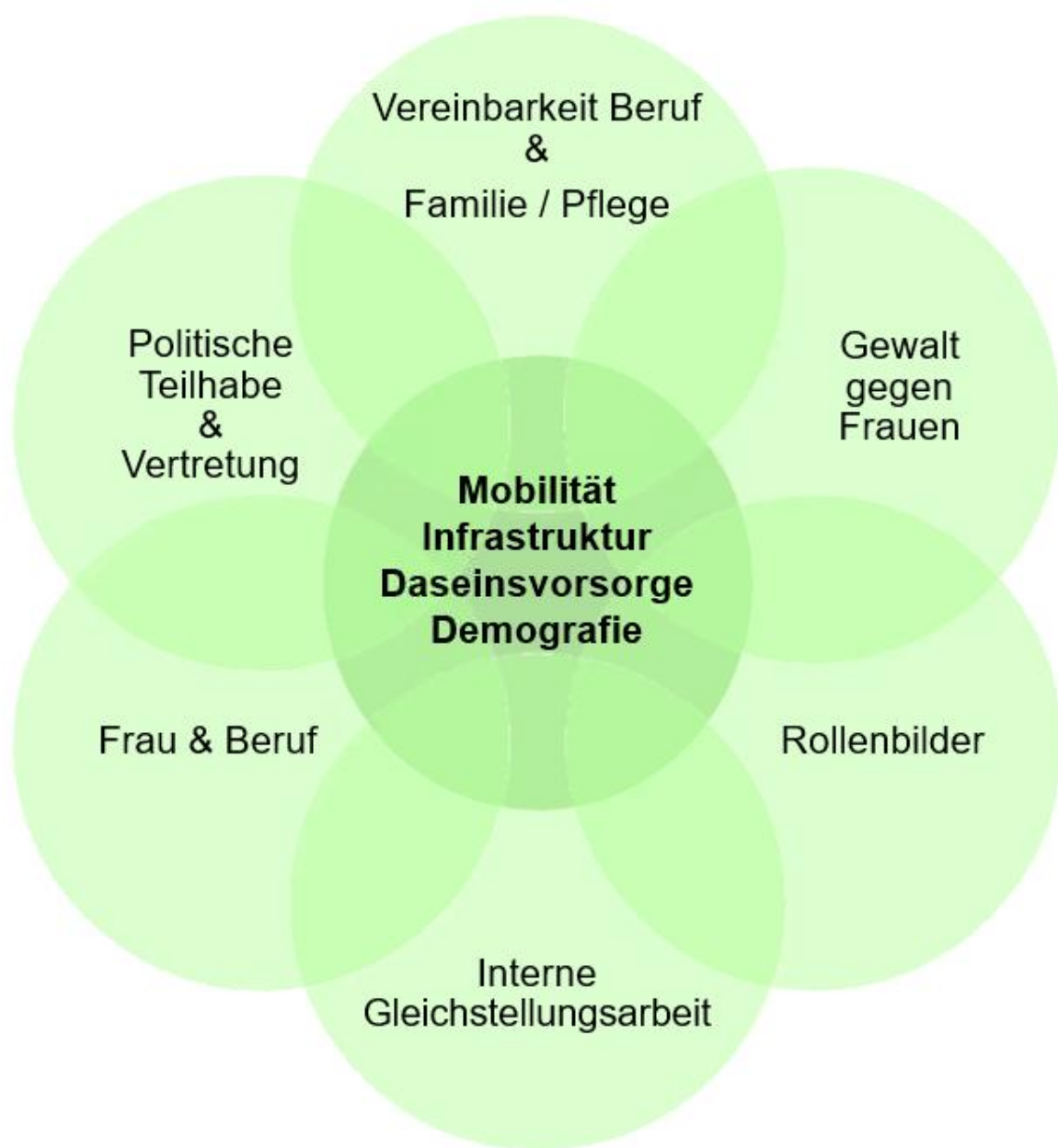


Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Cottbus/Chóšebuz

Rozpřawa Zagroniteje za rownostajenje města Cottbus/Chóšebuz

03.08.2026 | Projekttitel: Stadtverordnetenversammlung der Stadt Cottbus/Chóšebuz



Impressum

Herausgeberin

Stadt Cottbus/Chóšebuz

BÜRO DES OBERBÜRGERMEISTERS

Büro des Oberbürgermeisters

Neumarkt 5

03046 Cottbus

T +49 355 6122018

aline.erdmann@cottbus.de

www.cottbus.de

Autorin

Aline Erdmann

Bildnachweis

Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2019), S. 39

© 2026 Herausgeber. Alle Rechte vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	4
2. Interne Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung	4
2.1. Mitwirkung bei Satzungen und Personalverfahren.....	4
2.2. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes	5
2.3. Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Organisationsentwicklung.....	5
2.4. Frauenversammlung.....	6
2.5. Gewaltprävention und respektvolle Arbeitskultur.....	6
2.6. Internationaler Männertag.....	7
2.7. Öffentlichkeitsarbeit.....	7
2.8. Beratung	7
3. Externe Beratung, Netzwerkarbeit und Gremienarbeit	7
3.1. Netzwerk „Gemeinsam für Familien in Cottbus“	7
3.2. Mitwirkung im Jugendhilfeausschuss.....	8
3.3. Beratung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	8
3.4. Interfraktioneller Frauenstammtisch	8
3.5. Bündnis Cottbuser Partnerschaft für Demokratie.....	8
3.6. Kommission der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Deutschen Städtetages	9
4. Fachlicher Austausch und Fortbildungen	10
4.1. Landeskongressen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten	10
4.2. Regionale Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Südbrandenburg	10
5. Bündnis Gleichstellung Lausitz	11
6. Arbeitsgruppe „Unterstützung für Cottbuser Alleinerziehende“	11
7. 35. Brandenburgische Frauenwochen	12
8. Europäische Charta für Gleichstellung	15
9. Orange Days: 25.11. – 10.12.	18
10. Öffentlichkeitsarbeit	19

1. Präambel

Der vorliegende Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Cottbus/Chóšebuz dokumentiert die Arbeit im Berichtszeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025.

Gemäß § 5 Abs. 4 der Hauptsatzung der kreisfreien Stadt Cottbus/Chóšebuz berichtet die Gleichstellungsbeauftragte einmal jährlich der Stadtverordnetenversammlung über ihre Tätigkeit. Dieser Bericht erfüllt diesen Auftrag und gibt einen Überblick über die im Kalenderjahr 2025 wahrgenommenen Aufgaben, Beteiligungsverfahren, Beratungen, Projekte und Maßnahmen.

Grundlage der Tätigkeit sind insbesondere die Bestimmungen des § 18 der Brandenburgischen Kommunalverfassung (BbgKVerf) sowie die Aufgaben und Beteiligungsrechte nach dem Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg (LGG). Ziel der Arbeit ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, Benachteiligungen entgegenzuwirken und gleichstellungspolitische Belange innerhalb der Stadtverwaltung sowie im kommunalen Handeln zu verankern.

