

Stuttgart, 19.06.2023

## Neue Maßnahmen zur Personalgewinnung und -erhaltung

### Mitteilungsvorlage zum Haushaltsplan 2024/2025

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Personalbeirat Verwaltungsausschuss	Einbringung Kenntnisnahme	nicht öffentlich öffentlich	20.06.2023 05.07.2023

#### Bericht

Bereits seit mehr als einem Jahrzehnt ergreift die Landeshauptstadt regelmäßig und erfolgreich Maßnahmen, um dem Arbeitskräftemangel sowie den demografischen und gesellschaftlichen Herausforderungen möglichst frühzeitig und nachhaltig entgegenzuwirken. Insbesondere mit dem aktuellen und dem vorigen Doppelhaushalt wurden zahlreiche weitere wirksame Maßnahmen im Personalbereich etabliert. In diesem Zusammenhang wurden insbesondere die nachfolgend dargestellten Handlungsfelder berücksichtigt:

- **Personalentwicklung** (z. B. Aufbau des dezentralen Expertinnen-Netzwerks und ein erweitertes Angebot an bedarfsorientierten Einzelberatungen)
- **Führungskräfteentwicklung** (z. B. Individuelle Coachingangebote, unterschiedliche Veranstaltungsformate für verschiedenste Zielgruppen)
- **Personalgewinnung** (z. B. Social-Media- und Personalmarketingkampagnen, Optimierung des Quereinstiegs, Ausweitung des digitalen Bewerbermanagements)
- **Ausbildung /Studium:** (z. B. thematische Weiterentwicklung und Erschließung unterschiedlicher Zielgruppen)
- **Diversity/Vielfalt und Inklusion** (z. B. LSBTTIQ-Stammtisch, verschiedene Zertifizierungen und Chartas, Schaffung weiterer Inklusionsstellen)
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement** (z. B. LHS bewegt sich, psychosomatische Sprechstunde)
- **Benefits** (z. B. kostenfreies Deutschlandticket, Ausbau des Angebots an Wohnungen für Mitarbeitende und Azubis, Radleasing, Regionalität und Bio-Lebensmittel in den Betriebsrestaurants, etc.)
- **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** (z. B. Führung in Teilzeit, mobiles Arbeiten/Telearbeit, Vereinbarkeit Pflege und Beruf)

In Summe bietet die Landeshauptstadt zentral weit über 60 Maßnahmen und Angebote im Bereich der Personalerhaltung und -gewinnung an, die zur Attraktivität der Arbeitgebermarke der Landeshauptstadt Stuttgart beitragen. Diese Bemühungen tragen sichtbare Früchte. So konnten trotz der zunehmend schwierigen Arbeitsmarktsituation die seit 2020 zusätzlich geschaffenen Stellen zu einem überwiegenden Teil besetzt werden. Dieser enorme Kraftakt konnte dem städtischen Personalmanagement nur Dank der zahlreichen begleitenden Maßnahmen zur Attraktivierung der Jobs bei der Landeshauptstadt gelingen, die in ihrer Gesamtheit unter dem Slogan „Stuttgart von Beruf“ das Bild einer attraktiven Arbeitgebermarke zeichnen, die regional, aber auch über die Region hinaus wahrgenommen wird.

Doch auch andere Arbeitgeber in der Region haben die Notwendigkeit von Benefits sowie von Personalgewinnungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen für ihre Mitarbeitenden erkannt. Der Wettbewerb um Arbeitskräfte hat eben erst begonnen.

### **Derzeit wird eine ganzheitliche stadtweite Personalstrategie erarbeitet:**

Aus diesem Grund bündelt die Landeshauptstadt aktuell ihre vielfältigen strategischen Ansätze im Personalmanagement in einer ganzheitlichen Personalstrategie und ergänzt diese um weitere, zukunftsgerichtete Maßnahmen.

Der Arbeitskräftemangel, der demographische Wandel, die digitale Transformation und die ökologische und ökonomische Transformation prägen aktuell und in den kommenden Jahren die Arbeitswelt. Für eine zunehmende Anzahl von Arbeitsplätzen besteht ein Mangel an Beschäftigten. Dabei kann zwischenzeitlich nicht mehr von einem Fachkräftemangel gesprochen werden, da die Personalgewinnung und -bindung in nahezu allen Berufsfeldern zunehmend zur Herausforderung wird.

Bis 2030 werden dem öffentlichen Dienst über eine Million Fachkräfte fehlen. In diesem Zeitraum wird mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Rente oder Ruhestand gehen (PwC-Studie). Dieser stark zunehmende Fachkräftemangel kann nicht mehr allein durch die klassische externe Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt kompensiert werden. Auch die Digitalisierung hat Auswirkungen auf viele Tätigkeiten und damit auf die Anforderungsprofile. Es entstehen neue Aufgaben und teils neue Berufsbilder. Das Gewinnen von Quereinsteigenden, der Erwerb von Qualifikationen und der Ausbau von Kompetenzen stehen dabei mehr denn je bei allen Mitarbeitenden im Fokus.

Hinzu kommen die Herausforderungen der VUCA-Welt, die sich durch Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität charakterisiert. Prognosen für die Zukunft werden dadurch schwieriger. Begleitet von Krisen und damit einhergehenden disruptiven Ereignissen stellt diese Entwicklung eine besondere Herausforderung für die Stadtverwaltung dar und damit auch für Arbeitgeberin, das Personalmanagement und alle Mitarbeitenden.

Die im Vergleich zu den vergangenen Jahrzehnten gestiegene Jobwechselbereitschaft von Mitarbeitenden beeinflusst die Aufgabenwahrnehmung zusätzlich. So muss sich auch hier die Verwaltung auf deutlich fluidere Personalstrukturen einstellen. Dies bringt in der starken Konkurrenzsituation der Region Stuttgart einerseits Chancen für die Personalgewinnung, bedarf gleichzeitig aber auch weiterer Maßnahmen und Ressourcen im Arbeitgebermarketing (Employer Branding), der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung, dem Onboarding, dem Gesundheitsmanagement, der Kulturentwicklung, der Führungskräfteentwicklung, der Prozessoptimierung und der Organisationsentwicklung. Denn eines steht heute bereits fest: Mitarbeitende suchen sich unter vielen verfügbaren Optionen den

für sie attraktivsten Arbeitsplatz selbst aus. Nur wer auf allen Handlungsfeldern attraktive und zeitgemäße Angebote bieten kann, hat noch gute Chancen neue Mitarbeitende zu gewinnen und die Fluktuation zu begrenzen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass durch den kontinuierlichen und stufenweisen Aufbau von Strukturen, Kapazitäten und Expertisen in den Bereichen Personalmarketing, Personalentwicklung, Personalmanagement und Ausbildung, in den vergangenen Jahren immer wieder wichtige Maßnahmen und Impulse gesetzt werden konnten, um die Landeshauptstadt Stuttgart als attraktive Arbeitgeberin am Markt zu stärken und die Personalgewinnung und -erhaltung zielgerichtet zu verbessern. Diese Maßnahmen müssen nun – orientiert an einer stadtweiten Personalstrategie – weiter ausgebaut und umgesetzt werden, um den externen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt auch in Zukunft Rechnung tragen zu können.

Die Verwaltung stellt die aus ihrer Sicht erforderlichen Maßnahmen in der Anlage näher dar. Sie sind gegliedert in folgende Handlungsfelder:

- Nachwuchskräftegewinnung
- Personalentwicklung
- Weiterführung und Umsetzung der Personalstrategie
- Personalmarketing und -recruiting
- Stadtweite Maßnahmen zur Personalfürsorge, Personalbindung und zur Unterstützung des Personalmanagements
- Benefits für Mitarbeitende zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

## Finanzielle Auswirkungen

Ergebnishaushalt (zusätzliche Aufwendungen und Erträge):

<b>Maßnahme/Kontengr.</b>	<b>2024 TEUR</b>	<b>2025 TEUR</b>	<b>2026 TEUR</b>	<b>2027 TEUR</b>	<b>2028 TEUR</b>	<b>2029 ff. TEUR</b>
Ausweitung FSJ und Erhöhung Taschengeld	65	65				
Personalstrategie – vertiefte Betrachtung strategischer Aspekte und Planung langfristiger Maßnahmen	180	130				
Zentralbudget für Betriebliches Gesundheitsmanagement	675	675				
Zielgruppenorientierte Employer Branding Kampagnen	200	150				
Modernes Social Media Marketing	200	200				
Aufbau eines strategischen Hochschulmarketings	15	15				
Mitarbeitenden-Empfehlungsprogramm	720	720				
Benefits und Incentives für Mitarbeitende	1.500	2.000				
Erhöhung der Mittel des Gemeinsamen Fonds	340	340				
Erweiterung der Ehrung städtischer Jubiläen	0	400				
Wohnen für Mitarbeitende und Auszubildende	76	94				

<b>Finanzbedarf</b>	<b>3.971</b>	<b>4.789</b>				
(ohne Folgekosten aus Einzelmaßnahmen, Investitionen oder zusätzlichen Stellen – diese bitte gesondert darstellen)						

Für diesen Zweck im Haushalt/Finanzplan bisher bereitgestellte Mittel:

<b>Maßnahme/Kontengr.</b>	<b>2024 TEUR</b>	<b>2025 TEUR</b>	<b>2026 TEUR</b>	<b>2027 TEUR</b>	<b>2028 TEUR</b>	<b>2029 ff. TEUR</b>
1037320/420 (PG/PE) FSJ	130	130	130	130	130	130

Stellenbedarf (Mehrungen und Minderungen):

