



STADT COTTBUS  
CHÓSEBUZ

# Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Cottbus/Chósebuz für das Jahr 2017

vor der Stadtverordnetenversammlung Cottbus

am 28. März 2018 um 14:00 Uhr  
im Stadthaus Cottbus

## **Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Cottbus/Chósebuz auf der 38. Tagung der Stadtverordnetenversammlung Cottbus am 28.03.2018**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,  
sehr geehrte Frau Bürgermeisterin,  
sehr geehrte Damen und Herren Stadtverordnete,  
sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Gäste,

vielen Dank, dass Sie mir in Ihrer heutigen Sitzung wieder die Gelegenheit geben, über ausgewählte Schwerpunkte meiner Arbeit im Jahr 2017 zu berichten.

- ***Geplante Kreisgebietsreform der Landesregierung***

Das Jahr 2017 startete für mich als Gleichstellungsbeauftragte so wie es 2016 geendet hatte. Nämlich mit der weiteren Beschäftigung mit dem Referentenentwurf der Landesregierung zum Gesetz zur Neugliederung der Landkreise und kreisfreien Städte im Land Brandenburg und zur Änderung anderer Gesetze (BbgLkNG). Dieser war, wie Sie wissen, Anfang Dezember 2016 vom Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK) Brandenburg veröffentlicht und die Landkreise und kreisfreien Städte waren um Stellungnahmen gebeten worden.

Von diesem Gesetzentwurf waren auch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (KGBA) direkt in den Landkreisen betroffen, die zusammengelegt werden sollten. Gleichstellungsbeauftragten der kreisfreien Städte waren indirekt betroffen. Daher galt es, sich in diesen Diskussionsprozess mit einer Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der KGBA des Landes Brandenburg einzubringen. Generell wären durch die Zusammenlegung von mehreren Kreisen die Stellen von KGBA in den Landkreisen reduziert und gleichzeitig die kreislichen Gebiete für die Aufgabenwahrnehmung der KGBA vergrößert worden. Denn KGBA arbeiten nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg (LGG) als behördliche GBA nach innen in die Verwaltung als auch nach außen in das Gemeindegebiet hinein. Vor allem in dem neu angestrebten Kreis Niedersachsen wären die KGBA besonders betroffen gewesen. Hier wäre von drei kreislichen GBA eine Stelle übrig geblieben in einem Landkreis mit rund 5.000 km<sup>2</sup> Fläche und ca. 378.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Der Gesetzentwurf sah in punkto KGBA erst einmal keine Veränderungen vor. Sie waren im Entwurf einfach vergessen worden. Insgesamt hätte sich mit der angestrebten Verwaltungsreform die Anzahl der hauptamtlichen KGBA auf Kreisebene, die auch gleichzeitig nach LGG behördliche GBA sind, voraussichtlich auf 10 nach dem 1. Entwurf bzw. 12 KGBA mit dem 2. überarbeiteten Gesetzentwurf reduziert. Damit wäre nach Auffassung der LAG der KGBA der in § 18 Abs. 1 BbgKVerf verankerte Verfassungsauftrag der Gemeinden, auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherheit hinzuwirken, ad absurdum geführt worden. Denn für mehr Einwohnerinnen und Einwohner sowie mehr Verwaltungsmitarbeitende als Einzelkämpferin zuständig zu sein und dies gleichzeitig ohne eine Stellvertretung wäre praktisch gar nicht möglich gewesen.

Als KGBA habe ich den Prozess der Erarbeitung einer gemeinsamen Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der KGBA maßgeblich gesteuert und inhaltlich gestaltet. Die in mehreren Beratungen erarbeitete gemeinsame Stellungnahme der LAG mit sehr konkreten Vorschlägen zur Änderung des Entwurfes des BbgLkNG sowie der Brandenburgischen Kommunalverfassung (BbgKVerf) wurde mit Datum vom 25.02.2017 an den Minister für Inneres und Kommunales des Landes Brandenburg sowie andere Gremien der Landesregierung, des Landtages sowie der frauenpolitischen und kommunalen Arbeit auf Landesebene übersandt. Ebenso erarbeitete ich für unsere eigene Verwaltung zwei Stellungnahmen, die z. T. in die Stellungnahme der Stadt Cottbus an das MIK einfloss. In der 2. Stellungnahme machte ich auf die praktischen Auswirkungen der angestrebten Reform auf die frauen- und männerpolitische Infrastruktur unserer Stadt aufmerksam. [siehe Anlage 1-3 – Stellungnahmen vom 18.01.2017, 04.08.2017 sowie vom 25.02.2018]

Insgesamt kann eingeschätzt werden, dass die Beschäftigung mit der Kreisgebietsreform sehr viel Zeit und Ressourcen beansprucht hat.

- **Brandenburgische Frauenwoche**

Vom 3. bis 12. März 2017 fand zum 27. Mal in unserer Stadt die Brandenburgische Frauenwoche statt. Sie stand unter dem landesweiten Motto „Frauen MACHT faire Chancen“ und setzte sich thematisch mit der gesellschaftlichen und politische Teilhabe von Frauen und Mädchen auseinander.

Wie ich Ihnen bereits schon einmal berichtet habe, koordiniere ich alle Veranstaltungen und führe alle damit notwendigen konzeptionellen und organisatorischen Aufgaben aus. Dazu gehört auch, im Vorfeld alle frauenpolitischen und auch politischen Akteurinnen anzusprechen und in die Organisation der Frauenwoche einzubeziehen. Die politischen Akteurinnen entscheiden selbst, ob sie sich und wie sie sich in die Cottbuser Frauenwoche einbringen. Voraussetzung für eine Teilnahme ist jedoch, dass das durch den Beirat der Brandenburgischen Frauenwoche<sup>1</sup> landesweit ausgerufene Motto der Frauenwoche inhaltlich aufgegriffen wird. Daher wechselt die Beteiligung der kommunalen Akteurinnen oder Akteure von Jahr zu Jahr. Im vergangenen Jahr wirkten 18 verschiedene Akteurinnen am Programm der Cottbuser Frauenwoche mit. In diesem Jahr waren es insgesamt 17 Organisatorinnen. Die meisten dieser Akteurinnen bringen sich komplett ehrenamtlich in die Arbeit des Vorbereitungsgremiums ein. In der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Veranstaltungen sind die Akteurinnen an das Motto der Frauenwoche gebunden. D.h., die Veranstaltungen müssen beim jährlich wechselnden Thema unbedingt einen frauenpolitischen Anspruch erfüllen. Erfolgt dies nicht, wird der Vorschlag abgelehnt. Daneben gibt es begleitende Veranstaltungsangebote wie z. B. den Weltgebetstag der Frauen, das FrauenFrühstücksTreffen, die Erkundungstour durch Brandenburg, Lesungen oder Kabarett, die als Rahmenveranstaltungen in das Programm begleiten.

Die Veranstaltungen werden überwiegend über Spenden oder Eigenmittel der freien Träger und anderen mitwirkenden Organisationen finanziert. Daher ist eine finanzielle Selbstbeteiligung der Träger und Mitwirkenden, die Veranstaltungsangebote einreichen, unerlässlich. Eine finanzielle Unterstützung kann nur in einem bescheidenen Rahmen erfolgen und vorbehaltlich der durch die Schirmfrau und die Gleichstellungsbeauftragte eingeworbenen Spenden. Als Gleichstellungsbeauftragte beantrage ich eigenverantwortlich Fördermittel für die Eröffnungsveranstaltung beim Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) und rechne diese entsprechend wieder ab. Hierzu war noch im Jahr 2017 ein Anteil der Stadt Cottbus in Höhe von 20 Prozent und in diesem Jahr von 40 Prozent notwendig. Gemeinsam mit der Schirmfrau der Frauenwoche, die durch die Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag der mitwirkenden Träger und Organisationen gewonnen wird, werden jährlich im Vorfeld der Frauenwoche Spenden für die Veranstaltungen eingeworben. Dies gelang in den 23 Jahren, in denen Cottbus seine eigene Schirmfrau hat, immer. Andere Gemeinden und Landkreise in Brandenburg betreiben diesen Aufwand nicht.

Die Gesamtkosten dieser Frauenwoche beliefen sich 2017 auf 9.847,00 EUR. Sie wurde aus eingeworbenen Spenden in Höhe von 7.770,00 EUR, Fördermitteln des LASV in Höhe von 1.556,00 für die Eröffnungsveranstaltung sowie einem kleinen Teil an Eigenmitteln der Stadt in Höhe von 500,00 EUR finanziert.