2. Interne Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung

2.1. Mitwirkung bei Satzungen und Personalverfahren

Im Berichtsjahr 2025 wurden verschiedene interne Stellungnahmen zu Satzungen, Geschäftsordnungen sowie weiteren verwaltungsinternen Regelungen erarbeitet. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützte zudem verschiedene Fachbereiche durch fachliche Zuarbeiten und brachte gleichstellungsrelevante Aspekte in interne Abstimmungsprozesse ein. Besonders zu erwähnen sind die Zuarbeiten zur Überarbeitung der Hauptsatzung der Stadt, zur Überarbeitung der Dienstvereinbarung Stellenbesetzungsverfahren und zum Personalentwicklungskonzept. Außerdem erfolgten Stellungnahmen zur Geschäftsordnung der Stadtverordnetenversammlung, zu Anträgen im Rahmen des Verfügungsfonds, zu öffentlichen Auftragsvergaben sowie zum Rahmenkonzept Kinder- und Jugendbeteiligung.

Darüber hinaus erfolgte die Mitwirkung und Stellungnahme in Stellenbesetzungsverfahren mit dem Ziel, transparente, faire und diskriminierungsfreie Auswahlprozesse sicherzustellen sowie ein kollegiales und wertschätzendes Verhalten am Arbeitsplatz zu fördern. Im Jahr 2025 nahm die Gleichstellungsbeauftragte an insgesamt 65 Auswahlgesprächen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren teil.

Im Rahmen des regelmäßig stattfindenden Onboarding-Prozesses stellte sich die Gleichstellungsbeauftragte den neuen Beschäftigten vor und informierte über ihre Aufgaben, Beratungsangebote sowie ihre Rolle innerhalb der Stadtverwaltung.

2.2. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes

Ein wesentlicher Schwerpunkt der internen Arbeit lag auf der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes, welcher gesetzlich vorgeschriebenes Instrument nach den §§ 5 und 6 des Brandenburgischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist. Er dient dazu, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen und Chancengleichheit in der Personalentwicklung sicherzustellen. Grundlage des Gleichstellungsplanes ist eine umfassende Analyse der Beschäftigtenstruktur. Darauf aufbauend werden verbindliche Zielvorgaben sowie konkrete Maßnahmen unter anderem zur Personalentwicklung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fortbildung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen festgelegt. Der Gleichstellungsplan wird für einen Zeitraum von vier Jahren erstellt und nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung angepasst.

Die erste Sitzung der Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan fand am 4. Februar 2025 mit Vertreterinnen und Vertretern des Bereichs Organisation, des Fachbereiches Hauptamt, des Servicebereiches Personalmanagement, des Rechtsamtes, des Personalrates sowie der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen statt. Der erste Entwurf wurde diskutiert, Anmerkungen wurden eingearbeitet und zu klärendes der Gleichstellungsbeauftragten mitgegeben. Im September 2025 lud die Gleichstellungsbeauftragte zu einer weiteren Sitzung ein. Den Teilnehmenden wurde der zweite Entwurf des Gleichstellungsplanes mit der Bitte um fachliche Hinweise und Rückmeldungen übersandt. Die Zusammenarbeit erfolgt ab diesem Zeitpunkt zwischen der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat und dem Servicebereich Personalmanagement, um Bearbeitungszeiten zu verschlanken.

Im weiteren Verlauf wurden zahlreiche Abstimmungen, Gespräche und E-Mail-Austausche durchgeführt. Dabei zeigten sich insbesondere Unstimmigkeiten hinsichtlich der zugrunde gelegten statistischen Daten und der Frage, ob die Eigenbetriebe Bestandteil des Gleichstellungsplanes sein sollen. Darüber hinaus bestand weiterer Klärungsbedarf zu einzelnen fachlichen Anmerkungen. Aus diesen Gründen wurde entschieden, den Gleichstellungsplan zunächst nicht als Bestandteil des „Personalentwicklungskonzeptes“ (Teil 3 der Allgemeinen Grundsätze zur Personalplanung und -entwicklung) zu führen. Im Anschluss wurden die statistischen Grundlagen durch den Servicebereich Personalmanagement auf den Stand vom 31. Dezember 2025 aktualisiert. Die Eigenbetriebe werden künftig durch die jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eigene Gleichstellungspläne entwickeln.

Der Gleichstellungsplan soll in 2026 in Kraft treten.

2.3. Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Organisationsentwicklung

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkte aktiv in verschiedenen verwaltungsinternen Arbeitsgruppen mit. Hierzu gehörten insbesondere die Arbeitsgruppe Betriebskultur sowie weitere Formate zur Organisationsentwicklung, zu denen sie direkt eingeladen wurde. Im Rahmen der Arbeitsgruppe Betriebskultur wurden unter anderem die Leitideen der Verwaltung besprochen sowie Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Tag der Dankbarkeit entwickelt und begleitet.

Darüber hinaus nahm die Gleichstellungsbeauftragte an der internen Arbeitsgruppe zum Thema „Allgemeine Grundsätze der Personalplanung und Personalentwicklung“ teil und brachte gleichstellungsrelevante Perspektiven in die Erarbeitung entsprechender Grundsätze ein.

2.4. Frauenversammlung

Im Berichtsjahr wurde im Rahmen der Brandenburgischen Frauenwochen eine Frauenversammlung nach § 22 Absatz 6 des Landesgleichstellungsgesetzes im Stadthaus durchgeführt. Im Mittelpunkt standen der Austausch über aktuelle Themen sowie Herausforderungen im Berufsalltag von Frauen innerhalb der Stadtverwaltung. Die Veranstaltung bot Raum für Vernetzung, Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Entwicklung möglicher Lösungsansätze. Das größte Interesse zeigte sich bei den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Trainings zu kommunikativer Handlungskompetenz.

2.5. Gewaltprävention und respektvolle Arbeitskultur

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützte verschiedene Maßnahmen zur Gewaltprävention und zur Förderung einer diskriminierungsfreien und respektvollen Arbeitskultur innerhalb der Stadtverwaltung.

Hierzu gehörte die Unterstützung der Aktion „One Billion Rising“ von MiA – Mädchen in Aktion. Mädchen und junge Frauen beteiligten sich mit einer Backaktion an der weltweiten Kampagne gegen Gewalt an Frauen und Mädchen. Die selbst hergestellten Backwaren wurden im Foyer des Rathauses für einen guten Zweck verkauft. Der Erlös kam sozialen Einrichtungen zugute. Die Aktion verband soziales Engagement mit der öffentlichen Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Gewalt und setzte ein sichtbares Zeichen für Solidarität und Gewaltfreiheit.

