

Stadt Ahrensburg
Gleichstellungsbeauftragte



Tätigkeitsbericht

der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum Juli 2024 bis Juli 2025

Jasna Makdissi

Stadt Ahrensburg
Gleichstellungsbeauftragte
Zimmer 119
Manfred-Samusch-Straße 5
22926 Ahrensburg
Tel: 04102 77-193
E-Mail: Jasna.Makdissi@ahrensburg.de

Vorwort

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

statt eines Vorwortes ein Impuls zur Gleichstellungsarbeit

Themen sehen, Themen aufgreifen, Themen setzen
Ins Gespräch kommen, im Gespräch bleiben
Sich Menschen zuwenden, sie vernetzen und Vernetzung pflegen
Sichtbar sein
Veränderung anstoßen, Widerstände aushalten
Für Vielfalt und demokratische Werte einstehen
Nie den Humor, die Hoffnung und die Zuversicht auf ein besseres Morgen verlieren
Visionärin sein

Ahrensburg, den 15. Juli 2024

Jasna Makelissi

1. Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung oder: *Wie Gleichstellungsarbeit die Modernisierung von Verwaltung flankieren kann*

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 personellen und organisatorischen Angelegenheiten](#) dargestellt (siehe Berichte der Vorjahre).

Als Gleichstellungsbeauftragte arbeite ich außerhalb der Linienverantwortung. Ich berate und empfehle, schreibe Stellungnahmen, bringe Themen ein und begleite Prozesse – ohne direkte Entscheidungsbefugnis. Diese Rolle bietet Freiräume für eine unabhängige Perspektive. Gleichwohl bin ich als Teil der Dienststelle in bestehende Strukturen wie Mitbestimmungsverfahren, Leitungskonferenzen, Strategierunden und Workshops eng eingebunden und pflege eine wertschätzende, enge und zielorientierte Zusammenarbeit mit dem Bürgermeister, den Fachbereichsleitungen, dem Personalrat, dem Rechnungsprüfungsamt und der Datenschutzbeauftragten.

Neben diesen „klassischen“ Tätigkeitsfeldern lebt Gleichstellungsarbeit innerhalb der Verwaltung auch vom Antizipieren künftiger Entwicklungen. Sie steht damit im Kontext größerer Veränderungsprozesse und betrachtet Verwaltungsmodernisierung, Digitalisierung, demografischen Wandel und gesellschaftliche Transformationen nicht als äußere Rahmenbedingungen, sondern als zentrale Felder, in denen Gleichstellung mitgedacht und gestaltet werden muss. Angesichts eines zunehmenden Fachkräftemangels und Personalvakanz, wachsender kommunaler Aufgaben, steigendem Druck sowie der Krise als Normalzustand sind folgende zukunftsgerichtete Fragen gleichstellungsrelevant:

- Welche Verwaltung brauchen wir in fünf oder zehn Jahren?
- Welche Rollen, Arbeitsweisen und Strukturen benötigen wir dafür?
- Welches Personal steht uns mit welchen Kompetenzen dann zur Verfügung?

Diese Fragestellungen sind gerade vor dem Hintergrund einer weiblichen Verwaltung – die Mehrheit der Beschäftigten sind Frauen – und gesellschaftlich weiterhin bestehenden Rollenzuweisungen im Blick auf ungleiche Arbeitsteilung der Sorgearbeit ausschlaggebend. Drei Themenfelder beschäftigen mich besonders:

[Rolle von Digitalisierung und KI](#)

Die Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung werden nicht nur unserer Art des Arbeitens, sondern auch Berufsbilder grundlegend verändern. Gerade Tätigkeiten, die bisher häufig von Frauen ausgeübt wurden, werden besonders von Rationalisierungsprozessen betroffen sein. Zwar gilt

das Prinzip „Erst Digitalisieren, dann Automatisieren“. Gleichstellungsrelevant ist jedoch, ob die klassischen Tätigkeitsfelder beispielsweise von Verwaltungsfachangestellten (beispielsweise bei der Erstellung von Widersprüchen, Bescheiden oder Bauvorhaben) künftig noch in der gleichen Ausprägung erforderlich sind. Gleichzeitig entstehen neue Rollenprofile, die digitale, soziale und adaptive Kompetenzen erfordern. In diesem Wandel liegt eine zentrale gleichstellungspolitische Aufgabe: sicherzustellen, dass alle Beschäftigtengruppen – insbesondere auch Frauen – Zugang zu Weiterentwicklung und neuen Aufgabenfeldern erhalten und wir als Verwaltung den Wandel frühzeitig erkennen und mitgestalten.

Stellenwert von Führung

Auch das klassische Führungsverständnis unterliegt Veränderungen. In einer Arbeitswelt, die sich durch Digitalisierung, Flexibilisierung und ständigen Wandel auszeichnet, sind Erwartungen an Führungskräfte noch andere, als vor wenigen Jahren: Virtuelle Teams, hybrides Arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle stehen in Konkurrenz zur Organisation eines Dienstbetriebs einer komplexen Verwaltung mit einem hohen Anteil hoheitlicher Aufgaben der Daseinsvorsorge mit Serviceleistungen für die Bürger*innen. Führung wird damit zu einer Schlüsselfunktion, wenn es darum geht, eine moderne, zukunftsfähige und geschlechtergerechte Verwaltung zu gestalten. Gute Führung entscheidet mit darüber, ob Veränderung gelingt, ob Vielfalt gelebt wird und ob Verwaltung als attraktiver Arbeitsort wahrgenommen wird – für alle Beschäftigten gleichermaßen.

Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Kombination mit Gesundheit

Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur ein Gesetzeszweck des GStG, sondern aus meiner Sicht *eine harte Währung* für die Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber. Dabei muss Vereinbarkeit heute breiter verstanden werden – nicht nur als Frage der Kinderbetreuung, sondern auch im Kontext von Pflegeverantwortung und gesellschaftlicher Sorgearbeit. Die Frage, wie Arbeit und Privatleben unter sich wandelnden Bedingungen in Einklang gebracht werden können, ist eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung, aber auch eine Herausforderung für die Organisation einer Stadtverwaltung. Gesundheitsförderung ist dabei nicht nur ein arbeitsorganisatorisches, sondern auch ein gleichstellungspolitisches Thema – denn insbesondere Frauen sind oft mehrfach belastet. Das Gesundheitsmanagement ist daher mehr als nur ein Instrument – es ist ein Schlüssel, um Mitarbeiter*innen langfristig zu stärken, zu binden und in einer dynamischen Arbeitswelt handlungsfähig zu halten.

In diesem Sinne verstehe ich Gleichstellungsarbeit neben der Erfüllung gesetzlicher Aufgaben auch als Impulsgeberin in dynamischen Zeiten.

2. Gleichstellungsarbeit auf Kreisebene oder: *Wie Gleichstellungsarbeit in kommunaler Zusammenarbeit wirken kann*

Im Kreis Stormarn sind derzeit sieben hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte tätig – in Ahrensburg, Bargteheide, dem Amt und der Gemeinde Trittau, Glinde, Reinbek, Bad Oldesloe sowie auf Kreisebene.



Jede von uns ist fest in ihrer jeweiligen Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft verankert und verfügt über ein starkes Netzwerk vor Ort, so dass wir bei unseren gemeinsamen Veranstaltungen eine hohe Reichweite und Wirksamkeit erzielen.

Orange the World – Aktionswoche gegen Gewalt November 2024

Zur jährlichen Aktionswoche gegen Gewalt veranstalteten wir gemeinsam mit der Bäckerei-Innung SHs die Brötchentüten-Aktion „Gewalt kommt nicht in die Tüte“. Erstmals betteten wir diese in die UN-Kampagne „Orange the World“ ein, die seit 1991 auf Gewalt gegen Frauen aufmerksam macht.

Häusliche Gewalt ist ein gesellschaftliches Dauerthema. In 2024 geschah fast jeden Tag ein Femizid in Deutschland. Leider stiegen auch im Kreis Stormarn die Zahlen im Vergleich zum Vorjahr wieder an – zum Zeitpunkt der Aktion wurden 135 Fälle häuslicher Gewalt im Kreisgebiet gemeldet, im Vorjahr waren es 93. Hinzu kommt eine hohe Dunkelziffer, denn obwohl die Sensibilität für das Thema in der Öffentlichkeit steigt, ist es nach wie vor mit Scham belegt. Gewalt ist keine Privatsache, machte Felix Schmidt, Leiter der Kripo Ahrensburg deutlich, der ebenso wie Nils Burmeister, Revierleiter der Ahrensburger Polizei, Bürgermeister Eckart Boege und Prof. Dr. Martin Zieger, Vorstand im Rotary Club Ahrensburg, die diesjährige Aktionswoche gemeinsam mit mir im Peter-Rantzau-Haus eröffneten. Zum Zeichen der Solidarität, aber auch zur Aufforderung bei häuslicher Gewalt *hin-* und nicht *weg-*zuschauen erleuchtete das Rathaus in der Aktionswoche in Orange. Inhalte der Woche:



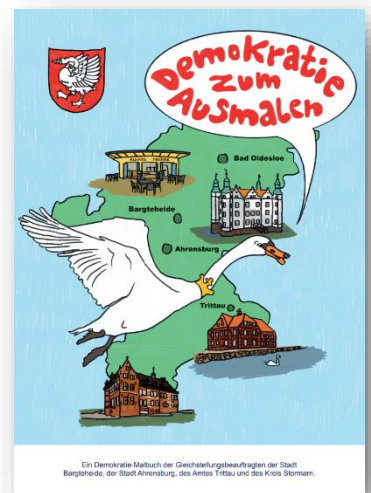
- Kurzvortrag von Rechtsanwalt für Familienrecht, Jens Greiner-Petter, Kanzlei am Rathaus: „Gewaltschutz bei häuslicher Gewalt. Was ist rechtlich möglich. Maßnahmen von Wegweisung bis Gewaltschutzverfügung“
- Digital-Vortrag von Dozentin Judith Loick: „Toxische Beziehungen: Täter*innen erkennen, Opfer schützen“
- Bücherkoffer mit Material und Literatur zum Thema „Gewalt“ in der Stadtbücherei

Der Rotary Club Ahrensburg unterstützte die Aktionswoche durch eine Spende und berichtete: „Ahrensburg leuchtet Orange - Der RC Ahrensburg zeigt Solidarität mit von Gewalt betroffenen Frauen und unterstützt die „Orange the World“ Wochen in der Schlossstadt.“ (<https://rotary.de/clubs/distrikt-berichte/ahrensburg-leuchtet-orange-a-24619.html>)

Demokratie-Ausmalbuch anlässlich der vorgezogenen Bundestagswahlen im Januar/Februar 2025

Angesichts der vorgezogenen Bundestagswahlen im Februar 2025 entwickelten wir hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ein Kindermalbuch zum Thema Demokratie. Hierzu konzipierten wir ein Malbuch, das Kinder dazu einlädt, sich mit demokratischen Themen auseinanderzusetzen und zeigt, wie diese Werte im Alltag gelebt werden können.

