



öffentlich

Betreff:

Co-Leadship für Führungsstellen in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Potsdam

Einreicher: Fraktionen DIE LINKE, Bündnis90/Die Grünen	Erstellungsdatum	21.04.2020
	Eingang 502:	

Beratungsfolge:		
Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
03.06.2020	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt zu prüfen, welche Leitungsstellen in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Potsdam geeignet sind, dass sie von zwei Mitarbeitenden besetzt werden können, indem sich zwei Mitarbeiter*innen eine Führungsrolle teilen. Dabei soll auch dargestellt werden, welche Rahmenbedingungen noch geschaffen werden müssten, um Führungsaufgaben als Co-Leadship zu besetzen. Die Prüfung soll neben den Führungsstellen auch die Stellen für Mitarbeitenden umfassen.

gez. Dr. Sigrid Müller, Stefan Wollenberg, Janny Armbruster, Gert Zöllner
Fraktionsvorsitzende/r

Unterschrift

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Beschlussverfolgung gewünscht:

Termin:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen?

Ja

Nein

(Ausführliche Darstellung der finanziellen Auswirkungen, wie z. B. Gesamtkosten, Eigenanteil, Leistungen Dritter (ohne öffentl. Förderung), beantragte/bewilligte öffentl. Förderung, Folgekosten, Veranschlagung usw.)

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung:

Co-Leadship beschreibt das Konzept der geteilten Führungsposition. Statt einer Person in einer spezifischen Führungsrolle gibt es zwei, die sich die gleiche Stelle teilen. Dabei teilen sie sich die Arbeitszeit und auch die Aufgaben untereinander auf.

Das bereits u.a. in Unternehmen erfolgreich angewandte System der geteilten Führungsposition hat viele Vorteile, die bisher in nur sehr unzureichendem Maße genutzt wird. Beispielsweise gibt es durch die geteilte Führungsposition gleichgestellte Partner*innen. Zwei Personen bringen dann ihr Fach- und Führungswissen sowie ihre Erfahrungen mit ein und können so nicht nur voneinander lernen, sondern auch noch deutlich differenzierter auf Probleme im Team eingehen.

Jobsharing, ist nicht nur auf Führungsebene ein Thema. Auch auf Mitarbeitenebene können Vollzeitstellen in zwei Teilzeitstellen aufgeteilt werden. Die Prüfung soll daher neben den Führungsstellen auch für Stellen für Mitarbeitenden umfassen.

Da geteilte Stellenbesetzungen mit einem geeigneten Konzept auch eine paritätische Stellenbesetzung unterstützen kann, soll die Prüfung für Co-Leadship geeignete Stellen insbesondere auch für Bereiche durchgeführt werden, in den Frauen unterrepräsentiert sind, beispielsweise im Geschäftsbereich 4.

Mit geteilten Stellen ließe sich auch ein attraktiver Benefit für Bewerber*innen erschaffen, der einen Vorsprung im Fachkräftemangel mit sich bringen könnte. Mit attraktiven Teilzeitstellen kann man sich als Arbeitgeberin also durchaus einen Vorsprung auf dem inzwischen hart umkämpften Fachkräftemarkt erarbeiten. Jobsharing bietet die Möglichkeit, den Job in ganz unterschiedlichen Lebenslagen mit reduzierten Stunden und geteilter Verantwortung weiterzuführen.