



Betreff:
Gleichstellungsplan 2021-2024 der Landeshauptstadt Potsdam

öffentlich

bezüglich
DS Nr.:

Einreicher: GB 9 Oberbürgermeister	Erstellungsdatum	18.10.2021
	Eingang 502:	18.10.2021

Beratungsfolge:	
Datum der Sitzung	Gremium
03.11.2021	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Inhalt der Mitteilung:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis:

Den „Gleichstellungsplan 2021-2024, der nach den Vorgaben des Brandenburgischen Landgleichstellungsgesetzes konzipiert und in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation einvernehmlich erstellt wurde. Entsprechend § 65 Ziffer 7 Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg (PersVG) ist der Personalrat zustimmungspflichtig.

Der Gleichstellungsplan wirkt auf die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb ihrer Dienststellen hin und setzt das verfassungsrechtliche Gleichberechtigungsgebot nach Art. 3 Grundgesetz in der Stadtverwaltung um.

Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen und den aktuellen gleichstellungspolitischen Zielen und Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache für die Landeshauptstadt Potsdam eine ausführliche Bestandaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht und Laufbahn, insbesondere auf Führungsebene und im Bereich der Personalentwicklung.

Anhand des Datenvergleichs wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet, welche bis 2024 umgesetzt werden müssen.

Die Umsetzung der Handlungsmaßnahmen aus diesem Gleichstellungsplan liegt in der Verantwortung der Stadtverordnetenversammlung, der Verwaltung, der Beschäftigten und insbesondere der Führungskräfte der Geschäfts- und Fachbereiche, unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Personalvertretung.

Über den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans 2021-2024 soll im Jahr 2023 zwischenberichtet werden, insbesondere über die positiven Entwicklungen bezüglich der paritätischen Besetzung von Fachbereichsleitungspositionen seit dem Jahr 2020 (entsprechend dem Beschluss der Stadtverordnetenversammlung 19/SVV/0607 vom 14.08.2019).

Finanzielle Auswirkungen?

Ja

Nein

Das **Formular** „Darstellung der finanziellen Auswirkungen“ ist als **Pflichtanlage** beizufügen.

Fazit finanzielle Auswirkungen:

Oberbürgermeister

Geschäftsbereich 1

Geschäftsbereich 2

Geschäftsbereich 3

Geschäftsbereich 4

Geschäftsbereich 5



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Büro für
Chancengleichheit
und Vielfalt

Gleichstellungsplan 2021 bis 2024



Potsdam
Die Vielfalt des Alltags macht unsere Welt bunt...
CHANCENGLEICHHEIT

Impressum

Herausgeber:	Landeshauptstadt Potsdam Der Oberbürgermeister Büro für Chancengleichheit und Vielfalt Friedrich-Ebert-Str. 79-81 14469 Potsdam
Verantwortlich:	Martina Trauth, Gleichstellungsbeauftragte, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt
Redaktion:	Pauline Burnouf, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt
Bildnachweis:	fotomek-stock.adobe.com (Titelseite)
Redaktionsschluss:	15. September 2021
Druck:	Landeshauptstadt Potsdam, Druckereiservice

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe gestattet.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Vorwort	5
1. Grundlagen und Rahmenbedingungen	9
1.1 Gesetzliche Grundlage, Ziel und Bedeutung des Gleichstellungsplanes.....	9
1.2 Datengrundlage, Geltungsbereich und -dauer	10
1.3 Veröffentlichung.....	10
2. Gleichstellungspolitik in der Landeshauptstadt Potsdam.....	11
2.1 Ziel der gleichstellungspolitischen Arbeit in der Landeshauptstadt Potsdam	11
2.2 Aufgaben und Kompetenzen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten	11
2.3 Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“	12
3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	15
3.1 Altersstruktur und Beschäftigtenprognose	16
3.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur (ohne KIS)	18
3.2.1 Höherer Dienst.....	18
3.2.2 Gehobener Dienst.....	21
3.2.3 Mittlerer und einfacher Dienst.....	23
3.3 Außertarifliche Angestellte.....	24
3.4 Analyse der Beschäftigtenstruktur im Kommunalen Immobilienservice.....	25
3.5 Analyse der Beschäftigtenstruktur im Ausbildungsbereich	27
3.6 Analyse der Beschäftigungsstruktur auf Führungsebene	29
4. Handlungsfelder des Gleichstellungsplanes: Ziele und Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung in der Landeshauptstadt Potsdam	33
4.1 Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Pflege und Privatleben	33
4.1.1 Arbeiten in Teilzeit	35
4.1.2 Altersteilzeitbeschäftigte	36
4.1.3 Elternzeit für alle Beschäftigte fördern.....	36
4.1.4 Mobile Arbeitstage	39
4.1.5 Beurlaubungen	39
4.2 Stellenbesetzungsverfahren	44
4.2.1 Geschlechtersensibles Stellenbesetzungsverfahren.....	44
4.2.2 Stellenausschreibungen	46
4.3 Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung.....	51
5. Diskriminierungsschutz und -prävention für Beschäftigte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	59
6. Geschlechtergerechte Sprache und Datenerhebung	62
7. Umsetzung der Vorgaben	64
Abkürzungen.....	65
Abbildungsverzeichnis	66

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

sehr geehrte Damen und Herren Stadtverordnete,

wir freuen uns, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 bis 2024 vorlegen zu können. Der Gleichstellungsplan hat sich zu einem wichtigen Instrument zur Förderung der beruflichen Gleichstellung und Entwicklung von Frauen und Männern in der Potsdamer Stadtverwaltung etabliert. Durch die Gleichstellungspläne der letzten Jahre wurden inzwischen viele Maßnahmen zu Standards der Stadtverwaltung entwickelt. Ebenso werden gesetzliche Vorgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz selbstverständlich umgesetzt wie zum Beispiel das Thema Frauen in Führung.

Motivation und Qualifikation der Beschäftigten sind entscheidende Faktoren für eine leistungsfähige und sich wandelnde Verwaltung. Die Digitalisierung der Verwaltung ist in vollem Gange. Hier gilt es Potenziale gezielt zu fördern und zu nutzen und die Veränderungen, die sich durch gestiegene Qualifikationsanforderungen stellen, durch Fort- und Weiterbildung zu begleiten.

In den folgenden Jahren liegen die Schwerpunkte auf der Verbesserung der Fortbildungsstrukturen, insbesondere um die notwendige digitale Transformation voran zu treiben sowie der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wodurch insbesondere Männer bzw. Väter angesprochen werden sollen. Ein weiterer Schwerpunkt sind systematische Ansätze zum Führen in Teilzeit sowie Führung im Tandem, um besonders Beschäftigte, die Care- und Sorgearbeit leisten, die Übernahme von Führungsfunktionen zu erleichtern.

Chancengleiche Personalentwicklung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, liegt aber insbesondere in der Verantwortung der Führungskräfte; sie nehmen hierbei eine Schlüsselposition ein.

Es liegt an uns allen – den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – den Führungskräften und den politisch Verantwortlichen, dass Ziele gemeinsam umgesetzt werden und der Weg zu einer chancengleichen Unternehmenskultur fortgesetzt wird.



Mike Schubert
Oberbürgermeister



Martina Trauth
Leiterin Büro für Chancengleichheit
und Vielfalt,

Gleichstellungsbeauftragte



Dr. Uta Kletzing
Fachbereichsleiterin
Personal und
Organisation

Präambel

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3 Abs. 2 GG)

Die Landeshauptstadt Potsdam wirkt auf der Grundlage des Artikels 3 GG (Grundgesetz) und des Brandenburgischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG Bbg) auf die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb ihrer Dienststellen hin und setzt das verfassungsrechtliche Gleichberechtigungsgebot in der Stadtverwaltung um.

Die Stadtverwaltung legt deshalb bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als durchgängiges Leitprinzip zugrunde (§ 1 LGG).

Die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Die Verantwortung für das Gelingen und die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans tragen die Stadtverordnetenversammlung, Verwaltung, Beschäftigte und hier insbesondere Führungskräfte der Geschäfts- und Fachbereiche, unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Personalvertretung.

Die Entwicklung wirkungsvoller Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter kann nur gelingen, wenn dabei auch immer die unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsbiografien von Frauen und Männern in den Blick genommen werden.

In den kommenden Jahren gilt den folgenden Aufgabenfeldern die besondere Aufmerksamkeit der Chancengleichheitspolitik:

- Die Landeshauptstadt Potsdam verfolgt das Ziel zu einer gelingenden Balance zwischen Privat- und Erwerbsleben für beide Geschlechter beizutragen.
- Durch verbesserte Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen im Stellengefüge der Stadtverwaltung wird eine tragfähige Basis zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen geschaffen. Dabei sollte eine weitest gehende Offenheit für die Ausgestaltung von Führungsverantwortung für Menschen mit Familienpflichten und für die Gestaltung einer geschlechtergerechten Führungskultur geben.

- Durch die Weiterentwicklung der internen Fortbildungsstrukturen soll die notwendige digitale Transformation vorangetrieben sowie die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere auch für Männer bzw. Väter gefördert werden.
- Die Landeshauptstadt Potsdam wird in allen Veröffentlichungen und im dienstlichen Schriftverkehr die Gleichstellung von Frauen und Männern durch eine geschlechtergerechte Sprache zum Ausdruck bringen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist nach dem LGG erneut für vier Jahre aufgestellt worden. Er konkretisiert die gesetzlichen Vorgaben nach dem LGG und wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation erstellt.

1. Grundlagen und Rahmenbedingungen

1.1 Gesetzliche Grundlage, Ziel und Bedeutung des Gleichstellungsplanes

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (**Landesgleichstellungsgesetz – LGG Bbg**) zielt darauf ab, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen.

Im § 5 des LGG Bbg ist die Erstellung eines Gleichstellungsplanes für die Landeshauptstadt Potsdam gesetzlich verankert, welcher auf eine **Förderung der Gleichstellung** und den **Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen** fördert und fordert. Ferner legt das Gesetz dar, mit Hilfe des Gleichstellungsplanes **Maßnahmen zur Personalentwicklung von Frauen** zur Übernahme von Führungspositionen (§ 5 Abs. 1) sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (§ 6 Abs. 4 Satz 1) aufzuzeigen.

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, beruhend auf der gesetzlichen Grundlage des LGG, die Unterrepräsentanzen von Frauen innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie in Funktionen mit Führungskräfte- oder Leitungsaufgaben sichtbar zu machen und Vorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen aufzuzeigen.

Eine Unterrepräsentanz nach dem LGG § 4 Abs. 2 liegt dann vor, „wenn in Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder in Entgeltgruppen sowie zusätzlich in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der jeweiligen Dienststelle weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.“

Der Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen und die Gleichstellung von Frau und Mann haben folgende **wichtige Bedeutungen** für die Landeshauptstadt Potsdam:

- die weitere Annäherung an eine paritätische Beschäftigung oder deren Sicherung
- eine nach Geschlechtern ausgewogene Vergütungsstruktur
- die Übernahme von Leitungspositionen durch Frauen, insbesondere die paritätische Besetzung von Fachbereichsleitungen
- die Sicherung der Beschäftigung für Frauen und Männer
- die Gleichstellung in der Qualifizierung der Beschäftigten
- die Möglichkeit von Frauen und Männern familiäre Aufgaben zu erledigen, ohne berufliche Nachteile zu erleiden
- die Unterbindung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts

- das Eingehen unterschiedlicher Erfahrungen und Sichtweisen von Frauen und Männern in alle Entscheidungsprozesse der Landeshauptstadt Potsdam

1.2 Datengrundlage, Geltungsbereich und -dauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan 2021-2024 basiert auf der Datengrundlage des Stichtages 31.12.2019. Auf Grund der hohen Dynamik in der wachsenden Landeshauptstadt Potsdam und der Umsetzung der Verwaltungsreform im Jahr 2019 hat sich entsprechend in der Belegschaft der Stadtverwaltung seit Anfang 2020 vieles verändert. Diese Entwicklungen sollen perspektivisch bei der Zwischenevaluierung der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans dargestellt werden.

Die erforderlichen Daten für die Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht und der Handlungsfelder basieren auf der Auswertung aus der Personalmanagementsoftware „Lohn- und Gehaltsabrechnung“ (LOGA) sowie aus dem Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA-Online).

Entsprechend § 5 LGG Bbg wird der Kommunale Immobilienservice (KIS) als Eigenbetrieb gesondert in der Analyse der Beschäftigtenstruktur im 3. Kapitel des Gleichstellungsplanes dargestellt. Im vorliegenden Gleichstellungsplan werden die Beschäftigten in Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte gruppiert und getrennt voneinander analysiert.

Der Gleichstellungsplan 2021-2024 gilt für die Landeshauptstadt Potsdam mit ihren Organisationseinheiten sowie dem Kommunalen Immobilienservice für den Zeitraum vom Tage nach der Kenntnisnahme durch die Stadtverordnetenversammlung und für vier Jahre. Dieser ist anschließend für die Jahre 2025 – 2028 fortzuschreiben.

1.3 Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan wird nach Kenntnisnahme durch die Stadtverordnetenversammlung im Mitteilungsblatt sowie im Internet und Intranet veröffentlicht. Gedruckte Exemplare werden jedem Fachbereich zur Verfügung gestellt sowie Mitarbeitenden in Elternzeit zugesandt.

2. Gleichstellungspolitik in der Landeshauptstadt Potsdam

2.1 Ziel der gleichstellungspolitischen Arbeit in der Landeshauptstadt Potsdam

Gleichstellungsverantwortung ist ein Bestandteil der dezentralen Ressourcenverantwortung. Die Herstellung der Gleichstellung von Frau und Mann ist insbesondere **Aufgabe der Führungskräfte**. Sie haben sicherzustellen, dass Ziele und konkrete Maßnahmen des Gleichstellungsplanes in ihrem Zuständigkeitsbereich umgesetzt werden.

Ziel der gleichstellungspolitischen Arbeit in der Landeshauptstadt Potsdam ist die Einbeziehung der Bedürfnisse von Frau und Mann mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung bei:

- Stellenbesetzungen und Umsetzungen, einschließlich der Besetzung der Führungspositionen,
- der gezielten Entwicklung weiblicher Führungskräfte mittels Personalentwicklung,
- der altersgerechten Qualifizierung der Beschäftigten für neue Aufgaben,
- der Gestaltung neu zu schaffenden Arbeitsplätzen,
- der Gestaltung neuer Arbeitszeitregelungen,
- der Gestaltung neuer Fortbildungsstrukturen,
- der Einbeziehung aller Beschäftigten in die Gestaltung des Reformprozesses,
- der Förderung der in der Landeshauptstadt Potsdam ausgebildeten jungen Kolleginnen und Kollegen, insbesondere auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.

2.2 Aufgaben und Kompetenzen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Moderne kommunale Gleichstellungspolitik ist Gesellschaftspolitik als Querschnittsaufgabe. Gleichstellungsbeauftragte sind fachkundige Begleiterinnen aller gesellschaftlichen Akteur*innen sowie strategische Schnittstelle zwischen Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Ziel ist es, die Gleichstellung von Frauen und die Geschlechtergerechtigkeit im gesamten Handeln der Kommunalverwaltung nach innen und außen zu verankern.¹

¹ Leitbild der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg (November 2016), URL (14.07.2021) https://www.frauenpolitischer-rat.de/wp-content/uploads/2020/11/LAG_Leitbild_Screen.pdf

Das Wirken der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wird durch mehrere gesetzlichen Grundlagen untermauert:

- **Interne Aufgaben** in der Landeshauptstadt Potsdam werden durch das LGG Bbg bestimmt. Vorrangig geht es dabei um die Personalauswahl und -entwicklung, um Organisationsentwicklung sowie Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung und um Konzept- und Strategieentwicklung.
- **Extern** wirkt die kommunale Gleichstellungsbeauftragte auf der Grundlage des § 18 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg in die Kommune hinein, nimmt Einfluss auf die kommunalpolitische Entwicklung und die Willensbildung der politischen Gremien, berät und nimmt Stellung zu gleichstellungsrelevanten Aspekten bei Vorhaben in der Kommune.
- Die Gleichstellungsbeauftragte fördert sowohl intern als auch extern durch intensive Öffentlichkeitsarbeit das Bewusstsein zur Gleichstellung von Frauen und Mädchen, um **Sexismus und Gewalt abzubauen und präventiv zu verhindern**.

Zudem ist der Aufgaben- und Kompetenzbereich der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Potsdam im

- § 7 der Hauptsatzung der Landeshauptstadt Potsdam² und
- in der Dienstordnung für die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam³

verankert.

2.3 Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“

Die Landeshauptstadt Potsdam ist in den letzten Jahren bunter geworden. Der Stadtverwaltung kommt bei der Gestaltung der wachsenden gesellschaftlichen Vielfalt eine entscheidende Rolle zu.

Als große Arbeitgeberin mit 2.500 Beschäftigten hat sie eine Vorbildfunktion und muss sich stärker als bisher für alle Bürgerinnen und Bürger – unabhängig von ihrer Herkunft – öffnen. Unsere plurale Gesellschaft sollte sich in einer vielfältigen Verwaltung widerspiegeln. Davon haben alle Vorteile, denn vielfältig zusammengesetzte Verwaltungsbelegschaften können oft zielgerichteter auf die Bedürfnisse und Anliegen unterschiedlicher Bürgerinnen und Bürger eingehen

² URL (14.07.2021): <https://www.potsdam.de/hauptsatzung-der-landeshauptstadt-potsdam>

³ URL (14.07.2021): <http://intranet.potsdam/system/files/documents/da1032.pdf>

Die Landeshauptstadt Potsdam ist schon im Jahr 2008 der *Charta der Vielfalt* beigetreten. 2021 will sie dieses Engagement öffentlich bekräftigen. Mit dem Beitritt erkennt die Landeshauptstadt Potsdam nicht nur die Diversität ihrer Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen an, sondern will als Arbeitgeberin diese Potenziale nutzen und fördern.

