



STADT COTTBUS  
CHÓŠEBUZ

# **Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Cottbus/Chóšebuz**

**vor der Stadtverordnetenversammlung  
der Stadt Cottbus/Chóšebuz**

## **Rozpřawa zagróniteje za rownopřawnosć města Cottbus/Chóšebuz**

**před zgrómažinu měšćańskich wótpóslańcow  
města Cottbus/Chóšebuz**

am 24. November 2021

---

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Cottbus/Chóšebuz |  
zagrónita za rownostajenje města Chóšebuz  
Büro des Oberbürgermeisters | běrow wušego šolty  
Stadt Cottbus/města Chóšebuz | Neumarkt 5/Nowe wiki 5 | 03046 Cottbus/Chóšebuz  
Sabine Hiekel | Tel.: 0355 / 612 2018 | Fax: 0355 / 612 132018

## **Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Cottbus/Chósebus für die 23. Tagung der Stadtverordnetenversammlung Cottbus am 24.11.2021**

Der vorliegende Bericht umfasst die Jahre 2018-2020. Da die Stadtverordnetenversammlung am 26. Mai 2019 neu gewählt und am 21. Juni 2019 ihre kommunalpolitische ehrenamtliche Arbeit aufnahm, sind am Anfang dieses Berichtes die gesetzlichen Grundlagen und die Arbeitsfelder der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (kGBA) beschrieben. Auf Grund der aktuell anhaltenden Corona-Pandemie erfolgt die Berichterstattung schriftlich und, nicht wie sonst üblich, in mündlicher Form. Auf Grund der Aufgabenfülle beschränkt sich dieser Bericht nur auf die Nennung der allerwichtigsten Tätigkeitsschwerpunkte.

### **• Gesetzliche Grundlagen der Arbeit / Wahrzunehmende Aufgaben**

Grundlagen der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Cottbus/Chósebus sind das unmittelbar geltende Verfassungsrecht, die die Gleichberechtigung von Frau und Mann und das Gebot der Gleichbehandlung garantieren. Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz (GG) und Artikel 12 Absatz 3 der Landesverfassung Brandenburg (LV BB) regeln, dass Frauen und Männer in Deutschland gleichberechtigt sind und der Staat durch entsprechende Maßnahmen für die Realisierung dieses Verfassungsgebotes sorgt. Die Träger der öffentlichen Gewalt sind somit verpflichtet, dieses Ziel zu verwirklichen. Dazu zählen auch die Kommunen, deren Aufgabe es ist, in ihrem örtlichen Wirkungskreis zur Realisierung des Gleichheitsgrundsatzes beizutragen. Die allgemeine Aufgabe einer kGBA besteht darin, die Kommune und die Dienststelle zu unterstützen, den Verfassungsauftrag zur Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit zu erfüllen. Sie ist Initiatorin, Beraterin und Kooperationspartnerin innerhalb der Verwaltung und Ansprechpartnerin für die Bürgerinnen und Bürger

Im Land Brandenburg sind gemäß § 18 Absatz 1 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg (BbgKVerf) die Gemeinden verpflichtet, auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherheit hinzuwirken. Die nach § 18 Absatz 2 BbgKVerf tätige kGBA tritt für die Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebotes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ein und ist unmittelbar dem Oberbürgermeister der kreisfreien Stadt Cottbus/Chósebus unterstellt. Die unmittelbare Unterstellung der Gleichstellungsbeauftragten unter den Oberbürgermeister garantiert, dass der kGBA innerhalb der Kommune eine starke Stellung zukommt. Weitere Aufgaben der kGBA ergeben sich gemäß § 5 Absatz 5 der Hauptsatzung der Stadt Cottbus/Chósebus aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) in seiner Fassung vom 4. Juli 1994 (GVBl.I/94, [Nr. 19], S.254) zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 8. Mai 2018 (GVBl.I/18, [Nr. 8], S.18). Danach gelten die §§ 22 Absatz 1,2,4,5,6,7 und 23 Absatz 1 des LGG.

Zu ihrem Aufgabenbereich gehört nach Sinn und Zweck der BbgKVerf, die Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Leben aufzudecken und abbauen zu helfen und demnach der Geltungskraft der Artikel 3 Absatz 2 GG und Artikel 12 Absatz 3 der LV BB in der Kommune zu fördern. (siehe Dienstanweisung zu den Aufgaben und Kompetenzen der GBA). Gemäß §§ 22 Absatz 1 LGG unterstützt die kGBA die Stadtverwaltung Cottbus/Chósebus bei der Durchführung und Einhaltung des LGG und ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten zu beteiligen. Weitere Aufgaben sind in der Stellenbeschreibung geregelt. Danach obliegt der kGBA z. B. die Erarbeitung von Konzeptionen, Berichten, Stellungnahmen und Problemanalysen und die mögliche Unterbreitung von Lösungs- und Entscheidungsvorschlägen, die Prüfung von Stadtverordnetenvorlagen auf ihre Auswirkung

innerhalb der Kommune in Bezug auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann, die Mitwirkung an Personalangelegenheiten der Stadtverwaltung Cottbus/Chósebuz (STVW), die Beteiligung bei der Erarbeitung eines Gleichstellungsplanes der STVW, eine eigenständige Öffentlichkeits- und Vortragsarbeit, die Zusammenarbeit mit freien Trägern, Vereinen, Selbsthilfegruppen, die Kooperation und Mitarbeit in Gremien auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene oder auch die Bearbeitung von Beschwerden der Beschäftigten sowie von Bürgerinnen und Bürgern nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), um nur einige wichtige Punkte zu nennen. Gleichstellungsarbeit ist eine geschäftsbereichsübergreifende Tätigkeit, d.h. eine Querschnittsfunktion, die intern und extern wahrzunehmen ist. Nach § 18, Absatz 3 BbgKVerf übt die kGBA praktisch die Rechtsaufsicht in Gleichstellungsfragen aus. Auch ist damit die Arbeit der kGBA eindeutig fachlich weisungsfrei. Denn es besteht ggf. auch das Erfordernis, gegen den Dienstvorgesetzten (OB) tätig zu werden.

Regelmäßig werde ich gefragt, ob denn eine kGBA nur für die Angelegenheiten von Frauen zuständig ist? Hier möchte ich ausdrücklich betonen, dass die Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebotes der Gleichberechtigung auch gleichzeitig für Männer gilt und eine männerpolitische Arbeit erforderlich macht. Als kGBA habe ich in meiner Arbeit immer beide Bevölkerungsgruppen im Focus. Dies ist auch erforderlich, wenn man bedenkt, dass die von der Europäischen Union entwickelte und mittlerweile auch von der Stadtverwaltung Cottbus umgesetzte Politik- und Organisationsstrategie des Gender Mainstreamings darauf ausgerichtet ist, Benachteiligungen für beide Geschlechter abzubauen.

- **Brandenburgische Frauenwoche**

Das erste Quartal eines neuen Jahres wird arbeitsmäßig immer wesentlich bestimmt durch die Vorbereitungen zur Organisation und Durchführung der Brandenburgischen Frauenwoche (BFW).

Die BFW gibt es landesweit seit dem Jahr 1991. Ideengeberinnen der BFW waren die kGBA im Land Brandenburg sowie das damalige Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) des Landes Brandenburg. Die kGBA der Städte, Kreise und Gemeinden organisieren und bereiten in Zusammenarbeit mit den jeweiligen kommunalen Akteurinnen vor Ort die Veranstaltungen vor. Über den Frauenpolitischen Rat (FPR) des Landes Brandenburg gibt es einen „Beirat Brandenburgische Frauenwoche“, der den Zeitraum, das landesweite Motto und die inhaltlichen Schwerpunkte für jedes Jahr vorgibt sowie bei der Vergabe von Fördermitteln mitentscheidet. Die Frauenwoche thematisiert landesweit die Situation der Frauen in allen Bereichen der Politik und Gesellschaft. Ihr Hauptanliegen besteht darin, Frauen für die Wahrnehmung ihrer eigenen Interessen zu sensibilisieren und zur Mitgestaltung der Gesellschaft zu motivieren. Die Veranstaltungen richten sich an Frauen verschiedener Generationen, Konfessionen, Nationalitäten und sozialer Verhältnisse.

In Cottbus ist es seit 1993 Tradition, dass Frauen aus den unterschiedlichsten Frauenvereinen, Parteien, Kirchen, Gewerkschaften, Institutionen und Einrichtungen der Stadt ein gemeinsames Programm erarbeiten. Dazu gibt es eine Vorbereitungsgruppe unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Cottbus/Chósebuz. Gelegentlich arbeiten auch Männervereine oder einzelne engagierte Männer in dieser Vorbereitungsgruppe mit. Seit 1996 verhilft eine eigene Schirmfrau der Cottbuser Frauenwoche zu mehr Ausdruck und Resonanz in der Bevölkerung und unterstützt die Akquirierung von Sponsorenmitteln. Die Schirmfrau wird passend zum jährlichen Motto der Frauenwoche auf Vorschlag der Koordinierungsgruppe ausgewählt.

