



Betreff:
Gleichstellungsplan 2015 - 2019

öffentlich

**bezüglich
DS Nr.:**

| | |
|------------------|------------|
| Erstellungsdatum | 17.05.2016 |
| Eingang 922: | 17.05.2016 |

Einreicher: Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung

Gremium

01.06.2016 Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Inhalt der Mitteilung:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis:

Den Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Potsdam 2015-2019.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz-LGG) soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern entscheidend voranbringen und dient der Konkretisierung und Realisierung der in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes vorgegebenen verfassungsrechtlichen Ziele. Der vor diesem verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Hintergrund erarbeitete Gleichstellungsplan gilt nach dem LGG sowie der Selbstbindung für eine Laufzeit von vier Jahren.

Finanzielle Auswirkungen?

Ja

Nein

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

Fazit finanzielle Auswirkungen:

| |
|--|
| |
|--|

Oberbürgermeister

| |
|--|
| |
|--|

Geschäftsbereich 1

| |
|--|
| |
|--|

Geschäftsbereich 2

| |
|--|
| |
|--|

Geschäftsbereich 3

| |
|--|
| |
|--|

Geschäftsbereich 4

| |
|--|
| |
|--|

| |
|--|
| |
|--|

Anlage

Gleichstellungsplan 2015 – 2019



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Büro für
Chancengleichheit
und Vielfalt

GLEICHSTELLUNGS
PLAN

2015
2019

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

Impressum

Herausgeber: Landeshauptstadt Potsdam

Verantwortlich: 904, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt -
Referentin Gleichstellung
Geschäftsbereich 9, Bereich 932 Personal und Organisation

Potsdam, 15. März 2016

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Inhaltsverzeichnis | 1 |
| Vorwort | 3 |
| Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse | 4 |
| 1. Grundlagen und Rahmenbedingungen | 7 |
| 1.1 <i>Gesetzliche Grundlage, Ziel und Bedeutung des Gleichstellungsplanes</i> | 7 |
| 1.2 <i>Aufbau des Gleichstellungsplanes</i> | 7 |
| 1.3 <i>Datengrundlage, Geltungsbereich und -dauer</i> | 8 |
| 1.4 <i>Veröffentlichung</i> | 8 |
| 2. Gleichstellungspolitik in der Landeshauptstadt Potsdam | 9 |
| 2.1 <i>Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie</i> | 9 |
| 2.2 <i>Ziel der gleichstellungspolitischen Arbeit in der Landeshauptstadt Potsdam</i> | 9 |
| 2.3 <i>Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten</i> | 10 |
| 2.4 <i>Unterzeichnung der Charta der Vielfalt</i> | 11 |
| 3. Analyse der Beschäftigtenstruktur | 12 |
| 3.1 <i>Analyse der Beschäftigtenstruktur (ohne KIS)</i> | 12 |
| 3.1.1 Höherer Dienst..... | 12 |
| 3.1.2 Gehobener Dienst..... | 15 |
| 3.1.3 Mittlerer und einfacher Dienst..... | 17 |
| 3.2 <i>Analyse der Beschäftigtenstruktur im Kommunalen Immobilienservice</i> | 20 |
| 3.3 <i>Analyse der Beschäftigtenstruktur im Ausbildungsbereich</i> | 22 |
| 3.4 <i>Analyse der Beschäftigungsstruktur in der Führungsebene</i> | 24 |
| 4. Handlungsfelder des Gleichstellungsplanes: Ziele und Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung in der Landeshauptstadt Potsdam | 28 |
| 4.1 <i>Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben</i> | 28 |
| 4.1.1 Teilzeitbeschäftigung | 28 |
| 4.1.2 Altersteilzeitbeschäftigte | 30 |
| 4.1.3 Elternzeit | 30 |
| 4.1.4 Beurlaubungen | 32 |
| 4.2 <i>Stellenbesetzungsverfahren</i> | 34 |
| 4.3 <i>Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung</i> | 38 |
| 4.4 <i>Schutz vor sexueller Belästigung</i> | 42 |
| 4.5 <i>Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz</i> | 44 |
| 5. Geschlechtergerechte Sprache und Datenerhebung | 45 |
| 6. Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplanes | 47 |
| Abkürzungen..... | 49 |
| Anlage: Kennzahlen für das Gleichstellungscontrolling | 50 |

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

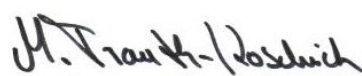
wir freuen uns, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan für die Jahre 2015 bis 2019 vorlegen zu können. Auf Grundlage dieses Planes will die Landeshauptstadt Potsdam gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer schaffen und auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinwirken. Die Umsetzung dieses Planes liegt daher in der Verantwortung aller Führungskräfte und Beschäftigten der Landeshauptstadt Potsdam.

Die Erfolge von Gleichstellungsmaßnahmen werden gern in Zahlen und Prozenten ausgedrückt. In Kapitel 3 des vorliegenden Gleichstellungsplanes finden Sie die aktuelle Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2014. Neben positiven Entwicklungen wie der Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst, bestehen weiterhin Handlungsbedarfe, um der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern nachzukommen. Frauen sind bspw. immer noch stärker in familiären Verpflichtungen eingebunden, was sich auch in der deutlich höheren Teilzeitquote von Frauen widerspiegelt. Im Jahr 2014 haben wir mit der Einführung der flexiblen Arbeitszeit (Gleitzeit) einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemacht, mit der auch heute noch das Ziel der Herstellung vollständiger Chancengleichheit eng verknüpft ist. Aber auch im Bereich des beruflichen Fortkommens sind gleichstellungspolitische Maßnahmen von Bedeutung, um den Frauenanteil in den oberen Führungsebenen zu erhöhen.

Demnach schreibt die Landeshauptstadt Potsdam der gezielten Steuerung und Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Vorgaben einen hohen Stellenwert zu. Sie bieten eine fundierte Grundlage, um Gleichstellungsziele in den einzelnen Fachbereichen weiter zu konkretisieren. In Kombination mit den Erkenntnissen der Ist-Analyse und auch des Personalberichtes 2014 der Landeshauptstadt Potsdam tragen sie zudem dazu bei, der Herstellung gleichwertiger Chancen von Frauen und Männern in den verschiedenen Stufen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der gleichberechtigten Verteilung der Aufgaben in Beruf und Familie gerecht zu werden.



Jann Jakobs
Oberbürgermeister



Martina Trauth-Koschnick
Leiterin Büro für Chancengleichheit und Vielfalt,
Gleichstellungsbeauftragte

Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse

Der Gleichstellungsplan 2015 – 2019 setzt sich, basierend auf der gesetzlichen Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg (LGG) das Ziel, Unterrepräsentanzen von Frauen in der Landeshauptstadt Potsdam sichtbar zu machen und mit Hilfe dargestellter Vorgaben in den einzelnen Handlungsfeldern, wie bspw. im Bereich Vereinbarkeit Familie, Beruf und Privatleben oder im Bereich Personalentwicklung, auf eine Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Zum Stichtag 31.12.2014 werden folglich die Ergebnisse der gleichstellungspolitischen Arbeit anhand von Kennzahlen zusammengefasst dargestellt:

Positive Entwicklungen:

- Die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst gesamt konnte abgebaut werden (2014: 54,4 %; 2010: 44,7 %).
- Die Unterrepräsentanz von Frauen in E 13 (2014: 63,8 %; 2010: 47,2 %) und A 13 (2014: 50,0 %; 2010: 25,0 %) konnte abgebaut werden.
- In A 15 (Steigerung um 8,3 %) und A 16 (Steigerung um 16,7 %) ist der Frauenanteil weiter gestiegen.
- In allen Entgeltstufen und Besoldungsgruppen des höheren Dienstes - bis auf E 15 und A 14 - hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2010 erhöht.
- In der Beamtengruppe im gehobenen Dienst stieg der Frauenanteil in A 9 (Steigerung um 8,6 %) und A 12 (Steigerung um 8,6 %) im Vergleich zum Jahr 2010 weiter an.
- In der Beamtengruppe sind Frauen im mittleren und einfachen Dienst unterrepräsentiert (9,7 %), was auf den hohen Anteil von Feuerwehrleuten in dieser Laufbahngruppe zurückzuführen ist. Nichtsdestotrotz ist der Frauenanteil im Zeitreihenverlauf etwas gestiegen.
- Die Teilzeitquote von Frauen im gehobenen Dienst konnte im Vergleich zum Jahr 2010 auf 28,3 Prozent erhöht werden (Steigerung um fast 5 %).
- Gesamt betrachtet gibt es ein ausgewogenes Verhältnis hinsichtlich der Anzahl von Führungspositionen von Frauen und Männern in den einzelnen Führungsebenen. So liegt der Frauenanteil auf den Ebenen der Fachbereichsleitung, Bereichsleitung und Arbeitsgruppenleitung bei mind. 50 Prozent – abgesehen von der Ebene der Geschäftsbereichsleitung (40 %).
- Auf der mittleren Führungsebene (Bereichsleitung) liegt der Frauenanteil in allen Geschäftsbereichen - bis auf Geschäftsbereich 4 - bei über 50 Prozent.

Handlungsbedarfe zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit:

In den Entgeltstufen/ Besoldungsgruppen:

- In E 15 (2014: 38,5 %; 2010: 40,0 %) und A 14 (2014: 25,0 %; 2010: 33,3 %) ist der Frauenanteil (minimal) gesunken.
- Bei den Tarifbeschäftigten sind Frauen im gehobenen Dienst überrepräsentiert – außer in E 12 (44,4 %).
- In der Beamtengruppe im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil in A 10 (Sinken um 12,5 %), A 11 (Sinken um 17,6 %) und A 13 (Sinken um 5,4 %) gesunken.

Gleichstellung in der Leitungsebene:

- Die Frauenführungsquote liegt bei 8,2 Prozent und ist somit etwas niedriger als die der Männer (9,3 %).¹
- Auf der oberen Führungsebene (Fachbereichsleitung) liegt der Frauenanteil im Geschäftsbereich 2 bei 100 Prozent und im Geschäftsbereich 9 bei 50 Prozent. In den Geschäftsbereichen 1, 3 und 4 liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen mit Führungspositionen vor.
- Auf der mittleren Führungsebene (Bereichsleitung) sind weibliche Führungskräfte im GB 4 unterrepräsentiert (20,0 %).
- Auf der unteren Führungsebene (Arbeitsgruppenleitung) sind Frauen stark überrepräsentiert (69,7 %).

Gleichstellung in der Ausbildung:

- Der Frauenanteil bei den Auszubildenden lag bei 88,2 Prozent (2010: 75,0 %) und bei den Personen, welche ausbilden, lag er bei 79,7 Prozent (2010: 86,7 %).

Gleichstellung in der Vereinbarkeit Familie, Beruf und Privatleben:

- Fast jede dritte weibliche Beschäftigte und nur jeder zehnte männliche Beschäftigte arbeitete zum Stichtag 31.12.2014 in Teilzeit (ohne KIS).
- Im mittleren/ einfachen Dienst und im höheren Dienst arbeiteten doppelt so wenig Männer wie vergleichsweise im gehobenen Dienst in Teilzeit (ohne KIS).
- Die Anzahl der Altersteilzeitarbeitsplätze ist im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2010 - 2014 rückläufig. Zum Stichtag 31.12.2014 war mindestens jeder vierte Teilzeitarbeitsplatz ein Altersteilzeitarbeitsplatz (2010: mehr als jeder zweite Teilzeitarbeitsplatz war ein Altersteilzeitarbeitsplatz).

¹ Führungsquote siehe auch Seite 27 ff.

- Es gehen halb so viele Männer wie Frauen in die familienbedingte Auszeit und nehmen Elternzeit in Anspruch.

Gleichstellung in der Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung:

- Es gibt dreifach so viele Zulassungen von Frauen zur berufsqualifizierenden Fortbildung A1 und doppelt so viele Zulassungen von Frauen zum/ zur Verwaltungsfachwirt/in nach § 54 BBiG² als bei den Männern.

Die Datenlage zeigt eindeutig den Handlungsbedarf und die Zielrichtung: Es wird angestrebt, mehr Frauen für höhere Führungspositionen zu gewinnen. Auch der Anteil von Frauen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen ist weiterhin kontinuierlich auszubauen. Handlungsbedarf besteht auch in der starken Unterrepräsentanz bei den Männern im mittleren und einfachen Dienst bei den Tarifbeschäftigten sowie bei den Auszubildenden. Teilzeitarbeit ist weiterhin „Frauensache“ und lässt darauf schließen, dass vorwiegend Frauen das Handlungsfeld Vereinbarkeit Familie, Beruf und Privatleben bedienen. Dies spiegelt sich auch in der doppelt so hohen Anzahl von Frauen, wie vergleichsweise Männer, in der Inanspruchnahme von Elternzeit wider.

² BBiG = Berufsbildungsgesetz

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) zielt darauf ab, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen. Im § 5 des LGG 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 (1)) sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (§ 6 (4.1)), aufzuzeigen.

