

# Jahresbericht 2023/24

- 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.
- Als Leiterin des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt verantwortet die Gleichstellungsbeauftragte ebenso die Personal-, Finanz-, und Organisationsverantwortung des Büros.

## 1. Interne GBA

Die verwaltungsinternen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) §25 [neu auch §22-24] sowie durch die Brandenburgische Kommunalverfassung §18 vorgegeben. Diese werden durch die Hauptsatzung der Landeshauptstadt Potsdam und interne Dienstordnungen konkretisiert. Schwerpunkte der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sind die Personalauswahl und -entwicklung, Organisationsentwicklung, die Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung und die Konzept- und Strategieentwicklung. In der LHP ist eine Besonderheit, dass die Gleichstellungsbeauftragte an allen Leitungsgremien beteiligt wird, um diese Aufgaben umfassend erfüllen zu können.

### 1.1. Bewerbungsverfahren

Innerhalb eines Jahres erhielt die Gleichstellungsbeauftragte rund 600 Einladungen zu Bewerbungsgesprächen (inklusive Wiederholungen und 2. Gesprächen).

Derzeit ist die Parität in Führungspositionen innerhalb der LHP nur bei den Beigeordneten auffällig gering. Sowohl bei den Fachbereichsleitenden (45% Frauenanteil), als auch bei den Bereichsleitenden (51% Frauenanteil) ist eine nahezu paritätische Besetzung zu verzeichnen. Innerhalb der Geschäftsbereiche variieren die Zahlen jedoch: in den Geschäftsbereichen 1 und 4 - Finanzen und Bau - gibt es derzeit keine<sup>1</sup> Fachbereichsleiterin. Die Geschäftsbereiche 2 und 3 haben hingegen einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auf Leitungsebene. Diese Verteilung entspricht einer stereotypischen Zuteilung, die auch außerhalb der Stadtverwaltung in Beschäftigungsfeldern aller Art zu finden ist: Frauen sind in den Bereichen Soziales, Bildung, Kultur und Gesundheit überpräsent.

In den Geschäftsbereichen Finanzen und Stadtentwicklung/Bauen muss bei der Nachwuchsgewinnung auf die Förderung weiblicher Fachkräfte gesetzt werden: Denn in den darunterliegenden Ebenen arbeiten auch in diesen Bereichen mehrheitlich Frauen (BL: GB 1 – 83%, GB 4 – 47%).

---

<sup>1</sup> Kommissarische Leitungen wurden nicht berücksichtigt

Aus der Praxis kann ich Ihnen exemplarisch berichten, dass ich im August diesen Jahres 36 Einladungen zu Bewerbungsgesprächen erhielt, mit insgesamt 374 Bewerbenden, davon 284 (76%) weiblich. Eingeladen wurden 169 Personen, wovon 130 (77%) weiblich waren. Bei drei Bewerbungsverfahren gab es keine weibliche Bewerbung, allerdings gab es in diesem Monat keine Verfahren zur Besetzung von Bereichsleitungen oder Fachbereichsleitungen.

Derzeit gibt es keine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, so dass der Fokus meiner internen Arbeit auf den Bereichen der Verwaltung liegt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie auf Besetzungen von Führungspositionen. Es ist zu konstatieren, dass die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten trotz klarer Rechtslage noch nicht gleichmäßig im Verwaltungshandeln etabliert ist. Dies ist zum Teil nachvollziehbar, wenn wir uns die hohe Arbeitsbelastung des Personalbereiches bzw. der Personaler anschauen, die mit personellen Engpässen und Neubesetzungen im eigenem Bereich zu kämpfen haben und viele Verfahren unter hohem Zeitdruck unter Einbezug vieler Akteur\*innen absolvieren müssen. Dennoch ist besonders bei Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen sowohl die Rechtssicherheit zu wahren, als auch, im Interesse aller Beteiligten, die unbedingte Prüfung der Diversity Kompetenzen der Bewerbenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte strebt daher, in Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen des Personalbereiches, die Beteiligung zu vereinfachen und zu standardisieren - mit der Einführung der Prozessmanagementplattform haben wir hier ein gutes Werkzeug zur Hand. Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte an der Lenkungsgruppe der Neustrukturierung des GB 5 involviert, um hier die Zusammenarbeit zu verbessern und Fragen der Überschneidungen zwischen Personalbereich und Büro für Chancengleichheit und Vielfalt zu klären.