Zu den 17 Veranstaltungen, die im vergangenen Jahr durchgeführt wurden, konnten ca. 1.680 Interessierte begrüßt werden. In diesem Jahr nahmen rund 2.000 Frauen und Männer an den 17 Veranstaltungen teil. Erfreulicherweise steigt auch der Anteil der Männer an den Veranstaltungen. Er beträgt mittlerweile schon 18 Prozent. Männer nehmen dabei nicht nur zu kulturellen Höhepunkten wie dem traditionellen Kabarett-Abend, sondern z. B. auch an Lesungen, Ausstellungseröffnungen, Vorträgen oder Diskussionsrunden teil. Bemerkenswert ist, dass seit ein Teil der Veranstaltungen mittlerweile bereits Monate vorher ausgebucht ist. Das trifft z. B. auf die Cottbuser Eröffnungsveranstaltung (2017: 200 Anmeldungen; 2018: 226 Anmeldungen), die Erkundungstour (jährlich 50 Beteiligte), das politische Frauen-Frühstück mit einer Bundespolitikerin (2017: 30, 2018: 34 Teilnehmende), das FrauenFrühstücksTreffen der Ortsgruppe Cottbus des Vereins Frauenfrühstückstreffen in Deutschland e. V. (2017 und 2018: eine Veranstaltung mit ca. 340 Teilnehmerin-

---

<sup>1</sup> Der Beirat Brandenburgische Frauenwoche ist beim Frauenpolitischen Rat (FPR) des Landes Brandenburg angesiedelt. Er ist ein ehrenamtliches Gremium, dem acht Vertreterinnen der Mitgliedsorganisationen des FPR angehören. Der FPR ist ein Zusammenschluss von derzeit 22 Frauenverbänden, -organisationen, -vereinen sowie Frauengruppen der Gewerkschaften, Kirchen und Parteien im Land Brandenburg, der partei- und konfessionsübergreifend zusammen arbeitet.

nen), die interkulturelle Begegnung deutscher und ausländischer Frauen der Kontaktstelle „Frauen für Frauen“ des Demokratischen Frauenbundes Landesverband Brandenburg e. V. (2017: 48 Teilnehmerinnen, 2018: 54 Teilnehmerinnen) und für die Abschlussveranstaltung mit einem Kabarett (2017: 400 Teilnehmende, 2018: 440 Teilnehmende) zu. Auch in diesem Jahr setzte sich dieser Trend bereits zum 3. Mal in Folge so fort. Die Frauenwoche gehört zu den positiven und wichtigsten frauenpolitischen Höhepunkten des Jahres, in der sich nicht nur viele Menschen begegnen, sondern wo miteinander kommuniziert, aufeinander gehört und man sich füreinander engagiert. Hier werden Vorschläge unterbreitet und aufgegriffen und werden Defizite in der Gleichstellung von Frauen und Mädchen benannt, denn die Gleichberechtigung ist auch heute – 68 Jahre seit dem Inkrafttreten des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes am 23. Mai 1949 – noch immer nicht vollständig erreicht. Solange dies so ist, ist die Frauenwoche nach wie vor notwendig. Und wenn ein einzelner Mann sich öffentlich gegen die Frauenwoche äußert, ändert dies auch nichts an dieser Tatsache.

Es gibt nämlich nach wie vor Handlungsbedarfe in der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern, die genannt werden müssen. Beispielhaft seien die drei Themen Rente, politische Partizipation von Frauen und der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft genannt. Die durchschnittliche Altersrente eines Brandenburgers betrug im Dezember 2014 1.111 Euro. Frauen erhielten eine durchschnittliche Altersrente von 830 EUR<sup>2</sup>.

Betrachtet man die politische Partizipation von Frauen, so fällt einem zuerst auf, dass Frauen in den jeweiligen politischen Parlamenten bzw. kommunalen Gemeindevertretungen grundsätzlich nicht adäquat vertreten sind, obwohl sie den größeren Bevölkerungsanteil stellen. Und da ist es völlig egal, welche Ebenen man hier betrachtet. So hat der Landtag Brandenburg derzeitig einen Männeranteil von 61,4 Prozent. Das sind 54 Mandatsträger. Von den insgesamt 88 Abgeordneten sind 34 Frauen = 38,6 Prozent. Hinzu kommt, dass der Frauenanteil seit der 4. Legislaturperiode (2004-2009) rückläufig ist, denn damals waren 39 der Abgeordneten weiblich, was einem Anteil von 44,3 % entsprach. Die Brandenburgische Kommunalpolitik wird in der Mehrheit auch von Männern verantwortet. Dreiviertel der Kreistagsmandate liegen in Männerhänden. In den brandenburgischen Gemeindevertretungen beträgt der Männeranteil 77 Prozent. In der Cottbuser Stadtverordnetenversammlung beträgt er gegenwärtig 74 Prozent. D.h., 34 Männer und 12 Frauen = 26 Prozent von 46 Stadtverordneten tragen ein Mandat als Stadtverordnete. Zur Kommunalwahl im Mai 2014 waren es noch 13 Frauen = 28,3 Prozent. Bundesweit gibt es in der Kommunalpolitik nur ca. 9,5 Prozent Landräinnen und ca. 10 Prozent Bürgermeisterinnen, d.h. Frauen in Führungspositionen. Von den derzeitig 14 Landkreisen in Brandenburg wird ein Kreis von einer Landräerin geführt. Bei den vier kreisfreien Städten ist keine Oberbürgermeisterin mehr vertreten.

Der Frauenanteil bei Professuren in Brandenburg stieg 2014 um 3,5 Prozent gegenüber 2008 und liegt jetzt bei 23 Prozent (Bundesdurchschnitt 2014: 21,3 Prozent gegenüber 17,4 Prozent im Jahr 2008 = 3,9 Prozent Steigerung). An der BTU Cottbus-Senftenberg liegt der Frauenanteil an den ordentlichen Professuren bei insgesamt 17 Prozent. Den höchsten Frauenanteil an den ordentlichen Professuren verzeichnet die Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Musik mit rund 43 Prozent, den niedrigsten Frauenanteil an den ordentlichen Professuren hat die Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Stadtplanung mit rund 10 Prozent.

Deshalb greift die Frauenwoche immer wieder auch diese defizitären Themen auf.

Ich freue mich sehr, dass auch immer wieder einzelne Stadtverordnete die Frauenwoche durch persönliche Einzelspenden Ihrer Fraktionsmitglieder unterstützen. Dafür danke ich Ihnen auf das Herzlichste. Es ist Brauch, dass alle Sponsorinnen und Sponsoren auf der Eröffnungsveranstaltung öffentlich benannt werden. Regelmäßig spendende Unternehmen und Einzelpersonen sind im Programmheft der Frauenwoche mit Firmenlogo vertreten bzw. werden hier aufgeführt. Ebenso werden sie in der weiteren Presse- und Öffentlichkeitsarbeit hervorgehoben.

---

<sup>2</sup> Rentenversicherung in Zeitreihen, 2015

- **Männerpolitische Arbeit**

In meinem letzten Tätigkeitsbericht informierte ich Sie über meine Zusammenarbeit mit der in Cottbus tätigen Berlin-Brandenburger Väterinitiative (BBVI) e. V. und anderen Männer-/Väternvereinen und -initiativen. Diese Zusammenarbeit setzte sich auch 2017 aktiv fort.

Im Juli und August befasste sich der Unterausschuss Jugendhilfeplanung (UA JHP) und nachfolgend der Jugendhilfeausschuss (JHA) mit den Anträgen zur Familienförderung 2018. Dem zur Verfügung stehenden finanziellen Volumen von 520.000 EUR im HH standen Anträge in Höhe von 1.047.602 EUR gegenüber. Zudem wurden in der Diskussion erste Schwerpunkte für eine künftige Förderung gesetzt, so u. a., dass die Familienzentren in Cottbus erhalten werden müssen und mit je einer VZE ausgestattet werden sollen. Damit erhöhte sich das Antragsvolumen auf insgesamt 1.058.902 EUR.

In der Diskussion des UA JHP im Juli 2017 wurde die Auslastung/Nachfrage des Angebotes der Berlin-Brandenburger Väterinitiative (BBVI) e. V. und die Vernetzung des Trägers mit Anderen kritisch betrachtet. In Folge dessen wurde der BBVI e. V. in Aussicht gestellt, dass das „Väterprojekt“, das 2016 eine neue inhaltliche Ausrichtung („Feintuning für werdende Väter“) erfuhr, künftig eventuell nicht mehr gefördert wird. Ein finanzieller Wegfall der antragsgemäßen Förderung für 2018 hätte das bisherige Angebot der BBVI e. V. geschwächt und wäre gleichstellungspolitisch gesehen nicht zukunftsorientiert gewesen.

Daher brachte ich mich in diesen Diskussionsprozess mit einer Stellungnahme und Teilnahme an der Sitzung des UA JHP am 29.08.2017 ein [siehe Anlage 4]. Im Ergebnis des länger dauernden Diskussionsprozesses konnte die völlige Streichung der beantragten 45.000 EUR verhindert werden. Der Träger musste allerdings eine Kürzung der bisherigen Finanzierung für dieses Projekt um 5.000 EUR akzeptieren.

Regelmäßig finden nach wie vor Gespräche und Treffen zwischen mir und der BBVI e. V. statt, in denen wir uns über die männerpolitische Arbeit und gesellschaftspolitische Veränderungen und daraus resultierende mögliche Angebote in unserer Stadt austauschen.

Denn traditionelle Rollenbilder und ihre Folgen halten sich in weiten Bereichen ziemlich hartnäckig. Zum Beispiel sind Männer noch immer unterrepräsentiert in der Erziehungs- und Sorgearbeit in der Familie, bei Teilzeitbeschäftigen, frühkindlicher Erziehung und Bildung und im Pflegebereich. Dagegen sind sie überrepräsentiert in Führungsetagen, in Gefängnissen und Suchtberatungen oder auch in Fitnessstudios. Sie fahren größere Autos und sind häufiger Analphabeten. Jungen gehen fast nie im Kleid in die Kita und besuchen seltener Tanzkurse. Männer gehen seltener zum Arzt. Der übergroße Anteil häuslicher Gewalt geht auf ihr Konto. Insgesamt sind fast alle Täter und Opfer von Gewalt Männer. Sie haben eine geringere Lebenserwartung.

Für 2018 sind weitere Projekte und Veranstaltungen in der männerpolitischen Arbeit von Cottbus geplant. Eine erstmalig durchgeführte Impulsveranstaltung des MASGF am 17.10.2017 in Potsdam, an der ich und die BBVI e. V. teilnahmen, zeigt, dass auch die brandenburgische Gleichstellungspolitik nun verstärkt den Blick auf die Vielfalt der Geschlechter richtet. Daher bot diese Fachveranstaltung unter dem Titel „Jenseits von Rollenbildern – Vielfalt ermöglichen für Jungen und Männer in Brandenburg“ wichtige Impulse und Vernetzungsmöglichkeiten. Dr. Dag Schölper, Geschäftsführer des Bundesforum Männer e. V., beschrieb in seinem Vortrag die Notwendigkeit konkreter Beratungs- und Unterstützungsangebote für werdende Väter und werdende Mütter. Er betonte, dass die Gesellschaft immer mehr einem Wandel unterliegt. Männer wollen zunehmend mehr Familienzeit und vertreten die Auffassung, dass beide Geschlechter gleich viel verdienen sollten. Männer und Frauen wollen Elternsein und Familienleben partnerschaftlich ausgestalten. Daher ist ein Systemwechsel für eine aktive Vaterschaft und paritätische Partner-/Elternschaft vonnöten. Daher ist es gut, dass im JHA die Entscheidung für die weitere finanzielle Förderung des „Väterprojektes“ der BBVI e. V. positiv ausfiel und damit die zukunftsweisende männerpolitische Arbeit in der Stadt Cottbus/Chósebuz fortgesetzt werden kann.