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, beruhend auf der gesetzlichen Grundlage des LGG, 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. **Dabei liegt in der Landeshauptstadt Potsdam gemäß dem LGG § 4 Absatz 3 eine Unterrepräsentanz dann vor, wenn der Anteil in einer bestimmten Gruppe weniger als die Hälfte beträgt.**

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
- die Sicherung der Beschäftigung für Frauen
- 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 Aufbau des Gleichstellungsplanes

Der Aufbau des Gleichstellungsplanes stellt sich wie folgt dar: Nach der Darstellung der Rahmenbedingungen des Gleichstellungsplanes im 1. Kapitel erfolgt eine Erläuterung der Gleichstellungspolitik und ihrer Ziele in der Landeshauptstadt Potsdam im 2. Kapitel. Den

Hauptteil des Gleichstellungsplanes stellt die Analyse der Beschäftigtenstruktur im anschließenden 3. Kapitel dar, welcher die Unterrepräsentanzen von Frauen in den einzelnen Gruppierungen aufzeigt. Darauf folgend werden im 4. Kapitel in verschiedenen Handlungsfeldern Ziele und Vorgaben dargestellt, um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern weiter zu fördern. Das 5. Kapitel thematisiert die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in der Landeshauptstadt Potsdam, welche durch die Stadtverordneten im September 2015 beschlossen worden ist („15/SVV/0463“)³. Die abschließenden Kapitel 6 und 7 gehen auf die Umsetzung und das Controlling des Gleichstellungsplanes ein.

1.3 Datengrundlage, Geltungsbereich und -dauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan 2015 – 2019 basiert auf der Datengrundlage des Stichtages 31.12.2014. Die erforderlichen Daten für die Analyse der Beschäftigtenstruktur im 3. Kapitel basieren auf der Auswertung aus dem Personalprogramm LOGA. Wichtig zu vermerken ist der Hinweis, dass der Kommunale Immobilienservice (KIS) als Eigenbetrieb gesondert in der Analyse der Beschäftigtenstruktur im 3. Kapitel des Gleichstellungsplanes dargestellt wird (gemäß LGG § 5). Zudem werden im Gleichstellungsplan 2015 – 2019 die Beschäftigten in Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte gruppiert und getrennt voneinander analysiert. Dies erklärt demnach kleinere Abweichungen zwischen den Daten des Gleichstellungsplanes 2015 – 2019 und den gendersensiblen Daten des Personalberichtes 2014 der Landeshauptstadt Potsdam (Stichtag ebenfalls 31.12.2014), welcher die Landeshauptstadt Potsdam und den KIS gemeinsam auswertet.

Der Gleichstellungsplan 2015 - 2019 gilt für die Landeshauptstadt Potsdam mit ihren Organisationseinheiten sowie dem KIS für einen Zeitraum von vier Jahren. Dieser ist anschließend für die Jahre 2020 – 2024 fortzuschreiben.

1.4 Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan wird nach Kenntnisnahme durch die Stadtverordnetenversammlung im Mitteilungsblatt sowie im Intranet veröffentlicht. Darüber hinaus wird er auf Wunsch beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Langzeit erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugesandt.

³ SVV = Stadtverordnetenversammlung

2. Gleichstellungspolitik in der Landeshauptstadt Potsdam

2.1 Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie

Die dem Gleichstellungsplan zugrunde liegende Umsetzungsstrategie ist der Gender-Mainstreaming-Ansatz, den die Europäische Union vorschreibt. Dabei wird Gender Mainstreaming wie folgt definiert:

Gender Mainstreaming ist die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikfeldern, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen und politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen und deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.⁴

Gender Mainstreaming ist eine wirkungsvolle Strategie, die Querschnittsaufgabe Gleichstellung lebendig in die Praxis umzusetzen. Die Bedürfnisse und Interessen der Frauen und Männer sollen von Anfang an berücksichtigt werden und nicht mehr im Nachhinein eingefordert werden müssen. Das bedeutet, alle Maßnahmen werden beginnend mit der Planung kontinuierlich daraufhin überprüft, wie sie sich auf Frauen und Männer auswirken. Bei Hinweisen auf mögliche Benachteiligungen werden die Maßnahmenkonzepte entsprechend überarbeitet und verbessert. Der Weg wird dabei nicht ständig neu erfunden, sondern arbeitet auf der Basis vorhandener Regelungen.

2.2 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,

⁴ URL (12.11.2015): <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming/>

- der gezielten Entwicklung weiblicher Führungskräfte mittels Personalentwicklung,
- der altersgerechten Qualifizierung der Beschäftigten für neue Aufgaben,
- der Gestaltung neu zu schaffender Arbeitsplätze,
- der Gestaltung neuer Arbeitszeitregelungen,
- 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.

2.3 Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

Moderne kommunale Gleichstellungspolitik ist Gesellschaftspolitik als Querschnittsaufgabe. Gleichstellungsbeauftragte wirken dabei als Agentinnen des Wandels. Sie sind fachkundige Begleiterinnen aller gesellschaftlichen Akteure und Akteurinnen 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.⁵

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

- Interne Aufgaben in der Landeshauptstadt Potsdam werden durch das LGG 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.

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

- § 5 der Hauptsatzung der Landeshauptstadt Potsdam⁶ und

⁵ Leitbild für kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburg (2015):
<http://frauenpolitischer-rat.de/wp-content/uploads/2015/01/Leitbild-LAG-Brandenburg.pdf> (23.11.2014)

⁶ URL (24.11.2015):
http://intranet.potsdam/system/files/documents/lesefassung_hauptsatzung_2009_aendnr3.pdf

- in der Dienstordnung für die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam⁷

verankert.

2.4 Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Die Landeshauptstadt Potsdam ist im Jahr 2008 der *Charta der Vielfalt* beigetreten. Im Rahmen der Charta verpflichtet sich die Landeshauptstadt Potsdam u.a. zur Überprüfung der Prozesse auf Chancengleichheit. Folgende Ziele sind in der Charta postuliert:

1. Eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Die Voraussetzungen zu schaffen, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. Unsere Personalprozesse zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. Die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen gewinnbringend einsetzen.
4. Die Umsetzung 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Charta der Vielfalt informieren und sie bei der Unterstützung der Charta einbeziehen.⁸

⁷ URL (24.11.2015): <http://intranet.potsdam/system/files/documents/da1032.pdf>

⁸ URL (24.11.2015): <http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html>

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur

In der Landeshauptstadt Potsdam waren zum Stichtag 31.12.2014 insgesamt (inkl. KIS) 2.156 Personen (verfügbares Personal) beschäftigt⁹. Darunter befanden sich 1.919 Tarifbeschäftigte sowie 237 Beamtinnen und Beamte. Unter den 1.919 Tarifbeschäftigten waren die Frauen mit 1.255 (65,4 %) Personen gegenüber 664 Männern (34,6 %) in der Überzahl. Bei den 237 Beamtinnen und Beamten zeigt sich ein gegenläufiges Bild: Hier stehen 47 Frauen (19,8 %) 190 Männern (80,2 %) gegenüber.

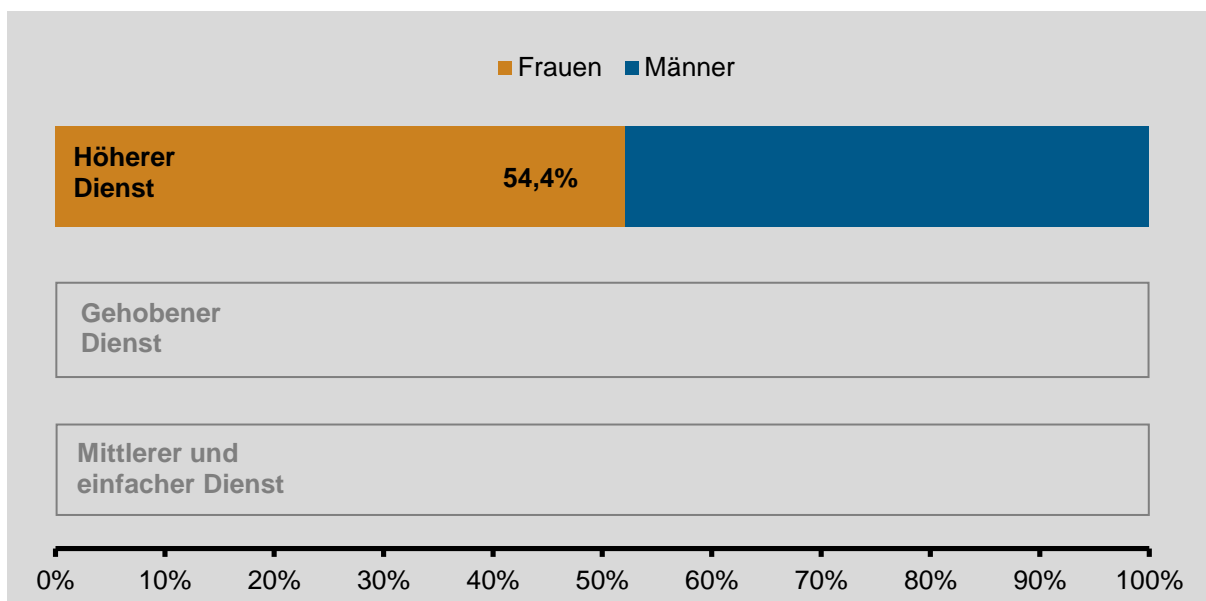
Eine Ausbildung im öffentlichen Dienst scheint auch weiterhin nach wie vor mehr Frauen als Männer zu interessieren: Unter den 34 Auszubildenden gibt es nur vier Männer (13,3 %).

3.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur (ohne KIS)

3.1.1 Höherer Dienst

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst lag zum Stichtag 31.12.2014 bei 54,4 Prozent (60 Frauen) und ist im Vergleich zu den Jahren 2010 (44,7 %, entspricht 42 Frauen) und 2005 (44,8 %) deutlich um ca. 10 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Frauenanteil im höheren Dienst



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

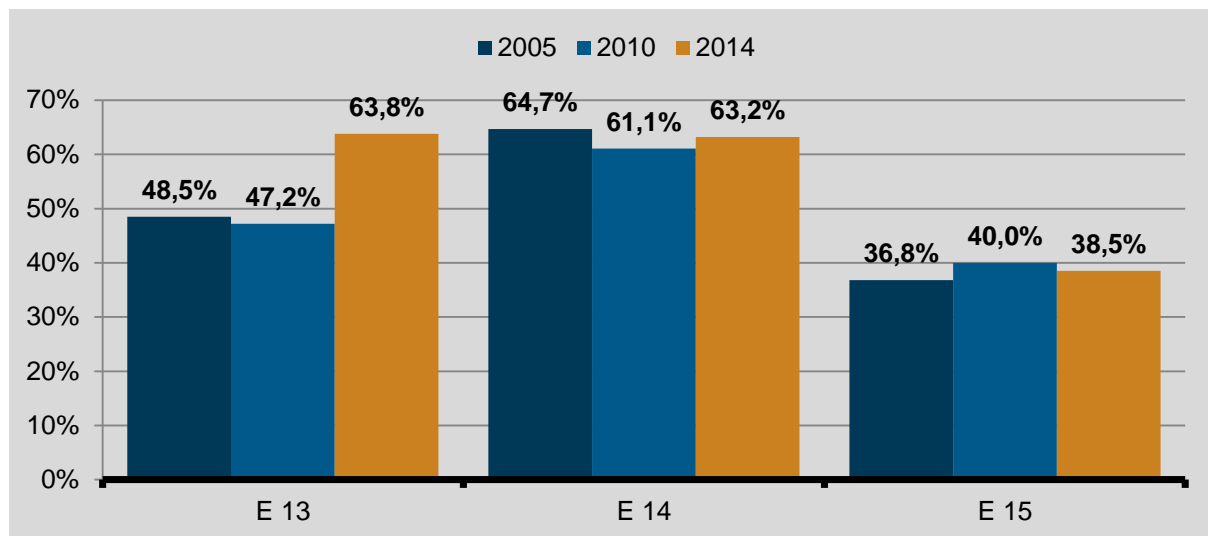
⁹ Die angegebenen Werte beziehen sich auf die Personalgruppe des verfügbaren Personals der Landeshauptstadt Potsdam zum 31.12.2014. Zu dem nicht verfügbaren Personal zählen Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, der Elternzeit und der Ausbildung. Der Anteil an „nicht verfügbarem Personal“ liegt bei rund 9% des gesamten Personalbestandes.

3.1.1.1 Höherer Dienst Tarifbeschäftigte

Bei den Tarifbeschäftigten im höheren Dienst¹⁰ lag der Frauenanteil bei 59,0 Prozent und ist demnach um ca. 10 Prozent im Vergleich zum Jahr 2010 (49,3 % gestiegen).

Eine deutliche Veränderung des Frauenanteils gab es in der Entgeltstufe E 13. Dort stieg der Frauenanteil von 47,2 Prozent (Jahr 2010) auf 63,8 Prozent (Jahr 2014) an. In der Entgeltstufe 15 ist der Frauenanteil im Jahr 2014 mit 38,5 Prozent im Vergleich zum Jahr 2010 (40,0 %) etwas gesunken (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im höheren Dienst nach Entgeltgruppen



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

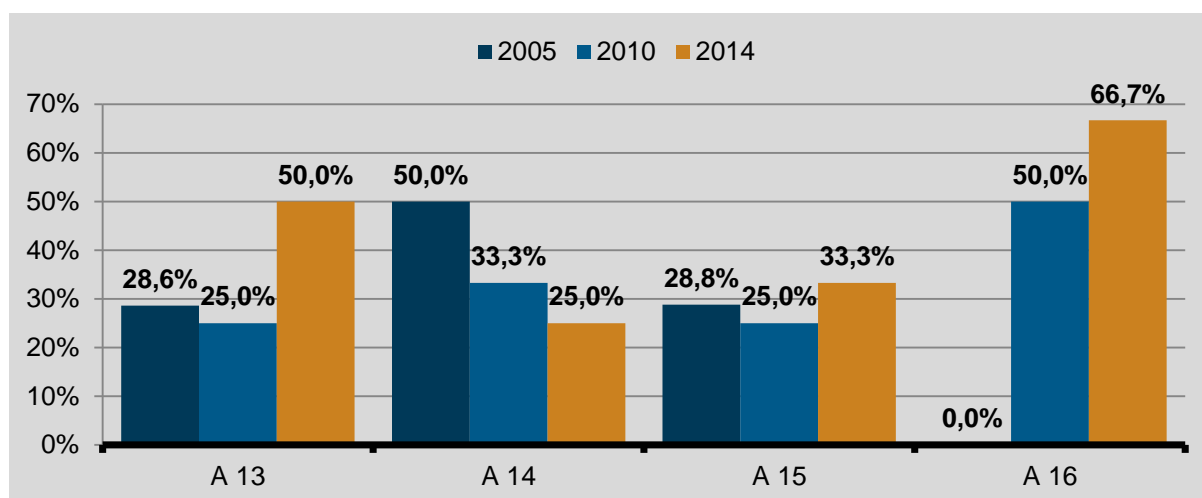
3.1.1.2 Höherer Dienst Beamtinnen und Beamte

Bei den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst lag der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2014 bei 40,7 Prozent und ist demzufolge im Vergleich zum Jahr 2010 (32,0 %) um ca. 8 Prozent gestiegen.

