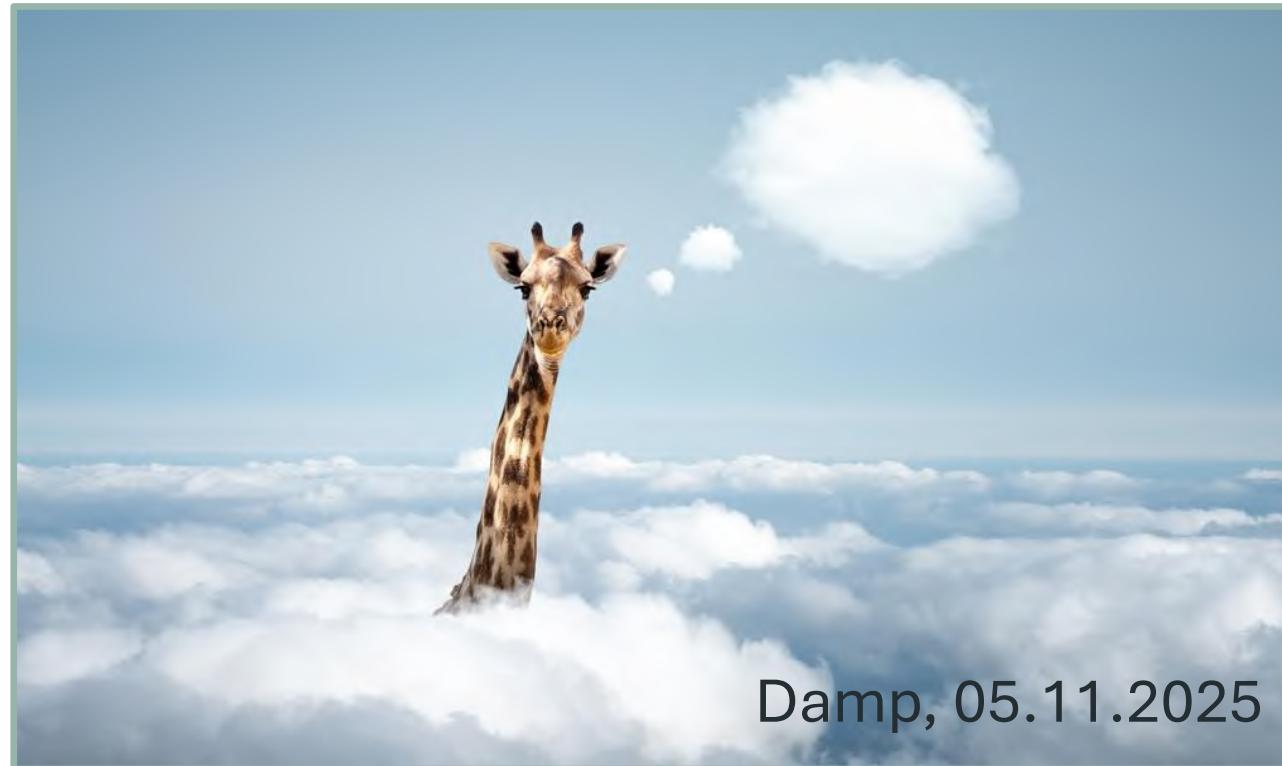


# Resiliente Kommunen in bewegten Zeiten

## - Wie kann das gelingen?



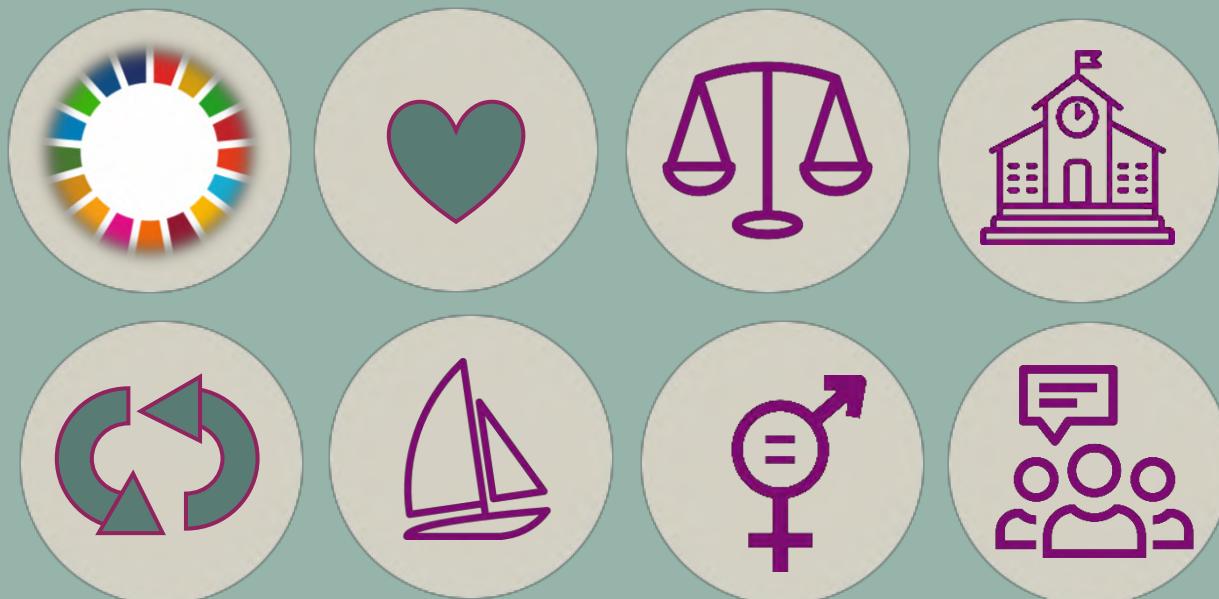


- Einstieg und Kennenlernen
- Impuls:  
Ausgangslage und Herausforderungen -  
Wendepunkte und Lösungsansätze
- Perspektivenwechsel
- Gute Praxis
- Austausch an Thementischen
- Aus aktuellem Anlass...
- Abschluss und Transfer

# Zu mir

## Birte Kruse-Gobrecht

- **Juristin, Mediatorin & Bürgermeisterin a.D.**
- **zertifizierte Organisationsberaterin & Coach**
- **Themenschwerpunkte**
  - Führung & Kommunikation
  - Frauen in (politischen) Führungsfunktionen
  - Resilienz & Changemanagement
  - Gemeinwohlökonomie & Nachhaltigkeit
- **Konfliktberatung & Mediation**
- *Ehrenamtliche Vorsitzende des  
LandesFrauenRates SH* (entsendet vom DJB e.V.)



# Mit wem arbeite ich in Kooperation

EAF Berlin

KOMMA SH

corsus GmbH

Zukunftsraum  
Demografie

Kubus und  
weitere...

# Meine Angebote

Strategische  
Beratung

Begleitung/  
Coaching

Workshops/  
Seminare

Moderation

Mediation

# Ausgewählte Referenzen



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung



Schleswig-Holstein  
Der echte Norden



Diversity in  
Leadership



CORPORATE SUSTAINABILITY



Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin  
University of Applied Sciences



# Ziel der gemeinsamen 90 Minuten

- **Ein gemeinsames Verständnis schaffen:**  
Bedarfe, Herausforderungen und kluge Ideen als erste Hebel.
- **Erste Ansätze und Ideen entwickeln:**  
Wie lässt sich Resilienz erreichen?



# Einstieg



**Frage 1: Größe der Verwaltung**

**Wie viele Mitarbeitende hat Ihre Verwaltung?**

- unter 50 Mitarbeitende
- 50 bis 200
- 200 bis 500
- über 500

# Einstieg



## Frage 2: Hintergrundwissen

**Wer hat sich mit der Frage zur Resilienz der eigenen Kommune bereits befasst?**

- Mitglied in der „Allianz für den Staat von morgen“
- Teilnahme am „Verwaltungsforum“ von KOMMA am 14.10.2025
- Im Bereich KatSchutz/Zivilschutz/ Digitalisierung
- In einem anderen Zusammenhang
- Noch gar nicht

# Einstieg



## Frage 3: Resilienz-Status

### Wie sehen Sie die Resilienz Ihrer Kommune zum jetzigen Zeitpunkt?

- Wir sind gut aufgestellt
- Wir sind im Aufbau
- Definitiv ausbaufähig
- Resilienz ist bei uns nicht vorhanden

# Ausgangslage

- ✓ Viele Vorhaben und Projekte
- ✓ Begrenzte Ressourcen
- ✓ Steigende Pflichtaufgaben
- ✓ Politische Rahmenbedingungen
- ✓ Fehlende Agilität
- ✓ Wenig Raum für „Schönes“
- ✓ ...



# Ausgangslage



- ✓ Druck durch Krisen
- ✓ Fachkräftegewinnung
- ✓ Kulturwandel
- ✓ Generationenwechsel
- ✓ Widerstand
- ✓ Belastung
- ✓ ...