Darüber hinaus wirkte die Gleichstellungsbeauftragte an der verwaltungsinternen Ausstellung „Gewalt am Arbeitsplatz“ mit, die durch die interne Arbeitsgruppe Gewalt organisiert wurde. Die Ausstellung informierte über unterschiedliche Formen von Gewalt und Grenzverletzungen im beruflichen Umfeld. Sie zeigte zugleich Beratungs-, Unterstützungs- und Handlungsmöglichkeiten für betroffene Beschäftigte auf.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Hierzu wurden Informationsplakate angeschafft und in den Sanitär- und Beratungsräumen der Verwaltungsstandorte angebracht. Die Plakate informieren über sexuelle Belästigung, gesetzliche Grundlagen sowie interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Die Maßnahme steht im Zusammenhang mit den Pflichten der Arbeitgeberin nach § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Danach muss die Arbeitgeberin die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen treffen. Dies umfasst ausdrücklich auch vorbeugende Maßnahmen. Zudem soll durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch Information und Schulung, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hingewiesen und auf deren Verhinderung hingewirkt werden.

Die Informationsangebote trugen dazu bei, die Beschäftigten für sexuelle Belästigung und andere Formen von Grenzverletzungen zu sensibilisieren, Ansprech- und Unterstützungsstrukturen bekannter zu machen und eine respektvolle Arbeitskultur zu stärken. In 2026 sollen zu diesem Thema Workshops und Fachvorträge durchgeführt werden.

2.6. Internationaler Männertag

Am 19. November 2025 organisierte die Gleichstellungsbeauftragte einen internen Workshop anlässlich des Internationalen Männertages. Es wurde zu einem Gesprächsraum zum Thema „Sexismus und Belästigung am Arbeitsplatz“ eingeladen. In einem vertraulichen Rahmen wurde über Irritationen gesprochen, Erfahrungen geteilt und Wege gefunden, wie gegenseitiger Respekt und Verantwortung im beruflichen Alltag gestärkt werden kann. Aufgrund der geringen Teilnehmerzahl wurde entschieden, das Veranstaltungsformat künftig nicht weiterzuführen.

2.7. Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte informierte die Beschäftigten regelmäßig über aktuelle Themen der Gleichstellungsarbeit. Hierzu wurden Beiträge für das Intranet erstellt sowie Plakate und weitere Informationsmaterialien entwickelt und in den Verwaltungsstandorten veröffentlicht.

2.8. Beratung

Im Berichtsjahr wurden insgesamt fünf Beschäftigte beraten und begleitet, die aufgrund ihres Geschlechts beziehungsweise ihrer sexuellen Identität Benachteiligungen erfahren hatten. Die Beratung erfolgte vertraulich und orientierte sich an den gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

3. Externe Beratung, Netzwerkarbeit und Gremienarbeit

3.1. Netzwerk „Gemeinsam für Familien in Cottbus“

Im Berichtszeitraum nahm die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig am Netzwerk „Gemeinsam für Familien in Cottbus“ teil. Beteiligt waren unter anderem das Jugendamt, der Fachbereich Soziales der Stadt Cottbus/Chóšebuz, das Jobcenter Cottbus, die Familienkasse Berlin-Brandenburg sowie weitere Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner. Ziel des Netzwerks ist die Vernetzung der beteiligten Institutionen, der Austausch über aktuelle Bedarfe und gesetzliche Änderungen sowie die Bereitstellung und Weitergabe relevanter Informationsmaterialien. Durch die Mitarbeit konnte die Gleichstellungsperspektive in familienpolitische Themen eingebracht und die Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren weiter gestärkt werden.

3.2. Mitwirkung im Jugendhilfeausschuss

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm als beratendes Mitglied gemäß § 129 Brandenburgisches Kinder- und Jugendgesetz - BbgKJG an den Sitzungen des Jugendhilfeausschusses teil.

Ein Schwerpunkt der Beratungen waren die geplanten Konsolidierungsmaßnahmen des kommunalen Haushalts ab 2026. Darüber hinaus wurden Informationen zur Arbeitsgruppe „Unterstützung für Alleinerziehende“ vorgestellt sowie der sogenannte „Statement Letter“ der Beauftragten der Stadt Cottbus/Chóšebuz im Zusammenhang mit der Hauptsatzung und der inklusiven Kinder- und Jugendhilfe behandelt.

3.3. Beratung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt zehn Personen zu Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beraten. Die Anliegen betrafen insbesondere Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, Diskriminierung sowie Belästigung im Arbeitsleben.

Die Beratung umfasste die Einordnung der geschilderten Sachverhalte, die Information über bestehende Rechte und Handlungsmöglichkeiten sowie die Vermittlung an zuständige Beratungs- und Unterstützungsstellen. Ziel war es, Betroffene bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen und diskriminierungsfreie Arbeits- und Lebensbedingungen zu fördern.

3.4. Interfraktioneller Frauenstammtisch

Die Gleichstellungsbeauftragte organisierte sieben interfraktionelle Frauenstammtische in den Räumlichkeiten des Cottbuser Frauenzentrums. Ziel des Formats ist der parteiübergreifende Austausch kommunalpolitisch engagierter Frauen sowie die Förderung der Vernetzung und Zusammenarbeit.

Im Rahmen des Frauenstammtisches wurden verschiedene Veranstaltungen und Aktionen initiiert und begleitet. Hierzu gehörten unter anderem die Veranstaltungsreihe „Cottbuserinnen on Tour“ in Kooperation mit dem CHESCO sowie ein Rhetorik-Workshop für Kommunalpolitikerinnen in Kooperation mit dem Frauenpolitischen Rat Brandenburg e.V., der die politische Teilhabe und das selbstbewusste Auftreten von Frauen in kommunalen Gremien stärken sollte. Das Format „Cottbuserinnen on Tour“ soll, aufgrund der hohen Nachfrage, in 2026 fortgeführt werden.

3.5. Bündnis Cottbuser Partnerschaft für Demokratie

Im Berichtszeitraum erfolgte die Berufung der Gleichstellungsbeauftragten als Mitglied in das Bündnis der Cottbuser Partnerschaft für Demokratie im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“.

Das Bündnis der Cottbuser Partnerschaft für Demokratie ist ein zentrales Gremium des Bundesprogramms „Demokratie leben!“. Es vereint Vertreterinnen und Vertreter aus Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft mit dem Ziel, Demokratie, Vielfalt und gesellschaftlichen Zusammenhalt auf kommunaler Ebene zu stärken. Das Bündnis entwickelt die strategische Ausrichtung der Partnerschaft für Demokratie, berät über eingereichte Projektanträge und spricht Förderempfehlungen für Maßnahmen aus, die demokratisches Engagement, Teilhabe sowie die Prävention von Extremismus und Diskriminierung fördern. Durch die enge Zusammenarbeit verschiedener gesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure trägt das Bündnis dazu bei, lokale Netzwerke zu stärken und demokratische Beteiligung in Cottbus nachhaltig zu fördern. Durch die Mitarbeit im Bündnis bringt die Gleichstellungsbeauftragte die Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern in die demokratische Stadtentwicklung ein und unterstützt Maßnahmen zur Stärkung von Vielfalt, gesellschaftlichem Zusammenhalt sowie zur Prävention von Extremismus und Diskriminierung.

