



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Gleichstellungsplan der Landes- hauptstadt Potsdam

2025 - 2028

Vorwort

Liebe Mitarbeitende,

Die Landeshauptstadt Potsdam versteht Gleichstellung als zentrales Element einer modernen, gerechten und zukunftsorientierten Verwaltungskultur. Sie ist nicht nur ein rechtlicher Auftrag, sondern zugleich ein Qualitätsmerkmal einer attraktiven Arbeitgeberin. Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan 2025–2028 setzen wir diesen Anspruch fort und entwickeln ihn unter Berücksichtigung aktueller gesellschaftlicher, struktureller und innerorganisationaler Entwicklungen weiter.

Die Analyse zeigt deutlich: Trotz wichtiger Fortschritte bestehen weiterhin strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die sich unmittelbar auf Karriereverläufe und Entgeltgerechtigkeit auswirken. Frauen sind häufiger in Teilzeit tätig, stärker in unteren Entgeltgruppen vertreten und seltener in beamtenrechtlichen oder höherwertigen Laufbahnen zu finden. Männer hingegen nehmen seltener familienbedingte Arbeitszeitmodelle wahr und sind in bestimmten Berufsgruppen unterrepräsentiert. Diese Faktoren wirken zusammen und führen dazu, dass die Einkommens- und Aufstiegschancen ungleich verteilt sind.

Echte Gleichstellung kann nur erreicht werden, wenn diese Zusammenhänge erkannt, transparent gemacht und durch gezielte Maßnahmen aufgelöst werden.

Der Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Potsdam ist daher mehr als eine formale Verpflichtung: Er ist Ausdruck unseres gemeinsamen Willens, die Vielfalt und Potenziale aller Beschäftigten zu fördern. Er ist zugleich ein strategisches Instrument, das mit klaren Zielen und konkreten Maßnahmen ausgestaltet ist. Er bietet Orientierung für Führungskräfte und Mitarbeitende und zeigt auf, wie Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Verwaltung verankert werden kann.

Wir bedanken uns bei allen, die sich im Rahmen der Workshops und der Datenerhebung mit großem Engagement eingebracht haben. Die Ergebnisse bilden eine wertvolle Grundlage für die nun anstehende Umsetzungsphase.

Noosha Auel
Oberbürgermeisterin

Claudia Sprengel
Gleichstellungsbeauftragte

Vorwort	2
1. Einleitung	4
1.1. Ausgangslage	4
1.2. Rechtliche Grundlage	5
2. Daten zur geschlechtsspezifischen Verteilung in der Landeshauptstadt Potsdam	7
2.1. Grunddaten	7
2.2. Altersdaten	10
2.3. Daten zu Frauen in Führungspositionen	12
2.4. Daten zur geschlechterspezifischen Verteilung in den Entgeltgruppen	16
2.5. Daten zu Urlaubs-, Krankheits- und Weiterbildungstagen	20
2.6. Daten zu Teilzeit und Vereinbarkeit	23
3. Erläuterung des Beteiligungsprozesses	28
4. Handlungsfelder und Maßnahmen	31
4.1. Handlungsfeld I: Unterrepräsentanz bekämpfen	31
4.1.1. Ergebnisse aus den Workshops zum Handlungsfeld I	31
4.1.2. Maßnahmen zum Handlungsfeld I	32
4.2. Handlungsfeld II: Frauen in Führung	37
4.2.1. Ergebnisse aus dem Workshop zum Handlungsfeld II	37
4.2.2. Maßnahmen im Handlungsfeld II	38
4.3. Handlungsfeld III: Vereinbarkeit	41
4.3.1. Ergebnisse aus dem Workshop zum Handlungsfeld III	41
4.3.2. Maßnahmen im Handlungsfeld III	43
4.4. Handlungsfeld 4: Antidiskriminierung und Kulturwandel	46
4.4.1. Ergebnisse aus dem Workshop zum Handlungsfeld IV	46
4.4.2. Maßnahmen zum Handlungsfeld IV	47
5. Gleichstellung in Potsdam – Ein Ausblick	50

1. Einleitung

Die Landeshauptstadt Potsdam bekennt sich zu den Zielen der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Chancengleichheit aller Geschlechter im öffentlichen Dienst. Auf Grundlage des § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes Brandenburg (LGG Bbg) ist jede Dienststelle verpflichtet, regelmäßig einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Dieser Gleichstellungsplan dient der konkreten Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und soll die tatsächliche Gleichstellung in der Arbeitswelt fördern und strukturell verankern.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan wird die bisherige gleichstellungspolitische Arbeit in der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam fortgeschrieben und weiterentwickelt. Der Plan knüpft an die Ergebnisse und Erfahrungen des vorhergehenden Gleichstellungsplans an und berücksichtigt dabei aktuelle Entwicklungen, strukturelle Veränderungen sowie die Ergebnisse der Datenerhebungen zur Personalstruktur. Ziel ist es, bestehende Benachteiligungen abzubauen, Chancengleichheit gezielt zu fördern und eine gendergerechte Organisationskultur nachhaltig zu etablieren.

Der Gleichstellungsplan stellt sowohl eine Bestandsaufnahme als auch ein Instrument zur strategischen Personalentwicklung dar. Er formuliert konkrete Maßnahmen, Zuständigkeiten und Fristen, mit denen die Gleichstellung in der Verwaltung konsequent weiterverfolgt und überprüfbar gemacht wird. Dabei ist er zugleich Ausdruck eines kontinuierlichen Prozesses, in dem Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verstanden und von Führungskräften wie Mitarbeitenden gemeinsam getragen wird.

1.1. Ausgangslage

Die Ausgangslage für den Gleichstellungsplan bildet eine detaillierte Ist-Stands Analyse zur Gleichstellung innerhalb der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam. Die dafür zur Verfügung gestellten Daten kommen zu großen Teilen aus dem Fachbereich Personal. Das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburgs spricht derzeit nur über Daten zu Frauen und Männern, gleichwohl ist es mittlerweile möglich beim Arbeitgeber das sogenannte dritte Geschlecht anzugeben („divers“). Demnach würde die Datenauswertung drei Vergleichswerte enthalten. Aufgrund der sehr geringen

Anzahl der als „divers“ eingetragenen Personen, wären Rückschlüsse auf konkrete Personen möglich. Daher wird von der Berücksichtigung in der Auswertung abgesehen.

Die Datenerhebung erfolgte zum Stichtag 31.12.2023 bzw. 30.06.2024. Hintergrund ist, dass die relevanten Daten über einen längeren Zeitraum hinweg aus unterschiedlichen Quellen zusammengeführt werden mussten. Da im Gleichstellungsplan verschiedene Aspekte der Gleichstellung betrachtet werden, wird es als fachlich ausreichend erachtet, wenn die jeweiligen Vergleichswerte denselben Zeitraum abbilden.

Die Auswertung der Daten sowie die notwendige interne Abstimmung konnten aufgrund paralleler Arbeitsprozesse und begrenzter personeller Ressourcen erst zu einem späteren Zeitpunkt abgeschlossen werden. Vor diesem Hintergrund wird auf eine vollständige Aktualisierung der Daten verzichtet. Die vorliegenden Daten verfügen weiterhin über eine hohe Aussagekraft, und es ist nicht davon auszugehen, dass eine Aktualisierung zu wesentlich anderen Ergebnissen oder Schlussfolgerungen führen würde.

1.2. Rechtliche Grundlage

Das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg (LGG) verpflichtet öffentliche Arbeitgeber, aktiv zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen und bestehende Benachteiligungen abzubauen. In § 5 ist festgelegt, dass in allen Bereichen der Verwaltung – insbesondere dort, wo ein Geschlecht unterrepräsentiert ist – gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu ergreifen sind. Dies betrifft insbesondere die Besetzung von Führungspositionen und Stellen mit Entscheidungsbefugnis. Arbeitgeber sind angehalten, Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip zu verstehen, das in allen personalpolitischen Entscheidungen zu berücksichtigen ist. Die Dienststellenleitungen tragen hierbei eine besondere Verantwortung.

§ 6 LGG konkretisiert, dass Gleichstellungspläne für alle Dienststellen mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichtend zu erstellen sind. Der Gleichstellungsplan muss zunächst eine Analyse der aktuellen Beschäftigtenstruktur enthalten, differenziert nach Geschlecht, Funktionen, Entgeltgruppen sowie Arbeitszeitmodellen (z. B. Teilzeit, Vollzeit). Aufbauend auf dieser Bestandsaufnahme sind konkrete Zielvorgaben zu definieren, um bestehende Ungleichheiten – insbesondere in Bereichen mit Unterre-

präsentanz – abzubauen. Der Plan muss außerdem Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflegeverantwortung und Beruf enthalten. Auch Qualifizierungsangebote und strukturelle Veränderungen (z. B. flexible Arbeitszeitmodelle) können Teil der Maßnahmen sein. Der Gleichstellungsplan wird für einen Zeitraum von vier Jahren erstellt, regelmäßig überprüft und fortgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei eng einzubeziehen.

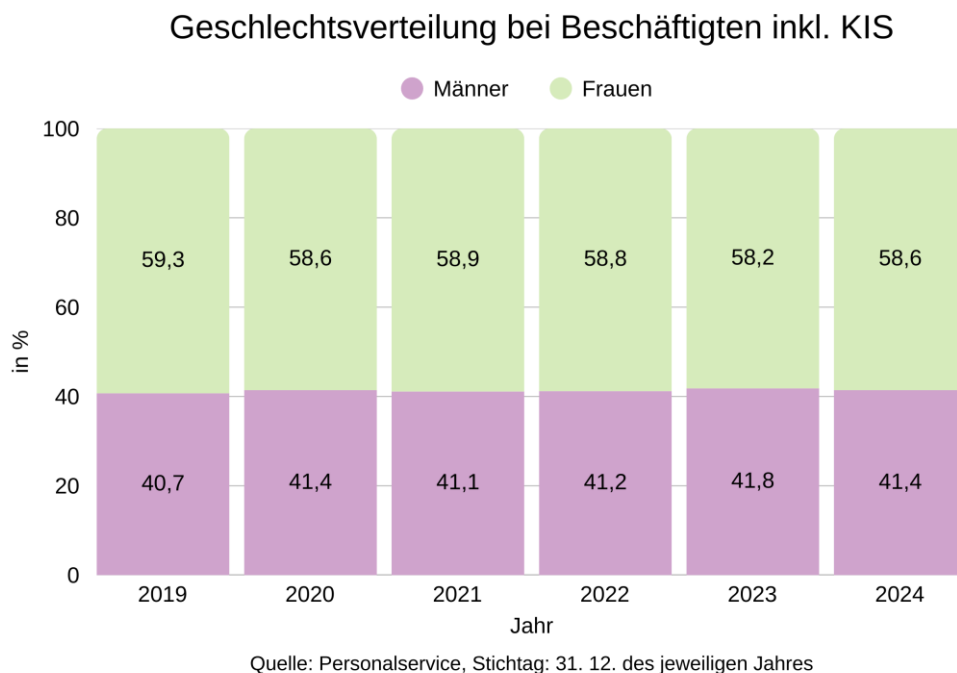
Ziel dieser gesetzlichen Regelungen ist es, Gleichstellung nicht nur zu fördern, sondern durch konkrete, überprüfbare Maßnahmen verbindlich umzusetzen.

2. Daten zur geschlechtsspezifischen Verteilung in der Landeshauptstadt Potsdam

2.1. Grunddaten

Die Auswertung der Geschlechterverteilung innerhalb der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam zeigt ein differenziertes Bild: Sie verdeutlicht sowohl Fortschritte als auch deutlichen Handlungsbedarf in einzelnen Bereichen.

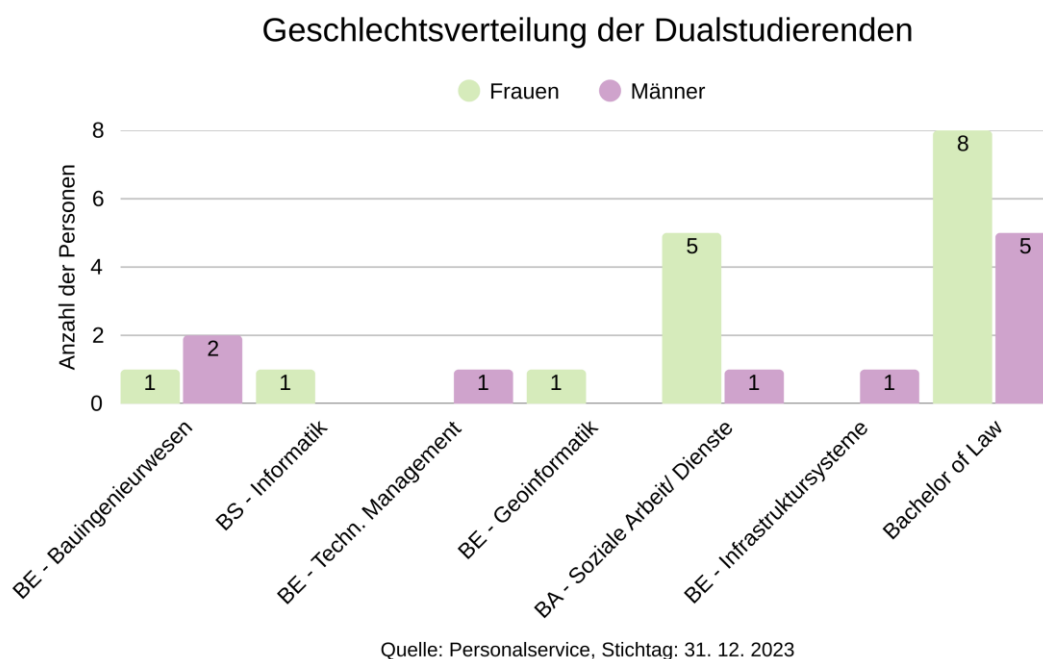
In der Gesamtbetrachtung liegt der Frauenanteil unter den Beschäftigten im Jahr 2020 bei 59 % und bleibt auch im Jahr 2025 mit 58,2 % nahezu konstant. Dies weist auf eine bereits bestehende paritätische oder leicht frauenüberwiegende Verteilung hin, sodass auf gesamtorganisatorischer Ebene keine unmittelbare strukturelle Unterrepräsentanz erkennbar ist. Dennoch zeigen die differenzierten Analysen nach Beschäftigtengruppen und Berufsbereichen klare Ungleichgewichte.



