



Betreff:
Bericht zur paritätischen Besetzung von Fachbereichsleitungen

öffentlich

bezüglich
DS Nr.: 19/SVV/0607

Erstellungsdatum	29.10.2020
Eingang 502:	29.10.2020

Einreicher: Fachbereich Personal und Organisation

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium
04.11.2020	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Inhalt der Mitteilung:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis:

Vorbemerkungen

Frauen sind bei der Landeshauptstadt Potsdam mit einem Anteil von 60 v.H. am Gesamtpersonalkörper (einschließlich KIS, Beamtenschaft, Auszubildende und Studierende) anhaltend stark vertreten.

Mit Stand 30. September 2020 befanden sich in der Landeshauptstadt unter den 2.485 beschäftigten Personen (Vorbericht 2019: 2.434) insgesamt 1.470 Frauen (Vorbericht: 1.450) und 1.015 Männer (Vorbericht: 984) (Quelle: pia online - Landeshauptstadt Potsdam). Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes betrug der Anteil von Fachbereichsleiterinnen 42 Prozent (8 weibliche Führungskräfte von 19 Fachbereichsleitungen) - kommissarisch und derzeit vertretungsweise geführte Fachbereiche mitgezählt.

Insgesamt sollen bis 2023 11 Neubesetzungen erfolgen.

Die Landeshauptstadt befindet sich seit dem Bericht zur paritätischen Besetzung von Fachbereichsleitungen vom 06. November 2019 im Umsetzungsprozess der hier beschriebenen Anforderungen an Auswahlverfahren und Maßnahmen. Auswahlverfahren fanden auch unter Pandemiebedingungen statt und wurden in hoher Qualität durchgeführt. Die Steuerung der Auswahlverfahren für Fachbereichsleitungen wurde zwischenzeitlich durch den Geschäftsbereichsleiter Zentrale Verwaltung (GBL 5), Herrn Dieter Jetschmanegg, übernommen. Die Gleichstellungsbeauftragte Frau Martina Trauth ist in allen Verfahren beteiligt.

Fortsetzung der Mitteilung Seite 3

Fortsetzung der Mitteilung:

Verfahren und Zwischenergebnisse zur Besetzung von Fachbereichsleitungen

1. Externe Begleitung

Die Neubesetzung von über 50% der zweitobersten Führungsebene wird zum einen für die Modernisierung und Weiterentwicklung der Verwaltungskultur mit einem einheitlichen Führungs- und Steuerungsverständnis genutzt. Zum anderen sind die Verfahren eine besondere Chance, eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern in der Fachbereichsleitendenposition zu erreichen. Um beiden Zielen maximale Erfüllungschancen zu ermöglichen, erfolgt die Besetzung der Fachbereichsleitungen bei der Landeshauptstadt Potsdam mit Unterstützung eines Dienstleistungsunternehmens, welches die Auswahlverfahren begleitet und moderiert.

2. Zweistufiges strukturiertes Auswahlverfahren

Anforderungsprofile und Qualifikationsanforderungen wurden geschlechterneutral formuliert und setzen einen starken Schwerpunkt auf überfachliche Kompetenzen, die für die Modernisierung und Weiterentwicklung der Verwaltungskultur als Führungskraft notwendig sind. Nahezu alle Stellenbesetzungen sind auch in Teilzeit möglich. Alle Stellenausschreibungen wurden sprachlich geschlechterneutral (m/w/d) ausgeschrieben.

Die Anforderungen wurden geschlechterneutral abgeprüft. Die Verfahren werden in einem 2-stufigen Verfahren und mittels strukturiertem Interview durchgeführt. Die Analyse der schriftlichen Bewerbungen und die Vorauswahl der Bewerbungen für das mündliche Verfahren werden in enger Abstimmung zwischen dem Fachbereich Personal und Organisation und der Bedarfsstelle erstellt. In den Bewerbungsgesprächen sind zwei Geschäftsbereichsleitungen anwesend.

3. Umsetzungsstand der Verfahren

Eine Fachbereichsleitung (FBL), die FBL 53 Personal und Organisation, wurde mit dem 15. Oktober 2020 neu besetzt. Drei weitere Verfahren sind aktuell in Bearbeitung: 38, 39, 51. Drei weitere Verfahren (23, 32, 46) stehen kurz vor der Ausschreibung.