Im Rahmen der Charta verpflichtet sich die Landeshauptstadt Potsdam u.a. zur Überprüfung der Prozesse auf Chancengleichheit und dazu, **ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen**⁴ – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistlichen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

Folgende Ziele zur Umsetzung der Charta sind in ihrem Wortlaut postuliert⁵:

„Zur Umsetzung dieser Charta werden wir

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem **Respekt und Wertschätzung** geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.
2. **unsere Personalprozesse überprüfen** und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die **Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen**, die darin liegenden **Potenziale wertschätzen** und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der **Förderung der Vielfalt** und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere **Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren** und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.“

Ziel sollte es zukünftig sein, die unterschiedlichen **Gleichstellungsstrategien** in der Stadtverwaltung wie Gender Mainstreaming, Diversity Management, interkulturelle Öffnung

⁴ Siehe auch Kapitel 5 “Diskriminierungsschutz und –prävention für Beschäftigte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)”.

⁵ URL (16.04.2021): <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/urkunde-charta-der-vielfalt-im-wortlaut/>

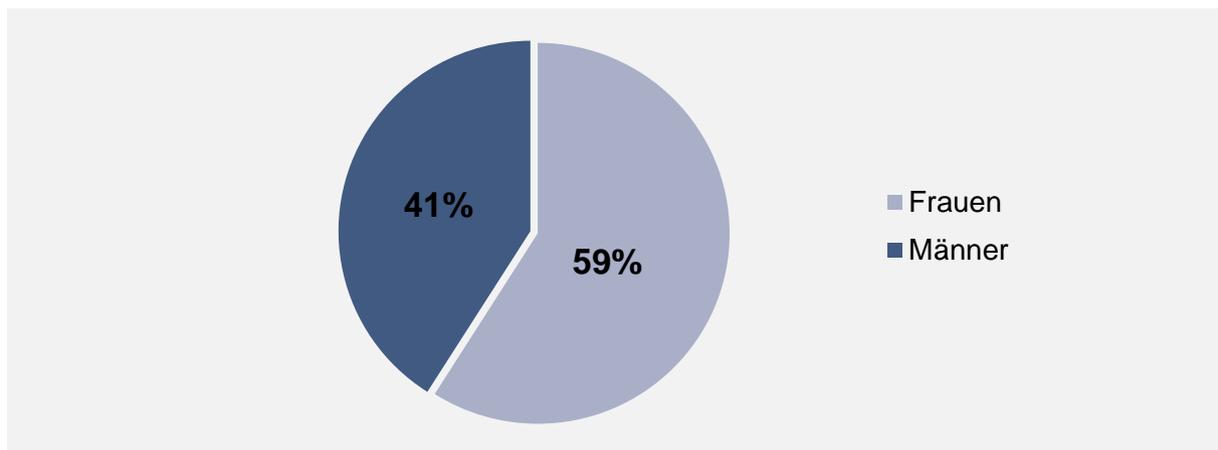
sowie Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder auch Maßnahmen für ältere Beschäftigte zu integrieren und nicht fragmentiert zu behandeln.

So ist es möglich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten ihre individuellen Potenziale und Leistungsfähigkeiten in einem von Wertschätzung und Offenheit geprägten Arbeitsklima unabhängig von persönlichen Merkmalen voll entfalten und einbringen können.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Mit Stand 31.12.2019 waren 2.428 Personen (inkl. KIS und Altersteilzeit) in der Landeshauptstadt Potsdam beschäftigt⁶. Darunter waren 1.433 Frauen (59 %) und 995 Männer (41 %). Damit sind in der Landeshauptstadt Potsdam mehr Frauen als Männer beschäftigt.

Abbildung 1: Beschäftigtenzahl in der Landeshauptstadt Potsdam gesamt nach Geschlecht, 2019



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Die Anzahl der Mitarbeitenden in der Landeshauptstadt Potsdam ist in den letzten fünf Jahren um 272 Mitarbeitende, d.h. um 12,5 Prozent gestiegen.

*Aufteilung zwischen Tarifbeschäftigten und Beamt*innen*

Unter den 2.428 Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Potsdam befanden sich am Stichtag 31.12.2019 insgesamt 2.174 Tarifbeschäftigte sowie 254 Beamt*innen.

Bei den Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei 64 Prozent (1.390 Frauen) und der Männeranteil bei 36 Prozent (784 Männer).

Bei den Beamt*innen liegt der Männeranteil mit 83 Prozent (211 Männer) deutlich höher als der Frauenanteil mit 17 Prozent (43 Frauen).

⁶ Ohne Auszubildende. Quelle: Fachbereich Personal und Organisation, Stichtag 31.12.2019.

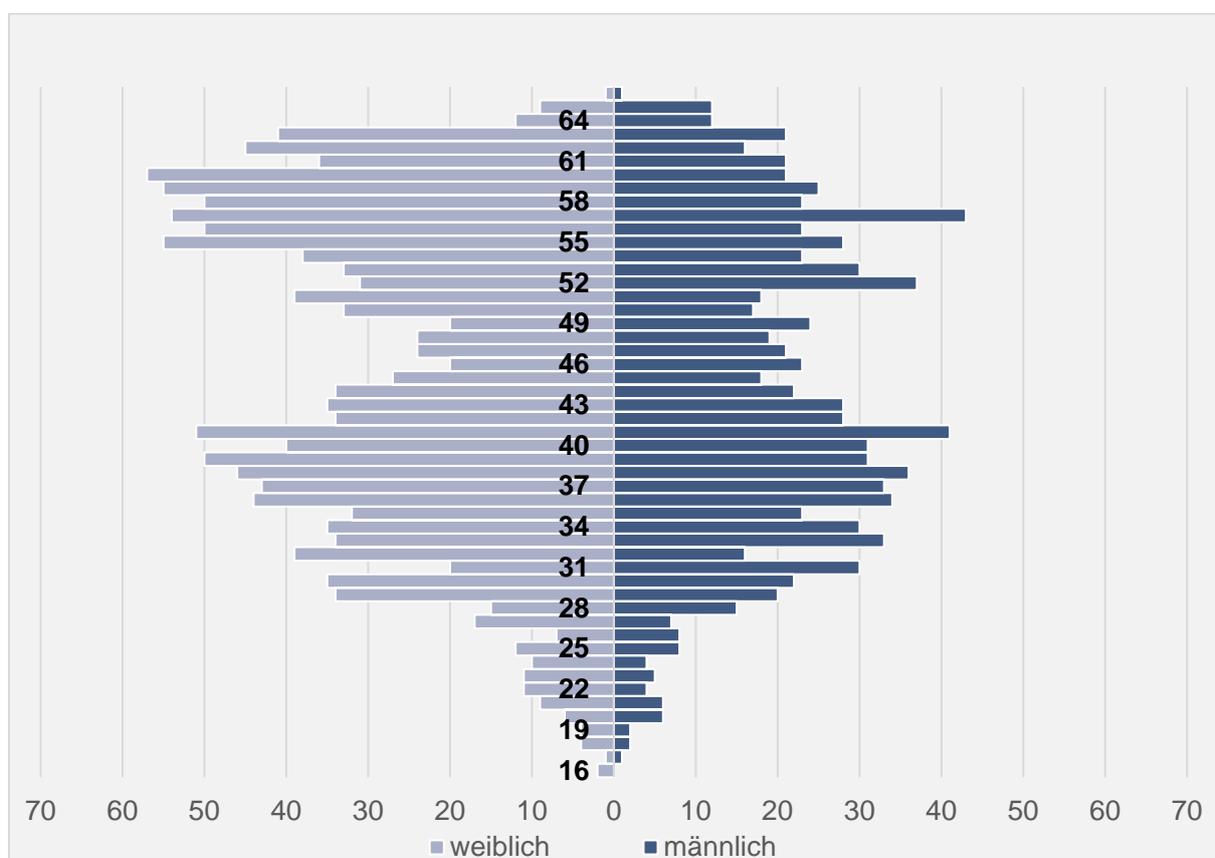
Ausbildung

Eine Ausbildung im öffentlichen Dienst absolvierten zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 61 Auszubildende, fast doppelt so viele wie im Jahr 2014 (2014: 34 Auszubildende). Deutlich mehr Männer haben eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt Potsdam angefangen als noch im Jahr 2014 (2019: 20 Männer, 2014: 4 Männer). Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden stellen Frauen dar (64 %).

3.1 Altersstruktur und Beschäftigtenprognose

Die Altersstrukturanalyse verschafft einen Überblick über die aktuelle Verteilung von Alter und Geschlecht innerhalb der Belegschaft der Stadtverwaltung. Durch die Ermittlung der betrieblichen Altersstruktur lassen sich zukünftige Entwicklungen wie Renteneintritt und die damit anschließende notwendige Personalgewinnung sowie Handlungsbedarfe im Personal- und Gesundheitsmanagement erkennen.

Abbildung 2: Alterspyramide der Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Potsdam (Stadtverwaltung gesamt) nach Geschlecht, 2019

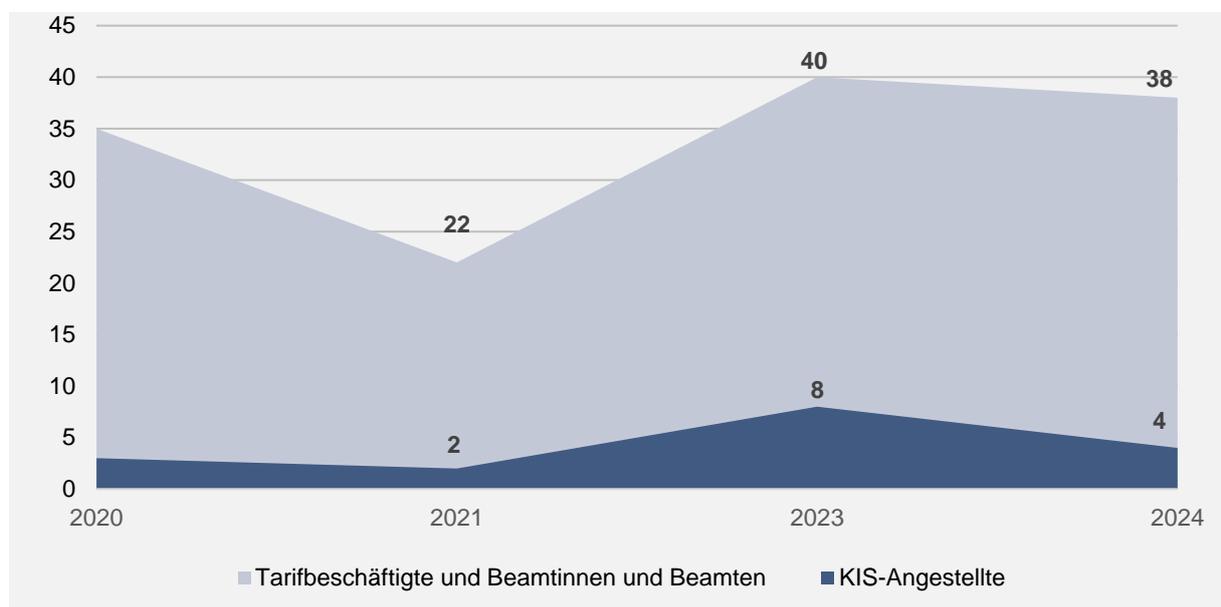


Quelle: Landeshauptstadt Potsdam, Bereich Statistik und Wahlen (Stichtag: 31.12.2019)

Zum Stichtag 31.12.2019 waren die meisten weiblichen Beschäftigten in den Altersgruppen 35-44 Jahre sowie 55-60 Jahre vertreten. Auch die männlichen Beschäftigten waren in der Altersgruppe 35-44 Jahre sowie in der Gruppe 45-54 Jahre am stärksten vertreten.

Im **Durchschnitt** sind die weiblichen Beschäftigten in der Landeshauptstadt Potsdam 46,6 Jahre alt. Die männlichen Beschäftigten sind mit 45,0 Jahren im Durchschnitt etwas jünger als die Frauen.⁷

Abbildung 3: Beschäftigtenprognose über die anstehenden Abgänge auf Grund von Renteneintritt



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

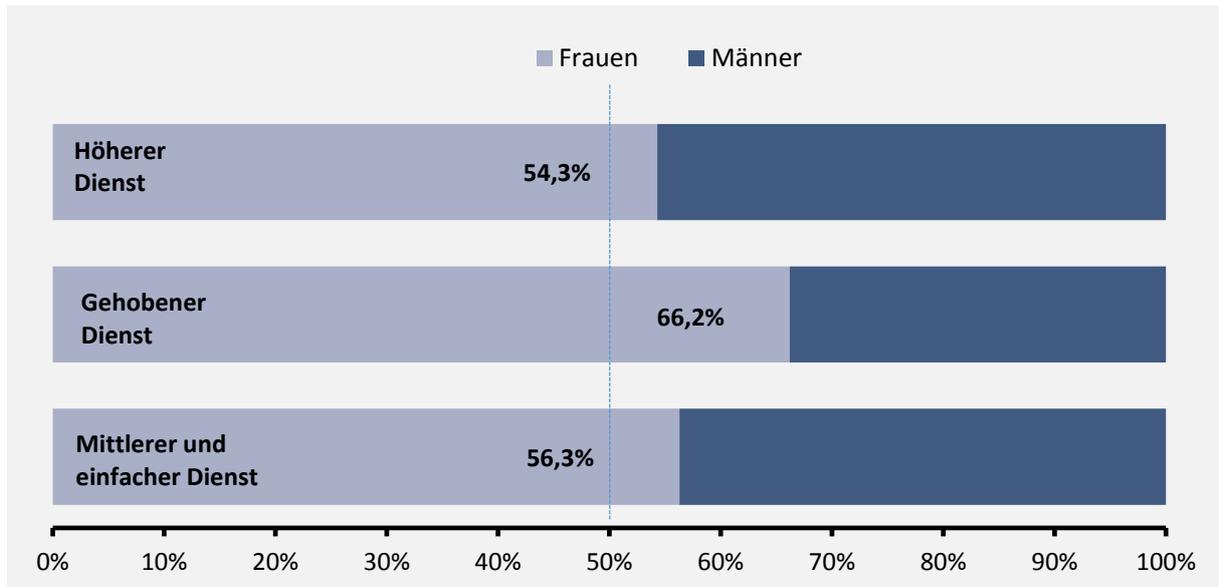
Laut der Beschäftigtenprognose des Fachbereichs Personal und Organisation werden in den Jahren 2020 bis 2024 jährlich im Schnitt rund 38 Mitarbeitende die Regelaltersgrenze erreicht haben. Sowohl beim Kommunalen Immobilien Service als auch bei Angestellten der Landeshauptstadt Potsdam wird im Jahr 2023 und 2024 der Bedarf an einer rechtzeitigen Nachbesetzung auf Grund von Personalabgängen höher als in den Vorjahren sein.

⁷ Quelle: Fachbereich Personal und Organisation, Stichtag 31.12.2019, Altersdurchschnitt des verfügbaren Personals (gesamte Stadtverwaltung).

3.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur (ohne KIS)

Folgende Abbildung zeigt im Überblick die Frauenanteile, differenziert nach Laufbahn, in Bezug auf **alle Tarifbeschäftigten und Beamt*innen** der Landeshauptstadt Potsdam (ohne KIS).

Abbildung 4: Frauenanteil nach Laufbahn gesamt (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen), 2019



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Der Frauenanteil (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen zusammen) lag 2019 im **höheren Dienst** bei 54,3 Prozent, im **gehobenen Dienst** bei 66,2 Prozent und im **mittleren und einfachen Dienst**⁸ bei 56,3 Prozent.

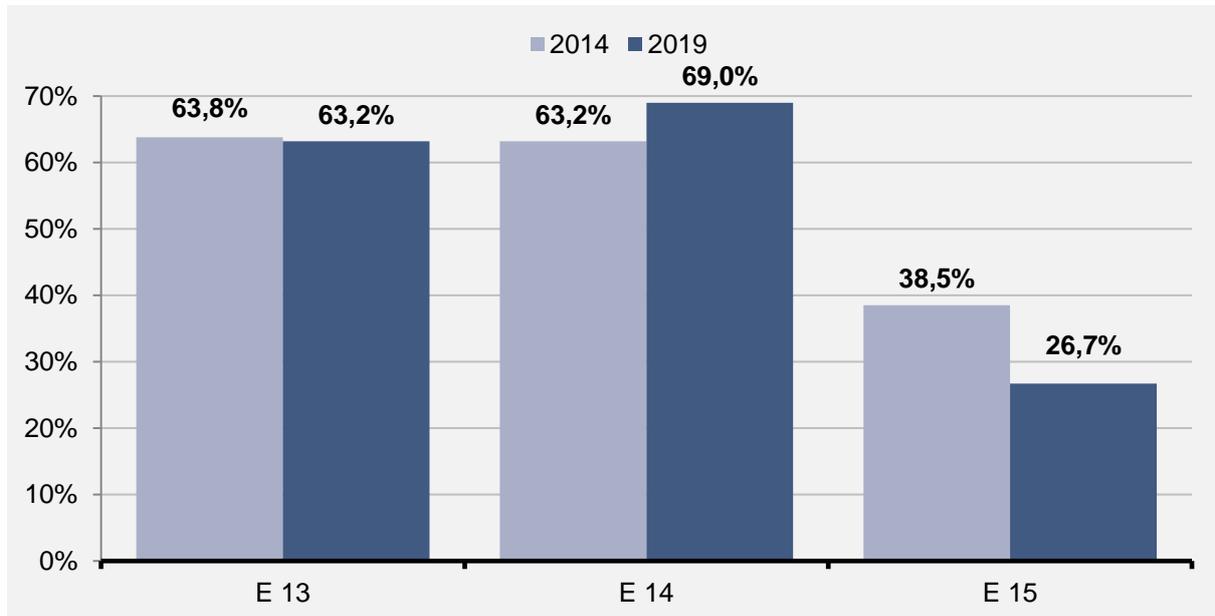
3.2.1 Höherer Dienst

3.2.1.1 Höherer Dienst Tarifbeschäftigte

Bei den Tarifbeschäftigten im höheren Dienst⁹ lag der **Frauenanteil bei 59,4 Prozent** (60 Frauen von insgesamt 101 Angestellten). Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Jahr 2014 konstant geblieben.

