



MITTEILUNGSVORLAGE

VORL.NR. 324/18

Federführung:
Dezernat II

Sachbearbeitung:

Datum:
09.09.2018

Beratungsfolge	Sitzungsdatum	Sitzungsart
Ausschuss für Bildung, Sport und Soziales	25.09.2018	ÖFFENTLICH

Betreff: Neuorganisation der Gleichstellungsarbeit in der Stadt Ludwigsburg

Bezug SEK:

- Bezug:**
- Vorl. 509/17 (Antrag zum Haushalt 2017 der SPD-Fraktion)
 - Vorl. 234/18 (Beschlussvorlage zur Weiterentwicklung der Stadtverwaltung)
 - Vorl. 011/09 (20 Jahre Frauenförderung in Ludwigsburg – wir gestalten Chancengleichheit neu)
 - Vorl. 199/14 (Personalbericht 2014, Chancengleichheitsplan, audit berufundfamilie)

- Anlagen:**
- Rechtsstellung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in Kommunen
 - Stellenausschreibung

Mitteilung:

Die Stelle der Beauftragten für Gleichstellung wird künftig als Stabsstelle im Dezernat II direkt dem Ersten Bürgermeister zugeordnet. Sie umfasst die bisherigen Tätigkeiten der internen (bislang Fachbereich 10) und externen Gleichstellungsarbeit (bislang Fachbereich 17). Die Stelle (100 % Stellenanteile in EG 12/A12) wird zeitnah ausgeschrieben. Ab dem Jahr 2019 wird sie durch eine Assistenz mit 50 % Stellenumfang unterstützt. Die unmittelbare Zuordnung als Stabsstelle zur Verwaltungsspitze, konkret zum Ersten Bürgermeister, unterstreicht die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit in Ludwigsburg und greift zugleich die Veränderungen in der Verwaltung und der Stadtgesellschaft der letzten Jahre auf. Die Gleichstellungsarbeit wird damit neu positioniert und zukunftsfähig ausgerichtet. Die Beauftragte fördert die Gleichberechtigung und wirkt auf die Chancengleichheit und die Gleichstellung von Frauen in allen kommunalen Bereichen hin. Darüber hinaus achtet sie auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützt die Verwaltungsführung bei der Umsetzung. Die Ausübung der behördeninternen Aufgaben erfolgt weisungsfrei.

Ausgangslage

Seit Februar 2016 sind in Baden-Württemberg in Kommunen mit mehr als 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern kommunale Gleichstellungsbeauftragte gesetzlich vorgeschrieben. Die externe, also auf die gesamte Stadtgesellschaft ausgerichtete Gleichstellungsarbeit, wird vom Land mit bis zu 42.500 Euro je Vollzeitstelle und Kalenderjahr gefördert.

In Ludwigsburg standen für die Gleichstellungsarbeit bisher folgende Stellenanteile zur Verfügung:

- 70% für externe Gleichstellungsarbeit beim Fachbereich 17, Bürgerschaftliches Engagement und Soziales, Eingruppierung EG 10.
- 30% für interne Gleichstellungsarbeit beim Fachbereich 10, Organisation und Personal, Eingruppierung EG 11 (in Kombination mit Aufgaben aus der Personalentwicklung).

Interne und externe Gleichstellungsarbeit waren bisher inhaltlich und organisatorisch getrennt. Weitere Aufgaben aus diesem Bereich wurden von der Kontaktstelle Frau und Beruf und der Wirtschaftsförderung wahrgenommen.

Organisationsentwicklungsprozess

Aufgrund eines Arbeitsplatzwechsels der Stelleninhaberin für den Bereich externe Gleichstellungsarbeit ist die Stelle im Fachbereich 17 seit 01.03.2017 unbesetzt. Aufgrund veränderter Anforderungen wurde der Nachbesetzung bewusst ein Organisationsentwicklungsprozess zur Neuaufstellung (Reorganisation) der Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung vorgeschaltet. Dafür wurde vom Fachbereich 10, Organisation und Personal, das Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis e.V. (tifs) beauftragt.

Ziel dieses Prozesses war, das Thema Chancengleichheit / Gleichstellung bei der Stadt Ludwigsburg inhaltlich und organisatorisch zukunftsfähig aufzustellen und weiterzuentwickeln.

