

Vorlage  
zur  
Sitzung des Haupt- und Innenausschusses  
Kreis Herzogtum Lauenburg  
am

22. Mai 2023

Kreis Herzogtum Lauenburg  
- Die Gleichstellungsbeauftragte -  
XIII. Tätigkeitsbericht  
1. April 2022 bis 31. März 2023



---

KREIS HERZOGTUM LAUENBURG

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
I. Einleitung.....	3
II. Ziel 1: Gleichstellung in der Gremienarbeit.....	3
III. Ziel 2: Gleichstellung im Beruf .....	3
1. Stellenbesetzungsverfahren.....	3
2. Vereinbarkeit Familie und Beruf innerhalb der Kreisverwaltung .....	3
3. Berufliche Neuorientierung und Wiedereinstieg nach der Familienphase.....	3
4. Teilnahmen/Veranstaltungen zum Thema Beruf .....	4
IV. Ziel 3: Förderung der Vernetzung von Beratungsstellen und anderen Institutionen im Kreis.....	4
V. Ziel 4: Prophylaxe gegen Gewalt an Frauen.....	5
1. Istanbul-Konvention.....	5
2. Kapazität Frauenhaus in Schwarzenbek.....	5
3. Eigene Veranstaltungen / Initiativen und Kooperationen .....	5
VI. Ziel 5: Frauen für politische Arbeit gewinnen .....	6
1. KopF e. V. (Kommunalpolitisches Netzwerk für Frauen Herzogtum Lauenburg e. V.).....	6
2. „Aktionsprogramme um das Interesse von Frauen an der Politik zu wecken .....	6
Aktionen „Schubs-Engel“ wurden verteilt UND die Filmvorführung „Die Unbeugsamen“ am 28.4.22 im Kino Ratzeburg mit PM-Nachklapp am 29.6.22 durchgeführt.....	6
3. § 15 GstG paritätische Gremienbesetzung.....	6
VII. Ziel 6: Situation von Frauen im Kreis verbessern .....	6
1. Gesetz zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten .....	6
2. Handbuch für die Familie.....	6
3. Teilnahme / Mitarbeit an Initiativen und Veranstaltungen .....	7
VIII. Ziel 7: Beratung von Frauen und Männern .....	7
IX. Öffentlichkeitsarbeit allgemein .....	7
X. Anteil von Frauen - Teilhabe / Quoten .....	8
1. Anteil von Frauen in der Kreisverwaltung .....	8
2. Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen in der Kreisverwaltung .....	9
3. Anteil von Frauen in den politischen Gremien und Aufsichtsräten etc.: .....	9
XI. Innere Angelegenheiten.....	9
1. Finanzielle und stellenmäßige Rahmenbedingungen.....	9
2. Zusammenarbeit/Mitwirkung/Unterstützung .....	9
3. Eigene Fortbildungen.....	10
XII. Ausblick für den Zeitraum 01. April 2023 bis 31. März 2024.....	10

## I. Einleitung

Dieser Bericht umfasst den Zeitraum 01.04.2022 bis 31.03.2023.

Analog meiner Aufgabenbereiche gemäß dem gesetzlichen Auftrag und § 10 Hauptsatzung des Kreis Herzogtum Lauenburg ergibt sich die Aufgabenverteilung gemäß Produktblatt 11131 Gleichstellung:

- Ziele:
1. Gleichstellung in der Gremienarbeit
  2. Gleichstellung im Beruf: Teilnahme an Vorstellungsgesprächen; Vereinbarkeit Familie und Beruf; Berufswahl; Wiedereinstieg
  3. Förderung der Vernetzung von Beratungsstellen im Kreis
  4. Prophylaxe gegen Gewalt an Frauen
  5. Frauen für politische Arbeit gewinnen
  6. Situation von Frauen im Kreis verbessern
  7. Beratung von Frauen und Männern

- Kennzahlen:
1. Anzahl Beratungen
  2. Anzahl eigene Veranstaltungen / Initiativen oder in Kooperation zu den Zielen 1-6
  3. Anzahl der Teilnahme oder Mitarbeit an Initiativen und Veranstaltungen anderer zu den Zielen 1-6

Der Tätigkeitsbericht ist danach strukturiert. Die Kennzahlen sind den Zielen zugeordnet.

Auch in 2022 gab die Corona-Pandemie noch besondere Strukturen vor. Ich habe mich weiterhin in die Erledigung von Sonderaufgaben innerhalb der Kreisverwaltung, z. B. als Testerin für Corona-Testermine in der Kreisverwaltung eingebracht. Die besondere Krisensituation durch den Krieg in der Ukraine hatte ebenfalls Einfluss auf meine Arbeit. Viele Netzwerktreffen fanden statt, um sich inhaltlich und strukturell gut aufzustellen.

