichen geregelt. Die Gewährleistung der Sicherheit der Menschen, die bei uns arbeiten, hat hohe Priorität. Die Stabsstelle Arbeitssicherheit bei Straßen.NRW nimmt nicht nur die Aufgaben wahr, die vom Gesetzgeber vorgeschrieben sind, sondern richtet ihr Tun und Handeln darauf aus, den Dienststellen soviel Hilfestellung zuteil werden zu lassen, dass der Arbeitsaufwand aufgrund der begrenzten Kapazitäten und Fachkenntnisse im praktikablen Rahmen gehalten wird. Der Fokus kann dadurch in den Dienststellen viel besser auf die Verantwortung gerichtet werden. Hilfreich ist hierbei auch das mit der Hauptabteilung Betrieb und Verkehr zusammen entwickelte Umwelt- und Arbeitsschutzmanagementsystem, welches in sehr enger Zusammenarbeit ständig weiter entwickelt wird.

Zertifizierungen

Im Zentrum der Tätigkeiten der Stabsstelle lag im Jahr 2009 die Teilnahme des gesamten Betriebes am Prämiensystem der Unfallkasse NRW. Die Unfallkasse als zuständiger Träger der gesetzlichen Unfallversicherung der öffentlichen Hand in NRW gab allen bei ihr versicherten Betrieben die Möglichkeit, die eigenen Bemühungen um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf den Prüfstand zu stellen. Danach wurden Ermittlungsbögen zur Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geprüft und Straßen.NRW wurde für ein eingehendes Audit zugelassen. Nach Interviews mit dem Hauptgeschäftsführer und den beiden Stabsstellen Arbeitssicherheit und Betriebsärztliche und Soziale Dienste sowie GPR und Schwerbehindertenvertretung kamen die Auditoren zum Ergebnis, dass der Landesbetrieb Straßenbau NRW die Teilbereiche Politik der Sicherheit und Gesundheit, Verantwortung, Aufgaben und Befugnisse, Arbeitsschutzbeauftragte, Informa-



tion, Betriebliche Arbeitsprozesse, Gesundheitsförderung prämiierungswürdig umgesetzt hat. Somit wurden Straßen.NRW am 11. November 2009 die Urkunde und die Prämie von 5.000 Euro in einer Feierstunde im Industriemuseum Henrichshütte in Herne überreicht. Straßen.NRW wurden im Rahmen

des Audits weitere Möglichkeiten zur Optimierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aufgezeigt, die in den kommenden Jahren von den Fachleuten angepackt werden.

Ende November 2009 folgte das Audit zur regelmäßigen Zertifizierung der Sicherheitsabteilung gemäß den Richtlinien der Gesellschaft zur Sicherung der Qualität im Arbeitsschutz. Nach eingehendem Audit wurde hier zum dritten Mal in Folge



Prämiensystem 2008/2009
„Sichere und gesunde Unternehmen“

Die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen bescheinigt, dass das Unternehmen

**Landesbetrieb Straßen NRW
Wildenbruchplatz 1
45888 Gelsenkirchen**

**erfolgreich am Prämiensystem 2008/2009 teilgenommen
und die höchste Bewertungsstufe erreicht hat.**

Die Qualität der Präventionsmaßnahmen wurde überprüft in den Teilbereichen:

- Politik der Sicherheit und Gesundheit
- Verantwortung, Aufgaben und Befugnisse
- Arbeitsschutzbeauftragte
- Information
- Betriebliche Arbeitsprozesse
- Gesundheitsförderung

Gerd Stuhlmann
Alternierender Vorsitzender des Vorstandes

Gabriele Pappai
Mitglied der Geschäftsführung

Düsseldorf, 11. November 2009



die Organisation des Arbeitsschutzes geprüft und für zertifizierungswürdig befunden.