Hauptfigur des Malbuches ist der Stormaner Schwan aus dem Kreiswappen, der sich Seite für Seite durch Motive unserer Kommunen auf den Weg durch das Grundgesetz macht und Werte wie Meinungsfreiheit, Gleichberechtigung, Recht auf Bildung und Teilhabe kennenlernt. Das kindgerechte Malbuch kombiniert liebevoll gestaltete Bilder der Illustratorin Finja Alfes mit kurzen, leicht verständlichen Texten und führt Kinder im Vorschul- und Grundschulalter damit künstlerisch an grundlegende demokratische Werte heran. Demokratie ist keine Selbstverständlichkeit – sie lebt davon, dass wir sie immer wieder neu vermitteln und erlebbar machen. Das Malbuch wurde an Kindergärten, Familienhäuser, Stadtbüchereien und Netzwerkpartner*innen verteilt.



„Die Metropolregion im Blick – den Wandel geschlechtergerecht gestalten“ am 7. Mai 2025 im Schloss Reinbek

Alle zwei Jahre lädt das *Netzwerk Frauen in der Metropolregion Hamburg*, das sich aus kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, gewerkschaftlichen Akteurinnen sowie der Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft aus den Trägerländern der Metropolregion Hamburg zusammensetzt, zu einer Konferenz ein, um aktuelle Herausforderungen aus gleichstellungspolitischer Perspektive zu diskutieren.

Im Jahr 2025 fand die Veranstaltung unter dem Titel „Die Metropolregion im Blick – den Wandel geschlechtergerecht gestalten“ in Kooperation mit uns sieben hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Stormarn im Schloss Reinbek statt. Rund 150 Teilnehmende aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft nutzten die Gelegenheit zum fachlichen Austausch.

Im Fokus: Das Gutachten zum Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit dem Schwerpunkt *Sozial-ökologische Transformation*. Im Zentrum der Konferenz stand die Frage, wie eine geschlechtergerechte Politik vor Ort angesichts aktueller Herausforderungen wie veränderten Arbeitszeitmodellen, Mobilitätsanforderungen und der Bewältigung von Klimafolgen gestaltet werden kann.



Unter dem Titel „*Vom Papier in die Praxis – wie der Sachverständigenbericht in der Kommune wirken kann*“ identifizierte ich gemeinsam mit meiner Kollegin Tinka Frahm (GB Kreis Pinneberg) im Form eines Workshops konkrete Handlungsfelder und daraus umsetzbare Maßnahmen für die Gleichstellungsarbeit vor Ort. Meine Ausarbeitungen beinhalteten im Schwerpunkt Maßnahmen in den Bereichen Stadt- und Raumplanung sowie Mobilität; hierzu weiter unten beispielhaft Auszüge aus meinem Vortrag – diese können durchaus als Anregung für stadt- und raumplanerische Überlegungen auch für die Stadt Ahrensburg in Betracht gezogen werden.

Stadt- und Raumentwicklung im Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

<p>1. Kernaussagen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gesellschaftliche Geschlechter- und Machtverhältnisse manifestieren sich in der Stadt- und Raumentwicklung über gebaute Umwelt und lange Zeiträume. 2. Raumstrukturen bestimmen über gesellschaftliche Teilhabe, Zugang zu Mobilität und öffentlichen Räumen. 3. Es wirkt das Leitbild einer heteronormativen, funktionsgetrennten Stadt, in der Wohnen, Verkehr, Arbeit und Erholen in voneinander getrennten Sektoren stattfindet. 4. Es findet eine strukturelle Hierarchisierung von Erwerbs- und Sorgearbeit statt. 5. Belange im Zusammenhang mit bezahlter Erwerbsarbeit setzen sich stadtplanerisch eher durch, als sozial-ökologische Belange. 	<p>Notwendigkeit der ökologischen und sozialen Transformation</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die sozial-ökologische Transformation geht mit neuen oder sich ändernden Bedarfen und Anforderungen bzgl. Flächennutzung, Mobilität, Infrastruktur, Räumen einher. 2. Stadtentwicklung muss im Sinne einer feministischen "Stadt der kurzen Wege" geschlechtergerecht, partizipativ und inklusiv gestaltet werden – dabei müssen insbesondere vulnerable Gruppen berücksichtigt werden. 3. Sorgearbeit muss aufgewertet werden, um bestehende Trennungsstrukturen zu verändern und neue Formen des Lebens, Zusammenlebens und Arbeitens in Räumen hervorzubringen. 4. Der Klimawandel erfordert Schutzmaßnahmen auf kommunaler Ebene, die Klimaschutzbelange und Geschlechtergerechtigkeit gleichermaßen berücksichtigen. 	<p>Gender-Relevanz in der Stadt- und Raumentwicklung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Frauen sowie vulnerable Personen, wie alte Menschen, Menschen mit Migrationsgeschichte oder physisch und psychisch erkrankte Menschen sind von der Transformation besonders betroffen. 2. Repräsentanz von Frauen und Genderkompetenz in der Stadtentwicklung sowie eine Vernetzung von Fachexpert*innen zu Auswirkungen sozial-ökologischer Transformation erforderlich. 3. Eine genderechte Stadtentwicklung benötigt ausreichend differenzierte Daten, die intersektional und diskriminierungsfrei sind.
<p>Möglichkeiten für persönliche Umsetzung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fachliche Kompetenz aufbauen und innerhalb der Dienststelle weitergeben 2. Vernetzungsmöglichkeiten für mich und Akteur*innen schaffen 3. Kommunalpolitik für Aufwertung von Care-Arbeit, Vulnerabilität von Gruppen, Grünflächengestaltung sensibilisieren 	<p>Möglichkeiten für die Kommunen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vernetzung zwischen Klimaanspassungsmanager*innen und Gleichstellungsbeauftragten 2. Gender-Check für Bauleitplanung 3. Empfehlungen für gender- und klimagerechte Grünflächengestaltung (Wien/Barcelona) nutzen 4. Konzept der Caring City 	

