

Kreis Ostholstein

Stabsstelle 0.11

Gleichstellungsbeauftragte



# Gleichstellungsbericht



**Gleichstellung**  
KREIS OSTHOLSTEIN

---

Anna-Theresa Boos, M.A.  
Berichtsjahr 2022\_2023

## Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Einleitung .....   | 1  |
| Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellungsarbeit .....            | 1  |
| Gleichstellungspolitische Vorgaben und Ziele .....               | 3  |
| Rahmenbedingungen.....   | 3  |
| Interne Gleichstellungsarbeit .....                              | 4  |
| Personal .....   | 4  |
| Frauenförderplan Kreis OH.....                                   | 6  |
| Netzwerk FGM/C .....   | 6  |
| Charta der Vielfalt.....   | 7  |
| Externe Gleichstellungsarbeit.....                               | 7  |
| Politik .....  | 8  |
| Aktionsprogramm Kommune: Mehr Frauen in die Politik!.....        | 9  |
| Öffentlichkeitsarbeit.....                                       | 12 |
| Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen.....      | 13 |
| Medienkoffer klischeefreie Vielfalt .....                        | 16 |
| Internationaler Frauentag .....                                  | 16 |
| Gleichstellungspolitische Förderungen .....                      | 17 |
| Gleichstellungsbeirat.....                                       | 19 |
| Netzwerkarbeit .....   | 19 |
| KIK Netzwerk OH.....   | 19 |
| AKGBOH.....  | 19 |
| Eutiner Frauenrunde .....  | 20 |
| AK Schwangeren(konflikt)beratung .....                           | 21 |
| Suse Netzwerk Ostholstein .....                                  | 21 |
| Landesebene.....   | 22 |
| Erste Vorsitzende LAG Gleichstellung SH .....                    | 23 |
| Landesabgeordnete LAG Gleichstellung SH .....                    | 23 |
| AK Onboarding.....   | 24 |
| AK Teilzeitausbildung .....                                      | 24 |
| Bundesebene .....  | 24 |
| Interne und externe Beratungen .....                             | 25 |
| Schlusswort .....  | 25 |
| Glossar Gleichstellung: Schwierige Begriffe einfach erklärt..... | 28 |
| Anhang .....   | 30 |
| Pressemitteilungen/Stellungnahmen .....                          | 30 |

## Einleitung

Am 01.11.2022 übernahm ich das Amt der neuen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Ostholstein und wurde am 06.11.2022 vom Kreistag bestellt.

Dem ehemaligen Landrat Sager und der Personalabteilung danke ich sehr für die einmonatige Übergangsphase mit meiner Amtsvorgängerin Silke Meints, es fand auf diese Weise Wissenstransfer und eine reibungslose Übergabe der Workflows, bestehender verpflichtender Leistungen und Synergieeffekte in externen Netzwerken statt.

In meiner Arbeit habe ich eine Priorisierung vorgenommen, welche für mich handlungsleitend ist: In erster Linie bin ich die Gleichstellungsbeauftragte meines Landrats, Herr Timo Gaarz. Die Kreisverwaltung, politische Selbstverwaltung und deren Personalkörper steht an erster Stelle, dann stehen die externen Aufgaben an und an letzter Stelle die Landesebene. Mein Kreis kommt somit immer für mich zuerst, auch wenn ich auf der Landesebene aktiv bin. Ich versuche mit dieser Priorisierung Orientierung in meine Weisungsfreiheit zu geben. Ich diene dazu, die Überprüfung benachteiligender Strukturen vorzunehmen, ob wir uns rechtlich angreifbar machen. Die GB dient der Kreisverwaltung mit der Spitze Landrat Gaarz und der Selbstverwaltung als Expertin für geschlechtsspezifische Belange des Kreises und steht mit Fachwissen (Bedarfe, Netzwerke) beratend und initiiierend zur Seite.

Vielfalt und Diversität sowie die Einhaltung der Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes und des Antidiskriminierungsgesetzes sind die Grundlagen moderner Gleichstellungsarbeit im Kreis Ostholstein.

Vorliegender Bericht soll einen Überblick über den Stand sozialer Ungleichheit mit Fokus auf die Geschlechter im Kreis Ostholstein bieten.

## Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellungsarbeit

Als Sozial- und Politikwissenschaftlerin bin ich vom Kreis Ostholstein beauftragt, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen.

Unterschied:

-> rechtliche Gleichstellung (rein theoretisch haben alle dieselben Rechte)

-> tatsächliche Gleichstellung (Vermeidung direkter oder indirekter Diskriminierung)

Gleichstellung hat Verfassungsrang

-Die Gleichstellungsbeauftragte hat den gesetzlichen Auftrag die Gleichberechtigung umzusetzen bzw. auf die Erfüllung hinzuwirken. Gleichstellungsarbeit erfüllt damit einen Verfassungsanspruch.

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland sind nach Artikel 3 „Männer und Frauen gleichberechtigt. Im Jahr 1994 wurde das Grundgesetz an dieser Stelle erweitert, (Ergänzung Artikel 3 Absatz 2 wurde 1994 aufgenommen). Nach der Wiedervereinigung erhielt die Gemeinsame Verfassungskommission (GVK) den Auftrag, Grundgesetzänderungen, die durch die Vereinigung der beiden deutschen Staaten notwendig geworden waren, auszuarbeiten.

Denn mit der bestehenden Formulierung „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ war zwar die formale, nicht jedoch die faktische Gleichstellung zwischen Frauen und Männern erreicht worden. An den Staat wird damit klar der Auftrag formuliert, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichberechtigung der Geschlechter aktiv voranzubringen, und der Verfassungszusatz bildet für Bund, Länder und Kommunen die Rechtsgrundlage für Gleichstellungsgesetze.

Das GstG SH, die Verfassung des Landes Schleswig-Holsteins (Artikel 9), die Kreisordnung (§2) sowie die Hauptsatzung des Kreises OH (§4) bieten damit die Grundlage kommunaler Gleichstellungsarbeit.

Spezifisch ist hier festgehalten.

- Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit des Kreistags und der Verwaltung
- Prüfen von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter
- Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situationen von Frauen im Kreis Ostholstein
- Beratung für hilfeschuchende Frauen
- Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen um frauenspezifische Belange wahrzunehmen.

Dem Auftrag, auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken und bestehende Diskriminierungen abzubauen ist die Kommune als Ganzes verpflichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet und unterstützt die Politik und Verwaltung auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit in Ostholstein.

## Gleichstellungspolitische Vorgaben und Ziele



Es lässt sich zusammenfassend sagen: Chancengleichheit ist sowohl ethisch-moralisch und rechtlich geboten als auch ökonomisch vorteilhaft.

Gleichstellungscontrolling ist dabei ein zentrales Mittel zum Abbau von Geschlechterungerechtigkeiten. Gleichstellungspolitische Vorgaben existieren nicht nur auf Basis von Rechtsgrundlagen wie dem GG, AGG, Istanbul Konvention etc., sondern auch im Rahmen von Dienst- und Personalvereinbarungen. Die Kreisverwaltung Ostholstein kommt mit der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten für die Übernahme dieser Tätigkeit seiner gesetzlichen Verpflichtung zum aktiven Gegensteuern bei Diskriminierungspotentialen und zur Nachjustierung immer noch bestehender sozialer Ungleichheiten nach. Dies wird dem Land Schleswig-Holstein durch nachstehenden Bericht erörtert.

Gleichstellung intersektional gedacht heißt bei uns, dass wir inklusiv, keiner marginalisierten Menschengruppe entgegenarbeiten, sondern für alle eintreten, welche strukturell Benachteiligt und diskriminiert werden: Kein Ort für Sexismus, Rassismus und Homophobie. Kein Ort für Hass und Hetze.

Ein Grundsatz der Gleichstellungsarbeit hier vor Ort ist auch, dass bei der binären Kategorisierung in „Mann“ und „Frau“ in vorliegender Schriftform hier vorangestellt wird, dass dabei alle inkludiert sind, welche transgeschlechtlich, intergeschlechtlich oder non binär sind. Eine häufige Form der Schreibweise lautet dabei Frau\* und Mann\*. Das bedeutet dann immer, dass zu denen, wo das biologische Geschlecht mit der geschlechtlichen Identität übereinstimmt auch alle anderen Sichtbarkeit finden.

Bei uns im Kreis Ostholstein sind mit der Benennung Mann und Frau auch alle bezeichnet, welche sich als Mann oder Frau benennen (siehe auch Glossar Gleichstellung im letzten Kapitel des Berichts). Weiblich und männlich gelesene Personen erhalten hier Sichtbarkeit.

## Rahmenbedingungen

Die Gleichstellungsstelle des Kreises Ostholstein ist mit einer Planstelle von 1,0 VAK in der Vergütungsgruppe EG 11 besetzt. Eine Vertretungsmöglichkeit bei Krankheit oder Abwesenheit gibt es nicht.

Für die Gleichstellungsarbeit stehen folgende Haushaltsmittel zur Verfügung:

|  |         |
|--|---------|
| PK Öffentlichkeitsarbeit und interne Gleichstellungsarbeit                       | 3000€   |
| PK Förderung von Frauenfacheinrichtungen<br>(Frauennotruf OH, Frauenberatung OH) | 85.000€ |
| PK Mitgliedschaft Frauenhaus OH  | 600€    |

## Interne Gleichstellungsarbeit

Bei der internen Gleichstellungsarbeit geht es um Aufgaben, welche innerhalb der Verwaltung angesiedelt sind. Hierzu können die gesetzspflichtigen Aufgaben des Controllings aller personellen Maßnahmen und die Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren sowie die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen zählen, sowie auch alle weiteren der Gleichstellungsbeauftragten möglichen Handlungsspielräume wie Beratung der Beschäftigten und Führungskräfte. Zudem ist sie Mitglied der betrieblichen LOB Kommission.

