

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Jahresbericht in der Stadtverordnetenversammlung am 4.3.2026

Vorwort Frauen in Potsdam

Die Ergebnisse der Umfrage ‚Leben in Potsdam 2023‘ zeigen, dass Potsdamerinnen ihre Lebenszufriedenheit und Lebensqualität tendenziell positiver bewerten als männliche Befragte. Sie ordnen sich häufiger in die Kategorien ‚sehr zufrieden‘ und ‚zufrieden‘ ein und bewerten sowohl die Lebensqualität in der Gesamtstadt als auch im eigenen Stadtteil überdurchschnittlich oft als ‚sehr gut‘. Gleichzeitig fallen negative Bewertungen bei Frauen etwas seltener aus.

Auch in der Zukunftseinschätzung zeigt sich ein differenziertes Muster: Frauen äußern etwas seltener sehr optimistische, dafür häufiger eher optimistische Erwartungen. Dies deutet auf eine stabile, moderat positive und möglicherweise realitätsnahe Bewertung der eigenen Lebensperspektiven hin.

Besonders hervorzuheben ist die deutlich stärkere Verbundenheit von Frauen mit ihrer Stadt und ihrem unmittelbaren Wohnumfeld. Frauen geben häufiger an, sich ‚sehr stark verbunden‘ zu fühlen. Aus genderanalytischer Sicht verweist dies auf eine ausgeprägte soziale und alltagsbezogene Verankerung im lokalen Lebensraum („place attachment“). Frauen entwickeln laut Stadtforschung häufiger eine sozial eingebettete Beziehung zu ihrem Wohnumfeld, die durch Nachbarschaftsnetzwerke, Familienbezüge oder lokale Alltagspraktiken geprägt ist. Diese Form der Bindung stellt zugleich ein Potenzial dar: Frauen erleben Potsdam offenbar in besonderem Maße als Lebensort mit hoher Identifikation, sozialer Einbettung und Zugehörigkeit. Für kommunale Gleichstellungs- und Stadtentwicklungspolitik liegt hierin eine wichtige Ressource für Beteiligung, Engagement und soziale Stabilität.

Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2026

Die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam legt hiermit ihren Jahresbericht 2026 vor. Ziel dieses Berichts ist es, zentrale Entwicklungen,

Herausforderungen und Fortschritte in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter, Antisexismus und queeres Leben in Potsdam darzustellen.

Institutionelle Einordnung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Es folgt eine Darstellung der rechtlichen und organisatorischen Verortung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der kommunalen Verwaltungsstruktur sowie Analyse ihrer Funktionen als Schnittstelle zwischen politischer Steuerung, Verwaltungshandeln und gesellschaftlicher Interessenvertretung.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam verfügt über eine rechtlich klar definierte und institutionell abgesicherte Stellung im kommunalen Gefüge. Die rechtliche Grundlage hierfür bildet insbesondere § 18 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg (BbgKVerf), wonach Gemeinden verpflichtet sind, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. In amtsfreien Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohner*innen ist die Funktion hauptamtlich auszugestalten (§ 18 Abs. 2 BbgKVerf).

Darüber hinaus statuiert § 18 Abs. 3 BbgKVerf ein **umfassendes Beteiligungsrecht** der Gleichstellungsbeauftragten. Danach ist ihr Gelegenheit zu geben, **zu allen Maßnahmen und Beschlüssen Stellung zu nehmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern** haben. Dieses Beteiligungsrecht schließt ausdrücklich das Recht ein, sich an die Gemeindevertretung und deren Ausschüsse zu wenden. Zugleich folgt aus der kommunalverfassungsrechtlichen Ausgestaltung, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben **unabhängig wahrnimmt und insoweit keiner fachlichen Weisung unterliegt**.

Diese allgemeinen kommunalverfassungsrechtlichen Vorgaben werden durch die Hauptsatzung der Landeshauptstadt Potsdam konkretisiert. Die Hauptsatzung regelt die organisatorische Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung und stellt sicher, dass ihre Beteiligungs- und Stellungnahmerechte bei gleichstellungsrelevanten Vorhaben und Entscheidungsprozessen verbindlich ausgestaltet sind. Damit wird der gesetzliche Auftrag aus § 18 BbgKVerf auf kommunaler Ebene praktisch umgesetzt und institutionell abgesichert.

Ergänzend ist das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg (LGG) heranzuziehen. Nach § 25 LGG finden dessen Regelungen auf kommunale Gleichstellungsbeauftragte Anwendung,

soweit kommunalrechtliche Vorschriften nicht entgegenstehen. Entsprechende entgegenstehende Regelungen bestehen bei der Landeshauptstadt nicht.

