



22. öffentliche/nichtöffentliche Sitzung des Ausschusses für Gesundheit, Soziales und Inklusion

Gremium: Ausschuss für Gesundheit, Soziales und Inklusion

Sitzungstermin: Dienstag, 06.09.2016, 18:00 Uhr

Ort, Raum: Raum 1.077, Stadthaus, Friedrich-Ebert-Str. 79/81

Tagesordnung

Öffentlicher Teil

- 1 Eröffnung der Sitzung**
- 1.1 Feststellung der Anwesenheit sowie der ordnungsgemäßen Ladung / Entscheidung über eventuelle Einwendungen gegen die Niederschrift des öffentlichen Teils der Sitzung vom 14.06.2016 / Feststellung der öffentlichen Tagesordnung
- 2 Berichte der Beiräte und des Inklusionsgremiums**
- 3 Überweisungen aus der Stadtverordnetenversammlung**
- 3.1 Kinder- und Gewaltschutzkonzept für Gemeinschaftsunterkünfte
16/SVV/0218 Fraktion DIE aNDERE
- Wiedervorlage -
- 3.2 Expertenbeirat zur Qualitätssicherung von Sprachkursen
16/SVV/0403 Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
- 3.3 Räume für Deutschunterricht für Flüchtlinge
16/SVV/0419 Fraktion DIE LINKE
- 3.4 Sitzungskalender 2017
16/SVV/0408 Stadtverordnete B. Müller als Vorsitzende der Stadtverordnetenversammlung
- 4 Mitteilungen der Verwaltung**
- 4.1 Gleichstellungsplan 2015 – 2019
16/SVV/0348 Oberbürgermeister, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt
- Wiedervorlage -

- 4.2 Richtlinie zur Förderung der von Angeboten zur sozialen Integration von Geflüchteten
16/SVV/0453
- 4.3 Benennung eines Vertreters/einer Vertreterin des GSI-Ausschusses in das Auswahlgremium
- 4.4 Informationen der Verwaltung

- 5 Sonstiges**

Nicht öffentlicher Teil

- 6 Entscheidung über eventuelle Einwendungen gegen die Niederschrift des nicht öffentlichen Teils der Sitzung vom 14.06.2016**

Nicht anwesend sind:

sachkundige Einwohner

Frau Angela Basekow	SPD	entschuldigt
Herr Wolfgang Puschmann	Seniorenbeirat	nicht entschuldigt

Gäste:

Frau Magdolna Grasnick	Büro für Chancengleichheit und Vielfalt
Herr Christoph Richter	Büro für Chancengleichheit und Vielfalt
Herr Frank Thomann	FB Soziales und Gesundheit
Frau Eiken-Carina Magnussen	FB Soziales und Gesundheit
Frau Jana Humberdros	Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH
Frau Kristina Trilk	Bereich Bürgerservice
Herr Fabian Dübner	Fachstelle Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsförderung
Herr Jörn-Michael Westphal	Pro Potsdam GmbH
Frau Martina Spyra	Schriftführerin

Tagesordnung:

Öffentlicher Teil

- 1 Eröffnung der Sitzung
- 1.1 Feststellung der Anwesenheit sowie der ordnungsgemäßen Ladung /
Entscheidung über eventuelle Einwendungen gegen die Niederschrift des
öffentlichen Teils der Sitzung vom 24.05.2016 / Feststellung der öffentlichen
Tagesordnung
- 2 Informationen der Verwaltung
- 3 Berichte der Beiräte und des Inklusionsgremiums
- 4 Vorstellung des Projektes PfiFf "Pflege in Familie fördern"
- 5 Bericht über die Arbeit des Bürgerservicecenters
- 6 Bericht über die Arbeit der Fachstelle für Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigungsförderung (Rückblick - Ausblick)
- 7 Überweisungen aus der Stadtverordnetenversammlung
- 7.1 Soziale Arbeit mit Flüchtlingen in der Landeshauptstadt Potsdam
Vorlage: 15/SVV/0743
Fraktion DIE LINKE
- Wiedervorlage -
- 7.2 Kinder- und Gewaltschutzkonzept für Gemeinschaftsunterkünfte
Vorlage: 16/SVV/0218
Fraktion DIE aNDERE
- Wiedervorlage -

- 7.3 Integrationsgarten am Schlaatz
Vorlage: 16/SVV/0288
Fraktion DIE LINKE
- Wiedervorlage -
- 7.4 Bereitstellung von Ersatzwohnungen für Bestandsmietparteien Alter Markt 10
(Staudenhof)
Vorlage: 16/SVV/0327
Fraktion DIE aNDERE
- 7.5 Mehrgenerationenhaus
Vorlage: 16/SVV/0346
Fraktion CDU/ANW
- 8 Mitteilungen der Verwaltung
- 8.1 1. Zwischenbericht zum Lokalen Teilhabeplan "Teilhabe für Alle!" der
Landeshauptstadt Potsdam
Vorlage: 16/SVV/0296
Oberbürgermeister, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt
- 8.2 Gleichstellungsplan 2015 - 2019
Vorlage: 16/SVV/0348
Oberbürgermeister, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt
- 9 Sonstiges

Niederschrift:

Öffentlicher Teil

zu 1 Eröffnung der Sitzung

Begrüßung und Eröffnung der Sitzung durch die Ausschussvorsitzende, Frau Imke Eisenblätter.

zu 1.1 Feststellung der Anwesenheit sowie der ordnungsgemäßen Ladung / Entscheidung über eventuelle Einwendungen gegen die Niederschrift des öffentlichen Teils der Sitzung vom 24.05.2016 / Feststellung der öffentlichen Tagesordnung

Frau Eisenblätter stellt die ordnungsgemäße Ladung sowie die Beschlussfähigkeit fest. Zu Beginn der Sitzung sind 6 von 7 stimmberechtigten Mitgliedern anwesend. Somit ist die Beschlussfähigkeit des Ausschusses gegeben.

Frau Eisenblätter stellt die Niederschrift vom 24.05.2016 zur Abstimmung.

Frau Schulze nimmt Bezug auf ihre persönliche Erklärung am Ende der letzten Sitzung und bittet zu prüfen, ob der Bezug dazu auch aufgeführt werden muss. Wenn dies nicht der Fall ist, sollte die persönliche Erklärung gestrichen werden.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung: 3
Ablehnung: 0
Stimmenthaltung: 3

Frau Eisenblätter informiert, dass die Mitteilungsvorlage 16/SVV/0348 „Gleichstellungsplan 2015 - 2019“ auf Wunsch des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt auf die September-Sitzung vertagt werden soll.

Frau Eisenblätter stellt die so geänderte Tagesordnung zur Abstimmung.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung: 6
Ablehnung: 0
Stimmenthaltung: 0

zu 2 Informationen der Verwaltung

Herr Thomann informiert, dass Frau Magnussen seit dem 01.05.2016 als Psychiatriekoordinatorin im Fachbereich Soziales und Gesundheit tätig ist.

Frau Magnussen stellt sich dem Ausschuss vor und erklärt, dass sie zunächst eine Erhebung des Ist-Zustandes vornehmen wird und daraus dann Handlungsempfehlungen entwickeln wird.

Frau Müller-Preinesberger verweist auf den bevorstehenden Umzug der Bewohner des Wohnverbundes in der Haeckelstraße. Sie erinnert daran, dass von Beginn an fest stand, dass die Vermietung aufgrund der geplanten Sanierung nur befristet erfolgen kann. Auch alle anderen Bewohner der zu sanierenden Häuser müssen umziehen.

Herr Thomann ergänzt, dass in dem Wohnungsverbund aktuell 80 Bewohner leben. Er betont, dass es Zielstellung der Verwaltung ist, die derzeit in der Haeckelstr. wohnenden Geflüchteten vorrangig mit Ersatzwohnungen zu versorgen. Dies ist jedoch nicht in allen Fällen möglich. Die Geflüchteten, die nicht in Wohnungen untergebracht werden können, werden in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht.

Vorrangig werden Flüchtlinge mit Bleibeberechtigung mit Wohnungen versorgt. Bisher konnten 10 Mietverträge unterzeichnet werden und 27 Wohnungsangebote liegen vor.

36 Flüchtlinge werden in Gemeinschaftsunterkünfte verteilt.

In Abstimmung mit dem Stadtteilnetzwerk Potsdam-West wird am 21.06.2016, 17:30 Uhr eine Informationsveranstaltung für die Bewohner des Wohnungsverbundes durchgeführt.

Abschließend macht Herr Thomann deutlich, dass besonderes Augenmerk auf Personen mit Behinderung und Familien mit Kindern liegt.

Herr Thomann informiert, dass der Bereich Soziale Leistungen und Integration in das Erdgeschoss des Stadthauses gezogen ist. Bereits am 13.06.2016 ist die Sprechstunde in den neuen Räumen aufgenommen worden. Die neuen Räume sowie der Wartebereich bedeuten eine entscheidende Verbesserung für Mitarbeitende und Flüchtlinge.

Frau Müller-Preinesberger teilt mit, dass zum 01.07.2016 die Einführung der elektronischen Gesundheitskarte für Geflüchtete erfolgt. Die DAK hat die Arbeit aufgenommen und liegt im Zeitplan.

zu 3 **Berichte der Beiräte und des Inklusionsgremiums**

Frau Einbeck berichtet über das Jahresgespräch des **Beirates für Menschen mit Behinderung** beim Oberbürgermeister. Sie weist darauf hin, dass die besprochenen Themen und Fragen schriftlich vorliegen und an die Ausschussmitglieder ausgereicht werden können. Sie hätte sich gewünscht, dass die Fragen des Beirates auch schriftlich beantwortet werden.

Des Weiteren teilt Frau Einbeck mit, dass die Zusammenarbeit mit der Bürokraft gut funktioniert. Derzeit wird die Sondersitzung vorbereitet.

zu 4 **Vorstellung des Projektes PfiFf "Pflege in Familie fördern"**

Frau Humberdros (Klinikum Ernst von Bergmann) stellt mit Unterstützung einer Powerpoint-Präsentation das Projekt, dass in Zusammenarbeit mit der AOK Nordost und der Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH vor. Sie erläutert zunächst die Ausgangssituation und geht dann auf die Ziele ein. Ziel ist u.a. die Unterstützung der pflegenden Angehörigen beim Übergang vom Krankenhaus in die häusliche Pflege.

Anschließend stellt Frau Humberdros die Umsetzung in der Praxis vor. Dabei verweist sie auf die Schulungen und Pflegekurse für pflegende Angehörige und informiert über die Inhalte.

Sie betont, dass die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Älter werden in Potsdam vertieft werden soll. Des Weiteren soll ein Ausbau der Kurs nach Bad Belzig erfolgen, um auch die ländliche Region besser erreichen zu können.

Frau Dr. Herzel verweist auf die Patienten, die keine Angehörigen haben.

Frau Humberdros erklärt, dass von Seiten des Krankenhauses geprüft wird, wie die Versorgung sichergestellt werden kann. Dies muss mit dem Patienten zusammen erfolgen.

Herr Mertens fragt, wie dies perspektivisch gesehen wird, wie hoch die Kapazitäten sind und ob das Projekt noch ausbaufähig ist.

Daraufhin erklärt Frau Humberdros, dass sich drei Mitarbeiterinnen um die Beratung, die Anleitung und die Schulung kümmern. Die Mitarbeiterinnen sind 3 Tage in der Woche dafür freigestellt. Das Projekt ist noch ausbaufähig.

Frau Schulze betont, dass bei einem Ausbau in Bad Belzig eine Aufstockung beim Personal erfolgen muss. Sie fragt, wie Patienten des Klinikums von dem Projekt erfahren.

Frau Humberdros berichtet, dass durch Flyer und Plakate auf den Stationen sowie durch das Pflegepersonal auf das Projekt aufmerksam gemacht wird. Auch Sozialarbeiter, Pflegeberater oder Ärzte können den Kontakt herstellen.

Frau Dreusicke weist darauf hin, dass für Patienten, die nicht mehr in der Lage sind, frei zu entscheiden, beim Amtsgericht eine Betreuung angeregt werden kann.

Auf Nachfrage von Frau Anlauff erklärt Frau Humberdros, dass die erste Pflegeanleitung schon im Krankenhaus stattfindet.

Frau Hofmeister bestätigt die Aussagen von Frau Humberdros und verweist auf die gute Arbeit, die hier geleistet wird.

Frau Müller schließt sich dem an und macht deutlich, wie wichtig das Projekt ist.

Frau Humberdros teilt mit, dass das Projekt auch mit „Pflege in Not“ und dem Pflegestützpunkt zusammenarbeitet. Die Nachfrage, ob das Projekt evaluiert wird, wird von Frau Humberdros bejaht. Sie verweist hierbei auf die steigenden Beratungszahlen und berichtet, dass es für die Kurse bereits Anmelde- und Wartelisten gibt. Die Mitarbeiterinnen sind sehr engagiert.

Auf Nachfrage teilt sie mit, dass die Projektlaufzeit zunächst für ein Jahr festgelegt ist.

zu 5 Bericht über die Arbeit des Bürgerservicecenters

Frau Trilk erinnert an den Auftrag zur aktiven Information über die Möglichkeit der Gebührenfreiheit im Zusammenhang mit dem Beschluss 15/SVV/0703. Dazu gab es eine Mitteilungsvorlage für die März-Sitzung der StVV. Des Weiteren verweist sie auf das Plakat, das entwickelt wurde.

Sie informiert, dass entsprechende Anträge gestellt wurden, die bereits beschieden sind.

Auf Nachfrage teilt Frau Trilk mit, dass an mehreren Stellen im Bürgerservice ein Plakat angebracht wurde.

zu 6 Bericht über die Arbeit der Fachstelle für Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsförderung (Rückblick - Ausblick)

Herr Dübner stellt anhand einer Powerpoint-Präsentation folgende Projekte, die durch die Fachstelle begleitet werden, vor und gibt Erläuterungen dazu:

- Bundesfreiwilligendienst
- Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung
- Kommunale Initiative Arbeit Potsdam
- JUGEND STÄRKEN im Quartier
- Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier
- Perspektive Wiedereinstieg
- Spendensammelstelle

Auf Nachfrage berichtet er, dass im Sonderprogramm mit Flüchtlingsbezug im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes auch drei Geflüchtete eingesetzt sind.

zu 7 Überweisungen aus der Stadtverordnetenversammlung

zu 7.1 Soziale Arbeit mit Flüchtlingen in der Landeshauptstadt Potsdam

Vorlage: 15/SVV/0743

Fraktion DIE LINKE

- Wiedervorlage -

Frau Schulze erinnert daran, dass der Antrag zurückgestellt wurde, bis Ergebnisse der Integrationskonferenz vorliegen. Diese liegen jetzt vor und wurden an alle Ausschussmitglieder ausgereicht. Sie bringt eine neue Fassung des Antrages ein und bittet, dass diese heute abschließend behandelt und eine Empfehlung für die Stadtverordnetenversammlung abgegeben wird.

Neue Fassung:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, auf der Grundlage der Ergebnisse des 1. Fachtages für Integration der Landeshauptstadt Potsdam, in Abstimmung mit den Trägern für Integrationsarbeit, den künftigen Integrationslotsen und den ehrenamtlich tätigen Flüchtlingsinitiativen aufeinander abgestimmte Hilfsangebote und individuelle Handlungsleitfäden für Flüchtlinge zu erarbeiten.

Dabei sollen die so genannten Integrationslotsen die Ressourcen bzw. Integrationspläne für und mit den einzelnen Geflüchteten bzw. deren Familienverbund erstellen und als Ansprechpartner für den Betroffenen als auch für weitere Netzwerkpartner fungieren.

Der Stadtverordnetenversammlung ist im November 2016 über den Stand der Arbeit zu berichten.

Herr Thomann macht deutlich, dass innerhalb der Verwaltung viele Mitarbeiter mit der Integration der Geflüchteten befasst sind. Hier muss die Rollenverteilung sauber geklärt werden.

Frau Müller-Preinesberger erklärt, dass die Integrationslotsen im Prinzip Fallmanager sind, die sich um den Einzelfall kümmern. Bei jedem Einzelfall gibt es eine sehr unterschiedliche Gemengelage. Wie schnell ein Integrationsplan erstellt ist, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Sie weist darauf hin, dass es sich um die originären Aufgaben der Integrationslotsen handelt.

Herr Schubert schlägt vor zu überlegen, ob der 2. Absatz aus der neuen Fassung des Antrages heraus genommen werden kann.

Frau Schulze betont, dass Integrationstag und Integrationskonferenz miteinander vernetzt werden sollen. Sie stimmt dem Vorschlag von Herrn Schubert zu. Sie bittet, über den 1. und 3. Absatz abzustimmen.

Frau Müller-Preinesberger erklärt, dass an den Aufträgen des Integrationsfachtages gearbeitet wird. Der Termin für eine Integrationskonferenz steht bereits fest. Die Konferenz soll am 10.10.2016 durchgeführt werden

Frau Grasnik teilt mit, dass sie zur Integrationskonferenz die Gründung eines Integrationsnetzwerkes auf die Tagesordnung setzen möchte. Die Konferenz soll dazu genutzt werden, um über die Umsetzung der Aufträge aus dem Integrationsfachtage zu berichten.

Herr Schubert weist darauf hin, dass der Oberbürgermeister beauftragt wird, etwas zu tun, was er bereits tut. Er empfiehlt den ersten Satz wie folgt umzuformulieren:

„Die Stadtverordnetenversammlung unterstützt den Oberbürgermeister bei der Zielsetzung auf der Grundlage...“

Frau Eisenblätter stellt die so geänderte neue Fassung des Antrages zur Abstimmung.

