



1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022 – 2024

Europäische Charta für die Gleichstellung von
Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Informationen finden Sie unter: www.luebeck.de/charta



Impressum

Herausgeberin:	Hansestadt Lübeck Frauenbüro der Hansestadt Lübeck 23539 Lübeck Tel: (0451) 122 – 16 15 frauenbuero@luebeck.de www.luebeck.de/frauenbuero
Erstellt unter Mitarbeit von:	Andrea Aewerdieck-Zorom, Simone Klinge, Elke Sasse, Wiebke Schmidt, Petra Schmittner (Frauenbüro) Karin Robben, Martina Stahl und erweitertes Team (Lawaetz-Stiftung Hamburg) für die Beteiligungsformate Thomas von Massow (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)
Redaktion:	Simone Klinge, Elke Sasse
Fotos:	Titelbild und Handlungsfelder: Adobe Stock; Jan Lindenau: © Olaf Malzahn; Elke Sasse: © Christine Rudolf; Neujahrsempfang und Beteiligungsworkshops: © Frauenbüro.
Layout/Grafik:	Grafik Kontor Lübeck
Druck:	Druckhaus Menne
Auflage:	1. Auflage
Stand:	August 2022

1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung

Inhalt

Vorwort Bürgermeister	4
Vorwort Gleichstellungsbeauftragte	5
1. Die Gleichstellungscharta – ein europäisches Rahmenwerk für die kommunale Ebene	6
2. Charta der Gleichstellung – Gleichstellung von was? Eine Einordnung	8
3. Prozessverlauf in Lübeck: Von der Unterzeichnung der Charta zum ersten Aktionsplan	10
4. Sechs Handlungsfelder	13
I. Parität/Beteiligung – Gute Entscheidungen für Lübeck mit 50 % Frauen	15
II. Geschlechterstereotype abbauen: Frauen können alles – Männer auch	17
III. Gut und frei leben ohne Gewalt	20
IV. Gute Arbeit existenzsichernd	22
V. Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ... Arbeit und Kinder und Haushalt und Pflege vereinbaren können	24
VI. Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	26
5. Hinweise zu den Maßnahmen	28
6. Ausblick	29
7. Beteiligte Akteur:innen am 1. Aktionsplan Gleichstellung für Lübeck	30
8. Anhang: Maßnahmen	31

Vorwort des Bürgermeisters

Vor Ihnen liegt der erste **Aktionsplan Gleichstellung** zur Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ in der Hansestadt Lübeck. Der Beitritt der Hansestadt Lübeck zur Charta ist ein weiteres starkes öffentliches Bekenntnis zur Gleichstellung – über die Landes- und Bundesgrenzen hinweg.

Fern reinem Lippenbekenntnis zeigen wir: Die Kommune Hansestadt Lübeck will beispielhaft vorangehen und Gleichstellung auch leben. Denn Geschlechtergerechtigkeit geht uns alle etwas an. Sie ist kein „Frauenthema“, sondern ein Wesensmerkmal der Demokratie und der Lebensqualität in unserer Stadt. Gleichstellung als Gesellschaftsaufgabe betrifft alle Politikfelder und Lebensbereiche. Und diese beginnt vor Ort, hier bei uns. In mehr als 30 Jahren hat das Frauenbüro der Hansestadt Lübeck viel geleistet und erstritten und das Thema Gleichstellung ins Bewusstsein und in den Fokus gerückt. Zu den jüngeren Erfolgsmeldungen gehören etwa die ausgewogene Vertretung in den Führungsebenen der Stadtverwaltung und der Leitfaden für gendergerechte Sprache. Aber dennoch bleibt viel zu tun. Auch die Covid-19-Pandemie hat uns vor Augen geführt, wie ungleich sich Krisen auf die Geschlechter auswirken, und dass diese uns in Sachen Gleichstellung plötzlich um Jahre zurückwerfen können. Mit dem **Aktionsplan Gleichstellung** kommt nun frischer Schub in Sachen Gleichstellung, den wir gemeinsam und tatkräftig voranbringen möchten. Deshalb freut es mich, dass sich bei den Beteiligungsformaten für die Vorbereitung des Aktionsplans so viele Lübecker:innen beteiligten, und dass sich sehr viele stadtverwaltungsinterne und externe Akteur:innen mit einer Vielfalt an innovativen Aktionen und konkreten Maßnahmen – es sind 52 – in den **Aktionsplan Gleichstellung** einbringen.

Dies zeigt: Die Lübecker Stadtgesellschaft lebt und will die Gleichstellung der Geschlechter. Der **1. Aktionsplan Gleichstellung** ist ein weiterer Meilenstein dafür.



Jan Lindenau
Bürgermeister der Hansestadt Lübeck

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Im Sommer 2019 hat die Lübecker Bürgerschaft beschlossen, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten. Nach Flensburg ist Lübeck die zweite Kommune in Schleswig-Holstein, die der Charta beigetreten ist und somit Vorreiterin. Selbstverständlich ist die im Grundgesetz, Art. 3 (2) verankerte Verpflichtung des Staates, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv zu fördern, immer schon Verpflichtung für die Hansestadt Lübeck gewesen. Denn die Hansestadt Lübeck blickt auf eine lange Tradition institutionalisierter Gleichstellungspolitik. Bereits seit 1989 gibt es die Gleichstellungsbeauftragte und das Frauenbüro, das neben der klassischen Frauenförderung entsprechend des schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetzes und der Gemeindeordnung viele gesamtstädtische Themen mit Gender-Blick begleitet.

Der erste Lübecker **Aktionsplan Gleichstellung** bietet für die traditionell erfolgreiche Gleichstellungspolitik ein neues Format: Akteur:innen der Stadtgesellschaft, die zu diesem Aufgabenfeld in der Hansestadt aktiv sind, werden

- sichtbar;
- vernetzen sich stärker;
- entwickeln gemeinsam, mit einem geschärften Blick, gleichstellungspolitische Maßnahmen „passend“ für Lübeck;
- übernehmen Verantwortung für ganz konkrete Gleichstellungsprojekte.

Dies ist meines Erachtens das Neue und Besondere – das, was den **Aktionsplan Gleichstellung** ausmacht: die Bereitschaft zu vielfältiger, ganz unterschiedlicher, aber engagierter stadtweiter Beteiligung zum Thema Geschlechtergerechtigkeit. Dass dies notwendig ist, zeigt die noch immer große Lücke zwischen der rechtlichen und tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter. Die Zahlen des Lübecker Gender-Monitorings belegen dies auch für Lübeck immer wieder.

Die Gleichstellung der Geschlechter weiter zu befördern kann nur gelingen, wenn jede:r Einzelne

dazu beiträgt und alle gemeinsam dazu beitragen. Sie betrifft jede:n und ist somit, wie z. B. Digitalisierung oder Klimaschutz, als Querschnittsaufgabe zu begreifen. Auch bundes- und europaweit entstehen durch den Beitritt zur Charta neuartige Netzwerke mit anderen Beitrittskommunen, die uns im Austausch wertvolle Erfahrungen und Erkenntnisse bringen werden.

Der Lübecker **Aktionsplan Gleichstellung** wurde mit der Zielsetzung entwickelt, ganz konkrete Projekte und Verantwortliche zu identifizieren. Er soll kein Papier für die Schublade sein, mit vielen schönen Worten – sondern beinhaltet realistische Maßnahmen für Lübeck, die mess- und überprüfbar die Gleichstellung der Geschlechter ganz konkret voranbringen.

So führen viele kleine Schritte mittel- und langfristig zu einem Meilenschritt in Sachen Geschlechtergleichstellung für Lübeck.

Wir müssen Gleichstellung leben, quer über alle Ebenen und Themenfelder.

Der breite Beteiligungsprozess als Voraussetzung für den vorliegenden Aktionsplan hat gezeigt, dass es viele engagierte Mitstreiter:innen in Lübeck dafür gibt. Nutzen wir dieses vielfältige Engagement und Interesse unserer Stadtgesellschaft für eine lebenswertere und geschlechtergerechte Hansestadt Lübeck!



Elke Sasse

Elke Sasse
Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck

1. Die Gleichstellungcharta – ein europäisches Rahmenwerk für die kommunale Ebene

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wurde 2006 vom Europäischen Rat der Gemeinden und Regionen Europas verabschiedet. Sie richtet sich an die Kommunen und Regionen in Europa, sich zum Grundrecht auf Gleichstellung von Frauen und Männern

- in Worten zu bekennen und
- in Taten umzusetzen.

Denn vor Ort spielt sich das tägliche Leben ab und die Kommune hat vielfältige Möglichkeiten, dem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern entgegenzuwirken. Hierfür kommt es darauf an, gleichermaßen an Entscheidungsprozessen beteiligt zu sein, die Geschlechterperspektive bei allen kommunalen Aktivitäten im Auge zu behalten und mit entsprechenden Ressourcen zu hinterlegen. Die Charta gibt der Kommune einen einheitlichen, gesamteuropäischen Handlungsrahmen für ihre Gleichstellungspolitik an die Hand. Sie beinhaltet 30 Artikel, aufbauend auf den folgenden sechs Grundsätzen:

1. Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundrecht;
2. Aktive Bekämpfung von Diskriminierungen und Benachteiligungen;
3. Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen;
4. Beseitigung von Geschlechterstereotypen;
5. Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten der lokalen Regierung für die Förderung der Gleichstellung;
6. Konkrete Aktionspläne und Programme als wirksame Instrumente der effektiven Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vor Ort.

Mit dem Beitritt zur Charta hat sich somit auch die Hansestadt Lübeck verpflichtet,

- einen verbindlichen Gleichstellungsaktionsplan mit konkreten Maßnahmen und messbaren Zielen zu erstellen
- diesen in einem gegebenen Zeitraum umzusetzen
- und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Dabei bestimmt die jeweilige Kommune, je nach den für sie wichtigsten Handlungsbedarfen, die Schwerpunktthemen des Aktionsplans. Weiterhin sieht die Charta vor, dass der Aktionsplan unter breiter Beteiligung der Stadtgesellschaft entsteht. Über Fortschritte bei der Umsetzung des Aktionsplans wird die Öffentlichkeit in regelmäßigen Abständen informiert.

Bis heute haben 1.906 Kommunen und Städte in 36 Ländern in Europa die Charta unterzeichnet, in Deutschland sind es insgesamt 60¹. Die große Mehrheit der Beitrittskommunen haben Aktionspläne entwickelt und umgesetzt, einige durchlaufen diese bereits in der dritten oder vierten Fortschreibung.

Mit Bürgerschaftsbeschluss vom 20. Juni 2019 ist die Hansestadt Lübeck der Charta beigetreten. Diesem Schritt gehen andere Meilenschritte in Sachen Gleichstellung voraus:

Genau 30 Jahre zuvor, im Jahr 1989, wurde in Lübeck das Frauenbüro als gewollte und gelebte Gleichstellung in der Hansestadt institutionalisiert. Das 1994 in Kraft getretene schleswig-holsteinische Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst verwirklicht sich in Lübeck seit 1996 durch erfolgreich gelebte Frauenförderpläne.

¹ Stand: 20.07.2022

Als elementar für die Förderung der Gleichstellung und im Grundsatz der Charta verankert ist das Gender-Mainstreaming.² Gemeint ist damit, dass die Auswirkung aller geplanten Maßnahmen auf die Situation der Geschlechter bewertet und somit Querschnittsziel wird. Bereits am 30. Januar 2003 beschloss die Lübecker Bürgerschaft die Entwicklung eines Konzepts zur Anwendung des Prinzips des Gender-Mainstreamings in der Stadtverwaltung und den städtischen Gesellschaften. Damit zusammen hängt das Gender-Budgeting, das wiederum die Geschlechterperspektive im Haushaltsverfahren einbezieht. Neun Jahre später, am 23. Februar 2012 folgte der Bürgerschaftsbeschluss zur stufenweisen Einführung des Gender-Budgeting in Lübeck. Zum Haushalt 2022 sind verwaltungsseitig einige Ansatzpunkte entwickelt worden, wie und bei welchen Produkten Gender-Budgeting konkret abgebildet werden kann. Beteiligt an dem Prozess waren neben dem Frauenbüro im Rahmen der AG Budgetierung alle Fachbereichscontrollings wie auch der Bereich Haushalt und Steuerung und der Gesamtpersonalrat. Aus Zeit- und Personalgründen konnten bis zum Haushalt 2022 noch keine konkreten Ergebnisse erarbeitet werden. Für eine künftige Implementierung von Gender-Budgeting im Haushalt ist geplant, eine Verknüpfung zum Interaktiven Haushalt³ herzustellen. Dort können künftig auch die SDGs⁴ abgebildet werden. Das SDG-Ziel Nr. 5 „Gender Equality“ kann dann auch als einzelnes Ziel aufgerufen und ausgewertet werden.

Der Beschluss der Bürgerschaft zum Charta-Beitritt ist ein deutliches Signal für die Bedeutung von Gleichstellungspolitik in und für Lübeck. Einen Gleichstellungsausschuss, wie viele andere Kommunen, die mit der Charta arbeiten, hat Lübeck nicht; deshalb wird die Begleitung der Umsetzung des **Aktionsplans Gleichstellung** durch den Hauptausschuss erfolgen und durch einen vom Frauenbüro koordinierten Austausch der Akteur:innen vorbereitet.

² Grundsatz 5 der Charta: „Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich“.

³ Interaktiver Haushalt der Hansestadt Lübeck [20.07.2022]

⁴ SDG steht für „Sustainable Development Goals“, die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 der UN.

2. Charta der Gleichstellung – Gleichstellung von was? Eine Einordnung

Die Charta befasst sich explizit mit der Gleichstellung von Frauen und Männern. Auch das Grundgesetz als Messlatte des Handelns sieht einen Nachteilsausgleich vor, um der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern näherzukommen. Die Beseitigung der strukturellen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist demnach ein grundgesetzlicher Auftrag. Im Grundgesetz Artikel 3 heißt es:

„(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. **Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.**“⁵

Der hier vorliegende erste **Aktionsplan Gleichstellung** für Lübeck arbeitet somit daran, den grundgesetzlichen Auftrag nach vorn zu bringen: durch ganz konkrete Maßnahmen, die vor Ort, auf lokaler Ebene in Lübeck, passgenau angegangen werden.

Sowohl das Grundgesetz als auch die Gleichstellungscharta sind zu einer Zeit entstanden, als die Zuordnung der Geschlechter in „männlich“ oder „weiblich“ noch nicht vordergründig zur Diskussion stand. Dass es Menschen gibt, deren Geschlecht oder Geschlechtsidentität nicht in dieses binäre Modell passt, ist erst in den letzten Jahren in den gesellschaftlichen Diskurs gerückt und sukzessive gesetzlich angepasst worden. Einen ersten wichtigen Schritt hat die Hansestadt Lübeck in diese Richtung schon getan, mit dem 2019 herausgebrachten **Leitfaden für gendersensible Sprache bei der Hansestadt Lübeck**, der eine Handreichung für eine inklusive, nicht-binäre Schreibweise für die Stadtverwaltung darstellt.

Seit einigen Jahrzehnten bereits ist in den meisten Teilen der Gesellschaft die Erkenntnis angekommen, dass die Zuschreibungen und Merkmale der Geschlechter durch Sozialisierung entstanden und somit nicht rein biologisch vorbestimmt sind. Daher sprechen wir vom „sozialen Geschlecht“, welches nach wie vor wesentliche Prägung für fast alle Menschen ist. Mit anderen Worten: Diese Diskriminierungskategorie greift immer. Sie greift auch weitestgehend für die meisten transgeschlechtlichen, intergeschlechtlichen und nicht-binären Personen, da sie weiterhin von der Mehrheitsgesellschaft als weiblich oder männlich gelesen werden. Somit, wenn es um Gleichstellungsfragen geht, erfahren sie von außen oft dieselben, weiterhin bestehenden Benachteiligungen oder Bevorteilungen nach der dominierenden binären Geschlechterteilung.

Die Maßnahmen im vorliegenden Aktionsplan zielen darauf ab, mittels konkreter Aktivitäten diesen strukturellen Benachteiligungen von Frauen – und Männern – und denjenigen, die als solche beschrieben werden, aktiv entgegenzusteuern. Bei einigen Maßnahmen ist die Zielgruppe geschlechtsunspezifisch, beinhaltet dennoch den Gleichstellungsaspekt.

Dass transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre Menschen allein aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechteridentität diskriminiert und ausgegrenzt werden, steht außer Frage und muss gleichermaßen abgebaut werden. Die Empfehlung des Haupt- und Sozialausschusses an die Bürgerschaft, einen Aktionsplan Queeres Lübeck zu erarbeiten (der die geschlechtliche als auch die sexuelle Identität umfasst),⁶ könnte nach Erstellung und Beschlussfassung künftig Synergien mit dem **Aktionsplan Gleichstellung** der Gleichstellungscharta eingehen.

⁵ Eigene Hervorhebung

⁶ Siehe Auftrag VO/2020/08766-01.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, und hier sind alle Geschlechter inbegriffen. Benachteiligungen in der Gesellschaft bestehen jedoch nicht nur aufgrund des Geschlechts.

Das AGG benennt fünf weitere Diskriminierungsmerkmale, die es zu beseitigen gilt. Diese sind laut § 1 AGG neben dem Merkmal Geschlecht:

- rassistische Zuschreibung/ethnische Herkunft
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

Auch die Hansestadt Lübeck setzt sich mit diesen Diskriminierungsformen auseinander und tritt für deren Bekämpfung ein. Die Hansestadt Lübeck hat:

- ein kommunales Integrationskonzept⁷ und ein Forum für Migrant:innen⁸;
- einen 10-Punkte-Aktionsplan gegen Rassismus und Diskriminierung⁹, zu deren Umsetzung sich die Hansestadt Lübeck als Mitglied der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus verpflichtet;
- einen Bürgerschaftsbeschluss, einen Aktionsplan zur Bekämpfung des Antisemitismus¹⁰ zu erarbeiten;
- einen Beirat für Menschen mit Behinderung¹¹ und einen Rahmenplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention¹²;
- einen Beirat für Senior:innen¹³;

- die bereits erwähnte Empfehlung des Haupt- und Sozialausschusses an die Bürgerschaft, einen Aktionsplan Queeres Lübeck zu erarbeiten¹⁴.

Darüber hinaus ist die Hansestadt Lübeck als Arbeitgeberin Unterzeichner:in der „Charta der Vielfalt“.¹⁵ In dieser Rolle verpflichtet sie sich, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft – zu schaffen.

Dass es zu einer Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität genannt, gegenüber einer Person aufgrund solcher Merkmale kommen kann und dieser entschieden entgegengewirkt werden muss, um echte Gleichstellung zu erzielen, ist auch Bestandteil der Charta.¹⁶ Eine Mehrfachdiskriminierung wirkt sich verstärkt negativ auf die betroffene Person oder Personengruppe aus. So haben etwa Frauen mit Behinderung bis zum Erwachsenenalter zwei- bis dreimal häufiger sexualisierte Gewalt erfahren als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt.¹⁷

7 Kommunales Integrationskonzept

8 Forum für Migrant:innen

9 10-Punkte Aktionsplan

10 Siehe Bürgerschaftsbeschluss VO/2020/08734

11 Beirat für Menschen mit Behinderungen

12 Rahmenplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

13 Beirat für Senior:innen

14 Siehe Auftrag VO/2020/08766-01

15 23 weitere Institutionen und Unternehmen sind in Lübeck der Charta der Vielfalt beigetreten, bundesweit sind es 4.763 (Stand: 20.07.2022).

16 Als Grundsatz und in Artikel 10 der Charta.

17 Vgl. Schröttle M, Hornberg C, Glammeyer S, et al. Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland – Kurzfassung. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2012.

Eine Verzahnung mit den weiteren Diskriminierungsmerkmalen und eine konkrete Zusammenarbeit mit den Akteur:innen hier vor Ort existiert bereits und wird durch den **Aktionsplan Gleichstellung** intensiviert. Diese sind auch ganz praktisch bei der einen oder anderen Maßnahme durch ein jeweiliges Piktogramm leicht identi-

zierbar. Die Piktogramme verweisen also darauf, dass die Maßnahme – neben der Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts – das Haupt- oder Teilziel verfolgt, Benachteiligungen aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale nach dem AGG zu beseitigen.