Ein besonders auffälliger Handlungsbedarf ergibt sich im Bereich der verbeamteten Beschäftigten. Während im Jahr 2020 nur 16,9 % der verbeamteten Personen Frauen waren, sinkt dieser Anteil laut Prognose für das Jahr 2024 sogar auf 12,3 %. Damit ist der Frauenanteil in diesem Bereich nicht nur sehr niedrig, sondern zeigt zu-

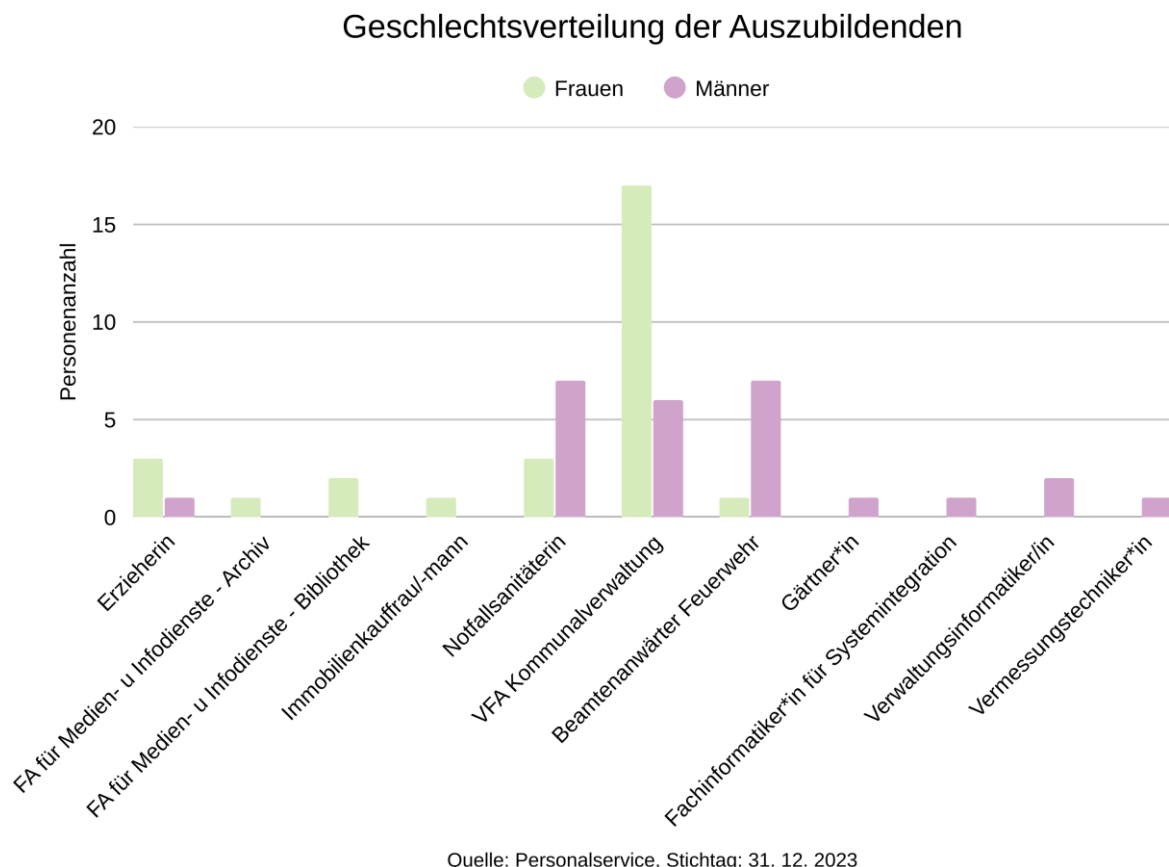
sätzlich eine rückläufige Tendenz. Diese Entwicklung macht deutlich, dass strukturelle Hürden bestehen. Mögliche Ursachen hierfür können in der Stellenstruktur, mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder in fehlender gezielter Förderung liegen. Hier sind gezielte Maßnahmen erforderlich, um den Zugang für Frauen zum Beamtenverhältnis zu verbessern und langfristig für eine ausgewogenere Verteilung zu sorgen.

Anders stellt sich die Situation bei den tariflichen Beschäftigten dar. Hier liegt der Frauenanteil stabil bei etwa 63 % sowohl 2020 als auch 2025. Diese Überrepräsentanz von Frauen kann darauf hinweisen, dass insbesondere in klassischen Verwaltungs- und Dienstleistungsbereichen ein hoher Frauenanteil besteht. In diesen Bereichen sollten Gleichstellungsmaßnahmen vor allem auf Chancengleichheit im beruflichen Aufstieg, auf Entgeltgleichheit sowie auf familienfreundliche Strukturen zielen.



Die Analyse der Verteilung in Studiengängen und Ausbildungsberufen verdeutlicht, dass eine geschlechtsspezifische Segregation nach wie vor besteht. Technische Studiengänge wie Bauingenieurwesen oder Technisches Management werden überwiegend von Männern gewählt. Demgegenüber entscheiden sich Frauen häufi-

ger für juristische oder sozial ausgerichtete Studiengänge wie den *Bachelor of Law* oder *Bachelor Soziale Arbeit*. Eine ähnliche Tendenz zeigt sich bei den Ausbildungsberufen: Während Frauen in Berufen wie Verwaltungsfachangestellte oder Erzieherin stark vertreten sind, zeigen sich in Ausbildungsberufen des technischen und handwerklichen Bereiches – etwa bei der Feuerwehr, im Gartenbau oder der IT – weiterhin deutliche Männerdominanzen, da es in diesen Bereichen ohnehin bereits eine Unterrepräsentanz von Frauen gibt.



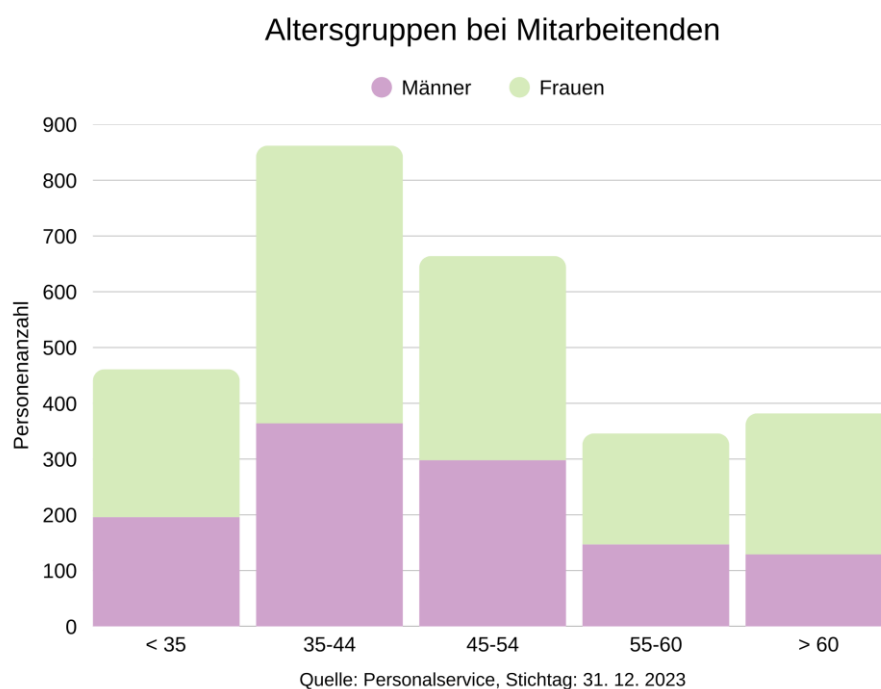
Diese ungleiche Verteilung zeigt, dass traditionelle Rollenbilder nach wie vor eine große Rolle bei der Studien- und Berufswahl spielen. Eine zentrale Aufgabe des Gleichstellungsplans besteht daher darin, durch gendersensible Berufsorientierung, gezielte Öffentlichkeitsarbeit, Role-Model-Programme sowie genderspezifische Fördermaßnahmen eine stärkere Durchmischung der Geschlechter in allen Ausbildungs- und Studienbereichen zu fördern.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Während in der Gesamtverteilung der Geschlechter innerhalb der Stadtverwaltung eine gute Ausgangslage vorliegt, bestehen insbesondere im Bereich der Verbeamtung sowie bei der geschlechtsspezifischen

Berufswahl erhebliche Ungleichgewichte. Der Gleichstellungsplan sollte daher insbesondere dort ansetzen, wo strukturelle Barrieren für eine ausgewogene Teilhabe bestehen – durch gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen in technischen und verbeamteten Bereichen sowie durch Sensibilisierung und strukturelle Veränderungen in der Ausbildung und Personalentwicklung.

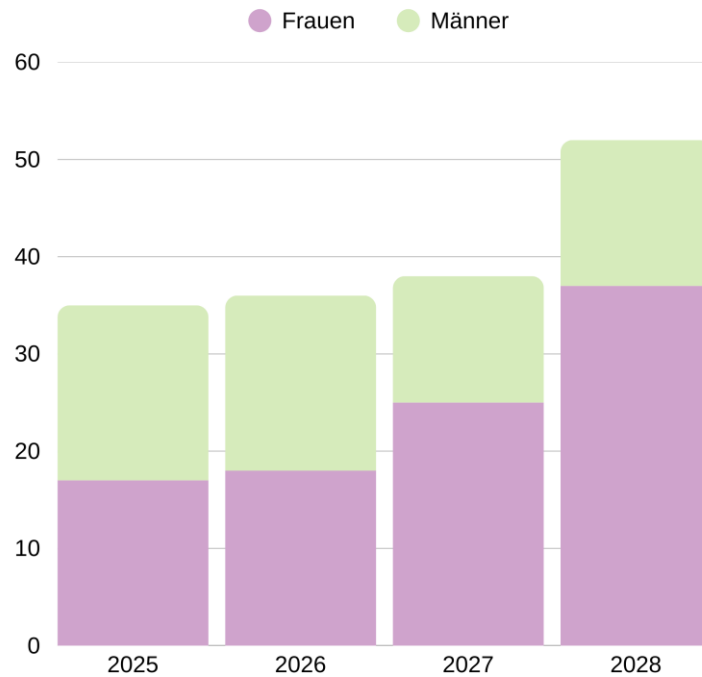
2.2. Altersdaten

Die Mehrheit der Beschäftigten befindet sich im mittleren Erwerbsalter, wobei die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen den größten Anteil ausmacht, dicht gefolgt von den 45- bis 54-Jährigen. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der unter 35-Jährigen vergleichsweise gering.



Im Zeitraum von 2025–2028 ist ein deutlicher Anstieg der Renteneintritte zu beobachten, insbesondere bei den weiblichen Beschäftigten: Während im Jahr 2025 lediglich die Hälfte der Renteneintritte auf Frauen entfällt, liegt ihr Anteil 2028 bei mehr als zwei Dritteln. Insgesamt wird damit eine deutliche Alterung der Belegschaft sichtbar – vor allem bei den Frauen. Dies weist auf eine strukturelle Herausforderung bei der langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs hin.

Prognostizierte Renteneintritte pro Jahr



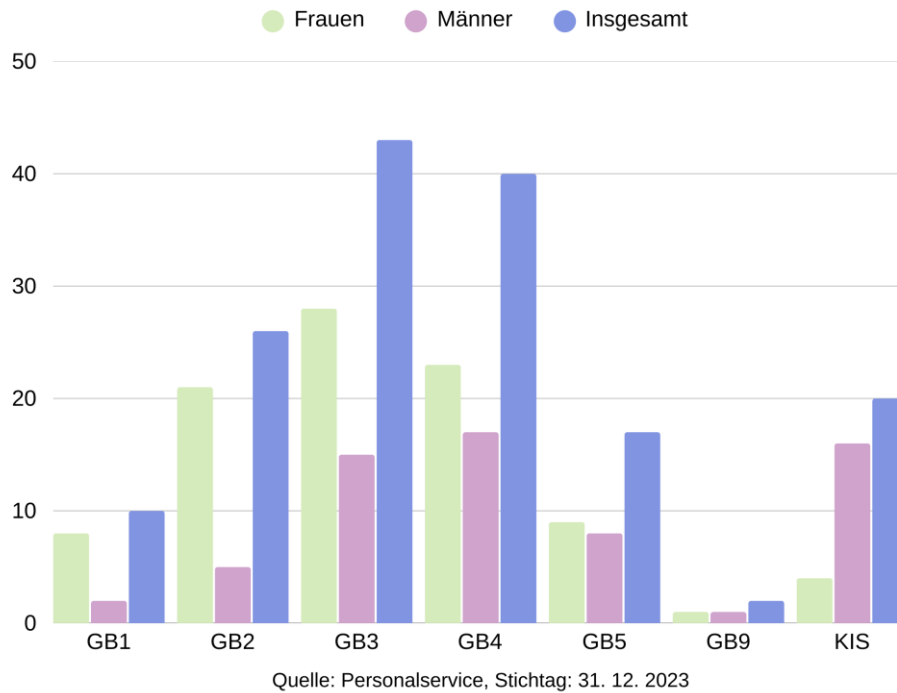
Quelle: Personalservice, Stichtag: 31. 12. 2023

Die Renteneintritte verteilen sich unterschiedlich auf die einzelnen Geschäftsbereiche der Stadtverwaltung. Besonders stark betroffen sind die Bereiche **GB3 (Ordnung, Sicherheit, Soziales & Gesundheit)** und **GB4 (Stadtentwicklung, Bauen, Wirtschaft & Umwelt)**, in denen jeweils über 40 Beschäftigte in den Ruhestand treten werden. In beiden Bereichen ist zugleich der Frauenanteil unter den ausscheidenden Beschäftigten besonders hoch. In den Geschäftsbereichen 2 (Bildung, Kultur, Jugend & Sport) und 5 (Zentrale Verwaltung) wird mit zweistelligen Renteneintrittszahlen gerechnet. Im Kommunalen Immobilienservice (KIS) hingegen zeigt sich ein vergleichsweise hoher Männeranteil unter den bevorstehenden Renteneintritten – was der Gesamtverteilung in diesem Bereich entspricht.