3.6. Kommission der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Deutschen Städtetages

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm im Berichtsjahr an den Sitzungen der Kommission der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Deutschen Städtetages teil. Die Kommission dient dem bundesweiten Erfahrungsaustausch, der Erarbeitung gemeinsamer gleichstellungspolitischer Positionen sowie der Beratung aktueller gesellschaftlicher und rechtlicher Entwicklungen mit kommunalem Bezug. Es ist das vorbereitende Gremium für den Ausschuss für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des Deutschen Städtetags. Im April 2025 fand die 71. Sitzung in Bremen statt. Schwerpunkte der Beratungen waren aktuelle politische Entwicklungen, Berichte aus der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen sowie der Arbeitsgemeinschaft „Kommunale Antidiskriminierungsstellen“. Darüber hinaus wurden frauenpolitische Handlungsansätze zur Bewältigung des Fachkräftemangels in Care-Berufen, das Selbstbestimmungsgesetz und dessen Auswirkungen auf Förderprogramme, die Arbeit der Gewaltschutzambulanz Bremen, Sorgerechtsregelungen in Trennungssituationen im Kontext häuslicher Gewalt sowie das Gutachten zum 4. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung behandelt. Ergänzend wurden die Arbeitsweise des Deutschen Städtetages sowie aktuelle Entwicklungen aus den Mitgliedskommunen vorgestellt und eine neue Vorsitzende der Kommission gewählt.

Ein besonderer Höhepunkt des Berichtsjahres war die 72. Sitzung der Kommission, die am 4. und 5. Dezember 2025 in Cottbus/Chóšebuz stattfand. Damit war die Stadt Cottbus Gastgeberin der bundesweiten Tagung der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die Ausrichtung der Sitzung bot die Möglichkeit, die Gleichstellungsarbeit der Stadt Cottbus/Chóšebuz sowie regionale Projekte einem bundesweiten Fachpublikum vorzustellen und den fachlichen Austausch vor Ort zu fördern. Im Mittelpunkt der Cottbuser Sitzung standen unter anderem die Vorstellung des Projekts „MIA – Mädchen in Aktion“, ein Fachvortrag zum Umgang mit toxischer Männlichkeit, Berichte aus der Hauptgeschäftsstelle des Deutschen Städtetages, der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen sowie der Gemeinsamen Frauenministerinnen- und Gleichstellungsministerkonferenz (GFMK). Weitere Themen waren die Umsetzung des Gewalthilfegesetzes, aktuelle Entwicklungen kommunaler

Antidiskriminierungsarbeit sowie die Vorstellung einer Studie der Bundesstiftung Gleichstellung zu Geschlechtervielfalt und Gleichstellung. Die Teilnahme an den Sitzungen ermöglichte den kontinuierlichen Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten aus deutschen Großstädten, die Diskussion aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen sowie die Entwicklung gemeinsamer Handlungsempfehlungen für die kommunale Gleichstellungspolitik.

4. Fachlicher Austausch und Fortbildungen

4.1. Landeskongressen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Die Teilnahme an den vierteljährlichen Landeskongressen sowie der Klausurtagung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten diente dem fachlichen Austausch und der Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Themen. Ein Schwerpunkt war die Umsetzung und Weiterentwicklung von Beschwerdestrukturen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie die Umsetzung von Gleichstellungsplänen in Theorie und Praxis. In einer Best-Practice-Werkstatt wurden erfolgreiche Beispiele aus den Kommunen vorgestellt und diskutiert. Ein weiterer Programmpunkt befasste sich mit der Situation von Einelternfamilien in Brandenburg. Grundlage war die Sonderstudie der Familienbefragung Brandenburg mit dem Titel „Allein erziehend – allein gelassen?“, die von SHIA e. V. vorgestellt wurde. Darüber hinaus informierte das zuständige Fachreferat des Ministeriums (MSGIV) über aktuelle Entwicklungen. Ergänzt wurden die Veranstaltungen durch den Austausch zu den Auswirkungen der Änderungen der Kommunalverfassung, Berichte aus den Gremien sowie aktuelle Themen und Herausforderungen der kommunalen Gleichstellungsarbeit. Die Landeskongress bot den Teilnehmenden eine wichtige Plattform für Vernetzung, Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Weiterentwicklung der kommunalen Gleichstellungsarbeit. Im Rahmen der Klausurtagung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten am 4. Juli 2025 in Hennigsdorf wurde die bisherige Landesgleichstellungsbeauftragte Manuela Dörnenburg verabschiedet. Gleichzeitig begrüßten die Teilnehmerinnen die neue Landesgleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburg, Dr. Uta Kletzing. Die Klausurtagung bot Gelegenheit für einen ersten fachlichen Austausch sowie zur Abstimmung gemeinsamer Arbeitsschwerpunkte und künftiger Formen der Zusammenarbeit zwischen der Landesgleichstellungsbeauftragten und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

4.2. Regionale Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Südbrandenburg

Die Gleichstellungsbeauftragte koordinierte die vierteljährlichen Treffen der Regionalen Arbeitsgemeinschaft (RAG) der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Südbrandenburg. Im Mittelpunkt der Sitzungen standen der fachliche Austausch, die Abstimmung gemeinsamer Positionen sowie Informationen zu aktuellen Entwicklungen und Beschlussfassungen auf Landes- und regionaler Ebene. Darüber hinaus wurden gemeinsame Projekte und Kooperationen zwischen den Landkreisen Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße sowie der Stadt Cottbus/Chóšebuz abgestimmt.

Regelmäßige Themen der Sitzungen waren unter anderem:

- Informationen des Ministeriums (MSGIV) sowie der Landesgleichstellungsbeauftragten,
- aktuelle Entwicklungen in der Landesarbeitsgemeinschaft Gleichstellung,
- Informationen des Frauenpolitischen Rates Brandenburg e. V.,
- Aktivitäten des Bündnisses Gleichstellung Lausitz,
- regionale gleichstellungspolitische Vorhaben sowie
- gemeinsame Beschlüsse und Handlungsempfehlungen.