Abb. 1: Darstellung der Diskriminierungsmerkmale als Piktogramme

3. Prozessverlauf in Lübeck: Von der Unterzeichnung der Charta zum ersten Aktionsplan

Nach dem Beschluss der Lübecker Bürgerschaft, der Gleichstellungscharta beizutreten, folgte die Unterzeichnung der Charta am 20. Dezember 2019 durch den Bürgermeister.

Für die Entwicklung eines Aktionsplans zur Umsetzung der Charta stellte das Lübecker Frauenbüro zunächst ein Beteiligungsformat auf. Die Einbindung mehrerer Akteur:innen während der Entstehung und Umsetzung des Aktionsplans ist laut Charta vorgesehen und dadurch integraler Bestandteil und wichtiger erster Schritt hin zur Umsetzung der Charta.¹⁸

Mit dem Neujahrsempfang „Mit der Charta ins Neue Jahr“ am 18. Januar 2020 im Lübecker Rathaus fand eine feierliche Auftaktveranstaltung statt, an der 120 Personen teilnahmen. Hier wurde der „Fahrplan“ für Lübeck zur Umsetzung der Charta der Öffentlichkeit vorgestellt. Der „Fahrplan“ sah ursprünglich vor, den Aktionsplan der Bürgerschaft bis zum Sommer 2021 zur Beschlussfassung vorzulegen.

¹⁸ Teil II (3) der Charta: „Jede/r Unterzeichner/in holt eine Vielzahl von Meinungen ein, bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan angenommen wird [...]“



Abb. 2: Auftakt Neujahrsempfang am 18. Januar 2020



Abb. 4: Workshop mit Bürger:innen am 6. März 2020



Abb. 3: Auftakt Neujahrsempfang – Erstes Brainstorming im Lübecker Rathaus



Abb. 5: Workshop mit Bürger:innen – Ideenentwicklung in Kleingruppen

Durch die Covid-19-Pandemie kam der Prozess jedoch ins Stocken. Gerade rechtzeitig davor fand noch am 6. März 2020 der erste, größte, Beteiligungsworkshop statt. An der Veranstaltung für Bürger:innen nahmen mehr als 80 Personen teil, die vielfältige Themen und Projektideen einbrachten. Die Arbeitsergebnisse und Ideensammlung der Teilnehmer:innen waren Grundlage für die daraus entwickelten sechs Handlungsfelder dieses **Aktionsplans Gleichstellung**.¹⁹

Ein, Covid-19-bedingt, ergänztes Teilnehmungsformat gab es von August bis September 2020: eine vierwöchige Online-Befragung. Bürger:innen waren eingeladen, die Ergebnisse des ersten Teilnehmungsworkshops nach den Maßnahmen zu bewerten, die ihrer Ansicht nach am ehesten das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern befördern. Ziel war insbesondere, den „Schwung“ des Auftakt-Workshops nicht durch die Pandemie zu verlieren. Es nahmen 585 Bürger:innen an der Umfrage teil, die insgesamt 764 Anregungen in Form von Kommentaren einreichten.²⁰

19 Dokumentation des Workshops mit Bürger:innen am
6. März 2020 [20.07.2022].

20 Ergebnisse der Online-Umfrage [20.07.2022]

Der zweite Beteiligungsworkshop am 29. September 2020 in Präsenz versammelte 30 Stakeholder:innen und lud zu einem Brainstorming für die Einholung konkreter Maßnahmenideen für die sechs Handlungsfelder. Die Gruppe setzte sich u. a. aus Vertreter:innen von Gewerkschaften, städtischen Gesellschaften, Frauenprojekten, der Kirche, den Hochschulen, dem Jobcenter und der Arbeitsagentur zusammen.



Abb. 6: Workshop mit Stakeholder:innen am 29. September 2020

Der dritte und letzte Beteiligungsworkshop schließlich, zu dem Mitarbeitende aus den verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung geladen waren, wurde – pandemiebedingt mehrfach verschoben – am 28. Januar 2022 online durchgeführt. Hier wurden die Ideen für Maßnahmen aus den ersten beiden Workshops aufgegriffen und mit eigenen konkreten Initiativvorschlägen ergänzt.

Als Ergebnis sind insgesamt 52 konkrete Maßnahmen mit definierten Handlungsschritten und Zielen für den ersten Lübecker **Aktionsplan Gleichstellung** zustande gekommen, die den sechs Handlungsfeldern zugeordnet wurden. Der 1. Lübecker **Aktionsplan Gleichstellung** ist auf zwei Jahre angelegt, im dritten Jahr erfolgt eine Evaluierung der Umsetzung der Maßnahmen als Grundlage für die Fortschreibung zum 2. **Aktionsplan Gleichstellung**. Der Prozess wird federführend vom Frauenbüro begleitet.



Abb. 7: Workshop mit Stakeholder:innen – Entwicklung konkreter Ideen für Maßnahmen

„ Der Beteiligungsprozess hat die Einbeziehung aller ermöglicht, die sich einbringen wollten und somit ein großes Spektrum an fachlicher Expertise einbeziehen können. Dies hat Türen für wichtige Diskussionsprozesse geöffnet und eine Grundlage für weitere notwendige Auseinandersetzungen geschaffen.

Catharina Strutz-Hauch,
Koordination KIK-Netzwerk bei häuslicher Gewalt

4. Sechs Handlungsfelder

Der Aktionsplan ist ein konkreter Arbeitsplan. Im Mittelpunkt stehen die einzelnen Maßnahmen, die es umzusetzen gilt. Er beinhaltet keine umfassende Bestandsaufnahme zur Situation der Gleichstellung in Lübeck. Weder ist Zweck des Aktionsplans, alle Artikel der Charta abzudecken – dies wäre kaum möglich und wird auch nicht von der Charta gefordert –, vielmehr setzt der Aktionsplan Prioritäten für unsere Stadt nach den ermittelten Handlungsbedarfen aufgrund der Beteiligung.

Der vorliegende Aktionsplan definiert die wichtigsten strategischen Handlungsfelder für die Bekämpfung von Gleichstellungsdefiziten auf kommunaler Ebene Lübecks. Diese sind:

- I. Parität/Beteiligung
- II. Geschlechterstereotype abbauen
- III. Gut und frei Leben ohne Gewalt
- IV. Gute Arbeit existenzsichernd
- V. Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen
- VI. Ressourcen geschlechtergerecht verteilen

Die Handlungsfelder werden im folgenden Abschnitt allgemein erläutert und in ihrer Bedeutung für Lübeck veranschaulicht. Jedem Handlungsfeld sind Maßnahmen zugeordnet.

Die benannten Ziele und Maßnahmen zeigen die vielfältigen Bemühungen der Hansestadt Lübeck zur Gleichstellung von Frauen und Männern:

- durch die Entwicklung neuer Ideen und neuer Konzepte
- durch die Fortführung bestimmter Programme und Arbeitszusammenhänge.

Mit dem **Aktionsplan Gleichstellung** werden also in Lübeck Aktivitäten fortgesetzt, intensiviert oder auch erst begonnen.

Darüber hinaus beinhaltet der Aktionsplan Maßnahmen, die nur indirekt im Einflussbereich der Verwaltung stehen. Hier kommt es auf die Zusammenarbeit mit Institutionen, Verbänden und anderen Akteur:innen an.

Einige Maßnahmen sind, die sechs Handlungsfelder betreffend, themenübergreifend; hier werden sie ihrem Haupthandlungsfeld zugeordnet.

I. Parität/Beteiligung – Gute Entscheidungen für Lübeck mit 50 % Frauen



Eine der wirksamsten Formen, Gleichstellung und Gleichberechtigung zu erzielen, ist die der Beteiligung. Anhand einer repräsentativen Vertretung der Geschlechter in den politischen Entscheidungsprozessen (Parität) und anderen Gremien soll erreicht werden, dass die Belange von beiden Geschlechtern ausreichend Gehör finden und die Entscheidungsträger:innen direkten Einfluss auf entsprechende Gestaltungsbereiche nehmen können. Denn es zeigt sich immer wieder, dass das Interesse, Problembewusstsein oder der politische Wille, Dinge zu verändern, tendenziell von der eigenen Betroffenheit motiviert wird.²¹

21 „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ – so lautet Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes (GG). Ohne das Engagement der vier Frauen im Parlamentarischen Rat (der „Mütter des Grundgesetzes“) und der vielen Frauen, die sich in der Öffentlichkeit für die volle Gleichberechtigung starkmachten, wäre es zu dieser Formulierung nicht gekommen. Studien zeigen zudem, dass Politikerinnen zur Stärkung der Position von Fraueninteressen beitragen, vgl. bspw. L. Wängnerud, Women in Parliaments – Descriptive and Substantive Representation. Annual Review of Political Science. 2009. Vol. 12:51-69.

Parität ist einerseits ein Ziel der Gleichstellung und darüber hinaus ein Mittel zur Gleichstellung. Gerade in dieser Hinsicht hat Lübeck Aufholbedarf: Im bundesweiten Vergleich, im vierten „Genderranking deutscher Großstädte 2017“²², bildet sie fast das Schlusslicht: Gemessen an dem Anteil weiblicher Ratsmitglieder, Dezernatsleitungen, Ausschussvorsitzenden und Bürgermeister:innen lag die Hansestadt Lübeck auf Platz 61 von insgesamt 73 Plätzen.

In der Lübecker Bürgerschaft werden die kommunalpolitischen Entscheidungen aktuell von 13 Frauen (26,5 %) und 36 Männern getroffen. Im Vergleich der kreisfreien Städte in Schleswig-Holstein liegt Lübeck mit dem geringen Frauenanteil hinter Kiel (39 %) und Flensburg (34,9 %).²³

22 Vgl. L. Holtkamp; E. Wiechmann, M. Buß, Genderranking deutscher Großstädte 2017. Heinrich-Böll-Stiftung. 2017.

23 Vgl. Gender Monitoring 2018: Daten und Fakten zur Situation von Frauen und Männern in Lübeck. Frauenbüro der Hansestadt Lübeck. 2019. S.6. Abb. 1.3.1.

Von aktuell elf Fraktionen in der Lübecker Bürgerschaft haben drei Fraktionen einen weiblichen Fraktionsvorsitz.²⁴ 13 Ausschüsse hat die Bürgerschaft, nur einer wird von einer Frau geleitet. Zwar finden sich für Fachbereichsleitungen der Stadtverwaltung drei Senatorinnen neben einem Senator; bei den städtischen Gesellschaften hingegen gibt es bei 13 Mehrheitsgesellschaften nur eine weibliche Geschäftsführung. Schon diese wenigen Zahlen führen vor Augen, dass der Einfluss von Frauen an politischen Entscheidungen deutlich gestärkt werden muss. Nicht zuletzt deshalb wird in der Hansestadt Lübeck Wert darauf gelegt, wo möglich, Entscheidungs- und Beteiligungsgremien geschlechterparitätisch zu besetzen – z. B. den Beirat für Senior:innen, den neuen Digitalbeirat oder in den städtisch entsandten Aufsichtsräten kommunaler Gesellschaften durch konsequente Umsetzung des § 15 GStG.

Um gleichberechtigte politische Teilhabe zu ermöglichen, müssen sich auch die Rahmenbedingungen ändern. Dazu gehört: eine andere Sitzungs-, Gremien- und Diskussionskultur, zum Beispiel durch Flexibilisierung der Sitzungszeiten (u. a. auch digital) oder durch Kinderbetreuungsangebote während der Gremiensitzungen. Die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zielen darauf ab, Frauen das Thema Kommunalpolitik näherzubringen und sie darin zu bestärken, sich auf lokaler Ebene einzubringen – und dafür auch entsprechende Strukturen zu schaffen.

” Wir als Prozessmanager:innen der Hansestadt Lübeck erhoffen uns von einer stetigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten eine ganzheitliche Sicht auf die Verwaltungsprozesse, die allein von der Fachlichkeit nicht gewährleistet werden kann.

Yannik-Andre Leinert und Janine Martin,
Stabsstelle Digitalisierung, Organisation und
Strategie der Hansestadt Lübeck

” Die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern geht uns alle an. Unser Thema „Mitbestimmung“ ist ein wesentlicher Bestandteil einer gerechteren Welt und Voraussetzung für eine funktionierende Demokratie.

Hendrik Große-Homann, Willy-Brandt-Haus Lübeck

²⁴ Stand: April 2022.

HANDLUNGSFELD I			
Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
1.1.	Frauenpolitische Rathausführungen mit kommunalpolitischem Inhalt	1.160 Frauenbüro	aus Etat 1.160
1.2.	Veranstaltungen zur Parität, Frauen in der Kommunalpolitik	1.160 Frauenbüro	aus Etat 1.160
1.3.	Kinderbetreuung während kommunaler Gremiensitzungen – Erstellung eines Vorschlags	1.100 Büro der Bürgerschaft	Mehrbedarf in der Haushaltsplanung
1.4.	Geschlechterparitätische Besetzung des Beirats Lübeck Digital	1000.3 Stabsstelle Digitalisierung, Organisation und Strategie	kostenneutral
1.5.	Mehrsprachiges Glossar mit Begriffen aus den Bereichen bürgerschaftliches Engagement und kommunalpolitische Teilhabe	1.160 Frauenbüro	Kosten noch unbeziffert
1.6.	„Wir machen das!“ Social Media-Kampagne zu „Mitbestimmung“	Willy-Brandt-Haus Lübeck	durch Willy-Brandt-Haus Lübeck
1.7.	Gesicherte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Prozessbeschreibungen innerhalb der Stadtverwaltung	1.000.3 Stabsstelle Digitalisierung, Organisation und Strategie	Lfd. Haushalt
1.8.	Erhöhung des Anteils an Mädchen und Frauen, die Mitglied in einem Sportverein sind	4.401 Schule und Sport	im Sportentwicklungsplan veranschlagt und ergänzende Spenden-/Fördermittel
1.9.	Mehrtägiges Festival „MARIA FEMINISTA“ in 2024	St. Marien und Ev. Frauenwerk	Kirchenkreismittel, Spenden, Eintrittsgelder, Stiftungsgelder
1.10.	Stärkung der (Selbst-)Kompetenzen von Frauen im Stadtteil durch verschiedene Angebote	4.513.4 Nachbarschaftsbüros	diverse Fördermittel (s. Maßnahme)
1.11.	„Wir erkunden die Stadt“ – Kulturpolitische Angebote für Frauen im Einzugsgebiet der Nachbarschaftsbüros (NBBs) der Hansestadt Lübeck	4.513.4 Nachbarschaftsbüros	u.a. durch Projekt „Demokratie leben“

II. Geschlechterstereotype abbauen: Frauen können alles – Männer auch



„ Bei der Berufsorientierung und -wahl sollten Geschlechterklischees keine Rolle mehr spielen – ein unterstützungswertes Ziel des Aktionsplans.

Antje Gerdau, Handwerkskammer Lübeck
und Melanie Urban, Industrie- und Handelskammer zu Lübeck

Auch wenn der Vater mit Kinderwagen und die Busfahrerin inzwischen zum gängigen Stadtbild gehören, halten sich klischeehafte Vorstellungen von „typisch männlich“ und „typisch weiblich“ in unser aller Köpfen weiterhin hartnäckig. Weil wir uns unserer Denk- und Verhaltensmuster oft wenig bewusst sind, nehmen wir unreflektiert überalterte Rollenannahmen auf und geben sie weiter. Das zementiert die ungleiche Behandlung der Geschlechter.

Ein Aufbrechen aus diesem Korsett erweitert unsere Entfaltungsmöglichkeiten. Aber noch werden wir dabei mit größeren Hürden konfrontiert, z. B. wenn ein Vater für eine längere Phase in die Elternzeit gehen oder in Teilzeit arbeiten möchte. Auch das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen ist nach wie vor stark von Rollenstereotypen geprägt. Dies engt die Handlungsoptionen beider Geschlechter ein und Karrierechancen in

den jeweils untypischen Arbeitsbereichen werden nicht genutzt. Dabei benötigen Unternehmen aufgrund des Fachkräftemangels gerade alle Talente, ganz gleich ob männlich, weiblich oder divers. Die Geschlechterstereotypisierung fängt sehr früh, lange vor der Berufswahl, an, schon mit der frühkindlichen Erziehung. Die Forschungen zeigen, dass z. B. Schwierigkeiten von Jungen in Schulen vor allem vom Alter und der sozialen Schicht abhängigen Inszenierungen einer bildungsfernen, mit Bildungsanstrengungen nicht verträglichen Männlichkeit beruhen. Die Stilisierung von Fachkulturen (z. B. bei naturwissenschaftlich-technischen Fächern, Informatik, Mathematik) als „männlich“ hat auf Mädchen eine abschreckende Wirkung.²⁵

²⁵ Vgl. Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung, Januar 2011.

” In den Lübecker all-gemein- und berufsbildenden Schulen werden ca. 30.000 Schüler:innen beschult, so dass Aktionen zur Geschlechtergerechtigkeit eine breite Zielgruppe erreichen.

Nicole Maas, Abteilungsleiterin
Bildungsmanagement, Bereich Schule
und Sport der Hansestadt Lübeck

Geschlechterstereotype sorgen auch dafür, dass Mädchen nicht von ihrem Bildungsgewinn, also dass sie in der Schule erfolgreicher sind, profitieren. Eine Veränderung der Rollenstereotype bedarf auch besserer Verdienstmöglichkeiten in den typischen Frauenberufen (siehe auch Handlungsfeld IV), denn alle helfenden Berufe, oder

Berufe in der Pflege und/oder Pädagogik, sind im Vergleich zur Ausbildungsdauer und den Anforderungen männlich dominanter Berufe nach wie vor stark unterbezahlt und somit weniger attraktiv.²⁶ Das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten lässt sich auch in Lübeck an Zahlen ablesen: Von den fünf berufsbildenden Schulen gingen auf die Emil-Possehl-Schule (Berufsschule insbesondere für technische Ausbildungsberufe, Agrar, Bau, Elektro, Metall, Holz, KFZ) 2020/21 nach wie vor zu 89,5 % Jungen. Genau umgekehrt verhält es sich bei der Dorothea-Schlözer-Schule (Berufsschule für Ausbildungsberufe in den Bereichen Ernährung, Gesundheit, Sozialwesen); hier lag der Mädchenanteil bei 82,4 %. An den anderen Schulen ist das Verhältnis ausgeglichener.²⁷ Zum Wintersemester 2021/22 waren an der Technischen Hochschule Lübeck 32 % der Studierenden weiblich.²⁸

Um Orientierung bei der Berufswahl in allen Berufsfeldern zu geben und vor allem auch die geschlechtsuntypischen Berufe kennenzulernen, bieten auch in Lübeck Unternehmen und Institute seit Jahren an den Aktionstagen Girls' Day und Boys' Day Einblick. Zu diesem Anlass und in den hier aufgeführten Maßnahmen können Mädchen und Frauen sich mit MINT²⁹-Berufen vertraut machen. Schulungen von Erzieher:innen oder Informationsveranstaltungen für pädagogische Fachkräfte sind Maßnahmen der letzten Jahre, die im Rahmen des Aktionsplans weiterentwickelt werden sollen. Auch starke Vorbilder prägen junge Menschen, deshalb sind auch mehrere Maßnahmen zur Sichtbarmachung von Vorbildern geplant.

²⁶ Vgl. *ebd.*

²⁷ Vgl. Schulstatistik der Berufsbildenden Schulen der Hansestadt Lübeck 2020/21, Bildungsbericht der Hansestadt Lübeck. 2021.

²⁸ Technische Hochschule Lübeck: Zahlen, Daten, Fakten [20.07.2022].

²⁹ MINT steht für: **M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaft und **T**echnik.