In einem ersten Schritt wurden zehn Schlüsselpersonen der Stadtverwaltung befragt, die mit diesem Themenfeld befasst sind. Dabei ging es um bisher aufgetretene Schwierigkeiten und Aufgabenüberschneidungen sowie um Ziele, Vorstellungen und Visionen für diesen Bereich. Die Interviews fanden zwischen Januar und März 2018 statt. Nach der Auswertung der Interviews wurden die Ergebnisse im Rahmen eines Workshops im Mai 2018 präsentiert. In diesem Rahmen wurden die zukünftige Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit und die Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten in der Organisationsstruktur der Stadtverwaltung diskutiert.

Analyse und Schlussfolgerungen von tifs

- In der internen Gleichstellungsarbeit ist in den vergangenen Jahren bereits viel erreicht worden. Die Stadtverwaltung wurde als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert und Ludwigsburg positioniert sich als attraktive Arbeitsgeberin mit Ansätzen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik. Damit gemeint ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Verwaltung, auch über das Netzwerk „Vereinbarkeit im Blick“ mit der Zielgruppe Ludwigsburger Unternehmen.
- Die externe Gleichstellungsarbeit berücksichtigt die Gleichstellungsbelange der Stadtgesellschaft. Sie vernetzt Initiativen und Einrichtungen, macht eine aktive Öffentlichkeitsarbeit und führt mit Kooperationspartnerinnen und –partnern Veranstaltungen wie z. B. die Fraueninfobörse oder den Boys- und Girlsday durch. Sie ist Kontakt- und Vermittlungsstelle zu Beratungsdiensten.
- Problematisch wurde gesehen, dass das Thema Gleichstellung sowohl in der Verwaltung als auch in der Stadtgesellschaft zu wenig Priorität und kaum eine Lobby hat und daher unzureichend wahrgenommen wird. Die elf Masterpläne des Stadtentwicklungskonzepts geben nur wenige Hinweise auf das Thema Chancengleichheit und sehen Gleichstellungsaspekte als Steuerungsmöglichkeit bisher nicht vor. Der Anteil an Frauen als Führungskräfte lässt besonders auf den höheren Führungsebenen zu wünschen übrig.
- Angemerkt wurden fehlende systematische Gleichstellungsperspektiven und –instrumente für die Verwaltung und für die Stadtgesellschaft. Das führt dazu, dass die Arbeitsteilung innerhalb der Verwaltung unklar ist und es kein gemeinsames Gleichstellungsverständnis gibt. Es fehlen allgemein verbindliche Grundlagen für die Umsetzung von Chancengleichheit und es gibt keine entsprechenden strategischen Ziele, die vom Gemeinderat beschlossen wurden.
- Die bisherige Stellenteilung wurde unterschiedlich bewertet: Einerseits erschienen die Aufgabenfelder klar zuordenbar und die inhaltliche Trennung von externer und interner Gleichstellungsarbeit nachvollziehbar. Andererseits wurden vor allem die organisatorische

Trennung (zwei Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Dezernaten) sowie bestehende Organisationsformate bemängelt.

Für tifs bedeutet eine gut aufgestellte Gleichstellungspolitik, dass diese Teil der Unternehmenskultur innerhalb der Verwaltung ist. Dafür braucht es eine deutliche strategische Ausrichtung und klare Ziele, nicht zuletzt durch die Verankerung im Stadtentwicklungskonzept, sowie eindeutige Verantwortlichkeiten. Befördert wird dies durch ausreichend Ressourcen, fachlich adäquate Eingruppierung und entsprechende Handlungsspielräume, basierend auf einem gemeinsamen Gleichstellungsverständnis.

Workshop-Ergebnisse

In einem anschließenden Workshop mit allen Beteiligten und der Verwaltungsspitze im Mai d. J. wurden die Analysen und Schlussfolgerungen sowie verschiedene Lösungsvorschläge diskutiert. Ergebnis war, dass nach Abwägung verschiedener Aspekte und Erörterung von organisatorischen Modellen die Gleichstellungsarbeit zur Stabsstelle aufgewertet und dem Ersten Bürgermeister zugeordnet wird. Verbunden mit der herausgehobenen Stellung sind eine deutlich bessere Sichtbarkeit und eine Anerkennung der Bedeutung der Gleichstellungsarbeit; Ebenso die Weisungsunabhängigkeit, die dem Chancengleichheitsgesetz für die interne Gleichstellung entspricht. Die Anwesenheit in Führungsrunden ist gewährleistet.