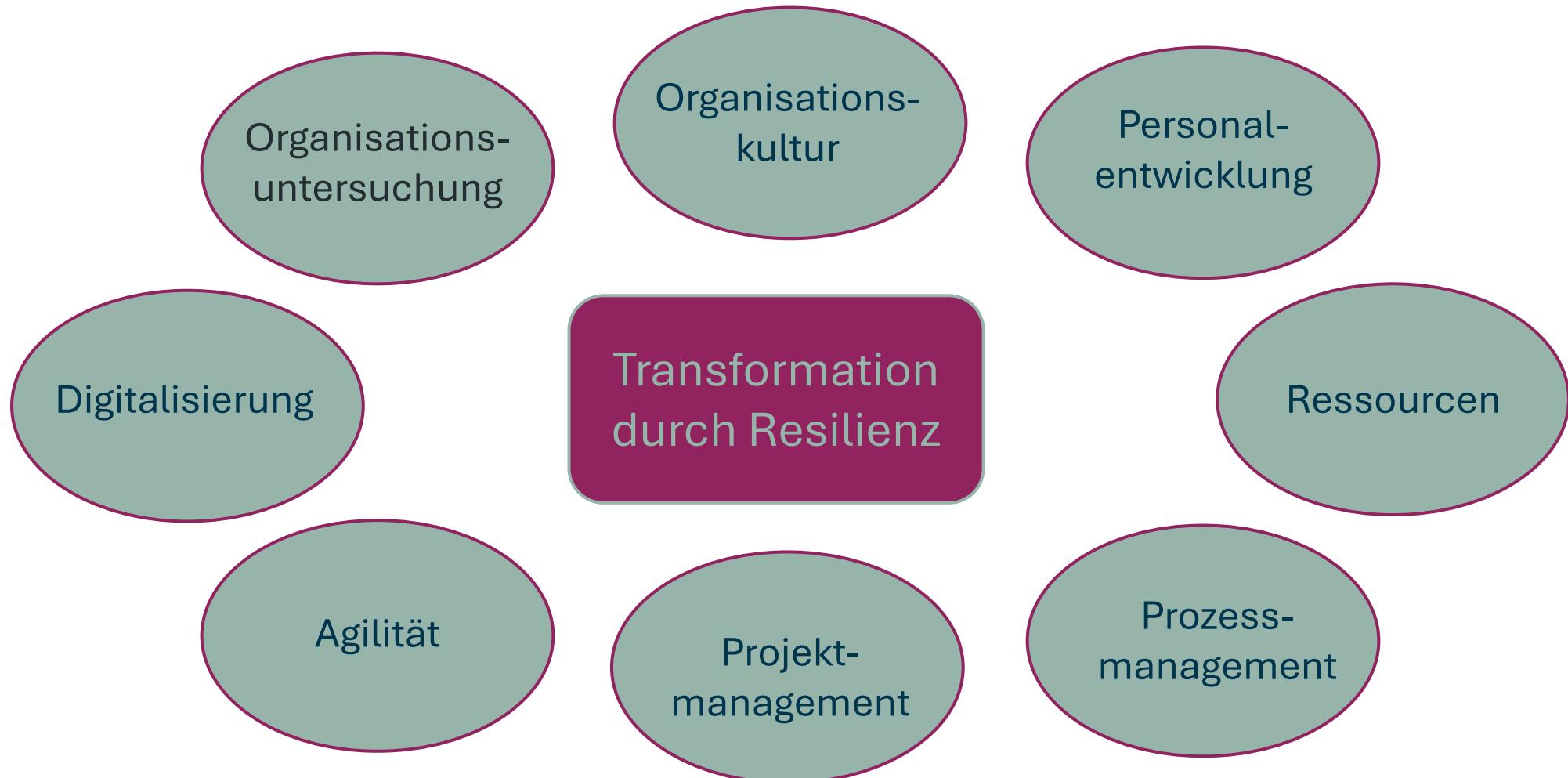
# Kommunale Herausforderungen



# Kommunale Herausforderungen



# Transformation der Verwaltung



# Digitalisierung „Zentral, dezentral – oder doch egal? – Demokratie muss liefern

## Stimmen aus dem DStGB-Fachforum:

Die öffentliche Verwaltung steht unter Druck:

Fachkräftemangel, steigende Erwartungen und komplexe Prozesse verlangen nach Lösungen.

**Ralph Brinkhaus (MdB):**

„Raus aus den Silos und hinein in eine neue Kultur der Zusammenarbeit. - Die Demokratie muss liefern!  
Die Verantwortung für die Digitalisierung ist Führungsaufgabe auf allen föderalen Ebenen.“

**Ralph Spiegler (Präsident DStGB):**

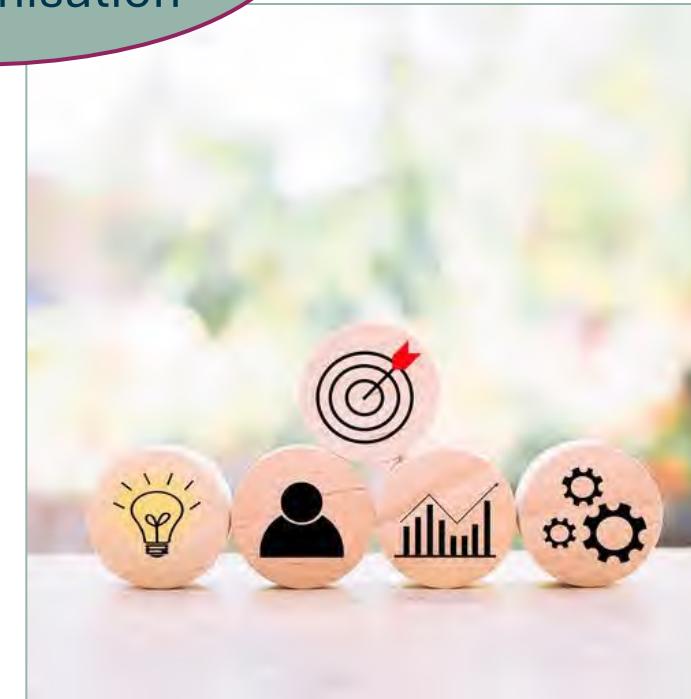
„Der Staat wird zuerst auf kommunaler Ebene wahrgenommen.  
– Digitalisierung ist kein Selbstzweck  
– sondern ein Werkzeug, um Verwaltung neu zu denken.“

#Digitalisierung #Verwaltung #Kommunen #DStGB #SCCON #Staatsmodernisierung

# Definition Resilienz

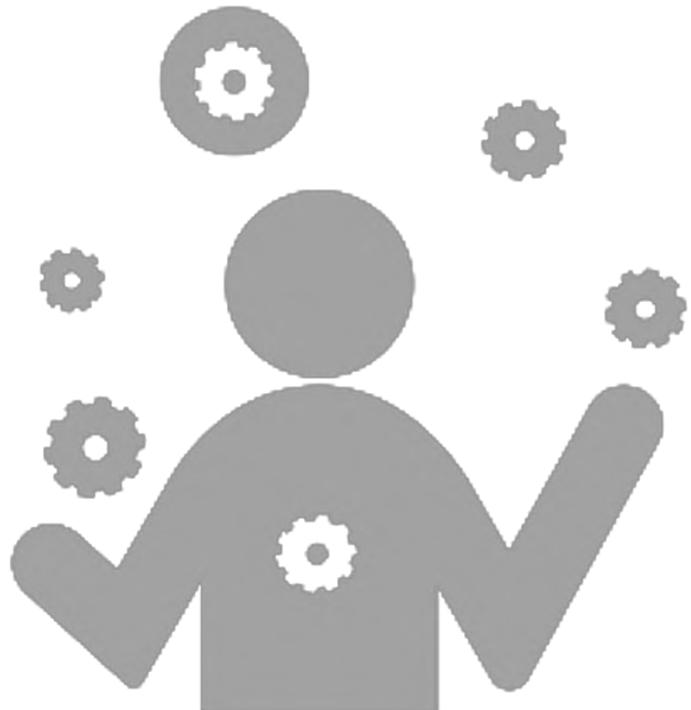
"Resilienz beschreibt die **Fähigkeit eines Systems**, einer Gemeinschaft oder einer Gesellschaft, sich **rechtzeitig und effizient** den **Auswirkungen einer Gefährdung** **widersetzen**, diese **absorbieren**, sich an sie **anpassen**, sie **umwandeln** und sich von ihnen **erholen zu können.**"

Erhöhung der  
Widerstandskraft  
Ihrer Organisation



(übersetzt nach: Vereinte Nationen 2016)

# Was stärkt die Resilienz ?



- ✓ **Zusammenarbeit**  
*insb. auf Leitungsebene*
- ✓ Rollenklarheit
- ✓ Erwartungen
- ✓ Akzeptanz – Interessen  
- Loyalität
- ✓ Führung
- ✓ **Organisationsentwicklung**

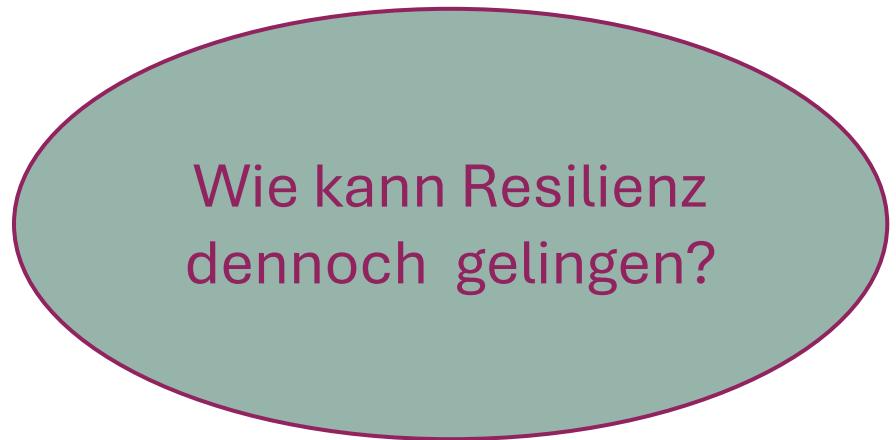
# Was stärkt die Resilienz?



- ✓ Megatrends berücksichtigen
- ✓ Gesellschaftliche Erwartungen und Veränderungen vorausschauend erkennen
- ✓ Steigende Anforderungen bewältigen
- ✓ Krisen managen

# Resiliente Kommunen – jetzt erst recht!

- Haltung & Frust in der Organisation
- Personalmangel
- Zusammenarbeit Verwaltung & Politik
- Veraltete Verwaltungsstrukturen
- Ineffiziente Verwaltungsarbeit
- Einflüsse von „oben“ und von „außen“



Wie kann Resilienz  
dennoch gelingen?

