STADT **SCHWABACH**

Die Goldschlägerstadt.

Zukunftsvereinbarung

Gute und sichere Arbeit bei der Stadt Schwabach

Zwischen der Stadt Schwabach (nachfolgend „Stadt“),
vertreten durch Oberbürgermeister

und

dem Gesamtpersonalrat Personalrat der Stadtverwaltung Schwabach (nachfolgend „Gesamtpersonalrat“),
vertreten durch den Vorsitzenden,

sowie der Gewerkschaft

KOMBA-Gewerkschaft Bayern
vertreten durch den Landesvorsitzenden

Präambel

Die Arbeitswelt unterliegt einem rasanten Wandel. Fachkräftemangel, Digitalisierung, sich verändernde Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger, stetig wachsende rechtliche und fachliche Anforderungen sowie ein wachsender Wirtschaftlichkeitsdruck stellen auch die öffentlichen Verwaltungen vor enorme Herausforderungen. Die Stadt Schwabach, die KOMBA-Gewerkschaft Bayern, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und der Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Schwabach sind sich einig, diese Herausforderungen aktiv anzunehmen, im Sinne einer weiteren Modernisierung der Stadtverwaltung gemeinsam zu gestalten und damit die Zukunftsfähigkeit der Stadt dauerhaft zu sichern.

Die Haushaltssituation der Stadt Schwabach hat sich in den vergangenen Jahren durch verschiedene gesellschaftliche Krisensituationen und deren Bewältigung deutlich verschlechtert. Die Personalaufwendungen stellen dabei den größten laufenden Ausgabenposten im Haushalt der Stadt dar, der sich zuletzt auch äußerst dynamisch steigend entwickelt hat. Stetige Ausgabendisziplin, Aufgabenkritik und ein effektiver Personaleinsatz sind daher unabdingbar, um die dauerhafte Leistungsfähigkeit der Stadt Schwabach zu gewährleisten. Gerade für die kommenden Jahre ist deshalb von besonderer Bedeutung, Prozesse effektiver zu organisieren und damit sowohl eine Entlastung von Mitarbeitenden zu erreichen, als auch unter Umständen Einsparpotentiale zu heben. Dies sind schwierige Bedingungen für die Betrachtung laufender Haushaltsausgaben, gleichwohl bekennt sich die Stadt zu ihren Mitarbeitenden und zu der zentralen Rolle, die deren Leistung bei der Bewältigung vergangener wie aktueller Herausforderungen spielt.

Mit dieser Vereinbarung garantieren alle Beteiligten den Mitarbeitenden der Stadt Schwabach Sicherheit im Wandel. Weil positive Veränderung nur auf der Basis von Verlässlichkeit gestaltet werden kann, verknüpft diese Vereinbarung den Anspruch einer stärkeren Flexibilisierung des städtischen Handelns mit dem klaren Bekenntnis zu einer starken, breit aufgestellten Stadtverwaltung mit einem grundlegenden Ausgliederungsverzicht. Sofern

Rekommunalisierung einen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung leisten könnte, sollen entsprechende Projekte geprüft werden.

Mehr Wirtschaftlichkeit und Effizienz, ein optimierter Service für die Bürgerinnen und Bürger und die Wahrung der Interessen der Mitarbeitenden sind die gleichberechtigten Zielperspektiven dieser Vereinbarung. Gerade in einer Zeit, in der in Teilen des Wirtschaftslebens die Sorge um die eigene berufliche Zukunft zunimmt, schaffen die Vereinbarungspartner die Voraussetzungen für gute und sichere Beschäftigung und Ausbildung. Mit einem eindeutigen „Ja“ zur Beschäftigungssicherung, mehr Ausbildung, dem Ausbau der Gesundheitsförderung und der Wahrnehmung der Mitarbeitenden in Partnerschaft auf Augenhöhe stärkt die Stadt Schwabach zugleich ihre Attraktivität als moderne Arbeitgeberin.