Insgesamt ergibt sich aus dem Zusammenspiel von § 18 BbgKVerf, den entsprechenden Bestimmungen der Hauptsatzung der Landeshauptstadt Potsdam sowie § 25 LGG eine **eigenständige, rechtlich legitimierte Position der Gleichstellungsbeauftragten**. Sie ist **weder als rein administrative Funktion noch als nachgeordnete Beratungsinstanz einzuordnen, sondern als funktional unabhängiges Organ mit gesetzlich verankerten Beteiligungs- und Mitwirkungsrechten im kommunalen Entscheidungs- und Verwaltungsprozess**.

In der Verwaltungspraxis der Landeshauptstadt Potsdam (LHP) agieren die Beauftragte in der inhaltlichen Schwerpunktsetzung grundsätzlich unabhängig. Diese Unabhängigkeit bildet einen konstitutiven Bestandteil ihrer Funktion als Interessenvertretungen.

Zentraler Ausdruck dieser institutionellen Unabhängigkeit ist das Recht der Beauftragten, sich mit eigenständigen Stellungnahmen an die kommunalpolitischen Gremien zu wenden. Mehrere Beauftragte sind als beratende Mitglieder in fachlich einschlägigen Ausschüssen vertreten; darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Stellungnahmen unmittelbar in der Stadtverordnetenversammlung einzubringen. Ergänzend legen alle Beauftragten einmal jährlich einen Bericht vor der Stadtverordnetenversammlung vor. Inhalt, Schwerpunktsetzung und Bewertungsperspektive dieser Stellungnahmen und Berichte unterliegen ausschließlich der Verantwortung der jeweiligen Beauftragten. Dabei ist unerheblich, ob sich die Ausführungen auf politische Entscheidungen oder auf Verwaltungshandeln beziehen.

Die Beauftragten erfüllen ihre Aufgabe nicht als neutrale Instanzen, sondern als advokatorische Interessenvertretungen. Ihr Mandat umfasst ausdrücklich die Beratung von Politik und Verwaltung sowie die Sichtbarmachung von Problemlagen, die ihre jeweilige Zielgruppe betreffen. In diesem Rahmen ist auch eine kritische Auseinandersetzung mit Verwaltungshandeln legitim und erforderlich, sofern diese nachteilige Auswirkungen auf die vertretene Interessensgruppe entfaltet. Ebenso gehört es zum Aufgabenprofil der Beauftragten, das Setzen von Prioritäten, das Ausbleiben von Beteiligung oder die strukturelle Nichtberücksichtigung bestimmter Gruppen in Verwaltungs- und Entscheidungsprozessen zu benennen.

Diese kritische Öffentlichkeit ist jedoch nicht als erster Schritt zu verstehen. Die Beauftragten sind vielmehr bestrebt, Konflikte und Problemlagen zunächst intern zu klären. Bleiben

entsprechende Bemühungen jedoch über einen längeren Zeitraum erfolglos oder erfolgt keine sachgerechte Rückmeldung, sind die Beauftragten berechtigt, diese Defizite – insbesondere dann, wenn sie als Ausdruck struktureller Diskriminierung zu bewerten sind – auch öffentlich zu thematisieren.

Korrespondierend zu dieser Unabhängigkeit besteht eine Mitwirkungs- und Unterstützungspflicht der Verwaltungsmitarbeitenden. Die Umsetzung gleichstellungs- und diversitätsbezogener Rechtsgrundlagen ist Aufgabe der Gesamtverwaltung. Anfragen der Beauftragten sind daher innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens und in sachlich gebotenem Umfang zu beantworten; ihre Einbindung in Konzeptentwicklungen und fachbereichsübergreifende Prozesse ist sicherzustellen. Kann eine Beteiligung einzelner Bereiche trotz vorheriger angemessener Abfrage nicht gewährleistet werden, ist eine nachträgliche Einbindung im regulären Gremienverfahren regelmäßig nicht mehr leistbar. Vor dem Hintergrund, dass die Beauftragten in der Regel nicht über eigenes Personal verfügen, ist es ihnen nicht zumutbar, komplexe gesamtverwaltungsbezogene Prozesse eigenständig nachzuhalten oder zu kompensieren. Eine wirksame Aufgabenwahrnehmung setzt daher verbesserte Prozessstrukturen, geteilte Verantwortung sowie kollegiale Zuarbeit und fachliche Expertise aus den zuständigen Bereichen voraus. Die Bündelung von Beteiligungsmanagement, fachlich-wissenschaftlicher Bearbeitung, Redaktion, statistischer Aufbereitung und Gestaltung in einer einzelnen Funktion ist weder realistisch noch sachgerecht.