Der Bereich des Oberbürgermeisters¹ verzeichnet dagegen nur sehr wenige Austritte in den kommenden Jahren.

¹ Zum Erhebungszeitraum war der ehemalige Oberbürgermeister noch im Amt

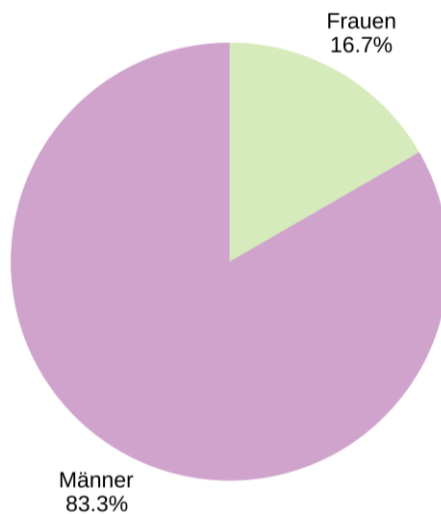
Renteneintritte nach Geschäftsbereich 2025 - 2028



2.3. Daten zu Frauen in Führungspositionen

Die Analyse der Geschlechterverteilung in Leitungsfunktionen innerhalb der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam zeigt ein vielschichtiges Bild, das von einer relativ ausgewogenen Verteilung auf mittleren Ebenen bis hin zu einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen auf der obersten Führungsebene reicht.

Geschäftsbereichsleitungen



Quelle: Personalservice, Stichtag: 31. 12. 2024

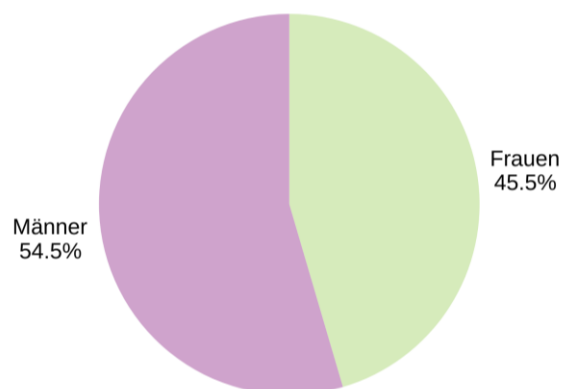
Während Frauen in einigen Bereichen Verantwortung übernehmen, sind sie insbesondere in strategischen Schlüsselpositionen deutlich unterrepräsentiert.

Insgesamt gibt es sechs geschäftsbereichsleitende Personen, bei Berücksichtigung der Position der Oberbürgermeisterin bzw. des Oberbürgermeisters.

Derzeit ist nur eine Frau unter den Beigeordneten vertreten. Dies entspricht einem Verhältnis von 1:5 – also einer weiblichen zu fünf männlichen Führungskräften.²

Fachbereichsleitungen

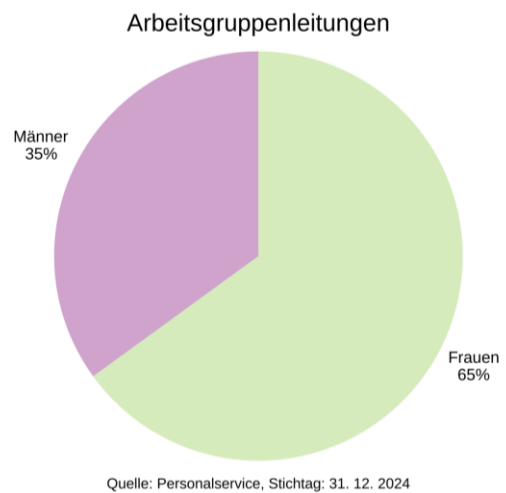
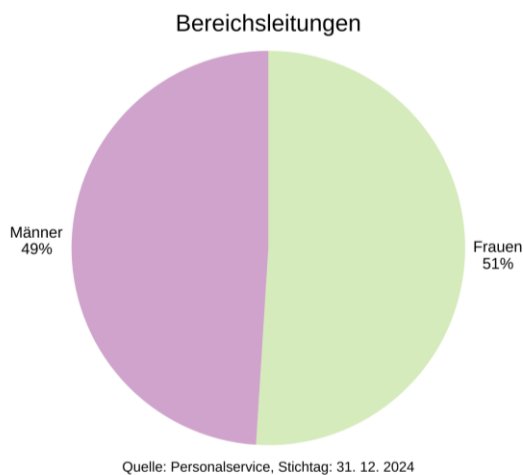
Inklusive kommissarischer Leitungen



Quelle: Personalservice, Stichtag: 31. 12. 2024

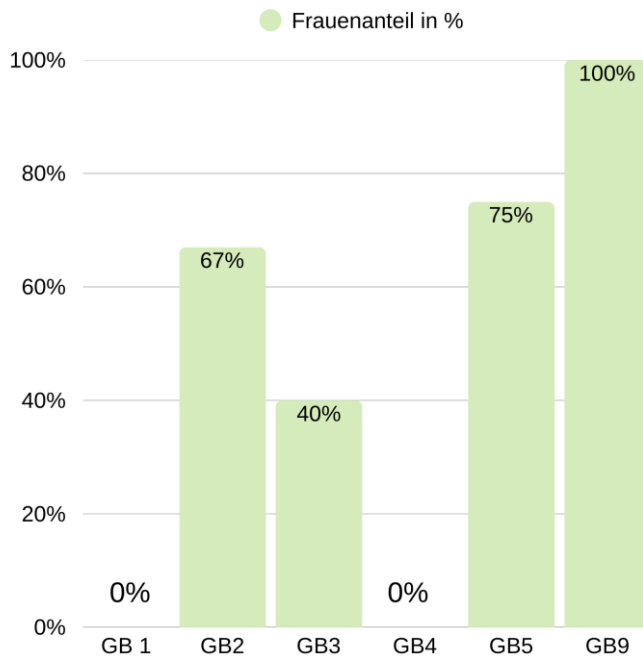
² Zum Erhebungszeitraum war der ehemalige Oberbürgermeister noch im Amt

Demgegenüber liegt der Frauenanteil auf der Ebene der Fachbereichsleitungen – unter Berücksichtigung auch kommissarischer Leitungen – mit 45,5 % deutlich höher. Hier zeigt sich eine Annäherung an eine ausgewogene Geschlechterverteilung, wenn auch noch keine vollständige Parität erreicht ist.



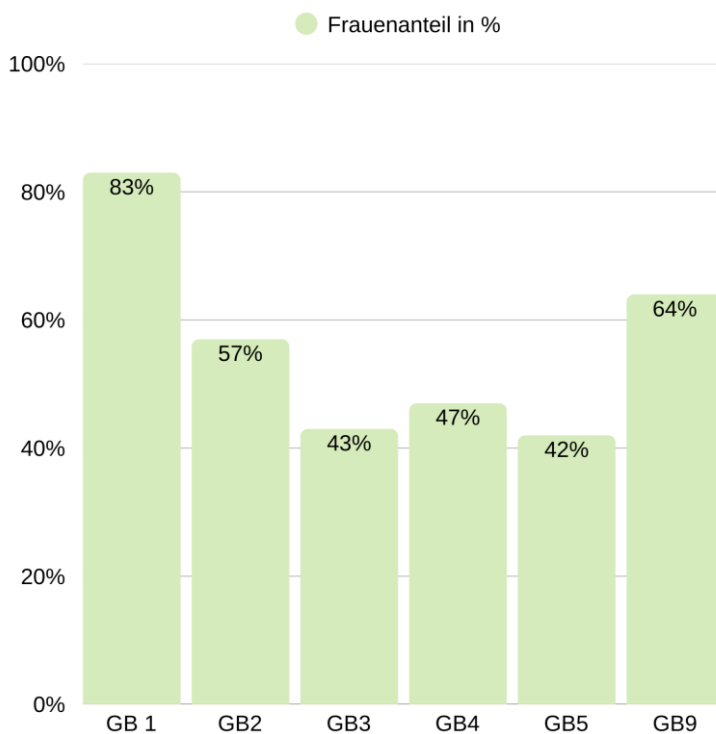
In den Bereichsleitungen ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen: 51 % der Leitungen sind weiblich besetzt, 49 % männlich. Besonders auffällig ist der hohe Frauenanteil in den Arbeitsgruppenleitungen, der bei 65 % liegt. Damit übernehmen Frauen insbesondere auf unteren und mittleren Leitungsebenen zunehmend Verantwortung und prägen maßgeblich die operative Steuerung innerhalb der Verwaltung. Dies spricht für ein wachsendes Potenzial weiblicher Führungskräfte, das allerdings auf den oberen Hierarchieebenen bislang nicht im gleichen Maße abgebildet ist.

Fachbereichsleitungen nach Geschäftsbereichen



Quelle: Personalservice, Stichtag: 31. 12. 2024

Bereichsleitungen nach Geschäftsbereichen



Quelle: Personalservice, Stichtag: 31. 12. 2024

Ein differenzierter Blick auf die Geschäftsbereiche offenbart erhebliche Unterschiede in der geschlechterspezifischen Verteilung von Führungspositionen.

In Geschäftsbereich 1, sowie Geschäftsbereich 4 sind keine Frauen in Fachbereichsleitungen vertreten. Dies deutet darauf hin, dass in diesen traditionell männerdominierten Arbeitsfeldern – Controlling und Bau - weiterhin strukturelle und/oder kulturelle Barrieren bestehen, die den Zugang von Frauen zu Führungsfunktionen erheblich erschweren.

Demgegenüber sind Frauen in den Geschäftsbereichen 2 sowie 5 deutlich häufiger in leitenden Positionen vertreten – mit Frauenanteilen von rund 67 % bzw. 75 %. Im Geschäftsbereich 3 – Soziales - liegt der Anteil bei etwa 40 % und befindet sich damit im unteren Mittelfeld.

Auch bei den Arbeitsgruppenleitungen variiert die Geschlechterverteilung je nach Geschäftsbereich deutlich: Besonders in den Geschäftsbereichen 2 und 3 übernehmen Frauen in über 70 % der Arbeitsgruppen die Leitung. Im Geschäftsbereich 1 liegt der Anteil bei rund 65 %. In den Geschäftsbereichen 4 und 5 ist die Verteilung annähernd ausgewogen.

Insgesamt ergibt sich das Bild einer Verwaltung, in der Frauen insbesondere auf mittleren und unteren Führungsebenen eine tragende Rolle spielen, während sie in strategischen Entscheidungsfunktionen, vor allem in wirtschaftlich und technisch geprägten Bereichen, noch stark unterrepräsentiert sind. Die Gleichstellung ist somit je nach Hierarchieebene und Geschäftsbereich unterschiedlich weit fortgeschritten. Eine nachhaltige Gleichstellungspolitik erfordert daher eine gezielte Betrachtung dieser Unterschiede, um die bereits bestehenden Potenziale weiblicher Führung weiter auszubauen und strukturelle Barrieren auf höherer Ebene gezielt abzubauen.

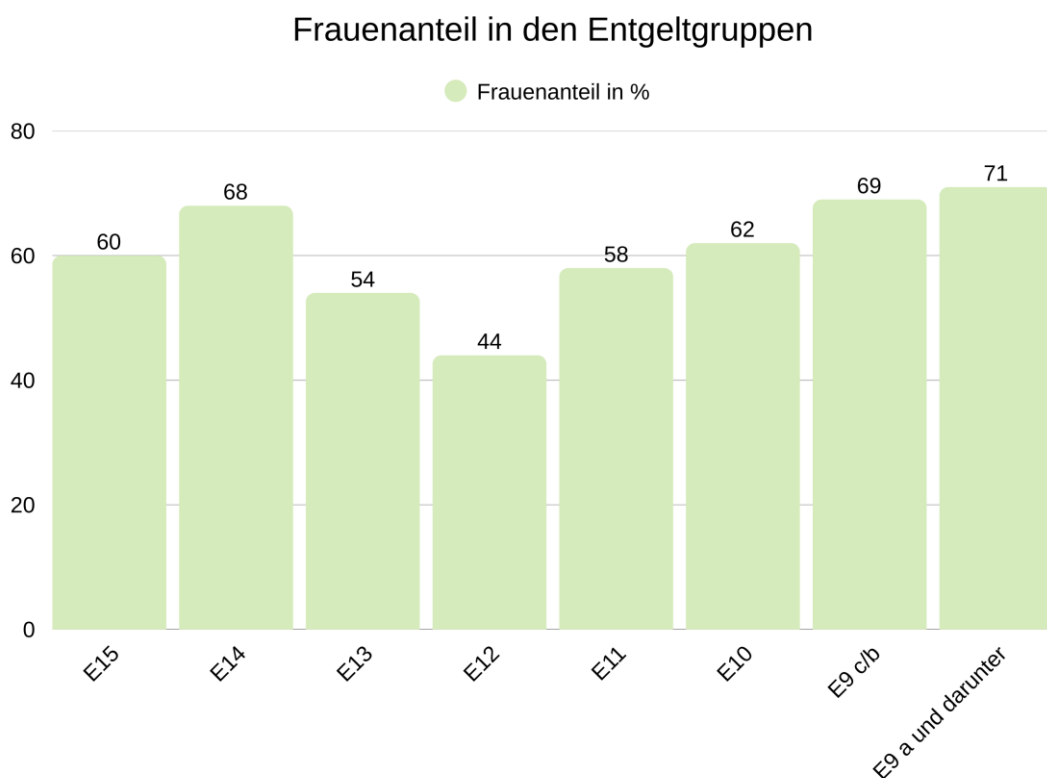
2.4. Daten zur geschlechterspezifischen Verteilung in den Entgeltgruppen

Die Analyse der geschlechterspezifischen Verteilung nach Entgeltgruppen, Laufbahnen, Zulagen und Arbeitszeitmodellen in der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam zeigt deutlich: Trotz eines insgesamt hohen Frauenanteils von 59 % bestehen weiterhin strukturelle Ungleichgewichte, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu gut vergüteten Laufbahnen und eine gleichberechtigte Entlohnung.