Mobilitäts- und Verkehrsplanung im Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

1. Kernaussagen

1. Verkehrsplanung orientiert sich an erwerbsbezogenen Bedarfen, bevorzugt den Ausbau autogerechter Infrastrukturen und gibt dem motorisierten Individualverkehr Vorrang (Konzept der Autonormativität).
2. Es fehlt an einer geschlechtergerechten Mobilitätsplanung, die geschlechtsdifferenzierte Mobilitätsmuster und spezifische Anforderungen wie Barrierefreiheit und Sicherheit sowie sozio-ökonomische Faktoren berücksichtigt.
3. Geschlechterdifferenzierte Lebensrealitäten und vielfältige Mobilitätsbedürfnisse werden bislang nicht oder wenig berücksichtigt.

Möglichkeiten für persönliche Umsetzung:

1. Ich organisiere öffentlichkeitswirksam für Kommunalpolitik und entscheidende Führungskräfte einen "Mobilitätsprojekttag", bei dem ich typische Wegeketten von Frauen mit Sorgearbeit mit Kinderwagen und ÖPNV abfahren lassen.
2. Ich unterstütze meine Kommune bei den Möglichkeiten

Notwendigkeit der ökologischen und sozialen Transformation

1. Geschlechtergerechte Mobilitätsmuster und -Bedürfnisse müssen bereits vor der Planung beachtet werden, um Mobilitätsverhalten im Sinne einer sozial-ökologischen Transformation zu verändern.
2. Es braucht eine Diskussion über Flächengerechtigkeit - der ungleichen Verteilung der Nutzbarkeit öffentlicher Räume und dem ungleichen Zugang zu Flächen.
3. Es braucht eine Gleichstellung der Verkehrsarten sowie eine gleichrangige Betrachtung sowie Aufwertung des öffentlichen Raums als Aufenthaltsort.
4. Frauen und diskriminierten Gruppen sind durch den Klimawandel stärker betroffen, so dass Grünflächen und Unterstellmöglichkeiten entlang öffentlicher Fuß- und Radwege als Schutz vor Hitze, Sonne und Niederschlägen besonders wichtig sind.

Gender-Relevanz der Mobilitäts- und Verkehrsplanung

1. Geschlechterspezifische Ansprüche an multifunktionale Freiräume oder an die Gestaltung von Verkehrsräumen müssen berücksichtigt werden
2. Frauen weisen andere Mobilitätsbedürfnisse und Muster auf (Wegeketten, Erreichbarkeit von Zielen der Alltagswelt, verschiedene Wege zu Sorgetätigkeiten, Aufsuchen von Pflegeeinrichtungen, Einkaufen)
3. Frauen und vulnerable Gruppen sind besonders von Mobilitätsarmut betroffen.
4. Für eine gendersensible Mobilitätsplanung sind differenzierte Daten erforderlich.

Möglichkeiten für die Kommunen:

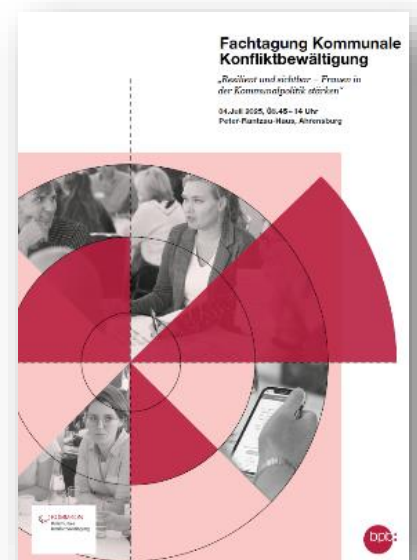
1. Formulierung von Leitzielen für eine gleichstellungsorientierte Mobilitätsplanung mit messbaren Ergebnis-, Handlungs- und Qualitätszielen (siehe Expertise zum BuMog)
2. Integrierter Ansatz bei der Mobilitätsplanung
3. Beitritt zur Initiative „Lebenswerte Städte durch angemessene Geschwindigkeiten“

Beide Übersichten - eigene Ausarbeitung Jasna Makdissi.