Der Ausschuss für Gesundheit, Soziales und Inklusion empfiehlt der Stadtverordnetenversammlung wie folgt zu beschließen:

Die Stadtverordnetenversammlung unterstützt den Oberbürgermeister bei der Zielsetzung auf der Grundlage der Ergebnisse des 1. Fachtages für Integration der Landeshauptstadt Potsdam, in Abstimmung mit den Trägern für Integrationsarbeit, den künftigen Integrationslotsen und den

ehrenamtlich tätigen Flüchtlingsinitiativen aufeinander abgestimmte Hilfsangebote und individuelle Handlungsleitfäden für Flüchtlinge zu erarbeiten.

Der Stadtverordnetenversammlung ist im November 2016 über den Stand der Arbeit zu berichten.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung: 7

Ablehnung: 0

Stimmenthaltung: 0

zu 7.2 Kinder- und Gewaltschutzkonzept für Gemeinschaftsunterkünfte

Vorlage: 16/SVV/0218

Fraktion DIE aNDERE

- Wiedervorlage -

Frau Anlauff teilt mit, dass sie Informationen aus Einrichtungen erhält, dass dort durchaus Gewalt ein Thema ist. Sie schlägt vor, Vertreter aus den Einrichtungen einzuladen und dies dann zu besprechen.

Herr Schubert regt an, sich darüber zu verständigen, wer eingeladen werden soll und dies dann als Schwerpunktthema im Ausschuss zu beraten.

Frau Müller-Preinesberger verweist darauf, dass es vereinzelt Vorfälle in Einrichtungen gab, die jeweils in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen vor Ort bearbeitet wurden. Dafür gibt es verabredete Meldekettens, die auch eingehalten werden. Sie betont, dass alle Träger die Kinderschutzvereinbarung unterschrieben haben.

Die Ausschussmitglieder verabreden, dass sie ihre Vorschläge zu den einzuladenden Trägervertretern der Gemeinschaftsunterkünfte bis zum 23. August 2016 an Frau Spyra schicken, um diese zur Sitzung am 06.09.2016 einladen zu können.

Frau Eisenblätter bittet um Abstimmung über die Zurückstellung des Antrages.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung: 7

Ablehnung: 0

Stimmenthaltung: 0

zu 7.3 Integrationsgarten am Schlaatz

Vorlage: 16/SVV/0288

Fraktion DIE LINKE

- Wiedervorlage -

Frau Schulze bringt folgende neue Fassung des Antrages ein.

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, die Arbeit des Integrationsgartens mit seinen Projekten auch über das Jahr 2017 zu sichern. In Gesprächen mit dem Träger ist auszuloten, welche Möglichkeiten einer dauerhaften Förderung durch die LHP in diesem Sozialraum erforderlich sind.

Die Stadtverordnetenversammlung ist in ihrer Sitzung am 14. September 2016 über den Stand zu informieren.

Frau Eisenblätter bittet darum, dass zukünftig bei derart umfangreichen Änderungen die neue Fassung an alle Ausschussmitglieder ausgereicht wird.

Herr Thomann betont, dass der Integrationsgarten aus Sicht der Verwaltung wichtig und erhaltenswert ist. Die Förderung erfolgt über die Allianz am Schlaatz.

Frau Tinney betont ebenfalls die Wichtigkeit des Angebots, kann aber die Sonderstellung, die hier beschlossen werden soll, nicht nachvollziehen.

Frau Müller-Preinesberger erinnert daran, dass nach Verlegung des Flüchtlingsheims an den Schlaatz, die Förderung über die Allianz am Schlaatz gegeben wurde, um die Integration in die Nachbarschaft zu ermöglichen.

Sie weist auch darauf hin, dass 2014 das Integrationsbudget eingerichtet wurde. Aufgrund des großen Flüchtlingsstroms gab es 2015 und 2016 jeweils eine deutliche Erhöhung des Budgets. Die Mittelvergabe soll analog der Förderung der sozial- und gesundheitsfördernden Projekte erfolgen. Um die Mittel gerecht und transparent vergeben zu können, wird eine Förderrichtlinie erarbeitet. Die Richtlinie wird dem Ausschuss vorgestellt.

Da es keine weiteren Wortmeldungen gibt, stellt Frau Eisenblätter die vorliegende geänderte Fassung des Antrages zur Abstimmung.

Der Ausschuss für Gesundheit, Soziales und Inklusion empfiehlt der Stadtverordnetenversammlung wie folgt zu beschließen:

~~Der Oberbürgermeister wird beauftragt, mit dem Haushalt 2017 eine Grundfinanzierung für die Weiterführung des Integrationsgartens am Schlaatz sicherzustellen~~ **Die Arbeit des Integrationsgartens mit seinen Projekten auch über das Jahr 2017 zu sichern. In Gesprächen mit dem Träger ist auszuloten, welche Möglichkeiten einer dauerhaften Förderung durch die LHP in diesem Sozialraum erforderlich sind.**

Die Stadtverordnetenversammlung ist in ihrer Sitzung am 14. September 2016 über den Stand zu informieren.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung:	3
Ablehnung:	0
Stimmenthaltung:	4

zu 7.4 Bereitstellung von Ersatzwohnungen für Bestandsmietparteien Alter Markt 10 (Staudenhof)
Vorlage: 16/SVV/0327
Fraktion DIE aNDERE

Frau Anlauff bringt den Antrag ein und begründet diesen.

Herr Westphal (Pro Potsdam GmbH) teilt mit, dass es in dem Gebäude derzeit keine leerstehenden Wohnungen gibt. Alle 182 Wohnungen sind aktuell vermietet, davon 30 über einen Wohnungsverbund an die LHP zur Unterbringung von Flüchtlingen. Da der Bedarf der Stadt an Wohnraum gesehen wird, werden auch weiterhin alle frei werdenden Wohnungen wieder vermietet. In Umsetzung des Beschlusses 12/SVV/0386 „Preiswertes Wohnen in der Potsdamer Mitte sichern“ werden alle aktuellen und zukünftigen Mietverträge befristet bis zum 31.12.2022 geschlossen. Auch die 30 Wohnungen im Wohnungsverbund sind befristet vermietet. Er betont, dass mit allen Mietern verantwortlich umgegangen

wird. Im Falle des Abrisses sollen alle Mieter wohnortnahen Ersatzwohnraum bekommen.

Frau Anlauff weist darauf hin, dass alles dafür getan werden soll, dass die jetzigen Bewohner die Möglichkeit haben, in dem Areal eine neue Wohnung anzumieten.

Frau Eisenblätter stellt den vorliegenden Antrag zur Abstimmung.

Der Ausschuss für Gesundheit, Soziales und Inklusion empfiehlt der Stadtverordnetenversammlung wie folgt zu beschließen:

Der Oberbürgermeister wird in seiner Funktion als Gesellschaftervertreter der städtischen

Wohnungsgesellschaft ProPotsdam GmbH beauftragt, deren Geschäftsführung anzuweisen, künftig keine Wohnung im Staudenhof, Alter Markt 10, frei zu ziehen. Für frei werdende Wohnungen sind umgehend Nachmieter*innen zu suchen.

Weiterhin ist sicherzustellen, dass Mieter*innen, welche am Alten Markt 10 nur noch einen befristeten Mietvertrag erhalten, im Fall eines Abrisses des Staudenhofs, ebenso wohnortnaher Ersatzwohnraum angeboten wird, wie Mietparteien mit unbefristeten Mietverträgen.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung: 2

Ablehnung: 4

Stimmenthaltung: 1

zu 7.5 Mehrgenerationenhaus

Vorlage: 16/SVV/0346

Fraktion CDU/ANW

Herr Dünn bringt den Antrag ein und begründet diesen.

Frau Schulze fragt die Verwaltung, bis wann der entsprechende Antrag eingereicht werden muss.

Frau Müller-Preinesberger betont, dass die Landeshauptstadt Potsdam den Treffpunkt Freizeit erneut für die Förderung als Mehrgenerationenhaus vorschlagen wird und auch bemüht ist, die Kofinanzierung sicherzustellen, da hier bereits eine entsprechende Förderung erfolgt.

Herr Dünn erklärt aufgrund der Information von Frau Müller-Preinesberger, dass der vorliegende Antrag durch Verwaltungshandeln erledigt ist.

zu 8 Mitteilungen der Verwaltung

zu 8.1 1. Zwischenbericht zum Lokalen Teilhabeplan "Teilhabe für Alle!" der Landeshauptstadt Potsdam

Vorlage: 16/SVV/0296

Oberbürgermeister, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

Herr Richter stellt anhand einer Powerpoint-Präsentation den Zwischenbericht vor. Er teilt mit, dass insgesamt über 180 konkrete Maßnahmen formuliert

wurden. Für die Steuerung und Koordinierung der Umsetzung der Maßnahmen und Ziele des Lokalen Teilhabeplans wurde ein Inklusionsgremium gebildet. Da nicht alle Maßnahmen gleichzeitig umgesetzt werden können, erfolgte eine Prioritätensetzung. Hierbei wurden Ressourcenaufwand und Wirkungsgrad beleuchtet.

Herr Richter betont, dass mit dem Lokalen Teilhabeplan wichtige Maßnahmen angestoßen bzw. umgesetzt wurden. Es besteht aber weiterhin in allen Handlungsfeldern Handlungsbedarf. Der Teilhabeplan sollte kontinuierlich fortgeschrieben und angepasst werden.

Die Mitteilungsvorlage wird zur Kenntnis genommen.

zu 8.2 Gleichstellungsplan 2015 - 2019

Vorlage: 16/SVV/0348

Oberbürgermeister, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

Die Mitteilungsvorlage wird zurückgestellt.

zu 9 Sonstiges

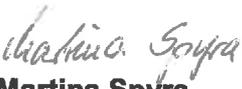
Herr Schubert bittet Herrn Thomann um einen aktuellen Stand der Förderung und des Standortwechsels der Dahlweid-Stiftung.

Herr Thomann informiert, dass die Dahlweid-Stiftung ihre Sitzungen jetzt in den Räumen der Gaststätte in der Paul-Neumann-Straße durchführt. Die Stiftung wird auch weiterhin gefördert und erhält eine Abschlagzahlung.

Frau Eisenblätter weist darauf hin, dass dies die letzte Sitzung des Ausschusses für Gesundheit, Soziales und Inklusion ist, an der Frau Müller-Preinesberger teilnimmt. Sie dankt Frau Müller-Preinesberger im Namen des Ausschusses für die gute und konstruktive Zusammenarbeit und wünscht ihr für den bevorstehenden Ruhestand alles Gute.

Nächster GSI-Ausschuss: 06. September 2016, 18:00 Uhr


Imke Eisenblätter
Ausschussvorsitzende


Martina Spyra
Schriftführerin



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0218

öffentlich

Betreff:

Kinder- und Gewaltschutzkonzept für Gemeinschaftsunterkünfte

Einreicher: Fraktion DIE aNDERE

Erstellungsdatum 21.03.2016

Eingang 922:

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
06.04.2016	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, ein Kinder- und Gewaltschutzkonzept zu erarbeiten, das verbindliche Standards für die Gewaltprävention in Gemeinschaftsunterkünften formuliert.

Zur Mitarbeit sollen neben den Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung, erfahrenen Fachkräften des Kinderschutzes und den Betreiber*innen von Gemeinschaftsunterkünften auch das Autonome Frauenzentrum, Frauenverbände, Kinderschutzorganisationen, Stadtjugendring, Migrantenbeirat und Flüchtlingsorganisationen eingeladen werden.

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:

In den letzten Jahren ist die Sensibilität für Kinderschutzfragen bundesweit deutlich gestiegen. Nicht nur Kommunen, sondern auch Sportvereine und Jugendeinrichtungen haben Kinderschutzkonzepte erarbeitet. Für Beschäftigte, ehrenamtlich Tätige und bauliche Voraussetzungen wurden Mindeststandards formuliert, um Kinder und Jugendliche vor physischer und psychischer Gewalt zu schützen.

Parallel dazu ist in den letzten drei Jahren die Zahl der Flüchtlinge deutlich gestiegen. Unter ihnen befindet sich ein wachsender Anteil von Frauen, Kindern, Jugendlichen und besonders schutzbedürftigen Menschen. Viele dieser Flüchtlinge leben längere Zeit in Übergangs- und Gemeinschaftsunterkünften.

Wohlfahrtsverbände und soziale Träger weisen immer wieder darauf hin, dass es bislang nur unzureichende Schutzvorschriften für die Unterbringung in Flüchtlingsunterkünften gibt. Gewaltprävention und Kinderschutz werden weitgehend auf die beauftragten Träger der Einrichtungen delegiert.

Mit dem vorliegenden Antrag möchten wir erreichen, dass die Kommune Potsdam die in der Kommune vorhandenen fachlichen Kompetenzen bündelt und das Thema schnell aufgreift. Wir brauchen fachlichen Austausch, eine tiefgreifende Sensibilisierung und klare Rahmenbedingungen für einen besseren Kinder- und Gewaltschutz in Gemeinschaftsunterkünften.



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0403

öffentlich

Betreff:

Expertenbeirat zur Qualitätssicherung von Sprachkursen

Einreicher: Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Erstellungsdatum 14.06.2016

Eingang 922:

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung Gremium

Zuständigkeit

06.07.2016

Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, einen Expertenbeirat zur Qualitätssicherung von Sprachkursen für Asylbewerber und anerkannte Flüchtlinge in Potsdam einzurichten.

Der Expertenbeirat soll erfassen:

- von welchen Trägern Deutschunterricht für Asylbewerber und anerkannte Flüchtlinge,
- in welchem Umfang (Kapazität) Unterricht, differenziert nach Zielgruppen (Nationalitäten, Muttersprachen, Altersgruppen, Geschlecht und Unterbringungsart) und
- in welcher Qualität bzw. mit welcher Zielsetzung (Kompetenzniveau) Sprachunterricht angeboten wird.

Er soll Standards für unterschiedliche Kompetenzniveaus formulieren und die praxisbezogene Umsetzung des wissenschaftlichen Forschungsstands im Bereich Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache fördern.

Zu seinen Aufgaben gehört die Sicherung der Qualität der angebotenen Kurse durch Beratung der Träger und Lehrkräfte.

Er soll durch Beratung der Träger auch für eine sachgerechte Honorierung der Lehrkräfte und eine angemessene Vergütung ehrenamtlicher Tätigkeit sorgen.

Der Beirat soll aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Bereich Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache, Vertretern von Anbietern und Trägern sowie der Verwaltung bestehen.

Der Beirat soll unabhängig und ehrenamtlich arbeiten. Die Ergebnisse seiner Arbeit sind öffentlich.

gez. Peter Schüler
Fraktionsvorsitzender

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:

Die aktuelle Situation der Deutschkurse für Asylbewerber und anerkannte Flüchtlinge in Potsdam ist geprägt durch eine Vielzahl von Angeboten, die seit Herbst letzten Jahres aus der Notwendigkeit geboren wurden, der großen Zahl von Asylsuchenden möglichst schnell die ersten Schritte in eine ihnen unbekanntere sprachliche Umgebung zu ermöglichen und so den Zugang zu einer ihnen fremden Gesellschaft und Kultur zu öffnen. Neben den bestehenden Strukturen der Sprachvermittlung für Migranten entwickelte sich ein mit viel Engagement und Improvisation von Ehrenamtlichen getragenes, vielfältiges Angebot an Deutschkursen für Asylsuchende.

Jetzt, wo allorts Erfahrungen gesammelt und Unterrichtsstrukturen stabilisiert wurden, zahlreiche Vernetzungsaktivitäten gestartet wurden, und sich die Aufgabe stellt, Asylbewerber mit und ohne Aufenthaltsstatus bei der Verbesserung der Sprachkompetenz auf längere Sicht zu unterstützen, ist die Zeit, Stärken und Schwächen des Sprachunterrichts für Asylsuchende zu analysieren, ihn an sich verändernde Lebenssituationen der Asylbewerber anzupassen und auf eine qualitativ gute, auf eine längere Perspektive hin ausgerichtete Grundlage zu stellen.

Typisch ist nach wie vor ein starkes Engagement sowohl von institutionellen Anbietern/Trägern, als auch von Ehrenamtlichen/Freiwilligen. Unterrichtsstrukturen haben sich stabilisiert. Zur Anwendung kommen neben kommerziellen häufig auch selbst er-stellte Unterrichtsmaterialien. Fachlich nicht vorgebildete Lehrkräfte professionalisieren ihre Arbeit praxisorientiert. Anbieter und Praktiker vernetzen ihre Tätigkeit, zunehmend auch mit den fachlich zuständigen Einrichtungen der Universität Potsdam. Zwischen Sprachlehrenden und Kursteilnehmern entstehen soziale Bindungen; interkulturelle Aktivitäten (Musik, Theater etc.) unter Einbeziehung von Kultureinrichtungen wachsen. Charakteristisch ist aber auch, dass keine hinreichende Klarheit über die Ziele des Sprachunterrichts für unterschiedliche Niveaus und das dafür notwendige Curriculum besteht und die notwendige Differenzierung der Angebote nach Alphabetisierungsgrad, Herkunftssprache und Familiensituation der Kursteilnehmer an Schranken der räumlichen und personellen Ressourcen stößt.

Unbefriedigend ist auch die fehlende Zertifizierung der Lernerfolge, vor allem bei Angeboten von Freiwilligenorganisationen, ebenso die mangelnde Verbindlichkeit der Teilnahme an den Kursen mit der Folge fluktuierender und inhomogener Lerngruppen. Das gilt auch für die unzureichende praxisbegleitende methodische, didaktische und pädagogische Weiterbildung der Lehrkräfte. Als nachteilig erweist sich auch das Nebeneinander von bezahlten und unbezahlten Lehrkräften und die teilweise mangelhafte Vergütung von Honorarkräften.

