

**Stadt Ahrensburg**  
Gleichstellungsbeauftragte



# **Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten**

**Berichtszeitraum Dezember 2019 bis Juni 2021**

**Jasna Makdissi**

Stadt Ahrensburg  
Gleichstellungsbeauftragte  
Zimmer 501A  
Manfred-Samusch-Straße 5  
22926 Ahrensburg  
Tel: 04102 77-193  
E-Mail: [Jasna.Makdissi@ahrensburg.de](mailto:Jasna.Makdissi@ahrensburg.de)

## Vorwort

Sehr geehrte Ahrensburger\*innen,  
sehr verehrte Stadtverordnete,  
liebe Kolleg\*innen,

„Welten“ liegen zwischen meinem letzten Jahresbericht aus dem November 2019 und dem diesjährigen. Welten, die unterschiedlicher nicht sein könnten. Lebten wir bis März 2020 fast ausschließlich „analog“ und im „Miteinander“, so katapultierte uns eine unvorhergesehene Pandemie ins Digitale und in die „Kontaktarmut“. Unser gesellschaftliches und wirtschaftliches Koordinatensystem wurde verschoben, neue Maßstäbe im Umgang miteinander gesetzt.

Aus Gleichstellungssicht hat die Corona-Pandemie geradezu „vulkanartig“ Themen an die Oberfläche befördert und wie ein Brennglas auf bekannte strukturelle Probleme eingewirkt. Es wurde deutlich, dass auch im Jahr 2021 wirtschaftliche, gesellschaftliche und private Strukturen von Rollenbildern, Stereotypen und Ungleichheiten geprägt sind.

Ob Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Mehrfachbelastungen von berufstätigen Menschen mit Care-Aufgaben, der schlechten Entlohnung systemrelevanter Berufe, der häuslichen Gewalt oder dem „Verlieren“ marginalisierter Gruppen hinsichtlich Bildungs(erfolg), Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt – die Pandemie trifft häufig die Schwächsten unter uns am Härtesten und es sind viel zu oft immer noch Frauen.

Als Gleichstellungsbeauftragte versuche ich sowohl innerhalb der Stadtverwaltung, als auch in den städtischen Netzwerken diese Themen zu platzieren und im Kleinen Veränderungen zu bewirken. Wie dies aussieht, versucht der vorliegende Bericht zu beschreiben.

Ahrensburg, den 12. Juni 2021



Jasna Makdissi

## Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung

Die Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Dienststelle – so wie sie das Gleichstellungsgesetz (GstG), die Gemeindeordnung und die Hauptsatzung vorsehen – habe ich in meinen vorherigen Berichten ausführlich unter [Mitwirkung in Personalangelegenheiten](#) dargestellt (siehe Bericht 2018 – 2019).

Über einen Großteil dieser Aufgaben darf ich aus Datenschutzgründen und Gründen der dienstlichen Verschwiegenheit nicht berichten, daher im Folgenden nur ein Ausschnitt.

### 1. Stellenbesetzungsverfahren

Jährlich führt die Dienststelle in nicht unerheblichem Maße Auswahlverfahren durch. Darunter fallen [Stellenbesetzungen](#) für neu geschaffene Stellen, Wiederholungsausschreibungen in erfolglosen Verfahren, Nachbesetzungen durch Kündigung, Tod, Ruhestand, im Krankheitsfall oder als Elternzeitvertretung. Ein Verfahren durchläuft verschiedene Stufen, von der Stellenbeschreibung, der Stellenbewertung, der Stellenausschreibung, der Vorauswahl und dem Bewerbungsgespräch bis zur finalen Auswahl. In (fast) allen Stufen bin ich eingebunden, um gleichstellungsrelevante Aspekte einzubringen und auf mögliche Fehlerquellen hinzuweisen, die gegen das GstG verstoßen könnten. Ich nehme darüber hinaus an ca. 70 % der Auswahlgespräche teil.

Stellenbesetzungsverfahren sind in vielerlei Hinsicht herausfordernd. Der Fachkräftemangel ist auch in Ahrensburg bemerkbar. Zudem ist die Durchführung aufgrund rechtlicher Vorgaben im öffentlichen Dienst sehr prüfungsintensiv, um rechtssichere Verfahren zu gewährleisten.

An dieser Stelle möchte ich daher die außerordentliche Professionalität des Fachdienstes Personalmanagement hervorheben. Dieser führt die Verfahren fachlich fundiert und rechtssicher durch, auch und gerade durch frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates.

### 2. Besetzung der Fachbereichsleitungs-Ebene

Während ich im vergangenen Berichtszeitraum ein besonderes Augenmerk auf die Anpassung der Verwaltungsstruktur unter gleichstellungsrelevanten Aspekten und die Neugliederung in vier Fachbereiche richtete, galt es, in diesem Berichtszeitraum zwei vakante Führungsstellen auf Fachbereichsleitungsebene zu besetzen.

Aus Gleichstellungssicht war folglich in besonderem Maße das Gebot der paritätischen Besetzung relevant.

Im öffentlichen Dienst gilt im Sinne der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG das Prinzip der „Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung.“ Auch wenn ich aus Gleichstellungssicht Parität begrüße, so steht doch die Bestenauslese im Vordergrund. Diese betrachte ich unabhängig vom Geschlecht. Umso mehr freue mich, dass wir zwei hoch qualifizierte Kolleg\*innen als

Fachbereichsleiter\*innen gewinnen konnten, die mit uns gemeinsam die Interessen der Stadt Ahrensburg vertreten.