Einen Eindruck zur Konferenz gibt der **Film**: Die Metropolregion im Blick - den Wandel geschlechtergerecht gestalten (<https://metropolregion.hamburg.de/was-wir-tun/die-metropolregion-im-blick-den-wandel-geschlechtergerecht-gestalten-995894>)

Fachtag(e) „Resilient und sichtbar – Frauen in der Kommunalpolitik stärken“ am 3. und 4. Juli 2025

Eine weitere große gemeinsame Veranstaltung von uns Kreis-Kolleginnen fand am 3. und 4. Juli 2025 im Schloss Ahrensburg und dem Peter-Rantzau-Haus in Kooperation mit der *Bundeszentrale für politische Bildung* und der *Anlaufstelle zum Schutz von Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitikern und Mitarbeitenden in öffentlichen Verwaltungen beim Landespräventionsrat Schleswig-Holstein im Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport* statt. Mit diesen zwei starken institutionellen Partnern und unserer kommunalen Verwurzelung vor Ort ist es uns gelungen, zwei inhaltlich ansprechende Tage für aktive Politikerinnen anzubieten, mit dem Ziel, gemeinsam über Herausforderungen, Schutzmechanismen und konkrete Stärkungsmöglichkeiten für Frauen in der Kommunalpolitik zu diskutieren und konkrete Maßnahmen und Handlungsempfehlungen zu entwickeln.



Den Beginn machte ein „Kaminabend“ im Ahrensburger Schloss am Donnerstag, den 3.7., zu dem 25 Politikerinnen aus Gemeinden, Stadtvertretungen und dem Kreistag in einem von mir moderierten Gespräch zwischen Cécile Weidhofer, Direktorin des EAF, und Angela Tsagkalidis, Kreistagsabgeordnete der Grünen und im Parteirat auf Landesebene, aus persönlicher und wissenschaftlicher Perspektiven zum Einstieg und den Verbleib in der Kommunalpolitik diskutierten.



Am Freitag kamen über 60 kommunalpolitisch aktive Frauen, zivilgesellschaftliche Vertreter*innen sowie haupt- und ehrenamtlich Engagierte aus Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und Niedersachsen ins Peter-Rantzau-Haus zu Vorträgen und Workshops. Die Teilnehmerinnen erarbeiteten Handwerkszeug, um Herausforderungen in ihrer Arbeit zu erkennen und die eigene Haltung zu stärken. Sie formulierten Maßnahmen und Strategien, die sie als besonders wirksam einschätzten und die strukturell in ihrer Kommune verankert werden können. Schließlich formulierten sie präventive und reaktive Ansätze innerhalb ihrer politischen Umfelds, um vor Ort Unterstützungssysteme zu schaffen.

Ein wichtiges Ergebnis des Fachtages: Verwaltungen, Stadt- und Gemeindevertretungen sowie Fraktionen und Parteien kommt eine Schlüsselrolle zu. Dort braucht es klare Positionierungen, strukturelle Schutzmaßnahmen und eine gelebte Kultur der Solidarität, damit Kommunalpolitik für Frauen attraktiv wird und bleibt.

3. Gleichstellungsarbeit auf Landesebene oder: Wie kommunale Gleichstellungsbeauftragte Kommunalexpertise ins Land und Landesexpertise in die Kommune hineintragen können.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte bilden eine Schnittstelle zwischen Kommune und Land. Sie können Erfahrungen und Bedarfe aus der kommunalen Praxis in landespolitische Gremien einbringen und tragen zugleich landesweite Impulse und Entwicklungen zurück in die Kommunen. So entsteht ein wechselseitiger Wissenstransfer, der Gleichstellungspolitik auf verschiedenen Ebenen stärkt. Seit vielen Jahren bin ich in verschiedenen Arbeitsgemeinschaften und Gremien auf Landesebene aktiv.

Beirat

Seit 2021 vertrete ich als eine von drei hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holsteins die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

im Beirat des Ministeriums für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung. Dieser setzt sich aus Vertreterinnen der kommunalen Gleichstellungsarbeit, der Landesministerien, der Landespolizei sowie der Hochschulen zusammen. Das Gremium tagt drei Mal jährlich in Präsenz im Gleichstellungsministerium in Kiel. Ziel ist es, den Austausch zwischen kommunaler und landesweiter Gleichstellungspolitik zu stärken und praxisnahe Perspektiven in politische Entscheidungsprozesse einzubringen.

Die Beiratsarbeit ermöglicht es, kommunal relevante Themen auf ministerieller Ebene frühzeitig zu adressieren und Rückmeldungen aus der Praxis direkt in die politische Facharbeit einfließen zu lassen, beispielsweise:

- Entwicklung eines Leitfadens zu Gender Mainstreaming des Landes
- Förderung geschlechtergerechter Haushaltsführung (Gender Budgeting)
- Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum

Auch Themen wie die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt oder die Umsetzung der Istanbul-Konvention werden im Beirat regelmäßig behandelt. Wünschenswert wäre aus meiner Sicht eine noch stärkere Rückkopplung der Bedarfe der Kommunen in der Steuerung von Gleichstellungsarbeit auf ministerieller Ebene.

