



## Impfen, Impfen, Impfen – Testen, Testen, Testen

### Liebe Leserinnen und Leser,

egal welche Medien man derzeit konsumiert, die Themen sind flächendeckend, europaweit, vielleicht sogar weltweit die gleichen.

Test- und Impfstrategien werden hochgelobt und auch gerne mal kritisiert.

Es wird darüber debattiert und philosophiert: welcher Test für welche Altersgruppe, welcher Impfstoff für welche Altersgruppe, Stäbchenlänge, Spucke oder nicht, Nase, Rachen, AstraZeneca (oder neu Vaxzevria), BioNTech oder doch Sputnik V, Ü 60, U 60 und, und, und. Das ließe sich jetzt sehr lange so fortführen.

Und während Otto Normalverbraucher, sagen wir mal um die 40–50 Jahre, derzeit überlegt, ob er oder sie noch in diesem Jahr die erseh-

te Impfung erhalten wird und damit die Spahnschen Freiheiten genießen kann, wird in den Rathäusern und Amtsstuben seit Wochen geplant und mittlerweile auch sehr gut ausgeführt, was eigentlich von Anfang an von den zuständigen Stellen im Land hätte organisiert werden müssen.

Man bildete kleine Impf- und Testkrisenstäbe und arbeitete mit Apotheken, Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zusammen. Das Ergebnis ist durchaus phänomenal. Das, was eigentlich die Landkreise mancherorts hätten umsetzen müssen/dürfen, macht dann eben mal ein Bürgermeister oder eine Amtsdirektorin. Oder ein Abgeordneter, dessen MitarbeiterInnen eine Schulung absolvierten und nun testen, testen, testen. Super.

Oder nehmen wir das Beispiel, wenn die Rathauspitze die Impfeinladungen für die Ü-80-Jährigen einer Stadt

eintütet und höchst persönlich in die Briefkästen verteilt.

Ein weiteres, wunderbares Beispiel dafür, dass man hätte deutlich früher mit der kommunalen Familie zusammenarbeiten sollen, ist der Impfbus aus Ostprignitz-Ruppin. Da hat der Landrat einfach gemacht. Gut, das Ministerium war anfänglich sehr verhalten, aber auch dort wurde erkannt, dass die Chefinnen und Chefs der Verwaltungen oft genau wissen, was vor Ort hilft und funktioniert.

Oder schauen wir nach Märkisch-Oderland, wo sich der dortige Landrat gesagt hat, dass man eine Pandemie mit katastrophalen Folgen für die Menschen auch wie eine Katastrophe angehen muss und Ärztinnen und Ärzte nach diesem Recht zum Impfen herangezogen hat.

Es gibt im Land Brandenburg sicher etliche weitere gute Beispiele. Sie

### Inhalt

Homeoffice  
in der Verwaltung

Die digitale Sitzung

Wenn Sachkundige  
Fragen haben

Was bedeutet  
Gleichstellungspolitik  
in der Kommune?

alle aufzuzählen würde den Rahmen hier sprengen. Sie zeigen aber, dass die Menschen, die auch gerne als kleine „KönigInnen“ bezeichnet werden, ganz genau wissen, worauf es in einer Krise/einer Pandemie ankommt, was gebraucht wird, was gemacht werden muss und was direkt vor Ort hilft.

Der eine oder die andere mag jetzt einwenden, dass die Zahl der Geimpften durch die kommunalen Projekte im Vergleich zu der jetzt von den HausärztInnen erbrachten Impfleistung gering sein mag.

Auf der anderen Seite war dies eine Brücke auf dem Weg zur Immunisierung der Menschen im Land Brandenburg, die den so Geimpften auch ein tatsächliches Stück Hoffnung und Sicherheit gegeben hat. Bleiben Sie auch weiterhin gesund!

**Katja Großmann**  
Mitglied im Vorstand der  
SGK Brandenburg



# Homeoffice in der Verwaltung

Zur Studie der Universität Potsdam und von PWC

**Interview** mit Thomas Kralinski, Mitgründer und Vorstandsmitglied des Thinktanks „Das Progressive Zentrum“, zwischen 2014 und 2019 Chef der Staatskanzlei des Landes Brandenburg sowie Staatssekretär u. a. für Medien und Digitalisierung

Die gegenwärtige Situation fordert alle in einem erheblichen Maße. Unter anderem müssen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen überall dort Homeoffice anbieten, wo es möglich ist. Dazu gehören auch die öffentlichen Verwaltungen des Bundes, der Länder und nicht zuletzt auch in den Kommunen. Was und wie von daheim erledigt werden kann, hängt dabei erheblich von den Aufgaben ab, der Bereitschaft auf allen Seiten und von den technischen Bedingungen. Thomas Kralinski wirkte maßgeblich an einer Studie der Universität Potsdam und von PWC zum Thema „Homeoffice in der Verwaltung“ mit.

## Was hat Sie und Ihre Mitstreiter zu der Studie motiviert?

Am 31. Dezember 2019 berichtete die Süddeutsche Zeitung in einer kleinen Meldung von einer neuartigen mysteriösen Lungenkrankheit in China. Dann ging es Schlag auf Schlag. Zehn Wochen später waren wir in Deutschland im ersten Lockdown. Etwas, was wir nicht kannten. Und das betraf auch die öffentlichen Verwaltungen. Auf einmal war Homeoffice in aller Munde. In den Verwaltungen wurde sehr unterschiedlich damit umgegangen. Deshalb wollten wir wissen, welche Erfahrungen gesammelt wurden und wieso? Und vor allem: was sich daraus lernen lässt.

## Was wurde dabei untersucht und wie ist man dabei vorgegangen?

Die Studie besteht genau genommen aus zwei Teilen. Zum einen haben wir Tiefeninterviews mit Führungskräften aus der lokalen und der Landesverwaltung geführt, auch mit einigen aus Brandenburg. Und zum anderen haben wir eine Online-Befragung durchgeführt mit 1.200 Teilnehmern. Auch darunter viele Brandenburgerinnen und Brandenburger. Das war keine repräsentative Stichprobe – wir hatten etwas



Thomas Kralinski

Foto: privat

mehr Frauen und Angestellte als im Durchschnitt der öffentlichen Verwaltung, auch der gehobene Dienst war etwas überrepräsentiert. An den zentralen Erkenntnissen ändert das jedoch nichts.

## Zu welchem grundsätzlichen Ergebnis kam die Studie? Sind die Arbeitsformen, wie sie in den Verwaltungen bislang gelebt werden, noch zeitgemäß?

Zunächst einmal: Die Lernkurve aus dem Frühjahr 2020 war enorm. Da wurde innerhalb kürzester Zeit ein enormer Entwicklungsschub ausgelöst. Vor dem Lockdown spielte Telearbeit kaum eine Rolle, gerade mal 16 Prozent arbeiteten ganz oder teilweise von zu Hause. Während des Lockdowns arbeiteten dann gerade mal 27 Prozent nicht zu Hause. Im Herbst 2020 waren dann wie-

der 58 Prozent vollständig im Büro. Wir sind uns sicher, die Pandemie-Erfahrungen werden dazu beitragen, ein neues Gleichgewicht zu finden zwischen Präsenz im Büro und mobilem Arbeiten.