Eine wichtige Aufgabe im Rahmen der Tätigkeiten der Stabsstelle Arbeitssicherheit ist die Erfassung sämtlicher Gefahrstoffe und die Beratung sowie Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gemäß Gefahrstoffverordnung. Die Katasterisierung sämtlicher Gefahrstoffe kann seit 2009 durch Implementierung im Intranet-Portal Forms For Web in geregelten Bahnen ablaufen. Eine sehr kooperative Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung ließ ein wartungsfreundliches und wirtschaftliches, auf Straßen.NRW abgestimmtes System entstehen. Es wurden inzwischen 2.562 Datensätze registriert, die einen Aufschluss darüber geben, wie viel Gefahrstoffe in den Dienststellen von Straßen.NRW genutzt werden. Über die dazugehörigen Sicherheitsdatenblätter können sich die Dienststellen über einfaches Downloaden im PDF-Format über die eingesetzten Produkte schnell informieren und ggf. Auskunft erteilen. Die Betriebsanweisungen, die ebenfalls im Intranet einsehbar und downloadbar sind, dienen als Unterweisungsgrundlage für die Vorgesetzten. Der Grundstein für eine Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist gelegt. Damit kann in Zukunft über ein ebenfalls in Forms For Web implementiertes System die gesetzliche Vorgabe zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erfüllt werden. Im Rahmen der Umstellung auf das GHS (Global Harmonisiertes System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien) muss in der Zukunft das Katasterisierungssystem angepasst werden und die Dienststellen müssen über Änderungen in Kennzeichnung und Einstufung entsprechend informiert werden.