Ein zentrales Problemfeld betrifft die Teilzeitarbeit: Wie die aktuelle Auswertung zeigt, arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen liegt weit über dem der Männer – in absoluten Zahlen sind es mehr als

dreimal so viele. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf das durchschnittliche Einkommen von Frauen, da der reduzierte Stundenumfang sich direkt auf das Monats- und Jahreseinkommen auswirkt. Selbst bei formal gleicher Bezahlung pro Stunde führt die strukturelle Last der Teilzeitarbeit zu einem langfristigen Einkommensnachteil, etwa durch geringere Rentenansprüche, weniger Karrierechancen oder erschwerten Zugang zu Leitungsfunktionen.

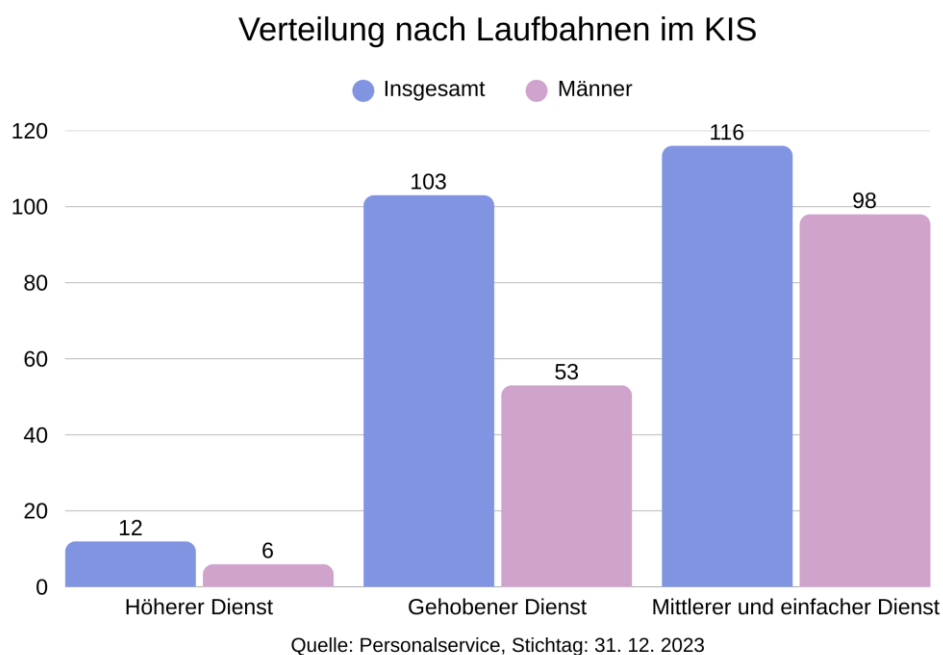
Diese finanzielle Diskrepanz wird durch die ungleiche Verteilung in den typischen Verwaltungslaufbahnen zusätzlich verstärkt. Frauen sind im Beamtenverhältnis nach wie vor deutlich unterrepräsentiert – insbesondere in den höherwertigen Laufbahnen. So machen sie im höheren Dienst nur 18 % der Beamt*innen aus, im gehobenen Dienst sind es 29 %. Gleichzeitig dominieren sie auf den unteren Ebenen – allerdings eher im Tarifbereich als im Beamtenstatus, was mit geringeren Einkommen und eingeschränkter beruflicher Sicherheit einhergeht.



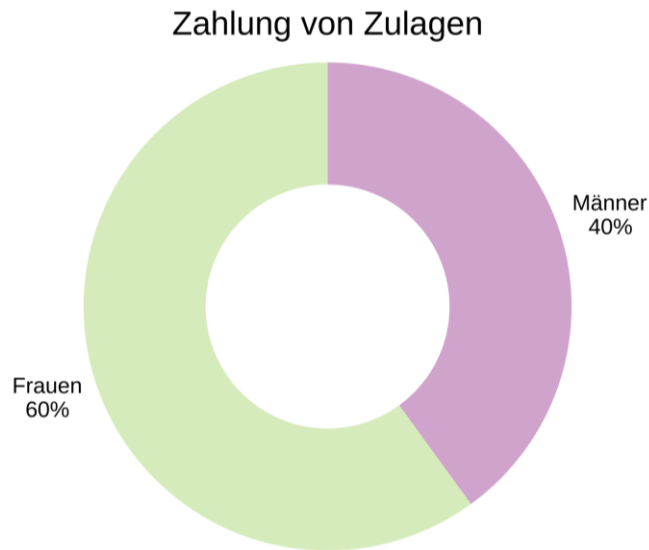
Quelle: Personalservice, Stichtag: 31. 12. 2023

Auch die Betrachtung der Entgeltgruppen nach dem kommunalen Tarifvertrag des Landes Brandenburg (E15 bis E2) weist auf eine leichte vertikale Segregation hin: In den höchsten Führungsebenen mit außertariflichen Regelung sind drei von acht Mit-

arbeitenden weiblich. In den Entgeltgruppen E 15 und E14 sind Frauen mit Anteilen von 66% bzw. 60% insgesamt proportional zur Gesamtbelegschaft vertreten. In den mittleren Führungsebenen mit höheren Entgeltgruppen wie E13 oder E12 zeigt sich hingegen eine Unterrepräsentanz von Frauen: Ihr Anteil liegt bei 54 % in E13 und bei lediglich 44 % in E12, obwohl Frauen insgesamt 59% der Gesamtbelegschaft ausmachen. Umgekehrt sind Frauen in den unteren Entgeltgruppen überproportional vertreten, mit Anteilen bis zu 71 %. Dies verdeutlicht, dass Frauen deutlich häufiger in Tätigkeiten mit geringerer tariflicher Bewertung beschäftigt sind. Diese strukturelle Ungleichverteilung wird zusätzlich durch die hohe Teilzeitquote unter weiblichen Beschäftigten verstärkt.



Die Entgeltverteilung im Kommunalen Immobilien Service (KIS) als Eigenbetrieb der LHP verdeutlicht diese Tendenz: Männer sind in den technisch geprägten Gruppen E5 bis E7 stark vertreten, während Frauen eher in den klassischen Verwaltungsgruppen E9 b und c und E10 vorkommen. Auch hier zeigt sich ein Muster, das nicht nur berufstypisch, sondern auch geschlechtsbezogen geprägt ist.



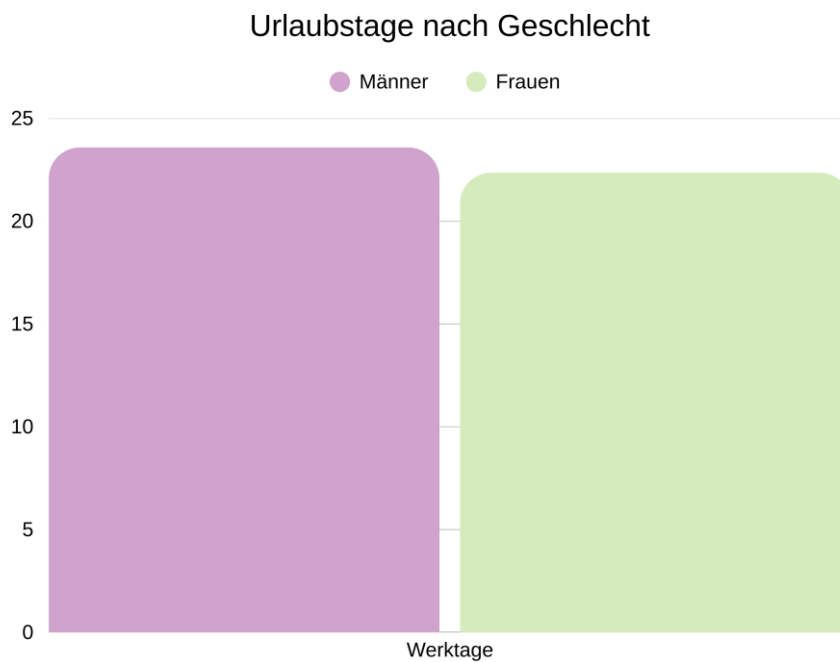
Quelle: Personalservice, Stichtag 31. 06. 2024

Die Zahlung von Zulagen in der LHP verteilt sich zwar rechnerisch relativ ausgeglichen – mit 60 % Frauenanteil bei den Empfänger*innen, doch bleibt unklar, ob die Höhe und Art der Zulagen ebenfalls gleich verteilt sind. Es ist anzunehmen, dass höher dotierte Zulagen eher mit höher bewerteten Funktionen einhergehen – und dort, wie gezeigt, Männer häufiger vertreten sind. Vor dem Hintergrund eines insgesamt höheren Frauenanteils in der Belegschaft kann eine Verteilung von 40 % zu 60 % bereits als annähernd ausgewogen gelten – vorausgesetzt, die durchschnittliche Entlohnung ist gleich. Eine vertiefte Analyse ist notwendig, um etwaige Lohnunterschiede valide zu beurteilen.

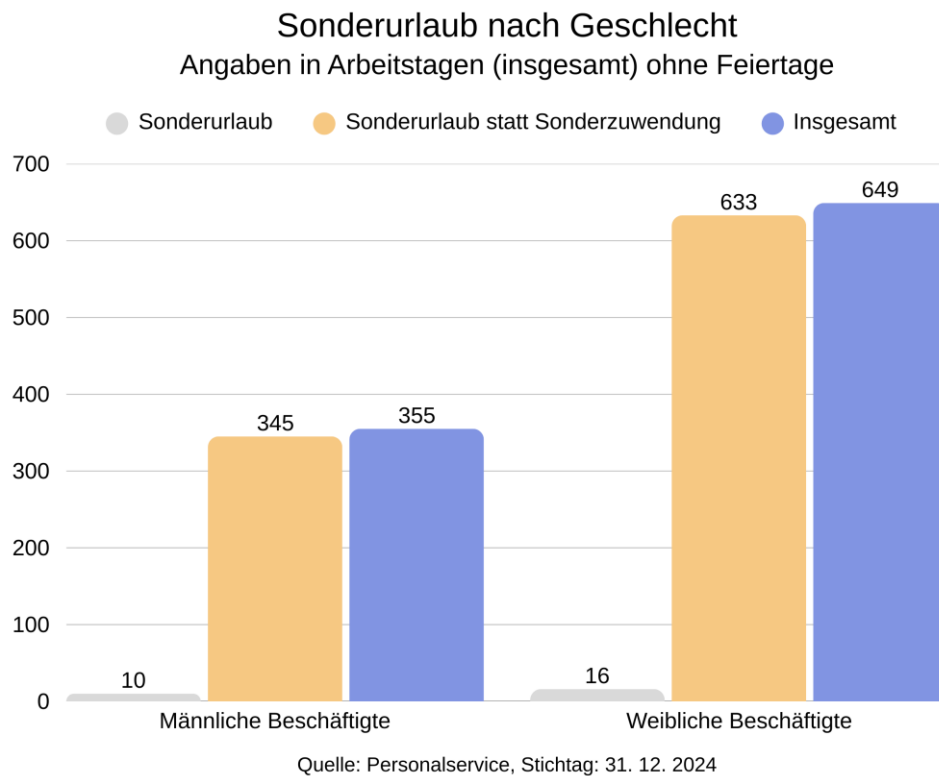
Insgesamt lässt sich ein strukturelles Zusammenspiel verschiedener Faktoren erkennen, das sich nachteilig auf die Einkommenssituation von Frauen in der Stadtverwaltung auswirkt: Dazu zählen eine überproportionale Teilzeitquote, eine stärkere Vertretung in unteren Entgeltgruppen, eine geringere Präsenz in beamtenrechtlichen und höherwertigen Laufbahnen sowie eine eingeschränkte Repräsentation in bestimmten Berufsgruppen. Diese Faktoren müssen zusammengedacht werden, um der Zielsetzung tatsächlicher Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern näherzukommen. Eine bloße Betrachtung der tariflichen Gleichstellung reicht hierfür nicht aus – entscheidend ist, wer welche Positionen in welchem Umfang und unter welchen Bedingungen besetzt.

2.5. Daten zu Urlaubs-, Krankheits- und Weiterbildungstagen

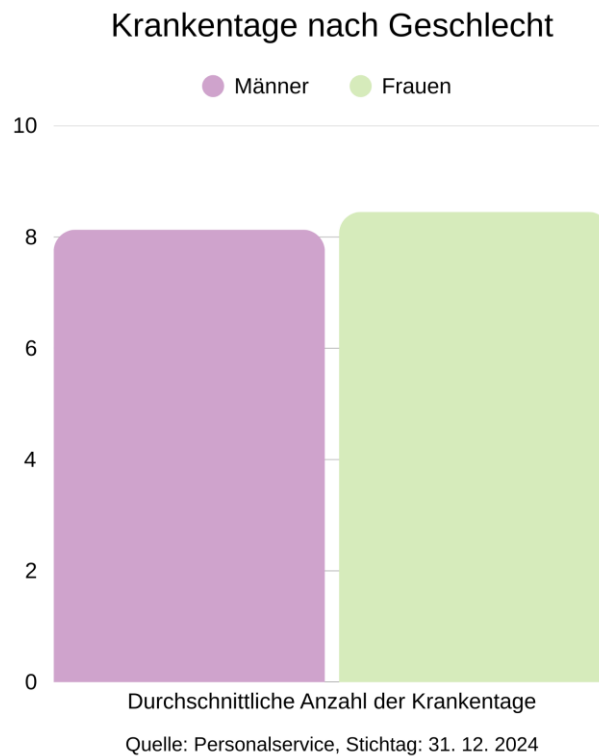
Die vertiefte Analyse weiterer Indikatoren zu Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Fortbildung und Sonderurlaub offenbart zusätzliche geschlechterspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsrealität der Potsdamer Stadtverwaltung. Diese ergänzen und bestätigen die bisherigen Befunde zur ungleichen Verteilung von Einkommen, Führungsverantwortung und Teilzeitanteilen.