HANDLUNGSFELD II			
Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
2.1.	Fach- und Kinderbücher zum Thema Geschlechterrollenstereotype vorhalten und leicht verfügbar machen	4.416 Stadtbibliothek Lübeck	Regelansatz Stadtbibliothek
2.2.	Genderidentität-Projekte in Schulen	4.401 Schule und Sport	Aus Projektmittel Schulsozialarbeit, weitere Mittel noch zu klären
2.3.	Förderung der Gender-Identität in der Schulsozialarbeit	4.401 Schule und Sport	Regelansatz
	Geschlechterparitätische Besetzung des Beirats Lübeck Digital	1000.3 Stabsstelle Digitalisierung, Organisation und Strategie	kostenneutral
2.4.	Schulung von VHS-Dozent:innen zum Thema „Gender und Geschlechterrollenstereotype“	4.403 VHS Lübeck	Ggf. über Fördermittel
2.5.	MINT4girls Lübeck – Mädchen für Technik begeistern!	Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.	durch Nordmetall, AGV Nord und Agentur für Arbeit
2.6.	Girls´ Day bei der Hansestadt Lübeck	1.110.22 Personal	Lfd. Haushalt
2.7.	„MINT Girls 4 Future“ – Pilotveranstaltung zu MINT-Ausbildungsberufen in Lübecker Unternehmen am Girls´ Day	Gleichstellungsbeauftragte Stadtwerke Lübeck	über beteiligte Bereiche/ Firmen
2.8.	„JuniorCampus – FRAGEN, FORSCHEN UND BEGREIFEN!“ MINT-Nachwuchsförderung an der Technischen Hochschule Lübeck	Team Junior Campus der TH Lübeck	TH-Mittel
2.9.	Women in INnovation – Erhöhung der Sichtbarkeit von innovativen Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in Schleswig-Holstein (WINnovation)	Hanse Innovation Campus GmbH	durch BMBF
2.10.	Erstellung eines Inputs für das städtische Intranet zu „Gleichstellung für Führungskräfte“	1.160 Frauenbüro	aus Etat 1.160
2.11	Weibliche Vorbilder sichtbar machen I: Kalender	1.160 Frauenbüro	aus Etat 1.160 und ergänzend Suche nach Sponsoring
2.12	Weibliche Vorbilder sichtbar machen II: Nach Frauen benannte Straßen in Lübeck	1.160 Frauenbüro	aus Etat 1.160 und ergänzend Suche nach Sponsoring
2.13.	Eine laufende Geschichte! – Öffentlichkeitsaktion mit bedruckten Beuteln	Autonomes Frauenhaus Lübeck	Akquise von Fördergeldern und Etat 1.160

III. Gut und frei leben ohne Gewalt

„ Jede soll meine
Geschichte kennen,
denn über dieses Wissen kann
vieles verändert werden.

Bewohnerin des Autonomen
Frauenhauses Lübeck



Frauen sind verhältnismäßig oft von zwei Arten von Gewalt bedroht: sexualisierte Gewalt und häusliche Gewalt. Schätzungsweise jede dritte Frau in Deutschland, unabhängig von Alter oder sozialer Herkunft, hat in ihrem Leben mindestens einmal solche Gewalt erfahren.³⁰ Bei jeder vierten Frau ist der Täter der Partner oder Ex-Partner.

Lübeck weist seit Jahren durchgehend die höchsten Opferzahlen von häuslicher Gewalt im Land Schleswig-Holstein auf.³¹ 2021 gab es in Lübeck 672 Polizeieinsätze, Tendenz leicht steigend.³² Während der Covid-19-Pandemie sind die gemeldeten Zahlen nicht deutlich gestiegen, jedoch geht die Polizei von einer noch höheren Dunkelziffer aus.³³

30 Vgl. Pressemitteilung des BMFSFJ vom 25.11.2019 [20.07.2022].

31 Zumindest basierend auf das Hellfeld, welches vom Anzeigeverhalten beeinflusst wird. Vgl. Bericht der Polizeidirektion Lübeck, polizeiliche Kriminalstatistik für das Jahr 2021, S. 16f.

32 Im Vergleich: 2020 waren es 647 Opfer, 2019: 624 Opfer.

33 Vgl. Bericht der Polizeidirektion Lübeck für das Jahr 2021, S. 17.

Die Hansestadt Lübeck hat ein etabliertes breites Netzwerk bestehender Hilfeangebote für Frauen, die von Gewalt betroffen oder bedroht sind. Diese Frauenfacheinrichtungen haben sich in den letzten Jahrzehnten wirkungsvoll vernetzt: z. B. durch die Zusammenarbeit im Netzwerk „Koordinations- und Interventionskonzept bei häuslicher Gewalt“ (KIK-Netzwerk bei häuslicher Gewalt in Trägerschaft des Frauennotrufs), um Schutz und Hilfe in diesem Zusammenhang anzubieten. Der sich neu konstituierende Kommunale Präventionsrat der Hansestadt Lübeck hat auch das Thema sexualisierte Gewalt im Blick. In Lübeck sind somit bereits Beratungs- und Vernetzungsstrukturen vorhanden, die sich auch mit den Anforderungen der Istanbul-Konvention³⁴ auf kommunaler Ebene auseinandersetzen können.

Der Lübecker Aktionsplan Gleichstellung verzahnt hier die Verpflichtung zur kommunalen Umsetzung

34 Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt (Istanbul-Konvention - IK). In Deutschland ist die IK am 1. Februar 2018 in Kraft getreten.

der Istanbul-Konvention durch erste konkrete Maßnahmen, allerdings noch ohne einen systematischen und umfassenden Blick auf das Thema, der noch folgen muss.

Neben der Stärkung dieser Strukturen vor Ort zielen die in diesem Handlungsfeld aufgestellten Pilotprojekte, Präventionsmaßnahmen und Kampagnen darauf ab, die Gewalt gegen Frauen, die Bedrohung durch Gewalt und die sexuelle Belästigung im öffentlichen, privaten und digitalen Raum anzugehen, sei es am Arbeitsplatz, in der Schule oder in den eigenen vier Wänden.

”

Präventionsangebote für Schulen und betriebliche Ausbildungsgruppen sind ein wichtiges Element des Schutzes vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexualisierter und häuslicher Gewalt. [...] Derzeit erreichen die bestehenden Angebote nur einen Bruchteil aller Schüler:innen und Auszubildenden Lübecks.

Anne Heynatzky, Frauen*notruf Lübeck

HANDLUNGSFELD III

Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
3.1.	Aufstellung eines Gewaltschutzkonzeptes bei freien Trägern	2.500 Soziale Sicherung	aus dem vertraglich vereinbarten Budget der jeweiligen Träger (mit-)finanziert.
3.2.	Wegweiser für einen niedrig-schweligen Zugang zu bestehenden Beratungsstellen gegen Rassismus und Diskriminierung	2.000.2 Stabsstelle Integration	durch Kommunales Integrationskonzept
3.3	Stärkung des Netzwerks für Migrantinnen in Beratungssituationen	2.000.2 Stabsstelle Integration	durch komm. Integrationskonzept, Förderrichtlinie Teilhabe und Zusammenhalt
3.4.	Projekt „Campus Inklusive“	TH Lübeck	TH-Mittel
3.5.	Ausbau schulischer Präventionsarbeit zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und Belästigung	Frauennotruf	Angestrebt durch Fördermittel
3.6.	Schulprojekttag „Geschlechterstereotype, Vorurteile und sexuelles Mobbing“	biff e. V.	Akquise von Fördermitteln
3.7.	Sensibilisierung Ehrenamt zum Thema „Sexismus“	2.000.4 Koordinierung Ehrenamt	Angestrebt durch Fördermittel
3.8.	„Zwischen Flirt und Belästigung“ Präventionsangebot zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Frauennotruf	Finanzierung noch nicht geklärt
3.9.	„Sicher.Feiern.Lübeck“ Präventionsangebot zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Partykontext	Frauennotruf	Fördermittel
3.10.	Postkarten-Aktion „Carry me home!“	Autonomes Frauenhaus Lübeck/Frauenhaus Hartengrube der AWO	aus Etat 1.160
3.11.	Modellhaus für das FHK-Projekt „Digitale Gewalt“: Frauenhaus Hartengrube	Frauenhaus Hartengrube	durch BMFSFJ
3.12.	Angsträume in Lübeck minimieren	5.660 Stadtgrün und Verkehr	lfd. Haushalt

IV. Gute Arbeit existenzsichernd



Vielfach sind die beschriebenen Rollenstereotype und Rollenaufteilungen, die mit schlecht bezahlten sogenannten Frauenberufen, Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung in Verbindung stehen, die Hauptursachen dafür, dass Armut überproportional weiblich ist. Aber auch bei gleicher und gleichwertiger Arbeit gibt es in der Praxis laut offizieller Statistik eine ungleiche Bezahlung zwischen den Geschlechtern.³⁵ In Lübeck ist die Zahl der Frauen in erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen in den letzten Jahren gestiegen, sie erhalten jedoch im Schnitt fast ein Drittel (31%) weniger Lohn als Männer. Dieser sogenannte Gender Pay Gap zieht das erhöhte Risiko von Altersarmut nach sich (Gender Pension Gap). Vor allem im Alter zwischen 30 und 64 Jahren sind nach wie vor wesentlich mehr Frauen als Männer geringfügig beschäftigt. Vollzeitbeschäftigte Frauen in Lübeck verdienen im Schnitt 8 % weniger als

vollzeitbeschäftigte Männer. Der Durchschnittsverdienst von Frauen in Lübeck liegt wesentlich unter dem von Frauen in Kiel und leicht unter dem Bundesschnitt.³⁶

Der seit 2005 in Lübeck existierende Arbeitskreis „Chancen für Frauen“ vernetzt die Agentur für Arbeit, das Jobcenter, die Beratungsstellen und (Weiter-)Bildungsträger, Anbieter:innen von Kinderbetreuung und das Frauenbüro zum Austausch über frauenspezifische Fragen, Probleme und Angebote rund um das Thema Beschäftigung.

Die Maßnahmen in diesem Aktionsplan wollen den Zugang zum Einstieg, Aufstieg und Wiedereinstieg in den Beruf verbessern, vor allem für Menschen in bestimmten Lebens- und Altersphasen. Darüber hinaus werden die städtischen Gesellschaften dahingehend überprüft, ob Arbeitsbedingungen gleichberechtigt ausgerichtet sind, beispielsweise die Entgeltgleichheit auf Grundlage der Gemeindeordnung und dem Entgelttransparenzgesetz.

³⁵ Der bereinigte Gender Pay Gap liegt bei 6%. Hier sind die Verdienstunterschiede herausgerechnet, die auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern zurückzuführen sind, wie Unterschiede bei Berufen oder Beschäftigungsumfang. Quelle: [Statistisches Bundesamt \[20.07.2022\]](#).

³⁶ Vgl. [Gender Monitoring 2018](#): Daten und Fakten zur Situation von Frauen und Männern in Lübeck. Frauenbüro der Hansestadt Lübeck, S.55, Abb. 3.36 b. 2019.

” Das Thema Gleichstellung bzw. Diversity wird für die Bindung und Gewinnung von Fachkräften immer wichtiger. Sind ein Standort und die dortigen Unternehmen in diesem Bereich gut aufgestellt, kann das letztlich ein entscheidendes Kriterium für eine Fachkraft sein, sich für die Stadt als Arbeitsort zu entscheiden oder auch dort zu bleiben. Aus diesem Grund zählt der Aktionsplan auch positiv auf die Fachkräftegewinnung und -bindung ein.

Laura Gröger, Projektleiterin Fachkräftemarketing, Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH

HANDLUNGSFELD IV

Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
4.1.	Prof:Me – Mentoring für Professorinnen und solche, die es werden wollen	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/TH Lübeck	Bund-Land Professorinnenprogramm
4.2.	Schulung zu Gleichstellung & Empowerment von Frauen für Mitarbeiter:innen von Bildungsträgern und Coaches	1.160 Frauenbüro	Über IQ Förderprogramm
4.3.	Zweiter Bericht nach § 1 Abs. 1 a Gemeindeordnung (GO) zu den Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften: Betrachtungszeitraum 2020 bis 2023	1.201 Bereich Haushalt und Steuerung, 1.201.5 Abteilung Beteiligungscontrolling	Aus den Ressourcen des Beteiligungscontrollings
4.4.	Lohngerechtigkeit im Unternehmen Lübecker Schwimmbäder prüfen	4.525 Lübecker Schwimmbäder	Lfd. Haushalt
4.5.	Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung bei den Lübecker Schwimmbädern	4.525 Lübecker Schwimmbäder	Lfd. Haushalt
4.6.	Zukunftsatelier – ab 55 wird's (beruflich) bunt	Frauen Netzwerk zur Arbeitssituation e.V.	ESF-Programm „Stärkung Teilhabe älterer Menschen“
4.7.	Integration von Aspekten familienfreundlicher Unternehmen in die geplante Unternehmensdatenbank für Lübecker Arbeitgebende	Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH	aus Etat 1.160

V. Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ... Arbeit und Kinder und Haushalt und Pflege vereinbaren können



Im Zusammenhang mit Partnerschaft, Elternschaft und der Verbindung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit greifen geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen im Lebensverlauf von Frauen und Männern besonders stark.³⁷

Der individuelle Handlungsspielraum wird – bewusst oder unbewusst – oft eingeschränkt. Dennoch hat sich die klassische Rollenverteilung stark verändert: Überwiegend in Teilzeit arbeitende Frauen wollen oft mehr, überwiegend in Vollzeit arbeitende Männer wollen inzwischen weniger arbeiten.³⁸ Bei Männern ist die Teilzeitquote in den letzten Jahren auch tatsächlich stetig angestiegen.³⁹

Diese gesellschaftliche Veränderung bedeutet einen neuen, individuellen Aushandlungsprozess für Frauen und Männer in Partner- und Elternschaft. Nach wie vor betreuen überwiegend Mütter ihre Kinder. Von denjenigen, die 2018 in Lübeck Elterngeld bezogen, waren nur 22 % Männer. Dabei bezogen Mütter durchschnittlich 14 Monate, Väter 4,5 Monate Elterngeld.⁴⁰

Das im Handlungsfeld IV erwähnte Netzwerk „Chancen für Frauen“ berät und unterstützt Frauen in Lübeck mit dem Ziel, ihre Zugangschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, u. a. auf der jährlich organisierten Messe „Arbeiten – aber wie?“. „Wie“ meint unter anderem: berufstätig zu sein und gleichzeitig die Rolle als Elternteil, Alleinerziehende:r oder Verantwortung für die Gesundheit und Pflege von Angehörigen zu übernehmen, zu berücksichtigen und mit der Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können.

³⁷ Vgl. Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung, Januar 2011.

³⁸ Das sind die Ergebnisse einer 2021 veröffentlichten Studie des Ifo-Instituts im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung.

³⁹ Vgl. Sozialpolitik Aktuell des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, S. 2 [20.07.2022].

⁴⁰ Vgl. Gender Monitoring 2018: Anhang, Frauenbüro der Hansestadt Lübeck, S.10, S.13. 2020.

Um Männer in ihrer Care-Arbeit zu bestärken, widmet sich z. B. eine Maßnahme im Aktionsplan einem Väter-Netzwerk für Beschäftigte der Stadtverwaltung. Um die Vereinbarkeit für alle Personen mit Care-Aufgaben zu verbessern, streben weitere Maßnahmen den Ausbau der Ausbildung in Teilzeit, den Ausbau der Kinderbetreuung und den Aufbau einer Entlastungshilfe für Alleinerziehende im Alltag an.

„ Ich bin beim Aktionsplan Gleichstellung dabei, weil mir die Vereinbarkeit von Frau und Beruf ein wichtiges Anliegen ist.

Gunda Lampe, Abteilungsleiterin,
Bereich Personal der Hansestadt Lübeck

HANDLUNGSFELD V

Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
5.1.	Ausbildung in Teilzeit stärken	IHK, HWK	Landesprojektförderungen
5.2.	Stadtverwaltung Lübeck: Ausbildung in Teilzeit	1.110.21 Personal	Lfd. Haushalt
5.3.	Aufbau eines Väter-Netzwerkes bei der Hansestadt Lübeck (Stadtverwaltung)	1.160 Frauenbüro	Lfd. Haushalt 1.160
5.4.	Kinderbetreuung für Mitarbeiter:innen der Hansestadt Lübeck	1.110.40 Personal	Lfd. Haushalt
5.5.	Deutsch für alle und „Mama lernt Deutsch“ mit „Mama lernt Deutsch ... macht Schule“ und „Mama lernt Deutsch ... goes digital“	4.403 VHS Lübeck	Possehl-Stiftung, Landesmittel
5.6.	Entlastung von Alleinerziehenden im Alltag – durch Vermittlung von ehrenamtlichen Helfer:innen	DKSB Ortsverband Lübeck e.V.	Durch DKSB

VI. Ressourcen geschlechtergerecht verteilen



Die Dienstleistungen der Hansestadt Lübeck müssen – insbesondere vor dem Hintergrund der Haushaltskonsolidierung der Kommunen – Frauen und Männern gleichermaßen zur Verfügung stehen bzw. von ihnen genutzt werden können. Das Handlungsfeld wurde in allen Beteiligungsformaten benannt – jedoch finden sich im 1. Aktionsplan Gleichstellung hierzu nur wenige konkrete Maßnahmen wieder. Dennoch soll es als Handlungsfeld erhalten bleiben, da es ein wichtiger Merkposten für die Folgejahre werden wird. Die transparente Darstellung des kommunalen Haushaltes im Interaktiven Haushalt wird Analysen ermöglichen,⁴¹ die auch Aussagen darüber zulassen, wie die kommunalen Finanzmittel Frauen und Männern Lübecks zugutekommen. Das Gender-Monitoring 2018 des

Frauenbüros der Hansestadt Lübeck⁴² zeigt, wo strukturelle Ungleichheiten zu unterschiedlichen Bedarfen für Frauen und Männer führen. Die, sicherlich noch ausbaufähigen, Daten bieten eine gute Grundlage, Handlungsansätze zu identifizieren, wo die Ressourcen nicht gleichermaßen zur Verfügung stehen.

Das Spektrum an möglichen Aktivitäten ist breit gefächert; es richtet sich in diesem Aktionsplan vornehmlich an benachteiligte Gruppen, die besonderen Zugang zu Ressourcen bedürfen, wie Menschen, die von Armut betroffen sind, Menschen mit Behinderung oder mit Migrationshintergrund.

⁴¹ Vgl. Kapitel 1 oben.

⁴² *Gender Monitoring 2018: Daten und Fakten zur Situation von Frauen und Männern in Lübeck.* Frauenbüro der Hansestadt Lübeck. 2019.

” Bis zur wirklichen Gleichstellung der Geschlechter müssen noch viele Schritte getan werden. Ich freue mich, wenn die VHS Lübeck durch ihre Maßnahmen und ihre Reichweite zum Erreichen dieses wichtigen Zieles beitragen kann.

Christiane Wiebe, Leiterin der Volkshochschule Lübeck

” Wenn es uns gelingt, den Organisationsgrad von Frauen in den Sportvereinen zu erhöhen, haben wir eine Win-win-Situation: mehr Bewegung und bessere Gesundheit für Frauen und Mädchen und mehr Mitglieder (vielleicht sogar mehr Ehrenamtliche) für die Sportvereine.

Anja Künzel, Sportentwicklungsplanerin, Bereich Schule und Sport der Hansestadt Lübeck

HANDLUNGSFELD VI

Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
6.1.	Zugang von Frauen und Mädchen zu digitalen Endgeräten und digitaler Bildung	1.160 Frauenbüro mit Computerschule und Frauenprojekten	Förderung in Abstimmung
6.2.	Ausbau von Sport- und Bewegungsangeboten, die speziell Mädchen und Frauen ansprechen	4.401 – Schule und Sport	Im Sportentwicklungsplan veranschlagt
6.3.	VHS-Veranstaltungsangebote zu geschlechterrelevanten Themen	4.403 VHS Lübeck	Lfd. Haushalt

5. Hinweise zu den Maßnahmen

Der vorliegende 1. **Aktionsplan Gleichstellung** für Lübeck besteht aus 52 Maßnahmen. Diese gehen einerseits auf stadtverwaltungsinterne Einheiten und andererseits auf externe Akteur:innen aus unterschiedlichsten Bereichen zurück, die vornehmlich auf der Grundlage der Ergebnisse des ersten Beteiligungs-Workshops Umsetzungsideen und -initiativen eingebracht haben und sich für die Durchführung ihrer Maßnahme hauptverantwortlich zeichnen. Diese Vielfalt spiegelt sich auch in den Maßnahmen wider.

Folglich stehen große Maßnahmen neben kleinen; laufende Programme neben einmaligen Aktionen; komplexe Unterfangen neben niedrigschwelligen Angeboten, die sich in Umfang und Ausmaß deutlich unterscheiden.