<b>Beschreibung, Zweck, Aufgabenbereich</b>	<b>Anzahl Stellen zum Stellenplan</b>		
	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>später</b>
Stellen beim Haupt- und Personalamt mit stadtweiter Relevanz			
Nachwuchskräftegewinnung/Ausbildung zentral	2,05		
Laptop-Ausstattung Azubis stadtweit	3,0		
Personalentwicklung zentral, goodwork@LHS	4,0		
Benefits und Incentives für Mitarbeitende	3,6		
Erweiterung der Ehrung städtischer Jubiläen	0,5		
Nachhaltiges Angebot in den Kantinen und Betriebsrestaurants	1,0		
Wohnen für Mitarbeitende und Auszubildende	1,5		
Zielgruppenorientierte Employer Branding Kampagnen	3,0		
Aufbau eines strategischen Hochschulmarketings	0,5		
Modernes Social Media Marketing	3,0		
Mitarbeitenden-Empfehlungsprogramm	1,0		
Strategiewandel im Recruiting	2,0		
Personalgewinnung für Spitzenpositionen	2,0		
Arbeitsplatzmanagement „städtische“ Mitarbeitende	1,0		
Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat	0,5		
Stellen mit Aufgabenwahrnehmung in den Fachämtern			
Ausbildung Ämter	2,0		
Personalentwicklung dezentral	8,0		
Interims- und Qualitätsmanagement als Unterstützungseinheit in personellen Krisenlagen	5,0		
Stadtweite Stellenpools			
Stellenpool Förderung unbefristeter Arbeitsverhältnisse	15,0		
Stellenpool Führung in Teilzeit	2,0		
Stellenpool Wissensmanagement	8,0		
Stellenpool Verbeamtungen (kostenneutral)	20,0		

Folgekosten (aus oben dargestellten Maßnahmen und evtl. Stellenschaffungen):

<b>Kostengruppe</b>	<b>2024 TEUR</b>	<b>2025 TEUR</b>	<b>2026 TEUR</b>	<b>2027 TEUR</b>	<b>2028 TEUR</b>	<b>2029 ff. TEUR</b>
Laufende Erlöse						
Personalkosten	6.647	6.647	6.787	6.787	6.787	6.787
Sachkosten	3.971	4.789	65	65	65	65
Abschreibungen						
Kalkulatorische Verzinsung						
<b>Summe Folgekosten</b>	<b>11.641</b>	<b>11.559</b>				

(ersetzt nicht die für Investitionsprojekte erforderliche Folgelastenberechnung!)

Für den in der Vorlage dargestellten Personalbedarf wurden zum Stellenplanverfahren 2024/2025 entsprechende Stellenplananträge gestellt. Bei folgendem Stellenbedarf ist ein Stellenschaffungskriterium erfüllt:

Ziffer 1. Personalstrategie: Wegfall KW-Vermerk (Antrag 10/Nr. 27) 1,0 Stelle EG 13.

Bei den übrigen Stellenbedarfen ist kein Stellenschaffungskriterium erfüllt.

### **Mitzeichnung der beteiligten Stellen:**

Referat WFB weist auf folgendes hin:

Bei der Abteilung 10-5, Personalservice, wurden in den letzten beiden Doppelhaushalte über 70 Stellen geschaffen, sodass die Abteilung mittlerweile 181,22 Stellen umfasst. Auch wenn der Stellenzuwachs durch neu hinzugekommene Pflichtaufgaben bspw. des Tax Compliance sowie durch stadtweite Personalmehrungen begründet ist, ist ein erheblicher Anteil der Stellenschaffungen auch auf Qualitätsverbesserungen bei den zentralen Personalservices und neuen Ansätzen und Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -erhaltung zurückzuführen. Hinzu kommt unter anderem, dass die LHS für alle Mitarbeiter ein kostenfreies Deutschlandticket eingeführt und in vielen Bereichen freiwillige übertarifliche Zulagen zahlt. Angesichts der enormen Ressourceneinsätze und -zuwächse in den letzten Jahren sollte aus Sicht von Referat WFB anstelle einer weiteren Verbreiterung der Ansätze und zusätzlichen Konzepten im Personalbereich eine Priorisierung und Fokussierung auf die Maßnahmen erfolgen, bei denen sich auch messbare Effekte und ein effizienter Ressourceneinsatz feststellen lassen.

Für das betriebliche Gesundheitsmanagement erscheint ein Mittelbedarf in dieser Höhe bei der Einführung eines zentralen Budgets fraglich. Die Maßnahmen müssen zunächst konzipiert, mit den Ämtern abgestimmt und beauftragt werden. Darüber hinaus ist zu beachten, dass bereits Angebote aus dem Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei den Ämtern und Eigenbetrieben stattfinden und finanziert sind (u.a. Betriebssport, Fortbildungsangebote).

### **Vorliegende Anfragen/Anträge:**

-

**Erledigte Anfragen/Anträge:**

-

Dr. Fabian Mayer  
Erster Bürgermeister

Anlagen

1

## 1. Weiterführung und Umsetzung der Personalstrategie

Eine rollierende und iterative strategische Planung, die die fortlaufenden und sich kurzfristig ergebenden Veränderungen erfasst, sollte als „state of the art“ angesehen werden, um auch weitreichende und längerfristige Trends im Personalwesen identifizieren zu können. Es gilt nun, die neue Personalstrategie mit Leben zu füllen und die vom Gemeinderat beschlossenen kurzfristigen Maßnahmen umzusetzen. Darüber hinaus ergeben sich aus den Handlungsfeldern weitere erforderliche mittel- und langfristige Maßnahmen, die zu erarbeiten und, wo möglich, auch umzusetzen sind. Weiterhin müssen die regionalen und überregionalen Trends auf dem Arbeitsmarkt und im Personalmanagement im Blick gehalten werden, um agil Anpassungen an der Ausrichtung der Strategie vornehmen zu können und Maßnahme bei Bedarf zu evaluieren bzw. zu optimieren. Die Verwaltung schlägt ihn diesem Zusammenhang vor, den KW-Vermerk der entsprechenden Stelle entfallen zu lassen.

**Sachkosten: 180.000 € brutto für 2024 und 130.000 € brutto für 2025**

## 2. Nachwuchskräftegewinnung

Ein zentraler Eckpfeiler bei der Gewinnung künftiger Fachkräfte stellt nach wie vor das eigene Angebot an attraktiven Ausbildungs- und Studienplätzen dar. Aufgrund der bisherigen Aktivitäten und der hoch motivierten Ausbildungsverantwortlichen hat sich die Stadtverwaltung Stuttgart bislang auch noch erfolgreich am heftig umkämpften Ausbildungsmarkt in der Region Stuttgart positioniert. Ein gutes stadtweites Marketingkonzept, das neue Angebot von Azubi-Wohnen und eine eigene Kommunikations-App im Bereich Ausbildung sind dabei wichtige Eckpfeiler.

Diese stadtweiten Angebote, Messeteilnahmen, WG-Plätze und die App werden von der zentralen Ausbildung im Haupt- und Personalamt für alle Ausbildungsberufe initiiert und koordiniert. Eine stetige Weiterentwicklung und eine schnelle Reaktionsfähigkeit auf aktuelle Trends und Entwicklungen am Arbeits-/Ausbildungsmarkt sind entscheidend dafür, dass dies auch weiterhin so bleibt. Aus diesem Grunde wurden im Rahmen des Stellenplanverfahrens folgende Personalbedarfe begründet:

### **2.1 zentrales Ausbildungsmarketing:**

Im Nachgang der Corona-Pandemie hat sich im Bereich Ausbildung und Studium die Zahl der Messeangebote und Einladungen zu Schulbesuchen nahezu verdoppelt. Oftmals gibt es neben vor-Ort Veranstaltungen auch noch virtuelle Messeräume, die bedient werden müssen. Der zielgruppengerechte Auftritt in Social Media Plattformen nimmt zudem eine immer größere Rolle ein und die Produktion von entsprechendem Content und die Beantwortung von Fragen in diesem Zusammenhang sowie das Active Sourcing wird immer wichtiger. Zudem gilt es neue Zielgruppen zu erschließen und mit passenden Konzepten und Angeboten anzusprechen. Dies erfordert entsprechende zusätzliche Kapazitäten.

**Stellenbedarf: 1 Stelle in A 12 bei 10-3.2**

## **2.2 zentrale Ausbildungsorganisation:**

Die Digitalisierung der Personalverwaltung bedeutet zunächst auch für die Ausbildungsorganisation einen zusätzlichen Arbeitsaufwand. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Vorbereitung der E-Personalakte, neues elektronisches Bewerbungsverfahren bei den Verwaltungshochschulen sind hier als Beispiele zu nennen. Darüber hinaus sind auch im Zusammenhang mit der Zuteilung von WG-/Wohnungsplätzen, dem Einrichten von Zugängen zu der Azubi-App von der zentralen Ausbildungsorganisation gesamtstädtische neue und zusätzliche Serviceleistungen zu erbringen, die zusätzliche Kapazitäten erfordern.

**Stellenbedarf: 0,5 Stellenanteile in A 8 bei 10-3.2**

## **2.3 Strategie zentrale und gesamtstädtische Ausbildung**

Mit der Neubildung der Abteilung Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung beim Haupt- und Personalamt und dem zwischenzeitlichen Personalbestand von über 30 Personen kann die Leitung des Sachgebiets zentrale Ausbildung, die auch die strategische Ausrichtung der gesamtstädtischen Ausbildung umfasst, nicht mehr in Personalunion von der jetzigen Abteilungsleitung ausgeübt werden. Das Sachgebiet Ausbildung umfasst derzeit acht Mitarbeitende und 140 direkt betreute Auszubildende und Studierende in den Verwaltungsberufen. Darüber hinaus wird in diesem Sachgebiet die gesamtstädtische Ausbildungsstrategie konzipiert und umgesetzt. Angesichts der steigenden Herausforderungen in Bezug auf Ausbildung 4.0 sowie der sich immer schneller verändernden gesellschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen, ist es mehr denn je notwendig im Bereich der gesamtstädtischen Ausbildung auch weiterhin starke strategische Impulse zu setzen sowie eine gute Vernetzung innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu gewährleisten. Diese Aufgabe ist im Zusammenhang mit der Ausweisung einer Sachgebietsleitung Ausbildung neu auszuweisen und zu organisieren.