## II. Ziel 1: Gleichstellung in der Gremienarbeit

Die Gremienarbeit bzw. meine Teilnahme an den Sitzungen des Sozial- und Bildungsausschusses und des Jugendhilfeausschusses musste ich aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens etwas vernachlässigen. Vorlagen wurden jedoch nach wie vor von mir geprüft. Teilgenommen habe ich an acht Ausschusssitzungen (Sozialausschuss, Jugendhilfeausschuss, Hauptausschuss) und der Kreistagssitzung im Dezember 2022.

## III. Ziel 2: Gleichstellung im Beruf

### 1. Stellenbesetzungsverfahren

Im Berichtszeitraum wurde ich bei 130 Stellenbesetzungsverfahren eingebunden und habe an 10 Vorstellungsgesprächen bzw. 3 Assessmentverfahren teilgenommen.

In die Verfahren zur Stellenbewertung bin ich eingebunden. Eine kontinuierliche Teilnahme an den Stellenbewertungsverfahren konnte bisher aus Kapazitätsgründen nicht umgesetzt werden.

### 2. Vereinbarkeit Familie und Beruf innerhalb der Kreisverwaltung

Die Digitalisierung geht in der Kreisverwaltung weiter voran. Ich bin weiterhin in der Lenkungsgruppe e-Akte. Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind nicht zuletzt wegen des Fachkräftemangels ein großes Thema, in das ich als Gleichstellungsbeauftragte eingebunden bin. Viele Telearbeitsanträge konnten umgesetzt werden, wie auch Homeoffice. Angeregt habe ich die Teilnahme am „Innovationspreis Vereinbarkeit“ des Bundesministeriums. Hierfür gibt es nun ein Kommunikationspaket, was für Social-Media-Beiträge und/oder unsere Website genutzt wird, um den Kreis als Arbeitgeber attraktiver zu machen.

Vom 21. bis 22.9.2022 fand die jährliche Fortbildung für die Kolleginnen der Kreisverwaltung statt. Das Thema war *„So ticken wir – Gute generationsübergreifende Zusammenarbeit“*. Die Fortbildung war ausgebucht. Die Kolleginnen konnten neue Erkenntnisse für ihre Arbeit mitnehmen.

### 3. Berufliche Neuorientierung und Wiedereinstieg nach der Familienphase

Für die begleitende Unterstützung von Frauen und Männern außerhalb der Kreisverwaltung, steht „Frau und Beruf“ zur Verfügung. Hier gab es einen Stellenwechsel. Mit der neuen Kollegin Felicia Steding bin ich im regelmäßigen Austausch. Das Beratungsangebot im Südkreis in Kooperation mit den dortigen GB Kolleginnen besteht weiterhin.

Der Austausch mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt aus dem Jobcenter Ratzeburg und der Arbeitsagentur Bad-Oldesloe besteht weiterhin. Hierzu gab es am 28.02.2023 ein Netz-

werktreffen mit allen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis. Thema war das Bürgergeld und die damit verbundenen Veränderungen. Der jährliche Austausch fand wieder in Präsenz statt und war vor dem Hintergrund der besonderen Lage und Neuerungen sehr informativ. Auf Anfrage der Agentur für Arbeit und des Jobcenters wurden weitere Broschüren (das Handbuch) zur Unterstützung und Vervollständigung von Informationsmaterial an Frauen versandt.

Die Zusammenarbeit mit Frau und Beruf wie auch den Beauftragten für Chancengleichheit gestaltet sich weiterhin sehr gut.

#### **4. Teilnahmen/Veranstaltungen zum Thema Beruf**

Am 20.-22.3.23 habe ich an einer Fortbildung der LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Stellenbewertungsverfahren teilgenommen, um besser auf die Arbeit in der Bewertungskommission vorbereitet zu sein.

Die Auswertung der Umfrage zum Thema „Veränderungen von Telearbeit und mobiler Arbeit in der Kommunalverwaltung vor und während der Corona-Pandemie“ (s. Bericht 2022) liegt vor und kann bei mir eingesehen/abgefordert werden.

Anlässlich des Equal Pay Days am 07.03.2023 wurde in der 10. Kalenderwoche 2023 Infomaterial zur unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen ausgelegt. Der nächste Equal Pay Day ist am 6. März 2024 – nicht etwa, weil sich beim Gender Pay Gap etwas gebessert hätte, sondern weil 2024 ein Schaltjahr ist. Damit wird sichtbar, dass es in der Gegenüberstellung der Bezahlung von Frauen und Männern in Deutschland keine Verbesserung gegeben hat.