Kernelement dieses Modernitätsgedankens sind die Nutzung der Digitalisierung sowie die Etablierung moderner und agiler Arbeitsformen. Nicht Menschen dienen der Technik – sondern die Technik dient dem Menschen. Die Vereinbarungspartner wollen aktuelle arbeitsbezogene Veränderungen aktiv angehen und diese gerade nicht dem Zufall überlassen, sondern den Wandel aktiv gestalten (Changemanagement). Die Vereinbarungspartner sind sich einig, den Digitalisierungsgrad der Stadtverwaltung massiv zu erhöhen, die Effizienz bestehender Prozesse zu steigern und damit zugleich neue Spielräume für kreative und innovative Lösungsansätze entstehen zu lassen. Die Mitarbeitenden sollen auf diesem Weg mitgenommen werden. Qualifizierung, Weiterbildung, Modernisierung und Beteiligung gehören für diese Vereinbarung daher untrennbar zusammen.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten, Auszubildenden und Praktikantinnen/ Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des
a) Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD),
b) Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD),
c) Tarifvertrages für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)
bzw. diese ersetzenden Tarifverträge fallen und bei der Stadt Schwabach beschäftigt sind. Diese Vereinbarung gilt in entsprechender Weise für die Beamtinnen und Beamten sowie Anwärterinnen und Anwärter der Stadt Schwabach, soweit gesetzliche Bestimmungen oder besondere beamtenrechtliche Regelungen der Stadt Schwabach dem nicht entgegenstehen.

2. Allgemeine Grundsätze und Ziele

a) Die Modernisierung und Weiterentwicklung der städtischen Verwaltung ist eine ständige Aufgabe aller Verantwortungsträger innerhalb der Stadt. Unabhängig von finanziellen Erwägungen ist die Stadt im Interesse der Bürgerinnen und Bürger immer bestrebt, effizientere und produktivere Formen der Verwaltungsarbeit zu entwickeln.

b) Gleichzeitig ist die Stadt gehalten, sich mit bewährten und neuen Instrumenten der Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Gleiches gilt für flexiblere Arbeitsformen in zeitlicher und räumlicher Hinsicht. (Hierzu zählen exemplarisch die Nutzung hybrider Arbeitsformen, Fortentwicklung bewährter flexibler Arbeitszeit- sowie Teilzeitmodellen, individuell abzustimmende Sabbatical-Möglichkeiten, die Einrichtung von Co-Working-Spaces anstelle klassischer Einzelbürolösungen oder mobiles Arbeiten). Die Umsetzung dieser einzelnen Bausteine erfolgt im Rahmen gesonderter Dienstanweisungen oder Dienstvereinbarungen.

c) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Gesamtpersonalrat und die Gleichstellungsstelle sind in größtmöglichem Umfang frühzeitig an der Planung und Durchführung der Verwaltungsmodernisierung und Konsolidierung zu beteiligen.

3. Beschäftigungs- und Entgeltsicherung

a) Bei der Durchführung von Verwaltungsreform- und Konsolidierungsprozessen wird auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen und Rückgruppierungen verzichtet.

b) Es wird zugleich zugesichert, persönliche Besitzstände hinsichtlich des Einkommens sozialverträglich zu wahren. Individuelle Herabgruppierungen von Beschäftigten als Folge von Haushaltskonsolidierung werden ausgeschlossen (Entgeltsicherung).

c) Personalwirtschaftliche Instrumente sind zu entwickeln, die es ermöglichen, durch gezielte Förderung die Mitarbeitenden mit mindestens gleichwertigen Aufgaben zu betrauen. Fort- und Weiterbildung werden ausgebaut. Motivations- und Persönlichkeitsförderung sowie Mitarbeiterführung sind wichtige Bestandteile einer verbesserten Fortbildung.

d) Bei etwaigen Umsetzungen, die durch Verwaltungsmodernisierungs- oder Haushaltskonsolidierungsprozesse notwendig werden, ist die Personalvertretung zu beteiligen. Die Vorschriften der einschlägigen Tarifverträge sind bei allen Maßnahmen zu beachten. Die gesetzlichen Beteiligungsrechte der Personalvertretung nach dem BayPVG sind zu wahren.

