

Stuttgart, 17.07.2019

## Verbesserung der Chancengleichheit für Mitarbeiter\*innen bei der Landeshauptstadt

### Mitteilungsvorlage zum Haushaltsplan 2020/2021

| Vorlage an                       | zur           | Sitzungsart | Sitzungstermin |
|----------------------------------|---------------|-------------|----------------|
| Verwaltungsausschuss             | Kenntnisnahme | öffentlich  | 24.07.2019     |
| Personalbeirat                   | Kenntnisnahme | öffentlich  | 24.07.2019     |
| Beirat für Gleichstellungsfragen | Kenntnisnahme | öffentlich  | 24.07.2019     |

### Bericht

#### 1. Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit für Mitarbeiter\*innen der Landeshauptstadt Stuttgart

Die Landeshauptstadt Stuttgart strebt seit vielen Jahren als Arbeitgeberin und als Dienstleisterin die Förderung der Chancengleichheit für Frauen\* und Männer\* durch zahlreiche Projekte und Maßnahmen an.

Sie ist Unterzeichnerin der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene“ (im Jahr 2008) und hat 2016 eine Dienstvereinbarung zur Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen\* und Männern\* bei der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich der Eigenbetriebe verabschiedet. Zudem ist sie vom baden-württembergischen Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (ChancenG) verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird (§ 23 Abs. 1 ChancenG). Sowohl von Seiten der Europäischen Charta, als auch vom baden-württembergischen ChancenG wird empfohlen, einen Aktions- bzw. Chancengleichheitsplan zu erstellen, der konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen\* und Männern\* enthält.

Die Erstellung eines Chancengleichheitsplans ist eine Querschnittsaufgabe und ein Prozess, der die Einbeziehung unterschiedlicher Bereiche erfordert. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, verfolgt OB-ICG verwaltungsintern insbesondere zwei Strategien (Anlage 1).

- 1) In einem mehrstufigen und ämterübergreifenden Beteiligungsprozess, der mit einer großen Mitarbeiter\*innenbefragung 2018 gestartet ist, entwickelt OB-ICG einen Maßnahmenkatalog und entsprechende Zielsetzungen zur Förderung der Chancengleichheit für alle städtischen Mitarbeiter\*innen.
- 2) OB-ICG obliegt die Geschäftsführung der aus Verwaltung und Gesamtpersonalrat besetzten Arbeitsgruppe zur DV Chancengleichheit und koordiniert im Rahmen dieser Arbeitsgruppe die Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs zur Förderung der Chancengleichheit für städtische Mitarbeiter\*innen.

Die Resultate aus beiden Prozessen, also der Maßnahmenkatalog, der im Rahmen der AG Chancengleichheit entwickelt wurde sowie der Maßnahmenkatalog, der im Rahmen der Auswertung der Befragung entstanden ist, werden in einen Chancengleichheitsplan integriert und veröffentlicht (Anlage 1). Dieser wird voraussichtlich Ende 2019 bzw. Beginn 2020 erscheinen.

### AG Chancengleichheit

Die aus Verwaltung und Gesamtpersonalrat paritätisch besetzte Arbeitsgruppe zur DV Chancengleichheit trifft sich regelmäßig, um aktiv die Verwirklichung von gleichen Rechten und Chancen im Arbeitsleben, unabhängig vom Geschlecht, zu fördern. Dabei geht es um den Abbau von Diskriminierungen und die Unterstützung der Vielfalt innerhalb der Stadtverwaltung.

2018/2019 hat die Arbeitsgruppe unter Einbeziehung der jeweiligen Fachabteilungen einen Maßnahmenkatalog zur Förderung von Chancengleichheit der Beschäftigten der LHS Stuttgart erarbeitet. Nun liegt der gemeinsame Vorschlag der AG Chancengleichheit in Form eines Maßnahmenkatalogs (Anlage 2) vor.

Der Maßnahmenkatalog wurde bereits am 19. Februar 2019 im Personalbeirat und am 20. Februar 2019 im Beirat für Gleichstellungsfragen vorgestellt. Der Katalog beinhaltet die Handlungsbereiche „Schwangerschaft/ Elternschaft und Wiedereinstieg“, „Kinderbetreuung“, „Fortentwicklung des Weiterbildungsangebots zum Thema Diversity“, „Chancengerechtigkeit in Führung“ und „Mitarbeiter\*innen mit Pflegeverantwortung“.