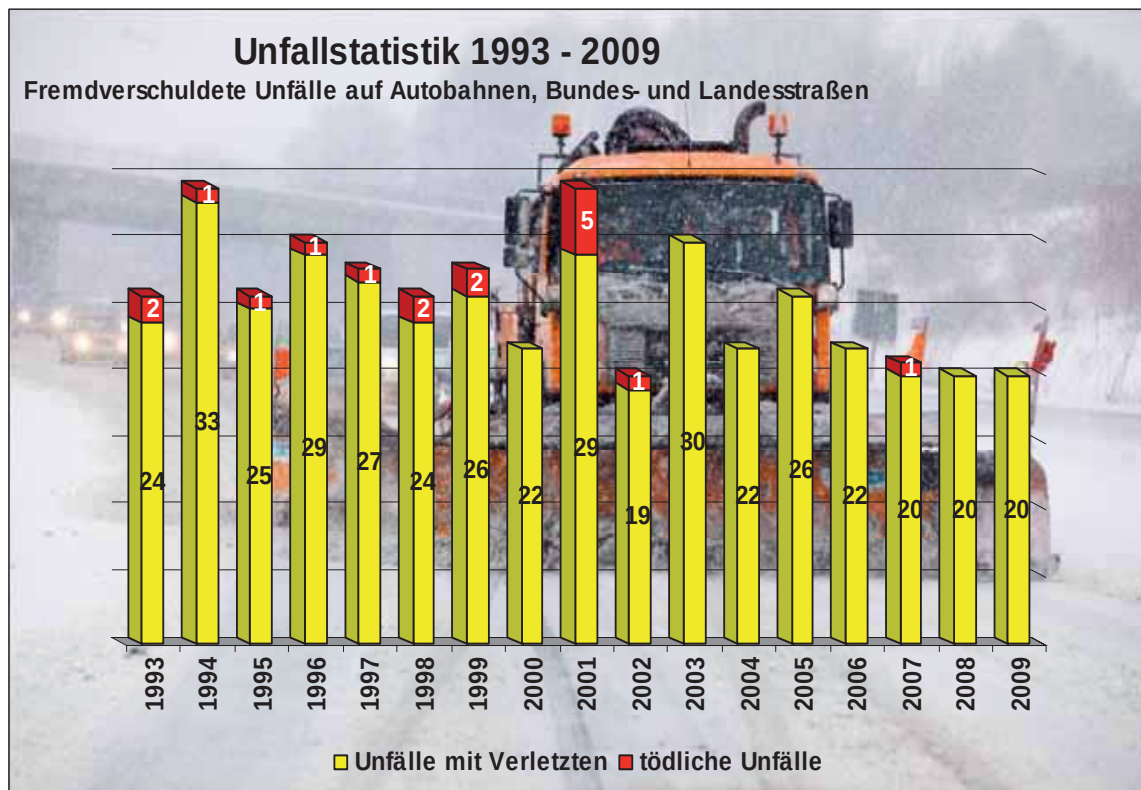
Unfälle und Unfallschutz

Die im Jahr 2008 vorbereiteten zusätzlichen Fortbildungen zum sicherheitsgerechten Arbeiten mit der Motorsäge wurden im Jahr 2009 vom Competence Center Sachverständigenwesen (CCS) durchgeführt und trafen auf Interesse der Beschäftigten. Regelmäßige Besprechungen und Austausche mit dem CCS und dem Sachgebiet Aus- und Fortbildung führen zur Optimierung der Seminare.



2009 mussten wie schon 2008 wieder schwere Unfälle durch Fremdverschulden bei Straßen.NRW registriert werden. Allerdings wurden auch 2009 keine Unfälle mit tödlichem Ausgang für Straßen.NRW-Bedienstete registriert. Da jedoch immer im Raum steht das hohe Risiko für Beschäftigte, bei der Arbeit ums Leben zu

kommen, zu senken, wurde zusammen mit dem Ministerium für Bauen und Verkehr, der Unfallkasse NRW und dem Netzwerk Verkehrssicheres Nordrhein-Westfalen das Projekt "Sicherer Arbeitsraum Straße" aus der Taufe gehoben. Das



Projekt möchte zunächst dazu beitragen, den etwas verengten technischen Blickwinkel aufzuweiten. Es will zu einer Verknüpfung von technischen, organisatorischen, personellen und straßenverkehrsüberwachenden Maßnahmen gelangen. Der so entwickelte Maßnahmenmix soll in Pilotmeistereien implementiert werden. Kernziel dieses Projektteils ist die Erprobung von unterschiedlichen Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit in Arbeitsstellen kürzerer Dauer. Die Unfallkasse NRW übernimmt in diesem Projekt die Grundfinanzierung. Die Geschäftsführung von Straßen.NRW unterstützt und vertritt das Projekt positiv gegenüber den Niederlassungen. 2009 wurde eine Umfrage hierzu in Autobahnmeistereien gestartet, um die Ideenressourcen der Beschäftigten auszuschöpfen. Eine Prämierung von guten Ideen findet im Jahr 2010 statt. Die Umsetzung und Evaluierung in den Jahren 2010 und 2011.

Ein weiteres Projekt, welches die zwingende interdisziplinäre Zusammenarbeit zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstreicht, ist das Projekt, welches die Bundesanstalt für Straßenwesen zur Entwicklung und Anwendung von den Arbeitsprozess begleitenden Maßnahmen zur "Bewältigung der besonderen psychischen Belastung des Straßenbetriebsdienstpersonals" gestartet hat. Die Hauptabteilung 4 des Betriebssitzes, Meistereien, Stabsstellen und Unfallkasse NRW arbeiten in dem auf mindestens 2 Jahre festgelegten Projekt zusammen. Über Ergebnisse kann zukünftig berichtet werden.

Im Laufe des Jahres 2010 wurde im Arbeitsprogramm der Stabsstelle Arbeitssicherheit der 1. Kongress der Sicherheitsbeauftragten durchgeführt. Es wurden Empfehlungen zur Umrüstung von Holzbearbeitungsmaschinen in Meistereien gegeben. Bei der Beschaffung von Großgeräten, wie z.B. dem Großraumhäcksler der ANL Hamm wurde umfassend beraten. Weitere Informationen können dem Jahresbericht der Stabsstelle Arbeitssicherheit für die Jahre 2008/09 entnommen werden.





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, September 2010