- **Selbstständige Öffentlichkeitsarbeit**

Wie ich schon einmal vor Längerem berichtete, gehört zum Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten eine selbstständige eigenverantwortliche Öffentlichkeitsarbeit. Im praktischen Alltag erarbeite ich daher Pressemitteilungen, führe Pressekonferenzen durch, arbeite mit den Medien zusammen, wenn Auskünfte zu gleichstellungspolitischen Themen gefragt sind oder auch Interviews verlangt werden, oder konzipiere und führe auch öffentliche Veranstaltungen durch bzw. nehme an solchen teil. Die gesamte Öffentlichkeitsarbeit zur Brandenburgischen Frauenwoche wäre hier auch zu nennen. Zur Öffentlichkeitsarbeit zählt in diesem Fall, neben der konzeptionellen und organisatorischen Arbeit zu Veranstaltungen, die Erstellung und Versendung von Einladungen sowie die Erstellung der Texte für das Programmheftchen der Frauenwoche und seine Korrekturlesung.

Im Rahmen der Demokratiekonferenz am 25.09.2017 „Vielfalt in Cottbus (erleben)“ leitete ich die Arbeitsgruppe „Geschlecht“. Des Weiteren unterstützte ich die Durchführung der Veranstaltung der Heinrich-Böll-Stiftung Brandenburg „Frauenfeindlicher Islam? Islamischer Feminismus!“, die am 05.12.2017 im Frauenzentrum Cottbus e. V. stattfand.

- **Arbeit zur gleichgeschlechtlichen Lebensweise**

Im Juni 2017 startete das landesweite Projekt „Regenbogenfamilien in Brandenburg stärken!“. Das Brandenburger Projekt bietet Informationen, Unterstützung und Beratung für Regenbogenfamilien und Interessierte an. Dieses Projekt lernte ich am 05.07.2017 während eines Beteiligungsworkshops des MASGF im Rahmen des Brandenburger Aktionsplanes gegen Homophobie und Transphobie in Cottbus kennen und arbeite seitdem mit diesem Projekt zusammen. Der Fokus liegt auf der Etablierung von Vernetzungssangeboten für Regenbogenfamilien in den unterschiedlichen Regionen Brandenburgs. Darüber hinaus werden Sensibilisierungs-Workshops angeboten.

Ein erstes Treffen für Regenbogenfamilien in Cottbus und Umgebung fand am 24. September im Familienhaus Cottbus, Am Spreeufer 14-15, statt. Seitdem werden ca. aller acht Wochen weitere Treffen im Familienhaus des Jugendhilfe Cottbus e. V. durchgeführt.

Am 6. Dezember führte ich in Kooperation mit dem Regenbogenfamilien-Projekt einen Sensibilisierungsworkshop mit dem Titel „Regenbogenfamilie - Vielfalt willkommen“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Jugend-, Sozial- oder Gesundheitsämtern von Verwaltungen, freien Trägern der Jugendhilfe, Familienzentren, Erziehungsberatungsstellen und für kommunale Gleichstellungsbeauftragte durch. Der Workshop bot den Rahmen für die Reflexion eigener Haltungen, vermittelte Wissen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, Kenntnisse zu Regenbogenfamilien und diversitätssensibler Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Eltern. Damit wurde das Thema „Vielfalt in Cottbus (erleben)“ der Demokratiekonferenz von September fortgeführt.

Vom 3. bis 15. Juli fand unter der Schirmherrschaft von Marietta Tzschorpe, Bürgermeisterin und Leiterin für den Geschäftsbereichsbereich Stadtentwicklung und Bauen, der 9. Christopher Street Day (CSD) in Cottbus statt. Besonderer Höhepunkt der Aktionswoche war erneut die "CSD-Demo" im Zeichen der Regenbogenflagge am 15. Juli. Sie begann auf dem Stadthallenvorplatz mit einem öffentlichen Auftakt, führte mit „Botschafterinnen und Botschaftern für Toleranz“ durch die Cottbuser Innenstadt und endete mit vielfältigen Begegnungen bei einem bunten Straßenfest vor dem Glad-House. Zum 4. Mal wurde die Aktion „Firmen für Akzeptanz“ durchgeführt, in der 185 kleine und große Unternehmen, Verwaltungen, Vereine, Schulen und Organisationen in Cottbus, im Landkreis Spree-Neiße und darüber hinaus über den gesamten Aktionszeitraum des CSD die Regenbogenfahne als wichtiges Zeichen des gegenseitigen Respekts und der Solidarität gut sichtbar auf hingen und Flagge zeigten. Die Stadt Cottbus/Chósebuz unterstützte den CSD erneut mit 500 EUR.

- **Gremienarbeit**

Als Gleichstellungsbeauftragte arbeitete ich im vergangenen Jahr aktiv in der Regionalen Arbeitsgemeinschaft (RAG) der KGBA, der Landeskonferenz der KGBA mit der Landes-gleichstellungsbeauftragten (LGBA), der erstmalig im Juni 2017 stattgefundenen Klausur der KGBA, im Jugendhilfeausschuss der Stadtverordnetenversammlung Cottbus (Pflichtaus-schuss), im Lokalen Bündnis für Familie Cottbus (LBFF CB), im Netzwerk „Chancengleich-heit“ der LK EE, OSL, SPN und der kreisfreien Stadt Cottbus/Chósebuz, im „Ausschuss für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten“ des Deutschen Städtetages mit und leitete erneut in drei Beratungen den Frauenstammtisch „Comm“ (Cottbuserinnen mischen mit). Innenhalb der Verwaltung war ich im Gesamtpersonalrat der Stadt Cottbus/Chósebuz und in der Arbeitsgruppe „Telearbeit“ tätig. Darüber hinaus bin ich, so weit es mir zeitlich möglich ist, im Auswahlgremium zur Stellenbesetzung aktiv.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Sabine Hiekel  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Cottbus/Chósebuz

Anlagen:

1. Stellungnahme Hiekel vom 18.01.2017\_Entwurf BbgLkNG
2. Stellungnahme Hiekel vom 04.08.2017\_BbgLkNG
3. Stellungnahme LAG KGBA Bbg vom 25022018\_Entwurf BbgLkNG
4. Stellungnahme Hiekel vom 29082017\_Brl-Bbg Vaeterinitiative\_Fam-foerderung 2018

# Anlage 1



STADT COTTBUS  
CHÓŠEBUZ

## Hausmitteilung

Büro des Oberbürgermeisters,  
Referentin Grundsatzfragen,  
Frau Flemmig

**Stellungnahme zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Neugliederung der Landkreise und kreisfreien Städte im Land Brandenburg und zur Änderung anderer Gesetze (BbgLkNG) des Ministeriums des Innern und für Kommunales Brandenburg (MIK)**

Sehr geehrte Frau Flemmig,

zum o. g. Referentenentwurf nehme ich wie folgt Stellung:

1. Die im § 15 Abs. 2 des o. g. Referentenentwurfs ausdrückliche frühzeitige und umfassende Berücksichtigung der Belange der Gleichstellung im Aufbauprozess durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) der nach § 2 Abs. 2 einzukreisenden kreisfreien Stadt ist begrüßenswert. Damit ist die Beteiligung der GBA angeordnet.

Da die GBA die Dienststelle bei der Umsetzung des in § 18 Abs. 1 BbgKVerf genannten Verfassungsauftrages, nämlich der Umsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann, sowie bei der Durchführung und Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) unterstützt, ist es nur logisch, die GBA einzubeziehen.

2. Nicht nachzuvollziehen ist aber, warum die GBA dann nicht ausdrücklich auch beschließendes Mitglied im Fusionsgremium ist.

Mit der direkten Unterstellung der GBA unter den Oberbürgermeister entsprechend § 18 Abs. 2 BbgKVerf hat sie eine starke Stellung in der Gemeinde und ist mit § 18 Abs. 3 mit weitreichenden Kompetenzen (Möglichkeit der Stellungnahme zu Maßnahmen und Beschlüssen der Gemeindevorvertretung als auch der Verwaltung sowie Vetorecht bei anderer Auffassung als der OB in der Gemeindevorvertretung) ausgestattet. Diese Kompetenzen sind weitreichender als beim Personalrat. Darüber hinaus arbeitet die GBA querschnittsübergreifend und ist frühzeitig und umfassend in den Prozess einzubeziehen. Eine umfassende und frühzeitige Einbeziehung der GBA bedeutet, dass die GBA zu einem Zeitpunkt unterrichtet und angehört werden muss, in dem das Ergebnis des Willensbildungsprozesses noch offen ist. Damit verbunden ist auch, dass Vorschläge oder Maßnahmen, die abgestimmt werden, der GBA übermittelt werden müssen und dass zu einem Zeitpunkt, wo sie die Unterlagen in Ruhe durcharbeiten und ggf. auch die Möglichkeit der Einsichtnahme in Akten wahrnehmen kann.

Daher muss die GBA beschließendes Mitglied im Fusionsgremium sein.

Datum  
18.01.2017

Bearbeiter/-In  
Frau Hiekel

Geschäftsbereich/Fachbereich  
Büro des Oberbürgermeisters:  
Gleichstellungsbeauftragte /  
Betriebl. Beschwerdestelle AGG

Telefon  
0355 / 612 2018

Fax  
0355 / 612 13 2018

E-Mail  
Sabine.Hiekel@cottbus.de

Ihr Zeichen/  
Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen/  
Unsere Nachricht vom

3. Weiterhin ist festzustellen, dass sich das Innenministerium an von der Landesregierung und dem Landtag verabschiedeten Beschlüssen, nämlich der Umsetzung des Gender Mainstreaming (GM) Prinzips als auch dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm des Landes Brandenburg mit diesem o. g. Entwurf nicht hält.