Fehlende Angebote für Asylbewerber, die auf die Integrationskurse der BAMF warten und fehlende Angebote für Asylbewerber aus 'sicheren Herkunftsländern' bzw. mit 'schlechter Bleibeperspektive', für die keine staatlich geförderten Sprachkurse angeboten werden (z.B. aus Afghanistan, Pakistan,...), sowie fehlende Angebote für Asylbewerber, die nicht mehr in Gemeinschaftsunterkünften wohnen (Ende der Zuständigkeit institutioneller Träger) erweisen sich ebenfalls als großer Nachteil.

Zu überwinden sind auch Schwierigkeiten bei der Realisierung von Sprachunterricht für Familien (Aktivierung der Frauen, Betreuung der Kinder) und fehlende (fach)sprachliche Betreuung von Asylbewerbern, die sich in Ausbildungs- oder Arbeits-verhältnissen befinden.



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0419

öffentlich

Betreff:

Räume für Deutschunterricht für Flüchtlinge

Einreicher: Fraktion DIE LINKE

Erstellungsdatum 21.06.2016

Eingang 922:

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
06.07.2016	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird gebeten, zu prüfen, inwieweit Räume in der näheren Umgebung der Flüchtlingsunterkunft in der Zeppelinstraße 55 zu Unterrichtszwecken für die Flüchtlinge zur Verfügung gestellt werden können.

Dabei ist in Abstimmung mit der e.dis Energie Nord AG auch zu prüfen, inwieweit Räume des Gebäudes in der Zeppelinstraße 48 dafür genutzt werden können.

Die Stadtverordnetenversammlung ist in ihrer Sitzung am 14. September 2016 über das Ergebnis der Prüfung zu informieren.

gez. Dr. Hans-Jürgen Scharfenberg
Fraktionsvorsitzender

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:

In der Flüchtlingsunterkunft in der Zeppelinstraße 55 findet auf ehrenamtlicher Basis von Montag bis Freitag sowohl vor- als auch nachmittags Deutschunterricht für Flüchtlinge statt.

Der Unterrichtsraum in diesem ehemaligen Offizierswohnheim ist nur 16 m² groß und es gibt keinen weiteren Aufenthaltsraum. In allen Kursen übersteigt die Nachfrage bei weitem die räumlichen Kapazitäten, so dass trotz Wartelisten viele Geflüchtete dem Unterricht auf dem Boden sitzend oder stehend folgen müssen.

Mit der Gewinnung weiterer Räumlichkeiten für die Durchführung des Deutschunterrichts sollen die Bedingungen verbessert und die ehrenamtlich geleistete Arbeit für diese wichtige Aufgabe der Integration unterstützt werden.



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0408

öffentlich

Betreff:
Sitzungskalender 2017

Einreicher: Stadtverordnete B. Müller als Vorsitzende der
Stadtverordnetenversammlung

Erstellungsdatum 17.06.2016

Eingang 922: 17.06.2016

Beratungsfolge:		
Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
06.07.2016	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Sitzungskalender 2017 als Arbeitsgrundlage für die Stadtverordnetenversammlung, ihrer Fraktionen und Ausschüsse sowie weiterer Gremien.

gez. B. Müller

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:

Die Festlegung der Sitzungstermine für die Stadtverordnetenversammlung bildet die Grundlage für die Planung aller anderen Gremien.

Um eine weitestgehende Planung der ehrenamtlichen Arbeit der Stadtverordneten für das Folgejahr zu ermöglichen, wird der Sitzungskalender 2017 bereits jetzt vorgelegt und soll nach Beratung in den Gremien möglichst im September 2016 durch die Stadtverordnetenversammlung als Arbeitsgrundlage beschlossen werden.

Die vorgelegte Planung der Sitzungstermine entspricht den Erfahrungen der letzten Jahre unter Beibehaltung der traditionellen Sitzungstermine. Allerdings lassen sich durch Feier- und Ferientage Änderungen bzw. Überschneidungen nicht vollständig vermeiden. Hinzukommt, dass in der Zeit der Schulferien möglichst keine Sitzungen stattfinden sollen.

Änderungen der vorgeschlagenen Termine können sowohl unter Berücksichtigung der Ladungsfristen und der Sicherung des Teilnahmerechts der Ausschussmitglieder, als auch unter Beachtung der Beratung von Überweisungen aus der Stadtverordnetenversammlung in der nächstmöglichen Ausschusssitzung vorgeschlagen werden.

Änderungen sind in den Gremien zu beantragen, die davon betroffen sind.

Terminvorschläge für die Ortsbeiratssitzungen, den Migrantenbeirat und den Werksausschuss KIS werden noch ergänzt.

Entwurf des Sitzungskalenders 2017 - 1. Halbjahr

Januar		Februar		März		April		Mai		Juni	
So	1	Neujahr		Mi	1	StVV		Sa	1	Tag der Arbeit	
Mo	2			Do	2			So	2	ÄR	
Di	3	Weihnachtsferien 23.12.-03.01		Fr	3			Mo	3	FS	
Mi	4			Sa	4			Di	4	ÄR	
Do	5			So	5			Mi	5	StVV	
Fr	6			Mo	6	FS		Do	6		
Sa	7			Di	7	E/B, SBV		Fr	7		
So	8			Mi	8	HA		Sa	8		
Mo	9	FS		Do	9			So	9	E/B, SBV	
Di	10	Anschl, Präs, B/Sp, GSI		Fr	10			Mo	10	Osterferien 10.04-22.04	
Mi	11	FA		Sa	11			Di	11	E/B, SBV	
Do	12	KOUL, K/W		So	12			Mi	12	HA	
Fr	13			Mo	13	FS		Do	13		
Sa	14			Di	14	Anschl, Präs, B/Sp, GSI		Fr	14	Karfreitag	
So	15			Mi	15	FA		Sa	15		
Mo	16	FS		Do	16	KOUL, K/W		So	16	Ostersonntag	
Di	17	SBV, GSI		Fr	17			Mo	17	Ostermontag	
Mi	18	HA		Sa	18			Di	18	Anschl, Präs, B/Sp, GSI	
Do	19	JHA,RPA		So	19			Mi	19	FA	
Fr	20			Mo	20	FS		Do	20	KOUL, K/W	
Sa	21			Di	21	SBV		Fr	21		
So	22			Mi	22	HA		Sa	22		
Mo	23	FS		Do	23	KOUL, K/W		So	23		
Di	24	ÄR		Fr	24			Mo	24		
Mi	25	StVV		Sa	25			Di	25	SBV	
Do	26			So	26			Mi	26	HA	
Fr	27			Mo	27	FS		Do	27	JHA,RPA	
Sa	28			Di	28	ÄR		Fr	28		
So	29					Mi 29 HA		Sa	29		
Mo	30	Winterferien 30.01-04.02				Do 30 JHA,RPA		Mo	29	FS	
Di	31					Fr 31		Di	30	SBV	
								Mi	31	HA	

Entwurf des Sitzungskalenders 2017 - 2. Halbjahr

Juli		August		September		Oktober		November		Dezember					
Sa	1	Di	1	Fr	1	So	1	Mi	1	HA	Fr	1			
So	2	Mi	2	Sa	2	Mo	2	FS	Do	2	JHA,RPA	Sa	2		
Mo	3	Do	3	So	3	Di	3	Tag der deutschen Einheit	Fr	3		So	3	1. Advent	
Di	4	Fr	4	Mo	4	FS	Mi	4	FA	Sa	4	Mo	4	FS	
Mi	5	Sa	5	Di	5	SBV, GSI	Do	5		So	5	Di	5	ÄR	
Do	6	So	6	Mi	6	HA	Fr	6		Mo	6	FS	Mi	6	StVV
Fr	7	Mo	7	Do	7	JHA,RPA	Sa	7		Di	7	ÄR	Do	7	
Sa	8	Di	8	Fr	8		So	8		Mi	8	StVV	Fr	8	
So	9	Mi	9	Sa	9		Mo	9	FS	Do	9		Sa	9	
Mo	10	Do	10	So	10		Di	10	E/B, SBV	Fr	10		So	10	2. Advent
Di	11	Fr	11	Mo	11	FS	Mi	11	HA	Sa	11		Mo	11	FS
Mi	12	Sa	12	Di	12	ÄR	Do	12	JHA, RPA	So	12		Di	12	E/B, SBV
Do	13	So	13	Mi	13	StVV	Fr	13		Mo	13	FS	Mi	13	HA
Fr	14	Mo	14	Do	14		Sa	14		Di	14	E/B, SBV	Do	14	JHA, RPA, KOUL
Sa	15	Di	15	Fr	15		So	15		Mi	15	HA	Fr	15	
So	16	Mi	16	Sa	16		Mo	16	FS	Do	16		Sa	16	
Mo	17	Do	17	So	17		Di	17	B/Sp, GSI	Fr	17		So	17	3. Advent
Di	18	Fr	18	Mo	18	FS	Mi	18		Sa	18		Mo	18	FS
Mi	19	Sa	19	Di	19	E/B	Do	19	K/W, KOUL	So	19		Di	19	B/Sp, GSI
Do	20	So	20	Mi	20		Fr	20		Mo	20	FS	Mi	20	FA
Fr	21	Mo	21	Do	21		Sa	21		Di	21	Anschl, Präs, B/Sp, GSI	Do	21	Weihnachtsferien 21.12.-02.01
Sa	22	Di	22	Fr	22		So	22		Mi	22	FA	Fr	22	
So	23	Mi	23	Sa	23		Mo	23	Herbstferien 23.10.-04.11	Do	23	KOUL, K/W	Sa	23	
Mo	24	Do	24	So	24		Di	24	Anschl, Präs,	Fr	24		So	24	Heiligabend
Di	25	Fr	25	Mo	25	FS	Mi	25		Sa	25		Mo	25	1. Weihnachtsfeiertag
Mi	26	Sa	26	Di	26	SBV	Do	26		So	26		Di	26	2. Weihnachtsfeiertag
Do	27	So	27	Mi	27	HA	Fr	27		Mo	27	FS	Mi	27	
Fr	28	Mo	28	Do	28		Sa	28		Di	28	SBV	Do	28	
Sa	29	Di	29	Anschl, Präs	Fr	29	So	29		Mi	29	HA	Fr	29	
So	30	Mi	30	FA	Sa	30	Mo	30		Do	30	JHA,RPA	Sa	30	
Mo	31	Do	31	KOUL, K/W			Di	31	Reformationstag			So	31	Silvester	



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Der Oberbürgermeister

Mitteilungsvorlage

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0348

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.



**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.

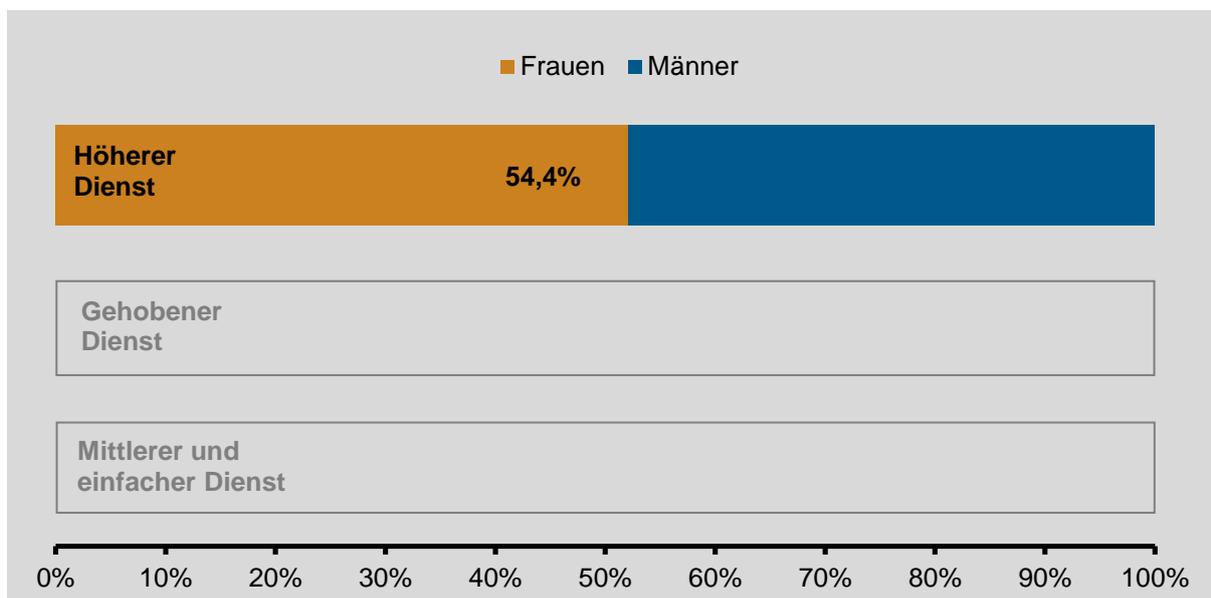
Eine Ausbildung im öffentlichen Dienst scheint auch weiterhin nach wie vor mehr Frauen als Männer zu interessieren: Unter den 34 Auszubildenden gibt es nur vier Männer (13,3 %).

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)

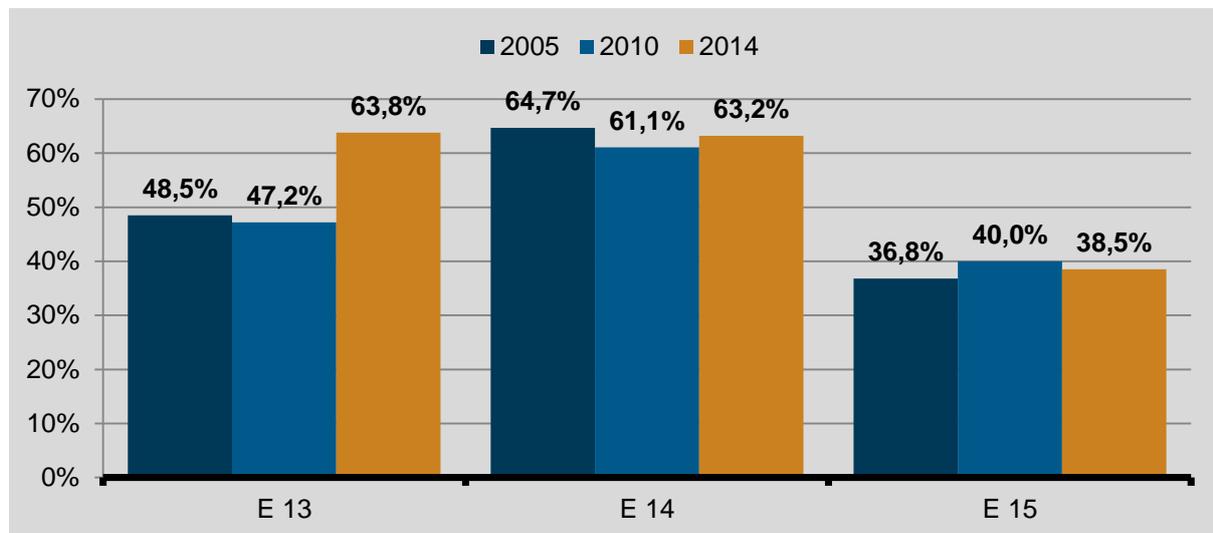
⁹ Die angegebenen Werte beziehen sich auf die Personalgruppe des verfügbaren Personals der Landeshauptstadt Potsdam zum 31.12.2014. Zu dem nicht verfügbaren Personal zählen Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, der Elternzeit und der Ausbildung. Der Anteil an „nicht verfügbarem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

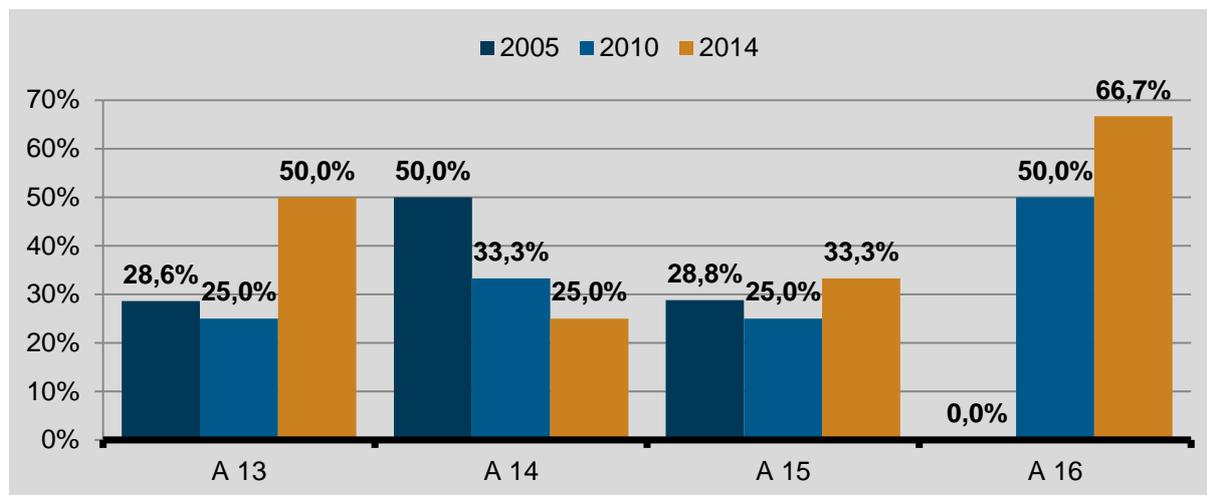
3.1.1.2 Höherer Dienst Beamtinnen und Beamte

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)

