Anlage 9 zur GRDrs 887/2019

**Stellenschaffung**

**zum Stellenplan 2020**

| Org.-Einheit,Kostenstelle | Amt | BesGr.oderEG | Funktions-bezeichnung | AnzahlderStellen | Stellen-vermerk | durchschnittl.jährl. kosten-wirksamer Aufwand in Euro |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 40-2.340231700 | 40 | EG 10 | Service Desk Spezialist | 5,0 | -- | (344.500)hh-neutral |

# 1 Antrag, Stellenausstattung

Beantragt wird die Schaffung von 5,0 Stellen „Service Desk Spezialisten“ für das Aufgabengebiet 1st- und 2nd-Level-Support im Sachgebiet IT Competence Center Schulen.

# 2 Schaffungskriterien

Die Stellenschaffungen können in vollem Umfang haushaltsneutral realisiert werden durch Kürzung der Sachkosten für die bisher extern eingekauften Support-Leistungen.

# 3 Bedarf

## 3.1 Anlass

Der Service Desk Stuttgarter Schulen (SDSS) ist seit dem Jahr 2003 die zentrale telefonische Anlaufstelle für alle Belange rund um die IT für die 160 Stuttgarter Schulen sowie seit 2008 auch für die Innenverwaltung des Schulverwaltungsamts („single point of contact“). Der SDSS leistet First- und Second-Level-Support als zentrales Element der ganzheitlichen IT-Supportstruktur für die Stuttgarter Schulen, welche auf Grundlage der Beschlüsse des Gemeinderats zum „Stuttgarter Programm Schule online 3“ (GRDrs 760/2001 und GRDrs 1321/2001) geschaffen wurde.

Momentan ist der SDSS mit vier externen Mitarbeitern eines Personaldienstleisters besetzt. Deren Arbeitsplätze befinden sich in den Räumen des Schulverwaltungsamts, was für die häufige direkte Abstimmung vielfältiger Support- und Serviceanfragen zwingend notwendig ist. Aufgrund geänderter Gesetzeslage (Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von 2016) muss der Personaldienstleister seine Mitarbeiter nach 18 Monaten Einsatz bei ein und demselben Kunden abziehen und durch eine(n) andere(n) Mitarbeiter(in) ersetzen. Dies bedeutet, dass die gut eingearbeiteten Mitarbeiter/-innen regelmäßig den Service Desk Stuttgarter Schulen verlassen, und Neue eingearbeitet werden müssen. Ziel der Gesetzesnovellierung ist es, dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung zu verhindern und Festanstellungen zu erreichen.

Dies führt zu einem ständigen Know-How-Verlust, mit der Gefahr der Verschlechterung der Service-Qualität. Erschwerend kommt hinzu, dass die ständige Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen erhebliche Personalressourcen in der koordinierenden Stelle beim Schulverwaltungsamt bindet, welche dadurch nicht mehr ausreichend für die eigentlichen konzeptionellen Aufgaben zur Verfügung stehen. Aus diesem Grunde ist es für die Stadt aus wirtschaftlichen und organisatorischen Gründen sinnvoll und geboten, diese Stellen durch eigenes Personal zu besetzen.

Um den Betrieb des SDSS auf Dauer zu sichern, müssen fünf zusätzliche Stellen in EG 10 geschaffen werden. Da der Dienstleiter bisher vertraglich verpflichtet war, stets die volle Arbeitsleistung von vier Vollzeitkräften zu gewährleisten, musste er Ausfallzeiten durch Urlaub, Krankheit und Fortbildungen der eingesetzten Mitarbeiter/-innen durch Springkräfte ausgleichen. Daher muss ein Personaldienstleiter mehr Personalressourcen als die nominelle Stellenanzahl vorhalten. Bei internen Stellen müssen diese Ausfallzeiten entsprechend bei der Stellenbemessung berücksichtigt werden, sodass fünf Stellen notwendig sind, um die gleiche Arbeitsleistung zu erbringen, und um sicherzustellen zu können, dass auch in Spitzenzeiten des Supportaufkommens (z.B. vor und nach den Sommerferien) die nötige Erreichbarkeit des SDSS gegeben ist.

## 3.2 Bisherige Aufgabenwahrnehmung

Die Aufgaben werden bisher von externen Mitarbeitern eines Personaldienstleisters auf Basis des AÜG erbracht.

## 3.3 Auswirkungen bei Ablehnung der Stellenschaffungen

Durch die durch AÜG erzwungene Fluktuation nach 18 Monaten kann kein ausreichendes Know-How bei den externen Mitarbeitern aufgebaut werden. Die IT-Landschaft bei den Schulen ist so komplex, dass eine gründliche Einarbeitung von mindestens einem Jahr notwendig ist, um selbstständig arbeiten zu können. Nach 18 Monaten müssen eingearbeitete Mitarbeiter aufgrund der Gesetzeslage bereits wieder gehen. Zusätzlich bindet die ständige erneute Einarbeitung erhebliche und vermeidbare interne Ressourcen.

## 3.4 Finanzierung der Stellen

Durch Umplanung der vorhandenen Mittel für die Bezahlung des Dienstleistungsunternehmens ist die Stellenschaffung haushaltsneutral. Das Sachaufwandsbudget des Amtes wird reduziert und aufgrund der Stellenschaffungen zentral als Personalaufwand beim Schulverwaltungsamt berücksichtigt.

# 4 Stellenvermerke

keine