Die Gleichstellungsstelle des Kreises Ostholsteins übernimmt intern die Anweisungen der Zahlung der freiwilligen Leistungen an das Frauenhaus Ostholstein, die Frauenberatung & Notruf Ostholstein sowie die jährlichen Buchausgleiche der FAG Mittel des Landes für Frauenhaus, Frauenberatung und KIK (Kooperations- und Interventionskonzept bei häuslicher Gewalt).

Das Gleichstellungsbüro teilt die Haltung der internen Personalentwicklung, Praktikums- und Ausbildungsplätze in der Kreisverwaltung anzubieten. Aufgrund einer Anfrage der FH Kiel bot die Gleichstellungsstelle im Jahr 2023 einen Praktikumsplatz im Rahmen des Studiums Soziale Arbeit mit Schwerpunkt Geschlechterkompetenz und der Bachelorarbeit zum Thema Rollenstereotype in der Aufgabenübertragung von Sorgearbeit an. Das Praktikum wurde in Teilzeit von Juli bis Oktober 2023 absolviert und bot einen Einblick in den Arbeitsalltag Gleichstellung, sozial- und politikwissenschaftlichen Schwerpunkten und eigenem Vertiefungsprojekt.

## Personal

In Westdeutschland liegt ein europäischer Spitzenwert bezogen auf die ungleichen Lebenschancen in der Arbeitswelt durch die Übernahme von Care Arbeit (Sorgearbeit) und damit einhergehender Teilzeitarbeit. Mit knapp 48% der Frauen in Teilzeitarbeit ist in keinem anderen europäischen Land der Wert so hoch und die Armutsrisiken für

Frauen damit einhergehend gravierend. Je ländlicher die Region, desto größer die „Gender Care Gap“ (Lücke unbezahlter Sorgearbeit). Dies spiegelt sich auch im Beschäftigtenverhältnis der Kreisverwaltung Ostholstein wider. Die Teilzeitbeschäftigung im Kreis Ostholstein wird fast ausschließlich von Frauen ausgeübt. 2021 sind 49 Teilzeitbeschäftigte männlichen Geschlechts (18,35%) und 218 der insgesamt 267 Teilzeitbeschäftigten weiblichen Geschlechts (81,65%). Auch bei der Telearbeit verzeichneten wir 2021 178 Telearbeitsplätze, davon 127 von Frauen und 57 von Männern.

Jede zweite Frau in der Kreisverwaltung arbeitet in Teilzeit. Von den Männern ist 1/5 in Teilzeit. Bei den Fachbereichsleitungen ist der Frauenanteil 33%, 11 von 19 Fachdienstleitungen und 21 von 35 Fachgebietsleitungen sind Frauen. Für das Jahr 2022 schreibt die Kreisverwaltung 16,67% der männlichen und 83,33% der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit.

Dies lässt auf eine sehr ungleiche Verteilung der Sorge- und Hausarbeit schließen, da die Frauen in Teilzeit gehen um dann die Kinder abzuholen, Haushalt zu machen und anderweitige unbezahlte Fürsorgearbeit leisten.

Eine Erklärung dieser Entwicklung könnte sich zurückführen lassen auf die Retraditionalisierung durch die Corona Pandemie. Hier übernahmen weitestgehend Frauen die Teilzeitarbeit und gleichzeitige Übernahme des Schulunterrichts wahr.

Ziel wäre: Väter empowern, Elternzeit und Care Arbeit zu übernehmen und Frauen in der Karriere fördern. Lokal kann unterstützt werden, indem die Kinderbetreuung ausgebaut wird und auf Bundesebene führt das Ehegattensplitting dazu, dass begünstigt, wenn verheiratete Paare ungleiche Aufgabenverteilung übernehmen.

Der Kreis Ostholstein ist Mitglied im Erfolgsfaktor Familie. Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit/Familie sorgen die zahlreiche individuelle Arbeitszeit- und Homeofficemodelle. Der Gleitzeitrahmen von 06:00 bis 20:30 ohne Kernzeit sorgt für flexible Gestaltungsmöglichkeiten des eigenen Alltags rund um die Erwerbsarbeit. Wir bieten kostenlose Kindernotfallbetreuung für unsere Beschäftigten an.



Die Stabsstelle 0.11 ist auch damit beauftragt, interne Schulungen und Fortbildungen zum Thema Sexuelle Belästigung, Empowerment und dergleichen für Beschäftigte und Führungspositionen anzubieten. Als Kennenlernen und aufgrund von Nachfrage zu dem Thema wurde in diesem Rahmen am 07.Juli 2023 für alle interessierten

Mitarbeitenden die Fortbildung „Schwierige Situationen und Gespräche selbstbewusst führen! Kommunikationsstrategien für den Berufsalltag. Konfliktsituationen schlagfertig entschärfen“ mit der erfahrenen Beraterin und Kommunikationsprofi Nicola Sieverling. Angeboten.

Leichte Sprache: Die Gleichstellungsstelle ist seit 2023 Pilotbereich für KI gestützte Übersetzungen in leichte Sprache und Mitglied in der Arbeitsgruppe zur Implementierung leichter Sprache in der Kreisverwaltung. Ziel dabei ist es, Bürger:innenfreundlich und barrierefrei Dokumente und Inhalte zur Verfügung zu stellen. Dabei schließen sich geschlechtergerechte und leichte Sprache nicht aus. Als Prüfgruppe arbeite der Kreis eng mit dem Suse Netzwerk OH zusammen. Das vom Kreis verwendete gendern mit dem Doppelpunkt konnte so problemlos integriert werden.



## Frauenförderplan Kreis OH

Der Kreis Ostholstein zeichnet sich im Besonderen dadurch aus, dass seit 1989 ein Frauenförderplan besteht. Dieser wurde implementiert in das Personalentwicklungskonzept und weist für jedes Jahr im Personalbericht die zu erfassenden Kennzahlen aus.

## Netzwerk FGM/C

Weibliche Genitalverstümmelung/-beschneidung (Female Genital Mutilation/Cutting – FGM/C) ist eine weltweit verbreitete Praxis, welche sich nicht an Staatsgrenzen festmachen lässt. Derzeit sind mindestens 200 Millionen Mädchen und Frauen von FGM/C betroffen. Nach einer Dunkelzifferschätzung von *Terre des Femmes* aus dem Jahr 2022 leben in Deutschland etwa 104.000 Frauen, die von weiblicher Genitalverstümmelung betroffen sind. Darüber hinaus sind ca. 18.000 Mädchen und Frauen akut gefährdet. Bezogen auf Schleswig-Holstein sind etwa 3.037 Frauen und Mädchen betroffen und 461 Mädchen befinden sich aktuell in einer Gefährdungssituation. Es handelt sich bei der Betroffenenengruppe nicht nur um kürzlich nach Deutschland eingereiste Personen. Zum Teil halten Familien, die seit Jahrzehnten in Deutschland leben, an Ritualen und Traditionen aus ihren Heimatländern fest, so dass auch in Deutschland geborenen und sozialisierten Mädchen die Verstümmelung droht.

*„Genitalverstümmelung stellt eine Verletzung des Menschenrechts auf körperliche Unversehrtheit mit schlimmsten körperlichen und seelischen Folgen dar. Keine kulturelle oder religiöse Tradition kann dies rechtfertigen. Neben akuten können sich auch chronische*

*körperliche Komplikationen oder gravierende psychische und soziale Folgen einstellen.*“ (Bundesministerium für Gesundheit 2023). FGM/C ist nach § 226a StGB und § 38 Istanbul-Konvention verboten. Nach § 5 StGB ist es auch verboten (§ 5 9a b Straftaten gegen körperliche Unversehrtheit) die Verstümmelung im Ausland vorzunehmen. Gemäß § 138 StGB ist es folglich auch strafbar, es nicht zu melden, wenn der Verdacht auf eine bevorstehende Verstümmelung besteht. Bei Verdacht auf eine bevorstehende FGM/C, besteht also die Verpflichtung dazu, alles zu tun, um die Betroffene zu schützen. Somit besteht bereits Mittäterschaft bei unterlassener Verdachtsmeldung.

Auf dieser Grundlage möchten das Migrationsmanagement und die Gleichstellungsstelle der Pflicht nachkommen, über Tatbestand und Sachlage zum Thema FGM/C zu informieren und ein Netzwerk zu initiieren (siehe auch Drucksache Landtag SH 20/702(neu)). Hier wurde intern zu einer Auftaktveranstaltung eingeladen, in welcher ein Input Referat von Renate Sticke (Leitung TABU SH) gehört wurde und mögliche weitere Schritte besprochen wurden. Dabei soll es um die Bereitsstellung des Schutzbriefes zu FGM/C in der Ausländerbehörde gehen und um Fortbildungen für Fachkräfte in unserem Kreis, welche damit Berührungspunkte haben.



## Charta der Vielfalt

Im Rahmen der Charta der Vielfalt und des Diversity Days 2023 am 23. Mai boten das Migrationsmanagement und die Gleichstellungsstelle den Mitarbeitenden im



Pausenraum ausgelegte Quizzfragen zum Thema Vielfalt und Diskriminierung zur lockeren Beschäftigung während der Frühstückspause und dem Mittagessen sowie im Foyer ausgestellte Plakate zum Umgang mit Homophobie, Antisemitismus, Sexismus und Rassismus.