4. Aufgabenausgliederung

a) Die komplexer werdende Aufgabenerfüllung erfordert für Schwabach als eine der kleinsten kreisfreien Städten in Einzelfällen eine Kooperation mit anderen Städten einzugehen. Entscheidet sich die Stadt, Aufgaben in neu gebildete interkommunale Körperschaften zu verlagern, wird den betroffenen Mitarbeiter/innen dort ein gleichwertiger, sicherer Arbeitsplatz unter Wahrung aller Besitzstände angeboten werden. Gleiches gilt für privatwirtschaftliche Organisationsformen

b) Die Stadt Schwabach versichert, dass nach dem Stand der Unterzeichnung dieser Zukunftsvereinbarung keine Ausgliederung städtischer Einrichtungen geplant ist. Im Gegenteil: Die Stadt prüft vereinzelt die Rekommunalisierung formalprivatisierter Aufgaben.

e) Der Schutztatbestand der Ziffer 3a entfällt, wenn Mitarbeitende ihnen angebotene Arbeitsplätze in neu gebildeten Körperschaften nicht oder nur vorübergehend (Rückkehr) annehmen, soweit die Arbeitsplätze in punkto Sicherheit, Vergütung und Besitzstandswahrung als gleichwertig anzusehen sind. Tritt so ein Fall (Ablehnung oder Rückkehr) ein, sind sich beide Seiten einig, dass betriebliche Kündigungen soweit als irgend möglich vermieden werden sollen und ein „allerletztes Mittel“ nach Ausschöpfung sonstiger Personalmaßnahmen sind.

5. Verwaltungsmodernisierung, Agilität und Change Management

a) Die Stadt Schwabach strebt an, die internen Abläufe, Strukturen und Regelungen intensiv zu überprüfen um die eigene Organisation zukunftsfähig und lebendig zu gestalten. Erreicht werden soll eine interne organisatorische Aufstellung, die zielorientiert, strategisch, projektbezogen und methodisch agil arbeitet. Dies betrifft insbesondere die Themenfelder:
   i. Prozessgestaltung und Effizienz
   ii. Organisation
   iii. Agiles Arbeiten

iv. Strategie und Zielorientierung
v. Lebendige, reibungsverlustarme Kommunikation und Vernetzung, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Stadtverwaltung
vi. Digitalisierung
vii. (Arbeitgeber-)Branding und Attraktivität
viii. Changemanagement

b) Die Mitarbeitenden und ihre Interessenvertretungen wollen und werden zur Schaffung guter und sicherer Arbeit bei der Stadt Schwabach aktuelle Reform- und Konsolidierungsprozesse aktiv und konstruktiv mitgestalten. Unter aktiver Mitgestaltung wird insbesondere die Einbeziehung der beruflichen und fachlichen Kompetenz der Mitarbeitenden sowohl bei der Aufgabenkritik als auch bei der Entwicklung von Reformprojekten und Organisationsmaßnahmen verstanden.

c) Dies gilt in den kommenden Jahren insbesondere für
i. die stärkere Öffnung für Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten im Zusammenspiel mit Pilotprojekten zu gemeinsam genutzten Arbeitsplätzen und zur Einführung von neuen Arbeitswelten,
ii. Maßnahmen der organisatorischen Optimierung von Verwaltungsbereichen sowie
iii. Weiterführung von Maßnahmen der konzentrierten Plusstundenreduzierung, beispielsweise durch eine tageweise Schließung der Verwaltung, insbesondere zwischen Weihnachten und Neujahr sowie ggf. an Brückentagen.

d) Die Vereinbarungsparteien pflegen und bekennen sich zu einem regelmäßigen, umfassenden und vertrauensvollen Austausch über alle grundlegenden und grundsätzlichen Angelegenheiten der Verwaltungsmodernisierung und der Haushaltskonsolidierung.

e) Bei Vergaben ist auf Nachhaltigkeit, tarifliche Standards und soziale Gerechtigkeit zu achten.

6. Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung / Personalstrategie

a) Als Auszubildende i.S. dieser Vereinbarung gelten alle Personen, die sich in der Ausbildung oder in einem dualen Studium bei der Stadt Schwabach befinden. Dies schließt auch Mitarbeitende ein, die sich in einem Vorbereitungsdienst befinden.

b) Erklärtes Ziel der Stadt Schwabach ist es, das erwartete Ausscheiden von etwa einem Drittel der Mitarbeitenden aus dem aktiven Arbeitsleben innerhalb der nächsten zehn Jahre aktiv zu begegnen. Diese Herausforderung wird noch verschärft durch die generellen Arbeitsmarktentwicklungen, die eine erhöhte Fluktuation zur Folge haben. Die Ausbildungskapazitäten und die ausgebildeten Berufe wurden deutlich erhöht, um rechtzeitig ausreichend neues Personal zu gewinnen.

c) Durch Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, freiwerdende Stellen auszufüllen. Gefährdungsanalysen und Gesundheitsmanagement werden eingesetzt, um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden gerade auch im fortschreitendenden Lebensalter zu sichern. Der Schulung von Führungskräften gilt ein besonderes Augenmerk.

d) Die Stadt Schwabach beabsichtigt die Fortschreibung ihrer Konzepte zu Personalmanagement und -entwicklung (insbesondere „Personal.Konzept“), in dem Vorhaben und bestehende Strategien zur einheitlichen Gestaltung zukünftiger Personalentwicklung niedergelegt werden.

e) Die Stadt Schwabach sichert zu, die diesbezüglichen Bemühungen zu Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung dieses Abschnitts 6. in den kommenden Jahren anhaltend intensiv zu betreiben.

7. Digitalisierung

a) Die Vereinbarungspartner verpflichten sich, die Umsetzung der Digitalisierung voranzutreiben und den damit verbundenen verwaltungsweiten Digitalisierungsgrad stetig zu steigern.

b) Durch die Digitalisierung wird die Optimierung aller Verwaltungsprozesse angestrebt. Die Überprüfung der Prozesse erfolgt anhand messbarer Kriterien, wobei eine Beteiligung der Mitarbeitenden und des Personalrats durch die Stadt Schwabach sicherzustellen ist. Ziele sind Vereinfachung und Beschleunigung der Prozesse, die Erhöhung der Wirtschaftlichkeit sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden und der Dienstleistungsqualität für die Bürgerinnen und Bürger durch technologische und organisatorische Maßnahmen. Hierbei wird schrittweise auch der sicheren Nutzung der Möglichkeiten der KI eine zunehmende Bedeutung zukommen.

8. Projektsteuerung, Innovation

a) Um agile und moderne Formen der Arbeitsorganisation umzusetzen und Konsolidierungsprozesse zu steuern, besteht bei der Stadt Schwabach die Arbeitsgruppe Projektsteuerung. Diese wird vom Oberbürgermeister geleitet. Er beruft die Arbeitsgruppe Projektsteuerung ein, der eine Vertretung des Personalrates angehört. In der Arbeitsgruppe werden alle Projekte der Verwaltungsmodernisierung bzw. der Haushaltskonsolidierung regelmäßig besprochen und die Rückkoppelung mit den betroffenen Referaten, Ämtern und der Personalvertretung koordiniert. Im Bedarfsfall können Vertretungen der Gewerkschaften hinzugezogen werden.

b) Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehören deshalb auch
   - die Einhaltung und die Umsetzung dieser Zukunftsvereinbarung,
   - Methoden zu entwickeln, die Mitarbeiterbeteiligung sicherzustellen und
   - eigene Vorschläge zu erarbeiten.

c) Die Stadt Schwabach sichert zu, im Rahmen der Innovationsrichtlinie und zur Verfügung stehender Haushaltsmittel die Vorschläge von Mitarbeitenden zur Optimierung der Verwaltung besonders zu prämieren.

