

Stuttgart, 17.07.2013

## Einführung eines elektronischen Bewerbungsmanagements

### Beschlußvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Personalbeirat	Beratung	öffentlich	24.09.2013
Verwaltungsausschuss	Beschlussfassung	öffentlich	25.09.2013

### Beschlußantrag:

1. Von den Ergebnissen des Projekts „elektronisches Bewerbungsmanagement“ wird Kenntnis genommen. Die im Ergebnis sehr positiv verlaufene Projektarbeit beim federführenden Haupt- und Personalamt, dem Amt für öffentliche Ordnung, dem Jugendamt und dem Tiefbauamt (mit dem Eigenbetrieb SES) hat den Nutzen der neuen Bewerbungsplattform bestätigt.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, das elektronische Bewerbungsmanagement in folgenden Ämtern der Stadtverwaltung einzuführen: Haupt- und Personalamt (einschließlich Ausbildungsbereich), Amt für öffentliche Ordnung und Tiefbauamt (mit SES).
3. Die Gesamtsumme der einmaligen Ausgaben für die Einführung beträgt rd. 420.000 €. Die bisherigen Projektkosten betragen 268.733 €. Für die Fortsetzung der Arbeiten werden weitere Mittel in Höhe von 150.000 € für externe Beratung, technische Unterstützung und Schulungen benötigt. Zusätzlich entstehen ab 2017 laufende Kosten für Softwarewartung in Höhe von 12.000 € jährlich, die aus dem luK-Haushalt zu decken sind. Die Mittel werden über den luK-Maßnahmenplan finanziert.

### Kurzfassung der Begründung:

Ausführliche Begründung siehe Anlage 1

In den kommenden Jahren wird die Personalgewinnung zunehmend eine große Herausforderung für öffentliche Arbeitgeber darstellen. Ein wichtiges Signal waren die in der Vorlage Nr. 49/2012 vom Gemeinderat beschlossenen Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung.

Unterstützt werden die Maßnahmen durch einen zeitgemäßen Auftritt in modernen Medien, der in Folge mit einem entsprechenden modernen Zugang und elektronischem Workflow für Bewerber/-innen hinterlegt sein muss. Die Verwaltung führt daher mit der neuen modernen Bewerbungsplattform mit Online-Bewerbungsmöglichkeit ([www.stuttgart.de](http://www.stuttgart.de)) eine weitere wichtige Personalgewinnungsmaßnahme in drei Ämtern ein. Ergänzt wird dieser aktuelle Auftritt durch die Aufnahme der Plattform in die Stuttgart-App. Insbesondere junge Bewerber/-innen und Auszubildende werden auf diese Weise „in Augenhöhe“ angesprochen, die Stadt präsentiert sich positiv und „auf der Höhe der Zeit“. Verwaltungsintern werden die eingehenden Online-Bewerbungen bei den beteiligten Organisationseinheiten auf eine zeitgemäße Art effizient weiterbearbeitet (elektronischer Workflow).

Im Rahmen der Projektarbeit wurde von den Beteiligten (neben dem federführenden Haupt- und Personalamt das Amt für öffentliche Ordnung, das Jugendamt und das Tiefbauamt mit dem Eigenbetrieb SES sowie dem Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Beauftragten für Datenschutz und IT-Sicherheit) eine leistungsfähige Software (ePersis) ausgewählt.

Für die erforderlichen Maßnahmen wurden bisher Mittel in Höhe von 268.733 € benötigt. Dieser Betrag setzt sich wie folgt zusammen:

Lizenz, Betreuung, Wartung und Schulung	138.611 €
Einbindung in stuttgart.de und die Stuttgart-App	25.640 €
Deckung von Aufwänden im Projektumfeld, die durch Personalengpässe entstanden sind	104.482 €
Summe der bisher benötigten Mittel	268.733 €

### Weiteres Vorgehen:

Die neue Bewerbungsplattform wird beim Haupt- und Personalamt (einschl. Ausbildung), bei Amt für öffentliche Ordnung und beim Tiefbauamt mit dem Eigenbetrieb SES aus dem Projektstatus in den Echtbetrieb überführt. Bei diesen drei Ämtern und dem Eigenbetrieb werden offene Stellen für den Eigenbedarf über die neu erstellte Bewerbungsplattform mit Online-Bewerbungsmöglichkeit ausgeschrieben.