5. Bündnis Gleichstellung Lausitz

Das Bündnis Gleichstellung Lausitz ist ein länderübergreifendes Netzwerk kommunaler Gleichstellungsbeauftragter sowie weiterer Akteurinnen und Akteure aus Brandenburg und Sachsen. Es setzt sich dafür ein, den Strukturwandel in der Lausitz geschlechtergerecht zu gestalten und die Perspektiven von Frauen in politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entscheidungsprozesse einzubringen. Ziel ist es, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Strukturwandel zu verankern und so zu einer zukunftsfähigen, nachhaltigen und lebenswerten Lausitz für alle beizutragen. Dazu entwickelt das Bündnis gemeinsame Positionen, bringt gleichstellungspolitische Anliegen in regionale und überregionale Gremien ein und fördert den fachlichen Austausch sowie die Vernetzung. Im Rahmen der Arbeit als brandenburgische Sprecherin des Bündnisses Gleichstellung Lausitz wurden verschiedene Fachveranstaltungen und Vernetzungsangebote wahrgenommen. Dazu gehörten:

- die Zukunftskonferenz in Berlin,
- das Kolloquium des Leibniz-Instituts für Raumbezogene Sozialforschung „Zuviel des Wandels?“,
- die Teilnahme am Panel „Gleichstellung als Motor der Regionalentwicklung – Die Bedeutung von Netzwerken in Transformationsprozessen“ sowie
- der Fachtag der Bundesstiftung Gleichstellung „In guter Gesellschaft?! Gleichstellungspolitische Chancen und Herausforderungen in Strukturwandelregionen“.

Die Veranstaltungen boten die Möglichkeit, aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und Praxisbeispiele kennenzulernen sowie Impulse für die kommunale Gleichstellungsarbeit und den Strukturwandel in der Lausitz weiterzugeben.

6. Arbeitsgruppe „Unterstützung für Cottbuser Alleinerziehende“

Alleinerziehende zählen zu den Zielgruppen der kommunalen Gleichstellungsarbeit. Da der überwiegende Teil der Alleinerziehenden Frauen sind, sind sie in besonderem Maße von den Folgen ungleicher Erwerbs- und Einkommenschancen sowie den Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betroffen. Bundesweit sind laut dem Statistischen Bundesamt in 2025 84,4 % der Alleinerziehenden Frauen. Darüber hinaus weisen Alleinerziehende ein deutlich erhöhtes Armutsrisiko auf.

Auch in Cottbus/Chóšebuz besteht weiterhin besonderer Handlungsbedarf. Nach Auswertungen des Zensus 2022 sind rund 42 % der Familien mit minderjährigen Kindern alleinerziehend. Besonders hohe Anteile finden sich in den Ortsteilen Sandow und Schmellwitz. Darüber hinaus gab es Ende 2025 laut der Agentur für Arbeit 869 alleinerziehende Bedarfsgemeinschaften im Bürgergeldbezug. Diese Zahlen verdeutlichen die Bedeutung bedarfsgerechter Unterstützungsangebote und einer ressortübergreifenden Zusammenarbeit.

Vor diesem Hintergrund wurde die bereits vor der Corona-Pandemie bestehende Arbeitsgruppe „Unterstützung für Cottbuser Alleinerziehende“, die seinerzeit im Frauenzentrum Cottbus angesiedelt war wieder aktiviert. Der Wiederaufnahme der Netzwerkarbeit gingen Arbeitsgespräche mit der Geschäftsführerin des Alleinerziehenden Verbandes SHIA e.V. voraus. Auf dieser Grundlage initiierte und koordinierte die Gleichstellungsbeauftragte die erneute Zusammenarbeit der beteiligten Akteurinnen und Akteure. Über die Reaktivierung der Arbeitsgruppe und ihre Zielsetzung berichtete die Gleichstellungsbeauftragte zudem im Jugendhilfeausschuss. Sie berichtete dort weiterhin über die Ergebnisse des Cottbuser Kinder- und Familienfestes am 31.08.2025. Im Rahmen der Veranstaltung führte die Geschäftsführerin des SHIA e. V. Gespräche mit Alleinerziehenden und erfasste deren Bedarfe und Wünsche für eine familiengerechte Infrastruktur. Die Rückmeldungen zeigten insbesondere den Wunsch nach gemeinsamen Sport- und Freizeitangeboten für Elternteile und Kinder, Angeboten zur Gewaltprävention an Schulen, regelmäßigen Veranstaltungen an Wochenenden, Möglichkeiten zum Austausch mit anderen Alleinerziehenden sowie internationalen Begegnungsformaten. Darüber hinaus wurde der Bedarf an einer ergänzenden und flexiblen Kinderbetreuung außerhalb der regulären Kita-Öffnungszeiten deutlich, um beispielsweise Behördentermine, Beratungen oder andere notwendige Verpflichtungen wahrnehmen zu können.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützte im Jugendhilfeausschuss zudem die Forderungen des VAMV e.V. Landesverbandes Brandenburg zur Verbesserung der Situation Alleinerziehender. Besonders hervorgehoben wurde die Forderung, in jedem öffentlich geförderten Familienzentrum oder Mehrgenerationenhaus mindestens einmal monatlich ein speziell auf Alleinerziehende ausgerichtetes Angebot vorzuhalten. Die Gleichstellungsbeauftragte sprach sich für die Umsetzung dieses Vorschlags aus. Die Thematik wird darüber hinaus in der Arbeitsgruppe Alleinerziehende weiter beraten.

An der Arbeitsgruppe beteiligten sich unter anderem das Jugendamt, der Fachbereich Bildung und Integration, SHIA Brandenburg e. V., das Netzwerk Gesunde Kinder, das Frauenzentrum Cottbus, die Agentur für Arbeit Cottbus, das Jobcenter sowie die Koordinatorin Frühe Hilfen. Ziel der Arbeitsgruppe ist die Erarbeitung von Datengrundlagen zur Lebenssituation Alleinerziehender in Cottbus/Chóšebuz. Darauf aufbauend sollen Bedarfe systematisch erhoben und praxisorientierte Handlungsempfehlungen entwickelt werden, um die Unterstützungsangebote für diese Zielgruppe bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

7. 35. Brandenburgische Frauenwochen

Die 35. Brandenburgischen Frauenwochen fanden vom 1. bis 31. März 2025 unter dem landesweiten Motto „Trotz(t)dem!“ statt. Sie gelten bundesweit als einzigartiges gleichstellungspolitisches

Veranstaltungsformat und werden seit 1991 jährlich vom Frauenpolitischen Rat Brandenburg koordiniert. Im Jahr 2025 wurden landesweit mehr als 200 Veranstaltungen durchgeführt. Das Land Brandenburg stellte hierfür 60.000 Euro Fördermittel zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte beantragte die Fördermittel für die kommunalen Frauenwochen und war für die organisatorische Vorbereitung verantwortlich. Dazu gehörten die Abstimmung mit zahlreichen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern, die Umsetzung einzelner Veranstaltungsformate sowie die ordnungsgemäße Abrechnung und der Verwendungsnachweis der Fördermittel.