## Waren denn die Verwaltungen im Land Brandenburg, seien es die des Landes oder der Kommunen, grundsätzlich gut vorbereitet?

Das muss man von zwei Seiten betrachten, der technischen und der mentalen. Die Infrastrukturausstattung ist bei vielen Verwaltungen ausbaufähig – auch wenn in den vergangenen Monaten viel passiert ist. Dennoch: Nur die Hälfte der Beschäftigten hatte im Sommer 2020 einen Laptop oder einen VPN-Zugang, mit dem man von unterwegs auf Daten und Laufwerke im Büro

zugreifen kann. Videotelefonie wurde nur von einem Viertel genutzt, digitale Kollaborationstools wie Gruppenchats oder elektronische „schwarze Bretter“ und anderes wurden nur von elf Prozent genutzt. Allerdings: Die Streuung ist auch recht groß. Es gibt Verwaltungen, wo die technische Ausstattung ziemlich gut ist. Insgesamt haben aber auch knapp ein Drittel der Beschäftigten private Technik genutzt. In der Regel gilt: Gerade kleinere oder strukturschwache Kommunen brauchen stärkere Unterstützung bei der Digitalisierung ihrer Arbeit.

## Und der zweite Punkt?

Veränderungen beginnen im Kopf. Die Lockdown-Veränderungen haben auch gezeigt, was geht oder gehen kann. Hinter diese Erfahrungen kommt keiner mehr zurück. Be-



sonders positiv ist dabei das hohe Vertrauensniveau zwischen Beschäftigten und Führungskräften – und zwar in beide Richtungen. Das ist eine wichtige Ressource für weitere Veränderungen. Die wichtigste Herausforderung dürfte sein, technische Ausstattung, Organisations- und Führungskultur sowie Digitalisierung von Arbeitsweisen unter Hochdruck gleichzeitig zu verändern. Dabei werden auch Fehler gemacht – und die müssen auch erlaubt sein. Digitalisierung ist niemals perfekt und auch niemals fertig.

**Wo wurde der größte Handlungsbedarf deutlich? Ist mehr Bereitschaft aller Beteiligten erforderlich oder gibt es ganz praktische technische Hürden?**

Ganz klar: Die technische Ausrüstung muss besser werden. Tablets und Smartphones müssen Standard werden. Das ist es aber nicht allein. Es geht auch um die flächendeckende Nutzung neuer Software – und die entsprechende Schulung der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte. Dazu gehört auch, dass die IT-Einheiten finanziell und personell gestärkt werden müssen und so aufgestellt werden, dass sie „Ermöglicher“ sind.

**Für viele Beschäftigte ist die Kinderbetreuung im Lockdown aber eine ganz schöne Herausforderung. Da ist an „normales“ Arbeiten doch nicht zu denken.** Überhaupt keine Frage, das Wort Herausforderung ist dabei sogar eine ganz nette Umschreibung. Auf Dauer ist jedenfalls Homeschooling, Kita-Betreuung und Arbeit nicht leistbar. Aber im „Normalfall“, also ohne Pandemie, sollte dieses Problem eigentlich keines sein.

**Was war für Sie bei den Stellungnahmen der Beschäftigten am auffälligsten?**

Die Beschäftigten wollen Veränderungen. Man wird die Uhr nicht zurückdrehen können. Die Verwaltungen müssen das hohe Maß an Vertrauen und Gemeinsinn nutzen um Veränderungen anzustoßen. Dazu sollte die Verwaltungen mit ihren Personalräten und politischen Vertretungen einen „Pakt für die Verwaltung von morgen“ schließen – mit gegenseitigem Nehmen und Geben.

**Und was soll da drinstehen?**

Ein Fahrplan für bessere Ausstattung sowie konsequente Digitalisierung von Verfahren und Abläufen. Flexiblere Arbeitszeitregelungen – immerhin wollen 88 Prozent der Befragten in Zukunft genauso viel oder mehr im Homeoffice arbeiten. Ferner braucht es Probierräume für innovative Ideen und das Versprechen, dass Effizienzgewinne auch zu einem Teil in den Verwaltungen bleiben können. Dazu sollte eine Verpflichtung zu Schulungen auf allen Ebenen verabredet werden – Führung auf Distanz aber auch digitale Kommunikation wollen gelernt und geübt werden. Und schließlich: jährliche Befragungen unter den Beschäftigten zur Zufriedenheit und Akzeptanz von Arbeitsbedingungen – das gehört schlicht zu einen offenen und flexiblen Verwaltung dazu.

**Wenn man den Homeoffice-Anteil erhöhen würde, welche Vorteile hätte das für die Verwaltungen in den Kommunen?**

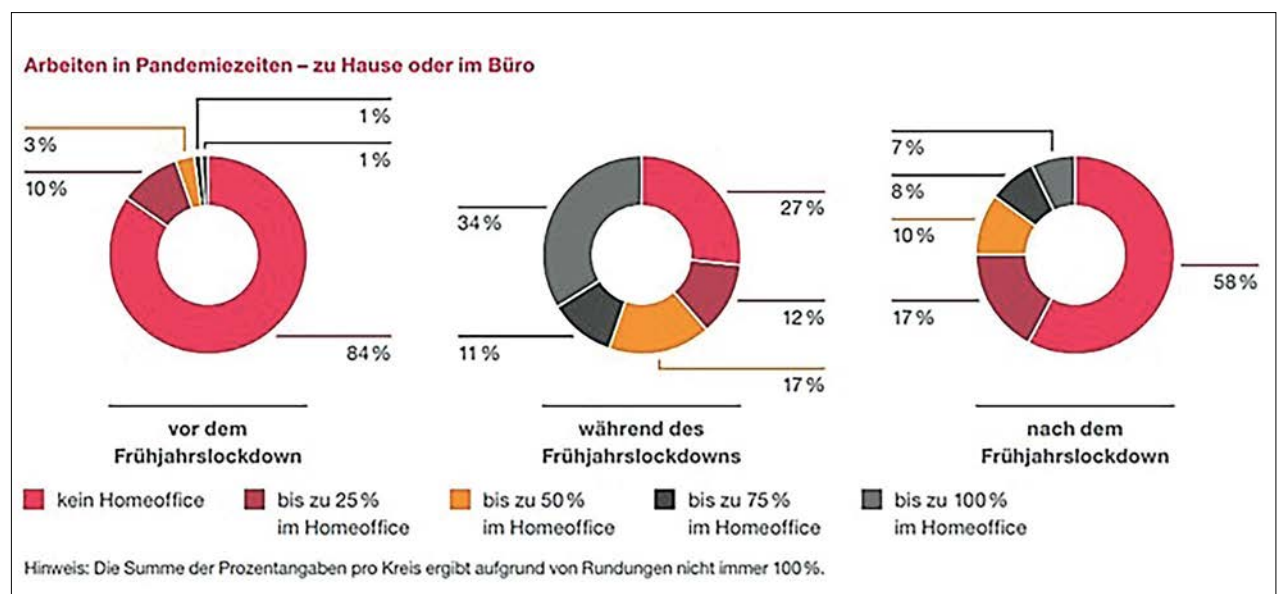
die gerade in Orten mit vielen Pendlern attraktiv wären – für die Beschäftigten hätte das den Vorteil, dass Arbeitswege kürzer sind, man nicht allein und auch nicht vom heimischen Küchentisch aus arbeiten müsste. In Zeiten von Fachkräftemangel würde mehr mobiles Arbeiten die öffentliche Verwaltung attraktiver als Arbeitgeberin machen – das sagen immerhin 87 Prozent der Befragten. Denn es geht nicht nur um die Bezahlung, sondern auch um das Klima am Arbeitsplatz und die Frage, wie modern und offen eine Verwaltung ist. Außerdem: Verwaltungen sind für ihre Bürgerinnen und Bürger da. Und die verlangen vollkommen zu Recht, dass ihre Angelegenheiten schnell und gut erledigt werden. Und sie wissen sehr gut, dass dies woanders auch alles viel digitaler geht. Das ist am Ende auch eine Frage der Legitimation. Demokratie, Staat und Verwaltung müssen immer auf der Höhe der Zeit sein, sonst verlieren sie Vertrauen.

