



Protokollauszug

aus der

84. öffentliche/nicht öffentliche Sitzung des Hauptausschusses vom 13.12.2023

öffentlich

**Top 7.1.1 Personalbericht - II. 2023 – „Attraktive Arbeitgeberin“
23/SVV/1350
zur Kenntnis genommen**

Herr Jetschmanegg, Dezernent Zentrale Verwaltung, erläutert die Mitteilungsvorlage anhand einer Präsentation. Frau Dr. Müller, Fraktion Sozial.DIE LINKE.Potsdam, kritisiert, dass ihr Instrumente zur Priorisierung sowie die Berücksichtigung des Beschlusses zum Stellenplan fehlen. Herr Dr. Scharfenberg, Fraktion DIE LINKE, fordert eine bedarfsgerechte Personalausstattung. Da der Zustand unbefriedigend sei. Er fragt im Weiteren nach dem Stand der Organisationsuntersuchung im Fachbereich 38. Frau Hüneke, Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, spricht sich dafür aus, die vorhandenen Stellen schneller zu besetzen. Herr Jetschmanegg schlägt vor, in der nächsten Berichterstattung im März 2024 die diesbezüglichen Zahlen darzustellen. Der Oberbürgermeister informiert über 436 Stellenbesetzungsverfahren, die in diesem Jahr durchgeführt wurden. 2.227,9 Stellen seien derzeit besetzt; mehr als im Vorjahr. Die Situation müsse in Waage gehalten werden, mehr als die 500/600 Stellen werde die Verwaltung nicht schaffen, so der Oberbürgermeister. Insgesamt verweist er auf die positive Entwicklung. Die Bedarfe zu priorisieren, wurden von den Fachbereichen übernommen. Zu dem Stand der Organisationsuntersuchungen stehe demnächst der Bericht im Januar oder Februar 2024 an. In vier großen Bereichen (23, 39, 53 und 54) laufen die Organisationsuntersuchungen auf einen Zielpunkt zu.

Abschließend wird die Mitteilungsvorlage zur Kenntnis genommen.

Berichterstattung „Attraktive Arbeitgeberin“ 2023

Beschluss 21/SVV/1107
Hauptausschuss, 13.12.2023

Dr. Uta Kletzing
FBL Personal und Organisation

Beschluss Personalberichtswesen (21/SVV/1107)



Jährlich zweimal Berichterstattung im Hauptausschuss (Grundlage: haushaltsbegleitender Beschluss H16 – Personalbedarfsplanung zur Haushaltssatzung der LHP 2018/2019 (DS 17/SVV/0951)).

März-Bericht „Allgemeine Personalsituation“ mit folgenden Schwerpunkten:

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



November-Bericht „Attraktive Arbeitgeberin“ zu:

- Paritätische Besetzung Fachbereichsleitungen – Beschluss 19/SVV/0607
- Geteilte Führung – Beschluss 20/SVV/0439
- Mentoring-Programm - Beschluss 17/SVV/0601
- Entgeltgleichheit - Beschluss 20/SVV/0605
- Väterbeteiligung - Beschluss DS 21/SVV/0187
- Mobiles Arbeiten
- JobRad – Beschluss DS 22/SVV/1009