Mit den 35. Brandenburgischen Frauenwochen wurde in Cottbus/Chóšebuz ein deutliches Zeichen für Gleichstellung, Demokratie und gesellschaftlichen Zusammenhalt gesetzt. Das Vorwort des Programmhäftes verdeutlichte den Anspruch der Frauenwochen: Sie sollten Räume für Begegnung, Austausch und Vernetzung schaffen sowie ein klares Zeichen gegen Diskriminierung, Hass und Ausgrenzung setzen. Gleichzeitig wurde für eine Gesellschaft geworben, in der alle Menschen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität oder Beeinträchtigung – gleichberechtigt leben können.

Vor dem Hintergrund zunehmender Angriffe auf frauen- und gleichstellungspolitische Errungenschaften stand das Motto „Trotz(t)dem!“ für Solidarität, Mut und gesellschaftliches Engagement. Ziel war es, Frauen und gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren Sichtbarkeit zu geben, demokratische Werte zu stärken und die öffentliche Diskussion über Gleichstellung weiterzuführen. Oberbürgermeister Tobias Schick übernahm erneut die Schirmherrschaft für die Cottbuser Frauenwochen und unterstützte die Veranstaltungsreihe.

In Cottbus/Chóšebuz beteiligten sich neben der Stadt auch wieder zahlreiche Vereine, Initiativen, Bildungseinrichtungen und Institutionen, sodass rund 860 Personen in den Genuss von insgesamt 35 Veranstaltungen kamen. In mehreren Arbeitstreffen koordinierte die Gleichstellungsbeauftragte die Terminabstimmung, um eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Veranstaltungen zu erreichen und die Teilnahme möglichst vieler Menschen zu ermöglichen.

Ein Höhepunkt der Frauenwochen war die städtische Veranstaltung zum Equal Pay Day am 7. März 2025 auf der öffentlichen Veranstaltungsfläche im Blechen Carré. Die Veranstaltung wurde durch Oberbürgermeister Tobias Schick und die Gleichstellungsbeauftragte eröffnet. Musikalisch begleitet wurde der Nachmittag von Clara Valerie und Tobias Hildebrandt. Durch das Programm führte Franziska Stölzel. In Gesprächsrunden diskutierten Vertreterinnen des Frauenpolitischen Rates sowie weitere Fachakteurinnen mit den Besucherinnen und Besuchern über Entgeltgleichheit, Arbeitsbedingungen, Karrierechancen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die wirtschaftliche Situation von Frauen, insbesondere von Alleinerziehenden. Ein besonderes Format war das politische Speed-Dating mit den „Radikalen Töchtern“, das auf kreative Weise zum Mitdiskutieren einlud. Ergänzt wurde das Programm durch Beratungs- und Informationsstände verschiedener Institutionen – unter anderem des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Agentur für Arbeit – sowie Kreativangebote des Frauenzentrums Cottbus und Möglichkeiten zum persönlichen Austausch und zur Vernetzung. Die Veranstaltung klang mit offenen Gesprächen an den Informationsständen aus und bot einen niedrigschwelligen Zugang zu einem gesellschaftlich bedeutsamen Thema.

Equal Pay Day – Zahlen und Fakten

Der Equal Pay Day macht auf den durchschnittlichen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern aufmerksam. Er markiert symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen – statistisch betrachtet – unbezahlt arbeiten würden, während Männer bereits seit dem 1. Januar Einkommen erzielt haben. Für die kreisfreie Stadt Cottbus/Chóšebuz liegen derzeit keine amtlich veröffentlichten Daten zum Gender Pay Gap vor. Zur Einordnung werden daher die bundesweiten Daten des Statistischen Bundesamtes herangezogen. Der unbereinigte Gender Pay Gap beschreibt den durchschnittlichen Unterschied der Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern. Im Jahr 2025 verdienten Frauen in Deutschland durchschnittlich 16 Prozent weniger pro Stunde als Männer. Brandenburg gehört seit Jahren zu den Bundesländern mit der geringsten Entgeltlücke. Im Jahr 2025 betrug der unbereinigte Gender Pay Gap hier 4 Prozent und lag damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

Die Unterschiede sind unter anderem darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, seltener Führungspositionen innehaben und überdurchschnittlich oft in Berufen tätig sind, die geringer vergütet werden. Brandenburg profitiert unter anderem von einer hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen, einer vergleichsweise guten Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie einem hohen Anteil tarifgebundener Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Der bereinigte Gender Pay Gap berücksichtigt vergleichbare Voraussetzungen wie Qualifikation, Berufserfahrung, Tätigkeit, Branche und Arbeitszeit. Auch nach dieser Bereinigung verdienten Frauen bundesweit im Durchschnitt 6 Prozent weniger pro Stunde als Männer. Der bereinigte Gender Pay Gap verdeutlicht, dass auch bei vergleichbaren Tätigkeiten Verdienstunterschiede bestehen. Er ist jedoch nicht mit einer unmittelbaren Messgröße für Diskriminierung gleichzusetzen, sondern beschreibt den Teil der Entgeltunterschiede, der durch die verfügbaren statistischen Merkmale nicht erklärt werden kann.

Auch für Cottbus/Chóšebuz bleibt das Thema von hoher gleichstellungspolitischer Bedeutung. Tarifverträge gewährleisten zwar eine gleiche Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit, dennoch wirken sich unterschiedliche Erwerbsbiografien, Teilzeitbeschäftigung sowie die nach wie vor ungleiche Verteilung von Sorgearbeit auf Einkommen, Karrierechancen und die Altersvorsorge von Frauen aus. Die Verringerung der Entgeltlücke bleibt daher ein zentrales Ziel der Gleichstellungspolitik. Dazu gehören insbesondere die Förderung der Entgelttransparenz, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen und gut vergüteten Berufen.

Die Veranstaltung am 7. März 2025 stärkte das öffentliche Bewusstsein für Entgeltgerechtigkeit, machte bestehende Ungleichheiten sichtbar und förderte den Austausch zwischen Verwaltung, Politik, Wirtschaft, Beratungsstellen und Bürgerschaft. Positiv hervorgehoben wurde, dass Frauen in Cottbus/Chóšebuz aufgrund der vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten – insbesondere im öffentlichen Dienst – grundsätzlich gute Erwerbschancen besitzen.

Die 35. Brandenburgischen Frauenwochen haben in Cottbus/Chóšebuz erneut gezeigt, wie wichtig kommunale Netzwerkarbeit für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist. Mit 35 Veranstaltungen

konnten zahlreiche Menschen erreicht und aktuelle gleichstellungspolitische Themen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Insbesondere die Veranstaltung zum Equal Pay Day setzte ein sichtbares Zeichen für faire Bezahlung, wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Chancengleichheit. Gleichzeitig machten die Frauenwochen deutlich, dass Gleichstellung auch weiterhin eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe bleibt und nur durch das gemeinsame Engagement von Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft und Wirtschaft nachhaltig vorangebracht werden kann.

8. Europäische Charta für Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte schlug dem Oberbürgermeister im Berichtszeitraum vor, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten. Cottbus/Chóšebuz wäre die erste Stadt in Brandenburg, die der Charta beitrifft. Die Charta ist ein freiwilliges kommunalpolitisches Instrument des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE). Sie unterstützt Kommunen dabei, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der kommunalen Verwaltung und Politik systematisch zu verankern.