Der angeschlossene interne Workflow ermöglicht dort eine optimierte Bearbeitung von Bewerbungen. Sie werden schneller, sicherer, transparenter und einheitlich bearbeitet, der Bewerbungsprozess wird professionalisiert und beschleunigt.

Da keine zusätzlichen personellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden sollen, ist der Arbeitsaufwand für das künftige Verfahren möglichst gering zu halten. Daraus ergibt sich folgendes Vorgehen:

1. Ein weiterer stadtweiter Rollout ist zur Zeit nicht möglich. Dies gilt insbesondere für das Haupt- und Personalamt in seiner Funktion als zentraler Personalservice für alle Nicht-DRV-Ämter als auch für das Jugendamt.
2. Nach erfolgter Einführung bei den drei genannten Ämtern und dem Eigenbetrieb

werden dort Bewerbungen ab einschließlich EG 6 / A 7 nur noch online entgegengenommen. Bewerbungen auf darunter bewertete Stellen werden auch künftig in Papierform abgewickelt.

3. Ab September 2014 wird die Möglichkeit eröffnet, sich für die Ausbildungsplätze bei der Stadtverwaltung online über die Plattform zu bewerben.

### Finanzielle Auswirkungen

Die Finanzierung der Einführung der neuen Bewerbungsplattform erfolgt über den IuK-Maßnahmenplan. Die laufenden Aufwände werden im Rahmen des IuK-Haushalts finanziert.

Für die weitere Einführung in den genannten Ämtern werden bis Ende 2015 Kosten in Höhe von **ca. 150.000 €** (externe Beratung, technische Unterstützung und Schulungsmaßnahmen) entstehen.

Ab 2017 werden jährliche Kosten in Höhe von rund **12.000 €** für die Wartung der Software anfallen, da dann der auf der Ausschreibung basierende Wartungsvertrag für die Software (für notwendige Updates etc.) ausläuft.

Übersicht der einmaligen Kosten:

Summe der bisher benötigten Mittel (s.o.)	268.733 €
Einführung (externe Beratung, techn. Unterstützung, Schulung)	ca. 150.000 €
Gesamtkosten	<b>ca. 420.000 €</b>

### Nicht monetärer Nutzen:

Die Einführung der neuen Plattform ist ein innovativer Schritt für die Stadt Stuttgart. Das Angebot diese moderne Bewerbungsplattform über das Internet und die Stuttgart-App zu nutzen, ist eine positive Darstellung nach außen, mit der sich die Stadt Stuttgart - insbesondere gegenüber jungen Bewerberinnen und Bewerbern - als attraktive Arbeitgeberin präsentiert. Verwaltungsintern ergeben sich durch den Einsatz der neuen Bewerbungsplattform Vorteile: durch eine interne elektronische Abwicklung (elektronischer Workflow) können Wege- und Postlaufzeiten verringert und Auswertungen optimiert werden. Es wird erwartet, dass sich die Bearbeitung von Bewerbungen beschleunigt und dass sie sich transparenter und einheitlicher gestaltet. Weiter wird erwartet, dass der zu Beginn durch die Einführung vermehrte Aufwand im weiteren Verlauf des Einsatzes sukzessive geringer wird, dies gilt es aber zu beobachten. Durch die elektronische Umsetzung einheitlicher Prozesse ist eine rechtssichere Abwicklung des Bewerbungsprozesses gewährleistet. Eine Professionalisierung des Bewerbungsprozesses in einzelnen Bereichen ist die Folge.

### Beteiligte Stellen

Referat WFB und Referat SJG

## **Vorliegende Anträge/Anfragen**

-

## **Erledigte Anträge/Anfragen**

-

Werner Wölfle  
Bürgermeister

## **Anlagen**

Ausführliche Begründung

## **Ausführliche Begründung:**

Die Personalgewinnung wird in den nächsten Jahren für die Landeshauptstadt Stuttgart (LHS) eine große Herausforderung darstellen. Sie muss sich im Wettbewerb als attraktive Arbeitgeberin positionieren. Ein wichtiges Signal sind die in der Vorlage Nr. 49/2012 vom Gemeinderat beschlossenen Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung. Mit diesem Ziel wurde von der Verwaltung 2012 die neue Werbelinie für die Personalwerbung gestartet.