**Stellenbedarf: 0,55 Stellenanteile in A 13 gD bei 10-3.2**

In den vergangenen Jahren wurde der Bereich der fachlichen Ausbildung und deren professionelle Organisation gerade im Bereich IT und in den grünen Berufen weiter vorangebracht. Aufgrund der aktuellen Erfordernisse gilt es nun auch weitere Bereiche zu stärken:

## **2.4 Leitung Aus- und Weiterbildung bei der Stadtbibliothek:**

Die Stadtbibliothek Stuttgart steht hinsichtlich Nachwuchskräftegewinnung und Personalqualifizierung im Spannungsfeld grundlegender Entwicklungen:

Das Angebot an Personal (quantitativ wie qualitativ) ist kontinuierlich rückläufig, gleichzeitig steigt aufgrund der veränderten Rolle der Bibliotheken die Nachfrage nach agilem, breit aufgestelltem und dennoch mit hoher Fachlichkeit ausgestattetem Personal.

Wichtig ist deshalb, neben der kontinuierlichen Weiterqualifizierung des vorhandenen Fachpersonals, neue Wege in der Nachwuchskräftegewinnung zu gehen. Mit der Einführung eines „Praxisintegrierten Studiums in Kooperation zwischen der Hochschule der Medien Stuttgart (HdM) und der Stadtbibliothek Stuttgart“ soll der Bedarf an bibliothekarischen Nachwuchs vorausschauend abgedeckt werden und künftige Fachkräfte frühzeitig



entwickelt und für die Stadtbibliothek begeistert werden. Zum Wintersemester 2023 könnte als Pilot mit einer\*inem Student\*in gestartet werden; danach soll es 2 feste Plätze für Studierende pro Jahr geben. Für die Betreuung der Studierenden ist eine mindestens 50%-Stelle mit entsprechender Qualifikation zu erforderlich, die das Studium betreut. Die Stadtbibliothek möchte diese 50%-Stelle integrativ konzipieren und dort ebenfalls die strategische Ausrichtung aller Aus- und Weiterbildungsthemen mit dem weiteren Bedarf von 50%-Stellenanteil ansiedeln.

**Stellenbedarf: 1 Stelle EG 11 bei 41-3**

## **2.5 Ausbildungsleitung für die Studiengänge Sozialwirtschaft und soziale Arbeit**

Auch für das Sozialamt ist die Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften eine große Herausforderung. Mit den Studiengängen Sozialwirtschaft und soziale Arbeit an der Dualen Hochschule Villingen-Schwenningen hat das Sozialamt die Möglichkeit auch in Zukunft entsprechende Fachkräfte heranzuziehen. Bereits während des Studiums entstehen Einblicke in und Verständnis für die Aufgaben. Gleichzeitig werden Bindungen geschaffen, die, so zeigt die Erfahrung, tragfähig sind und zum weit überwiegenden Teil in ein anschließendes Beschäftigtenverhältnis mit dem Sozialamt münden. Bislang können aus kapazitären Gründen nur ein\*e Student\*in des Studiengangs Sozialwirtschaft pro Jahr betreut und eingesetzt werden. Dieses Angebot sollte angesichts der aktuellen und künftigen Personalgewinnungsproblemen aber deutlich intensiviert und auf den Studiengang Soziale Arbeit ausgeweitet werden. Dies bedeutet für die Ausbildungsleitung im Sozialamt einen Mehraufwand, für den es einer Stellenschaffung bedarf. Auch für die verstärkte Einbringung des Sozialamts bei der Ausbildung in Verwaltungsberufen werden Kapazitäten benötigt.

**Stellenbedarf: 1 Stelle A 11 bei 50-11**

## **2.6 Projekt: Ausstattung aller städtischen Azubis und Studierenden mit Laptops**

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Verwaltung sollen gerade auch die Azubis und Studierenden mit digitalen Endgeräten ausgestattet werden. Diese sollen sowohl bei den verschiedenen Praxisphasen als auch an der Berufsschule und dem Studienort genutzt werden. Im Rahmen eines aktuell laufenden Pilotprojekts wurden Prozesse ermittelt und erste Personalbedarfe, die im Zusammenhang mit einer solchen Ausstattung notwendig sind, abgeschätzt. Bei Fachämtern mit nur wenigen Auszubildenden fällt der Aufwand für den Support rund um die Azubis PC im Rahmen der üblichen Personalausstattung an. Bei den Ämtern bei denen die Laptops von insgesamt 750 Azubis und Studierenden pro Jahr zusätzlich gehostet werden, wird ein Bedarf von 3 zusätzlichen Stellen für den IT-Support vor Ort geschätzt. Da der gesamtstädtische Rollout noch nicht abschließend geklärt ist, sollen die Stellenanteile zunächst der zentralen Ausbildung bei 10-3 zugeordnet und im Rahmen des Umsetzungsfortschritts dann rechtzeitig auf die Fachämter verteilt werden.

**Stellenbedarf: 3 Stellen in EG 10 (zunächst bei 10-3.2)**

## **2.7 Ausweitung der FSJ-Plätze und Erhöhung des Taschengeldes für die FSJler**

Neben dem Jugendamt mit 75 Stellen für Freiwilligendienstleistende, gibt es bei der Stadt Stuttgart derzeit weitere 16 FSJ-Stellen in den Einsatzfeldern Kultur bzw. Politik und Verwaltung.

Die Anfrage nach Freiwilligendienstleistenden ist stetig steigend, so dass der Bedarf gesehen wird, das Angebot auf 20 FSJ-Stellen auszuweiten. Das FSJ ist mittlerweile eine sehr gute Plattform, um motivierte Nachwuchskräfte für die städtischen Ausbildungs- und Studienplätze zu gewinnen. Für die 4 zusätzlichen Einsatzstellen fallen zusätzliche Sachkosten in Höhe von **36.600 € jährlich** an.

Die FSJler\*innen werden von einem Kooperationspartner, derzeit meist der Internationale Bund Stuttgart, pädagogisch betreut und kommen dann zu den entsprechend benannten Einsatzstellen. Aufgrund der aktuellen Rahmenbedingungen passt das Jugendamt das monatliche Taschengeld und den Verpflegungszuschuss der FSJ um insgesamt 150 € monatlich nach oben an. Diese Anpassung sollte auch für die anderen FSJ-Einsatzstellen nachgezogen werden. Dies sind zusätzliche Sachkosten in Höhe von **28.800 €/jährlich**.

**Sachmittelbedarf: 65.400 € brutto/jährlich für die Anpassung der Entgelte**

## **3. Personalentwicklung**

### **3.1 Zentrale Personalentwicklung**

Mit dem demografischen Umbruch und dem zunehmenden Fachkräftemangel in allen Bereichen der Verwaltung sowie den sich stetig wandelnden Rahmenbedingungen im (Verwaltungs-)umfeld steigt der Bedarf nach Personalentwicklungsmaßnahmen sowie entsprechenden Konzepten und Beratungsleistungen durch die zentrale Personalentwicklung (PE) stetig an. Gerade im Zusammenhang mit stadtweiten Projekten wie z. B. dem Mitarbeiterportal und dem neuen Front Office Hub, bei der Verankerung von neuen Arbeitsweisen und Führungsthemen, beim Aufbau und der Umsetzung der gesamtstädtischen Personalstrategie ist die zentrale PE stark gefordert. Durch vielen personellen Veränderungen auf der Führungsebene, aber auch auf der Mitarbeiter\*innen-Ebene steigen zudem die Zahlen der nachgefragten Coachings und Teamentwicklungen rapide an.

Um als Arbeitgeberin Stadt Stuttgart auch weiterhin attraktiv bleiben zu können werden gesamtstädtische Personalentwicklungskonzepte z. B. für die technischen Berufsgruppen, zur Anerkennung von nicht-formalen Qualifikationen, von Fachkarrieren, Förderkonzepte für künftige Führungskräfte auch im mittleren sachbearbeitenden Bereich, die Umsetzung und Aktualisierung von Onboarding sowie von weiteren Qualifizierungsreihen im Bereich Digitalisierung und IT-Support benötigt. Auch die Ausweitung der dezentralen PE-Expertise, verbunden mit der Vernetzung und Qualifizierung der dezentralen Personalentwickler\*innen erfordert bei der Begleitung zusätzliche Kapazitäten bei der Abteilung Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung des Haupt- und Personalamts.

Bei Organisations- und Digitalisierungsprojekten ist die Bearbeitung von PE-/und Qualifizierungserfordernisse für die gute und mitarbeiterorientierte Umsetzung von entscheidender Bedeutung. Mit der Ausweitung der Kapazitäten im entsprechenden Bereich bei Amt 17 sind auch Kapazitäten bei 10-3 aufzustocken.

Gerade im Zusammenhang mit der Beauftragung von externen Coaches, Teamentwickler\*innen, Qualifizierungslehrgängen und der Förderung von Weiterbildungen müssen

Verträge erstellt, Abrechnungen überwacht und kontiert, sowie Stundenpläne überarbeitet werden und Raumbuchungen erfolgen. Auch benötigt die neugebildete Abteilung 10-3 insgesamt entsprechende administrative und organisatorische Unterstützung für die Mitarbeitenden der Abteilung sowie der 140 betreuten Auszubildenden.

**Stellenbedarf: 2 Stellen in A 13 gD bei 10-3.1  
1 Stelle in EG 7**

### **3.2 Umsetzung des Themas „goodwork@LHS“**

Zufriedene, motivierte und gut qualifizierte Beschäftigte erbringen auch eine gute Dienstleistung für die Bürger\*innen. Dies ist die Zielsetzung, die die Landeshauptstadt Stuttgart mit ihrem goodwork@LHS-Ansatz verfolgt. Betriebskultur, Führung, methodische und fachliche Kompetenzen sowie räumliche und organisatorische Rahmenbedingungen zählen darauf ein, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wichtige Impulse für diese Themen kommen aus dem Zusammenspiel von Ausbildung, Personalentwicklung, BildungsCampus und dem engen Kontakt mit den dezentralen Bereichen. Diese Ansätze und Erfordernisse werden aufgegriffen und bilden Leitplanken für die zukunftsgerichtete interne Ausrichtung von Fachbereichen oder auch ganzen Aufgabenfeldern wie z. B. bei der Gestaltung des Front Office Hub (FrOH). Für die Koordination des Themas sowie die Beratung und Begleitung von einzelnen Projekten vor Ort werden Kapazitäten benötigt.