Novellierung des Gleichstellungsgesetzes

Ein weiteres umfangreiches Themenfeld im Berichtszeitraum war der Novellierungsprozess des Landesgleichstellungsgesetzes, der bereits im vorherigen Berichtszeitraum angestoßen wurde und nun deutlich an Fahrt aufgenommen hat. Der Prozess nahm viel Raum im Gleichstellungsdiskurs ein und war geprägt von intensiven fachlichen Auseinandersetzungen.

Ziel der Novellierung ist es, die Gleichstellungsstrukturen und -instrumente zu stärken – insbesondere durch die klare Definition von Zuständigkeiten, die Ausweitung rechtlicher Handlungsspielräume (z. B. Klagerechte und mehr Mitbestimmungsrechte) und eine bessere Absicherung der Gleichstellungsbeauftragten. Als kommunale Vertreterin war ich aktiv daran beteiligt, in diesem Prozess fachliche Impulse aus kommunaler Perspektive beizusteuern. Hier führte sich die Erfahrung in der Beiratsarbeit fort – Die Vorstellungen künftiger Gleichstellungsarbeit aus Landessicht war nicht immer deckungsgleich mit den Bedarfen hauptamtlicher kommunaler Gleichstellungsbeauftragter.

Nun sind Novellierungsprozesse immer komplexe Aushandlungsprozesse, bei denen unterschiedliche Interessen und politische Positionen aufeinandertreffen, gerade auch im Hinblick auf mögliche Kompetenzverschiebungen oder Kompetenzerweiterungen. Besonders deutlich wurde dies in Blick auf Änderungen, die sich im Spannungsfeld zwischen kommunaler Selbstverwaltung, Hauptamt und ministerieller Steuerung befinden.

Derzeit befindet sich, nach einer intensiven Arbeitsphase, ein erster Entwurf für ein neues GstG in einem Abstimmungsprozess auf Landesebene, bevor dieser anschließend in die Ressortabstimmung, einschließlich der Einbindung der Kommunalen Landesverbände (KLV) sowie der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften weitergeleitet wird. Eine erste Kabinettsbefassung ist noch für dieses Jahr vorgesehen. Ich bleibe weiterhin im Prozess eingebunden.

FPA – Teilnahme an der 58. FPA vom 26.-28.03.2025 im Beobachtendengremium

Ein sehr gutes Beispiel für einen gewinnbringenden Austausch von kommunaler Expertise mit Vertreter*innen auf Landesebene ist zudem die Führungspotentialanalyse (FPA) nach § 10 a ALVO für Beschäftigte der obersten Landesbehörden, der zu-/nachgeordneten Landesbehörden und der Kommunalverwaltungen im Land Schleswig-Holstein. Vom 26. bis 28. März 2025 nahm ich als Beobachterin im Beobachtendengremium an der 58. FPA teil und konnte Eindrücke zu Bewertungsmaßstäben, Verfahrenslogik und methodischer Umsetzung gewinnen. Die FPA wird unter der Leitung des Zentralen Personalmanagements der Staatskanzlei durchgeführt und hat zum Ziel, auf Grundlage eines strukturierten Verfahrens eine belastbare Führungsprognose für Beamtinnen und Beamten, die für eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe oberhalb von A 13 in Betracht gezogen werden, abzugeben.

Beurteilt werden insbesondere die in der Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein beschriebenen Kernkompetenzen für Führungskräfte, die für Funktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 präzisiert und operationalisiert wurden.

Das Beobachtendengremium bestand aus erfahrenen Führungskräften, Vertreter*innen aus dem Personalbereich der Kommunen sowie einem Personalratsmitglied. Die Teilnahme war eine fachlich bereichernde Erfahrung, die meinen Blick für landesweit geltende Standards in der Führungskräfteentwicklung schärfte. Aus meiner Sicht erfüllen alle von uns in den vergangenen Jahren durchgeführten Auswahlverfahren, insbesondere auch die Verfahren zur Besetzung der Fachbereichsleitungen, die hohen Standards analog der FPA. An dieser Stelle ist daher ein Lob, insbesondere an das Personalmanagement und den Bewerbungsmanager sowie den Fachbereichsleiter I auszusprechen, die sämtliche Stellenbesetzungsverfahren professionell, rechtssicher und qualitativ hochwertig durchführen.

4. Sonstige Veranstaltungen

Die Vernetzung und Netzwerkarbeit im städtischen Kontext, wie § 10 II der Ahrensburg Hauptsatzung mich beauftragt, hat sich im Berichtszeitraum weiter verstärkt. Neben dem *Expertinnen Netzwerk Ahrensburg* (pro familia, donum vitae, die Beratungsstelle BEST für alle, die Evangelische Kirche, das Peter- Rantzau-Haus, der Freundeskreis für Flüchtlinge Ahrensburg, das Netzwerk Migration & Integration, die internationale Frauengruppe, das Frauenhaus Stormarn, das Familienzentrum der AWO, das Kinderhaus Blauer Elefant, die Elternlotsen und die VHS Ahrensburg) kooperiere ich insbesondere mit dem *Runden Tisch für Zivilcourage und Menschenrechte*, erstmalig auch mit den *Omas gegen Rechts* sowie intensiv mit dem Peter-Rantzau-Haus und dem Familienhaus der AWO.