⁸ Die Entgeltgruppen E 1 bis E 8 sind vergleichbar mit dem mittleren und einfachen Dienst bei den Beamten und Beamtinnen gemäß dem Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und werden daher in der Zuordnung „mittlerer und einfacher Dienst“ aufgeführt.

Abbildung 5: Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im höheren Dienst nach Entgeltgruppen, 2019



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Während der Frauenanteil in der Entgeltgruppe E 14 im Jahr 2019 (69 %) im Vergleich zu 2014 (63,8 %) gewachsen ist, **sinkt der Frauenanteil in der nächsthöheren Entgeltgruppe (E 15) seit 2014 kontinuierlich**. In dieser Entgeltgruppe hat sich der Frauenanteil deutlich verringert (2014: 38,5 %, 2019: 26,7 %).

Konkret heißt dies, dass nur **4** der insgesamt 15 Stellen in der Entgeltgruppe E 15 mit Frauen besetzt sind.

Im höheren Dienst sind die meisten Angestellte in den Entgeltgruppen E 13 und E 14 Frauen. Bemerkenswert dabei ist, dass die Teilzeitquote der Frauen im höheren Dienst mit 38 Prozent mehr als doppelt so hoch liegt wie bei den Männern mit 15,5 Prozent.

⁹ Die Entgeltgruppen E 13 bis E 15 sind vergleichbar mit dem höheren Dienst bei den Beamten und Beamtinnen gemäß dem Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und werden daher in der Zuordnung „höherer Dienst“ aufgeführt.

3.2.1.1 Höherer Dienst Beamt*innen

Tabelle 1: Anzahl an Beamt*innen im höheren Dienst nach Besoldungsgruppen in absoluten Zahlen

	2019		2014	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B 4 bis B 8 ¹⁰	2	3	2	3
A 16	3	3	2	1
A 15	1	3	3	6
A 14	2	5	1	3
A 13	1	3	3	3
Gesamt	9	17	11	16

Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtage: 31.12.2019 und 31.12.2014)

Unter den Beamt*innen im höheren Dienst waren zum Stichtag 31.12.2019 neun Frauen und 17 Männer. Im Jahr 2014 waren es elf Frauen und 16 Männer. Demnach waren 2019 im höheren Dienst Frauen nur zu 35 Prozent vertreten und Männer zu 65 Prozent. Frauen sind bei den Beamt*innen in allen Besoldungsgruppen bis auf die A 16 unterrepräsentiert.

Fazit:

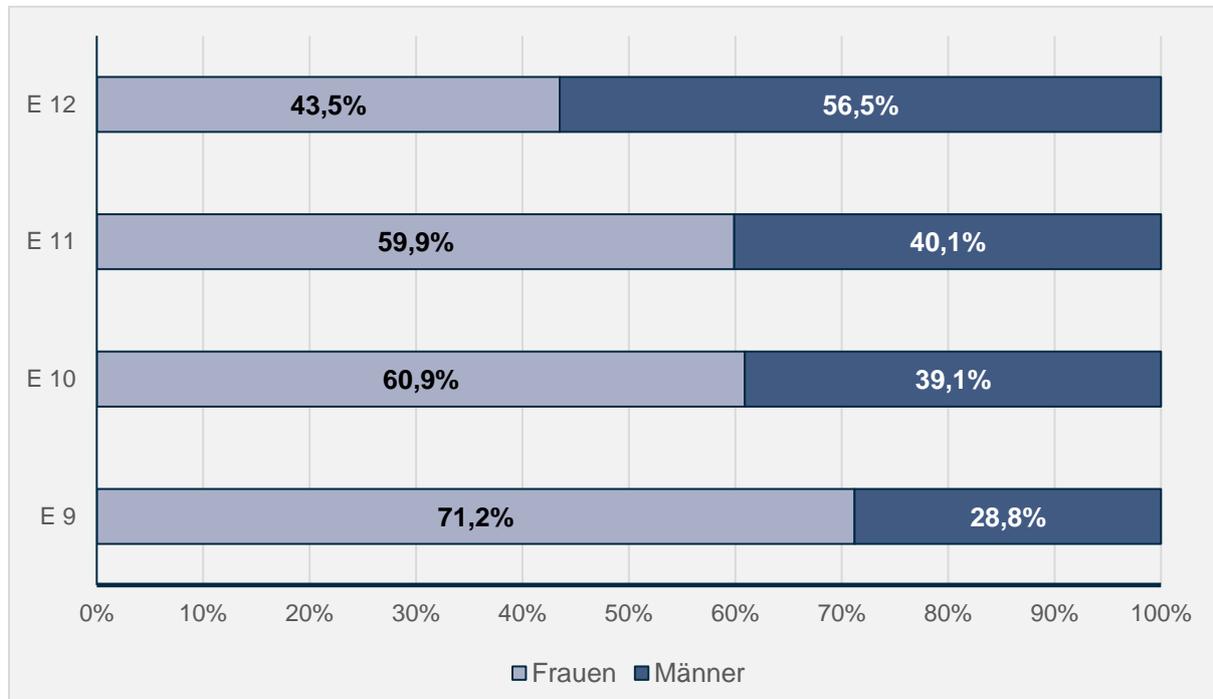
-
- 54,3 Prozent aller Beschäftigten im höheren Dienst (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen, ohne KIS) sind Frauen.
 - Bei den Beamt*innen im höheren Dienst gibt es fast doppelt so viele Männer wie Frauen.
 - Bei den Beamt*innen im höheren Dienst sind Frauen in allen Besoldungsgruppen, bis auf die A16 unterrepräsentiert.
 - Seit 2014 ist der Frauenanteil in E 15 gesunken und lag 2019 bei 26,7 %. Frauen sind in dieser Entgeltgruppe demnach stark unterrepräsentiert.

¹⁰ Hier handelt es sich um Wahlbeamt*innen.

3.2.2 Gehobener Dienst

3.2.2.1 Gehobener Dienst Tarifbeschäftigte

Abbildung 6: Frauen- und Männeranteil bei den Tarifbeschäftigten im gehobenen Dienst nach Entgeltgruppen, 2019



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Im gehobenen Dienst¹¹ lag der Anteil von Frauen bei den Tarifbeschäftigten bei 66,9 Prozent (2014: 70 %).

Von allen Entgeltgruppen im gehobenen Dienst war der Frauenanteil in der E 9¹² am höchsten und in der E 12 mit 43,5 Prozent am niedrigsten. Frauen sind in der E 12 demnach unterrepräsentiert.

Je höher die Entgeltgruppe im gehobenen Dienst, umso niedriger der Frauenanteil.

¹¹ Die Entgeltgruppen E 9 bis E 12 sind vergleichbar mit dem gehobenen Dienst bei den Beamten und Beamtinnen gemäß dem Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und werden daher in der Zuordnung „gehobener Dienst“ aufgeführt.

¹² Die Entgeltgruppe E 9 schließt E 9a, E 9b und E 9c ein.

3.2.2.2 Gehobener Dienst Beamt*innen

Tabelle 2: Anzahl an Beamt*innen im gehobenen Dienst nach Besoldungsgruppen und Geschlecht in absoluten Zahlen

	2019		2014	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A 13	2	2	3	5
A 12	4	7	7	9
A 11	6	10	8	17
A 10	3	3	3	12
A 9	2	0	4	5
Gesamt	17	22	25	51

Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019 und 31.12.2014)

Die Gesamtzahl der Beamt*innen ist seit 2014 um fast die Hälfte zurückgegangen. Im gehobenen Dienst arbeiteten im Jahr 2019 nur noch 17 weibliche und 22 männliche Beamt*innen.

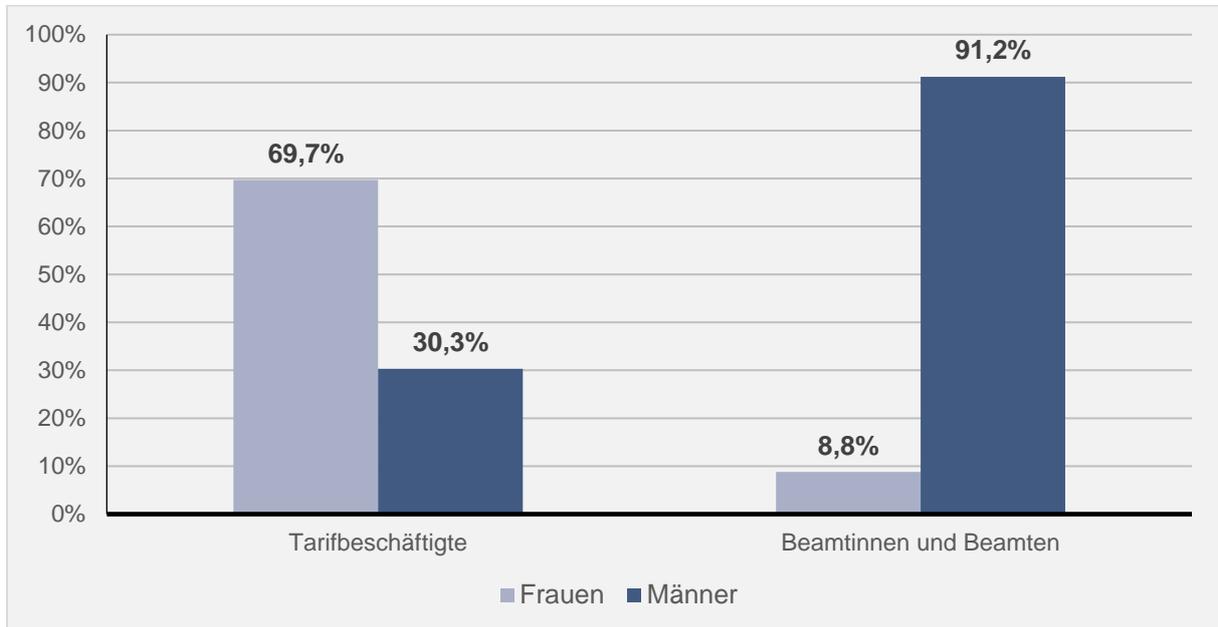
In der Besoldungsgruppe A 11 und A 12 herrscht eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Fazit:

-
- Eine Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen Dienst besteht in der Entgeltgruppe E 12, sowie in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12.
 - Der Anteil an Beamt*innen sinkt kontinuierlich.

3.2.3 Mittlerer und einfacher Dienst

Abbildung 7: Frauen- und Männeranteil bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamt*innen im mittleren und einfachen Dienst, 2019



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

2019 betrug der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im mittleren und einfachen Dienst 69,7 Prozent. **Auffällig ist, dass in dieser Laufbahn 36 Prozent aller beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeiteten. Bei den Männern waren es nur 11,3 Prozent.**

Der Frauenanteil in der Beamt*innengruppe im mittleren und einfachen Dienst liegt weiterhin bei einem sehr niedrigen Anteil von 8,8 Prozent. **Von insgesamt 182 Beamtinnen und Beamten waren 2019 nur 16 weiblich.**

Fazit:

-
- *Im mittleren und einfachen Dienst sind bei den Beamt*innen die Frauen stark unterrepräsentiert.*
 - *36 Prozent aller beschäftigten Frauen im mittleren und einfachen Dienst arbeiten in Teilzeit. Bei den Männern sind es nur 11,3 Prozent.*

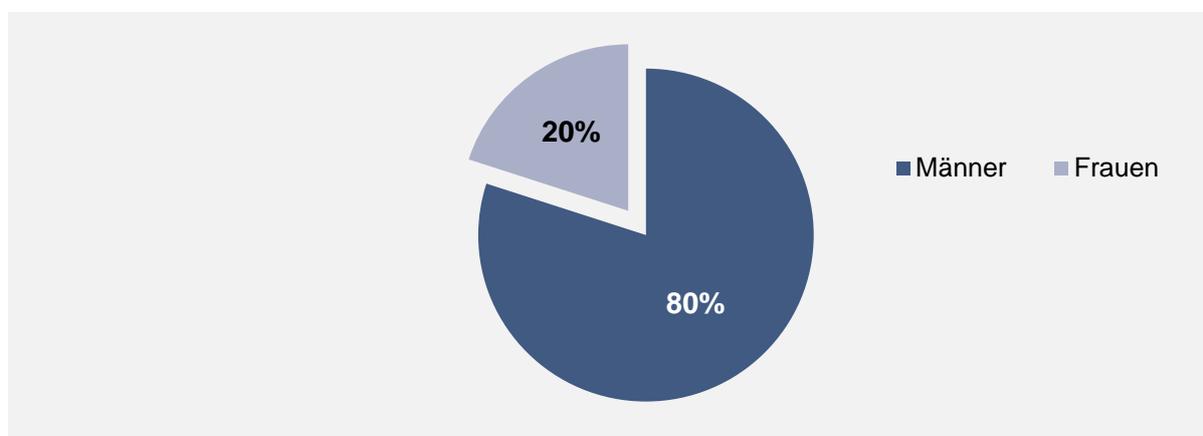
3.3 Außertarifliche Angestellte

Außertarifliche Angestellte haben einen individuell mit der Landeshauptstadt Potsdam ausgehandelten Arbeitsvertrag, der **nicht durch den Tarifvertrag geregelt ist**, der aber in den wesentlichen Arbeitsbedingungen Bezug zu den Regeln des TVöD nimmt. Er findet in Potsdam bei den Fachbereichsleitungspositionen Anwendung, deren Qualifikationen oder Aufgaben eine höhere Vergütung rechtfertigt, als die im Tarifvertrag maximal festgelegte Entgeltgruppe. Dazu wurde innerhalb der Stadtverwaltung eine Richtlinie erarbeitet und Richtwerte gesetzt, die sich am TVÜ-VKA orientieren.

Zum Stichtag 31.12.2019 waren in der Landeshauptstadt Potsdam insgesamt fünf Angestellte außertariflich bezahlt, davon waren vier männlich. **Lediglich eine weibliche Beschäftigte** war zu diesem Stichtag außertariflich vergütet.

Bei den außertariflich Beschäftigten handelt es sich um Angestellte in **Spitzenpositionen** der Verwaltung. Auch hier zeigt sich, je höher die Position und je höher die Vergütung, umso weniger Frauen sind vertreten.

Abbildung 8: Anteil außertarifliche Beschäftigte nach Geschlecht, 2019



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Fazit:

- Eine außertarifliche Vergütung erhalten zum großen Teil männliche Beschäftigte in der Landeshauptstadt Potsdam.
- In Spitzenpositionen mit außertariflicher Vergütung stehen vier Männer einer Frau gegenüber.

3.4 Analyse der Beschäftigtenstruktur im Kommunalen Immobilienservice

Im Kommunalen Immobilienservice (KIS) waren zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 196 Personen beschäftigt¹³. Darunter waren 59 Frauen und 137 Männer.

Tabelle 3: Anzahl an Frauen und Männer beim KIS nach Entgeltgruppen, 2019

		Gesamte Beschäftigten-anzahl	Frauen	Männer
Höherer Dienst	E 15	1	0	1
	E 14	1	0	1
	E 13	3	2	1
Gehobener Dienst	E 12	3	1	2
	E 11	33	13	20
	E 10	6	4	2
	E 9	40	21	19
	E 8	8	5	3
Mittlerer und einfacher Dienst	E 7	0	0	0
	E 6	32	10	22
	E 5	60	3	57
	E 4	1	0	1
	E 3	6	0	6
	E 2	2	0	2
	Gesamt	196	59	137

Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Im mittleren und einfachen Dienst sind im KIS deutlich mehr Männer als Frauen vertreten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass hier insbesondere Handwerker*innen, Hausmeister*innen oder Platz- und Hallenwarte beschäftigt sind, die traditionell männlich geprägte Berufe sind. Im gehobenen Dienst zeigt sich eine ausgewogenere Struktur.

¹³ Zum Stichtag 31.12.2019 arbeitete nur ein Beamter beim KIS. Statistisch wurde er über die Stadtverwaltung erfasst (Siehe Kapitel 3.2).

Allerdings ist auch hier festzustellen, dass in den höheren Entgeltstufen Frauen unterrepräsentiert sind. Insbesondere in der E 11. Von insgesamt 33 Beschäftigten sind hier 13 Frauen und 20 Männer vertreten.

Fazit:

- *Mit 30,1 Prozent ist der gesamte Frauenanteil im KIS deutlich geringer als der Männeranteil.*
- *In der Tendenz zeigt sich auch im KIS, dass in den höheren Entgeltgruppen mehr Männer als Frauen vertreten sind.*
- *In der Entgeltgruppe E 11 sowie Im höheren Dienst sind Frauen im KIS weiterhin unterrepräsentiert.*

3.5 Analyse der Beschäftigtenstruktur im Ausbildungsbereich

Die Ausbildung in der Stadtverwaltung ist eine wichtige Säule zur Deckung des Personalbedarfs. Die Landeshauptstadt Potsdam ist bestrebt, Frauen und Männer für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst paritätisch auszubilden.

Um **Nachwuchskräfte** früh und nachhaltig zu sichern, setzt die Landeshauptstadt Potsdam verstärkt auf Marketing-Maßnahmen wie **gezielte Werbekampagnen** an Schulen, auf Job-Messen oder durch die Teilnahme an Aktionstagen wie dem Jungen-Zukunftstag.¹⁴ In den sozialen Medien setzen sich die Auszubildenden selbst engagiert als **Multiplikator*innen** für die Gewinnung von Nachwuchskräften ein.

Tabelle 4: Anzahl der Auszubildenden nach Geschlecht und Ausbildungsberuf, 2019

Auszubildende nach Ausbildungsberuf	gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil 2019
Verwaltungsfachangestellte	36	32	4	89 %
Kaufleute für Bürokommunikation	1	1	0	100 %
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste / Archiv	1	1	0	100 %
Fachinformatiker*in für Systemintegration	1	0	1	0 %
Notfallsanitäter*in	9	2	7	22 %
Vermessungstechniker*in	1	0	1	0 %
Immobilienkauffrau / -kaufmann	2	1	1	50 %
Auszubildende gesamt	51	37	14	73 %

Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Die Anzahl der Auszubildenden lag zum Stichtag 31.12.2019 bei 51 Personen, worunter sich 37 Frauen und 14 Männer befanden.