Der Frauenanteil ist in den Besoldungsgruppen A 13 (2010: 2 Frauen; 2014: 3 Frauen) und A 16 angestiegen (2010: 1 Frau; 2014: 2 Frauen). Die vorherrschende Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 13 aus dem Jahr 2010 konnte somit abgebaut werden. In den Besoldungsgruppen A 14 und A 15 liegt der Frauenanteil weiterhin bei unter 40 Prozent (vgl. Abbildung 3).

¹⁰ 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.

Abbildung 3: Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst nach Besoldungsgruppen



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

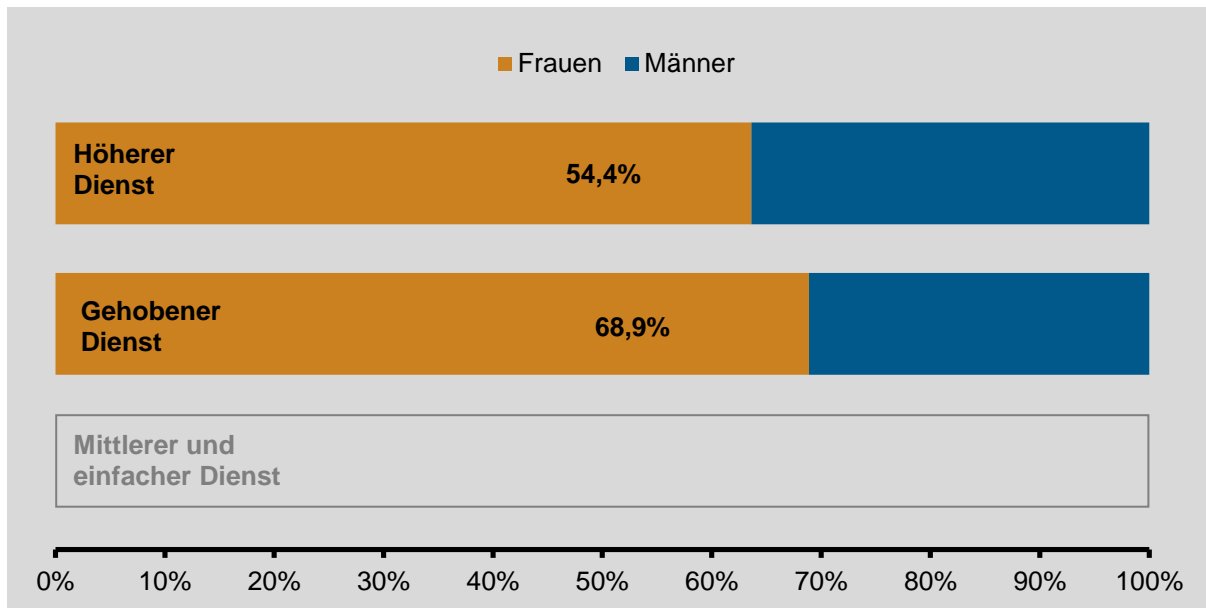
Fazit:

- Frauen im höheren Dienst gesamt sind anzahlmäßig leicht überrepräsentiert (54,4 %).
- Die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst gesamt konnte abgebaut werden (2014: 54,4 %; 2010: 44,7 %).
- Die Unterrepräsentanz von Frauen in E 13 (2014: 63,8 %; 2010: 47,2 %) und A 13 (2014: 50,0 %; 2010: 25,0 %) konnte abgebaut werden.
- In E 15 (2014: 38,5 %; 2010: 40,0 %) und A 14 (2014: 25,0 %; 2010: 33,3 %) ist der Frauenanteil (minimal) gesunken.
- In A 15 (Steigerung um 8,3 %) und A 16 (Steigerung um 16,7 %) ist der Frauenanteil weiter gestiegen.
- In allen Entgeltstufen und Besoldungsgruppen - bis auf E 15 und A 14 - hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2010 erhöht.

3.1.2 Gehobener Dienst

Bei den Tarifbeschäftigten und den Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst gesamt ist mit einem Frauenanteil von 68,9 Prozent weiterhin ein dominierender Anteil an weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen (vgl. Abbildung 4). Dieser ist in den letzten Jahren in etwa konstant geblieben (2010: 69,9 %; 2005: 69,0 %).

Abbildung 4: Frauenanteil im gehobenen Dienst



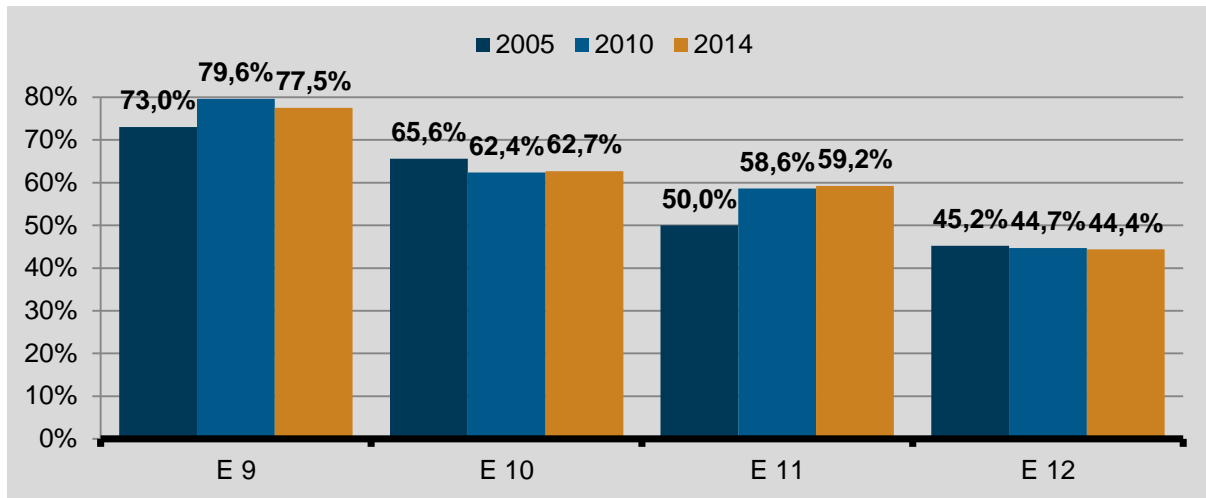
Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

3.1.2.1 Gehobener Dienst Tarifbeschäftigte

Im gehobenen Dienst¹¹ lag der Anteil von Frauen bei den Tarifbeschäftigten bei 70,0 Prozent (2010: 71,0 %, 2005: 60,3 %). In der Entgeltstufe E 12 lag der Frauenanteil bei nur 44,4 Prozent. In den niedrigeren Entgeltstufen E 11 und E 10 lag der Frauenanteil bei über 50 Prozent. Am höchsten ist der Anteil von Frauen in der Entgeltstufe E 9 mit 77,5 Prozent (vgl. Abbildung 5).

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.

Abbildung 5: Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im gehobenen Dienst nach Entgeltgruppen

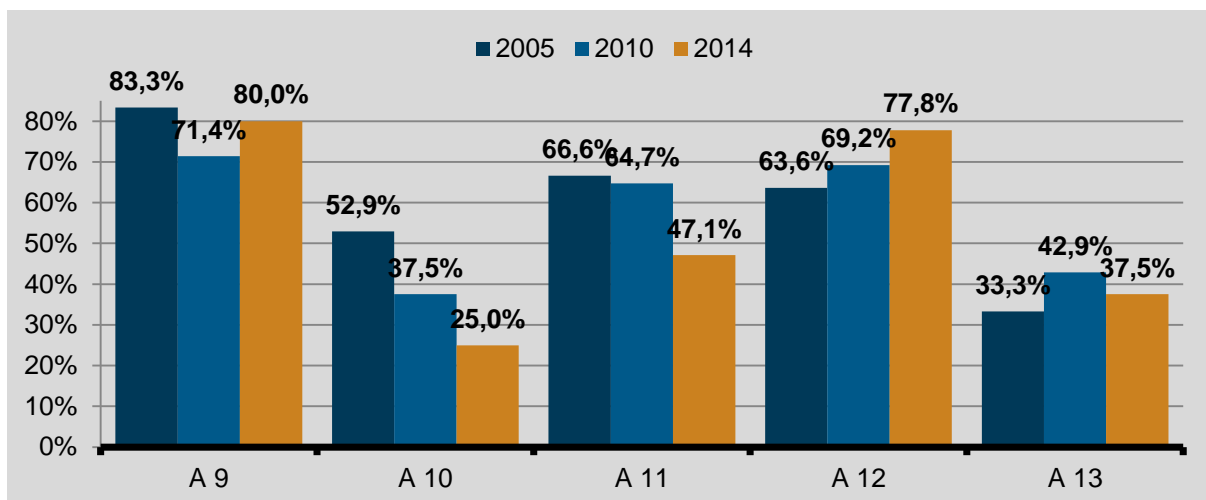


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

3.1.2.2 Gehobener Dienst Beamtinnen und Beamte

In der Beamtengruppen sank der Frauenanteil im gehobenen Dienst auf 49,0 Prozent (25 Frauen) (2010: 56,7 %, entspricht 35 Frauen; 2005: 60,3 %). In der Besoldungsgruppe A 10 sank der Frauenanteil ebenfalls auf 25,0 Prozent und in der Gruppe A 11 auf 47,1 Prozent. In der Gruppe A 12 stieg der Frauenanteil auf 77,8 Prozent (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst nach Besoldungsgruppen



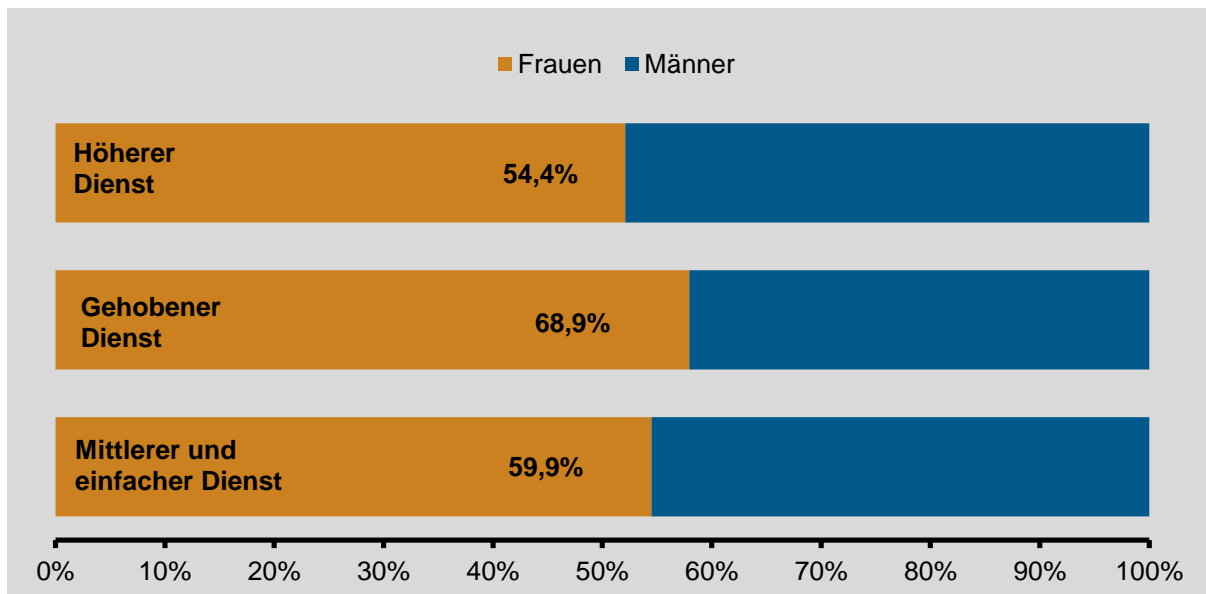
Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Fazit:

- Frauen im gehobenen Dienst gesamt sind anzahlmäßig überrepräsentiert (68,9 %).
- Bei den Tarifbeschäftigten sind Frauen im gehobenen Dienst überrepräsentiert – außer in E 12 (44,4 %).
- In der Beamtengruppe im gehobenen Dienst stieg der Frauenanteil in A 9 (Steigerung um 8,6 %) und A 12 (Steigerung um 8,6 %) im Vergleich zum Jahr 2010 weiter an.
- In der Beamtengruppe im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil in A 10 (Sinken um 12,5 %), A 11 (Sinken um 17,6 %) und A 13 (Sinken um 5,4 %) gesunken.
- Eine Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen Dienst besteht demnach in E 12, A 10, A 11 und A 13.

