



47. öffentliche/nicht öffentliche Sitzung des Hauptausschusses

Gremium: Hauptausschuss
Sitzungstermin: Mittwoch, 24.11.2021, 17:00 Uhr
Ort, Raum: Plenarsaal, Stadtverwaltung Potsdam, Friedrich-Ebert-Str. 79/81,
14469 Potsdam

Tagesordnung:

Öffentlicher Teil

- 1 **Eröffnung der Sitzung**

- 2 **Feststellung der Anwesenheit sowie der ordnungsgemäßen Ladung / Feststellung der öffentlichen Tagesordnung/ Entscheidung über eventuelle Einwendungen gegen die Niederschrift des öffentlichen Teils der Sitzung vom 10.11.2021**

- 3 **Überplanmäßige Auszahlung für die städtebauliche Gesamtmaßnahme Schlaatz 21/SVV/1228** Oberbürgermeister, Fachbereich Stadtplanung

- 4 **Überweisungen aus der Stadtverordnetenversammlung - zur Erledigung**

- 4.1 **Keine sexistische Werbung in Potsdam / bei Auftragnehmern städtischer Unternehmen** Stadtverordnete Wiebke Bartelt, Sabine Becker, Birgit Eifler, Liane Enderlein, Bettina Franke, Heiderose Gerber, Dr. Anja Günther, Antonia Heigl, Saskia Hüneke, Tina Lange, Dr. Sigrid Müller, Babette Reimers, Angela Rößler, Grit Schkölziger, Jana Schulze, Monique Tinney, Isabell Vandre, Dr. Sarah Zalfen

- 21/SVV/1066

- 5 **Überweisungen aus der Stadtverordnetenversammlung**

- | | | |
|-----|---|---|
| 5.1 | Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen
in den städtischen Betrieben
21/SVV/1047 | Fraktion DIE aNDERE |
| 5.2 | Personalbedarfsanalyse
21/SVV/1099 | Fraktion DIE LINKE |
| 5.3 | "Potsdam Bonus" für eine bedarfsgerechte
Wohnungspolitik

21/SVV/1119 | Oberbürgermeister,
Geschäftsbereich Ordnung,
Sicherheit, Soziales und
Gesundheit |
| 5.4 | Platz an der Nike Gedenkort der
Landeshauptstadt Potsdam
21/SVV/1129 | Fraktion Bündnis 90/Die Grünen |
| 6 | Verständigung zur Einwohnerfragestunde | |
| 7 | Mitteilungen der Verwaltung | |
| 7.1 | Status UNESCO Creative City of Film

21/SVV/1222 | Oberbürgermeister, Fachbereich
Kommunikation und Partizipation |
| 7.2 | Potsdamer Integrationsvereinbarung für
Geflüchtete

21/SVV/1123 | Oberbürgermeister,
Geschäftsbereich Ordnung,
Sicherheit, Soziales und
Gesundheit |
| 7.3 | Gleichstellungsplan 2021-2024 der
Landeshauptstadt Potsdam
21/SVV/1125 | Oberbürgermeister, Büro
Chancengleichheit und Vielfalt |
| 7.4 | Park am Pfingstberg - Zeitplan | aus StVV 03.11.2021 -
Fragestunde 21/SVV/1094 |
| 8 | Sonstiges | |

Nicht öffentlicher Teil

- | | |
|----|---|
| 9 | Feststellung der nicht öffentlichen
Tagesordnung / Entscheidung über
eventuelle Einwendungen gegen die
Niederschrift des nicht öffentlichen Teils der
Sitzung vom 10.11.2021 |
| 10 | Mitteilungen der Verwaltung |

- | | | |
|------|---|--|
| 10.1 | Unterrichtung über die gefassten wesentlichen
Gesellschafterbeschlüsse in städtischen
Unternehmen
21/SVV/1187 | Oberbürgermeister,
Beteiligungsmanagement |
| 10.2 | Berichterstattung der TGZP | |
| 11 | Sonstiges | |



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Der Oberbürgermeister

Beschlussvorlage

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

21/SVV/1228

Betreff:

öffentlich

Überplanmäßige Auszahlung für die städtebauliche Gesamtmaßnahme Schlaatz

Einreicher: Fachbereich Stadtplanung

Erstellungsdatum: 11.11.2021

Freigabedatum: _____

Beratungsfolge:		Empfehlung	Entscheidung
Datum der Sitzung	Gremium		
24.11.2021	Hauptausschuss		X

Beschlussvorschlag: Der Hauptausschuss möge beschließen:

Die überplanmäßige Auszahlung für die Gesamtmaßnahme Schlaatz in Höhe von 343.000 € wird genehmigt.

Überweisung in den Ortsbeirat/die Ortsbeiräte:

Nein

Ja, in folgende OBR:

Anhörung gemäß § 46 Abs. 1 BbgKVerf

zur Information

Finanzielle Auswirkungen? Nein JaDas **Formular** „Darstellung der finanziellen Auswirkungen“ ist als Pflichtanlage **beizufügen****Fazit Finanzielle Auswirkungen:**

Die Gesamtmaßnahme Schlaatz ist ein prioritäres Projekt der Landeshauptstadt Potsdam. Die Sanierung der öffentlichen Freifläche „Lange Linie“ soll durch die Erneuerung der Pflasterung zwischen Magnus-Zeller-Platz und Schilfhof als Sofortmaßnahme einen sichtbaren ersten Schritt im Entwicklungsprozess darstellen.

Für den 1. BA stehen im Haushaltsjahr 2021 Städtebaufördermittel zur Verfügung. Aufgrund von Kostensteigerungen und Einnahmeausfällen ist es erforderlich, weitere Haushaltsmittel zu generieren, um die Maßnahme zum Erfolg zu führen.

Die zusätzlich benötigten Mittel stehen im Haushalt des GB 4 zur Verfügung, können umgeschichtet und somit der Maßnahme „Lange Linie“ zugeführt werden.

Oberbürgermeister

Geschäftsbereich 1

Geschäftsbereich 2

Geschäftsbereich 3

Geschäftsbereich 4

Geschäftsbereich 5

--

Berechnungstabelle Demografieprüfung:

Wirtschaftswachstum fördern, Arbeitsplatzangebot erhalten bzw. ausbauen Gewichtung: 30	Ein Klima von Toleranz und Offenheit in der Stadt fördern Gewichtung: 10	Gute Wohnbedingungen für junge Menschen und Familien ermöglichen Gewichtung: 20	Bedarfsgerechtes und qualitativ hochwertiges Betreuungs- und Bildungsangebot für Kinder u. Jugendl. anbieten Gewichtung: 20	Selbstbestimmtes Wohnen und Leben bis ins hohe Alter ermöglichen Gewichtung: 20	Wirkungsindex Demografie	Bewertung Demografie-relevanz
					0	keine

Begründung:

Im vorliegenden Fall soll die Realisierung des ersten BA der „Langen Linie“ (Am Schlaatz Magnus-Zeller-Platz bis Schilfhof) finanziell gesichert werden. Als Deckungsquellen sollen Mittel aus den Unterprodukten 5110601 (Rückzahlung Fördermittel), 5110616 (Mod./Inst. Dritter/Stadtgebiet) und 5110623 (Sanierung Am Findling) mit insgesamt 343.000 € herangezogen werden.

Die Gesamtmaßnahme Schlaatz ist ein prioritäres Projekt der Landeshauptstadt Potsdam. Die Sanierung der öffentlichen Freifläche „Lange Linie“ soll durch die Erneuerung der Pflasterung zwischen Magnus-Zeller-Platz und Schilfhof als Sofortmaßnahme einen sichtbaren ersten Schritt im Entwicklungsprozess darstellen.

Zeitnaher Handlungsbedarf für den ersten BA der „Langen Linie“ ergibt sich außerdem, weil es bereits Anwohnerbeschwerden wegen der Unfallgefahr gibt. Die vorhandene Befestigung der Straße muss vollständig ersetzt und höhengerechte Anbindungen an die angrenzenden Gehwege geschaffen werden.

Vorlage: Überplanmäßige Auszahlung (Investition) für die städtebauliche Gesamtmaßnahme Schlaatz im Haushaltsjahr 2021

Mit der o. g. Beschlussvorlage soll im Haushaltsjahr 2021 eine überplanmäßige Auszahlung in Höhe von 343.000 € für die städtebauliche Gesamtmaßnahme Schlaatz zur Verfügung gestellt werden.

Das Rechnungsprüfungsamt hat gemäß Beschluss 10/SVV/0124 bei Anträgen auf über- und außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen von Haushaltsmitteln, die der Zustimmung des Hauptausschusses oder der Stadtverordnetenversammlung bedürfen, eine Stellungnahme über die Unabweisbarkeit sowie der Deckung gemäß § 70 Abs.1 BbgKVerf zu fertigen. Das Rechnungsprüfungsamt nimmt wie folgt Stellung:

Unabweisbar im Sinne von § 70 Abs.1 BbgKVerf sind solche Vorgänge, denen eine rechtliche (gesetzliche oder vertragliche) Verpflichtung zugrunde liegt oder die aus Sachzwängen heraus als notwendig anzusehen sind. Zur Kennzeichnung sachlicher Unabweisbarkeit muss ein Moment zeitlicher Dringlichkeit hinzutreten.

Die Stadtverordnetenversammlung hat am 04.03.2020 das Integrierte Entwicklungskonzept Soziale Stadt „Schlaatz_2030: Part 1: 2020–2025“ beschlossen (DS 19/SVV/1355). Im Rahmen dieses Konzeptes werden Einzelmaßnahmen aufgeführt, u. a. die sogenannte Lange Linie zwischen Magnus-Zeller-Platz und Schilfhof mit einem Kostenvolumen i. H. v. 320 T€. Diese wurde u. a. wegen ihres baulichen Zustandes nach Diskussion in den Akteurskonferenzen als eine Teilmaßnahme im Rahmen der Mobilität und Freiraumqualität aufgenommen. Geplanter Umsetzungszeitraum war 2019-2020.

Diese Maßnahme ist Bestandteil der Gesamtmaßnahme Schlaatz, für welche Fördermittel des Landes ausgereicht wurden. Der Zuwendungsbescheid sieht eine alsbaldige zweckentsprechende Verwendung der jährlich ausgereichten Mittel vor. Nach Vorliegen entsprechender Planungsunterlagen soll nunmehr zeitnah die Vergabe durchgeführt werden, für welche die Finanzierung abzusichern ist.

In dem RPA vorliegenden Finanzierungsplan ist die Einzelmaßnahme mit einem Kostenvolumen i. H. v. 878 T€ ausgewiesen, wovon 343 T€ zur Zeit nicht gedeckt sind. Mit der Beschlussvorlage sollen nicht benötigte Mittel aus anderen Städtebaumaßnahmen als Deckung herangezogen werden. Die zur Deckung angegebenen Mittel stehen ausweislich einer Einsichtnahme in der Finanzbuchhaltung zum Zeitpunkt dieser Stellungnahme zur Verfügung.

Es handelt sich um eine Mittelumschichtung, die – bezogen auf die Investitionsnummer - nach § 5 Nr. 3 der Haushaltssatzung 2020/2021 der LHP vom Hauptausschuss zu beschließen ist.

Gez. Hofmann
Leiterin des Rechnungsprüfungsamtes

Darstellung der finanziellen Auswirkungen der Beschlussvorlage

Betreff: Überplanmäßige Auszahlung für die städtebauliche Gesamtmaßnahme Schlaatz

1. Hat die Vorlage finanzielle Auswirkungen? Nein Ja
2. Handelt es sich um eine Pflichtaufgabe? Nein Ja
3. Ist die Maßnahme bereits im Haushalt enthalten? Nein Ja Teilweise
4. Die Maßnahme bezieht sich auf das Produkt Nr. 5110607 Bezeichnung: Soziale Stadt Schlaatz.
5. Wirkung auf den Ergebnishaushalt:

Angaben in EUro	Ist-Vorjahr	lfd. Jahr	Folgejahr	Folgejahr	Folgejahr	Folgejahr	Gesamt
Ertrag laut Plan							
Ertrag neu							
Aufwand laut Plan							
Aufwand neu							
Saldo Ergebnishaushalt laut Plan							
Saldo Ergebnishaushalt neu							
Abweichung zum Planansatz							

5. a Durch die Maßnahme entsteht keine Ent- oder Belastung über den Planungszeitraum hinaus bis in der Höhe von insgesamt Euro.

6. Wirkung auf den investiven Finanzhaushalt:

Angaben in Euro	Bisher bereitgestellt	lfd. Jahr	Folgejahr	Folgejahr	Folgejahr	Folgejahr	Bis Maßnahmeende	Gesamt
Investive Einzahlungen laut Plan		106.700						106.700
Investive Einzahlungen neu		106.700						106.700
Investive Auszahlungen laut Plan		160.000						160.000
Investive Auszahlungen neu		503.000						503.000
Saldo Finanzhaushalt laut Plan								-53.300
Saldo Finanzhaushalt neu								-396.300
Abweichung zum Planansatz								-343.000

7. Die Abweichung zum Planansatz wird durch die Produkte Nr. 5110601; 5110616; 5110623 Bezeichnung Vorb./Durchf. Stadtern.maßn.; Mod./Inst. Dritter Stadtgebiet; San. Findling gedeckt.
8. Die Maßnahme hat künftig Auswirkungen auf den Stellenplan? Nein Ja
Mit der Maßnahme ist eine Stellenreduzierung von Vollzeiteinheiten verbunden.
Diese ist bereits im Haushaltsplan berücksichtigt? Nein Ja
9. Es besteht ein Haushaltsvorbehalt. Nein Ja

Hier können Sie weitere Ausführungen zu den finanziellen Auswirkungen darstellen (z. B. zur Herleitung und Zusammensetzung der Ertrags- und Aufwandspositionen, zur Entwicklung von Fallzahlen oder zur Einordnung im Gesamtkontext etc.).

Im Unterprodukt 5110607 ist der Planansatz für die Annahme der Städtebaufördermittel nicht ausreichend. Es steht jedoch ein Haushaltsrest in Höhe von 506.000 € zur Verfügung. Damit können die Stadterneuerungsmaßnahmen weitergeführt werden mit Ausnahme des 1. BA „Lange Linie“. Es besteht hier eine Deckungslücke in Höhe von 343.000 €. Die Stadt Potsdam muss diese Finanzierung selbst sichern, wenn die beschlossenen Erneuerungsziele für den Schlaatz (Beschluss 19/SVV/1355) nicht gefährdet werden sollen. Die Unterprodukte des Bereiches Stadterneuerung wurden als mögliche Deckungsquellen geprüft.

Die Prüfung ergab:

Für das Unterproduktkonto 511601.7811000 (Rückzahlung Fördermittel) liegen aktuell keine Fördermittelrückforderungen vor und es werden auch keine nennenswerten erwartet. Es können 150.000 € zur Deckung für die Lange Linie in Anspruch genommen werden.

Für das Unterproduktkonto 5110616.7880000 (Stadtgebiet) sind aktuell keine neuen Stadterneuerungsmaßnahmen in Vorbereitung, so dass hier 100.000 € zur Deckung herangezogen werden können.

Für das Unterproduktkonto 5110623 (Sanierungsgebiet Am Findling) 93.000 € werden keine weiteren Fördermittel erwartet. Deshalb können 93.000 € für die Lange Linie entnommen werden.

In Summe stehen damit die benötigten 343.000 € zur Verfügung.

Anlagen:

- Erläuterung zur Kalkulation von Aufwand, Ertrag, investive Ein- und Auszahlungen
(Interne Pflichtanlage!)
- Anlage Wirtschaftlichkeitsberechnung (anlassbezogen)
- Anlage Folgekostenberechnung (anlassbezogen)



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

21/SVV/1066

öffentlich

Betreff:

Keine sexistische Werbung in Potsdam / bei Auftragnehmern städtischer Unternehmen

Einreicher: Stadtverordnete Wiebke Bartelt, Sabine Becker, Birgit Eifler, Liane Enderlein, Bettina Franke, Heiderose Gerber, Dr. Anja Günther, Antonia Heigl, Saskia Hüneke, Tina Lange, Dr. Sigrid Müller, Babette Reimers, Angela Rößler, Grit Schkölziger, Jana Schulze, Monique Tinney, Isabel Vandre, Dr. Sarah Zalfen

Erstellungsdatum: 05.10.2021

Freigabedatum: _____

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung

Gremium

Zuständigkeit

03.11.2021

Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, sich aktiv gegen sexistische und diskriminierende Werbung in Potsdam einzusetzen. Dazu soll ein Vorschlag erarbeitet werden, wie in der Landeshauptstadt Potsdam und den kommunalen Unternehmen sichergestellt werden kann, dass keine Auftragsvergabe an Unternehmen erfolgt, deren Werbung sexistisch und diskriminierend ist.

Weiterhin soll auch die Beschwerdemöglichkeit für Bürger:innen, um sexistische oder diskriminierende Werbung bei der Stadt melden zu können, evaluiert und nachhaltig an alle kommuniziert werden.

Der Vorschlag soll der Stadtverordnetenversammlung im Februar 2022 zum Beschluss vorgelegt werden.

gez. Wiebke Bartelt, gez. Sabine Becker, gez. Birgit Eifler, gez. Liane Enderlein, gez. Bettina Franke,

gez. Heiderose Gerber, gez. Dr. Anja Günther, gez. Antonia Heigl, gez. Saskia Hüneke,

gez. Tina Lange, gez. Dr. Sigrid Müller, gez. Babette Reimers, gez. Angela Rößler,

gez. Grit Schkölziger, gez. Jana Schulze, gez. Monique Tinney, gez. Isabel Vandre,

gez. Dr. Sarah Zalfen

Unterschrift

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Beschlussverfolgung gewünscht:

Termin:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen? Ja Nein

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

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung:

Werbung erzeugt Aufmerksamkeit und wirbt für ein Produkt oder eine Dienstleistung. Zugleich transportiert sie Werte und Verhaltensweisen und drückt ein Lebensgefühl aus. Damit prägt sie direkt oder indirekt unser Bild von geschlechtlicher Zuweisung als Frauen und Männern, als Mädchen und Jungen. Darum ist es nicht egal, wie Werbung mit Rollenbildern umgeht und ob sie sexistische Botschaften und Klischees vermittelt.

Sexismus bedeutet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder Geschlechtszuweisung. Dies umfasst Vorurteile und Verhaltensweisen, die Frauen – und Menschen im Allgemeinen - abwerten, verächtlich machen oder auf ihre bloße Sexualität reduzieren.

Analog zur DS 18/SVV/0384 zur Vermeidung sexistische oder diskriminierende Werbung auf öffentlichen Flächen der Landeshauptstadt Potsdam steht bei diesem Antrag die Auftragsvergabe der LHP und der kommunalen Unternehmen im Fokus stehen.

Auch Werbeflächen von Auftragnehmern städtischer Unternehmen in das Stadtbild hinein. Transportieren im Auftrag der Stadt und der kommunalen Unternehmen beauftragte Firmen, etwa im Straßen- oder Tiefbau, sexistische und diskriminierende Werbebotschaften, schaden sie dadurch einerseits den von dieser Werbung betroffenen Personengruppen, zugleich aber auch dem Image der städtischen Unternehmen.

Diese tragen im Gegensatz eine besondere Verantwortung für das Zusammenleben in der Stadt. Der respektvolle Umgang miteinander, ein Leben frei von Diskriminierung, Weltoffenheit und Demokratie sollen Leitbilder sein, die auch kommunale Unternehmen vertreten. Sexismus, Herabwürdigung und Diskriminierung widersprechen diesen Leitbildern.

Als Basis bzw. Maßstab zur Einschätzung sexistischer und diskriminierender Werbung sollen die Grundsätze des Deutschen Werberates gegen Herabwürdigung und Diskriminierung herangezogen werden. Der Werberat hat dazu allgemeine Regeln aufgestellt.

Ebenfalls soll sich bei der Einrichtung der Beschwerdestell an des Deutsches Werberats orientiert werden. Für Beschwerden bei diskriminierender Werbung ist der Deutsche Werberat zuständig.



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

21/SVV/1047

öffentlich

Betreff:

Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in den städtischen Betrieben

Einreicher: Fraktion DIE aNDERE

Erstellungsdatum: 28.09.2021

Freigabedatum: _____

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
03.11.2021	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird – auch in seiner Funktion als städtischer Vertreter in den Gesellschafterversammlungen der städtischen Betriebe – beauftragt:

1. der Stadtverordnetenversammlung mitzuteilen, wie hoch der Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten in den städtischen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ist.
2. die Stadtverordnetenversammlung darüber zu informieren, in welchen städtischen Betrieben die gesetzlich vorgeschriebene Quote von schwerbehinderten Beschäftigten nicht eingehalten wurde oder wird und welche Ausgleichmaßnahmen oder Ausgleichszahlungen in diesen Fällen jeweils umgesetzt wurden.
3. in Zusammenarbeit mit dem Beirat und der Beauftragten für Menschen mit Behinderungen einen Maßnahmenplan zu erarbeiten, um den Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten so zu erhöhen, dass die gesetzlich vorgeschriebene Quote in allen städtischen Betrieben übertroffen wird.

Die Stadtverordnetenversammlung ist im Januar 2022 über den Sachstand zu informieren.

Liane Enderlein und Uwe Rühling
Fraktionsvorsitzende

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Beschlussverfolgung gewünscht:

Termin:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen? Ja Nein

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

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung:

Das Sozialgesetzbuch enthält eine Mindestbeschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen. Gemäß § 154 SGB IX müssen private oder öffentliche Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitsplätzen mindestens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten besetzen. Arbeitgeber*innen, die diese Quote nicht erreichen und weniger schwerbehinderte Menschen beschäftigen, müssen Ausgleichsmaßnahmen umsetzen oder gemäß § 160 SGB IX eine Ausgleichsabgabe an das zuständige Integrationsamt zahlen.

In den letzten Jahren mussten auch Unternehmen der Landeshauptstadt Potsdam Ausgleichsmaßnahmen leisten und Ausgleichsabgaben zahlen (15/SVV/0255 und 15/SVV/0367). Leider hat der Oberbürgermeister die Stadtverordneten bislang nicht unaufgefordert darüber unterrichtet, wie sich der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den städtischen Betrieben seitdem entwickelt hat. Im Gegensatz zu seinem Amtsvorgänger hat Oberbürgermeister Mike Schubert auch auf unsere ausdrückliche Nachfrage die Auskunft verweigert (21/SVV/0930).

Dagegen ist im Leitbild der Landeshauptstadt Potsdam (16/SVV/0275) verankert: *„Potsdam ist eine Stadt der Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz für alle Menschen, unabhängig von Lebensentwurf, Alter, Geschlecht, Behinderung, Herkunft, Kultur, Glaube, sexueller Orientierung und Einkommen.“*

Dieser Anspruch verpflichtet die Landeshauptstadt Potsdam (LHP) aus unserer Sicht dazu, sich deutlich über die ohnehin gesetzlich geregelten Verpflichtungen hinaus und in allen Bereichen, in denen Gestaltungsspielräume der Stadt bestehen, für Inklusion, Teilhabe und Diskriminierungsfreiheit einzusetzen.