# Gut zu wissen ...

Fragestellungen aus der Allianz für den Staat von morgen\*:

- **Beamten- und Dienstrecht:**  
Wie sieht ein Beamten- und Dienstrecht der Zukunft aus, das flexibel, lebensphasenorientiert und durchlässig ist?
- **Verwaltungsausbildung:**  
Wie muss Aus- und Weiterbildung gestaltet sein, um künftige Führungs- und Fachkräfte auf moderne Verwaltungspraxis vorzubereiten?



\*vgl. <https://reform-staat.org/>

Forum für den Staat von morgen, initiiert von ProjectTogether mit Unterstützung der Stiftung Mercator, eine Bewegung von Verwaltungspionier:innen aus Bund, Ländern und Kommunen, die Instrumente und Ideen für eine umfassende Staatsreform entwickeln.

# Gut zu wissen ...

Fragestellungen aus der Allianz für den Staat von morgen\*:

- **Wirkungsorientierung:**  
Wie kann die Verwaltung konsequent auf Wirkung ausgerichtet werden?
- **Nachnutzung:**  
Wie schaffen wir eine Kultur des Nachnutzens von Lösungen, um Redundanzen zu vermeiden?



\*vgl. <https://reform-staat.org/>

Forum für den Staat von morgen, initiiert von ProjectTogether mit Unterstützung der Stiftung Mercator, eine Bewegung von Verwaltungspionier:innen aus Bund, Ländern und Kommunen, die Instrumente und Ideen für eine umfassende Staatsreform entwickeln.

# Gut zu wissen ...

Fragestellungen aus der Allianz für den Staat von morgen\*:

- **Finanzierung und Förderpolitik:**  
Wie sichern wir eine verlässliche Finanzierung kommunaler Aufgaben und gestalten die Förderpolitik so, dass sie wirkungsorientiert und umsetzbar ist?
- **Künstliche Intelligenz:**  
Wie können wir KI rechtssicher, verantwortungsvoll und mutig in der Verwaltung einsetzen?



\*vgl. <https://reform-staat.org/>

Forum für den Staat von morgen, initiiert von ProjectTogether mit Unterstützung der Stiftung Mercator, eine Bewegung von Verwaltungspionier:innen aus Bund, Ländern und Kommunen, die Instrumente und Ideen für eine umfassende Staatsreform entwickeln.

# Grundsatzfrage

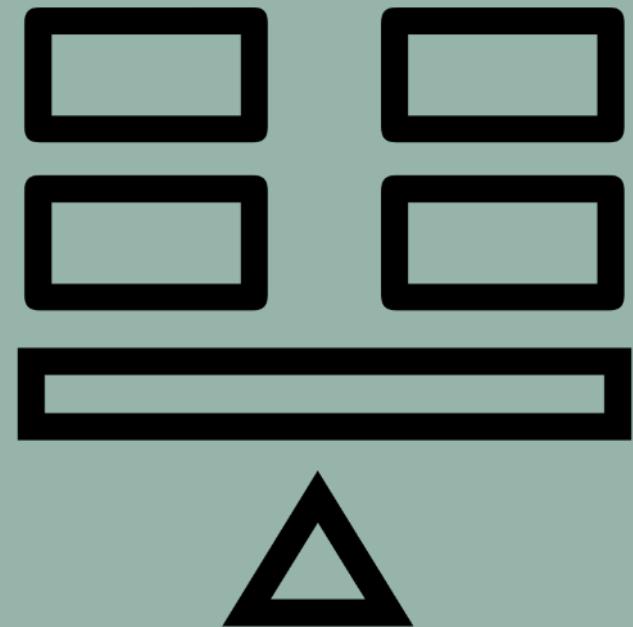
**Wie können wir uns in der Verwaltung gemeinsam weiter entwickeln, um ins Gestalten zu kommen?**

*Silodenken und – handeln war lange Zeit richtig, schnelle Handlungen und Entscheidungen zu generieren.*

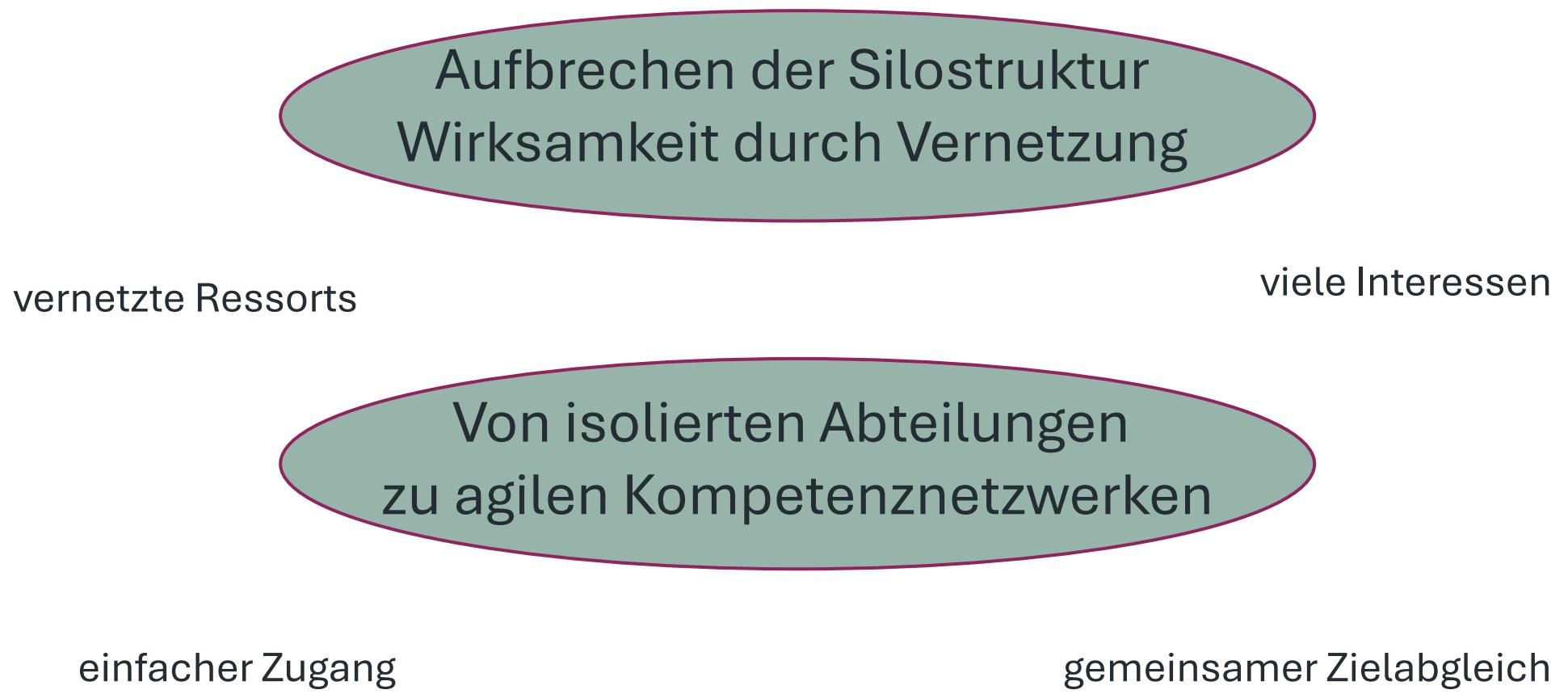
- Wo ist dies weiterhin hilfreich?
- Wo brauchen wir andere Ansätze der effektiven Zusammenarbeit, um Veränderungen weniger als Belastung sondern auch als Chance der Gestaltungsmöglichkeit zu begreifen?

# Handlungsfelder

- Erste Hebel



# Agilität statt Silodenken



# Werte und Haltung

## Gemeinsame Organisationskultur

### Transparenz

Offene Kommunikation  
Nachvollziehbare Entscheidungen

### Vertrauen

Verlässliche Zusammenarbeit  
Psychologische Sicherheit

### Verantwortung

Eigeninitiative fördern  
Fehlerkultur etablieren

### Vernetzung

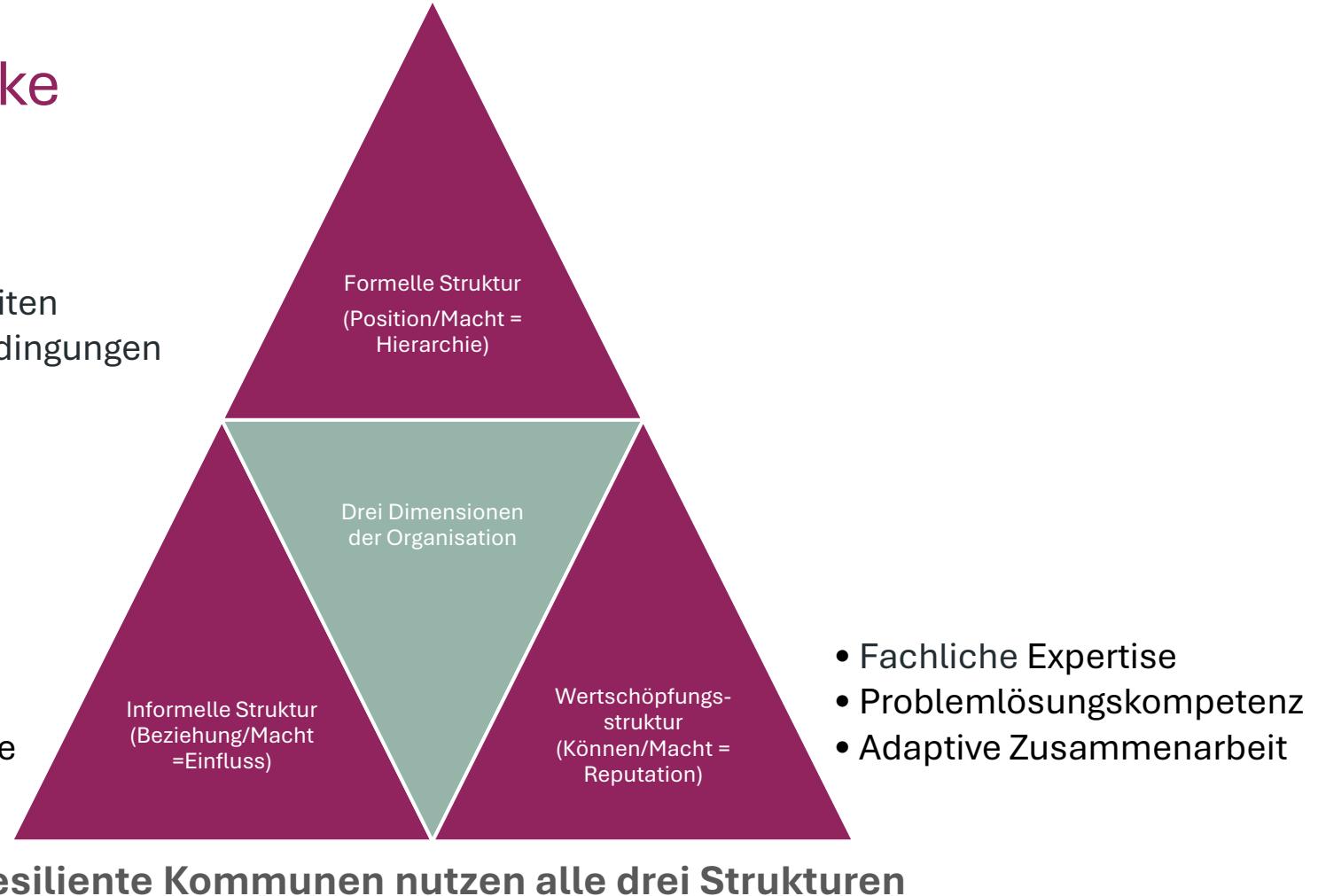
Über Grenzen hinweg denken  
Gemeinsam lernen