3.1.3 Mittlerer und einfacher Dienst

Bei den Tarifbeschäftigten und den Beamtinnen und Beamten im mittleren und einfachen Dienst¹² gesamt ist der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2014 mit 59,9 Prozent (vgl. Abbildung 7) im Vergleich zu den Jahren 2010 (62,9 %) und 2005 (62,2 %) minimal gesunken.

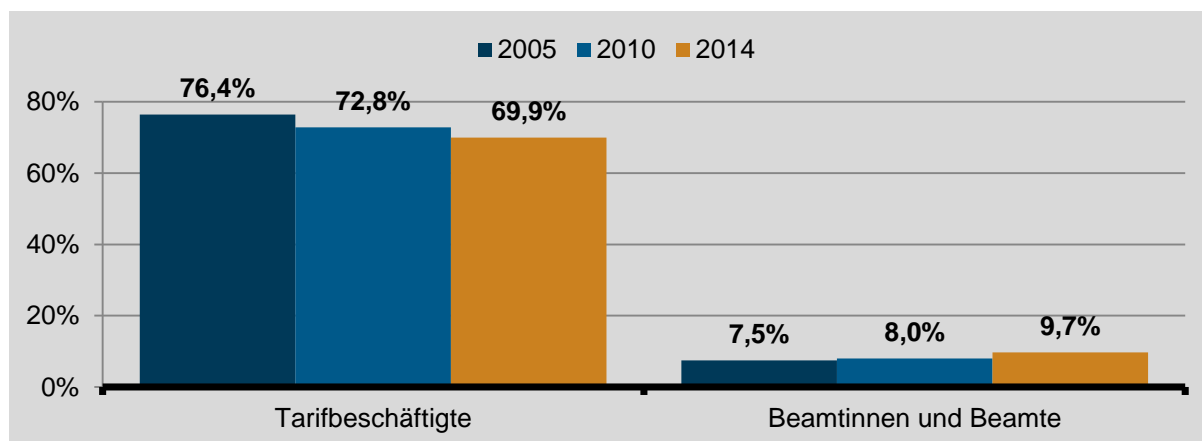
Abbildung 7: Frauenanteil im mittleren und einfachen Dienst

Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

¹² 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.

Bei den Tarifbeschäftigten im mittleren und einfachen Dienst beträgt der Frauenanteil 69,9 Prozent und ist somit weiterhin im Vergleich zu den Jahren 2010 und 2005 etwas gesunken. Der Frauenanteil in der Beamtengruppe im mittleren und einfachen Dienst liegt weiterhin bei einem sehr niedrigen Anteil von 9,7 Prozent und ist im Vergleich zu den Vorjahren minimal gestiegen (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten im mittleren und einfachen Dienst



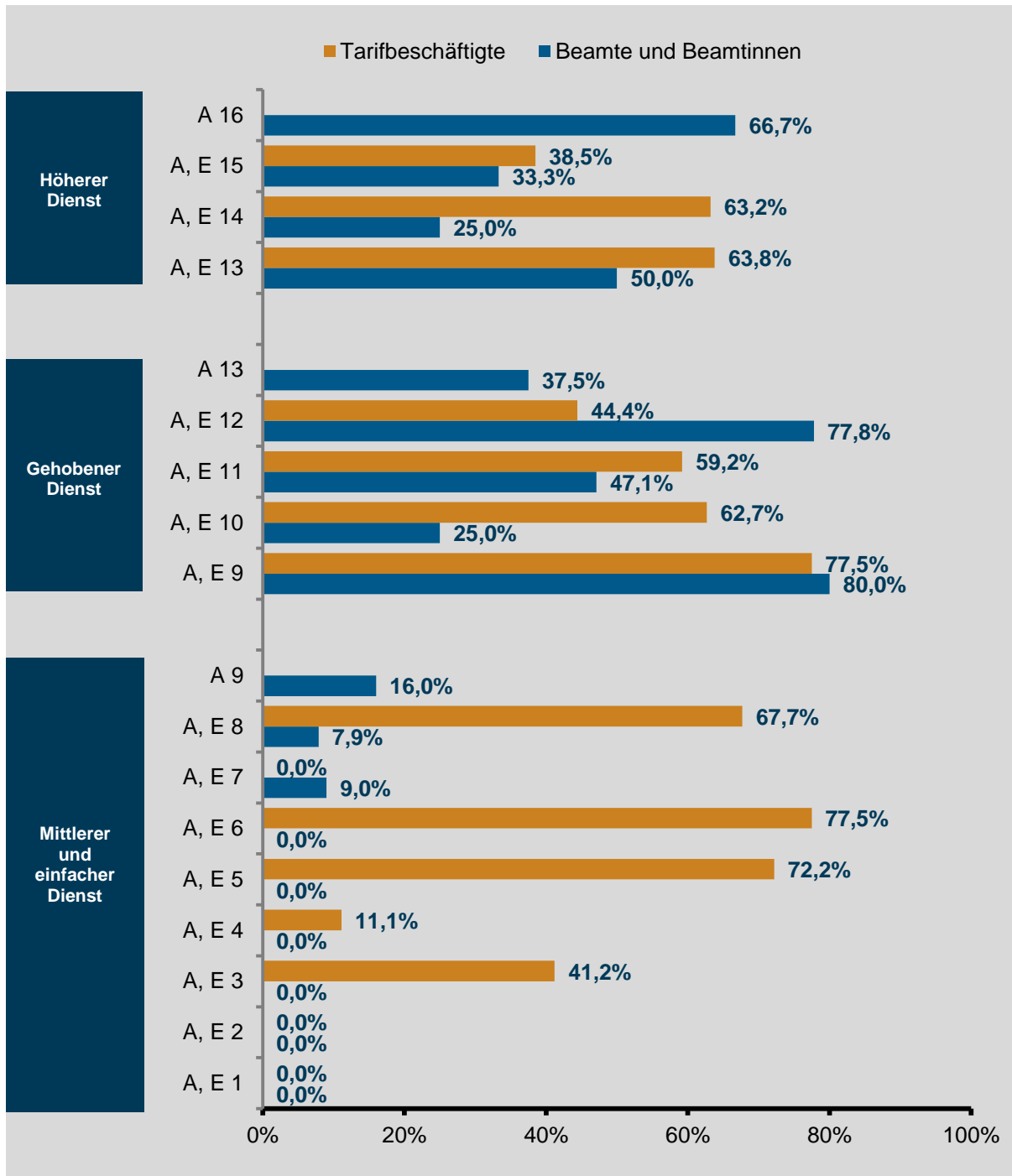
Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Fazit:

- *Frauen im mittleren und einfachen Dienst gesamt sind anzahlmäßig leicht überrepräsentiert (59,9 %).*
- *Bei den Tarifbeschäftigten sind Frauen im mittleren und einfachen Dienst überrepräsentiert (69,9 %).*
- *In der Beamtengruppe sind Frauen im mittleren und einfachen Dienst stark unterrepräsentiert (9,7 %), was auf dem hohen Anteil von Feuerwehrleuten in dieser Laufbahngruppe zurückzuführen ist.*

Abbildung 9 gibt zusammenfassend einen Überblick über den Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in der Landeshauptstadt Potsdam zum Stichtag 31.12.2014 wieder.

Abbildung 9: Überblick - Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

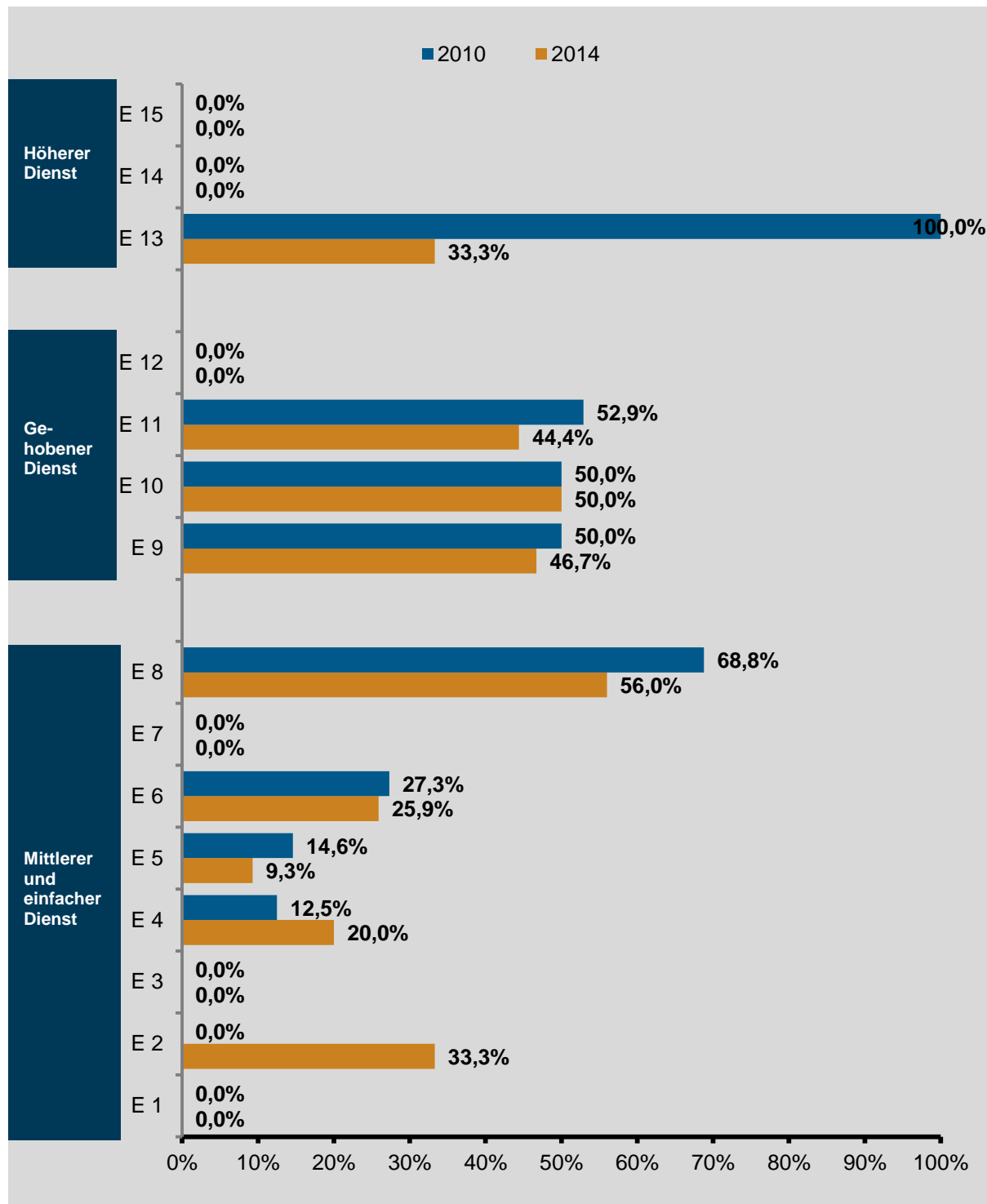


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

3.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur im Kommunalen Immobilienservice

Im Kommunalen Immobilienservice (KIS) waren zum Stichtag 31.12.2014 insgesamt 175 Personen beschäftigt. Darunter waren 51 Frauen und 124 Männer. Abbildung 10 zeigt die Verteilung der Frauenanteile in den jeweiligen Entgeltstufen.

Abbildung 10: Frauenanteil bei den Beschäftigten im KIS nach Entgeltgruppen¹³



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

¹³ Aus dem Jahr 2005 liegen die Zahlen vom KIS gesondert leider nicht vor.

Fazit:

- *Anzahlmäßig sind Frauen im KIS unterrepräsentiert. Dies ist u.a. jedoch darauf zurückzuführen, dass ca. 100 Beschäftigte des KIS in Berufsgruppen beschäftigt sind, in denen Frauen generell unterrepräsentiert sind. Dies sind gewerblich Beschäftigte, wie Handwerker, Hausmeister oder Platz- und Hallenwarte.*

- *Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil in den einzelnen Entgeltstufen bei 44,4 Prozent (E 11) und höher. Ausgehend davon, dass es sich hinter diesen Entgeltstufen das ingenieurtechnische Personal befindet, zeigt diese eine sehr positive Entwicklung auf.*

- *Im höheren Dienst sind Frauen im KIS weiterhin unterrepräsentiert. Eine Gleichstellung ist im höheren Dienst im KIS aufgrund der sehr wenig vorhandenen qualifizierten Frauen in diesen Berufsgruppen sehr schwer zu erreichen.*

3.3 Analyse der Beschäftigtenstruktur im Ausbildungsbereich

Die Landeshauptstadt Potsdam ist nach wie vor bestrebt, Frauen und Männer für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst paritätisch auszubilden. Die Ist-Analyse im Ausbildungsbereich zeigt jedoch, dass Frauen weiterhin in den Ausbildungsberufen überrepräsentiert sind:

Die Anzahl der Auszubildenden lag zum Stichtag bei 34 Personen, worunter sich 30 Frauen und 4 Männer befanden. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden gesamt ist im Vergleich zu den Erhebungen in den vorherigen Gleichstellungsplänen (2010: 75,0 %; 2005: 58,3 %) deutlich gestiegen und beträgt im Jahr 2014 88,2 Prozent. Auch bei den Studierenden im gehobenen Dienst zeigt sich ein ähnliches Bild: Zum Stichtag gab es ausschließlich Frauen als Studierende im gehobenen Dienst (vgl. Tabelle 1).

