Anlage 3 zur GRDrs. 818/2023

**Stellenschaffung**

**zum Stellenplan 2024**

| Org.-Einheit,  Kostenstelle | Amt | BesGr.  oder  EG | Funktions- bezeichnung | Anzahl der Stellen | Stellen- vermerk | durchschnittlicher jährlicher kostenwirksamer Aufwand in Euro |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| OB-CG  8000 5200 | Bürgermeisteramt | EG 12 | Sachbearbeiter/  -in | 0,2 | - | hh-neutral (17.760) |

# 1 Antrag, Stellenausstattung

Der Schaffung einer 0,2-Stelle für eine/-n Sachbearbeiter/-in in der Abteilung für Chancengleichheit (OB-CG) zur Koordinierung und Steuerung der internen Chancengleichheit des Klinikums wird zugestimmt.

# 2 Schaffungskriterien

Das Kriterium der Haushaltsneutralität wird im Umfang einer 0,2 Stelle erfüllt.

# 3 Bedarf

## 3.1 Anlass

OB-CG ist laut „Dienstvereinbarung (DV) Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen\* und Männern\* bei der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich der Eigenbetriebe“ dazu aufgefordert, die Chancengleichheitsarbeit im Klinikum zu verbessern. Das Klinikum ist trotz der Änderung seiner Rechtsform aufgrund eines 4-Seiten-Vertrags dazu verpflichtet, die „DV Chancengleichheit“ zu erfüllen. Unter 2.2 ist in der DV niedergeschrieben, dass eine Vertreterin der Abteilung für Chancengleichheit Teil der paritätisch zu besetzenden Arbeitsgruppe ist und OB-CG die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe obliegt. Um diesem Auftrag nachzukommen und die Chancengleichheitsarbeit im Klinikum nachhaltig im Sinne der Dienstvereinbarung zu verbessern, braucht es von Seiten OB-CG zusätzliche Ressourcen.

Für eine effektive Arbeit von OB-CG im Rahmen der DV Chancengleichheit im Klinikum Stuttgart bedarf es grundlegender fachlicher Kompetenzen und Kenntnisse im pflegerischen und medizinischen Bereich sowie im Bereich der Personalverwaltung des Klinikums. Diese müssen sukzessive aufgebaut werden. Neben den organisatorischen Tätigkeiten, die mit der Geschäftsführung der Arbeitsgruppe einhergehen, sind es insbesondere auch strategische Entscheidungen, die die Geschäftsführung vorbereitet und deren Umsetzung sie begleitet. Auch die Arbeitstreffen im Rahmen der DV Chancengleichheit müssen fachlich vorbereitet werden. Nach den Arbeitstreffen bedarf es einer Nachbereitung und Weiterbearbeitung der in den Sitzungen beschlossenen Maßnahmen und Inhalten. Das zeigen insbesondere die Erfahrungen aus der Arbeit im Rahmen der DV Chancengleichheit in der Stadtverwaltung.

## 3.2 Bisherige Aufgabenwahrnehmung

Für das Jahr 2022/2023 wurde die Verwaltung durch die GRDrs. 1149/2021 dazu ermächtigt, zusätzliches Personal im Umfang von 0,2 VZK in EG 12 TVöD zu beschäftigen. Die Finanzierung erfolgte aus den Personalkostenersätzen des Klinikums. Hierfür wurde zwischen dem Klinikum und der Abteilung für Chancengleichheit ein Vertrag geschlossen. Die Chancengleichheitsarbeit für das Klinikum ist mit Verzögerung im September 2022 angelaufen. Die ersten Arbeitsgruppentreffen sowie Treffen von Unterarbeitsgruppen haben stattgefunden. Es wurden zahlreiche bilaterale Gespräche geführt und die Chancengleichheitsarbeit im Klinikum bekannt gemacht. Dazu nimmt OB-CG unter anderem an den Begrüßungsveranstaltungen für neue Mitarbeitenden teil und ist dazu eingeladen, bei der Arbeitsgruppe zum „Audit Beruf und Familie“ mitzuwirken. Beide Vertragsseiten, das Klinikum und die Abteilung für Chancengleichheit, sind mit dem Start zufrieden und wollen die Arbeit gemeinsam weiterführen.

## 3.3 Auswirkungen bei Ablehnung der Stellenschaffungen

Die Vereinbarungen, die sich aus dem 4-Seiten-Vertrags zwischen Klinikum und LHS Stuttgart ergeben, können nicht erfüllt werden. Die Chancengleichheitsarbeit kann von Seiten OB-CG für das Klinikum nicht mehr übernommen werden.

# 4 Stellenvermerke

-