Als kGBA koordiniere ich alle eingereichten Vorschläge, erstelle die Gesamtkonzeption sowie den Gesamtfinanzierungsplan, gewinne jährlich die Schirmfrau, formuliere Schreiben an mögliche Sponsorinnen und Sponsoren, Grußworte und Reden für die Schirmfrauen, erstelle

die Texte und das Layout für das Programmheft, stimme alle Details für den Druck dieses Heftes mit einer Firma ab, organisiere die Verteilung der Programmhefte an öffentliche Stellen und alle beteiligten Akteurinnen und Akteure, bereite die konzeptionell und organisatorisch Eröffnungsveranstaltung und manchmal auch weitere eigene Veranstaltungen vor, erarbeite Einladungen, Flyer und Plakate für Veranstaltungen, erstelle Postverteiler und versende Einladungen, beantrage selbstverantwortlich Fördermittel beim Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) und rechne diese auch dort wieder ab, formuliere Pressemitteilungen, informiere die Medien zur Frauenwoche über die Pressekonferenz der Stadt Cottbus/Chósebus bzw. durch eigene Interviews, hole mehrere Angebote für verschiedene Aufträge ein, erarbeite alle Honorarverträge sowie Auftragsbestätigungen, bereite inhaltlich Referentinnen und Podiumsteilnehmerinnen für eigene Veranstaltungen vor, rechne die jeweiligen finanziellen Mittel ab und Sorge dafür, dass alle beteiligten Künstlerinnen und Künstler, Referentinnen und sonstigen Akteurinnen und Akteure rechtzeitig ihr Geld erhalten, erstelle Spendenbescheinigungen, Dankschreiben an Sponsorinnen und Sponsoren und werte nach der Frauenwoche mit allen Beteiligten die BFW aus.

Im Durchschnitt werden im Rahmen einer Frauenwoche 18 Veranstaltungen pro Jahr an 10 Tagen mit ca. 2.100 Teilnehmenden angeboten. Der Anteil der Männer, die an den Veranstaltungen teilnehmen liegt im Durchschnitt bei 15 Prozent. Die Finanzierung der BFW wird in Cottbus/Chósebus überwiegend durch eingeworbene Spenden sowie zu einem kleineren Teil mit Fördermitteln der Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg (LGBA), die durch das Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) ausgereicht werden, und einem kommunalen Eigenanteil in Höhe von 40 Prozent für die zu beantragenden Fördermittel realisiert. Mit dieser Finanzierung hebt sich Cottbus/Chósebus von anderen Kommunen und Landkreisen im Land Brandenburg ab, denn das Einwerben von Geldern bei Sponsorinnen und Sponsoren wird von anderen kGBA i.d.R. nicht praktiziert. Hinzu kommen Eigenmittel der beteiligten mitwirkenden freien Träger bzw. Organisationen, die aber durch die kGBA nicht extra erfasst werden. Die finanzielle Selbstbeteiligung der Träger und Mitwirkenden, die Veranstaltungsangebote einreichen, ist unerlässlich, da eine finanzielle Unterstützung von Seiten der Stadt Cottbus/Chósebus nur in einem bescheidenen Rahmen und vorbehaltlich der durch die Schirmfrau und die Gleichstellungsbeauftragte eingeworbenen Spenden erfolgen kann.

Schirmfrauen der BFW in Cottbus/Chósebus waren im Jahr 2018 Christina Giesecke in ihrer Funktion als 1. Stellvertreterin des Vorsitzenden der Stadtverordnetenversammlung Cottbus/Chósebus, 2019 die Superintendentin des Evangelischen Kirchenkreises Cottbus/Chósebus Ulrike Menzel und 2020 Angelika Jordan als Leiterin des rbb Regionalstudio Cottbus/Chósebus. Mit Hilfe dieser Schirmfrauen konnten die benötigten finanziellen Mittel zur Durchführung der Frauenwochen durch die Einwerbung von Spenden voll umfänglich gesichert werden.

Ziel der Cottbuser Frauenwoche ist es immer, sich mit den geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen Strukturen und deren Auswirkungen in Politik, Gesellschaft und dem täglichen Leben auseinanderzusetzen, Defizite für Frauen in der Gleichstellung zu erkennen, Frauen zu ermuntern, von bestehenden Rechten auch Gebrauch zu machen und ihre Probleme an Verantwortungsträgerinnen und -träger aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft heranzutragen und auch Frauen einfach nur zu ermutigen, etwas für sich selbst zu tun. Sie ist sozusagen der besondere frauenpolitische Höhepunkt in unserer Stadt, bei dem im Durchschnitt ca. 15-20 verschiedene Akteurinnen aus Cottbuser Frauenvereinen, von Frauengruppen demokratischer Parteien, Gewerkschaften, aus verschiedenen Kirchengemeinden oder auch aus anderen Institutionen und Einrichtungen der Bildung und Kultur von Cottbus/Chósebus jährlich mitwirken.

Nicht unerwähnt lassen möchte ich, dass die Frauenwoche in manchen Jahren auch antifeministischen Denkweisen einzelner Männer ausgesetzt war. Den Höhepunkt hierzu gab es zur 28. BFW 2018. Da äußerte sich ein ehemaliger Cottbuser Stadtverordneter im Vorfeld der Eröffnungsveranstaltung negativ über die Presse zur Cottbuser Frauenwoche. Die Teilnehmerinnen der Cottbuser Eröffnungsveranstaltung ließen dies jedoch nicht auf sich beruhen und brachten in einem gemeinsamen offenen Brief ihre Empörung zum Ausdruck. Der Brief wurde von 167 Personen unterzeichnet. Dies zeigt, dass das Thema „Gleichberechtigung von Frauen“ nach wie vor ein wichtiges gesellschaftliches Thema und die Frauenwoche zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit nach wie vor notwendig ist.

Auch die 29. Frauenwoche im Jahr 2019 verlief nicht ganz reibungslos. Erstmals wurde ein Fördermittelantrag der Stadt Cottbus/Chósebus zur Finanzierung der Cottbuser Eröffnungsveranstaltung abgelehnt, obwohl das Konzept der Veranstaltung als inhaltlich sehr gut eingestuft wurde. Eine Teilnehmerin einer Podiumsdiskussion sollte auf Vorschlag der Jury, die am 17.12.2018 über die beantragten Fördermittel befand, ausgetauscht werden. Dazu wurde durch die Leitung der Jury während der Gremiumssitzung ein neues Kriterium festgelegt, dass nicht den bis dahin geltenden Fördermodalitäten für die BFW entsprach. Als kGBA wies ich umgehend nach Kenntnis dieser Entscheidung auf die Nichtrechtmäßigkeit dieses Beschlusses und die finanziellen Auswirkungen für die Stadt Cottbus/Chósebus sowie der Cottbuser Frauenwoche hin. Meine Einwände führten dennoch nicht zum Erfolg. Die erforderlichen finanziellen Mittel für diese Eröffnungsveranstaltung wurden letztendlich komplett über Sponsoring und Mittel der Stadt Cottbus/Chósebus finanziert.

Die 30. BFW im vergangenen Jahr verlief vom 6.-13. März mit großer Resonanz. Sie konnte pandemiebedingt jedoch nicht zu Ende geführt werden. Daher mussten drei größere Veranstaltungen mit insgesamt über 550 angemeldeten Teilnehmenden abgesagt werden.

Ich freue mich sehr, dass auch immer wieder einzelne Stadtverordnete die Frauenwoche durch persönliche Einzelspenden unterstützen. Dafür danke ich Ihnen auf das Herzlichste. Jede Spende, und sei sie noch so klein, hilft bei der Finanzierung dieses frauenpolitischen Höhepunktes.

- **Arbeit zur gleichgeschlechtlichen Lebensweise**

Brandenburg hat eine gute Tradition, für die Akzeptanz von Menschen mit unterschiedlicher geschlechtlicher Identität und sexuellen Orientierung einzutreten. Bereits im Jahr 1992 wurde in der Brandenburgischen Landesverfassung das Diskriminierungsverbot aufgrund der sexuellen Identität verankert: Gemäß Art. 12 Abs. 2 der LV BB darf „niemand... wegen ... des Geschlechts, der sexuellen Identität, ... bevorzugt oder benachteiligt werden.“ Damit wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikels 3 des GG in einem weiten Sinn ausgelegt, lange vor der Diskussion zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Bundesebene.

Daher gehört zur Tätigkeit der kGBA auch, sich für die Belange für Menschen mit einer anderen sexuellen Identität zu engagieren. Aus einer Befragung des Berliner Marktforschungsinstituts Dalia<sup>1</sup> ging hervor, dass sich in Deutschland 7,4 Prozent der befragten Personen als lesbisch, schwul, bisexuell oder trans bezeichnen. Auf Cottbus/Chósebus bezogen wären das 6.885 Menschen.