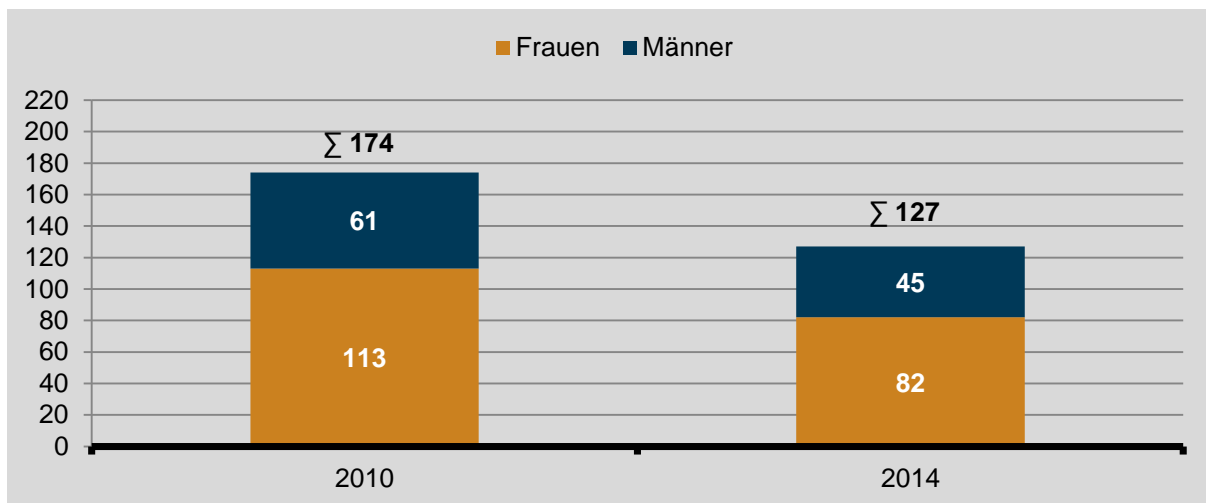
Tabelle 1: Anzahl Auszubildende nach Ausbildungsberuf

| Auszubildende nach Ausbildungsberuf | insgesamt | davon Frauen | Frauenanteil 2014 | Frauenanteil 2010 |
|--|-----------|--------------|-------------------|-------------------------------|
| Verwaltungsfachangestellte | 29 | 25 | 86,2% | 70,0% |
| Kaufleute für Bürokommunikation | 3 | 3 | 100,0% | 100,0% |
| Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste / Archiv | 1 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| Fachinformatiker/in für Systemintegration | 1 | 1 | 100,0% | Ausbildungsberuf gab es nicht |
| Auszubildende gesamt | 34 | 30 | 88,2% | 75,0% |
| Studierende gehobener Dienst | 3 | 3 | 100,0% | 80,0% |

Quelle: Personalbericht 2014 der Landeshauptstadt Potsdam (Stichtag: 31.12.2014)

Im Jahr 2014 gab es mit insgesamt 127 Bewerbungen im Vergleich zum Jahr 2010 mit insgesamt 174 Bewerbungen, weniger Bewerbende für die Ausbildung „Verwaltungsfachangestellte“. Dabei ist die Anzahl der Bewerbungen von Frauen doppelt so hoch wie die Anzahl der Bewerbungen von den Männern (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Anzahl der Bewerbungen zur Ausbildung „Verwaltungsfachangestellte“ nach Geschlecht



Quelle: Personalbericht 2014 der Landeshauptstadt Potsdam (Stichtag: 31.12.2014)

In der Landeshauptstadt Potsdam gab es insgesamt 59 Ausbilderinnen und Ausbilder. Darunter befanden sich 12 Männer und 47 Frauen (79,7 %).

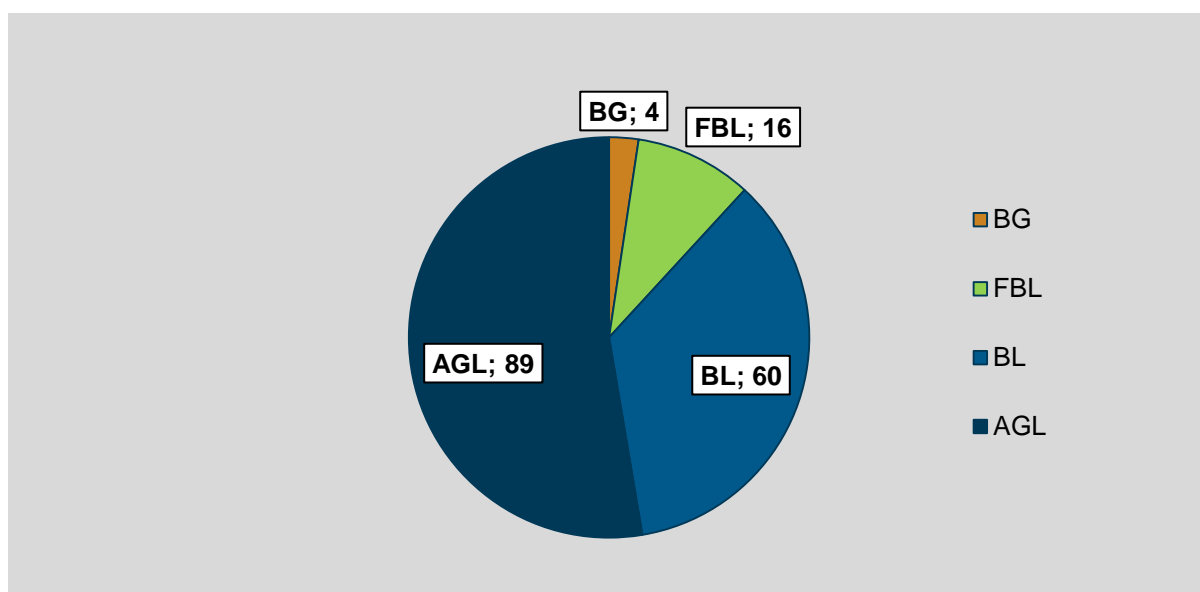
Fazit:

- *Frauen sind bei den Auszubildenden stark überrepräsentiert (88,2 %).*
- *Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen für die Ausbildung „Verwaltungsfachangestellte“ im Jahr 2014 war doppelt so hoch wie die Anzahl der Bewerbungen von Männern.*

3.4 Analyse der Beschäftigungsstruktur in der Führungsebene

Auf der Arbeitsgruppenebene sind die meisten Führungskräfte vertreten. Auf dieser Ebene gab es insgesamt 89 Führungskräfte zum Stichtag 31.12.2014. Auf der Bereichsleitungsebene waren es 60, gefolgt von 16 Führungskräften auf der Fachbereichs- und fünf Führungskräften (inkl. GB 9) auf der Geschäftsbereichsebene (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Anzahl Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL, BG)¹⁴

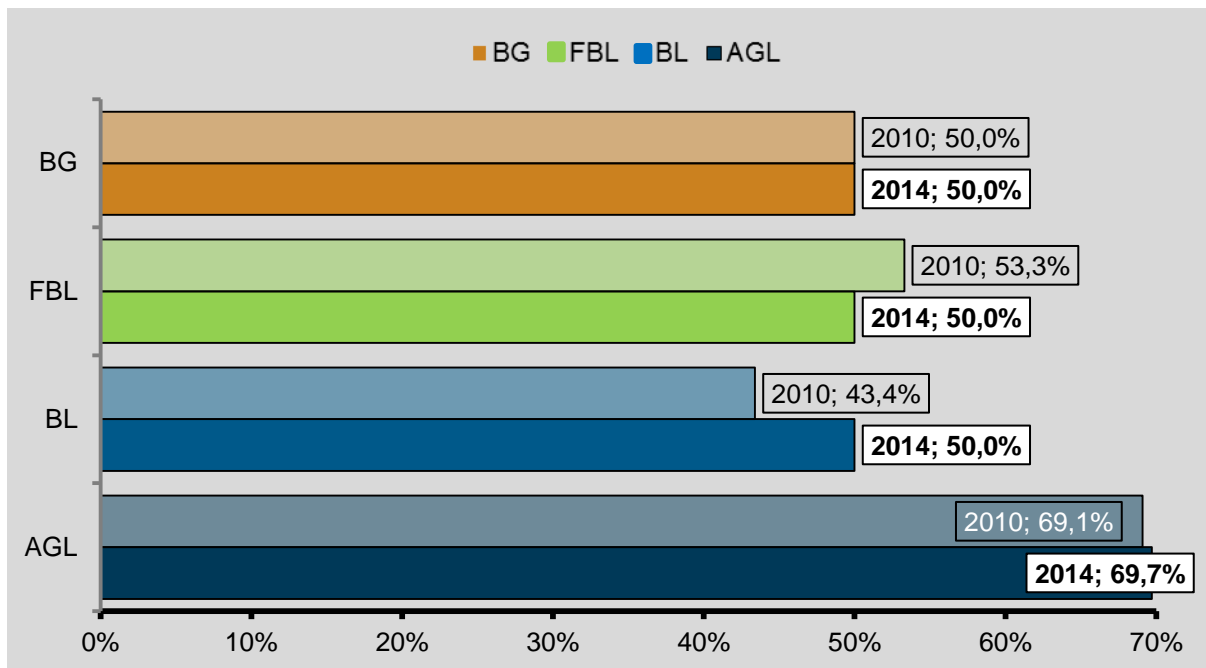


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Auf Geschäftsbereichsleitungsebene gab es einen Anteil weiblicher Führungskräfte von 40 Prozent. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es zum Stichtag bereits fünf Geschäftsbereiche gab. Der Anteil von Frauen bei den Fachbereichsleitungen blieb weiterhin nahezu konstant und sank etwas auf 50,0 Prozent im Jahr 2014 (2010: 53,3 %). Bei den Bereichsleitungen liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte bei 50 Prozent und ist im Vergleich zu 2010 (43,4 %) gestiegen. Auf der Ebene der Arbeitsgruppenleitung blieb der Frauenanteil weiterhin konstant hoch bei 69,7 Prozent (vgl. Abbildung 13).

¹⁴ BG = Beigeordnete
 FBL = Fachbereichsleiter/in
 BL = Bereichsleiter/in
 AGL = Arbeitsgruppenleiter/in

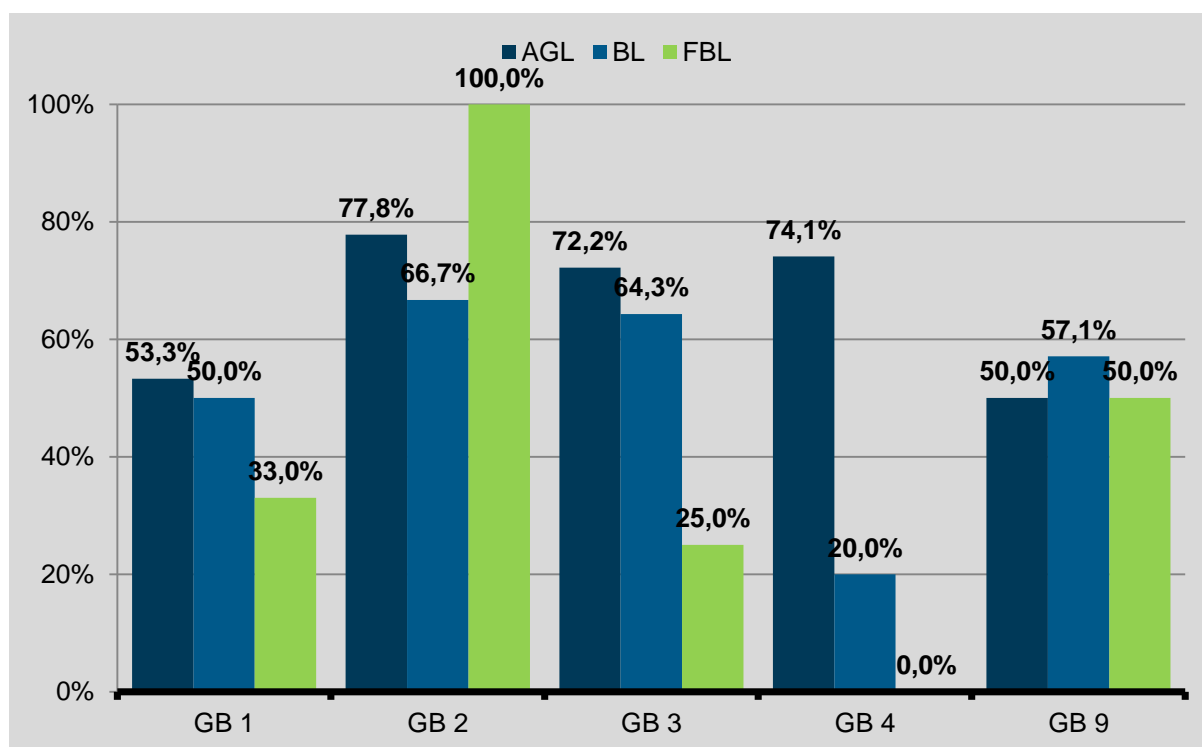
Abbildung 13: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL, BG)



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Abbildung 14 zeigt, dass es große Unterschiede hinsichtlich einer ausgewogenen Besetzung zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften innerhalb der verschiedenen Geschäftsbereiche in den einzelnen Führungsebenen gab. Auf der Arbeitsgruppenleitungsebene, der untersten Führungsebene, lag in allen fünf Geschäftsbereichen der Anteil von weiblichen Führungskräften bei mindestens 50 Prozent und höher. Auf der Bereichsleitungsebene lag der Frauenanteil mit Führungspositionen nur im GB 4 bei unter 50 Prozent und betrug dort 20 Prozent. Auf der Fachbereichsleitungsebene gab es sowohl im GB 1 und GB 3 als auch im GB 4 eine Unterrepräsentanz von Frauen mit Führungsposition. Hier liegen die Frauenanteile unter 35 Prozent (GB 4: 0 %).