### 3. Beteiligung in hausinternen Entscheidungsprozessen unter Corona-Bedingungen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist laut GStG in den *innerdienstlichen Willensbildungsprozess* einzubinden und steht der Dienststelle bei der Erarbeitung von Maßnahmen beratend zu Seite. Sie hat jedoch, anders als der Personalrat, keine rechtlichen Möglichkeiten über diese Einflussnahme ein bestimmtes Ergebnis durchzusetzen. Sie ist somit weder Kontrast- oder Repräsentativorgan, noch hat sie Mitbestimmungs- oder gar Vetorechte (bis auf ganz wenige Ausnahmen, die stets Sonderfälle sind).

Aufgrund dieser besonderen Stellung ist ein enges, kooperatives und konstruktives Verhältnis zwischen Dienststelle, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter unabdingbar. Ich bin sehr froh darüber, dass in der Stadt Ahrensburgs die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in dienstlichen Angelegenheiten stets als bereichernd, ziel- und lösungsorientiert empfunden wird.

Bürgermeister Michael Sarach erlebe ich dabei als eine wertschätzende, für Neuerungen offene und mich unterstützende Dienststellenleitung, die Gleichstellung nicht als „zusätzliche Verpflichtung“ empfindet, sondern als Selbstverständlichkeit erachtet. Daher richtet sich an dieser Stelle ein besonderer Dank an Bürgermeister Michael Sarach.

### 4. Mitarbeitenden-Befragung im Sommer 2020

Ausgehend von den Herausforderungen der Corona-Pandemie und dem gesetzlichen Auftrag – der „Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen“ (§ 1, Satz 1 GStG) – führte ich im Sommer 2020 eine interne Mitarbeitenden-Befragung zu „Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Digitalisierung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Rollenbilder“ durch. Diese wurde von der Verwaltungsspitze und dem Personalrat wohlwollend unterstützt und als Instrument zur Beteiligung von Beschäftigten sowie zur Einleitung von Änderungsprozessen begrüßt.

Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Stormarn und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bargteheide erarbeitete ich einen digitalen Fragebogen mit 44 Fragen. Diese wurden im Intranet der Stadt Ahrensburg in Form von geschlossenen sowie offenen Items gestellt. An der Befragung hat eine ausreichend große Stichprobengruppe der Mitarbeitenden der Stadt Ahrensburg teilgenommen, verteilt auf weibliche/männliche Teilzeit/Vollzeitkräfte in unterschiedlichen Laufbahnen und auf unterschiedlichen Führungsebenen sowie Mitarbeiter\*innen mit und ohne Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben, so dass die Ergebnisse aussagekräftig und für das Ableiten von Maßnahmen und Empfehlungen verwertbar waren.

Anhand von Zielfragen wertete ich die Datensätze mithilfe von Pivot-Tabellen aus und kreuze aus Gleichstellungssicht relevante Antworten. Der 25-seitige Abschlussbericht umfasste

neben der rein statistischen Auswertung zur Mitarbeitenden-Struktur (graphisch dargestellt), auch qualitative Rückmeldungen zu Digitalisierungsprozessen, Arbeitsbedingungen in Corona-Zeiten in der Dienststelle sowie dem Umgang im familiär-privaten Bereich mit der Pandemie. Bei der qualitativen Daten-Auswertung vermied ich geschlechtsspezifische Stigmatisierungen und Rollenzuschreibung, um keine Stereotypen zu bedienen (zum Beispiel „die in Teilzeit arbeitende Mutter“ oder „der in Vollzeit arbeitenden männliche Fachdienstleiter“).

Es zeigte sich, dass in Ahrensburg männliche Mitarbeiter genauso in Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben eingebunden sind, wie deren Kolleginnen. Dies spiegelt sich auch in der Steigerung der Teilzeitquote bei männlichen Beschäftigten oder in Corona-Zeiten das Nehmen von „Kind-Krank-Tagen“ wider und zeigt sich auch in der annähernd paritätischen Verteilung von weiblichen und männlichen Vollzeitbeschäftigten. Die Schaffung von flexiblen Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist daher eine strukturelle Frage, die für beide Geschlechter gleichermaßen wichtig ist.

Hervorzuheben ist, dass die befragten Mitarbeiter\*innen der Dienststelle ein insgesamt sehr gutes Zeugnis ausstellten und die Dienststelle an vielen Stellen zukunftsfähig aufgestellt ist.

## 5. Hausinterne Fortbildungen

Für die Kolleg\*innen der Stadtverwaltung organisierte ich zwei Informationsveranstaltungen zu „Digitalem Führen“ und „Psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz“. Die Themen resultierten als Wünsche aus der Mitarbeitenden-Befragung und der Abstimmung mit dem Personalrat und der Dienststelle. Gleichzeitig spiegeln sie corona-aktuelle Fragestellungen wider, mit denen sich vermutlich viele Arbeitgeber\*innen befassen, nämlich:

- Wie können virtuelle Teams, die zeit- und ortsunabhängig im Home Office arbeiten, effizient geführt werden?
- Wie können Mitarbeiter\*innen in Zeiten der Pandemie durch neue Arbeitsformen, und Entgrenzung der Dienstzeit und des Privatlebens gesund bleiben?
- Was sind psychische Gefährdungen und wie erkenne ich sie bei mir und meinen Mitarbeitenden?