Für viele Akteur:innen ist die Involvierung in einem solchen Aktionsrahmen und -radius eine neue Erfahrung und zeigt die große Bereitschaft und die Ernsthaftigkeit, das Thema Geschlechtergerechtigkeit befördern zu wollen. Denn mit einer Maßnahme im Aktionsplan Gleichstellung dabei zu sein, bedeutet auch die Bereitschaft zu Transparenz und die Bereitschaft für einen gemeinsamen Lernprozess aller Beteiligten.

Maßnahmen brauchen für eine erfolgreiche Umsetzung neben Verantwortlichkeiten auch eine Zielsetzung mit Zeitschiene, Indikatoren und die notwendige Finanzierung.

Ein Großteil der Maßnahmen wird im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel umgesetzt und bedürfen keiner weiteren Bezuschussung. Einige Maßnahmen werden durch Sponsoring, Akquise von Zuschüssen, Einnahmen oder Landes- bzw. Bundesmitteln (mit-)finanziert. Andere wiederum bedürfen der Finanzierung – denn ein **Aktionsplan Gleichstellung** kann nicht ohne konkrete Budgetmittel auskommen; Gleichstellung gibt es selten zum Nulltarif.

Mithilfe von Indikatoren sollen die Fortschritte während und nach der Umsetzung der Maßnahmen messbar gemacht werden. Sie dienen den Verantwortlichen und Kooperationspartner:innen der jeweiligen Maßnahme als Richtschnur, um die Erreichung des selbstgesetzten Ziels im Fokus zu behalten – und ermöglichen für die Laufzeit des 1. Aktionsplans die Entwicklung eines abgestimmten Indikatoren-Sets.

Die Zielgruppen der Maßnahmen sind sehr unterschiedlich. Es gibt durchaus Maßnahmen, die sich an alle Geschlechter richten. Der Gleichstellungsaspekt ergibt sich hier aus dem thematischen Kontext, wenn es etwa um die Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf geht oder darum, mit Genderstereotypen aufzuräumen. Bei anderen Maßnahmen wiederum liegt der Hauptfokus nicht auf Gleichstellung; sie beinhalten jedoch für die Geschlechtergerechtigkeit relevante Gesichtspunkte, vornehmlich Maßnahmen mit Bezug zur Intersektionalität.

Ebenso variieren die Laufzeiten der einzelnen Maßnahmen. Einige

- sind im laufenden Programm und werden mit ihrer Aufnahme in den Aktionsplan stärker verankert und verzahnt;
- sind zwischen Beitritt zur Charta und Verabschiedung des Aktionsplans bereits gestartet, da der Beitritt zur Charta die entsprechende Dynamik entfaltet hat;
- beginnen erst nach Beschlussfassung des Aktionsplans;
- sind kurzfristig und/oder mittelfristig angelegt, sodass nach Beendigung der Laufzeit des ersten Aktionsplans eine endgültige bzw. eine Zwischenevaluierung der entsprechenden Maßnahme vorgenommen wird.

Die einzelnen Maßnahmen werden den Artikeln der Europäischen Charta zugeordnet.

Gemäß Artikel 8 (2) der Charta gelten die in der Charta dargelegten Verpflichtungen für eine:n Unterzeichner:in nur dann, wenn sie bzw. ihre relevanten Aspekte in den eigenen rechtlichen Kompetenzrahmen fallen.

“

Besonders wichtig am Aktionsplan finde ich, dass er gelebt wird.

Gerald Schleiwies, Bereichsleiter der Stadtbibliothek Lübeck

6. Ausblick

Mit dem 1. Aktionsplan Gleichstellung erfüllt die Hansestadt Lübeck eine Hauptverpflichtung der Gleichstellungscharta und verleiht mit einer Bandbreite an Maßnahmen der Geschlechtergerechtigkeit in Lübeck neuen Auftrieb. Von der Gleichstellung profitieren alle Lübecker:innen, denn sie sorgt für ein besseres Miteinander und für eine größere persönliche Entfaltungsfreiheit und steigert somit die Lebensqualität.

Der Aktionsplan Gleichstellung hat eine Laufzeit von zwei Jahren. Die darin enthaltenen Maßnahmen werden von den benannten Hauptverantwortlichen umgesetzt und bedürfen, nach den Erfahrungen anderer Beitrittskommunen, der kontinuierlichen Begleitung durch das Frauenbüro der Hansestadt Lübeck. Die erfolgversprechende Umsetzung des Aktionsplans schließt einen regelmäßigen Austausch der Akteur:innen mit ein, der Gelegenheit zum Netzwerken bietet, zum Voneinander-Lernen und zur gegenseitigen Unterstützung. Dies bereichert auch die Gleichstellungsarbeit im jeweiligen Arbeitsfeld der einzelnen Akteur:innen, wie es wie es im folgenden Zitat zum Ausdruck kommt:

“

Ich erhoffe mir [vom Aktionsplan] interessante Anregungen, auch aus anderen Bereichen, die vielleicht übertragbar sind.

Dr. Daphne Reim, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Technischen Hochschule Lübeck

Nach der zweijährigen Laufzeit des Aktionsplans beginnt im Herbst 2024 eine einjährige Phase der Auswertung und Evaluierung. Der daraus folgende Bericht wird Aufschluss über die erzielten Fortschritte geben und gleichzeitig Grundlage für die Fortschreibung bzw. Aufstellung des 2. Aktionsplans Gleichstellung sein.

7. Beteiligte Akteur:innen am 1. Aktionsplan Gleichstellung für Lübeck⁴³

- Agentur für Arbeit Lübeck
- Arbeitskreis „Chancen für Frauen“
- Autonomes Frauenhaus Lübeck
- *Bereich Haushalt,
Abteilung Beteiligungscontrolling*
- *Bereich Personal*
- *Bereich Schule und Sport*
- *Bereich Soziale Sicherung*
- *Bereich Stadtgrün und Verkehr*
- biff – Beratung und Information für Frauen Lübeck e.V.
- Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.
- *Büro der Bürgerschaft*
- Computerschule Lübeck
- Deutscher Kinderschutzbund, OV Lübeck
- Evangelisches Frauenwerk Lübeck-Lauenburg
- *Frauenbüro der Hansestadt Lübeck*
- Frauenhaus Hartengrube
- Frauennetzwerk zur Arbeitssituation
- Frauen*notruf Lübeck
- HWK Lübeck
- Hanse Innovation Campus GmbH
- IHK zu Lübeck
- IQ-Netzwerk Schleswig-Holstein
- JobCenter Lübeck
- Jugendberufsagentur Lübeck
- *Lübecker Schwimmbäder*
- Lübecker Stadtmütter
- *Nachbarschaftsbüro Hudekamp*
- *Nachbarschaftsbüro Vorwerk-Falkenfeld*
- *Stabsstelle Digitalisierung, Organisation und Strategie*
- *Stabsstelle Koordinierung Ehrenamt*
- *Stabsstelle Integration*
- *Stadtbibliothek Lübeck*
- Stadtführerinnen
- Stadtpräsident Klaus Puschadel
- Stadtwerke Lübeck, Gleichstellungsbeauftragte
- St. Marien
- TH Lübeck
- *VHS Lübeck*
- Willy-Brandt-Haus Lübeck
- Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH

⁴³ Ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Die in kursiv aufgelisteten Akteur:innen gehören zur Verwaltung der Hansestadt Lübeck.

8. Anhang: Maßnahmen

Verwendete Piktogramme bei Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, Benachteiligungen aufgrund weiterer Diskriminierungsmerkmale nach dem AGG zu beseitigen.

**Rassistische
Zuschreibung/
ethnische Herkunft**



**Religion/
Weltanschauung**



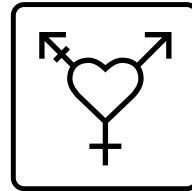
Behinderung



Alter



Sexuelle Identität



Maßnahmennummer 1.1.	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Frauenpolitische Rathausführungen mit kommunal-politischem Inhalt	
Kurzbeschreibung, Handlungs-schritte & Zeitplan	Mit einer eigens konzipierten Rathausführung, die nicht nur auf die histori-schen Räume und die Historie des Rathauses aufmerksam macht, sondern ebenso die kommunalpolitischen Entscheidungswege und -orte aufzeigt, werden Lübeckerinnen an das Thema Kommunalpolitik herangeführt und haben gleichzeitig die Gelegenheit, das Rathaus „von innen“ kennenzuler-nen. Ein abschließendes Gespräch mit dem Vorsitzenden der Bürgerschaft, Stadtpräsident Puschaddel, soll weiterhin den Zugang zur Bereitschaft, sich kommunalpolitisch einzubringen, erleichtern.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Stadtführerinnen für das Projekt gewonnen • Thematische Rathausführung konzipiert (Stadtführerin) • Preview mit den Lübecker Kommunalpolitikerinnen in 9/22 • Durchführung der ersten Rathausführungen in 10 und 11/2022 • Auswertung und Planung weiterer Rathausführungen in 2023 ff	
Zielgruppe	Lübeckerinnen	
einzubindende Akteur:innen	Stadtpräsident Klaus Puschaddel; Büro der Bürgerschaft; Bürgermeister-kanzlei (Raumplanung); Stadtführerinnen	
verantwortlicher Bereich/ Institution	1.160 Frauenbüro	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	aus Etat 1.160	
Artikel der Charta	03 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen	

Maßnahmennummer 1.2.	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Veranstaltungen zur Parität im Kontext Kommunalpolitik	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Es werden unterschiedliche Veranstaltungsformate zur Erhöhung des Frauenanteils in den kommunalpolitischen Gremien im Rahmen einer Veranstaltungsreihe zur Kommunalpolitik durchgeführt.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Veranstaltungsreihe mit mindestens 5 jährlich durchgeführten Veranstaltungen • Veranstaltungsformate werden mittels Teilnehmerinnen und Interessentinnen gemeinsam weiterentwickelt	
Zielgruppe	zur Kommunalwahl wahlberechtigte Lübeckerinnen stadtweit	
einzubindende Akteur:innen	aktive Kommunalpolitiker:innen Lübecks; VHS Lübeck	
verantwortlicher Bereich/Institution	1.160 Frauenbüro	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	aus Etat 1.160	
Artikel der Charta	02 – Politische Vertretung 03 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen	

Maßnahmennummer 1.3.	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Kinderbetreuung während kommunaler Gremiensitzungen – Erstellung eines Vorschlags	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Nach Beschluss der Bürgerschaft vom 17.06.2021 soll dem Hauptausschuss ein Vorschlag zur Kinderbetreuung vor Ort während der Gremiensitzungen vorgelegt werden. Die dazu zu erstellende Vorlage, die einen entsprechenden Vorschlag beinhaltet, wird dem Hauptausschuss bis zum Sommer 2022 zur Entscheidung vorgelegt.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	Positive Entscheidung des Hauptausschusses zur Umsetzung des Vorschlags	
Zielgruppe	Kommunalpolitiker:innen (= Bürgerschafts- und Ausschussmitglieder) mit Kinderbetreuungsbedarf, sowie Gäste	
einzubindende Akteur:innen	FB 4 Kultur und Bildung	
verantwortlicher Bereich/Institution	1.100 Büro der Bürgerschaft	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Mehrbedarf in der Haushaltsplanung	
Artikel der Charta	02 – Politische Vertretung 03 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 16 – Kinderbetreuung	

Maßnahmennummer 1.4.	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Geschlechterparitätische Besetzung des Beirats Lübeck Digital	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Die Sitze des neugegründeten Beirats werden entsprechend § 15 Gleichstellungsgesetz (GstG) jeweils hälftig an Männer und Frauen vergeben. Dies gilt sowohl für die per Losverfahren ermittelten Plätze als auch für die aus Interessengruppen entsandten Vertreter:innen. Der Beirat wird für Verwaltung und Politik eine beratende Funktion wahrnehmen und digitale Projekte schon in der Planungsphase aus unterschiedlichen Blickwinkeln bewerten und diskutieren.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	Besetzung des Beirats mit 12 Frauen und 12 Männern.	
Zielgruppe	Alle Lübecker Bürger:innen	
einzubindende Akteur:innen	Lübecker Bürgerschaft und Verwaltung	
verantwortlicher Bereich/Institution	1000.3 Stabsstelle Digitalisierung, Organisation und Strategie	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	
Artikel der Charta	03 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 11 – Rolle als Arbeitgeber	

Maßnahmennummer 1.5. 	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="746 347 1177 663"> Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen </td><td data-bbox="1177 347 1473 663"> Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden </td></tr> </table>	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden		
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Mehrsprachiges Glossar mit Begriffen aus den Bereichen bürgerschaftliches Engagement und kommunalpolitische Teilhabe		
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Ein Glossar soll Begriffe in einfachen Worten erklären und in verschiedene Sprachen übersetzen. Zielsetzung ist, den Zugang zu bürgerschaftlichem Engagement und zur Kommunalpolitik für Bürger:innen zu erhöhen. Mittelfristig soll das Glossar neben einer Printfassung auch online verfügbar sein und jederzeit erweitert werden können. <u>Handlungsschritte:</u> Festlegung des Themenbereichs und der Begriffe für die 1. Auflage des Glossars; Einbindung von Bündnispartner:innen; Erarbeitung der 1. Auflage und Übersetzung in weitere Sprachen; Schaffung einer Struktur, die eine sukzessive Erweiterung des Glossars ermöglicht; Online-Stellung des Glossars und 1. Printfassung.		
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	Für die Laufzeit des 1. Aktionsplans: • Begriffe für 1. Auflage des Glossars sind festgelegt • Glossar in mindestens drei Sprachen übersetzt • Veröffentlichung der 1. Auflage (Print/online)		
Zielgruppe	Lübecker:innen, insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund		
einzubindende Akteur:innen	Stabsstelle Integration; Lübecker Stadtmütter; Forum für Migrant:innen; ggf. weitere		
verantwortlicher Bereich/ Institution	1.160 Frauenbüro		
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss		
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Ist noch zu klären; benötigtes Finanzvolumen noch unklar		
Artikel der Charta	03 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen		

Maßnahmennummer 1.6.	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	„Wir machen das!“ Social Media-Kampagne zu „Mitbestimmung“	
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	In kurzen Videoclips stellen Akteur:innen ihr bürgerschaftliches, auf das Gemeinwohl orientierte Engagement vor. Ihre Erfahrungen politischer Selbstwirksamkeit und Mitsprache sollen zu weiterem Engagement anregen.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Ende 06/22 Abschluss Dreharbeiten • Ende 07/22 Abschluss Postproduktion • Anfang 09/22 Beginn Ausspielung/Social Media	
Zielgruppe	Interessierte, die Anregung oder Ermutigung suchen, sich im sozialen Nahbereich oder bei stadtweiten Aktionen für das Gemeinwohl zu engagieren.	
einzubindende Akteur:innen	Elternstimme; Sonntagsdialoge; Lübecker Stadtmütter; Gemeinschaftshaus Nachtigallensteg	
verantwortlicher Bereich/ Institution	Willy-Brandt-Haus Lübeck	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft		
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Eigenmittel des Willy-Brandt-Hauses Lübeck	
Artikel der Charta	03 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben	



Maßnahmennummer 1.7.	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☒ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Gesicherte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Prozessbeschreibungen innerhalb der Stadtverwaltung	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Im Rahmen der digitalen Transformation bedarf es einer Modernisierung und Anpassung der internen Verwaltungsstrukturen. Prozessmanagement bietet der Stadtverwaltung eine zielgerichtete Steuerung und Optimierung der Arbeitsabläufe. Es wird eine Richtlinie mit zahlreichen Maßnahmen erarbeitet, mit denen das Prozessmanagement innerhalb der Stadtverwaltung integriert und strategisch weiterentwickelt werden soll. Die Richtlinie wird Maßnahmen beinhalten, die die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Prozessen sicher und regelhaft verankert.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (GB) gemäß GStG wird als fester Bestandteil in Prozessbeschreibungen verankert: • Vertretung des Frauenbüros in der Lenkungsgruppe zur Erarbeitung einer Richtlinie (bis 2023) • Rechte der GB im Prozessmanagementkonzept verankert (bis 2023) • pilothafte Einführung in 1-2 zentralen Prozessen, wie beispielsweise „Stellenbesetzung durchführen“ (bis 2030) • Prüfung auf Gleichstellungsaspekte als fester Bestandteil der Qualitätssicherung nach Veröffentlichung (bis 2030)	
Zielgruppe	Stadtverwaltung	
einzubindende Akteur:innen	1.160 Frauenbüro	
verantwortlicher Bereich/Institution	1.000.3 Stabsstelle Digitalisierung, Organisation und Strategie	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft		
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Lfd. Haushalt	
Artikel der Charta	09 – Gender Assessment 11 – Rolle als Arbeitgeber	

Maßnahmennummer 1.8.	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☒ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Erhöhung des Anteils an Mädchen und Frauen, die Mitglied in einem Sportverein sind	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Die Bestandsaufnahme zum neuen Sportentwicklungsplan hat ergeben, dass Frauen in Lübeck mit 39% wesentlich seltener Mitglied in einem Sportverein sind als Männer. Gemeinsam mit dem Turn- und Sportbund (TSB) und unter Beteiligung der Sportvereine soll das Angebot der Vereine kritisch überprüft und überlegt werden, wie der Anteil der Mädchen/Frauen erhöht werden kann. Dabei sind die Ausrichtung der Angebote, die Ansprache der Zielgruppe und die teilweise besonderen Bedürfnisse zu beachten. <u>Handlungsschritte:</u> • Analyse von Mitgliederzahlen und Angeboten der Sportvereine • Recherche bei anderen Kommunen • Bedarfsermittlung • Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils • Umsetzung der Maßnahmen • Evaluation <u>Zeitplan:</u> Die Maßnahme soll kurzfristig (in den Jahren 2022/2023) angeschoben werden. In einer Auftaktsitzung im 2. Quartal 2022 sollen die Handlungsschritte, der Zeitplan, die Meilensteine und die Erfolgsindikatoren abgestimmt werden.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Erhöhung des Anteils an Frauen, die Mitglied in einem Sportverein sind • Erhöhung des Organisationsgrades bei Mädchen/Frauen • Mitgliederzahlen und Angebote der Sportvereine sind analysiert • Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind entwickelt und mit den Sportvereinen abgestimmt • Maßnahmen sind umgesetzt • Die Maßnahme ist evaluiert	
Zielgruppe	Mädchen und Frauen mit Interesse an Bewegung und Sport	
einzubindende Akteur:innen	Turn- und Sportbund Lübeck; Frauenbüro der HL; Lübecker Sportvereine	
verantwortlicher Bereich/Institution	4.401 – Schule und Sport	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Schul- und Sportausschuss	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Im Haushalt 2022 sind als Grundfinanzierung für die Umsetzung der acht kurzfristig umsetzbaren Starterprojekte aus dem Sportentwicklungsplan	
	10.000 EUR konsumtiv geordnet worden. Diese sollen durch Spenden/Fördermittel ergänzt werden.	
Artikel der Charta	03 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 20 – Kultur, Sport und Freizeit	

Maßnahmennummer 1.9. 	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Mehrtätiges Festival „MARIA FEMINISTA“	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Erstes mehrtätiges feministisches „Maria Feminista“ Festival in Deutschland 2024	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Sensibilisierung für frauenspezifische Themen in der Gesellschaft • Allen Menschen wird ein niederschwelliger thematischer Zugang ermöglicht	
Zielgruppe	Frauen und alle Geschlechter	
einzubindende Akteur:innen	Künstler:innen, Musiker:innen, Autor:innen, Frauenwerk der Nordkirche, Kommunales Kino (KOKI), kommunale und kirchliche Gleichstellungsbeauftragte, „Herzoginnen (Kreis Herzogtum Lauenburg)“, Initiativen, Lübecker CSD-Team	
verantwortlicher Bereich/ Institution	St. Marien: Pastorin Inga Meißner Ev Frauenwerk: Silke Meyer	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft		
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Kirchenkreismittel, Spenden, Eintrittsgelder, Stiftungsgelder	
Artikel der Charta	20 – Kultur, Sport und Freizeit	