Frauenpolitisches Frühstück in der VHS

Frauen übernehmen heute Verantwortung in vielen Bereichen – im Beruf, in der Familie, im Ehrenamt. Doch wenn es um kommunalpolitische Mandate geht, sind Frauen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Um das zu ändern, mehr Sichtbarkeit zu schaffen und den Austausch unter engagierten Frauen zu fördern, habe ich 2023 gemeinsam mit Niels Buck von der Volkshochschule Ahrensburg das Frauenpolitische Frühstück ins Leben gerufen.

Seit 2023 treffen sich drei Mal im Jahr jeweils am Sonntagvormittag von 9:30 bis 12:00 Uhr interessierte Frauen und aktive Kommunalpolitikerinnen aus Ahrensburg, dem Umland und dem Kreistag zum Austausch bei Frühstück, Kaffee und inspirierenden Impulsvorträgen. Eingeladen sind Frauen, die bereits politisch aktiv sind oder sich ein Engagement vorstellen können. Das Format ist offen, thematisch vielseitig – und lebt vom gemeinsamen Miteinander – überparteilich und überfraktionell. Die Teilnehmerinnenzahl ist seit dem Start kontinuierlich gestiegen, inzwischen nehmen regelmäßig 15 bis 20 Frauen teil und das Format ist als „Ankerpunkt“ für das Thema „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ fest etabliert. In 2025 fanden statt:

- **Sonntag, 30. März 2025:** „Die Kunst des Bittens – Wie Frauen durch professionelle Netzwerkarbeit ihr Potential ausschöpfen können“ mit Sabine Heß, Autorin und Coach ([☞ www.sabinehess.com](http://www.sabinehess.com))
- **Sonntag, 29. Juni 2025:** „Wie wir Powerfrauen in der Power bleiben – Methoden und Strategien für Mental Health im beruflichen und kommunalpolitischen Kontext“ mit Reinhild Fürstenberg, Gründerin und Geschäftsführerin des Fürstenberg Instituts ([☞ www.fuerstenberg-institut.de](http://www.fuerstenberg-institut.de))
- **Sonntag, 28. September 2025:** „Nie wieder sprachlos – mit Schlagfertigkeit und Humor kontern lernen“ mit Katja Geist, Trainerin für Kommunikation ([☞ www.katja-geist.de](http://www.katja-geist.de))

Ausblick: Kooperation mit KOPF Stormarn

Für 2026 ist eine Zusammenarbeit mit KOPF – dem kommunalpolitischen Frauennetzwerk Stormarn geplant. Seit 2009 engagiert sich KOPF überparteilich dafür, Frauen für die Kommunalpolitik zu begeistern, sie zu vernetzen und zu stärken (☞ www.kopf-stormarn.de).

30-Jahre BEST - Beratungsstelle Menschen für Veränderungen, Krise und Not (Jubiläumsfeier am 21. September 2024 im Kulturzentrum Marstall)

Im Jahr 2024 feierte die *BEST Beratungsstelle Menschen für Veränderungen, Krise und Not* ihr 30-jähriges Jubiläum – ein bedeutender Anlass, der zugleich für die öffentliche Präsentation der Neuausrichtung der Beratungsstelle genutzt wurde. Hier durfte ich ein Grußwort sprechen und konnte die tolle Arbeit einer ehrenamtlichen Beratungsstelle würdigen, die mit dem Wandel der Zeit geht und mutig eine Neuausrichtung wagte: Statt weiterhin ausschließlich Mädchen und Frauen zu beraten, stehen bei BEST künftig alle Menschen in Veränderung, Krise und Not im Mittelpunkt der Arbeit, unabhängig ihres Geschlechtes und ihrer geschlechtlichen Identität. Diese Neuausrichtung reagiert auf ein steigendes Beratungsaufkommen. Um den veränderten Anforderungen gerecht zu werden nahm BEST auch die Umgestaltung ihrer Räumlichkeiten vor und konnte hierfür erfolgreich Spenden einwerben. Durch meine aktive Mitgliedschaft im Rotary Club Ahrensburg konnte ich BEST erfolgreich als zu förderndes Projekt vorschlagen. Seit April 2025 finden nun in moderneren, freundlicheren Räumen Beratungen statt.



Ahrensburger Schlossgespräche am 10. Oktober 2024

Eine besondere Veranstaltung führte ich im Oktober in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung unter Leitung von Anja Gust und Dr. Britta Bradshaw, Rechtsanwältin, Notarin und Gesellschafterin der Kanzlei am Rathaus im Gartensaal des Schlosses Ahrensburg durch. Stellvertretend für die Bereiche *Wirtschaft, Recht und Gesellschaft* luden wir Felix Kroschke zur Buchvorstellung „Anstiften – Anstoßen – Aufbauen“ ein. In einem von mir moderierten Gespräch gab der Autor spannende Einblicke in seine Gedanken und Erfahrungen rund um unternehmerisches Engagement, Verantwortung und die Rolle von Unternehmen in und für die Gesellschaft. Seine Impulse regten nicht nur zum Nachdenken an, sondern öffneten auch den Raum für neue Perspektiven auf wirtschaftliches Handeln mit gesellschaftlichem Mehrwert. Im Anschluss kamen Unternehmer*innen sowie engagierte Persönlichkeiten aus Ahrensburg und Umgebung miteinander ins Gespräch. Sie diskutierten gemeinsam darüber, wie sich unternehmerisches Handeln stärker in den Dienst der Stadtgesellschaft stellen lässt und welche Verantwortung Unternehmen heute – nicht nur wirtschaftlich, sondern auch sozial tragen.