9. Gesundheitsförderung

a) Der Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist ein wichtiger Aspekt, um die Mitarbeitenden bei gestiegenen Arbeitsanforderungen und gleichzeitig längerer Lebensarbeitszeit gesund zu erhalten. Gesundheit und Arbeitsschutz sowie eine Arbeitsgestaltung, die allen eine gute Leistung ermöglicht und zugleich psychische und physische Überforderung vermeidet, sind weiterhin anzustreben. Die Vermeidung und Verringerung von Krankheits- und damit Ausfallzeiten wird angestrebt.

b) Die Vereinbarungspartner messen der gesundheitlichen Förderung der bei der Stadt Schwabach tätigen Mitarbeitenden, auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, eine erhebliche Bedeutung bei. Auf die Stärkung entsprechender Angebote seitens der Stadt Schwabach, insbesondere soweit diese mit verhältnismäßigen Kosten verbunden sind, sollen alle Vereinbarungspartner besonderen Wert legen.

c) Die Stadt Schwabach ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber. Unsere Anstrengungen zur Vereinbarkeit und Förderung von Privatleben und Beruf bleiben weiterhin bestehen. Dafür sind die gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und digitalen Möglichkeiten großzügig zu nutzen. Gesunde Mitarbeitende haben höchste Priorität. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben fördert die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeitenden.

d) Die Stadt Schwabach wird die bestehenden Bemühungen rund um das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) beständig fortführen, um so einen Baustein zur Sicherung der gesundheitlichen Stabilität und das individuelle Wohlbefinden zu stärken. Die zugehörige Dienstvereinbarung soll daher im Rahmen gesetzlicher Maßgaben eine periodische Unterrichtung des Personalrats über die BEM-Verfahren in anonymisierter Form ebenso wie eine Personalrats-Beteiligungsmöglichkeit nach Wunsch der jeweils betroffenen Mitarbeitenden bei der BEM-Verfahrenseinleitung enthalten.

e) Die Durchführung eines jährlichen Gesundheitstages für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung wird im Rahmen zur Verfügung stehender Haushaltsmittel fortgesetzt.

10. Mitwirkung des Personalrats

a) Die Stadt und ihr Personalrat verpflichten sich bei Maßnahmen der Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsmodernisierung zu einer besonders vertrauensvollen Zusammenarbeit. In diesem Sinne bemühen sich beide Seiten um ein partnerschaftliches Verhältnis zum Wohle der Mitarbeitenden und verfolgen eine Politik der kurzen Informationswege und des offenen Informationsaustausches. Es wird eine kurzfristige gegenseitige Information über offenen Fragen und anstehende Probleme angestrebt.

b) Die gesetzlichen Rechte und die Unabhängigkeit der Personalvertretung bleiben unberührt.

11. Inkrafttreten, Laufzeit und Übergangsvorschrift

a) Diese Zukunftsvereinbarung tritt am 01.01.2027 in Kraft und ersetzt die Rahmenvereinbarung zur Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsreform bei der Stadt Schwabach aus dem Jahr 2024.

b) Diese Zukunftsvereinbarung wird mit einer Laufzeit von drei Jahren bis zum 31.12.2029 geschlossen.

c) Die Vertragsparteien verpflichten sich, sechs Monate vor Ende der Laufzeit zu entscheiden, ob sie eine unveränderte Fortführung beabsichtigen. Soweit keine übereinstimmende Fortführungsentscheidung fällt, sind unverzüglich neue Verhandlungen aufzunehmen.

Ort/Datum:

gez.

Stadt Schwabach
Reiß
Oberbürgermeister

Ort/Datum:

gez.

Gesamtpersonalrat

Vorsitzender

Ort/Datum:

gez.

KOMBA-Gewerkschaft

Landesvorsitzender