Die Stadt Stuttgart präsentiert sich zeitgemäß in modernen Medien. Um diesem Bild gerecht zu werden, ist ein entsprechender elektronischer Zugang mit hinterlegtem Workflow für Bewerber/-innen unabdingbar. Die Verwaltung führt daher mit der neuen modernen Bewerbungsplattform mit Online-Bewerbungsmöglichkeit ([www.stuttgart.de](http://www.stuttgart.de)) eine weitere wichtige Personalgewinnungsmaßnahme in drei Ämtern ein. Offene Stellen werden zwar bisher schon in [www.stuttgart.de](http://www.stuttgart.de) ausgeschrieben, eine Bewerbung ist jedoch ausschließlich in Papierform möglich. Bewerbungen in Form von E-Mails werden jetzt schon angenommen, müssen aber intern ausgedruckt und in Papierform weiter bearbeitet werden. Die neue moderne Bewerbungsplattform ermöglicht auch durch den stadtinternen Workflow ein komplett durchgängiges elektronisches Bewerbungsverfahren.

## **Projekt "Elektronisches Bewerbungsmanagement"**

Im Rahmen des Projekts werden fundierte Erfahrungen mit dem Einsatz der professionellen Software gesammelt. Verschiedene Fachämter (Amt für öffentliche Ordnung, Jugendamt, Tiefbauamt sowie das Haupt- und Personalamt als zentrale Personalverwaltung und Ausbildungsstelle), der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Beauftragte für Datenschutz und IT-Sicherheit sind beteiligt.

Die Software (ePersis) und ein externer Partner für Beratung, Schulungen und technische Unterstützung wurden auf Basis einer öffentlichen Ausschreibung ausgewählt. Bei einigen Ämtern und Eigenbetrieben (z.B. Tiefbauamt mit SES, AWS, Haupt- und Personalamt) ist bereits eine Vorversion der ausgewählten

Software (ohne Online-Plattform, nur zur Bewerbungsverwaltung) im Einsatz, diese soll abgelöst werden.

Im September 2012 wurde mit den für die Einführung der neuen Bewerbungsplattform erforderlichen Arbeiten (Prozessoptimierungen, Erstellung des Berechtigungskonzepts, Bereitstellung der technischen Infrastruktur, Schulungen, Tests etc.) begonnen.  
Das Projekt hat die Vorarbeit für einen flächendeckenden Einsatz geleistet.

### **Sachstand und Ergebnisse des Projekts:**

Der Betrieb wird im Laufe dieses Jahres beim Haupt- und Personalamt (noch ohne Ausbildungsbereich), beim Amt für öffentliche Ordnung und beim Tiefbauamt (mit SES) aufgenommen. Der Ausbildungsbereich im Haupt- und Personalamt wird ab September 2014 mit aufgenommen. Das bedeutet, dass bei diesen drei Ämtern und dem Eigenbetrieb offene Stellen für den Eigenbedarf über die neu erstellte Bewerbungsplattform mit Online-Bewerbungsmöglichkeit ausgeschrieben werden.

Ein weiterer stadtweiter Rollout ist zur Zeit nicht möglich. Dies gilt für das am Projekt beteiligte Jugendamt ebenso wie für das Haupt- und Personalamt in seiner Funktion als zentraler Personalservice für alle Nicht-DRV-Ämter. Da keine zusätzlichen personellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden sollen, ist der Arbeitsaufwand für das künftige Verfahren möglichst gering zu halten. Bewerbungen auf Stellen ab einschließlich EG 6 / A 7 werden daher nur online entgegengenommen. Bewerbungen auf darunter bewertete Stellen werden auch künftig in Papierform abgewickelt.

Die Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze werden stets zum Schuljahresende im Herbst durchgeführt. Die Einführung der Online-Bewerbungsmöglichkeit für die Ausbildungsplätze erfolgt zum September 2014, damit eine optimale Qualität des Bewerberauswahlverfahrens sichergestellt werden kann.

