

Antwort auf Anfragen	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	404 - Haupt- und Personalamt
	Bearbeiter/in	Michael Telian
	Telefon (0202)	563 6100
	Fax (0202)	563 8029
	E-Mail	michael.telian@stadt.wuppertal.de
	Datum:	28.01.2022
	Drucks.-Nr.:	VO/0066/22/1-A öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
08.02.2022	Ausschuss für Finanzen, Beteiligungs- steuerung und Betriebsausschuss WAW	Entgegennahme o. B.
Antwort der Verwaltung auf die Große Anfrage der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen (VO/0066/22) - Prozesse in den Bereichen Personaleinstellung und Recruiting -		

Beschlussvorschlag

Entgegennahme ohne Beschluss

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Fragen und Antworten:

1. Werden Stellenausschreibungen für Nach-und Neubesetzungen in jedem Fall erst intern ausgeschrieben?

Falls ja: Wie lange müssen diese intern ausgeschrieben sein, bevor eine externe Ausschreibung möglich ist?

Antwort:

Für Stellenbesetzungen gelten mit dem Personalrat abgestimmte Regeln. Diese sehen vor, dass zu besetzende Stellen zunächst intern ausgeschrieben werden sollen, wenn keine Beschäftigten zur Verfügung stehen, die zum sog. bevorrechtigten Personenkreis gehören.

Dazu zählen Beschäftigte, deren Stellen entfallen(sind), Rückkehrer*innen aus Beurlaubungen/ Elternzeit, Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss und Beschäftigte, die aus gesundheitlichen oder schwerwiegenden persönlichen Gründen umgesetzt werden müssen.

Der Ausschreibungstext wird von der jeweiligen Leistungseinheit erstellt und dann dem Personalrat, der Gleichstellungsstelle sowie der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen deren Beteiligungsrechte zugeleitet. Danach erfolgt die interne Veröffentlichung.

Die Bewerbungsfrist beträgt in der Regel 4 Wochen. Eine Verkürzung ist in Abstimmung mit den o.a. Gremien auf bis zu 14 Tagen möglich.

Sofern auf eine Ausschreibung keine oder keine gem. den Anforderungen zuzulassende Bewerbungen eingehen, wird die Ausschreibung im Regelfall noch einmal wiederholt.

Ist auch diese Ausschreibung erfolglos, wird dem Antrag der Leistungseinheit auf externe Besetzung zugestimmt und dann eine externe Ausschreibung vorgenommen.

Bei Ausschreibungen von Stellen mit einem Anforderungsprofil, für das in der Verwaltung keine Bewerbungen zu erwarten sind (Spezialberufe) und in zu begründenden Ausnahmefällen bei den übrigen Stellen (kein vorhandener interner Bewerberkreis) kann ohne vorherige interne Ausschreibung unmittelbar zeitgleich intern und extern ausgeschrieben werden.

Diese Ausschreibungen werden dann für die Dauer von 4 Wochen veröffentlicht.

2. Wie lange dauert es in etwa vom Zeitpunkt des Freiwerdens einer Position bis zur Veröffentlichung der Stellenausschreibung?

Antwort:

Bei einer geplanten Fluktuation erfolgt dies im Regelfall sehr schnell, da es im Interesse der Leistungseinheit liegt, die freiwerdende Stelle möglichst schnell wiederzubesetzen.

Außerdem besteht auch die Möglichkeit, noch besetzte Stelle vor Ausscheiden des Stelleninhabers auszuschreiben, um eine überlappende Einarbeitung und einen optimalen Wissenstransfer sicherzustellen.

Bei ungeplantem Freiwerden einer Stelle kann es bis zur Ausschreibung 4-6 Wochen dauern, weil die Gremien zwei Wochen Frist für ihre nach dem Landespersonalvertretungsgesetz vorgeschriebene Beteiligung haben.

3. Auf welchen Stellenbörsen, Orten, und Portalen werden freie Stellen für externe Besetzung standardmäßig immer veröffentlicht? Hier sind sowohl digitale Plattformen, als auch „altmodische“ Dinge wie das „schwarze Brett“ gemeint. Welche Portale werden nicht standardmäßig, aber darüber hinaus vereinzelt und unter welchen Umständen auch genutzt?

Antwort:

Ausschreibungen erfolgen grundsätzlich über das Intranet sowie das Internet (Homepage der Stadt Wuppertal).

Externe Ausschreibungen werden immer auch der Bundesagentur für Arbeit übermittelt, die diese an konkrete Bewerber*innen, aber auch an weitere Stellenmärkte weiterleitet.

Häufig werden diese Stellenangebote auch auf den Plattformen „Stellenanzeigen.de“ und „Interamt“ veröffentlicht, die diese wiederum streuen.

Ausschreibungen auf Fachportalen und in Fachzeitschriften erfolgen immer dann, wenn es sich um Spezialberufe handelt, die vom Fachkräftemangel betroffen sind (insbes. Ärzte, Ingenieure, IT-Fachkräfte)

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Veröffentlichung über einen Social – Media- Kanal des Oberbürgermeisters.

4. Gibt es aktive Recruiting-Bemühungen von Seiten der Verwaltung und falls ja, wie sehen diese aus? D.h. werden für einzelne Stellenprofile zielgerichtet Menschen geeigneter Qualifikation auf dem Stellenmarkt aktiv von der Verwaltung angesprochen?