Quelle: Personalservice, Stichtag: 31. 12. 2024

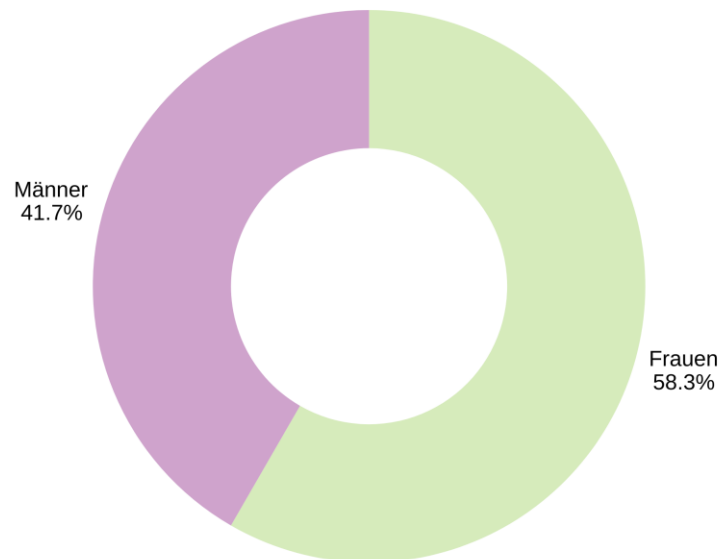


Interessanterweise unterscheidet sich die durchschnittliche Zahl der genommenen Urlaubstage zwischen Männern und Frauen nur geringfügig – zugunsten der Männer. Frauen nehmen im Mittel etwas weniger Urlaubstage, was möglicherweise mit ihrer höheren Teilzeitquote zusammenhängt. Bei der Auswertung der Sonderurlaube zeigt sich, dass Frauen insgesamt deutlich häufiger Sonderurlaub in Anspruch nehmen – sowohl im Rahmen regulärer Regelungen als auch als Ausgleich für Sonderzuwendungen. Dies ist allerdings nicht zwingend Ausdruck besserer Bedingungen, sondern dürfte mit der absoluten Anzahl weiblicher Beschäftigter und der höheren Relevanz familienbedingter Auszeiten zusammenhängen.



Im Bereich Gesundheit zeigen sich leichte Unterschiede bei den durchschnittlichen Krankheitstagen: Frauen fehlen mit durchschnittlich etwas über acht Tagen geringfügig öfter als Männer. Deutlicher wird der Unterschied jedoch bei den Langzeiterkrankungen: 7,1 % der weiblichen Beschäftigten gelten als langzeiterkrankt, bei den Männern sind es nur 5,1 %. Dies kann auf eine stärkere Belastung von Frauen in der Doppelrolle zwischen Beruf und Care-Arbeit hindeuten, aber auch auf strukturelle Überforderungen durch fehlende Vereinbarkeitsmodelle, die insbesondere für Frauen in Teilzeit oder im unteren Einkommensbereich gravierender wirken.

Langzeit erkrankte Beschäftigte nach
Geschlecht



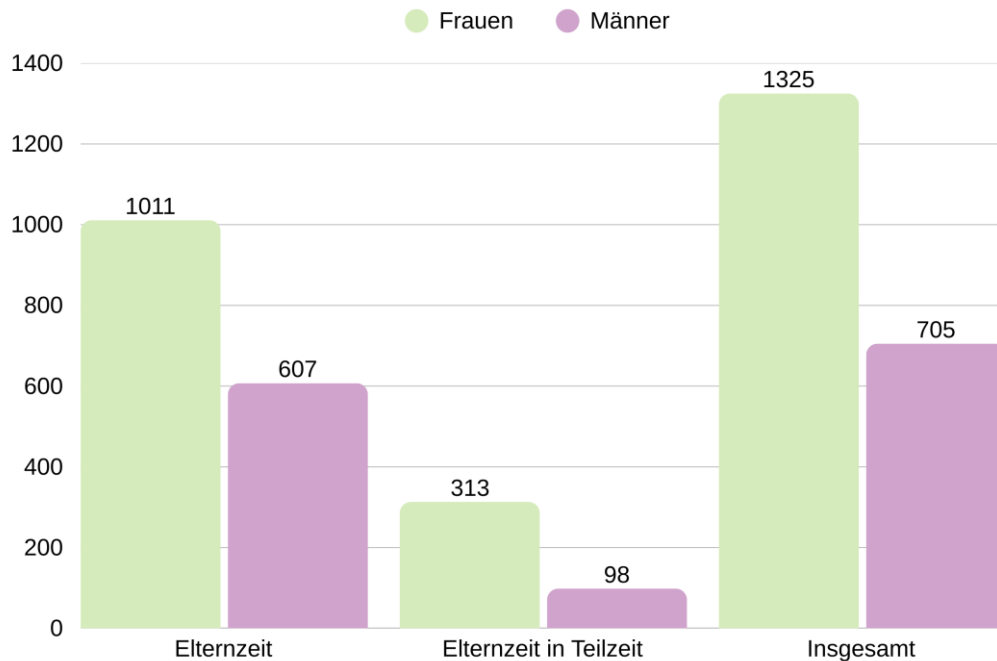
Quelle: Personalservice, Stichtag: 31. 12. 2024

Ein weiterer kritischer Punkt ist die Nutzung von Fortbildungsangeboten: Männer nehmen im Durchschnitt doppelt (4,3 Tage im Durchschnitt) so viele Fortbildungstage in Anspruch wie Frauen. Dies ist insbesondere deshalb problematisch, weil Fortbildungen eine wichtige Grundlage für berufliche Weiterentwicklung und Aufstieg darstellen. Vor dem Hintergrund der bereits festgestellten Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Entgelt- und Laufbahngruppen sowie in Führungspositionen weist dieser Befund auf eine strukturelle Benachteiligung hin: Frauen erhalten oder nutzen offenbar seltener Möglichkeiten zur gezielten Qualifizierung. Teilzeitarbeit, familiäre Verpflichtungen oder ungleiche Verteilung von Aufgaben können hier als hemmende Faktoren angenommen werden.

2.6. Daten zu Teilzeit und Vereinbarkeit

Die Analyse der familienbedingten Arbeitszeitmodelle und Auszeiten in der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam zeigt eine deutliche geschlechterspezifische Aufteilung von Sorgearbeit. Die ungleiche Verteilung von Elternzeit, Führung in Teilzeit und mobilen Arbeitstagen bei familiären Verpflichtungen hat weitreichende Folgen für Chancengleichheit, Karriereverlauf und Einkommensgerechtigkeit.

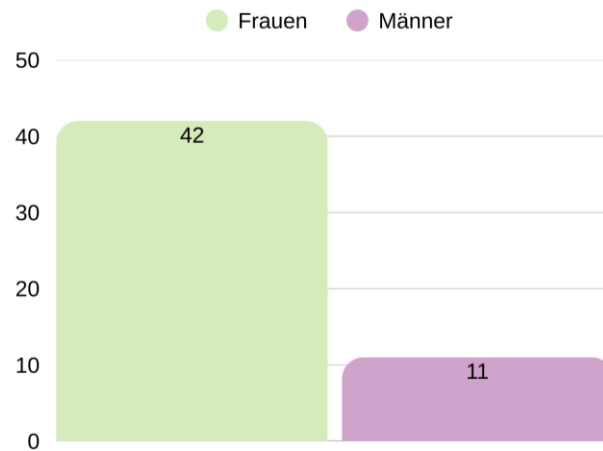
Arbeitstage in Elternzeit Angabe alle Arbeitstagen insgesamt



Quelle: Personalservice, Stichtag: 31. 12. 2024

Elternzeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Während Männer rund 600 Arbeitstage in Elternzeit verbringen, liegt der entsprechende Wert bei Frauen bei über 1.000 Tagen. Noch deutlicher ist das Verhältnis bei der Elternzeit in Teilzeit: Hier entfallen knapp 300 Tage auf weibliche Beschäftigte und weniger als 100 Tage auf männliche Beschäftigte. Insgesamt verbringen Frauen etwa doppelt so viele Arbeitstage in Elternzeit wie Männer. Diese Zahlen machen sichtbar, dass trotz fortschreitender gesellschaftlicher Gleichstellungsdebatten die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung weiterhin überwiegend bei Frauen liegt.

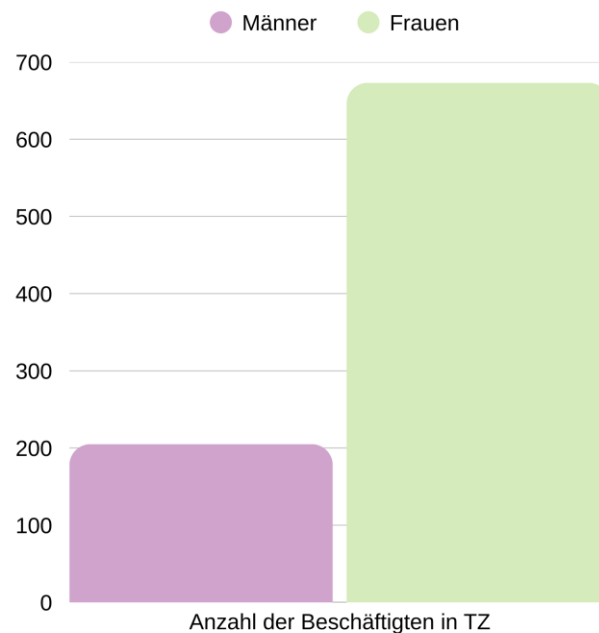
Führungskräfte in Teilzeit



Quelle: Personalservice, Stichtag: 31. 12. 2024

Diese strukturelle Last wirkt sich unmittelbar auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aus. Besonders auffällig ist die Verteilung von Teilzeit unter Führungskräften. Von insgesamt 53 Führungskräften, die in Teilzeit arbeiten, sind 42 Frauen und nur 11 Männer. Vor dem Hintergrund der ohnehin geringeren Repräsentanz von Frauen in höheren Führungspositionen bedeutet dies: Wenn Frauen Führung übernehmen, tun sie dies deutlich häufiger unter eingeschränkten Rahmenbedingungen – also in Teilzeit. Dies kann einerseits auf flexible Strukturen hindeuten, zeigt aber zugleich, dass weibliche Karrieren oft mit reduzierter Arbeitszeit verbunden sind, was wiederum Einfluss auf Karrieregeschwindigkeit, Verantwortungsumfang und Sichtbarkeit haben kann.

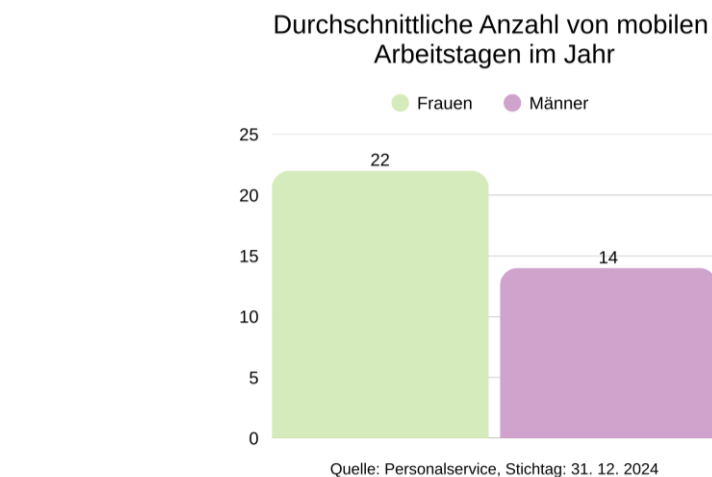
Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit inkl. KIS



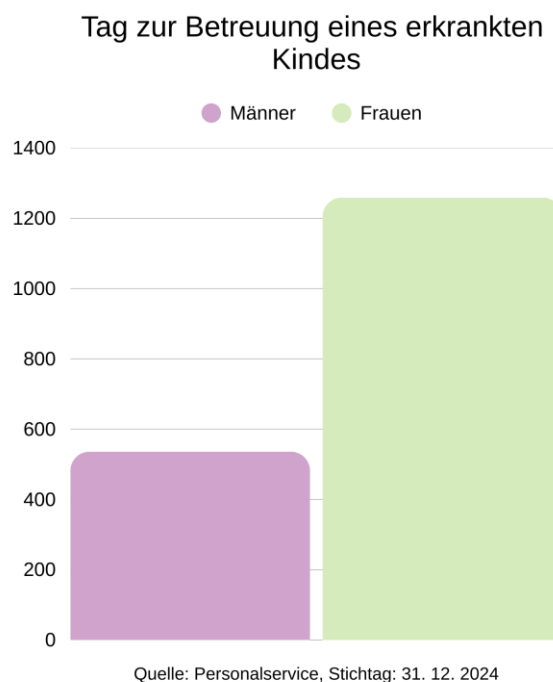
Quelle: Personalservice, Stichtag 31. 12. 2024

Die Auswertung der Teilzeitbeschäftigten inklusive KIS zeigt ein deutlich unausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Mit rund 670 Beschäftigten stellen Frauen den mit Abstand größten Anteil der Teilzeitkräfte, während die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer mit etwa 200 deutlich geringer ausfällt. Damit entfallen rund drei Viertel der Teilzeitbeschäftigungen auf Frauen.

Diese Verteilung verdeutlicht, dass Teilzeitarbeit innerhalb der LHP überwiegend von Frauen genutzt wird. Auf einen teilzeitbeschäftigten Mann kommen etwa drei teilzeitbeschäftigte Frauen. Das Ergebnis entspricht einem häufig zu beobachtenden Muster, wonach Teilzeitmodelle stärker von Frauen in Anspruch genommen werden, beispielsweise zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und familiären oder privaten Verpflichtungen.



Auch bei der Inanspruchnahme von sogenannten Mobilen Arbeitstagen zeigt sich eine klare Geschlechterdifferenz: Frauen nehmen im Durchschnitt 22 dieser Tage in Anspruch, Männer lediglich 14. Diese Differenz verweist auf eine weiterhin bestehende geschlechterspezifische Aufgabenverteilung im familiären Bereich, die sich auf die berufliche Verfügbarkeit und Entwicklungspotenziale unmittelbar auswirkt.



Die Daten zur Inanspruchnahme von Tagen zur Betreuung eines erkrankten Kindes zeigen deutliche geschlechterspezifische Unterschiede. Insgesamt wurden diese Betreuungstage von Frauen wesentlich häufiger genutzt als von Männern. Während auf Männer rund 520 Betreuungstage entfallen, liegt die Zahl bei Frauen mit etwa 1.240 Tagen mehr als doppelt so hoch.