Mit der Änderung der Kommunalverfassung müssen auch die Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere bei der Beteiligung an Personalentscheidungen neu definiert werden. Dies wird im Zuge der Anpassung der Hauptsatzung angestrebt. Es ist wünschenswert, dass die Befugnisse, die im Landesgleichstellungsgesetz festgeschrieben sind, nicht unterschritten werden. Hierzu liegt bereits eine Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragten vor.

Potsdam als Landeshauptstadt kommt bei der Umsetzung eine besondere Rolle zu.

## **1.2. Beratung**

Sowohl Mitarbeitende der Landeshauptstadt Potsdam als auch Bürger\*innen können und haben sich im vergangenen Jahr mit verschiedenen Anliegen an die Gleichstellungsbeauftragte gewandt.

Da ich zwischenzeitlich zusätzlich kommissarisch die interne Antidiskriminierungsstelle (nach AGG) übernehmen musste, wurde hier offensichtlich, dass die Trennschärfe zwischen diesen Aufgaben oft unscharf bleibt. Darum ist es umso begrüßenswerter, dass nun eine Vertretung nachbesetzt ist und die AGG Stelle ins Arbeiten kommt.

Innerhalb des Jahres gab es ca. 16 Fälle, die einer Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragte bedurften. Bei den überwiegenden Fällen ging es um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft, sowie Beratungen, die in den Bereich von Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf Geschlecht fallen oder Fälle von übergriffigen Verhalten gegenüber Kolleginnen. Klare Prozesse sind bei diesen sehr sensiblen Themen besonders wichtig. Oft fehlt es an der gebotenen Sensibilität im Umgang mit Betroffenen. Ich habe wiederholt darauf hingewiesen, dass jede Führungskraft ein Antidiskriminierungstraining durchlaufen haben sollte.

### **1.3. Organisatorisch-Strukturelle Beteiligung**

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde bisher nur bei der Erarbeitung einer Dienstvereinbarung mit einbezogen. Es ist zu vermuten, dass auch andere Dienstvereinbarungen den Bereich der Gleichstellung der Geschlechter berührten.

Bei strukturellen und organisatorischen Fragen, die die Interessensgruppe betreffen, ist die Beteiligung zu oft nicht erfolgt bzw. erst nach explizierter Einforderung durch die Gleichstellungsbeauftragte.

Als positives Beispiel möchte ich hier die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in der Lenkungsgruppe Campus erwähnen.

### **1.4. Gleichstellungsplan**

Derzeit befindet sich der Gleichstellungsplan in der Vorbereitungsphase, in der wir Daten für den Analyseteil sammeln. Im Dezember und Januar erfolgt dann der interne Beteiligungsprozess, bei dem die konkreten Bedarfe der Kolleg\*innen aus den (Fach-) Bereichen gesammelt werden. Die zu formulierenden SMARTen Ziele sollen zum Ende des ersten Quartals formuliert werden und im 2. Quartal 2025 der SVV vorgelegt werden. Der alte Gleichstellungsplan wird um die Themenfelder Sexismus und feministische Verwaltungskultur erweitert.

## **2. Externe GBA**

Die Gleichstellungsbeauftragte richtet diverse Aktionen und Veranstaltung aus und nimmt an diesen aktiv teil. Darüber hinaus koordiniert sie themenbezogene Arbeitskreise und runde Tische, sowohl nach aktuellen Bedarfen, als auch in verstetigter Form.