---

<sup>1</sup> Vgl. Dalia Research (2016): LGBT Population in Europe. S. 1. URL: [https://daliaresearch.com/wp-content/uploads/2016/11/2016-12-10\\_pressrel\\_LGBT](https://daliaresearch.com/wp-content/uploads/2016/11/2016-12-10_pressrel_LGBT)

Seit 2012 arbeite ich mit der AIDS-Hilfe Lausitz e. V. und dem CSD Cottbus e. V. eng zusammen und habe bereits davor über viele Jahre mit verschiedenen Vereinen in unserer Stadt, die der LSBTIQ-Bewegung angehörten, zusammengearbeitet. Seit 2008 gibt es in Cottbus/Chósebuz den Christopher Street Day (CSD). Der CSD setzt jährlich als Gedenk- und Demonstrationstag ein Zeichen gegen Homophobie und erinnert an die Auseinandersetzungen zwischen der Polizei sowie Homo- und Transsexuellen in der New Yorker „Christopher Street“ im Juni 1969. Die Stadtspitze unterstützt den CSD in unserer Stadt und setzt damit ein klares Zeichen gegen Ausgrenzung und Verspottung von Menschen, die sich in unserer Gesellschaft outen und die damit nach Ansicht einiger Bürgerinnen und Bürger von der Norm abweichen.

Seit dem 9. CSD im Juli 2015 hat Marietta Tzschoppe, Bürgermeisterin und Leiterin für den Geschäftsbereich Stadtentwicklung und Bauen die Schirmherrschaft für den CSD inne. In dieser Funktion unterstütze ich die Bürgermeisterin mit Zuarbeiten und Informationen. Seit 2012 unterstützt die Stadt den CSD Cottbus/Chósebuz auch finanziell. Wurde anfangs eine jährlich wechselnde Spende an das Organisationsteam überwiesen, gibt es seit 2015 eine kontinuierliche finanzielle Förderung. Oberbürgermeister Kelch entschied im Februar 2018 in einem Gespräch mit dem Vorstand des CSD Cottbus e. V., die finanzielle Unterstützung durch das Büro des Oberbürgermeisters von 500 EUR auf 1.000 EUR zu erhöhen. Als kGBA achte ich darauf, dass die erforderlichen Mittel im Haushaltsplan der Stadt eingestellt werden, fertige die jährlichen Zuwendungsbescheide und mache eine aktive Öffentlichkeitsarbeit in Form von Presseveröffentlichungen und Bekanntwerden über meine Netzwerke für den CSD. In diesem Jahr fand der 13. CSD vom 23.08.-04.09.2021 unter dem Motto "Große Hürde Menschenwürde" mit insgesamt 24 Veranstaltungen statt. Während der zwei Aktionswochen lief erneut die Akzeptanzkampagne „Wir für Akzeptanz“, in der in diesem Jahr insgesamt 290 Institutionen, Einrichtungen, Firmen, Jugendeinrichtungen, Schulen, Vereine, Geschäfte, Bars, Restaurants u.a. die Regenbogenfahne im o. g. Zeitraum hissten. Im vergangenen Jahr zeigten 285 Firmen, Institutionen, Einrichtungen und Geschäfte in Cottbus/Chósebuz und aus dem Spree-Neiße-Kreis Flagge. Jährlich wirke ich hier an der Gewinnung neuer Beteiligter für diese Kampagne mit.

Im Juni 2017 startete das landesweite Projekt „Regenbogenfamilien in Brandenburg stärken!“. Das Projekt bietet Informationen, Unterstützung und Beratung für Regenbogenfamilien und Interessierte an. Seit Anbeginn arbeite ich mit diesem Projekt zusammen. Der Fokus liegt auf der Durchführung von Sensibilisierungs-Workshops und dem Aufbau von Netzwerkstrukturen.

Am 4. Juni 2018 und am 21. Oktober 2019 führte ich in Kooperation mit dem Regenbogenfamilien-Projekt Sensibilisierungsworkshops 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. Die Workshops boten den Rahmen für die Reflexion eigener Haltungen, vermittelten Wissen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, Kenntnisse zu Regenbogenfamilien und diversitätssensibler Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Eltern. Pandemiebedingt wurde die Fortführung dieses Workshops für 2020 und 2021 ausgesetzt.

Beratungen von Bürgerinnen und Bürger oder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur geschlechtlichen Identität bzw. sexuellen Orientierung oder zu Diskriminierungen wurden im Berichtszeitraum sieben Mal mit insgesamt drei Personen durchgeführt.

- **Männerpolitische Arbeit**

Die Zusammenarbeit mit der in Cottbus/Chósebuz tätigen Berlin-Brandenburger Väterinitiative (BBVI) e. V. und anderen Männer-/Vätervereinen und -initiativen setzte sich ebenfalls fort. So gab es einen regelmäßigen Austausch ca. aller 6-8 Wochen. Auch nahm ich an einem Trägergespräch mit dem Jugendamt teil. Besonderer Höhepunkt der Zusammenarbeit war anlässlich des 20. Internationalen Männertages ein Sensibilisierungs-Workshop unter dem Thema „Väter 4.0 – Die Gleichberechtigung aus dem Blickwinkel von Männern“. Ziel der Veranstaltung war es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Trägern der Jugend- bzw. Familienarbeit in Cottbus und im benachbarten SPN-Kreis, von Jugend- und Sozialämtern der Landkreise EE, OSL, SPN und der kreisfreien Stadt Cottbus/Chósebuz, Erziehungs- und Familienberatungsstellen in den o.g. Kreisen sowie politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in den Kreistagen der genannten Landkreise sowie in der Stadtverordnetenversammlung Cottbus auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und -erfahrungen von Männern / Vätern sowie die zum Teil in staatlichen Organisationsstrukturen im täglichen Arbeitsalltag wirkenden Diskriminierungen von Vätern zu sensibilisieren.

Als ich die Pressemitteilung zu diesem Workshop herausgab, ahnte ich noch nicht die Reaktionen. So erhielt ich relativ schnell von Journalistinnen und wenigen engagierten Frauen der frauenpolitischen Arbeit Anfragen, ob dieser Workshop z. B. eine Auftaktveranstaltung zu einer Veranstaltungsreihe ist? Und wann denn das Thema „Mütter“ behandelt wird? Das verwunderte mich doch ein wenig, denn 1. wird zum Thema „Frauen / Mütter“ jährlich in der Cottbuser Frauenwoche sensibilisiert und 2. finde ich es als Gleichstellungsbeauftragte gesellschaftlich notwendig, spezifische Defizite oder Benachteiligungen von Männern / Vätern zu thematisieren.

Wer Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern will, sollte grundsätzlich beide Geschlechter im Blick haben. Denn bei der Gleichstellung der Geschlechter geht es nicht nur ausschließlich um Maßnahmen der Frauenförderung. Das zeigte bereits das 2. Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm der Landesregierung, dass unter dem Ziel 1 „Typisch Frau - Typisch Mann!? Rollenbilder verändern und Vielfalt ermöglichen“, besonders zu tradierten Rollenbildern, -erwartungen und -zuschreibungen sensibilisieren will. Frauen und Männer sollen ihre Lebensentwürfe frei von Zuschreibungen, Vorurteilen und Rollenerwartungen gestalten können; tradierte Geschlechterstereotypen sollen beseitigt werden. Dazu braucht es z. B. die Fortsetzung des Prozesses zur Veränderung von Werten und Normen, die in unserer Gesellschaft bereits seit mehreren Jahren feststellbar sind.

Die sozialwissenschaftliche Repräsentativbefragung der Bevölkerung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von Januar 2017 stellte fest, dass 16 % aller Männer der Meinung sind, dass Gleichstellung in Deutschland realisiert ist; 84 % sind der Meinung, dass die Verfassungsnorm „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (GG Art. 3 Abs. 2) in der Lebenswirklichkeit nicht eingelöst ist. 45 % der Männer stellen die Diagnose erheblicher Gleichstellungsdefizite in Hinblick auf Frauen und auf Männer.