In der zweiten Jahreshälfte 2021 biete ich zwei interne Fortbildungen zum Thema „Resilienz am Arbeitsplatz und in publikumsintensiven Bereichen“ an.

## 6. Rathausblättchen *Gleichstellung Kompakt*

Auch im vergangenen Berichtszeitraum informierte ich die Kolleg\*innen in dem von mir verfassten zweiseitigen internen Rathausblättchen *Gleichstellung Kompakt*. In diesem berichte ich über Wissenswertes aus Politik, Gesellschaft, Wissenschaft und mache auf Termine oder lokale Themen aufmerksam.

## Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Raum

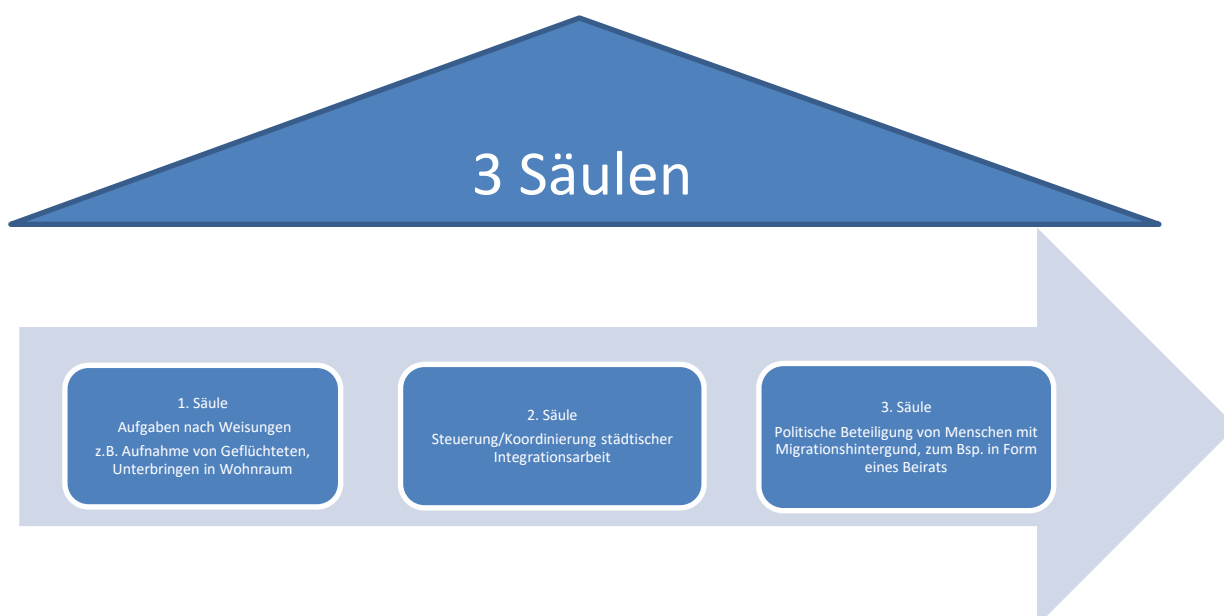
### 1. Netzwerk Migration & Integration

Seit Beginn meiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte arbeite ich mit und im *Netzwerk Migration & Integration* mit Akteur\*innen der Ahrensburger Zivilgesellschaft und dem Sprecher\*innen-Team. Dabei überschneiden sich sowohl die Themen – Integration, Teilhabe, Geschlechtergerechtigkeit und Anti-Diskriminierung – sowie die Zielgruppen – vor allem Frauen, aber auch Männer, in unterschiedlichen Lebensphasen mit unterschiedlichen sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedürfnissen und Mobilitätsbeschränkungen.

Seit Beginn meiner Tätigkeit habe ich Schwierigkeiten mit der Struktur nicht nur des Netzwerkes, sondern auch der starken Ehrenamtlichkeit in der Integrationsarbeit der Stadt. Gemeinsam mit Michel Brehm vom Familienzentrum der AWO und dem Sprecher\*innen-Team des Netzwerkes initiierte ich in 2020 eine „Struktur-Debatte“ zu kommunaler Integrationsarbeit.

Diese erfolgte auch aufgrund der Erkenntnis, dass es zunehmend schwieriger wird, Menschen für das Ehrenamt zu gewinnen und diese auch dauerhaft im Ehrenamt zu binden. Es droht ein Kontinuitätsverlust – gerade in der Beziehungsarbeit mit Menschen anderer Herkunft ein Garant für Erfolg. Gleichzeitig werden die Herausforderungen, denen Menschen mit Migrationshintergrund begegnen, vielfältiger und diffiziler.