Antwort:

Diese Möglichkeiten werden in Einzelfällen genutzt. Flächendeckend sind solcher Bemühungen allerdings aus personellen Kapazitätsgründen nicht umsetzbar. Gerade in Spezialberufen, die schwierig zu besetzen sind, kontaktiert die o.a. Plattform „stellenanzeigen.de“ mit der Funktion „Jobs per Mail“ potentielle Bewerber*innen aus dem jeweiligen dort registriertem Kandidatenpool.

Darüber hinaus werden Bewerber*innen durch „RetargetingTools“ auf für sie passende Stellenangebote gezielt hingewiesen.

Das Haupt- und Personalamt erarbeitet zurzeit ein Personalmarketing-Konzept.

Ziel ist es, die Stadt Wuppertal im Wettbewerb mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern als attraktive, moderne Arbeitgeberin zu profilieren und so in Zukunft noch mehr geeignetes Personal für die vielfältigen Aufgabenbereiche zu gewinnen.

5. Betreffend Ausbildungsstellen: In welcher Form ist die Verwaltung an den Wuppertaler Schulen (auch Förderschulen) präsent (digital und/oder in Person), um aktiv für Ausbildungsstellen bei der Stadt zu werben und Schüler*innen zu informieren und anzusprechen?

Antwort:

Grundsätzlich ist die Stadt Wuppertal immer in Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgebern.

Dies bedeutet, dass sie die Sonderstellung, die sie in Bezug auf die Schulen innehat, nicht „ausnutzen“ darf.

Konkret bedeutet dies, dass städtische Schulveranstaltungen nicht nur mit dem „Anbieter“ Stadtverwaltung durchgeführt werden dürfen. Aus dem gleichen Grund ist daher auch das Aushängen oder Bereitstellen von Werbematerial grundsätzlich nicht möglich.

Bei offiziellen Berufsorientierungsbörsen, z.B. der Ausbildungsbörse in der Stadthalle oder ähnlichen Veranstaltungen ist die Stadt Wuppertal selbstverständlich immer vertreten.

Dies sind aktuell:

-Job Day im Gymnasium Sedanstr.

-St. Anna Connect

-BOB Langerfeld

-Messe an der Erich-Fried- Gesamtschule

-Teilnahme am Girls-/Boys-Day

Darüber hinaus erfolgen Einladungen einzelner Schulen, um dort im Unterricht über die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung und den Ablauf des Bewerbungsverfahrens zu informieren.

Die LVR-Förderschule und die Schule Am Nordpark informieren sich 1x jährlich über die Ausbildungsmöglichkeiten.

In den Schulen werden folgende Printmedien verteilt:

-WatNu WZ-Magazin

-Ausbildungsatlas der IHK

-Yolo Magazin der Wuppertaler Rundschau

Der Ausbildungsflyer mit allen wichtigen Informationen und Ansprechpartner*innen wird an vielen Stellen im Stadtgebiet verteilt.

Weiterhin erfolgt die Teilnahme an Ausbildungsmessen im Bergischen Städtedreieck (IHK, Handwerkskammer, UNI...), zu denen ebenfalls Schulen eingeladen werden.

Die mittelfristig vorgesehenen Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden sind dem strategischen Ausbildungskonzept zu entnehmen (VO/1059/21 zur Sitzung des Finanzausschusses am 31.8.21)

6. In welchen Bereichen der Verwaltung gibt es die Möglichkeit, Personen für umschriebene (Hilfs-/Assistenz-/Zuarbeits-)Tätigkeiten (vorerst) ungelernnt einzustellen?

Dienen diese als „Ersatz“ für reguläre Fachkraftstellen?

Welche Perspektiven für Nachqualifizierungen und mit welcher Zeitperspektive werden diesen Angestellten geboten?

Läuft dieser Prozess automatisiert oder müssen solche Nachqualifizierungen gesondert beantragt und verabschiedet werden?

Antwort:

Der Großteil der in der Verwaltung zu besetzenden Stellen erfordert qualifiziertes Personal.

Aufgrund der Corona-Pandemie war es in den vergangenen 2 Jahren notwendig, viele Personen für Hilfstätigkeiten und leichtere Aufgaben einzustellen (Insbes. im Gesundheitsamt und Servicecenter).

Dafür war eine Finanzierung über den sog. Corona-Sonderhaushalt möglich.

Eine Übernahme in Planstellen belastet immer das Personalkostenbudget und kann daher nur im Einzelfall erfolgen.

Nachqualifizierungen sind grundsätzlich möglich, bedingen aber, dass entsprechende Planstellen vorhanden sind.

Aktuell wird gemeinsam mit dem Gesundheitsamt geklärt, ob einzelne dort befristet Beschäftigte perspektivisch Interesse an einer dauerhaften Beschäftigung bei der Stadt haben.

Klimacheck

Hat das Vorhaben eine langfristige Auswirkung auf den Klimaschutz und/oder die Klimafolgenanpassung?

neutral /nein

ja, positive Auswirkungen

ja, negative Auswirkungen

Begründung:

Es handelt sich um eine Anfrage.