



**Vorlagennummer:** 20/0067  
**Vorlagenart:** Bericht öffentlich  
**Datum:** 30.03.2026  
**Federführend:** 1.160 - Frauenbüro  
**Bearbeitung:** Brigitte Karkossa

## Tätigkeitsbericht des Frauenbüros der Hansestadt Lübeck 2023 - 2025

---

<b>Beratungsfolge:</b>		
13.04.2026	Senat	zur Senatsberatung
28.04.2026	Hauptausschuss	zur Vorberatung
30.04.2026	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	zur Kenntnisnahme

**Anlass:**

Kenntnisnahme Tätigkeitsbericht des Frauenbüros der Hansestadt Lübeck 2023 – 2025.

**Bericht:**

**In der Regel legt das Frauenbüro der Hansestadt Lübeck der Bürgerschaft alle zwei Jahre einen Tätigkeitsbericht zu den Arbeitsschwerpunkten vor. Dieser erfolgt seit 2019/2020 nicht in Textform, sondern in einer schnell lesbaren Übersicht (PowerPoint).**

**Der aktuelle Tätigkeitsbericht umfasst drei Jahre, da im vergangenen Jahr aufgrund von Personalausfällen und der Erarbeitung zweier Aktionspläne keine Kapazitäten für den Tätigkeitsbericht vorhanden waren. Für die Jahre 2026/2027 soll der Berichtszeitraum wieder zwei Jahre umfassen.**

**Anlage 1 beschreibt den gesetzlichen Rahmen / die Arbeitsgrundlage des Frauenbüros  
Anlage 2 stellt die Arbeitsschwerpunkte der letzten drei Jahre dar**

**Anlage(n):**

- 1 - Kurze Einführung zum Tätigkeitsbericht des Frauenbüros 2023-2025 (öffentlich)
- 2 - Tätigkeitsbericht Frauenbüro Lübeck 2023-2025 (öffentlich)

Bürgermeister Jan Lindenau

### Kurze Einführung zum Tätigkeitsbericht des Frauenbüros 2023 - 2025:

Das Aufgabenfeld der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist abgrenzt durch

- a. die Gemeindeordnung Schleswig-Holstein
- b. das schleswig-holsteinische Gleichstellungsgesetz und
- c. die Hauptsatzung der Hansestadt Lübeck.

### Gemeindeordnung:

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte soll die Kommune dabei unterstützen,

- das Grundrecht der Gleichberechtigung von Mann und Frau zu verwirklichen (§2 Absatz 3 Satz 1 Gemeindeordnung SH) und
- sie ist unabhängig bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und kann in den kommunalen Selbstverwaltungsgremien zu Angelegenheiten des o.g. Aufgabenbereiches sprechen (...Satz 4 GO)
- das in §2 Absatz 5 beschriebene Widerspruchsrecht der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten beschreibt darüber hinaus das definierte Tätigkeitsfeld
- In der Gesetzesbegründung hierzu (LT-Drucksache 12/592, S. 44) werden ihr umfangreiche Beteiligungsrechte zugesprochen: [Sie ist] „*an allen Angelegenheiten, die die Belange von Frauen als Einwohnerinnen der Gemeinde oder als Mitarbeiterinnen der Gemeindeverwaltung berühren, so frühzeitig zu beteiligen, dass ihre Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstigen Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt damit im Verwaltungsgefüge eine neue Organisationseinheit mit Querschnittsfunktion dar, die alle zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderlichen Informationen zu erhalten hat.*“
- Die Gemeindeordnung legt auch fest, dass weiteres in der Hauptsatzung festzulegen sei.

In der Hauptsatzung der Hansestadt Lübeck, die auf der Grundlage einer Musterhauptsatzung des Gesetzgebers entstand, wird genaueres dargelegt:

- das Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Bürgerschaft und Verwaltung und
- die Prüfung der Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen.

Im Gleichstellungsgesetz sind darüber hinaus in §20 GStG die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten detailliert beschrieben.

Diese benannten Gesetze und Rechtsnormen sind Arbeitsgrundlage und Auftrag der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten / des Frauenbüros und umschreiben ihr Kerngeschäft.