¹⁴ Siehe „Boys' Day“ <https://www.boys-day.de/>.

Der Frauenanteil unter den Auszubildenden gesamt beträgt 73 Prozent und zeigt, dass sich Frauen für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst weitaus häufiger entscheiden als Männer. Männliche Auszubildende lassen sich häufiger als Frauen in sogenannten traditionelle Männerberufen ausbilden wie „Notfallsanitäter*in, Vermessungstechniker*in oder Fachinformatiker*in für Systemintegration.

In der Landeshauptstadt Potsdam gab es im Jahr 2019 insgesamt 76 Ausbilderinnen und Ausbilder. Darunter befanden sich 21 Männer und 55 Frauen (72,4 %).

Tabelle 5: Anzahl der Bachelorstudierenden im Dualen Studium nach Ausbildungsberuf und Geschlecht, 2019

Bachelorstudierende nach Ausbildungsberuf	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil 2019
Bauingenieur / Bauingenieurin	4	1	3	25 %
Verwaltungsinformatikerin / Verwaltungsinformatiker	3	0	3	0 %
Öffentliche Verwaltung Brandenburg (seit 2016)	12	8	4	67 %
Studierende gehobener Dienst (Bachelorstudium)	19	9	10	47 %

Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

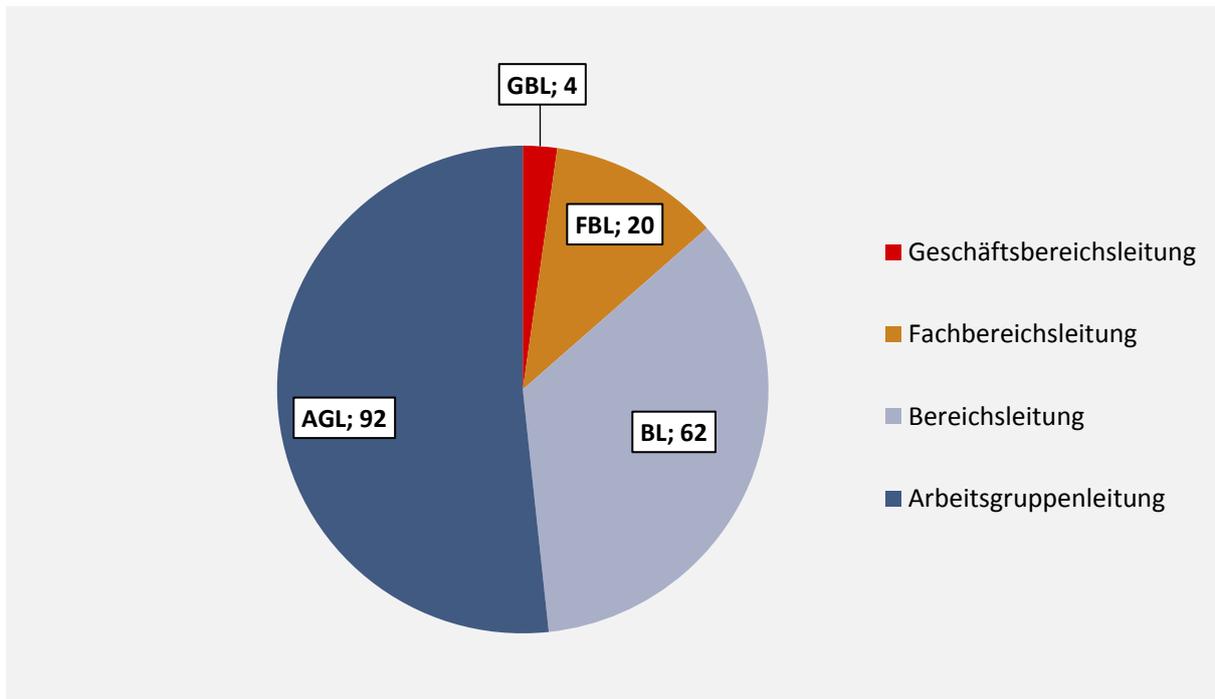
Bei den **Studierenden im gehobenen Dienst überwiegt der Männeranteil leicht**: Zum Stichtag waren 53 Prozent der Studierenden männlich. Auch hier zeigt sich ein traditionelles Berufsbild: Drei Männer aber keine Frau studieren Verwaltungsinformatik, während bei dem Studium zur öffentlichen Verwaltung acht Frauen und nur vier Männer vertreten sind.

Fazit:

- Frauen stellen 2019 bei den Auszubildenden die Mehrheit dar.
- Im Dualen-Studium im gehobenen Dienst studieren beinahe gleich viel Männer (n=9) wie Frauen (n=10).
- Auch in der Stadtverwaltung herrschen Stereotypen in der Berufsauswahl. So sind in der Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten mehrheitlich Frauen vertreten (89 %) und bei der Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste und Vermessungstechniker*in mehr Männer.

3.6 Analyse der Beschäftigungsstruktur auf Führungsebene

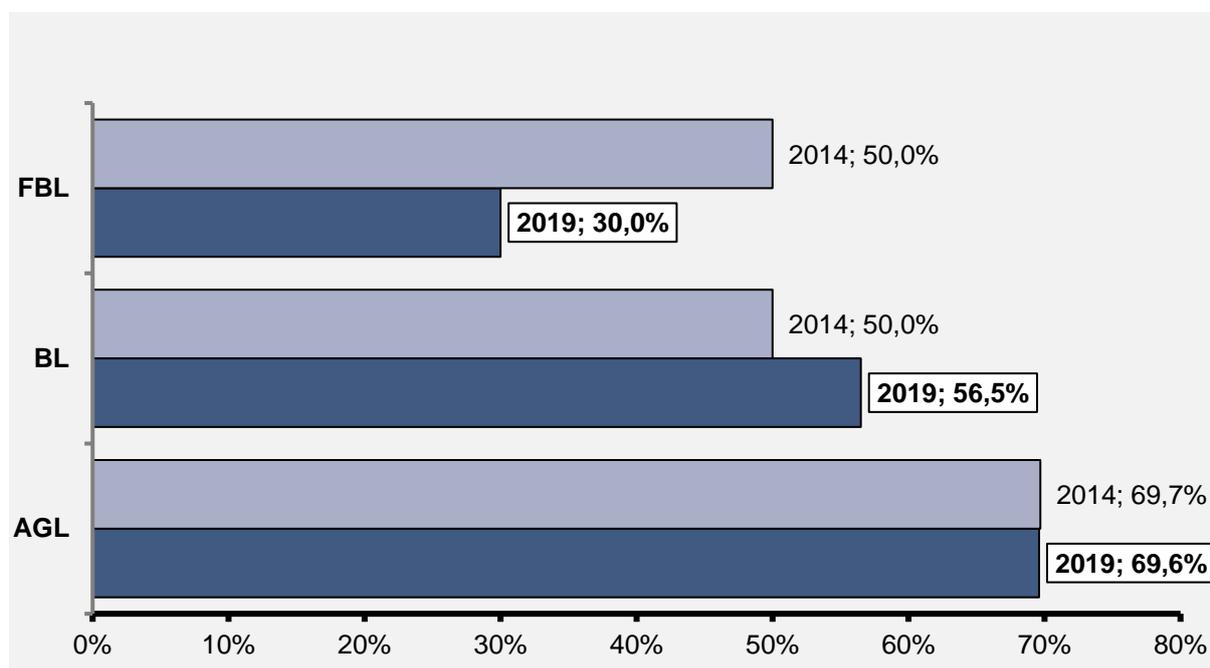
Abbildung 9: Anzahl Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL, GBL)



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Nach wie vor sind **die meisten Führungskräfte** auf der **Arbeitsgruppenebene** vertreten. Auf dieser Ebene gab es zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 92 Führungskräfte. Auf der Bereichsleitungsebene (BL) waren es 62, gefolgt von 20 Führungskräften auf der Fachbereichs- (FBL) und vier auf Geschäftsbereichsleitungsebene (GBL).

Abbildung 10: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL) zwischen 2014 und 2019



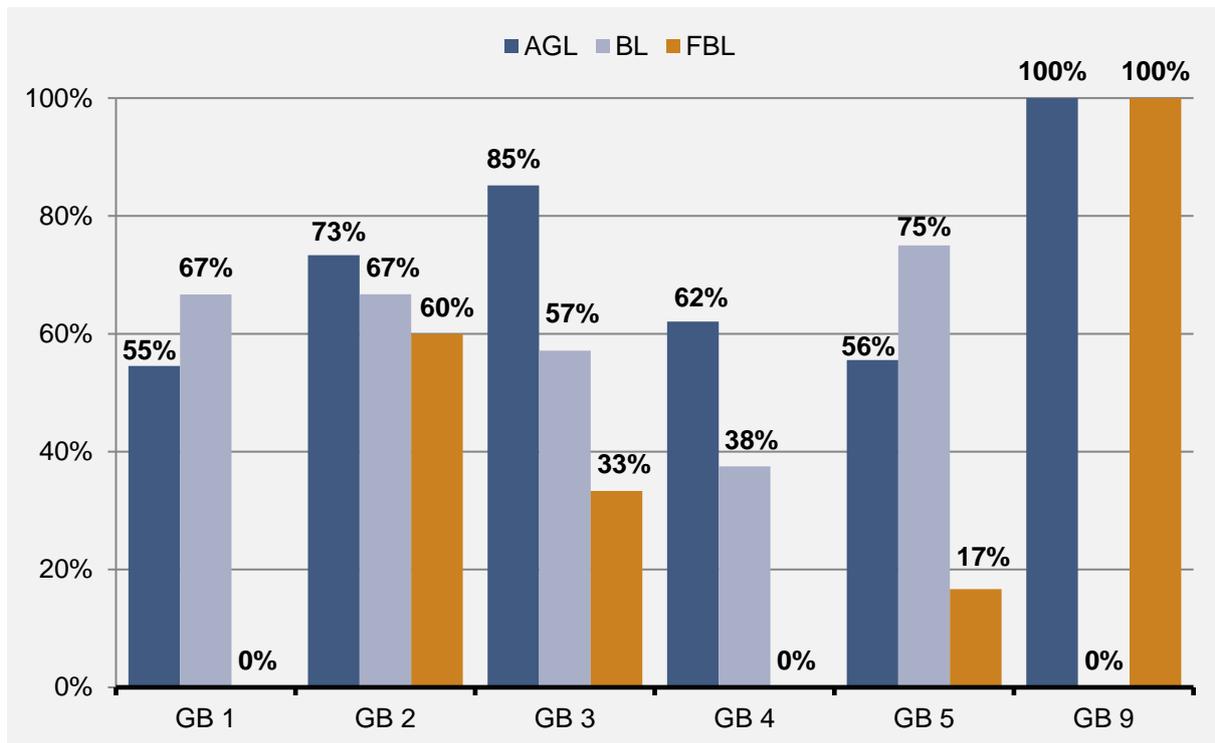
Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtage: 31.12.2019)

Der Frauenanteil bei den **Fachbereichsleitungen** sank von 2014 zu 2019 auf 30 Prozent (2014: 50 %). **Von den 20 Fachbereichsleitungspositionen waren 2019 nur noch sechs von Frauen besetzt.**

Bei den **Bereichsleitungen** lag der Anteil weiblicher Führungskräfte im Jahr 2019 bei 56,5 Prozent und ist im Vergleich zu 2014 (50 %) leicht gestiegen. Zahlenmäßig werden **35 von insgesamt 62 Bereichen von Frauen geleitet.**

Auf der Ebene der **Arbeitsgruppenleitung** blieb der Frauenanteil zwischen 2014 und 2019 mit knapp 70 Prozent **konstant hoch.**

Abbildung 11: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL) und nach Geschäftsbereich, 2019



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Obenstehende Abbildung zeigt den Frauenanteil in jeder Führungsebene, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen. Es zeigt sich, dass Frauen nicht gleichmäßig in den einzelnen Führungspositionen und innerhalb der Geschäftsbereiche vertreten sind.

Insbesondere im GB 4 sind Frauen auf der Bereichsleitungsebene und in der Fachbereichsleitungsebene stark unterrepräsentiert.

Auf der **Fachbereichsleitungsebene** waren Frauen sowohl im Geschäftsbereich 1 (Finanzen, Investition und Controlling) als auch im GB 4 **gar nicht vertreten** und in den Geschäftsbereichen 3 und 5 waren sie stark unterrepräsentiert.

Auf der **Bereichsleitungsebene** lag der Frauenanteil im Geschäftsbereich 4 (Stadtentwicklung, Bauen, Wirtschaft und Umwelt) bei nur 38 Prozent.

Der Anteil an Bereichsleiterinnen hat sich jedoch im GB 4 im Vergleich zum Vorbericht **erhöht** (2019: 38 %, 2014: 20 %). Im GB 4 gibt es nun sechs Bereichsleiterinnen und zehn Bereichsleiter, während es 2014 zwei Frauen und zwölf Männer waren.

Auf der **Arbeitsgruppenleitungsebene**, lag der Anteil von weiblichen Führungskräften in allen Geschäftsbereichen bei mindestens 55 Prozent und höher.

Fazit:

- Die überwiegende Mehrheit der weiblichen Führungskräfte sind in der unteren Führungsebene (Arbeitsgruppenleitung) tätig.
- Auf der oberen Führungsebene (Fachbereichsleitung) lag der Frauenanteil bei nur 30 Prozent.
- Auf der Bereichsleitungsebene sind die Führungspositionen insgesamt paritätisch besetzt, jedoch in den einzelnen Geschäftsbereichen sehr ungleichmäßig verteilt. So lag der Frauenanteil bei den Bereichsleitungen im Geschäftsbereich 4 bei nur 38 Prozent.

4. Handlungsfelder des Gleichstellungsplanes: Ziele und Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung in der Landeshauptstadt Potsdam

4.1 Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Pflege und Privatleben

Ziele des Handlungsfeldes „Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Pflege und Privatleben“:

- Ausbau familienfreundlicher Arbeitsbedingungen für alle Familien- und Lebensformen:
- Flexibilisierung der Arbeit hinsichtlich Zeit und Ort der Arbeitserledigung
 - Teilzeitarbeit für alle Mitarbeitenden ermöglichen
 - Inanspruchnahme von Elternzeit sowohl durch Mütter als auch durch Väter
 - Inanspruchnahme von Pflegezeit und Familienpflegezeit für Angehörige in häuslicher Umgebung
 - Inanspruchnahme von mobilen Arbeitstagen sowohl durch männliche als auch durch weibliche Beschäftigte
- Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen (z. B. durch die Einführung von Doppelspitzen – „Führung in Tandem“)

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet für viele Beschäftigte in Bezug auf Kinderbetreuung und pflegebedürftige Angehörige eine existentielle Herausforderung.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und die Flexibilisierung der Arbeit tragen viel dazu bei, dass Beschäftigte Familie und Beruf miteinander vereinbaren können. Neun von zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern sagen, dass ihnen familienfreundliche Angebote mindestens so wichtig sind wie die Höhe des Gehalts.

Wichtig ist auch, bei dem Vereinbarkeitsthema die **Vielfalt an familiären Lebensformen zu berücksichtigen**. Dazu gehören Patchworkfamilien, Wohn- und Lebensgemeinschaften oder Lebenspartnerschaften mit Kindern genauso wie Ein-Eltern-Familien. Insbesondere auch für Eltern, die in **Schichtdienst** arbeiten, sind flexible Arbeitszeitregelungen notwendig. Hier hat die Landeshauptstadt als öffentliche Arbeitgeberin eine **Vorbildfunktion**.

Eine Personalpolitik mit gut überlegten Vereinbarkeitsmaßnahmen ist demnach Ausdruck sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung und trägt zur Motivation der Beschäftigten bei. Zufriedenheit bei den Beschäftigten senkt das Risiko hoher Fehlzeiten bis hin zu Kündigungen.

Die Landeshauptstadt Potsdam hat in den vergangenen Jahren **wichtige** personalpolitische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf den Weg gebracht. Dazu gehören insbesondere:

- flexible Arbeitszeitgestaltung (Gleitzeit) sowie freiwillige Samstagarbeit (bis 13:00 Uhr)¹⁵
- Bis zu 2,5 mobile Arbeitstage in der Woche¹⁶,
- Bezuschussung eines VBB-Firmentickets¹⁷,

Weiterhin sollen

- unbezahlter Sonderurlaub, Sabbatical,
- Teilzeitarbeit,
- Zurverfügungstellung von 15 Betriebskindertagesstättenplätze für alle Beschäftigten, sowie eine Unterstützung bei der Suche nach einem Kitaplatz,

dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

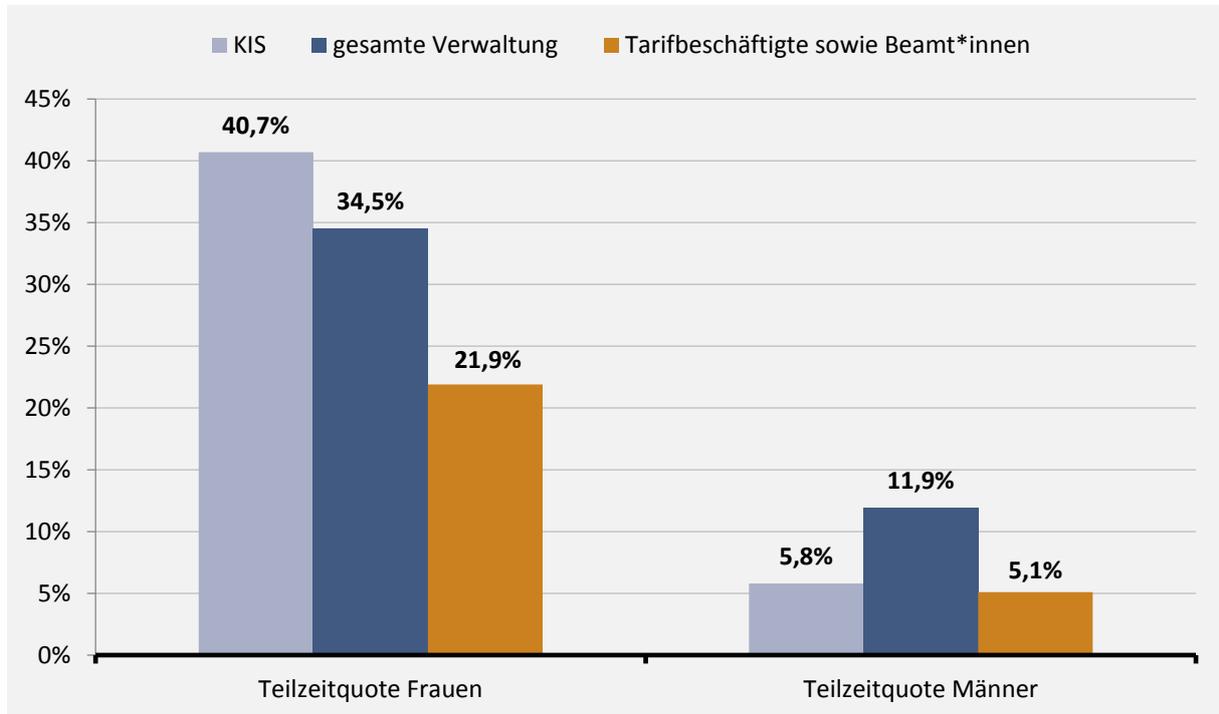
¹⁵ Vgl. Änderung der Dienstvereinbarung über die Durchführung der flexiblen Arbeitszeit bei der Landeshauptstadt Potsdam in der Fassung vom 25.10.2019.