„Feministinnen haben es nicht leicht, mit ihren Themen ernst genommen zu werden. Das verhindern die vielen Klischees ihnen gegenüber: Sie seien männerverachtend, humorlos und aggressiv. Damit wollen wir aufräumen.“ *Inga Meißner, Lübecker Marienpastorin*

„Ein Tag zum Feminismus mit Kunst, Filmen im KoKi, Literatur und Austausch, um dem schlechten Image des Feminismus etwas entgegenzusetzen. Mit so einem Angebot wünschen wir uns mehr Leichtigkeit, Freude und Spaß in der Auseinandersetzung mit dem Feminismus.“ *Silke Meyer, Leiterin des Ev. Frauenwerkes Lübeck-Lauenburg*

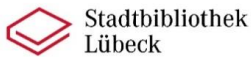
Maßnahmennummer 1.10. 	<table border="0"> <tr> <td> Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☒ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen </td><td> Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden </td></tr> </table>	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☒ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☒ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden		
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme (1+2) ☒ geplante Maßnahme (3+4)	Stärkung der (Selbst-)Kompetenzen von Frauen im Stadtteil durch verschiedene Angebote 1. Fahrradkurs für Frauen 2. „Mama lernt Deutsch“ <i>goes digital</i> 3. Selbstverteidigungs-Workshop 4. Workshop: Umgang mit Diskriminierungserfahrungen		
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	<u>Zu 1:</u> Förderung der kostengünstigen Mobilität; Radfahren und Verkehrsregeln lernen; Kurs 2x wöchentlich, Frühjahr bis Herbst 2022 und in Planung für 2023 <u>Zu 2:</u> niedrigschwellige Deutschkurse mit Kinderbetreuung für Frauen, die in Lübeck wohnen und bisher keinen Zugang zum Spracherwerb gefunden haben; Kompetenz zum Umgang mit PC und Nutzung von Lernplattformen; 3x wöchentlich à 5 Stunden; geplant: September-Dezember 2022, bei Bedarf neuer Kurs in 2023 <u>Zu 3:</u> Selbstverteidigungsworkshop WenDO (von Frauen für Frauen) ist in Planung <u>Zu 4:</u> Schaffung eines sicheren und vertrauensvollen Raums, um über Diskriminierungserfahrungen zu sprechen; 2 Termine im September 2022, weiteres in Planung		
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	<u>Zu 1:</u> Kompetenz für sichere Nutzung des Fahrrads im Alltag erlangt für mindestens 5 Frauen <u>Zu 2:</u> Spracherwerb von Alltagsdeutsch; Grundkenntnisse als Computeranwenderin für mindestens 10 Frauen <u>Zu 3:</u> Selbstverteidigung und Selbstbehauptung bei Belästigungen im Alltag und in bedrohlichen Situationen; TN-Zahl: mindestens 5 Frauen <u>Zu 4:</u> Benennung von Diskriminierungen durch die TN und Entwicklung von Handlungsstrategien gegen Diskriminierungen		
Zielgruppe	<u>Zu 1:</u> Frauen mit und ohne Flucht- und Migrationserfahrung <u>Zu 2:</u> Mütter mit kleinen Kindern (0-6 Jahre) mit geringen Deutschkenntnissen <u>Zu 3:</u> TN des Frauenfrühstücks und anderer offener Angebote des NBB Vorwerk-Falkenfeld <u>zu 4:</u> Frauen mit Diskriminierungserfahrungen		
einzubindende Akteur:innen	<u>Zu 3:</u> Frauennotruf Lübeck <u>Zu 4:</u> Tontalente e.V. Lübeck		

verantwortlicher Bereich/ Institution	4.5 13.4 Nachbarschaftsbüros/NBB Vorwerk-Falkenfeld (bei 2. in Kooperation mit der VHS Lübeck)
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	<u>Zu 1:</u> Budget des NBB und Spenden (der Fahrräder) <u>Zu 2:</u> Possehl-Stiftung und Land SH und Vonovia SE in Lübeck <u>Zu 3:</u> gefördert durch den Integrationsfonds der HL <u>Zu 4:</u> Finanzierung in Planung
Artikel der Charta	10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen 16 – Kinderbetreuung 18 – Soziale Kohäsion 22 – Geschlechterspezifische Gewalt (zu 3.) 26 – Mobilität und Verkehr (zu 1.)

Maßnahmennummer 1.11.	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="480 338 919 674"> Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen </td><td data-bbox="919 338 1197 674"> Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden </td></tr> </table>	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden		
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	„Wir erkunden die Stadt“ – Kulturpolitische Angebote für Frauen im Einzugsgebiet der Nachbarschaftsbüros (NBBs) der Hansestadt Lübeck		
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Frauen aus den Stadtteilen Buntekuh, Moisling, St. Lorenz Süd und Nord und St. Gertrud (Eichholz) sollen die Hansestadt Lübeck in Gänze, ihre Angebote, auch kulturell und politisch, besser kennenlernen. • Mitte August bis November 2022: frauenpolitische Rathausführung(en) + Stadtführungen und Museumsbesuche (z.B. Willy-Brandt-Haus, Hansemuseum) • Auswertung in den Frauengruppen der NBBs und Entwicklung von ggf. weiteren Aktivitäten • Begleitung der Aktivitäten durch thematische Inputs (z.B. Frauenrechte, Wahlrecht, Bedeutung von Wahlen, demokratisches Handeln, Kinderrechte) • 2023: Fortsetzung der thematischen Inputs • Schulung „Wie funktioniert Kommunalpolitik“ in einfacher Sprache in Kooperation mit dem Frauenbüro • Weitergabe des erworbenen Wissens der Multiplikatorinnen an Frauengruppen, ggf. im Tandem mit einer hauptamtlichen Mitarbeiterin		
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	Nutzung der Angebote von mindestens 30 bis 35 Frauen		
Zielgruppe	Weibliches Klientel der NBBs		
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro der Hansestadt Lübeck		
verantwortlicher Bereich/Institution	4.5 13.4 Nachbarschaftsbüros, Bereich Jugendarbeit		
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Jugendhilfe-Ausschuss		
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Projekt „Demokratie leben“		
Artikel der Charta	03 - Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 13 - Bildungswesen und lebenslanges Lernen 18 - Soziale Kohäsion 20 - Kultur, Sport und Freizeit		

Maßnahmennummer 2.1.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Fach- und Kinderbücher zum Thema „Geschlechterrollenstereotype“ vorhalten und leicht verfügbar machen	
Kurzbeschreibung, Handlungs-schritte & Zeitplan	Wesentlich, um Geschlechterstereotype abzubauen, ist, schon sehr früh, bei Kleinkindern, damit zu beginnen. Es gibt eine Vielzahl von a) guten Fachbüchern für Erzieher:innen zum Thema und b) inzwischen eine Reihe von Kinderbüchern, die nicht laufend die Geschlechterrollen reproduzieren. Die Stadtbibliothek Lübeck • erwirbt aus der aktuellen Literatur Fach- und Kinderbücher, die sich in besonderem Maße dem Thema widmen, für den Bestand der Stadtbibliothek und • macht die erworbenen und bereits vorhandenen Fach- und Kinderbücher über eine entsprechende Verschlagwortung auffindbar und richtet im Online-Katalog der Bibliothek einen Kurzlink zum Abrufen ein (dadurch ist jederzeit der neueste Stand abrufbar). Die Maßnahme deckt sich mit den ethischen Richtlinien der Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände e. V..	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Verschlagwortung und Kurzlink sind erstellt, sodass die entsprechenden Bücher online abrufbar sind. • Bei Bedarf, z.B. Start des Projektes, zu besonderen Anlässen, kann ggf. zusätzlich eine Liste erstellt werden.	
Zielgruppe	Beschäftigte in Kitas, Tagespflegepersonen, Eltern	
einzubindende Akteur:innen		
verantwortlicher Bereich/ Institution	4.416 Stadtbibliothek Lübeck	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Kultur und Bildung	

Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen 20 – Kultur, Sport und Freizeit
--------------------	--



Maßnahmennummer 2.2.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Genderidentität-Projekte in Schulen	
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	- Umsetzung von Projekten freier Träger mit Fokus auf Gender-Identität, z.B. - SCHLAU-Projekt von lambda-Nord e.V. zur Geschlechterrolle - Selbstbewusst und Stark von Sprungtuch e.V. für Jungen „Wo hört der Spaß auf?“ vom Frauennotruf für 9. Jg. - Präventionsprojekte von profamilia, biff - Selbstbehauptungskurse - Einbindung des Themas in Sozialcurricula der Schulen Diese Projekte fördern Schüler:innen in Hinblick auf ihre: - Persönlichkeitsentwicklung, hier insbesondere bezogen auf Genderidentität - soziale Kompetenz und Konfliktfähigkeit, hier insbesondere durch genderspezifische Gruppenangebote	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	- Anzahl der Projekte freier Träger zum Thema Genderidentität, die umgesetzt werden - Anzahl der Schulen, die die Projekte umsetzen - Anzahl der Schüler:innen, die an den Projekten teilnehmen - Anzahl der Schulen, die Genderidentität als Thema ihrem Sozialcurriculum einbinden.	

Zielgruppe	Schüler:innen vom 1. bis 13. Jahrgang aller Schulformen
einzubindende Akteur:innen	Schulamt; Träger der Ganztagsangebote
verantwortlicher Bereich/ Institution	4.401 Bereich Schule und Sport
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Schul- und Sportausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Aktuell in geringem Umfang durch Projektmittel Schulsozialarbeit, weitere Mittel werden benötigt, um alle Schüler:innen zu erreichen: 10.000 EUR für Gender-Projekte an 55 allgemein bildenden Schulen
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

Maßnahmennummer 2.3.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Förderung der Genderidentität in der Schulsozialarbeit	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	<u>Umsetzung von:</u> • Angeboten zur Geschlechteridentität durch die Schulsozialarbeit in Schulen • Gender-Fortbildungen im Team Schulsozialarbeit <u>Zur:</u> • Verbesserung der Lebens- und Lernbedingungen von Kindern und Jugendlichen • Förderung der Persönlichkeitsentwicklung von Schüler:innen, hier insbesondere bezogen auf Genderidentität • Förderung sozialer Kompetenz und Konfliktfähigkeit, hier insbesondere genderspezifische Gruppenangebote	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Anzahl Gender-Fortbildungen im Team Schulsozialarbeit • Anzahl geschlechterspezifische Angebote durch Schulsozialarbeit	

Zielgruppe	Schüler:innen vom 1. bis 13. Jahrgang aller Schulformen
einzubindende Akteur:innen	Schulamt
verantwortlicher Bereich/ Institution	Bereich Schule und Sport
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	4.401 Schul- und Sportausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	FAG-Mittel Schulsozialarbeit, kommunale Mittel Schulsozialarbeit
Artikel der Charta	06 - Kampf gegen Stereotype 13 - Bildungswesen und lebenslanges Lernen

Maßnahmennummer 2.4. 	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Schulung von VHS-Dozent:innen zum Thema „Gender und Geschlechterrollenstereotype“
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	Als Fortbildungsmaßnahme werden Dozent:innen der Volkshochschule Lübeck zum Thema Gender und Geschlechterrollenstereotype geschult. Zielsetzung ist eine umfassendere Sensibilisierung der Kursleiter:innen für das Thema und die Entwicklung eines gender- und diversitätsbewussten Handelns im Unterricht.
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Schulung ist durchgeführt (voraussichtl. 2023/2024) • Anzahl der teilnehmenden VHS Kursleiter:innen an der Schulung • Ggf. Fortsetzung der Schulungen nach 2024
Zielgruppe	Dozent:innen der VHS Lübeck
einzubindende Akteur:innen	
verantwortlicher Bereich/ Institution	4.403 VHS Lübeck
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Schule und Sport

Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Finanzierung wird über ggf. Fördermittel geklärt
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen



Maßnahmennummer 2.5.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	MINT4girls Lübeck – Mädchen für Technik begeistern!	
Kurzbeschreibung, Handlungs-schritte & Zeitplan	MINT4girls bietet eine umfassende MINT-Berufsorientierung für Mädchen. Durch spannende Praxiseinblicke und das Erleben der eigenen MINT-Kompetenzen sollen Stereotype und Hemmschwellen abgebaut und die Schülerinnen zu einer beruflichen Zukunft im MINT-Bereich ermutigt werden. Auf diesem Wege soll zudem dem Fachkräftemangel in dem Bereich entgegen-gewirkt werden. Das Projekt wurde im Schuljahr 2021/22 in Lübeck be-reits mit der Geschwister-Prenski-Schule durchgeführt und soll durch die vorliegende Maßnahme auf andere Schulen ausgeweitet und verstetigt wer-den. Ziel ist es im nächsten Durchgang weitere Schulen und dadurch mehr Mädchen einzubeziehen, um die Reichweite zu erhöhen.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Anzahl der beteiligten Schulen • Anzahl der Teilnehmerinnen • der durch eine Abschlussevaluation erhobene Kenntnisstand und die Haltungsänderung zum Thema MINT und den Berufen der Branchen.	
Zielgruppe	Mädchen der 8. und 9. Klassen an Gemeinschaftsschulen	
einzubindende Akteur:innen	Lübecker Schulen; regionale MINT-Arbeitgeber:innen; außerschulische MINT-Lernorte und Bildungseinrichtungen	
verantwortlicher Bereich/ Institution	Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft		
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Die Finanzierung erfolgt durch NORDMETALL-Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V., AGV NORD- Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V. und die Agentur für Arbeit Lübeck.	
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen	



NORDMETALL
 Verband der Metall- und
 Elektroindustrie e.V.



AGV NORD
 Allgemeiner Verband der Wirtschaft
 Norddeutschlands e.V.



Bundesagentur für Arbeit
 Agentur für Arbeit Lübeck
 bringt weiter.

Maßnahmennummer 2.6.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Girls' Day bei der Hansestadt Lübeck	
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	Lübecker Schüler:innen der Klassen 5-8 gewinnen am bundesweiten Aktionstag Girls' Day zur klischeefreien Berufswahl Einblicke in den vielfältigen Berufsalltag in den Bereichen der Stadtverwaltung, IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik und erproben praktisch ihre Fähigkeiten und Stärken. • Verantwortliche in den unterschiedlichen relevanten Bereichen werden über den Aktionstag informiert und zur Teilnahme aufgerufen • Angebote werden online auf Aktionsseite eingestellt und beworben • Angebote werden gebucht und durch Schülerinnen besucht • Betreuung am Aktionstag geschieht auch durch Mitarbeiterinnen der relevanten Bereiche (Vorbildfunktion, Identifikation) • ab 2023 zu prüfen: paralleles Angebot Boys' Day	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Anzahl der teilnehmenden Bereiche • Anzahl der Buchungen und der Teilnehmer:innen	
Zielgruppe	Lübecker Schüler:innen der Klassen 5-8	
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro, Bereich Personal, alle Bereiche mit relevanten Berufsfeldern: IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik	
verantwortlicher Bereich/ Institution	1.110.22 Personal	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft		
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	lfd. Haushalt	
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen	

Maßnahmennummer 2.7.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	„MINT Girls 4 Future“ - Pilotveranstaltung zu MINT-Ausbildungsberufen in Lübecker Unternehmen am Girls' Day	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Die Frauenquote in MINT-Berufen ist immer noch sehr niedrig. Um dem entgegenzutreten, soll das bestehende Angebot Girls' Day um eine ergänzende, regelmäßige Veranstaltung für die Werbung und Information in den MINT-Ausbildungsberufen der beteiligten Organisationen/Firmen in Lübeck erweitert werden. Zu diesem Zweck führen in 2022 die Stadtwerke, Träger und die Entsorgungsbetriebe eine Pilotveranstaltung „MINT Girls 4 Future“ mit Schülerinnen aus Lübeck durch. Ziel ist es deutlich zu machen, wie wichtig die MINT-Berufe in diesen Betrieben für die Energiewende, die Mobilitätswende, einer gemeinwohlorientierten Digitalisierung und die Gesundheit der Bevölkerung sind, und dass es Spaß macht, in diesen Sparten zu arbeiten. Durch das intensivere Kennenlernen von weiblichen Vorbildern in den MINT-Berufen soll deutlich gemacht werden, wie attraktiv gerade auch für Frauen diese (Ausbildungs-)Berufe sind. Das Interesse für die Bewerbung in MINT-Ausbildungsberufe von Mädchen und jungen Frauen soll gesteigert werden. 1. Entwicklung eines Konzeptes der Informationsveranstaltung (in Kooperation zwischen Girls' Day-Aktiven Schulen und zu beteiligten Firmen mit MINT-Ausbildungsberufen) 2. Pilotveranstaltung „MINT Girls 4 Future“ am 28.4.2022; Girls' Day 3. Auswertung und Weiterentwicklung und ggf. Einbindung weiterer Firmen und Schulen für die Folgejahre	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	2021: Konzept ist für die Pilotveranstaltung entwickelt 2022: • Die erste Veranstaltung wurde durchgeführt, mit mindestens 45 Teilnehmerinnen • Neue Betriebe für die Girls' Day Aktion gewonnen • Neue Themenbereiche und Formate wurden entwickelt Ab 2023: Das Format wird weiterentwickelt und verstetigt.	
Zielgruppe	Mädchen und junge Frauen	
einzubindende Akteur:innen	Stadtwerke; Träger; Entsorgungsbetriebe Lübeck; Lübecker Schulen, die das Thema positiv annehmen	
verantwortlicher Bereich/Institution	Gleichstellungsbeauftragte Stadtwerke Lübeck	

zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Jugendhilfe-Ausschuss, Schul- und Sportausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	über beteiligte Bereiche/Firmen
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen



Maßnahmennummer 2.8.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	JuniorCampus – „FRAGEN, FORSCHEN UND BEGREIFEN!“ MINT-Nachwuchsförderung an der Technischen Hochschule Lübeck	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Forschendes Lernen: Wieso? Weshalb? Warum? Im JuniorCampus werden primär Kinder und Jugendliche für die Welt der Wissenschaft begeistert. Wissenschaftliches Interesse wird nachweislich bereits im frühen Kindesalter gelegt und entwickelt sich mit zunehmendem Alter nur noch geringfügig. Aus diesem Grund ist es wichtig, bereits Kinder in jungen Jahren für die spannende Welt der Wissenschaft zu begeistern. Wir zeigen die Vielfalt von Wissenschaft auf und machen diese erleb- und begreifbar. Im Mittelpunkt steht das selbstständige, praktische Experimentieren und Forschen mit Alltagsmaterialien und in den Laboren der TH Lübeck. Es ist anhand von diversen Studien nachweislich von großer Bedeutung wissenschaftliches Lernen bereits in Kindertagesstätten und Schulen spannend, zeitgemäß und attraktiv zu gestalten. Ein festes Team und zusätzlich viele Lehrende der TH Lübeck engagieren sich mit unterschiedlichen MINT-Angeboten im Rahmen des JuniorCampus. Thematisch geht es beispielsweise um „Mein Körper“, „Luft und Wasser“, „Elektrizität“, Magnetismus, „Künstliche Intelligenz“, „Virtual Reality“, ... Mehr Informationen: www.juniorcampus-luebeck.de	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Interesse an den Angeboten und entsprechende Anmeldungen • Weiterentwicklung und Ausbau der Angebote	
Zielgruppe	Kindergartenkinder, Schüler:innen (Jahrgänge 1-12/13/ Schultyp unabhängig), Pädagog:innen (Mitarbeiter:innen in Kindertagesstätten/Lehrkräfte in Schulen – Schultyp unabhängig/ Mitarbeiter:innen im offenen Ganztage), allgemeine Öffentlichkeit	
einzubindende Akteur:innen	Präsidium; Fachbereiche; (nebenamtliche) Gleichstellungsbeauftragte; Lehrende der TH Lübeck	
verantwortlicher Bereich/ Institution	Team JuniorCampus/TH Lübeck	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	—	

Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Stiftungen, Haushaltsmittel der TH Lübeck (der Fachbereiche), Gleichstellungsmittel, Wirtschaftsunternehmen, Kooperationsvereinbarungen mit Vereinen/Verbänden.
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen



Maßnahmennummer 2.9.	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="467 338 906 685"> Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen </td> <td data-bbox="914 338 1209 685"> Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden </td> </tr> </table>	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden		
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Women in INnovation – Erhöhung der Sichtbarkeit von innovativen Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in Schleswig-Holstein (WINnovation)		
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	WINnovation ist ein BMBF-gefördertes Verbundprojekt der Hanse Innovation Campus GmbH, Europa-Universität Flensburg und Hochschule Flensburg. Förderlaufzeit: 12/2021–11/2024. Es werden Maßnahmen entwickelt und durchgeführt, um die Selbstwirksamkeit und die allgemeine Sichtbarkeit von innovativen Frauen zu erhöhen, weibliche Role Models aufzuzeigen, Genderstereotypen abzubauen und ein generationsübergreifendes Netzwerk aus Frauen aufzubauen. Dafür wird das gesamte Projekt medial und durch Forschung der beiden zugehörigen Hochschulen in Flensburg begleitet und verschiedene Veranstaltungsformate durchgeführt: • WINspire Innovation Talks: Monatliche Talks und Interviews mit innovativen Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft, die jeden zweiten Monat in Lübeck stattfinden werden. Freier Eintritt für die interessierte Öffentlichkeit. • Schoolandscience: Verschiedene Veranstaltungsformate zum Austausch von Schüler*innen mit innovativen Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft. In diesem Rahmen wird u.a. ca.4-mal im Jahr ein Campustag auf dem Hanse Innovation Campus Lübeck in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Lübeck stattfinden. Hierbei besuchen Schülerinnen Professorinnen und deren Labore und können sich direkt miteinander austauschen. Weitere Schüler*innenformate befinden sich im Aufbau. • THINK FEST: Jährliches konferenzähnliches Fest zur Vernetzung und Diskurs rund um die Themen Diversity und Innovation mit Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und der interessierten Öffentlichkeit. • Mentoring- und Coaching-Programm: Zusammenstellung und Begleitung von Mentee-Mentorinnen Tandems durch Mentoringtreffen und Coaching-Workshops zur persönlichen und professionellen Weiterentwicklung. Das Programm richtet sich an Berufseinsteigerinnen und Young Professionals. • Conference Track auf der jährlich stattfindenden International Society for Professional Innovation Management (ISPIM) Innovation Conference zum Thema „Diversity in Innovation“.		