Abbildung 14: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL) und Geschäftsbereichen

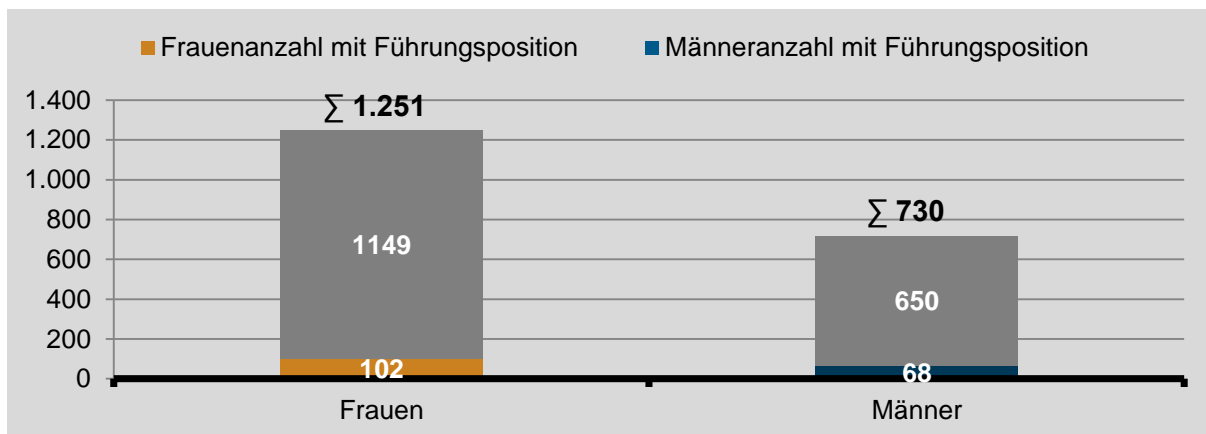


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Von 1.251 Frauen (Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen ohne KIS) hatten 102 Frauen eine Führungsposition. Dies entspricht einer Frauenführungsquote von 8,2 Prozent.

Von 730 Männern (Tarifbeschäftigte sowie Beamte ohne KIS) hatten 68 eine Führungsposition. Dies entspricht einer Männerführungsquote von 9,3 Prozent (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Verhältnis von Beschäftigten mit Führungsposition zu Beschäftigten ohne Führungsposition nach Geschlecht



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Fazit:

- *Gesamt betrachtet gibt es ein ausgewogenes Verhältnis hinsichtlich der Anzahl von Führungspositionen von Frauen und Männern in den einzelnen Führungsebenen. So liegt der Frauenanteil auf den Ebenen der Fachbereichsleitung, Bereichsleitung und Arbeitsgruppenleitung bei mind. 50 Prozent – abgesehen von der Ebene der Geschäftsbereichsleitung (40 %).*
- *Auf der unteren Führungsebene (Arbeitsgruppenleitung) liegt der Frauenanteil in allen Geschäftsbereichen bei über 50 Prozent.*
- *Auf der mittleren Führungsebene (Bereichsleitung) liegt der Frauenanteil in allen Geschäftsbereichen - bis auf Geschäftsbereich 4 - bei über 50 Prozent.*
- *Auf der oberen Führungsebene (Fachbereichsleitung) liegt der Frauenanteil im Geschäftsbereich 2 bei 100 Prozent und im Geschäftsbereich 9 bei 50 Prozent. In den Geschäftsbereichen 1, 3 und 4 liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen mit Führungspositionen vor.*

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

4.1 Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben

Die Einstellung zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben haben sich in der gesamten Gesellschaft verändert. Gerade bei jungen Familien wird dies offenkundig erkennbar: Immer mehr Mütter mit kleinen Kindern gehen ihrem Beruf nach und möchten sich beruflich weiterentwickeln, immer mehr Männer möchten sich stärker am Familienleben beteiligen. Gleichzeitig sehen sich immer mehr Beschäftigte aufgrund des wachsenden Anteils älterer Menschen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben ihrer älteren Angehörigen konfrontiert. Zudem wird auch auf einen fairen Ausgleich der Interessen von Beschäftigten ohne Familienpflichten hingewiesen. Denn zu einem erfüllten Privatleben gehört neben der Partnerschaft und Familie auch die Wahrnehmung kultureller und politischer Interessen.

Eine Personalpolitik mit gut überlegten Vereinbarkeitsmaßnahmen ist demnach Ausdruck sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung und trägt zur Motivation der Beschäftigten bei. Zufriedene Beschäftigte senken das Risiko hoher Fehlzeiten bis hin zu Kündigungen. Auch die Landeshauptstadt Potsdam muss dem Trend der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben nachkommen, um weiterhin konkurrenzfähig zu bleiben.

Beschäftigte in der Landeshauptstadt Potsdam haben mit Hilfe unterschiedlicher personalpolitischer Maßnahmen, wie:

- flexible Arbeitszeitgestaltung,
- mobile Arbeitstage, unbezahlter Urlaub, Sabbatical,
- Ausgabe von Firmentickets,
- Zurverfügungstellung von 15 Kitaplätzen bei freien Trägern sowie eine Unterstützung bei der Suche nach einem Kitaplatz,

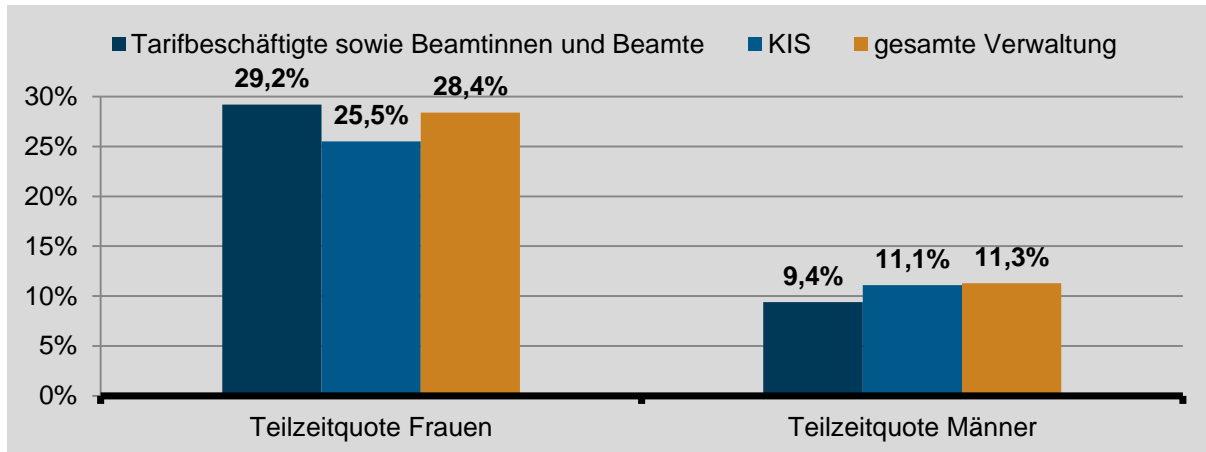
die Möglichkeit, eine Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben besser zu gestalten.

4.1.1 Teilzeitbeschäftigung

In der Landeshauptstadt Potsdam arbeiteten 29,2 Prozent der weiblichen Beschäftigten (ohne KIS) zum Stichtag 31.12.2014 in Teilzeit. Der Anteil der männlichen Beschäftigten (ohne KIS), welche in Teilzeit arbeiteten, ist im Vergleich dazu bedeutend niedriger: deren Anteil lag zum Stichtag 31.12.2014 bei 9,4 Prozent (vgl. Abbildung 16).

Beim KIS zeigt sich ein ähnliches Bild: 25,5 Prozent der weiblichen Beschäftigten arbeiteten beim KIS in Teilzeit, hingegen es nur 11,1 Prozent der männlichen Beschäftigten beim KIS waren (vgl. Abbildung 16).

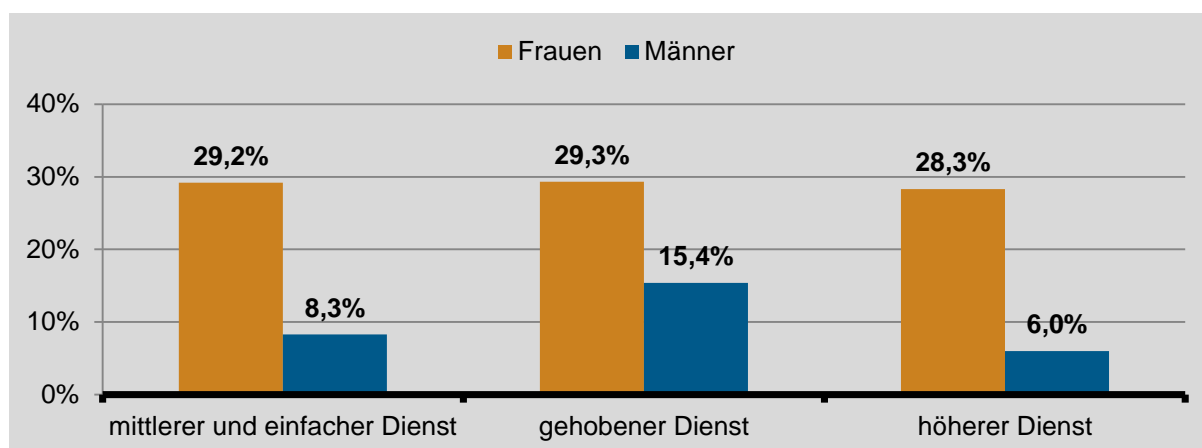
Abbildung 16: Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten nach Geschlecht



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Abbildung 17 zeigt die Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten nach Geschlecht und Laufbahn (ohne KIS) auf. Dabei ist festzuhalten, dass die Teilzeitquoten bei den weiblichen Beschäftigten in allen Laufbahngruppen durchweg höher als die der männlichen Beschäftigten lagen. Insbesondere beim mittleren/ einfachen sowie beim höheren Dienst gab es große Unterschiede im Vergleich zu den männlichen Teilzeitquoten. Jedoch ist hervorzuheben, dass die Teilzeitquote der Frauen im höheren Dienst sich im Vergleich zum Jahr 2010 (23,8 %) um fast 5 Prozent erhöht hat.

Abbildung 17: Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten nach Geschlecht und Laufbahn¹⁵



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

4.1.2 Altersteilzeitbeschäftigte

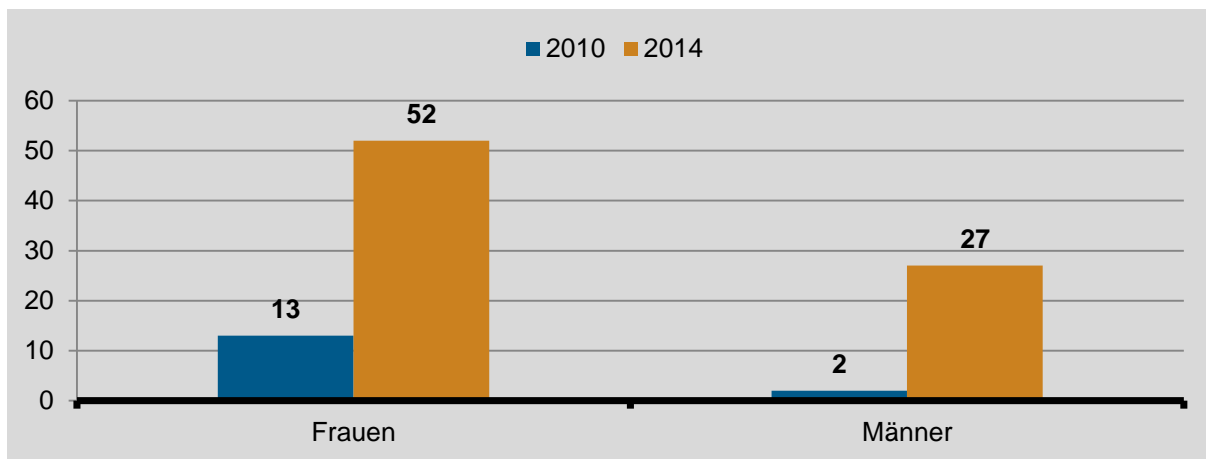
Zum Stichtag 31.12.2014 waren von insgesamt 466 in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten (ohne KIS) 127 in Altersteilzeit. Darunter befanden sich 100 Frauen und 27 Männer. Bei den Frauen befanden sich 98 in der Freizeitphase und 2 in der Arbeitsphase.

Beim KIS waren es zum Stichtag 31.12.2014 von insgesamt 29 in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten 13 Personen, welche sich in Altersteilzeit in der Freizeitphase befanden. Darunter konnten 11 Männer und zwei Frauen gezählt werden.

4.1.3 Elternzeit

Zum Stichtag 31.12.2014 befanden sich 52 weibliche und 27 männliche Beschäftigte in Elternzeit (ohne KIS). Die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit ist sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern im Vergleich zum Erhebungsjahr 2010 deutlich gestiegen, auch wenn die familienbedingte Auszeit weiterhin überwiegend von den weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen worden ist (vgl. Abbildung 18).