### **IV. Ziel 3: Förderung der Vernetzung von Beratungsstellen und anderen Institutionen im Kreis**

Neben den Treffen der Gleichstellungsbeauftragten auf verschiedenen Ebenen, gibt es einen Austausch mit Beratungsstellen, Institutionen und Vereinen, wie den Herzoginnen, KopF-Vorstand, Jobcenter, dem Soroptimist International – Club Ratzeburg und/oder gemeinsamen Veranstaltungen.

Es ergeben sich stetig weitere Vernetzungen (siehe Punkt 7), die gewinnbringend für meine Gleichstellungsarbeit sind. In diesem Berichtszeitraum gab es eine erste Veranstaltung mit den Frauenbeauftragten der Werkstätten des Lebenshilfswerkes. Auch die Zusammenarbeit mit dem KreisLandFrauenVerband Herzogtum Lauenburg konnte intensiviert werden.

Als Gleichstellungsbeauftragte des Kreises informiere ich u. a. ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte über anstehende Veranstaltungen und News über einen monatlichen Newsletter.

Die Vernetzung auf Kreis- Regional- und Landesebene erfolgt über gemeinsame Projekte, Kooperationen und jährliche Treffen zum Informations- und Erfahrungsaustausch. Diese Treffen dienen neben den Projektbesprechungen vor allem dem Erfahrungsaustausch und der gegenseitigen kollegialen Unterstützung. Im Berichtszeitraum fanden 19 Treffen statt.

Zur Regionalebene zählen der Kreis Herzogtum Lauenburg, der Kreis Stormarn, der Kreis Ostholstein und die Stadt Lübeck. Hier findet ein regelmäßiger Austausch statt. Drei weitere Treffen (April und September 2022) zum Thema „Gender und ÖPNV“ fanden mit den Kreis-Gleichstellungsbeauftragten aus Pinneberg, Segeberg, Stormarn und dem Herzogtum-Lauenburg statt, um die gleichstellungspolitisch relevanten Themen im kommenden Nahverkehrsplan einzubringen.

Alle hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind in der LAG (Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten) Schleswig-Holstein vernetzt. Es fand eine ganztägige Vollversammlung mit Themenschwerpunkten, wie „Sexualisierte Kriegsgewalt und Flucht: Ursachen, Folgen und politische Handlungsmöglichkeiten“ und „Ankommen in Schleswig-Holstein - Herausforderungen und spezifische Bedarfe geflüchteter Frauen“ statt. Weitere drei Sonder-Vollversammlungen zur inhaltlichen und strukturellen Zusammenarbeit wurden durchgeführt. Themen bleiben, die Umsetzung des Gesetzes zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (s. S. 8), § 15 GstG (Gremien) in der praktischen Umsetzung und die Novellierung des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein.

Ein neues Format ist der „kollegiale Austausch“ per Zoom zu aktuellen Themen. So nahm ich am Austausch zu den Themen „e-Akte“, „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik/Kommunalwahl 2023“ und „Zusammenarbeit der GB mit Personalabteilung und Personalrat“ teil.

Ich bin weiterhin Mitglied des Arbeitskreises „Social Media“ und gestalte den LAG-Instagram-Auftritt „gleichstellung.sh“ mit. Ziel ist es, die Gleichstellung als Thema für Frauen und Mädchen ab 20 Jahren zu intensivieren und einen Kommunikationskanal bereitzustellen, der der modernen Form der

Digitalisierung Rechnung trägt. Der Arbeitskreis hat derzeit 11 Mitglieder. Es finden regelmäßige Redaktionssitzungen statt. Steigende Zahlen bei Follower\*innen und Reichweite zeigen, dass die Entscheidung richtig war.

Die Herzoginnen sind eine Gruppe von Frauen, die im Kreis Herzogtum Lauenburg in Bereichen, in denen es um die Lebenswelten von Frauen geht, arbeiten. Mit dabei sind die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeiterinnen aus Beratungsstellen verschiedener Träger. Diese Treffen sind für den Informations- und Erfahrungsaustausch insbesondere in diesen besonderen Krisenzeiten sehr wichtig, da sie für die Arbeit im Bereich Beratung für Frauen relevant sind. Es fanden im Berichtszeitraum vier Treffen statt.

Neu ist Vernetzung mit den Frauenbeauftragten der Werkstätten des LHW im Kreis Herzogtum Lauenburg. Im Berichtszeitraum konnte ich das Netzwerk um die Frauenbeauftragten der Werkstätten (derzeit ausschließlich LHW) erweitern. Im August habe ich erste Kontakte zu den Frauenbeauftragten der Werkstätten des Lebenshilfswerkes Mölln geknüpft. Daraus ergab sich die Idee zur gemeinsamen Durchführung der Veranstaltung am 25. November 2022 (Brötchentütenaktion – siehe Ziel 4).