## Externe Gleichstellungsarbeit

Externe Gleichstellungsarbeit belanget alles, was außerhalb der Verwaltung zu tun ist. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe bedeutet, dass es kaum einen Bereich gibt,

welcher nicht von Diskriminierung berührt wird. Die Themenvielfalt ist groß und soll im Folgenden durch einige Projekte exemplarisch dargestellt werden:

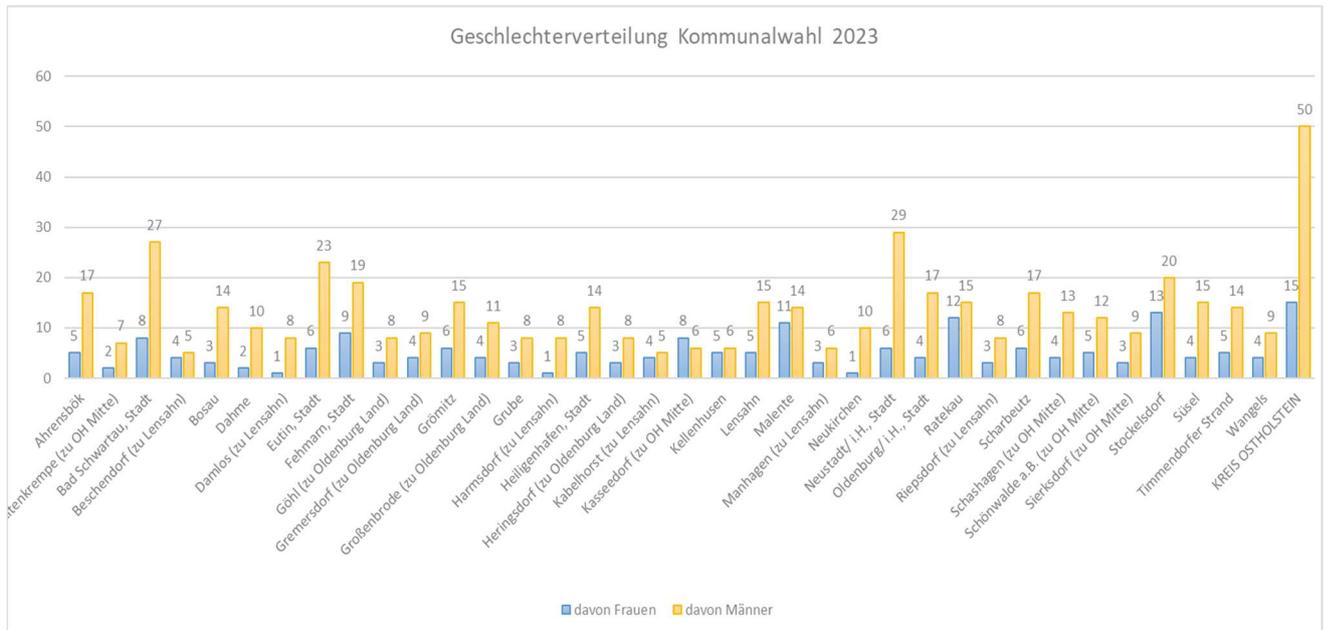
Die Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Dienststelle hat eine weitere Besonderheit im öffentlichen Dienst: Sie ist sowohl intern als Stabsstelle tätig, als auch extern für die Bürger:innen des Kreises, sie hat Lobbyarbeit für das Thema Gleichstellung zur Aufgabe (Stichwort Netzwerke und Öffentlichkeitsarbeit) und ist Beraterin für die Kreistagsmitglieder und deren Parteien. Zudem werden die Ausschüsse und Kreistagssitzungen mit Rederecht besucht.

## Politik

In der externen Gleichstellungsarbeit gilt als erstes die Zusammenarbeit mit dem politischen Ehrenamt zu nennen. Hierzu zählt die Teilnahme an Ausschusssitzungen (immer besucht wurde der Haupt- und Finanzausschuss und der Kreistag, thematisch auch der Sozialausschuss). Hinzu kommen Einladungen zu politischen Veranstaltungen der Parteien, wie etwa der Gründung der Frauen Union Ostholstein, Termine der CDU und SPD. Termine mit den LandFrauen Ostholstein und vielem mehr.

In der Kommunalpolitik werden Entscheidungen getroffen, die direkt das Leben in der Stadt/Gemeinde betreffen. Dort, wo Entscheidungen getroffen werden, muss auch die Vielfalt unserer Gesellschaft vertreten sein, um die Interessen aller zu berücksichtigen. Gute Politik braucht die Erfahrung, das Wissen und die Kompetenzen von Frauen und Männern. Eine gleichberechtigte politische Teilhabe und Repräsentanz von Frauen ist aber noch nicht erreicht.

Mit der Kommunalwahl 2023 hat sich das Geschlechterverhältnis im Kreistag deutlich verschlechtert. Die Statistische Verteilung nach Geschlecht für den Kreis und seine Gemeinden wurde von der Gleichstellungsstelle ausgewertet und in nachstehender Grafik dargestellt.



Der Frauenanteil im Kreistag sank mit der Kommunalwahl am 14. Mai 2023 von 28 auf 23%. Von 65 Kreistagsmitgliedern sind 15 Frauen. Die CDU weist 2 Frauen von 25 Plätzen auf, GRÜNE 5 von 10, SPD 6 von 12, FDP 1 von 5, FW 1 von 5 und die AFD 0 von 6 Plätzen.

### Aktionsprogramm Kommune: Mehr Frauen in die Politik!

Für den Kreis Ostholstein hat der AKGBOH (Arbeitskreis Gleichstellungsbeauftragte der Kommunen in Ostholstein) eine Bewerbung



### Aktionsprogramm Kommune *Frauen in die Politik!*

für das von der eaf Berlin: Vielfalt in Führung, dem Verband deutscher Land Frauen und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ausgeschriebene „Aktionsprogramm Kommune: Mehr Frauen in die Politik!“ ins Rennen geschickt.

Projekträgerin ist die EAF Berlin, also die europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft. Die EAF hat ihre Tätigkeitsschwerpunkte darauf, auf wissenschaftliche Expertisen gestützte Programme zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses sowie zur Verbesserung von Chancengleichheit, Diversität und Work-Life-Balance zu initiieren.

Das Programm wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und wird in Kooperation mit dem Deutschen LandFrauenverband e.V. (dlv) durchgeführt.

Die drei kommunalen Spitzenverbände – der Deutsche Landkreistag, der Deutsche Städte- und Gemeindebund, der Deutsche Städtetag – und die Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsbeauftragten unterstützen es.

*1Bausteine des Aktionsprogramms  
Kommune*

Das bundesweit ausgeschriebene Förderprogramm, welches auf ländliche Räume spezialisiert ist, erhielt 50 Bewerbungen.

Von einer fachkundigen Jury wurden davon 10 ausgewählt. Das Aktionsprogramm zielt darauf ab, den



Anteil von Frauen in den kommunalen Vertretungen (Stadt- und Gemeinderäte sowie Kreistage) sowie den Anteil der haupt- und ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen und Landrätinnen nachhaltig zu erhöhen. Daher nimmt es nicht nur die Frauen in den Blick, sondern will auch dazu beitragen, strukturelle Veränderungen anzustoßen, welche sich positiv auf die Teilhabe von Frauen und die Akzeptanz und Attraktivität von Kommunalpolitik insgesamt auswirken können. Ein Schwerpunkt liegt auf ländlichen Regionen.

Der Projektzeitraum beläuft sich auf 1,5 Jahre. Was passiert durch das Projekt? Strukturen für zeitgemäße Kommunalpolitik schaffen – Konkret und vor Ort!

Das Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik! verbindet Empowerment, Motivation und bedarfsgerechte Unterstützung interessierter Kandidatinnen und bereits aktiver Politikerinnen, etwa über ein Mentoring-Programm, in Workshops oder mit Trainings. Das Aktionsprogramm möchte nicht nur den Anteil von Frauen in diesen Positionen und den Stadt- und Gemeinderäten sowie Kreistagen erhöhen, sondern auch strukturelle Veränderungen anstoßen, die sich positiv auf die Teilhabe von Frauen, die Akzeptanz und die Attraktivität von Kommunalpolitik auswirken. So werden etwa Sitzungszeiten auf die Teilnahmemöglichkeiten für Eltern, Pflegende und Berufstätige hin geprüft und angepasst, beispielsweise indem Redezeitbegrenzungen oder vorab festgelegte Endzeiten für Sitzungen eingeführt werden. Die EAF und derdlv beraten, begleiten und unterstützen die Regionen durchgehend bei der Umsetzung ihrer Aktivitäten. Für die Maßnahmen erhalten die beteiligten Regionen einen

finanziellen Zuschuss in Höhe von 5000 €. Regionales Engagement und bundesweite Vernetzung sowie regionale Beratung zur Verbesserung der Rahmenbedingungen (zum Beispiel Zeit- und Sitzungskultur, Vereinbarkeit des kommunalpolitischen Amtes mit Familie/Privatleben und Beruf, Prävention vor Übergriffen/Alltagssexismus); bundesweite Mentoring- und Qualifizierungsangebote für interessierte Frauen, Kandidatinnen, Amts- und Mandatsträgerinnen über eine digitale Mentoring-Plattform mit regionaler Begleitung und Austauschformaten; Werkstattgespräche für interessierte Frauen, Kandidatinnen und Mandatsträgerinnen mit dem Ziel des Austauschs, der Qualifizierung und Vernetzung; Vernetzungs- und Qualifizierungsangebote speziell für Bürgermeisterinnen; Auftakt- und Vernetzungstreffen der beteiligten Regionen; bundesweite Öffentlichkeitsarbeit. Nach Zusage wurde eine Steuerungsgruppe gebildet, welche aus Politik und Stakeholder:innen des Kreises Ostholsteins besteht. Gemeinsam wurde darauf geschaut, welche Aktionen regional bei uns gewünscht sind.

# Mehr Frauen für die Kommunalpolitik

Aktionsprogramm Kommune soll weibliche Teilhabe in Ostholstein verbessern

Das Kick-Off-Meeting eröffneten die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Ostholstein, Anna-Theresa Boos, die zugleich Koordinatorin des Projektes in Ostholstein ist, und Landrat Timo Gaarz. Der teilte die Unterstützung der ersten Kreispräsidentin in Ostholstein, Petra Kirner, mit. Mit dabei auch die Vertreterinnen des EAF Berlin – Vielfalt in Führung – sowie des Landesfrauenrats und der Steuerungsgruppe. Die Mitglieder der Steuerungsgruppe, die aus Politik und Stakeholdern aus dem gesamten Kreisgebiet besteht, werden mit ihrer Expertise und Erfahrung das Programm zu unterstützen.

Landrat Gaarz betonte in seiner Ansprache die große Bedeutung des Aktionsprogramms für den Kreis Ost-

holstein und sein persönliches Engagement für die Förderung der Geschlechtergleichstellung. „Es ist dringend nötig, dass sich etwas ändert,“ erklärte er und versicherte „Wir können auch bunt!“ Als Schirmherr sei es ihm eine Herzensan-

gelegenheit, die kommenden Jahre bis zur nächsten Kommunalwahl optimal zu nutzen, um die Anzahl der Frauen im Kreistag und den kommunalen Vertretungen signifikant zu steigern.

In einer Ideen-Werkstatt sammelten die Teilnehmer

in einem lebhaften Brainstorming alle gemeinsam Ideen für wirksame und motivierende lokale Aktivitäten zur Stärkung der politischen Beteiligung von Frauen. Die Koordinierungsgruppe erhält damit eine reichhaltige Grundlage zur

Erstellung eines lokalen Aktionsfahrplans. Ein chancengerechterer Zugang zu Entscheidungsprozessen und eine damit einhergehende Überdenken veralteter Strukturen ist für das Überleben der Demokratie

unumgänglich, so Anna-Theresa Boos.

Mit dem erfolgreichen Kick-Off-Meeting seien die Weichen gestellt, um im gesamten Kreisgebiet Ostholsteins eben diese Veränderungen zu schaffen. *mik/oha*



Das offizielle Kick-Off-Meeting für das Aktionsprogramm Kommune ist mit Schirmherrn Landrat Timo Gaarz in diesen Tagen erfolgt und markiert einen vielversprechenden Auftakt. Foto: oha

## AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

### Amtl. Bekanntmachung des Amtes Großer Pionier See für die Gemeinde Bosau

Aufstellung des Bebauungsplans Nr. 42 der Gemeinde Bosau für ein Gebiet in Bosau, südlich der Straße „Sandlid“, östlich der Straße „Achter De Mur“ im beschleunigten Verfahren gem. § 13 a BauGB  
Öffentliche Auslegung des Entwurfes des Bebauungsplans Nr. 42 der Gemeinde Bosau nach § 3 Abs. 2 Baugesetzbuch (BauGB)

Der Bau-, Verkehrs- und Unterausschuss der Gemeinde Bosau hat am 24.03.2022 die Aufstellung des Bebauungsplans Nr. 42 der Gemeinde Bosau beschlossen.

Folgende Planungsziele werden angestrebt:

Schaffung von Wohnraum

Es soll ein „Allgemeines Wohngebiet“ festgesetzt werden.

Der Aufstellungsbeschluss wird hiermit gem. § 2 Abs. 1 BauGB bekannt gemacht.

Der vom Bau-, Verkehrs- und Unterausschuss der Gemeinde Bosau in der Sitzung am 24.04.2023 gebilligte und zur Auslegung bestimmte Entwurf des Bebauungsplans Nr. 42 für das Gebiet in Bosau, südlich der Straße „Sandlid“, östlich der Straße „Achter De Mur“ und die Begründung liegen vom 07.08.2023 bis einschließlich 11.09.2023 im Amt Großer Pionier See, Heinrich-Riener-Straße 8, 24306 Pion Zimmer 22

Im Jahr 2023 fand das Kick-Off Treffen der Steuerungsgruppe statt sowie das von der eaf durchgeführte Mentoring Programm beworben wurde. Aus dem Kick-Off Treffen entwickelte die lokale Koordinierungsgruppe einen auf unsere Region zugeschnittenen Aktionsfahrplan mit Angeboten im Rahmen des Aktionsprogramms. Zudem fand schon ein erster vom AKGBOH angebotener Workshop statt. Thema war der Umgang mit Sexismus und sexuellen Übergriffen in der Kommunalpolitik. Workshopleiterin war eine Mitarbeiterin der Amadeo Antonio Stiftung.

Als Koordinatorin für den Kreis Ostholstein laufen bei der Kreisgleichstellungsbeauftragten die Fäden aus der Steuerungsgruppe, Koordinierungsgruppe zusammen.

AKTIONSPROGRAMM KOMMUNE  
**AKTIONSFahrPLAN**

Basierend auf der Ideensammlung und der Bedarfsanalyse aus dem Kick-Off-Meeting haben wir folgenden Aktionsfahrplan (offenes Programm) für den Zeitraum 2. Hälfte 2023 bis Ende 2024 zusammengestellt:

**2023**

- **Aktivierungsveranstaltung zum Mentoring** – Titel „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik!“
  - Online-Veranstaltung (Plattform Zoom). Mit Impulsvortrag. Thema: „Warum ist Mentoring wichtig?“
  - Information zum Mentoring mit anschließend ausreichend Zeit für ausführliche Fragen. Mit EAF-Expertin.
- Falls möglich noch in 2023 **Workshop „Umgang mit sexistischen Angriffen als Kommunalpolitikerin“** – Workshop in Scharbeutz. Ggf. Verschiebung nach 2024
- **Podcast** „Eine Frage der Haltung?“ – Umgang mit Sexismus in der Kommunalpolitik (Arbeitstitel).



## Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte ist weisungsfrei und verfügt über ein eigenes Recht zur Öffentlichkeitsarbeit. Zur Öffentlichkeitsarbeit zählen Pressemitteilungen, Stellungnahmen, Teilnahme an Veranstaltungen, das Anbieten von Veranstaltungen, Seminaren, Ausstellungen, Netzwerkarbeit und vieles mehr. Auszüge aus der Öffentlichkeitsarbeit werden im Folgenden vorgestellt.

Seit 2006 ist das Logo der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Ostholstein in Gebrauch. Inzwischen sind 17 Jahre vergangen, in denen sich die politischen/ sozialen Umstände, Aufgaben und Inhalte doch stark verändert haben.

Das muss sich auch in der Darstellung der Gleichstellung(sstelle) abbilden.

Frischer Wind im Gleichstellungsbüro, auch sichtbar durch die Änderung des Logos:

Altes Logo



Neues Logo ab 2023



**Gleichstellung**  
KREIS OSTHOLSTEIN

Ziel war es, moderne Gleichstellungsarbeit inklusiv und intersektional darzustellen und im corporate Design der Kreisverwaltung aufzutreten. Als eigenständige Gleichstellungsstelle soll aber gleichzeitig der Bezug zum Kreis visuell sichergestellt werden. Durch die Verwendung knalliger Primärfarben wie Pink, Gelb und Blau und des Aufbrechens der Geschlechtersymbolik mit dem innenliegenden = Zeichen soll dies angedeutet werden.

Als Marke steht neue Logo für Gleichstellung. Es ist selbstbewusst, es vereint alle Geschlechter und Hautfarben, Migrations- und Bildungshintergründe. Symbolisch soll geschlechtliche Vielfalt stilisiert werden. Das Logo soll modern und langlebig wahrgenommen werden.

## Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen

Zum internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen, immer der 25. November eines Jahres, koordiniert die Kreisgleichstellungsstelle die Vergabe der Brötchentüten und Werbematerialien zum Projekt „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ und übernahm für die Gleichstellungsstelle Eutin die Koordination und Begleitung des Brötchentütenstandes auf dem Eutiner Wochenmarkt.

LOKALES OSTHOLSTEINER ANZEIGER

SEITE 7 | MONTAG 28. NOVEMBER 2022

### Gewalt kommt bei diesen starken Frauen auf keinen Fall in die Tüte



RANDI WIRTH (V.L.), RUTH TASCHENDORF, MARIE PODEWSKI, ANNA-THERESA BOOS, GABRIELE PFINGSTEN UND SYBILLE RODOWSKI TRAFEN SICH ANLÄSSLICH DES INTERNATIONALEN TAGS DER FRAUEN IN EUTIN. MICHAEL KUHRE

Im Jahr 2023 nahmen die die Ostholsteiner (Frauenbeauftragte, Mitarbeiter aus den n Werkstätten und Pressesprecher) teil mit einer Aktion zum „Signal for help“, der Notgeste bei häuslicher Gewalt.

Neu wurde 2023 auch die Kreisverwaltung beflaggt: Sowohl am Kreishaus als auch im Foyer leuchtete in Orange ein neues Banner zur Positionierung gegen Gewalt an Frauen und dem Aufmerksam machen zu diesem sensiblen und oftmals heruntergespielten Thema.

Auch der Gleichstellungsbeirat thematisierte im November Gewalt an Frauen und sensibilisierte ebenfalls zum Thema Gewalt unter der Geburt, welchem am selben Tag zum Stichwort „Red Roses Day“ gedacht wird.



Im Jahr 2023 zeigte das Frauenhaus OH anlässlich des internationalen Tags gegen Gewalt in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle eine Ausstellung zum Leben im Frauenhaus in der Kreisbibliothek. „Auf der Schwelle“ lautete der Titel und wurde auf der Vernissage am 23.11. mit Grußworten der Kreispräsidentin Petra Kirner eröffnet.



### Broschüren, Flyer und Informationsmaterial

Die Flyer für den Verhütungsmittelfond (erhältlich in deutsch, englisch, arabisch, polnisch, uvm.) wurden stetig aktualisiert und ausgedruckt für die Beratungsstellen sowie eine Großbestellung an Hardcover Flyern in Auftrag gegeben wurde, in freundlicher Kostenübernahme durch den FB 3, Frau Simone Tackenberg.

Über die LAG Gleichstellung SH stellte die GB die allseits gefragte Neuauflage der Minijobbroschüre für die Einwohner:innen des Kreises Ostholstein zur Verfügung.

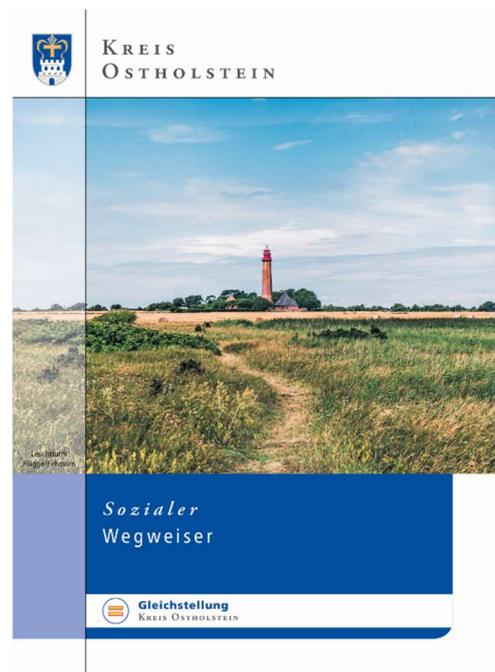
Die Broschüre „Fibel der Vielfalt“ ist ebenfalls neu in der Gleichstellungsstelle erhältlich und war sehr gefragt. Hier geht es um sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt. Eine tolle Aufklärungs- und Hilfebroschüre, welche oft nachbeordert wird. Sie ist gefördert vom Bündnis Echte Vielfalt in Schleswig-Holstein.



Besonders in diesem Jahr ist die Neuauflage der seit 30 Jahren aufgelegten Broschüre der Gleichstellungsstelle. Zuerst als Frauenwegweiser herausgegeben, dann als Frauen- und Familienwegweiser, zuletzt als Familienwegweiser erscheint nun mit viel frischem Wind der „Sozialer Wegweiser“ der Gleichstellungsstelle Ostholstein: Was ist neu?

Zu den altbewährten wichtigen Informationen zu Beratung in Kinder haben, Schwangerschaft und Schwangerschaftskonflikt, Familie, Betreuung, Beruf, politischem Engagement bietet die Broschüre nun auch Überblick über Anlaufstellen zu sexueller Orientierung (LGBTQI\*), geschlechtlicher Vielfalt und was im Kreis Ostholstein alles für tolle Initiativen existieren, welche unser Kreisgebiet lebenswert machen: Das **Querfé** in Neustadt, Anlaufstellen bei rassistischen Vorfällen, Meldestellen zu sexueller Belästigung,

wo kann ich mich politisch engagieren (unsere Parteien sind verzeichnet, Omas gegen Rechts und viele weitere Institutionen). In unserem Kreis stehen wir für diskriminierte,



marginalisierte Gruppen ein und der Wegweiser soll hier Orientierung geben. Für Vielfalt und Diversität, gegen Frauenhass, Rassismus und Diskriminierungen.

### Medienkoffer klischeefreie Vielfalt

Benachteiligung beginnt im Kinderzimmer, auch bei uns im Kreis Ostholstein.

In Zusammenarbeit mit dem Migrationsmanagement des Kreises konnte der Koffer von allen, welche mit Kindern zu tun haben (Kitas, Kindergärten, Tagesmütter und Tagesväter) kostenlos ausgeliehen werden. Das Angebot wurde sehr gut angenommen und soll 2024 nochmals angeboten werden.



### Internationaler Frauentag

Zum 08. März 2024 lief über die Gleichstellungsstelle sowohl eine intern im Intranet als auch externe Grußworte:

„Grußworte zum internationalen Frauentag

Der 8. März gilt weltweit als Symbol für den Kampf um Geschlechtergerechtigkeit und die Rechte von FLINTA - Frauen, Lesben, intergeschlechtlichen, nicht-binären, trans und queeren Personen. Seit dem ersten „Internationalen Frauentag“ 1911 haben Frauen auf der ganzen Welt gekämpft, um gleiche Rechte und Chancen zu erlangen. Trotz der Fortschritte, die in den letzten Jahrzehnten erzielt wurden, gibt es noch immer erhebliche Unterschiede bei der Gleichstellung von Frauen, Mädchen und nichtbinären Personen in verschiedenen Bereichen des Lebens. Von Lohndiskriminierung und geschlechtsspezifischer Gewalt bis hin zu begrenztem Zugang zu Digitalisierung, Bildung und politischer Teilhabe.



Der (unbereinigte) Gender Pay Gap beträgt in Deutschland noch immer 18%. Bis zum 19. März eines Jahres arbeiten Frauen umsonst, während Männer bereits ab dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. Der Gender Care Gap liegt in Deutschland bei 52,4 Prozent. Frauen leisten durchschnittlich 4 Stunden und 13 Minuten Sorgearbeit am Tag, Männer nur 2 Stunden und 46 Minuten. Das entspricht täglich rund 87 Minuten Mehraufwand für Care-Arbeit für Frauen. Die hohe Sorgearbeitslücke in Deutschland hat auch Auswirkungen auf die Altersarmut von Frauen. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist für viele eine ähnliche Herausforderung wie die Betreuung kleiner Kinder bei zusätzlicher Berufstätigkeit. Etwa 40 Prozent der alleinerziehenden Frauen in Deutschland sind von Armut bedroht oder betroffen. Die Situation von alleinerziehenden Frauen in Deutschland ist geprägt von struktureller Benachteiligung und Herausforderungen. Die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund ist in Deutschland in vielerlei Hinsicht besonders herausfordernd. Migrantische Frauen erfahren vielfach mehrfache Diskriminierung und Rassismus aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit und ihrer ethnischen Herkunft. Zudem haben sie oft weniger Zugang zu Informationen, Bildung, politische Rechte und Gesundheitsversorgung. Das

erschwert ihre gesellschaftliche und politische Teilhabe und ihre Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung und Gewalt zur Wehr zu setzen.

Geschlechtsspezifische Gewalt: Aktuelle Zahlen des Bundeskriminalamts zeigen, dass beinahe jeden Tag ein Partner oder Expartner versucht einen Femizid zu begehen. Fast jeden dritten Tag wird eine Frau durch ihren derzeitigen oder vorherigen Partner getötet. Partnerschaftsgewalt ist in den letzten fünf Jahren um 3,4% angestiegen.

Weltweite Krisen, wie die Corona-Pandemie, aktuelle Kriege und wachsende rechtskonservative und antifeministische Allianzen bringen die hart erkämpften Rechte von Frauen, Mädchen, trans, inter- und nonbinären Personen in Gefahr. Die Pandemie hat die bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in vielen Bereichen verstärkt und neue Herausforderungen geschaffen. Laut dem Weltwirtschaftsforum wird die globale Geschlechterlücke erst in 136 Jahren geschlossen sein. Dennoch gilt es auch auf die Erfolge zu blicken, die in den letzten Jahren erkämpft wurden:

Seit dem 1. Januar 2021 gilt das Lohntransparenzgesetz und Arbeitgeber in Deutschland sind verpflichtet, regelmäßig Auskunft über die Gehälter ihrer Beschäftigten zu geben. Am 24. Juni 2022 hat der Bundestag die ersatzlose Streichung des sogenannten Werbeverbots für Schwangerschaftsabbrüche (§219a StGB) beschlossen. In diesem Jahr wird der Bundestag die Abschaffung des §218 und Ersetzung durch ein Schwangerschaftskonfliktgesetz von einer Kommission prüfen lassen. Das Selbstbestimmungsgesetz, das den Wechsel des Geschlechtseintrages wesentlich vereinfachen soll, soll vor der Sommerpause 2023 verabschiedet werden. Auch gibt es in der Gesellschaft progressive wachsende feministische Bewegungen, wie Black Lives Matter, MeToo und intersektionale feministische Bewegungen. Intersektionaler Feminismus hat sich als wichtiger Ansatz etabliert, der die Verflechtungen verschiedener Diskriminierungsformen wie Geschlecht, Herkunft, Klasse und anderen Identitätsmerkmalen berücksichtigt. Der Kampf um Gleichstellung muss daher auch die Vielfalt und Intersektionen der (Diskriminierungs-)Erfahrungen und Bedürfnisse aller FLINTA berücksichtigen.

Als Gleichstellungsbeauftragte stehen wir gemeinsam mit vielen anderen Unterstützer:innen in Deutschland ein für eine gerechtere und gleichberechtigte Gesellschaft und treiben sie ganz konkret in den Kommunen mit unserer Arbeit voran.

## Gleichstellungspolitische Förderungen

Zur Kernarbeit der gesetzlichen gleichstellungspolitischen Arbeit, welche sich aus Artikel 3 GG ergeben, der Beseitigung von bestehenden Nachteilen, gehört explizit der Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt. Hier ist anzumerken, dass jegliche Form von Gewalt und gegen egal welches der vielfältigen Geschlechter, zu verachten und zu beseitigen ist. Ein grausamer Fakt beim Thema Gewalt bleibt, dass Gewalt ungleich verteilt ist. Sie wird gegen eine Menschengruppe in ausuferndem Maße mehr ausgeübt als gegen andere: Wir reden über geschlechtsspezifische Gewalt. Gewalt gegen Frauen ist eine der am stärksten vertretenen Menschenrechtsverletzungen weltweit. Gewalt trifft Frauen überproportional häufiger als andere Geschlechter. Daher gilt in der Gleichstellungsarbeit Gesetzeswegen ein n Fokus auf Gewalt gegen Frauen zu setzen. Diese Vorgabe kommt der Kreis Ostholstein natürlich nach.

Nachdem Gewaltschutz lange keine Förderungen erhielt und immer zuerst von Kürzungen betroffen war, gilt es hier besonders achtsam zu sein.

Die Statistiken zu häuslicher Gewalt zeigen bundesweit einen Anstieg, welche auch für den Kreis Ostholstein zutrifft: Im Jahr 2021 waren es bei uns 320 Fälle, im Jahr

2022 331 Fälle häuslicher Gewalt. Die Mehrheit der Opfer ist weiblich. Die Täter und Opfer stammen aus allen sozialen Schichten, es kann auch kein migrationsspezifischer Marker festgestellt werden.

Das Frauenhaus Ostholstein vermeldete im Jahr 2023 über das Berichtsjahr 2022: Es lebten 46 Personen im Frauenhaus OH, davon 23 Frauen und 23 Kinder. Davon waren je 7 aus Ostholstein, 10 Frauen und 12 Kinder aus dem übrigen Schleswig-Holstein. Die übrigen aus den anderen Bundesländern. Hier gilt der Hinweis, dass bei Gefährdungslage Hochrisiko und die Frauen immer in andere Bundesländer vermittelt werden. Unsere Ostholsteinischen Frauen werden also in andere Bundesländer vermittelt. Die prozentuale Belegung belief sich auf 90%, die durchschnittliche Verweildauer waren 104 Tage. Anzahl der aus Platzmangel abgelehnten Frauen: 84 Frauen, 124 Kinder.

Der Frauennotruf und die Frauenberatung Ostholstein meldeten über das Berichtsjahr 2022: Insgesamt 473 Beratungen mit Frauen und Mädchen. Als Fachberatungsstelle nach §201a LVwG erhielten sie außerdem von den Polizeidienststellen des Kreises Ostholstein insgesamt 119 Datenübermittlungen nach einem Einsatz bei häuslicher Gewalt. Im Vergleich zum Vorjahr (98 Datenübermittlungen) hat sich die Zahl der Datenübermittlungen weiter erhöht. Dabei gab es einen deutlichen Anstieg bei den Datenübermittlungen von Frauen ohne ausreichende Deutschkenntnisse. Hierfür konnten die Beratungsstellen ihr Dolmetscherinnen-Netzwerk heranziehen. Hier bewährte sich die neue Telefonanlage, insbesondere durch die Option der Telefonkonferenz. Auch in diesem Jahr standen daher Kriseninterventionen und zeitnahe Beratungen im Vordergrund der alltäglichen Beratungsarbeit. Zudem schloss eine Mitarbeiterin ihr Anerkennungsjahr für Soziale Arbeit erfolgreich ab und konnte mit Hilfe der erhöhten Gelder übernommen werden. Mitte des Jahres verließ eine langjährige Mitarbeiterin der Eutiner Beratungsstelle die Einrichtung auf eigenen Wunsch. Es konnte eine neue Mitarbeiterin gewonnen werden, die im Oktober ihren Dienst antrat. Für die Beratungsstelle Neustadt kündigte die Mitarbeiterin im Anti-Gewaltbereich ihren Renteneintritt für Juli 2023 an. Es konnte bereits in 2022 eine Nachfolgerin gewonnen werden, die ihren Dienst zum 01.03.2023 angetreten hat und umfassend in die vielfältigen Aufgaben eingearbeitet wird.

Insgesamt vermelden die Beratungsstellen erhöhte Anfragen zum Thema häusliche Gewalt in allen Standorten in Ostholstein (siehe auch: Sachbericht 2022\_Frauennotruf OH).

## Gleichstellungsbeirat

Die Geschäftsführung des Gleichstellungsbeirats ist Teil des Aufgabengebietes der Gleichstellungsstelle. Hierzu gehört die Koordinierung, organisatorische und inhaltliche Vor- und Nachbereitung der Beiratssitzungen sowie im Berichtsjahr die Protokollführung. Detaillierte Informationen sind in den jeweiligen Tätigkeitsberichten des Gleichstellungsbeirats zu finden.

## Netzwerkarbeit

Ein zentraler Motor für die Gleichstellung im Kreis Ostholstein ist gute Netzwerkarbeit aus Kreis- und Landesebene. Einige dieser Netzwerkaktivitäten werden hier vorgestellt.

## KIK Netzwerk OH

Für das KIK Netzwerk OH (Kooperations- und Interventionskonzept – Netzwerk bei häuslicher Gewalt) stellt die Gleichstellungsstelle die Räumlichkeiten der Kreisverwaltung für den runden Tisch und Fortbildungsangebote von KIK für die Polizei in Ostholstein. KIK lädt zwei mal jährlich verschiedene Institutionen der Justiz, des öffentlichen Dienstes, der Polizei, der Frauen- und Männerberatung sowie die Kinder- und Jugendhilfe des Kreises Ostholstein ein, um häuslicher Gewalt nachhaltiger begegnen zu können, Opfer besser zu schützen und Täter zur Verantwortung zu ziehen. Der „Runde Tisch“ in OH ist eine etablierte, tragfähige Kooperationsstruktur gegen häusliche Gewalt. Des Weiteren bietet KIK in den Räumlichkeiten der Kreisverwaltung Fortbildungen an.

## AKGBOH

Die Kreisgleichstellungsbeauftragte leitet den Arbeitskreis kommunaler Gleichstellungsbeauftragter Ostholsteins. In diesem Arbeitskreis sind alle haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises willkommen, treffen sich ca. vier Mal im Jahr und können gemeinsam an Projekten zusammenarbeiten. Zudem wird hier auch kollegiale Beratung angeboten oder gemeinsame Stellungnahmen verfasst. Derzeit besteht der Arbeitskreis aus folgenden aktiven Mitgliedern:

Anna-Theresa Boos (Hauptamt, Kreis Ostholstein)

Natalia von Levetzow (Hauptamt, Stadt Neustadt)

Sonja Sesko (Hauptamt, Stadt Ratekau)

Tanja Gorodiski (Hauptamt, Stadt Bad Schwartau)

Evelyn Hamann-Didier (freiwillig hauptamtlich, Stadt Fehmarn)

Christiane Straube (Ehrenamt, Gemeinde Scharbeutz)

Ilse Wenskus (Ehrenamt, Gemeinde Malente)

Ein Projekt ist das schon im vorigen Kapitel genannte Aktionsprogramm Kommune.

Des Weiteren veranstalteten wir am 23.03.2023 den Vortrag „Ein Mann ist keine Altersvorsorge“ mit Finanzexpertin Helma Sick. In dem Vortrag zum gleichnamigen Buch rief Helma Sick Frauen dazu auf, die Notwendigkeit ihrer finanziellen Unabhängigkeit zu erkennen und entsprechend zu handeln. Wie im Kapitel zu Teilzeitarbeit bereits angesprochen ist Teilzeitarbeit bei fehlendem finanziellem Ausgleich oder Rentenpunkten für Frauen einer der Gründe, weshalb ihnen auf lange Sicht Altersarmut droht. Altersarmut ist weiblich. Das Alterseinkommen von n Frauen ist 30% niedriger als das von Männern<sup>1</sup>. Der Vortrag war für Ostholsteiner:innen kostenlos und fand reges Interesse.

Der Arbeitskreis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Ostholstein lädt ein

Helma Sick Renate Schmiel  
Warum finanzielle Unabhängigkeit für Frauen so wichtig ist

**Ein Mann ist keine Altersvorsorge**

Jetzt kostenlos anmelden!

Donnerstag 23.3.23 19 Uhr

**ONLINE-ZOOM-VORTRAG**

Ein Mann ist keine Altersvorsorge. Helma Sick räumt auf mit Illusionen, Vorurteilen und falschen Anreizen. An konkreten Beispielen zeigt sie, was tradierte Rollenvorstellungen im Leben von Frauen ansprechen können – und was Politik, aber auch die Frauen selbst dagegen tun können. Der Vortrag beginnt um 19 Uhr und dauert ca. 1 Stunde mit einer anschließenden Frageunde.

**ANMELDUNG**

Gleichstellungsbeauftragte Stadt Fehmarn  
t.hamann-didier@stadtfehmarn.de

Gleichstellungsbeauftragte Gemeinde Grömitz  
v.schmiel@groemitz.de  
Tel.: 0157 390 80 482

## Eutiner Frauenrunde

Für die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Eutin übernahm der Kreis in diesem, wie auch in den vorigen Berichtsjahren, die organisatorischen Aufgaben aus dem Netzwerk der Eutiner Frauenrunde. Hier wurden die Netzwerktreffen so wie die stattgefundenen Eutiner Frauenfrühstücke gefördert: Am 05.11.2022 zum Thema ätherische Öle für jeden Tag, am 29.04.2023 zum Thema vegetarische und vegane Ernährung -einfach und regional und am 18.11.2023 zur natürlichen Hormonregulation. Hier besteht die Unterstützung in der Teilnahme an den Netzwerktreffen zur Vorbereitung der Frauenfrühstücke, Erstellung und Druck der Karten, Plakate, Pressemitteilungen.

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Eutin soll ab 2024 wieder die Tätigkeiten übernehmen, was begrüßt wird.

<sup>1</sup> Fpd, 36. Jahrgang, Folge 845

## AK Schwangeren(konflikt)beratung

Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises ist Teil des Arbeitskreises der Schwangeren(konflikt)beratungsstellen im Kreis. Hier geht es um notwendige Bedarfe von finanziell schlechter gestellten Personen. Über den Gleichstellungsbeirat entstand hier der Verhütungsmittelfond, dessen halbjährliche Statistik die Gleichstellungsstelle erhebt, sowie die Daten bei den Kooperationspartnern AWO und SkF abfragt. Hier ergibt die Statistik zu 2023 einen weiteren Rückgang der hormonellen Verhütungsmethoden und, entsprechend dem Trend auf Bundesebene, eine erhöhte Nachfrage nach Kondomen als geförderte Verhütungsmethode.

## Suse Netzwerk Ostholstein

In Ostholstein haben wir etwas ganz Besonderes für den Gewaltschutz von Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigung: Das Suse Netzwerk. Im Rahmen eines Modellprojekts aus dem Jahr 2014 bis 2016. Es gibt nur zwei weitere Suse Netzwerke in Schleswig-Holstein und andere Kreise kämpfen sehr dafür, auch eines bei sich genehmigt zu bekommen.

**Suse** ist die Abkürzung für:  
**Sicher und selbstbestimmt.**

Frauen und Mädchen mit Behinderung stärken Regionale Vernetzungen gegen Gewalt.

Inzwischen wird das Netzwerk im Rahmen der Maßnahme 70 des Aktionsplanes Inklusion des Kreises Ostholsteins fortgeführt.