In einem Auftakt-Vortrag in Plenum des Netzwerkes am 24. September 2020 verdeutlichte ich anhand von kommunalen Best-Practice Beispielen die Bandbreite von Möglichkeiten der Integrationsarbeit mithilfe eines 3-Säulen-Modells:



Die Stadt Ahrensburg ist, wie jede andere Kommune, im Rahmen ihrer *Aufgaben nach Weisungen* nach den §§ 162 ff LVwG i. V. m. § 53 Asylverfahrensgesetz (AsylVerfG) , § 1 Landesaufnahmegesetz, § 8 Ausländer- und Migrationshintergrund sowie der Aufnahmeverordnung bereits vielfältig für Menschen mit Migrationshintergrund tätig (1. Säule). Über die Zuschüsse für den Freundeskreis für Flüchtlinge und das Netzwerk Migration & Integration sowie die kostenlose Bereitstellung von Büro- und Schulungsräumen, aber auch durch Mittel für Jugendarbeit u.Ä. ist die Stadt auch im Bereich der Freiwilligkeit tätig (2. Säule). Für beide Bereiche müssen und werden Stellen bereitgestellt.

Bislang haben viele ehrenamtlich engagierte Ahrensburger\*innen versucht, Integrationsarbeit zu koordinieren, auch in Kooperation mit der Verwaltung. Das Ehrenamt kommt jedoch – nicht nur pandemiebedingt – an seine Grenzen. Eine strategische Steuerung und Koordinierung städtischer Integrationsbemühungen (2. Säule) oder gar die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in den politischen und Verwaltungsprozessen zum Beispiel in Form eines Beirats oder eines beratenden Gremiums (3. Säule) findet folglich nicht systematisch-strukturiert statt.

Eine Kommune in der Größenordnung Ahrensburgs, vor dem Hintergrund einer vielfältigen Bevölkerung mit Einwanderern unterschiedlicher Herkunftsregionen sollte sich – aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten – durchaus die Frage stellen:

*Welche Form der Integrationsarbeit können und möchten wir uns als Stadt leisten über die Aufgabe nach Weisung hinaus?*

Aus Gleichstellungssicht würde ich daher den Übergang der Ehrenamtlichkeit in die Hauptamtlichkeit begrüßen. Dazu bedarf es zunächst einer konsensualen Verständigung aller Akteur\*innen, welche Ziele und Formen städtische Integrationsarbeit leisten soll. Darüber hinaus erfordert es einen politischen Beschluss durch die Kommunalpolitik und der Schaffung der Rahmenbedingungen: Die Hauptamtlichkeit muss sich auch im Stellenplan abbilden.

In einem ersten Schritt wäre sicherlich zunächst das Gespräch zwischen Kommunalpolitik, Verwaltung, Zivilgesellschaft und Menschen mit Migrationshintergrund erforderlich – vielleicht in Form eines *Runden Tisches für Vielfalt*. Hierzu komme ich gerne mit Ihnen ins Gespräch und bin zur Initiierung eines Forums sehr bereit.

Migration und Integration beinhalten stets auch kommunale und politische Teilhabemöglichkeiten (Säule 3). Teilhabe ist das zentrale Element im „Aktionsbündnis“, das durch die Stabsstelle Demografie in 2019/2020 initiiert wurde.

## 2. Aktionsbündnis Teilhabe

Das Aktionsbündnis Teilhabe hat das übergeordnete Ziel, eine städtische Teilhabeplanung zu erstellen. Dazu tagten - zunächst in Präsenz, anschließend digital – in regelmäßigen Abständen Mitglieder einer Planungsgruppe, die sich über Leitziele, Handlungsfelder, Maßnahmen und Formate verständigen. Selbstverständlich wirke ich auch hier aktiv inhaltlich mit.

Als Gleichstellungsbeauftragte fokussiere ich in diesem Bündnis folgende Aspekte:

- Gender Mainstreaming
- Teilhabe marginalisierter Gruppe

Gender Mainstreaming, seit 1997 ein Schlüsselbegriff internationaler Gleichstellungspolitik, befasst sich mit den gesellschaftlich, kulturell und sozial geprägten Rollenvorstellungen von Männern und Frauen und der Ungleichheit dieser. Ausgangspunkt ist die Unterscheidung zwischen biologischem Geschlecht (Englisch „sex“) und entsprechenden sozialen Rollen (Englisch „gender“). Es handelt sich nicht um die Definition inhaltlicher Ziele (wie z.B. Chancengleichheit von Frauen und Männern herstellen oder das Erzielen von Quoten).

Vielmehr ermöglicht Gender Mainstreaming, Geschlechterverhältnisse neu zu denken: Statt in *Differenzkategorien* – Mann/Frau – wird in *Strukturkategorien* gedacht, z.B. Geschlecht, Alter, Personen mit Familien- /Pflegearbeit, Personen in Erwerbsarbeit, Personen in prekären Verhältnissen, Mobilitätseingeschränkte. So erhält man stets eine differenzierte und kleinteilige Betrachtung individueller Bedürfnislagen. Ein feingliedriger Blick in Lebenswelten, Sozialräume, Teilhabe- und Entscheidungsprozesse ist umso notwendiger, als dass unterschiedliche Gruppen unterschiedlich teilhaben.

Ein besonderes Anliegen sind mir marginalisierte Gruppen, also Menschen mit geringeren finanziellen, sozialen, zeitlichen und kognitiven Ressourcen. Hier handelt es sich oftmals um Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen, Frauen in Armut, Frauen mit Fluchthintergrund, Frauen am Stadtrand oder in ländlichen Gebieten mit Mobilitätseinschränkungen oder alleinerziehende Frauen. Männer können von diesen Strukturmerkmalen gleichermaßen betroffen sein. Marginalisierte Gruppen beteiligen sich erfahrungsgemäß nicht in „klassischen“ Teilhabestrukturen und -prozessen und haben aufgrund ihrer „Unsichtbarkeit“ keine „laute Lobby“. Die Ansprache und Einbeziehung dieser marginalisierten Gruppe, und zwar niedrigschwellig und barrierefrei, durch aufsuchende Arbeit, ist mir ein Anliegen im Aktionsbündnis Teilhabe.

