



Betreff:
Bericht zur paritätischen Besetzung von Fachbereichsleitungen

öffentlich

bezüglich
DS Nr.: 19/SVV/0607

Erstellungsdatum	30.10.2019
Eingang 502:	30.10.2019

Einreicher: Fachbereich Personal und Organisation

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium
06.11.2019	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Inhalt der Mitteilung:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis:

I. Vorbemerkungen

Gesetzliche Vorschriften und interne Dienstregelungen bei der Landeshauptstadt (hier insbesondere der „Leitfaden für rechtssichere Auswahl- und Einstellungsverfahren zur Orientierung“ vom 19. November 2018) schreiben ein diskriminierungsfreies Personalauswahl- und Stellenbesetzungsverfahren für jede zu besetzende Stelle vor. Bei jedem Besetzungsverfahren werden die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalvertretung zur Teilnahme eingeladen, um die Freiheit der jeweiligen Verfahren von Diskriminierungen bereits bei der Vorauswahl zu überwachen.

Bei der Landeshauptstadt finden alle Personalauswahlverfahren transparent unter Beteiligung von zur Begleitung eingerichteter Gremien, wie Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung sowie Gleichstellungsbeauftragten, bei Fachbereichsleitungen der Stadtverordnetenversammlung im Rahmen der Bestellung, statt.

Anforderungsprofile und Qualifikationsanforderungen werden geschlechterneutral formuliert und geschlechtsneutral bei den Bewerberinnen und Bewerbern abgeprüft. Seit Oktober 2019 werden bei allen Stellenausschreibungen als Standard (wieder) die männliche und die weibliche Form, ergänzt durch den Zusatz (m/w/d), ausgeschrieben. Nahezu alle Stellenbesetzungen sind auch in Teilzeit möglich, um auch insbesondere dem hohen Anteil von Teilzeitwünschen insbesondere von Frauen gerecht zu werden.

Durch das einheitliche Tarifrecht des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den geschlechtsneutralen Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung (EGO) des TVöD ist sichergestellt, dass weder Frauen noch Männer durch eine besondere Anforderung an die Tätigkeit von Bewerbungen ausgeschlossen bzw. abgehalten werden.

Fortsetzung der Mitteilung Seite 3

Fortsetzung der Mitteilung:

Die Eingruppierung aller Beschäftigten erfolgt nach den Tätigkeitsmerkmalen der jeweiligen Entgeltgruppe geschlechterunabhängig. Die jeweiligen Tabellenentgelte werden für den oder die Beschäftigte in der jeweiligen Stufe gleichermaßen in gleicher Höhe gezahlt, so dass für gleiche Tätigkeiten bei gleichen Voraussetzungen gleiche Entgelte gezahlt werden. Für Fachbereichsleitungen, deren Dienstposten mit dem Stellenwert A 16 BbgBesG bewertet werden und die, sofern sie keine Beamtinnen und Beamte sind, nicht dem Geltungsbereich des TVöD unterfallen (vgl. § 1 Abs. 2 b TVöD) und im außertariflichen Bereich vergütet werden, gilt eine stadtinterne Richtlinie, die keine Unterschiede in der Vergütung zwischen weiblichen und männlichen Fachbereichsleitungen macht.

Tatsächlich sind im Ergebnis Frauen insgesamt bei der Landeshauptstadt mit einem Anteil von seit Jahren um die 60 v.H. am Gesamtpersonalkörper anhaltend stark vertreten.

Mit Stand 30.06.2019 waren in der Landeshauptstadt von 2.434 Personen insgesamt 1.450 Frauen (ca. 60 v.H.) und 984 Männer (ca. 40 v.H.) beschäftigt (Quelle: pia online - Landeshauptstadt Potsdam). Dabei ist bis auf die Beschäftigtenzahl beim KIS der Anteil der Frauen in allen Geschäftsbereichen teilweise deutlich höher als der der männlichen Beschäftigten.

II. Interne Maßnahmen zur Motivation von internen weiblichen Beschäftigten zur Übernahme von Führungspositionen

Abgestellt auf die sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen und Haltungen zeichnen sich insbesondere folgende Stellschrauben für die Verwaltung der Landeshauptstadt ab:

- Verstärkung der gezielten Ermunterung von Frauen, sich auf Führungs- und Aufstiegspositionen zu bewerben;
- Frauen auf solche Positionen durch Personalentwicklung (z.B. Mentoring, Führung auf Probe) vorbereiten und somit ihre Startbedingungen verbessern;
- Personalentscheider (vor allem hinsichtlich ihrer Rolle und Verantwortung für die Gleichstellung) weiter zu sensibilisieren; Teilzeit und Führung als „verbindliche Erwartung“ stärken;
- Image und Marketing der Landeshauptstadt Potsdam als „Unternehmen der Gleichstellung und Diversität“ stärker fördern;
- Instrumente der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln (Kitaplätze sichern, betriebliche Abläufe „gendern“).