nicht nur zwischen dem Amt und den Bürgerinnen und Bürgern – da kann man sicherlich in Zukunft auch manches online und per Video machen. Es geht auch um Austausch zwischen den Beschäftigten. Viel Wissen wird „nebenbei“ oder auch „zufällig“ geteilt – auf dem Flur, beim Mittag, bei einer Tasse Kaffee. Das ginge verloren, wenn man sich nicht mehr begegnet. Auch emotionale Bindungen sind für eine Organisation wichtig. Gleichzeitig wird Homeoffice auch zu einem Standortfaktor für eine attraktive Verwaltung. Es geht also um eine neues Mischungsverhältnis zwischen mobilem und stationären Arbeiten.

**Die Studie zum Nachlesen findet sich unter**

[www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/homeoffice-im-oeffentlichen-sektor.html](http://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/homeoffice-im-oeffentlichen-sektor.html)

Das Interview führte Rachil Rowald.



Die Untersuchung zeigt: Die Zufriedenheit der Beschäftigten würde steigen, Arbeitsqualität und Produktivität würden nicht leiden. Im Gegenteil: Die Studie hat gezeigt, dass die Beschäftigten umso produktiver und zufriedener sind, je höher der Anteil der Telearbeit. Man könnte auch Büroflächen sparen – gerade in teuren Innenstädten. Im übrigen heißt mobiles Arbeiten nicht zwangsläufig, dass alle zu Hause arbeiten. Denkbar wären auch Co-Working-Spaces,

**Ist denn zukünftig auch eine reine Homeoffice-Tätigkeit denkbar, abgesehen von den Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, deren Aufgaben ohnehin den Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern erfordern?**

Man könnte hier mit Lorient antworten: Ein solches Leben wäre möglich, aber sinnlos. Im Ernst: Theoretisch ist das sicherlich denkbar. Aber Verwaltungen leben auch und gerade vom Austausch. Und zwar

**IMPRESSUM**

**Verantwortlich für den Inhalt:** SGK Brandenburg e.V., Alleestraße 9, 14469 Potsdam  
**Redaktion:** Rachil Ruth Rowald, Geschäftsführerin, V.i.S.d.P. Telefon: (0331) 73 09 82 01  
**Verlag:** Berliner vorwärts Verlagsgesellschaft, Stresemannstraße 30, 10963 Berlin Telefon: (030) 255 94-100 Telefax: (030) 255 94-192  
**Anzeigen:** Henning Witzel  
**Litho:** Satzstudio Neue Westfälische GmbH & Co. KG  
**Druck:** J.D. Küster Nachf. + Pressedruck GmbH & Co. KG, Industriestraße 20, 33689 Bielefeld

# Die digitale Sitzung

## Eine zusätzliche Herausforderung für Verwaltung und Vorsitzende

**Thomas Irmer**, selbständiger Medienberater und Fraktionsvorsitzender der Kreistagsfraktion Dahme-Spreewald

Wer hätte vor gut einem Jahr gedacht, dass wir über die Organisation einer Gemeindevertreterversammlung, Stadtverordnetenversammlung oder gar Kreistagsitzung in digitaler Form nachdenken? Wo einige Regionen unseres Bundeslands Brandenburg noch nicht mal mit einer zeitgemäßen Internetverbindung ausgestattet sind? Corona kann Fluch und Segen sein. Machen wir doch das Beste daraus – und lernen dabei dazu.

Ein Professor sagt mal zu mir, besser einen alten Gesetzeskommentar als keinen. So ähnlich dürfte es sich bei der Frage der Organisation einer digitalen Sitzung verhalten. Denn ich kann vorwegnehmen – es gibt keine perfekte Lösung. Es gibt aber viele gute Beispiele und im Rahmen interkommunaler Zusammenarbeit ist Fragen und „Abgucken“ erlaubt. Sie werden sicher Verständnis dafür haben, dass man in dieser Ausgabe keine komplette Anleitung zur perfekten Umsetzung schreiben kann. Ich möchte dennoch versuchen ein paar Impulse zu geben.

### Am Anfang steht die Frage: Was wollen wir?

Es gibt viele Wege, die nach Erkner führen. Zunächst sollte man sich die Frage stellen, was sollen wir konkret machen. Sollen die Mitglieder der Vertretung digital an der Sitzung teilnehmen? Sollen die BürgerInnen digital teilnehmen können? Oder beides?

Denn jede dieser Überlegungen bringt einen zusätzlichen Aufwand mit sich. Die Sitzungsleitung wird beispielsweise bei einer Mischvariante – also im Saal anwesenden Mitgliedern der Vertretung und digital anwesenden Mitgliedern – einen erhöhten Aufwand in der Sitzungsleitung haben. Da ist es gut, wenn man sich vorher mit dem Präsidium abstimmt, wer welche Aufgaben übernimmt. Ebenso sollte man vorab eine Sitzung üben – jeder muss mit den technischen Gegebenheiten vertraut gemacht werden. Es müssen zusätzliche „Spielregeln“ vereinbart

werden. Weiterhin kann man auch über eine voll elektronische Sitzung nachdenken. Hierbei wäre zu bedenken, dass die „Öffentlichkeit“ hergestellt werden muss. Möchte man jetzt noch BürgerInnen aktiv teilhaben lassen, wird hier ein weiterer Aufwand unumgänglich sein.