**Stellenbedarf: 1 Stelle in A 13 gD bei 10-3.1**

### **3.3 Dezentrale Personalentwicklung**

Im Rahmen des Doppelhaushalts 2022/2023 konnten 10 Stellen für dezentrale Personalentwicklung geschaffen werden. Diese Stellen wurden entsprechend der jeweiligen Beschäftigtenzahlen den Referaten zur weiteren Verteilung auf die Fachämter zugeordnet. Zum Sommer 2022 konnten auch alle Stellen besetzt werden und die Qualifizierungs- und Vernetzungsreihe gestartet werden. Hierzu konnten die Ämter und Eigenbetriebe, die keine PE-Stelle erhalten hatten Mitarbeitende, die mit PE-Aufgaben betraut wurden benennen. Die Resonanz ist bislang sehr positiv, auch wenn hinsichtlich der Möglichkeiten, Themen und Projekt für amtsbezogene Maßnahmen mit verfügbaren Mitteln zu hinterlegen noch eine stetige Anpassung des Konzepts erfolgen muss. Die Verwaltung wird zum Konzept der dezentralen PE-Expertise und der ersten Wirkung nochmal gesondert im Personalbeirat berichten.

Im Rahmen der Haushaltsplanung wurden verschiedene direkte Stellenschaffungsanträge für PE-Stellen gestellt. Dies insbesondere von Ämtern und Eigenbetrieben, die in der ersten Verteilung der Stellen leer ausgegangen waren. Aufgrund der Sachgerechtigkeit sowie der Chancengerechtigkeit aller Ämter und Eigenbetriebe wurde mit dem Gesamtpersonalrat vereinbart, die Systematik der Schaffung und Verteilung der Stellen wieder nach demselben Prinzip wie im letzten Doppelhaushalt zu realisieren und den antragstellenden Ämtern dann über die Referate eine Berücksichtigung der Bedarfe zu verschaffen. Insgesamt wurden 9 Schaffungsanträge gestellt, wobei die PE-Stellen zum Teil verbunden mit anderen Themengebieten (Grundsatzangelegenheiten, Geschäftsprozessoptimierung) beantragt wurden. Seitens der Verwaltung würden wir unter Berücksichtigung der Verteilmodi und den aktuellen Bedarfen die Schaffung von 6 Stellen, sowie 2 Stellen für die Eigenbetriebe vorschlagen.

**Stellenbedarf: 8 Stellen in A 12 stadtwweit**

### **3.4 Stellenpool Führung in Teilzeit**

Der mit der GRDRs 1019/2019 geschaffene Stellenpool in Höhe von 3 Stellen ist nahezu belegt. Obwohl bisher keine explizite Werbung (lediglich eine Veröffentlichung im SOLID) erfolgt ist, wird dieser so stark nachgefragt, dass eine Ausweitung (auch durch einen größeren Bekanntheitsgrad) erforderlich ist, um diesen auch als wichtiges Personalgewinnungs- und erhaltungsinstrument innerhalb der LHS gut nutzen zu können. Aufgrund der Leitungsspanne und des damit verbundenen Arbeitsaufwands kommen Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte oft nicht in Betracht. Eine Unterstützung durch sog. Überlappungszeiten, die der essentiell wichtigen Kommunikation und Abstimmung dienen, ist für ein Gelingen unabdingbar. Diesen Erfolg gilt es weiter auszubauen und somit weitere Möglichkeiten für Führung in Teilzeit zu ermöglichen.

Führungspositionen können, wie aktuelle Beispiele zeigen, immer schwerer mit gut qualifizierten Personen besetzt werden, da nur wenige Bewerberinnen und Bewerber zur Übernahme einer Position mit großer Verantwortung und hoher zeitlicher Belastung bereit sind. Für Teilzeitkräfte, die nach wie vor überwiegend weiblich sind, wiegt die zeitliche Belastung noch schwerer.

Mit der Förderung geteilter Führung über den Stellenpool und den beschriebenen begleitenden Maßnahmen kann hier ein großes Potential von möglichen Führungskräften erschlossen werden und gleichzeitig die potentielle Zahl von Frauen in Führungspositionen weiter erhöht werden.

Durch eine überlappende Stellenbesetzung soll es mehr Teilzeitkräften als bislang ermöglicht werden, eine Führungsposition zu übernehmen. Hierfür ist der Stellenpool auszuweiten.

**Stellenbedarf: 2 Stellen in A13 hD als Poolstellen stadtweit**

### **3.5 Stellenpool Wissensmanagement**

Insbesondere Inhaberinnen und Inhaber von Führungspositionen und anderen herausgehobenen Spezialistenstellen eignen sich über die Jahre ein großes Wissen an, das – anders als in der Sachbearbeitung – in der Regel nicht durch Prozessbeschreibungen und Checklisten dokumentiert werden kann. Dieses Wissen besitzt jedoch in vielen Fällen einen unschätzbaren Wert und geht in der Regel verloren, wenn die Person in den Ruhestand geht oder anderweitig sich neuen Aufgaben widmet. Eine sehr effektive Form der Wissensweitergabe ist die direkte Wissensvermittlung von der Führungskraft an ihre Nachfolge.

Bereits jetzt zeigt sich, dass das Thema Wissenssicherung elementar für die Aufgabenerfüllung ist und sich eine hohe Nachfrage nach diesem Instrument zeigt. Die derzeitigen Planungen übertreffen bei weitem den vorhandenen Stellenpool (2 Stellen stadtweit). Durch den Stellenpool kann insbesondere das informelle Wissen gesichert werden. Vor dem Hintergrund einer bevorstehenden hohen Altersfluktuation hat das Wissensmanagement aktuell einen besonders hohen Stellenwert. Ohne die Erweiterung des Stellenpools zur überlappenden Stellenbesetzung besteht die Gefahr, dass wertvolles Erfahrungswissen weiter verloren geht und die Qualität sowie die zeitliche Dimension der Aufgabenwahrnehmung negativ beeinflusst. Bereits jetzt übersteigt die Nachfrage nach dem Stellenpool die vorhandenen Kapazitäten und Anträge müssen abgelehnt werden.

**Stellenbedarf: 8 Stellen in A 15 als Poolstellen stadtwweit**

## **4. Personalmarketing und Recruiting**

### **4.1 Zielgruppenorientierte Employer Branding Kampagnen**

Um am Arbeitsmarkt präsent zu sein, wirbt die Landeshauptstadt Stuttgart seit 2018 mit dem Slogan „Stuttgart vor Beruf“ um neue Mitarbeitende. Diese Kampagne ist sehr erfolgreich und hat einen hohen Wiedererkennungswert. Gleichzeitig ist sie Bestandteil der Arbeitgebermarke der Landeshauptstadt. Jedoch zeigt sich immer mehr, dass für Mangelbereiche (z. B. Baubereich, Bereiche beim Amt für öffentliche Ordnung) speziellere Kampagnen - sowohl online als auch offline - gestartet werden müssen, um passgenaue Kandidat\*innen anzusprechen.

Um passgenaue Kampagnen konzipieren und gestalten zu können, die im umkämpften Fachkräftesektor Erfolg erzielen, bedarf es einer intensiven Befassung mit der jeweiligen Zielgruppe, beispielsweise durch Zielgruppenworkshops mit den vorhandenen Mitarbeitenden. Um eine ansprechende Kampagne zu gestalten wird professionelles Foto- und / oder Videomaterial erstellt, das dann vielfältig z. B. für die zu erstellende Karriereseite oder auch für Social Media genutzt werden kann. Denn eigene Mitarbeitende wirken hier stets authentischer als Models.

Diese Basisarbeit ist die Grundlage für eine passende Kampagne - sowohl inhaltlich als auch bezüglich der Platzierung. Zielsetzung ist, in Mangelberufen bei der Personalgewinnung besser unterstützen zu können.

Aufgrund des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels zeigt sich bereits jetzt eine starke Zunahme des Bedarfs für zielgruppenspezifische Kampagnen, da sich die Inhalte je nach Bereich sehr stark unterscheiden und diese nicht übertragbar sind. Diese Kampagnen müssen mit Unterstützung durch eine Agentur als Dachkampagne bzw. Employer-Branding-Kampagne entwickelt werden, die dann auf den jeweiligen Mangelbereich angepasst werden kann. Und auch die zielgenaue Schaltung der Kampagnen z. B. mittels Geo-Ortung muss ebenfalls mit Unterstützung einer Agentur erfolgen.

**Stellenbedarf: 3 Stellen in A 12 bei 10-5.1**

**Sachkosten: 200.000 € brutto für 2024 und 150.000 € brutto für 2025**

### **4.2 Modernes Social Media Marketing**

Die Methoden, mit der die Landeshauptstadt Stuttgart noch vor 10 Jahren Mitarbeitende gewonnen hat (nur durch die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen), führen derzeit immer seltener zum Ziel. Heutzutage müssen sich Arbeitgeber vielmehr auf die wechselwilligen Fachkräfte fokussieren, die jedoch über die klassischen Wege kaum erreichbar sind. Dementsprechend müssen innovative Methoden eingesetzt werden, um genau diese Kandidat\*innen zu erreichen.

Knapp 2/3 der Fachkräfte sind Statistiken zufolge zwar wechselwillig aufgrund Unzufriedenheit auf ihrer derzeitigen Stelle, suchen jedoch nicht aktiv nach einem neuen Job. Genau diese Zielgruppe gilt es auf die Landeshauptstadt Stuttgart aufmerksam zu machen. Zum einen geschieht dies durch die Auspielung von regelmäßigem und zielgerichtetem Content auf den verschiedenen städtischen Employer Branding Kanälen (XING, kununu,

LinkedIn), aber auch auf dem neuen Instagram-Kanal Stuttgart-von-Beruf. Neben diesen bestehenden Kanälen sollten je nach aktuellen Trends weitere Kanäle ergänzt werden. Auch muss hierbei beachtet werden, dass die „Generation Z“ von intensiver Mediennutzung geprägt ist und der Konsum von Kurzvideos stark zunimmt, manche sprechen hier sogar von der „Generation Video“. Um diese Zielgruppe zu erreichen und anzusprechen, ist es unerlässlich, die zu vermittelnden Inhalte - neben den klassischen Medien, die für andere Zielgruppen durchaus noch interessant sind - auch in Videoformaten anzubieten und regelmäßig neue Inhalte auf den genannten Plattformen zu veröffentlichen. Neben einfachen Videos für z. B. ein Reel auf Instagram bedarf es auch professionelleren Videos, z. B. für die Karriereseite, bei der ggf. auch die Unterstützung durch eine entsprechende Agentur erforderlich ist.