Gerade aber das Prinzip des GM muss im vorliegenden Referentenentwurf verankert sein. In diesem Zusammenhang sei bemerkt, dass die GBA mit ihrem Fachwissen über GM das Fusionsgremium unterstützen kann. Voraussichtlich ist sie auch die einzige Person, die hierzu über fundiertes Fachwissen verfügt. Schon deshalb sollte sie auch im Fusionsgremium stimmberechtigtes Mitglied sein.

4. Im § 24 o. g. Referentenentwurf sind Regelungen zur Umorganisation der Gleichstellungsbeauftragten der nach § 2 Abs. 2 einzukreisenden Stadt nicht enthalten. Daher sind Regelungen zum Übergang und zur Benennung für eine handlungsfähige GBA im neuen Landkreis aufzunehmen.

In diesem Zusammenhang möchte ich Sie darüber informieren, dass die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG) des Landes Brandenburg eine Stellungnahme an den Innenminister zum vorliegenden Referentenentwurf senden wird. Diese Stellungnahme für die GBA wurde durch mich erarbeitet. Sie wird der LAG am 08.02.2017 zur Beschlussfassung vorgelegt. Danach ergeht sie an den Innenminister, die frauenpolitischen Sprecherinnen der Fraktionen und der Gruppe BVB/FREIE WÄHLER. In dieser Stellungnahme werden ganz konkrete Vorschläge zu diesen fehlenden gesetzlichen Regelungen getroffen. Die Stellungnahmen füge ich Ihnen vorab zur Kenntnis bei.

5. Große Probleme sehe ich aus gleichstellungspolitischer Sicht bei der Ausübung des ehrenamtlichen Mandates im neuen Kreistag durch Frauen, speziell durch junge Frauen mit Familien. Da die Lebensrealität von Frauen eine andere ist als die der Männer, haben Frauen andere zeitliche Ressourcen und Bestrebungen sich zu engagieren. Da viele Frauen nach wie vor immer erst auch ihre Familie im Blick haben und hier oft noch für die Kindererziehung und den Haushalt zuständig sind, müssen die Rahmenbedingungen für Frauen mit Familie gerade in der Kommunalpolitik verbessert werden. (siehe hierzu das Sprichwort: „Ein Mann, der Politik macht, hat eine Familie im Rücken. Eine Frau, die Politik macht, hat eine Familie im Nacken!“)

Der künftige neue Landkreis Niederlausitz ist weder in seiner Flächendimension als auch mit seiner sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Infrastruktur leicht zu überschauen. Dies wird vor allem jüngere Frauen nicht gerade motivieren, für eine ehrenamtliche Tätigkeit im Kreistag zur Verfügung zu stehen. Und das ist ein großes Problem. Denn somit sind Frauen nicht gleichberechtigt an der politischen Partizipation beteiligt. Bereits schon jetzt werden 75 Prozent der Kreistagsmandate von Männern wahrgenommen. In den Gemeindevertretungen beträgt der Männeranteil sogar 77 % (Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2014). Wer Gleichberechtigung für Frauen in der Kommunalpolitik will, sollte es daher den Frauen nicht noch schwerer machen.

6. Für die Aufrechterhaltung der frauenpolitischen Infrastruktur sehe ich auf Seiten des Landes Brandenburg Handlungsbedarf. Denn ob sich der Großkreis dann z. B. die Finanzierung mehrerer Frauenschutzhäuser leisten kann, bleibt abzuwarten. Hier muss die bestehende Finanzierungsrichtlinie für Frauenhäuser überarbeitet werden, ohne das Netz der Frauenhäuser auszudünnen und den Landkreisen weitere Kosten aufzubürden. Denn dieses wird nach wie vor benötigt.

Mit freundlichen Grüßen



Hiekel

Anlage: Stellungnahme der LAG GBA an Innenminister Schröter

# Anlage 2



STADT COTTBUS  
CHÓSEBUZ

## Hausmitteilung

Büro des Oberbürgermeisters,  
Referentin Grundsatzfragen,  
Frau Flemmig

### Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung zum Gesetz zur Neugliederung der Landkreise und kreisfreien Städte im Land Brandenburg und zur Änderung anderer Gesetze (BbgLkNG)

Datum  
04.08.2017

Bearbeiter/-In  
Frau Hlekel

Geschäftsbereich/Fachbereich  
Büro des Oberbürgermeisters:  
Gleichstellungsbeauftragte /  
BetriebL. Beschwerdestelle AGG

Telefon  
0355 / 612 2018

Fax  
0355 / 612 13 2018

E-Mail  
Sabine.Hlekel@cottbus.de

Ihr Zeichen/  
Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen/  
Unsere Nachricht vom

Sehr geehrte Frau Flemmig,

zum o. g. Gesetzentwurf nehme ich wie folgt Stellung:

1. Die im § 16 Abs. 2 des o. g. Gesetzentwurfes ausdrückliche frühzeitige und umfassende Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten im Aufbauprozess des neu zu bildenden Landkreises wird positiv zur Kenntnis genommen. Damit wäre die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) der Stadt Cottbus/Chósebuz im Aufbauprozess des neu zu bildenden Landkreises gesichert.
2. Ebenso ist als positiv einzuschätzen, dass die GBA der Stadt Cottbus/Chósebuz nach § 16 Abs. 2 Satz 3 des o. g. Gesetzentwurfes im Fusionsgremium anzuhören ist, soweit die Belange der Gleichstellung berührt sind.

Belange der Gleichstellung sind hauptsächlich im § 22 Abs. 1 LGG geregelt. Hierzu zählen alle personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten mit Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, aber insbesondere:

1. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen und Umsetzungen von mehr als sechs Monaten, bei Abordnungen von mehr als drei Monaten sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen,
2. sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,
3. Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen,
4. Arbeitsplatzgestaltung,
5. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung des Gleichstellungsplanes,
6. der Besetzung von Gremien,
7. der Entwicklung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe und bei Beurteilungskonferenzen.

Darüber hinaus sind Belange der Gleichstellung aber auch bei Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigungen, bei der individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung (siehe §§ 17-19 LGG), der Vergabe von Ausbildungsplätzen (siehe § 10) und in der Sprache des dienstlichen Schriftverkehrs (siehe § 13) berührt und zu berücksichtigen.

Ich verweise darauf, dass seit dem Inkrafttreten der neuen Hauptsatzung der Stadt Cottbus/Chósebuz am 26.11.2016 für die GBA der Stadt Cottbus/Chósebuz jetzt auch § 22 Abs. 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 und 23 Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) gilt.

Die Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege ist in den Kriterien des § 24 Abs. 4 Punkt 1 und 5 o. g. Gesetzentwurf berücksichtigt worden.

3. Der § 24 Abs. 5 des o. g. Gesetzentwurfs regelt, dass bei der Personalüberleitung aus der eingekreisten Stadt auch der GBA der Stadt Cottbus/Chósebuz Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben ist.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass dann die im § 22 Abs. 2 LGG genannte Frist zu beachten ist. Diese muss angemessenen sein und soll in der Regel eine Woche nicht unterschreiten. Die Beteiligung der GBA hat vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich, zu erfolgen (siehe § 22 Abs. 2 Satz 3 LGG).

4. Sollte der o. g. Gesetzentwurf in Kraft treten, hat er auch Auswirkungen auf die frauen- und männerpolitische Infrastruktur unserer Stadt.

So sind das Frauenzentrum Cottbus e. V. (FZ), die Kontaktstelle „Frauen für Frauen“, das Frauenhaus Cottbus und die Berlin-Brandenburger Väterinitiative e. V. finanziell betroffen.

Das FZ und die Kontaktstelle „Frauen für Frauen“ werden bisher aus der Richtlinie zur Förderung ambulanter sozialer Dienste gemäß § 5 SGB XII des FB 50 gefördert. Zusätzlich erhält das FZ für das Projekt MIA (Mädchen in Aktion) kommunale Fördermittel für die Jugendarbeit aus dem FB 51. Die Berlin-Brandenburger Väterinitiative e. V. wird ebenfalls durch den FB 51 finanziell unterstützt.

Sollte der neu zu bildende Landkreis (LK) CB-SPN tatsächlich entstehen, hieße das, dass das Sozialamt, als auch Teile des Jugendamtes in diesen neuen LK übergehen. Im LK SPN gibt es auch eine Richtlinie zur Förderung ambulanter sozialer Dienste gemäß § 5 SGB XII. Diese Richtlinie müsste durch den neu zu wählenden Kreistag neu verabschiedet werden. Ob dann die bisherigen finanziellen Mittel für die beiden o.g. Einrichtungen noch in der jetzigen Förderhöhe zur Verfügung stehen, bleibt fraglich.

Ähnlich ist die Situation für die Berlin-Brandenburger Väterinitiative e. V.. Auch sie ist dann ein Träger von vielen anderen Trägern der freien Jugendhilfe. Über die finanziellen Mittel der Jugendhilfe entscheidet künftig der Jugendhilfeausschuss des Kreistages. Die Stadt Cottbus/Chósebuz hat dann keinen eigenen Jugendhilfeausschuss mehr.

Auf den Handlungsbedarf Seitens des MASGF des Landes Brandenburg zur Finanzierung Frauenschutzhäuser habe ich bereits in meiner Stellungnahme zum Referentenentwurf hingewiesen. Bisher gewährte das Land Brandenburg den Landkreisen und kreisfreien Städten bei der Erfüllung Ihrer Aufgaben im Rahmen der Daseinsfürsorge nach § 2 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg Zuwendungen zur Förderung von Zufluchts- und Beratungsangeboten für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder. Die Stadt Cottbus/Chósebuz bekam daher vom MASGF 62.500 EUR für Personalkosten über das LASV gefördert. Auch der LK SPN hat ein Frauenhaus in Guben und eine Frauennotwohnung in Spremberg.