Aus dieser Rollenbeschreibung folgt zugleich eine funktionale Abgrenzung bei der Beantwortung kleinen Anfragen und der Erstellung verwaltungsseitiger Stellungnahmen. Beauftragte können bei der Beantwortung kleiner Anfragen nicht aus ihrer advokatorischen Rolle heraustreten und im Sinne einer neutralen Dienststellenperspektive formulieren. Eine Federführung ist daher regelmäßig nicht angezeigt; stattdessen sollten sie beratend eingebunden werden. Entsprechendes gilt für Stellungnahmen der Verwaltung zu Anträgen der Stadtverordnetenversammlung. Eine Ausnahme besteht lediglich dann, wenn die Leitung des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt ausdrücklich in dieser Funktion – und nicht in der Rolle einer Beauftragten – angefragt wird. Bei erheblichem Dissens ist entweder die Möglichkeit einer unabhängigen Stellungnahme der Beauftragten zu nutzen oder die unterschiedlichen Perspektiven sind in der Stellungnahme transparent kenntlich zu machen.

Im Verhältnis zur Öffentlichkeit – insbesondere gegenüber Medienvertreter*innen, in Pressemitteilungen und in sozialen Medien – verfügen die Beauftragten über weitgehende Freiheit in Themensetzung und Kritik. Diese Freiheit wird lediglich durch Persönlichkeitsrechte oder vergleichbare rechtliche Rahmenbedingungen begrenzt. Öffentlich geäußerte Kritik sollte sich dabei primär auf strukturelle Problemlagen beziehen und auf die Verbesserung institutioneller Rahmenbedingungen abzielen.

Die **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragte** umfassen unter anderem:

- die Beratung von Politik und Verwaltung in allen Fragen der Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung,
- die Förderung von Akzeptanz und Sensibilisierung für gleichstellungspolitische Themen innerhalb der Verwaltung sowie in der Stadtgesellschaft,
- die Etablierung von Gleichstellung und Chancengleichheit als fachbereichsübergreifende Querschnittsaufgabe der gesamten Verwaltung,
- die Öffentlichkeitsarbeit zu Themen der Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt,
- die Koordinierung und Vernetzung themenspezifischer Akteur*innen aus Verwaltung, freier Trägerlandschaft und Zivilgesellschaft.

Ziele der Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam verfolgt das übergeordnete Ziel, Chancengleichheit für alle Menschen – unabhängig ihres Geschlechts oder sexuellen Identität – zu gewährleisten. Dabei stehen folgende Schwerpunkte im Fokus:

- Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen, Personen mit Sorgeverantwortung und Personen in nicht-heteronormativen Lebensweisen innerhalb der Verwaltung,
- Thematisierung und Sichtbarmachung von Sexismus sowie die Entwicklung von Maßnahmen zu seiner Bekämpfung,
- Erhöhung realer Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen,
- Erhöhung und Ausbau der Repräsentation von Frauen in Führungspositionen der Verwaltung sowie in kommunalpolitischen Gremien, insbesondere unter

Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit und mit besonderem Fokus auf Bereiche mit hoher Unterrepräsentanz.

Im Folgenden werden ausgewählte Themen dargestellt, die zur Erreichung dieser Ziele beitragen. Zudem werden die Stadtverordneten und die interessierte Öffentlichkeit über relevante Entwicklungen des vergangenen Jahres und einen Ausblick auf das kommende Jahr informiert.

Verwaltungsinterne Gleichstellungsarbeit

Das zentrale Arbeitsfeld der Gleichstellungsbeauftragten liegt in der verwaltungsinternen Gleichstellungsarbeit. Sie wirkt innerhalb der Verwaltung als fachliches Korrektiv und ist in alle Prozesse einzubinden, die die Chancengleichheit der Geschlechter betreffen. Angesichts einer Verwaltungsgröße von nahezu 3 000 Beschäftigten stellt diese umfassende Beteiligungsanforderung eine erhebliche strukturelle Herausforderung dar. Vor diesem Hintergrund wird der Beschluss zur Einrichtung einer Stellvertretung gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ausdrücklich begrüßt¹.

Der Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten ist gesetzlich im LGG verankert und nicht als optionale Beteiligung zu verstehen. Gemeinsam mit dem Personalamt wird derzeit daran gearbeitet, die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten stärker zu standardisieren und prozessual abzusichern. Bislang bestehen weiterhin Verfahren und Entscheidungsprozesse, in denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht frühzeitig beteiligt wird beziehungsweise Mitwirkungsrechte unzureichend berücksichtigt werden. Ziel ist daher die verbindliche Verankerung standardisierter Beteiligungsstrukturen sowie der Aufbau einer verwaltungsweiten Unterstützungskultur. Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe der Gesamtverwaltung und kann nicht allein durch die Beteiligung einer einzelnen Funktionsträgerin gewährleistet werden. Interne Formate wie der 2026 erstmals stattfindende Frauenlunch oder Redebeiträge auf der jährlichen Personalversammlung tragen zusätzlich zur Sichtbarkeit und Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Verwaltung bei.

