

Stuttgart, 13.12.2021

Ermächtigung zur Einstellung von Personal außerhalb des Stellenplans: Für die Umsetzung der DV-Chancengleichheit am Klinikum Stuttgart und Entwicklung einer Website zur Förderung chancenbenachteiligter Frauen bei der Abteilung OB-ICG

Beschlussvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Beschlussfassung	öffentlich	15.12.2021

Beschlussantrag

1. Der Vereinbarung, die Umsetzung der DV-Chancengleichheit analog der LHS auch im Klinikum Stuttgart durch die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern wahrzunehmen, wird zugestimmt.
2. Die Verwaltung wird ermächtigt, hierfür ab 01.01.2022 für die Dauer von zwei Jahren außerhalb des Stellenplans zusätzlich Personal im Umfang von 0,2 VZK in EG 12 TVöD zu beschäftigen. Die Personalaufwendungen i.H.v. 17.400 EUR p. a. werden bei der Aufstellung des Doppelhaushaltsplans 2022/2023 berücksichtigt. Die Finanzierung erfolgt aus Personalkostenersätzen des Klinikums.
3. Der Entwicklung und Umsetzung einer Informations- und Kommunikationsplattform zur Förderung „Chancenbenachteiligte Frauen“ und deren Integration in den Arbeitsmarkt mit einem Aufwand i.H.v. 100.020 EUR im Jahr 2022, wird zugestimmt. Die Aufwendungen werden bei der Aufstellung des Doppelhaushaltsplans 2022/2023 berücksichtigt.
4. Die Verwaltung wird ermächtigt, ab 01.01.2022 für die Dauer von zwei Jahren außerhalb des Stellenplans zusätzlich Personal im Umfang von 0,5 VZK in EG 12 TVöD für die Koordination, Umsetzung und Etablierung der Informations- und Kommunikationsplattform bei der Abteilung für individuelle Chancengleichheit zu beschäftigen. Die Personalaufwendungen i.H.v. 43.500 EUR p.a. werden bei der Aufstellung des Doppelhaushaltsplans 2022/2023 berücksichtigt.

Begründung

Zu Ziff. 1

Am 27.09.2016 ist die „Dienstvereinbarung Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen* und Männern* bei der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich der Eigenbetriebe zwischen Gesamtpersonalrat Verwaltung, Personalrat Klinikum und der Landeshauptstadt Stuttgart“ (DV Chancengleichheit) in Kraft getreten. Eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe von Verwaltung LHS Stuttgart und Verwaltung Klinikum einerseits sowie aus GPR Verwaltung und Personalrat Klinikum andererseits kommt unter der Geschäftsführung von OB-ICG zusammen und arbeitet an der Umsetzung der DV Chancengleichheit.

Mit der Änderung der Rechtsform des städtischen Klinikums im Jahr 2019 zur Kommunalanstalt des öffentlichen Rechts, hat das Klinikum mit der LHS Stuttgart einen 4-Seiten-Vertrag abgeschlossen. Dieser Vertrag sichert den Mitarbeitenden des Klinikums zu, dass bereits beschlossene Dienstvereinbarungen weiterhin ihre Wirkkraft haben; so auch die DV Chancengleichheit. Laut der Dienstvereinbarung übernimmt die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern die gleichstellungspolitische Arbeit mit Blick auf die Mitarbeitenden und ist mit Stimmrecht in der neu zu gründenden paritätisch besetzten Arbeitsgruppe zur DV Chancengleichheit vertreten.

Eine nachhaltige und effektive Chancengleichheitsarbeit für die Beschäftigten des Klinikums kann OB-ICG nicht in vollem Umfang begleiten. Hierfür bedarf es zusätzlicher Ressourcen. Beispielsweise für die inhaltliche Einarbeitung bzw. den Aufbau von Kompetenzen und Kenntnisse im pflegerischen und medizinischen Bereich sowie im Bereich der Personalverwaltung des Klinikums. Aber auch für die tatsächlichen Arbeitstreffen zur Vor- und Nachbereitung sowie zur Weiterbearbeitung der in den Sitzungen beschlossenen Maßnahmen. Dies zeigen die Erfahrungen aus der Arbeit im Rahmen der DV Chancengleichheit in der LHS Stuttgart. Auch ein Jahresbericht, der dem Vorstand und dem Verwaltungsrat vorgelegt werden muss, gehört zu den neuen Aufgaben. In einem ersten Schritt wird die Repräsentanz der Chancengleichheitsarbeit beim Klinikum durch die Gleichstellungsbeauftragte übernommen. Für die notwendigen Verwaltungsarbeiten (Geschäftsführung DV-Chancengleichheit im Klinikum) wird eine Mitarbeiterin von OB-ICG ihren Stellenanteil um 20 % erhöhen. Inhalte und Laufzeit werden vertraglich mit dem Klinikum geregelt.

Zu Ziff. 2

Für die Arbeit im Klinikum im Rahmen der DV Chancengleichheit werden 0,2 VZK EG 12 TVöD benötigt. Diese Personalressourcen werden dem Klinikum in Rechnung gestellt, sind somit für die LHS Stuttgart kostenneutral und werden befristet auf 2 Jahre (1.1.2022-31.12.2023) beantragt.