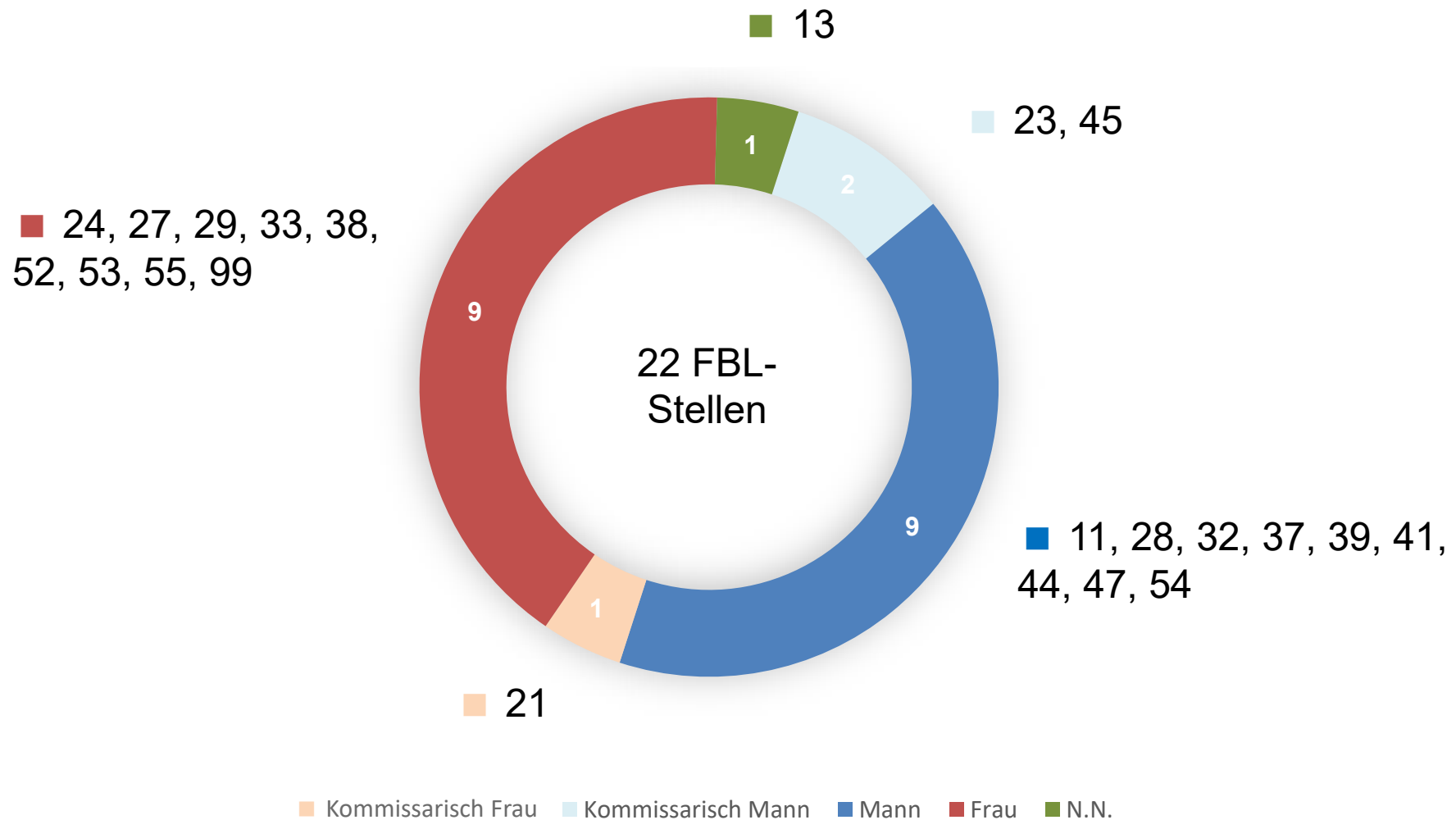
Paritätische Besetzung Fachbereichsleitungen (19/SVV/0607)



Bereiche des OBM	Geschäftsbereich 1	Geschäftsbereich 2	Geschäftsbereich 3	Geschäftsbereich 4	Geschäftsbereich 5
FB 99 besetzt	FB 11 besetzt	FB 21 komm. besetzt	FB 32 besetzt	FB 41 besetzt	FB 52 besetzt
	FB 13 <i>in Vorbereitung</i>	FB 23 <i>komm. besetzt</i>	FB 33 besetzt	FB 44 besetzt	FB 53 besetzt
		FB 24 besetzt	FB 37 besetzt	FB 45 <i>komm. besetzt in Vorbereitung</i>	FB 54 besetzt
		FB 27 besetzt	FB 38 besetzt	FB 47 <i>SVV-Bestellung 11/2023</i>	FB 55 besetzt
		FB 28 besetzt	FB 39 besetzt		
		FB 29 besetzt			

- Mann
- kommissarisch Mann
- Frau
- kommissarisch Frau
- N.N.