## **V. Ziel 4: Prophylaxe gegen Gewalt an Frauen**

### **1. Istanbul-Konvention**

Derzeit sind es kleine Einzelbeiträge zur Umsetzung der Istanbul-Konvention, die ich aufgrund meiner speziellen Kenntnisse und Erfahrungen initiiere und/oder unterstütze. Eines ist das Kooperations-Projekt „Nicht mit uns – Gewalt begegnen!“. Ziel ist auch Schüler\*innen mit Beeinträchtigungen Kurse zur Gewalt-Prävention anzubieten. Der Schulrat Herr Harder ist Schirmherr dieser Aktion. Zwei Kurse fanden in der Schule Steinfeld mit großem Erfolg im Dezember 2022 statt. Weitere Kurse und die Erweiterung auf andere Schulen im Kreis sind geplant.

Fünf Jahre Istanbul-Konvention in Deutschland - Wo stehen wir? - eine Online-Veranstaltung des Bündnis Istanbul-Konvention (BIK), an der ich teilgenommen habe, um weiterhin auf aktuellstem Stand die Umsetzung der Istanbul-Konvention auf kommunaler Ebene mit zu gestalten.

### **2. Kapazität Frauenhaus in Schwarzenbek**

Das Frauenhaus war im Jahr 2022 zu 91,77 Prozent belegt. Die Anzahl der Frau betrug 35 und Anzahl der Kinder lag bei 43. Da Land Schleswig-Holstein hat unseren Kreis zusammen mit dem Kreis Stormarn als Modelkreise für die Pilotphase des Hochrisikomanagements ausgesucht. Das Projekt lief von Februar bis Anfang November. Die Koordination des Projekts lag bei der PD Ratzeburg. Das Projekt befasst sich mit der Prävention von Tötungsdelikten an Gewalt betroffenen Frauen. Während der Pilotphase haben sich mehrere Akteur\*innen, die mit Fällen von Gewalt an Frau konfrontiert sind, ausgetauscht. Es wurde nicht nur an die verbesserte Vernetzung, sondern auch an einer optimierten Fallbesprechung und an lückenlosem Schutz und Unterstützung gearbeitet. Unter der Regie des Landes unter Beteiligung von Netzwerkpartner\*innen wird ein Leitfaden zum Hochrisikomanagement ausgearbeitet und die Pilotphase wurde wissenschaftlich evaluiert, die Mitarbeiterinnen erwarten die Ergebnisse im Laufe der nächsten Monate. Während der Pilotphase wurden ca. 18 Fälle aus den beiden Kreisen besprochen. Auch wurde mehreren Frauen mit ihren Kindern, die als hochgefährdet eingestuft wurden, Schutz angeboten.

Beim Verein ist auch das Projekt Frauen-Wohnen angesiedelt. Das Projekt unterstützt von Gewalt betroffenen Frauen mit ihren Kindern, die Hilfe und Beratung und Unterstützung bei der Wohnungssuche über die Frauenhäuser Schwarzenbek und Ahrensburg und die vom Land anerkannten Frauenberatungsstellen aus den Kreisen Herzogtum Lauenburg und Stormarn finden. Im Jahr 2022 konnte insgesamt 11 Frauen und 18 Kindern geholfen werden, eine Wohnung zu finden. An dieser Stelle wurde verdeutlichen, dass der Wohnungsmarkt noch angespannter ist, als noch vor 2-3 Jahren. Dennoch wird versucht, durch eine sehr enge Kontaktpflege zu Vermieter\*innen, die bereits einmal eine Wohnung an unsere Klientinnen vermittelt haben, weitere Mietverträge abschließen zu können. Die Mitarbeiterinnen des Frauenhauses rechnen mit einem Umzug im Laufe dieses Jahres, wenn alles nach Plan läuft.

### **3. Eigene Veranstaltungen / Initiativen und Kooperationen**

KIK-Treffen am 27.04.2022. KIK (Kooperations- und Interventionskonzept bei Häuslicher Gewalt) fördert die Vernetzung von Institutionen, die mit häuslicher Gewalt befasst sind. In diesem Treffen wurde der Schwerpunkt: „Begleiteter Umgang in Fällen von Häuslicher Gewalt“ gesetzt.

Am 25.11.2022 war ich zur Aktion „Orange Day“ des Clubs Ratzeburg der Soroptimist International

Deutschland eingeladen.

Brötchentüten-Aktion in der 47. Kalenderwoche 2022 - Der internationale Tag gegen Gewalt gegen Frauen „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ mit der Bäckereiwirtschaft ist eine deutschlandweit bekannte Aktion. Sie hat Einzug in die Sozialen Medien und die aktuellen Nachrichten gefunden und sich damit in den letzten Jahren enorm entwickelt. Die Brötchentüten-Aktion am 25.11.2022 war eine Kooperationsveranstaltung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mölln und den Frauenbeauftragten der Werkstätten des LHW aus Mölln und Ratzeburg.