Wir gehen davon aus, dass die Mehrheit der Stadtverordneten ein Interesse daran hat, über die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben in den städtischen Betrieben unterrichtet zu werden und sich für die Inklusion in städtischen Betrieben einsetzen will.



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

21/SVV/1099

öffentlich

Betreff:

Personalbedarfsanalyse

Einreicher: Fraktion DIE LINKE

Erstellungsdatum: 13.10.2021

Freigabedatum: _____

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung

Gremium

Zuständigkeit

03.11.2021

Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, in einer Analyse zur Sicherung einer aufgabengerechten Personalausstattung der Stadtverwaltung

- die gegenwärtigen Schwachpunkte (Bereiche mit Unterbesetzung) aufzuzeigen,
- die im Stellenplan enthaltenen nicht besetzten Stellen einschließlich der Dauer und der Gründe für die Nichtbesetzung darzulegen und
- die Möglichkeiten einer Umwidmung nicht besetzter Stellen und andere Wege zugunsten einer besseren Ausstattung unterbesetzter Bereiche zu prüfen.

Die Analyse ist der Stadtverordnetenversammlung in Verbindung mit dem Haushalt 2022/2023 vorzulegen.

gez. Dr. Sigrid Müller, Stefan Wollenberg
Fraktionsvorsitzende

Unterschrift

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Beschlussverfolgung gewünscht:

Termin:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen?

Ja

Nein

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

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung:

Wichtige Voraussetzung für eine voll handlungsfähige Stadtverwaltung ist eine aufgabengerechte Personalausstattung. Obwohl zu Beginn der Wahlperiode durch die Schaffung zusätzlicher Stellen eine erhebliche Personalverstärkung erfolgt ist, sind die damit erhofften Effekte nur teilweise oder gar nicht eingetreten. So ist ein großer Teil der Stellen unbesetzt. Andererseits werden durch eine unbefriedigende Erfüllung von Aufgaben Schwachstellen auch in sensiblen Teilen der Verwaltung sichtbar.

Deshalb sollte mit Blick auf den Haushalt 2022/2023 eine Personalbedarfsanalyse erarbeitet werden.



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

- Änderungsantrag
 Ergänzungsantrag
 Neue Fassung

zur Drucksache Nr.

21/SVV/1099

 öffentlich**Einreicher:** Fraktion DIE LINKE**Betreff:** Personalbedarfsanalyse

Erstellungsdatum 30.11.2021

Eingang 502:

Beratungsfolge:		Empfehlung	Entscheidung
Datum der Sitzung	Gremium		
1.12.2021	SVV		X

Änderungsvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, in Vorbereitung auf den Haushalt 2023/2024 folgende Entscheidungsgrundlagen zu schaffen:

- Es sollen die bestehenden bzw. anstehenden Aufgaben der Verwaltung aufgezeigt werden, die bei einer optimalen Stellenbesetzungsquote bis Ende 2024 nicht bzw. nur unzureichend erfüllt werden können.
- Die Gründe für die nicht leistbare Aufgabenerfüllung sollen benannt werden und unterschieden werden nach:
 - fehlenden Stellen,
 - fehlenden Stellenbesetzungen und
 - anderen Gründen für die fehlenden Kapazitäten.
- Es sind Maßnahmen zu prüfen, wie die Aufgabenerfüllung bis Ende 2024 durch gesamtstädtische Umschichtungen in der Personalausstattung oder andere Lösungen für die Schaffung notwendiger Kapazitäten optimiert werden kann.

Diese Entscheidungsgrundlagen sind der Stadtverordnetenversammlung bis Juni 2022 vorzulegen.

Begründung:

Wichtige Voraussetzung für eine voll handlungsfähige Stadtverwaltung ist eine aufgabengerechte Personalausstattung.

Mit der Erweiterung des Stellenrahmens 2019 und 2020 sollte dieses Ziel erreicht werden. Die erhofften Effekte sind jedoch nur teilweise oder gar nicht eingetreten. Während einerseits ein großer Teil der Stellen unbesetzt ist, werden andererseits durch eine unbefriedigende Aufgabenerfüllung Schwachpunkte auch in sensiblen Teilen der Verwaltung sichtbar.

Aus heutiger Sicht wird das Ziel der aufgabengerechten Personalausstattung erst erreicht sein, wenn

- a. die geschaffenen Stellen auch besetzt sind und
- b. es Methoden gibt, die Aufgabenerfüllung und die Personalausstattung dauerhaft in einem stabilen Gleichgewicht zu halten.

Beides strebt die LHP an. Deshalb sind für den Haushalt 2023/2024 die oben genannten Entscheidungsgrundlagen erforderlich. Auch sollen die auf dem Weg zum Haushalt 2023/2024 gesammelten Wissensgrundlagen, wie Aufgabenerfüllung und Personalausstattung methodisch rückgekoppelt werden können, in die Entwicklung einer systematischen Personalbedarfsmessung für zukünftige Haushaltsaufstellungen einfließen.

gez. Dr. Sigrid Müller, Stefan Wollenberg
Unterschrift



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Der Oberbürgermeister

Beschlussvorlage

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

21/SVV/1119

Betreff:

öffentlich

"Potsdam Bonus" für eine bedarfsgerechte Wohnungspolitik

Einreicher: GB 3 Ordnung, Sicherheit, Soziales und Gesundheit

Erstellungsdatum: 15.10.2021

Freigabedatum: _____

Beratungsfolge:		Empfehlung	Entscheidung
Datum der Sitzung	Gremium		
03.11.2021	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam		X

Beschlussvorschlag: Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

1. „Potsdam Bonus“ in der Vermietungspraxis der ProPotsdam GmbH

Der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Potsdam wird beauftragt, in seiner Funktion als Gesellschafter der ProPotsdam GmbH (ProPotsdam) die vorgenannte Gesellschaft damit zu beauftragen, eine Vermietungsrichtlinie für nicht belegungsgebundene Wohnungen zu entwickeln, mit der ein sog. „Potsdam Bonus“ in europarechtskonformer Weise in der Vermietungspraxis umgesetzt werden kann.

Die Vermietungsrichtlinie, die sogenannte „Potsdam Bonus“-Richtlinie, soll folgenden Zielen dienen:

- Sicherung der Wohnbedürfnisse der Bevölkerung, insbesondere auch von Familien mit mehreren Kindern sowie die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen;
- Vermeidung einer Verdrängung ortsansässiger Potsdamer Bürgerinnen und Bürger vom Potsdamer Mietwohnungsmarkt;
- Vermeidung von unnötigem Pendelverkehr und den damit verbundenen Umweltbelastungen durch Bevorzugung von Miethaushalten, die ansonsten nach Potsdam pendeln würden, weil sie hier z.B. ein Studium oder eine Ausbildung absolvieren oder einer Erwerbstätigkeit nachgehen;
- Sicherung der Wohnbedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger für das Gemeinwesen, insbesondere durch Ausübung von Berufen der Daseinsvorsorge sowie durch dauerhaftes ehrenamtliches Engagement im gemeinnützigen Bereich (z.B. freiwillige Feuerwehr);
- besondere Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen oder Pflegebedürftige;
- Regelungen für Obdachlose und Geflüchtete.
- Reduzierung der Flächeninanspruchnahme
- Sicherung eines funktionsfähigen örtlichen Wohnungsmarktes

Zur Umsetzung dieser Ziele soll ein transparentes, in sich stimmiges Punktesystem entwickelt werden, das den Anforderungen des Europarechts (Freizügigkeit und Niederlassungsfreiheit aller europäischen Bürgerinnen und Bürger) genügt.

Fortsetzung auf Seite 3

Überweisung in den Ortsbeirat/die Ortsbeiräte:

Nein

Ja, in folgende OBR:

Anhörung gemäß § 46 Abs. 1 BbgKVerf

zur Information

Fortsetzung:

Im Rahmen der Prüfung ist u.a. folgende Punkte einzugehen:

- Haushalte mit Kindern, die im Rahmen der üblichen Bonitätsprüfung und bei Berücksichtigung passender Wohnungsgrößen für die jeweilige Wohnung in Frage kommen, werden vorzugsweise im Punktesystem der „Potsdam Bonus“-Richtlinie berücksichtigt.
- Nach der „Potsdam Bonus“-Richtlinie werden bei der Auswahl der Mietinteressentinnen und -interessenten Ortsbezugsriterien (Wohnsitz, Arbeitsstelle, Ausbildung) mit maximal 50 % im Verhältnis zu weiteren, sozio-ökonomischen Faktoren (Einkommen, Kinder, Pflege naher Angehöriger, Behinderung) gewichtet. Die jeweiligen Kriterien werden in einem Punktesystem zu- und untereinander gewichtet.
- Hierfür wird festgelegt, wie genau die Einkommensverhältnisse der Mietinteressentinnen und -interessenten ermittelt und im Punktesystem berücksichtigt werden. Es sind insbesondere auch Kriterien für die Bewertung der Einkommensverhältnisse von mehreren in einem Haushalt/einer Gemeinschaft zusammenlebenden Personen zu definieren.
- Der Ortsbezug im Sinne der Richtlinie kann durch Wohn- oder Arbeitszeiten in der Landeshauptstadt begründet werden.

Dafür sollen stufenweise geeignete Kriterien und Nachweisführungen entwickelt werden. Die Vermietungsrichtlinie soll im Zeitraum von Januar 2022 bis September 2022 bei bis zu 50 Prozent der veröffentlichten Wohnungsangebote im nicht belegungsgebundenen Wohnungsbestand der ProPotsdam erprobt werden.

Dem Hauptausschuss, dem Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Wohnen und Inklusion sowie dem Bündnis für Bezahlbares Wohnen und Bauen der Landeshauptstadt Potsdam ist im dritten Quartal 2022 über die gesammelten praktischen Erfahrungen Bericht zu erstatten.

Dabei ist insbesondere auf folgende Punkte einzugehen:

- das Erreichen der erwünschten Steuerungswirkung,
- die Praktikabilität der Vermietungskriterien,
- die für die Umsetzung erforderlichen Prozesse und eingesetzten Ressourcen
- Möglichkeiten und Grenzen der Übertragbarkeit des „Potsdam Bonus“ auf andere Vermieterinnen und Vermieter, auf die Vergabe städtischer Liegenschaften, das Potsdamer Baulandmodell und die Vergabe von Liegenschaften in städtebaulichen Sanierungs- und Entwicklungsmaßnahmen.

Im Ergebnis der so strukturierten Berichterstattung sind Empfehlung über die Fortführung und Ausweitung des „Potsdam Bonus“ auszusprechen.

Berechnungstabelle Demografieprüfung:

Wirtschaftswachstum fördern, Arbeitsplatzangebot erhalten bzw. ausbauen Gewichtung: 30	Ein Klima von Toleranz und Offenheit in der Stadt fördern Gewichtung: 10	Gute Wohnbedingungen für junge Menschen und Familien ermöglichen Gewichtung: 20	Bedarfsgerechtes und qualitativ hochwertiges Betreuungs- und Bildungsangebot für Kinder u. Jugendl. anbieten Gewichtung: 20	Selbstbestimmtes Wohnen und Leben bis ins hohe Alter ermöglichen Gewichtung: 20	Wirkungsindex Demografie	Bewertung Demografie-relevanz
3	0	3	0	3	210	sehr große

Begründung:

Seit mehreren Jahren ist der Wohnungsmarkt in Potsdam angespannt. Der heutige und zukünftige Wohnungsbedarf wird sowohl geprägt durch einen zunehmenden Bedarf an größeren Wohnungen für Familien mit mehreren Kindern, als auch zunehmenden Bedarf an Wohnraum für Alleinlebende. Das selbständige Wohnen im Alter erfordert nicht nur die Bereitstellung entsprechend geeigneter Wohnungen, als auch die Bereitschaft der Wohnhaushalte, einen Wohnungswechsel in eine kleinere und dafür barrierefreie Wohnung in Betracht zu ziehen. Darüber hinaus gibt es einen kontinuierlichen oder zunehmenden Bedarf an Wohnungen für zum Semesterbeginn nach Potsdam ziehende Studierende, für Auszubildende, Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie und Pendelnde.

Vor dem Hintergrund eines knappen Wohnungsangebots besteht eine Konkurrenz der zuvor genannten Haushalte um die verfügbaren Wohnungen. Dazu kommt, dass der Wohnungsneubau durch die begrenzte Verfügbarkeit von bebaubaren Grundstücken eingeschränkt ist.

Im Sinne einer behutsamen und nachhaltigen Stadtentwicklung werden einerseits Lösungen benötigt, die eine kontinuierliche Ausweitung des bedarfsgerechten Wohnungsangebots ermöglichen, als auch andererseits die vorhandenen Wohnungen für diejenigen bereitstellt, die entsprechend Ihrer Lebenslage eine größere oder kleinere Wohnung benötigen.

Um in Potsdams angespannten Wohnungsmarkt das Angebot an bezahlbaren Wohnungen für Haushalte mit kleinen und mittleren Einkommen zu sichern, ist sowohl die kommunale Bodenpolitik mit den Bundes- und Landesförderungen des sozialen Wohnungsneubaus zu verschränken, als auch soziale Kriterien bei der Vermietung von Wohnungen zu berücksichtigen. Neben den gesetzlich geregelten Mietpreis- und Belegungsbindungen des sozialen Wohnungsbaus sollen auch Modelle wie der „Potsdam Bonus“ bei der Vermietung des kommunalen Wohnungsbestandes eingeführt werden.

Da sowohl der Europäische Gerichtshof als auch die Europäische Kommission in der Vergangenheit mit Blick auf die europäischen Grundfreiheiten (Freizügigkeit und Niederlassungsfreiheit) rechtliche Bedenken gegen die Anwendung bestimmter sogenannter „Einheimischen-Modelle“ geäußert haben, bedarf die Ausarbeitung der konkreten Vermietungsrichtlinien zum „Potsdam Bonus“ besonderer Sorgfalt. Der EuGH sieht Beschränkungen der Grundfreiheiten nur dann als gerechtfertigt an, *„wenn mit ihnen ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel verfolgt wird, wenn sie geeignet sind, dessen Erreichung zu gewährleisten, und wenn sie nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung des verfolgten Ziels erforderlich ist“*. Diese Anforderung muss konkret für den Potsdamer Mietmarkt in der auszuarbeitenden Vermietungsrichtlinie umgesetzt werden.

Bei der Erstellung der Richtlinie kann auf Beispiele aus anderen Kommunen als Orientierung zurückgegriffen werden. Beim Verkauf kommunaler Grundstücke und Wohnungen wird beispielsweise in Pfaffenhofen über ein Punkteverfahren die Vergabe nach festgelegten Kriterien (z.B. Ortsansässigkeit, Belegung, Ehrenamt) geregelt. Auch in Brandenburger Kommunen finden derartige Richtlinien Anwendung, so zum Beispiel in Velten.

Handlungsbedarf durch

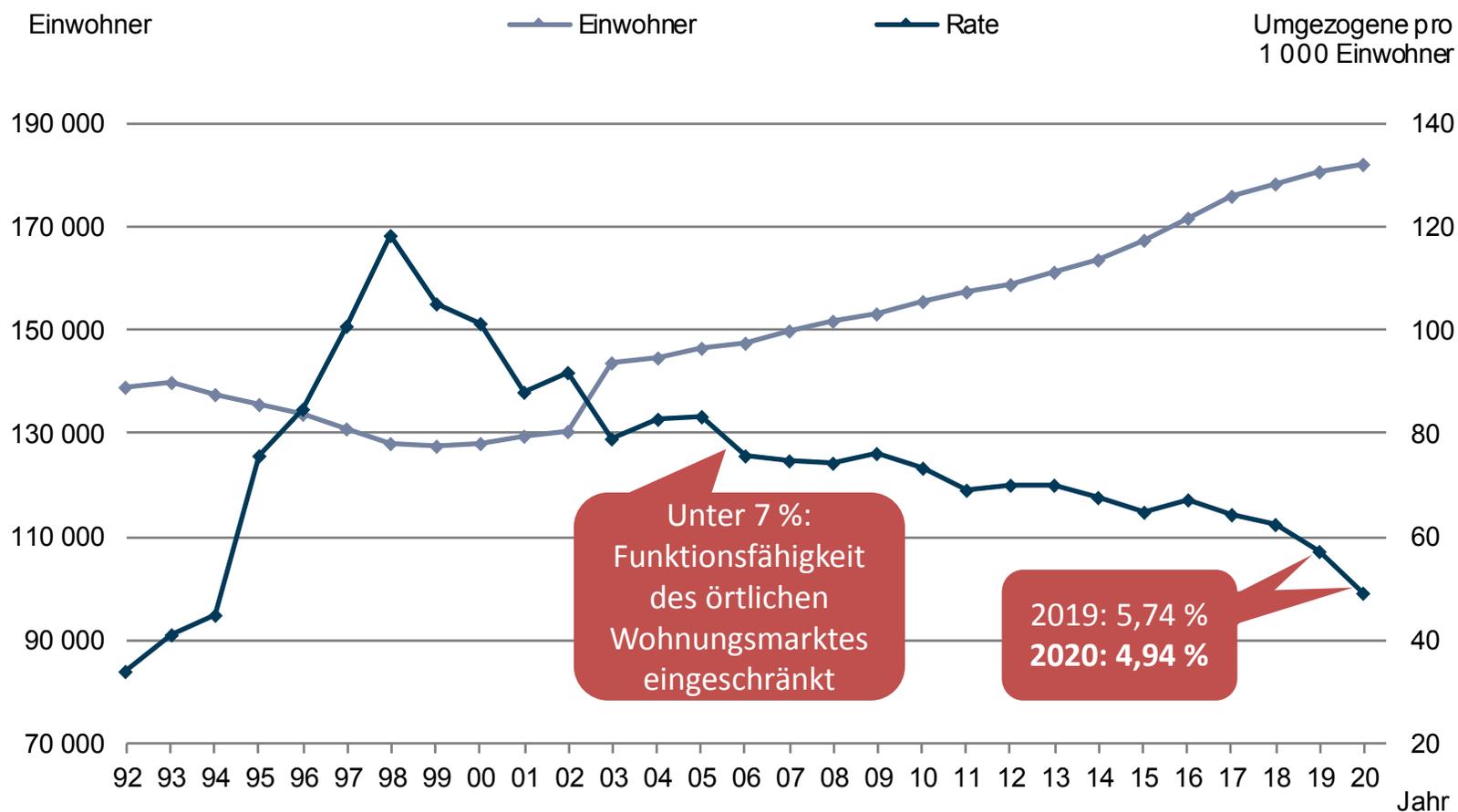
- seit Jahren stark angespannten Wohnungsmarkt mit geringen Leerstandsquoten und hohen Angebotsmieten
- zunehmenden Bedarf an Wohnraum für Familien mit mehreren Kindern und für Alleinlebende
- Konkurrenz der zuvor genannten Haushalte mit weiteren Bedarfsgruppen um die verfügbaren Wohnungen
- insgesamt abnehmende Fluktuation im bestehenden Wohnraum, weil die Nutzungskonkurrenz insbesondere durch Nachfrage von außerhalb geprägt ist.

Bevölkerungsbewegungen



Landeshauptstadt
Potsdam

Bevölkerungsentwicklung und Umzugsrate 1992 bis 2002



Quelle, Landeshauptstadt Potsdam, Bereich Statistik und Wahlen

Potsdam Bonus



Landeshauptstadt
Potsdam

Lösungsansatz: Vermietungsrichtlinie nach „Einheimischenmodell“

Ziele

- Sicherung der Wohnbedürfnisse der Bevölkerung
- Vermeidung einer Verdrängung ortsansässiger Bevölkerung
- Vermeidung von unnötigem Pendelverkehr und den damit verbundenen Umweltbelastungen
- Sicherung der Wohnbedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger für das Gemeinwesen / öffentliche Daseinsvorsorge
- Besondere Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen oder Pflegebedürftige;
- Reduzierung der Flächeninanspruchnahme
- Sicherung eines funktionsfähigen örtlichen Wohnungsmarktes
- Transparenz über Auswahl von Mietinteressenten und Vergabeprozess

Potsdamer Haushalte bevorzugen - ist das zulässig?

Einschlägige Rechtsprechung zu „Einheimischenmodellen“

EuGH, Urt. v. 8.5.2013 – verb. RS. C-197/11 und C-203/11:

- Maßnahme zur Erreichung des Ziels erforderlich und angemessen.
- Bedingungen (Kriterien) stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den sozioökonomischen Aspekten, die dem von der Gemeinde geltend gemachten Ziel entsprechen.
- System muss auf objektiven, nicht diskriminierenden, im Voraus bekannten Kriterien beruhen, damit der Ermessensausübung durch die nationalen Behörden hinreichende Grenzen gesetzt werden.

Stufenweise Entwicklung, Auswertung und Ausweitung

- **Pilotphase Januar bis September 2022:** Stufenweise Entwicklung von Vergabekriterien für 50 Prozent der veröffentlichen Wohnungsangebote der ProPotsdam im nicht belegungsgebundenen Wohnungsbestand
- **3. Quartal 2022:** Auswertung über praktische Erfahrungen und Empfehlungen unter Berücksichtigung insb. folgender Punkte:
 - Erreichen der erwünschten Steuerungswirkung
 - Praktikabilität der Vermietungskriterien
 - Erforderliche Prozesse und Ressourcen
 - Übertragbarkeit auf Vergabe städtischer Grundstücke, das Potsdamer Baulandmodell und die Vergabe von Liegenschaften in städtebaulichen Sanierungs- und EntwicklungsmaßnahmenBerichterstattung dazu im GSWI, Hauptausschuss und Bündnis für Wohnen
- **2023:** Verstetigung und ggf. Ausweitung des Potsdam Bonus

Potsdam Bonus



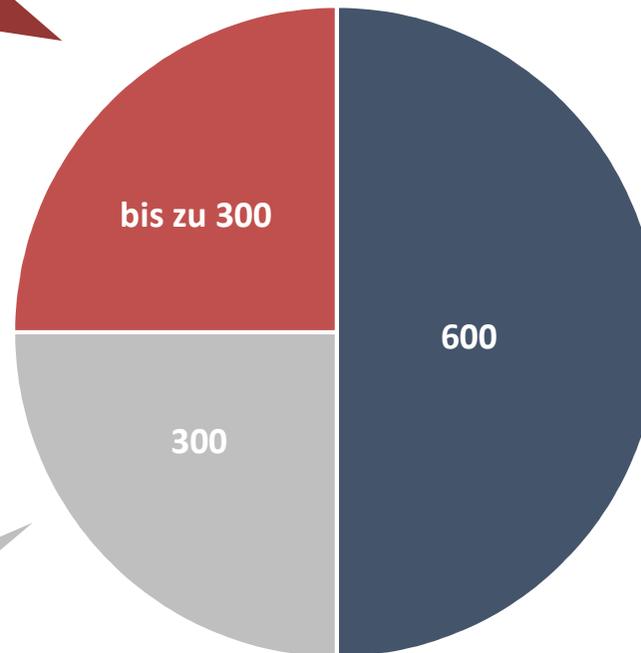
Anwendungsbereich der Vermietungsrichtlinie

Wohnungsangebote pro Jahr (gerundet)

Potsdam Bonus

- Zielgruppen: mittlere Einkommen z.B. bis Höhe WBS + 100; lange Wohndauer in LHP, Wohnungstausch Daseinsvorsorge,
- ProPotsdam entscheidet nach Vermietungskriterien

- #### Frei vermietbare Wohnungen:
- Allgemeiner Wohnungsmarkt



Gebundener Wohnraum:

- Zielgruppen: Geringes Einkommen & Marktzugangsschwierigkeiten
- Benennung (öffentliches Vorschlagsrecht) durch LHP / Bereich 392

■ WBS / WBSPlus ■ Potsdam Bonus ■ frei vermietbar

Mögliche Kriterien

Ortsbezug (maximal 49% Gewichtung), z.B.