Sie merken schon an dieser Stelle: Es gehört immer Mut dazu. Sie



Foto: Stock.Adobe.com/fizkes

werden aber merken, dass dieser Mut belohnt wird. Es gibt noch keine statischen Erhebungen – aber allein die Kreistagsitzung des Landkreises Dahme-Spreewald vom 17.02.2021 hat derzeit 1158 Aufrufe. (Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=X009dh52ZqI&t=528s>) und damit mehr virtuelle TeilnehmerInnen als jemals zuvor.

### Technische Herausforderungen meistern

Nachdem man sich also überlegt hat, welches Modell man umsetzen möchte, kommt die Verwaltung ins Spiel. Nicht jeder Sitzungssaal ist entsprechend ausgestattet. Mittlerweile sind unserer Verwaltungen aber in der Lage – auch durch den eigenen Tagesablauf – Videokonferenzen zu organisieren.

Was ist also eine Grundvoraussetzung? Internet, Computer, Mikrofon und Kamera sowie eine Software.

Ein PC oder Laptop wird in der Verwaltung ganz sicher vorhanden sein. Bezüglich einer Kamera gibt es bereits ab 30 Euro gute USB-Geräte mit einem Weitwinkel. Damit decken Sie auch einen großen Sitzungsbereich ab. Hier merkt man schon, dass es im Vorfeld einiges zu überlegen gibt, etwa: Wie kann ich die Teilnehmer so abbilden, dass der digitale Sitzungsteilnehmer auch ordnungsgemäß

und allumfassend informiert wird? Sollte das beispielsweise nicht möglich sein, greifen Sie auf ein Rednerpult zurück!

Wenn bereits eine Mikrofonanlage vorhanden ist, lässt sich der PC mittels Adapter dort integrieren und einer digitalen Sitzung steht fast nichts mehr im Weg. Achtung an dieser Stelle: Ohne eine Mikrofonanlage muss man der Tonübertragung ein besonderes Augenmerk widmen. Hier wäre ein Raummikrofon (Konferenzmikrofon) über Bluetooth beispielweise denkbar.

### Eine gute Internetverbindung sollte vorhanden sein

Die Internetverbindung sollte nicht das Problem werden. Bei einer komplett digitalen Sitzung sind alle Teilnehmer über die eigene Internetverbindung zugeschaltet. Sollten Sie jedoch eine Mischvariante einplanen, muss am Ort der Sitzung eine Internetverbindung vorhanden sein. Auch

hier stoßen einige Sitzungsorte an Grenzen. Sollte kein fester Anschluss vorhanden sein, tut es ein Mobilfunk-Datentarif auch. Wichtig hierbei ist ein guter Datendurchsatz – man sollte schon mindestens 20 MBit/s erreichen, um eine größere Sitzung ohne „Ruckeln“ durchzuführen. Je nach Tarif sind hierfür zwischen 30 und 80 Euro pro Monat fällig.

### Es gibt derzeit (noch) keine perfekte Software

Wenn wir der Berliner Datenschutzbeauftragten vertrauen, sollten Sie an der Stelle den Artikel beiseitelegen und für die Sitzung wieder wie gewohnt einladen. Denn es wird tatsächlich schwierig, ein System zu finden, welches zu 100 Prozent den aktuellen Datenschutzbestimmungen entspricht. Die Systeme, die diese Voraussetzungen erfüllen, sind derzeit an einen eigenen Server oder an einen selbst angemieteten Server gebunden. Allein für eine digitale Sitzung der Vertretung wird hier die Kostenseite nicht in einem sinnvollen Verhältnis zum Nutzen stehen. Sie werden also auf die gängigen Anbieter wie CiscoWebex, Zoom oder Microsoft Teams ausweichen.

Warum schreibe ich das so locker hier auf? Weil Verwaltungen – ohne Mut – gern mit der technischen Keule kommen. „Es geht nicht, weil ...“ Solche Sätze kennen wir alle. Lassen Sie sich an der Stelle nicht entmutigen. Auch die Investition einer Summe bis 5.000 Euro für die technische Umsetzung ist an sich völlig in Ordnung und letztlich auch eine gute Investition in die Zukunft.

### Eine Alternative – externe Dienstleister ins Boot holen

Eine weitere Möglichkeit zur Realisierung kann die Beauftragung einer externen Firma mit der Dienstleistung sein. Hier gibt es diverse Möglichkeiten, je nach Budget. Es lohnt sich auf jeden Fall, beispielsweise mit einem regionalen Fernsehsender oder einer Veranstaltungsfirma den Kontakt zu suchen.

**Ich habe auf meiner Webseite eine Linksammlung eingefügt, um einige der hier beschriebenen Anbieter zusammenzufassen. Sie finden die Links unter:**

[www.thomas-irmer.de/linksammlung](http://www.thomas-irmer.de/linksammlung)

# Wenn Sachkundige Fragen haben

## Grenzen und Möglichkeiten der Mitwirkung durch Landesregierung konkretisiert

**Autoren** Daniel Keip, Mitglied des Vorstandes der SGK Brandenburg, und Rachil Rowald, Geschäftsführerin der SGK Brandenburg

### Sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner

Die Kommunen leben vom Engagement vieler – von dem der vielen kommunalen Mandatsträgerinnen und Mandatsträger, der kommunalpolitisch Interessierten, der vielen hauptamtlich Tätigen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb und außerhalb der Verwaltungen, die sich in den Kommunen für die Bürgerinnen und Bürger einsetzen. In den Brandenburger Kommunalvertretungen gibt es ein breites Spektrum an Mitwirkungsmöglichkeiten. Nicht nur die starken partizipativen Elemente, die jedem Einwohner und Bürger einer Gemeinde offenstehen, verdienen dabei besondere Beachtung. Auch die institutionellen Möglichkeiten, neben einem Wahlamt in der Kommunalpolitik mitzumischen und Einfluss auf Entscheidung zu nehmen, sind oftmals wesentlich einflussreicher, als es die kurzen Erwähnungen in der Kommunalverfassung vermuten lassen. Sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner sind zum Beispiel in den meisten Ausschüssen der Brandenburger Kommunalvertretungen anzutreffen und bereichern dort die Debatte.

Sachkundige Einwohner sind Menschen, die ihren Sachverstand und ihr Fachwissen einbringen sollen, das sie sich im Laufe ihres Lebens, in ihrer beruflichen Tätigkeit oder auf anderem Wege erarbeitet haben. Durch ihre Einbeziehung sollen sie die kommunalpolitische Arbeit in den Ausschüssen der kommunalen Vertretungen unterstützen und können damit oftmals unerlässlich für das Bemühen um eine informierte Entscheidungsfindung sein. Tatsächliche Sachkunde und ausreichende Kenntnisse sind keine zwingende Voraussetzung für die Bestellung, weil das nicht im überprüfbareren Entscheidungsspielraum der Gemeindevertretung liegt. Angesichts der nicht selten komplexen Fragestellungen, man denke nur einmal an bau-

rechtliche oder planungsrechtliche Sachverhalte, sind die Gemeindevertretungen gut beraten, sich „eigene Experten“ ins Boot zu holen.