Passend dazu möchte ich Sie einladen ...

... zum digitalen Vortrag: „Partizipation marginalisierter Randgruppen“ von Prof. Dr. Nobert Kersting, Universität Münster mit den Fragen: „Was ist Marginalisierung?“ „Was ist politische Ungleichheit?“ und „Welche Handlungsstrategien haben Kommunen?“

Anmeldungen über mich.

### 3. Weitere Netzwerkarbeit

Zu analogen Zeiten fand Gleichstellung im öffentlichen Raum überwiegend in Präsenz oder medial statt. Im Berichtszeitraum erweiterten sich die analogen und medialen Formate um das digitale.



Mit [ProFamilia](#) und dem [Jobcenter Ahrensburg](#) veranstaltete ich in 2019 zwei Seminare für Frauen mit Fluchthintergrund im Themenfeld Sexualpädagogik. In einer geschlechts-homogenen Gruppe konnten sich Frauen austauschen über Grundlagen über das Körperwissen, Familienplanung zur Gründung einer Familie in Deutschland, der gemeinsame und unterschiedliche kulturelle Umgang hinsichtlich der Männer- und Frauenrollen im Alltag und in der Sexualität, der Gesundheitskultur (sexuell übertragbare Krankheiten, Vorsorgeuntersuchungen für Erwachsene). Die für 2020 geplanten Präsenz-Veranstaltungen konnten nicht stattfinden.

#### [ExpertinnenNetzwerk Ahrensburg \(ENA\)](#)

Das *Expertinnen Netzwerk Ahrensburg ENA* mit seinen elf Vereinen, Einrichtungen, Arbeitskreisen und Institutionen lebt vom persönlichen Austausch. Dieser konnte in den vergangenen Monaten nur punktuell stattfinden – jede Einrichtung stand/steht durch die Pandemie vor sehr individuellen Herausforderungen.

Regelmäßig und kontinuierlich machte das *ENA* über lokale Zeitungen auf Beratungsangebote für Menschen in herausfordernden Lebenslagen in der Stadt Ahrensburg aufmerksam. Zu einer wichtigen gemeinsamen Aktion des von *ENA* zählt die [Brötchentütenaktion](#): „Gewalt kommt nicht in die Tüte!“.

Jährlich findet in der Aktionswoche rund um den 25. November, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, die landesweite Aktion: „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ statt. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten führen gemeinsam mit den lokalen Bündnissen gegen häusliche Gewalt, dem Landesinnungsverband des Bäckerhandwerks Schleswig-Holstein unter der Schirmherrschaft von Dr. Sabine Sütterlin-Waack, Ministerin für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein diese Aktion durch. Sie verteilen in Bäckereien und auf Wochenmärkten bedruckte Brötchentüten, und informieren auf diesem Wege über das Hilfetelefon (08000 116 016), über das Betroffene aller Nationalitäten, 365 Tage im Jahr, rund um die Uhr, Unterstützung bekommen.

### „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ 2019

Zahlreiche Netzwerkpartner\*innen setzten, unterstützt von Bürgermeister Michael Sarach, am 30. November 2019 ein Zeichen gegen Gewalt. Die Aktion stand unter dem Motto: „Schaut hin! Mein Standpunkt gegen Gewalt“ und lud die Wochenmarktbesucher\*innen ein, auf einem weißen Blatt Papier ihren Standpunkt gegen Gewalt aufzuschreiben und an einen Wäscheständer sichtbar für Alle zu hängen. Dirk Vollmer, Chefredakteur des Marktes, begleitete die Aktion medial und nahm den Standpunkt eines älteren Herrn – „Frauen sind Heldinnen des Alltags“ zum Anlass, ausführlich und fundiert über die Aktion zu berichten. An dieser Stelle sei Herrn Vollmer, der seit vielen Jahre die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Frauennetzwerke wohlwollend begleitet, ein herzlicher Dank ausgesprochen.

### „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ 2020

Gerade in Zeiten der räumlichen Enge durch Kontaktbeschränkungen war es wichtig, auch in 2020 den Aktionstag zu begehen. Dieser fand jedoch nicht in Form einer Tüten-Aktion statt. Vielmehr lud ich verschiedene Expert\*innen zu einem Fachgespräch in das Rathaus ein. Polizeihauptkommissar Frank Schümann (Revierführer Polizeidirektion Ahrensburg), Kriminalhauptkommissar Ralf Lorenzen (Leiter der Kripo Ahrensburg), Kristina Istók (Leiterin ProFamilia Ahrensburg/Bad Oldesloe), Wiebke C. (Pädagogische Mitarbeiterin des Frauenhauses Stomarn) sowie Bürgermeister Michael Sarach und die GB informierten über die aktuelle Situation zu häuslicher Gewalt in Ahrensburg. Dirk Vollmer berichtete anschließend ausführlich.