Paritätische Besetzung Fachbereichsleitungen

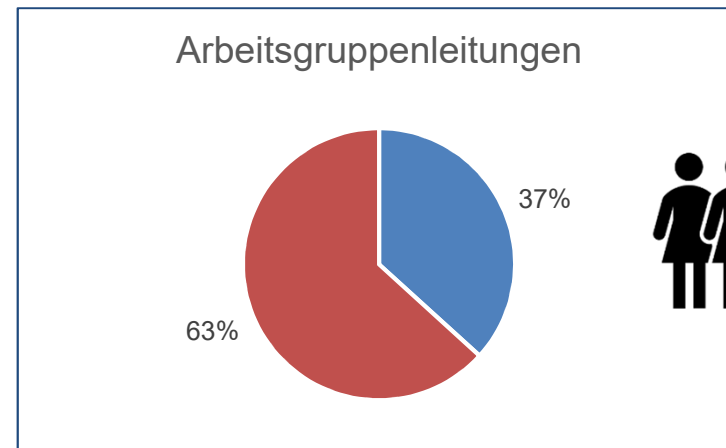
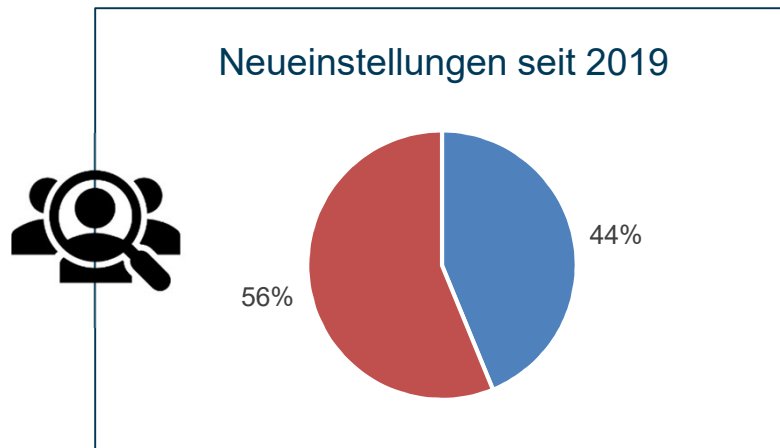
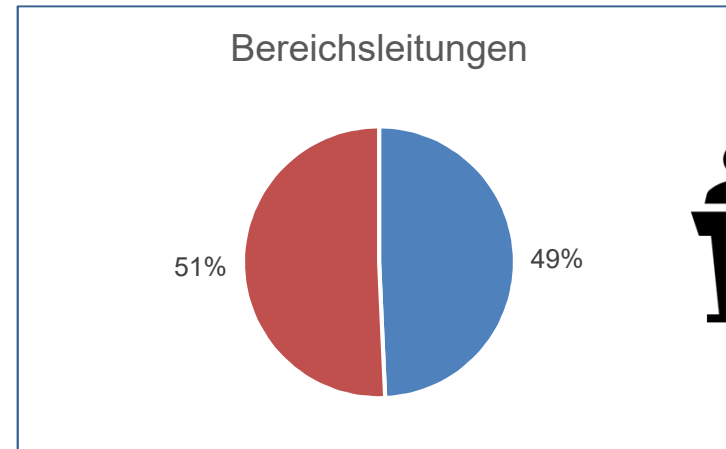
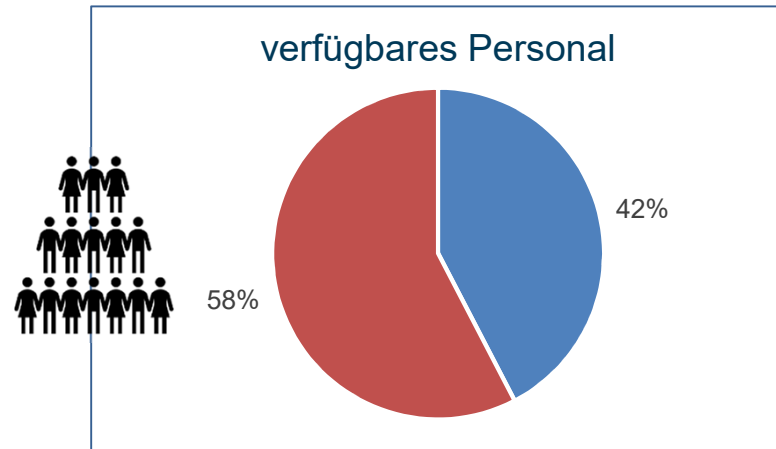