Die haushaltsrelevanten Maßnahmen für den Doppelhaushalt 2020/2021 zum Handlungsbereich „Mitarbeiter\*innen mit Pflegeverantwortung“ werden in dieser (GRDRs 373/2019) und die haushaltsrelevanten Maßnahmen im Handlungsbereich „Chancengerechtigkeit in Führung“ in der GRDRs 187/2019 beschrieben. Die Handlungsbereiche „Kinderbetreuung“ und „Fortentwicklung des Weiterbildungsangebots zum Thema Diversity“ wurden in der Priorisierung nachrangig auf den nächsten Doppelhaushalt verschoben.

### Haushaltsrelevante Maßnahmen aus dem Handlungsbereich „Mitarbeiter\*innen mit Pflegeverantwortung“ des Maßnahmenkatalogs der AG Chancengleichheit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen wird für die Stadt Stuttgart als Arbeitgeberin und ihre Mitarbeitenden in einer zunehmend älter werdenden Gesellschaft zu einer immer größeren Herausforderung.

328.297 pflegebedürftige Menschen leben in Baden-Württemberg (GesellschaftsReport BW, 2018) - Tendenz steigend im Wissen um die demografische Entwicklung. Laut Prognose des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg werden im Jahr 2030 3,7 Prozent der Bevölkerung in Baden-Württemberg pflegebedürftig sein. In der Landeshauptstadt Stuttgart leben gegenwärtig 14.983 pflegebedürftige Menschen. 52 % der pflegebedürftigen Menschen in Baden-Württemberg werden von ihren Angehörigen versorgt. Der Anteil der Erwerbstätigen unter den Angehörigen liegt bei 63 Prozent (GesellschaftsRe-

port BW, 2018). Die Pflege Tätigkeit wird überwiegend von Frauen übernommen. In Baden-Württemberg sind 62 % der pflegenden Angehörigen weiblich. Bei einem weiblichen Beschäftigtenanteil von 64 % bei der LHS wird deutlich, weshalb die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ein Thema von großer Wichtigkeit, insbesondere für die Beschäftigten der LHS, ist.

Die Dringlichkeit, das Thema Pflegeverantwortung als Arbeitgeberin aufzugreifen, belegt auch das Ergebnis der Mitarbeiter\*innenbefragung durch OB-ICG. Bei der Befragung gaben 26 % aller Befragten an, für pflegebedürftige Angehörige verantwortlich zu sein. Der Aussage „mein Beruf leidet manchmal unter dem Einfluss meiner privaten Situation“ stimmten 15 % der Gesamtbefragten zu. Bei den Befragten mit Pflegeverantwortung stimmten 25 % dieser Aussage zu.

Zudem droht der zunehmende Mangel an Fachkräften den Wettbewerb um gute Mitarbeiter\*innen zu verschärfen. Diesem muss dringend durch geeignete Maßnahmen der Personalgewinnung und -erhaltung begegnet werden. Eine kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist dabei unverzichtbar.

Dies gilt insbesondere mit Blick auf Frauen, die die Mehrheit der kommunalen Beschäftigten bei der Landeshauptstadt bilden. Frauen tragen nach wie vor die Hauptlast bei der Familien- und Sorgearbeit. Dies betrifft insbesondere auch die Übernahme von Pflegeaufgaben.

Mit den gesetzlichen Freistellungs- und Unterstützungsmöglichkeiten durch das Pflegezeitgesetz, mit tariflichen und beamtenrechtlichen Ansprüchen und den städtischen Freistellungsregelungen im Falle akuter Erkrankungen von Angehörigen (siehe DV Chancengleichheit) sind Rahmenbedingungen beschrieben, die Mitarbeitenden Möglichkeiten eröffnen, sich um Angehörige mit Pflegebedarf kümmern zu können.

Die Praxis der letzten vier Jahre bzw. die Einführung der Pflegezeitgesetze hat allerdings gezeigt, dass aufgrund der Vielfalt von Regelungen, jeweils unterschiedlicher Anspruchsvoraussetzungen und Antragsverfahren, weder die Personalstellen, noch Vorgesetzte und Mitarbeitende in der Lage sind, rasch zuzuordnen, welche gesetzlichen, tariflichen bzw. städtischen Grundlagen im konkreten Einzelfall greifen.