Ein wesentliches Steuerungsinstrument der internen Gleichstellungsarbeit ist der Gleichstellungsplan gemäß §§ 5–6 LGG. Dieser dient sowohl der systematischen Datenerhebung zur Identifikation struktureller Ungleichheiten als auch der Festlegung konkreter Maßnahmen, die innerhalb eines Vierjahreszeitraums umzusetzen sind. Auch hier besteht weiterhin Klärungsbedarf hinsichtlich des verpflichtenden Charakters: Der Gleichstellungsplan ist keine optionale Konzeption, sondern eine gesetzlich vorgeschriebene Steuerungsgrundlage, deren grundlegende Aussagen für die Verwaltung maßgeblich sind.

¹ 25/SVV/1216 Beschluss der SVV vom 21.01.26

Der Erstellungsprozess hat zugleich ein verwaltungsinternes Gender-Data-Gap sichtbar gemacht. Es ist davon auszugehen, dass relevante Daten grundsätzlich vorhanden sind, deren geschlechterdifferenzierte Aufbereitung jedoch bislang nur in wenigen Bereichen erfolgt. Eine systematischere Datenaufbereitung – perspektivisch möglicherweise im Rahmen einer kommunalen Datenstrategie – ist erforderlich, um Bedarfe präzise zu bestimmen, Wirkungen von Maßnahmen zu evaluieren und einen passgenaueren Gleichstellungsplan für die Landeshauptstadt Potsdam zu entwickeln.

Ein weiterer zentraler Bestandteil der internen Gleichstellungsarbeit ist die Mitwirkung in Personalauswahlverfahren. Aufgrund begrenzter zeitlicher Ressourcen kann eine Teilnahme derzeit nur punktuell erfolgen. Gleichwohl zeigt die Erfahrung, dass bereits die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten die Sensibilität für Gleichstellungsaspekte innerhalb der Auswahlgremien erhöht und entsprechende Kriterien stärker in die Bewertung der Bewerbenden einfließen. Positiv hervorzuheben ist zudem, dass in Auswahlverfahren für Führungspositionen teilweise Fragen zur Diversity-Kompetenz integriert wurden. Diese liefern relevante Erkenntnisse zur Passung der Kandidierenden und tragen damit zur qualitativen Weiterentwicklung der Führungskultur bei.

Schließlich weisen die Datenauswertungen des Gleichstellungsplans deutlich auf eine ausgeprägte horizontale Segregation der Berufsgruppen innerhalb der Stadtverwaltung hin: Zwischen weiblich geprägten und männlich geprägten Tätigkeitsfeldern bestehen teilweise erhebliche Abstände, deren Ursachen und Auswirkungen unter Berücksichtigung tarifrechtlicher Rahmenbedingungen sowie möglicher Gestaltungsspielräume vertieft zu analysieren sind. Eine solche Analyse ist Voraussetzung, um strukturelle Ungleichheiten nachhaltig abzubauen und geschlechtergerechte Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven in allen Berufsbereichen der Verwaltung zu fördern.

Verwaltungsinternes Beschwerdemanagement und Antidiskriminierungsstrukturen

Die Beratungstätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist strukturell begrenzt, sodass die institutionelle Verankerung ergänzender Zuständigkeiten von zentraler Bedeutung ist. Mit der Wiederbesetzung der internen Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) steht nun eine formal zuständige Stelle zur Verfügung, die Beschwerden wegen Diskriminierung – unabhängig von der jeweiligen Diskriminierungsdimension – entgegennimmt und auf Grundlage eines durch Dienstvereinbarung geregelten Verfahrens bearbeitet.

Im Vorjahr war die Gleichstellungsbeauftragte übergangsweise mit der kommissarischen Mitbetreuung zahlreicher Einzelfälle befasst, die sich auf Diskriminierungstatbestände im Sinne des AGG bezogen. Die nun erfolgte strukturelle Klärung der Zuständigkeiten stellt eine erhebliche fachliche und zeitliche Entlastung dar. Dadurch kann die Gleichstellungsbeauftragte ihre Rolle verstärkt als Vertrauensperson sowie als Anlaufstelle für Erstberatung in Fällen von strukturellem und individuellem Sexismus innerhalb der Verwaltung wahrnehmen. Dies betrifft sowohl Vorfälle im Kontakt mit Bürger*innen als auch Ereignisse innerhalb des Kollegiums.

Die Landeshauptstadt Potsdam verfolgt das Ziel, ein institutionelles „Klima des Sprechens“ zu etablieren, dass die niedrigschwellige Meldung von Diskriminierung und Grenzverletzungen ermöglicht und unterstützt. Mit der Schaffung entsprechender Strukturen nimmt die Kommune im landesweiten Vergleich eine Vorreiterrolle ein. Gleichwohl haben bisherige Fallbearbeitungen gezeigt, dass insbesondere im Kontakt mit Bürger*innen weitere Konkretisierungen von Handlungsleitlinien und Interventionswegen erforderlich sind, um Beschäftigten mehr Handlungssicherheit im Umgang mit diskriminierenden Situationen zu geben.