Am 10. Juni 2025 erhielt die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Dienstberatung des Oberbürgermeisters den Auftrag, eine Ist-Analyse zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zu erstellen. Ziel war es, den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung zu erfassen und mögliche Handlungsfelder für einen zukünftigen Aktionsplan zu identifizieren. Parallel dazu erfolgten Online-Beratungen zur Charta, umfangreiche Recherchen sowie die Entwicklung einer Erhebungsmatrix. Die Matrix wurde am 8. Juli 2025 an die Fachbereiche und Organisationseinheiten der Stadtverwaltung versandt. Rückfragen zur Charta und zur Matrix wurden telefonisch, schriftlich sowie in persönlichen Gesprächen beantwortet und begleitet.

Aufbau der Ist-Analyse

Die entwickelte Matrix orientierte sich an vier zentralen Themenfeldern:

1. Politische und strategische Verankerung
2. Verwaltungsinterne Strukturen und Verfahren
3. Gleichstellung im kommunalen Handeln
4. Externe Zusammenarbeit und gesellschaftliche Wirkung

Zu jedem Themenbereich wurden konkrete Fragestellungen entwickelt, die von den Fachbereichen mit den Antwortmöglichkeiten „Ja“, „Nein“ oder „Teilweise“ beantwortet werden konnten. Zusätzlich bestand die Möglichkeit, Anmerkungen und Nachweise einzureichen.

Erste Ergebnisse der Befragung

Bis zum Zwischenstand gingen Rückmeldungen von neun angeschriebenen Bereichen ein. Die ersten Auswertungen zeigten ein differenziertes Bild.

Positiv bewertet wurden insbesondere:

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- die Berücksichtigung besonderer Bedarfe vulnerabler Gruppen,
- erste Ansätze fairer Aufstiegs- und Arbeitsbedingungen.

Deutliche Entwicklungsbedarfe wurden dagegen insbesondere bei folgenden Themen sichtbar:

- Fortbildungen zur Gleichstellung,
- geschlechtergerechte Sprache,
- Sensibilisierung von Führungskräften,
- Umgang mit Mehrfachdiskriminierung,
- Förderung von Empowerment-Angeboten,
- stärkere Berücksichtigung von Care-Arbeit.

Aus den Rückmeldungen entstanden außerdem konkrete Anregungen, beispielsweise:

- Entwicklung eines Fortbildungskatalogs zu Gleichstellungsthemen,
- Sensibilisierungsangebote insbesondere für Führungskräfte,
- stärkere Nutzung einfacher Sprache,
- Unterstützung von Empowerment-Projekten,
- intensivere Berücksichtigung der Situation von Menschen mit Mehrfachdiskriminierung.

Fachlicher Austausch und Beteiligungsprozess

Zur Vertiefung der Ergebnisse nahm die Gleichstellungsbeauftragte an mehreren Beratungs- und Austauschformaten teil:

- Peer-Beratung der Bundesstiftung Gleichstellung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte,
- Online-Beratung der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen,
- Workshop zur Umsetzung der Europäischen Charta auf kommunaler Ebene.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein war der Beteiligungsworkshop am 1. Dezember 2025. Daran nahmen 19 Vertreterinnen und Vertreter aus Verwaltung, Kommunalpolitik und Zivilgesellschaft teil. Nach einem fachlichen Impuls der Bundesstiftung Gleichstellung arbeiteten die Teilnehmenden im World-Café-Format an drei Themenschwerpunkten. Diese wurden auf der Grundlage der insgesamt 39 Artikel der Europäischen Charta ausgewählt und orientierten sich an den fachlichen Zuständigkeiten und Arbeitsbereichen der Teilnehmenden. Jede Person hatte die Möglichkeit, an zwei der drei Thementische mitzuwirken und sich dort mit den jeweiligen Fragestellungen sowie Handlungsmöglichkeiten auszutauschen.

Ergebnisse der Workshops

Thementisch „Politische Rolle“

Die Teilnehmenden betonten, dass politische Teilhabe für Frauen durch bessere Rahmenbedingungen erleichtert werden muss. Hierzu zählen familienfreundliche Sitzungszeiten, hybride Sitzungsformate, eine bessere Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie sowie geeignete Betreuungsangebote.

Weitere Handlungsempfehlungen waren:

- Frauen gezielt für kommunalpolitisches Engagement gewinnen,
- Netzwerke und Mentoringprogramme ausbauen,
- weibliche Vorbilder sichtbarer machen,
- junge Menschen frühzeitig für politische Beteiligung begeistern,
- eine wertschätzende politische Debattenkultur fördern.

Thementisch „Planung und nachhaltige Entwicklung“

Im Themenfeld Stadtentwicklung standen insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie geschlechtergerechte Infrastruktur im Mittelpunkt.

Genannt wurden unter anderem:

- frühzeitige, Stereotype Freie Berufsorientierung,
- Gewinnung von Frauen für technische und handwerkliche Berufe,
- Anpassung der Kita-Öffnungszeiten an tatsächliche Arbeitszeiten,
- bessere Koordinierung von Betreuungsangeboten,
- Verbesserung des öffentlichen Nahverkehrs,
- stärkere Berücksichtigung des Sicherheitsempfindens im öffentlichen Raum,
- bessere Erreichbarkeit von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen.

Thementisch „Krisenmanagement und Zivilschutz“

Auch der Artikel 39 der Charta wurde intensiv diskutiert.

Die Teilnehmenden empfahlen unter anderem:

- Gleichstellung in Führungs- und Krisenstäben sicherzustellen,
- die paritätische Besetzung von Entscheidungsstrukturen zu prüfen,
- Schulungsangebote für die Bevölkerung auszubauen,
- Statistiken geschlechterdifferenziert auszuwerten,
- Kinderbetreuung auch in Krisenzeiten sicherzustellen,
- Möglichkeiten für niedrigschwellige Meldestrukturen, beispielsweise Notfalltelefone, zu prüfen.

Übergreifende Empfehlungen

In der gemeinsamen Diskussion wurden darüber hinaus weitere Handlungsschwerpunkte identifiziert:

- frühzeitige Einbindung von Wirtschaft und Zivilgesellschaft,
- stärkere Beteiligung junger Menschen,
- Einbindung von Frauen mit Migrationsgeschichte,
- Nutzung sozialer Medien für Beteiligungsprozesse,
- Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit,
- Zusammenarbeit mit weiteren Kommunen und regionalen Netzwerken.

