



Tel. 0821.324-23 76

Fax 0821.335 05

www.csuaugsburg.de

fraktion@csuaugsburg.de

Frau Oberbürgermeisterin
Eva Weber
Rathausplatz 1
86150 Augsburg

21. Oktober 2020

Antrag: Für eine moderne und attraktive Arbeitgeberin Stadt Augsburg

Sehr geehrter Frau Oberbürgermeisterin,

die Stadt Augsburg ist Arbeitgeberin für mehr als 6.700 Mitarbeitende in unterschiedlichsten Berufsfeldern. Sie ist damit eine der größten Arbeitgeberinnen in Schwaben. Zugleich ist die Stadt Augsburg eine soziale und moderne Arbeitgeberin, die mit durchgehender Tarifbindung bzw. als Dienstherrin für ihre Beamtinnen und Beamten ein hohes Maß an Sicherheit, Gleichberechtigung und Zuverlässigkeit bietet. Die Stadt Augsburg weiß: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der zentrale Faktor für eine kompetente, dienstleistungsorientierte und bürgerzugewandte Stadtverwaltung.

Um auch zukünftig für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv zu sein und motivierte neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss sich die Stadt Augsburg intensiv mit den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen in der Arbeitswelt, insbesondere in Folge der Digitalisierung, auseinandersetzen. Und es braucht – auch bei schwieriger Finanzlage – gute Personalentwicklungs- und Personalbindungsmaßnahmen. Auch der Aspekt der interkulturellen Ausrichtung der Stadtverwaltung muss bedacht werden.

Das städtische Personalwesen muss sich dabei den Herausforderungen einer modernen und zeitgemäßen Arbeitswelt stellen, denn die Stadt Augsburg sieht sich insbesondere mit den Themen demografischer Wandel, Fachkräftemangel für diverse Berufsgruppen und einem allgemeinen Wertewandel konfrontiert. Die Chancen und Risiken des „Arbeitens 4.0“ (erhöhte Flexibilität und Entkoppelung von Arbeit und Arbeitsort, aber auch Risiko der Entgrenzung der Arbeitszeit) müssen für die Stadt Augsburg in konkrete Maßnahmen übersetzt werden. Es braucht ein integriertes Personalentwicklungskonzept, das verschiedenste Facetten beleuchtet. Die Stadt Augsburg steht dabei im direkten Wettbewerb um motivierte Nachwuchskräfte, gut ausgebildete Fachkräfte und bereits berufserfahrene Menschen. Die Herausforderungen bedürfen zudem einer guten und modernen Führungskultur.

Um die Stadt Augsburg weiterhin als moderne, soziale und zuverlässige Arbeitgeberin zu positionieren stellen CSU und Bündnis 90/Die Grünen folgenden

Antrag:

1. Die Verwaltung wird beauftragt, ein **lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept** zu erarbeiten, das – nicht abschließend – folgende Aspekte umfassen soll:
 - a) Optimierung des **Stellenbesetzungsverfahrens** bei der Stadt Augsburg unter Verwendung moderner, digitaler Arbeitsmittel.
 - b) Professionalisierung der **Auswahlverfahren** (sowohl bei der Auswahl von Nachwuchskräften wie Anwärterinnen und Anwärtern als auch insbesondere bei Führungspositionen) durch Verwendung moderner und wissenschaftlich fundierter Methoden zum Auswahlverfahren (z.B. Anwendung des Verfahrens der DIN 33430, Eignungs- und Kompetenzmessungstest). Ziel ist es dabei auch, den Prozess der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung voranzutreiben.
 - c) Die Stadt- und Führungsakademie der Stadt Augsburg soll zu einem starken **Bildungs- und Kompetenzzentrum**, ggf. in Zusammenarbeit mit der Bayerischen Verwaltungsschule, ausgebaut werden. Die Akademie soll dabei insbesondere das Thema **Führungskräftenachwuchs und Führungskräfteentwicklung** verstärkt in den Fokus nehmen und Wege einer modernen und effektiven Mitarbeitenden- und Führungskräfteentwicklung erarbeiten. Formen der **Online-Schulungen** sollen als sinnvolle Ergänzung ausgebaut und in das neue Intranetportal ISA eingebunden werden. Auch die Aspekte **interkultureller Schulungen in einer diversen Stadtgesellschaft** sollen ein Bestandteil werden. Insbesondere an Dienststellen mit erhöhtem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern – Bürgerbüros, Amt für Kinder, Jugend und Familie, Personalamt, Willkommensbehörde, Amt für Soziale Leistungen etc. – sollen interkulturelle Schulungen – ggf. digital gestützt – eingeführt werden.
 - d) Wissenschaftliche Methoden des **Kompetenzmanagements** und der **Potentialanalyse** sind im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah stärker bei der Stadt einzuführen. Es ist zu prüfen, ob die Identifizierung von Führungskräftenachwuchs verstärkter durch Auswahlverfahren zu Nachwuchskräftebildungen erfolgen kann, die durch einen Auswahlprozess mit Bewerbungsmöglichkeit ausgestaltet sind.
 - e) Der Aspekt der **Gleichstellung** ist weiterhin zu fördern, insbesondere ist darauf hinzuwirken, dass Frauen noch stärker in Führungspositionen vertreten sind.
 - f) Darstellungen von Möglichkeiten, **kreative Personalbindungsmaßnahmen** – z.B. flexible Kinderbetreuung in einer arbeitsnahen städtischen KiTa, Nutzung von Bike-Sharing-Angeboten im Dienst – umzusetzen.
 - g) Darstellung, wie aus sozialen und ökologischen Gründen zeitnah eine stärkere **Unterstützung für den Gebrauch von Jobtickets** etc. erfolgen kann und unter welchen Umständen eine Zertifizierung **als fahrradfreundlicher Arbeitgeber** erfolgen kann.