Die Ziele und Maßnahmen des betrieblichen Gleichstellungsplanes 2014-2019 bilden derzeit eine wesentliche Grundlage für das Erreichen von Gleichstellungszielen. Im Bereich der Teilzeitanträge kann mitgeteilt werden, dass diesen bei allen Geschlechtern ganz überwiegend entsprochen wurden.

Für die Personalentwicklung lässt sich folgender Ist-Zustand in Bezug auf die paritätische Entwicklung des Personalkörpers feststellen: Zulassungen von Frauen zur berufsqualifizierenden Fortbildung A1 und Zulassungen von Frauen zum/ zur Verwaltungsfachwirt/in nach § 54 BBiG haben in den Jahren 2017, 2018 und 2019 immer überwogen und entsprachen mindestens der allgemeinen Verteilung der Geschlechter (60: 40). Das Programm Führung Plus für Nachwuchsführungskräfte wurde von 2017 – 2019 ebenfalls überwiegend von Frauen wahrgenommen. Die Schulung für Führungskräfte in den sogenannten Kompetenztischen wurde im Bedarfsfall auch auf Mitarbeitende ausgedehnt, darunter eben auch viele Frauen.

Seit 2018 läuft das Mentoring-Programm „Frauen in Führung“ als Förderprogramm für Frauen. Alle 10 Teilnehmerinnen sind aktiv im Programm und arbeiten mit Mentorinnen und Mentoren aus der Verwaltung der Landeshauptstadt und städtischer Unternehmen zusammen. Geplant ist noch in 2019 eine Vorstellung der Teilnehmerinnen - und von Resultaten ihrer Betätigung im Programm - vor Stadtverordneten der Landeshauptstadt Potsdam. Hier besteht die Möglichkeit, in den aktiven bzw. persönlichen Dialog mit den Mentees zu kommen.

Das Programm soll in der 1. Jahreshälfte 2020 neu aufgelegt werden und einem breiteren Spektrum an Führungspositionen zugänglich gemacht werden.

Das Fortbildungsprogramm „Frauen führen kompetent“ wird ab 2020 in die zentrale Fortbildung der Landeshauptstadt aufgenommen. Es soll Frauen motivieren, stärker Führung in dieser Verwaltung wahrzunehmen.

Um kulturelle und soziale Einstellungen und Werte zum Thema Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Verwaltung zu diskutieren, werden im internen Fortbildungsprogramm künftig „Genderthematiken“ allen Beschäftigten und Führungskräften angeboten (ab 2020).

III. Konkretes Verfahren zur Besetzung von Fachbereichsleitungen

1. Maßnahmen vor und während der Ausschreibung

Die Besetzung von Fachbereichsleitungen bei der Landeshauptstadt Potsdam erfolgt im Regelfall mit Unterstützung von Personalberatungsunternehmen. Die Gestaltung der Verträge mit den Unternehmen wird künftig stärker noch als bislang darauf abstellen, den gesamten Prozess der Personalgewinnung von der Gestaltung der Ausschreibung über die geschlechtersensible Formulierung der Anforderungsprofile und des Ausschreibungstextes bis hin zur intensiven Direktansprache insbesondere von Frauen zur Gewinnung für Positionen der Fachbereichsleitungen rechtsverbindlich zu vereinbaren. Das Unternehmen wird verpflichtet, am Ende des Prozesses jeweils nachzuweisen, dass vor und während des Ausschreibungsverfahrens alle Instrumente und Gestaltungsmöglichkeiten genutzt wurden, um eine geeignete Zahl von qualifizierten Bewerberinnen für eine Bewerbung zur Besetzung der jeweiligen Fachbereichsleiterposition motiviert zu haben. So ist sichergestellt, dass gemeinsam zwischen Dienststelle, Personalberatungsunternehmen und Gleichstellungsbeauftragter ein Katalog von Maßnahmen und Instrumenten entsteht, welcher dazu beitragen soll, die Präsenz von weiblichen Bewerberinnen im Auswahlverfahren deutlich zu erhöhen und damit auch die Chancen für eine weibliche Besetzung der Fachbereichsleiterposition auszuweiten.