¹⁵ ohne KIS

Abbildung 18: Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit

Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Fazit:

- *Fast jede dritte weibliche Beschäftigte und nur jeder zehnte männliche Beschäftigte arbeitete zum Stichtag 31.12.2014 in Teilzeit (ohne KIS).*
- *Die Teilzeitquote von Frauen im gehobenen Dienst konnte im Vergleich zum Jahr 2010 auf 28,3 Prozent erhöht werden (Steigerung um fast 5 %).*
- *Im mittleren/ einfachen Dienst und im höheren Dienst arbeiteten doppelt so wenig Männer wie vergleichsweise im gehobenen Dienst in Teilzeit (ohne KIS).*
- *Die Anzahl der Altersteilzeitarbeitsplätze ist im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2010 rückläufig. Zum Stichtag 31.12.2014 war mindestens jeder vierte Teilzeitarbeitsplatz ein Altersteilzeitarbeitsplatz (2010: mehr als jeder zweite Teilzeitarbeitsplatz war ein Altersteilzeitarbeitsplatz).*
- *Es gehen halb so viele Männer wie Frauen in die familienbedingte Auszeit und nehmen Elternzeit in Anspruch.*

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

- Ausbau familienfreundlicher Arbeitsbedingungen (Teilzeitarbeit, Inanspruchnahme von Elternzeit)
- Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen

Für die Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen werden folgende Vorgaben festgelegt:

- 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.

- Voraussetzungen für Teilzeitbeschäftigungen sind in allen Bereichen zu schaffen. Das gilt auch für Beschäftigte in Leitungspositionen.
- Die Inanspruchnahme der freiwilligen betrieblichen Teilzeitmöglichkeiten wie z.B. befristete und unbefristete Teilzeitbeschäftigung, Sabbatical und Sonderurlaub sind unter Berücksichtigung der Fachbereichs-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.
- Die Inanspruchnahme von mehrjährigem (unbezahlten) Sonderurlaub entsprechend den gesetzlichen und tariflichen Regelungen ist auch 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 unter Berücksichtigung der Fachbereichs-Aufgaben die gleichen beruflichen Entwicklungs-, Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollbeschäftigten.

4.1.4 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, sollten besonders unterstützt werden. Neben einem regelmäßigen Kontakt mit den Betroffenen, gehören auch die Informationsweitergabe über wesentliche betriebliche Entwicklungen als auch die Unterstützung bei der Lösung von Problemen, die aufgrund der Nichtteilnahme am Arbeitsleben auftreten.

Für den Umgang mit Beurlaubungen werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Bei frei werdenden Stellen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit, die wieder zu besetzen sind, ist ein zügiger personeller Ausgleich spätestens nach der Entscheidung der bisherigen Stelleninhaberin bzw. des bisherigen Stelleninhabers über den Zeitraum der Elternzeit vorzunehmen.
- Die Sicherstellung einer Vertretung für diese Stellen ist eine Maßnahme, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern zu erreichen bzw. zu erhalten und junge Männer und Väter für eine familienbewusste Haltung zu sensibilisieren und zu ermutigen. Dies gilt für die Zeit des Mutterschutzes, für die Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden führen.
- Nach Ablauf der Elternzeit ist eine gleichwertige Planstelle wieder zur Verfügung zu stellen, soweit zwingende dienstliche oder **betriebliche** Belange dem nicht entgegenstehen.
- Besteht bei Mitarbeitenden der Wunsch, die Elternzeit/ 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.
- Frauen und Männer sollen aus Gründen der Kindererziehung, der Pflege erkrankter Familienangehöriger und aus sonstigen persönlichen Gründen großzügig Sonderurlaub erhalten.

4.2 Stellenbesetzungsverfahren

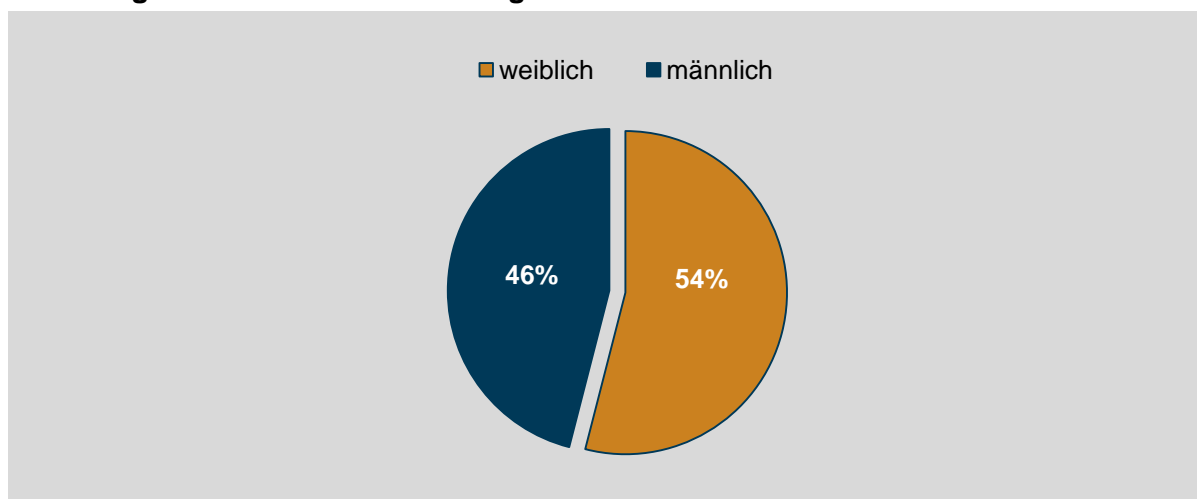
Für Stellenbesetzungsverfahren beginnend beim Ausschreibungsprozess, über den Prozess der Auswahl bis hin zu den Auswahlkriterien und zur Auswahlentscheidung, sind im Gleichstellungsplan Vorgaben festgelegt, um eine Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen der Landeshauptstadt Potsdam zu erzielen.

Ziele des Handlungsfeldes „Stellenbesetzungsverfahren“:

- Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in den jeweiligen Führungspositionen der einzelnen Laufbahngruppen

Die Landeshauptstadt Potsdam hatte zum Stichtag 31.12.2014 rund 200 Stellen ausgeschrieben, worauf 5.100 Bewerbungen eingegangen sind (Personalbericht der Landeshauptstadt Potsdam, 2014). Abbildung 19 zeigt, dass der Anteil der Bewerbungen von Frauen mit 54 Prozent leicht über dem Anteil der Bewerbungen von Männern (46 %) lag.

Abbildung 19: Anzahl der Bewerbungen nach Geschlecht



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Für Stellenbesetzungsverfahren werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Durch objektive 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. Das Anforderungsprofil bildet die Grundlage für die Stellenausschreibung, die

Anforderungen in der Arbeitsplatzbeschreibung sowie die Festlegung der Auswahlkriterien.

- Frauen werden besonders da, wo sie unterrepräsentiert sind, aufgefordert, sich für die ausgeschriebenen Positionen zu bewerben. Durch gezielte Personalberatung sind Frauen zu motivieren und zu unterstützen, sich um höherwertige Tätigkeiten zu bewerben.

Folgende Vorgaben gelten für Ausschreibungen:

- Bei Berufs-, Amts- und Funktionsbezeichnungen sind grundsätzlich weibliche und männliche Berufsbezeichnungen zu verwenden wie z.B. „Arzt“ oder „Ärztin“, „Sachbearbeiter“ oder „Sachbearbeiterin“.
- Für Funktionsbereiche, Berufsfelder, Laufbahngruppen, Vergütungsgruppen, Lohngruppen und Besoldungen, 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.“

- Für Funktionsbereiche, Berufsfelder, Laufbahngruppen, Vergütungsgruppen, Lohngruppen und Besoldungen, in denen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht, wird in Stellenausschreibungen der Zusatz aufgenommen:

„Diese Stelle ist gleichermaßen für Frauen wie Männer geeignet.“

- Interne Stellenausschreibungen werden durch Aushang in den zentralen Gebäuden zugänglich gemacht und im Mitteilungsblatt veröffentlicht.
- Information und Beratung zu den ausgeschriebenen Stellen sind zu ermöglichen.

Folgende Vorgaben gelten für die 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 mindestens so viele weibliche wie männliche Personen, die sich beworben haben, zum Vorstellungsgespräch einzuladen.
- Bei Vorstellungsgesprächen von Bewerberinnen und Bewerbern hat die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertretung 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.

Folgende Vorgaben gelten für die Auswahlkriterien:

- Auswahlkriterien für die Zulassung zum bzw. 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 sind als personenbezogene Anforderungen auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für folgende Zielsetzungen zu berücksichtigen: berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Gender Mainstreaming, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsförderung, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung sowie Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

- Eine bisherige auf Grund von Familien- oder Pfl egetätigkeit unterbrochene oder reduzierte Erwerbstätigkeit darf nicht zum Ausschluss aus einem Bewerbungsverfahren führen.

Folgende Vorgaben gelten für die Auswahlentscheidung:

- 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.¹⁶
- 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.

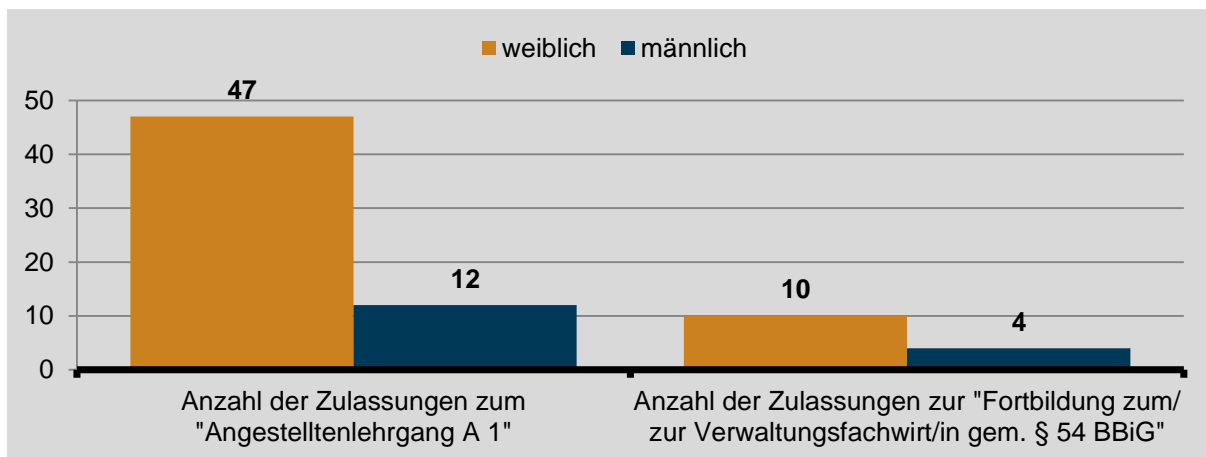
¹⁶ LGG (2013): § 9 Einstellung und beruflicher Aufstieg, Absatz 1

4.3 Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung

In der Personalarbeit kommt der geschlechtergerechten Gestaltung der Personalentwicklung für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine besondere Bedeutung zu. Demnach ist die Förderung von Frauen als integraler Bestandteil der Personalentwicklung zu betrachten, welche im Wesentlichen dezentral durch die Fachbereichsleitungen umzusetzen ist. Hier werden die Weichen für die berufliche Entwicklung von Frauen gestellt. Dazu gehören Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Weiterentwicklung von Frauen, die Schulung der Personalverantwortlichen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit sowie ein transparentes Stellenbesetzungsverfahren, um einen chancengleichen beruflichen Aufstieg von Frauen zu gewährleisten.

Abbildung 20 zeigt, dass die Inanspruchnahme einer berufsqualifizierenden Fortbildung (A 1 bzw. Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt gem. § 54 BBiG) zum Stichtag 31.12.2014 überwiegend von Frauen wahrgenommen worden ist.

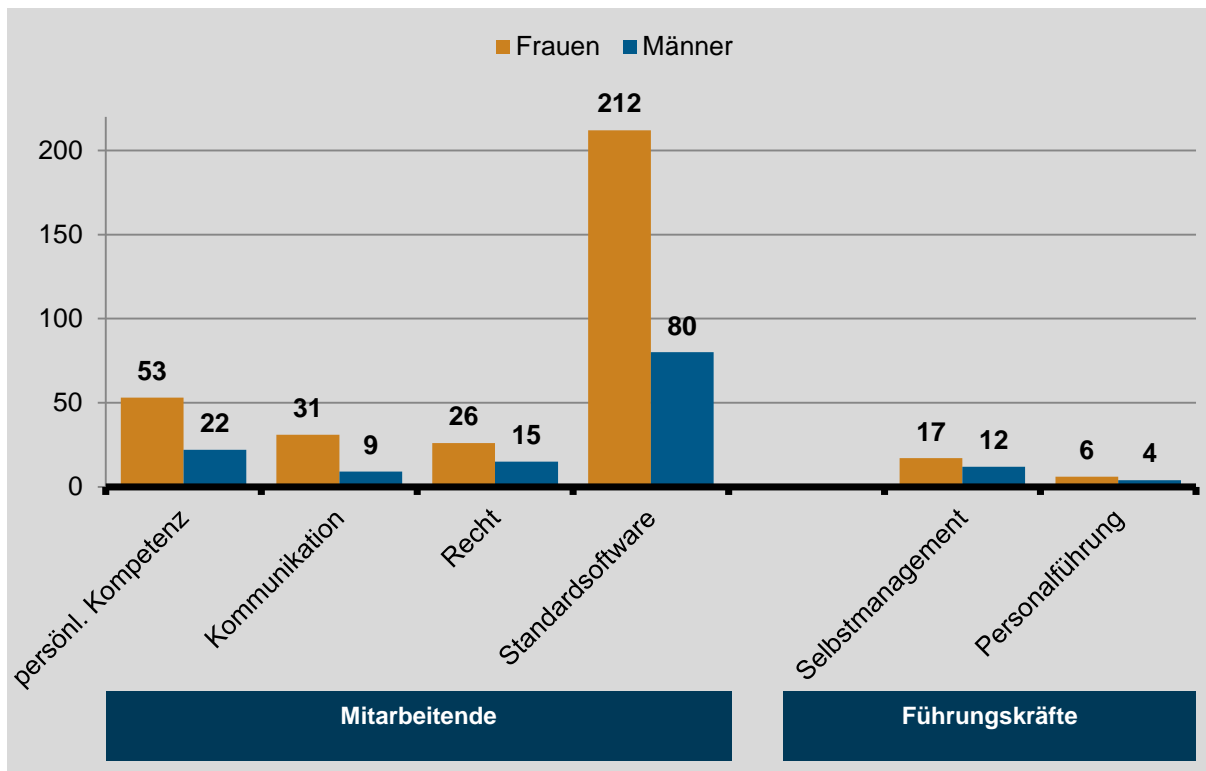
Abbildung 20: Anzahl der Zulassungen zur berufsqualifizierenden Fortbildung nach Geschlecht



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Insgesamt haben 487 Beschäftigte zum Stichtag 31.12.2014 an einer Fortbildung teilgenommen. 345 unter ihnen waren weibliche Teilnehmende, was einem prozentualen Anteil von 70,8 Prozent entspricht. Abbildung 21 zeigt die Teilnahme von Frauen und Männern an internen Fortbildungen je Fortbildungsart.