Sollte die bisherige Richtlinie des MASGF nicht angepasst werden, büßt die Stadt Cottbus/Chóśebuz auf Grund ihres anderen Status diese Fördermöglichkeit über das Land ein.

Ein diesbezügliches Gespräch mit der Landesgleichstellungsbeauftragten am 6.6.17 ergab zumindest noch keine Hinweise, dass das MASGF an eine Anpassung dieser Landesrichtlinie für die eventuell entstehenden großen kreisangehörigen Städte bisher gedacht hat! Diese Problematik findet sich auch nicht in der Stellungnahme des Landesgleichstellungsbeauftragten vom 29. März 2017 zum Entwurf eines Gesetzes zur Neugliederung der Landkreise und kreisfreien Städte im Land Brandenburg und zur Änderung anderer Gesetze aufgegriffen worden.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Landesregierung mit diesem Gesetzentwurf Verbesserungen für die Einbeziehung der kommunalen GBA in den Aufbauprozess der neu zu bildenden Landkreise eingearbeitet hat. Zwar wurden die Vorschläge der LAG der kommunalen GBA aus ihrer Stellungnahme vom 25.2.17 nicht in Bezug auf die Änderung der BbgKVerf berücksichtigt. Aber einige in dieser Stellungnahme erhobene Forderungen wurden in diesem Gesetzentwurf eingearbeitet.

Mit freundlichen Grüßen



Hiekel

# Anlage 3



Stadtverwaltung Oranienburg, Gleichstellungsbeauftragte, 16515  
Oranienburg, Schlossplatz 1

Minister für Inneres und Kommunales  
des Landes Brandenburg  
Herrn Karl-Helnz Schröter  
Postfach 601165  
14411 Potsdam

Oranienburg, 25.02.2017

**Stellungnahme zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Neugliederung der Landkreise und kreisfreien Städte im Land Brandenburg und zur Änderung anderer Gesetze (BbgLkNG) des Ministeriums des Innern und für Kommunales Brandenburg (MIK)**

Sehr geehrter Herr Minister,

am 01.12.2016 informierten Sie die Öffentlichkeit über den aktuellen Stand der Vorbereitungen der geplanten Verwaltungsstrukturreform und ließen den Referentenentwurf des Kreisneugliederungsgesetzes zugänglich machen. Wie der Homepage Ihres Ministeriums zu entnehmen ist, laden Sie Interessierte ein, sich an dem Prozess zu beteiligen. Deshalb äußert sich die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG GBA) des Landes Brandenburg zum derzeit in der Ressortabstimmung befindlichen Entwurf eines BbgLkNG aus gleichstellungspolitischer Sicht wie folgt:

1. Begrüßenswert ist die im § 15 Abs. 2 des o. g. Referentenentwurfes frühzeitige und umfassende Berücksichtigung der Belange der Gleichstellung im Aufbauprozess, in dem die behördlichen Gleichstellungsbeauftragten der nach § 1 Abs. 3 aufzulösenden Landkreise und der nach § 2 Abs. 2 einzukreisenden kreisfreien Städte ausdrücklich benannt werden und ihre Beteiligung an diesem Prozess angeordnet ist.
2. Die Gleichstellungsbeauftragten (GBA) der nach § 1 Abs. 3 aufzulösenden Landkreise und der nach § 2 Abs. 2 einzukreisenden Städte des o. g. Referentenentwurfes müssen stimmberechtigtes Mitglied im Fusionsgremium sein.

Begründung:

Die Kommunen sind nach § 18 Abs. 1 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg (BbgKVerf) verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kommune zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die Verwirklichung des im Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) und Artikel 12 Abs. 3 Satz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg (LVerf Bbg) genannten Verfassungsauftrages ist eine eigene Aufgabe der Gemeinden.

Die Verpflichtung, auf die Gleichstellung von Frau und Mann hinzuwirken, gilt nicht nur für das Gemeindegebiet, sondern auch für die Gemeindeverwaltung. Insofern gilt auch das Landes-

SprecherInnen der LAG:

Heidrun Szczepanski  
T: +49 (0) 33 01 | 600 608  
F: +49 (0) 33 01 | 600 99 608  
M: szczepanski@oranienburg.de

Birgit Lipsky  
T: +49 (0) 33 01 | 60 11 37  
F: +49 (0) 33 01 | 60 11 32  
M: birgit.lipsky@oberhavel.de

Regina Bellack  
T: +49 (0) 35 61 | 68 71 10 61  
F: +49 (0) 35 61 | 68 71 40 00  
M: gba@guben.de

Bearbeiterin:

Sabine Hiekel, kommunale  
Gleichstellungsbeauftragte Stadt  
Cottbus  
T: +49 (0) 35 55 | 612 2018  
F: +49 (0) 35 65 | 612 13 2018  
M: Sabine.Hiekel@cottbus.de

gleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg (LGG) in den Gemeinden. Dementsprechend nehmen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auch die Aufgaben der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG wahr. (Vgl. LT-DS 4/5056 vom 29.07.07, *Begründung zum KommRRefG*, S. 153)

Die GBA unterstützen die Dienststelle also bei der Umsetzung des in § 18 Abs. 1 BbgKVerf genannten Verfassungsauftrages sowie bei der Durchführung und Einhaltung des LGG. Im praktischen Arbeitsalltag nehmen die GBA u. a. Stellung zu folgenden Maßnahmen: Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen und Umsetzungen von mehr als sechs Monaten, bei Abordnungen von mehr als drei Monaten sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen. Des Weiteren nehmen sie auch zu Vorlagen Stellung, die in den Vertretungen beschlossen werden, und sind in den Verwaltungen querschnittsübergreifend tätig.

Die unmittelbare Unterstellung unter den/die hauptamtliche/n Bürgermeister/in, Landrat/-rätin oder Amtsdirektor/in gemäß § 18 Abs. 3 i.V.m. §§ 131 und 140 BbgKVerf gibt den kommunalen GBA innerhalb der Kommune eine starke Stellung (vgl. Welsberg-Schwarz, § 25 Rn. 6 sowie Muh u.a., § 23 Rn. 4). Entsprechend § 18 Abs. 3 BbgKVerf ist den GBA Gelegenheit zu geben, zu Maßnahmen und Beschlüssen, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, Stellung zu nehmen. Sind sie anderer Auffassung als der hauptamtliche Bürgermeister, haben sie das Recht, sich an die Gemeindevertretung oder deren Ausschüsse zu wenden. Damit sind die GBA faktisch weisungsunabhängig (vgl. LT-DS 4/5056 vom 29.07.07, *Begründung zum KommRRefG*, S. 154) und haben ein Widerspruchsrecht.

Die in § 13 Abs. 2 letzter Satz des o. g. Referentenentwurfes genannte beratende Hinzuziehung weiterer Personen regelmäßig oder im Einzelfall ist für die frühzeitige und umfassende Einbeziehung der GBA entsprechend § 15 Abs. 2 des o. g. Referentenentwurfes nicht ausreichend. Eine frühzeitige und umfassende Einbeziehung der GBA bedeutet, dass die GBA zu einem Zeitpunkt unterrichtet und angehört werden muss, in dem das Ergebnis des Willensbildungsprozesses noch offen ist. Damit verbunden ist auch, dass Vorschläge oder Maßnahmen, die abgestimmt werden, der GBA übermittelt werden müssen und dass zu einem Zeitpunkt, wo sie die Unterlagen in Ruhe durcharbeiten und ggf. auch die Möglichkeit der Einsichtnahme in Akten wahrnehmen kann (vgl. Welsberg-Schwarz, § 22 Rn. 41-43).

Mit der o. g. starken Stellung, der querschnittsübergreifenden Ausübung des Amtes, den besonderen Kompetenzen Weisungsunabhängigkeit und Widerspruchsrecht gegenüber dem Hauptverwaltungsbeamten bzw. der Hauptverwaltungsbeamtin in der Vertretung sowie der frühzeitigen und umfassenden Einbeziehung müssen die GBA mit beschließernder Stimme Mitglied des Fusionsgremiums sein.

Daher ist § 13 Abs. 2 Satz 1 o. g. Referentenentwurf wie folgt zu ändern:

„(2) Dem Fusionsgremium gehören die Landrätlinnen oder Landräte sowie die Gleichstellungsbeauftragten der nach § 1 Absatz 3 aufzulösenden Landkreise und die Oberbürgermeisterinnen oder Oberbürgermeister sowie die Gleichstellungsbeauftragten der nach § 2 Absatz 2 einzukreisenden Städte an.“

§ 15 Abs. 2 o. g. Referentenentwurf ist wie folgt zu ändern:

1. Im Absatz 2 ist der erste Satz zu streichen.
2. Im zweiten Satz sind die Worte „behördlichen“ und „daher“ zu streichen.

3. Bei der Realisierung der vorgesehenen Verwaltungsstruktur- und Funktionalreform muss die Wahrung der Geschlechtergerechtigkeit durch die Schaffung gleichwertiger Lebensbedingungen für Frauen und Männer durchgängiges Leitprinzip sein. Daher haben die Beteiligten des nach § 13 zu benennenden Fusionsgremiums des o. g. Referentenentwurfes bei ihren Entscheidungsprozessen und Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen und ihre Tätigkeiten auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als durchgängiges Leitprinzip (Gender Mainstreaming Prinzip) auszurichten.

Begründung:

Auch die Landesregierung hat die Verpflichtung zur Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips (vgl. hierzu Art. 12 Abs. 3 Satz 2 der LV Bbg., Beschluss der Kabinettssitzung vom 06.03.2007 Gender Mainstreaming (GM) in allen Bereichen der Landesverwaltung einzuführen, Bericht und Empfehlungen zur Anwendung des GM als Prinzip und Strategie von Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der Landesverwaltung, LT-DS 6/5087 Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2015 - 2019 "Neue Chancen. Faires Miteinander. Gute Lebensperspektiven." (Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm II) sowie Leitbild der Landesregierung Brandenburg "Gleiche Chancen für Frauen und Männer" vom 16.09.16). Daher muss das Prinzip des GM auch im vorliegenden Referentenentwurf verankert sein.

