

Stuttgart, 07.11.2023

## **Haushalt 2024/2025**

### **Unterlage für die 1. Lesung des Verwaltungsausschusses zur nichtöffentlichen Behandlung am 13.11.2023**

#### **Notwendige Mittel zur Umsetzung der Personalstrategie**

#### **Beantwortung / Stellungnahme**

#### **Unternummer 2 und 7**

#### **Optimierung der Erfahrung von Bewerbenden, die Beschleunigung von Bewerberverfahren, das stadtweite Management von Initiativbewerbungen**

Mit den zusätzlichen Ressourcen könnten stadtweit die Einstellungsprozesse weiterentwickelt werden, damit schnellere und transparentere Bewerberverfahren durchgeführt werden. Vor allem bei der Schnelligkeit klaffen die Erwartungshaltung der Bewerbenden und die derzeitige Reaktions- bzw. Bearbeitungszeit bei der Landeshauptstadt Stuttgart auseinander.

So erwarten inzwischen 82 % der Bewerbenden innerhalb von spätestens zwei Wochen eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Derzeit liegen die Reaktionszeiten bei der Landeshauptstadt Stuttgart jedoch zumeist bei rund 3 Wochen nach Bewerbungsfristende (nicht nach Bewerbungseingang), teilweise sogar noch weitaus länger. Hierbei ist zu beachten, dass die Absprungrate sehr stark ansteigt, umso länger sich das Verfahren zieht.

Um weiteres Optimierungspotential im Auswahlverfahren zu identifizieren, könnten neue Indikatoren den Ämtern stadtweit zur Verfügung gestellt werden, weitere Schulungen entwickelt und diese den Entwicklungen am Bewerbermarkt angepasst und nachgehalten werden. Ziele hierbei wären, durch eine schnellere - möglichst standardisierte - Bearbeitungszeit die Absprungrate der Bewerbenden zu senken, die Personalstellen bezüglich den Erwartungen Bewerbender zu sensibilisieren und dadurch die Bewerbungsverfahren zu professionalisieren.

Daneben wäre es möglich, ein Konzept zu entwickeln und umzusetzen, um das Potential der Initiativbewerbungen stadtweit nutzen zu können. Auf Basis des aktuell im Einsatz befindlichen Bewerbermanagementsystems kann kein Abgleich zwischen den Anforderungen aus den Stellenausschreibungen und den Profilen Bewerbender erfolgen.

Bei durchschnittlich 2.800 Stellenausschreibungen und rund 28.000 Bewerbungen pro Jahr kann mangels technischer Unterstützung daher kein flächendeckendes Matching erfolgen.

Dazu müsste zunächst der Markt bezüglich passender Anbieter für ein softwarebasiertes Matching inkl. Schnittstelle zum Bewerbermanagementsystem untersucht und ggf. eine Vergabe getätigt werden. Sofern die Marktanalyse und die Vergabe positiv verlaufen, könnte das System implementiert werden und dann ein berufsgruppenspezifisches Matching, welches die städtischen Bedarfe mit den vorhandenen Potentialen abgleicht, erfolgen. Passende Kandidat\*innen würden dann an die Ämter vermittelt werden. Es wäre angedacht, ein taugliches Softwaretool 2024 zu beschaffen und zu testen um es dann ggf. 2025 stadtweit auszurollen. Hierfür würden in 2024/2025 geschätzt 40.000 EUR jährlich anfallen.

### **Unternummer 3 und 6**

#### **Konzeptionierung und Umsetzung von Personalgewinnungsmaßnahmen im Ausland im Zusammenhang mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz**

Im Juni 2023 hat der Bundestag das neue Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung beschlossen. Es soll neue Möglichkeiten für Arbeitgeber schaffen, Fachkräfte aus Drittstaaten zu beschäftigen.

#### **Relevanz für die Stadt Stuttgart:**

Durch die erweiterten Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung ergeben sich für die Fachämter und Eigenbetriebe insbesondere bei der Suche nach Fachkräften in sog. Engpassberufen (u. a. IT, Pflege, Technik, Ingenieurwesen, Medizin etc.) neue Chancen. Ebenso stellen sich Herausforderungen in Bezug auf die Anwendung der neuen Regelungen, mit der Beurteilung von Bewerbungsunterlagen aus dem Ausland, im direkten Kontakt mit Bewerbenden aus Drittstaaten sowie mit der guten kulturellen Integration von ausländischen Fachkräften in das lokale Umfeld. Die letztgenannten Punkte sollten vom Haupt- und Personalamt als zentrale Steuerungs- und Serviceeinheit für die anderen städtischen Stellen grundlegend auf- und vorbereitet werden.

Bisher hat nur das Jugendamt nennenswerte Expertise hinsichtlich des Umgang mit Bewerbenden aus dem Ausland. Um für weitere Engpassberufe eine erfolgreiche Fachkräftegewinnung im Ausland zu etablieren bedarf es zunächst einer Sondierung des Marktes, sowie einer Konzepterstellung, welche Berufsgruppen wie und wo akquiriert werden können. Erste Kontaktaufnahmen mit möglichen Kooperationspartnern vor Ort, ggf. Gespräche sowie die Planung und Gestaltung von Sprachkursen, eine Wohnungsvermittlung sowie rechtliche Fragestellungen bzgl. der Anerkennung von Abschlüssen und Aufenthaltstiteln sind zu tätigen.

Nach Abschluss der konzeptionellen Phase könne eine konkrete Umsetzung ab 2025 erfolgen. Je nach Vorgehen stehen Gespräche mit Bewerbenden im In- und/oder Ausland an. Gemeinsam mit potentiellen Kooperationspartnern könnten die Gespräche und die Akquise durchgeführt und das Ankommen und Begleiten in Stuttgart sowie wie ggf. die erforderliche Qualifizierung (sprachlich und/oder fachlich) umgesetzt werden. Die beantragten Mittel für die o.a. Maßnahmen sollten hierfür auskömmlich sein.

#### **Hinweis Referat WFB:**

Eine Prüfung der Stellenbedarfe konnte kurzfristig durch die Abteilung Organisationsstrategie und -entwicklung (17.3) nicht erfolgen. Für den Umfang und die Wertigkeit einer möglichen Stellenschaffung gibt es daher erst zu den Stellenplanberatungen eine valide Entscheidungsgrundlage.

**Vorliegende Anfragen/Anträge:**

4339/2023 Die FrAKTION, 9010/2023 StR'in Yüksel

**Erledigte Anfragen/Anträge:**

-

Dr. Fabian Mayer  
Erster Bürgermeister

Anlagen

-

<Anlagen>