- Wohnsitzdauer
- Arbeitsstelle
- Ausbildung
- Ehrenamt

Sozio-demographische Kriterien, z.B.

- Einkommen
- Anzahl Kinder
- Pflege naher Angehöriger
- Grad der Behinderung

Beitrag zur Entlastung des Wohnungsmarktes, z.B.

- i.V.m. Wohnungstausch / Wohnflächenbonus

Potsdam Bonus

Gibt es so etwas schon?



Landeshauptstadt
Potsdam

I.	Kinder	
	je haushaltsangehöriges Kind (§ 4 Absatz 16 und 18 LWoFG)	3 Punkte; max. 9 Punkte
II.	Familiäre Situation	
	Alleinstehend	1 Punkt
	Verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft/Alleinerziehend/mit Partner erziehend	2 Punkte
	je schwerbehinderten/pflegebedürftigen Haushaltsangehörigen, bei GdB (Grad der Behinderung) um mehr als 60 % oder Pflegegrad 2 oder höher	3 Punkte
III.	Wartezeit	
	je angefangenes Jahr ab der ersten Bewerbung bis zum Ablauf der laufenden Bewerbungsfrist; bei Ausschlagung einer Zuteilung aus einer früheren Vergabe in demselben Stadtteil bzw. derselben Ortschaft beginnt die die Wartezeit erst ab der Ausschlagung zu laufen	1 Punkt, maximal 10 Punkte
IV.	Ehrenamtliches Engagement in Ulm	
	Ehrenamtliche Tätigkeit in örtlichen Vereinen oder Institutionen (gemeinnützig i.S.v. § 52 AO) in einer herausragenden oder arbeitsintensiven Funktion (z.B. Feuerwehr, Trainer-/Jugendarbeit, Vorstandstätigkeit) seit mindestens 3 Jahren bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist	bis zu 5 Punkte
V.	Ortsansässige Bewerber	
	Ortsansässig ist, a) wer beim Ablauf der Bewerbungsfrist seit mindestens 24 Monaten ununterbrochen in dem Stadtteil bzw. der Ortschaft des vergabegegenständlichen Baugebiets seinen Hauptwohnsitz hat oder b) wessen Eltern/Elternteil in dem Stadtteil bzw. der Ortschaft des vergabegegenständlichen Baugebiets mindestens seit fünf Jahren ihren Hauptwohnsitz haben.	5 Punkte
VI.	Arbeitsstelle	
	je Arbeitsstelle des Bewerbers und/oder Partner/Ehegatte im Gebiet des Stadtentwicklungsverband Ulm/Neu-Ulm (SUN) und dessen Kooperationspartner	2 Punkte; max. 4 Punkte

Beispiel Ulm

Kriterien für Grundstücksvergabe nach

- Anzahl der Kinder
- Familiäre Situation
- Wartezeit
- Ehrenamt
- Ortsansässigkeit
- Arbeitsstelle

Handlungsbedarf durch

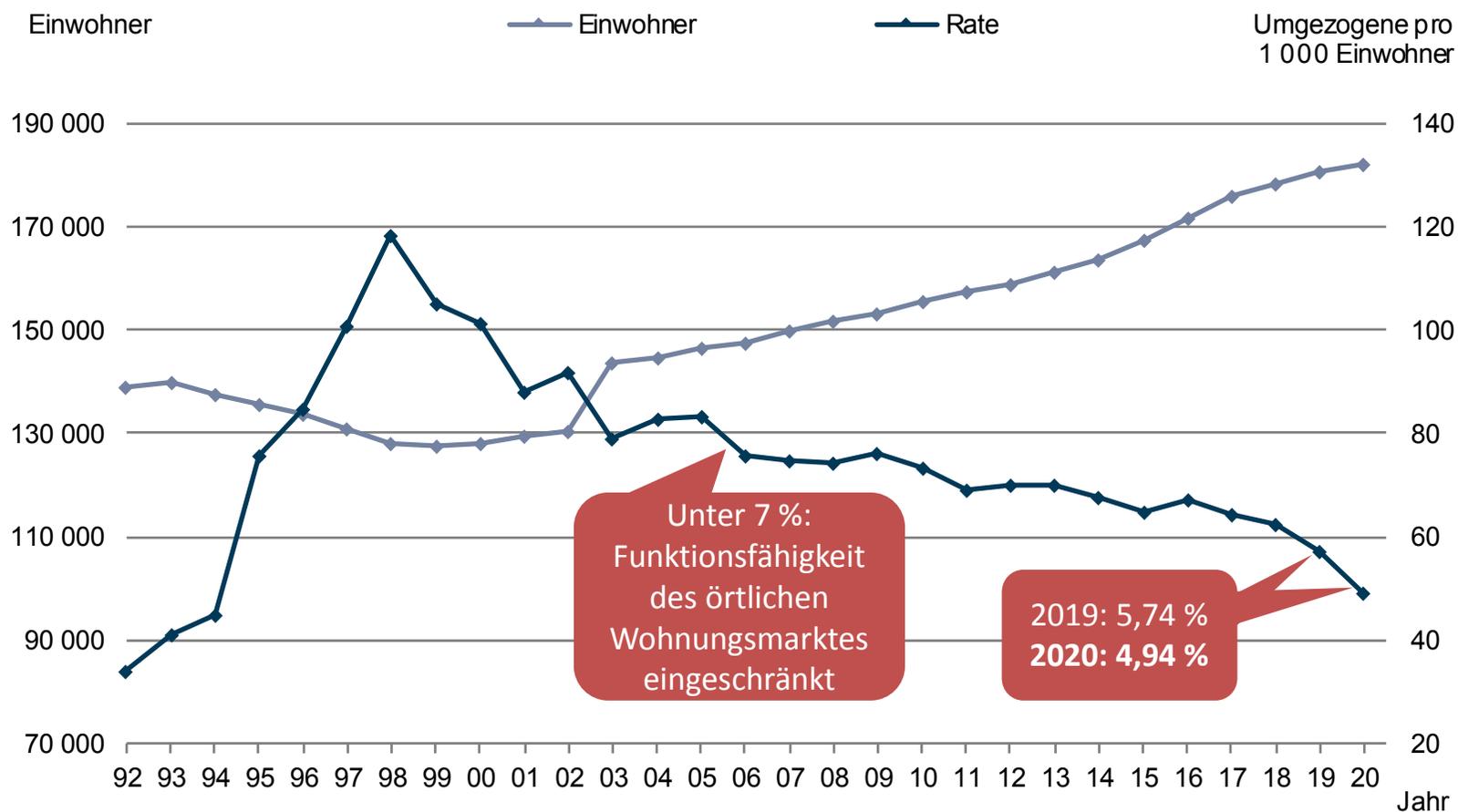
- seit Jahren stark angespannten Wohnungsmarkt mit geringen Leerstandsquoten und hohen Angebotsmieten
- zunehmenden Bedarf an Wohnraum für Familien mit mehreren Kindern und für Alleinlebende
- Konkurrenz der zuvor genannten Haushalte mit weiteren Bedarfsgruppen um die verfügbaren Wohnungen
- insgesamt abnehmende Fluktuation im bestehenden Wohnraum, weil die Nutzungskonkurrenz insbesondere durch Nachfrage von außerhalb geprägt ist.

Bevölkerungsbewegungen



Landeshauptstadt
Potsdam

Bevölkerungsentwicklung und Umzugsrate 1992 bis 2002



Quelle, Landeshauptstadt Potsdam, Bereich Statistik und Wahlen

Potsdam Bonus



Landeshauptstadt
Potsdam

Lösungsansatz: Vermietungsrichtlinie nach „Einheimischenmodell“

Ziele

- Sicherung der Wohnbedürfnisse der Bevölkerung
- Vermeidung einer Verdrängung ortsansässiger Bevölkerung
- Vermeidung von unnötigem Pendelverkehr und den damit verbundenen Umweltbelastungen
- Sicherung der Wohnbedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger für das Gemeinwesen / öffentliche Daseinsvorsorge
- Besondere Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen oder Pflegebedürftige;
- Reduzierung der Flächeninanspruchnahme
- Sicherung eines funktionsfähigen örtlichen Wohnungsmarktes
- Transparenz über Auswahl von Mietinteressenten und Vergabeprozess

Potsdamer Haushalte bevorzugen - ist das zulässig?

Einschlägige Rechtsprechung zu „Einheimischenmodellen“

EuGH, Urt. v. 8.5.2013 – verb. RS. C-197/11 und C-203/11:

- Maßnahme zur Erreichung des Ziels erforderlich und angemessen.
- Bedingungen (Kriterien) stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den sozioökonomischen Aspekten, die dem von der Gemeinde geltend gemachten Ziel entsprechen.
- System muss auf objektiven, nicht diskriminierenden, im Voraus bekannten Kriterien beruhen, damit der Ermessensausübung durch die nationalen Behörden hinreichende Grenzen gesetzt werden.

Stufenweise Entwicklung, Auswertung und Ausweitung

- **Pilotphase Januar bis September 2022:** Stufenweise Entwicklung von Vergabekriterien für 50 Prozent der veröffentlichen Wohnungsangebote der ProPotsdam im nicht belegungsgebundenen Wohnungsbestand
- **3. Quartal 2022:** Auswertung über praktische Erfahrungen und Empfehlungen unter Berücksichtigung insb. folgender Punkte:
 - Erreichen der erwünschten Steuerungswirkung
 - Praktikabilität der Vermietungskriterien
 - Erforderliche Prozesse und Ressourcen
 - Übertragbarkeit auf Vergabe städtischer Grundstücke, das Potsdamer Baulandmodell und die Vergabe von Liegenschaften in städtebaulichen Sanierungs- und EntwicklungsmaßnahmenBerichterstattung dazu im GSWI, Hauptausschuss und Bündnis für Wohnen
- **2023:** Verstetigung und ggf. Ausweitung des Potsdam Bonus

Potsdam Bonus



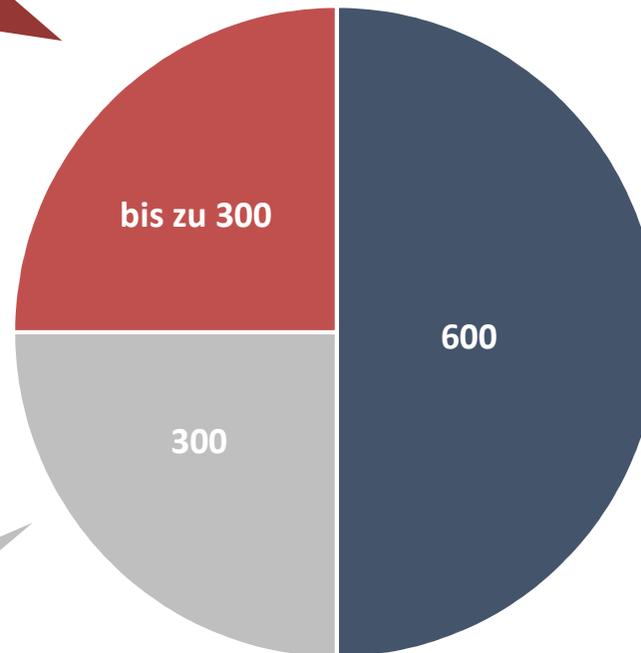
Anwendungsbereich der Vermietungsrichtlinie

Wohnungsangebote pro Jahr (gerundet)

Potsdam Bonus

- Zielgruppen: mittlere Einkommen z.B. bis Höhe WBS + 100; lange Wohndauer in LHP, Wohnungstausch Daseinsvorsorge,
- ProPotsdam entscheidet nach Vermietungskriterien

- #### Frei vermietbare Wohnungen:
- Allgemeiner Wohnungsmarkt



Gebundener Wohnraum:

- Zielgruppen: Geringes Einkommen & Marktzugangsschwierigkeiten
- Benennung (öffentliches Vorschlagsrecht) durch LHP / Bereich 392

■ WBS /WBSPlus ■ Potsdam Bonus ■ frei vermietbar

Potsdam Bonus

Umsetzung



Landeshauptstadt
Potsdam

Mögliche Kriterien

Ortsbezug (maximal 49% Gewichtung), z.B.

- Wohnsitzdauer
- Arbeitsstelle
- Ausbildung
- Ehrenamt

Sozio-demographische Kriterien, z.B.

- Einkommen
- Anzahl Kinder
- Pflege naher Angehöriger
- Grad der Behinderung

Beitrag zur Entlastung des Wohnungsmarktes, z.B.

- i.V.m. Wohnungstausch / Wohnflächenbonus

Potsdam Bonus

Gibt es so etwas schon?



Landeshauptstadt
Potsdam

I.	Kinder	
	je haushaltsangehöriges Kind (§ 4 Absatz 16 und 18 LWoFG)	3 Punkte; max. 9 Punkte
II.	Familiäre Situation	
	Alleinstehend	1 Punkt
	Verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft/Alleinerziehend/mit Partner erziehend	2 Punkte
	je schwerbehinderten/pflegebedürftigen Haushaltsangehörigen, bei GdB (Grad der Behinderung) um mehr als 60 % oder Pflegegrad 2 oder höher	3 Punkte
III.	Wartezeit	
	je angefangenes Jahr ab der ersten Bewerbung bis zum Ablauf der laufenden Bewerbungsfrist; bei Ausschlagung einer Zuteilung aus einer früheren Vergabe in demselben Stadtteil bzw. derselben Ortschaft beginnt die die Wartezeit erst ab der Ausschlagung zu laufen	1 Punkt, maximal 10 Punkte
IV.	Ehrenamtliches Engagement in Ulm	
	Ehrenamtliche Tätigkeit in örtlichen Vereinen oder Institutionen (gemeinnützig i.S.v. § 52 AO) in einer herausragenden oder arbeitsintensiven Funktion (z.B. Feuerwehr, Trainer-/Jugendarbeit, Vorstandstätigkeit) seit mindestens 3 Jahren bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist	bis zu 5 Punkte
V.	Ortsansässige Bewerber	
	Ortsansässig ist, a) wer beim Ablauf der Bewerbungsfrist seit mindestens 24 Monaten ununterbrochen in dem Stadtteil bzw. der Ortschaft des vergabegegenständlichen Baugebiets seinen Hauptwohnsitz hat oder b) wessen Eltern/Elternteil in dem Stadtteil bzw. der Ortschaft des vergabegegenständlichen Baugebiets mindestens seit fünf Jahren ihren Hauptwohnsitz haben.	5 Punkte
VI.	Arbeitsstelle	
	je Arbeitsstelle des Bewerbers und/oder Partner/Ehegatte im Gebiet des Stadtentwicklungsverband Ulm/Neu-Ulm (SUN) und dessen Kooperationspartner	2 Punkte; max. 4 Punkte

Beispiel Ulm

Kriterien für Grundstücksvergabe nach

- Anzahl der Kinder
- Familiäre Situation
- Wartezeit
- Ehrenamt
- Ortsansässigkeit
- Arbeitsstelle



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

21/SVV/1129

öffentlich

Betreff:

Platz an der Nike Gedenkort der Landeshauptstadt Potsdam

Einreicher: Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Erstellungsdatum: 19.10.2021

Freigabedatum: _____

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung Gremium

Zuständigkeit

03.11.2021

Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Platz an der Nike ist ein Gedenkort der Landeshauptstadt Potsdam, der für Veranstaltungen politischer Parteien nicht zur Verfügung steht.

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, das sicherzustellen.

gez.

Fraktionsvorsitzende/r

Unterschrift

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Beschlussverfolgung gewünscht:

Termin:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen? Ja Nein

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

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung

Der Platz an der Nike wurde in diesem Jahr zu wesentlichen Terminen durch eine politische Partei genutzt. Das allgemeine öffentliche Gedenken sollte hier nicht politisch vereinnahmt werden können.



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Der Oberbürgermeister

Mitteilungsvorlage

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

21/SVV/1222

Betreff:
Status UNESCO Creative City of Film

öffentlich

**bezüglich
DS Nr.:**

Erstellungsdatum 11.11.2021

Eingang 502:

Einreicher: Fachbereich Kommunikation und Partizipation

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium
24.11.2021	Hauptausschuss

Inhalt der Mitteilung: Der Hauptausschuss nimmt zur Kenntnis:

Die Landeshauptstadt Potsdam hat am 30. Juni 2019 an die UNESCO den Antrag gestellt, UNESCO Creative City of Film zu werden. Dieser Antrag wurde am 30. Oktober 2019 positiv beschieden. Damit ist Potsdam Teil des insgesamt 246 Städte umfassenden internationalen Netzwerkes der Kreativstädte und erste deutsche Kreativstadt des Films überhaupt. Zum UNESCO Creative City Network gehören außer Potsdam nur noch die deutschen Städte Karlsruhe, Heidelberg, Berlin, Mannheim und Hannover.

Die UNESCO fordert von ihren Kreativstädten alle vier Jahre einen Bericht ein, um die Rechtmäßigkeit des Titels zu bewerten. Dabei werden die Angaben des Antrages mit denen des Berichts verglichen. Wesentlicher Maßstab bei der Bewertung aller Kreativstädte ist überdies die Frage, ob die UN-Nachhaltigkeitsziele eingehalten werden.

Der Hauptausschuss wurde im Juni 2020 letztmalig über den Sachstand informiert. Anlässlich der zweijährigen Zugehörigkeit zum Netzwerk der UNESCO Kreativstädte fasst die beigefügte Berichterstattung die Aktivitäten der letzten Monate zusammen und gibt einen Ausblick auf künftige Projekte.

Die mit der Verleihung des Titels verbundenen Aufgaben und Erwartungen werden nach Einschätzung der beteiligten internen und externen Akteure sehr zielorientiert und zunehmend wahrnehmbar umgesetzt.

Anlage zum Status UNESCO Creative City of Film

Im Oktober 2021 kann die Landeshauptstadt Potsdam (LHP) als UNESCO Creative City of Film (UCCoF) auf eine zweijährige Zugehörigkeit des zurzeit aus 246 Kreativstädten der Sparten Design, Literatur, Musik, Medienkunst, Gastronomie, Handwerk und Film bestehenden Netzwerks der UNESCO-Kreativstädte zurückblicken. Weltweit gehören aktuell 18 Städte zum 2004 gegründeten Filmnetzwerk.



Organisation/Finanzierung/Arbeitsstruktur

Das Thema UNESCO Creative City of Film liegt in der Federführung der Bereiche Marketing und Wirtschaftsförderung. Die operative Arbeit wird seit 1. Juni 2020 von einem Office der UNESCO Creative City of Film in Abstimmung mit der LHP und der sogenannten Consultative Group wahrgenommen. Die Bereiche Marketing und Wirtschaftsförderung sind Teil eines Management Boards, zu dem das bei der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF angesiedelte Office gehört. Dieses Büro ist durch eine in Vollzeit beschäftigte Mitarbeiterin und einen Teilzeitbeschäftigten besetzt. Lisa Nawrocki hat die Aufgabe des sogenannten Focal Points und ist damit Ansprechpartnerin für das UNESCO Creative Cities Network. Sebastian Stielke ist Vorsitzender des Potsdam Guide e. V., Autor, Gästeführer und Schauspieler. Er unterstützt das Büro in Teilzeit. Zur Consultative Group gehören neben dem Management Board Prof. Chris Wahl (Filmuniversität), Kirsten Niehuus (Medienboard Berlin Brandenburg), Friedhelm Schatz (Filmpark Babelsberg) und Knut Bach (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie).



Sommerfest an der Filmuniversität Babelsberg 2021 © Sebastian Stielke

Die Finanzierung dieses Büros erfolgt aus Mitteln der LHP sowie der Mitglieder der Consultative Group. Mit Fertigstellung des Hauses 6 der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF im Mai 2021 konnte das Office der UNESCO Creative City of Film Potsdam dort sein Büro beziehen. Die kostenlose Bereitstellung und Ausstattung des Büros ist der Beitrag der Filmuniversität für das Gesamtprojekt. Die Aufgabe des Office liegt in der lokalen, nationalen und internationalen Netzwerkarbeit. Es macht die Filmstadt Potsdam, seine Akteure und Aktivitäten im Netzwerk und darüber hinaus sichtbar.

Das Management Board trifft sich fünfmal im Jahr zur Abstimmung der operativen Arbeit, zur Vorbereitung der Treffen der Consultative Group, die sich mindestens zwei Mal im Jahr trifft, um die Schwerpunkte der Arbeit zu definieren, sowie zur Vorbereitung öffentlicher Veranstaltungen. Es fanden zahlreiche Treffen des Management Boards und der Consultative Group sowie eine öffentliche Informationsveranstaltung für den erweiterten Kreis der Filmstadt-Akteure und Interessenten im Sinne eines Austausches über die kurz- und langfristigen Planungen sowie zur Vernetzung der Akteure statt. Mehrere Telefonkonferenzen und Webinare des internationalen Filmclusters der UNESCO-Kreativstädte des Films sowie der deutschen Kreativstädte wurden wahrgenommen.

