Anlage 8 zur GRDrs 832/2017

# Wegfall von Stellenvermerken zum Stellenplan 2018

|  Stellennummer Kostenstelle |  Amt |  BesGr. oder EG |  Funktionsbezeichnung |  Anzahl der Stellen |  bisheriger Stellenvermerk |  durchschnittl. jährl. kostenwirksamer Aufwand in € |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 400.2110.010KST 40216000 | Schulverwaltungsamt | EG 13 | Sachbearbeiter/-in | 1,0 | KW 01/2020 | -- |
| 400.2110.080KST 40216000 | Schulverwaltungsamt | A 12 | Sachbearbeiter/-in | 1,0 | KW 01/2020 | -- |
| 400.2110.090KST 40216000 | Schulverwaltungsamt | EG 11 | Sachbearbeiter/-in | 1,0 | KW 01/2020 | -- |
| 400.2110.100KST 40216000 | Schulverwaltungsamt | EG 11 | Sachbearbeiter/-in | 1,0 | KW 01/2020 | -- |
| 400.2110.110KST 40216000 | Schulverwaltungsamt | EG 11 | Sachbearbeiter/-in | 1,0 | KW 01/2020 | -- |
| 400.2110.120KST 40216000 | Schulverwaltungsamt | EG 11 | Sachbearbeiter/-in | 1,0 | KW 01/2020 | -- |

**Begründung:**

Der Personalbedarf in der Schulentwicklungsplanung resultiert nach wie vor hauptsächlich aus dem Projekt Schulentwicklungsplanung allgemeinbildende Schulen, siehe GRDrs 358/2011 bzw. 589/2011 und den in diesem Zusammenhang vom Gemeinderat erteilten Prüfaufträgen. Die in den vergangenen Jahren mit KW-Vermerk bewilligten Stellen werden für die Prüfung, Weiterentwicklung und Umsetzung der 48 vom Gemeinderat beschlossenen Handlungsempfehlungen eingesetzt.

Zuletzt wurde zum Stand der Schulentwicklungsplanung der allgemeinbildenden Schulen am 31. Mai 2017 im UA Sanierungsprogramm Schulen und Schulentwicklungsplanung sowie mit GRDrs 616/2017 im Schulbeirat am 4.7.2017 und im Verwaltungsausschuss am 12.7.2017 berichtet.

Auch in diesen Sitzungen wurde deutlich, dass viele Veränderungsprozesse an den Stuttgarter Schulen sehr komplex sind. Oftmals erfolgt die Bearbeitung in breiten Beteiligungsprozessen, so dass sich allein die Entscheidungsfindung über lange Zeiträume erstreckt. Nach den jeweiligen Entscheidungen schließen sich in aller Regel mehrjährige Umbauprozesse inhaltlich-konzeptioneller und baulicher Art an, die personell zu steuern und zu organisieren sind. Die Erwartungshaltung der Schulgemeinden an die Verwaltung ist zeitlich wie inhaltlich hoch.

Der langfristige Personalbedarf wird zusätzlich durch die nachfolgenden bildungspolitischen Handlungsfelder und Veränderungen untermauert. Diese sind unter anderem:

* Ausbau von Ganztagesgrundschulen: Räumliche Weiterentwicklung und ggf. Planung baulicher Erweiterungen von bis 72 Grundschulen.
* Wegfall der Verbindlichkeit der Grundschulempfehlung mit der Notwendigkeit einer grundsätzlichen Neuausrichtung aller weiterführenden Schulstandorte:
	+ Aufhebung bzw. Umwandlung von bis dato 27 Werkrealschulen durch Gemeinderatsbeschlüsse und Erarbeitung von Nachnutzungskonzepten für diese Standorte.
	+ Organisatorischer und baulicher Ausbau der Gymnasien für rund 40 zusätzliche Klassen allein in den vergangenen 5 Jahren.
* Einführung der Schulart Gemeinschaftsschule und damit verbundene Neuausrichtung von bis dato bereits 8 Schulstandorten.
* Inklusion als zentrale Herausforderung aller allgemeinen Schularten.
* Einrichtung von Internationalen Vorbereitungsklassen für rund 1500 zusätzliche Schülerinnen und Schüler.
* Sanierungsprogramm Schulen mit zahlreichen Schnittstellen und Fragestellungen zur Zukunftsfähigkeit bestehender Schulgebäude bei anstehenden Sanierungsmaßnahmen: Bis dato u.a. 33 beauftragte städtebauliche Machbarkeitsstudien mit darauf aufbauenden baulichen Sanierungs- oder Erweiterungsplanungen. Außerdem sehr häufig Mitwirkung der Schulentwicklungsplanung bei anstehenden Sanierungen im Rahmen des PRIS-Programms.
* Erarbeitung und Umsetzung eines Investitionsprogramms Neu- und Erweiterungsbau Schulen (Investitionsvolumen über 1,3 Mrd. Euro).

Personalsituation:

Die gute Arbeitsmarktsituation sowie die Tatsache, dass ein hoher Anteil des gesamten Sachgebiets lediglich befristete Arbeitsverhältnisse hat, haben dazu geführt, dass seit der Erstbesetzung der 2012 geschaffenen Stellen Wechsel von Stelleninhaber/innen, an der Tagesordnung sind. Gleichzeitig ist die Einarbeitung in die Aufgabenstellungen der Schulentwicklungsplanung zeitintensiv und langwierig und in der Regel mit mindestens einem Jahr anzusetzen.

Die vielen Personalwechsel erschweren daher nicht nur die qualitative Arbeit. In den Beteiligungsprozessen gehen dadurch auch wertvolle Netzwerke und Bindungen verloren. Kommt es gleichzeitig auch noch zu personellen Veränderungen z.B. auf der Schulleitungsebene entstehen erheblichen Verzögerungen, teilweise geraten Prozesse komplett ins Stocken.