Diese Zahlen belegen auch meine Erfahrungen aus meiner Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte. Nach wie vor gibt es strukturelle Benachteiligungen von Frauen in dieser Gesellschaft und es ist die Aufgabe von Gleichstellungspolitik, dagegen anzugehen. Traditionelle Rollenbilder existieren aber ebenso für Männer, Väter und Jungen und schränken diese ebenso ein und haben negative Auswirkungen auf ihr Leben. So ist es z. B. noch nicht überall selbstverständlich, dass Männer z. B. wegen der Pflege ihres erkrankten Kindes 10 Tage zu Hause bleiben können. Nach wie vor bekomme ich dazu Anfragen von außen, aber auch aus dem eigenen Haus, ob das Väter so einfach machen können? 49 % aller erwerbstätigen Männer sagen in der o. g. Repräsentativbefragung, dass sie hohe Hürden erleben, Familie und Beruf zu vereinbaren; 13 % der Männer erleben sogar in sehr hohem Maße Hürden. Dabei ist

schwer zu bestimmen, ob diese subjektive Wahrnehmung der objektiven Situation entspricht, ob das Vereinbarkeitsproblem für Männer genauso geartet und genauso groß ist wie für Frauen. Männer mit Kind(ern) im Alter unter zwei Jahren erfahren sogar mehrheitlich – zu 65 % – hohe Hürden der Vereinbarkeit ihres Berufs mit ihrer Aufgabe als Vater. Sind mehrere Kinder da und noch im Haushalt, erleben sogar 84 % der Väter hohe Hürden der Vereinbarkeit. Mit zunehmender Kinderzahl stehen heute nicht nur Frauen, sondern auch Männer im Dilemma zwischen Einkommenserwerb und Familienarbeit.

Was mich als Gleichstellungsbeauftragte auch umtreibt, ist die Tatsache, dass zunehmend immer mehr ein Gender Marketing um sich greift, dass stellenweise überhaupt nicht zu akzeptieren ist. Da werden Rollenbilder mitunter auf unglaubliche Weise verfestigt und Denkweisen produziert, die kontraproduktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind.

Daher ist es schon wichtig, sich mit Rollenbildern auseinanderzusetzen und diese wahrzunehmen. Nur so können Abweichungen von traditionellen Rollen immer öfter akzeptiert werden. Viele Frauen und Männer definieren ihre Rollen neu. Aber wir wissen von den Frauen, nach jahrzehntelangen Emanzipationsbestrebungen, wie dauerhaft solche Klischees sind und wie schwierig die Folgen zu bekämpfen sind. Vielleicht sind wir an einem Punkt, an dem wir alle Geschlechter in den Blick nehmen müssen, um das gesamte System in Bewegung zu bringen: weniger Rollendruck auf Männer könnte auch positiv auf Frauen wirken. Und Rollenbilder haben Auswirkungen auf ALLE Lebensbereiche.

Familiäre Verpflichtungen dürfen nicht länger als Sonder- bzw. Störfall betrieblicher Abläufe aufgefasst werden. Daher wird die grundsätzliche Flexibilisierung der Arbeitszeit empfohlen, auch wenn derzeit kaum erwerbstätige Väter wegen familiären Verpflichtungen in die Teilzeit wechseln wollen. Im Dezember 2017 waren insgesamt 19 Beschäftigte der Stadtverwaltung in Elternzeit. Zwei Personen davon waren Männer. In Teilzeit waren zur gleichen Erhebungszeit 85,6 Prozent der weiblichen Beschäftigten und 14,4 Prozent der männlichen Beschäftigten. Insgesamt waren 38 Prozent der Beschäftigten der Stadtverwaltung Cottbus/Chóse-buz (Kernverwaltung) in Teilzeit tätig.

Diese Beispiele sollen einmal zeigen, wo Männer Defizite haben und eine vollständige Gleichberechtigung noch nicht erreicht wurde. Es geht aber auch um Benachteiligungen im Familienrecht, im Bildungsbereich, um die Erschließung neuer Berufsfelder für Männer oder auch um eine größere Sensibilisierung von Männern und Jungen für ihre eigene Gesundheit.

- ***Cottbus open 2019***

Am 20. Dezember 2017 beschloss die Stadtverordnetenversammlung Cottbus/Chóse-buz einstimmig, dass Henry Crescini neuer Integrationsbeauftragter der Stadt Cottbus/Chóse-buz wird. Damit übernahm der bisherige persönliche Referent des Oberbürgermeisters das Amt von Jan Schurmann, der aus gesundheitlichen Gründen von seinen Aufgaben entbunden wurde. Ende Februar 2019 beendete Hr. Crescini auf eigenen Wunsch dieses Amt und wechselte zu einem freien Träger im Bereich Soziale Arbeit. Seine Nachfolge war somit in den nächsten Monaten völlig offen. Denn ehe die Stelle neu besetzt werden konnte, musste erst einmal eine Stellenausschreibung erfolgen und ein Auswahlverfahren durchgeführt werden.

Was organisatorisch allerdings als Herausforderung vor der Tür stand, war das 19. Cottbus open, das eine Gemeinschaftsaktion der Stadt Cottbus/Chóse-buz, der BTU Cottbus-Senftenberg sowie der Jugendhilfe Cottbus e. V. zur Förderung von Offenheit und Toleranz ist.

Als kGBA wurde ich beauftragt, das beliebte Interkulturelle Festival für den 23. Juni 2019 im Rahmen des Cottbuser Stadtfestes zu organisieren. So galt es nach der Organisation und

Durchführung der 29. BFW gleich ins nächste, dieses Mal interkulturelle, Event der Stadt Cottbus/Chósebus zu starten. Gemeinsam mit Simone Buder, neue Mitarbeiterin in der kurz zuvor neu etablierten Geschäftsstelle der Beauftragten und Beiräte, koordinierte ich alle notwendigen inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben mit dem Jugendhilfe Cottbus e. V., Vertreterinnen und Vertretern der BTU Cottbus-Senftenberg, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung aus den Fachbereichen Jugendamt, Ordnung und Sicherheit, Lebensmittelüberwachung und der Coex VA GmbH & Co.KG.

Die große Herausforderung dieser Aufgabe bestand allerdings darin, dass es kaum bis keine brauchbaren nachvollziehbaren Unterlagen aus den vergangenen Jahren gab und sowohl Fr. Buder als auch ich komplett „in neuen Wassern fahren“ mussten. Den jahrelangen Erfahrungen meiner Tätigkeit mit der Frauenwoche als auch den o. g. Beteiligten ist es letztendlich zu verdanken, dass auch das 19. Cottbus open ein gelungener Höhepunkt auf dem Cottbuser Stadtfest mit abwechslungsreichem Bühnenprogramm sowie einer internationalen Essmeile mit kulinarische Köstlichkeiten zum Verkosten und Probieren an 18 Ständen wurde. Diese wurden von Studierenden aus Ägypten, Bangladesch, Brasilien, Chile, Griechenland, Großbritannien, Honduras, Indien, Indonesien, Iran, Israel, Kuba, Marokko, Nicaragua, Nigeria, Pakistan, Peru, Polen, Sudan, Südkorea, Thailand und Venezuela der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg gestaltet. Das Bühnenprogramm und die Essmeile wurden von weiteren 17 Mitmachangeboten von verschiedenen Cottbuser Vereinen aus unterschiedlichen Bereichen (u.a. der Jugend-, Frauen- und Migrationsarbeit sowie der sozialen Wohlfahrtspflege), Netzwerken und von freien Trägern der Wohlfahrtspflege und Jugendarbeit begleitet.

- ***Häusliche Gewalt gegen Frauen und Kinder***

Ein wichtiger Schwerpunkt meiner Arbeit ist das Thema „Häusliche Gewalt gegen Frauen und Kinder“. Die Stadt Cottbus/Chósebus verfügt seit dem 01. März 1991 über ein Frauenhaus (FH), dass vom Verein „Frauenhaus Cottbus – Wir gegen Gewalt“ e. V. getragen wird. Das Haus ist eine Schutzeinrichtung für körperlich und/oder seelisch misshandelten Frauen mit und ohne Kind/ern. Hier erfahren die Bewohnerinnen Schutz und Hilfe in Form von vorübergehender Wohnmöglichkeit, psychosozialer Beratung und praktischer Hilfe in Form von Beratungsgesprächen, Hilfe und Unterstützung zur Lebensführung, Hilfen beim Aufsuchen und Kommunizieren mit Behörden oder auch bei der Kindererziehung und Lebensbewältigung.

Im Jahr 2012 wurde das FH mit Unterstützung des Landes Brandenburg und eines Eigenanteils der Stadt umfassend saniert und energetisch auf den Stand der Energiesparverordnung (EnEV 2009) gebracht. Finanziert wurde das Bauvorhaben damals zu 75 % aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und zu 25 % anteilsfinanziert aus dem Städtebauförderungsprogramm Stadtumbau/Aufwertung. Die Gesamtbaukosten beliefen sich auf insgesamt 950.482 EUR. Davon waren 871.275 EUR Fördermittel und 79.207 EUR Eigenmittel der Stadt. Es wurde ein Wärmedämmverbundsystem sowie neue Fenster und Türen eingebaut, das Dach neu gedeckt und die gesamte Haustechnik erneuert. Die alten Zimmergrundrisse wurden so verändert, dass Mütter und Kinder künftig getrennte Räume bewohnen können. Ebenso wurde im Erdgeschoss eine Wohn- und Sanitäreinheit barrierefrei ausgestattet. Seitdem hat die Einrichtung eine Kapazität von 23 Plätzen (zuvor: 30 Plätze). Das Haus ist über eine Rollstuhlrampe zugänglich. Die Einrichtung ist während der regulären Dienstzeiten der Mitarbeiterinnen sowie über eine Rufbereitschaft auch danach erreichbar. Darüber hinaus gibt es eine gute Anbindung an die öffentliche und soziale Infrastruktur der Stadt.