Gleichstellung der Geschlechter und Antisexismusarbeit im gesamtgesellschaftlichen Kontext

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Auseinandersetzung mit Sexismus als strukturellem und gesamtgesellschaftlichem Phänomen bilden einen zentralen Querschnittsbereich der kommunalen Gleichstellungsarbeit. Sexistische Diskriminierung und geschlechtsbezogene Ungleichheiten zeigen sich in unterschiedlichen Lebensphasen und gesellschaftlichen Bereichen – von kultureller Teilhabe über Arbeits- und Lebensbedingungen

bis hin zu Sicherheit im öffentlichen Raum. Entsprechend verfolgt die Gleichstellungsarbeit in Potsdam einen themenübergreifenden Ansatz, der Sensibilisierung, Vernetzung und strukturelle Verankerung von Antisexismusarbeit miteinander verbindet.

Ein zentrales Instrument der Sichtbarmachung und gesellschaftlichen Auseinandersetzung stellen die jährlich stattfindenden Brandenburgischen Frauenwochen dar. Im Jahr 2026 wurden bisher ca. 35 Veranstaltungen angemeldet. Ein deutlicher Anstieg zu den vergangenen Jahren. Die Landeshauptstadt selbst führt ein Frauenlunch zur verwaltungsinternen Vernetzung sowie eine Auftaktveranstaltung in Kooperation mit dem Autonomen Frauenzentrum (AFZ) und dem Landkreis Potsdam-Mittelmark durch. Die hohe Zahl eingereicherter Projektanträge verdeutlicht die große zivilgesellschaftliche Dynamik im Themenfeld Geschlechtergerechtigkeit; erstmals konnten jedoch nicht alle Anträge berücksichtigt werden, denn gleichzeitig ist eine rückläufige Landesförderung zu verzeichnen, was trotz gebündelter kommunaler Ressourcen zu Einschränkungen in der Projektförderung führt.

Ein weiteres Handlungsfeld betrifft geschlechtsspezifische Aspekte von Altersarmut und Lebenslagen älterer Frauen. Hierzu besteht ein beginnender fachlicher Austausch mit dem Seniorenbeirat. Ein Ziel könnte die stärkere Verankerung der Geschlechterperspektive im kommunalen Seniorenplan sein. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Integration von Gleichstellungsaspekten in seniorenpolitische Planungsprozesse weiterhin verstärkter fachlicher und politischer Bemühungen bedarf.

Im Bereich Antisexismus im öffentlichen Raum wurde Potsdam im Rahmen des Bündnisbeitritts „Gemeinsam gegen Sexismus“ im Jahr 2025 als Modellkommune ausgewählt. Der hierzu durchgeführte Aktionstag gegen Sexismus setzte einen Schwerpunkt auf Clubs und Nachtleben, nachdem im Vorfeld vermehrt Vorfälle wie der Einsatz von K.-o.-Tropfen und sexuelle Belästigung gemeldet worden waren. Die Beteiligung der Clubszene war insgesamt positiv, insbesondere bei Einrichtungen mit bereits bestehender Sensibilität für das Thema. Gleichzeitig zeigte sich, dass größere und etablierte Einrichtungen teilweise schwerer zu erreichen sind. Zwar besteht in Teilen der Clubszene ein deutliches Interesse an einer Fortführung der Zusammenarbeit, jedoch fehlen derzeit sowohl auf Seiten der Einrichtungen als auch im Büro der Gleichstellungsbeauftragten ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen für eine nachhaltige strukturelle Verstärkung.

Insgesamt wird deutlich, dass Antisexismusarbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe weiterhin einen hohen Handlungsbedarf aufweist und dauerhaft in unterschiedlichen Politikfeldern und Lebensbereichen verankert werden muss. Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt hierbei eine zentrale Rolle in der Initiierung, Koordination und Vernetzung entsprechender Maßnahmen. Ziel bleibt die langfristige Sensibilisierung gesellschaftlicher Akteur*innen, die Stärkung geschlechtergerechter Strukturen sowie die Verbesserung von Schutz- und Teilhabebedingungen für Frauen und Mädchen in Potsdam.

Gewaltschutz und Prävention

Der angespannte Wohnungsmarkt wirkt sich erheblich auf die Verweildauer der Bewohnerinnen in den Schutzeinrichtungen aus. Der Übergang in eigenständigen Wohnraum verzögert sich zunehmend, sodass Frauen und ihre Kinder im Durchschnitt länger in den Einrichtungen verbleiben. In der Folge stehen - trotz vorhandenen politischen Willens und bereitgestellter finanzieller Mittel - weiterhin nicht ausreichend Schutzplätze zur Verfügung.

Das Thema Gewalt gegen Frauen und Mädchen erfährt in Potsdam insgesamt eine steigende Aufmerksamkeit in lokalen Medien und Stadtgesellschaft. Dies spiegelt sich auch in der intensiven Zusammenarbeit mit den Trägern der Gewalt- und Opferschutzarbeit wider, insbesondere im Arbeitskreis Opferschutz sowie im Rahmen öffentlichkeitswirksamer Aktionen und Kampagnen, etwa zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen (25. November) oder der Teilnahme an der weltweiten Aktion „One Billion Rising“ (14. Februar).