Neben der strategischen Betrachtung neuer Social Media Kanäle müssen jedoch auch die bestehenden Employer-Branding-Kanäle auf Onlyfy by XING, kununu und LinkedIn über das Jahr 2023 hinaus weiter fortgeführt werden. Die Zugriffszahlen auf unsere Profile zeigen deutlich, dass es unverzichtbar ist, hier mit einem guten Auftritt und regelmäßigem, zielgerichtetem Content vertreten zu sein. Auch sollte weiterhin die Möglichkeit bestehen, geeignete Kandidat\*innen auf XING zu suchen und bedarfsorientiert stadtweit direkt anzusprechen.

**Stellenbedarf: 3 Stellen in A 12 bei 10-5.1**  
**Sachkosten: 200.000 € brutto/jährlich für 2024 und 2025**

### **4.3 Aufbau eines strategischen Hochschulmarketings**

Auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt ist es wichtiger denn je, Talente möglichst frühzeitig anzusprechen. Aktuell ist vielen Absolvent\*innen von Hochschulen die Landeshauptstadt Stuttgart als Arbeitgeberin entweder nicht bekannt oder zumindest nicht mit der Bandbreite an Berufen, die es bei ihr gibt.

Daher ist ein strategisches Hochschulmarketing unverzichtbar, um Talente bereits während des Studiums auf die Stadt aufmerksam zu machen. Hierzu sind in Absprache mit den Ämtern zunächst die Zielhochschulen zu definieren, um dort gezielt um Talente zu werben. Vorab ist konzeptionell zu erarbeiten, wie welche Zielgruppe am besten erreicht werden kann.

Ebenso spielt insbesondere bei der Personalgewinnung der jüngeren Generationen das Thema Nachhaltigkeit eine immer größere Rolle. Um bei dieser Gruppe auf Personalmes- sen oder Aktionen an Hochschulen die notwendige Aufmerksamkeit zu erregen sowie professionell aufzutreten, sind den aktuellen Trends entsprechende sowie nachhaltige Werbeatikel unerlässlich.

**Stellenbedarf: 0,5 Stellenanteile in A 12 bei 10-5.1**  
**Sachkosten: 15.000 € brutto/jährlich für 2024 und 2025**

### **4.4 Mitarbeitenden-Empfehlungsprogramm**

Als weiterer Baustein der Personalgewinnungsstrategie soll - wie bereits in der GRDRs 187/2019 angekündigt - ein stadtweites Mitarbeitende-werben-Mitarbeitende-Programm eingeführt werden.

Bei einem Mitarbeitenden-Empfehlungsprogramm haben Mitarbeitende die Möglichkeit, Familienmitglieder, Freunde, Bekannte oder ehemalige Arbeitskolleg\*innen für offene Stellen bei der LHS zu empfehlen. Kommt es zu einer Einstellung erhält dieser Mitarbeitende eine Geldprämie für seine Empfehlung. Ein solches Programm hat den Vorteil, dass das jeweilige Netzwerk des Mitarbeitenden als Quelle für potenzielle Mitarbeitende genutzt wird. Aufgrund des eigenen beruflichen Werdegangs, haben die meisten Menschen ein gutes Netzwerk im eigenen Berufsfeld auf das zurückgegriffen werden kann. Darüber hinaus bietet es die Möglichkeit, Talente anzusprechen, die gar nicht oder nur passiv auf Jobsuche sind und durch eine Empfehlung zu einer Bewerbung motiviert werden. So werden alle Mitarbeitenden motiviert, selbst als Recruiter\*innen für ihre Arbeitgeberin tätig zu werden.

Des Weiteren fungieren die eigenen Mitarbeitenden als Markenbotschafter\*innen, denn Menschen vertrauen auf Empfehlungen aus dem eigenen Bekanntenkreis und sind dankbar für ehrliche und authentische Einblicke in ein Unternehmen. Neben der steigenden Quantität fördern solche Programme vor allem auch die Qualität der Bewerbungen. Denn Mitarbeitende, die eine Empfehlung aussprechen, empfehlen in der Regel passende Kandidat\*innen, die aus ihrer Sicht sowohl zu dem Arbeitgeber als auch auf die jeweilige Position passen. Darüber hinaus bleiben geworbene Mitarbeitende im Schnitt 25 % länger im Unternehmen, da sie sich meist stärker an den Arbeitgeber gebunden fühlen.

Neben der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden können durch Mitarbeiter\*innenwerben-Mitarbeiter\*innen-Programme außerdem Recruitingkosten eingespart werden, da Mehrfachausschreibungen und die Anzahl an Ausschreibungen auf externen Kanälen reduziert werden. Auch die Inanspruchnahme von Personaldienstleistern kann vermindert werden. Außerdem wird die Zeit bis zur Einstellung (sog. Time-to-hire) verkürzt.

Um einen erfolgversprechenden Anreiz zur Anwerbung zu setzen, soll eine Prämie in Höhe von 1.000 € brutto pro erfolgreicher Anwerbung ausgezahlt werden. Ausgehend von einer durchschnittlichen Gewinnungsquote beim Einsatz eines Mitarbeitenden-Empfehlungsprogramms fallen 2024 und 2025 jeweils die u. g. Kosten für Prämien bei erfolgreicher Anwerbung sowie Kosten für eine entsprechende Software und stadtinterne Bewerbung des Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programms an.

**Stellenbedarf: 1 Stelle in A 12 bei 10-5.1**  
**Sachkosten: 720.000 € brutto/jährlich für 2024 und 2025**

#### **4.5 Strategiewandel im Recruiting**

Das Aufspüren interner Talente, das Sensibilisieren von Führungskräften, wie man heute und in Zukunft Talente anzieht und bindet, gewinnt im Rahmen der Personalstrategie stark an Bedeutung. Der klassische Rekrutierungsprozess sollte mit Blick auf eine zukunftsfähige Form konzeptionell betrachtet und ggf. pilothaft erprobt werden.

Recruiting ist ein Handwerk, das nicht jede\*r kann. Es benötigt heute Fähigkeiten, die man vor zehn Jahren noch nicht brauchte. Das erfordert möglicherweise strukturelle Veränderungen im Bereich des Recruitings, die unter Berücksichtigung der Anforderungen der Landeshauptstadt konzeptionell zu erarbeiten sind.

Es benötigt ein oder verschiedene Modelle, wie zukunftsweisendes Recruiting aussehen kann und muss. Sowohl inhaltlich, bezogen auf Auswahlverfahren und –formen, als auch strukturell braucht es neue Antworten auf neue Herausforderungen, wie die immer weiter

sinkende Zahl an Bewerbungen, um diese möglichst zielgerichtet und zeitnah auf entsprechende freie Stellen zu vermitteln. Es soll eine end-to-end Betrachtung des kompletten Rekrutierungsprozesses angestellt werden. Bisher suchen Ämter und Eigenbetriebe isoliert nach ihren Talenten, eine stadtinterne Vermittlung von Talenten oder ein abgestimmtes Recruiting finden aufgrund der dezentralen Strukturen nur sehr untergeordnet statt.

Die Entwicklung des Arbeitsmarkts erfordert jedoch mehr Professionalität im Umgang mit den wenigen verbliebenen wertvollen Talenten.

**Stellenbedarf: 2 Stellen in A 12 bei 10-5.1**

#### **4.6 Personalgewinnung in Spitzenpositionen**

Die Besetzung von Spitzenpositionen (z. B. Amtsleitungen) erfolgt auf Wunsch des Gemeinderats zunehmend mit der Unterstützung eines externen Personalberaters. Bei der Auswahl und Ansprache geeigneter Personalberatungsgesellschaften (inkl. Vergabeauftrag) ist eine Unterstützung der Fachbereiche seitens des Haupt- und Personalamts erforderlich. Daneben sollen für schwierig zu besetzende Spitzenpositionen mittelfristig stadtinterne Kompetenzen und Netzwerke nach Außen aufgebaut werden, um selbst aktiv auf mögliche Kandidat\*innen zuzugehen.

Ergänzend ist es aufgrund des sich immer weiter zuspitzenden Arbeitsmarkts notwendig, Unterstützung zur Kandidat\*innen-Vermittlung in Anspruch zu nehmen. Denn auch bei Positionen in der mittleren Führungsebene werden Besetzungsverfahren zunehmend schwieriger und nicht selten geht überhaupt keine fachlich passende Bewerbung ein. Dies ist jedoch kein Bereich, bei dem sich ein klassisches Verfahren unter Hinzuziehung einer Personalberatungsgesellschaft anbietet, da die Kosten mit rund 30% des Brutto-Jahresverdienst sehr hoch sind.

Es gibt eine Vielzahl von Recruiting-Dienstleistern, die eine Fülle von passgenauen Kandidaten-Ansprachen und / oder Vermittlungen anbieten. Hierzu soll ein „Baukasten“ erarbeitet und stetig erweitert werden, die den Ämtern funktionspezifische Optionen bietet, dem Personalgewinnungsproblem zu begegnen, ergänzt um eigene Expertise bzw. Marktkenntnisse. Die Verwaltung schlägt vor je 80.000€ für 2024 und 2025 hierfür bereit zu stellen.

**Stellenbedarf: 2 Stellen in A 12 bei 10-5.1**

#### **4.7 Stellenpool Förderung unbefristeter Arbeitsverhältnisse**

Haushaltsrechtliche Vorgaben schränken eine flexible Stellenbewirtschaftung im öffentlichen Dienst ein. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf einer freien Planstelle im Stellenplan zu führen. Wird eine Planstelle, z. B. wegen Elternzeit, vorübergehend frei, kann diese isoliert betrachtet nur befristet besetzt werden. Im Rahmen eines aktiven Personalmanagements bieten die Ämter der Landeshauptstadt bereits jetzt unbefristete Arbeitsverhältnisse an, wenn absehbar ist, dass die einzustellende Person nach Wegfall ihrer befristeten Aufgaben auf einer anderen freien Stelle weiterbeschäftigt werden kann. Die Gewähr für eine Weiterbeschäftigung kann aufgrund der Dezentralität des Personalmanagements bei der Stadt derzeit nur innerhalb des Verantwortungsbereichs der jeweiligen Personalstelle erfolgen.