One billion rising am 14.02.2023 - Zu diesem Aktionstag habe ich die mediale Aktion des Hilfetelefon unterstützt.

Anti-Gewalt-Training für Mitarbeiter\*innen der Kreisverwaltung - Als zertifizierte Trainerin habe ich wieder eine Fortbildung zum Thema „Verhalten in eskalierenden Situationen im Bürgerkontakt“ am 03.08.2022 für unsere Nachwuchskräfte durchgeführt. Ziel ist es, auf mögliche Gefahren am Arbeitsplatz hinzuweisen und Wege und Mittel aufzuzeigen, sich zu wehren.

Neu ist, die thematische Erweiterung der Fortbildung um die „Interne Alarmierung“, um den Mitarbeitenden die Anwendung und die damit inhaltlich notwendigen Abstimmungsbedarfe zu vermitteln.

Der erste Workshop dazu fand am 22. November 2022 statt. Hier sehe ich weiterhin die Notwendigkeit, alle Fachdienste, die eine interne Alarmierung nutzen zu schulen, um so sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden Gefahren frühzeitig erkennen können und Wege finden, Hilfe zu suchen bzw. Gefahr von sich abzuwenden.

## **VI. Ziel 5: Frauen für politische Arbeit gewinnen**

### **1. KopF e. V. (Kommunalpolitisches Netzwerk für Frauen Herzogtum Lauenburg e. V.)**

Mit dem Verein KopF e. V. gibt es seit langem eine enge Zusammenarbeit. Als Kreisgleichstellungsbeauftragte bin ich erste Ansprechpartnerin für den Vorstand und bearbeite sämtliche Förderanträge und die Abrechnungen mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Wissenschaft und Senioren. Der Verein ist mit seinen Kooperationsveranstaltungen weiterhin erfolgreich.

Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises haben sich im 4. Quartal 2022 und im Februar 2023 mit dem KopF-Vorstand getroffen, um inhaltliche Fragen zu klären und Kooperationsveranstaltungen für 2023 zu planen.

### **2. „Aktionsprogramme um das Interesse von Frauen an der Politik zu wecken**

Aktionskarten „Schubs-Engel“ wurden verteilt UND die Filmvorführung „Die Unbeugsamen“ am 28.4.22 im Kino Ratzeburg mit PM-Nachklapp am 29.6.22 durchgeführt.

### **3. § 15 GstG paritätische Gremienbesetzung**

Die meisten Gremienbesetzungen stehen am Anfang einer Wahlperiode an, d. h. nach der Kommunalwahl am 14. Mai 2023. Weitere unterjährige Besetzungen werden nun regelhaft unter Beachtung des § 15 GstG durchgeführt.

## **VII. Ziel 6: Situation von Frauen im Kreis verbessern**

### **1. Gesetz zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten**

Am 15.03.2017 ist das Gesetz zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Kraft getreten. Danach sind alle Kommunen angehalten, die Stellen ihrer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vollzeitig zu besetzen. In besonderen Fällen ist eine Besetzung mit mindestens der halben Wochenarbeitszeit möglich. Für die Kreisverwaltung, wo seit 2018 für die Gleichstellungsarbeit eine ganze Stelle vorgehalten wird, ist zusätzlich ab 2023 eine halbe Assistent\*innen-Stelle bewilligt.

Für Mölln konnte die Gleichstellungsbeauftragte Natalia Wolkow ihren Stundenanteil auf 30h/Woche erhöhen. Dies sind zwei positive Veränderungen, die nun besser ermöglichen Gleichstellung als Querschnittsaufgabe vorzuschalten und in den vielfältigen Arbeitsbereichen der kommunalen Verwaltung zu verankern.

### **2. Handbuch für die Familie**

Das Handbuch ist im Dezember 2021 neu aufgelegt worden (siehe Bericht 2021). Es wurde von mir in diesem Jahr an alle Kindertagesstätten versandt. An Städte, Ämter und Beratungsstellen im Kreis wurde auf Nachfrage erneut verschickt. Es ist im Kreishaus an der Information und bei der Gleichstellungsbeauftragten erhältlich. Das Handbuch ist auch im Internet auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten unter [www.kreis-rz.de/Gleichstellung](http://www.kreis-rz.de/Gleichstellung) zu finden.

### 3. Teilnahme / Mitarbeit an Initiativen und Veranstaltungen

Auch 2022 fanden noch einige Veranstaltungen und Initiativen ausschließlich digital statt. Der Verweis auf diverse Notfalltelefonnummern, welche in Krisenzeiten Hilfe leisten, ist weiter Bestand der Internetseite.