Kommunikation

Anlässlich des 30. Jahrestags der Deutschen Einheit wurde am 5. September 2020 die EinheitsEXPO 2020 unter dem Motto „30 Jahre – 30 Tage – 30 x Deutschland“ in Potsdam eröffnet. In ihrer Präsentation rückte die LHP im Sinne eines nachhaltigen Einsatzes von Ressourcen ganz bewusst den Kreativsektor Film in den Mittelpunkt. Eine Bauzaunausstellung über die von einer Fachjury ausgewählten 50 Filme für den künftigen Boulevard des Films, eine Freiluft-Ausstellung vor dem Filmmuseum Potsdam über „Das filmische Gesicht der Stadt Potsdam“ sowie zwei 3D-TrickArt-Installationen vermittelten Einheimischen

und Gästen auf emotionale Art den Stellenwert des Films für Potsdam. Die Ausstellung und die 3D-TrickArt-Installationen erfahren seit Beginn der diesjährigen Saison im Filmpark Babelsberg eine Nachnutzung. An vier Orten in der Stadt (Drewitz, Groß Glienicke, Filmmuseum, Thalia Kino) wurden vom 2. September bis 4. Oktober 2020 unter dem Motto „30 Tage Kino in Potsdam“ 44 der 50 für den Boulevard des Films ausgewählten Filme gezeigt. Der Eintritt war kostenlos und bot damit vor allem auch Kindern und Jugendlichen den Zugang zum Medium Film.



Bauzaunausstellung 2020 © Sebastian Stielke



Flyer der UCCoF Potsdam © Lisa Nawrocki

Seit der Ernennung Potsdams zur UNESCO Creative City of Film war die Bereitstellung von neuen Inhalten auf den Webseiten des weltweiten UNESCO-Kreativstadtnetzwerks, der Deutschen UNESCO-Kommission sowie der LHP Teil der operativen Arbeit des Office. Ein im Auftrag der LHP erstelltes Logo für die Creative City of Film Potsdam wurde von der UNESCO im April 2020 freigegeben. Zu Beginn des Jahres 2021 wurden Flyer erstellt, die in englischer und deutscher Sprache kompakt über Potsdam als UNESCO Creative City of Film informieren.

Potsdam wird in einer Übersichtsseite aller Creative Cities of Film (<https://citiesoffilm.org>) präsentiert. Das dazugehörige Instagram-Profil der UNESCO Creative City of Film (UCCoF) (https://www.instagram.com/potsdam_city_of_film) wurde 2019 eröffnet und dokumentiert eine große Spannweite filmischer Themen: geteilte Inhalte von Potsdamer Medien-/Film-Institutionen, Filmfestivals, Filmtourismus, Freiluftkinoangebote, Publikumsdiskussionen mit Filmemacher*innen, brancheninterne Informationen zu Veranstaltungen in der Film- und Medienwelt, Workshops, Wettbewerbe und Neuigkeiten von Dreharbeiten sowie Inhalte der UNESCO und den anderen Creative Cities. Der Account verzeichnet aktuell (Stand: 27.09.2021) mehr als 1.260 Abonnenten und 283 Beiträge. Zudem nutzen immer mehr Institutionen die Hashtags #CityOfFilmPotsdam und #FilmstadtPotsdam und markieren die Filmstadt Potsdam regelmäßig in Text oder/und Bild. In den letzten drei Monaten (Juli-September) stiegen die Profilaufrufe um 4,4 %. Es konnte ein Plus von 14 % derer verzeichnet werden, die nach Besuch des Instagram-Accounts auch die Website aufrufen. Die Standorte der User verteilen sich auf Berlin 29,9 %, Potsdam 22,8 %, Hamburg 2,3 %, München 1,1 %, Köln 0,9 %. Auf Länder bezogen stellt sich die Verteilung der Abonnenten wie folgt: Deutschland 78,0 %, USA 2,8 %, Italien 1,7 %, Spanien 1,4 %, England 1,1 %. Aufgeteilt nach Altersgruppen folgen hauptsächlich die 25- bis 34-jährigen (30 %) und die 35- bis 44-jährigen (30 %). Damit erweist sich das Label der UNESCO Creative City of Film auf Instagram als Imagedium für junge Zielgruppen.



Eröffnung des Drewitzer Filmfestival 2021 © Sebastian Stielke

Dass Potsdam seit 2019 UNESCO Creative City of Film (UCCoF) ist, wird zunehmend in der Öffentlichkeit wahrgenommen, wozu auch die Nennung des offiziellen Titels „UCCoF“ in Radiosendungen, Podcasts,

Printmedien (Tageszeitungen und Magazine) beigetragen hat. Auch die Potsdam Marketing und Service GmbH (PMSG) vermarktet die Destination bei potentiellen Touristen verstärkt als Filmstadt. Ein Bericht und Interview mit dem Vorsitzenden des Guide e. V. Sebastian Stielke im Reisemagazin „P“ der PMSG sowie eine PMSG-Podcast-Folge zur UCCoF sind erschienen. Es ist zudem ein Anstieg an Beiträgen in den sozialen Medien und ein verstärktes Angebot an filmischer Erlebbarkeit in Potsdam mit Führungen auf den Internetseiten der PMSG zu verzeichnen – immer unter Nennung des Titels UNESCO Creative City of Film Potsdam. In Vorbereitung ist ein Trailer zur Vorstellung Potsdams als Kreativstadt des Films.

Boulevard des Films

Nachdem 2020 eine Fachjury eine Auswahl von 50 in Potsdam produzierten Filmen für den künftigen Boulevard des Films in der Brandenburger Straße getroffen hat, startete im Herbst 2020 eine öffentliche Bürgerbeteiligung zu diesem Projekt. 44 der 50 Filme wurden kostenlos gezeigt, die Potsdamerinnen und Potsdamer wurden um ein Votum zu ihrem Lieblingsfilm gebeten.

Das Votum erfolgte online sowie analog und brachte folgendes Ergebnis:

1. Platz: „Ich war neunzehn“ – Regie: Konrad Wolf, 1967/68
2. Platz: „Drei Haselnüsse für Aschenbrödel“ – Regie: Václav Vorlíček, 1972/73
3. Platz: „Inglourious Bastards“ – Regie: Quentin Tarantino, Eli Roth, 2009

Der Publikumsfavorit wird seinen Niederschlag auch in der künftigen Gestaltung der Granitplatten finden. Für den öffentlichen Gestaltungswettbewerb gab es neun Einsendungen. Außerdem werden voraussichtlich vier Agenturen zur Abgabe eines Gestaltungsvorschlages aufgefordert. Alle eingereichten Vorschläge werden auf technische Umsetzbarkeit geprüft. Anschließend entscheidet eine Jury im Dezember 2021 über das Ergebnis. Die Umsetzung des Boulevards des Films, die im Sinne der UN-Nachhaltigkeitsziele im Zuge eines geplanten Bauprojektes erfolgt, beginnt im Jahr 2022.

Lokales Netzwerk

Die LHP und das Büro der UNESCO Creative City of Film Potsdam unterstützen und organisieren Veranstaltungen und Projekte rund um das Thema Film.

Aufzuführen sind hier folgende Projekte:

- Ehrung des ehemaligen Generalmusikdirektors der ufa Werner Richard Heymann anlässlich seines 125. Geburtstages/60. Todestages mit einer Tafel des Historischen Parcours am Gebäude des Deutschen Filmorchesters Babelsberg
- Förderung des internationalen studentischen Filmfestivals Sehsüchte durch die LHP, ergänzt durch spezielle Führungsangebote für die Teilnehmenden des Festivals
- Förderung der Ausstellung 40 Jahre Filmmuseum Potsdam durch die LHP
- Förderung der Ausstellung „125 Jahre Kino“ des Filmmuseums durch die LHP
- Am 18. und 25. April 2021 konnte zudem erstmals der Young Audience Award (YAA) der European Film Academy (EFA) nach Potsdam geholt werden. In mehr als 50 europäischen Städten sichteten und diskutierten Jugendliche zwischen 12 und 14 Jahren drei nominierte Spielfilme und stimmten anschließend über den besten europäischen Kinder- bzw. Jugendfilm ab. Erstmals organisierte die Kinderfilmuni Babelsberg in Kooperation mit VISION KINO, dem Filmmuseum Potsdam und der UNESCO Creative City of Film die Veranstaltung. Aufgrund der Pandemie fand die Veranstaltung online statt – mit Erfolg und positiver Resonanz.
- Preisstiftung der LHP für das Festival „moving history“
- Förderung des DEFA-Familienfestes im Kontext des 75. Jahrestages durch die LHP
- Förderung des Jüdischen Filmfestivals Berlin-Brandenburg durch die LHP
- Förderung des Ökofilmfestivals durch die Landeshauptstadt Potsdam



40 Jahre Filmmuseum Potsdam © Manfred Thomas

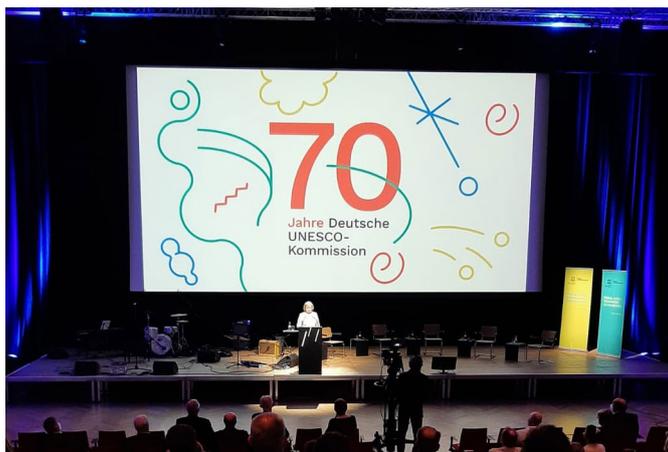
- Förderung des Engagements von Bürgerinitiativen durch die UCCoF. In diesen Kontext gehört die intensive Kooperation mit dem Arbeitskreis Filme und ihre Zeit des Ortsteils Groß Glienicke sowie die Förderung des 1. Drewitzer Filmfestivals. Die finanzielle Unterstützung durch die LHP wurde durch die organisatorisch-inhaltliche sowie kommunikative Unterstützung des Festivals durch das Filmoffice ergänzt. Das Drewitzer Filmfestival war ein Erfolg und wurde mit knapp 1.600 Zuschauer*innen sehr gut besucht. Das Feedback der Besucher*innen war durchweg positiv. Die Kombination des Festivals mit der Ausstellung „Das filmische Gesicht von Drewitz“, den Stadtteilführungen, der Präsentation des „StadtteilopernFilm – Unsere Natur, unsere Zukunft“, den individuellen Filmeinführungen der Präsentation inkl.



Drewitzer Filmfestival 2021 © Katja Zehm

Verlosung des Buches „100 Facts About Babelsberg“ sowie die Zusammenarbeit mit der DEFA-Stiftung im Kontext des DEFA-Jubiläums haben das Filmfest zu etwas ganz Besonderem gemacht. Insgesamt wurden 28 Filme aus dem DEFA-Repertoire präsentiert.

Austausch auf nationaler Ebene



Sommerfest 70 Jahre Deutsche UNESCO Kommission 2021 © Lisa Nawrocki

Deutsche Kreativstädte sind Mannheim und Hannover (Musik), Karlsruhe (Media Arts), Berlin (Design) und Heidelberg (Literatur). Seit der Aufnahme Potsdams in das UNESCO Creative Cities Netzwerk fanden auf Initiative und in Regie Potsdams vier Online-Meetings der deutschen Kreativstädte statt. Die Deutsche UNESCO-Kommission (DUK) folgte ebenfalls der Einladung und begrüßt das aktive Netzwerk. Im Jahrbuch 2020-2021 der DUK ist die UCCoF Potsdam mit Beiträgen des Oberbürgermeisters Mike Schubert sowie des Potsdamer Focal Points Lisa Nawrocki im Kapitel „Stimmen aus der UNESCO-Familie“ vertreten.

Eine Antwort der UNESCO auf die Pandemie sind die Online-Debatten mit dem Titel „ResiliArt: Kunst und Kultur in Zeiten der COVID-19-Pandemie“. Die DUK organisierte am 22. Oktober 2020 eine deutschlandweite Online-Debatte mit dem Titel „Perspektiven für eine vielfältige Kulturlandschaft und nachhaltige Kulturpolitik in Städten und Kommunen“, bei der Alfred Koch (Geschäftsführer der Fakultät I und Studienkoordinator, Filmuniversität Babelsberg) als Repräsentant für die UCCoF Potsdam teilnahm.

Austausch auf internationaler Ebene

Der Austausch auf internationaler Ebene spielt für die Bewertung aller Kreativstädte eine ausgesprochen wichtige Rolle. Für Potsdam spiegelt sich er sich in vielfältigen Aktivitäten wider. Angefangen bei der aktiven Mitwirkung im Filmnetzwerk, das sich seit Beginn der Pandemie anstelle von jährlichen Treffen nunmehr annähernd monatlich zu einem Online-Meeting trifft. Gemeinsam wurde zum Beispiel das am 26. November 2020 stattfindende „Film Education and Media Literacy Forum“ veranstaltet, um über den Stellenwert von Filmbildung und Medienkompetenz zu diskutieren. Die Veranstaltung bot die Gelegenheit, Wissen und bewährte Verfahren auszutauschen und sich gegenseitig dabei zu helfen, die Kraft des bewegten Bildes als Schlüsselinstrument zur Inspiration und Stärkung junger Menschen zu nutzen.



Film Cluster Meeting © David Wilson



Film Education and Media Literacy Forum 2020 © Lisa Nawrocki

Der Austausch auf internationaler Ebene wird auch in der Unterstützung von Initiativen oder der Information von Beteiligungsmöglichkeiten wie dem Poster Drawing Contest für das BIKY International Kids&Youth Film Festival in Busan (Südkorea) deutlich. 2020 hat eine Teilnehmerin aus Potsdam diesen Wettbewerb gewonnen. In Zusammenarbeit mit der Filmuniversität Potsdam KONRAD WOLF, dem Filmmuseum Potsdam, der Studio Babelsberg AG, dem Filmgymnasium und dem Filmpark Babelsberg wurde ein Potsdam-Beitrag für das „Blue Book of Film 2021“ (herausgegeben von der Stadt Qingdao in China) erstellt, der einen kompakten Überblick zum Umgang und den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Filmstadt Potsdams gibt.

Potsdam konnte noch vor der Pandemie Vertreter*innen aus der irischen Filmstadt Galway während der Media Tech Hub Conference 2019 begrüßen. Im Kontext der Berlinale 2020 waren Gäste aus der Filmstadt Sarajewo in Potsdam, um über die UCCoF Potsdam mit Vertreter*innen der LHP, des Filmmuseums Potsdam, der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF sowie des Media Tech Hub in einen Erfahrungsaustausch zu treten. Die Pandemie ließ ab März 2020 Aktivitäten im Netzwerk nur noch online zu. Das Annual Meeting 2020, das ursprünglich in Santos (Brasilien) stattfinden sollte, wurde abgesagt und als Online-Event mit der Überschrift „UNESCO Creative Cities: Build back better from COVID-19“ am 6. und 7. Juli 2021 realisiert. Für dieses internationale Event wurde vom Filmnetzwerk und der UNESCO neben Bristol auch Potsdam ausgewählt und durfte einen Beitrag in Videoformat zu „Building cities back better through culture and creativity“ vorbereiten und präsentieren. Potsdam war die einzige deutsche Stadt, die sich in diesem Rahmen präsentieren konnte und eine von nur 35 Städten, die sich innerhalb des Treffens aller 246 Städte mit ihren Aktivitäten vorstellen konnte. Große Aufmerksamkeit fand in diesem Zusammenhang vor allem die Verknüpfung des Titels einer UNESCO-Kreativstadt mit der Zugehörigkeit großer Teile Potsdams zum UNESCO-Welterbe.



UNESCO Welterbetag in Potsdam 2021 © LHP/Lisa Nawrocki

Die GEECT Konferenz Transversal Entanglement Artistic Research in Film fand vom 3. bis 5. Juni 2021 als international angelegtes Online-Event aus Potsdam statt. Organisiert wurde die Konferenz unter der Leitung des Instituts für künstlerische Forschung (IKF) an der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF. Durch die Kooperation mit der UNESCO Creative City of Film Potsdam wurden drei Vortragende aus dem Ausland eingeladen (darunter auch Claire Denis aus Frankreich). Jede Creative City of Film hatte die Möglichkeit, sich kostenfrei für die Teilnahme zu registrieren. Die Einladungen wurden von Busan, Bristol, Galway, Bradford, Łódź und Valladolid angenommen.

An der UNESCO World Conference on Education for Sustainable Development nahm Lisa Nawrocki vom 17. bis 19. Mai 2021 teil. Im Anschluss an die Konferenz fand der nationale Auftakt in Deutschland

teil, bei dem sich Lisa Nawrocki mit aktiver Teilnahme an dem Handlungsfeld Förderung nachhaltiger Entwicklung auf lokaler Ebene einbrachte. Insgesamt gab es mehr als 2.800 Teilnehmer*innen bei der globalen Konferenz. Mehr als 10.000 Zuschauer verfolgten den YouTube-Livestream. Organisiert wurde das Event von der UNESCO in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung in Berlin und der Deutschen UNESCO Kommission in Bonn. Am Ende der Konferenz wurde die „Berlin Declaration on Education for Sustainable Development“ veröffentlicht, die Städte und Kommunen dazu aufruft, die UN-Nachhaltigkeitsziele und die Agenda 2030 bestmöglich umzusetzen.



Polish Feature Film Festival 2021 © Guillaume Rousseau

Vom 17. bis 19. September 2021 war Potsdam durch Lisa Nawrocki im Austausch mit der UCCoF Łódź Polen. Auf der Agenda standen u. a. Besuche der Film School Łódź, des National Center of Film Culture (EC1) und des Museums of Cinematography. Der Austausch ermöglichte weitere Überlegungen für das Kooperationsprojekt Female Landscape, das vor dem Hintergrund aktueller innenpolitischer Entscheidungen in Polen einen besonderen Stellenwert hat. Vom 19. bis 23. September 2021 war Potsdam zu Gast in Gdynia und des dort stattfindenden Polish Feature Film Festival. Die Stadt Gdynia hat sich im Juni 2021 als UCCoF beworben und zum Festival eingeladen. Im Rahmen der Präsenz in Gdynia wurde auch der Austausch mit der spanischen Filmstadt Valladolid befördert.

Die Kooperationen auf nationaler und internationaler Ebene tragen zu einer stärkeren Positionierung Potsdams als Filmstadt bei.

Machbarkeitstudie Umweltfilmfestival

Die Landeshauptstadt Potsdam hat eine Machbarkeitsstudie für die Ausrichtung eines „Umwelt-Film-Festivals“ (Arbeitstitel) in Potsdam in Auftrag gegeben, die u. a. in Zusammenarbeit mit Dieter Kosslick, dem ehemaligen, langjährigen Direktor der Berlinale, durchgeführt und von der Heinz Sielmann Stiftung unterstützt wird. Als national und international anerkannte Klima, Wissenschafts- und Filmstadt (insb. als UNESCO Creative City of Film) ist Potsdam wie keine andere Stadt für die Austragung eines Festivals geeignet, das Umweltschutz, Film und Wissenschaft miteinander verbindet. Die LHP hat sich zum Ziel gesetzt, mit einem neuen Festival eine weithin sicht- und erlebbare Plattform für die Meinungsbildung und den Austausch zu klimapolitisch relevanten Themen in der Stadt zu entwickeln. Dabei sollen die Themen Klimaschutz, Nachhaltigkeit und Biodiversität in der Stadt Potsdam gestärkt werden, um den Prozess des Klimaschutzes noch intensiver in Gang zu bringen. Dieses neue Event soll ein ökologisch orientiertes Filmfestival werden, das unterhaltsam ist, globale, nationale und lokale Geschichten erzählt, wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse vermittelt und Denkanstöße liefern soll. Die drei Elemente Kultur (Filme), Wissenschaft (Diskussion und Expertenwissen) und Klima-/Umwelt-Markt bilden die drei Säulen des Festivalkonzepts und stellen ein Alleinstellungsmerkmal gegenüber ähnlichen thematischen Filmfestivals dar. Es soll ein Publikumsfestival für alle Altersklassen und Bevölkerungsgruppen mit einem besonderen Fokus auf das ‚Junge Publikum‘ werden. Die Teilnehmer*innen sollen die Möglichkeit erhalten, mit Künstler*innen, Wissenschaftler*innen, Expert*innen und Journalist*innen in einen Dialog zu treten. Bereits bestehende Institutionen und Initiativen sollen integrativ in ein Gesamtkonzept einbezogen werden. Für eine nachhaltige Festivalorganisation wäre ein/e Beauftragte/r denkbar, der/die Nachhaltigkeit in wesentlichen Bereichen wie Ernährung, Energie, Abfall und Transport umsetzt. Der Endbericht zur Studie liegt der LHP Ende Oktober 2021 vor.



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Der Oberbürgermeister

Mitteilungsvorlage

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

21/SVV/1123

Betreff:
Potsdamer Integrationsvereinbarung für Geflüchtete

öffentlich

**bezüglich
DS Nr.:**

Erstellungsdatum 18.10.2021

Eingang 502:

Einreicher: GB 3 Ordnung, Sicherheit, Soziales und Gesundheit

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung

Gremium

03.11.2021 Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Inhalt der Mitteilung:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis:

Ziel der Integrationsvereinbarung ist es, für in Potsdam lebende Geflüchtete Anreize und Unterstützungsmöglichkeiten zu schaffen, die Integration in die Stadtgesellschaft, Arbeit und Ausbildung zu verbessern. Die Integrationsvereinbarung wird zwischen der Landeshauptstadt Potsdam und dem / der Geflüchteten geschlossen (Anlage1).

Während der / die Geflüchtete sich in der Vereinbarung zur Wahrnehmung konkret festgelegter Integrationsschritte verpflichtet, besteht die Leistung der Landeshauptstadt darin, die entsprechenden Angebote für diese Integrationsschritte bereitzustellen. Eine Übersicht der durch die Landeshauptstadt Potsdam aktuell bereitgestellten Integrationsangebote für Geflüchtete liegen als Anlage 2 und Anlage 3 bei. Die nachgewiesenen Bemühungen der / des Geflüchteten werden bei der Prüfung aufenthaltsbeendender Maßnahmen berücksichtigt.

Für das Angebot zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung wird durch die Verwaltung ein Kurzkonzept erarbeitet. Das Kurzkonzept konkretisiert die verwaltungsinternen Ablaufprozesse sowie die Koordination zwischen Ausländerbehörde und Integrationslotsen. Zudem wird die Umsetzung der Potsdamer Integrationsvereinbarung für Geflüchtete in einer Dienstanweisung geregelt. Das Verfahren wird vor in Kraft treten dem Ministerium des Innern und für Kommunen vorgelegt und abgestimmt. Ziel ist es, die Integrationsvereinbarung in Potsdam ab Januar 2022 anzuwenden.



Integrationsvereinbarung

Zwischen [NAME, VORNAME, ADRESSE]

und der Landeshauptstadt Potsdam, vertreten durch den Oberbürgermeister,
für den Zeitraum von ... bis ...