Als etabliertes und weithin sichtbares Präventionsformat ist zudem der jährlich stattfindende Weltmädchentag hervorzuheben, der unter Federführung der Kinder- und Jugendbeauftragten und in Kooperation mit dem Mädchentreff „Zimtziehen“ umgesetzt wird. Dieses Format stellt einen wichtigen Baustein geschlechtersensibler Präventionsarbeit dar und bietet Anknüpfungspunkte für eine weitere Stärkung sowohl gendersensibler Bildungs- und Empowermentangebote als auch klassischer Präventionsansätze. Ziel ist es, strukturelle Ursachen geschlechtsspezifischer Gewalt frühzeitig zu adressieren und langfristig zu reduzieren.

Alleinerziehende und Armutsrisiken als fortbestehendes gleichstellungspolitisches

Schwerpunktthema

Alleinerziehende stellen in Potsdam weiterhin eine bedeutende gleichstellungspolitische Zielgruppe dar, da sie überdurchschnittlich häufig von Armutsrisiken und strukturellen Belastungen betroffen sind. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse der Bürgerumfrage „Leben in Potsdam 2023“, dass Alleinerziehende trotz dieser Herausforderungen eine insgesamt hohe Zufriedenheit mit ihrem Leben und ihrem Wohnort aufweisen. So liegt der Anteil der mit ihrem Leben „zufriedenen“ Alleinerziehenden bei 74,8 %, während 56,3 % angeben, sehr gern in Potsdam zu leben. Auch die Bewertung der Lebensqualität in der Stadt fällt mit 34,2 % „sehr gut“ überdurchschnittlich aus, ebenso die emotionale Verbundenheit mit Potsdam (28,0 % „sehr stark“).

Diese Ergebnisse weisen auf eine starke lokale Bindung und eine grundsätzlich positive Stadtwahrnehmung hin, die zugleich vor dem Hintergrund erhöhter sozialer Belastungen interpretiert werden muss. Im Wohnbereich zeigt sich, dass Alleinerziehende überwiegend zur Miete wohnen (47,1 % bei privaten Vermietenden; 21,0 % kommunale Wohnungsunternehmen), während Eigentum deutlich seltener ist (17,6 %). Auch Umzüge erfolgen bei Alleinerziehenden überwiegend aus privaten Gründen (50 %), was auf familien- und betreuungsbezogene Mobilitätsentscheidungen hinweist.

Vor diesem Hintergrund wurde am 02. April 2025 erstmalig ein kommunaler Aktionstag für Alleinerziehende durchgeführt, der künftig im zweijährigen Turnus wiederholt werden soll. Die Veranstaltung wurde sehr gut angenommen und bestätigte sowohl die hohe Relevanz des Themas als auch den Bedarf an Austausch-, Informations- und Unterstützungsangeboten. Gleichzeitig zeigt sich weiterhin die strukturelle Schwierigkeit, Alleinerziehende als Zielgruppe verlässlich zu erreichen, da hohe Alltagsbelastungen, Zeitknappheit und teilweise geringe institutionelle Anbindung Zugangsbarrieren darstellen.

Bewährte Unterstützungsangebote wie das Projekt „Hurra, es ist Sonntag“ haben sich als besonders erfolgreich erwiesen und leisten einen wichtigen Beitrag zur sozialen Teilhabe und Entlastung Alleinerziehender. Eine kontinuierliche Förderung und Weiterentwicklung solcher niedrigschwelliger Formate ist daher gleichstellungspolitisch angezeigt.

Angesichts der hohen Zahl Alleinerziehender in Potsdam, ihrer spezifischen sozialen Lage sowie der in der Bürgerumfrage sichtbar werdenden starken lokalen Bindung soll das

Themenfeld Alleinerziehende und Armutsprävention auch künftig ein zentrales Fokusthema der Gleichstellungsbeauftragten bleiben. Ziel ist die nachhaltige Verbesserung von Teilhabechancen, Unterstützungsstrukturen und Lebensbedingungen dieser Zielgruppe im kommunalen Kontext.

Teilhabe, Sicherheit und Infrastruktur queerer Menschen in Potsdam

Die Situation queerer Menschen in Potsdam ist derzeit von strukturellen Veränderungen in Infrastruktur, Verwaltungspraxis und Förderlandschaft sowie von sicherheits- und jugendpolitischen Herausforderungen geprägt.

Mit der Schließung des bisherigen Standorts von La Leander im Holländischen Viertel ist ein zentraler queerer Begegnungs- und Veranstaltungsort entfallen. Die geplante Neueröffnung im Potsdamer Kreativquartier im September 2026 stellt perspektivisch eine wichtige Reetablierung queerer Infrastruktur dar, führt jedoch aktuell zu einer temporären Versorgungslücke im Stadtgebiet.

