



Tätigkeitsbericht der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Stormarn

Zeitraum: September 2025 bis Juni 2026



Inhalt

1. GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN DER KREISVERWALTUNG STORMARN	3
1.1. FRAUENFÖRDERPLAN (FFP)	3
1.2. FRAUEN IN FÜHRUNG BEIM KREIS	3
1.3. ARBEITSKREISE, GREMIEN, DIENSTVEREINBARUNGEN	3
1.4. SEX. DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ	4
1.5. KOLLEGIALER AUSTAUSCH UND BERATUNGSTÄTIGKEIT	4
1.6. PERSONALANGELEGENHEITEN, FACHLICHE, SOZIALE UND ORGANISATORISCHE ANGELEGENHEITEN	4
1.7. TEILNAHME AN DEN SELBSTVERWALTUNGS- UND FACHPLANUNGSGRUPPEN	4
2. GLEICHSTELLUNGSARBEIT IM KREIS STORMARN	5
2.1. GENDERDATENREPORT STORMARN	5
2.2. LEITPROJEKT MEHR. WERT	5
2.3. ISTANBUL-KONVENTION	5
2.4. THEMENWOCHE ZU HÄUSLICHER GEWALT/ORANGE DAYS	6
2.5. FACHVERANSTALTUNGEN IN DER KOMMUNE	6
3. NETZWERKARBEIT	7
4. KREIS-, LANDES- UND BUNDESWEITE GLEICHSTELLUNGSARBEIT	7



1. Gleichstellungsarbeit in der Kreisverwaltung Stormarn

In der Kreisverwaltung (Dienststelle) ist die Gleichstellungsbeauftragte nach § 19 Abs.1 und § 20 Abs. 1 GStG in fachliche sowie personelle, soziale und organisatorische Angelegenheiten der Dienststelle frühzeitig einzubinden, so frühzeitig, dass ihr die Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden muss.

Das bedeutet, die Gleichstellungsbeauftragte ist innerhalb des Prozesses vor dem Abschluss der Willensbildung einzubeziehen, damit sie ihre Vorschläge einbringen kann. All diese genannten Angelegenheiten (fachliche sowie personelle, soziale und organisatorische) sind das Aufgabenfeld der Gleichstellungsbeauftragten in der Kreisverwaltung. Um Ihnen einen Einblick in mein Arbeitsalltag zu geben, anbei ein paar Themen, die im Tätigkeitszeitraum besonders vorrangig waren.

1.1. Frauenförderplan (FFP)

Der Frauenförderplan ist alle vier Jahre in Schleswig-Holstein von der öffentlichen Verwaltung zu erstellen und wir haben unseren neuen FFP nun auch 2026 hoffentlich im Hauptausschuss verabschieden können. Wichtige Inhalte sind, die Frauenanteile in bestimmten Fachbereichen (z. B. 6) noch weiter zu erhöhen und die Führungskräfte auf Fachbereichsleitungsebene noch mit Frauen zu verstärken. Auch die Fortbildung sollten sich genauer angeschaut werden, ob sie wirklich förderlich sind (z. B. höhere Entgeltgruppe o.ä.) und dass speziell für Frauen bestimmte Anteile an Fortbildungsmitteln vorgehalten werden können. Viele Bereiche, wie der Bereich der Digitalisierung, werden im FFP neu in den Blick genommen, auch wenn es dafür im jetzigen leider noch keine Zahlen gibt, möchte der Fachbereich 1 dort im nächsten FFP nachliefern. Auch über das Thema der Neuausrichtung der Beschwerdestelle nach AGG 13 und Rückkehrendenmanagement, z. B. aus der Elternzeit, soll im nächsten FFP berichtet werden. Die neue Dienstvereinbarung zur sexualisierten Diskriminierung am Arbeitsplatz wird auch bald in Kraft treten und auch darüber kann dann im nächsten FFP noch genauer berichtet werden.

1.2. Frauen in Führung beim Kreis

Die Frauen in Führung treffen sich in regelmäßigen Abständen im Netzwerk zum kollegialen Austausch oder laden sich Referent:innen zu spezifischen Themen ein. Das Netzwerk wird von mir organisiert. Dies dient einerseits dazu, neue Frauen in Führung miteinander in der Kreisverwaltung bekannt zu machen, aber auch die Frauen zu stärken und die problematischen Themen zu kennen und aufzunehmen.