## 4. Weitere Veranstaltungen

### Mädchentag 2020

Anlässlich des Weltmädchentags am 11. Oktober unterstützte ich die Kolleg\*innen des Bruno-Bröker-Hauses und des Kreisjugendrings Stormarn e.V., die in 2020 erstmalig den Mädchentag in Eigenregie in Ahrensburg durchführten. In drei corona-konformen Workshops zum Thema Robotik, Selbstbehauptung und Kreativität konnten sich Mädchen im Alter von 6 bis 18 Jahren in drei Altersgruppen ausprobieren. Ich führte einen Workshop zu „Kreativität in anderen Kulturen – Wie basteln Mädchen in anderen Ländern?“ für die Altersgruppe 6 bis 10 Jahre durch.



### Teilnahme am Video-Projekt anlässlich der Friedensdekade zu „Ausgrenzung überwinden!“

Als Präsenz-Podiums-Diskussion geplant, musste diese im November 2020 in die digitale Welt verlegt werden. Zum 40. Mal riefen die Kirchen in Deutschland zusammen mit Friedensorganisationen auf, sich intensiv mit der Notwendigkeit der Umkehr zum Frieden zu befassen. Initiator Klaus Fuhrmann versammelte für die Ökumenischen Friedensdekade in Ahrensburg zahlreiche für eine vielfältige, tolerante und gerechte Gesellschaft engagierte Frauen und Männer aus der Stadt Ahrensburg und bat sie in Form eines Videos um ihren Standpunkt zum Thema „Ausgrenzung überwinden“. Der Zusammenschnitt des Videos wurde am 12. November 2020 auf der Homepage der Johanniskirche veröffentlicht.

Link: [Ausgrenzung überwinden – Eine Podiumsdiskussion, 12.11.20 – Umkehr zum Frieden \(friedensdekade-ahrensburg.de\)](https://friedensdekade-ahrensburg.de)

Meinen Wort-Video-Beitrag finden Sie im Anhang des Tätigkeitsberichtes zum Nachlesen.

### Frauentag 08. März 2020

Wie jedes Jahr organisierte ich in Kooperation mit der VHS und der Stadtbücherei anlässlich des Frauentages eine Veranstaltung für interessierte Bürger\*innen – die letzte in Präsenz, aber das ahnte noch keine/r am 8. März 2020.

Dicht an dicht drängten sich die mehr als 70 Besucher\*innen in den Räumen der Ahrensburger Stadtbücherei, um der Lesung von Karin Fessel zuzuhören.

Fessel, Autorin und Trägerin des Bundesverdienstkreuzes, erzählte in ihrem Roman „Mutter zieht aus“ eine ungewöhnliche Geschichte über Mütter, Töchter und die Lebenswirklichkeit von Frauen der Kriegsgeneration. Flucht, Heimat, das Ankommen in einer neuen Gesellschaft, Pflege der eigenen Mutter und Sehnsucht prägten das Leben

einer ganzen Generation. In der anschließend moderierten Podiumsdiskussion berichtete ein junge geflüchtete irakisch-stämmige Mutter von ihrer Heimat. Viele ältere weibliche Gäste fühlten sich durch die Lesung und die Diskussion inspiriert, über ihre Fluchtgeschichte aus Schlesien und Pommern nach Ahrensburg nach 1945 zu berichten.

Als Fazit des Abends blieb festzuhalten:

Vertreibung, Flucht, neue Heimat und Ankommen sind zeitlose Themen und verbinden Menschen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Herkunft miteinander.

#### Frauentag 2021: Digitaler Vortrag zu: 99 Jahre Kampf um Gleichberechtigung im Orient

Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Ahrensburg und der Koordinierungsstelle für Integration und Teilhabe KIT des Kreises Stormarn berichtete Dipl. Jurist und Islamwissenschaftler Jens Leutloff am 8. März 2021 über 99 Jahre Kampf um Gleichberechtigung im Orient. Dabei gab er einen Überblick über wichtige frauenrechtliche Ansätze und Bewegungen in der muslimischen Welt und spannte auch den Bogen zum Hier und Jetzt. Mit mehr als 30 Teilnehmenden bestätigte sich, dass digitale Angebot durchaus Formate sein können, die zukünftig in Ergänzung zu Präsenz-Veranstaltungen durch die Gleichstellungsbeauftragte angeboten werden können.

#### Gemeinsame Pressemitteilung mit dem Frauenhaus zum Frauentag 2021

Zusätzlich zum Vortragsangebot veröffentlichte ich gemeinsam mit dem Frauenhaus eine Pressemitteilung zu häuslicher Gewalt in Corona-Zeiten. Unter dem Titel: „Frauenhaus: Zuhause nicht sicher – aber wohin?“ berichteten die Mitarbeiterinnen des Frauenhauses, dass sie an ihre Kapazitäts-Grenzen stoßen.

Im Jahr 2020 musste Carolin H., Mitarbeiterin des Frauenhauses Ahrensburg, insgesamt 148 Mal sagen „„Wir sind leider überbelegt, versuchen Sie es bitte woanders!“, so wurden 342 Personen, davon 148 Frauen und 184 Kinder, abgewiesen, weil das Frauenhaus Stormarn durchgängig belegt ist. Im Jahr 2019 hatte das Frauenhaus für den Kreis Stormarn mit über 100% eine der höchsten Auslastungsquoten in ganz Schleswig-Holstein, im Jahr 2020 lag der Durchschnitt bei 95,46 %. Die Stadt Ahrensburg als Standortkommune des Frauenhauses trägt hier eine besondere Verantwortung.