Das ist hoch problematisch für die Betroffenen, denn Pflegesituationen treten oft unerwartet auf. Mitarbeiter\*innen in akuter Pflegeverantwortung sind bereits durch die zu bewältigenden Pflegeaufgaben bis aufs Äußerste belastet. Noch schwieriger wird es, wenn Pflegesituationen im Ausland entstehen bzw. anders verlaufen als zunächst erwartet und komplexe Tatbestände geprüft, bewertet und attestiert werden müssen. Dies hat schon dazu geführt, dass in einzelnen Ämtern und Eigenbetrieben vielfach unterschiedlich, zum Teil falsch, beraten und entschieden wurde oder sich aufgrund von internen Differenzen Entscheidungen verzögert haben. Um diese Pflegeleistungen sowie organisatorische Belange zu meistern, brauchen Mitarbeiter\*innen zur Klärung der notwendigen Feststellung der Bedarfe dringend unbürokratische und schnelle Unterstützung.

Es bedarf einer Service-, Informations- und Beratungsstelle mit Lotsen- und Unterstützungsfunktion (1,0 VK, A 11). Hier sollen folgende Aufgaben zentral wahrgenommen werden:

- Information und Beratung von Mitarbeiter\*innen und zuständigen Stellen zu Freistellungsmöglichkeiten für die Pflege von Angehörigen, damit verbundenen sind arbeitsrechtliche Fragen, Finanzierungsfragen (wie Lohnfortzahlung, Darlehen) etc. im konkreten Einzelfall

- Konkrete, schnelle und unbürokratische Unterstützung bei der Klärung aller Fragen rund um die Freistellung mit den zuständigen Personalstellen der Ämter und Eigenbetriebe bzw. mit den zuständigen Krankenkassen, ggf. Entscheidung über die Freistellung (falls Klärung nicht schnell möglich ist)
- Begleitung und Unterstützung von Mitarbeiter\*innen bei der Klärung von komplexen, auch arbeitsrechtlichen Sachverhalten mit den zuständigen internen und externen Stellen
- Entwicklung von internen Antragsformularen (auch in anderen Sprachen) und Broschüren
- Sensibilisierung von Führungskräften und Schaffung von mehr Bewusstsein für das Thema Pflege durch Öffentlichkeitsarbeit und gezielte Kampagnen
- Aufbau regelmäßiger und intensiver Vernetzungs- und Austauschtreffen mit Schnittstellenverantwortlichen, wie beispielsweise den Pflegestützpunkten und AKR-AGS2, Betriebliches Gesundheitsmanagement und Sozialberatung
- Statistik und Evaluation der Freistellungsanfragen von Mitarbeiter\*innen in den Ämtern und Eigenbetrieben der Stadt Stuttgart
- Weiterentwicklung des Angebots zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Für pflegende Angehörige\* bedeuten Pflegesituationen häufig große soziale, psychische und physische Belastungen, die oftmals in Überforderung, Burnout und den damit verbundenen negativen Konsequenzen (lange Krankheits- und Ausfallzeiten, Ausstieg aus dem Beruf etc.), münden.

Damit die Gesundheit pflegender Mitarbeiter\*innen langfristig erhalten bleibt, bedarf es eines niederschweligen und raschen Zugangs zu spezifischen psychosozialen Beratungsangeboten.

Auch dieser Bedarf wird durch die Ergebnisse der Mitarbeiter\*innenbefragung bestätigt. So wünschen sich 79 % der Gesamtbefragten mehr Unterstützungsmaßnahmen zur psychischen und physischen Gesundheit bei Doppelbelastungen wie Beruf und Kinder/ Pflegeverantwortung.

Die psychosoziale Beratung von Mitarbeiter\*innen durch den betrieblichen Sozialdienst (AKR-AGS2) ist bezogen auf die zu erledigenden Aufgaben und die wachsende Zahl von Beschäftigten personell unzureichend ausgestattet und sollte für diese wichtigen Beratungsleistungen dringend personell verstärkt werden (1,0 VK, EG 12). Nur so kann offensiv und zeitnah eine gute psychosoziale Beratung für pflegende Mitarbeiter\*innen angeboten werden.

Damit die LHS Stuttgart im Handlungsbereich „Mitarbeiter\*innen mit Pflegeverantwortung“ optimal aufgestellt ist, bedarf es zusammenfassend folgender Beratungs- und Unterstützungsangebote:

- I. Umfassende und rasche Information von Mitarbeiter\*innen zu allen Fragen rund um das Thema Pflege  
Diese wird durch die bereits bestehenden und in der Praxis gut eingeübten Beratungsangebote der Pflegestützpunkte garantiert. Mit der unbürokratischen, umfassenden und raschen Beratung von Mitarbeiter\*innen in Pflegeverantwortung zu allen Fragen rund um das Thema Pflege - Pflegeversicherung und Finanzierung, ambulante und stationäre Möglichkeiten der Pflege, Sterbebegleitung etc. - durch die Mitarbeiter\*innen der Pflegestützpunkte, hat die Stadt Stuttgart bereits einen wichtigen Baustein geschaffen, der von Beschäftigten häufig nachgefragt wird.