Die neue Plattform ist, wie Stellenausschreibungen bisher auch, über [www.stuttgart.de](http://www.stuttgart.de) erreichbar. Es genügt ein einfaches Anklicken der Option „Online bewerben“ innerhalb der Ausschreibung. Bei Stellenausschreibungen ab einschließlich EG 6 / A 7 wird den Bewerberinnen und Bewerbern hier ein auf die Stelle zugeschnittener Fragebogen bereitgestellt, der online auszufüllen ist. Das Anschreiben, der Lebenslauf, Zeugnisse etc. können in eingescannter Form angehängt werden. Nach dem elektronischen Versand per Mausklick an den städtischen Server schließt sich der stadtinterne Prozess zur Weiterbearbeitung an. Dieser Workflow ermöglicht eine zeitgleiche Sicht mehrerer berechtigter Stellen auf Bewerbungsunterlagen. Der stadtinterne Versand der Akten in Papierform entfällt. Es ist nicht mehr erforderlich, Bewerbungen bei der Personalstelle zentral für alle beteiligten Führungskräfte zur Ansicht bereitzustellen. Somit wird eine Beschleunigung und Professionalisierung der Auswahlprozesse insgesamt ermöglicht. Außerdem ist der neue Prozess transparenter als das bisherige Vorgehen.

Alle Bewerbungen in Papierform (bis EG 6 / A 7 und bei den nicht projektbeteiligten Ämtern und Eigenbetrieben) werden intern wie bisher bearbeitet.

Während des Projekts wurde die Software im Rahmen der notwendigen Anpassungsarbeiten (Customizing) an städtische Vorgaben (z.B. betreffend IT-Sicherheit) angepasst. Es wurden teilweise neue Prozesse erarbeitet, diese waren ebenso wie die Technik der neuen Plattform beim Haupt- und Personalamt vor dem Rollout zu testen und ggfs. nachzujustieren. Die erarbeiteten Prozesse stehen als Basis für eine eventuelle weitere Einführung zur Verfügung.

Ein umfassendes Rollen- und Berechtigungskonzept wurde erarbeitet – zum Schutz der sensiblen Daten der Bewerberinnen und Bewerber wird in Absprache mit dem Datenschutz festgelegt, wer Zugriff auf welche Daten erlangen darf.

Der Internetauftritt wurde detailliert bearbeitet. Das Design der Bewerbungsplattform wurde an den städtischen Web-Auftritt stuttgart.de angepasst. Die Plattform präsentiert sich den Bewerberinnen und Bewerbern in moderner Form und entspricht technisch dem, was von einer Landeshauptstadt erwartet wird. Ergänzt wird der Auftritt in modernen Medien durch die Aufnahme der Plattform in die Stuttgart-App. Gerade für die Gewinnung von Auszubildenden und jüngeren Mitarbeiter/-innen ist dieses Medium von Bedeutung.

### **Bisheriger Mittelbedarf für das Projekt:**

Als Basis für das Projekt wurde eine Stadtlizenz der Bewerbungsmanagement-Software beschafft (enthalten sind vier Jahre Betreuung). Für die Lizenz und für externe Beratung und Schulungsmaßnahmen wurden Mittel in Höhe von **138.611 €** (über den LuK-Maßnahmenplan) bereitgestellt.

Im Rahmen der Projektarbeit wurde deutlich, dass für die professionelle Präsentation im Internet und in der Stuttgart-App ergänzende Mittel erforderlich sind. Hierfür konnten **25.640 €** aus Mitteln der Vorlage Nr. 49/2012 zur Personalgewinnung und -erhaltung finanziert werden.

Aufgrund unvorhergesehener personeller Engpässe mussten zur Sicherstellung der laufenden Projektarbeit externe Leistungen in Höhe von **104.482 €** (Deckung über den LuK-Maßnahmenplan) in Anspruch genommen werden. Damit wird im Jahr 2013 der erforderliche Second Level Support, die Fehlerbeseitigung und das Release-Management finanziert, eine Fortsetzung des Projekts wäre ansonsten nicht möglich gewesen.

Insgesamt wurden Mittel in Höhe von **268.733 €** eingesetzt.

### **Weiteres Vorgehen:**

Die Projektgruppe empfiehlt die Einführung des elektronischen Bewerbermanagements als einen wichtigen Schritt in ein modernes und zeitgemäßes Auftreten der LHS und die effiziente und prozessorientierte interne

Abwicklung des Bewerberverfahrens.

Die ausgewählte Software erfüllt die Anforderungen der LHS in vollem Umfang.