Zu den einzelnen laufenden bzw. abgeschlossenen Verfahren:

Abgeschlossen wurde das am 27. Februar 2020 gestartete Auswahlverfahren zur Besetzung der Fachbereichsleitenden **Personal und Organisation (53)**. Unter den 60 Bewerbenden waren 35 Bewerberinnen. Die Führungsposition wurde mit einer Bewerberin besetzt, die zudem eine ausgewiesene Fachexpertin für die Umsetzung von Gleichstellung im Personalmanagement ist.

Ebenfalls am 27. Februar gestartet wurde das Auswahlverfahren zur Besetzung der Fachbereichsleitungsposition **Kommunikation und Partizipation (51)**. Das Verfahren befindet sich zum Erstellungszeitpunkt des Berichts in der 2. Stufe des strukturierten Interviews. Unter den 49 Bewerbenden befanden sich 21 Frauen. Zum ersten Interview wurden überwiegend weibliche Bewerberinnen eingeladen.

Am 4. Juni 2020 erfolgten die Ausschreibungen von Fachbereichsleitungen der Fachbereiche **Soziales und Inklusion (38)** sowie **Wohnen, Arbeit und Integration (39)**. Im Verfahren FBL 38 gibt es unter den 36 Bewerbenden 10 Bewerberinnen. Im Verfahren FBL 39 befinden sich unter den 21 Bewerbenden 14 Frauen. Gegenwärtig werden die strukturierten Interviews vorbereitet.

In den bisher laufenden bzw. durchgeführten Auswahlverfahren für Fachbereichsleitende überwogen bei den Bewerbenden in zwei von vier Verfahren der Anteil der Frauen.

Erneut ausgeschrieben werden die Verfahren FBL **Bildung, Jugend und Sport (23)** und FBL **Ordnung, Sicherheit und Gesundheit (32)**. Im ersten Verfahren kam es nicht zu einer erfolgreichen Besetzung. Es ist beabsichtigt, in diesem Verfahren künftig eine Doppelspitze mit unterschiedlichen Fachschwerpunkten auszuschreiben und damit ein Pilotverfahren für ein Co-Leadership zu implementieren. Das Verfahren FBL 32 ist in Vorbereitung.

Maßnahmen zur Förderung von „Frauen in Führungspositionen“

Das Mentoring-Programm „Frauen in Führung“ als Förderprogramm für Frauen wurde im September 2020 mit einer Potenzialanalyse abgeschlossen. Sieben Personen verblieben bis zum Abschluss im Programm. Eine Kollegin wurde im Anschluss mit der kommissarischen Leitung eines Fachbereiches betraut (FB 55 - Verwaltungsmanagement). Weitere Teilnehmerinnen nehmen Führungspositionen

auf Bereichs- und Arbeitsgruppenebene wahr. Die Fortsetzung des Programms ist in Vorbereitung. Acht weibliche Personen sollen diesmal für das Mentoringprogramm (mit einer 1-jährigen Dauer) gewonnen werden. Als Starttermin ist der 1. Januar 2021 vorgesehen.

Schulungen und Fortbildungsprogramme – eingeschlossen die unmittelbaren Programme zur Förderung weiblicher Beschäftigte - konnten auf Grund der Pandemie im Berichtszeitraum nur sehr eingeschränkt oder gar nicht durchgeführt werden. Sowohl die Brandenburgische Kommunalakademie (Bildungsträger der LHP) als auch das interne Fortbildungsmanagement des Fachbereiches 53 sind bestrebt, Maßnahmen im kommenden Berichtszeitraum nachzuholen (z.B. das Fortbildungsprogramm „Frauen führen kompetent“ oder Seminare zu Genderthematiken). Weitergeführt wurde und wird das Coachingprogramm für Führungskräfte.

Die Besetzung der FBL Personal und Organisation soll darüber hinaus dazu dienen, zukünftig die LHP bezüglich der Gleichstellung im Personalmanagement noch strategischer aufzustellen.