Damit übernehmen Frauen einen erheblich größeren Anteil der kurzfristigen Betreuung bei Erkrankung eines Kindes. Rund 70 Prozent der in Anspruch genommenen Betreuungstage entfallen auf weibliche Beschäftigte. Das Verhältnis verdeutlicht, dass familiäre Sorgearbeit – auch bei akuten Betreuungssituationen – überwiegend von Frauen getragen wird.

Diese Ergebnisse bestätigen die vorherigen Analysen zu Teilzeit, höhere Belastung durch Langzeiterkrankungen und geringerer Repräsentanz in den am höchsten dotierten Entgeltgruppen und Leitungsfunktionen. Die hohe Inanspruchnahme von Elternzeit, reduzierter Arbeitszeit und familiären Ausfallzeiten bei Frauen ist nicht nur Ausdruck individueller Lebensrealitäten, sondern ein zentraler struktureller Faktor, der systematisch zur Reproduktion von Geschlechterungleichheit im Berufsleben beiträgt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Die Geschlechterverhältnisse in der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam sind weiterhin stark von traditionellen Rollenzuschreibungen geprägt. Frauen tragen in weit höherem Maße als Männer Sorgeverantwortung und strukturieren ihre Erwerbstätigkeit entsprechend. Dies schlägt sich nieder in Teilzeitquoten, eingeschränkten Entwicklungsmöglichkeiten, geringeren Einkommensverläufen und geringerer beruflicher Reichweite. Für eine chancengerechte Verwaltungskultur sind gezielte Maßnahmen zur gleichberechtigten Nutzung von Elternzeit, zur Förderung vollzeitnaher Führungsmodelle für Frauen sowie zur Entlastung von Care-Arbeit entscheidend.

3. Erläuterung des Beteiligungsprozesses

Im Winter 2024/25 wurden alle Geschäftsbereiche eingeladen, sich aktiv an der Erstellung des Gleichstellungsplans 2025 – 2028 zu beteiligen. Für jeden Geschäftsbereich wurde ein eigener Workshop angeboten, in dem die Fachbereichsleitenden die Möglichkeit hatten, jeweils mindestens eine Person aus ihrem Fachbereich zu entsenden. Dadurch konnte eine möglichst breite Themenvielfalt sowie eine vielfältige

Perspektivlage gewährleistet werden. Die Workshops wurden durch eine externe Moderation (Womanpreneur) begleitet und dokumentiert. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die Entwicklung konkreter Ziele und Maßnahmen im vorliegenden Gleichstellungsplan.

Die Teilnehmenden setzten sich dabei mit einer Reihe von Leitfragen auseinander, die sich an den vier zentralen Handlungsfeldern des Gleichstellungsplans orientierten. Die Beteiligungsworkshops begannen jeweils mit einer Begrüßung und Einführung, in der die Ziele, gesetzlichen Vorgaben und verpflichtenden Inhalte des neuen Gleichstellungsplans vorgestellt wurden. Dabei wurde auch ein Blick auf die bisherigen Erfahrungen geworfen und erläutert, warum diesmal ein veränderter, partizipativer Ansatz gewählt wurde. Im Anschluss wurden zentrale Begriffe wie Gendern, Sexismus, Unterrepräsentanz, Diskriminierung und Geschlecht („divers“) geklärt, um ein gemeinsames Verständnis zu schaffen. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde, folgte der erste Themenblock zur Unterrepräsentanz. Hier wurde diskutiert, warum bestimmte Gruppen in einzelnen Bereichen der Verwaltung unterrepräsentiert sind und welche Handlungsmöglichkeiten bestehen, um dem entgegenzuwirken. Der zweite Themenblock widmete sich dem Thema Führung: In Kleingruppen wurde erörtert, wie Frauen gefördert werden (oder wurden), welche Hürden einer gleichberechtigten Führungsbeteiligung im Weg stehen und wie sich Familie, Sorgearbeit und Führungsverantwortung miteinander vereinbaren lassen. Nach einer Pause, stand die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Fokus. Die Teilnehmenden tauschten sich über gesetzliche Grundlagen, betriebliche Rahmenbedingungen und ihre eigenen Erfahrungen mit flexiblen Arbeitsmodellen aus. Der vierte Themenblock griff die Themen Sexismus und Antidiskriminierung auf: In einem geschützten Rahmen wurden Erfahrungen, Unsicherheiten im Umgang mit diskriminierendem Verhalten sowie mögliche Hemmnisse bei der Meldung solcher Vorfälle offen besprochen. Zum Abschluss gab die Moderation einen Ausblick auf die nächsten Schritte im Prozess bis zur Verabschiedung des Gleichstellungsplans.

Ein zentrales Anliegen, das in den Workshops deutlich wurde, ist die Notwendigkeit, Gleichstellung frühzeitig zu denken und zu fördern. Dies umfasst insbesondere die gezielte Ansprache junger Menschen sowie eine verstärkte Präsenz der Landeshauptstadt Potsdam (LHP) an Schulen, um Interesse für die vielfältigen Berufsbilder in der Verwaltung zu wecken.

Damit verbunden ist der Wunsch, ein klares und transparentes Bild möglicher Laufbahnen innerhalb der LHP zu vermitteln – einschließlich der Perspektiven für berufliche Entwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten, unabhängig vom Geschlecht.

Ein Austausch zwischen den Verwaltungen (z. B. Landesverwaltung und andere Kommunen) wurde als bereichernd angesehen, um Synergien zu erkennen und voneinander lernen zu können.

4. Handlungsfelder und Maßnahmen

4.1. Handlungsfeld I: Unterrepräsentanz bekämpfen

4.1.1. Ergebnisse aus den Workshops zum Handlungsfeld I

Im Beteiligungsworkshop wurden vielfältige Gründe und Herausforderungen, die zur anhaltenden Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen im beruflichen Kontext führen, benannt. Wiederkehrend wurden dabei gesellschaftlich tief verankerte Rollenbilder sowie der Mangel an sichtbaren Vorbildern genannt. Traditionelle Vorstellungen darüber, welche Berufe für welches Geschlecht „passend“ sind, wirken weiterhin nach und führen dazu, dass potenzielle Bewerbende sich mit ihrer Rolle in bestimmten Arbeitsfeldern nicht identifizieren können. Der Mangel an Mentorinnen oder anderen sichtbaren Vorbildern verstärkt dieses Gefühl der Nicht-Zugehörigkeit und verfestigt bestehende Strukturen der Unterrepräsentanz.

Ein weiterer zentraler Aspekt betrifft die Arbeitszeitmodelle und die oft als unvereinbar empfundene Belastung. Herausfordernde Arbeitszeiten, körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten sowie die fehlende Verfügbarkeit von Teilzeitoptionen – insbesondere in Führungspositionen – erschweren es vielen, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Dies trifft insbesondere Frauen, die häufig stärker mit familiären Verpflichtungen konfrontiert sind.

Hinzu kommen persönliche Faktoren wie ein geringes Selbstvertrauen, überhöhte Ansprüche an sich selbst sowie ein Mangel an Motivation – oft Folge mangelnder Ermutigung oder negativer Erfahrungen. Diese psychologischen Hürden wirken sich hemmend auf die berufliche Entwicklung aus, insbesondere wenn sie mit strukturellen Barrieren wie Karriereunterbrechungen, fehlenden Netzwerken oder bereits bestehender Unterrepräsentanz im Studium zusammentreffen. Auch finanzielle Unsicherheiten spielen eine Rolle: So wird der Beruf in manchen Fällen eher als „Zuverdienst“ denn als eigenständige Karriereoption wahrgenommen, was langfristige Perspektiven erschwert.

Die aufgezeigten Problemlagen sind eng miteinander verknüpft: Strukturelle und gesellschaftliche Barrieren – insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, geschlechterspezifische Rollenerwartungen und fehlende Vorbilder – bedingen sich gegenseitig und verstärken bestehende Ungleichgewichte.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wurden in den Workshops eine Reihe konkreter Maßnahmen diskutiert. Ein zentrales Handlungsfeld ist die Stärkung von Vorbildern und Mentoring-Strukturen. Ziel ist es, gezielt Frauen in Vorreiterrollen sichtbar zu machen und durch persönliche Begleitung nachhaltige Unterstützung beim Berufseinstieg und Aufstieg zu bieten. Ebenso wird betont, wie wichtig es ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

durch flexiblere Arbeitszeitmodelle zu verbessern (siehe Handlungsfeld 3) – etwa durch die Ermöglichung von Teilzeit auch in Führungspositionen und generell eine Reduzierung der Arbeitsbelastung.

Strukturelle Veränderungen sind auch im Bereich der Personalgewinnung notwendig: Ausschreibungen sollten überarbeitet und inklusiver gestaltet, der Bereich Personal stärker in eine aktive Unterstützung eingebunden werden. Eine gezielte Informations- und Motivationsarbeit – etwa durch Schulbesuche, Fortbildungen und eine Veränderung des öffentlichen Images bestimmter Berufe – soll das Interesse von bisher unterrepräsentierten Gruppen fördern.

Nicht zuletzt sind es die Rahmenbedingungen, die aktiv gestaltet werden müssen: Zeitliche und finanzielle Ressourcen, flexible Strukturen und moderne Arbeitsumgebungen („mobiles Arbeiten“, „Moba“ Arbeiten im Remote) schaffen die nötige Grundlage für Veränderung.

Besonders deutlich wird die enge Verknüpfung zentraler Themen: So erscheint das Fehlen von Vorbildern sowohl als Ursache als auch als mögliche Lösung. Auch die Diskussion um Teilzeitmodelle und die Notwendigkeit, Ausschreibungsprozesse zu reformieren, ziehen sich wie ein roter Faden durch die Rückmeldungen.

Die Beteiligungsworkshops zeichnen ein differenziertes Bild struktureller und gesellschaftlicher Hürden im beruflichen Kontext. Die Teilnehmenden benennen zentrale Ursachen – wie traditionelle Rollenbilder, fehlende Vorbilder und strukturelle Barrieren – und entwickeln daraus konkrete, praxisnahe Vorschläge zur Veränderung. Im Zentrum stehen Empowerment, eine gezielte Förderung von unterrepräsentierten Gruppen und die aktive Gestaltung besserer Rahmenbedingungen. Ziel ist es, langfristig eine gerechtere Teilhabe und ein inklusives Arbeitsumfeld zu ermöglichen.

4.1.2. Maßnahmen zum Handlungsfeld I

Handlungsfeld 1: Unterrepräsentanz bekämpfen	
Ziel 1.1.	Vorbilder sichtbar machen in Bereichen mit struktureller Unterrepräsentanz
Maßnahme 1.1.1	Online Kampagne zu „Vorkämpfer*innen gegen Rollenklischees“
Erläuterungen	Es werden Kolleg*innen in Bereichen gesucht, die gegen einen geschlechtsspezifischen Überhang in Ihrem Bereich entscheidende Positionen vertreten. Ihre Geschichten inklusive Werde-

	gang sollen erfasst und öffentlichkeitswirksam veröffentlicht werden um junge Menschen zu motivieren ihrem Beispiel zu folgen.
Zeitplan	1. Fertigstellung der Kampagne bis Ende 2026 2. Veröffentlichung monatlich im Intranet/ Social LHP und auf Social Media im Jahr 2027
Federführung	99
Beteiligte	904
Finanzrahmen	Interne Mittel der Presse und Öffentlichkeitsarbeit
Gewichtung	C

Ziel 1.2	Langfristiger und fachbereichsbezogener Abbau von Unterrepräsentanz
Maßnahme 1.2.1.	OE-spezifische Strategieentwicklung zur Beseitigung von Unterrepräsentanz
Erläuterungen	In Fachbereichen, in denen ein deutlicher Frauen- oder Männeranteil von unter 30 % besteht, soll gemeinsam mit dem Bereich Personalentwicklung und Recruiting eine gezielte Strategie zur Ansprache und Gewinnung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts entwickelt werden. Diese Strategien sollen individuell auf die jeweiligen Berufsgruppen zugeschnitten sein und berücksichtigen, welche Maßnahmen – etwa in der Ansprache, in der Öffentlichkeitsarbeit oder in der Ausbildungsförderung – geeignet sind, das bestehende Ungleichgewicht langfristig abzubauen.
Zeitplan	1. Erste Kommunikation zum Vorgehen bis Ende 2026 2. Bis Mitte 2028 Konzepterstellung
Federführung	53/ 904
Beteiligte	Bereiche mit Unterrepräsentanz
Finanzrahmen	Kostenneutral
Gewichtung	B
Ziel 1.3	Langfristiger und fachbereichsbezogener Abbau von Un-

	terrepräsentanz
Maßnahme 1. 3.1	Konsequente Anwendung von geschlechtergerechter Sprache bei Ausschreibungen
Erläuterungen	Um Gender-Stereotype in Stellenausschreibungen zu vermeiden und eine geschlechtergerechte Ansprache sicherzustellen, sollen folgende konkrete Maßnahmen getroffen werden: • Entsprechend der ADO neutral oder inklusiv formulieren: Statt „Sekretärin“ → „Verwaltungsfachkraft“; statt „Programmierer“ → „Fachkraft Softwareentwicklung“. • Nutzung von genderneutralen Jobtiteln (z. B. „Teamleitung“, „Sachbearbeitung“) oder Doppelnennung (z. B. „Projektmanager*in“, „Erzieher (m/w/d)“). • Vermeidung stereotypischer Begriffe wie „durchsetzungsstark“ (männlich konnotiert) oder „empathisch“ (weiblich konnotiert), sofern sie nicht objektiv erforderlich sind. • Kritische Prüfung: Sind die genannten Anforderungen wirklich notwendig oder möglicherweise geschlechtlich codiert? • Trennung von „Must-have“ und „Nice-to-have“: Frauen bewerben sich tendenziell nur, wenn sie alle Anforderungen erfüllen – eine transparente Trennung kann dazu beitragen, mehr Bewerbungen von unterschiedlichen Zielgruppen zu erhalten und die Diversität im Bewerber*innenfeld zu erhöhen. • Hinweise in Ausschreibungen, die gezielt unterrepräsentierte Gruppen ermutigen, sich zu bewerben („Wir begrüßen Bewerbungen von Menschen aller Geschlechter“) Transparente Kommunikation zur Gleichstellungsstrategie der Organisation.
Zeitplan	1. und 5.: Ab sofort, fortlaufend – 4. und 6.: Bis 2. Quartal 2027