Die Frauenhäuser in Brandenburg finanzieren sich aus Landesmitteln, kommunalen Zuwendungen sowie aus unterschiedlich hohen Tagessätzen der gewaltbetroffenen Frauen. Die Landeszuweisung beträgt 62.500 € pro Landkreis und kreisfreier Stadt, und zwar unabhängig von der Anzahl der Projekte vor Ort. Im Rahmen der Landeszuweisung ist die kreisfreie Stadt Cottbus/Chósebuž die Zuwendungsempfängerin. Bedingung für die Zuweisung ist, dass die Stadt mindestens 40% der Gesamtausgaben kofinanziert. Für die Zuwendungen durch die Kommunen gibt es keine einheitlichen Vorgaben, sondern die Kommunen zahlen unterschiedlich hohe Beträge auf freiwilliger Basis. Dadurch verfügen die Frauenhäuser über wenig Planungssicherheit und sind permanent auf die Anwerbung weiterer Mittel angewiesen. Zusätzlich fließen die Nutzungsentgelte der Bewohnerinnen in Form von „Kosten der Unterkunft“-Leistungen in die Grundfinanzierung der Frauenhäuser ein. Jedoch stellen die Beiträge der gewaltbetroffenen Frauen keine zuverlässige Einnahmequelle dar, da die Frauen häufig kein eigenes Einkommen haben und in vielen Fällen unklar ist, welche Behörde die Zahlungen übernimmt. Zudem bedeuten diese Beiträge eine Barriere für viele Frauen, die sich aus Angst vor dem finanziellen Risiko nicht an die Frauenhäuser wenden.

Als kGBA erarbeite ich jährlich eine Stellungnahme zur Situation und Inanspruchnahme des Cottbuser Frauenhauses. Dieses Votum bildet die Grundlage für den Empfang der o. g. Landesmittel. Konnte innerhalb des ersten Jahres des Bestehens des Frauenhauses 54 Frauen mit 72 Kindern geholfen werden, so waren es bis Ende 2020 insgesamt 1.695 Frauen und 1.649 Kinder.

Bis 2018 arbeiteten im FH 2,7 VBE. Zwei Mitarbeiterinnen wurden durch die Stadt Cottbus/Chósebuž, 1 Stelle mit 0,7 VBE durch den Kreis SPN finanziert. Diese Personalsituation war sehr viele Jahre lang sehr unbefriedigend. Denn die Gewalt, die die Frauen erfahren, hat sich seit ca. Mitte der 2000er Jahre gesellschaftlich gewandelt. Zunehmend spielt psychische Gewalt in der Häuslichkeit eine Rolle. D.h. die erlittene Gewalt ist nicht mehr sofort sichtbar (in Form blauer Flecken, angeschwollener Augen usw.). Die Langzeitfolgen sind immer mehr psychischen Störungen und Erkrankungen, die die hilfeschuchenden Frauen und auch ihre Kinder mitbringen. Ein großer Teil der Bewohnerinnen ist häufig nicht mehr in der Lage, selbständig den Lebensalltag zu organisieren und ohne Hilfe zu bewältigen. Dadurch hat sich der Betreuungs- und Beratungsaufwand für die Mitarbeiterinnen deutlich erhöht gegenüber den ersten Anfangsjahren. Auf Grund der Zunahme der psychischen Krankheiten und Störungen der betroffenen Frauen dauerte auch die Rückkehr in ein relativ normales Leben immer länger. Auch die Betreuung der Kinder wurde immer schwieriger. Der FH-Konzeption ist zu entnehmen, dass Kinder, die mit ihren Müttern in das Frauenhaus flüchten, zu 70 bis 90 Prozent Zeugen und/oder Opfer direkter oder indirekter Gewalt sind. „Die zurückliegenden Ereignisse und Erlebnisse sind unterschiedlich belastend und meist nur schwer zu verarbeiten. Das Verlassen des gewohnten Umfeldes, der Schule, des Kindergartens kann trotz der neu gewonnenen Sicherheit mit Ängsten verbunden sein. Häufig kommen die Kinder und Jugendlichen mit bereits ausgeprägten psychischen Auffälligkeiten bis hin zu schweren Traumatisierungen in das Frauenhaus. Diese gemachten Erfahrungen können gravierende Beeinträchtigungen der emotionalen, körperlichen und kognitiven Entwicklung der Kinder nach sich ziehen. Auch besteht die Gefahr, dass Kinder aus der Opferrolle später im Erwachsenenalter in die Täterrolle wechseln und erlebte Gewalt in eigenen Beziehungen weitervermitteln.“<sup>2</sup> Zudem nimmt die Zahl der Schutz suchenden Frauen mit Migrationshintergrund stetig zu. Die dadurch erforderliche Berücksichtigung kultureller Unterschiede und Besonderheiten sowie die Bewältigung von Sprachbarrieren stellte zusätzliche Herausforderungen für die FH-Mitarbeiterinnen dar. Dadurch kamen diese immer mehr an ihre professionellen Sozialarbeiterinnen-Grenzen. Dies äußerte sich auch in einer hohen Fluktuation des Personals.

---

<sup>2</sup> siehe Konzeption FH

Gemeinsam mit dem Sozialamt und den Mitarbeiterinnen der Einrichtung wurde immer wieder gegenüber dem Land Brandenburg als auch der Stadt eine bessere Personalausstattung angemahnt.

Im Juli 2019 konnte dann in einem ersten Schritt über zusätzliche Unterstützungsmittel des Landes Bbg. für Unterstützungs- und Entlastungsangebote für gewaltbetroffene Frauen in Frauenhäusern eine weitere Personalstelle aufgestockt werden. Diese wird ausschließlich im Bereich der psychosozialen Betreuung der Kinder eingesetzt. Für 2020 wurden weitere Verbesserungen beim Stamm-Personal erreicht. Die Stadt Cottbus/Chósebuz stockte die Stellenanteile um insgesamt 0,6 VBE für die Sozialarbeit mit den FH-Bewohnerinnen und für Verwaltungsaufgaben mit Hilfe eines Minijobs auf. Dadurch sind jetzt 4,3 VBE (davon 2,6 VBE Stadt + 0,7 LK SPN + 1,0 VBE Ld. Bbg aus Unterstütz.-ang.) im FH Cottbus/Chósebuz tätig.

Des Weiteren gelang es dem Fachbereich Bildung und Integration über das Integrationsbudget ab 01.10.2018 bis zum jetzigen Zeitpunkt insgesamt 1,8 VBE zusätzlich für ein migrationspezifisches Beratungsangebot für von Gewalt betroffene Frauen mit Migrationshintergrund für das FH zu schaffen. Die Beratungsstelle „Leyla“ hat ihren Sitz in der Berliner Straße 54 im Familienzentrum "Haus Jule" und gehört zum FH Cottbus/Chósebuz.

Das Jahr 2020 war in der Frauenhaus-Sozialarbeit maßgeblich durch die Corona-Pandemie geprägt. Hier standen die Mitarbeiterinnen vor großen Herausforderungen, denn es mussten neben der psychosozialen und allgemeinen Sozialarbeit hohe Hygieneanforderungen mit engmaschigen Kontrollen der Einhaltung von Hygienemaßnahmen sowie der Pandemieverordnung bewältigt, ein Hygienekonzept erarbeitet sowie betriebliche und personelle Umstrukturierungen/Anpassungen vorgenommen werden. Aufgrund der begrenzten Räume im Frauenhaus war das Realisieren von Abstandsregelungen besonders schwierig. Hinzu kamen zu Beginn der Pandemie noch die fehlenden Schutzausrüstungen und Desinfektionsmittel. Des Weiteren waren die Mitarbeiterinnen täglich der Gefahr ausgesetzt, sich während der Arbeit selbst anzustecken.

Auf Seiten der hilfesuchenden Frauen sanken die Anfragen nach Unterkünften im Frauenhaus. Dies ist auf die Ausgangsbeschränkungen, die mit einer Begrenzung sozialer Kontakte einherging, zurückzuführen. Betroffene von häuslicher Gewalt konnten ihre Situation jetzt schwerer kommunizieren und sich um Hilfsangebote außerhalb der eigenen Wohnung bemühen, weil zum großen Teil die Gewalt ausübende Person plötzlich uneingeschränkt in der häuslichen Wohnung anzutreffen war. Aber auch die o.g. Einhaltung von Abstandsregelungen ließen im Jahr 2020 die Zahl der insgesamt aufgenommenen Frauen sinken. Die Zahl der betreuten Kinder im Frauenhaus Cottbus/Chósebuz stieg jedoch gegenüber 2019 um zehn Kinder an. Besonders die Kinder litten unter den veränderten häuslichen Bedingungen, als auch unter den staatlichen Corona-Maßnahmen, die sich im Alltag des Frauenhauses widerspiegelten und mussten intensiv betreut werden.