Aktuelle Studien<sup>2</sup> zeigen weiter auf, dass Menschen mit Behinderungen einem deutlich erhöhten Risiko ausgesetzt sind, verschiedener Formen von Gewalt ausgesetzt zu sein. Das Risiko variiert je nach Alter, Geschlecht und Art der Behinderung. Gerade Frauen haben hier ein zwei bis vierfach höheres Risiko, Gewalterfahrungen zu durchleben. Der Gewaltschutz von Menschen mit Beeinträchtigung verfügt über erhebliche strukturelle Probleme und Lücken: Diese sind auf Personalmangel,



<sup>2</sup> Schröttle et al. 2012: Lebenssituationen und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderung in Deutschland, sowie Forschungsbericht zu Gewaltschutzstrukturen vom Institut für empirische Sozialforschung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

mangelnde Vernetzung und eingeschränkte Mitbestimmungsrechte der Communities zurück zu führen. Hier greift das Suse Netzwerk Ostholstein ein. Vorhandene Unterstützungsstrukturen sind oft nicht barrierefrei und die Segregation in Werkstätten etc. führt zu eingeschränktem Meldeverhalten. Das Suse Netzwerk Ostholstein setzt sich aus verschiedensten Akteur:innen zusammen: Frauenbeauftragte der Einrichtungen, Behinderteneinrichtungen selbst, Mixed Pickles, der Frauennotruf uvm. Versuchen hier, das Thema Gewaltprävention und Umgang mit Gewalterfahrung von Frauen mit Beeinträchtigungen zu bewegen indem Betroffene gezeigt wird, wo sie Hilfe bekommen, dass Gewalt nicht erduldet werden muss oder auch Vernetzung untereinander und Informationsaustausch. Es hat sich gezeigt, dass die Räumlichkeiten der Frauenberatung zu kennen, die dort arbeitenden Frauen schon einmal gesehen zu haben die Inanspruchnahme leichter macht. Niedrigschwelligkeit ist hier besonders wichtig. Sich kennen und austauschen und Inklusion leben indem nicht über Betroffene, sondern mit Betroffenen gesprochen wird. Das Suse Netzwerk Ostholstein trifft sich viermal im Jahr und bespricht die verschiedensten Themen.

Am 03. Dezember 2023 hat das Suse Netzwerk zum Beispiel einen WENDO Schnupperkurs angeboten. WENDO ist eine körperliche und geistige Selbstbehauptung, welche von Frauen für Frauen entwickelt wurde. Der Kurs vermittelt Mädchen und Frauen, wie sie Grenzüberschreitungen wie z.B. Belästigung, Anmache oder psychische sowie physische Gewalt selbstbewusst den eigenen Standpunkt vertreten und sich aus alltäglicher Abwertung befreien können. Im Kurs werden Wahrnehmungsübungen,

Konfliktlösungsstrategien, Körperarbeit und Selbstverteidigungstechniken durchgeführt. Der Kurs wurde sehr gut angenommen und es ist geplant, ihn 2024 erneut anzubieten.

**WENDO SCHNUPPER-KURS**

**SELBST-VERTEIDIGUNG FÜR FRAUEN\* MIT UND OHNE BEHINDERUNGEN**

**Wann?** Sonntag, 3. Dezember 2023  
10:00 - 14:30 Uhr

**Wo?** Werkstatt für angepasste Arbeit  
Göhler Straße 39-41  
23758 Oldenburg in Holstein

**Anmelden:** Bis zum 30. November 2023  
bei Aleksandra Karadeniz  
von Mixed Pickles e.V.  
0163 1594388  
a.karadeniz@mixedpickles-ev.de

**Kosten:** 5€

## Landesebene

Viele für uns im Kreis wichtigen Themen der Gleichstellung können nicht lokal geregelt und geändert werden. Es bedarf darüber hinaus den Einsatz auf landes- und Bundesebene. Diese Tätigkeiten stehen den Gleichstellungsbeauftragten in

Schleswig-Holstein in ihrer Weisungsfreiheit gemäß GstG S-H frei, sich auch dort zu engagieren.

Um die regionalen Belange über unsere Kreisgrenzen durchzusetzen und für bessere Bedingungen in Gleichstellungsfragen zu sorgen, setzte sich die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Ostholstein auf Landesebene und auf Bundesebene wie folgt ein.

### Erste Vorsitzende LAG Gleichstellung SH

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein verfügen über eine vom Ministerium geförderte Geschäftsstelle. Diese wird über einen Trägerverein gesteuert.

Wahl zur ersten Vorsitzenden 2022, Amtszeit zwei Jahre, endet 2024.

Im Rahmen dieser Tätigkeit wurde die Personalführung der Geschäftsführerin der LAG Gleichstellung übernommen sowie die Verhandlungen der Gelder für die LAG Gleichstellung vom Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung.

### Landesabgeordnete LAG Gleichstellung SH

Die LAG Gleichstellung Sh arbeitet operativ in arbeits- und Regionalgruppen und wird nach außen vertreten durch ein gewähltes Sprecherinnengremium.

Wahl zur Landesabgeordneten im Juni 2022, Amtszeit zwei Jahre.

Zu den Tätigkeiten gehören öffentliche Termine mit der Landespolitik (wie auf dem Bild rechts: Arbeitstreffen mit Aminata Touré zu den Themen Novellierung des Gleichstellungsgesetzes SH, FAG Mittel zur Finanzierung von Frauenhäusern uvm.), die Vorbereitung, Durchführung der Vollversammlungen (VV in Malente zum Thema geburtshilfliche Versorgung in SH), monatliche Sprecherinnensitzungen, Korrespondenz zu landesweiten Anfragen der Ämter, Städte, Gemeinden und Kreise zum Thema Gleichstellung sowie Stellungnahmen.



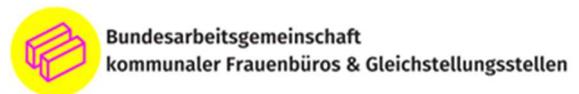
## AK Onboarding

Der Arbeitskreis Onboarding beschäftigt sich mit der Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit bei Stellenwechsel. Durch fehlende Vorgaben der Ausbildung und oftmals langen Vakanzen auf der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten, bevor sie übernommen wird, zählt es zu den landespolitischen Aufgaben der LAG gesichert durch das Ministerium, hier Onboarding, Wissenstransfer und Qualitätsmanagement zu betreiben. Dieser AK wurde 2023 von der Kreis GB OH ins Leben gerufen und geleitet. Es wurde eine durch das Ministerium geförderte Forschungsstudie in Auftrag gegeben, ein Onboarding Konzept für kommunale Gleichstellungsbeauftragte entwickeln zu lassen.

## AK Teilzeitausbildung

Wie der AK Personaler setzen sich auch die Gleichstellungsbeauftragten auf landesebene zur Verbesserung der Teilzeitausbildung im öffentlichen Dienst ein. 2023 war die Gleichstellungsstelle des Kreises Mitglied in diesem Arbeitskreis.

## Bundesebene



Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte dürfen sich in Ausübung ihrer Tätigkeit sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene einbringen.

In diesem Rahmen gilt die Teilnahme an der Bundeskonferenz vom 14.-16. Mai 2023 in Leipzig zu nennen.

Auf der 27. Bundeskonferenz kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter wurden folgende Anträge an die Bundesregierung gestellt:

**Geschlechtsspezifische Diskriminierung abschaffen:** 78% aller Frauen erleben Diskriminierung, weil sie Frauen sind. **Mehr**



Teilnahme an BUKO 2023

**Frauen in die Chefsessel:** Nur jede dritte Führungskraft ist weiblich.

**Sorgearbeit fair teilen:** Frauen leisten täglich 87 Minuten Mehraufwand für Familienarbeit. **Männer, ran an die Verantwortung:** Der Großteil der Väter nimmt nur zwei Monate Elternzeit. **Femizide stoppen:** 113 Frauen wurden 2021 von ihren (ex) Partnern ermordet. **Maßnahmen gegen Männergewalt:** Partnerschaftsgewalt kostet

3,8 Mrd. Euro im Jahr. **Parität jetzt:** Wer regiert? Nur 34,9% der Abgeordneten sind weiblich. **Gendergerechte Digitalisierung:** 80% der Beschäftigten in der Digitalbranche sind Männer. **Gleichwertige Arbeit -Gleicher Lohn:** 17 Euro pro Stunde mehr gibt es in typisch männlichen IT Berufen im Gegensatz zu gleichwertigen Positionen in Gesundheitsberufen. **Schwangerschaftsabbruch – Weg mit § 218:** Keine Kriminalisierung von Frauen.

## Interne und externe Beratungen

In den zahlreichen Einzelberatungen, intern sowie extern wurde dem Auftrag der Beratung durch das Gleichstellungsgesetz nachgekommen. Die Beratungen finden telefonisch, in Präsenz in der Kreisverwaltung oder auf Wunsch außerhalb der Kreisverwaltung und per E-Mail statt. Diese unterliegen der Verschwiegenheitspflicht und sind durch die Stabsstelle besonders geschützt. Es gelten Maßnahmen des Schall- und Sichtschutzes und dass 0.11 bei Mandat ohne Angabe des Opfers/der Klientin tätig werden darf. Ferner gilt intern sowie extern die Weisungsfreiheit und Dienstwegungebundenheit.

Im Gleichstellungsbericht ist für den Kreis Ostholstein festzuhalten, dass wir viele Fälle mit der Thematik sexueller Übergriff, Sexismus und sexuelle Belästigung verzeichnen sowie Frauen erhöhte Betreuungsprobleme für ihre Kinder aufweisen und deshalb in der Regel nur in Teilzeit oder gar nicht Berufstätig sein können.

## Schlusswort

Die Themen der Gleichstellung im Kreis Ostholstein sind zusammengefasst:

- für gleichberechtigte berufliche Chancen
- Interessen marginalisierter Gruppen in die Politikarbeit zu bringen
- für eine paritätische Gremienbesetzung
- gegen Gewalt / sexualisierte Gewalt und Sexismus sowie sexuelle Belästigung
- für Sicherung einer bedarfsgerechten Gesundheitsversorgung
- für familienfreundliche Strukturen
- für Kostenübernahme von Verhütungsmitteln
- Für bedarfsgerechte Kinderbetreuung

- Für den Abbau von Rollenstereotypen, Vorurteilen und Diskriminierungen

Der Alltag in der Gleichstellungsstelle lässt sich beschreiben durch Aufgaben der Extern und interne Gleichstellungsarbeit: Innerhalb der Verwaltung und extern für alle Bewohner:innen des Kreises. Gleichstellungsarbeit gliedert sich grob in drei Bereiche: Aufgaben in der Verwaltung, Mitwirkung in den politischen Gremien und Arbeitskreise/Netzwerke außerhalb der Verwaltung Z.B. Beratung zu Gleichstellungsangelegenheiten, Controlling von Verwaltungsvorgängen, Prüfung von Beschlussvorlagen auf Gleichstellungsrelevanz, Analyse der Personalstrukturen, Beteiligung bei Personalauswahlverfahren, Leitung frauenpolitischer Netzwerke und der Geschäftsführung des Gleichstellungsbeirats des Kreises Ostholsteins.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet für die Bevölkerung des Kreises OH und die Beschäftigten der Kreisverwaltung. Ihr Ziel ist die Umsetzung des Grundgesetzauftrages der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Ihre Aufgabe ist es, Defizite aufzuzeigen und Empfehlungen und Initiativen zur Beseitigung vorhandener Benachteiligungen zu erarbeiten. Dies beinhaltet unter anderem:

- Einzelberatung
- Weiterverfolgung von Beschwerden über Benachteiligungen
- Weiterleitung an spezielle Beratungsstellen oder Fachkräfte
- Stellungnahmen zu Verwaltungsvorgängen oder Vorhaben der Politik
- Verbreitung von Informationen über Broschüren, Faltblätter und Informationsheften zu aktuellen Themen
- Vernetzung mit anderen Einrichtungen und Netzwerken sowie Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Ostholstein und im Land Schleswig-Holstein (derzeit ist die Kreis GB OH Landessprecherin der LAG kommunaler GB und Vorsitzende des Trägervereins dieser LAG)
- Eigenständige Öffentlichkeitsarbeit, um auf gleichstellungspolitische Themen aufmerksam zu machen
- Organisation von Veranstaltungen, Vorträgen, Workshops
- Mitwirkung an Personalangelegenheiten der Kreisverwaltung
- Mitwirkung an der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplanes für die Kreisverwaltung

Gleichstellungsbeauftragte sind weisungsfrei und an den Dienstweg nicht gebunden

Der Kreis Ostholstein zeigt sich zukunftsorientiert, positioniert sich für Vielfalt, Familienfreundlichkeit und Chancengerechtigkeit. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde gesetzeskonform miteinbezogen und Einsprüchen Folge geleistet. Das Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wurden eingehalten. Die Fokusthemen der Gleichstellungsarbeit lagen neben den gesetzlichen Pflichtaufgaben auf gleichberechtigter politischer Teilhabe und dem Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt.

Hinweis: Die Gleichstellungsstelle Kreis Ostholstein ist ein Safer Space



## Glossar Gleichstellung: Schwierige Begriffe einfach erklärt

Komplizierte Begriffe einfach erklärt: In der Gleichstellung tauchen viele Fachbegriffe auf. Zum Verständnis der Begriffe, Thematiken und Schwierigkeiten in diesem Fachbereich soll dieses Glossar führen. Es wird stets erweitert und Fragen dazu werden gerne beantwortet.

Ableismus bezeichnet eine Diskriminierung und Abwertung aufgrund von körperlichen Fähigkeiten. zur Verfügung gestellt bekommen.

Binarität: Diese Vorstellung reduziert Menschen auf zwei Geschlechter: Männlich und weiblich. Doch diese Darstellung trifft nicht zu. Es gibt schon immer vielfältige Geschlechtsidentitäten und Lebensweisen.

Cis geschlechtlich bedeutet, dass die Geschlechtsidentität dem Geschlecht entspricht, dem sie bei der Geburt zugeordnet wurden. Trans bedeutet, dass sich dies unterscheidet.

Diskriminierung bedeutet, dass unter dem Deckmantel von guten Begründungen und Rechtfertigungen Ungleichbehandlungen stattfinden.

Empowerment: „Selbstermächtigung“: Es bedeutet, dass durch bestimmte Handlungen ein Ausweg aus einer machtlosen hin zu einer machtvolleren Situation gefunden wird. Oft ist es ein Gruppenprozess, z. B. von rassistisch oder sexistisch diskriminierten Menschen, die sich zusammenschließen und für ihre Anliegen kämpfen und so mehr Selbstvertrauen und im besten Fall auch mehr Rechte erringen.

Feminismus ist eine soziale Bewegung. Feminismus ist vielfältig und setzt sich für die Gleichstellung aller Menschen ein.

FLINTA ist eine Abkürzung für Frauen, Lesben, inter-Personen, nicht binäre Personen, trans und agender Personen. Alle Personen haben eine Gemeinsamkeit: Sie sind von Sexismus betroffen und werden von patriarchalen Strukturen unterdrückt.

Gender und Sex: Die englische Sprache unterscheidet das biologische Geschlecht („sex“) vom sozialen Geschlecht („gender“), der gesellschaftlich geprägten und individuell erlernten Geschlechterrolle.

Heteronormativität: Eine heteronormative Gesellschaft teilt die Menschen binär in Männer und Frauen ein, bewertet Männer als wichtiger und ist tendenziell feindlich gegenüber Queerness eingestellt.

Intersektionalität beschreibt, dass verschiedene Diskriminierungsformen nicht isoliert auftreten, sondern sich überschneiden und verstärken. Es beschreibt damit ein Zusammenspiel der Unterdrückungssysteme.

Klassismus: Menschen werden aufgrund ihrer gesellschaftlichen und ökonomischen Klasse, „aus der sie stammen“, diskriminiert.

LSBTQI\* ist ein Sammelbegriff für Abkürzung für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans\*, Inter\*, Queere (das Sternchen steht für alle weiteren geschlechtlichen Identitäten und sexuellen Orientierungen).

Der male gaze, der männliche Blick, beschreibt, wie die Welt in der visuellen Kunst und Literatur von einer männlichen, heterosexuellen Perspektive aus dargestellt wird.

Misogynie oder Frauenfeindlichkeit ist ein Oberbegriff für soziokulturelle Einstellungsmuster der geringeren Relevanz oder Wertigkeit von Frauen beziehungsweise der höheren Relevanz oder Wertigkeit von Männern.

Patriarchat: Wir leben in einer patriarchalen Gesellschaft. Das Patriarchat bezeichnet ein Gesellschaftssystem, welches die Macht des Mannes stets in den Vordergrund stellt. Das Patriarchat ist somit eine Gesellschaftsform, welche von einer Ungleichheit der Geschlechter ausgeht und diese verstärkt, in dem es klare Rollen und Strukturen vorgibt. Es bevorzugt zwar den cis-hetero Mann, unterwirft diesem aber ebenso seinen vorgeschriebenen Gesetzen und schadet allen darin lebenden Menschen.

Weiblich/männlich gelesene Personen: Das gelesene Geschlecht ist das Geschlecht, welches andere Menschen einem aufgrund des Aussehens und Verhaltens zuschreiben. Es ist das zugeschriebene Geschlecht. Ein Mensch kann sich zwar als Frau oder Mann identifizieren, jedoch von anderen als das jeweils andere Geschlecht wahrgenommen bzw. gelesen werden. Das macht deutlich, dass es bei Geschlecht einen Unterschied geben kann zwischen Geschlechtsidentitäten und den eigenen Interpretationen des Geschlechts der anderen Person.

Queer ist eine positiv verstandene Selbstbezeichnung von Menschen, die ihre Geschlechtsidentität als außerhalb der gesellschaftlichen Norm wahrnehmen.

Sexismus Bezeichnet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In einer männlich dominierten Gesellschaft zeigt sich Sexismus jedoch vor allem in der Abwertung und Marginalisierung von Frauen, Trans Personen und Weiblichkeit im Allgemeinen. (Cis-)Männlichkeit wird hier als Norm verstanden, an der alles gemessen wird. Marginalisierung bedeutet, dass Menschengruppen in ihren Möglichkeiten eingeschränkt werden, sozial ausgegrenzt werden, ohne dass diese Personen weniger sind. Es geht um benachteiligte Gruppen.

Stereotypisierung beschreibt die Verallgemeinerung einer Gruppe von Menschen. Dabei wird nicht auf die Individuen und ihre Unterschiede geschaut. Stattdessen

werden alle Personen dieser Gruppe auf die gleichen, oft negativen Eigenschaften reduziert.

Bei der Stigmatisierung findet eine klare negative Abgrenzung zu anderen Individuen oder Gruppen innerhalb einer Gesellschaft statt.

Safer Space: Ein safer space (aus dem Englischen, soziologisch: Schutzraum) ist definiert als virtueller oder sozialer Ort, an dem die Personen sich im Gegensatz zum öffentlichen Raum sicher sein können, auf Gleichgesinnte zu treffen und für ihre Aussagen und das Teilen ihrer Erfahrungen nicht kritisiert zu werden. Im safer Space geht es um Empowerment, marginalisierte und diskriminierte Personen finden hier ihren geschützten Raum.

Strukturelle Benachteiligung oder Ungleichheit bedeutet, dass Bevölkerungsgruppen zwar gesetzlich über die gleichen Rechte verfügen, faktisch aber strukturell benachteiligt sind durch Geschlecht, soziale Herkunft uvm. und damit nicht über die gleichen Lebenschancen wie privilegierte Menschen verfügen.

## Anhang

### Pressemitteilungen/Stellungnahmen