Mit dieser Vereinbarung legen die Parteien konkrete Integrationsziele fest. Die Erreichung dieser Ziele dient der Perspektivbildung und der verbesserten Teilhabe in der Gesellschaft.

Vereinbarte Ziele für

- 1. Sprache und Bildung:
 - Teilnahme an einem Deutschsprachkurs mit dem Ziel, das Sprachniveau zu erreichen
 - Besuch der Schule, um bis zum..... einen Schulabschluss zu erreichen
 - Besuch der Bildungsmaßnahme

- 2. Arbeitsmarkt:
 - Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
 - Aufnahme einer Berufsausbildung
 - Aufnahme einer anderen Maßnahme (z.B. Einstiegsqualifizierung, FSJ, BFD, Praktikum)

- 3. Weitere Integrationsbemühungen
 - Aufnahme einer sonstigen Tätigkeit (z.B. Ehrenamt)
 - Andere, formlos als Anlage beigefügt.

Leistungen der Landeshauptstadt Potsdam

1. Die Landeshauptstadt Potsdam stellt ein Angebot zur Unterstützung der oben genannten Person bei der Erreichung der vereinbarten Ziele bereit.
2. Die Landeshauptstadt Potsdam als örtlich zuständige Ausländerbehörde wird bei der Prüfung von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen Nachweise der Erreichung der vereinbarten Ziele bzw. Nachweise der ernsthaften Bemühung der oben genannten Person zur Erreichung dieser Ziele berücksichtigen.



Landeshauptstadt
Potsdam

Durch diese Vereinbarung ergibt sich keine Änderung am Rechtsstatus der Ausreisepflicht. Auch ein unmittelbarer Rechtsanspruch oder ein Anspruch auf eine gebundene Ermessensentscheidung lässt sich daraus nicht unmittelbar ableiten. Bei fehlender Mitwirkung oder einer Eintragung im Bundeszentralregister kann diese Vereinbarung seitens der Landeshauptstadt Potsdam vorzeitig gekündigt werden.

Ein Exemplar der Vereinbarung ist der/dem Unterzeichnenden ausgehändigt worden.

Potsdam, *Datum*

Der Oberbürgermeister

Name

Integrationsangebote für Geflüchtete im Fachbereich Wohnen, Arbeit und Integration

In der Arbeitsgruppe Arbeitsmarktintegration Zugewanderter (3932) des Bereiches Arbeit und Beschäftigung werden folgende Aufgaben ausgeführt:

- Planung und Durchführung individueller Beratungsprozesse für Geflüchtete und Neuzugewanderte
- Vermittlung und Begleitung in zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote, Erwerbstätigkeit oder Qualifizierungen
- Umsetzung von Förderprojekten und Integrationsangeboten/ Einwerben und Abrechnen von Fördermitteln
- Herstellung von Transparenz über Bildungsangebote für Neuzugewanderte
- Planung und Durchführung von themenspezifischen Veranstaltungen, Gruppen- und Workshopangeboten
- Netzwerkarbeit in der Integrationsarbeit
- Ableitung von Handlungsbedarfen und Lösungsansätzen im Handlungsfeld Integration

Die folgenden Angebote und Projekte werden aktuell umgesetzt bzw. geplant:

1. **Beratung: Integrationsbegleitung für Geflüchtete und Neuzugewanderte (kommunales, unbefristetes Angebot seit 01/2017)**

- Insgesamt 3 VZE Integrationsbegleitung (aktuell nur 1 besetzt)
- Anlauf- und Beratungsstelle für integrationsrelevante Fragen
- Individuelle Beratung zum Arbeitsmarkt und zu Beschäftigungsmöglichkeiten
- Vermittlung in Arbeit, Ausbildung und Sprachkurse
- Unterstützung im Bewerbungsprozess
- Veranstaltungen von „Matchings“ mit Arbeitgebern und eine enge Zusammenarbeit mit der Jugendberufsagentur, dem Jobcenter, der Arbeitsagentur und anderen Akteurinnen und Akteuren des Integrationsnetzwerks
- Beratungen sind auf Deutsch, Englisch, Arabisch und Französisch möglich.

Ergebnisse (Zeitraum 01/2017 – 10/2021):

- 614 Teilnehmende der Beratung, davon (zum Zeitpunkt des Erstgesprächs) mit Duldung: 39, mit Gestattung: 108
- Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeit: 116, Ausbildung: 16, geringfügige Beschäftigung: 9, Sprachkurse: 62, Praktika: 14, Brückenmaßnahmen der Hochschulen: 15, Schulen (z.B. ZBW): 12, Studium: 5, Ehrenamt: 3

2. **ESF-Landesförderung Stadt-Umland-Wettbewerb: Projekt „Vielfalt als Chance – Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ (Zeitraum: 03/2018-06/2022)**

- 1 VZE Integrationskoordination, Vollfinanzierung mit 30 % Sachkostenpauschale

- Webseite Integrationslupe (ilupp.de) zur Darstellung und Transparenz der bildungs- und arbeitsmarktbezogenen Angebote für Geflüchtete und Zugewanderte in der LHP
- Aktuell: Vorbereitung und Konzeption eines „digitalen Integrationsmanagements“ zur schnelleren und effizienteren Hilfe für Ratsuchende durch die Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure der Integrationsarbeit auf einer digitalen Plattform
 - > Vorbild: Kommunen in Baden-Württemberg sowie Kommunale Integrationszentren in NRW
 - > könnte auch die Zusammenarbeit im Rahmen der Integrationsvereinbarungen vereinfachen

3. ESF-Bundesprojekt Jugend stärken im Quartier (verortet in Arbeitsgruppe 3931 Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsförderung):

- 1 VZE Case Management, 1 VZE Jugend-Info-Point, 0,8 VZE Projektmanagement, Fehlbedarfsfinanzierung
- Ziel des Projekts: junge Menschen, denen eine Zukunftsperspektive fehlt und die durch andere Angebote besonders schwer zu erreichen sind, mit niedrigschwelligen Angeboten zu aktivieren und ihre Kompetenzen und Persönlichkeit zu stärken, um ihnen den Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit zu ermöglichen
- Teilzielgruppe: junge neuzugewanderte Menschen mit besonderem Integrationsbedarf
- Ergebnisse (Zeitraum 01/2019 bis 08/2021): Begleitung und Beratung von 71 geflüchteten Jugendlichen zwischen 12 und 26 Jahren

4. *Zukünftig mögliche ESF-Landesförderung*

- Zielgruppe: Drittstaatenangehörige und EU-Bürger/-innen
 - Gefördert werden 15 Projekte, angesiedelt in Kommunen mit bis zu 1 Million Euro pro Projekt
 - 3 bis 4 VZE und Sachausgaben
 - Beratung und Hilfestellung bei Themen Arbeit, Leben, Familie, Wohnen, Freizeit, Bildung und Alltag
 - Problemlösende Anlaufstelle durch Schaffung von Transparenz über vorhandene Angebote
 - Willkommenskultur und Unterstützung für internationale Fach- und Arbeitskräfte
 - Unterstützung Geflüchteter in Arbeit und Beschäftigung
 - Besonderer Fokus auf Frauen
- => Ergänzung und Ausbau der Integrationsbegleitung von Geflüchteten

Lfd. Nr.	Träger	Kurzbezeichnung	Laufzeit (Monate)	Ziele
1	Soziale Stadt ProPotsdam gGmbH	Potsdamer Kickerturnierserie 2021	12	1. 8 Kickerturniere veranstalten (8 Termine a 10 Personen, Homepage), 2. Weihnachtkickerturnier (20 Personen, Homepage), 3. Menschen mit Migrationshintergrund einladen (2-3 Teilnehmer in der Rangliste /EAP-Unterstützung laut Vertrag.
2	Soziale Stadt ProPotsdam gGmbH	Kreativ sein - Kunst machen Teil 2	12	Angebote 2x monatlich für Kinder 8-13 J aus der Nachbarschaft (5Teilnehmer/ Termine, Homepage), 2. Kinder mit Migrationshintergrund in Living Quarter ansprechen (mind. 2 Teilnehmer/ Termine), 3. verschiedene Angebote schaffen (Erläuterung in Infos, Homepage/ Flyer) .
3	Soziale Stadt ProPotsdam gGmbH	Feste, Veranstaltungen und Workshops im Quartierstreff Staudenhof	10	-
4	Soziale Stadt ProPotsdam gGmbH	Kiezkultur /stadtteilbezogene Förderung) - Anschlussförderung	12	1. Besuche und Nutzungen für Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund atraktiver gestalten (Teilnehmende, Beobachtung, Befragung, Statistik), 2. interkulturelle Gemeinschaft stärken im Quartier (Teilnehmende von interkulturellen Gruppen/ Menschen bei der Planung von Veranstaltungen, Statistik), 3. Raum für individuelle Bräuche und Traditionen schaffen und fördern (Entstehung neuer Angebote, Weiterführung bestehender Angebote, Statistik) .
5	Soziale Stadt ProPotsdam gGmbH	Lotsin für Integration und Nachbarschaft (stadtteilübergreifende Förderung) - Anschlussförderung	12	1. Stärkung und Zusammenarbeit mit GUs (Realisierung vor Ort Projekte, Einbindung der Bewohner*innen in Angebote im Quartier), 2. Besuche und Nutzungen von Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund in den Häusern (Teilnehmende, Beobachtungen, Statistik, Besucherzahlen), 3. Entwicklung einer bedarfsgerechten Angebotskultur für Menschen mit Fluchthintergrund (Anzahl an gemeinsamen entwickelten Angeboten/ Projekten) .
6	Katte e.V.	LGBT.integration Potsdam (Stärkung des Selbsthilfe-Netzwerkes von geflüchteten Lesben, Schwulen, Bisexuelle, Trans* und Inter*Personen)	12	1. Stärkung Selbsthilfe durch queere Geflüchtete (Zahl der ehrenamtlich Mitarbeiter), 2. Quantitative und qualitative Sicherung der Beratungsangebote (Zahl der Beratungen/ Teilnahmen an Fortbildungen), 3. Erhöhung der Sichtbarkeit queerer Geflüchteter (Durchführung konkreter Aktionen) .
7	AWO Bezirksverband Potsdam e.V.	Integrationspauschale 2021, AWO Wohnanlage Bornim, Bereich Asyl	12	1. Maßnahmezeitraum werden 500 Angebote zur Förderung der sozialen Integration durchgeführt (Anzahl der Angebote im Maßnahmezeitraum); 2. Unterstützung der Angebote durch min. 500 Ehrenamtsstunden von Bewohner.innen und Nachbarn (Anzahl der Ehrenamtsstunden von Bewohner.innen und Nachbarn), 3. Die Angebote werden von mind. 4000 Bewohner.innen und Gästen im Maßnahmezeitraum genutzt (Anzahl der monatlichen Nutzerinnen an Angeboten (Statistik der Kontakte).

8	Internationales Center für Deutsche und Immigranten Center e.V.	Förderung von Angeboten der sozialen Integration von Flüchtlingen - Integrationsbudget 2021 der Landeshauptstadt Potsdam	12	1. Eine nachhaltige Verbesserung der Willkommens- und Anerkennungskultur in der Landeshauptstadt Potsdam (Beteiligung diverser Teilnehmer, bestehend aus Einheimischen und Geflüchteten, positiven Austausch, beidseitiges Verständnis, Teilnehmerliste, Nationalitäten), 2. Verhinderung von Ausgrenzung der Geflüchteten und Ausbau zivilgesellschaftliches ehrenamtliches Engagements von Geflüchteten und Anwohnenden (dauerhafte Involvierung der Geflüchteten in Projekten in der LHP durch ehrenamtliches Engagement die Gegenseite Akzeptanz in der Gesellschaft, Teilnehmerliste Herkunftsland), 3. Förderung der gegenseitigen Akzeptanz Geflüchteter und Anwohnendeals Begegnungsmöglichkeit und Entwicklung nachbarschaftlicher Zusammenhalts und Stärkung interkultureller Lernprozesse (gemeinsame Durchführung der Projekte wie z.B. Runde Tische Diskussionen oder Wandern mit Menschen aus der Nachbarschaft, wächst Gemeinschaftsgefühl, Teilnehmerliste mit Postleitzahl).
9	Groß Glienicker Begegnungshaus e.V.	Integrationsprojekte des Groß Glienicker Begegnungshaus e.V. gemeinsam mit dem Alexander-Haus e.V. und der Gemeinschaftsunterkunft Groß Glienicke (Living Quarter GmbH)	12	1. niederschwellige, abwechslungsreiche Freizeitangebote vor Ort & in der näheren Umgebung/im Sozialraum schaffen (Teilnehmertzahlen; Auswertungen mit /Feedback von Teilnehmenden), 2. Vernetzung und Austausch zw. Bewohner*innen der Gemeinschaftsunterkünfte & Groß Glienicker*innen (differenzierte Teilnehmerzahlen (Groß Glienicker*innen/ Bewohner*innen), Fragebögen, Feedback), 3. Vertrauen schaffen & Ansprachemöglichkeiten auch abseits der gezielten Projekte bieten (Aufsuchen von Seiten der Teilnehmenden/ Bewohner*innen der GU auch abseits der spezifischen Angebote) .
10	Flüchtlingsarbeit Ev. Kirchenkreis Potsdam	Potsdam open - interkulturelle Begegnungen	12	1. Kulturelle und religiöse Vielfalt werden als positiver Beitrag zur Integration erlebt (Vielfalt in Kultur und Religion wird sichtbar), 2. Migrantische Communities organisieren ihr solidarisches Miteinander (Organisationsformen werden entwickelt, der Austausch untereinander gefördert), 3. Geflüchtete Migrant*innen und Deutsche gestalten und diskutieren Ideen zum Zusammenleben (Angebote zur politischen und kulturellen Bildung werden durchgeführt) .
11	Universitätssportvereine in Potsdam e.V.	USV integrativ	12	1. Gewinnung von ehrenamtlichen Trägern mit Fluchthintergrund oder für Geflüchtete (Einsatz und Ausbildung von Ehrenamt), 2. Inanspruchnahme des Angebots durch Geflüchtete (Teilnahme), 3. Ferien- und Freizeitaktivitäten als offenes Angebot (Teilnahme) .
12	AWO Bezirksverband Potsdam e.V.	Integrationspauschale 2021, Erzählcafé für zugewanderte Menschen	12	1. Begegnungsmöglichkeiten für Migrant.innen durch/ Potsdamer.innen durch Teilnahme am Erzählcafé (Teilnehmenden-Statistik), 2. pandemiebedingte Unterstützungsangebote (Statistik zur Nutzung und Umsetzung von Angeboten), 3. gemeinsame Organisation und Durchführung von Ausflügen, Aktivitäten und Festen (Besucher.innen-Statistik) .
13	StadtteilLaden im Kirchsteigfeld e.V.	Beratung und Betreuung von geflüchteten Familien aus dem Kirchsteigfeld und Umgebung	12	1. Förderung der Teilhabe durch niederschwellige Beratung, Begleitung und Unterstützung (Anzahl der Beratungen: persönlich, schriftlich, telefonisch und digital), 2. Integration durch Begegnungen und Kennenlernen der näheren Umgebung (Durchführung integrativer Angebote (im STL & Ausflüge) und Förderung von Tandems & Patenschaften), 3. Verbesserung der Deutschkenntnisse durch niederschwellige Sprachangebote (Durchführung des Sprachcafé und/oder kleiner Sprachtrainingsgruppen, abhängig von der Pandemie) .

14	Social Science Works gUG	„Sag mir wer du bist!“ Theater und Deliberation für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund	11	1. Durchführung der Workshopreihe (20 Treffen fanden statt Quelle: Teilnahmelisten), 2. eine Gruppe von circa 10 Frauen mit und ohne Migrationshintergrund (Quelle: Teilnehmerliste), 3. Interkultureller Austausch zu Werten anregen (Gespräche zu Werten zwischen den Frauen fanden statt (Quelle: Feedbackfragebögen + Schlussbericht).
15	Stadtteilnetzwerk Potsdam-West e.V.	PlapperFix-Café 2.0 - Stadtteilnetzwerk Potsdam-West e.V.	12	1. Das Angebot wird durchschnittlich von 15 Menschen mit und ohne Migrationshintergrund je Angebotstag angenommen (Anzahl der Nutzer:innen mit und ohne Migrationshintergrund je Angebotstag), 2. Ehrenamtliche unterstützen das Angebot PlapperFix mit 120h/Jahr (Anzahl der geleisteten Ehrenamtsstunden im Jahr), 3. In den Angebotszeiten werden zusätzlich 20 Angebote geschaffen, welche aktiv das Zusammenwirken von Nutzer:innen mit und ohne Migrationshintergrund fördern (Anzahl der zusätzlichen Angebote, bei denen die Nutzer:innen mit und ohne Migrationshintergrund zusammenwirken) .
16	Stadtteilnetzwerk Potsdam-West e.V.	PlattenFix 2021 - Stadtteilnetzwerk Potsdam-West e.V.	12	1. mindestens 60 Menschen mit Migrationserfahrung erhalten 2021 bei Bedarf ein verkehrssicheres Fahrrad (Anzahl der Wartenden, die ein Fahrrad benötigen zum 31.12.2021), 2. Ehrenamtliche unterstützen das Angebot PlattenFix mit 250h/Jahr (Anzahl der geleisteten Ehrenamtsstunden im Jahr), 3. Das Projekt PlattenFix fördert das Zusammenkommen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund (Anzahl der Nutzer:innen mit und ohne Migrationshintergrund im Monat) .
17	Atelierhaus Panzerhalle Groß Glienicke e.V., VR 1891 P	Nachbarschaftstreffpunkt Sitzsteine - Workshops und Feste in der Waldsiedlung	9	1. soziales Miteinander in der Nachbarschaft (2 gemeinsame Feste, Treffen und Workshops an den Sitzsteinen), 2. Sichtbarwerdung der verschiedenen Nachbarschaften (Einladung aller Nachbarn durch Handzettel, lokale Presse), 3. Kreatives Gestalten (es entstehen sichtbare künstlerische Ergebnisse) .
18	AWO Bezirksverband Potsdam e.V.	Gesundes Frühstück - Der Tag startet hier - Interkulturelles und integratives Stadtteilfrühstück Am Schlaatz	12	1. Interkulturelle Stadtteilfrühstück/ Begegnung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund (statistische Erfassung der Teilnehmer*innen), 2. offenes niederschwelliges Angebot der Teilhabe Möglichkeiten von Bürger*innen (statistische Erfassung der Teilnehmer*innen), 3. Kontinuierliches Angebot bei dem mindestens 10-20 Bürger*innen erreicht werden sollen pro Frühstück (statistische Erfassung der Teilnehmer*innen) .
19	Soziale Stadt ProPotsdam gGmbH	Gemeinschaft und Nachbarschaft Milanhorst Teil 2	12	1. Erweiterung des Gemeinschaftsgartens mittels Kooperationen (2 Hochbeete, 2 Sitzbänke, Tischelemente werden entstehen), 2. Erreichen der Nachbarschaft (2-3 Beetpaatinnen für den Gemeinschaftsgarten), 3. Bau- und Bildungstage im Bereich Ökologische Bildung (BNE) mit Kooperation (10 Bildungstage in Kooperation mit 3 Gehnten aus dem Schlaatz, Orte: Ökolaube/ Friedrich-Reinsch-Haus)

20	KUBUS - Gesellschaft für Kultur, Begegnung und soziale Arbeit in Potsdam gGmbH	Integration und Nachbarschaft 2021	12	1. Es wurden Anlässe für nachbarschaftliche Begegnungen geschaffen (Anzahl der Veranstaltungen, Anzahl der Teilnehmenden), 2. Es wurde ein Integrationsangebot für Musik geschaffen (Anzahl der Veranstaltungen, Anzahl Teilnahmen, Anzahl der entstandenen Kooperationen), 3. Es wurde eine Integrationsangebot mit dem Schwerpunkt Bewegung geschaffen (Anzahl Veranstaltungen, Anzahl Teilnahmen, Anzahl entstandener Kooperationen).
21	EJF gAG	Gemeinsam Brücken bauen in und um Potsdam - Kultur und Sprache leben und erleben	12	1. Für Menschen mit Fluchterfahrungen und Migrationshintergrund, Menschen aus dem Sozialraum „Am Schlaatz“ eine adäquate Lern- und Austauschmöglichkeit schaffen.(Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen treffen sich lx wöchentlich im EJF Familienzentrum Bisamkiez in einer offenen Gruppe.), 2. Es wird dieser Gruppe die Möglichkeit geboten, Kultur kennenzulernen und zu erleben.(Gemeinsame Ausflüge zu unterschiedlichen Kulturstätten Potsdam), 3. Sprachliche und kommunikative Fähigkeiten werden gestärkt (Alltags- und Schriftsprache (z.B: Fahrpläne) können gelesen und verstanden werden) .
22	EJF gAG	Kooperationsprojekt zur Verbesserung der Integration geflüchteter Familien aus der GU Hanselshof durch Aktivierung ihrer eigenen Fähigkeiten und Stärkung des Austausches im Alltag	12	1. Die Flüchtlingsfamilien aus Gemeinschaftsunterkünften- insbesondere der GU „Handelshof“- lernen durch eine Mitarbeiterin des Familienzentrum Bisamkies die vorhandenen Angebote den Stadt Potsdam und den Stadtteil Schlaatz kennen.(Familien besuchen ihren Interessen entsprechenden Angebote im EJF Familienzentrum Bisamkiez und anderen Einrichtungen.), 2. Die Mobilität der Flüchtlingsfamilien soll gestärkt werden.(Familien gehen, unterstützt durch einem Begleitdienst, eigene Wege (ÖPNV, Fahrrad oder zu Fuß).), 3. Menschen mit Fluchterfahrungen werden in ihrer sprachlichen Entwicklung unterstützt und gestärkt (Durchführung eines Alltagskurses in der GU; Teilnahme der Familien am Sprachcafé im Familienzentrum.) .
23	Brandenburgischer Kulturbund e.V.	Nachhaltig grün- Gemeinschaftsgarten Schlaatz	12	1. Qualifizierung der neuen Gärtner, Stärkung der Gartengemeinschaft (Nachhaltiges Gärtnern, Prastefrei, biologisch dynamischer Ausbau), 2. Gewaltfreie Kommunikation (Akzeptanz und Toleranz, Vermittlung von Erfahrungen), 3. Flüchtlingscafé am Lehmofen (Wochenende (Vorstellen der Herkunftsländer, Erfahrungsvermittlung zum Leben in Deutschland.
24	Stiftung SPI NL Brandenburg Nord-West Wildwuchs Streetwork	Fußball- und Erlebnispädagogikprojekt mit Schlaatzter Jugendlichen und jungen Erwachsenen	12	1. Teambildung im Sportbereich (durchführung verschiedener Mannschaftssportarten), 2.Teambildung durch Erlebnispädagogik (Durchführung mehrerer erlebnispädagogischer Maßnahmen), 3. Integration durch Gruppendynamik u. -erlebnisse (Input zu Sportaggressivität, Fußballkunde, Gruppenprozesse).
25	Soziale Stadt ProPotsdam gGmbH	Teilhabe und Empowerment für Frauen und Kinder mit Migrationshintergrund	10	-
26	FEM - Forum des Empowerments und Teilhabe für Migranten e.V.	Integration Leichtgemacht	12	1. Termine für gemeinsame Diskussionen zum verschiedene Themen (10 Diskussionsrunde mit 15 bis 20 Frauen pro Workshop bzw. Seminare), 2. körperliche Bewegung (32 Stunden Sport! Tanz Übungen mit 10 bis 15 Frauen pro Session), 3. Freizeitsaktivitäten (8 Ausflüge für Frauen und deren Kinder (20 - 30 Teilnehmer pro Ausflug)