Um die Zahl der unbefristeten Arbeitsverhältnisse weiter zu erhöhen, ist ein gesamtstädtisches Management von Personen mit befristeten Aufgaben erforderlich. Dies kann über einen Stellenpool und ein aktives, organisationsübergreifendes Fallmanagement erfolgen. Sofern sich im jeweiligen Amt keine passende Stelle findet, wird die Person zunächst auf dem Stellenpool geführt. Das Haupt- und Personalamt vermittelt diese auf die nächste freiwerdende Stelle eines anderen Amtes, sofern Stellenumfang und Qualifikation der Person passen. Daher ist es im Zuge einer guten Personalplanung wichtig, rechtzeitig die Möglichkeit einer dauerhaften Bindung zu schaffen. Hierzu bedarf es freier Stellenanteile im Stellenpool (von aktuell 10 Stellen sind derzeit ca. 1,5 Stellen noch offen). Es liegen bereits weit mehr Belegungsanfragen vor, die für eine vorübergehende Weiterbeschäftigung erforderlich sind. Durch die Schaffung wird es ermöglicht, den Wunsch auf unbefristete Übernahme befristeter Beschäftigter auf einem Pool gemäß des Antrags 134/2023 zu erfüllen.

**Stellenbedarf: 15 Stellen in A 10 gD als Poolstellen stadtweit**

## **5. Stadtweite Maßnahmen zur Personalfürsorge, Personalbindung und zur Unterstützung des Personalmanagements**

### **5.1 Einführung eines Zentralbudgets für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

Die Stadtverwaltung befindet sich im Übergang zu einem gesamtstädtischen betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dieses bündelt unter seinem Dach die drei Säulen des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Arbeitsschutzgesetz), des betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX) sowie der freiwilligen betrieblichen Gesundheitsförderung.

Um diese fest in die betrieblichen Prozesse in allen Dienststellen zentral und dezentral zu integrieren ist über die drei Säulen hinaus eine Gesundheits- und Präventionskultur erforderlich, welche in enger Kooperation und im Netzwerk mit innerbetrieblichen Partnern gestaltet und weiterentwickelt werden soll. Das betriebliche Gesundheitsmanagement soll nicht nur den Erhalt der Arbeitsfähigkeit in den Ämtern und Eigenbetrieben sicherstellen, sondern einen erlebbaren Mehrwert leisten für die Mitarbeitenden und somit für die Attraktivität der LHS als Arbeitgeberin.

Es sind bereits vielfältige Maßnahmen in den drei Säulen implementiert, welche in den nächsten Jahren gezielt und bedarfsorientiert ausgebaut werden sollen. Das soll durch einen abgestimmten Präventionsmix erfolgen aus

- zentralen Gesundheits- und Präventionsprojekten für die Gesamtverwaltung mit maximaler Reichweite sowie
- dezentralen amts- und eigenbetriebsinternen Projekten und Maßnahmen mit maximaler Wirksamkeit für eine bestimmte Tätigkeit bzw. Zielgruppe.

Für die Durchführung dieser Projekte wird ein zentrales Budget benötigt, das hochgerechnet auf einem Grundbetrag von 42 € pro Person und Jahr basiert (in Anlehnung an die entsprechenden Budgetrechnungen der Landesverwaltung Baden-Württemberg). Im Rahmen eines begleiteten Antragsverfahrens können von Dienststellen bzw. Ämtern/Eigenbetrieben Finanzmittel aus diesem Budget beantragt werden. Dieses Pilotprojekt soll Mitte 2025 einer ersten Bewertung unterzogen werden um außer der grundsätzliche Frage der Weiterführung auch potentielle Anpassungen in der Höhe der Beträge, im Vergabeverfahren oder auch eine alternative Budgetallokation für folgende HH-Zyklen vorzunehmen.

Das Budget enthält außerdem Mittel zur Einrichtung einer „Traumasprechstunde“ – ein Nachsorgeangebot für verbeamtete städtische Mitarbeitende nach Übergriffen. Sofern Beschäftigte betroffen sind, so können diese nach erfolgter Unfallmeldung über die Unfallkasse Baden-Württemberg Nachsorge durch spezialisierte Traumatherapeut\*innen erhalten. Für verbeamtete Mitarbeitende steht dieser Weg nicht zur Verfügung. Daher wurde Anfang 2023 erstmals eine Kooperationsvereinbarung mit dem Klinikum Stuttgart geschlossen um die Versorgungslücke zu schließen.

### **Ausblick: Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in GRDRs 349/2023**

Die Weiterentwicklung erfolgt nicht nur fachspezifisch in den drei Säulen, sondern wird flankiert durch übergreifende Aktivitäten zum Aufbau einer Kultur von Prävention und Gesundheit in der LHS. Um in den nächsten Jahren die erforderlichen Schritte zu tun sind daher außer dem hier beantragten Zentralbudget weitere Bedarfe über die jeweils zugehörigen Planungswege angemeldet. Diese betreffen die Digitalisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Beschaffung von Software und Projektmanagement für die ca. 3-jährige Implementierung in allen Ämtern und Eigenbetrieben), sowie die Professionalisierung des zentralen BGM (fachspezifische Aus- und Weiterbildung).

Das Gesamtprojekt „Von der betrieblichen Gesundheitsförderung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement“ wird daher in der separaten haushaltsrelevanten Mitteilungsvorlage GRDRs 349/2023 ausführlicher erläutert und mit den zugehörigen Positionen aus allen vier Teilhaushalten (IMP-Planung, Stellenplanung, Kostenstellenplanung sowie Planung Personalgewinnung und Personalerhaltung) zusammenfassend dargestellt.

**Sachkosten: 675.000 €, jeweils für 2024 und 2025**

### **5.2 Interims- und Qualitätsmanagement als Unterstützungseinheit in personellen Krisensituationen (IQM)**

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, wie vielfältig und krisengeprägt die Erwartungen und Aufgaben an den Personalbereich gestellt wurden. Beginnend mit der Corona-Pandemie, gefolgt von dem Krieg in der Ukraine, Energiekrisen, kurzfristige politische Entscheidungen mit massiven Auswirkungen auf die Kommunen etc. Dabei ist eine zeitkritische Erarbeitung von passgenauen Lösungen erforderlich, um die Aufgabenerfüllung zu sichern. Diese disruptiven Entwicklungen haben zahlreiche Fachbereiche der Stadtverwaltung überfordert, so dass kurzfristig sogenannte Task-Forces eingerichtet wurden. Die nach klassischen Maßstäben bemessenen Personalbereiche der Stadt konnten diesen Anforderungen überwiegend nur unzureichend oder unter Zurückstellung anderer funktionskritischer Aufgaben genügen.

Der Aufbau einer Einheit erfahrener Sachbearbeiter\*innen, die u. a. in verschiedensten Krisensituationen wie in jüngster Vergangenheit vermehrt aufgetreten, sollen vor Ort in den Personalstellen der Fachämter einspringen Support leisten bzw. den Dienstbetrieb aufrechterhalten. Neben dieser Aufgabe wird ebenfalls eine zielgerichtete Einarbeitung in diesem Bereich unterstützt werden, damit eine funktionierende Personalverwaltung wieder etabliert werden kann.

Darüber hinaus wird es erforderlich sein, insbesondere unter zunehmender Berücksichtigung künftiger Quereinsteigenden sowie durch häufigere Stellenwechsel die Qualitätssicherung im Bereich HR sicherzustellen.

Zahlreiche Ämter haben aufgrund der dargestellten Herausforderungen beim Haupt- und Personalamt um Unterstützung gebeten, die mangels vorhandener Kapazität nur punktuell geleistet werden konnte. Die o. g. Entwicklungen haben gezeigt, dass ein schnelles Handeln, kurzfristige rechtliche Expertise sowie das Aufbauen unterschiedlichster Unterstützungsangebote dringend geboten sind. Der Fachkräftemangel führte in den vergangenen Monaten wiederholt dazu, dass die Arbeitsfähigkeit bzw. die Aufgabenerfüllung von Personalstellen nicht mehr gewährleistet war. Neue Mitarbeitende waren und sind, insbesondere aufgrund der heterogenen Personallandschaft, auf Unterstützung bei der Einarbeitung angewiesen. Gleichzeitig besteht die Chance diese wichtige Aufgabe zeitgleich mit den aktuellen Kenntnissen und Prozessbeschreibungen direkt zu verknüpfen, so dass die strategische Weiterentwicklung im Personalbereich „Hand in Hand“ von statten gehen kann.

**Stellenbedarf: 5 Stellen in A 12 stadtwweit, angedockt bei 10-5.1**

### **5.3 Arbeitsplatzmanagement „städtische Mitarbeitende“**

Mitarbeitende die aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund von unauflösbaren Konflikten nicht weiter auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt werden können, sind an anderen Stellen möglicherweise eine gewinnbringende Unterstützung. Auch im Rahmen der Fürsorgepflicht und die arbeitsrechtliche Anspruchserfüllung der Mitarbeitenden ist ein fachbereichsübergreifendes Management von Personalfällen erforderlich, um die Arbeitskraft der Betroffenen bestmöglich für die LHS zu erhalten.

Die LHS erhebt den Anspruch, sich umfassend um ihre Mitarbeitenden zu kümmern und eine soziale Arbeitgeberin zu sein. Insbesondere ist und wird das Thema der Personalerhaltung umso wichtiger je größer der Fachkräftemangel wird. Durch die begleitete und zielgerichtete Unterstützung der Maßnahme kann es gelingen, wertvolle Arbeitskräfte unter stärkerer Berücksichtigung persönlicher oder sonstiger Stärken und Rahmenbedingungen weiter erfolgreich bei der LHS einzusetzen.