Zuständigkeit/ Federführung	53/ 5311
Beteiligte	904
Finanzrahmen	Kostenneutral
Indikatoren	Gewichtung A
Maßnahme 1.3.2	Checklisten für gendersensible Ausschreibungen
Erläuterungen	Ergänzend wird ein Leitfaden für inklusive Ausschreibungspraxis entwickelt und Checklisten bereitgestellt, um stereotype Formulierungen im Alltag zu vermeiden.
Zeitplan	Bis Ende 2026
Federführung	5311
Beteiligte	904/ 531
Finanzrahmen	Kostenneutral
Gewichtung	B
Maßnahme 1.3.3	KI-Nutzung zur Prüfung von Ausschreibungen
Erläuterungen	Zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprache ist bei der Erstellung von Texten der Einsatz geeigneter Textanalyse-Tools, wie beispielsweise „Gender Decoder“ oder KI-gestützte Schreibassistenten, vorzusehen. Diese sollen im Rahmen ihrer Funktionalität zur Erkennung und Minimierung von Gender Bias beitragen. Der Einsatz erfolgt unter strikter Beachtung geltender Regelungen wie Datenschutz, EU-KI-Verordnung und dem internen Dienstrecht zur Nutzung von Künstlicher Intelligenz. Soweit möglich, ist diese Anforderung bei der Bereitstellung und Weiterentwicklung von verwaltungsintern eingesetzten KI-Werkzeugen wie insbesondere einer LLM-Lösung für die Verwaltungsarbeit zu berücksichtigen.
Zeitplan	Bis Ende 2026
Federführung	902
Beteiligte	522 53, 914, 99
Finanzrahmen	Kostenneutral
Gewichtung	B
Maßnahme 1. 3. 4	Monitoring & Evaluation von Ausschreibungen
Erläuterungen	Analyse der Bewerbendenstruktur im Zeitverlauf: Wer bewirbt sich auf welche Stellen? Wo gibt es geschlechtsspezifische

	Muster? Rückmeldung von Bewerber*innen einholen: Wurde das Inserat als inklusiv empfunden?
Zeitplan	Bis Ende 2026
Federführung	5311
Beteiligte	904
Finanzrahmen	Kostenneutral
Gewichtung	A

4.2. Handlungsfeld II: Frauen in Führung

4.2.1. Ergebnisse aus dem Workshop zum Handlungsfeld II

Um Frauen in Führungspositionen zu stärken und ihre Karrieren nachhaltig zu fördern, sind umfassende Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen erforderlich. Dies beinhaltet die Schaffung passender Rahmenbedingungen, das Überwinden bestehender Hürden und die Implementierung konkreter Lösungsansätze. Dazu wurden in den Workshops zum Gleichstellungsplan drei Handlungsstränge identifiziert:

a) Rahmenbedingungen für den Erfolg

Die Unterstützung von Frauen in Führungspositionen erfordert gezielte Fortbildungen, die speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Hierbei spielen **Coaching, Mentoring und Weiterbildungen** eine zentrale Rolle. Es ist entscheidend, klare Kommunikationslinien zu etablieren und den Führungskräften eine hohe Autonomie („lange Leine“) zu gewähren, damit sie selbstorganisiert und **mobil arbeiten** können. Dies schafft eine Umgebung, in der Vertrauen und Eigenverantwortung gefördert werden.

b) Bestehende Hürden identifizieren

Frauen in Führungspositionen stehen oft vor erheblichen Herausforderungen. Dazu gehören die Erwartung, ständig verfügbar zu sein, und eine hohe Termindichte, die eine flexible Arbeitsgestaltung erschwert. Ein traditionelles Präsenzdenken, bei dem Anwesenheit häufig über Ergebnisorientierung gestellt wird, wirkt sich zusätzlich nachteilig aus. Die Wahrnehmung, dass mit steigender Position der Job unattraktiver wird, verstärkt diese Problematik. Besonders gravierend sind fehlende Solidarität, zu **späte Termine** und **mangelnde Transparenz**, die als kritische Herausforderungen hervorstechen.

c) Lösungen für eine zukunftsfähige Führungskultur

Um diesen Hürden zu begegnen, sind weitreichende Lösungen notwendig. Dazu gehören geteilte Führung zur besseren Verteilung von Verantwortung und die Förderung von Kinderbetreuung, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Eine grundlegende Veränderung der Unternehmenskultur ist unerlässlich,

ebenso wie Leitungsunterstützung, individuelles Führungskoaching und gezieltes Mentoring. Der Austausch und die Vernetzung zur Problemlösung sollten aktiv gefördert werden, ergänzt durch ein Monitoringsystem für umgesetzte Maßnahmen.

Die Einführung flexibler Arbeitsmodelle, wie Führung in Teilzeit und die Reduzierung der Arbeitslast, ist ebenfalls von großer Bedeutung. Solidarität und gegenseitige Unterstützung müssen als fundamentale Werte in der Unternehmenskultur verankert werden. Ein zentraler Ansatzpunkt ist die Neudefinition der Führungsrolle und die Schaffung klarer Vorbilder durch Mentoring, On-Boarding und die Nutzung von Peer-Groups. Darüber hinaus sind die Förderung von Verbindlichkeit, regelmäßige Mitarbeitendengespräche und die explizite Ermutigung durch Führungskräfte entscheidend.

Insgesamt unterstreicht die Analyse den Bedarf an einer flexiblen und unterstützenden Arbeitsumgebung, die auf gezielter Vernetzung, Flexibilität und kontinuierlicher Begleitung basiert.

Der Schwerpunkt liegt auf einer gestärkten Führungsstruktur, klarer Kommunikation und verbindlichen Strukturen, um Solidarität und Transparenz nachhaltig zu erhöhen und Frauen in Führungspositionen bestmöglich zu unterstützen.

4.2.2. Maßnahmen im Handlungsfeld II

Handlungsfeld 2:	Frauen als Führungskräfte gewinnen und halten
Ziel 2. 1	Netzwerke schaffen und die Förderung von Frauen innerhalb der LHP stärken
Maßnahme 2. 1. 1.	Mentoring für Anwärtnerinnen wiederbeleben
Erläuterungen	Es gab in der LHP bereits ein Mentorin Programm, das als sehr positiv in den Workshops benannt wurde. Anhand der Erfahrungen sollte eines neues Mentoring Konzept erstellt werden und ein neues Programm durchgeführt werden.
Zeitplan	1. Erstellung eines Mentoring Konzeptes anhand von Erfahrungen aus dem vergangenen Mentoringrunden bis Ende 2026

	2. Durchführung des Mentorings ab 3. Quartal 2027 bis 2. Quartal 2028
Federführung	5322
Beteiligte	531/
Finanzrahmen	30.000€
Gewichtung	A
Maßnahme 2. 1. 2.	Bekanntheit der „Peer Groups“ erhöhen
Erläuterungen	Bestehende Peer-Groups sollen stärker sichtbar gemacht und neue Gruppen gezielt aufgebaut werden. Über das Social Intranet sollten Treffen vereinbart werden können und die Koordinierung vereinfacht werden.
Zeitplan	Ab 2026
Federführung	53
Beteiligte	99
Finanzrahmen	kostenneutral
Gewichtung	B
Ziel 2. 2	Entlastung von Führungskräften / Führung in Teilzeit ermöglichen
Maßnahme 2.2. 1	Möglichkeit von Führung im Tandem muss konkretisiert und innerhalb eines Konzeptpapiers der Verwaltungskonferenz vorgelegt werden
Erläuterungen	Die Möglichkeit von Tandem-Führung soll konkretisiert und im Rahmen eines Konzeptpapiers der Verwaltungskonferenz vorgelegt werden. Dabei sind strategische Überlegungen zu erarbeiten, wie Tandemmodelle – insbesondere in Führungspositionen – umgesetzt werden können. Zu klären ist, welche Voraussetzungen geschaffen und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen. Das Ergebnis wird in einer Handreichung zusammengefasst, die der Verwaltungskonferenz im 3. Quartal 2027 vorgelegt wird. Diese enthält unter anderem Best-Practice-Beispiele, auch aus anderen Kommunen.
Zeitplan	Bis Mitte 2028
Federführung	53
Beteiligte	501

Finanzrahmen	kostenneutral
Gewichtung	B
Ziel 2.3	Onboarding von (weiblichen) Führungskräften verbessern um sie langfristig in der LHP zu halten
Maßnahme 2. 3. 1	Umfängliche Information zum Start sicherstellen
Erläuterungen	Führungskräfte erhalten mit ihrem Arbeitsbeginn einen Überblick über Fortbildungs-, Vernetzungs- und Unterstützungsangebote. Bei Frauen sollten insbesondere geschlechtsspezifische und empowernde Angebote berücksichtigt werden.
Zeitplan	Ab Mitte 2026 fortlaufend
Federführung	532
Beteiligte	531
Finanzrahmen	kostenneutral
Gewichtung	B
Maßnahme 2. 3. 2	Buddy-System etablieren
Erläuterung	Aus dem jeweiligen Geschäftsbereich sollte bei neuen weiblichen Führungskräften die Möglichkeit bestehen, ein Matching mit einer/n erfahrenen Kolleg*in zu durchlaufen um für die ersten Wochen eine Ansprechperson zu haben.
Zeitplan	Bis Ende 2026
Federführung	532
Beteiligte	531
Finanzrahmen	kostenneutral
Gewichtung	B

4.3. Handlungsfeld III: Vereinbarkeit

4.3.1. Ergebnisse aus dem Workshop zum Handlungsfeld III

Das Handlungsfeld III beleuchtet umfassend die Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Vereinbarkeit, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gelegt wird.

Unter dem Begriff Vereinbarkeit wird die Möglichkeit verstanden, unterschiedliche Lebensbereiche – insbesondere Beruf und Familie – in Einklang zu bringen. Ziel ist es, strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Beschäftigten ermöglichen, ihre beruflichen Verpflichtungen mit familiären und sozialen Aufgaben, insbesondere der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen, nachhaltig und ohne starke Belastung zu vereinbaren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt somit einen zentralen Bestandteil des von der LHP verfolgten Konzeptes als „attraktiver Arbeitgeber“ da. Zudem ist bekannt, dass bei der Personalgewinnung Aspekte der Work-Life-Balance zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Ein wiederkehrendes Thema ist die Informationsbeschaffung zu Rechten von Beschäftigten mit Sorgeverantwortung. Es wird mehrfach betont, dass das Wissen über rechtliche Rahmenbedingungen wie Regelungen zum Mutterschutz oft "zufällig" vorhanden ist und es an systematischen Informationsquellen mangelt. Daher wird wiederholt auf den **Fachbereich Personal** und die Bereiche als zentrale Anlaufstellen verwiesen, die aktiv Informationen bereitstellen oder bei spezifischen Fragen unterstützen sollen. Der Austausch mit Kolleginnen wird ebenfalls als wichtige, wenngleich informelle, Wissensquelle genannt.

Bei den **Hürden** stechen mehrere Punkte hervor, die direkt oder indirekt die Vereinbarkeit beeinträchtigen. Die **schwierige Vertretung** bei Ausfällen ist ein wiederkehrendes Problem, das auf Personalengpässe und mangelnde Vertretungsregelungen hinweist. Eng damit verbunden sind die **Arbeitsverdichtung** und der **erhöhte Krankenstand**. Ein weiterer signifikanter Block von Hürden betrifft die Arbeit in **Remote**, die durch fehlende technische Ausstattung, unklare Prozesse und mangelnde Kommunikation erschwert wird. Besonders relevant für die Vereinbarkeit sind die **Schwierigkeiten beim Offboarding (z.B. vor der Elternzeit) und beim Wiedereinstieg**

sowie die **Probleme im Zusammenhang mit jungen Eltern und der Kinderbetreuungssituation**. Auch eine geringe Identifikation mit dem Arbeitgeber oder der eigenen beruflichen Rolle sowie die als gering empfundene Relevanz von Fortbildungsangeboten werden häufig als Hürden genannt.

Die vorgeschlagenen **Lösungsansätze** sind vielfältig und setzen klar auf den Ausbau einer flexiblen und unterstützenden Arbeitsumgebung. Besonders häufig wurden sich im Beteiligungsprozess Maßnahmen gewünscht, die die **Flexibilität der Arbeitszeit** und des Arbeitsortes erhöhen: die Möglichkeit, die **Arbeitszeit unterbrechen zu können**, **Teilzeitmodelle** und die Möglichkeit regelmäßig mobil im **Home-Office** zu arbeiten bzw. die Schaffung **hybrider Arbeitsmodelle**. Hier wird die Notwendigkeit einer guten Ausstattung und klarer Regeln betont. Um die Vereinbarkeit zu verbessern, wird explizit die Notwendigkeit **sichtbarer und möglicher Modelle bei der Kinderbetreuung** hervorgehoben.

Weitere wichtige Lösungsansätze, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit indirekt auch zur Vereinbarkeit beitragen, sind die **Verbesserung der Vertretungsregelungen**, die Einrichtung eines **Personalpools** und die Notwendigkeit einer **zentralen Anlaufstelle** für Auskünfte, insbesondere zu rechtlichen Fragen. Der **verbesserte Informationsaustausch** (intern und extern) sowie klare Kommunikationsansprüche und das Kennen der Kommunikationskanäle werden ebenfalls oft genannt. Auch die **Sensibilisierung für geteilte Führung** und die Fähigkeit, **Verantwortung abzugeben**, sind wichtige Punkte. Das Konzept der „**langen Leine**“, das Vertrauen und Autonomie bedeutet, wird als essenzielles Führungsinstrument zur Förderung von Eigenverantwortung und Flexibilität genannt. Anreize zur Motivation, eine gesteigerte Transparenz bei Entscheidungen und Aufgaben sowie die Sicherung von Wissen und Know-how durch Dokumentation und Austausch runden die Lösungsstrategien ab.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Optimierung von Arbeitsbedingungen und die Steigerung der tatsächlichen Vereinbarkeit im Zentrum stehen. Dies erfordert eine proaktive Informationsbereitstellung, insbesondere durch den Fachbereich Personal, sowie die Beseitigung struktureller Hürden wie mangelnde Vertretungsregelungen und die Herausforderungen der Remote Work. Die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit sind durch eine klare Fokussie-

rung auf **flexible Arbeitsmodelle, Kinderbetreuungsunterstützung** und eine **modernisierte Führungskultur** gekennzeichnet, die Vertrauen und Autonomie fördert.