Die Unabhängigkeit (§2 Absatz 3 Satz 4 GO) und fachliche Weisungsfreiheit (§21 Absatz 1 Satz 1 GStG) der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten geben ihr zudem die Möglichkeit, allein dem gesetzlichen Auftrag verpflichtet, agieren zu können.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht für die Jahre 2023-2025 beschreibt die Umsetzung dieser gesetzlich definierten Kernaufgaben.

**Die Umsetzung des grundgesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrages**, verbunden mit der Verpflichtung, Diskriminierungen abzubauen, ist jedoch Aufgabe der Kommune als Ganzes.

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte und das Lübecker Frauenbüro können hierbei lediglich begleiten und unterstützen – und haben gleichzeitig die Aufgabe, auf noch immer vorhandene oder neue Ungleichheiten hinzuweisen.

Am 25. September 2025 hat die Lübecker Bürgerschaft den 2. *Aktionsplan Gleichstellung | Queer 2025 – 2028* verabschiedet ([VO2025/14385](#)). Der Aktionsplan setzt die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ vor Ort in die Praxis um und mit der beschlossenen Fortschreibung hat die Hansestadt Lübeck die Chance ergriffen, das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ weiter in die Stadtgesellschaft zu tragen.

In der gleichen Sitzung wurde auch der von der Bürgerschaft beauftragte „Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Lübeck“ vorgelegt ([VO/2025/14386](#)). Der Abbau struktureller Gewalt gegen Frauen und insbesondere auch die Schaffung von Präventionsangeboten sind Aufgaben, denen sich jede Kommune verstärkt stellen muss.

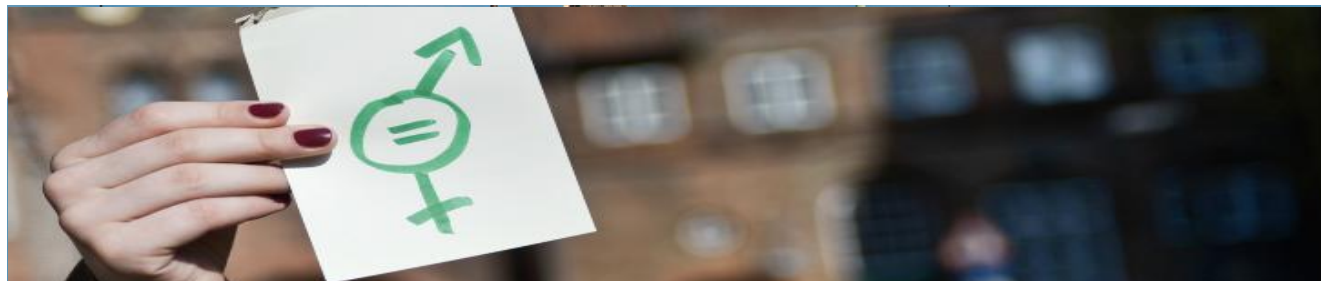
Die Aktionspläne und die vielen daran beteiligten Akteur:innen unterstützen die Kommune in der Umsetzung ihres grundgesetzlichen Auftrages.

Das Prüfkriterium „*geschlechtergerecht*“ darf und muss seitens der Bürgerschaft sowohl für geschlechtergerechte Beteiligungs- und Entscheidungsformate ebenso wie für zukünftige kommunale Haushaltsplanungen und Stellenbesetzungsverfahren angewandt werden und sind wesentlicher Faktor für eine Weiterentwicklung der Demokratie.