1.3. Arbeitskreise, Gremien, Dienstvereinbarungen

Ich bin Mitglied im Arbeitskreis Gesundheit und im Gremien Personalentwicklung, in der Beschwerdestellung und im Transformationsteam sowie in anderen Gremien (Planungsgruppe u.a.) und nehme an den Sitzungen teil. Darüber hinaus bin ich im Rahmen der Verhandlungen von Dienstvereinbarungen dabei, zumindest im Rahmen meiner Möglichkeiten. In diesem Berichtszeitraum war die Dienstvereinbarung zu sexualisierter Diskriminierung am Arbeitsplatz ein Schwerpunkt.



1.4. Sex. Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die künftige, neue Dienstvereinbarung zum Thema sexualisierte Diskriminierung am Arbeitsplatz (noch nicht verabschiedet) geht einher im regelmäßigen Schulungsangeboten von mir zu dem Thema. Wir haben jährlich, erst einmal für die Führungsebene, Schulungsangebote, die von den Führungskräften besucht werden können. Dies biete ich bereits seit ca. 3 Jahren an, die Teilnahme daran ist nicht überbordend. Vielmehr wäre es gut, diese Schulungen für jede Führungskraft verpflichtend anzubieten. Ich hoffe, dieser Aspekt findet in der neuen Dienstvereinbarung doch noch seinen Platz.

Auch das Thema Schutzkonzepte zu sexualisierter Gewalt in den Liegenschaften und auch ggf. Außenstellen haben wir noch nicht in Angriff genommen, was auch im Rahmen der Istanbul-Konvention ¹ein wichtiger Punkt ist.

Das Thema wird auch in Zukunft eher mehr als weniger Raum einnehmen, da Grenzüberschreitungen immer seltener einfach hingenommen oder geduldet werden.

1.5. Kollegialer Austausch und Beratungstätigkeit

Für inhaltlichen Austausch bin ich themenbezogen mit den Kolleg:innen aus allen Fach- und Stabsbereichen sowie mit dem Landrat im guten Austausch, sehr häufig mit dem Personalrat oder dem Fachdienst Personal, aber auch die Kolleg:innen aus den Planungsbereichen (Gesundheitsplanung, Kitabedarfsplanung etc.) tauschen sich regelmäßig mit mir aus. Aber zum Thema Daten bin ich auch mit dem Fachbereich 5, 2 und 3 im regen Austausch.

Dazu berate ich aufsuchende Kolleg:innen zu unterschiedlichen Gleichstellungsthemen und nehme als solche auch an Personalgesprächen teil.

1.6. Personalangelegenheiten, fachliche, soziale und organisatorische Angelegenheiten

Wie bereits geschrieben, muss die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte in fachliche sowie personelle, soziale und organisatorische Angelegenheiten der Dienststelle frühzeitig einbinden. Das gelingt bei der Kreisverwaltung im personellen Rahmen schon ganz gut, aber in fachlichen und organisationalen Dingen werde ich häufig zu spät eingebunden. In der Regel verschafft mir eine frühe Einbindung die Chance, eine Stellungnahme zu erstellen und der Dienststelle und dem Personalrat vorzulegen und der Personalrat kann diese in seine Entscheidungsfindung mit einbeziehen.

1.7 Teilnahme an den Selbstverwaltungs- und Fachplanungsgruppen

Als Teilnehmerin versuche ich regelmäßig in unterschiedlichen Ausschüssen und am Kreistag teilzunehmen, je nach zeitlicher Möglichkeit und thematischen Schwerpunkten.

¹ Link: [Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt](#), letzter Zugriff 6.5.2026.



2. Gleichstellungsarbeit im Kreis Stormarn

Neben den Aufgaben innerhalb der Kreisverwaltung habe ich u.a. nach der Hauptsatzung des Kreises § 4 auch noch die Gleichstellungsarbeit in der Kommune. Diese Aufgaben sind sehr wichtig, um demokratische Themen anzustoßen und zu auf aktuelle Themen und gesellschaftliche Entwicklungen zu reagieren. Diese Gleichstellungsarbeit in der Kommune, meist mit diversen Kooperationspartner:innen, fördert die Demokratiearbeit.

2.1. Genderdatenreport Stormarn

Die EU-Charta Europäische Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene und die Istanbul-Konvention (Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt) fordert regelmäßige Berichterstattung und ein Monitoring.