#### 5. Beratungstätigkeiten

Nach wie vor wird der Beratungsbedarf durch die Beratungseinrichtungen der Stadt Ahrensburg gut aufgefangen, so dass Bürger\*innen-Anfragen eher selten stattfinden. Die Themen reichen von familienrechtlichen Fragen in Trennungs-/Scheidungssituationen, zu arbeitsmarktpolitischen Fragen (Teilzeit/Wiedereinstieg) über Themen wie Belastungen durch familiäre Aufgaben (Betreuung und Kinder) oder schlechter Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch herausfordernde Rahmenbedingungen (Schichtdienst, schlechte Erreichbarkeit des Arbeitgebers mit ÖPNV). In allen Fällen konnte ich die Hilfesuchenden an Expert\*innen, Einrichtungen und Institutionen weiterverweisen.

## Gleichstellungsarbeit im Kreis, in der Region, im Land

### 1. Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf Kreisebene

Die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten arbeiten auf Kreis-, Regional- und Landesebene zusammen. Im Kreis Stormarn treffen sich die sieben hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten von Bargteheide, Trittau, Glinde, Reinbek und Bad Oldesloe zum regelmäßigen Austausch, zur Vorbereitung gemeinsamer Aktivitäten und Initiativen – in 2020/2021 ausschließlich digital.

#### Schwerpunkthema im Kreis Stormarn: ÖPNV und Mobilitätsgerechtigkeit

Ein gemeinsames Projekt der Gleichstellungsbeauftragten und des Fachdienstes Verkehrsplanung des Kreises Stormarn war die Erstellung des Gutachten „Mobilitätsbedürfnisse im ÖPNV im Kreis Stormarn unter Einbeziehung von Genderaspekten“. Dazu wurde im März 2020 in Bargteheide und Bargteheide-Land eine digitale Bürger\*innen-Umfrage mit von uns entwickelten Fragen zu Gender und Mobilität durchgeführt. Ein Planungsbüro wertete die Ergebnisse aus und verfasste ein Gutachten.

Im Rahmen des Gender-Mainstreamings untersuchte dieses die Teilhabemöglichkeiten für bislang in der Verkehrsplanung weniger berücksichtigte Zielgruppen wie z. B. Menschen mit Betreuungsaufgaben, Jüngere und Ältere, mobilitätseingeschränkte Personen und Personen mit Migrationshintergrund. Oftmals sind in diesen Gruppen Frauen besonders betroffen. Unter der Definition der mobilitätseingeschränkten Menschen können sogar rund 30 % der Bevölkerung verstanden werden. Im Gutachten zeigte sich, dass vor allem Frauen bzw. Menschen, die Familien- und Hausarbeit übernehmen, im Alltag oft Wege zur eigenen Erwerbsarbeit, zum Zweck von Care Work und die Zeitsysteme/Abhängigkeiten von zu betreuenden Menschen miteinander verknüpfen bzw. koordinieren müssen. Gerade Frauen legen täglich eine hohe Anzahl von Wegeketten durch Care Work zurück.

Das Gutachten wird in der zweiten Jahreshälfte im Verkehrsausschuss des Kreises vorgestellt. Die Empfehlungen für den ÖPNV aus Gleichstellungssicht sollen Einfluss im kommenden RNVP haben.

Weiteres Ziel ist, aus dem Gutachten abgeleitete (politische) Forderungen wie ein Sozialticket für den ÖPNV, eine höhere Taktung der Buslinien oder der Einrichtung neuer Haltestellen in die kommunalpolitische Debatte einzubringen.

### 2. Engagement auf Landesebene

Die Landesarbeitsgemeinschaft LAG vertritt die Interessen der 80 hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zum Beispiel gegenüber dem Gleichstellungsministerium, der Landesregierung, den kommunalen Spitzenverbänden und in der Öffentlichkeit. Ein aus dem Kreise der hauptamtlichen Kolleginnen gewähltes 7-köpfiges Sprecherinnenteam übernimmt jeweils für eine Amtszeit von zwei Jahren diese Funktion.

Im März 2020 wählten mich die Kolleginnen zu einer der sieben Sprecherinnen, so dass ich in dieser Funktion kommunale Themen auf Landesebene platzieren und stärker politisch einwirken kann, zum Beispiel im Rahmen des Beirats des Gleichstellungsministeriums, in dem ich als Sprecherin sitze, im regelmäßigen Fachaustausch mit dem Ministerium zu Anwendung des Kommunalrechts und des Gleichstellungsgesetzes in der kommunalen Praxis sowie der möglichen Novellierung des GStG in der kommenden Legislaturperiode.

### 3. Mitglied im Kuratorium der Buhck-Stiftung

Seit 2019 bin ich im Ehrenamt Kuratoriumsmitglied der Buhck-Stiftung. Diese initiiert und fördert regionale Projekte im Bezirk Hamburg-Bergedorf und den angrenzenden Landkreisen Stormarn und Herzogtum-Lauenburg und stellt finanzielle Mittel für Projektarbeit zur Verfügung. Die Stiftung fördert beispielsweise in großem Maße die Draußenschulen an Grundschulen. In Ahrensburg nimmt seit diesem Jahr die Grundschule am Aalfang an dem Projekt teil.