¹⁶ Vgl. Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten bei der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam“ vom 01.07.2021.

¹⁷ Das Firmenticket des Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH (VBB) wird seit 01.09.2019 von der Landeshauptstadt Potsdam für ihre Beschäftigte bezuschusst.

4.1.1 Arbeiten in Teilzeit

Abbildung 12: Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamt*innen nach Geschlecht (inkl. KIS und Altersteilzeit), 2019



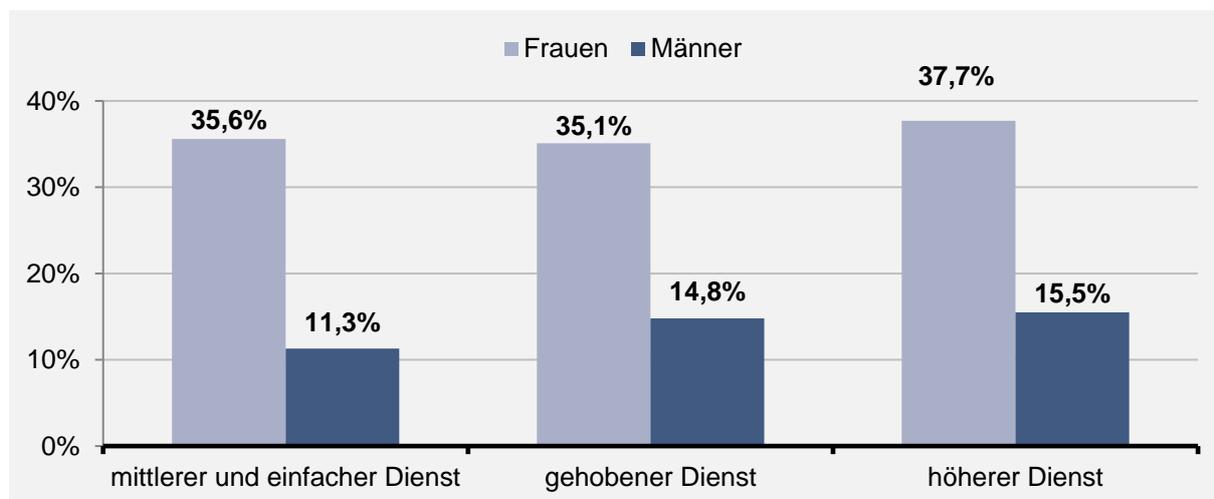
Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

■ Beim Kommunalen Immobilienservice war die Teilzeitquote der Frauen (40,7 %) deutlich höher als bei den weiblichen Beschäftigten der Landeshauptstadt Potsdam insgesamt (21,9 %). Beim KIS arbeiteten 24 von 59 Frauen in Teilzeit, also fast jede zweite weibliche Beschäftigte. Hingegen waren zum Stichtag 31.12.2019 nur knapp 6 von 100 Männer beim KIS teilzeitbeschäftigt.

■ Gesamt betrachtet arbeiteten in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Potsdam 34,5 Prozent aller weiblichen Beschäftigten (inkl. KIS) zum Stichtag 31.12.2019 in Teilzeit. Die Teilzeitquote der Männer lag bei nur 11,9 Prozent.

■ In der Gruppe der Tarifbeschäftigten und Beamt*innen (ohne KIS) lag die **Teilzeitquote** der **Frauen** bei **21,9** Prozent. **Die Teilzeitquote** der **männlichen Beschäftigten** lag zum Stichtag 31.12.2019 bei **5,1** Prozent. Sie war also auch 2019 bedeutend niedriger als die Teilzeitquote bei den weiblichen Beschäftigten.

Abbildung 13: Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamt*innen nach Geschlecht und Laufbahn, 2019



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Abbildung 13 zeigt die Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamt*innen nach Geschlecht und Laufbahn (ohne KIS) auf. Hier wird deutlich, dass die Teilzeitquote der Frauen durchgehend höher war als die der Männer.

4.1.2 Altersteilzeitbeschäftigte

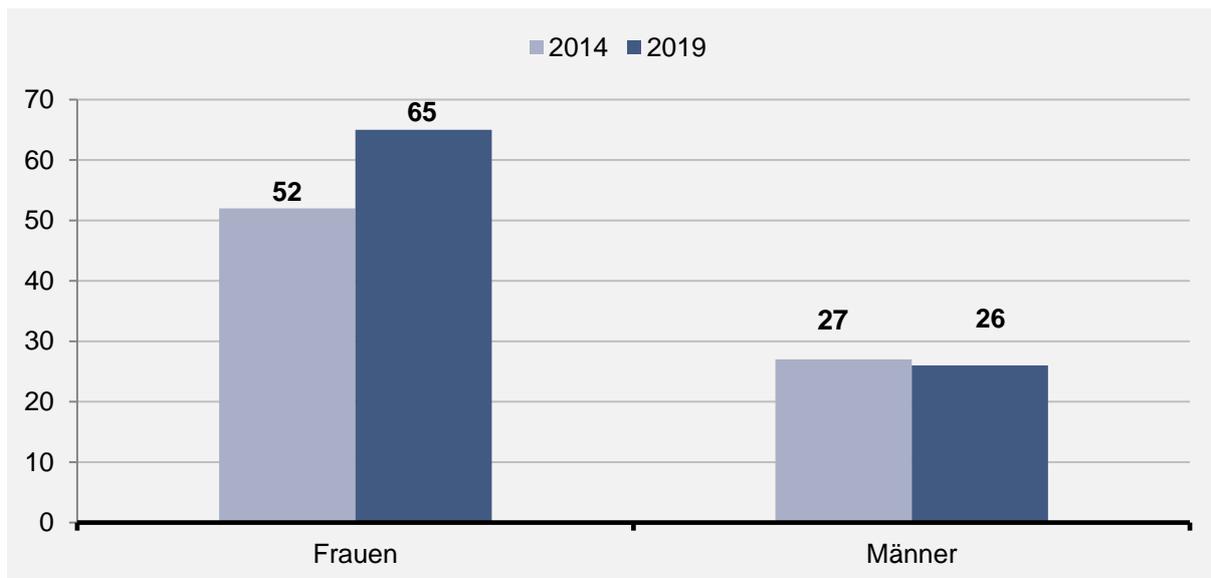
Die Altersteilzeit ermöglicht einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Dabei wird die bis zur Rente verbleibende Arbeitszeit halbiert.¹⁸ Hinsichtlich der demografischen Entwicklungen, der Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Weiterbeschäftigung von älteren Beschäftigten ist das Fördermodell der Altersteilzeit trotz rückläufigen Zahlen noch ein wichtiger Bestandteil der Personalförderung in der Landeshauptstadt Potsdam. Zum Stichtag 31.12.2019 waren von insgesamt 630 Beschäftigten in Teilzeit nur 12 in Altersteilzeit (inkl. KIS). Das sind 115 Mitarbeitende weniger als im Jahr 2014.

4.1.3 Elternzeit für alle Beschäftigte fördern

Zum Stichtag 31.12.2019 nahmen in der Landeshauptstadt Potsdam 65 weibliche Beschäftigte Elternzeit, während nur 26 männliche Beschäftigte eine berufliche Auszeit für die Betreuung ihres Kindes nahmen (inkl. KIS).

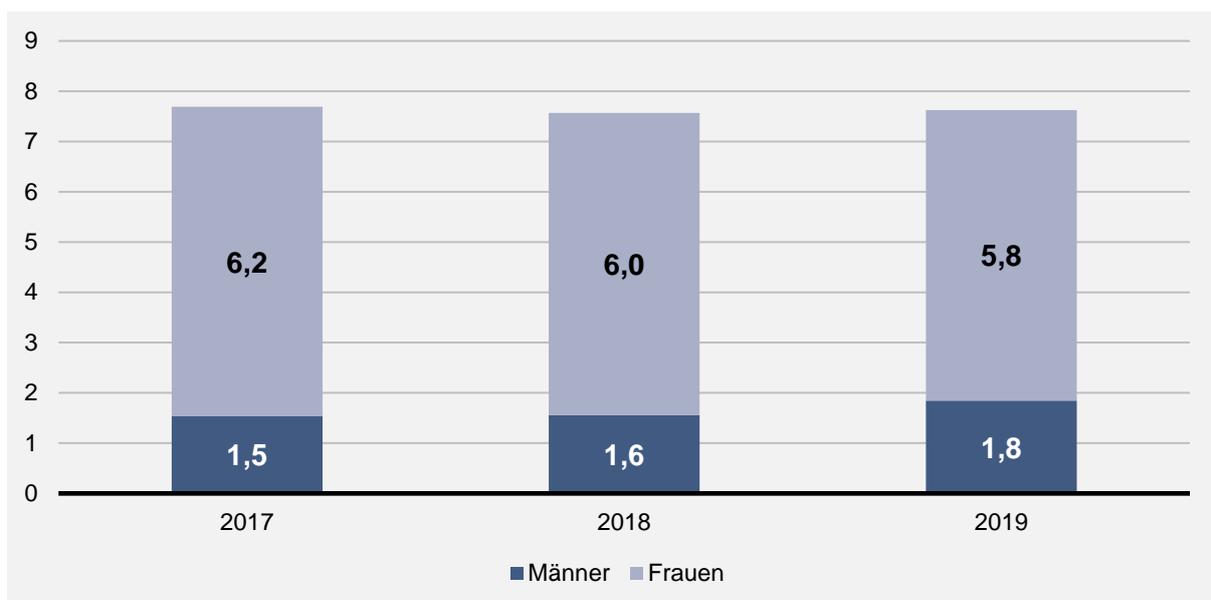
¹⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, URL (04.08.2021):

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/altersteilzeit-artikel.html>

Abbildung 14: Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit im Vergleich 2019 und 2014

Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit ist bei den Frauen deutlich gestiegen, während sie bei den Männern im Vergleich zum Erhebungsjahr 2014 beständig geblieben ist. Somit wird eine **familienbedingte Auszeit weiterhin überwiegend von den weiblichen Beschäftigten** in Anspruch genommen.

Abbildung 15: Durchschnittsdauer der Elternzeit in Monaten nach Geschlecht in (gesamte Stadtverwaltung), 2019

Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Es wird deutlich, dass **Väter häufig eine wesentlich kürzere Auszeit für die Kindererziehung nehmen als Mütter.**

Im Jahr 2021 beschloss die Stadtverordnetenversammlung, dass die Landeshauptstadt Potsdam als Arbeitgeberin **Rahmenbedingungen weiterentwickeln** soll, damit mehr Väter in der Stadtverwaltung eine berufliche (und längere) Erziehungsauszeit nehmen¹⁹. Nach einschlägigen Studien, entscheiden sich Väter oftmals

- aus finanziellen Gründen (die Mutter des Kindes hat ein geringeres Gehalt und erhält somit auch weniger Elterngeld),
- wegen einer fehlenden Vertretung für die Dauer der Elternzeit,
- oder aus Sorge vor beruflichen Nachteilen

gegen die Elternzeit²⁰.

Hinzu kommt, dass die **Elternzeit** nach § 17 Abs. 3 TVöD **nicht** auf die **Stufenlaufzeit** angerechnet wird: „Während der Elternzeit wird keine Berufserfahrung erworben“.

Eine **unterstützende Betriebskultur** kann eine wesentliche Rolle für die Wahrnehmung und die Dauer der Elternzeit spielen, zum Beispiel wie folgt:

- Die Dienststelle kommuniziert über die verschiedenen Möglichkeiten der Elternzeitgestaltung (z. B. flexible Teilzeitmodelle, Reduzierung des Stundenumfangs und Rückkehrrecht in Vollzeit), insbesondere Väter sollen sich als Zielgruppe familienfreundlicher Maßnahmen angesprochen fühlen.²¹
- Es gibt offizielle Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die für alle Mitarbeitenden (inkl. der Führungskräfte) gelten;
- Die Leitung setzt sich für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Familie ein, weg von traditionellen Geschlechternormen;
- Die Arbeitsleistung sollte von der Verfügbarkeit (Arbeitszeit) entkoppelt werden.

¹⁹ Beschluss der SVV vom 05.05.2021, Drucksache Nr. 21/SVV/0187.

²⁰ „Wie Betriebe Eltern unterstützen und Gleichstellung fördern können“, M. Bünning, B. Fulda, L. Hipp, Forschungsförderung Policy Brief Nr. 006, Nov. 2020, S. 5.

²¹ Ibid, S. 12.

4.1.4 Mobile Arbeitstage

Die Digitalisierung schafft vielfältige Möglichkeiten für mobiles Arbeiten – nicht nur in Bezug auf Bürotätigkeiten. Sie verändert darüber hinaus die Unternehmenskultur. Hier hat die Stadtverwaltung in den vergangenen Monaten insbesondere als Folge der Corona-Pandemie seit 2020 deutliche Fortschritte vollzogen und mit der Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten²² **zukunftsweisende Arbeitsplatzstrukturen** geschaffen. Mittlerweile können die meisten Beschäftigten mithilfe von Videokonferenzen und Cloud-Angeboten zu jeder Zeit und von überall arbeiten.

Im Jahr 2019 haben in der Stadtverwaltung 92 von 100 Frauen (inkl. Auszubildende) mindestens einen mobilen Arbeitstag genommen, während dies nur 35 von 100 Männern taten. Das heißt, dass in dem Jahr **vor** der Corona Pandemie deutlich mehr weibliche Beschäftigte als männliche Beschäftigte die Möglichkeit des mobilen Arbeitens in Anspruch genommen haben.

Das Mobile Arbeiten trägt nicht nur zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bei. Es **sichert auch Arbeitskräfte**, die, anstatt ihre Arbeitszeit zu reduzieren, die Herausforderungen einer Vollzeitstelle teils im Büro, teils von zuhause bewältigen, weil sie so ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können. Für die Beschäftigten, insbesondere Frauen, bedeutet es, dass sie womöglich in Vollzeit tätig bleiben und sich damit ein volles Einkommen sichern können.

4.1.5 Beurlaubungen

Beschäftigte der Landeshauptstadt Potsdam haben im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung die Möglichkeit, Beurlaubungen in Form von unbezahltem Sonderurlaub oder eines Sabbaticals (Freistellung vom Dienst) zu nehmen.

Beschäftigte in Elternzeit, welche familienbedingt für einen gewissen Zeitraum nicht im Dienst sind, werden besonders unterstützt. Dies gilt auch für Beschäftigte, die auf Grund einer Familienpflegezeit oder einer Pflegezeit (teilweise) vom Dienst befreit werden.

²² Vgl. Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten bei der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam“ vom 01.07.2021.

Eine Unterstützung bei der Lösung von Problemen, die aufgrund der Nichtteilnahme am Arbeitsleben auftreten, wird aktiv von dem Personalservice und der zuständigen Führungskraft angeboten. Die Dienststelle hält außerdem einen **regelmäßigen Kontakt mit den Betroffenen**, gibt Informationen über wesentliche betriebliche Entwicklungen, Veränderungen oder Angebote der Weiterentwicklung weiter.