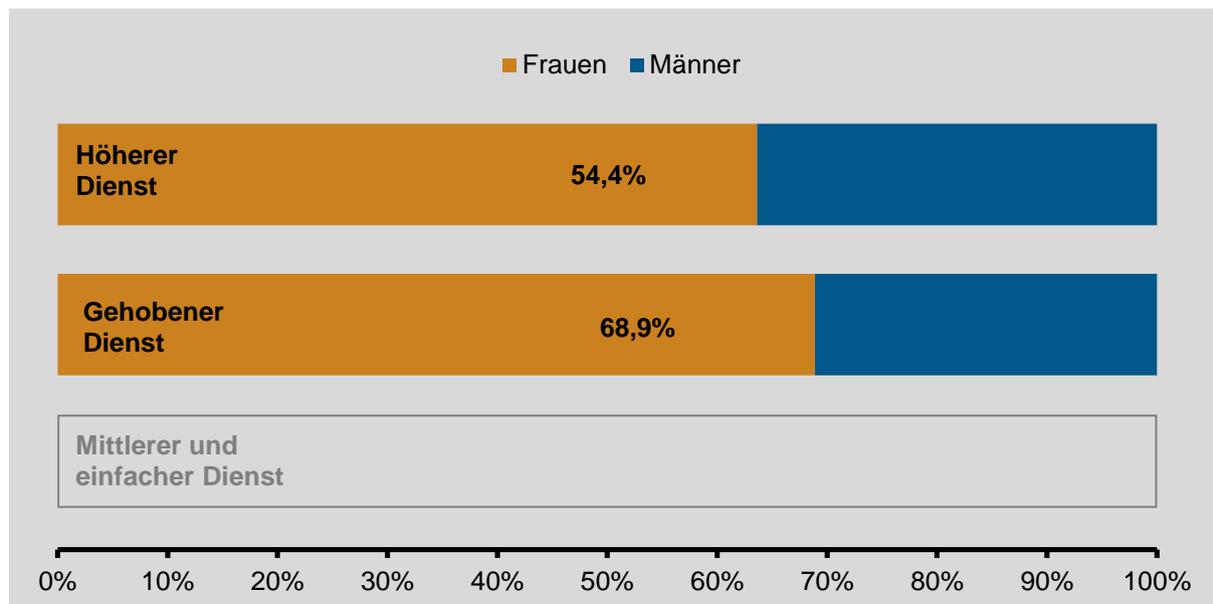
Fazit:

- 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



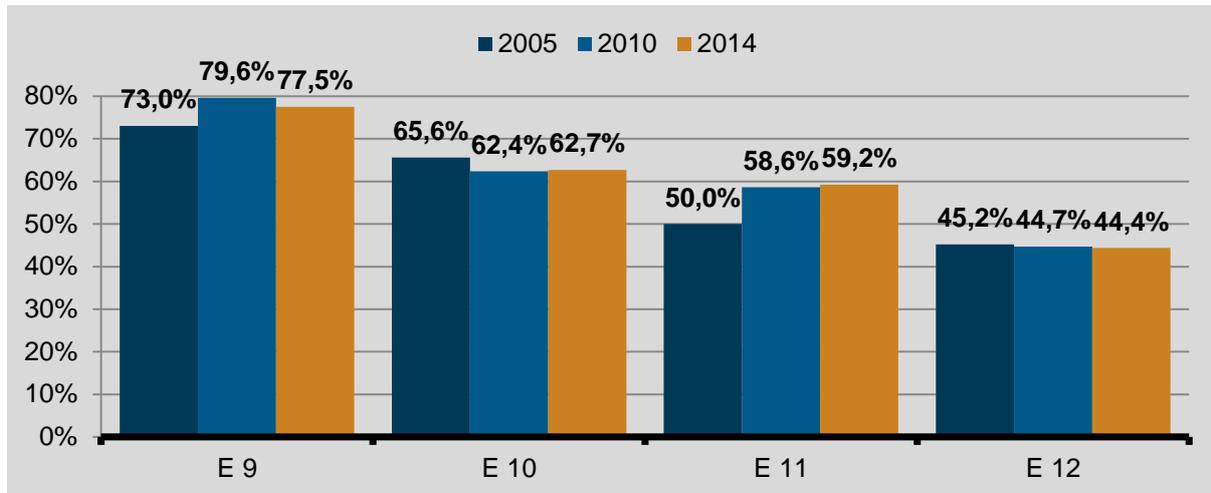
Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

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

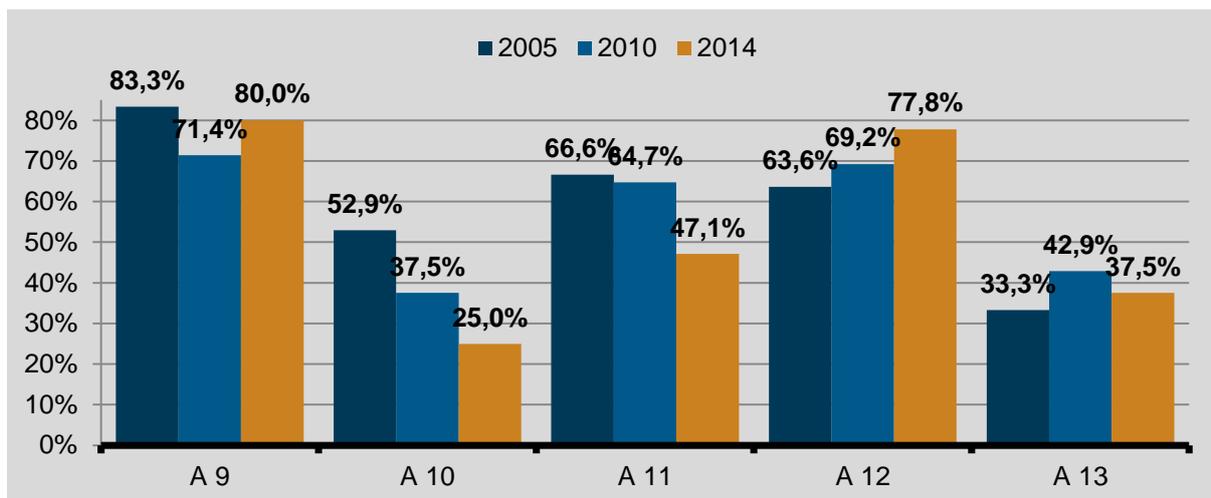


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

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)

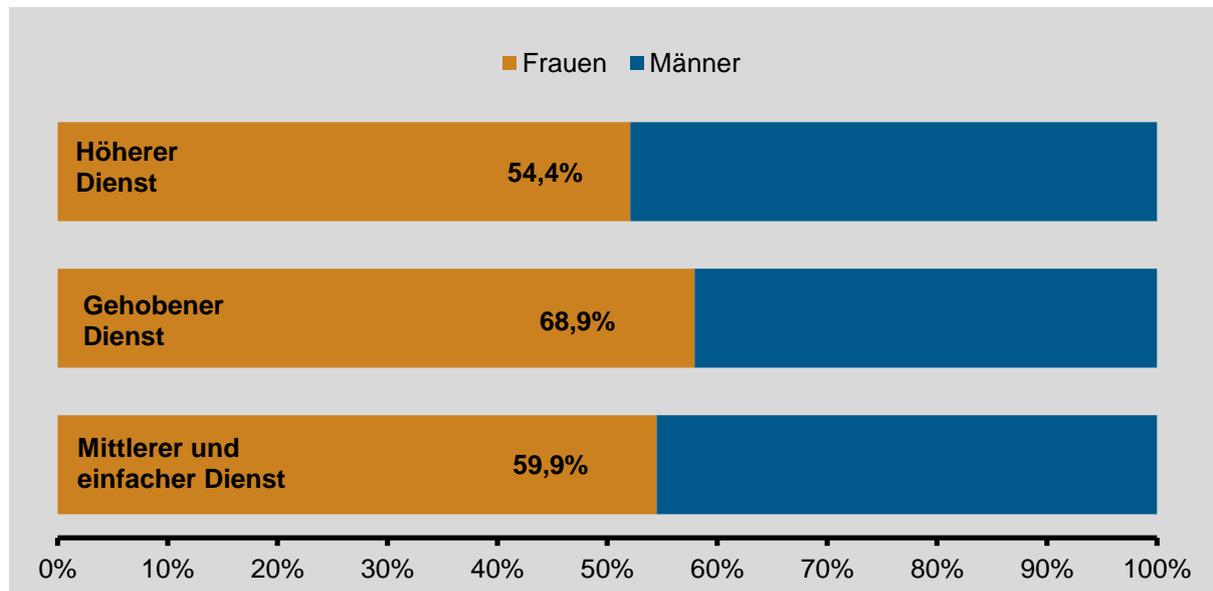
Fazit:

- 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

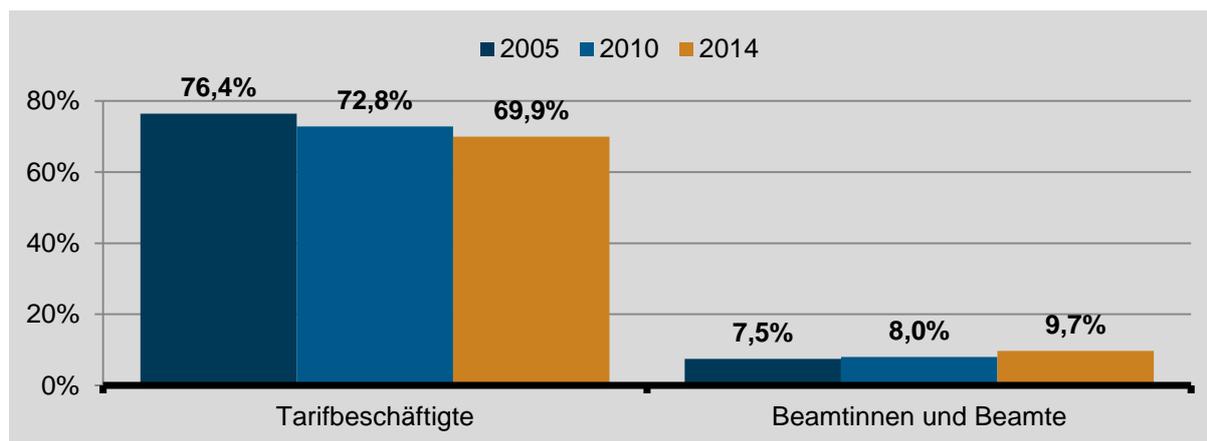


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

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



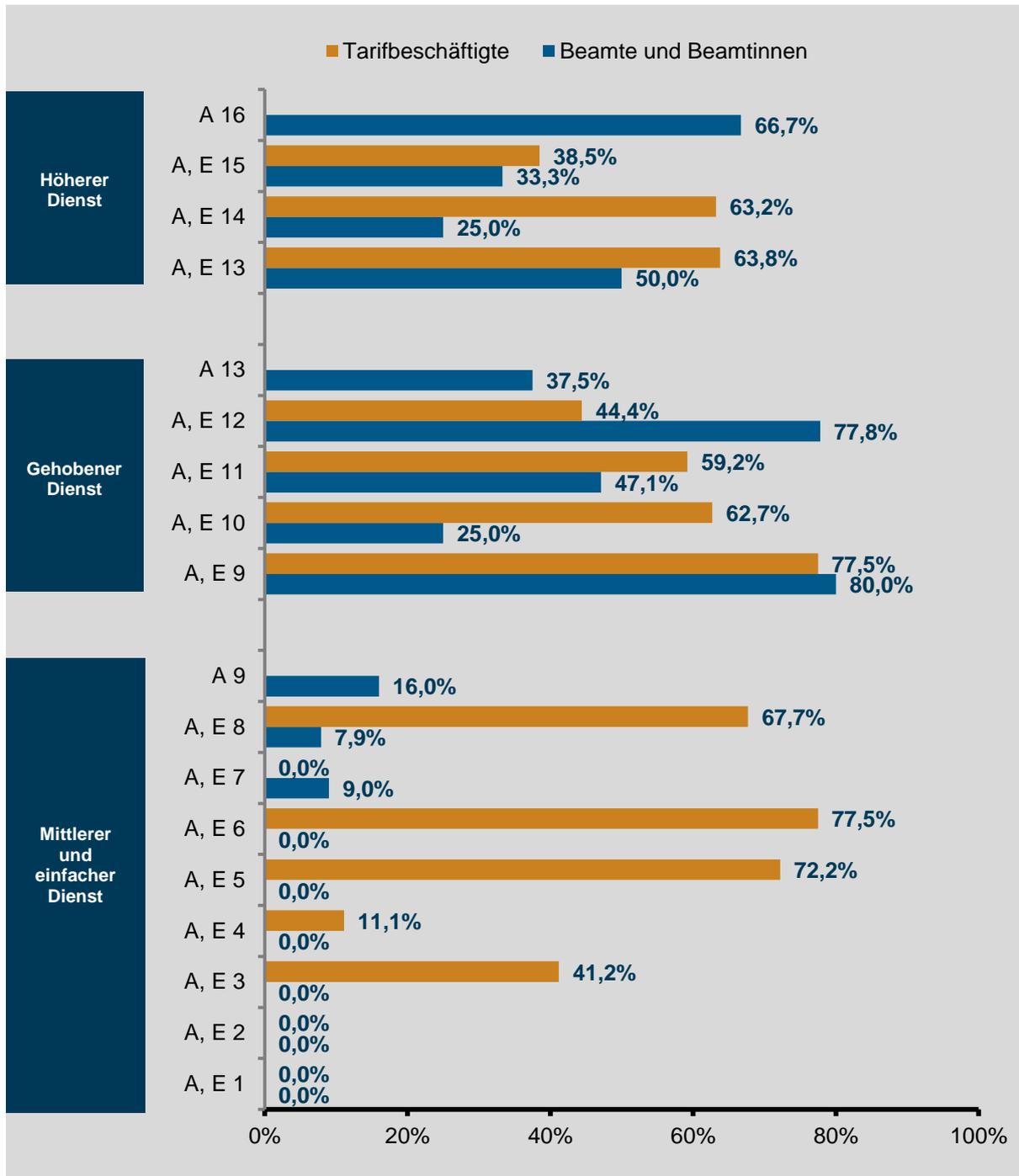
Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

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

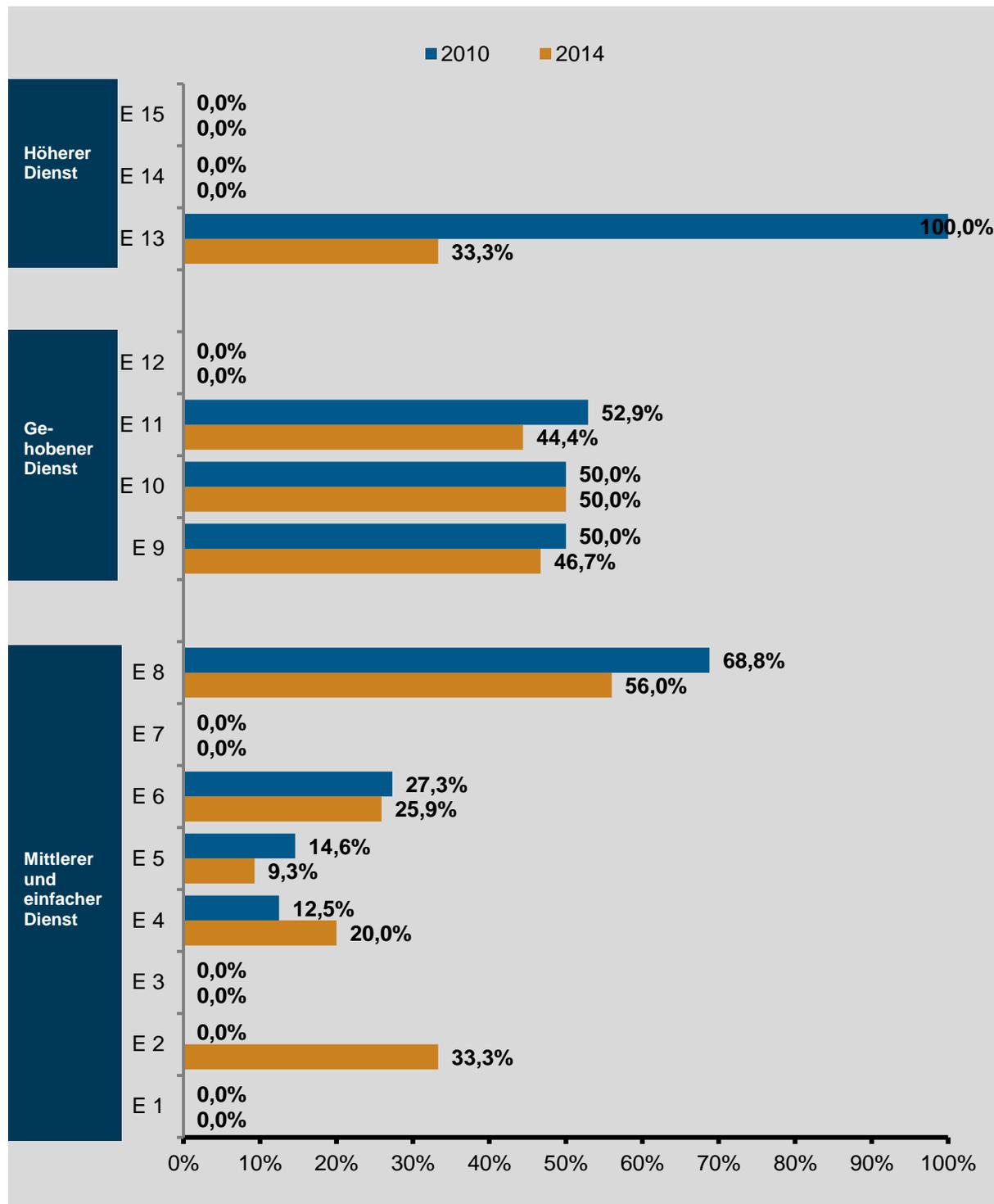


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

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).