4.3.2. Maßnahmen im Handlungsfeld III

Ziel 3. 1	Sorgende Mitarbeitende unterstützen
Maßnahme 3. 1. 1.	Veranstaltungen der LHP sind familienfreundlich und barrierefrei durchzuführen
Erläuterungen	Die Landeshauptstadt Potsdam plant Veranstaltungen so, dass sowohl Mitarbeitende mit Sorgeverantwortung, als auch Bürger*innen mit familiären Verpflichtungen daran gut teilnehmen können. Dabei werden Aspekte wie die zeitliche Gestaltung, die zielgruppengerechte Ansprache sowie passende Angebote vor Ort berücksichtigt. Alle Planungsindikatoren sollen dabei aufeinander abgestimmt und an den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe ausgerichtet werden.
Zeitplan	Ab sofort
Federführung	901
Beteiligte	99, 901, 904
Finanzrahmen	kostenneutral
Gewichtung	C
Ziel 3. 2	Diskriminierung von Eltern bekämpfen, Hürden abbauen
Maßnahme 3.2. 1	Checkliste für Führungskräfte bei Schwangerschaft
Erläuterungen	Erstellung einer Checkliste für Führungskräfte im Falle von Schwangerschaft und Elternzeit von Mitarbeitenden. Die Checkliste soll in Kurzform darstellen, wann welche Regelungen einzuhalten sind (nach MuSchu und EZG). Die Maßnahme soll zur mehr Sicherheit bei Führungskräften und Mitarbeitenden führen. Auf der Checkliste wird die entsprechende Ansprechperson aus dem Bereich Personalservice benannt.
Zeitplan	Bis Ende 2026
Federführung	531
Beteiligte	904, 521

Finanzrahmen	kostenneutral
Gewichtung	B
Maßnahme 3. 2. 2	Erleichterung der Vertretung bei Mutterschutz und Elternzeit
Erläuterungen	Es wird ein Konzept zur Einrichtung eines Stellenpools für kurzfristige Vakanzen erarbeitet, um das Problem von kurzen Ausschreibungszeiträumen und Änderungen der Stundenanteile bei Teilzeiten entgegenzuwirken, die sich oft nachteilig sowohl für Beschäftigte, als auch für das Team und die Führungskräfte auswirken. Darüber hinaus muss direkt nach Bekanntwerden der Schwangerschaft das Ausschreibungsverfahren eingeleitet werden. Hierzu muss eine Priorisierung innerhalb des Recruitings erfolgen. (siehe auch 3.2.1)
Zeitplan	Ende 2027
Federführung	53, 533(3)
Beteiligte	532
Finanzrahmen	Kostenneutral da Personalkosten ohnehin eingeplant sind
Gewichtung	A
Maßnahme 3. 2. 3	On-/Offbording in der Elternzeit
Erläuterungen	Mit werdenden und neuen Eltern wird bei Eintritt in den Mutterschutz bzw. Elternzeit ein (protokolliertes) Gespräch geführt über Bedarfe und Kontaktwunsch während des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit. Ebenso wird nach Ihrer Rückkehr ein Gespräch über die eventuell neuen Bedarfe geführt. Sie werden bei strukturellen Veränderungen mitgedacht und informiert (sofern Sie dies beim Offboarding Gespräch angegeben haben). So kann eine enge Absprache über Zeit und Umstände der Rückkehr besprochen werden, die beiden Seiten eine Planungssicherheit gibt. Davon unbenommen ist der flexible Anspruch auf Elternzeit. Väter sollen aktiv darin bestärkt werden, EZ zu nehmen.
Zeitplan	Bis Ende 2026
Federführung	531
Beteiligte	

Finanzrahmen	kostenneutral
Gewichtung	B
Maßnahme 3.2.4.	Still- und Ruheräume nutzbar machen
Erläuterungen	In jedem Verwaltungsgebäude mit mehr als 20 weiblichen Mitarbeitenden werden ansprechende Still-, Wickel und Spielräume eingerichtet. Bei großen Verwaltungsgebäuden darf dieser Raum auch keiner anderen Nutzung unterliegen. Die Räume sollen künftig auch für die Betreuung bzw. Beschäftigung von Kindern nutzbar sein – beispielsweise während Ausschusssitzungen außerhalb der regulären Öffnungszeiten von Kita oder Hort. Als Pilotprojekt dient der Still- und Wickelraum am Verwaltungsstandort Edisonallee 5-9 (vorübergehend als Rathaus genutzt). Dieser wird instandgesetzt, ansprechend gestaltet und bedarfsgerecht ausgestattet.
Zeitplan	Pilot bis Ende 2026
Federführung	551
Beteiligte	904
Finanzrahmen	Umsetzung erfolgt über laufende Kosten und Sachspenden
Gewichtung	A
Maßnahme 3. 2. 5	Abschaffung finanzieller Nachteile für Eltern durch das Pausieren der Stufenlaufzeit
Erläuterung	Zur Förderung familienfreundlicher Rahmenbedingungen und zur Gleichstellung von Eltern im Berufsleben soll sichergestellt werden, dass während Mutterschutzfristen und Elternzeit keine finanziellen Nachteile entstehen. Die Stufenlaufzeit wird daher auch während des Mutterschutzes und der Elternzeit fortgesetzt. Dies verhindert Verzögerungen im beruflichen Aufstieg und trägt dazu bei, Eltern im öffentlichen Dienst gleichwertige Entwicklungschancen zu ermöglichen.
Federführung	53
Beteiligte	52, 904
Finanzrahmen	Tarif
Indikatoren	A

4.4. Handlungsfeld 4: Antidiskriminierung und Kulturwandel

4.4.1. Ergebnisse aus dem Workshop zum Handlungsfeld IV

Zentraler Aspekt im Beteiligungsprozess war die Auseinandersetzung mit dem Erkennen von Diskriminierung, dem angemessenen Umgang damit sowie dem Abbau von bestehenden Barrieren innerhalb der Organisation. Es wurde deutlich, dass diskriminierende Vorfälle tatsächlich stattgefunden haben. Gleichzeitig herrscht zum Teil Unsicherheit darüber, ob bestimmte Situationen als diskriminierend zu bewerten sind. Ein wesentlicher Hinweis auf Diskriminierung ist der Leidensdruck den betroffenen Personen empfinden – etwa durch grenzüberschreitende Äußerungen, unangemessene Kommentare oder durch verletzendes Verhalten. Dabei spielen subjektive Wahrnehmungen ebenso eine Rolle wie interkulturelle Unterschiede, bestehende Machtverhältnisse oder auch Altersunterschiede.

Zur Verbesserung der Situation wurden konkrete Maßnahmen diskutiert. Dazu zählen die Einrichtung interner Beschwerdestellen (wurde bereits durch die entsprechende Dienstvereinbarung umgesetzt), sowie die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und die Möglichkeit der anonymen Beschwerdeführung. Besonders hervorgehoben wurde die Bedeutung regelmäßiger Sensibilisierungs- und Eigenschutztrainings. Ein zentrales Augenmerk liegt dabei auf der gezielten Schulung von Führungskräften, um sie auf sensible Situationen vorzubereiten, ihr Bewusstsein für die eigene Rolle zu stärken und eine neutrale Haltung im Hinblick auf Diskriminierung sicherzustellen. Ergänzend werden Maßnahmen wie Supervision, Mediation sowie der Aufbau eines aktiven, zentralen Beschwerdemanagements empfohlen, um Konflikte frühzeitig zu erkennen und konstruktiv zu bearbeiten.

Im Sinne eines nachhaltigen und respektvollen Umgangs sollen klare Ansprechpartner*innen und Vertrauenspersonen benannt und die Werte der Landeshauptstadt Potsdam klar kommuniziert und dokumentiert werden. Ziel dieser Maßnahmen ist es, eine offene, transparente und wertschätzende Arbeitskultur zu etablieren, in der sich Mitarbeitende sicher fühlen und Vorfälle klar als solche erkannt sowie effektiv bearbeitet werden.

4.4.2. Maßnahmen zum Handlungsfeld IV Antidiskriminierung und Kulturwandel

Ziel 4. 1	Konsequenter Umgang mit Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
Maßnahme 4. 1. 1.	Handlungsleitfaden zur Bekämpfung von Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
Erläuterungen	Ziel des Handlungsleitfadens ist es, eine klare Haltung der Landeshauptstadt Potsdam gegenüber Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu formulieren. Durch eine eindeutige Positionierung sowie klar benannter Grenzen sollen Unsicherheiten bei Betroffenen, Führungskräften und Kolleg*innen abgebaut und ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten gewährleistet werden. Der Leitfaden stellt in kompakter Form dar, wann welche Maßnahmen zu ergreifen sind, wer jeweils zuständig ist und welche Konsequenzen möglich sind. Dabei werden konkrete Zeitschienen und Verfahrenswege benannt, um im Ernstfall ein klares, verbindliches und transparentes Vorgehen sicherzustellen
Zeitplan	1. Quartal 2026
Federführung	Gleichstellungsbeauftragte (904)
Beteiligte	AGG-Beschwerdestelle (904), 5324, weitere Beauftragte
Finanzrahmen	Kostenneutral
Gewichtung	A
Maßnahme 4.1.2	Bekanntmachung der internen Beschwerdestelle nach AGG
Erläuterung	Sobald die entsprechende Stelle (wieder) besetzt ist, wird die interne Beschwerdestelle im Social Intranet (SocialHP) beworben, und stellt sich sowohl in der FBL-Runde als auch bei der nächsten Mitarbeitendenversammlung des Personalrats vor.
Federführung	904 (AGG-Beschwerdestelle)
Finanzrahmen	keine
Gewichtung	A

Ziel 4. 2	Prävention von Sexismus und Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
Maßnahme 4.2.1	Verpflichtende Schulung für Führungskräfte, Duale Studierende und Auszubildende
Erläuterungen	Alle Führungskräfte sowie duale Studierende und Auszubildende werden verpflichtend in den Themen Antisexismus und Geschlechtersensibilität im Rahmen eines umfangreichen Antidiskriminierungs- und Sensibilisierungstrainings geschult. Die Teilnahme an diesen Diversity-Schulungen ist für Führungskräfte verbindlich und wird in einer entsprechenden Dienstvereinbarung verankert. Die Vorbereitungen für die Schulungen sind angelaufen. Die Trainings werden mehrmals jährlich angeboten. Sowohl neue als auch bereits eingesetzte Führungskräfte („Bestandsführungspersonal“) werden systematisch in die Schulungen eingesteuert. Die Maßnahme ist inhaltlich abgestimmt mit dem Integrationskonzept 2024, dem Aktionsplan Kinderfreundliche Kommune sowie dem aktuell in Planung befindlichen Teilhabeplan der Landeshauptstadt Potsdam (geplant für Anfang 2026).
Zeitplan	Konzept und erste ausgeschriebene Angebote bis Ende 2026
Federführung	5322
Beteiligte	904 (alle Beauftragte)
Finanzrahmen	Kostenneutral (WS wird von AGG-Stelle abgedeckt)
Gewichtung	A
Maßnahme 4. 2. 2	Einrichtung von Unisextoiletten an jedem Verwaltungsstandort
Erläuterungen	Das Personenstandsrecht erkennt mehr als zwei Geschlechter an – auch die Eintragung „divers“ kann beim Standesamt Potsdam vorgenommen werden und wird von der Bevölkerung zunehmend genutzt. Dennoch bestehen in vielen Bereichen der Verwaltung weiterhin strukturelle

	Diskriminierungen gegenüber nicht-binären Menschen, etwa durch geschlechtsspezifische Formulare oder fehlende inklusive Infrastruktur. Ein sichtbarer und praktikabler Schritt hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit ist die Bereitstellung von Unisextoiletten. Daher soll perspektivisch auf dem geplanten Campus Unisextoiletten eingerichtet bzw. ausgewiesen werden. Als Pilot werden bereits davor am Verwaltungsstandort Edisonallee 5-9, in Bereichen mit Bürger*innenverkehr, Unisextoiletten eingeführt. [Durch den langen Planungsprozess des Gleichstellungsplans wurden bereits erste Toiletten am Standort eingerichtet.]
Zeitplan	Bis Ende 2026
Federführung	551
Beteiligte	551, KIS
Finanzrahmen	• Laufende Kosten für Pilot in Edisonallee, • Perspektivisch bei weiterer Planung für den Campus in der Regelfinanzierung zu Berücksichtigen
Gewichtung	B

5. Gleichstellung in Potsdam – Ein Ausblick

Die Entstehungsphase dieses Gleichstellungsplans fiel in eine Zeit politischer und organisatorischer Veränderungen. Mit der Wahl der neuen Oberbürgermeisterin wird auch die Ausrichtung der Verwaltungsspitze neu bestimmt. Von besonderem Interesse ist in diesem Zusammenhang, wie die bestehenden gleichstellungspolitischen Zielsetzungen – wie etwa die paritätische Besetzung von Fachbereichsleitungen gemäß Beschluss 19/SVV/0607 – konsequent umgesetzt werden.

Gleichzeitig steht die Verwaltung vor der Herausforderung, Gleichstellungsarbeit unter den Bedingungen einer angespannten Haushaltslage aktiv und wirksam zu gestalten. Dies erfordert eine klare Priorisierung der vorgeschlagenen Maßnahmen und die Bereitschaft, strukturelle Veränderungen auch unter begrenzten Ressourcen voranzubringen.

Gleichstellungspolitik ist dabei kein „Zusatz“, sondern ein zentraler Beitrag zu einer leistungsfähigen, modernen und gerechten Verwaltung. Sie stärkt die Attraktivität der Landeshauptstadt Potsdam als Arbeitgeberin, erhöht die Bindung der Mitarbeitenden und trägt dazu bei, das Potenzial aller Beschäftigten bestmöglich zu nutzen.

Der Gleichstellungsplan 2025–2028 versteht sich daher als dynamisches Instrument, das in einem kontinuierlichen Prozess überprüft, weiterentwickelt und an neue Rahmenbedingungen angepasst wird. Entscheidend ist, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diesen Weg gemeinsam gehen und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe aktiv mittragen.

Claudia Sprengel

Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam