

Stadt Ahrensburg

Gleichstellungsbeauftragte



Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum Juli 2021 bis Juni 2022

Jasna Makdissi

Stadt Ahrensburg
Gleichstellungsbeauftragte
Zimmer 501A
Manfred-Samus-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,

seit 30 Jahren besteht die Gleichstellungsstelle der Stadt Ahrensburg. Als meine Vorgängerin Gabriele Fricke am 2. Januar 1992 ihren Dienst als Gleichstellungsbeauftragte antrat, war dies das Ergebnis einer Änderung der Gemeindeordnung, wonach Kommunen über 10.000 Einwohner*innen erstmals verpflichtet waren, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Zwei Jahre später trat das Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holsteins (GstG) in Kraft. Im selben Jahr wurde Artikel 3 des Grundgesetzes – Männer und Frauen sind gleichberechtigt – um folgenden Satz ergänzt:

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Damit nahm die Arbeit von Gaby Fricke rechtlich konkretisierte Form an.

Der 1994 eingefügte Zusatz statuiert ein positives Gleichstellungsgebot und leitet einen staatlichen Auftrag ab: Nicht wie irrtümlich oft angenommen haben die Gleichstellungsbeauftragten den Auftrag für Gleichstellung. Vielmehr hat der Gesetzgeber den Staat – und damit auch und gerade den öffentlichen Dienst – beauftragt, als Vorreiter der Gleichstellung Strukturen zu schaffen, die Frauen und Männer gleichermaßen an beruflichem Fortkommen unterstützen. Dazu zählen gemäß GstG Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen; Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren; die gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien.

Die Hauptsatzung der Stadt Ahrensburg erweitert diesen innerdienstlichen Auftrag um das Wirken auch in die Kommunalpolitik und Stadtgesellschaft hinein. Ob und wie mir im vergangenen Jahr gelungen ist, die Dienststelle und die Stadt bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages zu unterstützen, ist im vorliegenden Bericht nachzulesen.

Ahrensburg, den 15. Juni 2022



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 personellen und organisatorischen Angelegenheiten](#) dargestellt (siehe Berichte 2018 – 2019/2019 - 2021).

In den ersten zwei Berichtszeiträumen (vor Corona) waren Personalauswahlgespräche etwas dominierender. In diesem Jahr war ich stärker in innerdienstlich breit gefächerte Themenfelder eingebunden, wie zum Beispiel:

- Optimierung struktureller/organisatorischer Prozesse
- Arbeitgeber-Attraktivität (z.B. Fachkräfterichtlinie)
- Gesundheitsmanagement, BEM und Fortbildungsprogramm für Mitarbeitende
- Gefährdungsbeurteilungen
- Umgang mit Überlastanzeigen
- optimale Verfahren bei Ausschreibungsverzichten
- Telearbeit/Home Office
- Beratung von Kolleg*innen

Dabei pflege ich eine enge Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat, dem Rechnungsprüfungsamt sowie der Dienststelle (Fachbereichsübergreifend).

Prüfbericht des Landesrechnungshofes

Der Landesrechnungshof spricht in seinem Prüfbericht vom 17. April 2019 die Empfehlung aus, dass sich die Gremien mit den benötigten Aufgaben und Zeitanteilen der Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2019 befassen sollen. Darüber hinaus empfiehlt er eine Evaluation der Halbtagsituation nach 2 Jahren (LRH 42 Pr 1841/2017, Seite 99 ff). Dies ist in den vergangenen Jahren geschehen.

Mit dem Stellenplan 2022/2023 ist die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Ahrensburg wieder in Vollzeit im Stellenplan. Die Monita des Landesrechnungshofes hinsichtlich der Aufgaben und Zeitanteile sind damit beseitigt. Lediglich der dritte Prüfpunkt – Frauenförderplan – bleibt weiterhin offen.

§ 11 Frauenförderplan

Eines der wichtigsten Instrumente der Gleichstellung in Personalangelegenheiten ist der Frauenförderplan. Gemäß § 11 des GstG hat die Dienststelle alle vier Jahre einen solchen aufzustellen, der Personalentwicklungsmaßnahmen zur Umsetzung der Frauenförderung benennt. Sollte dieser nicht aktuell sein, gilt Absatz 8.

§ 11 Frauenförderplan

(8) Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. Dies gilt nicht für die Übergangszeit nach § 26 Abs. 1

Der erste – und bislang einzige Frauenförderplan der Stadt Ahrensburg aus dem Jahr 1994 – erhitzte laut alter Protokolle die Gemüter der damaligen Stadtverordneten und wurde mehrfach zurückgewiesen. Von Ungleichbehandlung und auf Jahrzehnte zementierter Benachteiligung der Männer war die Rede. Ebenso davon, dass Frauen nun die Domäne der Männer beanspruchen und jene Unbequemlichkeiten in Kauf nehmen müssen.

Der Landesrechnungshof nahm in seinem Kommunalbericht von 2021 zum Frauenförderplan folgendermaßen Stellung (Seite 69 f.):

„Frauenförderpläne sind ein Baustein der Personalentwicklung. Ähnlich wie beispielsweise bei Krankenstand und demografischen Daten ist die Personalstruktur hinsichtlich eines konkreten Aspekts zu analysieren. (...) Zuständig für das Erstellen des Frauenförderplans ist die Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Dienststelle zu beteiligen.

Inhaltlich ist in § 11 GStG im Wesentlichen vorgegeben, dass (...) festzulegen ist, wie zeitlich, personell, organisatorisch und qualifizierend die pflichtig zu erzielende Gleichstellung gefördert werden soll.“

Der LRH konstatiert: „Da keine der rechtlichen Vorgaben in diesen Städten [der im Bericht geprüften Städte, auch die Stadt Ahrensburg, Anm. Mak] umgesetzt wurde, sind die Frauenförderpläne als nicht mehr existent anzusehen.“ Das bedeutet: Derzeit verfügt die Stadt Ahrensburg über keinen gültigen Frauenförderplan und Absatz 8 ist anzuwenden.

In § 11 spiegelt sich *par excellence* der Grundgedanke des Gesetzgebers wider: Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung durch das Festschreiben von Zielen und Maßnahmen für die Dienststelle – die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt ihn dabei. Dazu bin ich gerne bereit.

Beratung der Stadtwerke und des Badlantic hinsichtlich § 1 GO - Berichtspflicht

Städtische Beteiligungsgesellschaften sind nicht nur betriebswirtschaftlichen Zielen verpflichtet, sondern müssen auch Stellung zum Grad der öffentlichen Aufgabenerfüllung nehmen (Beteiligungscontrolling). Bis 2016 war unklar, ob die Regelungen des Gleichstellungsgesetzes für den öffentlichen Dienst automatisch bei städtischen Gesellschaften anzuwenden sind.

2016 änderte das Land Schleswig-Holstein daher die Gemeindeordnung im Hinblick auf die Stärkung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und führte eine neue Regelung für städtische Gesellschaften der Gemeinden ein. Gemäß § 1 GO sind damit städtische Beteiligungsgesellschaften verpflichtet, über den Stand der Gleichstellung zu

berichten – erstmalig für den Zeitraum 2016 - 2019. Der Bericht hat zum Ziel, einen Überblick über den bereits erreichten Stand der Gleichstellung sowie Maßnahmen zur Förderung und deren Wirksamkeit zu erstellen. Er ist der Kommunalaufsicht alle vier Jahre vorzulegen.

In der Stadt Ahrensburg sind von dieser rechtlichen Verpflichtung die Stadtwerke sowie das Badlantic betroffen. Daher führte ich im Oktober 2021 im Rahmen eines digitalen Vortrages für die Führungsebene der Stadtwerke und des Badlantic in die Berichtspflicht, rechtliche Grundlagen, mögliche Maßnahmen und wirksame Instrumente ein. Beide Gesellschaften haben daraufhin zeitnah einen umfassenden und sehr gut gelungenen Bericht erstellt. Dieser ist der Kommunalaufsicht übermittelt und dem Hauptausschuss zur Kenntnis gegeben worden.

In diesem Zusammenhang ist die Frage gestattet, ob solche Berichte notwendig und zur Durchsetzung von Gleichstellung überhaupt nützlich sind. Abgesehen von der rechtlichen Verpflichtung gemäß § 1 GO besteht in Deutschland immer noch Potential gerade von Frauen in Führungspositionen, auch und gerade im öffentlichen Sektor, beispielsweise auf der Ebene der B-Besoldung oder in öffentlichen Unternehmen. Gerne verweise ich in diesem Zusammenhang zur weiterführenden Lektüre auf die FIT-Studie: Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen aus dem Jahr 2021 von Prof. Dr. Ulf Papenfuß, Zeppelin Universität Friedrichshafen (Quelle: [Papenfuss-et-al FIT-PublicManagement-Studie 2021.pdf \(flexible-arbeit.de\)](#))

Hausinterne Veranstaltungen

Im vergangenen Jahre konnte ich einige hausinterne Veranstaltungen für die Mitarbeiter*innen der Verwaltung anbieten.

„Leistungsfähig und gesund digital Arbeiten – Resilienz am Arbeitsplatz zu Hause und im Büro“
am 09. September 2021 in Präsenz im Peter-Rantzau-Haus

In Kooperation mit der Volkshochschule Ahrensburg organisierte ich ein Seminar zur Resilienz. Resilienz ist die Fähigkeit von Menschen, Herausforderungen in unterschiedlichen Kontexten zu meistern. Mithilfe einer Stresswaage wurden Belastungen und Ressourcen im Alltag benannt. Anhand des Modells der „Resilienzsonne“ wurden Faktoren für erlernbare Resilienz erarbeitet. Die Teilnehmer*innen erhielten Ansatzpunkte für gute Gewohnheiten und neue Lösungsstrategien und Anregungen, um gesund und leistungsfähig zu arbeiten: zu Hause und im Büro. Das Angebot stand allen Mitarbeiter*innen der Stadt Ahrensburg offen – teilgenommen haben jedoch ausschließlich weibliche Beschäftigte. Dies ist insofern erwähnenswert, da wir im Vorfeld einen Arbeitstitel und Inhalte wählten, die geschlechterspezifische Zuschreibungen vermeiden sollten, um auch männliche Beschäftigte für ein solches Angebot anzusprechen.

Vorträge zur Psychischen Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz regelt, dass zur Gefahrenverhütung die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu beurteilen sind (§ 5 Abs. 1 und 2 ArbSchG). Seit 2013 sind auch psychische Belastungen der Arbeit zu berücksichtigen. Der Gesetzgeber hat damit psychische Belastungen als mögliche oder genauer: als zu prüfende Gefährdungen im Arbeitsschutzgesetz verankert (ArbSchG §5 Abs. 6). Die Erstellung psychischer Gefährdungsbeurteilungen ist damit für Arbeitgeber*innen verpflichtend. Bei der Stadt Ahrensburg finden regelhaft Gefährdungsbeurteilungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit statt. Darin werden auch psychische Belastungssituationen berücksichtigt, bislang jedoch eher punktuell und nicht systematisch für die gesamte Dienststelle.

Zur vertiefenden Einführung organisierte ich zwei Vorträge durch verschiedene externe Anbieter. Diese standen unter dem Leitmotiv „Psychische Gefährdungsbeurteilungen - Potentiale Erkennen und Ressourcen stärken“.

Sie erläuterten u.a. die methodische Herangehensweise zur Durchführung von Psychischen Gefährdungsbeurteilungen in Kommunalverwaltungen. PGB werden in der Regel durch externe Anbieter anhand standardisierter Verfahren durchgeführt. Die Ergebnisse werden in einem sogenannten Ampel-System als Maßnahmen zusammengefasst und nach Dringlichkeit priorisiert. Für Kommunalverwaltungen bedeutet dies zum einen die Bereitstellung von Mitteln für die Datenerhebung, zum anderen bindet dies in nicht unerheblichem Maße Personalkapazitäten v.a. im Fachdienst Personal.

Als gesetzliche Verpflichtung ist die Durchführung allerdings nicht nur unerlässlich; sie bietet darüber hinaus die Möglichkeit, Belastungen am Arbeitsplatz abzustellen, Maßnahmen zu treffen, um die Mitarbeiter*innen der Stadt Ahrensburg gesund zu erhalten. Die Erkenntnisse der PGB sind oftmals Grundlage für präventive Maßnahmen, ein strukturiertes Gesundheitsmanagement oder Qualifizierungsangebote.

Erforderlichkeit einer neu einzurichtenden Stelle Gesundheitsmanager*in

Anknüpfend an diese Aufgaben und anhand der Erfahrungswerte im Rahmen meiner innerdienstlichen Beratungen halte ich eine **neu einzurichtende Stelle einer*s Gesundheitsmanager*in in Vollzeit** für die Größenordnung unserer Kommunalverwaltung für unerlässlich. Auf dieser Stelle wären aus meiner Sicht sowohl die Gefährdungsbeurteilungen, die eine regelhafte Daueraufgabe sind, verankert. Gleichzeitig wäre dort das gesamte Gesundheitsmanagement (aktive Pause, Gesundheitstag, Prävention) verortet sowie die Durchführung von Wiedereingliederungsmaßnahmen (BEM). Daher empfehle ich in den kommenden Stellenplanberatungen dieses Thema zu berücksichtigen und Mittel sowie Personalressourcen für diese Aufgabe bereitzustellen. Ein gutes Gesundheitsmanagement ist aus meiner Sicht zudem ein wichtiger Baustein im Sinne der Mitarbeiter*innen-Bindung und im Wettbewerb um Fachkräfte unverzichtbar.

Zwei digitale Seminare zum Thema „Rechtssicherer Umgang der Verwaltung mit Reichsbürgern“ (25. November 2021 und 22. Juni 2022)

Seit einigen Jahren rücken sogenannte Reichsbürger immer stärker in die Öffentlichkeit. Anhänger*innen dieser heterogenen Bewegung leugnen – vereinfacht dargestellt – die völkerrechtliche Existenz der Bundesrepublik Deutschland und behaupten, dass das Deutsche Reich in den Grenzen von 1937 weiterhin fortbestehe. In den kommunalen Verwaltungen beharren sie darauf, dass Führerscheine, Personalausweise, Reisepässe und andere Dokumente, die die Bundesrepublik Deutschland bzw. die in ihr zuständigen Behörden ausgegeben haben, nicht rechtsgültig seien. Auch wehren sie sich gegen behördliche Bescheide, Anordnungen und Aufforderungen und führen oftmals eine umfangreiche Korrespondenz mit den Behörden. Ganz vereinzelt tritt dieses Phänomen auch im Kreis Stormarn auf. Aus diesem Anlass organisierte ich, gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Stormarn und der Stadt Bargteheide, zwei aufeinander aufbauende Workshops zum rechtssicheren Umgang mit Reichsbürgern.

Eine ausgewiesene Expertin der Kommunal-Akademie Rheinland-Pfalz e.V. führte in das Thema Reichsbürger und ihre Instrumente ein, erläuterte ausgewählte ideologische Grundlagen der Reichsbürgerbewegung und verdeutlichte wiederkehrender Argumente. Sie ging auch auf die Malta-Masche ein und erläuterte die aktuelle Verwaltungsrechtsprechung.

Am Ende des Workshops berichtete der von mir eingeladenen, für Reichsbürger zuständige Referatsleiter des schleswig-holsteinischen Verfassungsschutzes zu aktuellen Entwicklungen, Zahlen und Fakten in SH. Im Verfassungsschutz-Bericht SH 2021 sind 380 Reichsbürger beziffert, für Ende 2022 wird ein deutlicher Zuwachs erwartet. Er verdeutlichte zudem die Zusammenarbeit mit kommunalen Behörden zum Beispiel hinsichtlich der Erteilung/dem Entzug einer Waffenerlaubnis, von Meldekette und gab Empfehlungen für Verwaltungsmitarbeiter*innen im Umgang mit Reichsbürgern. Insgesamt nahmen mehr als 40 Mitarbeiter*innen der drei Verwaltungen teil und gerade der interkommunale Austausch bereicherte das Seminar. Im zweiten Teil am 22. Juni 2022 werden Fallbeispiele aus der Praxis besprochen.

Wie aktuell das Thema ist, zeigt auch der diesjährige bundesweite Verfassungsbericht 2021. Die Zahl der "Reichsbürger" ist laut Bericht von rund 20.000 auf nunmehr 21.000 Anhänger angestiegen.

Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Raum

Ein kleinerer Teil meiner Tätigkeit ist die Gleichstellungsarbeit in der Stadtgesellschaft, die nach Außen allerdings sichtbarer und öffentlichkeitswirksamer stattfindet.

1. Netzwerk Migration & Integration/Aktionsbündnis Teilhabe

Wie im letzten Tätigkeitsbericht ausführlich dargestellt, bestand auch in diesem Zeitraum ein Teil der Netzwerkarbeit darin, die Steuerungs- und Koordinierungsfunktion der bisher ehrenamtlich geleisteten Integrationsarbeit in hauptamtliche Strukturen zu überführen. Dazu war ich in die Vorbereitung zu den Gesprächen in den Fraktionen und den Ausschüssen mit den Netzwerkmitgliedern beratend im Gespräch. Auch innerhalb der Verwaltung und im Aktionsbündnis vertrat ich die Position, das Ehrenamt zu entlasten. Gemeinsam ist es allen Akteur*innen gelungen im Stellenplan 2022/2023 eine halbe Stelle Integrationsbeauftragte*r einzuwerben.



Mit der Einrichtung der Stelle verbunden ist nun die Frage der zukünftigen Funktion und des Aufgabengebietes des Netzwerks Migration & Integration, um Doppelstrukturen zu vermeiden. Dazu fand am 22. April 2021 ein Workshop statt. Die Netzwerk-Mitglieder formulierten Aufgaben für die Zukunft des Netzwerkes sowie der/des Integrationsbeauftragten, Erwartungen an die Stelle und die Übergabe und Einführung/Einarbeitung.

Da ich als Gleichstellungsbeauftragte große inhaltliche Berührung zum Themenfeld Integration und Migration aufweisen, werde ich auch zukünftig die Entwicklung von der Stellenbesetzung, zur Einarbeitung der/des Integrationsbeauftragten sowie der inhaltlichen Ausrichtung mit Freude begleiten.

2. Weitere Netzwerkarbeit: ENA

Das ExpertinnenNetzwerk ENA, in dem mehr als zehn Institutionen/Einrichtungen zusammengeschlossen sind, die für Frauen und mit Frauen arbeiten, lebt vom persönlichen Austausch und der Begegnung. In 2021 wurde deutlich, dass ein ausschließlich digitaler Kontakt für ein derartiges Netzwerk eine große Herausforderung ist. Zudem haben mehr als die Hälfte der Gründungsmitglieder das Netzwerk aufgrund von Ruhestand, Krankheit oder beruflicher Veränderung verlassen und die gewachsene, gemeinsam erlebte Geschichte dieses Netzwerk verblasst zunehmend.

Die stets im November gemeinsam durchgeführte Brötchentüten-Aktion, „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ konnte Corona-bedingt nicht stattfinden. Alternativ fanden zwei Pressegespräche statt, in denen das Frauenhaus über aktuelle Zahlen berichtete und erneut auf die dringende Erhöhung der Anzahl an Plätzen verwies. Die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Stormarn wiesen ebenfalls, gemeinsam mit dem Kooperations- und

Interventionsnetzwerks gegen häusliche Gewalt (KiK), auf die Aktionswoche hin. Im Abendblatt und im Markt ist ausführlich berichtet worden.

3. Themen-Veranstaltungen

Der Berichtszeitraum war gerade zu Anfang noch Corona-geprägt, weshalb zwei in Präsenz geplante Veranstaltungen leider digital stattfinden mussten. Umso erfreulicher ist, dass zwei gut besuchte Abende in der Stadtbücherei in Präsenz durchgeführt werden konnten.

HateSpeech – Nein Danke! Digitale Veranstaltung am 19. August 2021



Immer wieder erleben Amts- und Mandatsträger* innen, dass sie aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Herkunft im Netz angefeindet werden. Das Phänomen der „Hate Speech“ betrifft vor allem Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren oder aber beruflich in der Öffentlichkeit stehen.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Ahrensburg, der Stadt Bargteheide und des Kreises Stormarn luden in Kooperation mit dem Regionalen Beratungsteam gegen Rechtsextremismus Lübeck, AWO LV SH, dem Kreisjugendring Stormarn e.V. und dem Kultur- und Bildungszentrum Stadt Bad Oldesloe zu einer Informationsveranstaltung mit Politiker*innen aus dem Kreis Stormarn ein.

Zunächst führte das Regionale Beratungsteam gegen Rechtsextremismus Lübeck des AWO Landesverbandes SH mit einem Impulsvortrag zu Formen und Auswirkungen von Hate Speech ein. Anschließend berichteten die Referent*innen von ihren Erfahrungen und persönlicher Betroffenheit aus der Perspektive einer Bundestagsabgeordneten, einer Bürgermeisterin und einer kommunal aktiven Politiker*in.

Martin Meister, Leiter des Programms „Stark im Amt“ der Körber-Stiftung, stellte zudem das Portal für Kommunalpolitik gegen Hass und Gewalt vor. Stark im Amt ist eine Initiative der Körber-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Städtetag, dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städte- und Gemeindebund. Dieses Netzwerk auf Landes- und Bundesebene vernetzt Akteur*innen, die sich gegen Gewalt gegen Mandatsträger*innen einsetzen, unterstützt präventiv und hilft in Bedrohungslagen.

Weitere Informationen: Gemeinsam gegen Hass und Gewalt (stark-im-amt.de)

„Frauen im Salafismus mit einer Einführung in den Islam, Islamismus, Salafismus“ auf Einladung des Rotary Clubs Ahrensburg am 30. September 2021 (Hybrid)

Aufgrund meiner vorherigen (Lehr-) Tätigkeit im arabischen Raum und im Rahmen der zivilen Schulung der Streitkräfte der deutschen Bundeswehr ergab sich die Möglichkeit, im September in Präsenz im Rotary Club Ahrensburg zu „Frauen im Salafismus zu referieren“ (Die Veranstaltung wurde hybrid durchgeführt).

Zunächst führte ich in den Islam als Weltreligion ein und grenzte diesen zum Islamismus und Salafismus ab. Es folgten Ausführungen zu des durch Salafisten in Syrien errichteten Kalifats. In Form eines Vergleichs totalitärer Ideologien anhand der Beispiele des Nationalsozialismus und des salafistischen Kalifats beleuchtete ich Aspekte wie Reichsmythos, Personenkult, Exklusivität und Ungleichwertigkeit, Legenden, binäre Geschlechtervorstellungen und Rollenzuschreibungen.

Gerade der Aspekt der binären Geschlechtervorstellung im Salafismus/Islamischen Staat sorgte für eine rege Diskussion. Dabei stimmte die Tradierung der klassischen Rollenverteilung durch historisch gewachsene Bilder und die der Frau zugewiesenen Funktionen nachdenklich: Der Frau wird einerseits die biologische Funktion des Gebärens zugewiesen. Andererseits tradieren sich durch die Erziehung salafistische Werte: Sie erhält die „Umma“ (islamische Gemeinschaft, analog der „Heimat und Volk“-Ideologie). Der Frau wird die traditionsbewahrende und zentrale Rolle innerhalb der Gemeinschaft zugeschrieben, die Kinder ursprünglich, islamisch, sorgend und bewahrend zu erziehen. Abschließend berichtete ich anhand der „Schwesternnetzwerke“ und der „Rückkehrerinnen aus dem Kalifat“ zu den gesellschaftlichen und verfassungsschutzrechtlichen Herausforderungen für Deutschland auch anhand aktueller Zahlen aus dem Verfassungsbericht 2020.

Die anschließende Diskussion über Rollenbilder, Wertvorstellungen westeuropäischer Gesellschaften auch in Hinblick auf Migrationsbewegungen und die Attraktivität von Demokratien, pluralistischen und offenen Gesellschaften im Gegensatz zu totalitären Staaten gaben dem Abend fast ein philosophisches Ende.

„Vielfalt auf der Überholspur – wie Digitalisierung die Integration, Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit verändert“. Digitale Podiumsdiskussion am 1. Oktober 2021

Gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Stormarn und der Stadt Bargteheide sowie der Koordinierungsstelle für Integration und Teilhabe des Kreises führten wir, moderiert durch Hanna Völkle von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V, eine digitale Podiumsdiskussion „Vielfalt auf der Überholspur“ durch.

Zunächst führte Professorin Miriam Beblo, Mitglied der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht, in den Abend ein und stellte den Bericht vor. Dieser enthält konkrete Handlungsempfehlungen und Maßnahmen hinsichtlich Digitalisierung und Geschlechtergerechtigkeit.

Birte Kruse-Gobrecht, Sprecherin des Netzwerks Hauptamtlicher (Ober-) Bürgermeisterinnen in Schleswig-Holstein, berichtete anschließend aus der Perspektive einer Dienststellenleitung über Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung für weibliche Mitarbeiterinnen in Kommunalverwaltungen.

Samiah El Samadoni, Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein, lenkte den Blick auf Bürger*innen, die aufgrund inklusiver Bedarfe wenig Möglichkeiten haben, an Digitalisierung teilzunehmen.



Gerade der multiperspektivische Blick der Referentinnen von der Kommunal- über die Landes- auf die Bundesebene zeigte, wie stark Digitalisierung uns betrifft und beeinflusst. Fazit war, dass Digitalisierung nicht nur Chancen mitbringt, sondern bestimmte gesellschaftliche und marginalisierte Gruppen ausschließt. Gerade der öffentlichen Dienst und die Politik dürfen diese nicht vergessen.

Jüdischer Frauenabend, 18. November 2021

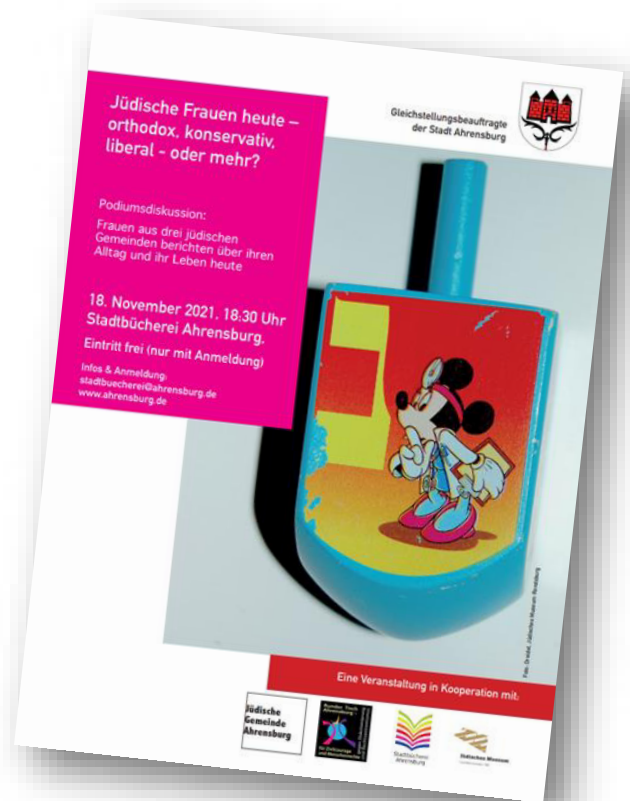
Ein Höhepunkt des Berichtszeitraums war der Abend „Jüdischen Frauen heute – orthodox, konservativ, liberal – oder mehr?“ Das Jubiläum „1700 jüdisches Leben in Deutschland“ nahm ich zum Anlass, die reiche und bunte Vielfalt jüdischen Lebens – und vor allem der Rolle der Frauen – zu beleuchten.

Dazu lud ich gemeinsam mit dem Runden Tisch Ahrensburg für Zivilcourage und Menschenrechte, der jüdischen Gemeinde Ahrensburgs, dem Jüdischen Museum in Rendsburg und der Stadtbücherei Vertreterinnen jüdischer Gemeinden, die den Glauben orthodox, konservativ und liberal praktizieren, zu einer Podiumsdiskussion ein.

„Viele Fäden führen zu Frauen, die im Judentum wiederum die Fäden in der Hand haben“, so begann ich eine kurze inhaltliche Einführung zur Idee des Abends.

Mirjam Gläser vom jüdischen Museum übernahm die Moderation. Sehr persönlich berichteten die Referentinnen über ihre Lebensgeschichten als jüdischen Frauen z.B. im Nachkriegsdeutschland oder als Kind in der ehemaligen Sowjetunion. Gemeinschaft, Ehe, Familie, Identität und Antisemitismus waren dabei nur einige der Themen. Am Ende des sehr gut besuchten Abends in der Stadtbücherei wurde deutlich, dass jüdisches Leben bis heute in Deutschland nicht selbstverständlich ist.

Kulinarisch abgerundet wurde der Abend durch ein koscheres Buffet einer Hamburger Synagoge. Musikalisch begleitete uns die Klezmer Band *Taly Almagor*.



30 Jahre Gleichstellung, 11. Mai 2022

Anlässlich des 30-jährigen Bestehens der Gleichstellungsstelle der Stadt Ahrensburg veranstaltete ich gemeinsam mit dem Integrativen Familienzentrum der AWO, dem Freundeskreis für Flüchtlinge Ahrensburg und der Stadtbücherei einen multikulturellen Abend. Geplant zum Frauentag im März (und verschoben aufgrund von Corona) stand der Abend im Zeichen von Frauen und Müttern mit Migrationsgeschichte. In vielen Ländern der Welt werden Frauentag und Muttertag in besonderem Maße gefeiert. Aus der Perspektive von Frauen mit Migrationsgeschichte lasen die Berliner Autorinnen Melisa Manrique und Manik Chander aus ihrem Buch „Mama Superstar“. In diesem Buch „feiern Töchter ihre Mütter: Frauen, die von überall auf der Welt nach Deutschland gekommen sind, um hier eine neue Heimat zu finden – die erst mal von ihnen erschaffen werden muss.“ Elf Portraits berichten über Mut, Liebe und kulturelle Vielfalt.



Um Ahrensburger Frauen und Müttern mit Migrationsgeschichte ein Gesicht zu geben und zu zeigen, dass es auch hier Mut, Liebe und Vielfalt gibt, initiierte ich ein Begleitprojekt mit dem Familienzentrum und dem Freundeskreis: Fotograf Anton Wagner portraitierte Frauen und Mädchen mit Migrationsgeschichte. Die Portraits werden im Mai/Juni durch Thomas Patzner in der Stadtbücherei und im Familienzentrum ausgestellt.

Die arabische Frauengruppe der AWO versorgte die Gäste mit arabischen Spezialitäten. Das Gospel-Pop-Trio *SySanLi* begleitete den Abend musikalisch.

Pressearbeit zu 30 Jahre Gleichstellung

Dem Gleichstellungsgesetz wie es 1994 in Kraft trat, liegt ein binäres Geschlechterverständnis – also die Aufteilung der Geschlechter in die Kategorien Frau und Mann – zu Grunde. Damit ist auch der Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten im binären Verhältnis zu verstehen – bis heute. Zwar haben sich die gesellschaftlichen Verhältnisse in den vergangenen drei Jahrzehnten verändert und der Gesetzgeber hat seit Dezember 2018 dem dritten Geschlecht personenstandsrechtlich in §§ 22 III 45b PstG Rechnung getragen. Kern der Gleichstellungsarbeit bleibt jedoch die Frauenförderung – genauso wie vor 30 Jahren, bei Einrichtung der Stelle.

Jubiläen sind immer eine gute Gelegenheit, Bilanz zu ziehen und zu fragen:

- Wie fing alles an?
- Was ist erreicht worden?
- Was ist noch zu tun?

In einem Pressegespräch beleuchteten meine Vorgängerin Gaby Fricke und ich dialogisch drei Jahrzehnte Gleichstellung, erinnerten an die Anfänge, Themenfelder und Perspektiven und beantworteten diese Fragen. Mit freundlicher Genehmigung von Dirk Vollmer (Markt) und Susanne Link (Storمانer Tageblatt) füge ich beide Artikel in der Anlage bei.

Gleichstellungsarbeit im Kreis und 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 2021/2022 ausschließlich digital.

2. Engagement auf Landesebene

Die Landesarbeitsgemeinschaft LAG vertritt die Interessen der 85 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.

Von Januar 2021 bis Januar 2022 übernahm ich die Funktion einer der sieben Sprecherinnen. Aufgrund meines Engagements im Beirat des Gleichstellungsministeriums, dem landesweiten Arbeitskreis Hauptsatzung der LAG (der sich um rechtliche Auslegungsfragen zum GStG bemüht und die Frage der Novellierung des GStG vorantreibt) sowie dem Verfassen von Stellungnahmen im Namen der LAG (siehe Anlage) übergab ich das Amt nach einem Jahr einer Kollegin, da die zeitlichen Kapazitäten für das Tagesgeschäft einer Sprecherin nicht ausreichten.

3. Mitglied im Kuratorium der Buhck-Stiftung

Seit 2019 bin ich im Ehrenamt Kuratoriumsmitglied der Buhck-Stiftung.

Schlusswort

An dieser Stelle möchte ich mich bei Allen für die Zusammenarbeit in den vergangenen Monaten bedanken und freue mich auf den Rest des Jubiläumsjahrs 2022 und 2023 mit Ihnen.

Ihre Jasna Makdissi

Gleichstellungsbeauftragte: 30 Jahre Power in Ahrensburg

Bisherige Stelleninhaberinnen Gabriele Fricke und Jasna Makdissi bilanzieren

Start war 1992. Am 2. Januar nahm Gabriele Fricke als erste Gleichstellungsbeauftragte für Ahrensburg ihre Tätigkeit auf. 25 Jahre wirkte sie vielfach nach außen, leistete Aufbauarbeit, schuf Netzwerke. Ihre Nachfolgerin Jasna Makdissi arbeitet mehr nach innen, wie sie jetzt berichtete.

AHRENSBURG. Als Marion Gurlit vor 30 Jahren als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Glinde begann, bekam sie dort zu hören, was am meisten auf Widerstand stöße, seien Gesamtschulen und Gleichstellungsbeauftragte... Diese Anekdote erzählte jetzt Gabriele Fricke, die von 1992 bis 2017 als erste Gleichstellungsbeauftragte in Ahrensburg arbeitete. Fricke, die aus der Frauenbewegung kommt, packte ein Aufgabenfeld an, das in der Schlossstadt noch ein „weißer Fleck“ war. Ein großes Problem war z. B., dass Frauen nur schwer eine Wohnung fanden. Beim Thema Gewalt gegen Frauen fehlte es an einer Einrichtung, an die sich die Betroffenen wenden konnten. Fricke brachte den Frauenförderplan auf den Weg und en-



Jasna Makdissi (links) und ihre Vorgängerin Gabriele Fricke zogen nach 30 Jahren Gleichstellungsbeauftragte in der Stadt Ahrensburg eine Bilanz und blickten voraus.

Foto: D. Vollmer

gagierte sich bei der Schaffung des Frauenhauses des Kreises Stormarn, das seit 1996 existiert. Sie schuf Netzwerke, darunter das Expertinnennetzwerk, und kümmerte sich auch um die Gleichstellung im Kulturbereich.

Ohne existierendes Frauenhaus war sie zuvor auch schon mal damit beschäftigt, betroffene Frauen selbst abzuholen, und in eine Notwohnung nach Bad Oldesloe zu bringen. „Dinge funktionieren immer nur dann, wenn es eine gesetzliche Regelung gibt“, auch das

ist eine Lehre aus 30 Jahren Gleichstellungsarbeit, formuliert von Fricke's Nachfolgerin Jasna Makdissi.

Ein Satz, der bei Fricke bis heute nachwirkt, ist eine derartige Aussage: „Wenn Frauen sich selbst verwirklichen wollen, sollen sie selbst sehen, wie sie es hinbekommen“. Eine ihrer Antworten war die 1998 gegründete Beratungsstelle „Frau + Beruf“.

Nachdem es 2017 einen Stellenwechsel von Fricke (ging in Rente) zu Makdissi gab, schrumpfte die Stelle zu-

nächst von Vollzeit auf 19,5 Stunden/Woche zugunsten von Inklusion. Inzwischen ist sie wieder eine ganze. Anders als Fricke sieht Jasna Makdissi ihren Auftrag, mehr nach innen zu wirken. Sie unterstützt vor allem die Dienststellen. Darüber hinaus sind für sie in den zurückliegenden fünf Jahren neue Aufgaben erwachsen. Makdissi nennt den Bereich Diversität und Vielfalt (das dritte Geschlecht), aber auch den der Digitalisierung und Flexibilisierung mit neuen Arbeits(zeit)modellen und deren Auswirkung auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein Lob spricht sie an ihre Vorgängerin aus, wenn sie sagt: „Ahrensburg hat starke Netzwerke und gute Beratungsstellen“, und sie erkennt auch kein Ausspielen der Geschlechter gegeneinander. Als nächstes will Jasna Makdissi mehr Frauen dazu bewegen, in die Kommunalpolitik zu gehen. Von den 40 Stadtverordneten sind derzeit nur elf Frauen, „da ist noch Luft nach oben“. Vor dem Hintergrund der 2023 anstehenden Kommunalwahl will sie im Herbst eine „persönliche Ansprache von Frauen“ starten. dv

Drei Jahrzehnte Gleichstellung

Ahrensburg: Laut Gleichstellungsbeauftragter Jasna Makdissi hat sich in den letzten Jahren viel verändert

Susanne Link

Wenn Frauen sich selbst verwirklichen wollen, dann sollen sie auch schauen, wie sie das hinkriegen. Ein Satz, der heute aus der Zeit gefallen wirkt. Vor 30 Jahren war das allerdings noch anders, wie die ehemalige Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Ahrensburg berichtet.

Frauenförderplan, Frauenhaus und Wohnungsnot

Gabriele Fricke trat 1992 ihren Dienst an. „Damals war Ahrensburg, was die Gleichstellung von Frauen anging, ein weißer Fleck“, sagt sie. Seither hat sich viel getan in der Schlossstadt. Fricke gründete den Verein Frauennotruf Ahrensburg, brachte den Frauenförderplan auf den Weg und engagierte sich beim Aufbau eines Frauenhauses in Ahrensburg.

„Es gab beim Thema Gewalt gegen Frauen keine Einrichtung in Ahrensburg, an die sich Frauen wenden



Jasna Makdissi (li.) ist seit fünf Jahren Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Ahrensburg. Ihre Vorgängerin Gabriele Fricke leistete Pionierarbeit in der Schlossstadt.

Foto: Susanne Link

konnten“, sagt Fricke, die 25 Jahre als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt arbeitete. Jasna Makdissi trat 2017 in ihre Fußstapfen.

Bei vielen Themen wie beispielsweise Gewalt in der Familie, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz steht die Gleichstellungsbeauftragte

sowohl Mitarbeitern des Rathauses als auch Bürgern mit Rat und Tat zur Seite. Sie berät, informiert und organisiert Veranstaltungen. Und obwohl sich in den vergangenen Jahren viel getan hat, ist eine grundsätzliche Debatte rund um Gleichstellung geblieben, wie Makdissi mit einem Blick in das Protokoll zum

Frauenförderplan für die Stadt Ahrensburg im Jahr 1994 feststellt: die Diskussion darüber, wie der Frauenanteil in höher qualifizierten Positionen verbessert werden kann.

Der Frauenförderungsplan legte unter anderem Maßnahmen und fördernde Vorgehensweisen in Bezug auf Personalauswahl, -ent-

wicklung und Aus- und Fortbildung im Rathaus fest.

Ein Stadtrat sah darin eine Bevorzugung von Frauen. Das, was man eigentlich nicht wollte, nämlich eine Ungleichbehandlung, werde hier ausdrücklich gefordert. Die damalige Debatte erinnert an die heutige, immer noch hitzig geführte Frauenquoten-Diskussion. Obwohl alte Rollenmuster noch bestehen würden, laufe in Ahrensburg vieles sehr gut, sagt Makdissi. Potential sieht die Gleichstellungsbeauftragte allerdings noch in der Kommunalpolitik. Von den 40 Ahrensburger Stadtverordneten sind lediglich elf weiblich.

Wie man mehr Frauen für dieses Ehrenamt gewinnen kann? „Dafür müsste sich in der Politik einiges ändern“, sagt die ehemalige Gleichstellungsbeauftragte Fricke. Ihre Nachfolgerin berichtet allerdings auch davon, dass es Frauen gibt, die durchaus interessiert seien, aber motiviert werden müssten. Im Herbst plant die Gleichstellungsbeauftragte Frauen aktiv für ein politisches Ehrenamt zu motivieren.

LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
Walkerdamm 1 | 24103 Kiel

www.gleichstellung-sh.de

An das
Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus
des Landes Schleswig-Holstein
Abteilung Verkehr und Straßenbau

Sprecherinnengremium:

- ☐ **Gudrun Dietrich**
Gemeinde Stockelsdorf
Ahrensböcker Str. 7
23617 Stockelsdorf
Tel.: 0451/4901-117
g.dietrich@stockelsdorf.de
- ☐ **Marion Gurliit**
Stadt Bad Oldesloe
Markt 5
23843 Bad Oldesloe
Tel.: 0 45 31/5 04-540
gleichstellungsbeauftragte@badol-
desloe.de
- ☐ **Dagmar Höppner-Reher**
Kreis Segeberg
Hamburger Str. 30
23795 Bad Segeberg
Tel.: 0 45 51/9 51- 93 52
dagmar.hoeppner-reher@segeberg.de
- ☒ **Jasna Makdissi**
Stadt Ahrensburg
Manfred-Samus-Str. 5
22926 Ahrensburg
Tel.: 0 41 02/ 77-1 93
Jasna.Makdissi@ahrensburg.de
- ☐ **Brigitte Oeltzen**
Amt Nortorfer Land
Niedernstraße 6
24589 Nortorf
Tel.: 04392/401140
oeltzen@amt-nortorfer-land.de
- ☐ **Kirsten Schöttler-Martin**
Amt Nordsee-Treene
Schulweg 19
25866 Mildstedt
Tel.: 0 48 41/9 92-2 33
k.schoettler-martin@amt-nordsee-
treene.de
- ☐ **Uta Weißing**
Gemeinde Harrislee
Süderstr. 101
24955 Harrislee
Tel.: 04 61/7 06-1 18
gleichstellung@gemeinde-harrislee.de

Stellungnahme zum Entwurf des Landesweiten Nahverkehrsplans 2022 bis 2027 Schleswig-Holstein. Der echte Norden.

Kiel, den 27. August 2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Schleswig-Holstein möchte zum Entwurf des LNVP die Möglichkeit ergreifen, Stellung zu nehmen.

Mobilität und Gleichstellung sind untrennbar miteinander verknüpft.