Zur passgenauen, erfolgreichen und nachhaltigen Vermittlung von Mitarbeitenden in schwierigen Konstellationen bedarf es zunächst eines ständig aktuellen Überblicks über die sehr zahlreichen offenen Stellen und deren Profile in den städtischen Ämtern und Eigenbetrieben. Darüber hinaus ist es wichtig die Mitarbeitenden und die Fachbereiche auf dem Weg hin zu einem neuen Arbeitsplatz zu beraten und zu unterstützen. Auch hier sei auf den Antrag 134/2023 verwiesen, die eine gezielte Vermittlung von befristet Beschäftigten wünscht.

**Stellenbedarf: 1 Stelle in A 12 bei 10-5.1**

### **5.4 Inklusionspaket 4.0**

Die UN-Behindertenrechts-Konvention regelt, welche Rechte der Staat Menschen mit Behinderung einräumen muss. Die öffentliche Hand und hat als Arbeitgeberin und Ausbildungsbetrieb eine besondere Vorbildfunktion, was die Beschäftigung von Menschen mit (wesentlicher Behinderung) anbelangt.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist seit einigen Jahren ein besonderes Anliegen des Stuttgarter Gemeinderates und der Stadtverwaltung. Bereits mit dem beschlossenen Inklusionspaket im letzten Doppelhaushalt wird die Entwicklung Stuttgart zu einer

inklusive Stadtgesellschaft mit unterschiedlichen Maßnahmen vorgebracht. Die bereits geschaffenen unterschiedlichen Stellenpools für Beschäftigungsmöglichkeiten sind entsprechende der Nachfragesituation entsprechend auszubauen. Um den Anspruch, die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin barrierefreier und inklusiver auszurichten, gerecht zu werden, bedarf es das Zusammenwirken von Personalverantwortlichen. Die Aufgabe einer zu schaffenden Koordinierungsstelle ist die ämter- und referatsübergreifende Beratung, Unterstützung und Schulung der Personalverantwortlichen sowie der örtlichen Vertrauenspersonen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung (**ohne wesentliche Behinderung**). Ferner baut die Koordinierungsstelle ein Wissensmanagement sowie ein Schulungskonzept auf. Auch die Rolle des Beauftragten des Arbeitgebers für Angelegenheiten der Schwerbehinderte muss in diesem Zusammenhang deutlich untermauert werden.

Auf das mit einer gesonderten Gemeinderatsdrucksache erscheinende Inklusionspaket 4.0 bzw. die Vorlage 559/2023 wird in diesem Zuge verwiesen.

## **5.5 Stellenpool Verbeamtungen**

Das Beamtenverhältnis besitzt nach wie vor eine große Attraktivität, auch für Mitarbeitende, die ihre Karriere zunächst im Beschäftigtenverhältnis bei der Landeshauptstadt begonnen haben. Vor dem Hintergrund weiter wachsender Herausforderungen der Personalgewinnung und -bindung gewinnt das Instrument der kurzfristigen Verbeamtung im Rahmen der Einstellung bzw. der Personalbindung zunehmend an Relevanz. Damit dies stellenplanrechtlich gelingen kann muss immer wieder zunächst bürokratieintensiv und damit auch langwierig eine besetzbare Beamtenstelle im Stellenplan identifiziert und getauscht werden. Durch die Schaffung eines kostenneutralen Pools für Verbeamtungen kann das Verfahren beschleunigt und effizienter gestaltet werden.

Einen vergleichbaren Effekt kann der Stellenpool bei stadtinternen Umsetzungen und Personalentwicklungsmaßnahmen erzielen, wenn eine Person im Beamtenverhältnis auf eine Stelle wechseln soll, die lediglich als Beschäftigtenstelle im Stellenplan ausgewiesen ist. Auch hier kann auf einen aufwendigen Stellentausch verzichtet werden.

**Stellenbedarf: 20 Stellen in A 16 als Poolstellen stadtweit, kostenneutral**

## **6. Benefits für Mitarbeitende zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität**

### **6.1 Benefits und Incentives für Mitarbeitende**

Auf dem Arbeitsmarkt erhalten neben einer angemessenen Gehaltszahlung zusätzliche freiwillige Leistungen von Arbeitgeberseite immer höhere Relevanz. Um eine der größten und herausforderndsten Aufgaben der öffentlichen Verwaltung – die Bindung von qualifiziertem Personal adäquat zu bewerkstelligen ist es für die LHS unerlässlich, auch hinsichtlich der zusätzlichen Vorteile (Benefits) und Anreize (Incentives) für Mitarbeitende wettbewerbsfähig aufgestellt zu sein. Weitere kreative und lebensweltnahe Angebote sollten geschaffen werden, um auf dem Arbeitsmarkt zu überzeugen. Die nachkommende Generation an Fachkräften legt besonders großen Wert auf die Vereinbarkeit von Freizeit, Familie, Privatleben und Beruf. Rückmeldungen aus der Belegschaft nach verstärkten Angeboten dieser Art ebenso wie Erfahrungen aus Bewerbungsgesprächen und Berufsmessen zeigen, dass diese „Balance“ für viele von vorrangiger Bedeutung bei der Stellensuche und Karriereplanung ist.

Aus Sicht der Personalverwaltung gilt es daher, Angebote im Bereich Work-Life-Balance aktiv auszubauen. Grundlage dafür ist die Erarbeitung eines arbeitsmarktfähigen Konzepts „Benefits und Incentives für Mitarbeitende der Stadt Stuttgart“, das insbesondere neue Angebote in den Bereichen Freizeitgestaltung und Arbeitsplatzattraktivität schafft und dessen Ziel ein konkreter Maßnahmenplan ist. Dazu gehört die Ermittlung und Analyse der Angebote auf dem Arbeitsmarkt seitens Firmen der Privatwirtschaft und anderen öffentlichen Arbeitgebern und die Prüfung von deren Umsetzbarkeit innerhalb der LHS. Insbesondere sollen dabei sog. Corporate Benefits, Gutscheinsysteme, Kooperationen mit Gesundheits- und Wellnessanbietern, Veranstaltern oder Reise- und Freizeitanbietern geprüft und möglichst realisiert werden. Auch sollen stadtinterne Kooperationen (z. B. vergünstigte Eintritte zu städtischen Kultur- und Freizeiteinrichtungen) sowie Ideen zur gesunden Ernährung im Arbeitsalltag (z. B. Obstkörbe, gesunde Essensautomaten) umgesetzt werden. Ziel ist auch eine bessere Vernetzung innerhalb der Ämter und Eigenbetriebe der LHS zur Bündelung bestehender Angebote, z. B. des Amts für Sport und Bewegung (Betriebssportkonzept) und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Neben diesen notwendigen neuen Aufgaben der Arbeitgeberattraktivität hat das Sachgebiet 10-5.2 bereits in den letzten Monaten und Jahren einen stetigen Zuwachs weiterer Aufgaben verzeichnet. Insbesondere die Themen „Wohnen für Mitarbeitende“ und „Innerbetriebliche Mobilität“ gehören dabei zu den Aushängeschildern des Bereichs „Benefits und Incentives“, müssen kontinuierlich weiterentwickelt werden und erfordern daher eine stetige inhaltliche und konzeptionelle Auseinandersetzung mit den neuen Themen vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen. Mit den derzeitigen personellen Ressourcen ist die Leitungsebene des Sachgebiets nicht in der Lage, diese wichtigen Themen für die Personalerhaltung und -gewinnung angemessen zu begleiten und zeitnah voranzubringen. Daher ist hierfür eine weitere fachliche Leitungsebene zwingend erforderlich um die erfolgreiche Umsetzung der innerstädtischen Serviceleistungen mit spürbarer Auswirkung auf den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

**Stellenbedarf: 2,6 Stellen in A 12 und 1 Stelle in EG 9a bei 10-5.2**  
**Sachkosten: 1.500.000 € für 2024 und 2.000.000 € für 2025**

## **6.2 Erhöhung der Mittel des Gemeinsamen Fonds**

Der Gemeinsame Fonds dient seit der Mitte der 90er Jahre dem Zweck, gemeinsame kulturelle und soziale Interessen der Beschäftigten zu fördern und Aktivitäten anzuregen. Für Gemeinschaftsveranstaltungen, Betriebssportgruppen und für Geschenke an erkrankte Kolleg\*innen ist jährlich entsprechend ein Geldbetrag über den Fonds abrufbar. Die Stärkung des Miteinanders, des Zusammenhalts und die Identifikation der Einzelnen als Teil der Stadt Stuttgart sollen damit erreicht werden. Pro-Kopf-Beträge wurden allerdings seit 20 Jahren nicht mehr den Preissteigerungen angepasst. Gerade die Corona-Pandemie und die Zeit des Abstandhaltens hat jedoch gezeigt, wie wichtig gemeinschaftliche Veranstaltungen für den Zusammenhalt und das Miteinander innerhalb der Stadtverwaltung sind. Eine einmalige Erhöhung der Mittel hatte bereits eine nachhaltige Wirkung in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden.

Im Sinne der Personalerhaltung und zur weiteren Stärkung des „Wir-Gefühls“ innerhalb der Belegschaft sollte eine Überarbeitung der Leistungen des gemeinsamen Fonds erfolgen.

Insbesondere für den Bereich der Betriebsveranstaltungen sollen die Geldleistungen von 10 EUR pro Person auf 30 EUR pro Person erhöht werden. Die genaue Ausgestaltung

muss dabei noch in enger Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat ausgearbeitet werden.

**Sachkosten: 340.000 € für 2024 und 340.000 € für 2025**

### **6.3 Erweiterung der Ehrung städtischer Jubiläen**

Neben den Jubiläumsgaben für die im öffentlichen Dienst geleistete Zeit ehrt die Stadt Stuttgart ihre Mitarbeitenden mit Jubiläumsleistungen für die im städtischen Arbeits- bzw. Dienstverhältnis erbrachte Zeit. Diese Form der Wertschätzung ist wichtig zur langfristigen Bindung sowie als Zeichen der Wertschätzung für die Verbundenheit zur Arbeitgeberin Stadt Stuttgart. Jedoch stehen die derzeitigen Gaben nicht im Verhältnis zur Lebensleistung der Mitarbeitenden. So erhalten Jubilarinnen und Jubilare bei 25-jähriger Zugehörigkeit zur Stadt derzeit beispielsweise 100 Euro brutto. Zudem berücksichtigen die seit langem bestehenden Regelungen die veränderten Arbeitsmarktbedingungen, wie z. B. deutlich häufigere Jobwechsel, nicht.