Die bisherige Ist-Analyse bestätigt, dass in der Stadt Cottbus/Chósebusz bereits zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung umgesetzt werden. Gleichzeitig wurden in mehreren Bereichen Entwicklungsbedarfe deutlich. Besonders wichtig sind künftig der Ausbau von Fortbildungsangeboten und die stärkere Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in kommunalen Planungs-, Beteiligungs- und Entscheidungsprozessen. Die Ergebnisse der Ist-Analyse und des Beteiligungsprozesses bilden eine beispielhafte Grundlage für die Erarbeitung eines kommunalen Aktionsplans mit konkreten Zielen und Maßnahmen.

Im Verlauf des Prozesses zeigte sich, dass die Bezeichnung der Charta teilweise missverständlich verwendet wurde. Daher ist folgende Klarstellung besonders wichtig: Bei der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene handelt es sich nicht um eine Charta der Europäischen Union (EU). Sie ist kein EU-Rechtsinstrument und begründet keine rechtlichen Verpflichtungen gegenüber Organen der Europäischen Union. Die Charta wurde bereits im Jahr 2006 vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE/CEMR) entwickelt. Der RGRE ist ein europäischer kommunaler Dachverband und keine Institution der Europäischen Union.

Als nächster Schritt wird der Oberbürgermeister eine Beschlussvorlage zum Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene in die Stadtverordnetenversammlung einbringen. Die Beratung der Vorlage ist zunächst im Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Rechte der Minderheiten am 4. Februar 2026 vorgesehen. Anschließend wird sie am 11. Februar 2026 im Ausschuss für Bau und Verkehr sowie am 18. Februar 2026 im Hauptausschuss beraten.

9. Orange Days: 25.11. – 10.12.

Die Orange Days sind Teil der internationalen UN-Kampagne „Orange the World – 16 Days of Activism against Gender-Based Violence“. Die Aktionskampagne findet jährlich vom 25. November, dem Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, bis zum 10. Dezember, dem Tag der Menschenrechte, statt. Sie wurde 1991 ins Leben gerufen und wird von UN Women koordiniert. Ziel ist es, auf geschlechtsspezifische Gewalt aufmerksam zu machen, Betroffene zu unterstützen, Prävention zu stärken und Politik sowie Gesellschaft zum Handeln aufzufordern.

Geschlechtsspezifische Gewalt ist auch in Deutschland ein gravierendes gesellschaftliches Problem. Nach aktuellen Angaben wird fast jeden Tag eine Frau aufgrund ihres Geschlechts getötet (Femizid). Etwa alle zwei bis drei Tage tötet ein Mann seine (Ex-)Partnerin, und alle vier Minuten erlebt eine Frau Gewalt durch ihren (Ex-)Partner. Die Zahl der Beratungen beim bundesweiten Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ erreichte 2025 mit über 69.500 Kontakten einen neuen Höchststand. Diese Entwicklungen verdeutlichen den anhaltenden Handlungsbedarf in den Bereichen Prävention, Schutz und Unterstützung von Betroffenen.

Im Rahmen der Orange Days wurden in Cottbus vom 25. November (Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen) bis zum 10. Dezember (Tag der Menschenrechte) mehrere Aktionen und Veranstaltungen

organisiert und begleitet, um auf geschlechtsspezifische Gewalt aufmerksam zu machen, Betroffene zu unterstützen und das Hilfesystem sichtbar zu machen.

Den Auftakt bildete am 25. November das Hissen der „Nein zu Gewalt“-Fahne vor der Stadthalle Cottbus. Zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft, Vereinen, Initiativen und Beratungsstellen nahmen an der Veranstaltung teil. In mehreren Wortbeiträgen wurde auf das Ausmaß von Gewalt gegen Frauen und Mädchen aufmerksam gemacht sowie die Bedeutung von Prävention, Solidarität und einer verlässlichen Unterstützungsstruktur hervorgehoben.

Am Nachmittag schloss sich die Informations- und Aktionsveranstaltung auf der Veranstaltungsfläche im Blechen Carré an. Zahlreiche Vereine, Organisationen und Initiativen, die im Bereich Gewaltprävention, Opferschutz und Beratung tätig sind, präsentierten ihre Angebote. Ziel war es, über Hilfsmöglichkeiten zu informieren, für das Thema zu sensibilisieren, Beratung anzubieten, Vertrauen aufzubauen und Betroffene niedrigschwellig zu erreichen.

Ein weiterer Baustein der Orange Days war ein Selbstbehauptungsworkshop am 29. November im Cottbuser Frauenzentrum. Das Angebot stärkte die Teilnehmenden darin, Grenzen wahrzunehmen, selbstbewusst zu vertreten und in schwierigen Situationen handlungsfähig zu bleiben.

Ergänzend fanden drei Selbstverteidigungskurse für Mädchen statt. Die Kurse wurden ebenfalls im Frauenzentrum durchgeführt und von MIA – Mädchen in Aktion organisiert. Sie vermittelten altersgerechte Strategien zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung und leisteten damit einen wichtigen Beitrag zur Gewaltprävention.

Die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Durch die Zusammenarbeit von Verwaltung, Politik, Beratungsstellen und zivilgesellschaftlichen Akteurinnen konnte das Thema sichtbar gemacht, das Hilfesystem gestärkt und ein deutliches Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen gesetzt werden.

10. Öffentlichkeitsarbeit

Ein großer Teil der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist die Öffentlichkeitsarbeit. Hierzu gehörten Pressegespräche, Interviews, Beiträge auf der Internetseite der Stadt sowie Veröffentlichungen in den sozialen Medien. Über den Instagram-Kanal der Gleichstellungsbeauftragten mit 551 Followerinnen und Followern (Stand: 03.08.2026) wurden die Veranstaltungen zusätzlich beworben und dokumentiert. So erreichte beispielsweise der Instagram-Beitrag zum Equal Pay Day 15.828 Personen (Stand: 03.08.2026), während den Beitrag zu „Cottbuserinnen on Tour“ 10.969 Personen (Stand: 03.08.2026) aufriefen. Die begleitende Öffentlichkeitsarbeit trug dazu bei, die Themen Gewaltprävention, Hilfsangebote und Gleichstellung einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Flyer und Plakate für Veranstaltungen wurden in Zusammenarbeit mit dem Pressebüro der Stadt erstellt.

Zur Öffentlichkeitsarbeit zählen darüber hinaus sämtliche Aktionen, Veranstaltungen, Kampagnen und Informationsangebote der Gleichstellungsbeauftragten. Sie dienen dazu, die Bevölkerung für die Themen Gleichstellung, Chancengleichheit und den Schutz vor Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren sowie über Rechte, Beratungs- und Unterstützungsangebote zu informieren. Öffentlichkeitsarbeit schafft Transparenz, regt den gesellschaftlichen Dialog an und macht deutlich, dass Gleichstellung eine kommunale Querschnittsaufgabe ist, die alle Lebensbereiche betrifft. Sie trägt dazu bei, Vorurteile abzubauen, das Bewusstsein für bestehende Ungleichheiten zu schärfen und eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und Chancengleichheit zu fördern.