27	Alexander-Haus e.V.	Fortführung unser sehr erfolgreichen Projektes aus 2020 mit einem gemischten Programm aus Kunst, Essen, Sport, Literatur und Geschichte sowie das neue Projekt "Dialog-Café" zu verschiedenen Themen wie "Alltagsrassismus", "Integration", "Flucht" [...]	12	1. verschiedene Aktivitäten oder auch Veranstaltungs-orte nutzen zur Vernetzung, Durchmischung und Austausch von Groß Glienicker/innen u. Bewohner/innen (Teilnehmerzahl von Groß Glienicker/innen u. Bewohner/innen evtl. geschlecht- und Themenbezogener Fragebogen), 2. niederschwellige, abwechslungsreiche Freizeitangebote sowie Bildungsmöglichkeiten in Ort und in der Umgebuing schaffen (Teilnehmerzahl, Auswertung mit/ Rückmeldung von den Teilnehmenden), 3. sicheren Raum schaffen zum Austausch von unterschiedlichen, acu sensiblen Themen (durch das Dialog-Café, wie z.B. über Integration, Alltagsrassismus etc.(Teilnehmerzahl, Dauer des Austausches Dialog, themenbezogener Fragebogen) .
28	Flüchtlingshilfe Babelsberg e.V.	Patenprogramm "Beratung und Begleitung bei der Integration in Arbeit" - Jobpaten	12	-
29	Nabu Keisverband Potsdam e.V	Pilotprojekt zur Förderung von Vorschulkindern im Rahmen der Förderung d. interkulturellen Austauschs	8	1. Schaffung eines Monatlichen Angebotes für Vorschulkitagruppen (ca.10-15 Kinder) aus Kitas in Stadtteilen, wo Familien mit Flucht und Migrationshintergrunderfahrung leben (Teilnehmerliste, Dokumentation), 2. Stärkung der eigenen Kompetenzen, wie vor allem Sprache, Motoile, Selbstwahrnehmung, Wissen (Beobachtungen und Einschätzungen der Erzieher*innen), 3. Gemeinsamer Familientag der jeweiligen Kitagruppe (Teilnehmer*innenliste, Dokumentation) .
30	Hand in Hand Potsdam e.V.	Salz in der Suppe	12	1. kreative Erfahrungen/ Bildkünstlerische Kompetenzen (80 Sdt Mal & Zeichenkurse mit Jsenmannn), 2. Achtsamkeit, Bewußtwerdung, Körpergefühl (10 Angebote a 2Std Joga mit C.Otto), 3. bewusste gesunde Ernährung: Kompetenzen (10 Angebote a 2 Std Ernährungspädagogik K.Saipe) .
31	Hand in Hand Potsdam e.V.	4F - Frauen-Flüchtlings-Fahrrad-Fahrschule im Schlaatz	12	1. Kontinuität des Angebotes (Feste Terminplanung, regelmäßige Termine), 2. Flexibilität (Einsatz von Übungstrainern), 3. Interkulturelle Arbeit (Erreichen unterschiedlicher Nationalitäten) .
32	KommMit für Migrantinnen und Flüchtlinge e.V.	Psychosoziale Betreuung von Tschetscheninnen und anderen psychisch belasteten Flüchtlingsfrauen	12	1. Psychosoziale Einzelberatung tschetschenischer Frauen, stabilisierende Krisenintervention, psychosoziale Gruppenarbeit (Insgesamt ca. 20 Frauen im Zeitraum ab Mai bis Dezember), 2. Feststellung der besonderen Schutzbedürftigkeit nach Art. 21 EU-Aufnahmerichtlinie, Erstellung einer qualifizierten Bescheinigung, Erstellung von psychologischen Stellungnahmen, Ermittlung des psychotherapeutische/ psychiatrische/ psychosoziale Behandlungsbedarf anhand Diagnoseeund entsprechend Vermittlung in weiterführende Angebote der Regelversorgung (Einweisung in Krankenhaus/stationäre psychiatrische Station, niedergelassene Psychotherapeut*innen)(Mind. 10), 3. Krisenintervention in Familien und im Umfeld, dazu zählt sowohl die Arbeit mit Angehörigen als auch die Zusammenarbeit, Sensibilisierung und Aufklärung beteiligter Akteure (Sozialarbeiter der GU, Jugendamt, MitarbeiterInnen des Fachmigrationsdiensts, niedergelassenen Ärzten, Psychotherapeut*innen und Psychiater*innen, dem Sozialpsychiatrischen Dienst, spezifischen und allgemeinen Beratungsstellen etc. (mind. 25) .

33	KommMit für Migranten und Flüchtlinge e.V.	Psychosoziale Betreuung von Tschetschenen und anderen psychisch belasteten männlichen Geflüchteten	12	1. Psychosoziale Einzelberatung tschetschenischen Männern, stabilisierende Krisenintervention, psychosoziale Arbeit, Arbeit in Familien in Umgang mit Krisensituationen (Insgesamt ca. 30 Männer und ihre Familienmitglieder im Zeitraum ab Mai bis Dezember), 2. Feststellung der besonderen Schutzbedürftigkeit nach Art. 21 EU-Aufnahmerichtlinie, Erstellung einer qualifizierten Bescheinigung, Erstellung von psychologischen Stellungnahmen, Ermittlung des psychotherapeutische/ psychiatrische/ psychosoziale Behandlungsbedarf anhand Diagnose und Vermittlung in weiterführende Angebote der Standardversorgung (Einweisung in Krankenhaus/stationäre psychiatrische Station, niedergelassene Psychotherapeuten)(Mind. 7), 3. Bewusstsein für die Situation der Betroffenen, deren kulturellen Kontext und deren speziellen Bedarfen bei den beteiligten Akteuren (Sozialarbeiter der GU, Jugendamt, Fachberatungsdienste, NGOs, niedergelassene Ärzte, Psychiater und Therapeuten, SPD, andere Beratungsstellen) durch die Entwicklung und Durchführung von Seminaren, zu steigern (mind. 25) .
34	Refugees Emancipation e.V.	Erzähle deine Geschichte Die neue Realität für Empowerment nutzen. Facing the new Reality - Connecting Refugees for their Empowerment	10	1. Unser Ziel ist es, Kommunikationsplattformen für Flüchtlinge zu entwickeln, um sich auszudrücken, ihre Kompetenzen (Erstellung einer Facebook-Seite, auf der wir die Geschichten von ca. 5 bis 10 Flüchtlingen veröffentlichen), 2. Erstellen Sie einen Online-Fernseh-Stream, auf dem die Aktivitäten und die Teilnahme von Flüchtlingen (Wir würden etwa 3 bis 5 Heime in Potsdam nehmen, wo wir die Lebensbedingungen der Flüchtlinge zeigen), 3. Grund Computerkenntnissen an geflüchteten, damit sie als Multiplikatoren eingesetzt werden können. (Wir würden etwa 15 Flüchtlinge in grundlegenden Computerkenntnissen schulen) ... vom 01.06.2021
35	Hand in Hand Potsdam e.V.	Von der zweiten in die ersten Reihe!	12	1. Begleitung von Neuangekommenen im dt. Alltag (4 Patinnen und 6 Patenschaften), 2. Unterstützung der Patinnen (6 Seminare), 3. Unterstützung Gemeinschaftsgefühl (2 gemeinsame Ausflüge) ... vom 31.05.2021
36	Cagintua e.V.	GIRaWo- Geflüchtete Internet Radio Workshops	9	-
37	INWOLE e.V.	BETHI III- Begegnungen, Exkursionen, Themenabende, Information	12	1. Begegnungen organisieren, interkulturelle Erlebnisse (4 Kurs, 4 Exkursionen mit TN aus dem Frauprojekt), 2. Öffentlichkeit für Themen + Bedürfnisse von Geflüchteten (4 Themenabende mit je 15 TN), 3. Beratung von Geflüchteten und ihren Organisationen (mind. 3 Initiativen besuchen) ... vom 10.05.2021
38	Digital Migrant Brandenburg e.V.	Pangea Magazin	12	1. Zwei Ausgaben des Magazins veröffentlichen, 2. Verteilung des Magazins, 3. 100 Exemplare drucken ... vom 09.06.2021

39	Stiftung SPI NL Brandenburg Nord- West	Integration durch Bildungsteilhabe von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärken	8	1. Art und Umfang des Hilfebedarfs, 2. Anzahl der Teilnehmenden, 3. Einschätzungen der Teilnehmenden, 4. Sachberichte, Auswertungsgespräche, 5. Dokumentationen, 6. Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen
40	Paragraph 13 e.V.	Integrationsschulsozialarbeit Weidenhof Grundschule	6	-
41	Stiftung SPI NL Brandenburg Nord- West	Integrationsschulsozialarbeit Oberschule Theodor Fontane	6	-



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Der Oberbürgermeister

Mitteilungsvorlage

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

21/SVV/1125

Betreff:
Gleichstellungsplan 2021-2024 der Landeshauptstadt Potsdam

öffentlich

**bezüglich
DS Nr.:**

Erstellungsdatum 18.10.2021

Eingang 502: 18.10.2021

Einreicher: GB 9 Oberbürgermeister

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).



**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/>

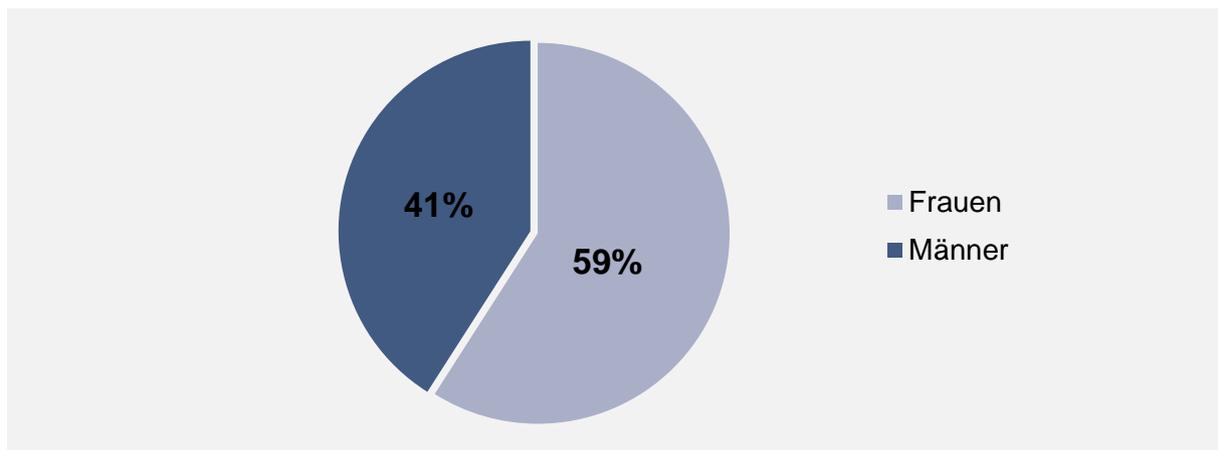
sowie Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder auch Maßnahmen für ältere Beschäftigte zu integrieren und nicht fragmentiert zu behandeln.

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.

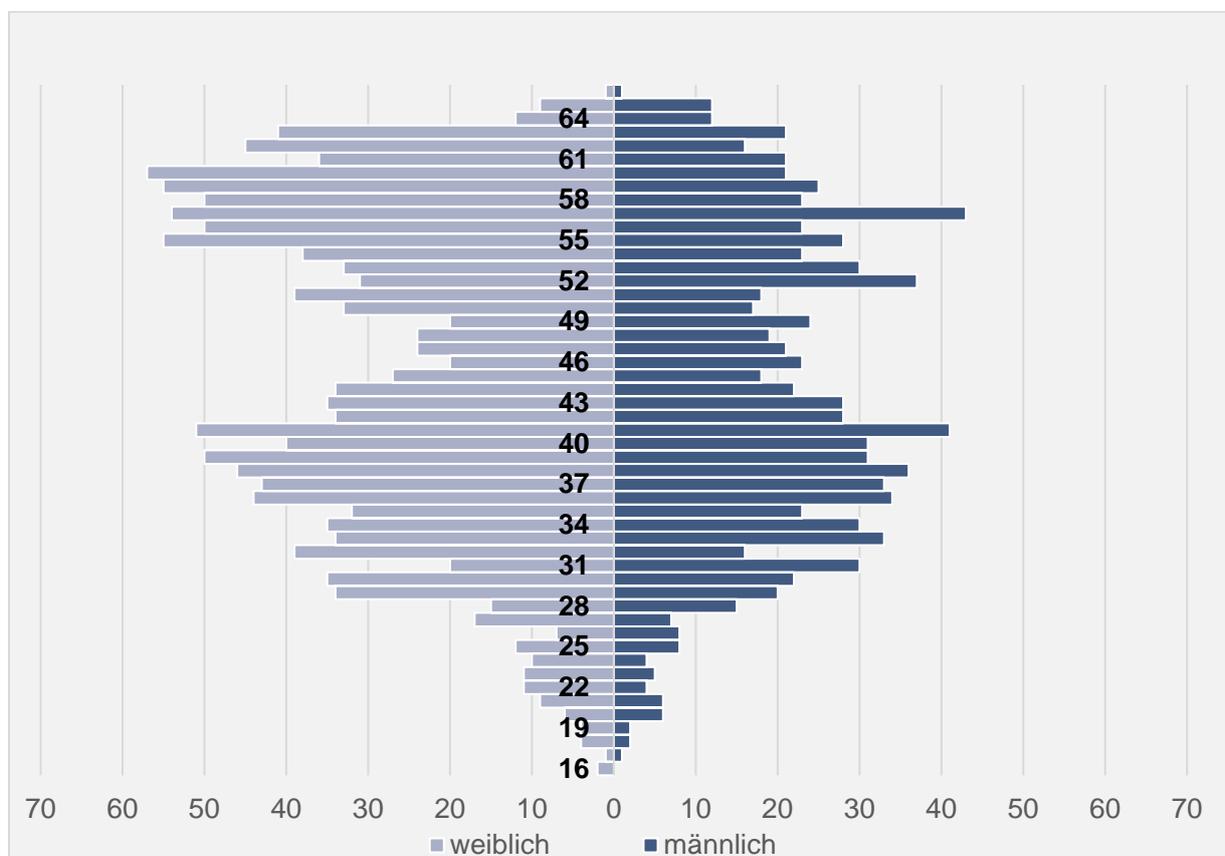
Ausbildung

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

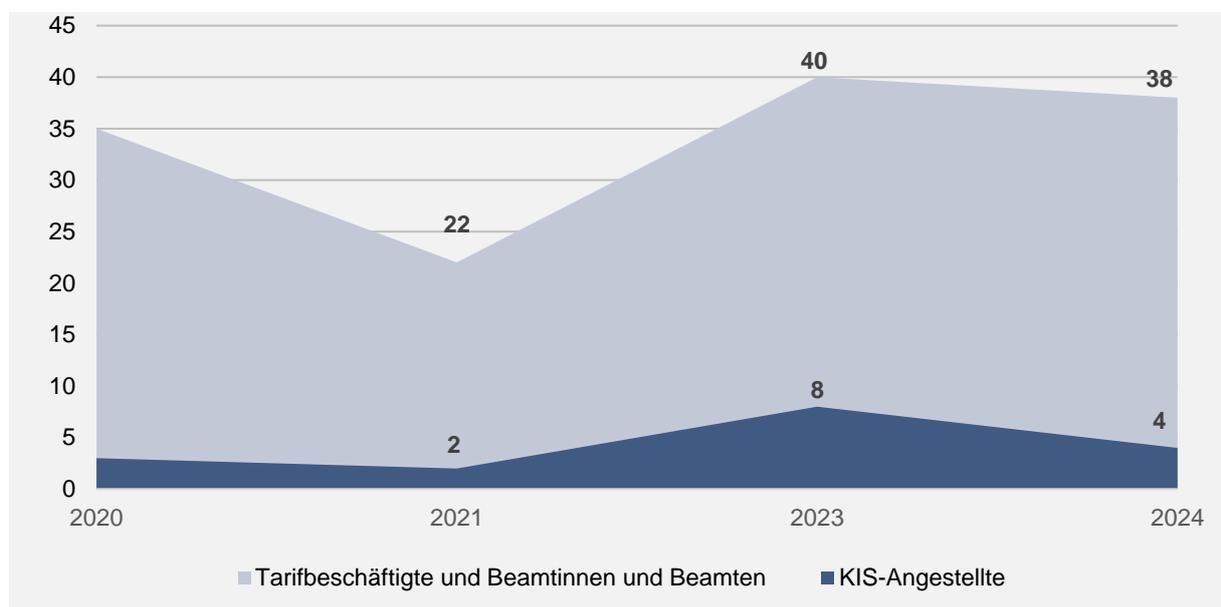


Quelle: Landeshauptstadt Potsdam, Bereich Statistik und Wahlen (Stichtag: 31.12.2019)

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)

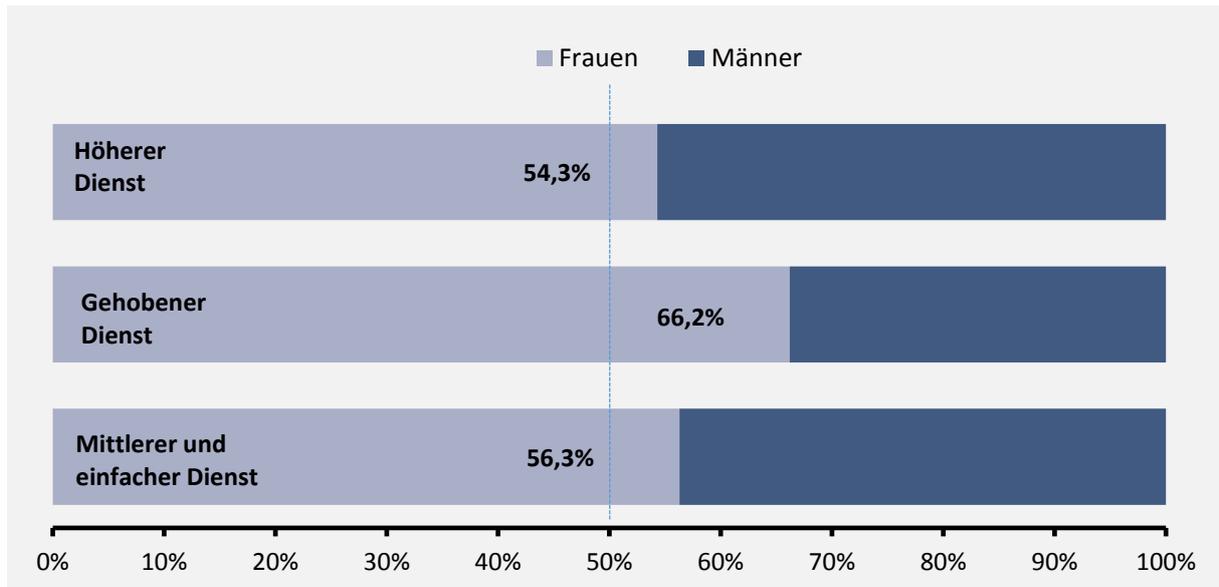
Laut der Beschäftigtenprognose des Fachbereichs Personal und Organisation werden in den Jahren 2020 bis 2024 jährlich im Schnitt rund 38 Mitarbeitende die Regelaltersgrenze erreicht haben. Sowohl beim Kommunalen Immobilien Service als auch bei Angestellten der Landeshauptstadt Potsdam wird im Jahr 2023 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.