In § 20 Absatz 2 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg wird übrigens eindeutig klargestellt, dass niemand verpflichtet werden kann, sachkundige Einwohnerin oder sachkundiger Einwohner zu werden. Bei sehr umfassenden Baufragen kann also auch nicht einfach der örtliche Bauunternehmer oder die örtliche Bauunternehmerin gegen seinen oder ihren Willen verpflichtet werden.

Abseits der Regelungen für die Eigenbetriebe und die Mitgliedschaft in den Aufsichtsräten findet sich die zentrale Bestimmung für sie in § 43 Absatz 4 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg. Erfüllen sie bestimmte Voraussetzungen – so dürfen sie z. B. nicht gleichzeitig leitende Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Gemeinde sein, in deren Vertretung sie sich engagieren wollen – können sie als beratende Mitglieder in die Ausschüsse berufen werden. Ausschussvorsitzende oder stellvertretende Ausschussvorsitzende können sie zwar nicht werden und haben auch keine Stellvertreter, im Übrigen haben sie aber ein aktives Teilnahmerecht.

Vielen ist daneben gar nicht bewusst, dass der Status eines sachkundigen Einwohners theoretisch sogar Minderjährigen oder Menschen ohne aktives Wahlrecht eine kommunale Mitwirkungsmöglichkeit eröffnet. Der Begriff des sachkundigen Einwohners knüpft ganz bewusst an § 11 Kommunalverfassung an, in dem bestimmt wird, dass ein Einwohner ist, wer in der Gemeinde seinen ständigen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat. So hat es zum Beispiel in Brandenburg bereits Jugendliche gegeben, die erste kommunalpolitische Erfahrungen sammelten, noch bevor sie die Kom-

munalvertretung selbst mitwählen konnten.

### Was heißt nun „aktives Teilnahmerecht“?

Was das bedeutet, findet sich in § 30 Absatz 3 Satz der Kommunalverfassung. Es umfasst das Rede-, Vorschlags-, Antrags- und Fragerecht, wobei – das liegt bei den Sachkundigen in der Natur der Sache und der Brandenburger Kommunalverfassung – das Stimmrecht nicht eingeschlossen ist.

Die Gemeindeordnung des Landes Nordrhein-Westfalen kennt übrigens zwei Arten von Sachkundigen in der kommunalen Vertretung: zum einen sachkundige Bürger, die mit Stimmrecht in einigen Ausschüssen mitwirken können, ohne selbst Ratsmitglieder der jeweiligen Vertretung zu sein (§ 58 Absatz 3 GO NRW). Zum anderen kennt die Gemeindeordnung auch sachkundige Einwohner, denen das Stimmrecht im Ausschuss fehlt. Interessanterweise sind in NRW auch nur volljährige Einwohner zugelassen, wohingegen in Brandenburg auch Minderjährige mitwirken könnten.

In NRW dürfen nie mehr sachkundige Bürger einem Ausschuss angehören als ordentliche Ratsmitglieder. Hintergrund dieser doppelten Ausgestaltung von Mitwirkungsrechten neben einem Mandat ist wohl auch die stärkere inhaltliche Einbeziehung und die Beeinflussung von Beschlussempfehlungen an die örtliche kommunale Vertretung durch die Bürgerschaft.

Dass Nordrhein-Westfalen das einzige Bundesland ist, das einigen Sachkundigen so weitgehende Rechte einräumt, ist bemerkenswert. Bemerkenswert ist auch, dass Brandenburg in den 90er Jahren diese Regelung vom Partnerland nicht übernommen hat und die Altersgrenze für Sachkundige nicht mit übernommen hatte.

Aber zurück zu Brandenburg: Sachkundige haben also nach der Brandenburger Kommunalverfassung grundsätzlich ein Recht zur Teilnahme, überdies dürfen sie aber auch noch das Wort ergreifen, Vorschläge einbringen, Fragen und Anträge stellen und diese auch begründen. Ihre Mitwirkung bei der Willensbildung im Rahmen der Beratung und Beschlussfassung eines Tagesordnungspunkts kann dann so aussehen, dass sie ihre Auffassung zum einen zur Kenntnis bringen, sie zum anderen aber auch begründen können. Dazu gehören sicherlich Wortmeldungen, Anregungen und Hinweise ebenso wie Stellungnahmen und Positionierungen.

Tatsächlich kann es aber auch nicht ausbleiben, dass auch die Sachkundigen Informationen benötigen, um sich eine Meinung bilden zu können. Dazu steht ihnen das Recht auf eigene Fragen und Anträge zur Seite – die sie jeweils auch begründen können müssen. Dass dazu nicht das Recht, auch die Tagesordnung nach § 35 Absatz 1 Satz 2 der Kommunalverfassung zu gestalten, gehört, versteht sich von selbst.

### Fragen und Antworten – aber wo?

Wenn nun jemand in einem Ausschuss sachkundige Einwohnerin oder sachkundiger Einwohner ist, kann er oder sie zwar Anfragen stellen und hofft auf eine ergiebige Antwort, die Frage ist jedoch, ob er oder sie – im Themenbereich des Ausschusses – diese auch direkt an die Stadtverwaltung richten kann, zum Beispiel auch als schriftliche Frage. Das Problem ergab sich unter anderem in der Stadt Frankfurt/Oder, wo es den Sachkundigen seit einigen Jahren lediglich gestattet ist in den jeweiligen Sitzungen zu sprechen und auch zu fragen.

Dies wurde wohl aus der Tatsache geschlossen, dass die Sachkundigen nach § 35 der Kommunalverfassung



des Landes Brandenburg kein Recht hätten, Tagesordnungspunkte zu benennen. Dies sei den ordentlichen Mitgliedern der kommunalen Vertretung vorbehalten, wozu die sachkundigen Einwohnerinnen und Einwohner nicht gehörten. Tatsächlich wird dies auch noch einmal in § 19 Absatz 4 der Geschäftsordnung der Stadtverordnetenversammlung der Stadt Frankfurt (Oder) klargestellt. Überdies ist in derselben Geschäftsordnung auch nur von Anfragen von Stadtverordneten die Rede, nicht aber von denen der sachkundigen Einwohnerinnen und Einwohner. So nimmt § 8 der Geschäftsordnung direkten Bezug auf den § 29 Absatz 1 der Kommunalverfassung Brandenburgs, in dem die Kontrolle der Verwaltung durch die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter niedergelegt ist.

Diese Frage wurde, als mündliche Anfrage, dann auch an die Landesregierung gestellt. Sie kam zu dem

Schluss, dass die sachkundigen Einwohnerinnen und Einwohner als beratende Mitglieder des Ausschusses den Stadtverordneten, abseits des Stimmrechtes, grundsätzlich gleichgestellt seien. Ihnen stünde das aktive Teilnahmerecht nach § 43 Absatz 4 Satz 2 der Kommunalverfassung zu. Das hätte aber mit der Möglichkeit, zulässigerweise Tagesordnungspunkte setzen zu können, nichts zu tun. Anders als für Beratungsgegenstände sei bei Anfragen gerade kein Beschluss erforderlich. Fragen könnten dabei aber nicht nur an anwesende Mitglieder des Ausschusses gestellt werden, sondern grundsätzlich auch an die anwesenden Vertreterinnen und Vertreter der Stadtverwaltung.