**Eine starke Wertekultur macht Organisationen  
widerstandsfähig und anpassungsfähig**

# Führung und Team

## Agile Kompetenznetzwerke

- Klare Verantwortlichkeiten
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Entscheidungswege



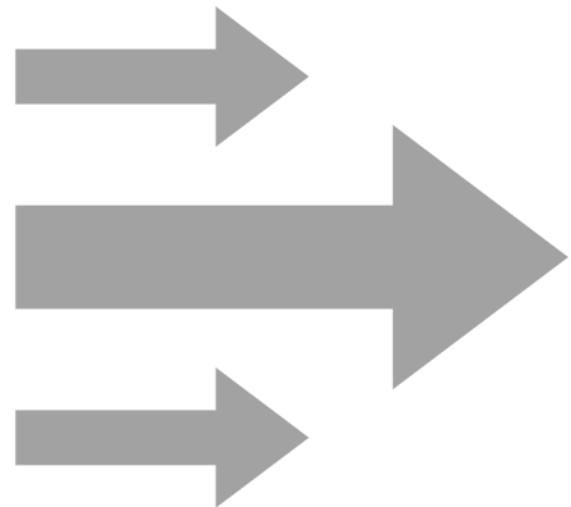
# Umgang mit Konflikten

- Balance zwischen den Beteiligten
- Konstruktive Konfliktkultur statt Empörungskultur
- Anspruchshaltung reduzieren
- Respekt und Akzeptanz, dass die andere Person auch recht haben könnte
- De-Eskalation statt Aufheizung der Debatte



# Kulturwandel

... wird gestärkt durch ...



- ✓ Aufzeigen von Megatrends und Anforderungen ermitteln:  
SWOT-Analyse der Verwaltung mit Führungskräften
- ✓ Sinnhaftigkeit des Tuns vermitteln:  
Gemeinwohl und Daseinsvorsorge
- ✓ Verständnis schaffen:  
Generationenmanagement

# Perspektivenwechsel

Stellen Sie sich vor: Ihre Auszubildende, die seit einem Jahr in Ihrer Verwaltung ist, sitzt heute Abend beim Essen in ihrer Familie oder mit ihren Freunden. Und jemand fragt sie: „Wie läuft es denn so bei dir in der Verwaltung? Seid ihr fit für die Zukunft?“

**Was würde Ihre Auszubildende über Ihre Organisationskultur in Ihrer Verwaltung sagen?**

*Und wenn Zeit noch eine Frage – ganz konkret:  
„Weiß Ihre Auszubildende überhaupt, welche Organisationskultur in Ihrer Verwaltung gelebt wird / werden soll?“*

**Wer möchte etwas mitteilen?**

# Gute Praxis

- Zusammenarbeit
- Organisationsentwicklung
- Agilität
- Kulturwandel
- Bindung/Gewinnung von Mitarbeitenden
- Umgang mit Widerstand
- Umgang mit Belastungen

Was hat sich bisher bewährt?  
(GRÜN)

Was möchte ich noch einführen?  
- mit welchen Maßnahmen?  
(GELB)

# Gute Praxis – was hat sich bisher bewährt?

- Kommunikation ist alles
- Projektrunden, übergreifende Zusammenarbeit
- Personalgespräche + Personalentwicklung
- Flache Hierarchien
- Neue Kommunikationsstruktur / Ansprechbarkeit
- Organisationsveränderung
- MA-Gespräch: Persönliches Lob als Anerkennung
- Gesundheitsprogramme
- Prämiens
- Organisationsentwicklung  
→ mehr Freiraum, jährlicher Workshop Führungskräfte

- Teamorientierte Zusammenarbeit
- Offene und wertschätzende Kommunikation
- Betriebsausflüge
- fachbereichsübergreifende Schulungen (z.B. Erste-Hilfe)
- Meine Meinung zählt: Jeder kann seine Kernkompetenzen einbringen
- gute technische Ausstattung
- Toller BGM
- KI-Einsatz immer mehr
- Mitnahmen des Hundes Arbeitsplatz



# Gute Praxis – was möchte ich noch einführen?

- Fehlerkultur – Verantwortlichkeiten – Dienstleister
- Dezentrale Verantwortung stärken
- Dienstleistungsmentalität
- Ziele vereinbaren mit Zeitvorgaben– Eigenverantwortung stärken
- Mut zu Fehlern (keine/r traut sich)
- Gemeinsames Arbeiten an der Unterschriftskultur
- Bessere bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Agilität
- Mehr Mut neue Wege zu gehen

- automatische Prozesse für einzelne Tätigkeiten
- Schneller werden!
- Ruhe in Verwaltung bringen
- Stärkere Feedback- und Beteiligungskultur
- Organisationsentwicklung:
- Fachbereiche sehen sich teilweise als eigene Organisation → Durch Fortbildung und übergreifendes Projektmanagement
- Massagen für Mitarbeitende am Arbeitsplatz
- *Dauert alles zu lange viel Bürokratie manchmal fehlt Flexibilität*



# Thementische

✓ **Tisch 1: Analyse**

Was passiert, wenn wir nichts tun?

✓ **Tisch 2: Stärken**

Welche Stärken hat die Verwaltung insgesamt? (z. B. Sinnstiftung durch Daseinsvorsorge)

✓ **Tisch 3: Chancen**

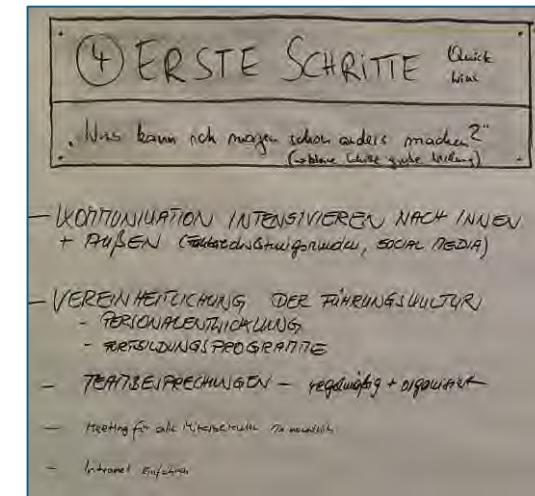
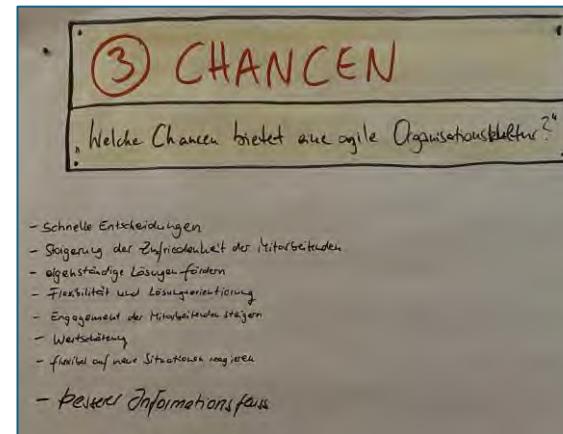
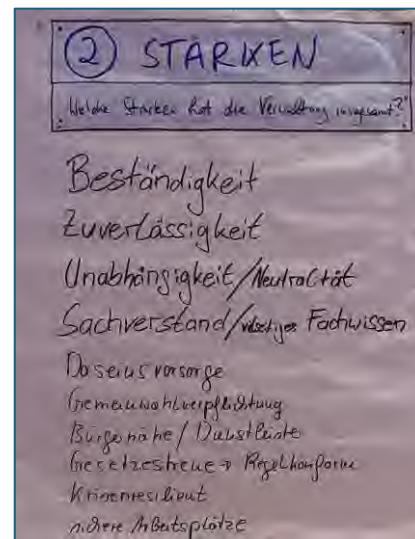
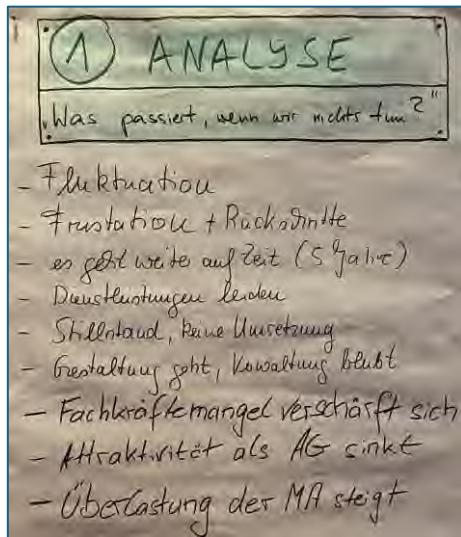
Welche Chancen bietet eine agile Organisationskultur?