Durch meine Vermittlung konnte der *Runde Tisch Ahrensburg für Zivilcourage und Menschenrechte* den digitalen Gang des Erinnerns in 2020 mit Fördermitteln durch die Buhck-Stiftung finanzieren.

### Schlusswort

Die Corona-Pandemie hat uns Allen vor Augen geführt, dass die von uns bislang als selbstverständlich betrachteten Koordinaten unseres Lebens jederzeit durch unvorhergesehene Ereignisse verschoben werden können.

Der vorliegende Bericht sollte Ihnen einen kleinen Einblick für Anknüpfungspunkte der Gleichstellungsarbeit geben. Gleichstellung ist immer ein Querschnittsthema und berührt Fragen der Personalauswahl, innerdienstlichen Richtlinien zu Digitalisierung von Arbeit ebenso wie Mobilitätsgerechtigkeit, Teilhabe für marginalisierte Gruppen oder Integration von Menschen in die Stadtgesellschaft.

Alleine kann ich keines dieser Themen bewegen. Im Rathaus unterstützte ich die Dienststelle und die Kolleg\*innen (und diese mich), in der Stadt vernetze ich mich mit Netzwerken und der Kommunalpolitik.

An dieser Stelle möchte ich mich bei Ihnen, lieber Herr Bürgermeister Sarach, liebe Kolleg\*innen, liebe Netzwerkpartner\*innen, sehr verehrte Stadtverordnete für die Zusammenarbeit in den vergangenen, für uns alle außergewöhnlichen und herausfordernden Monaten bedanken und freue mich auf das kommende Jahr mit Ihnen – analog, digital und vielleicht auch hybrid!

In diesem Sinne: Lassen Sie es uns voller Zuversicht nach der verdienten Sommerpause in die zweite Jahreshälfte starten.

Ihre Jasna Makdissi

## Anlage: Wort-Video-Beitrag der Gleichstellungsbeauftragten anlässlich der Friedensdekade 2020 zum Thema „Ausgrenzung überwinden“

Du nicht! *Weil du eine Frau bist!*

Du nicht! *Weil du alt bist!*

Du nicht! *Weil du krank bist!*

Du nicht! *Weil du behindert bist!*

Du nicht! *Weil du arm bist!*

Du nicht! *Weil du arbeitslos bist!*

Du nicht! *Weil du Flüchtling bist!*

Du nicht! *Weil du muslimisch bist!*

Du nicht! *Weil du schwarz bist.*

Du nicht! *Weil du einfach anders bist!*

Ausgrenzung hat viele Facetten und kann Jede und Jeden treffen. Sie, dich, mich.

In der Schule, auf der Arbeit, in der Familie, im Freundeskreis, überall.

Ob Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, politische Anschauung, wirtschaftliche Situation.

Diskriminierung kennt keine Grenzen.

Doch warum? Sind wir nicht alle nur Menschen?

**Wer ausgrenzt, zieht eine Trennlinie zwischen sich und den Anderen.**

Aus Misstrauen gegenüber dem Fremden.

Um nicht teilen zu müssen. Um sich selber stark zu fühlen. Um Macht über andere zu haben.

Macht macht stark. Und will nicht jeder lieber stark sein als schwach?

Auch ich ertappe mich manchmal dabei, in Stereotypen zu denken, zu pauschalisieren, Menschen in Schubladen zu stecken. Wahrscheinlich ist das nur allzu menschlich.

Erschrocken frage ich mich dann: Welche Werte leiten mich? Woran orientiere ich mich?  
Was ist mir wichtig?

Dann fällt mir schnell Immanuel Kants Kategorischer Imperativ ein:

Handle so, dass die Maxime deines Willens jederzeit zugleich als Prinzip einer allgemeinen Gesetzgebung gelten könnte.

Oder einfacher gesagt: Was du nicht willst, dass man dir tu, das füg auch keinem andern zu.

Dazu braucht jede und jeder die Fähigkeit, einen Perspektivwechsel einnehmen zu können und sich in die Situation der Anderen hineinzusetzen, losgelöst von der eigenen Position.

Jede und jeder von uns kann jeden Tag im Kleinen und Großen dazu beitragen, Stereotypen aufzubrechen, Diskriminierung abzubauen, Vielfalt zu zulassen.

In meiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Ahrensburg bemühe ich mich darum, Stigmatisierungen und Rollenzuschreibung zu vermeiden und keine Stereotypen zu bedienen, sondern für ein geschlechtergerechtes, tolerantes, vielfältiges Miteinander zu werben.

Ein Patenrezept dafür habe ich nicht, aber einen Wunsch:

Über Grenzen gehen

Das Fremde mit neuen Augen sehen

Das Andere als Normal erkennen

Hass, Vorurteile, Stereotypen verbrennen.

Sprachen, Kulturen, Religionen machen reich.

Machen harte Herzen weich.

Über Grenzen gehen.

Sich selbst mit neuen Augen sehen.

Das Normale als Anders erkennen.

Nicht zwischen Sprachen, Kulturen, Religionen trennen.

Fremdes und Eigenes verbinden.

Pluralistische Gesellschaften neu erfinden.

Vorurteilsfrei Menschen in all ihren Facetten begleiten.

Gemeinsam neue Wege beschreiten.

Jasna Makdissi, 12. November 2020