Sowohl eine höhere Frequenz der Ehrungen, als auch eine deutliche Erhöhung der Jubiläumszuwendungen ist erforderlich, damit dieses Instrument auch weiterhin die beabsichtigte Wirkung erzielt.

Bereits ohne die vorgeschlagenen Änderungen wurden in den vergangenen Jahren durch eine signifikant steigende Mitarbeitendenzahl ein starker Anstieg in den Fallzahlen der Jubiläen verzeichnet. Bereits jetzt ist mit dem vorhandenen Personal die Fallbearbeitung kaum mehr adäquat und vor allem termingerecht sicherzustellen. Eine zuverlässige Bearbeitung der Jubiläen und insbesondere eine Ausweitung der Jubiläumsleistungen ist daher nur mit zusätzliche Ressourcen möglich.

**Stellenbedarf: 0,5 Stellenanteile in EG 8 bei 10-5.2**  
**Sachkosten: 400.000 € für 2025**

### **6.4 Nachhaltiges und attraktives Angebot in der Essensversorgung der Mitarbeitenden**

In der GRDRs. 975/2019 „Weltklima in Not – Stuttgart handelt, Aktionsprogramm Klimaschutz – Verwendung des Klimaschutzfonds“ wurde unter anderem eine Stelle zur Umsetzung der Ziele „Mehr Bio, Regional und Saisonal in den Betriebsrestaurants und Kantinen beschlossen. Die Schaffung der Stelle war Teil des Gesamtkonzeptes „Aktionsprogramm Klimaschutz“. Zusätzlich wurden Sachkosten für die höheren Beschaffungskosten i. H. v. 350.000 Euro für die Jahre 2021 und 2022 zur Verfügung gestellt. Diese sind mittlerweile zum größten Teil im Teilhaushalt der Betriebsrestaurants enthalten.

Im Bereich des Lebensmitteleinkaufs konnten so signifikante Verbesserungen erzielt werden. So stieg der Bioanteil von 19 auf 29 %, Bereich regionaler Lebensmittel wurde der Anteil von 30 auf 42 % erhöht. Um diesen Trend zu verstetigen, sind weitere Anstrengungen erforderlich. Dazu gehören u. a. die laufende Erarbeitung von Ausschreibungen die trotz der für den regionalen Einkauf schwierigen Vorgaben, das Ziel, weitestgehend regional einzukaufen, umsetzbar machen.

**Auf die mit einer gesonderten Gemeinderatsdrucksache erscheinende Mantelvorlage Klimaschutz 638/2023 wird in diesem Zuge (Wegfall KW- Vermerk und Sachkostenbudget) verwiesen.**

Darüber hinaus wird derzeit ein Versorgungskonzept für ein besseres und nachhaltigeres Angebot in den Außenkantinen finalisiert, das anschließend implementiert werden soll. Es hat sich gezeigt, dass gerade in der Qualifizierung und Begleitung des Personals vor Ort dauerhafte Anstrengungen erforderlich sind, um die Leitziele zu halten und zu erweitern.

Für alle Mitarbeitenden, die aufgrund der Lage nicht von der Versorgung durch städtische Kantinen profitieren können, existiert bislang das Angebot der subventionierten Essensmarken. Aufgrund sehr bürokratischer Vorgaben der Finanzbehörden ist eine neue Konzeption für die Essensversorgung dieser Mitarbeitenden erforderlich. Dazu gehört unter anderem die Marktanalyse und Bewertung möglicher Systeme der Essensversorgung auf Umsetzbarkeit für die LHS. Nach Entscheidungsfindung ist die Implementierung und Kommunikation des neuen Systems erforderlich. Hierfür wird für die Zeitdauer von 3 Jahren eine Stelle zur Konzeption und Implementierung eines Nachfolgesystems für die Essensmarken benötigt.

**Stellenbedarf: Stelle in A12 bei 10-5.2, befristet bis 31.12.2026**  
**Sachkosten: Mittel für die Umsetzung des Nachfolgekonzpts Essensmarken stehen derzeit noch nicht fest**

## **6.5 Wohnen für Mitarbeitende und Auszubildende**

Mit GRDRs 778/2020 + Ergänzung hat der Gemeinderat beschlossen, verstärkt Personalwohnungen für die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt anzubieten. Bis zum Jahr 2025 sollen insgesamt 250 Wohneinheiten von der SWSG vom Haupt- und Personalamt angemietet und an städtische Mitarbeitende und Auszubildenden vermittelt und vermietet werden. Eine Stelle die den Themenbereich Wohnen für Mitarbeitende strategisch und grundsätzlich bearbeitet, wurde zum letzten Stellenplan beschlossen und besetzt. Damit konnte bereits in sehr kurzer Zeit ein erstes Projekt realisiert werden. Zudem fand eine stadtweite Mitarbeiterumfrage statt, um den konkreten Wohnraumbedarf der Mitarbeitenden zu ermitteln. Unterstützt durch die gewonnenen Daten starteten zeitgleich intensive und konstruktive Verhandlungen mit der SWSG, um schon in diesem Jahr passenden Wohnraum zu vermitteln.

Diese geschaffene Stelle übernimmt auch Aufgaben im Aufbau des Wohnungsangebots in Zusammenarbeit mit der SWSG. Es zeigt sich zwischenzeitlich, dass mit den vorhandenen Personalressourcen das Ziel nicht erreichbar ist. Für die Wohnungsvermittlung und -verwaltung gibt es in den verschiedenen Ämtern und Eigenbetriebe bereits Erfahrungswerte zum Ressourcenaufwand. Dieser wird in der Sachbearbeitung mit 0,5 Vollkraftwerten je 100 Wohneinheiten veranschlagt.

Es ist ebenso bereits absehbar, dass die Nachfrage das Angebot von 250 Wohneinheiten deutlich übersteigt. Als weiteres Instrument der Vermittlung von Wohnraum für Mitarbeitende hat sich über die vergangenen Jahre die „Wohnungsbörse“ etabliert. Diese soll weiter verbessert und deutlich ausgebaut werden. Als Teil eines Gesamtkonzepts „Wohnen für Mitarbeitende“ soll dies durch eine stärkere Vermittlungsrolle, aktivere Wohnungssuche, die Rekrutierung von Wohnungen sowie die Erweiterung des Radius erreicht werden.

**Stellenbedarf: 1,5 Stellenanteile in EG 9a bzw. E 8 bei 10-5.2**  
**Sachkosten: 76.000 € für 2024 und 94.000 € für 2025**

## **6.6 Konzepterstellung Innerbetriebliche Mobilität**

Eine wesentliche Aufgabenstellung für eine nachhaltige Mobilität in Stuttgart sind die sogenannten „stadteigenen Verkehrsströme“. Die Landeshauptstadt kann durch eine systematische Analyse und Planung des eigenen Verkehrs einen Beitrag zur Reduzierung motorisierter Verkehre leisten und damit ihrer Vorreiterrolle im Sinne nachhaltiger Mobilität nachkommen. Ein Konzept des betrieblichen Mobilitätsmanagements (BMM) soll dazu dienen, Lösungen zu identifizieren, die zum Standort und den Bedürfnissen der Belegschaft passen.

**Auf die mit einer gesonderten Gemeinderatsdrucksache erscheinende Mantelvorlage Klimaschutz 638/2023 wird in diesem verwiesen.**

## **7. Weitere stadtweite Maßnahmen**

### **7.1 Personalgewinnung und –erhaltung in pädagogischen Berufen**

In Ergänzung zu den bereits genannten Maßnahmen sind weitere Maßnahmen insbesondere im Bereich der pädagogischen Berufe erforderlich um den Herausforderungen des Personalmangels zu begegnen. Hier sei auf das umfangreiche Paket der GRDRs 128/2023 des Referates JB verwiesen.

### **7.2 Verstetigung der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes bei der LHS**

Seitens der Verwaltung des JobCenters wird die Umsetzung des o.g. Gesetzes angestrebt. Die daraus beim Haupt- und Personalamt anfallende Aufgabe der Bewirtschaftung des stadtweiten Stellenpools soll ebenfalls mit dem bestehenden Umfang von 0,3 Stellen dauerhaft bei 10-5.1 verankert werden. Auf die GRDRs 425/2023 wird verwiesen.

## **8. Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat**

Immer häufiger treten Fachbereiche aus allen Referaten der Stadt an das Haupt- und Personalamt heran und bitten um Beratung und Unterstützung im Umgang mit dem Gesamtpersonalrat (GPR). Oftmals besteht zu diesem Zeitpunkt bereits ein nur schwer aufzulösender inhaltlicher Dissens mit dem GPR oder man ist sich uneinig bzgl. formeller Beteiligungsrechte. Das Haupt- und Personalamt versucht dann im Rahmen seiner zeitlichen Möglichkeiten zu beraten bzw. zu vermitteln. Häufig wird das Haupt- und Personalamt so in die Rolle der Steuerung und inhaltlichen Begleitung des weiteren Beteiligungsverfahrens versetzt.

Von einigen Fachämtern wurde der Wunsch an das Haupt- und Personalamt herangetragen, dass dieses künftig in alle Verfahren der Verwaltung mit dem GPR federführend einzubeziehen ist. Die Vorteile bestünden darin, dass die Gefahr der Verletzung von Beteiligungsrechten und der Entstehung von Verstimmungen auf beiden Seiten deutlich reduziert werden und frühzeitig Fehlentwicklungen entgegengesteuert werden kann. Durch die zunehmende Komplexität der Fragenstellungen und eine Fülle an Veränderungsthemen



über die zu verhandeln ist, ist es wichtig diese Fragen auch in der gebotenen Geschwindigkeit der Veränderungen weiterhin zuverlässig und rechtssicher zu beantworten.

**Stellenbedarf: 0,5 Stellenanteile in A 12 bei 10-5.1**