✓ **Tisch 4: Erste Schritte und „Quick Wins“**

Was kann ich morgen schon anders machen?

Welche kleinen Schritte bringen große Wirkung?

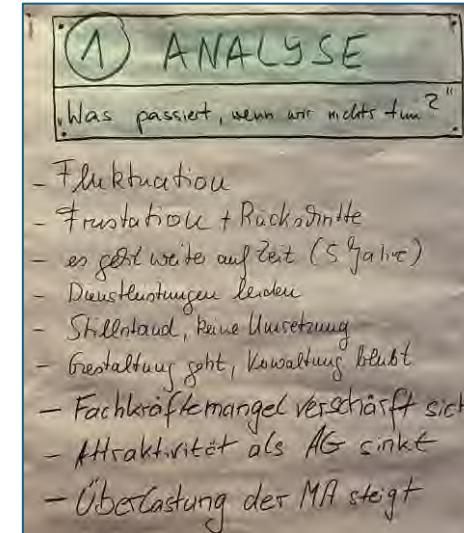
# Ergebnisvorstellung



# ① ANALYSE

## Was passiert, wenn wir nichts tun?

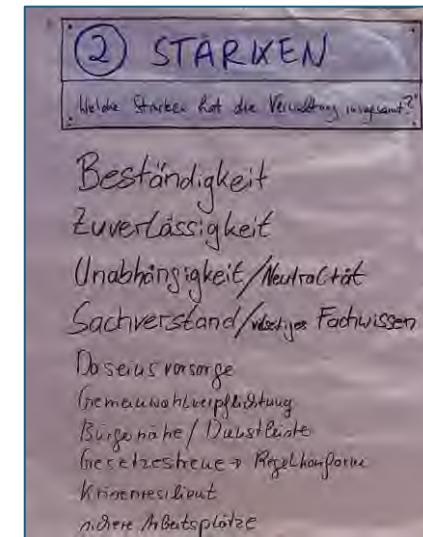
- Fluktuation
- Frustration + Rückschritte
- Es geht weiter auf Zeit (5 Jahre)
- Dienstleistungen leiden
- Stillstand, keine Umsetzung
- Gestaltung geht, Verwaltung bleibt
- Fachkräftemangel verschärft sich
- Attraktivität als Arbeitgeber sinkt
- Überlastung der Mitarbeitenden steigt



## ② STÄRKEN

Welche Stärken hat die Verwaltung insgesamt?

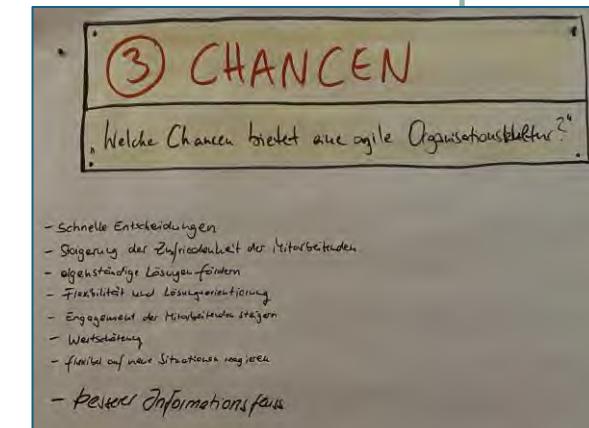
- Beständigkeit
- Zuverlässigkeit
- Unabhängigkeit / Neutralität
- Sachverständ / vielseitiges Fachwissen
- Daseinsvorsorge
- Gemeinwohlverpflichtung
- Bürgernähe / Dienstleister
- Gesetzestreue → Regelkonformität
- Krisenresilient
- sichere Arbeitsplätze



## ③ CHANCEN

Welche Chancen bietet eine agile Organisationskultur?

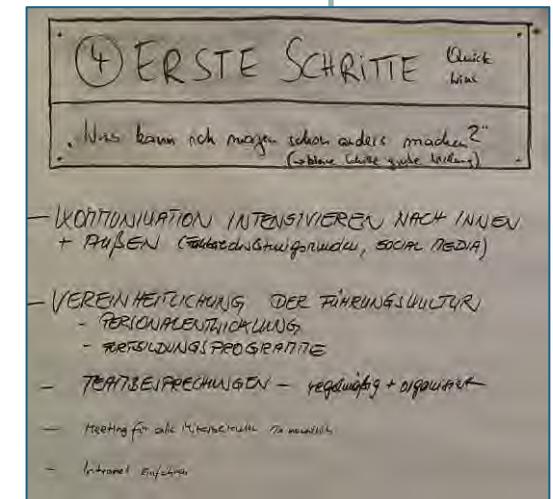
- Schnelle Entscheidungen
- Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- Eigenständige Lösungen fördern
- Flexibilität und Lösungsorientierung
- Engagement der Mitarbeitenden steigern
- Wertschätzung
- Flexibel auf neue Situationen reagieren
- esserer Informationsfluss



## ④ ERSTE SCHRITTE

Was kann ich morgen schon anders machen?

- Kommunikation intensivieren nach innen + außen  
(Fachbereichsleitungsrunden, Social Media)
- Vereinheitlichung der Führungskultur
  - Personalentwicklung
  - Fortbildungsprogramme
- Teambesprechungen – regelmäßig + organisiert
- Meeting für alle Mitarbeitenden (1x monatlich)
- Intranet einführen



# Links und Buchtips



[https://www.bbk.bund.de/DE/Themen/Nationale-Kontaktstelle-Sendai-Rahmenwerk/Resilienzstrategie/resilienz-strategie\\_node.html](https://www.bbk.bund.de/DE/Themen/Nationale-Kontaktstelle-Sendai-Rahmenwerk/Resilienzstrategie/resilienz-strategie_node.html)



projecttogether

<https://projecttogether.org/pressemitteilung-reform/>



DStGB  
Deutsche Städte- und Gemeindebund

Aktuelles Themen Publikationen Über uns Kontakt

Sie sind hier: Themen > Digitalisierung > Allesleser > Rückblick: Smart Country Convention 2025 in Berlin

Digitalisierung

Rückblick: Smart Country Convention 2025 in Berlin

Auch in diesem Jahr bot die Smart Country Convention (SCCON) den über 23.000 Besuchern und Besuchern aus Verwaltung, Politik, Digitalwirtschaft, Verbänden und Wissenschaft eine Vielzahl an Möglichkeiten, sich über die Herausforderungen und Lösungen rund um die Digitalisierung im öffentlichen Sektor zu informieren. Als langjähriger Partner waren auch der Deutsche Städte- und Gemeindebund (DStGB) und seine kommunale Ideenschmiede, der innovators Club, mit eigenen Formaten vertreten.

22. Oktober 2025



<https://www.dstgb.de/themen/digitalisierung/>



# Exkurs Gemeinwohlökonomie

## Bilanzierung des Kreises Marburg Biedenkopf

- Zielsetzung:  
Organisationsentwicklung und Rechenschaftsbericht
- Link zu Video mit Landrat:  
[https://www.marburg-biedenkopf.de/microsites/GWOE/gwoe\\_bilanzierung/010-Gemeinwohl-Oekonomie-Bilanzierung-Kreisverwaltung.php](https://www.marburg-biedenkopf.de/microsites/GWOE/gwoe_bilanzierung/010-Gemeinwohl-Oekonomie-Bilanzierung-Kreisverwaltung.php)



## Kampagne LEADER Region in Mittelhessen

- Bilanzierung förderfähig (auch in SH)
- Link zu Kampagne und Video Bürgermeisterin Postbauer-Hengg:  
<https://www.werte-statt-worte.org/kommunen/>



# Exkurs Planspiel



# Cyber-Krisenmanagement Planspiel

Realitätsnahe Simulation für Ihre Krisenvorbereitung

Testen Sie Ihre Notfallpläne – bevor der Ernstfall eintritt

# Was ist das Planspiel?

Unser Planspiel simuliert einen realistischen Cyberangriff auf Ihre Organisation.

In einer kontrollierten Umgebung durchlaufen Sie alle Phasen eines IT-Sicherheitsvorfalls – von der Alarmierung über das Krisenmanagement bis zur Wiederaufnahme des regulären Betriebs

**Ziel:** Testen und optimieren Sie Ihre Notfallpläne, Kommunikationswege und Entscheidungsprozesse – bevor der Ernstfall eintritt.

# Ihr Nutzen

## ✓ Praxistest

Überprüfung Ihrer Notfallpläne unter realistischen Bedingungen

## ✓ Handlungsfähigkeit

Training für fundierte Entscheidungen unter Stress

## ✓ Kommunikation

Optimierung interner und externer Kommunikationswege

## ✓ Schwachstellen

Identifikation von Lücken in Prozessen und Technik

## ✓ Resilienz

Erhöhung der Widerstandsfähigkeit Ihrer Organisation

## ✓ Compliance

Erfüllung regulatorischer Anforderungen (ISO, BSI, NIS-2)

# Ablauf in 3 Phasen

**01**

## Alarmierung

Spontaner Auslöser simuliert den Ernstfall. Krisenstab wird aktiviert, Rollen verteilt, Schatten-IT eingerichtet.

**02**

## Krisenmanagement

Realistische Szenarien fordern Ihren Krisenstab heraus – von Presseanfragen bis zu operativen Entscheidungen.

**03**

## Wiederherstellung

Priorisierung der Systeme, schrittweiser Ausstieg aus der Krisensituation, Reflexion und Lessons Learned.