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern und die Forderung der Gleichstellung der Geschlechter als durchgängiges Leitprinzip (Gender Mainstreaming) erfordert spezifisches Fachwissen. Diese Kompetenz wird nur durch die legitimierte Beteiligung der GBA gewährleistet. Auch aus diesem Grund müssen die GBA geborene stimmberechtigte Mitglieder des Fusionsgremiums sein.

Daher ist § 14 o. g. Referentenentwurf wie folgt zu ändern:

1. Nach dem Absatz 1 ist der folgende Absatz 2 einzufügen:

„Das Fusionsgremium hat bei allen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen und seine Tätigkeit auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als durchgängiges Leitprinzip (Gender Mainstreaming) auszurichten.“

2. Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

3. Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

4. Im § 24 o. g. Referentenentwurf sind Regelungen zur Umorganisation der Gleichstellungsbeauftragten der nach § 1 Abs. 3 aufzulösenden Landkreise und der nach § 2 Abs. 2 einzukreisenden Städte nicht enthalten. Daher sind Regelungen zum Übergang und zur Benennung für handlungsfähige GBA aufzunehmen.

Begründung:

Das Land Brandenburg bekennt sich mit den Leitlinien der Landesregierung „Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten vom 16.09.2016 zur Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe und unterstützt so eine wirkungsvolle frauens- und gleichstellungspolitische Arbeit im Land. Weitere konkrete Ausgestaltung erfährt dieser Grundsatz durch das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm für das Land Brandenburg im Punkt „Stärkung und Unterstützung der kommunalen GBA bei der Erfüllung ihrer Aufgaben - konsequenter Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes/LGG (Informationspapiere zur Anwendung)“ (vgl. LT-DS 6/5087, Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2015 - 2019 "Neue Chancen. Faires Miteinander. Gute Lebensperspektiven.", Ziel 5, S. 35).

Durch die im Referentenentwurf festgeschriebenen neu zu bildenden Landkreise wird auch die örtliche und fachliche Zuständigkeit der kommunalen GBA dieser Landkreise erheblich erweitert. Sowohl der Aufwand für die Sicherstellung der gleichstellungspolitischen Zielstellungen innerhalb der Verwaltung als auch für die Umsetzung von allgemeinen und speziellen Aufgabenstellungen zum Thema Chancengleichheit nach außen hin werden sich erhöhen.

Ohne Strukturen und vorgegebene Mindeststandards, die eine geschlechtergerechte Umsetzung von Verwaltungshandeln nach Innen und außen überwachen ist die Realisierung einer Verwaltungsreform, die dem modernen Prinzip des Gender Mainstreaming folgt, nicht gegeben. Deshalb müssen die künftigen, z. T. viel höheren, Zahlen an Einwohnerinnen und Einwohnern sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den neuen Landkreisverwaltungen für die Ausübung des Amtes der GBA berücksichtigt (Erfordernis der Definition der Hauptamtslichkeit) und Regelungen für Stellvertreterinnen der GBA sowie weiteres Personal gesetzlich verbindlich festgeschrieben werden.

Parallel dazu sind gleichstellungspolitische haupltamtliche Strukturen in den Kommunen zu stärken, um die differenzierten Aufgabenstellungen zur Chancengleichheit auch in der Fläche mit Leben zu erfüllen und nachhaltig auszustalten. Dem frauen- und gleichstellungspolitischen Ansatz wird so konsequent Rechnung getragen und eine zielorientierte Arbeit erst möglich gemacht.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm für das Land Brandenburg (LT-DS 6/5087, Ziel 5) definiert dazu z.B. als Aufgaben der GBA den Aufbau und die Weiterentwicklung von Netzwerken:

- \* Durchführung gleichstellungspolitischer Konferenzen, Fachforen, regionaler Veranstaltungen
- \* Weiterentwicklung von Empowerment von frauen- und gleichstellungspolitischen Strukturen

An dieser Stelle sei auf die o. g. ausdrückliche haupltamtliche Tätigkeit der GBA hingewiesen. Es ist zwar zulässig, dass auch ein Hauptamt mit eingeschränkter Stundenzahl ausgeübt werden kann. Dennoch wird das Hauptamt im Beamtenrecht als ein Amt verstanden, das grundsätzlich die gesamte Arbeitskraft eines Menschen in Anspruch nimmt (vgl. Lange, S. 51 f.m.w.N). Hinzu kommt, dass bei der Auslegung des Begriffs der Haupltamtlichkeit auch der politische Aspekt des Amtes zu berücksichtigen ist. Mit der Bestellung der GBA solle die Effektivität der Gleichstellungspolitik in den Kommunen gesichert werden. Wenn der Gesetzgeber ab einer bestimmten Größenordnung einer Gemeinde (...) bestimmt, dass die GBA haupltamtlich tätig wird, kann nicht davon ausgegangen werden, dass er eine GBA im Auge halte, die neben anderen Tätigkeiten sich auch der Gleichstellungspolitik annimmt, sondern eine, die dies im vollem Umfang mit der üblichen Arbeitszeit tut. Ihre Tätigkeit erfordert ihren ganzen Einsatz (vgl. Mayer, PersR 95, 288, 289). Eine Übertragung weiterer Tätigkeiten oder eine teilzeitbeschäftigte GBA (...), für die der Gesetzgeber eine haupltamtlich tätige GBA vorgeschrieben hat, würde die Vorschrift aushöhlen und ihrem Sinn und Zweck zuwiderlaufen (vgl. Weisberg-Schwarz, § 25 Rn. 8).

Artikel 4 des Gesetzes zur Entlastung der Kommunen von pflichtigen Aufgaben vom 4.Juni 2003 (GVBl.1/03 S.172, 174) hat dazu geführt, dass die Anzahl der aufgabenausführenden kommunalen GBA in Brandenburg beständig gesunken ist.

Weiterhin ist festzustellen, dass fast allen GBA in Brandenburg neben ihrer haupltamtlichen Tätigkeit für die Gleichstellung von Frau und Mann auch andere Aufgaben haupltamtlicher Art zugewiesen wurden. Damit wird der in § 18 Abs. 1 BbgKVerf verankerte Verfassungsauftrag der Gemeinden, auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherheit hinzuwirken, ad absurdum geführt. Die Handlungsfähigkeit der GBA ist mit Ausübung von Mehrfachämtern und mit für das Aufgabengebiet Gleichstellung von Frau und Mann reduzierten Stunden erheblich eingeschränkt. In einem Großteil der Landkreise und anderen Gemeinden können deshalb die gesetzlichen Aufgabenstellungen der frauen- und gleichstellungspolitischen Arbeit nicht umfassend wahrgenommen werden. Mit der Strukturreform sind weitere Einschnitte zu befürchten.

Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Situationsverschlechterung der kommunalen GBA erwarten wir vom Ministerium für Inneres und Kommunales, dass es die im neuen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2015-2019 festgelegte Maßnahme „Stärkung und Unterstützung der kommunalen GBA bei der Erfüllung Ihrer Aufgaben - konsequenter Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes/LGG (Informationspapiere zur Anwendung)“ (vgl. LT-DS 6/5087, Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2015 - 2019 „Neue Chancen. Faires Miteinander. Gute Lebensperspektiven.“, Ziel 5, S. 35) aktiv umsetzt und entsprechende gesetzliche Regelungen auf den Weg bringt, damit die Gemeinden, und hier insbesondere die Landkreise, bestehende gesetzliche Vorgaben nicht weiter unterlaufen.

Daher ist nach § 24 o. g. Referentenentwurf ein neuer Paragraph mit Regelungen zum Übergang der bisherigen und zur Benennung der neuen GBA aufzunehmen. Ebenso sind verbindliche Vorgaben zum Gender Mainstreaming-Prinzip, zur Haupltamtlichkeit der GBA, ihrer Stellvertretung und zur handlungsfähigen Ausstattung der GBA in der BbgKVerf aufzunehmen.

#### § 24 a Übergang und Benennung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) In dem nach den §§ 3, 4, 6 und 8 neugebildeten Landkreis nimmt die dienstälteste Gleichstellungsbeauftragte der nach § 1 Absatz 3 aufgelösten Landkreise, die einen neuen Landkreis gebildet haben, vom Tag der nächsten allgemeinen Kommunalwahlen im Jahr 2019 bis zur Benennung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 18 Absatz 2 BbgKVerf durch den neuen Kreistag die Aufgaben der Gleichstellungsbe-

auftragten wahr. Mit der Benennung der Gleichstellungsbeauftragten für den neuen Landkreis, die bis spätestens 31.12.2019 zu erfolgen hat, endet die Benennung der vorläufigen Gleichstellungsbeauftragten. (2) Die Gleichstellungsbeauftragten der nach § 5 Absatz 1 Punkt 1 und § 7 Absatz 1 Punkt 1 bisherigen Landkreise werden Gleichstellungsbeauftragte der nach § 5 und 7 neu zu bildenden Landkreise. Sie sind bis spätestens 31.12.2019 durch den neugewählten Kreistag zu benennen. (3) In den Hauptsatzungen der neugewählten Kreistage ist festzulegen, welche Rechte, Aufgaben, Kompetenzen und dienstliche Stellung die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 22 bis 24 LGG haben. (4) Gleichstellungsbeauftragte der nach § 2 Absatz 2 einzukreisenden Städte bleiben als Gleichstellungsbeauftragte der dann großen kreisangehörigen Städte automatisch im Amt.

Der Artikel 3 (Änderung der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg) o. g. Referentenentwurf ist wie folgt zu ergänzen:

a.) Nach dem Punkt 3 wird ein neuer Punkt 4. eingefügt.

4. In § 18 Absatz 1 BbgKVerf wird nach dem ersten Satz der folgende Satz eingefügt:

„Die Gemeinden haben bei allen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen und Ihre Tätigkeit auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als durchgängiges Leitprinzip (Gender Mainstreaming) auszurichten.“

b.) Nach dem Punkt 4 wird ein neuer Punkt 5. eingefügt.