Vor diesem Hintergrund, so die Landesregierung weiter, müssten auch die sachkundigen Einwohnerinnen und Einwohner Fragen im Vorfeld stellen können, wie es ja auch Stadtverordneten, Gemeinde-

vertretern und Kreistagsmitgliedern möglich sei. Es sei nicht nachvollziehbar, dass Fragen ausschließlich mündlich und innerhalb der Sitzung zu stellen wären.

Da aber die Geschäftsordnung Fragen von Sachkundigen gerade nicht geregelt hatte, stellte sich die Frage, ob dieser Aspekt mit aufgenommen werden müsste. An dieser Stelle kam die Landesregierung zu dem Schluss, dass tatsächlich nur die Geschäftsordnung rechtskonform und orientiert an der Kommunalverfassung auszulegen sei.

### **Mehr Fragerechte, mehr Mitwirkungsrechte?**

Die Konkretisierung der Landesregierung bietet auf der einen Seite den Sachkundigen mehr Mitwirkungsmöglichkeiten, weil so weitere Informationsquellen erschlossen werden können und damit auch die Grundlage der kommunalpolitischen Arbeit gestützt wird. Dabei

ist aber gleichzeitig klar, dass das Fragerecht in einem inhaltlichen Bezug zur Mitarbeit im Ausschuss und den Beratungsgegenständen oder dem thematischen Zuschnitt stehen sollte. Ein Fragerecht in Bezug auf alle kommunalen Belange, wie es den gewählten Mitgliedern der Vertretung zusteht, würde wohl eine zu weitgehende Auslegung darstellen. Auch besteht die Gefahr, dass ein derart weit gefasstes Fragerecht die Arbeitsfähigkeit der Verwaltungen oder die inhaltliche Tiefe der Antworten der Verwaltung einschränken könnte.

Das Fragerecht sollte als positive Möglichkeit verstanden werden, am Gelingen der Kommunalpolitik mitzuwirken. Deshalb sollte auch vor zu offenem oder inflationär gebrauchtem Fragerecht stets die Selbstkontrolle stehen, ob die Antwort wirklich die kommunale Arbeit erleichtert und für die Vorbereitung der Beratungen notwendig ist.

## **Was bedeutet Gleichstellungspolitik in der Kommune?**

### **Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm der Landesregierung in seiner Fortschreibung und seine Wirkung im Flächenland Brandenburg**

**Autorin** Dipl.-Pol. Claudia Röttger, Gleichstellungsbeauftragte in der Fontanestadt Neuruppin und Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Brandenburg

„Frauen gehören überall dort hin, wo Entscheidungen getroffen werden.“ (Ruth Bader Ginsburg, US-amerikanische Feministin und ehemalige Richterin am US Supreme Court)

#### **A. Einleitung**

In der 39. Sitzung des Brandenburger Landtags berichtete die Landesregierung im März in der Drucksache 7/3152, zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) für das Land 2020–2025. Der Bericht umfasst tatsächlich 57 Seiten. Soviel ist noch zu tun?! Wir sind für das Thema doch nun wirklich sensibilisiert!

Wer will uns Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten in puncto

Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter noch was vormachen? Als erste deutsche Partei traten wir Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten 1891 im Erfurter Programm für das allgemeine, gleiche, direkte Wahl- und Stimmrecht ein. Es gab für uns keinen Unterschied der Geschlechter bei allen Wahlen und Abstimmungen, aber auch für die öffentliche und privatrechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern trat die SPD in Deutschland bereits vor der Einführung des Frauenwahlrechts 1918/1919 ein. Innerhalb der vergangenen hundert Jahre wird es doch wohl gelungen sein, die Gleichstellung von Frauen und Männern herzustellen.

Leider ist das Ziel bislang nicht erreicht. Leider sind alle im GPR aufgeführten Handlungsfelder zur Erreichung der Gleichstellungsziele gerechtfertigt. Daher haben wir Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten zwar einen großen Anteil an der Einführung des Frauenwahlrechts und darüber hinaus, aber wir müssen uns weiterhin politisch aktiv für Gleichstellungsarbeit in Brandenburg einsetzen!

Was versteht nun eine Gesellschaft, aber auch eine Verwaltung, unter Gleichstellung und welche Indikatoren müssen herangezogen werden, um Gleichstellungsarbeit messbar zu machen? Der Staatsaufbau der Bundesrepublik beflügelt, durch die

Föderalstaatlichkeit und Selbstverwaltung der Kommunen, heterogene Umsetzungen des Gleichstellungsauftrags zuzulassen. Sowohl das Föderalstaatsprinzip als auch die kommunale Selbstverwaltung dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass Gleichstellungsarbeit auch im ländlichen Raum eine wichtige Funktion hat. Analog der Vorgabe des Grundgesetzes, gleiche Lebensverhältnisse in allen Regionen der Bundesrepublik zu gewährleisten, muss der Grundsatz auch für adäquate Gleichstellungsprozesse im ländlichen Raum im Flächenland Brandenburg gelten. Nicht umsonst bezeichnen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (GBA) – mit Blick auf ihre unterschiedlichen per-

sonellen und finanziellen Ressourcen – die Gleichstellungsarbeit im Land als Flickenteppich.

## **B. Gesetzliche Grundlagen, Arbeitsinhalte und Fortschreibung des GPR zur Stärkung und Unterstützung von Gleichstellungsarbeit**

### **Normative Verankerung der Gleichstellungsarbeit**

Vereinfacht gilt: Über die Gesetzgebung der Europäischen Union, in der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland, den Verfassungen der Länder und den Kommunalverfassungen bzw. Gemeindeordnungen ist vorgeschrieben, dass strukturelle Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen durch proaktive Handlungen beseitigt beziehungsweise gemindert werden müssen. Für die Verwaltungen gibt es Verpflichtungen, GBA zur Verwirklichung der genannten Ziele einzustellen.

§ 18 Abs. 2 der Brandenburger Kommunalverfassung (BbgKVerf) verpflichtet die Gemeinden, hauptamtliche GBA zu benennen. Was genau die GBA in der Verwaltung für Aufgaben hat, kann die Gemeinde über ihre Hauptsatzung regeln. Hierbei können Regelungen aus dem Landesgleichstellungsgesetz in quasi kommunale Regelungen übertragen werden. Der Umfang der Tätigkeit hängt von der Einwohnerzahl der Stadt bzw. Gemeinde ab. So sind Kommunen, die weniger als 30.000 Einwohner\*innen haben, nicht verpflichtet eine GBA im Hauptamt zu beschäftigen. Dieser Irrsinn schafft einerseits merkwürdige Stellenkombinationen, aber auch die Gefährdung einer kontinuierlichen Arbeit und Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in der Fläche.