- Aktion „Schubs-Engel“
- Fünf Jahre Istanbul-Konvention in Deutschland - Wo stehen wir? Eine Veranstaltung des Bündnis Istanbul-Konvention (BIK)
- Teilnahme am Workshop der LAG SH "Mehr Frauen in die Kommunalpolitik" Hier ging es mir darum Anregungen zu bekommen und Erfahrungen austauschen zu können.
- Zum Internationalen Frauentag am 8.03.23 habe ich das „Frauentag-Comic-Heft“ verteilt und war zur Veranstaltung der Jugendtreffs Ratzeburg und Mölln im Möllner Jugendzentrum Takt-Los! eingeladen.
- Beteiligungen an verschiedenen Aufrufen und Initiativen von Vereinen und Institutionen (BAG, LAG, Frauenberatungsstelle, Hilfefon, KopF, Frau&Beruf, etc.)

### VIII.Ziel 7: Beratung von Frauen und Männern

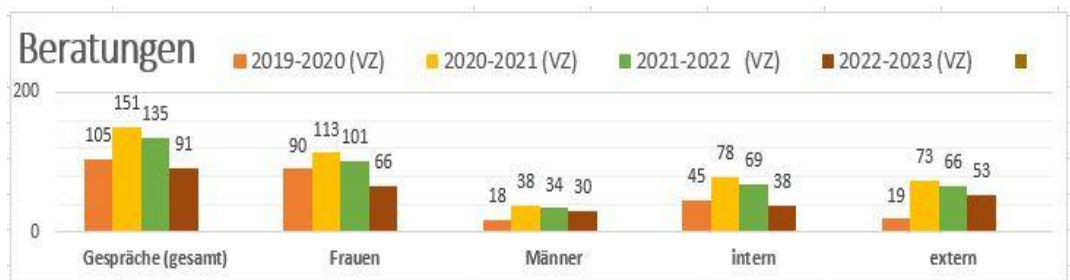
Die Zahl der Beratungen in der Gleichstellungsstelle ist nach wie vor auf einem hohen Niveau.

Die Sprechzeiten der Gleichstellungsstelle sind wie folgt organisiert:

*Montag bis Donnerstag von 9 Uhr bis 12 Uhr, Montag und Donnerstag von 14 Uhr bis 16 Uhr.*

Die Beratungen finden vertraulich statt. Eine weitergehende Unterstützung findet nur nach ausdrücklichem Auftrag statt. Die hauptsächlichen Beratungsthemen waren: Beruf und Karriere, Beratungen in persönlichen Krisen, Beratung anderer Institutionen und Personen. In der Statistik werden nur Beratungen gezählt, die mindestens 30 Minuten in Anspruch nehmen.

Statistik →



Entwicklung →  
der Zahlen in  
den letzten  
neun Jahren



### IX. Öffentlichkeitsarbeit allgemein

Die Internetseite des Gleichstellungsbüros wird weiter regelmäßig gepflegt. Regelmäßig werden Informationen, Aktionen und Aufrufe und weitere Neuigkeiten veröffentlicht (siehe auch VII Ziel 6 Nr. 5. Teilnahme/ Mitarbeit an Initiativen und Veranstaltungen). Auch Veranstaltungen und Aktionen der Kreis-GBs und aus dem Netzwerk werden auf der Homepage der Kreis-GB veröffentlicht. Der Newsletter für politisch interessierte Frauen ist im Berichtszeitraum neun Mal erschienen. Die Neuauflage des Handbuches der Gleichstellungsstelle ist an Kindertageseinrichtungen, Krippen und Kindertagespflegeein-

richtungen versandt worden und auch an Einzelpersonen auf Nachfrage.

Im Frauenregal (Haupthaus, Parterre) und im Büro sind der Flyer und das Handbuch der Gleichstellungsstelle ausgelegt, beides wird auch bei Veranstaltungen verteilt. Als Kreis-GB bin ich auch in der Verantwortung Broschüren der LAG als Sammelbestellung für die hauptamtlichen GBs zu koordinieren und zu bestellen. Um frauenpolitischen Themen noch mehr Öffentlichkeit zu geben, gibt es einen Flyer-Kasten, einen Outdoor-Flyer-Ständer und einen neuen „Kunden Stopper“ an der Außentür.