Abbildung 21: Anzahl der Teilnehmenden an internen Fortbildungen nach Geschlecht und Fortbildungsart



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Ziele des Handlungsfeldes „Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung“:

- Förderung der Qualifizierung des weiblichen Fach- und Führungskräftenachwuchses
- Förderung eines Führungsstils im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

Für die Förderung von Frauen werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Für weibliche Beschäftigte in unteren Gehaltsgruppen und ohne Aufstiegsmöglichkeiten sollen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet werden, z.B. durch Zugang zu Angestelltenlehrgängen.
- Förderung der Qualifizierung während der Elternzeit und die Vorbereitung auf den Wiedereinstieg.
- 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.

Für die Ausbildung werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.
- 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 ab Seite 35).
- Für die Ausbildung wird eine Parität von Ausbilderinnen und Ausbildern angestrebt.

Für die Fortbildung werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Die Landeshauptstadt Potsdam hat Fortbildungsangebote und dafür erforderliche Voraussetzungen sicherzustellen, die eine Qualifizierung zur Übernahme von Tätigkeiten ermöglichen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- 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.
- Die Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten (der Landeshauptstadt) ist auch Beschäftigten in Elternzeit möglich.
- Interne Fortbildungsangebote sind nach Bedarf familiengerecht zu gestalten.
- Frauen sind gezielt und möglichst paritätisch als Dozentinnen und Mentorinnen für Fortbildungsveranstaltungen der Landeshauptstadt Potsdam zu gewinnen.

- Spezielle Fortbildungen sind für Beschäftigte vorzusehen, die in den Bereichen tätig sind, die Strukturveränderungen gerade auch im Zusammenhang mit der Verwaltungsmodernisierung unterliegen.
- Die Landeshauptstadt Potsdam stellt die Teilnahme an Fortbildungen zur Gleichstellung, zum Umgang der Geschlechter im Arbeitsleben und zur Stressbewältigung im angemessenen Umfang sicher.
- In das Fortbildungsangebot der Landeshauptstadt sind insbesondere für Führungskräfte die Themen Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Diskriminierung, 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.
- Für das Jahr 2016 wurde ein einheitliches integriertes Fortbildungsprogramm für die Landeshauptstadt Potsdam herausgegeben, in welchem das gesamte Inhouse-Fortbildungs-Programm gebündelt ist. Dieses wird auch für die Folgejahre erstellt.

4.4 Schutz vor sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Sie liegt vor, wenn verbale und oder nicht verbale Verhaltensweisen mit sexueller Bedeutung oder sexuellem Hintergrund von den Betroffenen als unerwünscht empfunden werden können. Sexuelle Diskriminierung richtet sich meist gegen Frauen und bedeutet einen direkten Angriff auf die Würde und das Persönlichkeitsrecht einer Frau und schafft ein stressbeladenes, einschüchterndes und entwürdigendes Arbeitsumfeld. Betroffene werden daher aufgefordert, solches nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam unterstützt, berät und bearbeitet auf Wunsch von betroffenen Beschäftigten das Problem gemeinsam in deren Interesse. Konkrete Maßnahmen gegen die belästigende Person werden nur nach vorheriger Zustimmung der belästigten Beschäftigten eingeleitet.

In Bezug auf Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Die Landeshauptstadt Potsdam schafft Voraussetzungen, unerwünschtes sexuell motiviertes Verhalten (einschließlich des Verhaltens von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz), durch das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzt wird, zurückzudrängen und den Opfern zu helfen.
- Es sind Information und Aufklärung über sexuelle Belästigung, die Beratung von Betroffenen und Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen sowie entsprechende Fortbildungen zu organisieren.
- Führungskräfte sind bestrebt, jede Form von sexueller Belästigung in Worten, Bildern und Taten zu unterbinden.
- Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die nächsthöheren Vorgesetzten, den Personalbereich oder die Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen und dienstrechtlichen Pflichten, die arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung zur Folge haben können (siehe auch „Grundsatzerklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz der Landeshauptstadt Potsdam“).

4.5 Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz

Unter Mobbing werden alle persönlichen Auseinandersetzungen, aber auch ergänzende administrative Vorgänge und Konflikte verstanden, bei denen die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit einer Person, seine Persönlichkeitsentwicklung und sein Selbstwertgefühl, seine sozialen Beziehungen, seine Würde und sein soziales Ansehen sowie die Möglichkeit, sich sinnvoll in den Arbeitsprozess des Betriebes einzugliedern, immer wieder systematisch angegriffen und verletzt wird.¹⁷

In Bezug auf Schutz vor Mobbing am Arbeitsplan werden folgenden Vorgaben festgelegt:

- Die Landeshauptstadt Potsdam schafft Voraussetzungen, Mobbing zurückzudrängen und den Opfern zu helfen.
- Insbesondere sind die Information und Aufklärung über Mobbing, die Beratung von Betroffenen und Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen zu gewährleisten sowie entsprechende Fortbildungen zu organisieren.
- Führungskräfte sorgen im Rahmen ihrer besonderen Verantwortung für die Gleichberechtigung von Frau und Mann für ein ausgeglichenes und frauenfreundliches Betriebsklima und sie sind bestrebt, jede Form von Mobbing zu unterbinden.
- Führungskräfte sind auch danach auszuwählen, wie gut sie Konflikte lösen können.
- Die von Mobbing Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die nächsthöheren Führungskräfte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.
- Die Betroffenen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung. Innerhalb der Landeshauptstadt Potsdam haben Betroffene das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die nächsthöheren Vorgesetzten, den Personalbereich oder die Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) zu wenden.

¹⁷ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

5. Geschlechtergerechte Sprache und Datenerhebung

Im Jahr 2015 haben die Stadtverordneten mit dem Beschluss 15/SVV/0463 die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache innerhalb der Landeshauptstadt Potsdam und in Publikationen nach außen (Broschüren, Flyer, externe Schreiben) in Auftrag gegeben. Ziel ist es auch 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 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.
- Das moderne Bild technischer Berufe wird auch sprachlich repräsentiert.

In Bezug auf eine geschlechtergerechte Sprache werden folgende Vorgaben festgelegt:

- 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.
- **Fließtexte:** Für Fließtexte gilt, dass am Anfang jedes Textes Paarformeln (weibliche und männliche Bezeichnung) benutzt werden. Eine ständige Wiederholung von Paarformeln ist jedoch nicht in jedem Satz zwingend notwendig, da sie den Lesefluss beeinträchtigen können. Ratsam ist es, Paarformeln bei Beginn eines neuen Absatzes zu verwenden. Sollte es sich um einen längeren Text handeln (mehr als 1300 Zeichen mit Leerzeichen), sollten Paarformeln mehrfach im Text einfließen. Eine bloße Erwähnung am Anfang des

Textes reicht dann nicht mehr aus. In einem Fließtext muss dauerhaft erkennbar sein, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen sind.

- Im Hinblick auf Berufs-, Amts- und Funktionsbezeichnungen, insbesondere auch bei Stellenausschreibungen ist die für Frauen zutreffende Bezeichnung ausdrücklich festzulegen und auszuschreiben.

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.¹⁸ Die Mitarbeitenden des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt beraten zudem zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache.

In Bezug auf eine geschlechtergerechte Datenerhebung und Datenanalyse werden folgende Vorgaben festgelegt:

Geschlechterdifferenzierte Statistiken und Datenerhebungen sind eine wichtige Erfolgsvoraussetzung, um die Lebenswelten von Frauen und Männern in der Landeshauptstadt Potsdam zu erfassen und mögliche Benachteiligungen abzubauen.

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

¹⁸ Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Landeshauptstadt Potsdam, URL (24.11.2015):
https://www.potsdam.de/sites/default/files/documents/geschlechtergerechte_sprache_0.pdf

6. Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplanes

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

Gleichstellungscontrolling ist ein Instrument, das die Anliegen der Gleichstellung langfristig, nachhaltig und umfassend in der Landeshauptstadt Potsdam verankert. Dabei verfolgt das Gleichstellungscontrolling drei Ziele:

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.*¹⁹

Für die Umsetzung und das Controlling werden folgende Vorgaben festgelegt.

- Alle Beschäftigte, insbesondere auch 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.
- Der Oberbürgermeister wird, vertreten durch die Gleichstellungsbeauftragte, die verwaltungsweite Umsetzung des Planes nach den in der Anlage aufgeführten Kennzahlen darstellen und den Entwicklungsstand zum Abbau von Unterrepräsentanzen aufzeigen (Gleichstellungscontrolling).
- Dazu setzen sich die einzelnen Fachbereiche bzw. gleichgestellten Organisationseinheiten eigenverantwortlich fachbereichsspezifische Gleichstellungsziele und Maßnahmen,

¹⁹ Sander, Gudrun (2003): Gleichstellungs-Controlling – eine Übersicht über den Gesamtprozess, Wiesbaden.

welche mit Kennzahlen (siehe Anlage „Kennzahlen“) versehen werden, um die Zielerreichung messbar zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann bei der Festlegung der Ziele und Maßnahmen beratend unterstützen.

- Der Gleichstellungsbeauftragten wird **zum Jahresende 2019** ein Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes und der jeweiligen Ziele und Maßnahmen vorgelegt. Der Bericht der Fachbereiche zum Gleichstellungscontrolling besteht aus den Kennzahlen, die in Anlage 1 dargestellt sind. Des Weiteren dokumentieren die Fachbereiche, ob und wie sie die Gleichstellungsziele erreicht bzw. die Maßnahmen durchgeführt haben.
- Die Ergebnisse sind in dem neu aufzustellenden Gleichstellungsplan 2020 - 2024 zu berücksichtigen bzw. auszuwerten.

Abkürzungen

| | |
|-------|---|
| AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz |
| AGL | Arbeitsgruppenleiter/ -in |
| BBesG | Bundesbesoldungsgesetz |
| BBiG | Berufsbildungsgesetz |
| BG | Beigeordnete |
| FBL | Fachbereichsleiter/ -in |
| KIS | Kommunale Immobilienservice |
| LGG | Landesgleichstellungsgesetz |
| PIA | Potsdamer Informations- und Auskunftssystem |
| SVV | Stadtverordnetenversammlung |

Anlage: Kennzahlen für das Gleichstellungscontrolling

(Kennzahlen sind kontinuierlich weiter zu ergänzen.)

1) Analyse der allgemeinen Beschäftigtenstruktur (Auswertung KIS erfolgt getrennt.)

- Anzahl der planmäßig beschäftigten Frauen und Männer (Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte), getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (Vollzeit, Teilzeit und gesamt)

2) Analyse der Beschäftigtenstruktur im Ausbildungsbereich

- Anzahl der Auszubildenden nach Ausbildungsberuf und Geschlecht
- Anzahl der Bewerbungen zur Ausbildung „Verwaltungsfachangestellte/r“ nach Geschlecht

3) Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Führungsebene

- Anzahl der Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL, BG), nach Geschlecht und nach Geschäftsbereichen

4) Zahlen für die Handlungsfelder:

4.1) Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben

- Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit nach Geschlecht und Laufbahnen (mittlerer/ einfacher, gehobener und höherer Dienst)
- Anzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht
- Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit nach Geschlecht und Laufbahn

4.2) Stellenbesetzungsverfahren

- Angaben zu internen/ externen ausgeschriebenen Stellen nach Laufbahn und Laufbahngruppe, nach Voll- und Teilzeit
- Anzahl der Bewerbungen nach Geschlecht
- Anzahl der zum Auswahlverfahren eingeladenen Personen nach Geschlecht
- Angaben zur Besetzungsentscheidung nach Geschlecht
- Angaben zur internen/externen ausgeschriebenen Führungspositionen und zur Besetzung nach Geschlecht

4.3) Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung

- Anzahl der Zulassungen zur berufsqualifizierenden Fortbildung nach Geschlecht
- Anzahl der Teilnehmenden an internen Fortbildungen nach Geschlecht und Fortbildungsart