### **Wirrwarr der Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichkeit**

Vielfach gibt es in Brandenburg GBA, die mit weiteren Funktionen ausgestattet sind. Wir sprechen dann von einer GBA, die durch eine Mehrfachbeauftragung z. B. das Amt der Gleichstellung im Nebenamt ausführt. Darüber hinaus gibt es noch die GBA im Ehrenamt. Die GBA im Ehrenamt halte ich in Brandenburg für problematisch, da nicht gewährleistet ist, dass eine Kernaufgabe innerhalb der Verwaltung,

nämlich die Beteiligung an der Personalentwicklung, in der Funktion gewährleistet ist.

Die kommunale GBA erfüllt ihre Aufgaben auf zwei Ebenen. Einerseits innerhalb der Verwaltung z. B. im Bereich Personalauswahl und Personalentwicklung. Ihre Funktion ist eine Querschnittsaufgabe, sodass sie punktuell in jedes Sachgebiet einer Verwaltung hinein fungiert.

Auf der anderen Seite nimmt sie externen Einfluss auf die Bürgerschaft, Verbände und freien Träger zum Thema Gleichstellung. Hierbei sensibilisiert sie zu Themen der Gleichstellung, Vielfalt, Rollenverhältnissen



Claudia Röttger

Foto: privat

in der Gesellschaft und zahlreichen Formen von Diskriminierung.

Eine GBA ist Netzwerkerin und kommuniziert mit der lokalen Politik, Beiräten, Vereinen, Stiftungen, Gewerkschaften, Bildungsträgern, Kirchen, Behörden, Wohnungsbau-gesellschaften, Quartiersmanagern, Bürgerschaft ...

Gleichstellungsarbeit muss sich den jeweiligen gesellschaftlichen Herausforderungen anpassen. Aktuelle Herausforderungen und Themen sind u. a.:

- Stärkung der Partizipation (z. B. Politik), von Mädchen und Frauen in Gremien
- Demografie, Frauen im Alter
- Erwerbstätigkeit/Digitalisierung der Arbeit

- Partnerschaftlichkeit/Gesellschaft, z. B. Unterstützung der Umsetzung der Istanbul-Konvention
- Gleichstellungskonzept in der sozialen Stadt
- Gesundheit
- Auswirkung der Pandemie auf Geschlechterrollen

Die aufgeführten Themen betreffen Frauen und Männer im ländlichen Raum genauso wie im städtischen Kontext.

### **Gleichstellungsreport Brandenburg**

Im Dezember des letzten Jahres veröffentlichte das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und

bedingt und lässt vermuten, dass die flächendeckende Kinderbetreuung der DDR auch nach 1990 in Brandenburg fortgeführt worden ist.

Als Belege für Ungleichheiten der Geschlechter führt die Studie an:

- niedriger Anteil weiblicher Abgeordneter und Landrätinnen: In 14 Landkreisen und 4 kreisfreien Städten gibt es insgesamt nur zwei Landrätinnen (11 %). 19 % der Gemeinden haben eine Bürgermeisterin. In Kreistagen und Stadtverordnetenversammlungen liegt der Frauenanteil bei 28 %. Innerhalb der Kommunen gibt es Differenzen zwischen 16 % und 46 %)
- Verdienstabstand (4,5 % zu Ungunsten der Frauen)
- nur 4 von 14 Berufssegmenten sind geschlechterunspezifisch besetzt
- risikobehafteter Alkoholkonsum ist bei Männern (20 %) doppelt so häufig wie bei Frauen (10 %)
- zwei Drittel aller Pflegebedürftigen sind Frauen
- Frauen und Mädchen stellen in Brandenburger Sportvereinen nur ein gutes Drittel der Mitglieder
- Frauen sind 4 x häufiger Opfer von häuslicher Gewalt eines Mannes als umgekehrt
- Frauen leben häufiger (32 %) mit dauerhaft gesundheitlichen Einschränkungen als Männer (29 %)

### **Ergebnisse zur Demografie im Kurzüberblick:**

Bei den Über-65-Jährigen gibt es in Brandenburg einen Frauenüberschuss und bei den 20- bis 35-Jährigen einen Männerüberschuss. Die Altersquote von Frauen (48 %) ist höher als die von Männern (36 %). Darüber hinaus gehört Brandenburg zu den drei ältesten Bundesländern in Deutschland.

### **Status quo und Ziele der Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms**

Die Landesregierung benennt im GPR ihre gleichstellungspolitischen Handlungsschwerpunkte und führt konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Handlungsziele auf. Auch der Aktionsplan für Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, für Selbstbestimmung und gegen Homo- und Transphobie (Aktionsplan Queeres Brandenburg)

Verbraucherschutz (MSGIV) eine Studie zur Situation von Frauen und Männern in Brandenburg. Ergebnisse und Fazit der Studie sind in das GPR mit aufgenommen worden und sie bilden die Grundlage für weitere Handlungen.

Interessant ist die Erkenntnis aus dem Gleichstellungsreport, dass in Brandenburger Familien mit Kindern (Paarhaushalte) mehrheitlich beide Partner erwerbstätig sind. Frauen nehmen fast gleich wie die Männer umfänglich am Erwerbsleben teil. Daraus folgt: Frauen sichern sich ihren Lebensunterhalt, genau wie Männer, durch eigenes Erwerbseinkommen. Auch das Elterngeld wird in Brandenburg häufiger von Vätern genutzt als in ganz Deutschland. Das Ergebnis ist sicherlich auch historisch

findet im GPR Berücksichtigung. Der GPR ist ein überparteilich getragenes Instrument zur strategischen Umsetzung des Verfassungsauftrags – Gleichstellung von Frauen und Männern –, die Bedeutung der Gleichstellung gesellschaftlich sichtbar zu machen, aber auch ihren Zusammenhalt damit zu stärken. Das GPR wurde 2011 beschlossen, 2016 fortgeschrieben und befindet sich nunmehr in der dritten Fortschreibung.

Das GPR orientiert sich an der Gleichstellungsstrategie des Bundes mit folgenden Fragen:

1. Wie gelingt es, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Gestaltung der Zukunft unseres Landes in Wirtschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft beteiligt sind?
2. Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen gut von ihrem Einkommen leben, sich beruflich entwickeln und Fürsorgeaufgaben wahrnehmen können?
3. Wie kann die Landesregierung Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen herstellen?
4. Wie kann Gleichstellungspolitik alle Frauen und Männer erreichen, unabhängig von Wohnort, Herkunft, Behinderung oder sozialem Status – und vor allem mehrfach benachteiligte Frauen stärken?

Das GPR beschreibt auf S. 11 seine Schwerpunkte. Es sind Themen wie Teilhabe, Extremismus (Antifeminismus und Rechtsextremismus), Armut und Armutsbekämpfung.