Erfolgsindikatoren/Meilensteine	02/2022: Erster WINspire Innovation Talk online 03/2022: Erster Campustag am Hanse Innovation Campus Lübeck 05/2022: Erster WINspire Innovation Talk in Präsenz in Lübeck 06/2022: Conference Track auf der ISPIM Conference 06/2022: Start des Mentoring-Coaching-Programms 09/2022: THINK FEST in Flensburg 06/2023: Conference Track auf der ISPIM Conference 09/2023: THINK FEST in Lübeck 06/2024: Conference Track auf der ISPIM Conference 09/2024: THINK FEST
Zielgruppe	Fokus auf Frauen: Schülerinnen (ab 8. Klasse), Studentinnen, (junge) Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Young Professionals), berufstätige Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft (u.a. als Role Models und Mentorinnen). Als Publikum sind ausdrücklich alle Geschlechter, Berufs- und Altersgruppen eingeladen teilzunehmen.
einzubindende Akteur:innen	Hanse Innovation Campus Lübeck (Universität zu Lübeck, Technische Hochschule Lübeck, TZL, Fraunhofer IMTE, UKSH Lübeck) Lübecker Akteure (Frauenbüro Lübeck, Wirtschaftsförderung Lübeck, Agentur für Arbeit Lübeck, Weiterführende Schulen u.A.) Flensburger Akteure (Europa-Universität Flensburg, Hochschule Flensburg, FabLab IDEENREICH, Weiterführende Schulen u.A.) Schleswig-Holsteiner Akteure (WEStartupSH, IB.SH, DiWiSH u.A.)
verantwortlicher Bereich/ Institution	Hanse Innovation Campus GmbH in Kooperation mit Europa-Universität Flensburg und Hochschule Flensburg
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Metavorhaben „Innovative Frauen im Fokus“) Teilprojekt der Hanse Innovation Campus GmbH wird zu 20 % selbst finanziert.
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen



Europa-Universität
Flensburg



Hochschule
Flensburg
University of
Applied Sciences

Maßnahmennummer 2.10.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Erstellung eines Inputs für das städtische Intranet zum Thema „Gleichstellung für Führungskräfte“	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Das Thema Gleichstellung ist für Führungskräfte noch immer eine Herausforderung und fordert insbesondere eine hohe Sensibilisierung. Neben den Fortbildungen, die im Fortbildungszentrum der Hansestadt Lübeck angeboten werden, sollen Informationen dazu jederzeit für Führungskräfte im Intranet abrufbar sein, ebenso wie Ansprechpartner:innen bei Beratungsbedarf.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Online-Input ist erstellt • Abstimmung mit weiteren Akteur:innen (PE, FBZ, Stabsstelle Integration, ggf. weitere) • Testlauf als Online-Kurzschulung für Führungskräfte • Korrektur und Überarbeitung • Online-Stellung • Regelmäßige Anpassung des Online-Inputs	
Zielgruppe	Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck	
einzubindende Akteur:innen	Personalentwicklung; Fortbildungszentrum; Stabsstelle Integration; ggf. weitere Akteur:innen	
verantwortlicher Bereich/Institution	1.160 Frauenbüro	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	aus Etat 1.160	
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 11 – Rolle als Arbeitgeber	

Maßnahmennummer 2.11.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Weibliche Vorbilder sichtbar machen I: Kalender	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Nach wie vor werden Rollenvorbilder benötigt, um die Geschlechterstereotype zu überwinden. Hierzu soll in einer der folgenden Jahre ein immerwährender Kalender mit aktuellen weiblichen Rollenvorbildern aus Lübeck entwickelt werden. • Entwicklung eines Konzeptes • Ansprache möglicher Rollenvorbilder und Gewinnung für den Kalender • Erstellung des Kalenders (Fotos, Texte, Layout, Druck) • Vorstellung der Rollenvorbilder monatlich auf der Homepage des Frauenbüros und ggf. weiteren Medien	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Kalender ist erstellt und gedruckt • Rollenvorbilder werden monatlich auf der Homepage und ggf. darüber hinaus vorgestellt.	
Zielgruppe	Junge Frauen und Mädchen	
einzubindende Akteur:innen	Schulsozialarbeit/ggf. Jugendarbeit (für Konzeption) Weibliche Vorbilder (Einzelpersonen)	
verantwortlicher Bereich/Institution	1.160 Frauenbüro	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss, Jugendhilfe-Ausschuss	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Haushalt 1.160 und Finanzmittelakquise bei Stiftungen	
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype	

Maßnahmennummer 2.12.	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="483 342 922 667"> Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen </td><td data-bbox="922 342 1185 667"> Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden </td></tr> </table>	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden		
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Weibliche Vorbilder sichtbar machen II: Nach Frauen benannte Straßen in Lübeck		
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	Mittels einer Veröffentlichung zu den Frauen, nach denen Straßen in Lübeck benannt sind (Arbeitstitel „Nach Frauen benannt – Straßen in Lübeck“) sollen weibliche Vorbilder mit ihren Biografien sichtbar gemacht werden. Mittelfristig sollen alle Kurzbiografien online gestellt werden, so dass ggf. weitere Straßennamen einfach hinzugefügt werden können und die Sammlung immer aktuell ist. • Erstellung einer Konzeption • Erarbeitung der Biografien und parallel • Akquise von Fördermitteln für Honorar und Veröffentlichung • Veröffentlichung (Print und Internet) • Lfd. Aktualisierung/Einpfelegen von ggf. weiteren Straßennamen, die nach Frauen benannt werden		
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Biografien sind erarbeitet • Biografien werden veröffentlicht (Print und Internet) • Lfd. Aktualisierung von weiteren Biografien		
Zielgruppe	Lübecker:innen, insbesondere junge Frauen, um für sie weibliche Vorbilder sichtbar zu machen		
einzubindende Akteur:innen	Sponsor:innen; Presse und Öffentlichkeit für Homepage und monatliche Pressemitteilung		
verantwortlicher Bereich/ Institution	1.160 Frauenbüro		
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft			
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Lfd. Haushalt 1.160 und zu akquirierende Fördermittel		
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype		

Maßnahmennummer 2.13. 	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☒ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Eine laufende Geschichte!
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	Den Bewohnerinnen des Autonomen Frauenhauses Lübeck begegnen vielfache Diskriminierungen. Unkenntnis gepaart mit Vorurteilen lassen kleine und große BewohnerInnen unter Druck geraten. „Irgendetwas hat sie wohl auch getan“, „Frauen gehören erzogen“ oder auch „Meine Frau gehört mir!“ sind gängige Sätze von Männern, die schlagen und so „relativieren“, was sie getan haben. Frauen sind an vielen Stellen Betroffene patriarchaler Unterdrückung ohne gesamtgesellschaftliche Positionierung der Gewaltächtigung. Um Frauen aus der Ecke des „Erdulden Müssens“ herauszuholen, ist ein niedrigschwelliges Projekt geplant. Geschlechterstereotype aufzubrechen und diese mit Kenntnis und Informationen zu begegnen, ist das Ziel. Ein Frauenhaus ist auch immer ein Kinderhaus, und Frauen und Kinder möchten ihr Erlebtes erzählen. Damit dies Einfluss in den Alltag von Frauen, Mädchen, Jungen und Männern hat, sollen Beutel bedruckt werden, die beim Spaziergehen, Einkaufen etc. genutzt werden können. Die Nutzung eines Mediums, das gesellschaftlich als weiblich induziert gilt, ist bewusst gewählt. Auf diesen Beuteln möchten wir in den Muttersprachen der Bewohnerinnen das Erlebte erzählen. So kann es „nebenbei“ im Bus oder an der Kasse von verschiedenen LübeckerInnen gelesen werden und Einfluss auch auf Gesellschaft und Politik nehmen. Die Darstellung in anonymisierter Form ist obligatorisch. Für die Anfertigung der Druckvorlagen werden verschiedene Abende mit den Frauen genutzt, das Erlebte in geeigneter Form darzustellen und am PC zu bearbeiten. Über Öffentlichkeitsaktionen unter Beteiligung des Autonomen Frauenhauses Lübeck werden die Beutel an Interessierte verteilt. Um möglichst viele Bewohnerinnen zu beteiligen und verschiedene Kulturen anzusprechen, soll dieses Projekt einen Zeitraum von 2023–2030 umfassen. In diesen 8 Jahren sollen jährlich 500 Beutel mit ca. zehn Motiven erarbeitet werden.
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Annahme der Aktion durch die Verteilung der Beutel und dem ggf. notwendigen Nachdruck der Beutel • Sichtbarwerdung im Stadtbild
Zielgruppe	Frauen ab 18 Jahre
einzubindende Akteur:innen	Bewohnerinnen des Autonomen FH Lübeck

verantwortlicher Bereich/ Institution	Autonomes Frauenhaus Lübeck
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Sozialausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Förderung des Projekts durch Fördergelder (pro Jahr EUR 2000,-) Die Gestaltung bzw. Begleitung der abendlichen Meetings mit den Frauen wird im Rahmen der Empowerment-Arbeit mit den Bewohnerinnen durchgeführt. Die Verteilung erfolgt bei öffentlichen Aktionen.
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 22 – Geschlechterspezifische Gewalt



Maßnahmennummer 3.1.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Aufstellung eines Gewaltschutzkonzeptes bei freien Trägern	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Mit den freien Trägern und Wohlfahrtsverbänden wird die Aufstellung eines Gewaltschutzkonzeptes bis zur Hälfte des Budgetzeitraums (30.06.2024) als Zielsetzung im Rahmen der Gewährung von Zuschüssen und Zuwendungen vereinbart.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Jährliche Auskunft über den Umsetzungsstand im Rahmen der einzureichenden Sachstandsberichte zum Budgetvertrag • Aufstellung eines Gewaltschutzkonzeptes bis 30.06.2024	
Zielgruppe	Freie Träger und Wohlfahrtsverbände, die die Hansestadt Lübeck über einen Budgetvertrag mitfinanziert.	
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro der HL (für Rückfragen und ggf. Hilfestellungen)	
verantwortlicher Bereich/Institution	2.500 Soziale Sicherung	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Soziales	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Die Maßnahme wird aus dem vertraglich vereinbarten Budget der jeweiligen Träger (mit-)finanziert.	
Artikel der Charta	11 – Rolle als Arbeitgeber 21 – Sicherheit 22 – Geschlechtsspezifische Gewalt	

Maßnahmennummer 3.2.  	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Wegweiser für einen niedrigschwelligen Zugang zu bestehenden Beratungsstellen gegen Rassismus und Diskriminierung
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Erstellung eines Wegweisers für einen niedrigschwelligen Zugang zu bestehenden Beratungsstellen und zur Information für die Verweisberatung (siehe 10-Punkte-Aktionsplan zum Beitritt zur Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus) Der Wegweiser wird sich u.a. an den im AGG genannten Merkmalen orientieren und somit auch Beratungs- und Informationsstellen zum Merkmal „Geschlecht“ aufführen.
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	1. Druck der Wegweiser-Broschüre: 2000 Stück 2. Veröffentlichung der Broschüre: 2023
Zielgruppe	Lübecker:innen, die von Rassismus und Diskriminierung berührt sind. Akteur:innen, die an zuständige Stellen verweisen möchten.
einzubindende Akteur:innen	Zuständige Beratungs-, Informations- bzw. Präventionsstellen; Arbeitskreis Migration u.ä.
verantwortlicher Bereich/ Institution	2.000.2 Stabsstelle Integration
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Sozialausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	durch das Kommunale Integrationskonzept
Artikel der Charta	10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Maßnahmennummer 3.3. 	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Stärkung des Netzwerkes für Migrantinnen in Beratungssituationen
Kurzbeschreibung, Handlungs-schritte & Zeitplan	Koordinierung/Strukturelle Unterstützung für die Stärkung des Netzwerkes bezüglich Schnittstellen von Regeldiensten für die Verweisberatung der Migrationsfachdienste/Migrant:innenselbstorganisationen Unterstützung der strukturellen Zusammenarbeit von Beratungsstellen für Migrantinnen, Frauenberatungsstellen und anderen Regeldiensten, wie z.B. Agentur für Arbeit, Jobcenter, Schuldnerberatung usw. Konkrete Handlungsschritte sind hierbei: Unterstützung und Absicherung von netzwerkrelevanten Arbeitskreisen; Organisationen von Fachaustauschen; Bedarfsanalysen; Prozessdarstellung, -anpassung und -erstellung; Maßnahmenentwicklung und -implementierung.
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Bedarf der einzubindenden Akteur:innen ist analysiert • Prozesskette ist optimiert, implementiert und veröffentlicht
Zielgruppe	Lübecker Migrantinnen
einzubindende Akteur:innen	Migrationsberatungsstellen; KIK-Netzwerkpartner; Forum für Migrant:innen
verantwortlicher Bereich/ Institution	2.000.2 Stabsstelle Integration
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Teilweise durch das Kommunale Integrationskonzept sowie durch die Förderrichtlinien Teilhabe und Zusammenhalt des MILIGs und Förderer der Akteur:innen
Artikel der Charta	10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen 14 – Gesundheit 15 – Sozialwesen und soziale Dienste 18 – Soziale Kohäsion

Maßnahmennummer 3.4. 	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Projekt „CAMPUS INKLUSIVE“	
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	Das Projekt startete im Wintersemester 2021/22 und widmet sich der Gestaltung des TH-Hochschulcampus als inklusiven Ort. Dabei geht es um eine umfassende Analyse der räumlichen und sozialen Gegebenheiten auf dem Campus – zur Identifikation von Angst- und Resträumen, Überprüfung der barrierefreien Zugänglichkeit von Außenräumen und Gebäuden, Möglichkeiten der Ausbildung identitätsstiftender Freiräume und der Vernetzung und Einbindung in die Stadtstruktur. Eine sukzessive Fortentwicklung des Projektes ist geplant; die Einbindung in verschiedene Lehrformate in den Studiengängen Architektur und Stadtplanung beginnt im Sommersemester 2022.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	Entwicklung eines Leitfadens/Guidebooks zur inklusiven Gestaltung des Campus der TH Lübeck	
Zielgruppe	Studierende als Akteur:innen, Studierende und Beschäftigte als Beteiligte, alle Campus-Nutzenden	
einzubindende Akteur:innen	Abteilung Technische Dienste; Präsidium; (nebenamtliche) Gleichstellungsbeauftragte - allesamt der THL	
verantwortlicher Bereich/ Institution	Prof. Dipl.-Ing. Architektin BDA Lydia Rintz (Städtebau und Entwerfen)/TH Lübeck	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	—	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Unterstützung durch studentische Hilfskraft finanziert durch Hochschul-Mittel	
Artikel der Charta	10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen 21 – Sicherheit 25 – Stadt- und Lokalplanung	

Maßnahmennummer 3.5.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Ausbau schulischer Präventionsarbeit zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und Belästigung	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Bereits seit vielen Jahren werden punktuell Informationsveranstaltungen und Präventionsangebote an Lübecker Schulen durchgeführt. Alle Anfragen können derzeit nicht bedient werden. Bedarfe, sich mit Schüler*innen zu den Themen Grenzen, Grenzüberschreitungen, Übergriffigkeit und (sexualisierte) Gewalt auseinanderzusetzen werden durch Lehrkräfte und Schulsozialarbeiter*innen regelmäßig benannt. Angebote für Schüler*innen sollen regelhaft unterbreitet und durchgeführt werden. Fortbildungsangebote für Schulsozialarbeiter*innen und pädagogischen Mitarbeitenden sollen erarbeitet und unterbreitet werden, um Handlungssicherheit im genannten Themenkomplex zu gewährleisten.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Bestehende Präventionsangebote ab Klassenstufe 8 (Schulprojekttag „Wo hört der Spaß auf?“ sowie Informationsworkshops) sind beworben/Schulen proaktiv angeboten • Präventionsangebote ab Klassenstufe 8 sind an Schulen durchgeführt • Fortbildungsangebot für Schulsozialarbeiter*innen zum Themenkomplex Umgang mit sexualisierter Gewalt sind erarbeitet • Fortbildungsangebot für Schulsozialarbeiter*innen werden regelmäßig (jährlich/alle 2 Jahre) durchgeführt	
Zielgruppe	Schüler*innen, Schulsozialarbeiter*innen, pädagogische Mitarbeitende in Schulen	
einzubindende Akteur:innen	Schulen; Schulsozialarbeit; Bereich Schule und Sport	
verantwortlicher Bereich/Institution	Frauen*notruf Lübeck, bei ausreichenden Kapazitäten in der Präventionsarbeit	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Sozialausschuss, Schul- und Sportausschuss	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Finanzmittel müssen noch akquiriert werden	

Artikel der Charta	13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen 22 – Geschlechtsspezifische Gewalt
--------------------	--

Frauen * notruf Lübeck

Maßnahmennummer 3.6.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Schulprojekttag „Geschlechterstereotype, Vorurteile und sexuelles Mobbing“	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Pilotprojekt: Projekttag zum Thema „Geschlechterstereotype, Vorurteile und sexuelles Mobbing“ an einer ausgewählten Lübecker Schule für die Mittelstufe mit Hilfe des Arbeitsheftes „Schulen gegen Sexismus“. Ziel: Langfristige flächendeckende Etablierung des Projekttag für Mittelstufen an allen Schulen in Lübeck gemäß dem Oldenburger Projekt mit Pinkstinks unter Schirmherrschaft des Oldenburger Bürgermeisters.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Kurzfristig: An allen Mittelstufenklassen der Projektschule wurde der Projekttag von Schulsozialarbeiter*innen oder Lehrer*innen durchgeführt. Positives Feedback aller Beteiligten bezüglich Durchführbarkeit, Nutzen und Resonanz. • Langfristig: Etablierung im Schullehrplan als Projekttag an allen Mittelstufenklassen dauerhaft eingeführt im Rahmen der Schulprojektwochen.	
Zielgruppe	Mittelstufenklassen Lübecker Schulen	
einzubindende Akteur:innen	Bereich Schule und Sport (Gewinnung der Schulsozialarbeit, Auswahl der Projektschule, Schulsozialarbeit); Lehrer:innen der ausgewählten Schule; Pinkstinks Hamburg (Arbeitsmaterial, Presse, Anschreiben etc.); Schulamt	
verantwortlicher Bereich/Institution	biff - Beratung und Information für Frauen Lübeck e. V.	

zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Schule- und Sportausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Zunächst Unterrichtshefte von Pinkstinks, geringer Kostenaufwand. Fördermittel über Fördervereine der Schulen, Stiftungen und Service-Clubs sollen akquiriert werden
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen 22 – Geschlechterspezifische Gewalt



Maßnahmennummer 3.7.	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030)
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Sensibilisierung zum Thema „Sexismus“ im Ehrenamt Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	• Beteiligungsworkshop mit ehrenamtlichen Akteur:innen zur Erfassung der Situation • Workshops zur Sensibilisierung, sowohl offen als auch vereinsintern • Workshops zu Handlungsstrategien für Betroffene
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Beteiligungsworkshop zur Erhebung der Situation hat stattgefunden. • Workshops zur Sensibilisierung für Projektkoordinator:innen haben stattgefunden. • Workshops zur Sensibilisierung für ehrenamtlich Engagierte haben stattgefunden. • Workshops für Betroffene haben stattgefunden. • Die Maßnahme wurde durch Öffentlichkeitsarbeit begleitet.

Zielgruppe	Haupt- und ehrenamtliche Projektkoordinator:innen und ehrenamtlich Engagierte aus ehrenamtlichen Initiativen, Projekten, Vereinen und Organisationen
einzubindende Akteur:innen	Ehrenamtliche Initiativen, Projekte, Vereine und Organisationen in der Hansestadt Lübeck
verantwortlicher Bereich/ Institution	2.000.4 Stabsstelle Koordinierung Ehrenamt und 1.160 Frauenbüro
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Angestrebt durch Fördermittel
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 11 – Rolle als Arbeitgeber

Maßnahmennummer 3.8.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	„Zwischen Flirt und Belästigung“ Präventionsangebot zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist von wachsender Aktualität; der Frauennotruf wird von Betrieben zunehmend angefragt. Workshop für Auszubildende mit Gruppenübungen und Informationen zu: • Definition, Ausmaß, Dynamik und Folgen von sexueller Belästigung im Arbeitsleben • Informationen über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: die Rechte der Betroffenen und die Pflichten der Arbeitgebenden, Schutz und Hilfen. Die fachliche Expertise, das Konzept und erste Erfahrungen sind vorhanden. Fachliche Einbettung der Durchführung erfolgt durch den Bundesverband der Frauenfachberatungsstellen und Frauennotrufe (bff), der die Kampagne „Make-it-work“ durchführt, an der der Frauennotruf beteiligt ist.	

Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Workshop wurde konzipiert und durchgeführt • Anzahl der Teilnehmenden am Workshop • Ggf. Fortführung der Workshops
Zielgruppe	Auszubildende an Berufsschulen, im öffentlichen Dienst oder in Betrieben
einzubindende Akteur:innen	Berufsschulen; Gleichstellungsbeauftragte; Jobcenter
verantwortlicher Bereich/ Institution	Frauen*notruf, bei ausreichenden Kapazitäten in der Präventionsarbeit
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Sozialausschuss, Schul- und Sportausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Finanzierung noch nicht geklärt
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 11 – Rolle als Arbeitgeber 22 – Geschlechtsspezifische Gewalt

Frauen *
notruf
Lübeck

Maßnahmennummer 3.9.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	„Sicher.Feiern.Lübeck“ Präventionsangebot zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Partykontext	
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	Das Thema ist von steigender Relevanz, und der Frauen*notruf wurde von Veranstalter*innen bereits angefragt. Ziel dieser Maßnahme ist die Reduktion von sexualisierten Übergriffen, Schutz für Betroffene, der Umgang mit der übergriffigen Person und die Sensibilisierung und Verantwortungsübernahme der Mitfeiernden und Partycommunity. Die fachliche Expertise, das Konzept und erste Erfahrungen mit dem Projekt sind bereits vorhanden. • Materialien zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für grenzüberschreitendes Verhalten im Partykontext mit Plakaten und Flyern	

	• Workshops in Kooperation mit externer Trainerin (z.B. Türsteherin) für das Personal der Partylocations mit Gruppenangeboten und Informationen zu: - Definition, Ausmaß und Folgen von sexualisierter Gewalt, auch im Nachtleben - Schutzmöglichkeiten für Betroffene anbieten - Stärkung der Handlungskompetenz des Personals im Umgang mit Täter*innen Ziel des Workshops: Erarbeitung eines internen Handlungsleitfadens für den Umgang mit grenzverletzenden Situationen
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Materialien (Plakaten und Flyern) sind entworfen, gedruckt und verteilt. • Workshops sind durchgeführt
Zielgruppe	Besucher:innen von Diskotheken, Kneipen, Bars und allgemein Partys, Veranstalter*innen von Partys, Personal von Partylocations
einzubindende Akteur:innen	Lokale Partylocations (Diskotheken, Kneipen, Bars); externe Trainerin
verantwortlicher Bereich/ Institution	Frauen*notruf, bei ausreichenden Kapazitäten in der Präventionsarbeit
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Sozialausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Fördermittel
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 22 – Geschlechtsspezifische Gewalt

Maßnahmennummer 3.10.	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="735 347 1166 678"> Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen </td><td data-bbox="1166 347 1471 678"> Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☒ nötig ☐ vorhanden </td></tr> </table>	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☒ nötig ☐ vorhanden
Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☒ nötig ☐ vorhanden		
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Postkarten-Aktion „Carry me home!“		
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Vielfach hören Frauenhaus-Mitarbeiterinnen den Satz „Hätte ich gewusst, dass es Frauenhäuser gibt, wäre ich schon früher gegangen!“. Somit zeigt sich auch noch im Jahr 2022, dass die Information über die Hilfelandschaft Lübecks und darüber hinaus noch nicht allen Lübecker:innen vorliegt. Hierzu werden niedrigschwellige Aktionen/Materialien benötigt, um über das Angebot vom Autonomen Frauenhaus und dem Frauenhaus Hartengrube der AWO SH gGmbH zu informieren. Bezugnehmend auf die Ideen von Bewohnerinnen werden Postkarten gestaltet, die auf der Hauptseite gestaltete Szenen von Frauenhausbewohnerinnen zeigen. Auf der zu beschreibenden Seite werden neben Kontaktaufnahmeinformationen mit dem Autonomen Frauenhaus Lübeck und dem Frauenhaus Hartengrube der AWO SH gGmbH auch Hinweise zu finden sein, wie Frauen Hilfe erhalten können. Hierzu sind mehrere Abende in 2022 und 2023 geplant. Das letztendliche Layout, die Bildgestaltung und Erstellung druckfähiger Daten werden dann von einer Grafikerin umgesetzt. Durch in Restaurants und an Veranstaltungsorten ausliegende Postkarten kann ein unauffälliger Transfer von Informationen gelingen, der keine Irritationen bei der Begleitung durch Mitnahme einer Postkarte hervorrufen kann. Geplant ist eine Auflage von 50.000 Exemplaren verteilt auf 10 Motive, die in zwei Chargen à 5 Motiven im Jahr 2022 und 2023 verteilt werden sollen.		
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Postkarten mit 10 Motiven sind entworfen und gestaltet • 50 000 Exemplare sind gedruckt und verteilt • ggf. Nachdruck der Postkarten		
Zielgruppe	Frauen ab 18 Jahren jeglichen Alters		
einzubindende Akteur:innen	Gastronomie/Veranstaltungsorte		
verantwortlicher Bereich/Institution	Autonomes Frauenhaus Lübeck/Frauenhaus Hartengrube der AWO SH gGmbH		
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Sozialausschuss		

Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Förderung der Druckkosten durch den lfd. Haushalt 1.160 Die Gestaltung bzw. Begleitung der abendlichen Meetings mit den Frauen wird im Rahmen der Empowerment-Arbeit mit den Bewohnerinnen durchgeführt. Die Verteilung erfolgt im Ehrenamt durch Bewohnerinnen und Unterstützung ehemaliger Bewohnerinnen.
Artikel der Charta	22 – Geschlechtsspezifische Gewalt



Maßnahmennummer 3.11.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Modellhaus für das FHK-Projekt „Digitale Gewalt“: Frauenhaus Hartengrube	
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	Mit einem Schutzkonzept möchte Frauenhauskoordination Berlin e. V. (FHK) die sichere Nutzung digitaler Medien in Frauenhäusern ermöglichen, ohne die Bewohner*innen, Mitarbeiter*innen und den Standort zu gefährden. Dieses soll für Risiken im Umgang mit digitalen Medien und Daten sensibilisieren und den Datenschutz in Frauenhäusern sicherstellen. Das Konzept wird technische Schritte erläutern, um Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen präventiv vor digitaler Gewalt zu schützen, und bereits Betroffenen psychosoziale und rechtliche Hilfeangebote aufzeigen. Das Frauenhaus Hartengrube in Lübeck ist ein Modellhaus zur Umsetzung des Schutzkonzeptes. Ziel ist die Erarbeitung eines Leitfadens zur Unterstützung der Handlungsfähigkeit der Frauenhäuser: • Sensibilisierung: Was ist Digitale Gewalt? • Implementieren von Fachwissen im o.g. Bereich (rechtl. Einordnung, digitale Möglichkeiten) • Stärkung der Medienkompetenz der Mitarbeitenden	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Fortbildungen • Fachtag • Expert*innengespräche • Fachaustausche	

	• Schutzkonzept
Zielgruppe	Mitarbeitende der Frauenhäuser in Deutschland
einzubindende Akteur:innen	Frauenhausbewohnende als Expert*innen ihrer Lebenswelt; Netzwerkpartner*innen der Frauenhäuser
verantwortlicher Bereich/ Institution	fachliche Erarbeitung/Angebot durch Frauenhauskoordination Berlin e.V. Teilnahme und Mitarbeit: Frauenhaus Hartengrube
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Finanzierung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
Artikel der Charta	22 – Geschlechtsspezifische Gewalt



FRAUENHAUS-
KOORDINIERUNG e.V.



Schleswig-Holstein
gGmbH

Maßnahmennummer 3.12.	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="480 338 919 663"> Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen </td><td data-bbox="919 338 1211 663"> Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden </td></tr> </table>	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden		
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Angsträume in Lübeck minimieren		
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	Im Rahmen der Online-Umfrage zum Thema „Angsträume“ haben Bürger:innen Orte und Wegebeziehungen benannt, bei denen sie Unsicherheitsgefühle unter anderem wegen subjektiv gefühlter, nicht ausreichender Beleuchtung haben. Diese Liste arbeitet der Bereich Stadtgrün und Verkehr ab. In 2021 konnten bereits drei derzeit noch nicht beleuchtete, aber hochfrequentierte Fußweg-Beziehungen beleuchtet werden (Auf der Kuppe, Steinrader Weg, Jonny-Felgenhauer-Str.). Ebenso wurde die Beleuchtung auf dem Meesenplatz verbessert, und die allgemeine Umstellung von konventioneller Leuchtentechnik auf LED wird für ein besseres Sicherheitsempfinden im Hinblick auf die Beleuchtungssituation sorgen. Bei der Umfrage konnten auch andere Gründe für subjektiv empfundene Angsträume benannt werden: Publikum an bestimmten öffentlichen Plätzen oder wenig frequentierte Orte; verwahrloste oder beschädigte Anlagen in der Umgebung, bspw. Vermüllung am ZOB. Es finden 2022 und in den Folgejahren weitere Schritte zum Abbau von Angsträumen an öffentlichen Plätzen statt. Zudem ist eine Erörterung des Themas im Kommunalen Präventionsrat geplant.		
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• 2022: u.a. Verbesserung der Beleuchtung im Bereich des ZOB Lübeck • Ab 2023: Abbau von Angsträumen wird fortgeführt.		
Zielgruppe	Bürger:innen und Besucher:innen der Hansestadt		
einzubindende Akteur:innen	Untere Naturschutzbehörde bei Wegebeziehungen in Grünanlagen		
verantwortlicher Bereich/ Institution	5.660 Stadtgrün und Verkehr		
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Bauausschuss		
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Lfd. Haushalt		
Artikel der Charta	21 – Sicherheit 25 – Stadt- und Lokalplanung		

Maßnahmennummer	Handlungsfeld	Zeitliche Umsetzung
4.1.	☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☒ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel	Prof:Me – Mentoring für Professorinnen und solche, die es werden wollen	
☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme		
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Ein Mentoringprogramm wird aufgebaut, um neuberufenen Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen erfahrene Mentor:innen an die Seite zu stellen. Es können im vertraulichen Rahmen Fragen gestellt, Erfahrungen zu Karrierewegen ausgetauscht und Hilfestellungen bei internen Prozessen und Strukturen geleistet werden. Start der ersten Kohorte ist im Januar 2022 (es folgt jährlich ein weiterer Durchlauf bis 2025). Eine Programmkoordination berät und begleitet die Tandems, organisiert (informelle) Treffen zum Austausch nach Bedarf sowie optionale Workshops.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	- Die Zielgruppe wird erreicht. - Bildung von Tandems funktioniert. - Positive Evaluation des Programms durch die Teilnehmenden. Weiterentwicklung und/oder Verankerung von Mentoring über die Projektförderung (bis 2025) hinaus.	
Zielgruppe	Neue Professorinnen, Promovendinnen, Masterabsolventinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, interessierte Frauen der TH Lübeck	
einzubindende Akteur:innen	Erfahrene Mentor:innen; nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche; Mentoringprogramm-Beirat	
verantwortlicher Bereich/Institution	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/TH Lübeck	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	—	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Professorinnenprogramm III 2020-2025 (Bund-Länder-Förderprogramm) und Hochschulmittel als Eigenmittel	
Artikel der Charta	11 – Rolle als Arbeitgeber	



**TECHNISCHE
HOCHSCHULE
LÜBECK**

Maßnahmennummer 4.2. 	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Schulung zu Gleichstellung & Empowerment von Frauen für Mitarbeiter:innen von Bildungsträgern und Coaches
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Mitarbeiter:innen von Bildungsträgern sowie Coaches werden zu den Themen Empowerment von Frauen, Gleichstellung u.ä. geschult
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Schulung ist bis Ende 2022 durchgeführt • Schulung ist ausgewertet • Weitere Veranstaltungen in den Folgejahren sind geplant (bei positiver Auswertung)
Zielgruppe	Mitarbeiter:innen von Bildungsträgern und Coaches
einzubindende Akteur:innen	IQ-Netzwerk; AK Chancen für Frauen
verantwortlicher Bereich/ Institution	1.160 Frauenbüro
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt. – d.h. für die HL kostenneutral
Artikel der Charta	10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

Maßnahmennummer 4.3.	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="735 347 1166 678"> Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen </td><td data-bbox="1166 347 1471 678"> Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden </td></tr> </table>	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden		
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Zweiter Bericht nach § 1 Abs. 1 a Gemeindeordnung (GO) zu den Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften: Betrachtungszeitraum 2020 bis 2023		
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	<u>Kurzbeschreibung:</u> Die Hansestadt Lübeck soll nach der GO darauf hinwirken, dass für ihre städtischen Gesellschaften, an denen sie mit mindestens 50 % unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist und diese Arbeitnehmende beschäftigen • Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die für alle Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, • Nachteile kompensiert werden, die vor allem Frauen als Folge geschlechterspezifischen Arbeitsteilung erfahren, • Entgeltgleichheit zwischen beiden Geschlechtern erreichen und • eine paritätische Gremienbesetzung erzielen Über diese Maßnahmen und deren Wirksamkeit ist der Kommunalaufsichtsbehörde alle vier Jahre zu berichten. Das Gesetz ist zum 21.07.2016 in Kraft getreten, es erfolgt als Nächstes die zweite Berichterstattung. <u>Handlungsschritte:</u> Vorbereitende Arbeiten mit interkommunaler Recherche im IV. Quartal 2023 Konzepterstellung mit Terminplanung im I. Quartal 2024 Parallele Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Lübeck Rückkopplung mit den städtischen Unternehmen und Beendigung der Maßnahme im IV. Quartal 2024		
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Abforderung der Daten der städtischen Beteiligungen bis zum Ende des I. Quartals 2024 – danach Auswertung, Klärung offener Fragen und Erstellung eines Berichts • Ziel: Kenntnisnahme des Berichts durch den Hauptausschuss mit einer Vorlage im IV. Quartal 2024		

einzubindende Akteur:innen	Verantwortliche Mitarbeiter:innen der städtischen Beteiligungsunternehmen der Hansestadt Lübeck und Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck
verantwortlicher Bereich/ Institution	1.201 Bereich Haushalt und Steuerung, 1.201.5 Abteilung Beteiligungscontrolling
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Einsatz der Ressourcen des Beteiligungscontrollings, keine zusätzlichen Förderungen
Artikel der Charta	09 – Gender Assessment 11 – Rolle als Arbeitgeber

Maßnahmennummer 4.4.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Lohngerechtigkeit im Unternehmen Lübecker Schwimmbäder prüfen	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Durch die Vergütungsordnung werden betriebliche Lohnstrukturen, Entgelttransparenz und innerbetriebliche Lohngerechtigkeit gewährleistet. Der Betrieb hat zusammen mit dem Personalrat u.a. zu überprüfen, welcher Stufe der im Betrieb geltenden Vergütungsordnung die Tätigkeit einer beschäftigten Arbeitskraft zuzuordnen ist. Wir sehen eine Verpflichtung darin eine evtl. festgestellte ungleiche Bezahlung zu beheben.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Stufenzuordnung der einzelnen Arbeitskräfte ist überprüft • Bei festgestellter ungleicher Bezahlung ist diese behoben	
Zielgruppe	Mitarbeitende der Lübecker Schwimmbäder	
einzubindende Akteur:innen	Personalvertretung	
verantwortlicher Bereich/Institution	4.525 Lübecker Schwimmbäder	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Schule und Sport	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Wirtschaftsplan der Lübecker Schwimmbäder	
Artikel der Charta	09 – Gender Assessment 11 – Rolle als Arbeitgeber	



Maßnahmennummer 4.5.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung bei den Lübecker Schwimmbädern	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Für die o.g. Jahre soll das Handlungsfeld „Nachwuchsgewinnung“ weiterhin verfolgt werden, um immer mehr Frauen für die sogenannten Männerberufe zu begeistern. Die Lübecker Schwimmbäder ergreifen Maßnahmen, die mehr Mädchen und Frauen für den technisch-handwerklichen Bereich interessieren (siehe auch Anlage zum Wirtschaftsplan 2021 der Lübecker Schwimmbäder – Beschluss der Bürgerschaft vom September 2020). Durch langfristig attraktive Rahmenbedingungen (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf) sollen Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen eine realisierbare Erwerbstätigkeitsperspektive erhalten. Teilnahme am Girls' & Boys' Day zum Ausbildungsberuf „Fachangestellte:r für Bäderbetriebe“.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	<u>vermehrte Bewerbungen durch:</u> - Die Lübecker Schwimmbäder präsentierten sich bereits verstärkt auf Berufs- und Ausbildungsmessen und konnten so bereits jetzt einen erheblichen Zuwachs an Praktikumsanfragen und Bewerbungen feststellen. - Kontakte zu Lübecker Schulen, die im Rahmen von Berufsorientierungswochen Schüler:innen die bei den Lübecker Schwimmbädern ausgeübten Berufe näher brachten. <u>Vereinbarkeit:</u> Teilzeitmodelle werden von den Beschäftigten aktiv gelebt. Bei der Urlaubs- und Dienstplangestaltung werden die Wünsche der jungen Eltern durch gemeinsame Erarbeitung der jeweiligen Dienstpläne in Einklang gebracht.	
Zielgruppe	Nachwuchskräfte, Mitarbeitende	
einzubindende Akteur:innen	Personalvertretung	
verantwortlicher Bereich/ Institution	4.525 Lübecker Schwimmbäder	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Schule und Sport	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Wirtschaftsplan der Lübecker Schwimmbäder	

Artikel der Charta	11 – Rolle als Arbeitgeber 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen
--------------------	--