- II. Schnelle und unbürokratische Hilfe und Unterstützung bei der Klärung verschiedenen Freistellungsmöglichkeiten und Unterstützung in Zusammenhang mit Pflegeaufgaben  
Dies kann zukünftig durch die neu zu schaffende Service-, Informations- und Beratungsstelle für Mitarbeiter\*innen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sichergestellt werden (1,0 VK, A 11).
- III. Schneller Zugang zu psychosozialer Beratung für Mitarbeiter\*innen in Pflegeverantwortung  
Die Schaffung einer neuen Stelle bei AKR-AGS2 zur Verstärkung der psychosozialen Beratung für Mitarbeiter\*innen in Pflegeverantwortung würde das Beratungsangebot sinnvoll ergänzen (1,0 VK, EG 12).

Mit diesem Gesamtangebot kann die Stadt Stuttgart für ihre Mitarbeiter\*innen eine Vorreiterrolle in der wertschätzenden Behandlung von pflegenden Beschäftigten einnehmen und fördert eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne der DV Chancengleichheit, des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg sowie der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Zugleich zielen diese Maßnahmen darauf ab, Mitarbeiter\*innen bei der Arbeitgeberin Stadt Stuttgart zu halten und die Stadt als attraktive Arbeitgeberin insbesondere für Frauen zu präsentieren.

## Finanzielle Auswirkungen

Stellenbedarf (Mehrungen und Minderungen):

| Beschreibung, Zweck, Aufgabenbereich  | Anzahl Stellen zum Stellenplan |      |        |
|---|--------------------------------|------|--------|
|   | 2020                           | 2021 | später |
| Service-, Informations- und Beratungsstelle für Mitarbeiter*innen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei 10-5, Grundsatzaufgaben, A11 | 1,0                            | 1,0  | 1,0    |
| Stelle zur Verstärkung der psycho-sozialen Beratung für Mitarbeiter*innen in Pflegeverantwortung bei AKR-AGS2, EG 12                      | 1,0                            | 1,0  | 1,0    |

Folgekosten (aus oben dargestellten Maßnahmen und evtl. Stellenschaffungen):

| Kostengruppe               | 2020<br>TEUR | 2021<br>TEUR | 2022<br>TEUR | 2023<br>TEUR | 2024<br>TEUR | 2025 ff.<br>TEUR |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| Laufende Erlöse            |              |              |              |              |              |                  |
| Personalkosten             | 174,80       | 174,80       | 174,80       | 174,80       | 174,80       |                  |
| Sachkosten                 |              |              |              |              |              |                  |
| Abschreibungen             |              |              |              |              |              |                  |
| Kalkulatorische Verzinsung |              |              |              |              |              |                  |
| <b>Summe Folgekosten</b>   |              |              |              |              |              |                  |

(ersetzt nicht die für Investitionsprojekte erforderliche Folgekostenberechnung!)

**Mitzeichnung der beteiligten Stellen:**

Die Referate AKR und WFB haben Kenntnis und Stellung genommen. Die Stellungnahmen werden folgend zusammengefasst:

Die Änderungen von Referat AKR und WFB wurden eingepflegt.

WFB gibt darüberhinaus, im Schreiben vom 02.07.2019, folgende Stellungnahme ab: "Aus Sicht der Finanzverwaltung kann eine Beratung über gesetzliche Ansprüche und Freistellungsmöglichkeiten in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch die Pflegestützpunkte erfolgen, die jüngst auch personell aufgestockt wurden (GRDrs 1092/2018). Eine konkrete individuelle arbeitsplatzspezifische Beratung sollte durch die dezentralen Personalstellen in den Ämtern erfolgen. Für die stadtweite zentrale Bearbeitung von Grundsatzthemen bei 10-5 wurden mit GRDrs 893/2018 2,5 Stellen beim Haupt- und Personalamt geschaffen."

**Vorliegende Anfragen/Anträge:**

--

**Erledigte Anfragen/Anträge:**

--

Fritz Kuhn

Anlagen

Anlage 1: Schaubild: Strategie zur Förderung der internen Chancengleichheit von Frauen\* und Männern\* von OB-ICG

Anlage 2: Maßnahmenkatalog der AG Chancengleichheit zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen\* und Männern\*

Anlagen