Im Jahr 2022 habe ich den ersten Genderdatenreport für den Kreis Stormarn erstellt, denn die Frage danach, ob sich im Kreis Stormarn in der Geschlechtergleichstellung verändert hat, Kenntnisse über Fortschritte und Defizite können wir besser erkennen. In diesem Jahr habe ich den zweiten Bericht erstellt (Link: [250721GDR_korr.pdf](#)).

Dieser wird auch überregional wahrgenommen und regelmäßig aktualisiert (nächster Bericht vors. 2027). In diesem Jahr 2026 war ich auch in der kik-Runde zu häuslicher Gewalt eingeladen, um den Report dort vorzustellen.

2.2. Leitprojekt Mehr.Wert

Geschlechterdifferenzierte Daten sind eine wesentliche Grundlage für kommunales Planen und Handeln. Da dies bisher keine gängige Praxis ist, hat das Netzwerk Frauen in der Metropolregion Hamburg (FRMH) erfolgreich Mittel für ein Leitprojekt eingeworben. Nach Abschluss des Projekts soll ein kontinuierliches Datenmonitoring verwirklicht werden. Das Dashboard wird auch über die Projektlaufzeit gepflegt.

Die Projektverantwortung und -koordination liegt im Kreis Stormarn in der Stabsstelle Gleichstellung, wo auch eine entsprechende Projektstelle bis Juni 2027 finanziert und angesiedelt ist. Im angehängten Flyer ist der aktuelle Stand zu sehen.

2.3. Istanbul-Konvention

Die Istanbul-Konvention (IK) ist das zentrale internationale Abkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Sie bildet eine verbindliche Grundlage für staatliches und kommunales Handeln. Die Istanbul-Konvention verfolgt ein umfassendes Konzept zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und zur Förderung der Menschenrechte. Zentrale Ziele sind: Die Umsetzung der Istanbul-Konvention erfolgt auf allen staatlichen Ebenen. Der kommunalen Ebene kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Städte und Gemeinden sind die Orte, an denen Prävention, Schutz und Unterstützung konkret organisiert und umgesetzt werden. Bedeutung für Kommunen Ziele der Istanbul-Konvention seit ihrem Inkrafttreten am 1. Februar 2018 in Deutschland verpflichtet sie Bund, Länder und Kommunen, Schutzsysteme weiterzuentwickeln, Versorgungslücken zu schließen und wirksame Präventionsmaßnahmen umzusetzen. Ein zentrales Leitprinzip ist die Gleichstellung der Geschlechter: Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern



gilt als wesentliche Voraussetzung für die Verhinderung von Gewalt. Die Konvention versteht Gewalt gegen Frauen nicht als individuelles Problem, sondern als Ausdruck struktureller Ungleichheiten und gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Sie fordert daher, das Hilfesystem anzupassen, Schutzlücken zu schließen und die strukturellen Ursachen von Gewalt gezielt zu adressieren.

Als Gleichstellungsbeauftragte des Kreises haben wir eine Veranstaltung dazu angeboten, die digital informiert hat: „Gewalt gegen Frauen verhindern – Maßnahmen für die Kommune“. Über die Veranstaltung hinaus haben alle Gleichstellungsbeauftragten des Kreises gemeinsam eine Handreichung für Politik und alle Interessent:innen entwickelt (siehe Anhang), die sich mit den konkreten Maßnahmen im Rahmen der IK auf kommunaler Ebene befasst.

2.4. Themenwoche zu häusliche Gewalt/Orange days

Im Rahmen der jährlichen „Brötchentütenaktion“ oder auch Orange Days wurde im November 2025 in Zusammenarbeit mit allen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und anderen Kooperationspartner:innen eine Aktionszeit mit vielen Veranstaltungen in den Kommunen und vor Ort und digital durchgeführt. Sei es ein Vortrag zur Gewalt in der Pflege oder die orangene Bestrahlung des Kreishauses durch die Feuerwehr, viele Veranstaltung haben sowohl medial als auch inhaltlich auf das Thema der häuslichen Gewalt auf die eine oder andere Weise aufmerksam gemacht oder darüber fachlich informiert (siehe Flyer mit allen Veranstaltungen im Anhang). Die Berufsschule Ahrensburg (jetzt BBZ) hat, wie bereits 2024, über 2000 „Brötchentüten“ verteilt, mit den Ansprechstellen und Fachstellen aufgedruckt und so nochmal eine ganz andere Zielgruppe erreicht.