Die Stellenausschreibungen des Haupt- und Personalamts, des Amts für öffentliche Ordnung und des Tiefbauamts werden nacheinander jeweils mit Einführung des neuen Systems um die Online-Bewerbungsmöglichkeit ergänzt. Bei Stellenausschreibungen für die Auszubildenden in den drei genannten Ämtern und Eigenbetrieben wird die Online-Bewerbungsmöglichkeit ab September 2014 (zeitgleich mit der Ausbildung bei 10-3) eingeführt.

Das Jugendamt als DRV-Amt war am Projekt aufgrund seiner hohen Bewerberzahlen und der dezentralen Unterbringung beteiligt. Eine Einführung ist hier jedoch ohne zusätzliches Personal nicht möglich, da die erforderliche Unterstützung der Anwender/-innen nicht gewährleistet werden kann.

Deshalb kann auch ein weiterer stadtweiter Rollout nicht erfolgen. Die neue Bewerbungsplattform wird künftig stadtweit als Ausschreibungsbasis genutzt, die Online-Bewerbungsmöglichkeit steht jedoch nur Bewerberinnen und Bewerbern für Stellen ab EG 6 / A7 bei den drei o.g. Ämtern und dem Eigenbetrieb offen.

### **Mittelbedarf:**

Folgende weitere Mittel werden benötigt:

Schulungsbedarf bei Prozessbeteiligten (Führungskräfte, der örtliche Personalrat, die örtliche Schwerbehindertenvertretung, Key User und Stellvertretungen sowie die Personalstellen).

Weitere Beratung zu technischen und inhaltlichen Anpassungen der Software auf die ämter- und eigenbetriebsspezifische Prozesse, Vorlagen und Statistiken.

Technische Arbeiten zur optimalen Darstellung der Ausbildungsplätze im Internet.

Aufgaben der Modulbetreuung (Test und Einspielen von Updates und neuen Releases, Berechtigungsverwaltung etc.) sind teilweise weiter extern zu erledigen, bis das notwendige Wissen zur selbständigen Ausübung der Tätigkeit an stadtinterne Mitarbeiter/-innen transferiert werden kann.

Insgesamt ergibt sich ein einmaliger Bedarf von ca. **150.000 €** für die weitere Unterstützung bei der Einführung der Bewerbungsplattform. Dieser wird im Rahmen des luK-Maßnahmenplanes finanziert.

Nach vier Jahren endet der auf der Ausschreibung basierende Wartungsvertrag für die Software. Ab 2017 entstehen jährlich Kosten für die laufende Wartung und Pflege des Systems in Höhe von rund **12.000 €**.

### **Fazit:**

Die am Projekt beteiligten Ämter sind vom Nutzen der Einführung der neuen Plattform überzeugt.

Eine moderne Präsentation gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern kann mit der stadtinternen Workflowkomponente und ihren Vorteilen kombiniert werden. Durch eine elektronische und einheitliche Umsetzung von Prozessen kann eine rechtssichere Abwicklung des Bewerbungsprozesses gewährleistet werden.

Junge Menschen können durch die zeitgemäße Darstellung auch in der Stuttgart-App direkt angesprochen werden.

Die Einführung der neuen Plattform in einzelnen Ämtern und bei einem Eigenbetrieb stellt einen ersten Schritt in die Zukunft dar, den große Unternehmen bereits gegangen sind. Öffentliche Verwaltungen dagegen schreiben zwar ihre offenen Stellen im Internet aus, eine Online-Bewerbungsmöglichkeit wird jedoch bisher nur selten angeboten.

Durch die Einführung der Bewerbungsplattform wird das Ziel unterstützt, mit verschiedenen Maßnahmen zur Personalgewinnung und -erhaltung den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Bewerbersituation entgegenzuwirken und als attraktive Arbeitgeberin Personal für die Zukunft zu gewinnen.

Die flankierende Präsentation in der Stuttgart-App unterstreicht den innovativen Charakter und erschließt weitere Bewerbergruppen. Auf lange Sicht ist trotz des zur Einführung erhöhten Personal- und Zeiteinsatzes eine stadtweite Einführung zu empfehlen.

Aufgrund der Entwicklung im Bereich der elektronischen Dienste sind der Einsatz und die Einführung eines elektronischen Bewerbungsmanagements nur eine Frage der Zeit - in wenigen Jahren wird dies der Standard sein. Durch die Einführung ist die LHS für die Zukunft gut gerüstet und entsprechend vorbereitet und verschafft sich im öffentlichen Sektor zeitweise fast ein Alleinstellungsmerkmal.