Fazit:

- *Gesamt betrachtet arbeitet jede dritte Frau (34,5 %) und nur jeder achte Mann (11,9 %) in der Stadtverwaltung in Teilzeit.*
- *Im Kommunalen Immobilienservice ist die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten deutlich gestiegen (2019: 40,7 %, 2014: 25,5 %) während sich die Teilzeitquote bei den männlichen KIS-Beschäftigten halbiert hat (2019: 5,8 %, 2014: 11,1 %).*
- *Die Teilzeitquote von Frauen im gehobenen Dienst bei Tarifbeschäftigten und Beamt*innen ist im Vergleich zum Jahr 2014 deutlich angestiegen (2019: 37,7 %, 2014: 28,3 %).*
- *Im Jahr 2019 nahmen in der Landeshauptstadt Potsdam mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer eine Elternzeit.*

Vorgaben für das Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Pflege und Privatleben“:

Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen

- Etablierung einer **väterbewussten Personalpolitik**;
- Väter gezielt in der **Unternehmenskommunikation** ansprechen;
- Qualifizierung für eine väterbewusste Personalpolitik für den Fachbereich Personal und Organisation und alle Personalverantwortlichen;
- Mitarbeitende, die im **Schichtdienst** arbeiten und Kinder im Alter bis 12 Jahre haben, sowie werdende Mütter werden nach Wunsch regulär der Gleitzeitregelung zugeordnet. Dies gilt insbesondere für alleinerziehende Eltern, deren Kinder bis 14 Jahre sind;

- **Veröffentlichung im Intranet** über die aktuelle Gesetzeslage und die betrieblichen Rahmenbedingungen (Basiselterngeld, ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus etc.);
- **Regelmäßige Informationsveranstaltungen** zum Thema Elterngeld, Elternzeit und (Familien-) Pflegezeit;
- **Ermutung durch Vorgesetzte** zur Wahrnehmung der Elternzeit, insbesondere auch von männlichen Beschäftigten (Führungskräfte müssen Fürsorgeaufgaben genauso selbstverständlich auch Vätern zuschreiben);
- Väter werden dazu motiviert, insbesondere durch ihre Führungskräfte, eine längere Elternzeit zu nehmen.²³ Die Dienststelle berät sie und schafft nach Bedarf die dafür notwendigen Rahmenbedingungen.
- **Klare Vertretungsregeln**, die auch die Kollegen und Kolleginnen derjenigen schützen, die in Elternzeit gehen;
- Aufnahme von „**vereinbarkeitsbewusster Führung**“ in den Kriterienkatalog für die Auswahl von Führungskräften;
- Eine vertrauliche Anzeige der werdenden und der stillenden Mütter erfolgt beim Personalservice. Der Personalrat wird durch eine Kurzinformation darüber in Kenntnis gesetzt. Dies erfolgt im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nach den §§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und nach § 10 Mutterschutzgesetz (MuSchG).
- Die Arbeitsplätze von schwangeren und stillenden Mitarbeiterinnen müssen so angepasst werden, dass ihre Gesundheit in besonderem Maße geschützt wird. Die Führungskraft erstellt eine Gefährdungsbeurteilung mit der Mitarbeiterin zusammen. Die Stabsstelle Sicherheitsingenieurin und /oder der betriebsärztliche Dienst werden beteiligt, wenn eine fachliche Unterstützung benötigt wird.
- **Ruheräume für Frauen und für stillende Mitarbeiterinnen** sollen in den Räumlichkeiten der Stadtverwaltung angeboten werden.

²³ Beschluss der SVV vom 05.05.2021, Drucksache Nr. 21/SVV/0187.

- Die **Inanspruchnahme der freiwilligen betrieblichen Teilzeitmöglichkeiten** wie z.B. befristete und unbefristete Teilzeitbeschäftigung, Sabbatical und Sonderurlaub sind unter Berücksichtigung der stellbezogenen Aufgaben zu gewährleisten. Darüber hinaus können im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen betrieblich nicht geregelte Modelle individuell vereinbart werden. Es ist durch die Landeshauptstadt Potsdam beabsichtigt, diese Regelungen weiter zu führen.
- **Voraussetzungen für Teilzeitbeschäftigungen sind in allen Bereichen zu schaffen.** Das gilt auch für Beschäftigte in **Leitungspositionen**. Es sollte eine Unternehmenskultur geschaffen werden, die es zulässt, dass Beschäftigte die vielfach gegebenen Möglichkeiten zur Teilzeit tatsächlich nutzen. Das gilt ganz besonders für Väter. Bei der Leistung der Beschäftigten wird sich nicht mehr an der Präsenz, sondern an den **Ergebnissen** orientiert.
- Die Beschäftigten sind bei einer **individuellen Arbeitszeit- oder Arbeitsortgestaltung** (einschließlich Heimarbeit) wegen dringender persönlicher Erfordernisse zu **unterstützen**. Die Stadt überprüft - auch im Einzelfall - die Möglichkeit der Einrichtung von Tele- oder Heimarbeitsplätzen für die Beschäftigten.
- Das **Mobile Arbeiten** ist **aktiv zu bewerben**, insbesondere auch bei Beschäftigten in höheren Positionen.
- Die Inanspruchnahme von mehrjährigem (unbezahlten) Sonderurlaub entsprechend den gesetzlichen und tariflichen Regelungen ist aus Gründen der persönlichen oder beruflichen Entwicklung großzügig zu unterstützen.
- Die Ablehnung einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung bedarf der schriftlichen Begründung, die die entgegenstehenden dienstlichen Belange nachvollziehbar darstellt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in den Prozess miteinzubeziehen.
- Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs-, Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollbeschäftigten.

Umgang mit Beurlaubungen

- Bei freiwerdenden Stellen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit, die wieder zu besetzen sind, ist ein **zügiger personeller Ausgleich** spätestens nach der Entscheidung der bisherigen Stelleninhaber*in über den Zeitraum der Elternzeit bzw. der Pflegezeit vorzunehmen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden führen.
- Nach Ablauf der Elternzeit ist eine **gleichwertige Stelle** wieder zur Verfügung zu stellen, soweit zwingende dienstliche oder betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.
- Besteht bei Mitarbeitenden der Wunsch, die Elternzeit oder die Beurlaubung vorzeitig zu beenden, wird ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenvakanz vorgenommen. Bei der Besetzung freier Planstellen werden diese Beschäftigten vor externen Bewerbern und Bewerberinnen berücksichtigt.
- Bei Wegfall der Stelle sind rechtzeitig neue Einsatzmöglichkeiten und Fortbildungsmaßnahmen anzubieten.
- Auf Wunsch kann während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Wochenstunden vereinbart werden (ElterngeldPlus)²⁴. Eltern, die sich für ein partnerschaftliches Zeitarrangement entscheiden, erhalten vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate. Die Regelung gilt auch für getrennt erziehende Eltern, die als Eltern gemeinsam in Teilzeit gehen, sowie für Alleinerziehende.
- Frauen und Männer sollen aus Gründen der Kindererziehung, der Pflege erkrankter Familienangehöriger und aus sonstigen persönlichen Gründen großzügig Sonderurlaub erhalten.

²⁴ Eltern, deren Kinder ab dem 01.09.2021 geboren werden, dürfen bis zu 32 Stunden pro Woche in Elternzeit arbeiten.

4.2 Stellenbesetzungsverfahren

Ziele des Handlungsfeldes „Stellenbesetzungsverfahren“:

- **Geschlechtersensibler Ausschreibungs- Rekrutierungs- und Auswahlprozess**
- Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in den jeweiligen Führungspositionen der einzelnen Laufbahngruppen.

Viele Studien belegen, dass Stereotype bei der Auswahl von Personal noch immer eine große Rolle spielen. Obwohl Frauen in Potsdam häufiger einen Studienabschluss haben als Männer²⁵, besetzen sie seltener Führungspositionen. Auch in der Landeshauptstadt Potsdam zeigt sich, dass insbesondere in den unteren Führungspositionen mehr Frauen vertreten sind als Männer. Je höher die Führungsebene, desto weniger Frauen vertreten.

4.2.1 Geschlechtersensibles Stellenbesetzungsverfahren

Stellenbesetzungsverfahren umfassen den Ausschreibungs- und Rekrutierungsprozess, über die Auswahlkriterien bis hin zum Prozess der Auswahl und zur Auswahlentscheidung. Grundsätzliches Ziel in der Landeshauptstadt Potsdam ist es, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in den höheren Führungspositionen.

In der Sitzung der Stadtverordnetenversammlung am 14.08.2019 erging der Beschluss, der die **paritätische Besetzung auf der Fachbereichsleitungsebene** als Ziel setzt²⁶.

Dieser lautet wie folgt:

„Die Stadtverordnetenversammlung beschließt:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, bei der künftigen Besetzung der Fachbereichsleitungen in der Stadtverwaltung Potsdam auf eine Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 50 % hinzuwirken. Das heißt konkret, dass bei allen kommenden Besetzungen der gesamte Rekrutierungsprozess geschlechtersensibel durchzuführen ist. Um die Anzahl weiblicher Fachkräfte in den Bewerbungsverfahren zu erhöhen, sollen – im

²⁵ Landeshauptstadt Potsdam, Statistischer Jahresbericht 2019, 06.21 „Abschlüsse an den Hoch- und Fachhochschulen in den Prüfungsjahren 2015 bis 2019), S. 158.

²⁶ Vgl. Beschluss 19/SVV/0607 vom 14.08.2019.

Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten- für alle zu besetzenden Stellen gezielt weibliche Fachkräfte gewonnen werden. Der Oberbürgermeister wird beauftragt, der Stadtverordnetenversammlung jährlich im November über die künftige Ausgestaltung der Besetzungsverfahren zu berichten. Die Stadtverordnetenversammlung wird diesen Maßstab bei ihren künftigen Entscheidungen der Besetzung von Führungspositionen ebenso anlegen“

Seit dem Stichtag 31.12.2019 sind zur Umsetzung dieses Beschlusses schon Fortschritte erzielt worden. Der Frauenanteil bei Fachbereichsleitungspositionen ist seitdem gewachsen. Über den Umsetzungsstand des Beschlusses wird in einem Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2021-2024, Anfang 2023 berichtet.

Im Gleichstellungsplan werden Vorgaben festgelegt, um eine Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen der Landeshauptstadt Potsdam zu erzielen sowie einen geschlechtersensiblen Rekrutierungsprozess umzusetzen.

Vorgaben für das Handlungsfeld „Stellenbesetzungsverfahren“:

Allgemeine Vorgaben zum Stellenbesetzungsverfahren

- Durch **gendersensible Stellenbesetzungsverfahren** ist eine chancengleiche und stellenprofilgerechte Besetzung sicherzustellen. Es sind dazu geeignete Auswahlverfahren und Auswahlkriterien zur Feststellung der fachlichen, sozialen und personalen Eignung festzulegen. Dabei sind die Auswahlverfahren und Auswahlkriterien auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin zu überprüfen.
- **Anforderungsprofile** sind grundsätzlich vor Neu- oder Wiederbesetzung einer Stelle zu erarbeiten bzw. zu prüfen. Das Anforderungsprofil inkl. der Anforderungen der Arbeitsplatzbeschreibung bilden die Grundlage für die Stellenausschreibung sowie die Festlegung der Auswahlkriterien.
- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie gemäß § 7 Abs. 4 S. 1 LGG Bbg besonders **aufzufordern, sich zu bewerben**.
- Durch **gezielte Personalberatung** sind Frauen zu motivieren und zu unterstützen, sich um höherwertige Tätigkeiten zu bewerben.

- Die Stadtverordnetenversammlung wird jährlich im November über die künftige Ausgestaltung der Besetzungsverfahren, insbesondere von Fachbereichsleitungen, informiert.²⁷

4.2.2 Stellenausschreibungen

Seit 2007 fordert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Stellenanzeigen, die nicht diskriminieren. Auch im Land Brandenburg verweist das LGG in § 7 Abs. 2 darauf, bei **Stellenausschreibungen sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden**. Gerade, wenn es um die Teilhabe am Arbeitsmarkt geht, ist die gezielte Ansprache von Frauen ein wichtiges Instrument der Frauenförderung. Dies gilt insbesondere für Berufe und Branchen, in denen Frauen aufgrund von persistenten Rollenzuschreibungen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Mit Blick auf Art. 3 Abs. 2 GG kann hier nur eine **gezielte Ansprache von Frauen** zu einer stärkeren Teilhabe am Arbeitsmarkt führen. Geschlechtsneutrale Formulierungen oder gar die Verwendung des generischen Maskulinums machen Frauen unsichtbar.

Durch eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wurde 2017 das „**dritte Geschlecht**“ in Deutschland gesetzlich anerkannt²⁸. Die Anerkennung der sexuellen Identität „divers“ muss demnach auch bei Stellenausschreibungen der Landeshauptstadt Potsdam berücksichtigt werden.

Vorgaben für das Handlungsfeld „Stellenbesetzungsverfahren“:

Ausschreibungen

- Bei Berufs-, Amts- und Funktionsbezeichnungen sind grundsätzlich weibliche und männliche Berufsbezeichnungen zu verwenden wie z.B. „Arzt“ oder „Ärztin“, „Sachbearbeiter“ oder „Sachbearbeiterin“. Eine neutrale Stellenbezeichnung wie z. B. „Sachbearbeitung“ ist ebenfalls möglich, sowie die Anwendung des Gendersterns wie z.B. „Ärzt*in“, „Sachbearbeiter*in“. Die Stellenbezeichnung soll mit dem **Zusatz (m/w/d) für „männlich / weiblich / divers“** ergänzt werden.

²⁷ Vgl. Beschluss 19/SVV/0607 vom 14.08.2019.

²⁸ Bundesverfassungsgericht, Beschluss des Ersten Senats vom 10.10.2017, 1 BvR 2019/16.

- Für Funktionsbereiche, Berufsfelder, Laufbahngruppen, Vergütungsgruppen, Lohn- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei **allen** Stellenausschreibungen der Zusatz aufgenommen:

„Die Landeshauptstadt Potsdam strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in diesem Bereich an und bittet deshalb entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich, sich zu bewerben.“

- Interne Stellenausschreibungen werden im Intranet und im Mitteilungsblatt veröffentlicht, sowie durch Aushang in den zentralen Gebäuden zugänglich gemacht.
- Gemäß § 7 Abs. 1 LGG Bbg besteht die Pflicht, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine öffentliche Ausschreibung vorzunehmen. Diese hat mindestens landesweit intern und in den Gemeinden, Ämtern und Landkreisen zu erfolgen.
- In der Ausschreibung müssen die zwingenden und beschreibenden Kriterien abgebildet werden, damit die Anforderungen realistisch und nachprüfbar sind.
- Um eine **Stellenanzeige geschlechtersensibel zu gestalten**, wird auf eine ausgeglichene Verwendung von männlich und weiblich konnotierten Begriffen geachtet.
- Liegen nach der ersten Ausschreibung **keine Bewerbungen von Frauen** vor, die die geforderten Qualifikationen nachweisen, **muss die Stelle** gemäß § 7 Abs. 4 S. 2 LGG Bbg **erneut ausgeschrieben werden**. Dies ergibt sich aus dem Organisationsrecht des Arbeitgebers, ein Auswahlverfahren aus sachlichen Gründen jederzeit zu beenden.
- Information und Beratung zu den ausgeschriebenen Stellen sind zu ermöglichen.
- Zu Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte sind gezielt solche Personalberatungen und Headhunter auszuwählen, die Frauen motivieren und unterstützen, sich um höherwertige Tätigkeiten zu bewerben. Diese Kriterien sind bei den Vergabeverfahren zu berücksichtigen.

Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber

- Die **Gleichstellungsbeauftragte** der Landeshauptstadt ist bei der **Vorauswahl** der Bewerberinnen und Bewerber für interne und externe Stellenbesetzungsverfahren **frühzeitig zu beteiligen**. Sie hat die Möglichkeit, geeignete Bewerberinnen und Bewerber aus Gleichstellungsgründen aus dem Bewerberinnen- und Bewerberkreis vorzuschlagen.
- Bei der **Vorauswahl für die Vorstellungsgespräche** ist sicherzustellen, dass alle formal und inhaltlich im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten weiblichen Personen, die sich beworben haben, eingeladen werden. Sofern dies wegen einer zu großen Anzahl der Bewerberinnen nicht möglich sein sollte, sind gemäß § 8 LGG Bbg **mindestens so viele weibliche wie männliche Personen**, die sich beworben haben, zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen.
- Bei **Vorstellungsgesprächen** hat die **Gleichstellungsbeauftragte** das Recht teilzunehmen und dem entsprechenden Auswahlgremium der Landeshauptstadt Potsdam anzugehören. Über fachbereichsübergreifende und fachbereichsinterne Umsetzungen, die keinem Ausschreibungsverfahren unterliegen, ist die Gleichstellungsbeauftragte im Vorfeld zu informieren.
- In den **Auswahlgremien** der Landeshauptstadt Potsdam ist eine **paritätische Besetzung** anzustreben.
- **Auswahlverfahren bei Führungskräften** sollten um Arbeitsproben ergänzt werden, um mehr Informationen über die tatsächliche Eignung von Kandidatinnen und Kandidaten zu erhalten und den Einfluss von Stereotypen zu reduzieren.

Auswahlkriterien

- **Auswahlkriterien** für die Zulassung zum bzw. für den Ausschluss vom engeren Auswahlverfahren **dürfen sich nicht benachteiligend** auf Grund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, der sexuellen Identität oder der Familiensituation (z.B. Alleinerziehende) auf die Bewerberinnen und Bewerber auswirken.
- Die Auswahlkriterien müssen den **Anforderungskriterien** im Stellenprofil entsprechen und neben den fachlichen Qualifikationsmerkmalen auch die **personenbezogenen Anforderungen** für die auszuschreibende Stelle beinhalten, so dass alle Bewerberinnen und Bewerber die gleiche Chance haben, ihre Eignung durch Selbsteinschätzung darzustellen.
- Zu den **Anforderungskriterien** für Führungskräfte gehören u.a. **Gender- und Diversitykompetenz** sowie **Vereinbarkeitskompetenz**.
- Eine bisherige auf Grund von Familien- oder Pflege Tätigkeit unterbrochene oder reduzierte Erwerbstätigkeit darf nicht zum Ausschluss aus einem Bewerbungsverfahren führen.

Auswahlentscheidung

- Gemäß Beschluss 19/SVV/0607 der Stadtverordnetenversammlung vom 14.08.2019 ist bei der künftigen Besetzung der **Fachbereichleistungen** in der Stadtverwaltung Potsdam auf eine **Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 50 Prozent hinzuwirken**. Dieser Maßstab ist bei künftigen Entscheidungen der Besetzung von Führungspositionen durch die SVV anzustreben.
- **Beträgt der Anteil von Frauen** in einer Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahn, in einer Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben **nicht mindestens 50 Prozent**, sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie Mitbewerber, **bevorzugt einzustellen**, höher zu gruppieren und zu befördern, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt nicht, wenn

für die Besetzung einer Richterstelle die Mitwirkung des Richterwahlausschusses vorgeschrieben ist.²⁹

- Bei der Eignungsbeurteilung sind auch Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich oder durch ehrenamtliche Tätigkeiten erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Befähigung und Leistung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

²⁹ § 9 LGG Bbg: Einstellung und beruflicher Aufstieg, Absatz 1.