5. § 18 Absatz 2 BbgKVerf wird wie folgt neu gefasst:

„(2) In amtsfreien Gemeinden sind Gleichstellungsbeauftragte durch die Gemeindevertretung zu benennen, die unmittelbar dem hauptamtlichen Bürgermeister unterstellt sind. Sie sind in Gemeinden mit  
a) mehr als 10.000 Einwohnern hauptamtlich tätig,  
b) mehr als 30.000 bis 150.000 Einwohnern hauptamtlich in Vollzeit tätig.  
c) In Gemeinden von über 150.000 bis 250.000 Einwohnern sind die Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich in Vollzeit täglich, gleichzeitig ist durch die Gemeindevertretung eine hauptamtliche weibliche Stellvertretung in Vollzeit zu benennen.  
d) In Gemeinden von über 250.000 bis 300.000 Einwohnern sind die Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich in Vollzeit täglich, gleichzeitig ist durch die Gemeindevertretung eine hauptamtliche weibliche Stellvertretung in Vollzeit zu benennen. Die zur Bewältigung ihrer Arbeit erforderliche personelle Unterstützung für die Sachbearbeitung ist von den Gemeinden durch einen hauptamtlichen weiblichen Mitarbeiter in Vollzeit sicherzustellen.  
e) In Gemeinden von über 300.000 Einwohnern sind die Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich in Vollzeit täglich, gleichzeitig ist durch die Gemeindevertretung eine hauptamtliche weibliche Stellvertretung in Vollzeit zu benennen. Die zur Bewältigung ihrer Arbeit erforderliche personelle Unterstützung für die Sachbearbeitung ist von den Gemeinden durch zwei hauptamtliche weibliche Mitarbeiter in Vollzeit sicherzustellen.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung Ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten. In den Hauptsatzungen ist festzulegen, welche Rechte, Aufgaben, Kompetenzen und dienstliche Stellung die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 22 bis 24 LGG haben.“

5. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm und das Geschlechtergerechte Leitbild der Landesregierung bekennen sich übereinstimmend zur Stärkung von Frauen in der Kommunal- und Landespolitik und fordern ausdrücklich zur politischen Partizipation von Frauen und Mädchen auf. Mit der angestrebten Großkreisbildung wird die Gewinnung von Mandatsträgerinnen für die neu zu bildenden Kreistage erschwert. Im Grunde genommen wird damit die im Ziel 5 des GPR aufgeführte Maßnahme „Stärkung von Frauen in der Kommunal- und Landes-

politik und die darin angestrebte Absenkung von Zugangsbarrieren für Frauen bei politischen Interessenvertretungen" durch das MIK nicht beachtet. (vgl. LT-DS 6/5087, o. g. Programm, Ziel 5, S. 35)

Dies steht im Widerspruch zu den im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm getroffenen Aussagen: „Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am sozialen, kulturellen und politischen Leben ist besser zu ermöglichen. Politische und gesellschaftliche Beteiligung attraktiver zu machen heißt auch, Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement an den Alltag von Männern und Frauen anzupassen, um so neue Zugänge und Beteiligungsmöglichkeiten zu eröffnen. (...). Die Veränderung von Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und politischem Engagement, (...) sollen bewirken, dass weitere Frauen gewonnen werden. Ziel ist es, den Frauenanteil in ehrenamtlichen Gremien und bei der Besetzung politischer Ämter weiter zu erhöhen. Vor allem junge Frauen sollen mehr Möglichkeiten erhalten, sich zu beteiligen und hierzu ermutigt werden.“ (vgl. LT-DS 6/5087, o. g. Programm, S. 12)

Aus der Erfahrung in der Arbeit mit Kommunalpolitikerinnen wissen wir, dass es am guten Willen der Frauen nicht mangelt. Oft sind es die Rahmenbedingungen und die Zeitherrschaft, die eine wirksame Beteiligung von Frauen an der politischen Partizipation verhindern.

Nun kommen zu den im politischen Ehrenamt ohnehin schon schwierigen Bedingungen noch längere Fahrtwege zu Kreistagssitzungen und Beratungen der Kreistags- oder Werksausschüsse, Aufsichtsräte, Arbeitsgruppen, Fraktionen u. a. hinzu. Auch eine schwierigere Auseinandersetzung mit den Belangen des Landkreises auf Grund geringerer Überschaubarkeit des Kreisgebietes und seiner sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Infrastruktur wird Frauen, und hier vor allem jüngere Frauen, wenig motivieren, für eine ehrenamtliche Tätigkeit im Kreistag zur Verfügung zu stehen.

Wir geben zu bedenken, dass bereits schon jetzt drei Viertel der Kreistagsmandate in Männerhänden liegen. In den Gemeindevertretungen beträgt der Männeranteil 77 % (Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2014). Derzeit amtieren im Land Brandenburg erst eine Landrätin und eine Oberbürgermeisterin.

Die nach dem Leitbild der Kreisgebietsreform angestrebte Flächenobergrenze von max. 5.000 km<sup>2</sup> und von 175.000 Regelmindeslebewohner\*innenzahl der neu gebildeten Landkreise wird die politische Partizipation von Frauen nicht fördern.

Insgesamt stehen wir der geplanten Reform aus frauen- und familienpolitischer Sicht kritisch gegenüber. Durchschnittlich 80% der Beschäftigten in den betroffenen Verwaltungen sind Frauen. Es steht zu vermuten, dass sich für viele von ihnen die Fahrtwege zwischen Wohn- und Arbeitsort verlängern werden. Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Ehrenamt, Freizeit und Zeit für individuelle Entwicklung für Frauen und Männer wird erheblich schwieriger zu gestalten sein.

Sehr geehrter Herr Minister,

wir erwarten, dass unsere Hinweise und konstruktiven Vorschläge durch Ihr Ministerium gründlich geprüft und entsprechend berücksichtigt werden.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

*Heidrun Szczepanski*  
Heidrun Szczepanski  
Sprecherin der LAG

Verteiler:

Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie  
Landesgleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburg  
Frauenpolitische Sprecherinnen der Landtagsfraktionen und Gruppe BVB/Freie Wähler  
Ausschuss für Inneres und Kommunales des Landtages Brandenburg  
Ausschuss für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie  
Frauenpolitischer Rat des Landes Brandenburg e.V.  
Landkreistag Brandenburg  
Städte und Gemeindebund e.V.

## Anlage 4

# Hausmitteilung

An  
alle Mitglieder  
des UA Jugendhilfeplanung und  
des Jugendhilfeausschusses  
der Stadtverordnetenversammlung Cottbus



STADT COTTBUS  
CHÓSEBUZ

### Anträge Familienförderung 2018 hier: Angebote der Berlin-Brandenburgische Väterinitiative e. V.

Datum  
29.08.2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf der Sitzung des Unterausschusses Jugendhilfeplanung (UA JHP) am 18.7.17 wurden die Anträge zur Familienförderung 2018 vorgestellt, beraten und ein erstes Mal diskutiert. Dem zur Verfügung stehenden finanziellen Volumen von 520.000 T € im HH stehen Anträge in Höhe von 1.047.602 € gegenüber. Zudem wurden in der Diskussion erste Schwerpunkte für eine künftige Förderung gesetzt, so u. a. dass die Familienzentren unbedingt erhalten werden müssen und mit je einer VZE ausgestattet werden sollten (Vorschlag FBL 51, Hr. Schneider), die Projektförderung des JA für „Familienhebammen/Migration“ (11.300,- €) ebenso in die Förderung aufzunehmen ist (Vorschlag Vors. UA JHP, Fr. Breitschuh-Wiehe) oder auch die Stadtteile Mitte und Ost als ein Sozialraum betrachtet werden soll (Erkenntnis der Mitglieder UA JHP). Somit erhöht sich das Antragsvolumen auf insgesamt 1.058.902,18 €.

Des Weiteren wurde in der Diskussion die Auslastung/Nachfrage des Angebotes der Berlin-Brandenburger Väterinitiative (BBVI) e. V. kritisch betrachtet. In Folge dessen wurde die BBVI e.V. zum Gespräch in das Jugendamt gebeten. Vor dem Hintergrund der nicht ausreichenden finanziellen Situation zur Familienförderung (nicht alle Anträge werden voraussichtlich positiv beschieden werden können) und der bisherigen („mangelnden“) Auslastung/Nachfrage der Angebote des Trägers aus Sicht des Jugendamtes, wurde der BBVI e.V. in Aussicht gestellt, dass ihr „Väterprojekt“, dass im vergangenen Jahr eine neue inhaltliche Ausrichtung („Feintuning für werdende Väter“) erfuhr, künftig eventuell nicht mehr gefördert wird. Auch würde der Mitarbeiter der BBVI e. V. mit einer höheren Stundenzahl pro Woche (31h/Wo) gefördert, andere Träger hingegen nicht und die Vernetzung des Trägers mit Anderen wurde bemängelt.

Dazu nehme ich aus gleichstellungspolitischer Sicht wie folgt Stellung und gebe zu bedenken:

- 1.) die seit 1997 in Cottbus tätige BBVI e. V. hat sich mit zahlreichen Projekten im Bereich der männerpolitischen Arbeit als auch der Etablierung einer Informations- und Begegnungsstätte für Männer- und Väterarbeit zu einem unentbehrlichen Träger in der gleichstellungspolitischen Landschaft unserer Stadt entwickelt.

