

# UMG Zukunftspakt Personal 2025

## **Eckpunkte einer zwischen Vorstand und Personalrat abzuschließenden Vereinbarung für verbesserte Arbeitsbedingungen**

Um auch zukünftig als guter Arbeitgeber in einem Umfeld hoher Anforderungen durch den Neubau, durch die dringend notwendige, stärkere ökologische Orientierung, durch die Digitalisierung und durch die verschärfte Arbeitsmarktsituation von den Beschäftigten erlebt zu werden, schließen Vorstand und Personalrat eine Vereinbarung ab.

In der gemeinsamen Überzeugung, dass die Beschäftigten das höchste Gut der UMG darstellen, vereinbaren Vorstand und Personalrat folgende verbindliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:

### **Gute Arbeitsbedingungen sind auch ein Gebot der Wirtschaftlichkeit**

Vorstand und Personalrat sind sich darüber einig, dass eine Reihe von „Investitionen in und für das Personal“ unerlässlich und Grundlage für jede Wirtschaftlichkeit sind. Folgende Strukturen sollen erhalten bzw. zukünftig ausgebaut werden:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Sinne einer Weiterentwicklung,
- Allgemeiner Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Spezifische Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit des Personals,
- Weitere Förderung barrierefreier Arbeitsplätze,
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Qualifizierung
- UMG-interne Jobwelt u.a. zur Unterstützung des Talent-Managements und sonstiger erforderlicher interner Vermittlung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern.

### **Entlastung des Personals**

Folgende Maßnahmen sollen das Personal im Alltag entlasten

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, z.B. auch kleinere Baumaßnahmen
- Ermöglichung von altersgerechtem Arbeiten und Arbeitszeiten
- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der -abläufe
- Sicherstellung einer anforderungsgerechten Personalausstattung

### **Chancen der Digitalisierung und Modernisierung verantwortlich nutzen**

Digitalisierung und Neugestaltung der Arbeitsabläufe

- führen nicht zur Arbeitsverdichtung, sondern schaffen Raum für die Kernaufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- werden begleitet von Maßnahmen zur ganzheitlichen Gestaltung veränderter Arbeitsumgebungen zum Erhalt der Gesundheit durch Gestaltung der Arbeitsplätze, zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten durch Schulung und zur sozialen Absicherung

- erfolgen unter Beachtung der Persönlichkeitsrechte
- erfolgen unter Beachtung ökologischer Gesichtspunkte,
- werden durch Maßnahmen zur Personal- und Qualifikationsentwicklung zur Vorbereitung auf die geänderten Anforderungen begleitet.

### UMG – sichere Arbeitsplätze und gute Ausbildung

Dieses Ziel wird mit folgenden Handlungsprinzipien verfolgt:

- Erhalt von Arbeitsplätzen auch unter sich ändernden Anforderungen: Interner Arbeitsmarkt zur Arbeitsplatzsicherung
- Interne Optimierung geht vor Ausgründung oder Fremdvergabe
- Außerhalb von Ausbildungsphasen ist, sofern eine Befristung aus sachlichen Gründen nicht geboten ist, das unbefristete Arbeitsverhältnis die Regel
- UMG bleibt als Ausbildungsbetrieb erhalten und wird ausgebaut
- Übernahme der eigenen Auszubildenden

### Wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander

Hier gilt:

- Entwicklung eines „Verhaltens-Kodex“
- Das vom Vorstand im Jahr 2011 beschlossene Anforderungsprofil für Führungskräfte wird weiter umgesetzt
- Aufsetzend auf das Projekt „Gewaltfreier Arbeitsplatz“ Projektierung der Bearbeitung erweiterter Fragestellungen zum Schutz der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

**„Vorstand und Personalrat vereinbaren hiermit, dass sie – im Rahmen der hier aufgelisteten Eckpunkte - eine gemeinsame Vereinbarung zur Sicherstellung von guten Arbeitsbedingungen abschließen, in der konkrete Maßnahmen zu den einzelnen Zielen festlegt werden. Die Verhandlungen über die Vereinbarung beginnen noch im 3. Quartal mit dem Ziel, spätestens Ende Februar 2020 eine Vereinbarung abgeschlossen zu haben.“**



***Von Personalrat und Vorstand gemeinsam erarbeitet und bei der Personalversammlung am 2. Juli 2019 verkündet.***