**Dauer: 1 Ganztags-Event (ca. 9:00 – 17:00 Uhr)**

# Wissenschaftliche Auswertung

## Professionelle Beobachtung

Unser Expertenteam beobachtet systematisch:

- **Prozesseinhaltung:** Werden Notfallpläne eingehalten?
- **Führung:** Rollenklarheit und Leitung
- **Kommunikation:** Klarheit und Wertschätzung
- **Entscheidungsfindung:** Prozesse und Umsetzung

→ **Evaluationsbericht mit konkreten Handlungsempfehlungen**

# Unser Leistungsumfang\*

✓ Individuelle Konzeption auf Basis Ihrer Notfallpläne

✓ Simulation realistischer Events und Störfälle

✓ Einrichtung realistischer Planspiel-Umgebung

✓ Ausführlicher Evaluationsbericht mit Analysen

✓ Professionelle Moderation durch erfahrenes Team

✓ Konkrete Handlungsempfehlungen zur Verbesserung

✓ Systematische Beobachtung und Dokumentation

✓ Nachbereitungs-Workshop (2 Wochen nach Planspiel)

\* Die Entwicklung und Durchführung erfolgt mit unserem Partner 1000 Elephants, Berlin

# Für wen ist das Planspiel?

Organisationen, die ihre Krisenreaktionsfähigkeit testen möchten:



**Hochschulen & Forschung**



**Öffentliche Verwaltung**



**Unternehmen mit kritischer  
IT**

Mit Krisenstab oder Compliance-Anforderungen

# Bereit für den Ernstfall?

Cyberangriffe sind keine Frage des Ob, sondern des Wann.

Kontaktieren Sie uns für ein unverbindliches Gespräch

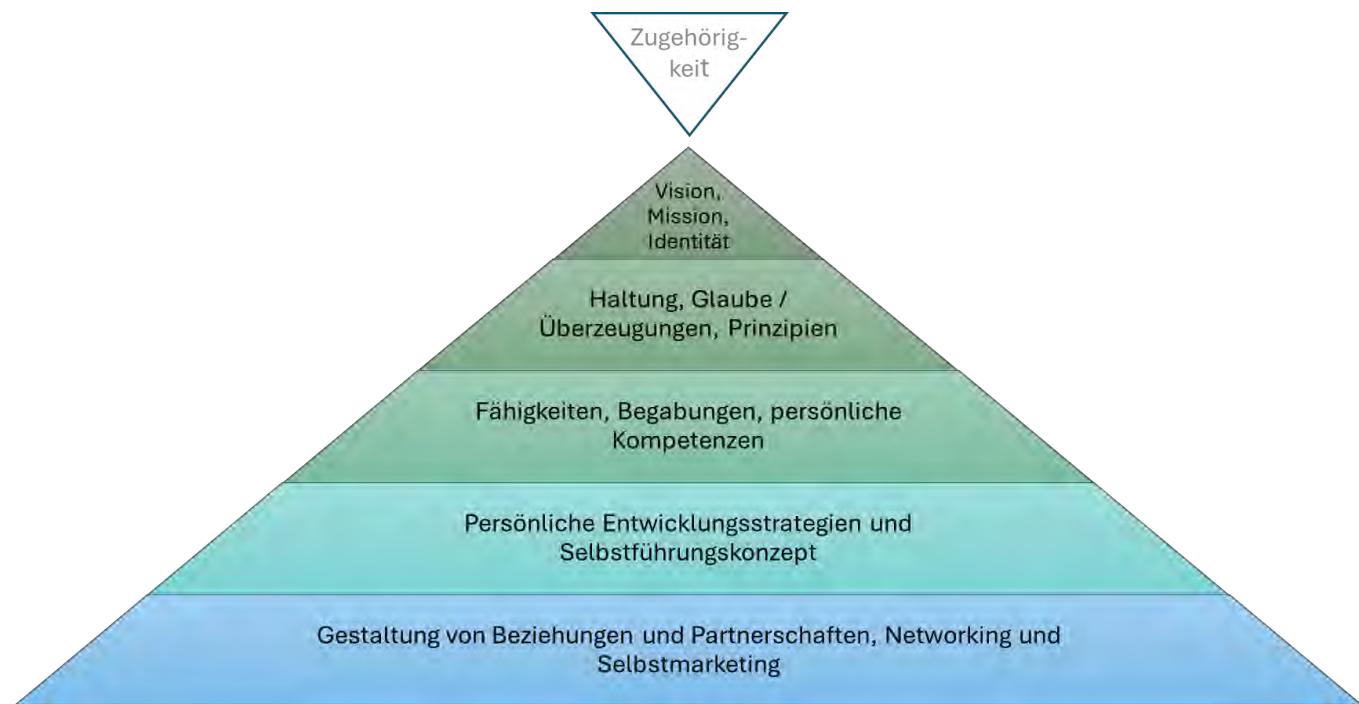
CoCreatingFuture UG (haftungsbeschränkt)  
Gesellschaft für Transformationsbegleitung

Ansprechpartnerin: Antares Reisky

E-Mail: [planspiel@cocreatingfuture.de](mailto:planspiel@cocreatingfuture.de)  
Web: [www.cocreatingfuture.de](http://www.cocreatingfuture.de)

# Exkurs Team-Mastery

## persönlichkeitsorientierte Teamentwicklung



### Workshop-Steckbrief:



#### Team-Mastery:

Persönlichkeitsorientierte Teamentwicklung

Nur ein gut funktionierendes Verwaltungsteam kann die Herausforderungen der Zukunft meistern.

#### Für wen ist dieser Workshop geeignet?

Dieser Workshop richtet sich an etablierte Teams aus Kommunal-, Kreis- oder Landesverwaltungen – insbesondere Führungs-, Projekt- oder Arbeitsteams auf Fachbereichs- oder Fachdienstebene.

#### Worum geht es?

**Die Grundidee:** Ein Team funktioniert erst dann wirklich effektiv, wenn sich die Mitglieder gegenseitig vertrauen, respektieren und ihre individuellen Stärken und Schwächen kennen und akzeptieren. Ein Team ist nur dann den Herausforderungen der Zukunft (z.B. breite, übergreifende Zusammenarbeit und Transformation zu Digitalisierung und logf. künstliche Intelligenz) gewachsen, wenn seine Mitglieder über kollaborative Kompetenzen (wie Selbstorganisation, Eigenverantwortlichkeit), Veränderungsbereitschaft und den Willen, Hindernisse zu überwinden, verfügen.

**Die Herausforderung:** Dies erfordert von jedem Teammitglied:

- Offenheit, Authentizität und Respekt im Umgang miteinander
- Selbstreflexion und kontinuierliche Weiterentwicklung
- Balance zwischen eigenen Bedürfnissen, Teamzielen und organisationalen Anforderungen
- Konstruktiven Umgang mit Konflikten und Kritik
- Mut, Neues zu erproben und Unsicherheit auszuhalten
- Toleranz (Misserfolgen am Ziel der Prozessoptimierung festzuhalten)

[www.bkg-konzepte.de](http://www.bkg-konzepte.de)

[www.bkg-consulting.de](http://www.bkg-consulting.de)

# Weitere Infos

**eaf | Diversity in Leadership**

**SEMINARANGEBOT**

**Wann und wo?**

- Freitag, 13. März 2026, um 15:00 Uhr - Samstag, 14. März 2026, um 16:00 Uhr
- Optional Verlängerung bis Sonntag, 15. März 2026 mit gemeinsamem Restaurantbesuch am Samstagabend
- Hotel Zollenspieker Fahrhaus\*\*\*\*, Hauptdeich 141, 21037 Hamburg

<https://www.zollenspieker-fahrhaus.de>

**Anmeldung und Kosten**

Seminarkosten mit Verpflegung/Unterkunft: 1.160 € pro Person

**Inklusive:**

- 3-tägiges Seminar
- Eine Übernachtung im 4-Sterne Superior-Hotel (Fr/Sa)
- Verpflegung für Freitag (Nachmittags-snack und mehrgangiges Abendessen) und Samstag (Frühstück, Mittagessen und Pausensnacks)
- Kostenfreie Nutzung des großzügigen Wellnessbereichs

**Optional:**

- Gemeinsamer Spaziergang zu einem gemütlichen, mediterranen Restaurant am Samstagabend (auf Selbstzahler\* innenbasis)
- Verlängerungsnacht bis Sonntag, 15. März 2026 – inkl. Langschläfer\* innen Frühstück (zzgl. 149,- €)

**Bitte nehmen Sie Ihre verbindliche Anmeldung bis 17.11.2025 vor über:**

<https://eveeno.com/retatbm2026>

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Sarah Robinson unter: [robinson@eaf-berlin.de](mailto:robinson@eaf-berlin.de)

**Ihre Referentinnen**

 Manuela Möller ist Director bei der EAF Berlin. Sie arbeitet als Coach und ist Diplom-Gesundheitswissenschaftlerin.

 Birte Kruse-Gobrecht ist Associated Expert bei der EAF Berlin sowie Juristin, Mediatorin und ehemalige Bürgermeisterin.

Beide verfügen über langjährige Erfahrung in der Arbeit mit Führungskräften und haben zahlreiche Resilienzangebote für Bürgermeisterinnen gestaltet.

**RETREAT FÜR BÜRGERMEISTERINNEN**

**FÜHREN IN BEWEGTEN ZEITEN DEBATTENKULTUR UND KOMMUNIKATIONSKOMPETENZ**

**Das erwartet Sie:**

Gönnen Sie sich eine kleine, wirkungsvolle Auszeit in maritimer, eleganter Umgebung – ein Raum für neue Impulse, Reflexion und kollegialen Austausch.