Darüber hinaus enthält das GPR fünf Handlungsfelder:

- Gleichstellung als Querschnittsaufgabe
- Rollenvielfalt und Chancengleichheit
- Gute Arbeit, Partnerschaftlichkeit, digitalisierte Arbeits- und Lebenswelt ohne Diskriminierung
- starke Strukturen, starke Netzwerke, gesund leben in der Stadt und auf dem Land, Teilhabe, Diversität und gesellschaftlicher Zusammenhalt

Zur Umsetzung der Istanbul-Konvention gibt es einen Landesaktionsplan (LAP). Das Land Brandenburg

hat sich zum Ziel gesetzt, die Istanbul-Konvention umzusetzen. Sie hat den LAP aus dem GPR herausgenommen. Sie misst damit dem LAP eine besondere Bedeutung zu. In den Landkreisen und kreisfreien Städten existiert bis dato kein lokaler Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention. Auch die Situation der geflüchteten Frauen ist rückblickend (ab 2016) in die lokale Gleichstellungsarbeit integriert worden. In zahlreichen Gemeinschaftsunterkünften des Landes sind Handreichungen zum Gewaltschutz entstanden – hier auch durch gute Zusammenarbeit und Vernetzung der Akteursgruppen vor Ort.

### **C. Welche Bedeutung hat die Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms für die Gleichstellungsarbeit im ländlichen Raum?**

Für den ländlichen Raum ist die Förderung der Geschäftsstelle von Frauenverbänden (Frauenpolitischer Rat Brandenburg /FPR), welches ein zentrales Ziel des GPR 2015–2019 war, eine positive Entwicklung. Die Geschäftsstelle wird vom Land Brandenburg mit jährlich 282.240.00 Euro an Haushaltsmitteln gefördert. Hinzu kommen 150.000 Euro zur Projektmittelförderung.

Hier erweist sich z. B. die Öffentlichkeitsarbeit des FPR mit Hilfe der sozialen Medien oder auch dem FPR-Newsletter als Vorteil. Gleichwohl ist der Nutzungsumfang der Neuen Medien auch altersabhängig.

Mit Hilfe von europäischen Förderpöpfen soll die Chancengleichheit im ländlichen Raum gefördert werden. Projekte und Maßnahmen in der ELER-Förderperiode 2023–2027 beinhalten den Aspekt der Bedürfnisse und Beteiligung von Frauen an Beschäftigung im ländlichen und landwirtschaftlichen Raum. Für Frauen und Gleichstellungspolitische Akteure sieht das GPR für Projekte mit einer landesweiten und überregionalen Bedeutung Mittel i. H. v. 115.000 Euro vor.

Für die Förderung von Netzwerk- und Kooperationsstrukturen für Frauen und Mädchenpolitik stehen

Mittel i. H. v. 282.000 Euro jährlich zur Verfügung. Die Mittel für die Projektförderungen im Rahmen der Brandenburger Frauenwoche sind mit 50.000 Euro jährlich konstant geblieben.

Über den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums stehen fortlaufend 400.000 Euro zur Verfügung. Hier sollte das zuständige Kulturministerium die Chancengleichheit in der kulturellen Bildung im Auge haben. Gerade im ländlichen Raum gibt es zahlreiche Künstlerinnen, die von Projektförderungen abhängig sind. Positiv ist an der Stelle auch der „Tag des Offenen Ateliers“ vom Kulturland Brandenburg, immer am ersten Maiwochenende, hervorzuheben.

Weiterhin werden die Frauenzentren im Land auf der Basis von Projektförderungen in ihrem Bestehen gesichert. Netzwerkarbeit und die Förderung von Kooperationsstrukturen von Frauen- und Mädchenpolitik werden auch weiterhin gefördert. Dafür werden jährlich Mittel i. H. v. 282.000 Euro in den Haushalt eingestellt.

Die Ziele in 4.4. und 4.5. sind der Stärkung der kommunalen GBA gewidmet. Das ist neu und ist hervorzuheben. Durch Modellprojekte „Gleichstellung in der Kommune: Unterstützung gleichstellungspolitischer Prozesse und Strukturen“ soll der Fokus auf die Bedeutung der kommunalen GBA gelenkt werden. Erfolgsindikator soll die Erhöhung der Stundenanteile kommunaler GBA sein. Das klingt sehr ambitioniert.

Zur Erreichung des Ziels ist ein Kooperationsaufbau mit den kommunalen Spitzenverbänden sicherlich ein guter Weg. Warum der FPR federführend damit betraut worden ist (vergl. 4.3.), ist mir unklar. Der FPR ist eine Dachorganisation für alle Frauenverbände im Land Brandenburg. Übersehen wurde da die eigene Zuständigkeit der kommunalen GBA. Mitglieder im Städtetag oder im Städte- und Gemeindebund sind doch die Kommunen und nicht der FPR!

#### **Fazit:**

Die Fortschreibung des GPR ist gelungen und die Belange des ländlichen Raums kommen zum

Ausdruck. Die überparteiliche Zusammenarbeit bei der Erstellung der Konzeption seit 2011 hat sich bewährt. Aus meiner Sicht sind alle Akteursgruppen beachtet worden. Die Belange der auf dem Land lebenden Frauen (37 % von ihnen sind in der Landwirtschaft beschäftigt) werden durch Europäische Förderprojekte unterstützt, genauso wie die Frauengesundheit im GPR eine Rolle spielt.

Die kommunalen GBA werden hinsichtlich ihres „Netzwerken“ unterstützt. Darüber hinaus erhalten sie sowohl über den Gleichstellungsreport als auch über das GPR selbst Hinweise zu Defiziten im Kontext der Geschlechtergerechtigkeit im Land. Fragen nach dem „Ob und Wie“, nach mehr hauptamtlichen GBA in der Fläche, kann das GPR nicht beantworten. Gleichwohl geht das Rahmenprogramm auf ein konkretes Dilemma der kommunalen GBA ein, hier auf die Erhöhung von Stundenanteilen von Kolleginnen im ländlichen Raum hinzuwirken.

Positiv ist die vom Land vor der Fortschreibung des GPR in Auftrag gegebene Gleichstellungsstudie. In der Studie wurden Daten zu allen für den GPR ausschlaggebenden Themen erhoben und ausgewertet.

Allein messen, wiegen und zählen reicht aber nicht, um gesellschaftliche Prozesse zu verändern. Es müssen auch Regelungen getroffen werden, die verbindlich für alle die Situation der kommunalen GBA verbessern. Der Wille zum Austausch zwischen Land und Kommune liest sich aus dem GPA heraus. Die Graswurzelpolitik des Ministeriums ist hervorzuheben, denn allein die Veranstaltung von unendlichen Workshops veranlasst die Frauen noch lange nicht, in die kommunalen und städtischen Parlamente einzuziehen. Aber sie sind unverzichtbar und laden uns alle zum Diskurs ein: Warum ist es uns auch nach über 100 Jahren nach Einführung des Frauenwahlrechts nicht gelungen, mehr Frauen für politische Partizipation zu gewinnen?