Parität in der LHP – weitere Führungspositionen

(Stichtag: 30.09.2023)



Landeshauptstadt
Potsdam



 weiblich  männlich

Geteilte Führung (20/SVV/0439)



Landeshauptstadt
Potsdam

Auftrag:

„Der Oberbürgermeister wird beauftragt zu prüfen, welche Leitungsstellen in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Potsdam geeignet sind, dass sie von zwei Mitarbeitenden besetzt werden können [...]. Dabei soll auch dargestellt werden, welche Rahmenbedingungen noch geschaffen werden müssten, um Führungsaufgaben als Co-Leadership zu besetzen.“

Aktueller Stand:

- ✓ Tandem-Fachbereichsleitung
23 vom 1.9.2021 bis 31.8.2023

Ausblick:

- Evaluierung des Tandem-Modells im FB 23 und Ableitung für künftige Modelle

Mentoring-Programm (17/SVV/0601)



Landeshauptstadt
Potsdam

Auftrag:

„Der Oberbürgermeister wird beauftragt, ab dem 1. November 2017 ein dauerhaftes Mentoringprogramm in der Potsdamer Stadtverwaltung zu etablieren, das mittel- und langfristig den Frauenanteil insbesondere in der Fachbereichsleitungsebene der Stadtverwaltung erhöht.“

Aktueller Stand:

- ✓ Vom 2. Durchgang (2021/22) sind 4 von 8 Mentees in (komm.) Führungspositionen.

Ausblick:

- Prüfung Fortschreibung gemeinsam mit Büro für Chancengleichheit und Vielfalt



Mentees & Mentor*innen 2021/22
Foto: Landeshauptstadt Potsdam/Frederike Herold

Entgeltgleichheit (20/SVV/0605)



Landeshauptstadt
Potsdam

Auftrag:

„Der Oberbürgermeister wird beauftragt, die Entgeltgleichheit in der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam und den städtischen Betrieben zu überprüfen und dafür im Rahmen des bundesweiten Projektes „Gleicher Lohn - eg-check.de“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen Entgeltgleichheits-Check durchzuführen.“

Aktueller Stand:

- ✓ interne Projektgruppe: Mitarbeitende des FB Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte/Büro für Chancengleichheit und Vielfalt, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung
- ✓ externe Moderation durch eine Fachexpertin
- ✓ Abschlussworkshop am 28.03.2023

Ausblick:

- Zertifizierung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- laufende Aktualisierung von internem Dienstrecht
- Sensibilisierung zur Anwendung von Dienstrecht gemeinsam mit Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

Väterbeteiligung (21/SVV/0187)



Landeshauptstadt
Potsdam

Auftrag:

*„Der Oberbürgermeister wird beauftragt, die Rahmenbedingungen der Beschäftigten der LHP so weiterzuentwickeln und Anreize zu schaffen, dass noch mehr Väter in der LHP eine berufliche Erziehungs-Auszeit für ihre Kinder nehmen, so dass sich sowohl der Anteil der Väter bei den Elterngeldbezieher*innen sowie die Anzahl der genutzten Elterngeldmonate durch Väter erhöht.“*

Aktueller Stand:

- ✓ Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Pflege und Privatleben“ im Gleichstellungsplan 2021 bis 2024
- ✓ Flankierung der Elternzeit auf Ebene der Fachbereichsleitungen
- ✓ Angebote: Elternzeit, Teilzeit, Vater-Kind-Kuren, Mobiles Arbeiten etc.