Bei der Ausgestaltung der Ausschreibung werden die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg im Besonderen beachtet. Das bedeutet, dass alle Positionen der Fachbereichsleitungen mit dem Hinweis ausgeschrieben und von den Geschäftsbereichsleitungen entsprechend unterstützt und ggf. durchgesetzt werden, dass gem. § 7 Abs. 3 LGG die Beschäftigung in Teilzeit nicht nur möglich, sondern aktiv unterstützt wird. Dies erfolgt vor dem Hintergrund, dass qualifizierte Frauen eine Führungsposition oftmals nur deswegen nicht anstreben, weil die zu Grunde liegenden Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in nicht unerheblicher Weise negativ beeinflussen.

Den hierdurch entstehenden Schwierigkeiten bei der Ausfüllung der Aufgaben einer Fachbereichsleitung bei nur anteiligem Zeitbudget kann im Einzelfall dadurch entgegengewirkt werden, dass für jeden Fall der (Neu-)Besetzung einer Fachbereichsleitendenposition die Möglichkeit der Einführung einer Tandemführung (Doppel-Besetzung einer Fachbereichsleitung) geprüft wird.

Die Ausschreibung einer freien und besetzbaren Fachbereichsleitendenposition erfolgt gem. § 7 Abs. 1 LGG immer öffentlich.

Bei der Gestaltung des Ausschreibungstextes sind Hinweise der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Potsdam jenseits der oben beschriebenen Vorabsprachen zu Maßnahmen und Instrumenten zur geschlechtersensiblen Formulierung zu berücksichtigen, sofern nicht begründete rechtliche Erwägungen dem entgegenstehen.

2. Das Auswahlverfahren

Im Auswahlverfahren wird durch die Dienststelle weiterhin sichergestellt, dass alle Bewerberinnen, die die formellen Kriterien des Anforderungsprofils erfüllen, im Vorauswahlverfahren Berücksichtigung finden. Für den Bereich der Fachbereichsleitungen wird in Anwendung von § 8 LGG bis auf Widerruf durch den Oberbürgermeister der

Landeshauptstadt festgestellt, dass eine Unterrepräsentanz besteht, so dass in der Folge in allen Verfahren zur Besetzung von Fachbereichsleitungen alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, sofern sie die für die jeweilige Stelle erforderliche Qualifikation besitzen; Teilzeitwünsche sind weiterhin kein Ausschlusskriterium.

Zeigt sich im Rahmen der Ausschreibungsfrist nach deren Ablauf, dass weniger als ein Drittel der Bewerbungen von Frauen eingegangen sind, so ist die Ausschreibungsfrist für einen angemessenen Zeitraum zu verlängern.

Auswahlverfahren zur Besetzung von Fachbereichsleitendenfunktionen sind im Rahmen von Assessment Center-Verfahren oder von strukturierten Interviews durchzuführen. Bei den dabei als Beobachterinnen und Beobachter fungierenden Personen ist immer eine paritätische Besetzung vorzunehmen; der städtischen Gleichstellungsbeauftragten ist dabei stets die Wahrnehmung einer Beobachterposition anzubieten. Bei der Auswahl der Beobachterinnen sollen auch weibliche Stadtverordnete sowie weibliche Führungskräfte der städtischen Unternehmen gewonnen werden.

Bei der Entscheidung der jeweiligen Geschäftsbereichsleitung zur Person für die Fachbereichsleitendenposition bedarf es insbesondere bei der Auswahl eines Bewerbers zusätzlicher schriftlich zu dokumentierender Hinweise, aus denen sich die Gründe ergeben, warum die Bewerberinnen bei der Bewertung des Gesamtauftritts (hier insbesondere Zeugnisse, sonstige zur Verfügung stehenden schriftlichen Unterlagen, Vorstellungsgespräche) hinter dem ausgewählten Kandidaten zurückbleiben.

3. Entscheidungsvorlage für die Stadtverordnetenversammlung

Die Beschlussvorlage mit dem Vorschlag des Oberbürgermeisters für die Besetzung der ausgeschriebenen Fachbereichsleitendenfunktion hat in jedem Fall detaillierte Angaben zum Verfahren der Ausschreibung und der Personalauswahl insbesondere im Hinblick auf die Anstrengungen zur Gewinnung von Frauen zu enthalten. Den Stadtverordneten ist auf Wunsch Einblick in die Bewerbungsunterlagen aller zu Vorstellungsgesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber sowie in das von der Geschäftsbereichsleitung genehmigte Protokoll des Auswahlverfahrens zu geben.