4.3 Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung

Ziele des Handlungsfeldes „Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung“:

- Förderung der **Entwicklungs- und Karriereperspektiven** des Fach- und Führungskräftenachwuchses
- Förderung eines modernen Führungsstils im Hinblick auf Gender- und Diversitykompetenz
- Stärkung der **Gender- und Diversitykompetenz von Führungskräften** im Rahmen der Personalentwicklung durch geschlechter- und diversitysensible Coachings und Qualifizierungsangebote
- Förderung einer altersgerechten und gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung
- Umsetzung einer gender- und diversityorientierten Personalentwicklungspolitik
- Sicherstellung der Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Fortbildung für alle Beschäftigten und Förderung des lebenslangen Lernens aller Beschäftigten entsprechend ihrer Bedarfe
- Förderung der digitalen Kompetenzen im Zuge des digitalen Wandels der Arbeitswelt und die Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Digitalisierung

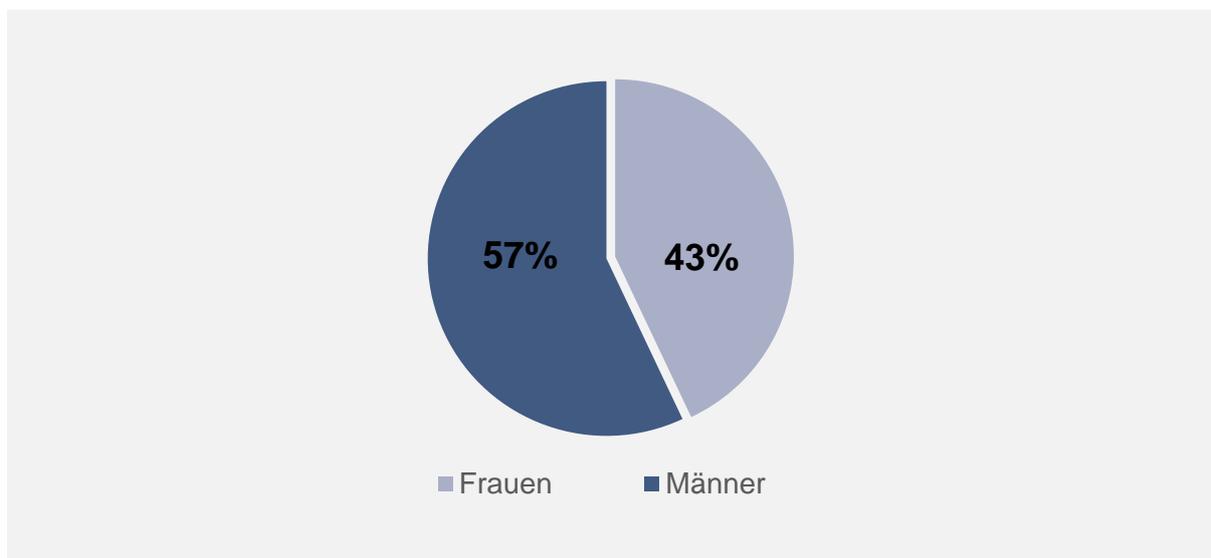
In der Personalarbeit kommt der geschlechtergerechten Gestaltung der Personalentwicklung für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine besondere Bedeutung zu. **Geschlechtergerechte Personalentwicklung** bedeutet die Ausgestaltung der **Personalentwicklung** mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und dem Ziel der Realisierung echter Chancengleichheit.

Hier werden die Weichen für die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern gestellt. Dazu gehören Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Weiterentwicklung, die Schulung der Personalverantwortlichen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit sowie ein transparentes Stellenbesetzungsverfahren, um einen chancengleichen beruflichen Aufstieg von Frauen und Männern zu gewährleisten.

Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit der Stadtverwaltung Potsdam werden wesentlich von der Qualifikation und Motivation der Beschäftigten bestimmt. In der Ausbildung erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten genügen heute nicht mehr, um ein ganzes Berufsleben lang erfolgreich zu arbeiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Funktionsebenen und Altersgruppen müssen sich ständig weiterentwickeln und fortbilden.

Dies stellt die dienstliche Fortbildung vor große Herausforderungen sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. Die systematische, aufgabenbezogene geschlechter- und altersgerechte Fortbildung nimmt hier eine Schlüsselposition ein.

Abbildung 16: Fortbildungstage anteilig nach Geschlecht (gesamte Stadtverwaltung), 2019



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Im Jahr 2019 wurden insgesamt in der Stadtverwaltung 7.502,5 Fortbildungstage³⁰ in Anspruch genommen. Daran haben 43 Prozent von den weiblichen Beschäftigten und 57 Prozent von den männlichen Beschäftigten teilgenommen.

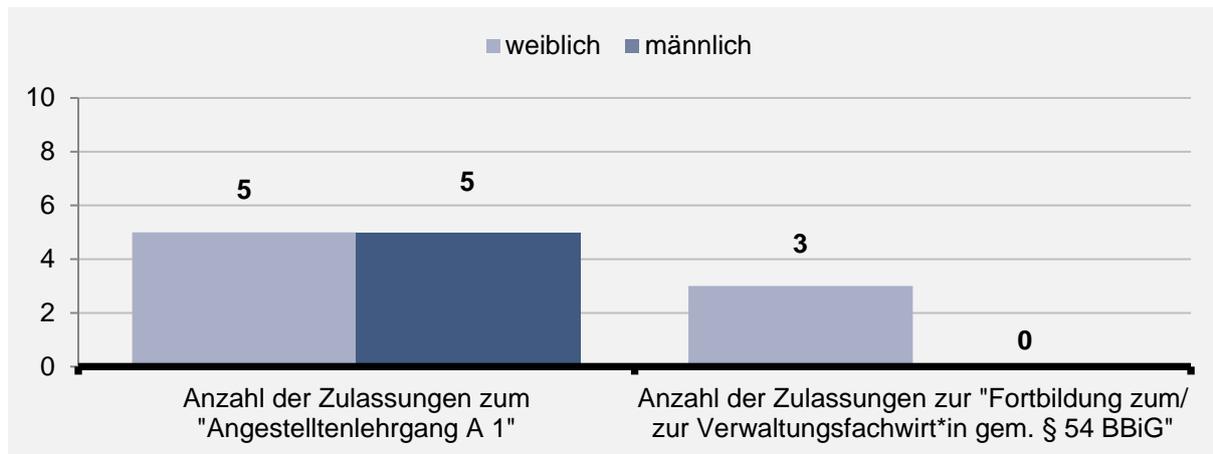
2019 haben **männliche Beschäftigte** im Durchschnitt **4,3** Fortbildungstage pro Jahr wahrgenommen, **weibliche Beschäftigte** lediglich **2,2 Tage**. Darunter wird die Wahrnehmung sowohl interner als auch externer Fortbildungsangebote gezählt.

Im Durchschnitt nehmen Frauen in der Stadtverwaltung Potsdam nur halb so viele Fortbildungstage pro Jahr wie ihre männlichen Kollegen. Es ist zu vermuten, dass weibliche Beschäftigte aufgrund familiärer Verpflichtungen und weil sie häufiger in Teilzeit arbeiten, oftmals nicht über entsprechende Ressourcen verfügen, Fort- und Weiterbildungen zu besuchen.

Auch eine zu hohe Arbeitsbelastung kann dazu führen, dass Beschäftigte sich nicht ausreichend fortbilden können.

³⁰ Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019). Ein Fortbildungstag entspricht einem Arbeitstag.

Abbildung 17: Anzahl der Zulassungen zur berufsqualifizierenden Fortbildung nach Geschlecht, 2019



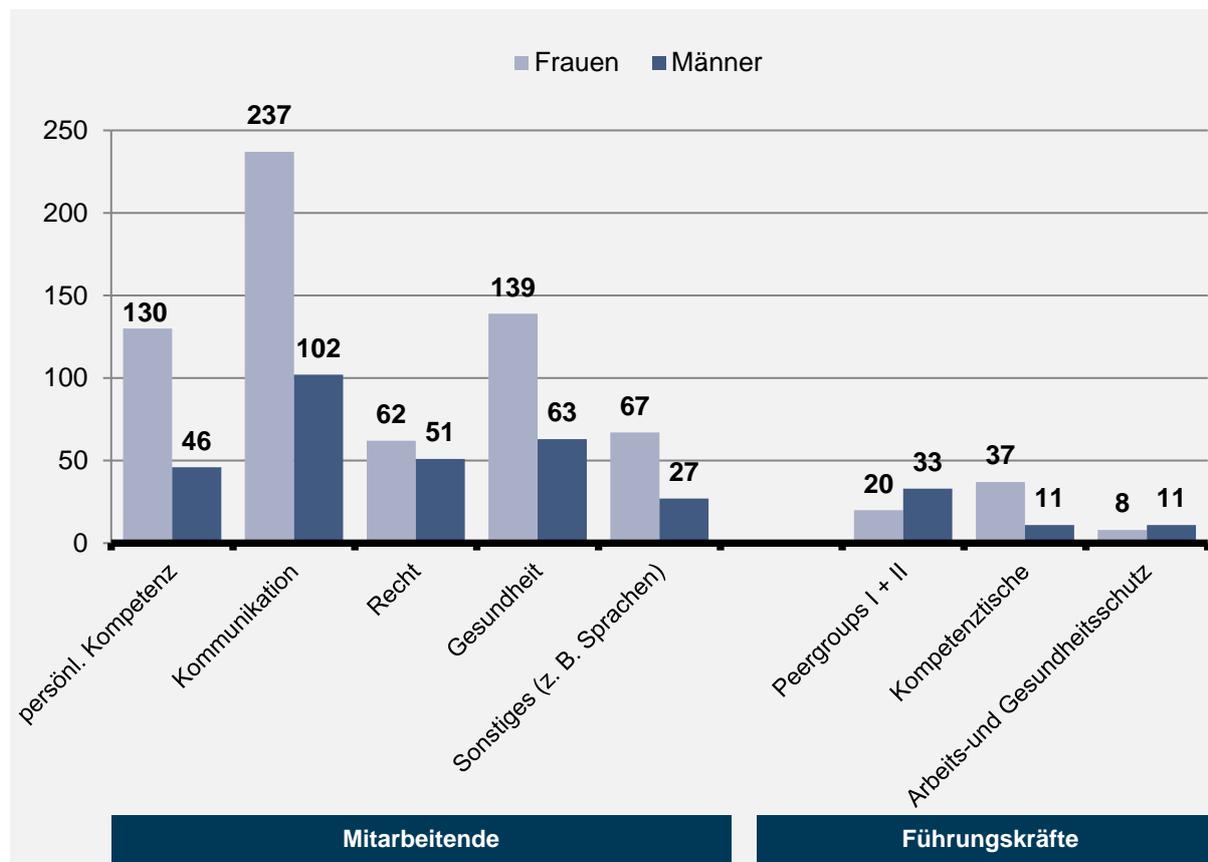
Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Obenstehende Abbildung zeigt, dass die berufsqualifizierende Fortbildung zum A 1 „Angestelltenlehrgang“ **gleichermaßen von Frauen und Männer in Anspruch genommen** wurde. Von zehn Personen, die zum Lehrgang zugelassen wurden waren fünf weiblich und fünf männlich.³¹

Zum Fortbildungslehrgang zum Verwaltungsfachwirt bzw. zur Verwaltungsfachwirtin gemäß § 54 BBiG wurden im Jahr 2019 nach einem bestandenen Testverfahren nur Frauen zugelassen. Von fünf Bewerbenden waren nur zwei männlich.

³¹ Ein Kriterium für die Zulassung zum Testverfahren ist eine 2-jährige Betriebszugehörigkeit und die Bereitschaft am Testverfahren teilzunehmen. Schwankende Bewerbendenzahlen sind durchaus üblich.

Abbildung 18: Anzahl der Teilnehmenden an internen Fortbildungen nach Geschlecht und Themenbereichen, 2019



Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

Insgesamt haben 924 Beschäftigte³² zum Stichtag 31.12.2019 an einer **internen Fortbildung** teilgenommen. 635 von ihnen waren weibliche Teilnehmende, was einem prozentualen Anteil von 68,8 Prozent entspricht. Das bedeutet, dass **interne Fortbildungsmaßnahmen sehr viel mehr von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen** werden als von männlichen.

Die Abbildung 18 zeigt ergänzend, dass es **geschlechtsgebundene Differenzen bei der Themenauswahl** gibt. Frauen lassen sich wesentlich häufiger für die Themengruppen „persönliche Kompetenz“, „Kommunikation“, „Gesundheit“ weiterbilden als ihre männlichen Kollegen. Die geschlechtsbezogen bevorzugte Themenwahl entspricht somit der traditionellen Arbeitsteilung der Gesellschaft und hiermit einhergehend der Verteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Branchen und Berufen auf dem Arbeitsmarkt (sog. horizontale Segregation).

³² An den allgemeinen Fortbildungen können auch Führungskräfte teilnehmen, diese werden nicht extra erfasst.

Auch bei den Kompetenztischen für die Führungskräfte waren Frauen deutlicher vertreten als ihre männlichen Kollegen.

Eine ähnliche Tendenz stellt man im IT-Bereich (Standardsoftware) fest. Auch hier wurden **interne** Fortbildungen öfter von weiblichen als von männlichen Beschäftigten wahrgenommen (Gesamt: 291, davon 202 Frauen und 89 Männer³³).

Vorgaben für das Handlungsfeld „Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung“:

Förderung von Beschäftigten

- **Eröffnung von Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für weibliche und männliche Beschäftigte** in unteren Gehaltsgruppen und ohne Aufstiegsmöglichkeiten, z.B. durch Zugang zu Angestelltenlehrgängen.
- Förderung der Qualifizierung während der Elternzeit, Angebote zur Weiterentwicklung und die Vorbereitung auf den Wiedereinstieg. Absprachen werden individuell getroffen und schriftlich vereinbart.
- Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und besonderen Aufgaben, die Qualifikationen ermöglichen, sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie Mitbewerber, bei Unterrepräsentanz vorrangig zu berücksichtigen.
- Einer Frau darf die Verlängerung einer befristeten Stelle nicht verweigert werden wegen einer Schwangerschaft.

Ausbildung

- Schaffung des gleichen Zugangs zu allen Ausbildungsberufen bei Frauen und Männern.
- Bei der Einstellung von Auszubildenden ist eine **paritätische Besetzung der Geschlechter in den Ausbildungsberufen** anzustreben.
- Für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten sinngemäß die Vorgaben zum Stellenbesetzungsverfahren (siehe Kapitel 4.2).

³³ Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019).

→ Für die Ausbildung wird eine Parität von Ausbilderinnen und Ausbildern angestrebt.

Fort- und Weiterbildung

- Die **berufliche Entwicklung und Qualifizierung** sind zentrale Themen der **Jahresmitarbeitendengesprächen** zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden³⁴. Zusammen mit der Führungskraft wird ermittelt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. **Dies wird schriftlich dokumentiert**³⁵.
- Ein einheitlicher Fortbildungskatalog für die Landeshauptstadt Potsdam wird jährlich herausgegeben, in welchem das **gesamte Inhouse – Fortbildungsprogramm** gebündelt ist.
- Der Fortbildungskatalog wird jährlich sowohl hinsichtlich der Zielgruppen als auch der Vermittlung von **Gender- und Diversity-Kompetenz als Fachkompetenz evaluiert**, um weitere Angebote auf die Bedarfe und Anforderungen von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt zu optimieren.
- Die Fortbildung von weiblichen Führungskräften und die Entwicklung des weiblichen Führungskräftenachwuchses sind durch gezielte Bildungsangebote und Planungen zu ermöglichen.
- **Führungskräfte motivieren** Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an Fortbildungen und unterstützen Frauen, die sich qualifizieren möchten, insbesondere für die Übernahme von Leitungsfunktionen.
- Als Personalentwicklungsmaßnahme zur Weiterqualifizierung von weiblichen Führungskräften wird das **Mentoringprogramm „Frauen in Führung“**³⁶ dauerhaft in der Stadtverwaltung etabliert. Das Mentoringprogramm verbessert entscheidend die Startposition von Frauen bei zukünftigen Auswahlverfahren und motiviert sie dazu, eine Führungsposition wahrzunehmen. Angestrebt ist ein **paritätisches Verhältnis von**

³⁴ URL (15.07.2021), DV zum Jahresmitarbeitergespräch für alle Beschäftigten in der Stadtverwaltung Potsdam: http://vv-intranet.potsdam/vv/produkte/interne_Serviceleistungen/173010100000013395.php

³⁵ Vgl. §5 Abs. 4 TVÖD: „Qualifizierung“.

³⁶ Vgl. Beschluss 17/SVV/0601 vom 13.09.2017.

Männern und Frauen in Fachbereichsleitungen (Stadtverwaltung) sowie in den kommunalen Unternehmen (Hauptabteilungsleitung / Geschäftsführung).

- Die Führungskräfte sorgen dafür, dass weibliche und männliche Mitarbeitende den gleichen Zugang zu Fortbildungsangeboten haben³⁷ und dass sie Fortbildungstage gleichermaßen wahrnehmen.
- Die Landeshauptstadt Potsdam hat Fortbildungsangebote und dafür erforderliche Voraussetzungen sicherzustellen, die eine Qualifizierung zur Übernahme von Tätigkeiten ermöglichen, bei denen Frauen oder Männer nicht paritätisch vertreten sind.
- Die Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten der Landeshauptstadt ist auch **Beschäftigten in Elternzeit möglich**. Absprachen erfolgen individuell.
- Interne **Fortbildungsangebote** sind nach Bedarf **familiengerecht** zu gestalten.
- Frauen sind gezielt und möglichst **paritätisch als Dozentinnen und Fachexpertinnen für Fortbildungsveranstaltungen** der Landeshauptstadt Potsdam **sowie als Mentorinnen** zu gewinnen.
- Zur Gewinnung von Dozenten und Dozentinnen mit Gender- und Diversitykompetenz bei internen Fortbildungen, Coachings, Supervision kommen **gendersensible Auswahlverfahren und -kriterien** zur Anwendung.
- **Spezielle Fortbildungen** sind für Beschäftigte vorzusehen, die in den Bereichen tätig sind, die **Strukturveränderungen** gerade auch im Zusammenhang mit der Verwaltungsmodernisierung unterliegen (z. B. im IT-Bereich).
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allgemeinen Fragen der Personalentwicklung, der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu beteiligen. Dazu erhält sie **proaktiv** Informationen über Auswahlkriterien für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.³⁸

³⁷ Vgl. § 11 Abs. 1 S. 1 LGG Bbg: „Die Teilnahmeplätze für Fortbildungsveranstaltungen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden“.