Zu Ziff. 3

In der Haushaltsplanberatung 2018/2019 hat der Gemeinderat beschlossen, drei förderfähige Projekte des SINA-Programms «Chancenbenachteiligte Frauen» (vgl. GRDRs 611/2017) in neue Projektformate umzuwandeln. Ziel ist es, die Zielgruppen benachteiligter Frauen durch neue Wege und Methoden zu erreichen und sie mit einem Bündel an Maßnahmen zur „Verbesserung der beruflichen Stellung von Frauen“ und zur Vermeidung von Armutsgefährdung zu stärken.

Ausgehend von der Erkenntnis das "Chancenbenachteiligte Frauen" mit den Maßnahmen des bisherigen SINA-Programms nur schwer erreichbar waren, wurde das Projekt „Stadtteilorientiertes Entwicklungskonzept“ ins Leben gerufen, das darauf abzielt, die Angebotsstrukturen der Zielgruppen (alleinerziehende Mütter, Frauen mit instabilen Arbeitsverhältnissen und Frauen mit Kindern im Alter unter drei Jahren) anzupassen oder neu zu entwickeln. Im Kern geht es darum, bestehende Angebote, Programme und Maßnahmen in Stuttgart zu analysieren, effizient zu matchen und blinde Flecken zu identifizieren, um die Lebens- und Beschäftigungsbedingungen der Zielgruppen nachhaltig zu verbessern und nachhaltige Unterstützung, Hilfen und Maßnahmen zu schaffen in der Region.

Das stadtteilorientierte Entwicklungskonzept wurde von August 2019 bis Juli 2021 auf Basis einer Bedarfs- und Raumanalyse unter Beteiligung relevanter Akteur*innen umgesetzt. Nach der Datenerhebung wurden diese mit bestehenden Angeboten und Maßnahmen abgeglichen und Lücken, unzureichende Schnittstellen bei Förderangeboten und nicht berücksichtigte Bedürfnisse der Zielgruppe sichtbar gemacht. Die geplante Feldphase im Rahmen der Untersuchung wurde unter den Bedingungen der COVID-19-Pandemie und damit verbundener Restriktionen auf Basis virtueller oder telefonischer Kontakte durchgeführt. Nicht zuletzt hat die Pandemie die neue gesellschaftliche Bedeutung digitaler Kontaktmöglichkeiten stark aufgewertet. Aus diesem Grund wird im Rahmen des „Stadtteilorientierten Entwicklungsprojekts“ empfohlen, ein interaktives Internetportal zur Verbesserung der Stellung von Frauen zu planen und aufzubauen, um Frauen mehr Aufstiegschancen und damit verbundene Integrationsmöglichkeiten zu bieten.

In den Sitzungen des Beirats für Gleichstellungsfragen am 3. Februar und 6. September 2021 wurde der in diesem Konzept aufgeführten Handlungsempfehlung des Kolping-Bildungswerks Württemberg e. V. zur Entwicklung und Umsetzung der Website grundsätzlich zugestimmt. Ein erstes Treffen dazu mit LOB/K fand bereits im Juli statt. Im nächsten Schritt werden die Spezifikationen formuliert und in Workshops mit Trägerunternehmen LOB/K, Agentur für Arbeit, Jobcenter und OB-ICG gemeinsam die Umsetzung der Website ermittelt. Bei der Nutzung der Website erhalten Frauen vielfältige Informationen und eine stadtweite Übersicht zu Frauennetzwerken, Arbeitsmarktsituation, Beratungs- und Bildungszentren und Ämterdienstleistungen sowie einen umfassenden Überblick über weitere Nutzungsmöglichkeiten. Ziel ist es, niedrige Barrieren und Benutzerfreundlichkeit für alle Teilnehmenden zu erreichen. Geplant ist einen ersten Entwurf Ende 2022 fertigzustellen.

Zu Ziff. 4

Die Planung und Entwicklung einer Website für Frauen betrifft unmittelbar die Arbeit der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sie benötigt zusätzliche Personalressourcen von 0,5 VZK in Entgeltgruppe 12 TVöD für die Projektarbeit ab 01.01.2022. Aufgabe sollte sein, die Entwicklung der Webseite zusammen mit den Fachabteilungen der Stadtverwaltung und allen relevanten Akteur*innen zur Frauenförderung zu erarbeiten und abzustimmen, um in der Folge die Stellung von Frauen zu verbessern, konkrete Maßnahmen und eine nachhaltige Vernetzung zu etablieren. Die Personalkosten vom 01.01.2022 bis 31.12.2023 in Höhe von 87.000 EUR können aus übrigen Mitteln des SINA-Projekts gedeckt werden.

Finanzielle Auswirkungen

Die Personalaufwendungen i.H.v. 60.900 EUR p.a. in den Jahren 2022/2023 und die Aufwendungen für die Website i.H.v. 100.020 EUR im Jahr 2022 werden über die Änderungslisten noch in den Doppelhaushaltsplan 2022/2023 aufgenommen.

Die Finanzierung der Ermächtigung für 0,2 VZK in EG 12 für die Umsetzung der DV Chancengleichheit erfolgt durch Personalkostenersätze des Klinikums.

Zur Finanzierung der Plattform sowie der zugehörigen Stelle werden die Mittel für das SINA-Projekt in entsprechender Höhe reduziert.“

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

AKR hat am 25.11.2021 mitgezeichnet. WFB hat am 30.11.2021 die Vorlage mitgezeichnet. Die Ergänzungen wurden eingearbeitet.

Vorliegende Anfragen/Anträge:

Keine

Erledigte Anfragen/Anträge:

Keine

Dr. Frank Nopper

Anlagen

<Anlagen>