Im Mittelpunkt stehen:

- Moderner Führungsstil & wirksame Moderationstechniken, Debattenkultur und Bürger\*innen Dialog
- Resilienz & Selbstfürsorge im Amt
- Kollegialer Austausch & praxisnahe Coaching
- Raum für Reflexion, Regeneration und neue Impulse

**Ihr Tagungsort: Hotel Zollenspieker Fahrhaus\*\*\*\***

Am südlichen Stadtrand Hamburgs, direkt am Elbeufer gelegen – idyllisch, ruhig und gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Das 4-Sterne-Superior-Hotel bietet exklusiv eingerichtete Zimmer mit kostenfreiem WLAN, einen großen Wellnessbereich mit Saunen und 2 Restaurants. Alle Zimmer bieten einen herrlichen Blick auf die Elbe. Das Naturschutzgebiet Zollenspieker liegt nur 5 Gehminuten vom Hotel entfernt. Einmaliges Erleben! Ist der ideale Ort, um nach einem langen Tag zu entspannen. Die Hamburger Innenstadt liegt 30 km vom Hotel entfernt und kostenfreie Parkplätze stehen an der Unterkunft zur Verfügung.

**eaf | Vielfalt in Führung**

**Birte Kruse-Gobrecht**

**Frauen in Führung stärken**

**Wir unterstützen Sie dabei!**

Vielzählige Führungsteams sind der Schlüssel zu einer modernen Verwaltungskultur. Doch der Weg in Führungspositionen ist für Frauen oft mit besonderen Herausforderungen verbunden. Wir unterstützen Ihre Organisation dabei, Frauen gezielt auf diesem Weg zu begleiten und ergänzen Ihr Fortbildungsangebot um einen innovativen Führungsansatz.

Unser durch Coaching und Trainings begleitetes Programm unterstützt Frauen bei der Übernahme von Führungsvorwürfe. Gleichberechtigte Teilhabe zu leben bringt viele Vorteile für Ihre Organisation und bildet die Grundlage einer modernen Verwaltungskultur: Sie führt zu besser kommunizierten Entscheidungen sowie mehr Engagement und Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden. Unser Angebot umfasst kompetenzfördernde Trainings, praxisnahe Impulse und stärkende Netzwerkstrategien, die gezielt auf die Herausforderungen von Frauen in langanhaltenden Führungspositionen abgestimmt sind.

Um einen offenen Austausch zu fördern, legen wir großen Wert auf Vertraulichkeit. Die Teilnehmerinnen erhalten die Möglichkeit, ihre Führungsmotivation zu reflektieren, ihre Konfliktkompetenz zu stärken und ein klares Zukunftsbild als Führungskraft zu entwickeln. Dabei vermitteln wir einen stärkerorientierten Blick – auf die Führungskräfte, deren Teams und die Organisation selbst.

**Kontaktieren Sie uns gerne!**

Gemeinsam entwickeln wir ein Programm, das zu Ihrer Personalentwicklung und Zielgruppe passt.

 **Andrea Krönke** [kroenke@eaf-berlin.de](mailto:kroenke@eaf-berlin.de)

**Ready to lead!**

Gerne senden wir Ihnen auf Anfrage Referenzen zu. Wir haben das Programm bei einem Bundesministerium erfolgreich durchgeführt.

**Tag 1 | Grundlagen und Reflexion**

- Einführung in bestehende Führungsansätze und Vertiefung (z.B. Positive Leadership)
- Reflexion der bisherigen Entwicklungsweges der Teilnehmenden und Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsmotivation (z.B. FLMQ)

**Tag 2 | Ziele und innere Widerstände**

- Entwicklung eines persönlichen Zielsbildes und Vorbereitung auf zukünftige Herausforderungen
- Identifikation und Reflexion innerer Widerstände

**Tag 1 | Kommunikation und Herausforderungen**

- Selbstbild als Führungskraft und Geschlechterspezifische Herausforderungen im Führungsaltag
- Strategien zur effektiveren Kommunikation und Durchsetzung

**Tag 2 | Auftrittslärke und strategisches Denken**

- Präsenz und souveränes Auftreten stärken (Grundlagen)
- Förderung der strategischen Herangehensweise an komplexe Führungsaufgaben

**Empowered together!**

Erneut kann auf individuelle Bedürfnisse eingegangen werden.

**Tag 1 | Ressourcenmanagement und Prozessbegleitung des Netzwerks**

- Kompetenzen im Umgang mit Care-Verantwortung und Komma
- Weiterentwicklung des Netzwerks: Persönlicher Nutzen und kollektive Ziele

**Tag 2 | Vertiefung von Instrumenten zur Selbstklärung**

- Präsenz und souveränes Auftreten stärken II: Individuelles Feedback
- Stärkung der Konfliktkompetenz: Unterstützung in herausfordernden beruflichen Situationen u.a. durch Methoden der kollegialen Fallberatung

**Entwicklung in drei Bausteinen**

Wir empfehlen, die Seminare über ein Jahr zu verteilen. So entstehen Kontinuität und Raum, um die Kompetenzen der Teilnehmenden zu stärken. Auch die Buchung von einzelnen Trainings ist möglich.

**Unser konkretes Angebot**

Die folgenden Inhalte haben sich in unseren vergangenen Projekten bewährt und können entsprechend Ihrer Wünsche und Bedarfe angepasst werden.

# Aus aktuellem Anlass...

**„Es schadet der Demokratie, wenn Frauen im öffentlichen Leben zum Schweigen gebracht werden.“**

– Bjorn Berge, Stellv. Generalsekretär des Europarates.

Auf der aktuellen Jahreskonferenz der Kommission für Geschlechtergleichstellung wurde deutlich:

- Frauen sind noch immer von Machtpositionen ausgeschlossen
- Belästigung, Sexismus & Gewalt – online wie offline – nehmen zu
- KI & Deepfakes verstärken Einschüchterung & Desinformation
- Demokratie braucht die volle Teilhabe von Frauen



Bildquelle:<https://www.coe.int/de/web/portal/home>

<https://www.coe.int/de/web/portal/-/silencing-women-in-public-life-is-harming-democracy> | #Gleichstellung #Demokratie #CouncilOfEurope #StopSexism  
<https://lnkd.in/dFdj6kiS>

# Gesellschaftliche Stimmung

- Der Ton wird zunehmend rauer und es mehren sich antifeministische Angriffe
- Fehlende Anonymität im ländlichen Raum führt zu Sorge – auch um die Familie
- Erheblicher psychischer Druck (über 80 % spüren körperliche und/oder psychische Folgen)
- Frauen brauchen Solidarität und konkrete Unterstützung im Fall von öffentlichen Beleidigungen oder Angriffen



Foto: Unsplash

Quellen: EAF Berlin, Engagement von Frauen in der Kommunalpolitik in Sachsen (2024); HateAid, angegriffen & alleingelassen (2025); MOTRA Frühjahrsbefragung 2024 (2024).

# Expertise der EAF Berlin



Think Tank



Organisations-  
beratung



Akademie

<https://www.eaf-berlin.de/>

# Projekte und Programme der EAF Berlin im Bereich Politik und Gesellschaft



Helene Weber Preis



Frauen.Vielfalt.Politik



Bündnis gegen Sexismus



Recognize, Resist, Rise Up (3R)



Beratung von Parteien  
& Kommunen



Mentoring-Programme



Netzwerke

# Studien und Publikationen der EAF Berlin im Bereich Politik



Mit Kind  
in die Politik



Engagement von  
Frauen in der  
Kommunalpolitik  
in Sachsen



Bürgermeister  
und Bürger-  
meisterinnen in  
Deutschland



Mehr Raum  
für Vielfalt



Parteikulturen und  
politische Teilhabe



Länderbericht 3R:  
Geschlechts-  
spezifische Gewalt  
gegen Politikerinnen  
in Deutschland  
(auf Englisch)

# Anfeindungen und Angriffe

- Frauen werden **wegen ihres Geschlechtes** oder damit in Verbindung gebrachter Merkmale (Figur, Aussehen, Kleidung) und Rollenbilder (als Mutter, basierend auf zugeschriebenen Kompetenzen) angegriffen
- Am häufigsten: Beleidigungen und Drohungen (online und offline), oft auch gegen die Familie (z. B. Kinder) gerichtet
- Öfter **sexualisierte Komponente** als bei Männern (24 % vs. 3 %), online und offline
- **Etwa doppelt so viele Frauen wie Männer überlegen, sich aufgrund von Anfeindungen aus der Politik zurückzuziehen**



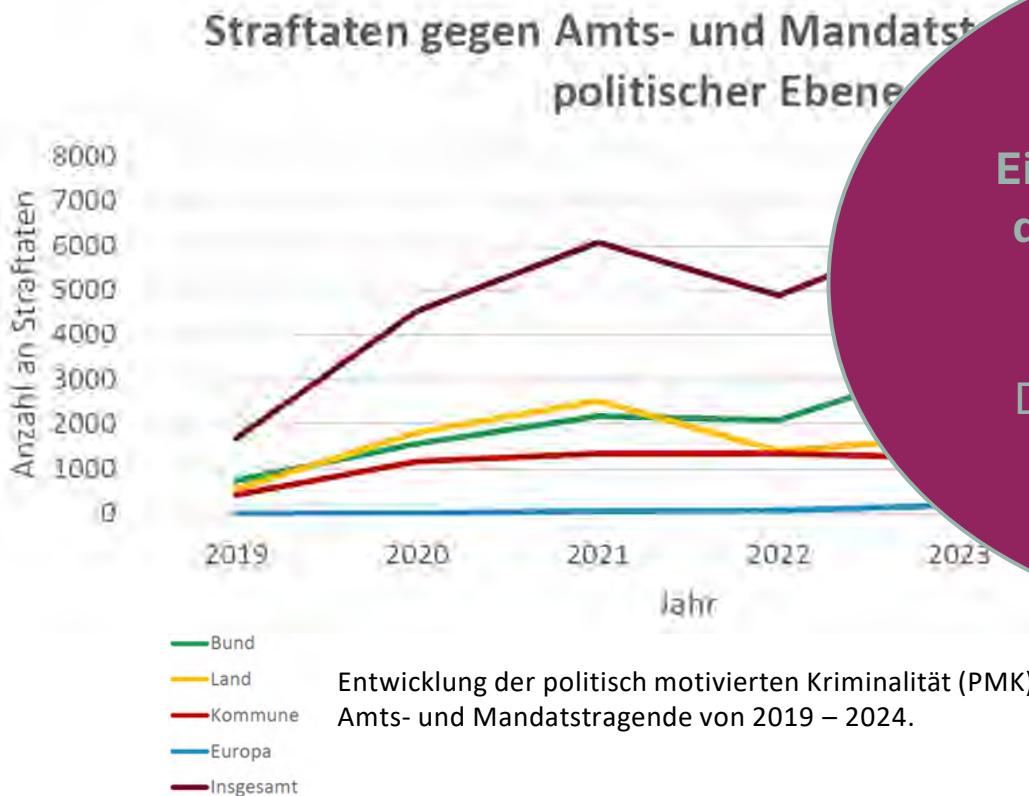
„Ich bekomme selbstverständlich auch Briefe, anonyme und selbst mit Unterschriften, die ich zur Anzeige bringe. Das passiert leider regelmäßig. Das macht auch was mit einem. [...] Und wenn du nach Hause kommst, du guckst dich dreimal um, ob jemand im Grundstück mit steht. Das hat in den letzten fünf Jahren schon was mit einem gemacht.“

(Interview: Bürgermeisterin, ländlich)

\*Studie: EAF Berlin, Engagement von Frauen in der Kommunalpolitik in Sachsen (2024)

Quellen: EAF Berlin, Recognize, Resist, Rise Up. Country Report for Germany (2025); HateAid, Angegriffen & alleingelassen (2025).