³⁸ URL (14.07.2021), Dienstordnung für die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam: <http://intranet.potsdam/system/files/documents/da1032.pdf>

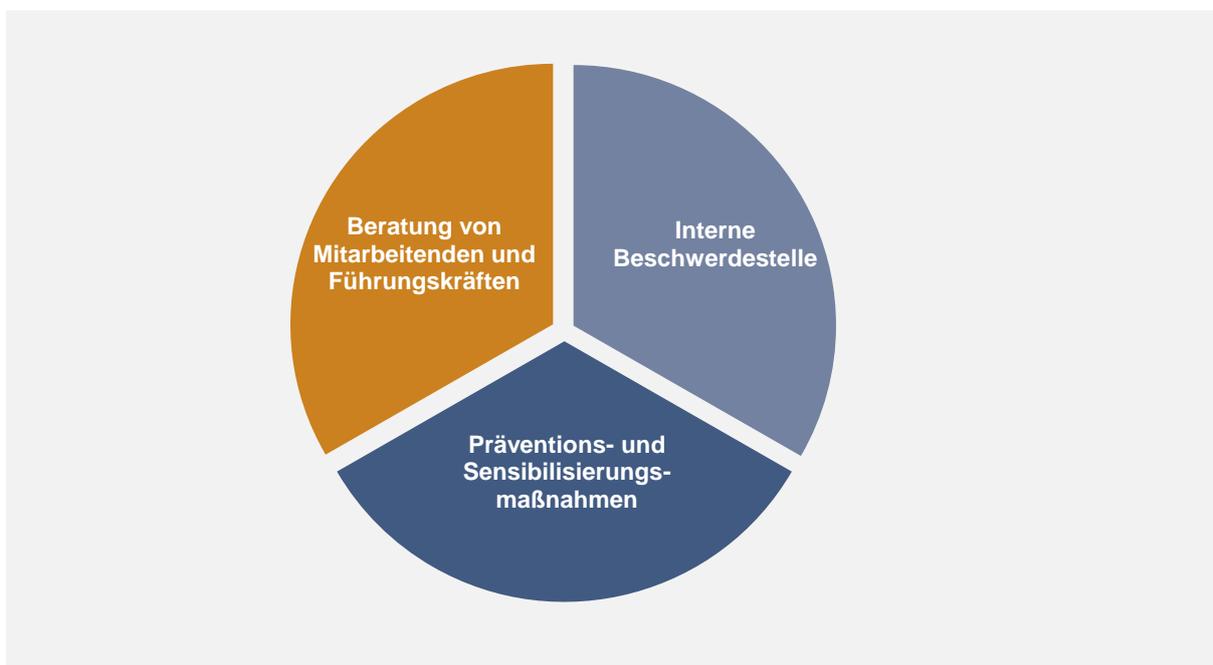
- In das Fortbildungsangebot der Landeshauptstadt sind insbesondere für Führungskräfte die Themen Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Diversity-Management, Frauenförderung, Diskriminierungsschutz, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Burn-out und Mobbing aufzunehmen.
- Die Qualifizierung der Frauen ist verstärkt durch Abordnungen und andere **Maßnahmen des „trainings on the job“** sicherzustellen. Führungskräfte unterstützen diese Personalentwicklungsmaßnahme.
- Fortbildungsangebote werden unter Nutzung von E- und B-Learning³⁹ erweitert.
- Fortbildungsangebote werden gesondert auf die Bedürfnisse von Beschäftigten in Teilzeit angepasst, z.B. durch **modular aufgebaute und kürzere Fortbildungsangebote**.
- Frauen und Männer werden gleichberechtigt in neue digitale Entwicklungen einbezogen und ihre **digitalen Kompetenzen** durch vielfältigste Fortbildungsmaßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt.

³⁹ Der Ausdruck (auf Englisch, Blended Learning) ist eine Kombination aus der Klassenzimmer-Schulung (mit Lehrenden im Klassenzimmer) mit Online-Kursen (Internet-Kurse oder andere Kurse über digitale Medien). Daher ist B-Learning ein hybrides Lernsystem, in dem sich diese beiden Systeme miteinander vermischen. In der deutschen Sprache ist B-Learning auch unter dem Begriff Integriertes Lernen bekannt.

5. Diskriminierungsschutz und -prävention für Beschäftigte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Nach dem AGG ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer*innen vor Benachteiligungen zu treffen. Dazu muss er in geeigneter Art und Weise auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. In der Landeshauptstadt Potsdam werden drei wesentliche Bausteine zum Diskriminierungsschutz verfolgt.

Abbildung 19: Bausteine zum Diskriminierungsschutz in der Landeshauptstadt Potsdam



Quelle: Büro für Chancengleichheit und Vielfalt, 2021

Die Landeshauptstadt Potsdam erkennt im Rahmen der Charta der Vielfalt die Diversität ihrer Mitarbeitenden an und verpflichtet sich als Arbeitgeberin dafür Sorge zu tragen, ein **wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen** (vgl. Kapitel 2.3). Dies schließt einen umfassenden Diskriminierungsschutz aller Beschäftigten mit ein.

Laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2017 hat bereits **jeder dritte Mensch in Deutschland Diskriminierung erlebt, fast die Hälfte der Vorfälle passierte am Arbeitsplatz**. Als häufigstes werden Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und des Alters genannt, gefolgt von rassistischen Diskriminierungen. Entscheidend für den Umgang mit Diskriminierung ist die Auswirkung der Benachteiligung auf die Betroffenen und

nicht die Beweggründe (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis etc.), die von der diskriminierenden Person oder den Strukturen ausging.⁴⁰

Bereits seit 2006 verbietet zudem das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung im Arbeitsleben. Es verpflichtet die Landeshauptstadt Potsdam, für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen und erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen (§ 12 Abs.1 AGG). Das Brandenburgische Landesgleichstellungsgesetz sieht außerdem in § 9a vor, dass Führungskräfte verpflichtet sind, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und diesen ggf. nachzugehen.

Ausgangspunkt des Diskriminierungsverbots ist hierbei das **Gleichheitsgebot**. Wird eine Person aufgrund eines bestimmten **Merkmals** oder der **Zugehörigkeit zu einer Gruppe** im Vergleich zu anderen ungleich und/oder schlechter behandelt, spricht man von Diskriminierung. Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz schützt daher in § 1 jede Person, die sich aufgrund von rassistischen Gründen oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlt.

Die interne Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Mit dem Aufbau, Einrichtung und Umsetzung einer **internen Beschwerdestelle** (Beginn 2022) setzt die Landeshauptstadt Potsdam u.a. die Vorgabe um, unerwünschtem sexuell motiviertem Verhalten⁴¹ am Arbeitsplatz entgegenzuwirken.

Darüber hinaus kommt sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ihrer **Verpflichtung nach, eine zuständige Stelle für interne Beschwerden einzurichten** und die Information hierüber bekannt zu machen (§ 12 Abs.5 AGG). Die Landeshauptstadt Potsdam schafft damit als Vorreiterin eine unabhängige Beratungsstelle zum Schutz ihrer Mitarbeitenden innerhalb ihrer Verwaltung.

Das AGG räumt zudem den Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Potsdam ein umfassendes **Beschwerderecht** (§ 13 Abs.1 AGG) ein, wenn sie sich subjektiv in den oben genannten Merkmalen diskriminiert oder (sexuell-) belästigt fühlen. Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen (Personalrat) bleiben hierbei unberührt.

⁴⁰ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2015): Leitfaden. Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung. Berlin.

⁴¹ Vgl. Gleichstellungsplan 2015-2019 der Landeshauptstadt Potsdam, Kapitel 4.4 „Schutz vor sexuellen Belästigung“.

Präventionsmaßnahmen und Sensibilisierungsarbeit für alle Beschäftigten

In **Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten** ist die Beschwerdestelle darüber hinaus zuständig für die Durchführung umfassender Präventionsmaßnahmen und der **innerbetrieblichen Öffentlichkeitsarbeit** um die Wahrnehmung von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren.

Vorgaben für das Handlungsfeld „Sexuelle Belästigung und Diskriminierungsschutz“:

Schutz und Prävention vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

- Implementierung einer **innerbetrieblichen Antidiskriminierungskultur**. Überprüfung der Vereinbarungen und Verhaltensregeln der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Potsdam.
- Erarbeitung von **Dienstvereinbarungen** zum Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz.
- **Beratung und Schutz der Mitarbeitenden** der Landeshauptstadt Potsdam vor Diskriminierung nach den Standards der Antidiskriminierungsberatung. Aufbau, Einrichtung und Umsetzung einer internen Beschwerdestelle. Erarbeitung von Fortbildungen, Handlungsleitfäden, Informationsmaterial sowie von Maßnahmen für die innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit.
- Angebot von Fortbildungen, Schulungen, Workshops sowie Bereitstellen von Handlungsleitfäden zu den Themen sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz.
- Beratung von Führungskräften zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Welche Rolle und rechtlichen Pflichten haben sie in Bezug auf Diskriminierung und sexueller Belästigung.

6. Geschlechtergerechte Sprache und Datenerhebung

Schon im Jahr 2015 haben die Stadtverordneten die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache innerhalb der Landeshauptstadt Potsdam und in Publikationen nach außen (Broschüren, Flyer, Briefe) beschlossen⁴². Im selben Jahr veröffentlichte die Gleichstellungsbeauftragte den *Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung*⁴³, der diesbezüglich Empfehlungen für die Verwaltung ausspricht.

Ziel ist es, sprachlich eine Gleichbehandlung der Geschlechter zu erlangen, da die Verwendung der ausschließlichen männlichen Form in der Sprache symbolisch wie faktisch zur Benachteiligung von Frauen führt. **Um Gleichstellung zu erreichen müssen alle Geschlechter angesprochen werden.**

Die Stadtverordnetenversammlung setzte im Jahr 2019 die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in der Landeshauptstadt Potsdam weiter fort. In einem Beschluss wurde festgelegt⁴⁴,

- **nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten im Statistischen Jahresbericht** der Stadt Potsdam zu veröffentlichen sowie
- eine **geschlechtersensible Sprache in statistischen Berichten** zu verwenden, „um Frauen* und Menschen, die sich in anderen Formen der geschlechtlichen Zuschreibung finden, welche sich jenseits von cisgender⁴⁵ bewegen, nicht länger sprachlich zu diskriminieren“.

Um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen angemessen auszudrücken, bedarf es der Bereitschaft, sich von ein paar alten Sprech- und Denkgewohnheiten zu verabschieden. Dann erlaubt es unsere Sprache, gerecht von und zu beiden Geschlechtern zu sprechen.

Vorteile einer einheitlichen Linie zur geschlechtsneutralen Formulierung:

- Einheitliche Sprach- und Schreibweise schafft ein einheitliches Bild nach außen und Identifikation nach innen.
- Durch eine neutrale Sprache fühlen sich Frauen wie Männer gleichermaßen angesprochen.

⁴² Beschluss 15/SVV/0463 vom 18.06.2015.

⁴³ URL (21.07.2021): <https://www.potsdam.de/content/leitfaden-fuer-eine-geschlechtergerechte-sprache-der-verwaltung>

⁴⁴ Vorlage 18/SVV/0891 „Statistischen Jahresbericht nach Geschlechtern darstellen“, in der geänderten Fassung am 07.05.2019 von der SVV beschlossen.

⁴⁵ Cisgender bezeichnet Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

- Das moderne Bild technischer Berufe wird auch sprachlich repräsentiert.

Vorgaben für das Handlungsfeld „Geschlechtergerechte Sprache“:

Geschlechtergerechte Sprache

- Bei neuen Satzungen, Verfügungen, Fachberichten, Fachplänen und Konzepten sowie Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen ist inhaltlich und sprachlich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Es reicht nicht aus, die männliche Form zu wählen und zum Ausdruck zu bringen, dass damit auch die Frauen gemeint sind.
- Es ist möglichst eine geschlechterneutrale Formulierung zu verwenden. Das Gleiche gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr und alle Formen der Öffentlichkeitsarbeit. Beispiele: **Führungskraft** statt Leiter oder Leiterin, **Teilnehmende** statt Teilnehmer, **Kundenkreis** statt Kunden, **Nutzergruppen** statt Nutzer, **Teilnahmeliste** statt Teilnehmer.
- Im Hinblick auf Berufs-, Amts- und Funktionsbezeichnungen, insbesondere auch bei Stellenausschreibungen ist die für Frauen zutreffende Bezeichnung ausdrücklich festzulegen und auszuschreiben mit dem Zusatz „m/w/d“.
- Für die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache gilt der *Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Landeshauptstadt Potsdam*, welcher auf den Internetseiten des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt veröffentlicht ist. Die Mitarbeitenden des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt beraten zudem zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache.

Geschlechtergerechte Datenerhebung und Datenanalyse

- Statistiken, die in Veröffentlichungen erscheinen, wie z.B. Fachberichten, Fachplänen werden geschlechtergerecht analysiert und dargestellt.

7. Umsetzung der Vorgaben

Gleichstellung ist ein Thema, das (auch) top-down, also von den oberen Ebenen ausgehend, kommuniziert und verankert werden muss. Damit die Umsetzung des Gleichstellungsplanes gelingen kann, muss ein **Rollenwechsel** stattfinden: Nicht die Gleichstellungsbeauftragte oder der Fachbereich Personal und Organisation allein sind für das Erreichen der Gleichstellungsziele verantwortlich, sondern die Verantwortung für die Zielerreichung und die Resultate liegt – wie bei den übrigen Leistungszielen auch – im Rahmen der **dezentralen Verantwortung direkt bei den einzelnen Führungskräften**. Sie setzen Gleichstellung in den gelebten Alltag der Landeshauptstadt Potsdam um. Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt bei Bedarf in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation die Aufgaben der Beratung, des Coachings, der Schulung und der Unterstützung der Führungskräfte im Umsetzungsprozess.

Folgende drei Ziele werden dabei verfolgt:

1. Verankerung der Gleichstellung als permanente Querschnittsaufgabe in der Organisation.
2. Integration der Gleichstellungsziele in die Strategien, Strukturen und laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse in der Organisation.
3. Einbindung der Führungskräfte als Hauptverantwortliche für die Umsetzung der Gleichstellung.⁴⁶

Vorgaben für die Umsetzung

→ **Alle Beschäftigten, insbesondere die mit Führungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Landeshauptstadt Potsdam zu berücksichtigen.**

⁴⁶ Sander, G. (2003): Gleichstellungs-Controlling – eine Übersicht über den Gesamtprozess, Wiesbaden.

Abkürzungen

Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AGL	Arbeitsgruppenleitung
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ATZ	Altersteilzeit
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BG	Beigeordnete
BL	Bereichsleitung
FBL	Fachbereichsleitung
GG	Grundgesetz
KIS	Kommunaler Immobilienservice
LGG Bbg	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz) vom 4. Juli 1994
MuSchG	Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz) vom 23. Mai 2017
PIA	Potsdamer Informations- und Auskunftssystem
SVV	Stadtverordnetenversammlung
SGB	Sozialgesetzbuch
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigtenzahl in der Landeshauptstadt Potsdam gesamt nach Geschlecht, 2019	15
Abbildung 2: Alterspyramide der Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Potsdam (Stadtverwaltung gesamt) nach Geschlecht, 2019	16
Abbildung 3: Beschäftigtenprognose über die anstehenden Abgänge auf Grund von Renteneintritt.....	17
Abbildung 4: Frauenanteil nach Laufbahn gesamt (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen), 2019	18
Abbildung 5: Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im höheren Dienst nach Entgeltgruppen, 2019	19
Abbildung 6: Frauen- und Männeranteil bei den Tarifbeschäftigten im gehobenen Dienst nach Entgeltgruppen, 2019	21
Abbildung 7: Frauen- und Männeranteil bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamt*innen im mittleren und einfachen Dienst, 2019	23
Abbildung 8: Anteil außertarifliche Beschäftigte nach Geschlecht, 2019	24
Abbildung 9: Anzahl Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL, GBL)	29
Abbildung 10: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL) zwischen 2014 und 2019.....	30
Abbildung 11: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL) und nach Geschäftsbereich, 2019	31
Abbildung 12: Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamt*innen nach Geschlecht (inkl. KIS und Altersteilzeit), 2019.....	35
Abbildung 13: Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamt*innen nach Geschlecht und Laufbahn, 2019	36
Abbildung 14: Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit im Vergleich 2019 und 2014	37
Abbildung 15: Durchschnittsdauer der Elternzeit in Monaten nach Geschlecht in (gesamte Stadtverwaltung), 2019	37
Abbildung 16: Fortbildungstage anteilig nach Geschlecht (gesamte Stadtverwaltung), 2019	52
Abbildung 17: Anzahl der Zulassungen zur berufsqualifizierenden Fortbildung nach Geschlecht, 2019	53
Abbildung 18: Anzahl der Teilnehmenden an internen Fortbildungen nach Geschlecht und Themenbereichen, 2019	54

Tabelle 1: Anzahl an Beamt*innen im höheren Dienst nach Besoldungsgruppen in absoluten Zahlen	20
Tabelle 2: Anzahl an Beamt*innen im gehobenen Dienst nach Besoldungsgruppen und Geschlecht in absoluten Zahlen.....	22
Tabelle 3: Anzahl an Frauen und Männer beim KIS nach Entgeltgruppen, 2019	25
Tabelle 4: Anzahl der Auszubildenden nach Geschlecht und Ausbildungsberuf, 2019 ...	27
Tabelle 5: Anzahl der Bachelorstudierenden im Dualen Studium nach Ausbildungsberuf und Geschlecht, 2019	28