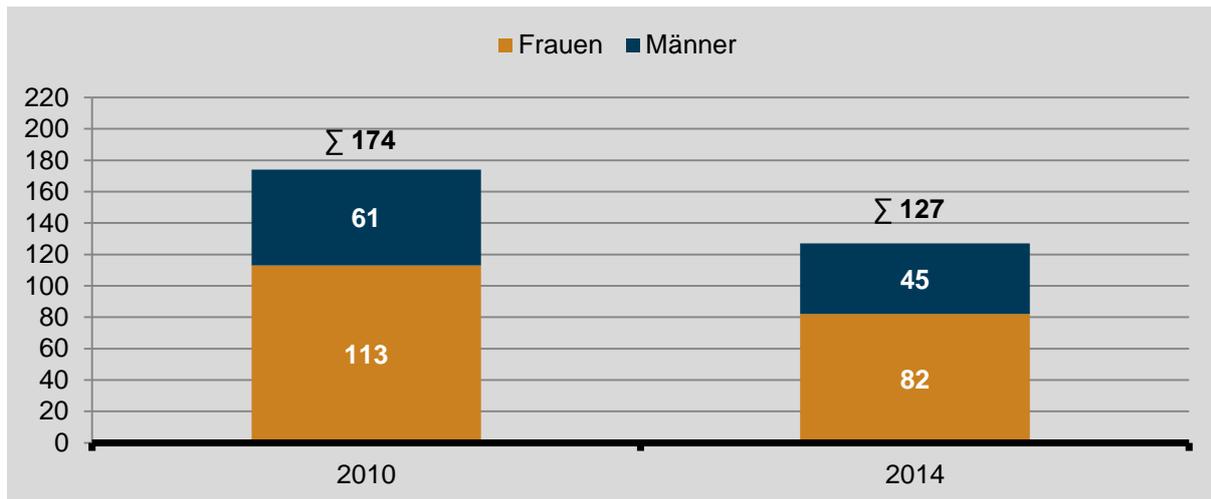
Tabelle 1: Anzahl Auszubildende nach Ausbildungsberuf

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 %).

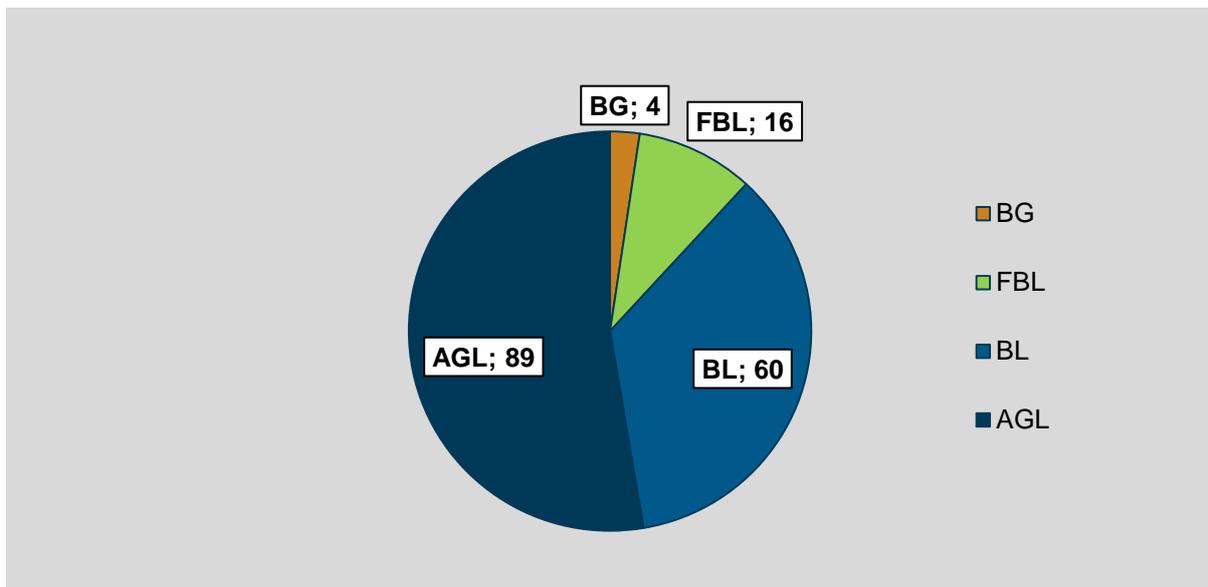
Fazit:

- *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

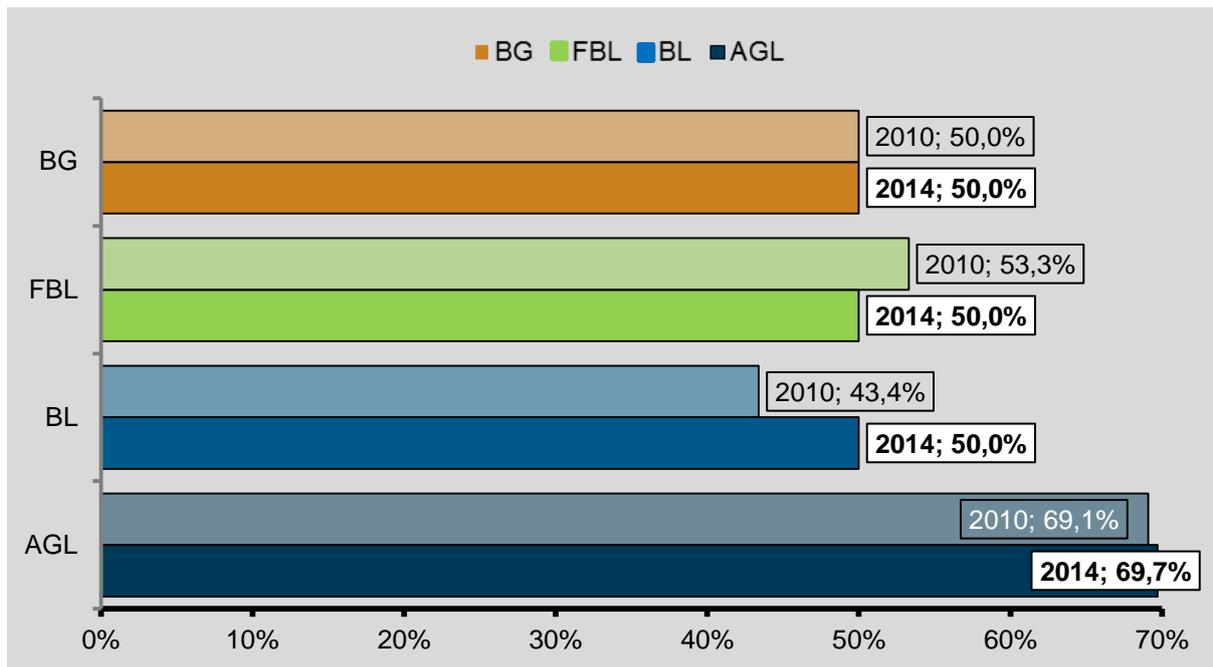


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

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

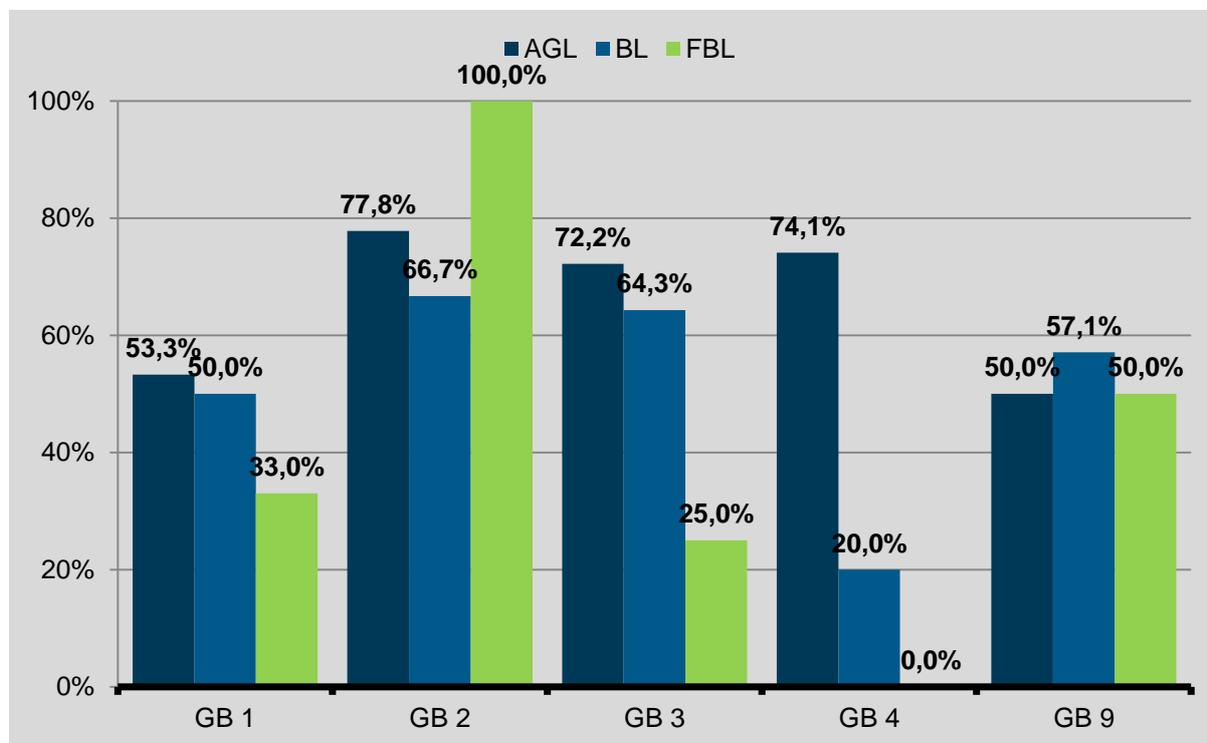
Abbildung 13: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL, BG)



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

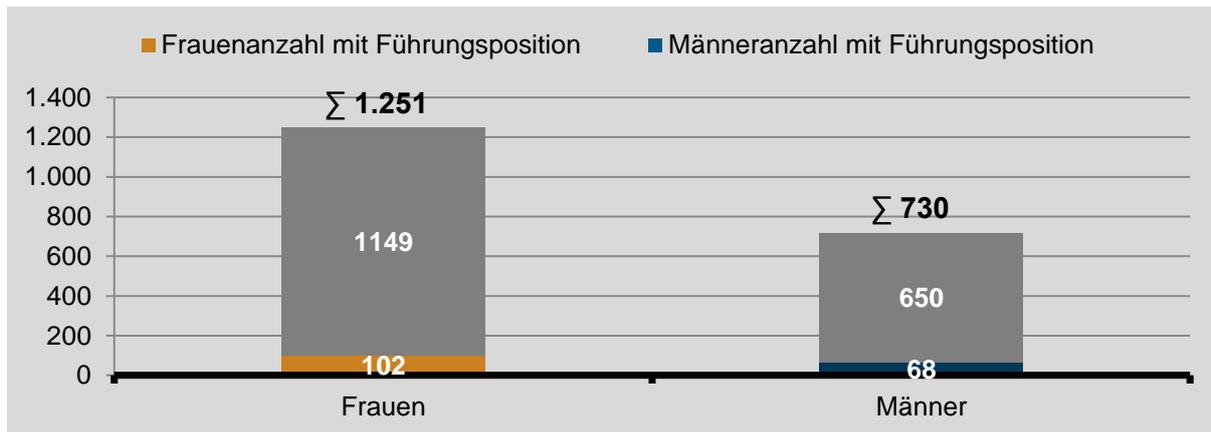


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

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,

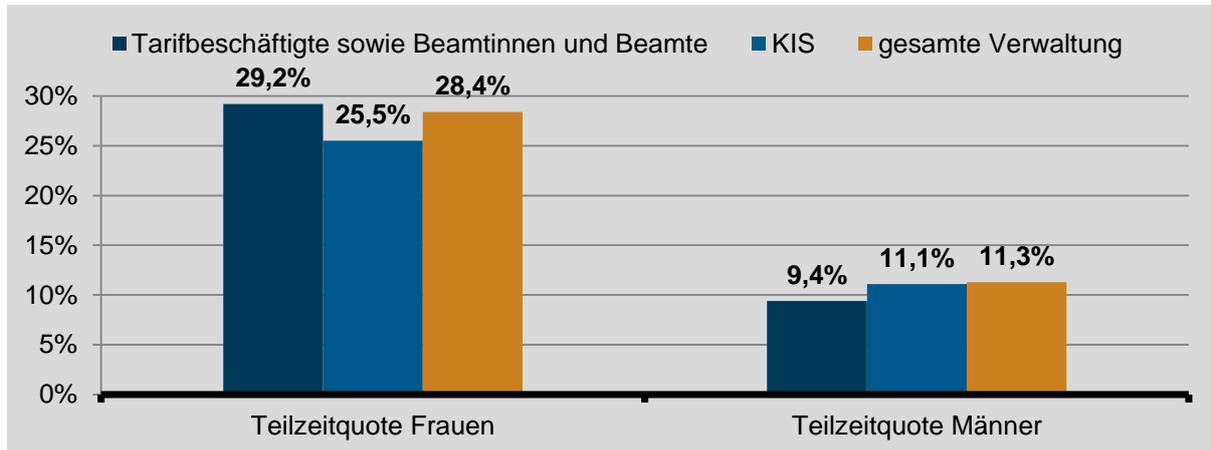
die Möglichkeit, eine Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben besser zu gestalten.

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).

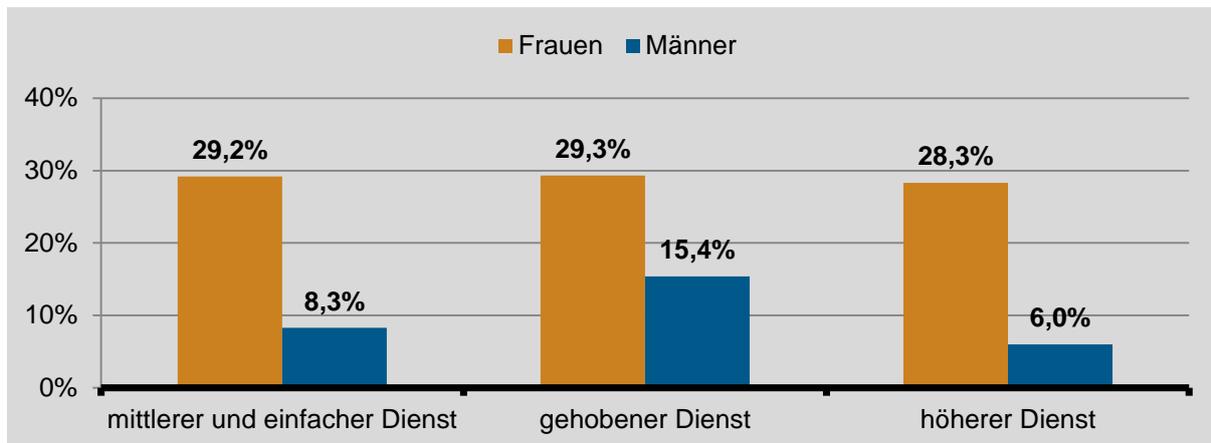
Abbildung 16: Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten nach Geschlecht



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.

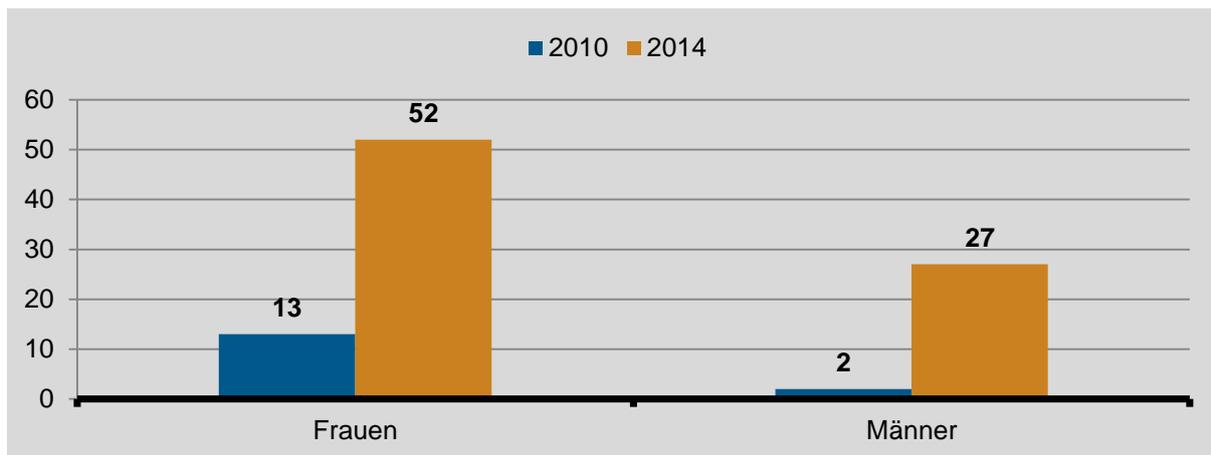
Beim KIS waren es zum Stichtag 31.12.2014 von insgesamt 29 in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten 13 Personen, welche sich in Altersteilzeit in der Freizeitphase befanden. Darunter konnten 11 Männer und zwei Frauen gezählt werden.