## **2.1. Brandenburgische Frauenwochen in Potsdam**

Die Brandenburgische Frauenwochen um den 8. März (Internationaler Frauentag) sind eine bundesweit einzigartige Veranstaltungsreihe, die landesweit Veranstaltungen unter einem gemeinsamen Motto vereint. In diesem Jahr war das Motto „dit könn‘ wa besser“.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil des Begleitgremiums des Frauenpolitischen Rats und plant im Rahmen dessen bereits die BFW 2025, deren Auftaktveranstaltung (wie jedes 2. Jahr) in Potsdam stattfinden wird. Aufgrund der anzunehmenden begrenzteren Ressourcen, veranstalten wir im kommenden Jahr eine gemeinsame Auftaktveranstaltung mit dem Frauenpolitischen Rat Brandenburg und dem Autonomen Frauenzentrum Potsdam im „Haus der Frauen“ [Arbeitstitel] am Alten Markt geben, welches in diesem Rahmen auch eröffnet werden soll. Wir müssen feststellen, dass das erste Mal seit der Wende die Landesförderung unsicher ist. Die Träger, die in Potsdam immer für ein vielfältiges Programm im Rahmen der Frauenwochen sorgen, können voraussichtlich nur im Büro für Chancengleichheit und Vielfalt Mittel für Ihre Veranstaltungen beantragen. Dies wird die Programmvierfalt voraussichtlich beeinflussen und das Büro, in der aktuellen Situation, vor große Herausforderungen stellen.

## **2.2. Auftaktveranstaltung und Ausstellung im Hauptbahnhof**

Dieses Jahr fand die Auftaktveranstaltung erstmals zentral und für alle Bürger\*innen zugänglich in den Bahnhofspassagen Potsdam statt. Begleitet durch die städtische Musikschule und eine Ausstellung von „Cut-Outs“ der Künstlerin Kaj Osteroth (14-tägig im Bahnhof zu besichtigen) fand diese Veranstaltungsform breiten Zuspruch unter Trägern, Politik und Bevölkerung.

2025 plant die Gleichstellungsbeauftragte auf dem Alten Markt wieder einen partizipativen Teil im Programm zu etablieren, bei dem Bürger\*innen Gleichstellung erfahrbar gemacht wird und insbesondere die Stellung der frauen- und queer-feministischen Träger hervorgehoben werden soll.

Innerhalb der Brandenburgischen Frauenwochen führte das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt zwei Lesung durch. Die Autorin Annabell Hirsch lies im Potsdam Museum aus ihren internationalen Bestseller „100 Objekte der Frauengeschichte“. Die intersektionelle Lesung „Geld oder Liebe?“ mit Josephin Apraku und Marice Kaiser im Studentischen Kulturzentrum, war, leider im Gegensatz zur Veranstaltung im Potsdam Museum, bis auf den letzten Platz gefüllt.

Es wird angestrebt, Veranstaltungskonzepte auf die Erreichbarkeit von Gruppen jenseits der „Szene“ zu erarbeiten und auf Zugänglichkeit für verschiedene Interessensgruppen zu achten. Dabei ist unser Büro in enger Absprache mit den Beiräten, die auch aktiver in die Veranstaltungsreihe eingeplant werden sollen um Frauen vermehrt in ihren diversen Lebensrealitäten abzubilden.

## **2.3. Arbeitskreise und Netzwerke**

### **2.3.1. Arbeitskreis „Opferschutz“**

Im Arbeitskreis Opferschutz arbeiten regelmäßig zwischen fünf und 20 Personen von diversen Trägern und Einrichtungen mit. Ziel ist es, aktuelle Probleme der Arbeit von Trägern, Politik und der Verwaltung zu besprechen. Gemeinsam planen wir Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen (z.B. zum Tag gegen Gewalt an Frauen im November) durch unseren regelmäßigen Austausch ein Verständnis für die Arbeit der jeweils anderen Akteure zu entwickeln. Aktuell ist der Arbeitskreis in einer Umbruchsphase. Durch eine gemeinsame Klausur wurde die themenspezifische Zusammenarbeit noch einmal geschärft. In der derzeitigen Situation sehen viele Träger, insbesondere jene, die Förderung vom Land erhalten, ihre Arbeit bedroht, was sich auch im Arbeitskreis niederschlägt. Potsdam steht mit seinen Angeboten zum Gewaltschutz noch verhältnismäßig gut da, muss aber oft auch Lücken aus dem Umland auffangen. Somit sind die vorhandenen Strukturen dennoch mehr als ausgelastet. Zudem besteht der weiterhin der Wunsch nach der Möglichkeit der Fallberatung.