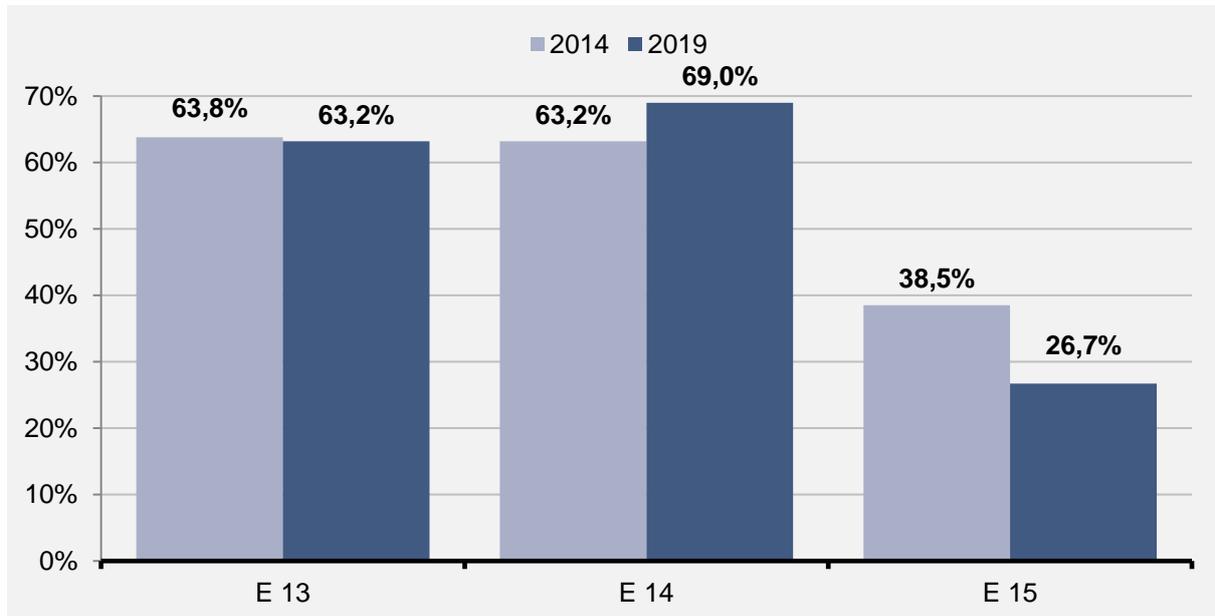
3.2.1 Höherer Dienst

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:

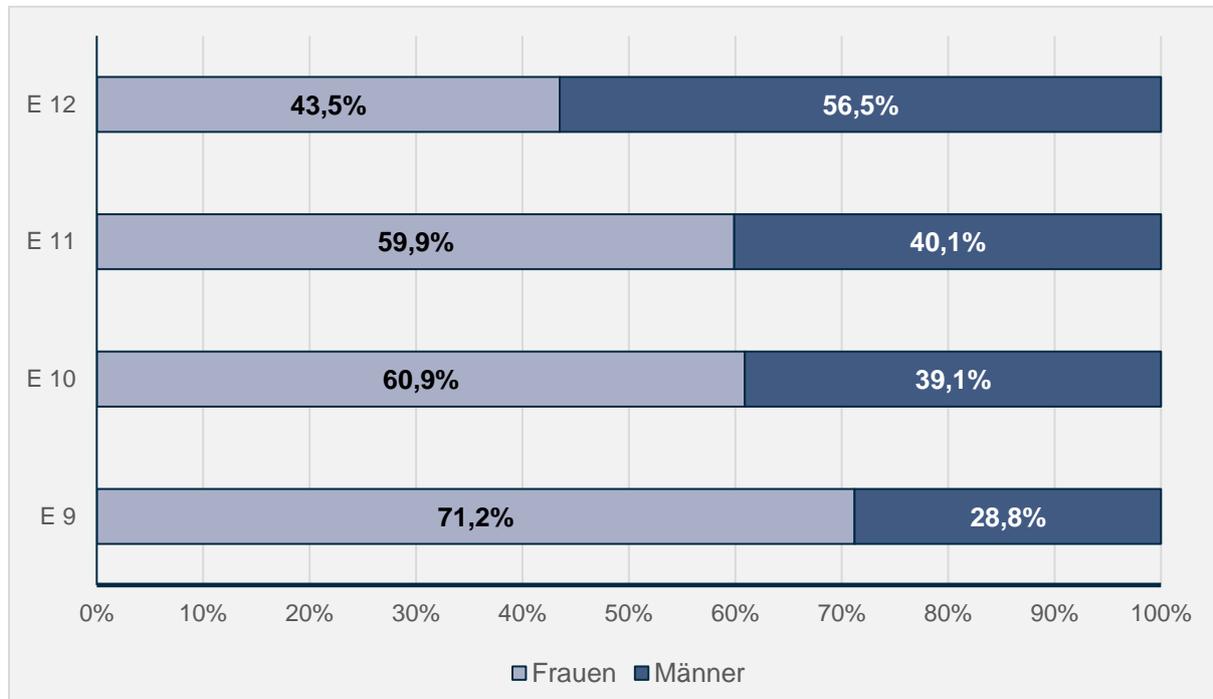
-
- 54,3 Prozent aller Beschäftigten im höheren Dienst (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen, ohne KIS) sind Frauen.
 - Bei den Beamt*innen im höheren Dienst gibt es fast doppelt so viele Männer wie Frauen.
 - Bei den Beamt*innen im höheren Dienst sind Frauen in allen Besoldungsgruppen, bis auf die A16 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.

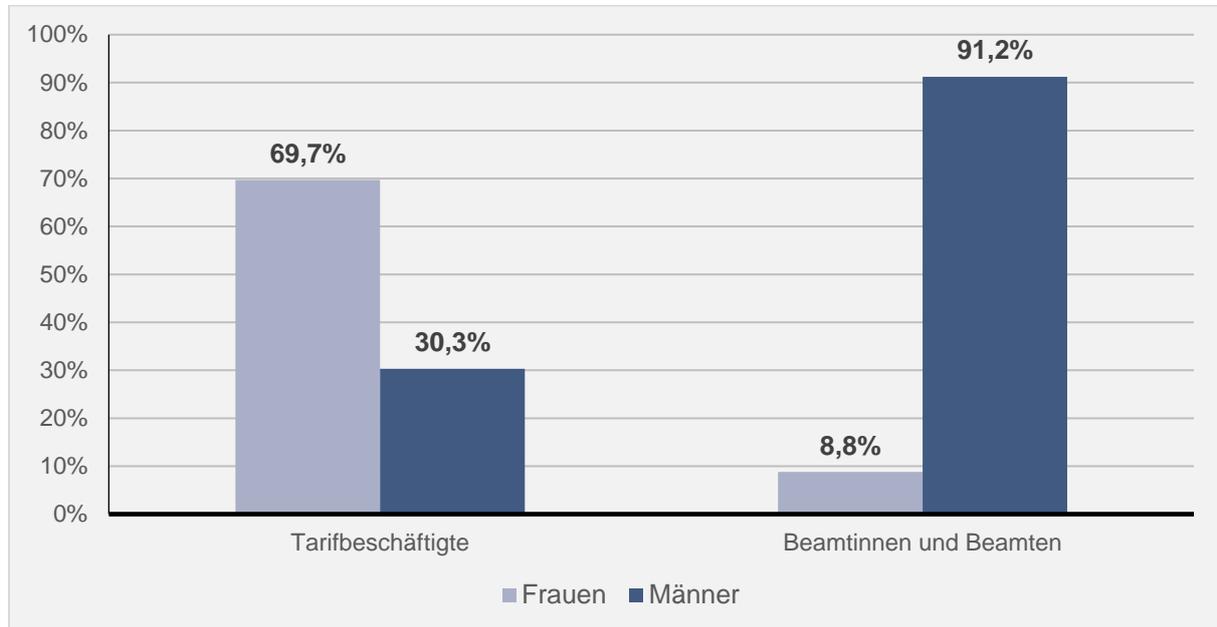
In der Besoldungsgruppe A 11 und A 12 herrscht eine Unterrepräsentanz von Frauen.

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.*

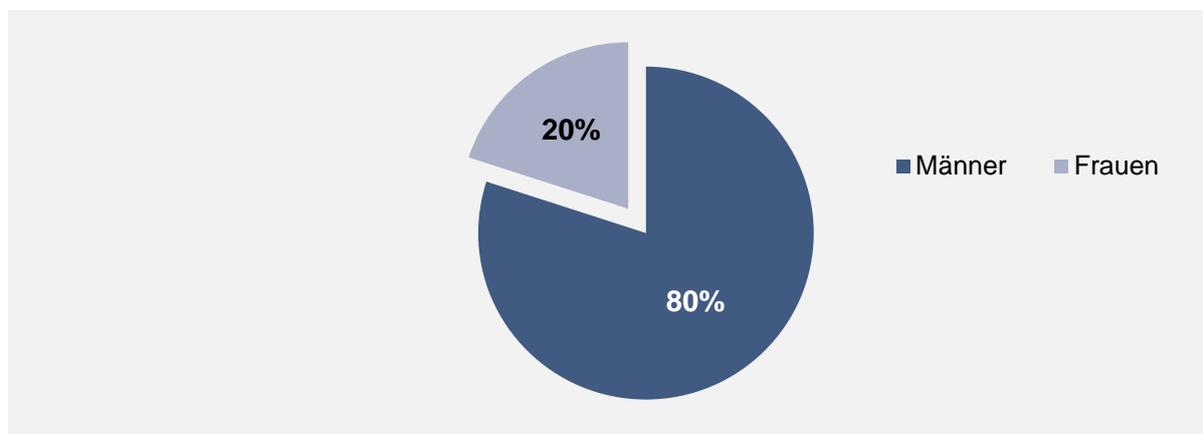
3.3 Außertarifliche Angestellte

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)

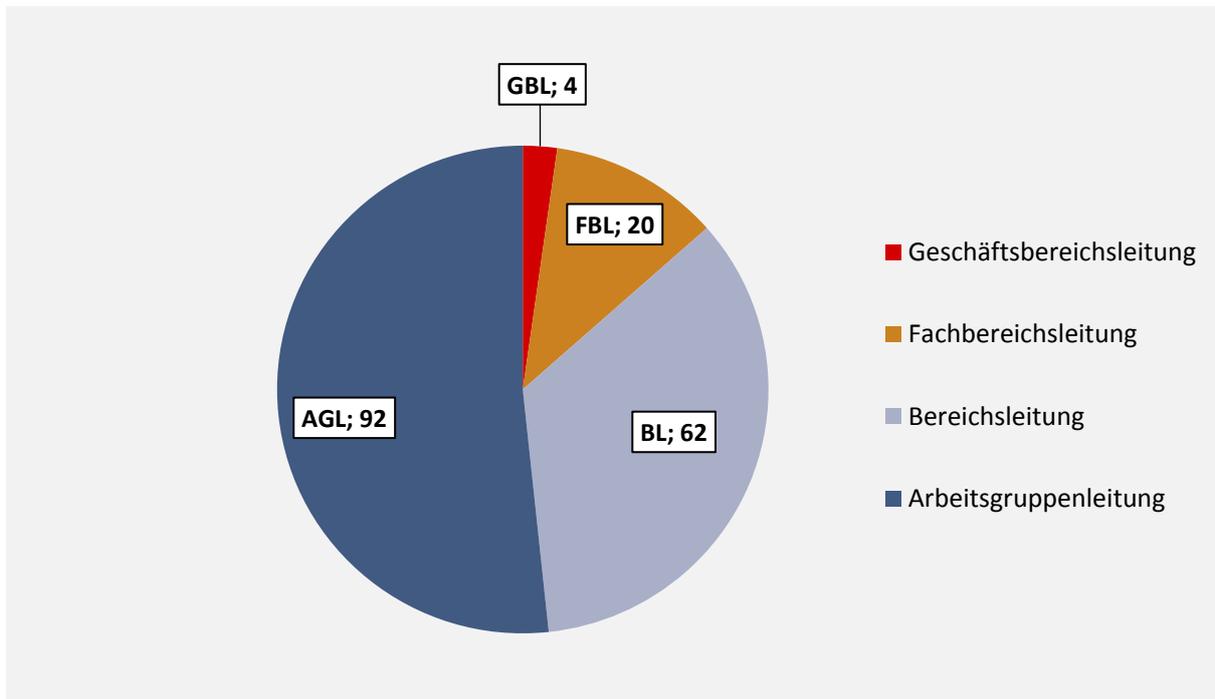
Bei den **Studierenden im gehobenen Dienst überwiegt der Männeranteil leicht**: Zum Stichtag waren 53 Prozent der Studierenden männlich. Auch hier zeigt sich ein traditionelles Berufsbild: Drei Männer aber keine Frau studieren Verwaltungsinformatik, während bei dem Studium zur öffentlichen Verwaltung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

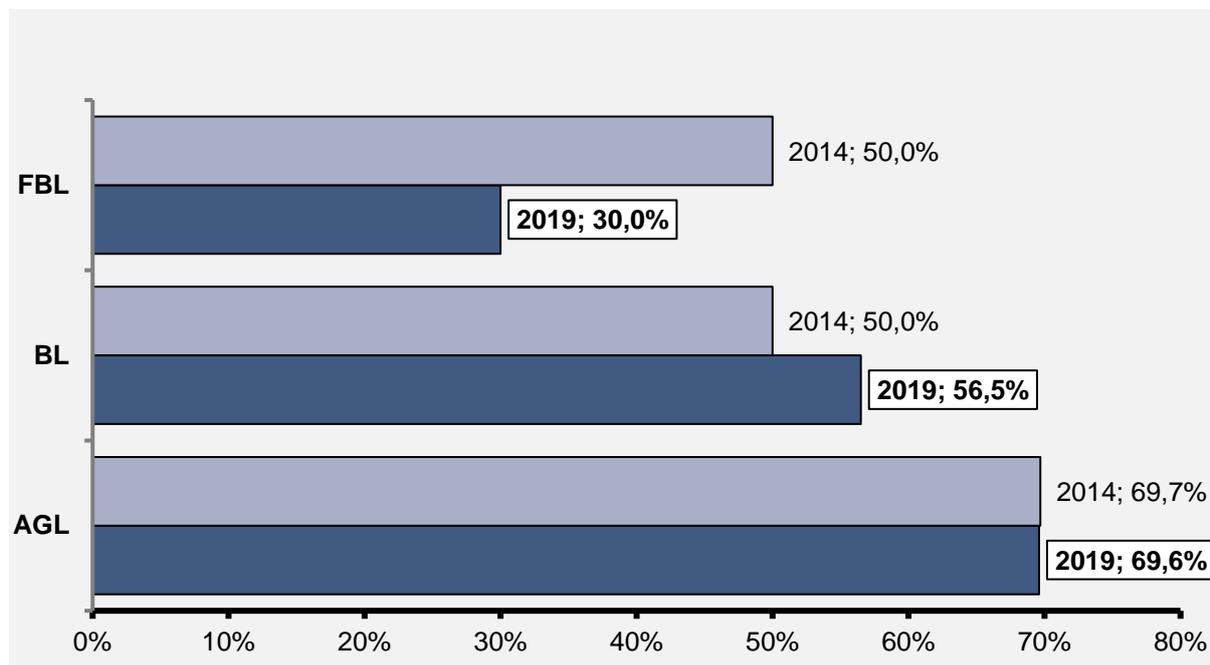
Abbildung 9: Anzahl Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL, GBL)



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



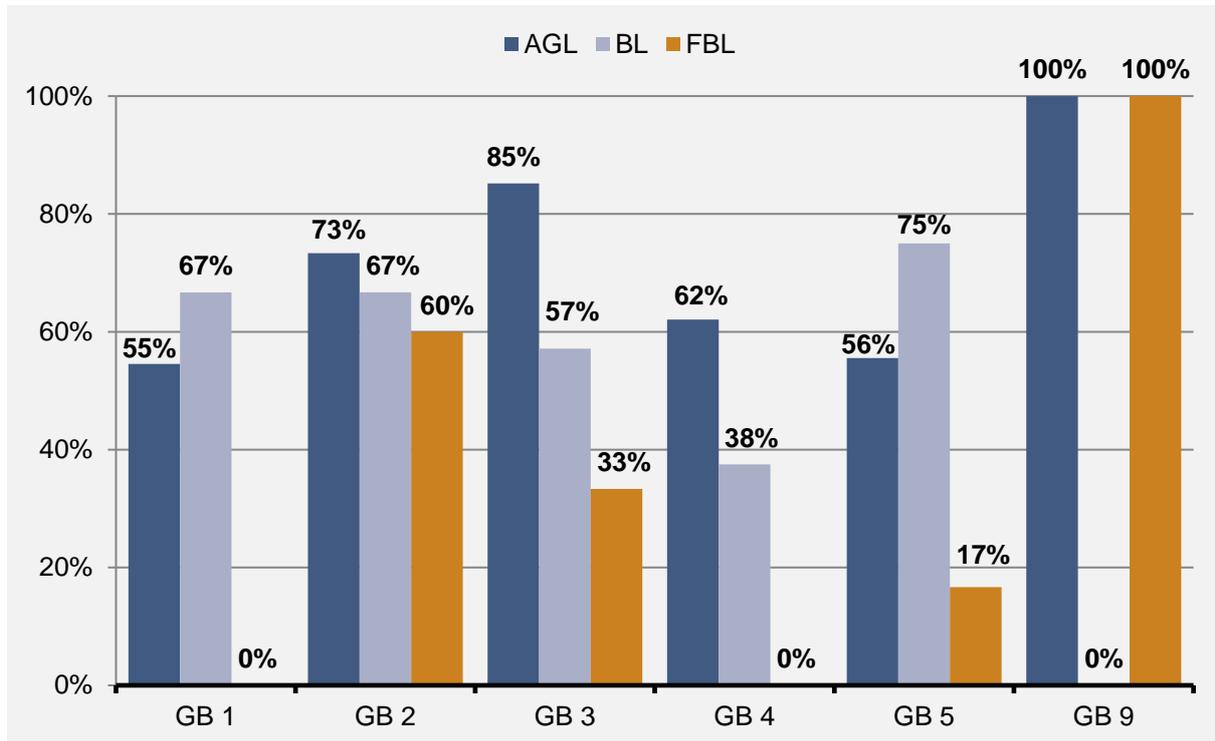
Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtage: 31.12.2019)

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.

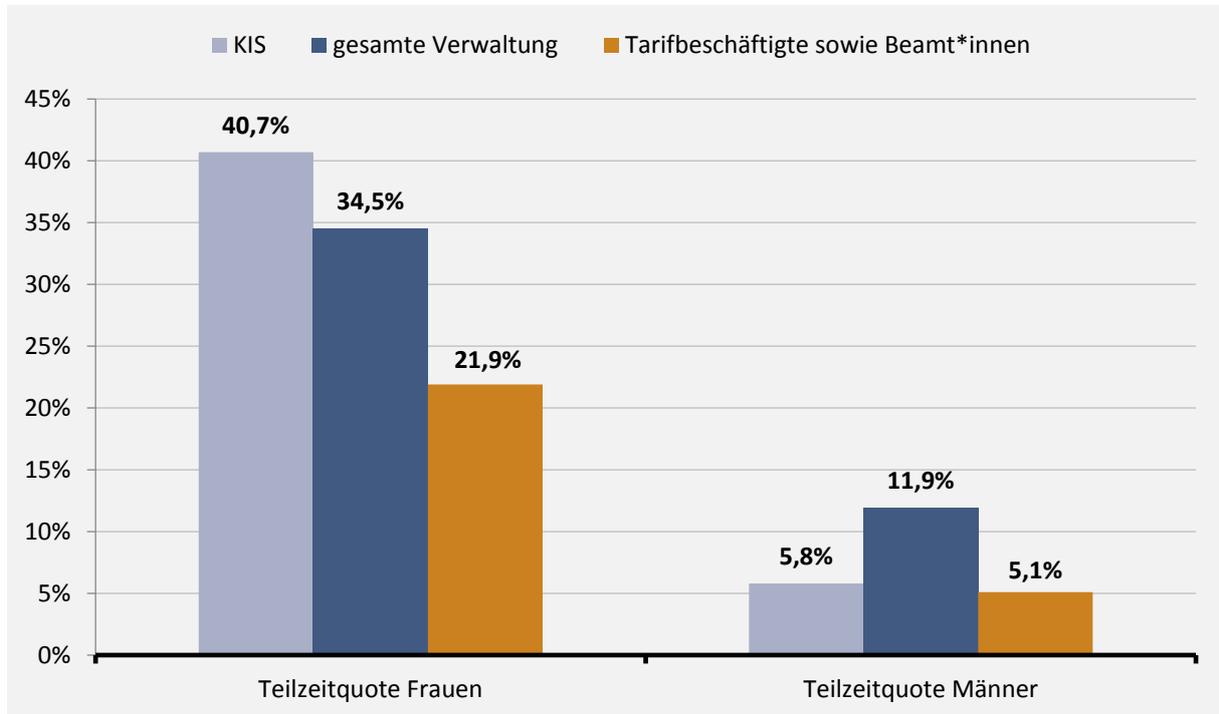
¹⁵ Vgl. Änderung der Dienstvereinbarung über die Durchführung der flexiblen Arbeitszeit bei der Landeshauptstadt Potsdam in der Fassung vom 25.10.2019.

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



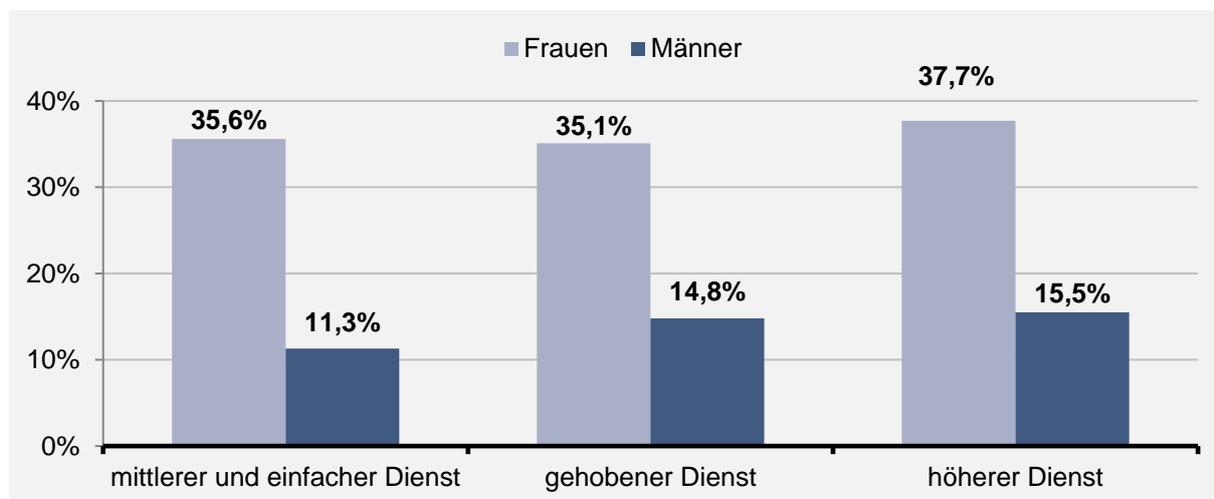
Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

■ 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.