## X. Anteil von Frauen - Teilhabe / Quoten

### 1. Anteil von Frauen in der Kreisverwaltung

Entgelt- und Besoldungsgruppen für die ganze Kreisverwaltung – Stand 01.3.2023:

1. Beschäftigte gem. TVöD										
Entgeltgruppe	weiblich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent	männlich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
1	0	0,00%	0	0	0,00	0	0,00%	0	0	0,00
AT	0	0,00%	0	0	0,00	0	0,00%	0	0	0,00
2	34	94,44%	0	34	14,30	2	5,56%	0	2	0,94
3	14	77,78%	7	7	9,10	4	22,22%	3	1	3,08
4	37	77,08%	11	26	26,72	11	22,92%	8	3	10,04
5	32	44,44%	15	17	26,17	40	55,56%	31	9	35,00
6	43	71,67%	13	30	29,67	17	28,33%	11	6	11,98
7	22	84,62%	7	15	18,26	4	15,38%	3	1	3,50
N	1	100,00%	0	1	0,50	0	0,00%	0	0	0,00
P7	3	100,00%	1	2	2,20	0	0,00%	0	0	0,00
8	50	68,49%	24	26	41,30	23	31,51%	22	1	22,05
P8	1	100,00%	0	1	0,54	0	0,00%	0	0	0,00
09a	47	65,28%	18	29	39,15	25	34,72%	21	4	22,69
09b	7	41,18%	3	4	5,77	10	58,82%	9	1	9,82
09c	16	76,19%	10	6	14,52	5	23,81%	4	1	4,50
10	12	41,38%	7	5	10,44	17	58,62%	13	4	15,46
11	35	58,33%	9	26	27,44	25	41,67%	18	7	22,99
12	2	25,00%	0	2	1,62	6	75,00%	6	0	6,00
13	7	70,00%	1	6	4,77	3	30,00%	3	0	3,00
14	12	85,71%	3	9	8,53	2	14,29%	2	0	2,00
15	7	77,78%	2	5	4,47	2	22,22%	1	1	1,50
15a	1	100,00%	1	0	1,00	0	0,00%	0	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>383</b>	<b>66,15%</b>	<b>132</b>	<b>251</b>	<b>286,47</b>	<b>196</b>	<b>33,85%</b>	<b>155</b>	<b>41</b>	<b>174,56</b>
				<b>383</b>					<b>196</b>	

2. Beschäftigte nach TVSuE										
Entgeltgruppe	weiblich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent	männlich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
S02	10	100,00%	0	10	1,15	0	0,00%	0	0	0,00
S04	19	95,00%	0	19	3,48	1	5,00%	0	1	0,09
S08a	12	100,00%	1	11	3,82	0	0,00%	0	0	0,00
S08b	0	0,00%	0	0	0,00	0	0,00%	0	0	0,00
S12	35	71,43%	11	24	26,59	14	28,57%	10	4	12,38
S13	2	100,00%	1	1	1,90	0	0,00%	0	0	0,00
S14	39	79,59%	14	25	30,40	10	20,41%	9	1	9,90
S15	7	87,50%	4	3	6,17	1	12,50%	1	0	1,00
S17	2	66,67%	1	1	1,85	1	33,33%	1	0	1,00
S18	3	75,00%	2	1	2,50	1	25,00%	1	0	1,00
<b>Summe</b>	<b>129</b>	<b>82,17%</b>	<b>34</b>	<b>95</b>	<b>77,86</b>	<b>28</b>	<b>17,83%</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>25,36</b>
				<b>129</b>					<b>28</b>	

3. Beamtinnen und Beamte										
Besoldungsgruppe	weiblich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent	männlich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
A7	2	100,00%	0	2	1,35	0	0,00%	0	0	0,00
A8	8	88,89%	3	5	6,32	1	11,11%	0	1	0,80
A9mD	5	62,50%	3	2	4,25	3	37,50%	3	0	3,00
A9	5	62,50%	4	1	4,93	3	37,50%	3	0	3,00
A10	4	50,00%	1	3	3,02	4	50,00%	3	1	3,89
A11	20	55,56%	4	16	13,90	16	44,44%	13	3	15,44
A12	9	60,00%	2	7	6,73	6	40,00%	4	2	5,46
A13	5	45,45%	2	3	4,15	6	54,55%	5	1	5,95
A14	1	50,00%	0	1	0,60	1	50,00%	1	0	1,00
A15	3	50,00%	1	2	2,21	3	50,00%	2	1	2,75
A16	0	0,00%	0	0	0,00	3	100,00%	3	0	3,00
B2	1	100,00%	1	0	1,00	0	0,00%	0	0	0,00
B7	0	0,00%	0	0	0,00	1	100,00%	1	0	1,00
<b>Summe</b>	<b>63</b>	<b>57,27%</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>48,46</b>	<b>47</b>	<b>42,73%</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>45,30</b>
				<b>63</b>					<b>47</b>	