Ausgestaltung der Stelle / Anforderungsprofil

Die Stelle kann sowohl in Voll- als auch in Teilzeit (in Form eines Tandemmodells) besetzt werden. Sie ist inhaltlich und organisatorisch direkt dem Ersten Bürgermeister zugeordnet, arbeitet innerhalb der Stadtverwaltung aber weisungsfrei. Nach den Bestimmungen des Chancengleichheitsgesetzes kann nur eine weibliche Person die Funktion der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen. Dies wird in der Ausschreibung entsprechend berücksichtigt.

Als Stabsstelle hat die Gleichstellungsbeauftragte folgende Aufgaben:

- Koordinierung und Entwicklung einer Gleichstellungsquerschnittsstrategie.
- Förderung der Gleichstellung und der Geschlechtergerechtigkeit für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe.
- Beratung von Institutionen, Einzelpersonen, Gruppen und Projekten in der Stadt in Fragen der Gleichstellung und der Geschlechtergerechtigkeit.
- Durchführung von und Mitarbeit bei Veranstaltungen sowie aktive Öffentlichkeitsarbeit.
- Initiierung und Koordination gleichstellungsbezogener Kooperationen (v. a. mit der Kontaktstelle Frau und Beruf, der Wirtschaftsförderung und externen Partnerinnen und Partnern)
- Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Beim Fachbereich 10, Organisation und Personal, verbleibt das Thema auditberufundfamilie.

Von der Stelleninhaberin wird ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium im Bereich der Sozial- oder Gesellschaftswissenschaften sowie fundierte Kenntnisse im Bereich der Frauen- und Gleichstellungspolitik erwartet. Erforderlich sind einschlägige Berufserfahrung in einer kommunalen Verwaltung oder vergleichbaren Einrichtungen. Des Weiteren werden ausgeprägte strategische und konzeptionelle Fähigkeiten sowie exzellente Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, interkulturelle Kompetenz, Verhandlungsgeschick und lösungsorientiertes, kreatives Handeln vorausgesetzt.

Finanzielle Auswirkungen

Für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten in Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe 12 TVöD sind im Haushalt 2018 ff 71.750 Euro Personalkosten veranschlagt (Vollzeitstelle). Darüber hinaus sind im Haushalt 2019 Personalkosten in Höhe von 24.000 Euro für Assistenz- und Sachbearbeitungsaufgaben (Teilzeit, 50%, EG 8 TVöD) eingestellt.

Nicht für Personalausgaben verbrauchte Mittel sollen als Sachmittel entsprechend der zusätzlichen externen Aufgaben verwendet werden. Dieses Vorgehen wird von nahezu allen Kommunen in Baden-Württemberg, die bereits eine Gleichstellungsbeauftragung haben, praktiziert.

Das Budget der Gleichstellungsbeauftragten setzt sich bisher wie folgt zusammen:

Projektaufwendungen und Honorare	7.600 Euro
Sonstige Aufwendungen	3.400 Euro
<i>Gesamt</i>	<i>11.000 Euro</i>
Zuschüsse an Frauen für Frauen	41.500 Euro
Zuschüsse Sonstige	2.300 Euro

Möglicherweise muss das Budget künftig an die erweiterten Aufgaben angepasst werden.

Dem gegenüber steht der anteilige Kostenerstattungsanspruch gegenüber dem Ministerium für Soziales und Integration. Für kommunale Gleichstellungsbeauftragte werden aus Landesmitteln pauschal 42.500 Euro pro Kalenderjahr erstattet (Vollzeitstelle). Neben den Personalkosten sind damit auch Mittel für die Ausstattung abgegolten.

Nächste Schritte

Zeitnahe Stellenausschreibung und Durchführung des Besetzungsverfahrens mit dem Ziel, die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten zu Beginn des Jahres 2019 zu besetzen. Sobald die Genehmigung des Stellenplans 2019 erfolgt ist, wird die Stelle für die Assistenz- und Sachbearbeitungsaufgaben bei der Gleichstellungsbeauftragten ausgeschrieben.

Unterschrift

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. G.' followed by a long horizontal stroke.

Verteiler: FB 10, DI, DII



LUDWIGSBURG

NOTIZEN