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 Betreffenden, 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

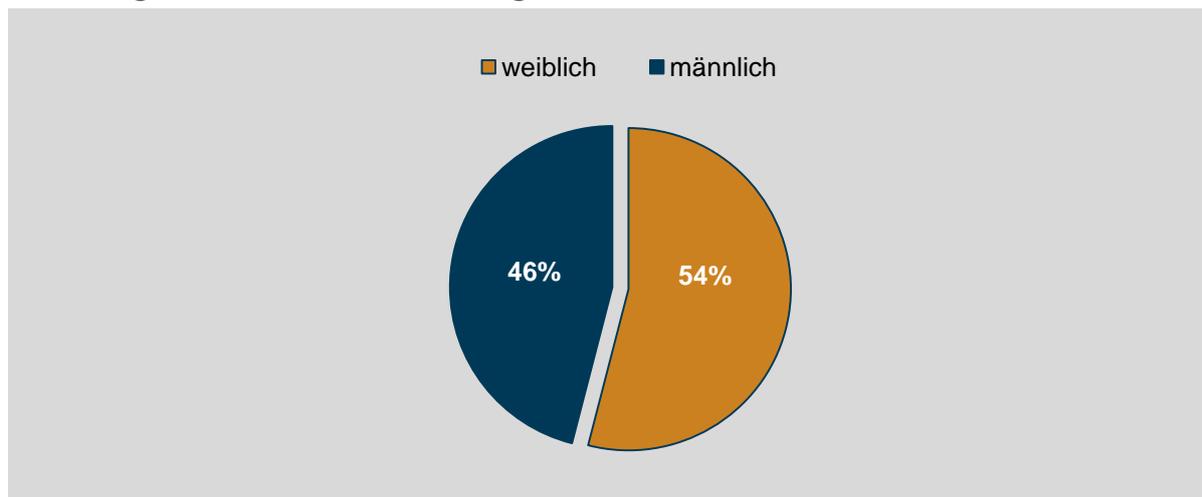
Für Stellenbesetzungsverfahren beginnend beim Ausschreibungsprozess, über den Prozess der Auswahl bis hin zu den Auswahlkriterien und zur Auswahlentscheidung, sind im Gleichstellungsplan Vorgaben festgelegt, um eine Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen der Landeshauptstadt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

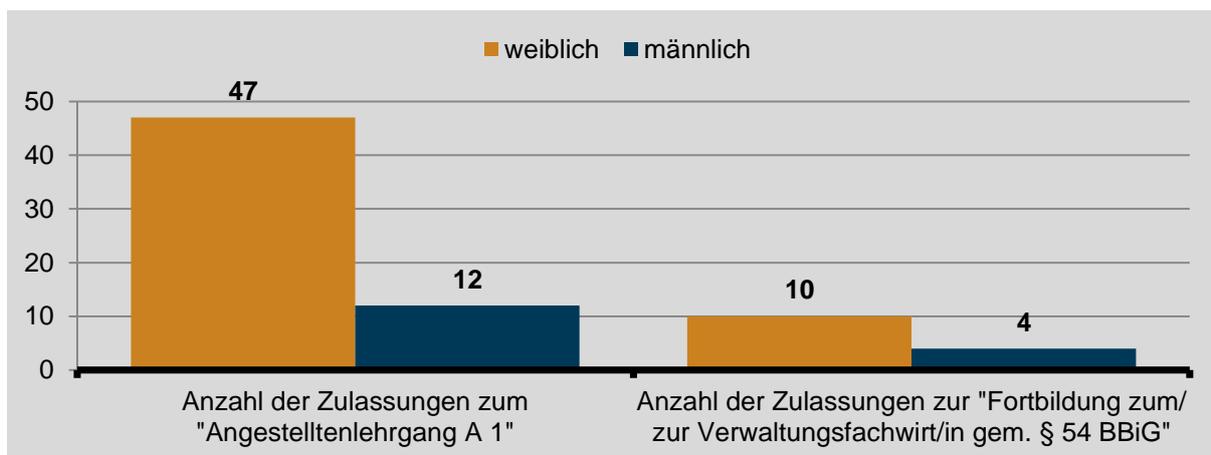
¹⁶ LGG (2013): § 9 Einstellung und beruflicher Aufstieg, Absatz 1

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.

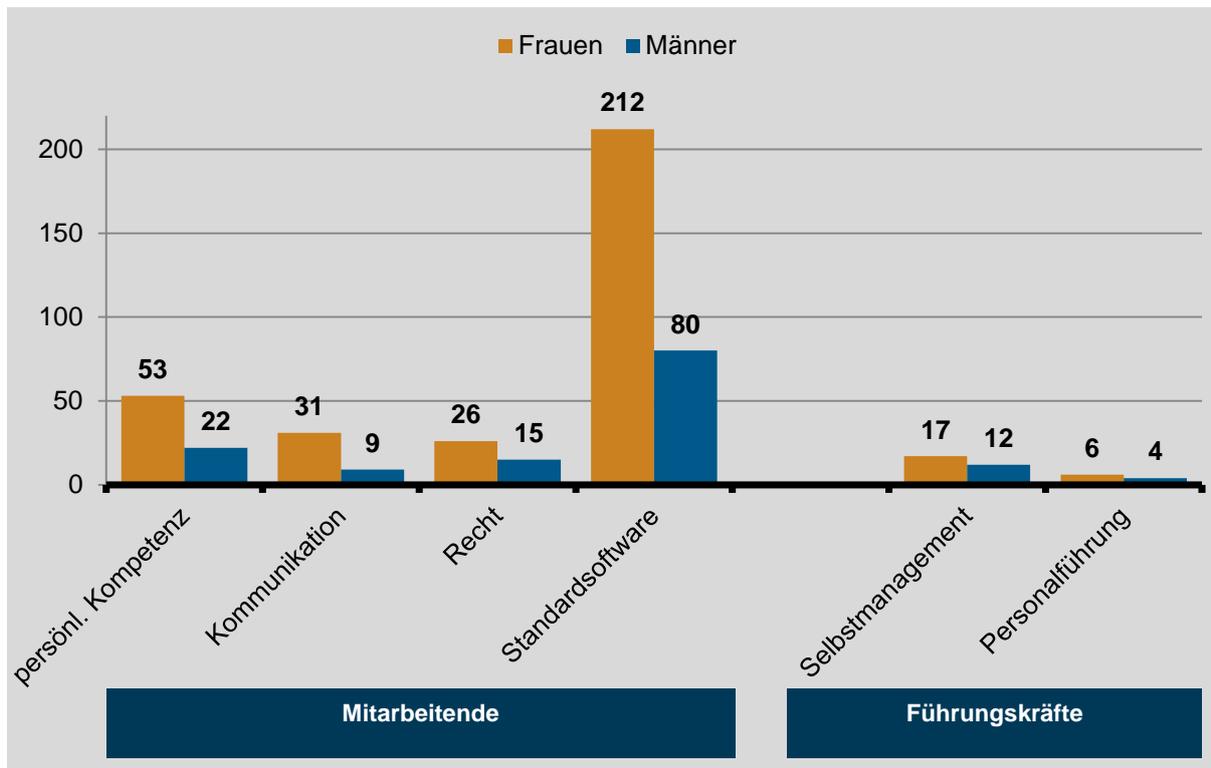
Abbildung 20: Anzahl der Zulassungen zur berufsqualifizierenden Fortbildung nach Geschlecht



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 Querschnittaufgabe 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



**Landeshauptstadt
Potsdam**
Der Oberbürgermeister

Mitteilungsvorlage

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0453

Betreff: öffentlich
Richtlinie zur Förderung der von Angeboten zur sozialen Integration von Geflüchteten

**bezüglich
DS Nr.:**

Erstellungsdatum	07.07.2016
Eingang 922:	07.07.2016

Einreicher: FB Soziales und Gesundheit

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium
-------------------	---------

13.07.2016	Hauptausschuss
------------	----------------

Inhalt der Mitteilung:

Der Hauptausschuss nimmt zur Kenntnis:

Die Richtlinie zur Förderung von Angeboten zur sozialen Integration von Geflüchteten.

Die Richtlinie regelt die Förderung der lokalen Initiativen zur Integration Geflüchteter in die Nachbarschaft und Gesellschaft aus Mitteln des Fachbereiches Gesundheit und Soziales. Auf dieser Grundlage können Zuwendungen ausgereicht werden, die gemeinschaftliche Aktivitäten von Geflüchteten und Potsdamern auf ehrenamtlicher Basis ermöglichen bzw. unterstützen.

Vertreter/Vertreterinnen des Fachbereiches Soziales und Gesundheit, des Geschäftsbereiches Bildung, Kultur und Sport, sowie der Servicestelle Tolerantes und Sicheres Potsdam (ToSiP), die Beauftragte für Migration und Integration und jeweils ein Vertreter/eine Vertreterin des Ausschusses für Gesundheit, Soziales und Inklusion, des Ausschusses für Bildung und Sport und des Ausschusses für Kultur und Wissenschaft sowie ein Vertreter/eine Vertreterin des Migrantenbeirates werden in die Förderentscheidung eingebunden.

Die Richtlinie wurde den Fraktionen in der Sitzung der AG „Asyl“ am 29.06.2016 vorgestellt. Sie tritt mit Unterzeichnung des Fachbereichsleiters für Soziales und Gesundheit in Kraft und ist bis zum 31.12.2019 gültig.

Stand 01.07.2016

Landeshauptstadt Potsdam

Geschäftsbereich für Soziales, Jugend,
Gesundheit und Ordnung

Fachbereich Soziales und Gesundheit

Richtlinie

zur Förderung von Angeboten

zur sozialen Integration von Geflüchteten

Inhalt:

1. Gegenstand und Ziel der Förderung
2. Art der Zuwendung
3. Höhe der Zuwendung
4. Zuwendungsempfänger
5. Stadtteilbezogenheit
6. Antragsverfahren und Bewilligung
7. Inkrafttreten

1. Gegenstand und Ziel der Förderung

- (1) Der Fachbereich Soziales und Gesundheit der Landeshauptstadt Potsdam gewährt nach Maßgabe dieser Richtlinie Zuwendungen zur Förderung von Angeboten zur sozialen Integration von Geflüchteten, unabhängig von ihrer aktuellen Wohnsituation in der Landeshauptstadt Potsdam. Die integrative Wirkung der Angebote soll durch die aktive Mitwirkung von Geflüchteten und Anwohnenden erreicht werden.

Ziel dieser Förderung ist:

- eine nachhaltige Verbesserung der Willkommens- und Anerkennungskultur in der Landeshauptstadt Potsdam,
 - die Stärkung der wechselseitigen Akzeptanz von Geflüchteten und Anwohnenden,
 - die Verhinderung von Ausgrenzung der Geflüchteten,
 - der Ausbau zivilgesellschaftlichen und ehrenamtlichen Engagements von Geflüchteten und Anwohnenden,
 - die Bereitstellung von Begegnungsmöglichkeiten und die Entwicklung nachbarschaftlichem Zusammenhaltes,
 - die Forcierung der interkulturellen Öffnung und die Stärkung interkultureller Lernprozesse.
- (2) Mit der Förderung sollen zudem Anstöße für die Weiterentwicklung der lokalen Projektarbeit im Stadtteil und darüber hinaus gegeben werden. Die Projektarbeit soll auch die in Wohnungen lebenden Geflüchteten einbeziehen.
- (3) Gefördert werden stadtteilbezogene und stadtteilübergreifende Projekte.

2. Art der Zuwendung

- (1) Die Gewährung der Zuwendung erfolgt im Rahmen einer Projektförderung auf Grundlage der Verwaltungsvorschriften zu § 44 LHO i.V.m. ANBest-P i. V. m. der Richtlinie zur Bewilligung und Steuerung von Zuwendungen der Landeshauptstadt Potsdam. Die Zuwendung erfolgt als Festbetragsfinanzierung, in Form eines nicht zurückzahlbaren Zuschusses.

- (2) Zuwendungen werden gewährt für Personal- und Sachausgaben. Die Projektlaufzeit beträgt maximal 12 Monate und ist in der Regel auf das jeweilige Kalenderjahr beschränkt. Dauerförderungen oder Förderung von Strukturen sind ausgeschlossen. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung von Zuwendungen besteht weder dem Grunde nach der Höhe nach.

3. Höhe der Zuwendung

- (1) Die Finanzierung von stadtteilbezogenen Projekten ist begrenzt durch die im jeweiligen Haushaltsjahr zur Verfügung stehenden Mittel zur Förderung von Integrationsprojekten. Orientierungsrahmen für die Aufteilung der Mittel ist die Anzahl der Plätze in den Gemeinschaftsunterkünften inkl. Nutzungswohnungen für Geflüchtete in dem Stadtteil.
- (2) 25 % der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zur Förderung von Integrationsprojekten werden für stadtteilübergreifende Projekte und Projektansätze anderer Fachbereiche der Landeshauptstadt Potsdam vorgehalten.

4. Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt sind in der Regel gemeinnützig anerkannte juristische Personen des privaten und des öffentlichen Rechts. Einzelpersonen sind nicht antragsberechtigt, sie können jedoch aktive Kooperationspartner von Antragsberechtigten sein.

Bei stadtteilbezogenen Förderungen kann der Zuwendungsempfänger als Projektkoordinator fungieren und mithilfe von anderen Akteuren Subprojekte initiieren. In diesem Fall ist er Ansprechpartner für den Zuwendungsgeber. Die Verantwortung für die Durchführung, die Erfüllung der Dokumentationspflicht und die Abrechnung verbleibt beim Zuwendungsempfänger.

5. Stadtteilbezogenheit

Die Verwendung der Mittel ist dem Grunde nach auf den im Zuwendungsbescheid benannten Stadtteil begrenzt. Sollte situativ eine stadtteilübergreifende Wirkung entstehen, ist dies mit dem jeweiligen Kooperationsnetzwerk und dem Zuwendungsgeber abzustimmen. Bei stadtteilübergreifenden Projekten ist die Verwendung der Mittel auf das Gebiet der Landeshauptstadt Potsdam begrenzt.

6. Antragsverfahren und Bewilligung

- (1) Zur Umsetzung von Integrationsprojekten für Geflüchtete im Jahr 2016 greift die Landeshauptstadt Potsdam auf bereits bestehende Unterstützungsstrukturen zurück. Die Verteilung der Mittel ergibt sich aus der in der Anlage befindenden Übersicht. Die Kalkulation der Mittelverteilung erfolgte gemäß dieser Richtlinie.

Ab dem Jahr 2017 können sich interessierte Potsdamer Vereine und Initiativen um eine stadtteilbezogene und / oder eine stadtteilübergreifende Förderung bewerben. Der Förderaufruf erfolgt über eine öffentliche Bekanntmachung im November des jeweiligen Vorjahres.

- (2) Die Antrags - und Bewilligungsbearbeitung für alle Förderungen gemäß dieser Richtlinie wird im Fachbereich Soziales und Gesundheit durchgeführt. Der Antrag auf Zuwendung hat schriftlich zu erfolgen.

- (3) Auswahl der stadtteilbezogenen und stadtteilübergreifenden Projekte

Unter der Leitung des Fachbereiches Soziales und Gesundheit entscheidet ein Gremium, bestehend aus einem benannten Vertreter:

- des Fachbereiches Soziales und Gesundheit,
- des Ausschusses für Gesundheit, Soziales und Inklusion
- des Geschäftsbereiches Bildung, Kultur und Sport
- des Ausschusses für Bildung und Sport,
- des Ausschusses für Kultur und Wissenschaft
- der Servicestelle Tolerantes und sicheres Potsdam (ToSiP),
- der Beauftragen für Migration und Integration
- einem Vertreter des Migrantenbeirates

im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln mit einfacher Mehrheit. Bei Mittelverfügbarkeit können weitere im Jahresverlauf eingehende Anträge im Umlaufverfahren durch das Gremium kurzfristig entschieden werden.

- (4) Weitergabe von Mitteln durch den Zuwendungsempfänger

Der Zuwendungsempfänger für stadtteilbezogenen Projekte ist berechtigt die Mittel an Dritte weiterzugeben. Er ist für die Auswahl der Subprojekte mithilfe eines Gremiums verantwortlich. Das Gremium besteht aus mindestens drei verschiedenen

Akteuren und kann beispielsweise aus Bewohnenden der Gemeinschaftsunterkünfte, Anwohnenden, Mitarbeitenden in den Gemeinschaftsunterkünften und Mitarbeitenden des Fachbereiches Soziales und Gesundheit der Landeshauptstadt Potsdam bestehen. Sofern der Projektkoordinator des lokalen Netzwerkes eigene Projekte durchführt, hat dennoch die Projektauswahl durch ein solches Gremium zu erfolgen. Die Entscheidung des Gremiums über die zu fördernden Projekte ist dem Fachbereich Soziales und Gesundheit der Landeshauptstadt Potsdam durch den Projektkoordinator des lokalen Kooperationsnetzwerkes schriftlich mitzuteilen. Der Fachbereich Soziales und Gesundheit der Landeshauptstadt Potsdam behält sich eine abschließende Entscheidung vor.

- (5) Für die Verwendung der Mittel muss vom jeweiligen Zuwendungsempfänger ein einfacher Verwendungsnachweis (zahlenmäßiger Nachweis) gefertigt werden. Die einzelnen Zuwendungsempfänger sind verpflichtet, als Nachweis über die Wirksamkeit und Qualität ihrer Arbeit einen strukturierten Sachbericht zu erstellen. Alle Sachberichte der Projekte sind gebündelt bei der Landeshauptstadt Potsdam, Fachbereich Soziales und Gesundheit, spätestens 3 Monate nach Abschluss der Projekte einzureichen.
- (6) Die Anträge auf Zuwendung sind in der Regel bis zum 28.02. eines Jahres zu stellen. Sie werden vom Fachbereich Soziales und Gesundheit der Landeshauptstadt Potsdam bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen in der Regel innerhalb von 4 Wochen beschieden.

6. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 2016 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2019.