Im Bereich der rechtlichen Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt zeigen aktuelle Daten des Standesamts einen deutlichen Bedarf: Seit August 2024 haben 217 Personen die Abgabe einer Erklärung zur Änderung ihres Geschlechtseintrags angemeldet. 208 Personen haben eine entsprechende Erklärung tatsächlich abgegeben (Seit November 2024).

Dies verdeutlicht sowohl die Relevanz geschlechtlicher Selbstbestimmung als auch Anpassungserfordernisse in der kommunalen Verwaltung. Insbesondere besteht weiterhin Bedarf zur Überarbeitung interner und externer Dokumente und Formulare, in denen Geschlecht abgefragt wird, um diskriminierungsfreie und rechtssichere Verfahren zu gewährleisten.

Die Umsetzung des queeren Aktionsplans ist in weiten Teilen erfolgt; nahezu alle vorgesehenen Fördermittel wurden eingesetzt, unter anderem für Maßnahmen im öffentlichen Personennahverkehr (ViP), einen queeren Stadtplan sowie die Organisation von Aktionstagen. Eine noch ausstehende interne Schulung wird im Rahmen des Gleichstellungsplans sowie der Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt integriert umgesetzt.

Gleichzeitig zeigt sich eine rückläufige Förderlandschaft im Bildungsbereich. Mit der Beendigung des landesgeförderten Projekts „Schule unterm Regenbogen“ ist ein etabliertes Angebot zur queersensiblen Bildungsarbeit entfallen. Entsprechende Anfragen von Schulen werden inzwischen teilweise an Träger aus Berlin verwiesen, was auf eine Angebotslücke in der Landeshauptstadt Potsdam hinweist und den Bedarf nach lokalen Bildungs- und Beratungsstrukturen unterstreicht.

Auch im Bereich Sicherheit bestehen Herausforderungen: Berichtet wurden Vorfälle im Stadtteil Golm sowie im Kontext queerer Veranstaltungen. Diese Ereignisse verweisen auf fortbestehende Diskriminierungs- und Gewaltpotenziale und unterstreichen die Notwendigkeit präventiver Maßnahmen sowie sicherer Räume für queere Menschen.

Vor diesem Hintergrund wird die Einrichtung eines queeren Jugendclubs – vorzugsweise durch Qualifizierung und Erweiterung bestehender Angebote – als zielführende Maßnahme bewertet. Ein solcher Ort könnte niedrigschwellige Beratung, Schutzraumfunktion und Community-Anbindung für queere Jugendliche gewährleisten, ohne dass hierfür zwingend neue räumliche Infrastruktur geschaffen werden muss.

Insgesamt zeigen die Entwicklungen, dass queeres Leben in Potsdam sowohl durch positive strukturelle Fortschritte als auch durch infrastrukturelle Lücken und sicherheitsbezogene Herausforderungen gekennzeichnet ist. Eine kontinuierliche kommunale Unterstützung in den Bereichen Infrastruktur, Verwaltungspraxis, Bildung und Jugendarbeit bleibt daher zentral für die Förderung von Teilhabe, Sicherheit und Sichtbarkeit queerer Menschen in der Stadt.

Zusammenarbeit mit Politischen und zivilen Akteur*innen

Die Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsarbeit der Landeshauptstadt Potsdam, politischen Gremien sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen ist durch etablierte Kooperationsformate geprägt, weist jedoch zugleich strukturelle Herausforderungen hinsichtlich Beteiligung, Kontinuität und Ressourcensicherung auf.

Ein zentrales Instrument der überparteilichen Vernetzung stellen die sogenannten Fraktionärinnenrunden dar, in denen weibliche Mitglieder der Stadtverordnetenversammlung (SVV) fraktionsübergreifend zusammenarbeiten, um frauenpolitische Anliegen gemeinsam voranzubringen. Dieses Format besitzt ein hohes

Potenzial zur Bündelung politischer Wirksamkeit, wird jedoch aufgrund der hohen Mehrfachbelastung ehrenamtlicher Mandatsträgerinnen – insbesondere bei bestehender Sorgeverantwortung – bislang nur eingeschränkt genutzt. Hieraus ergibt sich ein struktureller Spannungsbereich zwischen politischer Partizipation und Vereinbarkeitsanforderungen.

Diese Problemlage spiegelt sich auch in der Entwicklung der Geschlechterverhältnisse innerhalb der SVV wider: Seit Beginn der laufenden Legislaturperiode ist ein überdurchschnittlicher Rückgang weiblicher Mandatsträgerinnen zu verzeichnen, bedingt durch mehrere Rücktritte von Frauen, die teilweise mit Vereinbarkeitsbelastungen begründet wurden. Da Nachrückverfahren überwiegend nicht zu einer erneuten Besetzung mit Frauen führten, hat sich der Frauenanteil in der SVV deutlich reduziert. Potsdam hebt sich damit hinsichtlich der geschlechterparitätischen Zusammensetzung politischer Gremien nicht mehr in dem Maße von anderen Landkreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs ab wie in früheren Jahren.