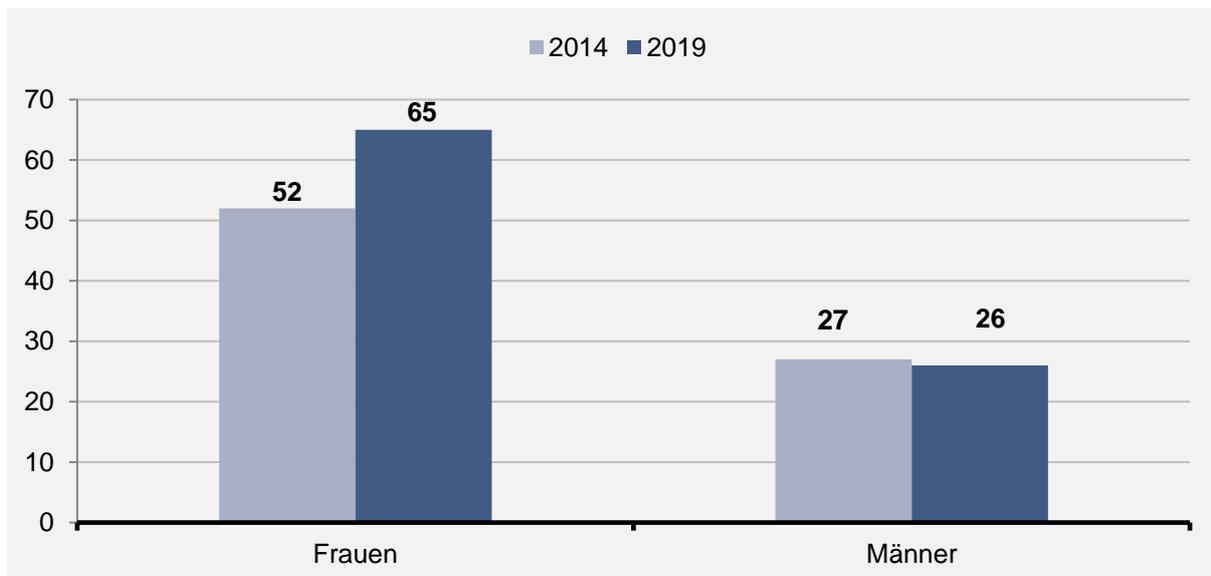
4.1.3 Elternzeit für alle Beschäftigte fördern

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>

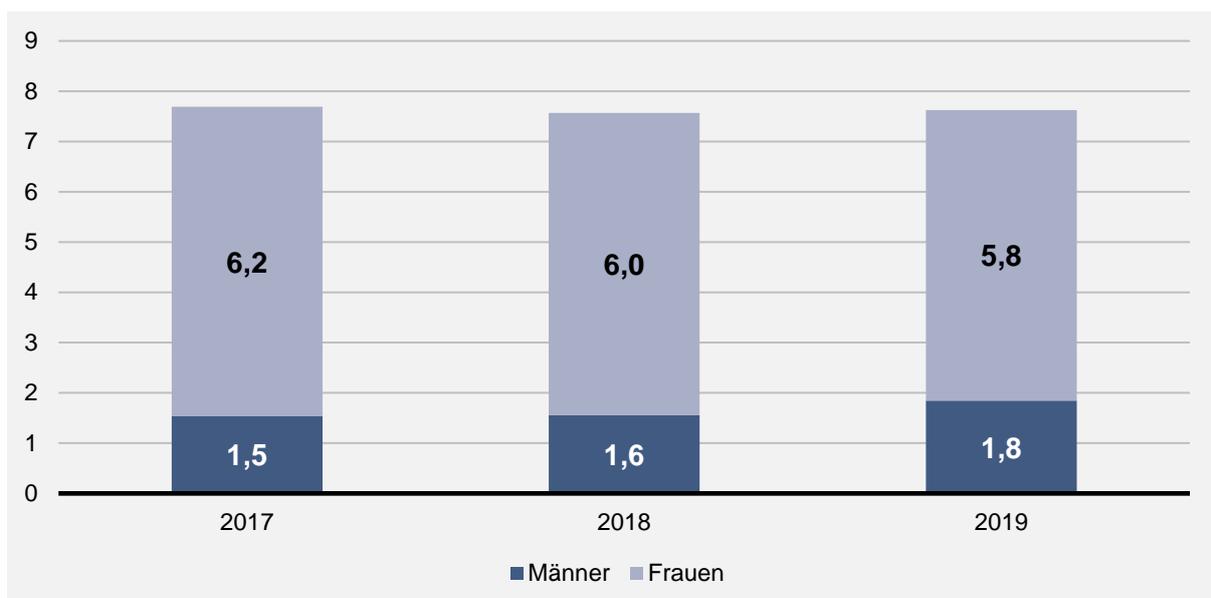
Abbildung 14: Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit im Vergleich 2019 und 2014



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

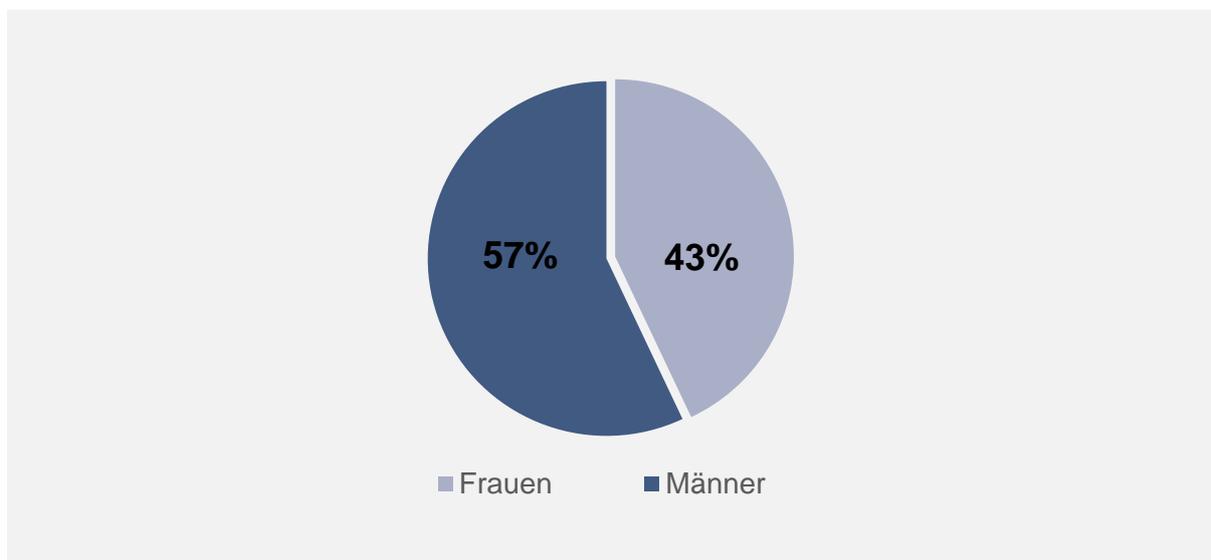
In der Personalarbeit kommt der geschlechtergerechten Gestaltung der Personalentwicklung für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine besondere Bedeutung zu. **Geschlechtergerechte Personalentwicklung** bedeutet die Ausgestaltung der **Personalentwicklung** mit besonderem Fokus auf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

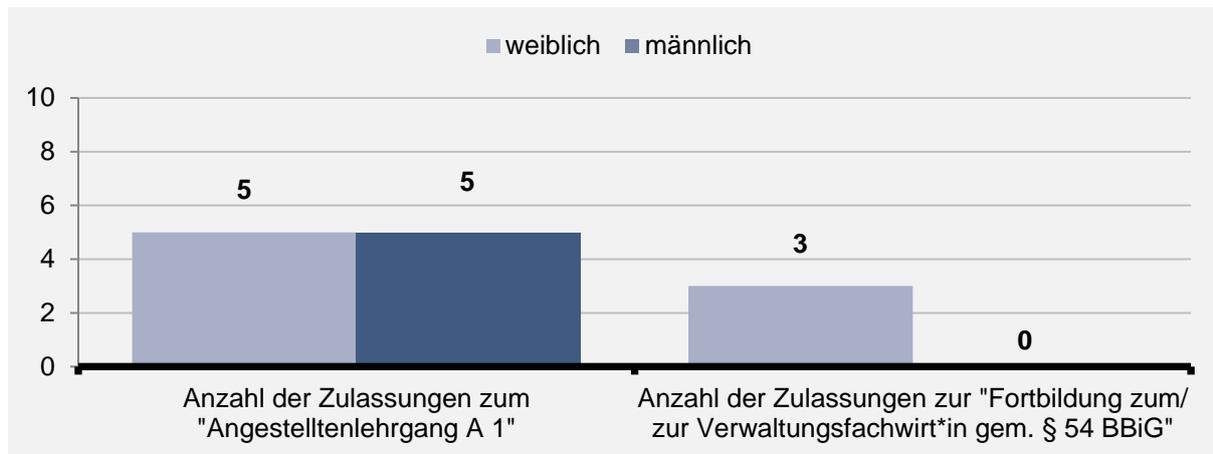
2019 haben **männliche Beschäftigte** im Durchschnitt **4,3** Fortbildungstage pro Jahr wahrgenommen, **weibliche Beschäftigte** lediglich **2,2 Tage**. Darunter wird die Wahrnehmung sowohl interner als auch externer Fortbildungsangebote gezählt.

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



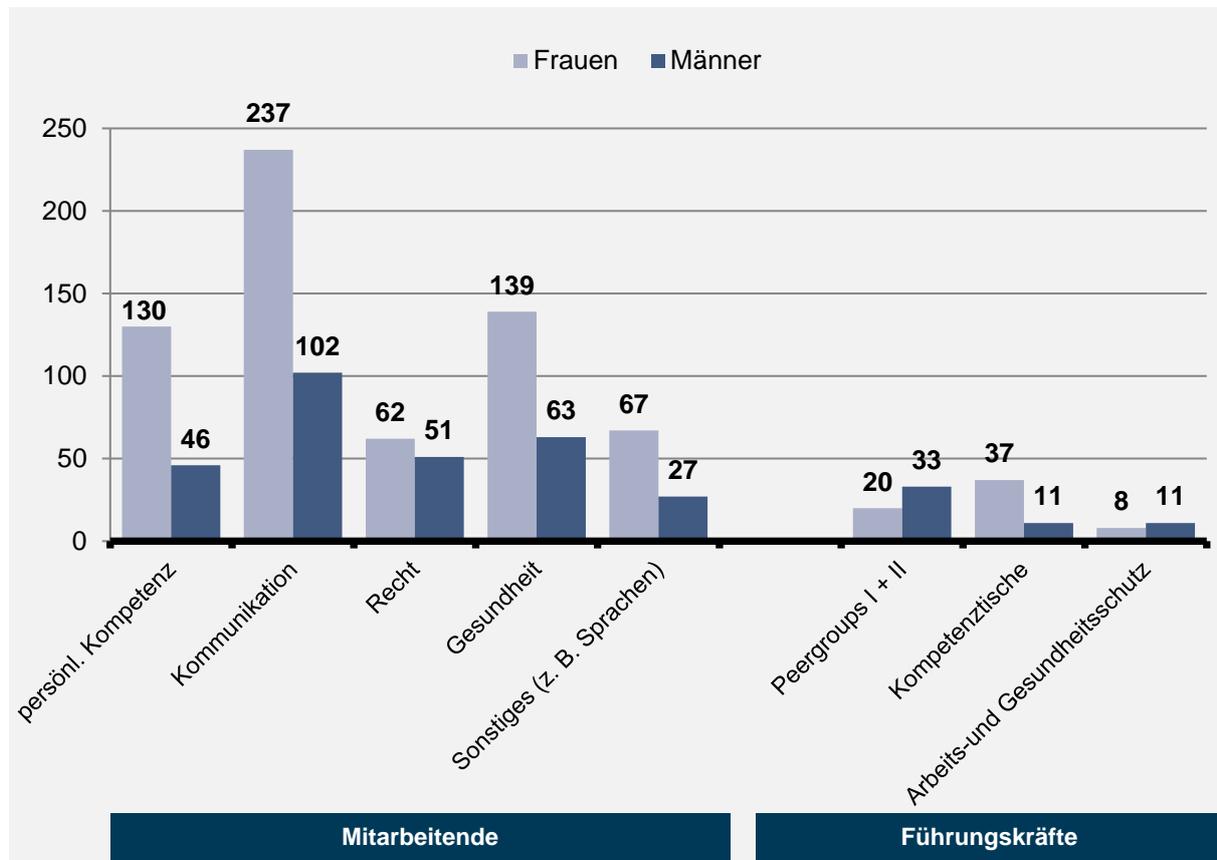
Quelle: Fachbereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2019)

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>

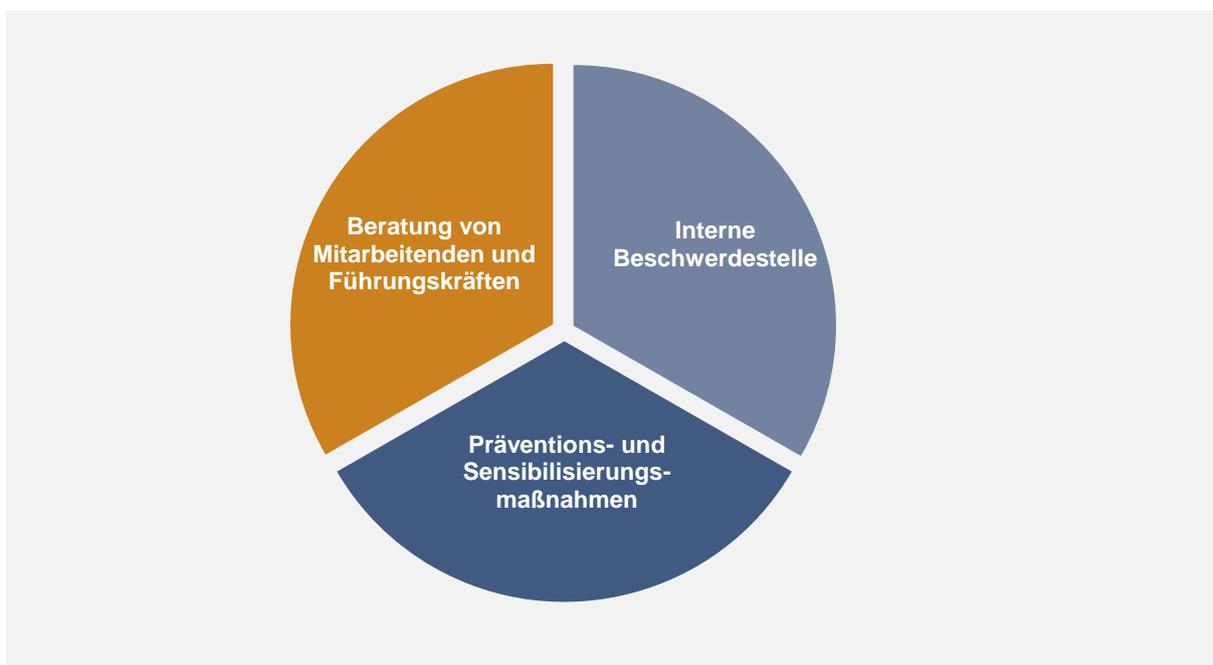
- In das Fortbildungsangebot der Landeshauptstadt sind insbesondere für Führungskräfte die Themen Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Diversity-Management, Frauenförderung, Diskriminierungsschutz, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Burn-out und Mobbing aufzunehmen.
- Die Qualifizierung 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



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

BESCHLUSS
der 47. öffentlichen Sitzung des Hauptausschusses am 24.11.2021

Überplanmäßige Auszahlung für die städtebauliche Gesamtmaßnahme Schlaatz
Vorlage: 21/SVV/1228

Die überplanmäßige Auszahlung für die Gesamtmaßnahme Schlaatz in Höhe von 343.000 € wird genehmigt.

Abstimmungsergebnis:
mit Stimmenmehrheit **angenommen.**

Gemäß § 22 Brandenburgische Kommunalverfassung (BbgKVerf) waren keine Mitglieder des Hauptausschusses von der Beratung und Abstimmung ausgeschlossen. Die Übereinstimmung des Beschlusses mit dem Wortlaut in der Niederschrift wird amtlich beglaubigt.

Dem Originalbeschluss werden 4 Seiten beigefügt.

Potsdam, den 25. November 2021

Ziegenbein
Leiterin des Büros

Stempel

Personalbedarfsanalyse

Antrag vom 13.10.21, Fraktion DIE LINKE, 21/SVV/1099

Hauptausschuss, 24.11.2021

Dr. Uta Kletzing, Fachbereichsleitung Personal und Organisation

Antrag Personalbedarfsanalyse

13.10.2021 Fraktion DIE LINKE



Landeshauptstadt
Potsdam

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, in einer Analyse zur Sicherung einer aufgabengerechten Personalausstattung der Stadtverwaltung

- die gegenwärtigen Schwachpunkte (Bereiche mit Unterbesetzung) aufzuzeigen,
- die im Stellenplan enthaltenen nicht besetzten Stellen einschließlich der Dauer und der Gründe für die Nichtbesetzung darzulegen und
- die Möglichkeiten einer Umwidmung nicht besetzter Stellen und andere Wege zugunsten einer besseren Ausstattung unterbesetzter Bereiche zu prüfen.

Die Analyse ist der Stadtverordnetenversammlung in Verbindung mit dem Haushalt 2022/2023 vorzulegen.

Antragsfokus Stellenbesetzung



Anliegen
„aufgabengerechte
Personal-aussta
“ in der
Stadtverwaltung
unstrittig

2019/2020:
Erweiterung des
Stellenrahmens
→ 2021: notwendig,
aber nicht
hinreichend

Anträge/Beschlüsse/
Kleine Anfragen
machen
Lösungsvorschläge
für die Bewältigung
der Herausforderung

Solche und solche Lösungsvorschläge...



(politisch-programmatische) Beschlüsse	(fachliche) Beschlüsse, hier: Anliegen Personalgewinnung
Erweiterung/Prägung der Kernaufgaben	Optimierung der Kernaufgaben
<ul style="list-style-type: none">▪ Parität▪ Geteilte Führung▪ Mentoring-Programm▪ Entgeltgleichheits-Check▪ Väterbeteiligung▪ etc.	<ul style="list-style-type: none">▪ Praktika▪ Sportfördergruppe▪ Aufstockung Personalservice▪ etc.
innovationstreibend	interne „Betriebskenntnis“ von Prozessen, Strukturen, Arbeitsweisen etc. wichtig; Lösungsvorschläge bereits in interner Prüfung/Umsetzung oder inkompatibel mit internen Gegebenheiten
Grobtuning	Feintuning

Personalberichterstattung

Beschluss 21/SVV/1107



Der Geschäftsbereich Zentrale Verwaltung berichtet künftig jährlich zweimal im Hauptausschuss über die Entwicklungen im Personal- und Organisationsbereich. Grundlage für die Berichterstattung bildet der haushaltsbegleitende Beschluss H16 – Personalbedarfsplanung zur Haushaltssatzung der LHP 2018/2019 (DS 17/SVV/0951).

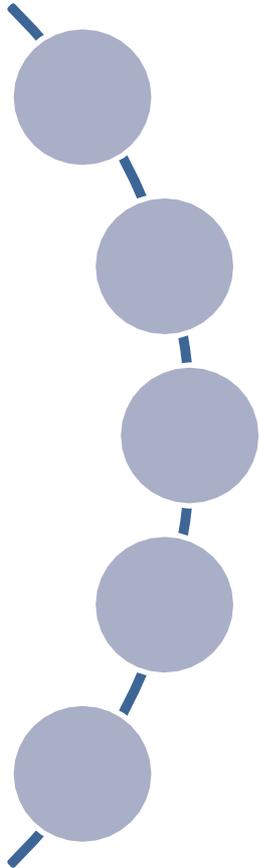
Der Personalbericht wird jährlich im März vorgelegt und beinhaltet folgende Schwerpunkte:

Personalstruktur
Stellenwirtschaft und Personalkosten
Personalgewinnung
Betriebliches Gesundheitsmanagement – Beschluss 18/SVV/0780

Die zweite Berichterstattung erfolgt jährlich im November und umfasst folgende Schwerpunkte:

Paritätische Besetzung – Beschluss 19/SVV/0607
Geteilte Führung – Beschluss 20/SVV/0439
Mentoring Programm - Beschluss 17/SVV/0601
Entgeltgleichheit - Beschluss 20/SVV/0605
Väterförderung - Beschluss DS 21/SVV/0187
Mobile Arbeit
Arbeitgebermarketing

Stellenbesetzung aus Binnensicht: komplexes Problem ohne einfache Lösungen



Antrag: Unterbesetzungen genauer lokalisieren und basierend auf den Gründen Auswege aus der Unterbesetzung finden - unstrittig erstrebenswert

Strategie: Eintritte maximieren und Austritte minimieren

Lösungsansatz 2021 aber auch:

Lösungsansatz 2021 aber auch:

- Aufgabenzweckkritik (Aufgabenpriorisierung: Erfüllen wir die richtigen Aufgaben?)
- Aufgabenvollzugskritik (Bedingungen für die Aufgabenerfüllung, z.B. Prozesse: Wie effizient/effektiv erfüllen wir die Aufgaben?)
- Umsetzung des OZG bis Ende 2022 und die damit einhergehende Digitalisierung von Prozessen versprechen aufgabenkritische „Nebenwirkungen“
- Stellenwirtschaftsgespräche seit Mai 2021 zwischen dem Fachbereich Personal und Organisation und allen Geschäftsbereichen im Rahmen der Stellenplanung für die Haushaltsaufstellung 2022 zur Rückkoppelung mit quantitativer bzw. qualitativer Aufgabenerfüllung



Vom Pflänzchen zur Pflanze



Entwicklung einer systematischen Herangehensweise an aufgabengerechte Personalausstattung in den nächsten Jahren entlang der beiden Komponenten einer aufgabengerechten Personalausstattung:

- **Aufgabenkritik**
- **darauf basierende Personalbedarfsmessung**



**Auftragsvergabe
bis Ende 2022**

basierend auf dem
Angebot eines
ausgewählten
externen
Beratungs-
unternehmens
**Projektplanung
für 2023/24**

**2023/24
methodische
Grundlagen
entwickeln**, die
die
Stadtverwaltung
zukünftig in
Eigenregie
anwenden kann

den **Haushalt
2025/26** unter
Anwendung der
entwickelten
methodischen
Grundlagen
aufstellen

Personalberichterstattung im März 2022

Beschluss 21/SVV/1107



Der Geschäftsbereich Zentrale Verwaltung berichtet künftig jährlich zweimal im Hauptausschuss über die Entwicklungen im Personal- und Organisationsbereich. Grundlage für die Berichterstattung bildet der haushaltsbegleitende Beschluss H16 – Personalbedarfsplanung zur Haushaltssatzung der LHP 2018/2019 (DS 17/SVV/0951).

Der Personalbericht wird jährlich im März vorgelegt und beinhaltet folgende Schwerpunkte:

Personalstruktur

Stellenwirtschaft und Personalkosten

Personalgewinnung

Betriebliches Gesundheitsmanagement – Beschluss 18/SVV/0780

Die zweite Berichterstattung erfolgt jährlich im November und umfasst folgende Schwerpunkte:

Paritätische Besetzung – Beschluss 19/SVV/0607

Geteilte Führung – Beschluss 20/SVV/0439

Mentoring Programm - Beschluss 17/SVV/0601

Entgeltgleichheit - Beschluss 20/SVV/0605

Väterförderung - Beschluss DS 21/SVV/0187

Mobile Arbeit

Arbeitgebermarketing

Votum: Erledigt durch Verwaltungshandeln



Der Antrag formuliert ein Anliegen, welches die Stadtverwaltung seit 2019 – auch aufgrund weichenstellender SVV-Beschlüsse – verfolgt; sie hat sich also längst auf den Weg in Richtung „aufgabengerechte Personalausstattung“ (vs. Unterbesetzung) gemacht und wird diesen Weg **auch ohne SVV-Beschluss** weiterverfolgen.

Der Abbau von Unterbesetzungen mittels Stellenbesetzung ist weiterhin der „Königsweg“ dahin, jedoch kein hinreichender.

Aufgabengerechte Personalausstattung kann nur im Zusammenspiel aus stetiger (und durchaus dynamischer) **Aufgabenkritik** und darauf basierender **Personalbedarfsmessung** erreicht werden. Für beides möchte die Stadtverwaltung methodische Grundlagen entwickeln und zur Anwendung bringen – jedoch (auch hier) mit einer Zeitschiene, die langsamer ist, als der Antrag vorsieht.



Fragen?

Fragen!