4. Azubis und Anwärter										
	weiblich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent	männlich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
AZU	9	56,25%	8	1	8,75	7	43,75%	7	0	7,00
FSJ	0	#DIV/0!	0	0	0,00	0	#DIV/0!	0	0	0,00
A5-8	1	50,00%	1	0	1,00	1	50,00%	1	0	1,00
A9-11	6	46,15%	5	1	5,98	7	53,85%	7	0	7,00
	<b>16</b>	<b>51,61%</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>15,73</b>	<b>15</b>	<b>48,39%</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>15,00</b>
				<b>16</b>					<b>15</b>	

5. Gesamtbetrachtung										
	weiblich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent	männlich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
	591	67,39%	201	390	428,52	286	32,61%	230	56	260,22
			34,01%	65,99%				80,42%	19,58%	

MA gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
<b>877</b>	<b>431</b>	<b>446</b>	<b>688,74</b>
	<b>49,14%</b>	<b>50,86%</b>	





der Vielfalt“, e-Akte, Standortkonzept für die Kreisverwaltung, Verwaltungszentrum Süd, Arbeitsschutz und interne Alarmierung. Unterstützen konnte ich die Dienststelle bei der Aktualisierung der Inklusionsvereinbarung und der DV „BEM“.

Jeweils drei Tages-Fortbildungen für Führungskräfte und den Führungskräftenachwuchspool der Kreisverwaltung zusammen mit einem Mitglied des Personalrates zum Thema: „Zusammenarbeit mit GB und PR“ haben im Juni und Dezember 2022 stattgefunden.

Die Unterstützung bei der Formulierung im Rahmen gendersensibler Sprache in Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen und anderen Ausarbeitungen und Formulare der Dienststelle (Internetauftritt: Stellenausschreibungen des Kreis Herzogtum Lauenburg und interne Formulare) wird weiterhin in Anspruch genommen.

Im Berichtszeitraum habe ich den „Leitfaden gendersensible Sprache in der Kreisverwaltung“ erstellt und im November 2022 veröffentlicht. Ziel ist, den Kolleg\*innen eine Unterstützung anzubieten. Entscheiden, insbesondere wie die von Ihnen angesprochenen Personen wohl angesprochen werden möchte, müssen sie selbst.

Abschließend lässt sich zu diesem Top zusammenfassen, dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe auch eine wichtige Säule bei der kreisinternen Gestaltung ist und nun in vielen Bereichen mitgedacht wird. Seien es Maßnahmen, Projekte und Arbeitsgruppen der Dienststelle unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu begleiten, die Beratungen von Kolleg\*innen, die Teilnahme an Monatsgesprächen oder auch die Beteiligung an der Bewertungskommission und Vorstellungsgesprächen.

### 3. Eigene Fortbildungen

Jede Aufgabe für sich ist wichtig. Um diese Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte fachgerecht begleiten zu können, braucht es Fort- und Weiterbildungen.

17.05.	LAG - Sonder-VV	LAG	online	0,00 €
Juni 2022	LAG - VV	LAG	online	0,00 €
7.+8.9.2022	Kongress für Interessenvertretungen	VBL	online	0,00 €
30.11.-2.12.22	Konflikt - na und?	Komma	Bad Segeberg	1.069,00 €
20.-22.3.23	Eingruppierungsrecht	LAG	Kiel	390,00 €
27.3.2023	Workshop Kommunikationstraining	LAG	Kellinghusen	215,00 €

## XII. Ausblick für den Zeitraum 01. April 2023 bis 31. März 2024

### Planung 2023/2024:

- Kooperationsveranstaltung mit KopF – „Mehr Frauen in die Politik“ – Unterstützung der Planung und Teilnahme.
- Begleitung von „KopF e.V.“ und Durchführung von Kooperationsveranstaltungen in 2023 und Unterstützung/Vorbereitung der Planung 2024
- Aufbau eines Netzwerkes - Frauenbeauftragten der Werkstätten & Frauenberatungsstellen
- Begleitung der Auswahlverfahren, insbesondere von höherwertigen Stellen bzw. Stellen mit Frauenvorbehalt und Führungspositionen in der Kreisverwaltung
- Regelmäßige Mitgliedstätigkeit in der Bewertungskommission
- Kooperationsveranstaltung zum Internationalen Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen im November 2023 und OrangeDay
- Teilnahme an den KIK-Treffen im Kreis Herzogtum Lauenburg
- Fortbildung für Kolleg\*innen „Fair und klar“ / 20./21.09.2023 (2 Tage; Juhe RZ).
- Fortbildungen zum Thema „Deeskalationsstrategien bei schwierigen Bürger\*innen“ und „Interne Alarmierung“ für Nachwuchskräfte und Mitarbeitende – vier sind bereits geplant/terminiert.

Ratzeburg, den 03. April 2023



Petra Oesterreich  
Gleichstellungsbeauftragte