Frank Thomann
Fachbereichsleiter
Soziales und Gesundheit

Anlagen:

- AnBestP-LHP
- Antrag
- Mittelanforderung
- strukturierter Sachbericht

FAKULTÄT FÜR
INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Allgemeine Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung der Landeshauptstadt Potsdam (ANBest - P - LHP)

Die ANBest-P enthalten Nebenbestimmungen im Sinne des § 1 Absatz 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Brandenburg (VwVfGBbg) in Verbindung mit § 36 VwVfG sowie notwendige Erläuterungen. Sie sind Bestandteil des Zuwendungsbescheides, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

Inhalt

1	Anforderung und Verwendung der Zuwendung	1
2	Vergabe von Aufträgen	2
3	Zur Erfüllung des Zuwendungszwecks beschaffte Gegenstände.....	3
4	Mitteilungspflichten des Zuwendungsempfängers	3
5	Nachweis der Verwendung.....	3
6	Prüfung der Verwendung.....	5
7	Erstattung der Zuwendung, Verzinsung.....	5

1 Anforderung und Verwendung der Zuwendung

- 1.1 Die Zuwendung darf nur zur Erfüllung des im Zuwendungsbescheid bestimmten Zwecks verwendet werden. Sie ist wirtschaftlich und sparsam zu verwenden.
- 1.2 Alle mit dem Zuwendungszweck zusammenhängenden Einnahmen (insbesondere Zuwendungen, Leistungen Dritter, Erträge aus der zinsbringenden Geldanlage) und der Eigenanteil des Zuwendungsempfängers sind als Deckungsmittel für alle mit dem Zuwendungszweck zusammenhängenden Ausgaben einzusetzen. Der Finanzierungsplan ist hinsichtlich des Gesamtergebnisses verbindlich. Die einzelnen Ausgabeansätze dürfen um bis zu 20 v. H. überschritten werden, soweit die Überschreitung durch entsprechende Einsparungen bei anderen Ausgabeansätzen ausgeglichen werden kann. Beruht die Überschreitung eines Ausgabeansatzes auf behördlichen Bedingungen oder Auflagen, insbesondere im Rahmen des baurechtlichen Verfahrens, sind innerhalb des Gesamtergebnisses des Finanzierungsplans auch weiter gehende Abweichungen zulässig. Die Sätze 2 bis 4 finden bei Festbetragsfinanzierung keine Anwendung. Bei Festbetragsfinanzierung findet nur Satz 1 Anwendung.
- 1.3 Dürfen aus der Zuwendung auch Personalausgaben oder sächliche Verwaltungsausgaben geleistet werden und werden die Gesamtausgaben des Zuwendungsempfängers überwiegend aus Zuwendungen der öffentlichen Hand bestritten, darf der Zuwendungsempfänger seine Beschäftigten nicht besser stellen als städtische Bedienstete mit entsprechenden Tätigkeiten. Höhere Vergütungen als nach dem für die LHP jeweils anzuwendenden Tarifvertrag¹ sowie sonstige über- oder außertarifliche Leistungen dürfen nicht gewährt werden.
- 1.4 Die Zuwendung darf nur soweit und nicht eher angefordert werden, als sie innerhalb von zwei Monaten nach der Auszahlung für fällige Zahlungen benötigt wird. Die Anforderung jedes Teilbetrages muss die zur Beurteilung des Mittelbedarfs erforderlichen Angaben (voraussichtlich fällige Zahlungen abzüglich erwarteter Einnahmen einschließlich Zuwendungen Dritter, Eigenanteil und dem Projekt zuzurechnender

¹ Maßstab bildet der für den öffentlichen Dienst einschlägige Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

gegebenenfalls vorhandener Geldbestände) enthalten. Im Übrigen darf die Zuwendung wie folgt in Anspruch genommen werden:

- 1.4.1 bei Anteil- oder Festbetragsfinanzierung jeweils anteilig mit etwaigen Zuwendungen anderer Zuwendungsgeber und den vorgesehenen eigenen und sonstigen Mitteln des Zuwendungsempfängers,
- 1.4.2 bei Fehlbedarfsfinanzierung, wenn die vorgesehenen eigenen und sonstigen Mittel des Zuwendungsempfängers verbraucht sind. Falls der Fehlbedarf anteilig durch mehrere Zuwendungsgeber finanziert wird, darf die Zuwendung jeweils nur anteilig mit den Zuwendungen der anderen Zuwendungsgeber angefordert werden.
- 1.5 Zahlungen vor Empfang der Gegenleistung dürfen nur vereinbart oder bewirkt werden, soweit dies allgemein üblich oder durch besondere Umstände gerechtfertigt ist.
- 1.6 Der Zuwendungsbescheid kann mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden, wenn sich herausstellt, dass der Zuwendungszweck mit der bewilligten Zuwendung nicht zu erreichen ist.
- 1.7 Ansprüche aus dem Zuwendungsbescheid dürfen weder abgetreten noch verpfändet werden.

2 Vergabe von Aufträgen

Bei der Vergabe von Aufträgen zur Erfüllung des Zuwendungszwecks sind folgende Vorschriften zu beachten:

- 2.1 Wenn die Zuwendung oder bei der Finanzierung durch mehrere Stellen der Gesamtbetrag der Zuwendung mehr als 25.000 Euro beträgt, ist § 30 Kommunale Haushalts- und Kassenverordnung (KomHKV) in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden. Unterhalb dieser Wertgrenze ist wie folgt zu verfahren:
 - 2.1.1 Leistungen **bis** zu einem voraussichtlichen Auftragswert von 500,- Euro (ohne Umsatzsteuer) können unter Berücksichtigung der Haushaltsgrundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit ohne ein Vergabeverfahren beschafft werden (Direktkauf).
 - 2.1.2 Bei einem Betrag **über** 500,- Euro (ohne Umsatzsteuer) sind grundsätzlich mindestens drei Bieter zur Angebotsabgabe aufzufordern, es sei denn, es kommt nur ein Bieter in Betracht oder es bestehen andere nachvollziehbare Gründe für ein abweichendes Verfahren. Der Preisvergleich muss vor Erwerb bzw. Beauftragung von Dritten stattfinden. Die Auswahl muss ebenfalls schriftlich begründet werden (Vergabevermerk). Diese Unterlagen sind für eine eventuelle Prüfung durch die Bewilligungsstelle bereitzuhalten.
- 2.2 Verpflichtungen des Zuwendungsempfängers, aufgrund des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und der Vergabeverordnung (VgV), die jeweils aktuellen Vergabebestimmungen einzuhalten, bleiben unberührt.
- 2.3 Gesetz zur Förderung des Mittelstandes im Land Brandenburg (Brandenburgisches Mittelstandsförderungsgesetz – BbgMFG) in der jeweils geltenden Fassung.
- 2.4 Brandenburgisches Gesetz über Mindestanforderungen für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen (Brandenburgisches Vergabegesetz - BbgVergG vom 21. September 2011 (GVBL. I Nr. 19) einschließlich der Durchführungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung.

- 2.5 Die Bewilligungsbehörde ist berechtigt, Vergabeprüfungen vorzunehmen.

3 Zur Erfüllung des Zuwendungszwecks beschaffte Gegenstände

- 3.1 Gegenstände, die zur Erfüllung des Zuwendungszwecks erworben oder hergestellt werden, sind für den Zuwendungszweck zu verwenden und sorgfältig zu behandeln. Der Zuwendungsempfänger darf über sie vor Ablauf der im Zuwendungsbescheid festgelegten zeitlichen Bindung nicht anderweitig verfügen.
- 3.2 Sofern in den besonderen Nebenbestimmungen des Zuwendungsbescheides oder des Zuwendungsvertrages nichts anderes bestimmt wird, hat der Zuwendungsempfänger Gegenstände, deren Anschaffungs- oder Herstellungswert 150 Euro ohne Umsatzsteuer übersteigt, zu inventarisieren. Dabei können für abnutzbare bewegliche Vermögensgegenstände, die selbständig genutzt werden können und deren Anschaffungs- oder Herstellungswert (ohne Umsatzsteuer) mehr als 150 Euro betragen und 1000 Euro nicht übersteigen, im Jahr der Anschaffung oder Herstellung Sammelposten gebildet werden. Soweit aus besonderen Gründen die LHP Eigentümer ist oder wird, sind die Gegenstände in dem Inventar als Eigentum der LHP zu kennzeichnen.

4 Mitteilungspflichten des Zuwendungsempfängers

Der Zuwendungsempfänger ist verpflichtet, unverzüglich der Bewilligungsstelle anzuzeigen, wenn

- 4.1 er nach Vorlage des Finanzierungsplans - auch nach Vorlage des Verwendungsnachweises - weitere Zuwendungen für denselben Zweck bei anderen öffentlichen Stellen beantragt oder von ihnen erhält oder wenn er - gegebenenfalls weitere - Mittel von Dritten erhält,
- 4.2 der Verwendungszweck oder sonstige für die Bewilligung der Zuwendung maßgebliche Umstände sich ändern oder wegfallen,
- 4.3 sich Anhaltspunkte ergeben, dass der Verwendungszweck nicht oder mit der bewilligten Zuwendung nicht zu erreichen ist,
- 4.4 die abgerufenen oder ausgezahlten Beträge nicht innerhalb von zwei Monaten nach Auszahlung verbraucht werden können,
- 4.5 zu inventarisierende Gegenstände innerhalb der zeitlichen Bindung nicht mehr entsprechend dem Verwendungszweck verwendet oder nicht mehr benötigt werden,
- 4.6 ein Insolvenzverfahren über sein Vermögen beantragt oder eröffnet wird.

5 Nachweis der Verwendung

- 5.1 Die Verwendung der Zuwendung ist innerhalb von sechs Monaten nach Erfüllung des Verwendungszwecks, spätestens jedoch mit Ablauf des sechsten auf den Bewilligungszeitraum folgenden Monats der Bewilligungsstelle nachzuweisen (Verwendungsnachweis). Ist der Verwendungszweck nicht bis zum Ablauf des Haushaltsjahres erfüllt, ist innerhalb von vier Monaten nach Ablauf des Haushaltsjahres über die

in diesem Jahr erhaltenen Beträge ein Zwischennachweis (entsprechend Nr. 5.3) zu führen.

- 5.2 Der Verwendungsnachweis besteht aus einem Sachbericht und einem zahlenmäßigen Nachweis.
 - 5.2.1 In dem Sachbericht sind die Verwendung der Zuwendung sowie das erzielte Ergebnis im Einzelnen darzustellen und dem vorgegebenen Soll-Ist gegenüberzustellen. Im Sachbericht ist auf die wichtigsten Positionen des zahlenmäßigen Nachweises einzugehen. Ferner ist die Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit zu erläutern.
 - 5.2.2 In dem zahlenmäßigen Nachweis sind die Einnahmen und Ausgaben in zeitlicher Folge und voneinander getrennt entsprechend der Gliederung des Finanzierungsplans auszuweisen. Der Nachweis muss, alle mit dem Verwendungszweck zusammenhängenden Einnahmen (Zuwendungen, Leistungen Dritter, eigene Mittel) und Ausgaben enthalten. Dem Nachweis ist eine tabellarische Belegübersicht beizufügen, in der die Ausgaben und Einnahmen nach Art und in zeitlicher Reihenfolge getrennt aufgelistet sind (Belegliste). Aus der Belegliste müssen Tag, Empfänger/Einzahler sowie Grund und Einzelbetrag jeder Zahlung ersichtlich sein. Soweit der Zuwendungsempfänger die Möglichkeit zum Vorsteuerabzug nach § 15 des Umsatzsteuergesetzes hat, dürfen nur die Entgelte (Preise ohne Umsatzsteuer) berücksichtigt werden. Im Verwendungsnachweis ist zu bestätigen, dass die Ausgaben notwendig waren, dass wirtschaftlich und sparsam verfahren worden ist und die Ausgaben mit den Büchern und den Belegen übereinstimmen.
 - 5.2.3 Bei Zuwendungen für die Herausgabe von Veröffentlichungen die Überlassung von Belegstücken.
- 5.3 Der Zwischennachweis (Nr. 5.1 Satz 2) besteht aus dem Sachbericht und einem zahlenmäßigen Nachweis (ohne Belegliste nach Nr. 5.2.2. Satz 3), in dem Einnahmen und Ausgaben entsprechend der Gliederung des Finanzierungsplans summarisch zusammenzustellen sind.
- 5.4 Die Belege müssen die im Geschäftsverkehr üblichen Angaben und Anlagen enthalten, die Ausgabebelege insbesondere den Zahlungsempfänger, Grund und Tag der Zahlung, den Zahlungsbeweis und bei Gegenständen den Verwendungszweck und einen Inventarisierungsvermerk. Außerdem müssen die Belege ein eindeutiges Zuordnungsmerkmal zu dem Projekt (z. B. Projektnummer) enthalten.
- 5.5 Der Zuwendungsempfänger hat die Originalbelege (Einnahme- und Ausgabebelege) über die Einzelzahlungen und die Verträge über die Vergabe von Aufträgen sowie alle sonst mit der Förderung zusammenhängenden Unterlagen (Nummer 6.1 Satz 1) zehn Jahre nach Vorlage des Verwendungsnachweises aufzubewahren, sofern nicht nach steuerrechtlichen oder anderen Vorschriften eine längere Aufbewahrungsfrist bestimmt ist. Zur Aufbewahrung können auch Bild- oder Datenträger verwendet werden. Das Aufnahme- und Wiedergabeverfahren muss den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung oder einer in der öffentlichen Verwaltung allgemein zugelassenen Regelung entsprechen.
- 5.6 Darf der Zuwendungsempfänger zur Erfüllung des Verwendungszwecks Mittel an Dritte weiterleiten, sind die von den empfangenden Stellen ihm gegenüber zu erbringenden Zwischen- und Verwendungsnachweise dem Verwendungs- oder Zwischenachweis nach Nr. 5.1 beizufügen.

6 Prüfung der Verwendung

- 6.1 Die Bewilligungsbehörde ist berechtigt, Bücher, Belege und sonstige Geschäftsunterlagen anzufordern sowie die Verwendung der Zuwendung durch örtliche Erhebungen zu prüfen oder durch Beauftragte prüfen zu lassen. Der Zuwendungsempfänger hat die erforderlichen Unterlagen bereitzuhalten und die notwendigen Auskünfte zu erteilen. In den Fällen der Nummer 5.6 sind diese Rechte der Bewilligungsbehörde auch dem Dritten gegenüber auszubedingen.
- 6.2 Unterhält der Zuwendungsempfänger eine eigene Prüfungseinrichtung, ist der Verwendungsnachweis von ihr vorher zu prüfen und die Prüfung unter Angabe ihres Ergebnisses zu bescheinigen.
- 6.3 Das Kommunale Prüfungsamt (Überörtliche Prüfung) sowie das Rechnungsprüfungsamt der Landeshauptstadt Potsdam sind berechtigt, bei dem Zuwendungsempfänger beziehungsweise wenn Mittel an Dritte weitergeleitet wurden, auch bei diesen zu prüfen.
- 6.4 Der Europäische Rechnungshof ist berechtigt, bei dem Zuwendungsempfänger beziehungsweise wenn Mittel an Dritte weitergeleitet wurden auch bei diesen zu prüfen, soweit die Ausgaben ganz oder teilweise zu Lasten des Haushalts der Europäischen Union geleistet werden.

7 Erstattung der Zuwendung, Verzinsung

- 7.1 Die Zuwendung ist zu erstatten, soweit ein Zuwendungsbescheid nach Verwaltungsverfahrenrecht (insbesondere § 1 Abs. 1 VwVfGBbg i. V. m. §§ 48, 49 VwVfG) oder anderen Rechtsvorschriften mit Wirkung für die Vergangenheit zurückgenommen oder widerrufen oder sonst unwirksam wird. Dies gilt insbesondere, wenn
- 7.1.1 die Zuwendung durch unrichtige oder unvollständige Angaben erwirkt worden ist,
- 7.1.2 die Zuwendung nicht oder nicht mehr für den vorgesehenen Zweck verwendet wird,
- 7.1.3 eine (auflösende) Bedingung eingetreten ist.
- 7.2 Ein Widerruf mit Wirkung für die Vergangenheit kann auch in Betracht kommen, soweit der Zuwendungsempfänger
- 7.2.1 die Zuwendung nicht alsbald nach Auszahlung zur Erfüllung des Zuwendungszwecks verwendet oder
- 7.2.2 Auflagen nicht oder nicht innerhalb einer gesetzten Frist erfüllt, insbesondere den vorgeschriebenen Verwendungsnachweis nicht rechtzeitig vorlegt sowie Mitteilungspflichten (Nr. 5) nicht rechtzeitig nachkommt. Dies gilt auch dann, wenn ein Verfahren nach der Insolvenzordnung beantragt oder eröffnet wird oder die Bewilligungsbehörde sich den Widerruf im Zuwendungsbescheid ausdrücklich vorbehalten hat.
- 7.3 Der Erstattungsanspruch ist nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 VwVfGBbg i. V. m. § 49a Abs. 3 VwVfG mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB jährlich zu verzinsen.
- 7.4 Werden Zuwendungen nicht alsbald nach der Auszahlung zur Erfüllung des Zuwendungszwecks verwendet und wird der Zuwendungsbescheid nicht zurückgenommen

oder widerrufen, sind regelmäßig für die Zeit von der Auszahlung bis zur zweckentsprechenden Verwendung ebenfalls Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB jährlich zu verlangen.