Die fachliche Expertise der Gleichstellungsbeauftragten wird in politischen Entscheidungsprozessen bislang nur punktuell einbezogen. Eine systematische Nutzung ihrer Beratungskompetenz erfolgt im Wesentlichen im Rahmen der Fraktionärinnenrunden, während andere politische Gremien diese Ressource bislang selten in Anspruch nehmen. Hier besteht Entwicklungspotenzial für eine stärker institutionalisierte Einbindung gleichstellungspolitischer Fachperspektiven in kommunale Entscheidungsstrukturen.

Auf zivilgesellschaftlicher Ebene stellt das Autonome Frauenzentrum Potsdam den wichtigsten Kooperationspartner der kommunalen Gleichstellungsarbeit dar. Dessen Geschäftsstelle wird durch das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt gefördert und ist im Haus am Alten Markt angesiedelt, gemeinsam mit zentralen landesweiten frauenpolitischen Verbänden (Frauenpolitischer Rat Brandenburg, Netzwerk Brandenburgischer Frauenhäuser, Kontakt- und Koordinierungsstelle für Mädchenarbeit sowie der KIKO). Diese räumliche Bündelung schafft einen einzigartigen frauen- und gleichstellungspolitischen Knotenpunkt mit hoher fachlicher Dichte und Synergiepotenzial.

Die langfristige Finanzierung dieser Struktur ist jedoch unsicher. Bereits im Herbst wurden erste Unklarheiten hinsichtlich der Landesförderung deutlich. Eine nicht verlässliche oder reduzierte Landesfinanzierung hätte erhebliche Auswirkungen auf den Fortbestand der Geschäftsstelle und damit auf das Gesamtprojekt, da die Landeshauptstadt Potsdam

entstehende Defizite voraussichtlich nicht kompensieren könnte. Dies würde den Verlust einer landesweit bedeutsamen Infrastruktur der Frauen- und Gleichstellungsarbeit bedeuten.

Die Räumlichkeiten des Frauenzentrums zeichnen sich durch eine niedrighschwellige und barrierearme Nutzbarkeit aus und stehen sozialen Projekten – insbesondere mit frauenspezifischem Fokus – zur Verfügung. Die Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Träger wird durch jährlich vereinbarte Zielvereinbarungen strukturiert, in denen gemeinsame Projekte, thematische Schwerpunkte und Kooperationsvorhaben festgelegt werden. Diese Form der strategischen Abstimmung trägt zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der frauenpolitischen Arbeit in Potsdam bei, ist jedoch zugleich von der Stabilität der institutionellen Rahmenbedingungen abhängig.

Abschluss

Das vergangene Jahr war von intensiven Debatten und politischen Auseinandersetzungen geprägt. Ein zentraler Schwerpunkt lag dabei auf der Wahl zur Oberbürgermeisterin, in deren Kontext die Themen Geschlecht der Kandidierenden, Vielfalt und Chancengleichheit eine erhöhte Aufmerksamkeit erhielten. Dass Potsdam nun von einer Oberbürgermeisterin geführt wird, wird als positives Signal für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit gewertet – auch mit Blick auf die Verwaltungskultur innerhalb der Stadtverwaltung.

Die grundlegenden Ziele der Gleichstellungsarbeit in Potsdam bleiben dennoch unverändert: personalisierten und strukturellen Sexismus abbauen und Chancengleichheit herstellen.

Potsdam ist eine Stadt die seit jeher von Vielfalt geprägt ist und sich durch eine hohe Akzeptanz unterschiedlicher Lebensweisen auszeichnet. Gleichzeitig steht sie nicht isoliert da: Gesellschaftliche und politischen Entwicklungen in Brandenburg wirken auch hier hinein. In Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Polarisierung und eines erstarkenden Rechtspopulismus kommt der Politik – insbesondere den Stadtverordneten – eine besondere Verantwortung zu, Vielfalt und die Sichtbarkeit von queeren Menschen und Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu sichern.

Es ist essenziell, Beschlussvorlagen und politischen Entscheidungen zu erkennen, die die Teilhabe von Frauen beschränken und tradierte Rollenbilder in ihrer Wirkung verstärken.

Wenn politische Entscheidungen darauf abzielen, queere Menschen beispielsweise bei Fördermaßnahmen auszuschließen, bedarf es einer klaren und entschiedenen Gegenposition. Kommunalpolitische Verantwortung bedeutet, dafür Sorge zu tragen, dass Potsdam ein sicherer Ort für alle Menschen bleibt – unabhängig ihrer sexuellen Identität, ihrer Lebensweise oder ihrem Geschlecht.

Für Rückfragen steht die Gleichstellungsbeauftragte gerne zur Verfügung.