Ausblick:

- Gleichstellungsplan: Etablierung einer unterstützenden Betriebskultur und väterbewussten Personalpolitik
- Umsetzung gemeinsam mit Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

Mobiles Arbeiten



Landeshauptstadt
Potsdam

seit 01.07.2021 neue DV „Mobiles Arbeiten in der Verwaltung der LHP“; bis zu 50% der Arbeitszeit mobil möglich (in Abhängigkeit der Eignung der Aufgaben)

Aktueller Stand:

2023: (Stand 30.09.2023)

- ✓ MobA-Nutzung durch 1419 Mitarbeitende, durchschnittlich 2,7 Tage/MA im Monat

Ausblick:

- ✓ Projekt „CampusLHP – Arbeitswelt der Zukunft“
- ✓ Weiterentwicklung ortsflexible Arbeitsmodelle (inkl. technische Ausstattung)
- ✓ Erprobung von Desk-Sharing für einzelne Teams in der Edisonallee

Fahrradfreundliche Arbeitgeberin



Landeshauptstadt
Potsdam

Aktueller Stand:

A) ADFC-Zertifizierung als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“:

- 2019 Bronze
- 2022 Silber

Angebote:

- ✓ 44 Dienstfahräder
- ✓ insgesamt 367 ADFC-gerechte Fahrradabstellplätze auf dem Verwaltungscampus in der Innenstadt
- ✓ Fahrradluftpumpen sowie Montagegeständer und Werkzeug an den Fahrradständern

B) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst



Ausblick:

Umsetzung Fahrradleasing als empfohlene Maßnahme des „Mobilitätskonzeptes Campus LHP“

Nächste Schritte:

- 2023: Projektstart
- Beschäftigten-Umfrage
- Vergabe an Dienstleister
- Start Fahrradleasing wird im Laufe des Jahres 2024 angestrebt

Attraktive Arbeitgeberin im Überblick

Stellenausschreibungen LHP I – Geld und Zeit



Landeshauptstadt
Potsdam

- ✓ faire tarifliche Vergütung nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD - VKA) in der Entgeltgruppe E XX, mit jährlicher Sonderzahlung und Prämie, betrieblicher Altersvorsorge, vermögenswirksamen Leistungen und monatlicher Bezuschussung eines VIP-Firmentickets in Höhe des Tarifgebietes Potsdam AB
- ✓ sicherer Arbeitsplatz in einer wachsenden Stadt
- ✓ vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsbedingungen, z.B.
 - Arbeitszeit im Rahmen unserer Gleitzeitregelung mit einer 39 Stunden-Woche
 - bis zu 50% mobile Arbeit
 - 30 Tage Jahresurlaub sowie am 24.12. & 31.12. bezahlt frei
 - Jahressonderzahlung in zusätzliche Urlaubstage umwandelbar

Attraktive Arbeitgeberin im Überblick

Stellenausschreibungen LHP II - Arbeitsbedingungen



Landeshauptstadt
Potsdam

- ✓ strukturiertes Einarbeitungsmanagement
- ✓ individuelle Fortbildungsmöglichkeiten durch ein vielfältiges Weiterbildungsangebot
- ✓ Fitness-Kooperation mit den Potsdamer Bäderbetrieben und interne Betriebssportangebote
- ✓ Team-Tage und weitere Mitarbeitenden-Events
- ✓ gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr



Fragen?

Fragen!