Maßnahmennummer 4.6. 	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Zukunftsatelier – ab 55 wird's (beruflich) bunt
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	Mit dem Projekt soll der Altersarmut und der sozialen Isolation im Alter entgegengewirkt werden. Das Zukunftsatelier beinhaltet regelmäßige Seminare, Workshops und Einzelberatungen u.a. zu den Themen: Gestaltung der letzten Arbeitsphase, beruflicher (Wieder-)Einstieg, Rente/finanzielle Absicherung, Gesundheit, Work-Life-Balance, Heranführung an Angebote für Ältere in Lübeck. Die Teilnehmerinnen können ein Jahr kostenfrei im Projekt verbleiben und an den Angeboten partizipieren. Die Gruppenangebote finden zielgruppenübergreifend statt, sodass Synergie-/bzw. Peer-Group-Effekte entstehen können. Die Projektlaufzeit ist auf 5 Jahre angelegt.
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Innerhalb von 5 Jahren: 240 Personen im Rahmen des Projekts begleiten. • Erfolgsquote: 66%
Zielgruppe	Beschäftigte, Selbständige, Wiedereinsteiger:innen, Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen und Rentner:innen. Ab 55 Jahren – insbesondere Frauen
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro der Hansestadt Lübeck; ggf. Jobcenter und Agentur für Arbeit
verantwortlicher Bereich/ Institution	Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. Beratungsstellen: Dr.-Julius-Leber-Str. 3-7 u. Oberbüssauer Weg 6

zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	—
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Interessensbekundung beim ESF-Plus-Programm „Stärkung der Teilhabe älterer Menschen – gegen Einsamkeit und soziale Isolation“ (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)
Artikel der Charta	10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen 15 – Sozialwesen und soziale Dienste 18 – Soziale Kohäsion



Maßnahmennummer 4.7.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Integration von Aspekten familienfreundlicher Unternehmen in die geplante Unternehmensdatenbank für Lübecker Arbeitgebende	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Die Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH plant im Rahmen ihres Standortmarketingprozesses die Implementierung einer Unternehmensdatenbank mit Filterfunktionen für Fachkräfte, die sich über Lübecker Arbeitgebende informieren möchten, auf ihrem Content Hub www.luebeck.org . Dafür sollen bis Ende 2022 die Bedarfe der Unternehmen an eine Datenbank erfasst werden und die Finanzierung sichergestellt werden. 2023/2024 soll die Datenbank Fachkräften online zur Verfügung gestellt werden und die Datenbankpflege sichergestellt sein.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Unternehmen für den Aspekt „Familienfreundlichkeit“ gewonnen • Kriterien für den Aspekt „Familienfreundlichkeit“ entwickelt • Kriterien und Überführung in Datenbank erhoben • Datenbank laufend gepflegt	
Zielgruppe	Fachkräfte, die für Lübeck gewonnen oder an den Standort gebunden werden sollen.	
einzubindende Akteur:innen	Lübecker Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften; Gleichstellungsbeauftragte der HL und ggf. weitere Akteur:innen aus dem Feld „Familienfreundlichkeit“	

verantwortlicher Bereich/ Institution	Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	aus Etat 1.160
Artikel der Charta	11 – Rolle als Arbeitgeber

Wirtschaftsförderung
LÜBECK  GmbH

Maßnahmennummer 5.1.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Ausbildung in Teilzeit stärken	
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	1. Die Projekte zur „Ausbildung in Teilzeit“ an Handwerkskammer Lübeck und IHK zu Lübeck bieten künftig einmal jährlich in Kooperation mit der VHS eine Informationsveranstaltung zu Ausbildung in Teilzeit an. 2. Ein Austausch von Betrieben zum Thema „Ausbildung in Teilzeit“ soll einmal jährlich durch IHK und HWK angeboten werden. 3. Die Hansestadt Lübeck, vertreten durch die Jugendberufsagentur platziert „Ausbildung in Teilzeit“ in der Landesarbeitsgemeinschaft JBA Schleswig-Holstein und erwirkt ein gemeinsames Votum.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Die Informationsveranstaltung zu Ausbildung in Teilzeit in Kooperation mit der VHS Lübeck hat stattgefunden • Ein Austausch von Betrieben hat 2023 stattgefunden • Die AG JBA S-H hat Beschluss gefasst und an WiMi und SHIBB weiter geleitet.	
Zielgruppe	Betriebe, Multiplikator:innen, Eltern, an einer Ausbildung in Teilzeit Interessierte	
einzubindende Akteur:innen	IHK und HWK, VHS, beteiligte Firmen	
verantwortlicher Bereich/ Institution	Zu 1: IHK, HWK und VHS; zu 2: IHK und HWK Lübeck; zu 3: Hansestadt Lübeck – Jugendberufsagentur	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Wirtschaftsausschuss, Jugendhilfeausschuss, Schule & Sport	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	1 + 2 bisher durch Projektförderungen vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein	
Artikel der Charta	11 – Rolle als Arbeitgeber 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen	

Maßnahmennummer 5.2.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☐ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Stadtverwaltung Lübeck: Ausbildung in Teilzeit	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Prüfung weiterer Angebote zur Teilzeitausbildung und Abstimmung erforderlicher Rahmenbedingungen	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Die Rahmenbedingungen für eine Teilzeitausbildung sind verwaltungsweit abgestimmt • Mit ausbildenden Bereichen und Ausbilder:innen werden mind. 3 weitere für Teilzeit geeignete Ausbildungsberufe ausgewählt • Teilzeit-Ausbildung wird als familienfreundliches Angebot der Hansestadt Lübeck regelmäßig beworben	
Zielgruppe	Auszubildende der Hansestadt Lübeck	
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro der HL; Gesamtpersonalrat; Gesamtschwerbehindertenvertretung; Jugend- und Auszubildendenvertretung	
verantwortlicher Bereich/Institution	1.110.21 Personal	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft		
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Lfd. Haushalt	
Artikel der Charta	11 – Rolle als Arbeitgeber 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen	

Maßnahmennummer 5.3.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Aufbau eines Väter-Netzwerkes bei der Hansestadt Lübeck (Stadtverwaltung)	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Zielsetzung ist, mehr Männer, die bei der HL beschäftigt sind, darin zu unterstützen, ihre Care-Aufgaben wahrnehmen zu können – Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer gleichermaßen sicherstellen	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Online-Austausch hat stattgefunden • Austausch in Präsenz (auch mal mit Kindern) hat stattgefunden • Gute Beispiele für Vereinbarkeit der Väter ins Intranet gestellt • Thematik in „Schulung für Führungskräfte“ (s. Maßnahme 2.10.) mit-aufgenommen	
Zielgruppe	Männer mit Care-Aufgaben bei der HL	
einzubindende Akteur:innen	Die Betroffenen; Führungskräfte	
verantwortlicher Bereich/Institution	1.160 Frauenbüro	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Lfd. Haushalt 1.160	
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 11 – Rolle als Arbeitgeber 16 – Kinderbetreuung	

Maßnahmennummer 5.4.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Kinderbetreuung für Mitarbeiter:innen der Hansestadt Lübeck	
Kurzbeschreibung, Handlungs-schritte & Zeitplan	Angebote zur Sicherung der Kinderbetreuung für Mitarbeiter:innen der Hansestadt Lübeck Die Richtlinie „Personalpolitische Eckpunkte der Hansestadt Lübeck (neu)“ sieht für die gute Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit ihrer Mitarbeiter:innen vor, dass diese im Hinblick auf eine geeignete Kinderunterbringung, z.B. bei der Organisation eines Kita-Platzes, Unterstützung erhalten. Ergänzend werden auch Notfallplätze zur Verfügung gestellt. Für die Personalbindung spielen verbesserte Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	• Unterstützungsangebot bei der Suche nach einer Kindertages-betreuung ist vorhanden • Die Mitarbeitenden und die Personalgewinnung/-betreuung sind darüber informiert (Handouts, Intranet) • Anfragen zum Unterstützungsangebot werden dokumentiert und evaluiert • Angebot einer Kindernotfallbetreuung für Mitarbeitende ist eingeführt • Nutzung der Kindernotfallbetreuung wird regelmäßig evaluiert	
Zielgruppe	Mitarbeiter:innen der Hansestadt Lübeck	
einzubindende Akteur:innen	FB1; FB 4 – Familienservice; Gleichstellungsbeauftragte der HL; Gesamtschwerbehindertenvertretung; Gesamtpersonalrat	
verantwortlicher Bereich/ Institution	1.110.40 Personal	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft		
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Lfd. Haushalt	
Artikel der Charta	10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen 11 – Rolle als Arbeitgeber 16 – Kinderbetreuung	

Maßnahmennummer 5.5. 	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☒ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☒ nötig ☒ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Deutsch für alle (DFA) und „Mama lernt Deutsch“ (MLD) mit „Mama lernt Deutsch ... macht Schule“ (MLDS) und „Mama lernt Deutsch ... goes digital“ (MLDd)	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	DFA allgemein: Ermöglichung der Teilnahme an Intensivsprachkursen Deutsch nach dem Muster der BAMF-Integrationskurse (4x5= 20 UE) und Berufssprachkurse für alle in Lübeck lebenden Geflüchteten. MLD: Teilnahme von Mutter und Kind an einem wohnort- und alltagsnahen Einführungskurs (2x3=6 UE) in die deutsche Sprache und Kultur von Frauen für Frauen mit dem Ziel, später einen Sprachintensivkurs zu besuchen.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	Erfolgsindikatoren: Anzahl der Kurse, Anzahl der Teilnehmenden, Erfolgsquote bei erreichten Sprachzertifikaten. Anzahl der Frauen, • die durch MLD Deutsch lernen • die von einem MLD-Kurs in einen Intensivkurs, in eine Qualifizierung oder in eine Berufstätigkeit wechseln • die ihre Vorschulkinder in die vorhandenen Kindertageseinrichtungen geben Anzahl der Kinder, die durch MLD sprachlich und sozial gefördert werden. Zukünftiges Ziel: Kinderbetreuung für Teilnehmende während der Sprachintensivkurse sicherstellen.	
Zielgruppe	Alle in Lübeck lebenden Geflüchteten, vor allem auch diejenigen, die keine BAMF-Kurszulassung erhalten. Für MLD alle Mütter mit Kindern im Vorschulalter, die aufgrund ihrer Familienarbeit aktuell nicht die Möglichkeit haben, an den Sprachintensivkursen teilzunehmen	
einzubindende Akteur:innen	Für MLD Kooperationspartner:innen wie Familienzentren und Frühe Hilfen; für MLDS Schulen; für MLDd Nachbarschaftsbüros Bei DFA-Ausweitung zusätzlich Zusammenarbeit mit Beruflichen Schulen; Jobcenter	
verantwortlicher Bereich/ Institution	4.403 VHS Lübeck	

zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Schule und Sport
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Seit 2016 Zuwendung der Possehl-Stiftung. Weitere Förderung bis 31.12.2024 zugesagt, Ausweitung des DFA-Angebotes von der Possehl-Stiftung empfohlen. Für MLD zudem anteilige Finanzierung aus Landesmitteln für Familienzentren.
Artikel der Charta	10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen 16 – Kinderbetreuung 18 – Soziale Kohäsion



Maßnahmennummer 5.6.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☐ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☒ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Entlastung von Alleinerziehenden im Alltag – durch Vermittlung von ehrenamtlichen Helfer:innen	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Kinderbetreuung ab und an und/oder in „Notsituationen“ (z.B. Arztbesuch, bei dem die Kinder aus guten Gründen mal nicht mit können/sollen). Unterstützung bei Dingen im Alltag, z.B. mal was tragen, mal was reparieren, mal eine Lampe einschrauben, Hilfe im Garten, mal einen Transport, wenn kein Auto vorhanden; Austausch vor Entscheidungen oder Orientierungshilfe bei Umzug nach Lübeck. Anvisierter Start der Maßnahme: 01.08.2022. Projektlaufzeit: 12 Monate (Testphase). Aufbau eines Helfer:innen- und Vermittlungspools inkl. Weiterbildung der Ehrenamtler:innen. Auswertung des Projektes und ggf. Weiterentwicklung.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	Bis zum Ende der Projektlaufzeit: Mindestens 5 Ehrenamtliche, die bereit sind Alleinerziehende im Alltag individuell zu unterstützen. Mindestens 5 Alleinerziehende, die Unterstützung über das Projekt in Anspruch nehmen möchten.	

Zielgruppe	Alleinerziehende (m/w)
einzubindende Akteur:innen	E-Punkt, Wellcome; Verein Wahlverwandtschaften; ggf. weitere Familienzentren in Lübeck; Nachbarschaftsbüros; Initiative Broilingplatz als mögliche einzubindende Akteur:innen
verantwortlicher Bereich/ Institution	Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Lübeck e.V. Familienzentrum im Kinderhaus BLAUER ELEFANT.
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	In der Testphase des Projektes ist noch keine zusätzliche Förderung von außen geplant
Artikel der Charta	16 – Kinderbetreuung 18 – Soziale Kohäsion



Der Kinderschutzbund
Ortsverband Lübeck

Maßnahmennummer 6.1.	Handlungsfeld ☐ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☐ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☒ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☒ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	Zugang von Frauen und Mädchen zu digitalen Endgeräten und digitaler Bildung	
Kurzbeschreibung, Handlungs-schritte & Zeitplan	Um Frauen und Mädchen mit keinem/geringem Einkommen den Zugang zu digitalen Endgeräten (PCs, Laptops, Tablets usw.) zu ermöglichen und damit eine Teilhabe an den Chancen der Digitalisierung, ist geplant • Geräte, die durch die Computerschule Lübeck GmbH repariert und an gemeinnützige Einrichtungen abgegeben werden, über verschiedene Frauenprojekte und -vereine Frauen und Mädchen zugänglich zu machen. • Frauen und Mädchen eine bedarfsgerechte Einweisung/Schulung anzubieten, z.B. über die VHS (Grundbildungszentrum) oder andere Möglichkeiten (z.B. Bildungsträger). • zu prüfen, ob der Zugang zu gebrauchten digitalen Endgeräten für Personen, v.a. Frauen und Mädchen, mit geringem Einkommen über Mittel für Digitalisierung und/oder Klimaschutz verstetigt bzw. ausgeweitet werden können.	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	2021: • Treffen Computerschule mit Frauenprojekten (10/2021), seitdem werden bereits erste Geräte vermittelt. • Die städtischen Bereiche Stabsstelle Digitalisierung, Organisation und Strategie (DOS) und Klimaleitstelle sind informiert, um das Thema mit zu unterstützen/in ihre Planungen zu integrieren. 2022-2024: • Evaluation des Projekts und ggf. Ausweitung. Gespräche mit DOS/Klimaleitstelle, ob bzw. wie das Projekt verstetigt und ggf. ausgeweitet werden kann.	
Zielgruppe	Frauen und Mädchen mit keinem/geringem Einkommen	
einzubindende Akteur:innen	Handlungsschritt 1: Computerschule Lübeck; Frauenprojekte: Frauenkommunikationszentrum Aranat; Frauennotruf Lübeck; AWO Frauenhaus Lübeck; Mixed Pickles; Autonomes Frauenhaus („Frauen helfen Frauen“); Frauenbüro der HL Für Handlungsschritt 2: VHS Grundbildungszentrum; ggf. weitere Für Handlungsschritt 3: Frauenbüro der HL; DOS; Klimaleitstelle	

verantwortlicher Bereich/ Institution	1.160 Frauenbüro in Kooperation mit der Computerschule und den Frauenprojekten
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Sozialausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Förderung in Abstimmung
Artikel der Charta	10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen 18 – Soziale Kohäsion

Maßnahmennummer 6.2.	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☐ Geschlechterstereotype abbauen ☐ Gut und frei leben ohne Gewalt ☐ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☒ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☐ bereits laufende Maßnahme ☒ geplante Maßnahme	Ausbau von Sport- und Bewegungsangeboten, die speziell Mädchen und Frauen ansprechen	
Kurzbeschreibung, Handlungs- schritte & Zeitplan	Im Rahmen der Sportentwicklungsplanung ist festgestellt worden, dass es in Lübeck wenig Sport- und Bewegungsangebote gibt, die speziell Mädchen und Frauen ansprechen (z.B. Skaten nur für Mädchen und Frauen). Deshalb soll das Angebot ausgebaut werden. Handlungsschritte: • Analyse des Ist-Angebots • Recherche bei anderen Kommunen • Bedarfsermittlung • Auswahl eines Stadtteils/Sozialraums für ein Modellprojekt • Entwicklung von speziellen Angeboten für Mädchen und Frauen in dem Stadtteil/Sozialraum • Bekanntmachung der Angebote • Durchführung der Angebote • Auswertung des Modellprojekts • ggf. Übertragung auf andere Stadtteile/Sozialräume	

	Zeitplan: Die Maßnahme soll kurzfristig (in den Jahren 2022/2023) umgesetzt werden. In einer Auftaktsitzung im 2. Quartal 2022 sollen die Handlungsschritte, der Zeitplan, die Erfolgsindikatoren und die Meilensteine abgestimmt werden.
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	Erfolgsindikatoren: Die Anzahl der spezifischen Sport- und Bewegungsangebote für Mädchen/Frauen erhöht sich; konkrete Zielvorgaben sind noch mit den Beteiligten abzusprechen. Die Angebote sind bekannt und werden in Anspruch genommen. Meilensteine: • Handlungsschritte, Zeitplan, Meilensteine, Erfolgsindikatoren und Stadtteil/Sozialraum für das Pilotprojekt sind abgestimmt (bis 01.07.2022) • Angebote im Rahmen des Modellprojekts sind entwickelt • Angebote im Rahmen des Modellprojekts sind bekannt gemacht • Angebote im Rahmen des Modellprojekts sind durchgeführt • Modellprojekt ist ausgewertet • Ggf. Etablierung der Angebote • Ggf. Übertragung auf andere Stadtteile/Sozialräume
Zielgruppe	Mädchen und Frauen mit Interesse an Bewegung und Sport
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro; Turn- und Sportbund Lübeck; Lübecker Sportvereine; ggf. andere Akteur:innen
verantwortlicher Bereich/ Institution	4.401 Schule und Sport
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Schul- und Sportausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Im Haushalt 2022 sind als Grundfinanzierung für die Umsetzung der acht kurzfristig umsetzbaren Starterprojekte aus dem Sportentwicklungsplan 10.000 EUR konsumtiv geordnet worden. Diese sollen durch Spenden/Fördermittel ergänzt werden.
Artikel der Charta	14 – Gesundheit 18 – Soziale Kohäsion 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Maßnahmennummer 6.3.	Handlungsfeld ☒ Parität/Beteiligung ☒ Geschlechterstereotype abbauen ☒ Gut und frei leben ohne Gewalt ☒ Gute Arbeit existenzsichernd ☒ Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ☒ Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	Zeitliche Umsetzung ☒ kurzfristig (2022/2023) ☐ mittelfristig (2023-2030) Bürgerschaftsbeschluss ☐ nötig ☐ vorhanden
Maßnahmentitel ☒ bereits laufende Maßnahme ☐ geplante Maßnahme	VHS-Veranstaltungsangebote zu geschlechterrelevanten Themen	
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte & Zeitplan	Planung, Bewerbung, Durchführung und Begleitung von Einzelveranstaltungen, Vorträgen oder Kursen im Rahmen des VHS-Programmangebotes (semesterweise) zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit und Diversität. Zielgruppenspezifische Angebote speziell für Männer oder Frauen, für Bildungsbenachteiligte, Alleinerziehende und Personen mit Grundbildungsbedarf. Zielsetzung: Information, Stärkung von Selbstbewusstsein und Alltagskompetenz und beruflicher Kompetenz, Schließung von Bildungsketten durch adressatenadäquate Bildungsangebote, Vorbereitung und Begleitung von Schulabschlüssen. Begleitende Weiterbildungsberatung	
Erfolgsindikatoren/Meilensteine	Durchführungsquote; Teilnehmer:innenzahl	
Zielgruppe	Erwachsene Frauen und Männer	
einzubindende Akteur:innen	Bei Bedarf div. Kooperationspartner zu Spezialthemen	
verantwortlicher Bereich/Institution	4.403 VHS Lübeck	
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Schule und Sport	
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Teilnahmegebühr, Bereichsbudget, ggf. Zuschüsse von Bund oder Land, ggf. Drittmittel	
Artikel der Charta	06 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen 18 – Soziale Kohäsion	

Hansestadt LÜBECK

Hansestadt Lübeck
Bürgermeister
Frauenbüro
23539 Lübeck
Tel.: (0451) 122 – 16 15
frauenbuero@luebeck.de