FH-Statistik:

Jahr	Anzahl Frauen	Anzahl Kinder	Anzahl durchgeführte Beratungen	durchschnittliche Aufenthaltsdauer im FH
2018	48	55	544	30 Tage
2019	54	55	437	56 Tage
2020	47	65	347	48 Tage

- **Öffentlichkeitsarbeit zum Thema „Gewalt gegen Frauen“**

Seit fast vier Jahrzehnten wird jährlich am 25. November der „Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen“ als ein Gedenk- und Aktionstag zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt jeder Form gegenüber Frauen und Mädchen begangen.

Der Tag macht darauf aufmerksam, dass Gewalt an Frauen und Mädchen noch immer sehr verbreitet ist. Auch in Deutschland erlebt jede dritte Frau ab 16 Jahren mindestens einmal in ihrem Leben körperliche und/oder sexuelle Gewalt<sup>3</sup>. Nur jede fünfte Betroffene wendet sich an Unterstützungs- und Beratungseinrichtungen.

Seit 1981 organisieren Menschenrechtsorganisationen und viele Frauenvereine wie z. B. Terre des Femmes, Frauenhäuser, Frauenzentren oder auch der FPR sowie die kGBA jedes Jahr um den 25. November herum Veranstaltungen, bei denen die Einhaltung der Menschenrechte gegenüber Frauen und Mädchen thematisiert wird.

Diese Veranstaltungen haben die allgemeine Stärkung von Frauenrechten und die Sensibilisierung der Gesellschaft zum Ziel. Dabei kommen vor allem Themen wie häusliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Vergewaltigung, Zwangsprostitution, Sextourismus, Beschneidung von Frauen, Zwangsheirat, vorgeburtliche Geschlechtsselektion, weibliche Armut, Femizid u.a. zur Sprache.

Im Jahr 2018 thematisierte ich in einer öffentlichen Veranstaltung im Stadthaus Cottbus/Chóse-buz am 29. November Frauen als Opfer kriegerischer Auseinandersetzungen, Kriegsbeute und als Versklavte. Damit wurde der Bogen zu gegenwärtigen kriegerischen weltweiten Auseinandersetzungen und seinen Auswirkungen (Massenbewegungen von Flüchtlingen) geschlagen. Besonders im Kontext Krieg findet geschlechtsspezifische Gewalt, Missbrauch und Ausbeutung massenhaft und weltweit Anwendung. Schon immer waren Frauen, Mädchen und Kinder hier besonders betroffen. Oftmals wird diese geschlechtsspezifische und für Kriege strukturelle Gewalt gesellschaftspolitisch verdrängt und von Betroffenen wenig öffentlich gemacht. Dabei zeigen gerade die Beispiele der jüngeren Menschheitsgeschichte, dass sexualisierte Gewalt oft als Kriegstaktik und -waffe zur Einschüchterung von Gegnern, zur Demoralisation der Opfer sowie zur Zerstörung und Vertreibung ganzer ethnischer Bevölkerungsgruppen dient.

Um die Thematik als auch die genannten Zusammenhänge für die Öffentlichkeit gut nachvollziehbar und ohne Schuldzuweisungen darstellen zu können, wurde als Mittel die künstlerische Umsetzung favorisiert. Dazu wurde das Turmalin-Theater aus Kunreuth in Oberfranken (Bayern) gewonnen. Dieses Theater ist spezialisiert auf Inszenierungen für eine Schauspielerin. Die Schauspielerin Cornelia Gutermann-Bauer machte als „Kassandra“ eine über dreitausendjährige Geschichte beeindruckend in einer szenischen Lesung sichtbar. Sie entwarf ein facettenreiches Bild griechischer Geschichte und Mythologie. Es wurde nicht einfach erzählt, rezitiert, eine Buchlesung oder ein Vortrag geboten, sondern ein eigenständiges darstellerisches Kunstwerk fesselte im wahrsten Sinne des Wortes als Monolog. Die eigens für die Bühne geschaffene und von Christa Wolf autorisierte Textfassung stammt von Günter Bauer, der auch Regie führte. Gerade seine Lichtregie schaffte eine neue Dimension der Geschichte und macht damit die Faszination des Abends aus.

Am 25. November 2019 führte ich eine Lesung mit der Sonderpädagogin und Autorin Heike Rittel aus Cottbus/Chóse-buz zu ihrem Buch „Lasst uns reden – Frauenprotokolle aus der Colonia Dignidad“ sowie mit der Zeitzeugin Edeltraud und dem Zeitzeugen Michael durch. Beide kamen als Kinder in die deutsche Kolonie in Chile. Mit Fronarbeit, sexuellem

---

<sup>3</sup> Siehe Studie "Gewalt gegen Frauen. Eine EU-weite Erhebung" von 2014 der Europäische Grundrechteagentur (FRA)

Missbrauch und massiver psychischer und körperlicher Gewalt war die Colonia Dignidad eine der berüchtigten Kolonien und Sekten in der jüngsten Geschichte.

Im Jahr 2020 wurde pandemiebedingt keine öffentliche Veranstaltung zum Anti-Gewalttag angeboten. Ansonsten gibt es eine Zusammenarbeit mit den Trägern der frauenpolitischen Arbeit (FH, Frauenzentrum, MiA Mädchentreff), dem Weißen Ring und der Opferberatungsstelle. Die Veranstaltungen werden untereinander abgestimmt.

- ***Beratungstätigkeit für Bürgerinnen und Bürger und Mitarbeitende der Stadtverwaltung***

Wie am Anfang des Berichtes beschrieben, gehört zu meinen Aufgaben, regelmäßig an Personalangelegenheiten mitzuwirken und an Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungsverfahren im Rahmen von hausinternen und externen Stellenausschreibungen teilzunehmen.

Im Berichtszeitraum nahm ich an insgesamt 163 Auswahlverfahren teil. Dazu mussten mehrere hundert Bewerbungsunterlagen auf die in den Stellenausschreibungen genannten Einstellungsvoraussetzungen gesichtet und die wichtigsten Daten erfasst werden. Des Weiteren prüfe ich anhand der in den Stellenausschreibungen genannten Einstellungsvoraussetzungen, ob eine korrekte Auswahl der Bewerbenden für die durchzuführenden Gespräche vorgenommen wurde. Wurde nicht ordnungsgemäß geladen, interveniere ich. Ebenso achte ich im Verfahren darauf, dass keine diskriminierenden oder verbotenen Fragen gestellt werden. Dabei habe ich immer mögliche Diskriminierungen auf Grund des Alters, Geschlechts, der sexuellen Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft nach dem Antidiskriminierungsgesetz (AGG) sowie eventuelle Klageverfahren der Bewerbenden im Blick. Des Weiteren gebe ich Stellungnahmen zu Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen u.a. Personalangelegenheiten ab. Mitarbeitende der Stadtverwaltung konsultieren mich zu den unterschiedlichsten Themen. Sehr häufig berate ich hier zu Konflikten am Arbeitsplatz, zu Benachteiligungen auf Grund von Elternschaft, zu anzuwendenden gesetzlichen Vorschriften die Gleichberechtigung von Frau und Mann betreffend oder auch zur sprachlichen Diskriminierung von Frauen.

Als kGBA bin ich auch Beratungs- und Beschwerdestelle für Bürgerinnen und Bürger sowie für alle Mitarbeitenden der Stadt Cottbus/Chóśebuz. Im Jahr 2020 wurde ich auf Grund der Pandemie 27 Mal zu Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus kontaktiert. Dabei bezogen sich die Diskriminierungen sieben Mal aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, 11x auf Grund des Alters und vier Mal auf Grund einer Behinderung. Fünf Beschwerden gingen von Eltern und Elterninitiativen die Maskenpflicht an Schulen betreffend ein. Hier wurde Eltern der Zugang zu Kindereinrichtungen und Schulen verwehrt, wenn sie aus bestimmten Gründen keine Maske tragen können. Sie sahen darin keinerlei Möglichkeit mehr, tagesaktuelle Themen, von Angesicht zu Angesicht zu besprechen. Kinder, die eine Maskenbefreiung hatten, wurden in Schulen durch Mitschüler/innen diskriminiert oder beschimpft, ohne dass Lehrkräfte darauf Einfluss nahmen. In einem Fall wurde ein Kind vom gemeinsamen Singen ausgeschlossen, weil es keine Maske tragen konnte.