Mobilität ist stets eingebunden in gesellschaftliche Strukturen und bestehende Geschlechterverhältnisse. Der Zugang zu Angeboten des öffentlichen Nahverkehrs ist eine Grundvoraussetzung für die Teilhabe am öffentlichen, sozialen und wirtschaftlichen Leben aller Menschen unabhängig ihres Geschlechtes, ihrer Herkunft, ihrer wirtschaftlichen Situation, ihres Wohnortes und ihrer Mobilitätsvoraussetzungen/-einschränkungen.

Geschäftsstelle der LAGs kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Schleswig-Holstein
Geschäftsführerin: Birgit Pfennig, Walkerdamm 1, 24103 Kiel; 0431-30034721
geschaeftsstelle@gleichstellung-sh.de www.gleichstellung-sh.de

Bankverbindung des Vereines: Förde Sparkasse IBAN: DE42 2105 0170 1002 4243 70 BIC: NOLADE21KIE

Während Mobilität aus verkehrsplanerischer Sicht innerhalb der durch Verwaltung und Politik bereitgestellten baulich-räumlichen Strukturen stattfindet, betrachtet die **soziale Dimension von Mobilität** – so wie sie auch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holsteins im Blick haben – Teilhabemöglichkeiten und niedrighschwellige Zugangschancen für Alle: Mobilität ist in diesem Sinne das Grundbedürfnis nach Selbstbestimmung sowie Garantin für Lebensqualität und Inklusion.¹

Davon ausgehend ist eine differenzierte Betrachtung von Mobilität hinsichtlich der Nutzer:innen, der Bedürfnisse und des vorhandenen Mobilitätsangebots unabdingbar – auch und vor allem für den LNVP.

Erst die differenzierte Betrachtung von Mobilitätsangeboten anhand der sogenannten Gendergruppen (Kinder/Jugendliche, Personen mit Familien-/Erziehungsarbeit, ältere Menschen, Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, Menschen in schwierigen sozialen/wirtschaftlichen Verhältnissen) ermöglicht eine differenzierte Verkehrs- und Mobilitätsplanung.

Vor diesem Hintergrund stellen wir der Stellungnahme zum LNVP 2022-2027 das vom Kreis Stormarn in den Jahren 2019-2020 erstellte Gutachten „**Mobilitätsbedürfnisse im ÖPNV im Kreis Stormarn unter Einbeziehung von Genderaspekten**“, das im Anhang beigefügt ist, voran.

Dieses Gutachten betritt in Schleswig-Holstein Neuland:

Einerseits richtet es den Blick auf die Nutzer:innen des ÖPNV, die andere Mobilitätsbedürfnisse haben, als die tradierten Wegeketten der Schüler:innenverkehre und des am männlichen Berufspendler orientierten Berufsverkehrs. Andererseits hat es zum Ziel, die Bedarfe der Personen zu erfassen, die den ÖPNV (bisher) nicht nutzen oder bei passgenaueren Angeboten vermehrt nutzen würden. Insbesondere in den ländlichen Regionen Schleswig-Holsteins sowie mit Blick auf Nutzer:innen mit komplexen Wegeketten erscheint es aus unserer Sicht dringend geboten, eine solche Studie landesweit aufzulegen.

Mit Bezug auf die Ergebnisse der o.g. Studie, die in angepasster Form auch für die anderen Kreise und kreisweiten Städte im Land wichtige Orientierungspunkte setzen, nehmen wir in dieser Stellungnahme insbesondere die Themen Barrierefreiheit, Taktung und Tarifgestaltung auf.

Barrierefreiheit

Wir begrüßen den Ausbau der Bahnhöfe ausdrücklich dahingehend, dass sie sowohl von Menschen mit unterschiedlichen Handicaps, als auch von Personen mit Sorgeaufgaben und entsprechenden Hilfsmitteln (Gehhilfen, Kinderwägen, Rollstühlen) gut nutzbar sind. Der Ausbau von Bahnhöfen zu Infrastrukturangeboten ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Barrierefreiheit ist jedoch weiter zu fassen. So sind aus Gleichstellungssicht Sicherheitsaspekte wie gute Beleuchtung, Einsichtigkeit in alle Wege und Notrufsysteme, die funktionieren zur Reduzierung von Angsträumen zwingend geboten. Darüber hinaus zählt auch die Verwendung „leichter Sprache“ auf Bahnhofstafeln, Beschilderungen, Haltestellen, Anzeigen etc. zur Barrierefreiheit.

¹ Krause, Juliane: Gesellschaftliche Teilhabe und Mobilität – Genderbelange im Verkehrswesen, in: Straßenverkehrstechnik 5.2016, S. 286ff

Taktung:

Da wir nach wie vor in einer Gesellschaft leben, die Sorgearbeit zum Großteil bei Frauen verortet, sind deren Wegeketten häufig länger und von mehr Unterbrechungen geprägt. Personen, die Sorgeverpflichtungen mit Berufstätigkeit verbinden und/oder in systemrelevanten Berufen häufig im Schichtdienst arbeiten, benötigen andere Taktungen, Knotenpunkte oder On-Demand-Verkehre, als solche, die morgens zur Arbeit ein- und abends auspendeln.

Tarifgestaltung:

Im Regelsatz des ALG II sind Kosten für Mobilität mit 40,00€ monatlich beziffert.

Für Menschen mit geringen Einkommen (auch Rente oder Erwerbseinkommen) sind die Fahrpreise im ÖPNV in der Regel nicht erschwinglich. Mobilität darf nicht zu sozialer Ungleichheit und mobilitätsbezogener sozialer Exklusion führen.

Es bedarf daher aus Sicht der LAG dringend der Einführung eines unkompliziert zu erwerbenden und sozial verträglichen Mobilitätstickets. Die Länder Berlin und Brandenburg können als Beispiel hierfür herangezogen werden.

Ansonsten ist ein nachvollziehbares und verständliches Tarifsysteem für das ganze Land wünschenswert.

Die LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten empfiehlt darüber hinaus die Verankerung des Gender Mainstreamings-Prinzip im LNVP. Nur so sind eine differenzierte Nutzer:innen-gerechte Gestaltung der Mobilitätsangebote und die Chancengerechtigkeit im Sinne von Teilhabechancen gewährleistet.

Gerne stehen wir als LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten S.-H. für diese Zielsetzung an Ihrer Seite und stehen Ihnen für weitere Rückfragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kerstin Schoneboom

(Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Glinde)



Jasna Makdissi

(LAG-Sprecherin)