2.5. Fachveranstaltungen in der Kommune

Neben der Fachveranstaltung zur Istanbul-Konvention auf kommunaler Ebene (siehe 2.3) fand im April 26 eine aktuelle digitale Veranstaltung zum Thema Deepfake statt. Organisiert von den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Stormarn, mit Prof. Dr. Martin Steinebach vom Fraunhofer-Institut für Sichere Informationstechnologie SIT statt. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen die Fragen:

- Wie entstehen Deepfakes?
- Wie erkennt man Deepfakes?
- Welche Risiken bergen Deepfakes im Kontext digitaler Gewalt?
- Welche Handlungsmöglichkeiten bleiben den Betroffenen?

Es waren bei dieser digitalen Veranstaltung knapp 300 Personen angemeldet, was nochmal widerspiegelt, dass dieses Thema unheimlich starkes Interesse hervorruft. Auch diese Fachveranstaltungen, organisiert von den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten machen deutlich, wie wichtig diese demokratische Arbeit in der Kommune ist.



3. Netzwerkarbeit

KOPF-Stormarn, das frauenpolitische Netzwerk im Kreis Stormarn

Im Jahr 2009 hat sich im Kreis Stormarn das kommunalpolitische Netzwerk KOPF-Stormarn etabliert und setzt sich parteiübergreifend dafür ein, Kompetenzen von Frauen zu unterstützen und zu fördern und Frauen den Einstieg in die Kommunalpolitik zu erleichtern.

Diese starke und stetige Stütze der frauenpolitischen Arbeit im Kreis wird derzeit von vier aktiven Kommunalpolitikerinnen getragen, die das Netzwerk neben ihrem Mandat und teilweise ihrem Beruf betreuen: Annelie Strehl (Stadt Bad Oldesloe), Sabine Rautenberg und Bettina Spechtmeyer-Högel (Kreis Stormarn) und Irene Schumann (Trittau). Ich nehme in meiner Funktion als Kreis-GB an den Steuerungstreffen teil und verwalte das Budget des Netzwerkes.

Bei Betreuung der Homepage, aber auch bei der Pressearbeit und die Organisation der Veranstaltungen von KOPF-Stormarn hilft mir meine Mitarbeiterin Frau Polmann.

Es finden in der Regel jährliche 2-4 Veranstaltungen statt, 2026 ca. 4 (siehe dazu auch: <https://www.kopf-stormarn.de/>).

2026 beispielsweise zum Thema „Katastrophenschutz“. Durch den Abend führte Andreas Rehberg, Fachbereichsleiter Sicherheit und Gefahrenabwehr der Kreisverwaltung Stormarn. Die Veranstaltungen finden sowohl in Präsenz als auch digital statt.

Netzwerk Frauen in der Metropolregion Hamburg

In diesem Netzwerk geht es um Themen, die die Metropolregion Hamburg betreffen, es setzen sich hier Akteur:innen aus der gesamten Metropolregion Hamburg zusammen. Im Berichtszeitraum war ich hier sehr aktiv, u.a. aufgrund des Leitprojektes Mehr.Wert.

4. Kreis-, landes- und bundesweite Gleichstellungsarbeit

Es gibt sowohl auf Kreisebene regelmäßige Treffen der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (Kreiskonferenzen) als auch auf Landes- und Bundesebene. An diesen Treffen versuche ich im Rahmen meiner zeitlichen Kapazitäten und der thematischen Schwerpunkte teilzunehmen.

Schlussbemerkung

Ich bedanke mich bei allen Kolleg:innen für die gute Zusammenarbeit. Gleichstellungsarbeit in der Kommune, meist mit diversen Kooperationspartner:innen, fördert die Demokratiearbeit. Das ist, neben den Aufgaben innerhalb der Verwaltung, ein wichtiger Aspekt der Gleichstellungsarbeit in der Kommune. Auf dem Weg in eine bessere Datenlage zur sozialen Situation von Frauen und Männern, freue ich mich, hoffentlich im nächsten Jahr durch mein Projekt *Mehr.Wert* mehr Daten für Stormarn zur Verfügung stellen zu können, damit wir Maßnahmen besser planen und Ressourcen gut einteilen können.