Nicht alle Fälle konnten als Diskriminierung eingestuft werden.

Bei den sieben Fällen auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft handelte es sich um eine Bürgerin aus Vietnam und sechs Studierende aus Deutschland, Thailand, China, Südkorea, die auf der Straße, im ÖPNV oder in Einkaufsmärkten rassistischen Beleidigungen ausgesetzt waren, in dem man ihnen z. B. vorwarf, sie sollen sich „nach China zurückscheren, sie hätten Corona nach Deutschland gebracht“, „verpiss dich in dein China, wo ihr Fledermäuse frisst“ oder vor ihnen ausspuckte und „Corona-Miststück“ im Vorbeigehen hinterher rief oder „Votze go home to Corona“. Solche Äußerungen sind eindeutig rassistisch und

sexistisch und erfüllen den Straftatbestand der verhetzenden Beleidigung und/oder der Beleidigung. Betroffene Personen können Anzeige erstatten gegen unbekannt. Bei den Diskriminierungen auf Grund des Alters waren in neun Fällen ausschließlich Kinder unter fünf Jahren sowie zwei ältere Menschen ab 70 Jahre mit Maskenbefreiung betroffen, denen der Zutritt in Bau- oder Einkaufsmärkte bzw. kleinere Geschäfte verwehrt wurde. Dies kann einzelne Elternteile oder Alleinerziehende durchaus vor Probleme stellen, wenn sie ihr Kind nicht mit in den Einkaufsmarkt nehmen dürfen. Altersbedingte Benachteiligungen beim Einkaufen können aber mitunter rechtlich zulässig sein, wenn sie der Vermeidung von Gefahren gemäß § 20 AGG dienen. Schutzmaßnahmen müssen aber insgesamt erforderlich und verhältnismäßig sein. Bei den Diskriminierungen auf Grund der Behinderung handelte es sich in zwei Fällen um gehörlose Menschen, in einem Fall um eine rollstuhlfahrende Person, die nur einen Arm hatte und in einem Fall um eine Person mit einer Erkrankung, die auf das Fortbewegen mit Gehhilfen (so genannte Krückstöcke) angewiesen war. Die Personen mit der Hörbehinderung sollten Masken tragen, die beiden körperlich behinderten Personen sollten einen Einkaufswagen vor sich herschieben, obwohl dies körperlich nicht machbar war. Daraufhin dürften sie nicht im Supermarkt einkaufen.

In Bezug auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ist zu prüfen, ob es sich hierbei rechtlich um eine Diskriminierung handelt. Zwar sah die SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung des Landes Brandenburg in § 2 Absatz 1 Punkt 3 eine Ausnahme bei Personen wegen einer Behinderung oder aus gesundheitlichen Gründen bei der Maskenpflicht vor. Betreibende von Groß- und Einzelhandel sind im Rahmen ihres Hausrechts aber nicht an solche Ausnahmeregelungen gebunden. Das AGG sieht nämlich im § 20 Absatz 1 Punkt 1 Ausnahmen vor, in denen Ungleichbehandlungen beispielsweise zur Vermeidung von Gefahren oder der Verhütung von Schäden erlaubt sein können. Die Maskenpflicht dient dem Schutz vor Neuinfektionen der Kundinnen und Kunden, des Betreibers eines Einkaufszentrums oder eines Ladens und der Beschäftigten sowie der Eindämmung der Verbreitung des Corona-Virus und kann damit sachlich gerechtfertigt sein. Im Einzelfall muss abgewogen werden, ob es angemessen ist, einzelne Personen abzuweisen, weil sonst das Ziel des Gesundheitsschutzes nicht mehr gewährleistet werden kann.

Eindeutig ist jedoch, dass das AGG nur im Falle von chronisch Kranken oder Menschen mit Behinderung anwendbar ist. Diese Menschen sind durch das AGG geschützt. D. h. es untersagt in diesem Fall Betreibenden von Groß- und Einzelhandel, ihr Hausrecht in einer Weise auszuüben, durch die Kundinnen und Kunden mit Behinderung diskriminiert werden. Auf das AGG können sich allerdings nur Menschen mit anerkannten Behinderungen (Schwerbehindertenausweis) und ärztlichem Attest beziehen. Betroffene Personen können vor Gericht die Unterlassung der Benachteiligung verlangen und klagen. Grundsätzlich können sich aber alle Menschen, die sich in Deutschland diskriminiert fühlen, direkt an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden und die erlebten Diskriminierungstatbestände prüfen lassen.

Zu den o.g. Beratungen nach dem AGG führte ich auch insgesamt 44 Einzelfallberatungen zu unterschiedlichen Themenstellungen durch (z. B. Benachteiligungen am Arbeitsplatz auf Grund von Alleinerziehung von Kindern, Existenzgründung von Frauen, gesundheitliche Belange, drittes Geschlecht sowie Outing der sexuellen Identität, kulturelle Angelegenheiten, Gewalt gegen Frauen).

- ***Arbeit in Gremien und Netzwerken / Öffentlichkeitsarbeit***

Als kGBA arbeitete ich im Berichtszeitraum aktiv im „Ausschuss für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten“ des Deutschen Städtetages (Teilnahme an vier Beratungen in Bautzen, Witten, Berlin und Köln und einer Videokonferenz), in der Landeskonferenz (LAG) der kGBA des Ld. Bbg. (Teilnahme an vier Beratungen in Potsdam und einer Videokonferenz

sowie Teilnahme an drei Klausurtagungen der LAG inkl. Organisation einer zweitägigen Klausurtagung am 14./15. August 2019 im Cottbuser Stadthaus), der Regionalen Arbeitsgemeinschaft (RAG) der kGBA (Teilnahme an sechs Beratungen in Cottbus und Burg/Spreewald und zwei Videokonferenzen), im Netzwerk „Chancengleichheit“ Südbrandenburg (Teilnahme an drei Beratungen in SFB und CB), im Lokalen Bündnis für Familie Cottbus (Teilnahme an einem Bündnistreffen sowie Beteiligung an der Organisation und Finanzierung des 6. Wettbewerbs „Familienfreundliches Unternehmen der Stadt Cottbus/Chósebuz gesucht“) sowie im Beirat "Frau schafft das! - Perspektive Wiedereinstieg" (zwei Beratungen in SFB und Lauchhammer) mit. Innerhalb der Verwaltung war ich in den Wahlvorständen zur Wahl des Personalrates sowie zur Wahl des Gesamtpersonalrates tätig, nahm an Beratungen des Personalrates sowie des Gesamtpersonalrates als Ersatzmitglied und ab 01. Oktober 2020 regelmäßig als Personalratsmitglied teil und arbeitete in verschiedenen Arbeitsgruppen (AG) mit (AG Hitze, AG Überlastungsanzeigen, DV Mobiles Arbeit / Telearbeit). Des Weiteren bin ich beratendes Mitglied im Jugendhilfeausschuss der Stadtverordnetenversammlung Cottbus (Pflichtausschuss). Als Leiterin des Frauenstammtisches „Comm“ (Cottbuserinnen mischen mit) führte ich 2018 zum Beginn der Pandemie sechs öffentliche Frauenstammtische durch. Hier gibt es eine sehr gute Zusammenarbeit mit den weiblichen Stadtverordneten. Im Januar 2020 arbeitete ich mit dem Projekt „F wie Kraft“ der Hochschule Görlitz zum Thema „Strukturwandel in der Lausitz“ zusammen. Daraus gründete sich ein Frauen-Netzwerk, das aus kGBA der Lausitz besteht. Im Jahr 2020 wurden mehrere Beratungen zur Erarbeitung eines gemeinsamen Positionspapieres zum Einbringen in den Lausitzer Strukturwandel erarbeitet, das im Jahr 2021 in die Öffentlichkeit und an Entscheidungsstellen gebracht werden soll. Des Weiteren organisierte ich mit zwei anderen kGBA und dem Verein „Frauen aufs Podium“ eine Workshopreihe „Mehr Frauen in der Politik – Empowerment“ mit drei inhaltlich unterschiedlichen Workshops. Der Workshop in Cottbus/Chósebuz fand am 14./15. August 2020 im Stadthaus statt.