Unter anderem hat der Träger mit den in Cottbus und dem LK SPN durchgeföhrten Projekten „Männer in Kindertagesstätten“ (1998/99) oder dem vom MASGF geförderten Modellprojekt „Ausbildung männlicher Er-

Bearbeiter/-in  
Frau Hiekel

Geschäftsbereich/Fachbereich  
Büro des Oberbürgermeisters:  
Gleichstellungsbeauftragte /  
Betriebliche Beschwerdestelle AGG

Telefon  
03 55 / 612 2018

Fax  
03 55 / 612 13 2018

E-Mail  
[Sabine.Hiekel@cottbus.de](mailto:Sabine.Hiekel@cottbus.de)

Ihr Zeichen/  
Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen/  
Unsere Nachricht vom

zieher“ (anschließend) traditionellen Rollenbildern entgegengewirkt und vor allem jungen Männern neue berufliche Perspektiven eröffnet. Dadurch konnte der Arbeitsbereich Kindertagesstätten für junge Männer sowie den darin betreuten Kindern und tätigen Erzieherinnen anders erlebbar gemacht werden. In Folge dessen, entschieden sich mehr junge Männer, den Beruf des Erziehers zu ergreifen. Die Cottbuser Kindertagesstätten, als auch die Tagespflegeangebote für Kinder unter drei Jahren profitieren heute von dem damaligen Projekt.

Das seit vielen Jahren in Cottbus erfolgreiche Väter-Projekt „Freizeit- und Bildungsangebote für Väter mit ihren Kindern“ hat Vater-Kind-Beziehungen enorm gestärkt und positiv verändert, Mütter entlastet und letztendlich zur Hinterfragung und Veränderung des Rollenverständnisses von Männern/Vätern sowie Frauen/Müttern beigetragen. Mit dem Projekt „Beratung und Unterstützung von Vätern im Familienkonflikt“ wird die gemeinsame elterliche Verantwortung von Vätern als auch Müttern gestärkt und Eltern nach mitunter nicht abwendbaren Trennungs- oder Scheidungssituationen unterstützt. Oft gelang es sogar, dem früher üblichen Kontaktabbruch zwischen einem Elternteil (i.d.R. dem Vater) und dem Kind/den Kindern zu verhindern.

Das seit dem vergangenen Jahr angebotene „Feintuning für werdende Väter“ ist eine sehr gute Ergänzung der bestehenden inhaltlichen Bildungsarbeit der BBVI e. V. und greift neue wissenschaftliche Studien im Bereich der medizinischen und Geschlechterforschung zum Thema „Schwangerschaft/Geburt/Familienkompetenz von Männern“ auf. Mit diesem Angebot leistet der Träger einen weiteren großen Beitrag zur Beseitigung von tradierten Geschlechterstereotypen und trägt zur Veränderung der Rollenbilder von Frauen und Männern in der Öffentlichkeit und vor allem im familiären Alltag bei. Gerade der klassischen Zuweisung von Haus- und Familienarbeiten wie auch von Aufgaben im Bereich Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben als „Frauensache“ wird damit entgegengewirkt. Die Beseitigung bisheriger (Jahrhunderte alter) tradierten Geschlechterstereotypen zum Thema „Kindererziehung/Haushalts- und Sorgearbeit in der Familie“ ist eine Jahrzehnte lange Forderung der alten und neuen Frauenbewegung. Die BBVI e. V. hat sich dieser Forderung gestellt, macht diesbezügliche Angebote, hat damit als Träger eine sehr große Kompetenz entwickelt und stärkt Männer als künftige oder schon existierende Väter.

- 2.) Die Angebote der BBVI e. V. ergänzen die bisherigen Familienangebote in unserer Stadt und sind gleichstellungspolitisch gesehen hoch zu bewerten. Denn wir haben keine weiteren Träger der Männer-/Väter-Arbeit in der gesamten Südregion des Landes Brandenburg. Lediglich in der Landeshauptstadt Potsdam werden mit MANNE e. V. Potsdam Projekte und Arbeitsansätze der geschlechtsbewussten Arbeit mit Jungen und männlichen Jugendlichen entwickelt bzw. erprobt. Eine Männer- bzw. Väterarbeit wird aber auch hier nicht von einem Männer/Väterverein vorgehalten.

Mit den Angeboten des Väterprojekts reagiert die BBVI e. V. nicht nur auf den gegenwärtigen gesellschaftlichen Wandel der Familien-/Rollenbilder (aktive Vaterschaft und paritätische Partner-/Elternschaft), sondern das Projekt leistet mit seinem Wirken auch wichtige Vorarbeiten, um die dafür notwendigen Strukturen und Vorbedingungen auf lokaler Ebene für die neuen Bedarfe aktiver Vaterschaft zu schaffen (Väterfreundliche Angebote/Infrastruktur).

Wir sollten daher froh sein, dass wir in Cottbus seit über 20 Jahren Angebote von Männern/Vätern für Männer/Väter haben! Eine Kürzung der finanziellen Mittel hat eine deutliche Angebots-einschränkung zur Folge und geht an die inhaltliche und finanzielle Substanz des Trägers.

- 3.) Es ist ein großer Unterschied, ob Männer/Väter sich Kompetenz zu den Themen „Familie/Vater werden und Vater sein/Vereinbarkeit Beruf und Familie/Vereinbarkeit Pflege und Beruf/Verantwortung von Vätern für das Familienleben mit Kindern“ aneignen und hierzu Männer/Väter mit ihrem Lebens- und Erfahrungshintergrund positiv begleiten, beraten und somit auch Geschlechterstereotypen entgegen wirken. Die BBVI e. V. hat sich ein langjähriges Erfahrungswissen und Kompetenz in der Väter-/Männerarbeit erarbeitet, dass aus meiner Sicht andere Träger so nicht vorweisen können. Hier werden Männer/Väter gestärkt und hier haben Väter/Männer für ihre Anliegen in der Familie eine Lobby.

Frauen können dies sicherlich auch. Sie beraten eventuell auch in Familienzentren, Erziehungsberatungsstellen oder auch im „Netzwerk gesunde Kinder“ Väter oder Männer, die Väter werden.

Aber sie haben eine weibliche Lebens- und Erfahrungswelt und eine weibliche Sicht, die nicht mit denen der Männer/Väter zu vergleichen ist. Andere Träger haben andere Schwerpunkte und Perspektiven (Mütter und Familien) und werden den speziellen Bedarfen der Väter/Männer weniger gerecht. Das Vorhandensein nur der weiblichen Sichtweise und Lebens- und Erfahrungswelt fördert bisherige Geschlechterstereotypen, die wir eigentlich in einer modernen Gesellschaft so nicht mehr haben und leben wollen.

- 4.) Die BBVI e. V. wirkt ebenfalls über den Sozialraum Cottbus Mitte hinaus. Die Väter/Männer kommen aus allen Stadtteilen und auch aus der näheren Region zur BBVI e. V. mangels fehlender Angebote. Ein Vergleich der Auslastung/Statistik des Väterprojekts mit anderen Projekten und Angeboten bei anderen Trägern der Familienförderung in der Stadt Cottbus/Chósebuz, die auf eine andere langjährig gewachsene Struktur zurückgreifen können und andere Voraussetzungen haben, ist nicht aussagekräftig vergleichbar (wäre ein Vergleich zwischen Äpfeln und Birnen). Gesellschaftlicher Wandel braucht seine Zeit und muss sich erst stetig in der Gesellschaft verankern. Wir können daher nicht erwarten, dass sich Männer/Väter sofort darauf einstellen, einlassen und ihre bisherige Rolle als Mann verlassen und sich neu identifizieren und solche besonderen Angebote nutzen. Auch Vereine der Frauenpolitik haben sehr viele Jahre gebraucht, um sich zu etablieren. Und dass sich Frauen anders engagieren und schneller beratungs- und Hilfsangebote in Anspruch nehmen, ist allgemein bekannt. Männer/Väter haben hier eher eine defizitäre Wahrnehmung. Dies ist vor allem durch die gesellschaftlich noch wirkenden Geschlechterrollenstereotype so. Ehe Männer/Väter Hilfe, Rat und Unterstützung selbstverständlich jederzeit in Anspruch nehmen, und damit die Fallzahlen der BBVI e. V. steigen, werden noch einige Jahre bzw. Jahrzehnte vergehen. Hier haben Männer/Väter noch viel gleichstellungspolitisch aufzuholen gegenüber Frauen/Müttern.
- 5.) Wenn der Stadtteil Mitte bisher die höchste Pro-Kopf-Förderung (7,58 €) aufweist, so relativiert sich diese Sicht, wenn man, wie vom UA JHP angestrebt, die Stadtteile Mitte und Ost als ein Sozialraum betrachtet. Dann beträgt die Pro-Kopf-Förderung nur noch 2,44 € auf alle Einwohnerinnen und Einwohner dieses Gebietes bezogen. Aus meiner Sicht ist das eine willkürlich festgelegte Größe, die außen vor bleiben sollte.
- 6.) Dem Vorwurf, die BBVI e. V. wäre nicht ausreichend mit anderen Kooperationspartnern vernetzt, kann nicht nachvollzogen werden. Es bestehen gute Kontakte zum Eltern-Kind-Zentrum (ElKi-Ze), zur „Haltestelle“ der Evangelischen Brüder-Unität, zum Ortsverband Cottbus e. V. des Deutschen Kinderschutzbundes, zur Landeskirchlichen Gemeinschaft Cottbus e. V., zur Jugendhilfe Cottbus e. V., zur Stadt- und Regionalbibliothek Cottbus, zum Lokalen Bündnis für Familie Cottbus, zur Caritas Cottbus, zum Netzwerk Gesunde Kinder Cottbus, zu Cottbuser Kindereinrichtungen, FreiwilligenAgentur Cottbus, Cottbuser Hebammen, zu den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg, der Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg u.v.a.. Daneben arbeitet der Verein in der AG „78/16“ und im „Sozialraum IV“ regelmäßig mit.

Ich bitte den UA JHP, als auch den Jugendhilfeausschuss der Stadt Cottbus/Chósebuz, diese Argumente bei der Betrachtung der finanziellen Entscheidungen zu berücksichtigen. Ein finanzieller Wegfall der antragsgemäßen Förderung für 2018 schwächt das bisherige Angebot der BBVI e. V. und ist gleichstellungspolitisch gesehen nicht zukunftsorientiert.

Mit freundlichen Grüßen



Hiekel