### **2.3.2. Arbeitskreis „Alleinerziehend in Potsdam“**

Der Arbeitskreis Alleinerziehend in Potsdam umfasst Vertreter\*innen der Verwaltung und freier Träger, die sich zur Situation von Alleinerziehenden in der Landeshauptstadt austauschen und zu deren Situation in Potsdam Öffentlichkeitsarbeit und Aufklärungsarbeit betreiben. Stetig werden Angebote gesammelt, so dass ein breiter Überblick für alle Beteiligten entsteht. Wir befinden uns zurzeit in den Vorbereitungen eines Aktionstags Alleinerziehend, der noch einmal die konkreten Bedarfe von Alleinerziehenden in Potsdam in den Fokus nehmen soll. Der Arbeitskreis besteht aus 20 – 30 Personen und wird gemeinsam mit der landesweiten Selbsthilfeorganisation SHIA e.V. durchgeführt.

### **2.3.3. Netzwerk „Queres Potsdam“**

Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach queer-feindlichen Übergriffen in Golm einen runden Tisch ins Leben gerufen, der queere Gruppen und Träger der Jugendarbeit vereint um Bedarfe der queeren Community in der Landeshauptstadt zu erheben und gemeinsam zu artikulieren. Aus Diskussionen in dem losen Netzwerk entstanden bereits verschiedene Ideen, wie z.B. das Queerbudgets oder der Antrag zum Aktionsplan „Queeres Potsdam“. Dazu wird es im Oktober eine erste Beteiligungsrunde geben.

## **2.4. Aktionstage**

Weitere Schwerpunkte der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Büros für Chancengleichheit lassen sich an weiteren Aktionstagen ableiten.

### **2.4.1. Save Abortion Day (28. 09.)**

Bereits im letzten Jahr haben wir mit einem Flyer über die Beratungsangebote und die Ärzt\*innen informiert, die Schwangerschaftsabbrüche vornehmen. Diese Informationen wollen wir dieses Jahr erneut in den Fokus rücken, um die Hürden für betroffene Frauen zu senken. Denn trotz der fünf Beratungsstellen in Potsdam sehen wir weiterhin Informationsdefizite und strukturelle Hürden. In diesem Jahr rückt die Gleichstellungsbeauftragte besonders die medizinische Versorgung in den Mittelpunkt. Um über die aktuelle Lage und die alltäglichen Herausforderungen in Potsdam zu informieren hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Interview mit der Potsdamer Ärztin Dr. Karolin Fahlke geführt, welches in den kommenden Tagen auf Instagram und unserer Webseite veröffentlicht wird.

### **2. 4. 2. Männertag (19. 11.)**

Der internationale Männertag soll 2025 erstmalig auch in der Landeshauptstadt Beachtung finden. Im besonderen Fokus steht dabei die gesundheitliche Prävention die von Männern durchschnittlich seltener wahrgenommen wird. Gemeinsam mit dem öffentlichen Gesundheitsdienst wird eine Kampagne angestrebt die das Thema niedrigschwellig adressiert.

### **2. 4. 3.Tag gegen Gewalt an Frauen (25.11.)**

Der Tag gegen Gewalt an Frauen wurde im Jahr 2024 mit der traditionellen Hissung der UN-Women Fahne vor dem Rathaus (Stadthaus) begangen. Gemeinsam mit Vertreterinnen der Gewaltschutzeinrichtungen und Beratungsstellen wurde darüber hinaus Öffentlichkeitsarbeit zur Thematik betrieben.

In diesem Jahr ist auf Grund des Umzuges und der Fahnenhissung im Landtag keine eigene Fahnenaktion geplant. Gemeinsam mit besagten Trägern soll ein Infostand am Hauptbahnhof durchgeführt werden um zentral auf das Thema aufmerksam zu machen. Darüber hinaus wird eine Kampagne zum Gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt im Nacht- und Kulturleben angestrebt, die am Aktionstag starten soll.