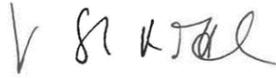
- h) Einführung eines einheitlichen, digital gestützten **Beurteilungswesens** für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte als zentrales Instrument der beruflichen Entwicklung. Alle Berufsgruppen (z.B. auch Lehrerinnen und Lehrer) sollen von einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab umfasst sein. Zudem sollen regelmäßige Schulungen zu den Beurteilungsrichtlinien für die Führungskräfte stattfinden, um Beurteilungsfehler zu erkennen und zu vermeiden.
 - i) Zeitnahe Einführung einer **modernen und digitalen Form der Arbeitszeiterfassung**, um einerseits die gesetzlichen Anforderungen der Arbeitszeitvorschriften – nicht zuletzt aus Gründen des Schutzes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – zu gewährleisten und andererseits aber die Möglichkeiten flexiblen Arbeitens (z.B. Mobiles Arbeiten) effektiv zu nutzen.
 - j) Moderne Formen des Arbeitens – mobiles Arbeiten, Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitmodelle etc. – sollen bei der Stadt Augsburg in noch weiterem Umfang zugelassen werden.
 - k) Zeitgemäße Formen des „**Self Services**“ für Mitarbeitende (digitale Schichtplanung, Urlaubs-, Beihilfe-, Dienstreiseanträge) werden bei der Stadt vorangetrieben und mit dem bereits beschafften Dokumentenmanagementsystem verknüpft.
 - l) Der Aufbau einer Beratungsstelle für **Konfliktlösungen** soll weiter vorangetrieben werden und das Thema „**Mediation**“ bei der Stadt weiterentwickelt werden.
 - m) Ein Personalkörper von rund 6.700 Personen bedarf auch einer entsprechenden Steuerung durch Kennzahlen. Moderne Formen des **Controllings**, der Auswertung und Prognose sind zu prüfen und ggf. einzuführen.
 - n) Es wird ein **Führungskräfteleitbild** erarbeitet und das bestehende **Mitarbeiterleitbild** weitergeschrieben.
 - o) Maßnahmen des **betrieblichen Gesundheitsmanagements** sind zu evaluieren und ggf. zu optimieren.
 - p) Das **Personalamt** ist mit Blick auf die zu bearbeitenden Fallzahlen pro Mitarbeitende bzw. mit Blick auf die bestehenden Überstunden entsprechend als zentraler Dienstleister für Personalwirtschaft zu stärken. Eine entsprechende Organisationsuntersuchung ist dem DOPA innerhalb eines halben Jahres vorzulegen.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, ein Konzept zu erarbeiten, wie die Stadt Augsburg als attraktive, soziale Arbeitgeberin am Arbeitsmarkt dargestellt und präsentiert werden kann (**Employer Branding**).
 3. In den unter Ziffer 1 und 2 genannten Prozessen sind der Personalrat, die Gleichstellungsstelle und die Gesamtschwerbehindertenvertretung in geeigneter Form einzubeziehen.
 4. Aus der Mitte des Ausschusses für Digitalisierung, Organisation und Personal (etwa die jeweiligen Fraktionssprecherinnen und -sprecher) ist ein den Prozess begleitendes Gremium „Personalmanagement bei der Stadt Augsburg“ zu errichten, das in regelmäßigen Abständen über die Entwicklung des Projekts informiert wird.

5. Dem Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal sowie dem Stadtrat ist regelmäßig über den Projektverlauf zu berichten.

Mit freundlichen Grüßen



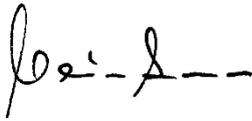
Leo Dietz
Fraktionsvorsitzender



Vanessa Scherb-Böttcher
Stadträtin



Sabine Slawik
Stadträtin



Max Weinkamm
Stadtrat



Horst Hinterbrandner
Stadtrat



Peter Rauscher
Fraktionsvorsitzender



Melanie Melitta Hippke
Stadträtin



Raphael Brandmiller
Stadtrat