# Stetig ansteigende Fallzahlen



Ein Thema, mit dem sich der Verfassungsschutz befasst.  
- Auf Anregung des DeutscherFrauenRates.

- Mehr als 30 % Anstieg der gemeldeten Gewalttaten gegen Parteimitglieder, Amtsträger\*innen von 2023 auf 2024
- Wahljahr 2024 haben politisch Angriffe um 427 % zugenommen vergleich zum Superwahljahr
- Die Delikte im Bereich frauen- und Hassgewalt haben zwischen 2023 und 2024 um 73,3 % zugenommen
- 21 antifeministische Vorfälle gegen Politiker\*innen und 8 gegen staatliche Institutionen (2024)

Quellen: BMI & BKA, Fact-Sheet Bundesweite Fallzahlen 2024. Politisch motivierte Kriminalität (PMK) (2025); BKA, Geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichtete Straftaten. Bundeslagebild 2023 (2024); EAF Berlin, Recognize, Resist, Rise Up. Country Report for Germany (2025); Meldestelle Antifeminismus, Antifeministische Vorfälle in Deutschland 2024 (2025).

# Anlaufstellen

HateAid

- berät und unterstützt Menschen, die Hass im Netz erfahren und bietet rechtliche Unterstützung
- <https://hateaid.org/>

Respekt im  
Rat

- Förderung einer produktiven und respektvollen Diskussionskultur in kommunalen Räten (Projekt der Körber-Stiftung)
- <https://respekt-im-rat.de/>

Stark im Amt

- unterstützt Kommunalpolitiker\*innen
- <https://www.stark-im-amt.de/>

Starke Stelle

- Kostenlose Ansprechstelle & Verweisberatung für Kommunalpolitiker\*innen
- <https://www.stark-im-amt.de/starke-stelle/>

# Anlaufstellen

Ich bin hier

- informiert über Hass im Netz:
- <https://www.ichbinhier.eu/ichbinhier-e-v>

Hilfetelefon

- Das Hilfetelefon gegen Gewalt an Frauen unterstützt bei digitaler Gewalt
- <https://www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/digitale-gewalt.html>

bff

- Der Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe informiert über digitale Gewalt
- <https://www.aktiv-gegen-digitale-gewalt.de/de/>

toneshift

- bundesweites Netzwerk gegen Hass im Netz und Desinformation
- <https://toneshift.org/>

# Spezifische Hürden Stadt vs. Land

## Land

- Schwierige Abgrenzung von Amt/Mandat und Privatleben
- Bürgernähe vs. fehlende Anonymität: Konsequenzen des Handelns direkter und unmittelbarer spürbar, beeinflusst potenziell auch das Leben der Familie
- Anfahrtswege und Mobilität
- Parteipolitische Anliegen / Zugehörigkeit stehen teils weniger stark im Vordergrund
- Wegzug junger, talentierter Menschen und den daraus resultierenden Verlust an intellektueller Vielfalt und Diskussionskultur in der Gemeinschaft

## Stadt

- **Höherer Zeitaufwand** (bestimmte Mandate): Stadtrats-Mandate in kreisfreien Städten kommen teils einer 50%-Stelle gleich
- **Direkter Kontakt zu den Bürger\*innen schwieriger**; politische Entscheidungen können weniger gut erklärt werden

„Und das wird auch ganz schnell persönlich. Ich glaube, das geht den Kollegen in den Städten nicht so. Das ist im ländlichen Raum wirklich eine Herausforderung. Und das war was für mich der Punkt wo man dann Rückzugstendenzen entwickelt. Also das fängt an, dass man nicht mehr im Ort einkaufen geht, weil da erfahrungsgemäß auch Bürger hinfahren, um aus dem Betroffenheitskreis rauszukommen.“

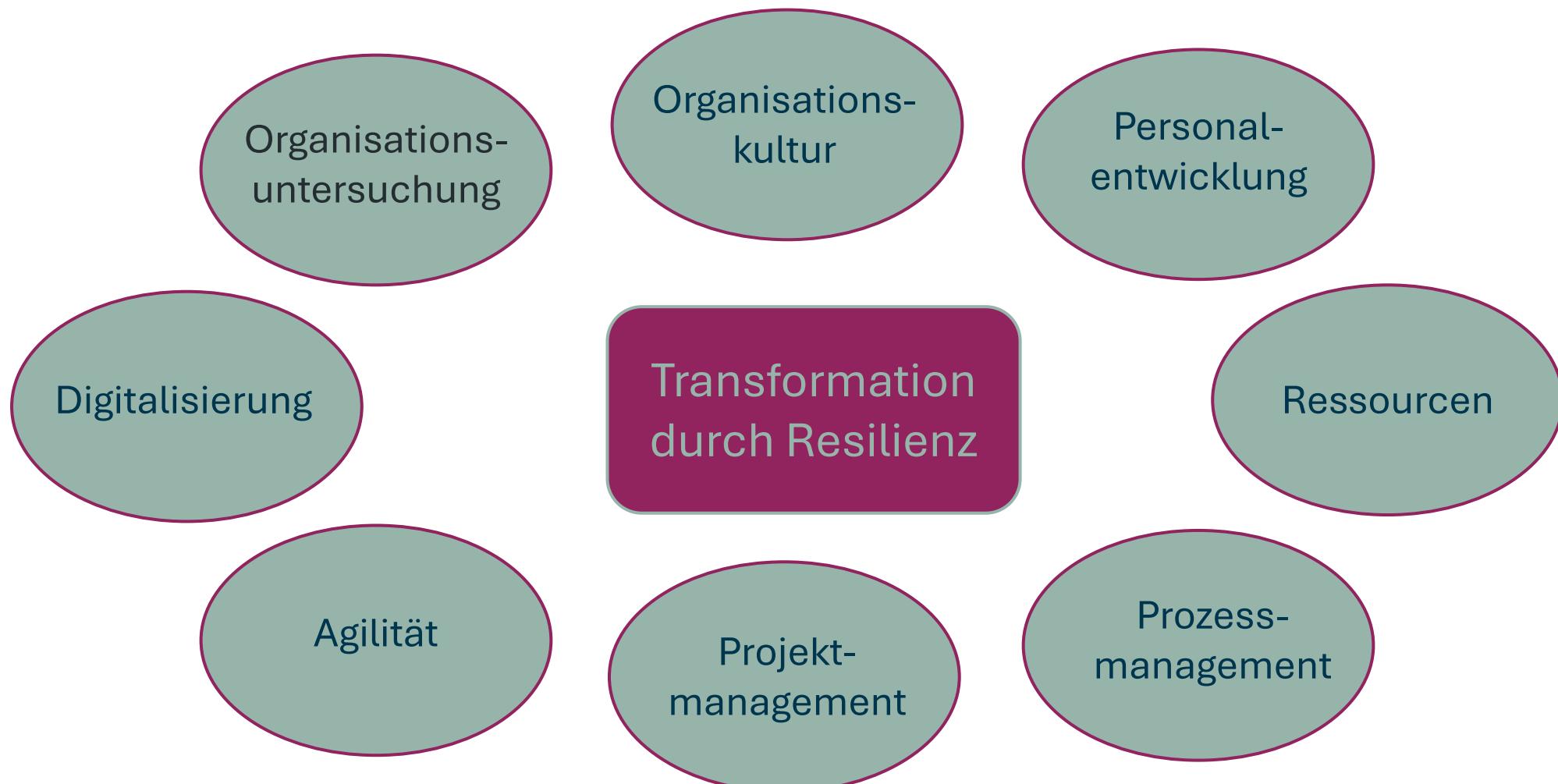
\*Quelle: EAF Berlin, Engagement von Frauen in der Kommunalpolitik in Sachsen (2024)

# „Butter bei die Fische“

## Demokratie vor Ort gestalten

- Fokus: Verwaltung, Kommunalpolitik, Bürger:innen, Zivilgesellschaft, Vereine, Verbände, Ehrenamtliche
- Formate: Beratung, Seminare, Workshops
- Angebote: in Kooperation mit fachkundigen Kolleg:innen und etablierten Organisationen
- Weitere Infos: Anfang 2026

# Transformation der Verwaltung



# Transfer



**„Was nehme ich heute mit?“**

**„Welche zwei Fragen stelle ich in meiner Verwaltung – und an wen konkret?“**

# Vielen Dank



**Birte Kruse-Gobrecht**

<https://www.bkg-kompetenz.de/>  
[info@bkg-kompetenz.de](mailto:info@bkg-kompetenz.de)

Vosskuhlenweg 33  
D- 22941 Bargteheide  
Tel: 0049 4532 284 7099  
Mobil: 0049 178 7307237