Politik in der Remise – Die distanzierte Mitte am 21. November 2024 im Kulturzentrum Marstall

Als Teil des Teams „Politik in der Remise“ moderierte ich am 21. November 2024 den Abend mit Prof. Eva Groß von der Hochschule der Akademie der Polizei. Diese stellte uns die aktuelle Mitte-Studie unter dem Titel *Die distanzierte Mitte* vor, die als Langzeitstudie rechtsextreme, menschenfeindliche und antidemokratische Einstellungen in Deutschland erforscht.

Neben der Definition der „Mitte“, die nicht nur in politischem Sinne betrachtet wird, sondern vielmehr als vermittelnde und stabilisierende Kraft der Demokratie gilt, widmete sie sich vor allem der Verbreitung und Entwicklung demokratiegefährdender Einstellungen und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in eben dieser Mitte der Gesellschaft.

Sie führte aus, dass aus soziologischer Sicht ein signifikanter Sprung von 2020/2021 auf 2022/2023 in Blick auf rechtsextreme Einstellungen in Deutschland erfolgt sei – in der letzten Studie weisen 8 % der Befragten, also jede 12. Person, ein manifest rechtsextremes Weltbild auf und sind für eine Demokratie nicht mehr zurückzugewinnen. Der Abend verdeutlichte einmal mehr, dass die großen gesellschaftlichen Zukunftsfragen sich im Wettbewerb demokratischer und autoritärer Systeme entscheiden werden mit all ihren Konsequenzen auch für Gleichstellung, Vielfalt, Toleranz.

Frauentag am 8. März 2025

Zum diesjährigen Frauentag rief ein breites Bündnis angeführt von den *Omas gegen Rechts* und dem *Runden Tisch für Zivilcourage und Menschenrechte* zu einer Kundgebung auf dem Rondeel ein. Nach einleitenden Worten zum (historischen) Frauentag durch mich, richtete auch Bürgermeister Eckart Boege wertschätzende Worte an alle Teilnehmer*innen. Magdalena Thams von *profamilia* ordnete die Debatten um § 218 StGB ein und Patricia Peule von den *Omas gegen Recht* setzte ein starkes Statement gegen rückwärtsgewandte Gleichstellungsphantasien. Ein Themenraum mit Bücherkoffer in der Stadtbücherei mit Wissenswertem rund um den Frauentag rundete die Veranstaltung ab.

Stadtspaziergang – Arbeitskreis Perspektive Beruf am 4. Juni 2025

Seit fast zwei Jahrzehnten bietet der Arbeitskreis Perspektive Beruf einmal jährlich ein Angebot für Frauen in Veränderung, mit dem Ziel, ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Der Arbeitskreis setzt sich aus Expertinnen und Vertreterinnen des Jobcenters, der Agentur für Arbeit, der VHS Ahrensburg, Frau und Beruf und den Gleichstellungsbeauftragten der Städte Ahrensburg und Bargteheide zusammen und bietet Frauen damit eine breite Expertise in



unterschiedlichen Lebensphasen. Dieses Jahr fand die Beratung zu Themen wie Arbeitsmarktzugang, Jobperspektiven, Qualifizierungsmöglichkeiten sowie die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen auf einer Frauen-Info-Tour als Stadtspaziergang statt, an dem über 20 Frauen teilnahmen. Darunter waren geflüchtete Frauen, die sich noch am Anfang ihres Weges befinden und derzeit Sprachkurse besuchen, ebenso wie Frauen mit beruflichen Qualifikationen und Berufserfahrung aus Deutschland oder anderen Herkunftsländern mit sehr unterschiedlichen Hintergründen (Juristin, Buchhalterin, Krankenpflegerin, Marketingexpertin, Lehrerin, ohne Ausbildung). Auch Frauen, die nach einer Elternzeit, einer gesundheitlichen Auszeit oder einem Jobwechsel neue berufliche Perspektiven suchen, waren vertreten.

Der Stadtspaziergang bot während des Spazierens, aber auch bei den Stationen im Jobcenter und der Agentur für Arbeit in Ahrensburg zahlreiche Gelegenheiten zum Austausch. Den Abschluss bildete eine vom Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit organisierte Jobrallye im Peter-Rantzau-Haus, bei der die Teilnehmerinnen mit Vertreter*innen regionaler Unternehmen ins direkte Gespräch kamen.

5. Ehrenamtliches Engagement

Seit 2019 bin ich Kuratoriumsmitglied der Buhck-Stiftung.

Seit März 2023 bin ich Mitglied im Rotary Club Ahrensburg und seit Juli 2025 im Vorstand für den Gemeindienst zuständig. Weiterhin arbeite ich der amtierenden Direktorin von Rotary International für die Zonen 15/16 im Themenfeld Diversität, Gleichstellung und Inklusion in beratender Form zu.

Schlusswort

An dieser Stelle möchte ich mich bei Ihnen allen für die Zusammenarbeit in den vergangenen Monaten bedanken und freue mich auf das kommende Jahr.

Ihre Jasna Makdissi