Landeshauptstadt Potsdam
Fachbereich

Friedrich-Ebert-Str. 79/81
14469 Potsdam

ANTRAG auf Gewährung einer Zuwendung

1. Antragsteller/in (Stammdaten)

Name (bei natürlichen Personen Vor- und Zuname) oder Name der juristischen Person	
Anschrift der Antragstellerin/des Antragstellers	
Name:	
Straße:	
PLZ/Ort:	
Auskunft erteilt	Rechtsverbindl. Zeichnungs- bzw. Vertretungsbefugnis
Name:	Name:
Telefon:	Telefon:
E-Mail:	E-Mail:
Bankverbindung (Kontodaten des Zuwendungsempfängers bei Bewilligung)	
Kontoinhaber/in:	
IBAN:	
BIC:	
Bezeichnung des Kreditinstitutes:	

2. Projekt/Maßnahme

2.1 Kurzbezeichnung des Projektes/der Maßnahme

--

2.1 Detaillierte Beschreibung der Maßnahme bzw. des Projektes/ Zuwendungszweck und Zielgruppe

Detaillierte Beschreibung der/des

- Maßnahme, Maßnahmeinhalts, Maßnahmeziele, Zielgruppen, Mitwirkenden, ggf. städtischen Interessen, Standorts, Raumbedarfe, Zusammenhänge mit anderen Maßnahmen,
- Notwendigkeit der Förderung und Finanzierung, der Eigenmittel, ggf. alternative Förderungs- und Finanzierungsmöglichkeiten, etc.

Ggf. bitte gesonderte Blätter als Anlage beifügen.

3. Durchführungszeitraum

Zeitraum, in dem die Maßnahme/das Vorhaben geplant, vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet wird
Bitte beachten Sie, dass Maßnahmen/Vorhaben, die bereits begonnen wurden grundsätzlich nicht zuwendungsfähig sind (siehe hierzu auch Pkt. 9.1)

von:

bis:

4. Gesamtkosten der Maßnahme

Laut beigefügtem Finanzierungsplan (in EUR)

Gesamtkosten i. H. v.

5. Beantragte Zuwendung

Angabe in EUR

6. Finanzierungsplan

(Angabe aller kassenwirksamen, d. h. den Zahlungsverkehr betreffenden Einnahmen und Ausgaben, die voraussichtlich im Maßnahme- bzw. Projektzusammenhang stehen.)

6.1 Ausgaben ¹⁾

	Gesamtkosten ³⁾ (in EUR)	Davon entfallen für den Antrag ³⁾ (in EUR)
1. Personalkosten (gesamt)		
1.1 Eigenes Personal Name/Vergütung/Wochenstunden		
1.2 Honorare Anzahl der Stunden/Stundensatz		
2. Sachkosten (gesamt)		
2.1 Mietkosten Raummieten		
Strom		
Heizung		
Sonst. Mietnebenkosten		
2.2 Büro- und Verwaltungskosten Büromaterial		
Porto/Telefon		
Bücher/Zeitschriften		
Versicherungen/Beiträge		
Öffentlichkeitsarbeit		
Sonst. Verwaltungskosten		
2.3 Reise- und Transportkosten Reisekosten ²⁾		
Übernachtungen ²⁾		
2.4 Aus- und Fortbildung (Einzelaufstellung)		
2.5 Anschaffungen/Verbrauchsmaterial Instandhaltung		
Anschaffungen (ab 150,00 EUR, netto) (Bitte die beabsichtigte Nutzungsdauer angeben.)		
Sonstiges Verbrauchsmaterial		
2.6 Sonstige Sachkosten (Einzelaufstellung bitte als Anlage beifügen)		
Summe der Gesamtausgaben	In Nr. 4	In Nr. 5

¹⁾ Soweit die Ausgaben der beabsichtigten Maßnahme nicht oder **nicht von der Gliederung nach Nummer 6.1 erfasst** werden, ist ein gesonderter Ausgabengliederungsplan einzureichen.

²⁾ Reise- und Übernachtungskosten sind nur gemäß den Bestimmungen des Bundesreiskostengesetzes erstattungsfähig.

³⁾ Bei Vorsteuerabzugsberechtigung sind hier nur die Netto-Beträge anzugeben!

6.2 Einnahmen

1. Einnahmen und Zuwendungen von öffentlichen Stellen	Angaben in EUR	in % zu den Gesamteinnahmen
1.1 Landeshauptstadt Potsdam davon: beantragte Zuwendung lt. Pkt. 5 evtl. weitere Zuwendungen von der LHP (Angabe des Fachbereichs) _____		
1.2 EU ⁴⁾		
1.3 Bund ⁴⁾		
1.4 Land ⁴⁾		
1.5 Jobcenter/Arbeitsagentur ⁴⁾		
1.6 Sonstige Einnahmen von ⁴⁾ _____ _____		
2. Eigenanteil (gesamt) und Leistungen Dritter <u>ohne</u> öffentliche Förderung	Angaben in EUR	in % zu den Gesamteinnahmen
2.1 Eigenmittel des Antragstellers (tatsächliche Geldleistungen)		
2.2 Einnahmen aus Verkäufen, Eintrittsgelder, Nutzungsgebühren		
2.3 Spenden/Sponsoring		
2.4		
2.5 _____		
2.6 _____		
2.7 _____		
Summe der Gesamteinnahmen		

⁴⁾ Bitte geben Sie eine jeweilige Bewilligungsstelle einschließlich der Adresse, Rufnummer und Ansprechpartner an.

7. Angaben zur Mittelverwaltung**7.1 Art der Buchführung**

- doppelte Buchführung
 Einnahme-Überschuss-Rechnung
 Sonstige: _____

7.2 Die Buchhaltung wird durch

- hauptamtliche Personen
 ehrenamtliche Personen
 externe Personen (z. B. Steuerberater)
geführt.

7.3. Das Jahresergebnis wird geprüft durch

- eigene Revisoren fremde Revisoren bzw. Wirtschaftsprüfer
 ehrenamtliche Kassenprüfer _____

7.4 Freistellung von der Körperschaftssteuer

- (Letzter) Freistellungsbescheid zur Körperschafts-/Gewerbsteuer liegt vor
vom _____ für die Kalenderjahre _____
 eine Freistellung von der Körperschaftssteuer liegt nicht vor.

8. Rechtsgeschäftliche Vertretungsbefugnis

Die rechtsgeschäftliche Vertretungsbefugnis ist gemäß § _____ der Satzung
derart geregelt, dass sie von

- dem Vorstand gemeinschaftlich
 jedem Vorstand allein
 dem Vorsitzenden und einem weiteren Vorstandmitglied
 zwei Vorstandsmitgliedern gemeinsam

ausgeübt wird.

Vorstandsmitglieder:

Siehe letzter Vereinsregisterauszug vom _____.

- Durch die Vollmacht wurde eine besondere Vertretung gemäß §/Ziff. _____
der Satzung (§ 30 BGB) bestellt.

Name/Funktion

Name/Funktion

9. Erklärungen

Der Antragsteller erklärt bzw. versichert, (dass)

- 9.1** mit der Maßnahme/dem Vorhaben noch nicht begonnen worden ist und vor Bekanntgabe des Zuwendungsbescheides ohne Zustimmung der Bewilligungsstelle nicht begonnen wird.
- Ich/Wir bitte/n um Genehmigung des vorzeitigen Maßnahmebeginns.
(Die Begründung ist als Anlage beigefügt.)
- Mir/Uns ist bewusst, dass eine Auszahlung von Mitteln erst nach Erteilung der Bewilligung möglich ist.
- Hinweis:** Beginnen Sie mit der Maßnahme/dem Vorhaben nicht bevor die Bewilligungsstelle dem vorzeitigen Maßnahmebeginn schriftlich zugestimmt hat. Als Vorhabenbeginn bzw. Projektbeginn ist grundsätzlich der Abschluss eines der der Ausführung zuzurechnenden Lieferungs- oder Leistungsvertrages zu werten.
- 9.2** er/sie im Rahmen dieser Maßnahme zum Vorsteuerabzug
- nicht berechtigt ist
- berechtigt ist und diese bei der Berechnung der Gesamtkosten (Nr. 4) sowie im Finanzierungsplan (Nr. 6) berücksichtigt hat (Preise ohne Umsatzsteuer),
- 9.3** die Richtigkeit und Vollständigkeit der vorstehenden Angaben einschließlich der Angaben im (beigefügten) Finanzierungsplan zur Art und Höhe der zu erwartenden Einnahmen. Ich/Wir verpflichten uns, alle im Antrag gemachten Angaben bei Bedarf zu belegen. Ich/Wir werde/n die Bewilligungsstelle zudem unverzüglich schriftlich unterrichten, wenn sich hinsichtlich der Umstände, zu denen ich/wir Angaben gemacht habe/n, Änderungen ergeben,
- 9.4** **kein** gleichlautender Zuwendungsantrag bei einer anderen Bewilligungsstelle der Landeshauptstadt Potsdam gestellt wurde und das bei der Stellung weiterer Förderanträge für dasselbe Vorhaben bei anderen öffentlichen Stellen dies entsprechend im Finanzierungsplan angegeben und die Ansprechpartner auf einem gesonderten Beiblatt aufgelistet wurde/n,
- 9.5** keine andere Finanzierung möglich ist (Drittmittel),
- 9.6** unter Berücksichtigung der beantragten Zuwendung die Gesamtfinanzierung der beantragten Zuwendung gesichert ist,
- 9.7** die beantragten Mittel im Falle der Bewilligung, wirtschaftlich und sparsam verwendet werden,
- 9.8** die in diesem Antrag (einschließlich der Antragsunterlagen) gemachten Angaben zeitnah ermittelt wurden,
- 9.9** über den Bewilligungszeitraum hinaus keine weiteren Finanzierungsansprüche bestehen,
- 9.10** die Vergabevorschriften beachtet wurden und werden,
- 9.11** ihm/ihr bekannt ist, dass aufgrund unrichtiger oder unvollständiger Angaben erhaltene Mittel unverzüglich zurückzahlen und ab Empfang mit zur Zeit 5 % über dem Basiszinssatz zu verzinsen sind,
- 9.12** die Nichteinhaltung einer auferlegten Zweckbindungsfrist zur Rückforderung der Mittel führen kann,
- 9.13** seine/ihre Einwilligung dazu, dass die Angaben (Name und Postanschrift, Art, Höhe und Zweck der Zuwendung) im Zusammenhang mit seiner beantragten Zuwendung im Falle einer Bewilligung im Rahmen einer Berichterstattung an den Hauptausschuss der Landeshauptstadt Potsdam veröffentlicht werden,
- 9.14** die in Nr. 3.7.2 bis 3.7.4 RL Zuwendungen LHP als subventionserheblich und mit der Strafbarkeit eines Subventionsbetruges nach § 264 StGB benannten Tatsachen bekannt sind und zum Zeitpunkt der Antragstellung bezogen auf den Zuwendungszweck nicht vorliegen,
- 9.15** er/sie die Bestimmungen zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns einhalten.

10. Einverständnis zur Datenverarbeitung

Der/Die Antragsteller/in erteilt seine/ihre Einwilligung zur Datenverarbeitung seiner/ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen des Verfahrens zur Zuwendungsgewährung. Ihm/Ihr ist bekannt, dass er/sie die Einwilligung verweigern und mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann. Ihm/Ihr ist bewusst, dass Zuwendungsanträge ohne Vorliegen der Einwilligung nicht bearbeitet werden können.

Ort, Datum

rechtverbindliche Unterschrift
der zur rechtsgeschäftlichen Vertretung
befugten Person/en

11. Anlagen

1. Zur Konkretisierung des Finanzierungsplanes (Nr. 6 des Antragsformulars) bitte beifügen:
 - Kalkulation/Berechnung für die Ermittlung der Ausgabensätze und des angegebenen Eigenanteils bei den Einnahmen (z. B. Kartenverkauf, Teilnehmerentgelte u. ä.)
 - Bewilligungsbescheide/Inaussichtstellungen anderer Zuwendungsgeber sowie die Namen und Verbindungsdaten der jeweiligen Ansprechpartner
 - Nachweise über Leistungen Dritter (Spenden, Sponsoring)
2. Wenn die/der Antragsteller/in eine juristische Person ist, bitte Folgendes beifügen:
 - Aktuelle Vereinssatzung/aktueller Gesellschaftervertrag o. ä.
 - Aktueller Auszug über die Eintragung im Vereins- oder Handelsregister sowie
 - Freistellung des zuständigen Finanzamtes.
3. Sofern die beantragte Zuwendungshöhe einen Betrag von 20.000 EUR netto übersteigt, hat die/der Antragsteller/in ihre/seine Bonität nachzuweisen. Als Nachweis hierfür genügt entweder eine entsprechende Erklärung
 - eines Steuerberaters,
 - eines Wirtschaftsprüfers,
 - eines Bankinstituts oder
 - einer Wirtschaftsauskunft.

Weiterhin legen Vereine ihre letzten 3 Jahresberichte und Firmen ihre letzten 3 Jahresabschlüsse vor.

4. Weitere Unterlagen:

Zuwendungsempfänger (volle Anschrift)

Ort, Datum

Landeshauptstadt Potsdam Fachbereich
<hr/>
Friedrich-Ebert-Str. 79/81 14469 Potsdam

1. Mittelanforderung

zum Zuwendungsbescheid vom _____ Az.: _____
für _____
Mittelanforderung für den 2-Monats-Zeitraum vom _____ bis _____
→ Bei Abweichung vom 2-Monats-Zeitraum Begründung:

Bewilligte Summe:	_____	EUR
davon bereits ausgezahlt:	_____	EUR
- davon noch beim Zuwendungsempfänger vorhanden:	_____	EUR
Bedarf für den angeforderten Zeitraum:	_____	EUR
Angeforderte Mittel (Bedarf abzüglich noch vorhandener Mittel):	_____	EUR

Ich/Wir bitten um Überweisung dieses Betrages auf das Konto

bei der _____

IBAN _____ BIC _____

Erklärung zum Mittelabruf:

Ich/Wir versichere/versichern, dass

1. die hiermit angeforderten Mittel anteilig mit Zuwendungen anderer Zuwendungsempfänger und mit unseren Eigenleistungen für fällige Zahlungen eingesetzt wurden/werden,
2. die Allgemeinen und Besonderen Nebenbestimmungen einschließlich der Ausschreibungspflichten und soweit einschlägig, die Bestimmungen für die Weiterleitung von Zuwendungen an Dritte, beachtet wurden/werden,
3. soweit mit der Zuwendung Gegenstände beschafft wurden/werden, ihre Inventarisierung vorgenommen wurde/wird.

Rechtsverbindliche Unterschrift des Zuwendungsempfängers/
der Zuwendungsempfängerin

Ort, Datum

(Nicht vom Zuwendungsempfänger auszufüllen!)

Betrag sachlich und
rechnerisch richtig: ja
 nein
-> Begründung siehe Anlage

Datum/Unterschrift des prüfenden Sachbearbeiters

Strukturierter Sachbericht für das Integrationsbudget

20_____

**Name des
Projektträgers:**

Anschrift:

**Telefonnummer/FAX/
E-Mail:**

Träger:

(Name, Anschrift, Tel./FAX/E-Mail)

**rechtsgeschäftliche/r
Vertreter/-in:**

(Name, Anschrift, Tel./FAX/E-Mail)

**fachliche/r
Ansprechpartner/-in:**

Berichtszeitraum:

Ziele und Indikatoren zum Strukturierten Sachbericht

1.	Soziale Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen				
1.1	Zu welchen Themen wurden die Flüchtlinge beraten?	<input type="checkbox"/> Soziales <input type="checkbox"/> Wohnen <input type="checkbox"/> Schulden <input type="checkbox"/> Familie <input type="checkbox"/> Gesundheit <input type="checkbox"/> Pflege <input type="checkbox"/> Sonstiges	Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN:		
1.2	Mit welchen Integrationsangeboten konnten Sie die Flüchtlinge unterstützen?	<input type="checkbox"/> Sprach-und Förderkurse <input type="checkbox"/> Ausbildung <input type="checkbox"/> Studium <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> gza <input type="checkbox"/> Soziale Netzwerke <input type="checkbox"/> Vereine <input type="checkbox"/> FSJ <input type="checkbox"/> Sonstige Vorbereitung	Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN:	<input type="checkbox"/> keine	
1.3	Wie haben Sie die Flüchtlinge auf die Wohnsitznahme vorbereitet?	<input type="checkbox"/> Information und Beratung zum Potsdamer Wohnungsmarkt <input type="checkbox"/> Sonstige Vorbereitung			
2.	Die Stärkung und Mobilisierung eigener Ressourcen sowie der Hilfe zur Selbsthilfe				
2.1	Gab es einen Zugang zu sportlichen und kulturellen Aktivitäten?	<input type="checkbox"/> Ja Wenn ja, welchen? <input type="checkbox"/> Sportverein <input type="checkbox"/> Musik/Tanz <input type="checkbox"/> Theater AG <input type="checkbox"/> Sonstiges	Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN: Anzahl der TN:	<input type="checkbox"/> Nein	
2.2	Wurde der interkulturelle Zusammenhalt im Stadtteil gelebt?	<input type="checkbox"/> Ja Wenn ja, wie? <input type="checkbox"/> Stadtteilstiftung <input type="checkbox"/> Kooperationen <input type="checkbox"/> Patenschaften <input type="checkbox"/> Sonstiges	_____ _____	<input type="checkbox"/> Nein	

**Bitte die im Rahmen der Anlage genannte/n Zielgruppe/n durch die Auswahl von zutreffenden Zielgruppenmerkmalen beschreiben!
Prioritäre Zielgruppenmerkmale (Anzahl benennen, Mehrfachnennungen möglich!)**

Geschlecht:

Männlich

Weiblich

**Alter (z.B. 0-5 = 0 Jahre bis Ende 5 Jahre):
(Anzahl)**

Kinder (0 bis 5 Jahre)

Kinder (6 bis 12 Jahre)

Jugendliche (13 bis 17 Jahre)

Junge Erwachsene (18 bis 27 Jahre)

Erwachsene (28 bis 64 Jahre)

Ältere Menschen (65 bis 74 Jahre)

Betagte/Hochbetagte ab 75 Jahre