Anhang:  
Überblick gesetzliche Grundlagen der Arbeit der kGBA

## Gesetzliche Grundlagen der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Gesetzliche Grundlagen der Arbeit	Inhalt der gesetzlichen Grundlage	Wahrnehmende Aufgaben
<p><u>allgemein gültig:</u></p> <p>→ Artikel 3, Abs. 2 Grundgesetz (GG)</p> <p>→ Artikel 3, Abs. 3 GG</p> <p>→ Artikel 12, Abs. 2, Landesverfassung Bbg. (LV Bbg)</p> <p>→ Artikel 12, Abs. 3, LV Bbg</p>	<p><u>Gleichberechtigung von Frauen und Männern:</u> „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“</p> <p><u>Diskriminierungsverbot:</u> „Niemand darf wegen seines Geschlechts, ..., benachteiligt oder bevorzugt werden.“</p> <p><u>Gleichheit:</u> „Niemand darf wegen ... seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität ... bevorzugt oder benachteiligt werden.“</p> <p>„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung durch wirksame Maßnahmen zu sorgen.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftsbereichsübergreifende kommunale Gleichstellungsarbeit zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann</li> <li>• selbständige Problemanalyse; eigenverantwortliches Unterbreiten von Lösungs- und Entscheidungsvorbereitungen; Erarbeitung von Konzeptionen und Berichten</li> <li>• Prüfung von Stadtverordnungen- und Ausschussvorlagen auf ihre Auswirkung innerhalb der Kommune; Abgabe von eigenen Stellungnahmen und Erarbeitung von eigenen Vorlagen</li> <li>• Konzeptionelle Entwicklung, Beratung und Begleitung von Projekten und Veranstaltungen</li> <li>• Beteiligung an Personalangelegenheiten; Mitwirkung bei der Erarbeitung des Gleichstellungsplanes der Stadtverwaltung Cottbus</li> </ul>
<p><u>kommunale Gültigkeit:</u></p> <p>→ § 18, Abs. 1 Kommunalverfassung des Landes Brandenburg (BbgKVerf)</p> <p>→ § 18, Abs. 2, BbgKVerf</p> <p>→ § 18, Abs. 3, BbgKVerf</p> <p>→ § 18, Abs. 4, BbgKVerf</p>	<p><u>Gleichberechtigung von Frau und Mann:</u> „Die Gemeinden wirken auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hin.“</p> <p>„In amtsfreien Gemeinden sind Gleichstellungsbeauftragte durch die Gemeindevertretung zu benennen, die unmittelbar dem hauptamtlichen Bürgermeister unterstellt sind. Sie sind in Gemeinden mit mehr als 30 000 Einwohnern hauptamtlich tätig.“</p> <p>„Den Gleichstellungsbeauftragten ist 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. Das Nähere kann die Hauptsatzung regeln.“</p> <p>„Amts- und Funktionsbezeichnungen, die in der Gemeinde verwendet werden, führen Frauen in weiblicher, Männer in männlicher Form.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschwerdestelle gemäß § 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)</li> <li>• Zusammenarbeit mit freien Trägern, Vereinen, Selbsthilfegruppen</li> <li>• Kooperation und Mitarbeit in Gremien auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene</li> <li>• selbständige Öffentlichkeits- und Vortragsarbeit</li> <li>• Bürger/-innenberatung; Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Cottbus</li> <li>• Aufgaben nach § 22 Absatz 1 LGG</li> </ul>

→ § 5, Abs. 1-5 Hauptsatzung der Stadt Cottbus/Chósebus vom 26.10.2016

Gleichstellungsbeauftragte:

- (1) Auf Vorschlag des Oberbürgermeisters benennt die Stadtverordnetenversammlung eine Gleichstellungsbeauftragte. Die Funktion wird für die Dauer von 5 Jahren übertragen.
- (2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, zu Maßnahmen und Beschlüssen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben, Stellung zu nehmen. Weicht ihre Auffassung von der des Oberbürgermeisters ab, hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, sich an die Stadtverordnetenversammlung oder ihre Ausschüsse zu wenden.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt das Recht zur Stellungnahme wahr, indem sie sich an den Vorsitzenden der Stadtverordnetenversammlung oder die oder den Vorsitzende/n des jeweiligen Ausschusses wendet und ihren abweichenden Standpunkt schriftlich darlegt. Die bzw. der Vorsitzende unterrichtet die Stadtverordnetenversammlung oder den jeweiligen Ausschuss hierüber in geeigneter Weise und soll der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit geben, ihren abweichenden Standpunkt in einer der nächsten Sitzung/Beratungen persönlich vorzutragen.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet einmal jährlich der Stadtverordnetenversammlung über ihre Tätigkeit.
- (5) Im Übrigen gelten die §§ 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) vom 4. Juli 1994 (GVBL I/94; [Nr.19], S. 254), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 2013 (GVBL.II/13, [Nr.35], S. ber. GVBL.III/14 Nr.1).

→ § 16 Hauptsatzung der Stadt Cottbus/Chósebus vom 26.10.2016

Übergangsregelung:

§ 3 Abs. 2, 5 Abs. 1 (und 6 Abs. 1, S. 1) dieser Hauptsatzung gelten hinsichtlich der fünfjährigen Befristung erstmalig mit der Neubesetzung der Beauftragtenstellen

→ § 15 Hauptsatzung der Stadt Cottbus/Chósebus vom 26.10.2016

Geschlechtergerechte Sprache:

Für alle Bezeichnungen wird, sofern eine neutrale Form nicht gewählt werden kann, sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet. Der Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Satzungen, Vorlagen, Beschlüssen und Veröffentlichungen der Stadt Cottbus sprachlich Rechnung zu tragen.

→ § 2, Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz des Landes Bbg. (LGG)

Geltungsbereich:

„Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung der Gemeinden, ...nach Maßgabe des § 25 ....“

→ § 5, Abs. 4 LGG

Erstellung von Gleichstellungsplänen

„In den Gemeinden mit eigener Verwaltung, ... sind Gleichstellungspläne von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einvernehmlich zu erstellen. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet nach Anhörung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Vertretung der kommunalen Körperschaft.“

→ § 25 LGG

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

„Die Regelungen der Kommunalverfassung des Ld. Bbg. über die Gleichberechtigung von Frau und Mann werden durch dieses Gesetz nicht berührt. Für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Gemeinden, ... finden die §§ 20 bis 24 dieses Gesetzes keine Anwendung. In den Hauptsatzungen ist festzulegen, welche Rechte, Aufgaben, Kompetenzen und dienstliche Stellung die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 22 bis 24 haben.“

→ § 22, Absatz 1,2,4,5,6,7 LGG

„(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes. Ihr ist bei allen personal-, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle mit Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern während des gesamten Verfahrens Gelegenheit zur aktiven Teilnahme zu geben, insbesondere bei

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.

Die Wahrnehmung der Aufgaben nach Satz 1 setzt eine Einwilligung der Betroffenen nicht voraus.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Soweit die Maßnahme nach § 5 Abs. 2, 4, 5 und 6 oder § 23 Abs. 2 einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann sie eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach Absatz 1 erforderlich ist, ist die Dienststelle verpflichtet und berechtigt, der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch personenbezogene Daten zu übermitteln. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden, sowie für Personalakten.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an Besprechungen der Leitung der Dienststelle sowie an Sitzungen und Konferenzen ihrer Dienststelle und Führungsklausuren zu geben, sofern diese die Planung oder Vorbereitung von Maßnahmen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich unmittelbar an die Leitung ihrer Dienststelle wenden.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit und solange dies zur Erfüllung der ihr durch dieses Gesetz zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist. In den Fällen des Absatz 4 Satz 3 sind die Daten spätestens sechs Wochen nach Abschluss der Maßnahme zu löschen. Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz durch die Gleichstellungsbeauftragte ist auch die Dienststelle verantwortlich. § 24 Absatz 1 Satz 1 und 3 bleibt unberührt.

#### Widerspruchsrecht

(1) Soweit bei Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist, gegen dieses Gesetz verstoßen oder durch Maßnahmen die Erfüllung des Gleichstellungsplanes der Dienststelle gefährdet wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Maßnahme innerhalb einer

→ § 23, Absatz 1 LGG

<p>→ § 9 Kindertagesstättengesetz des Landes Bbg. (KitaG)</p> <p>→ § 6, Abs. 1, Erstes Gesetz zur Ausführung des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe (AGKJHG)</p> <p>→ § 4, Abs. 9 Satzung des Jugendamtes der Stadt Cottbus</p>	<p>Woche nach Kenntnis widersprechen. Die Leitung der Dienststelle hat erneut über den Vorgang zu entscheiden. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Die Entscheidung soll innerhalb von zehn Arbeitstagen ergehen.</p> <p>Öffnungszeit der Einrichtung und Betreuungszeiten der Kinder:</p> <p>„Die Kindertagesstätten sollen bedarfsgerechte Öffnungszeiten anbieten, die am Kindeswohl orientiert sind. ... Die Festlegung der Öffnungszeiten erfolgt nach Anhörung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann...“</p> <p><u>Beratende Mitglieder des Jugendhilfeausschusses:</u></p> <p>„Als beratende Mitglieder gehören dem Jugendhilfeausschuss an:</p> <p>... 3.) die kommunale Gleichstellungsbeauftragte....“</p> <p>„Als beratende Mitglieder gehören dem Jugendhilfeausschuss an:</p> <p>... c. die kommunale Gleichstellungsbeauftragte....“</p>
---	--