Elke Sasse

-Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck-



# Tätigkeitsbericht 2023-2025



Frauenbüro  
Lübeck

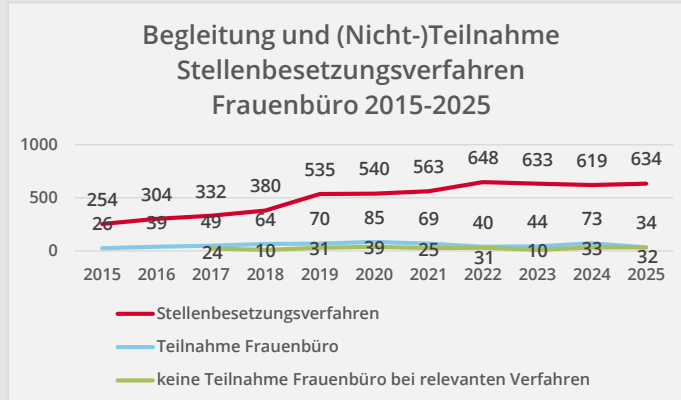


## Inhalt

	<u>Folien</u>
Stellenbesetzungsverfahren / Teilnahme an Auswahlverfahren	3
Beratung von Mitarbeiter:innen	4
Frauenförderung und Gleichstellung konkret	5-6
Rahmenplan zur Gleichstellung und Frauenförderung	7
Beteiligung des Frauenbüros an Vorlagen der Verwaltung	8
Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften	9-10
Europäische Charta: 1. und 2. Aktionsplan Gleichstellung   Queer für Lübeck	11-21
Beratung von Bürger:innen	22-24
Partizipation: Frauen in die Kommunalpolitik	25-29
Erwerbs- und Sorgearbeit / Equal Pay	30-31
Digitalisierung und Gleichstellung	32-33
Gewaltschutz und Gewaltprävention – die Istanbul-Konvention	34-40
Öffentlichkeitsarbeit	41-46
Netzwerkarbeit / Vernetzungsmatrix Frauenbüro	47-49



## Begleitung und Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren



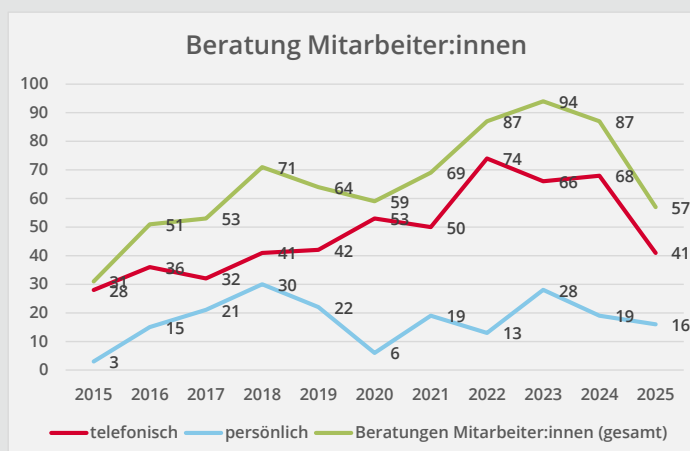
Anzahl zu begleitender Verfahren sind kontinuierlich auf sehr hohem Niveau

### Berichtszeitraum 2023-2025:

- pro Jahr hat das Frauenbüro im Durchschnitt an 50 gleichstellungsrelevanten Stellenbesetzungsverfahren teilgenommen
- bei durchschnittlich 25 dieser Verfahren pro Jahr war aus Kapazitätsgründen keine Teilnahme möglich
- seit 2025 Teilnahmequote rückläufig aufgrund unbesetzter Stelle im Frauenbüro



## Beratung von Mitarbeiter:innen 2023 - 2025



### Ratsuchende sind:

- Beschäftigte
- Führungskräfte
- Personalrät:innen

### Themen u.a.:

- Vereinbarkeit Erwerbs- und Sorgearbeit (insbesondere Elternzeit/Elterngeld und Kinderbetreuung)
- Konflikte/Diskriminierung
- berufliche Weiterentwicklung
- sexuelle Belästigung

Die Beratungsanfragen sind zunehmend komplexer und dadurch zeitintensiver.



# Verwaltungsinterne Netzwerke

## Väter-/ Elternternetzwerk

- moderierte Vätertreffen mit thematischen Inputs und Austausch
- zum Teil gemeinsame Elterntreffen
- Väter-Interviews im Intranet als gute Beispiele



### Väter bei der HL:

Elternzeit meist 1-3 Monate  
Teilzeitquote 12 %,

(Quelle: Personalbericht 2024/2025)



Adobe Stock, vchalup

## Netzwerk weibliche Führungskräfte

- bereichsübergreifende Vernetzung der Frauen
- Input zu (aktuellen) Führungsthemen
- kollegialer Austausch, z.B.
  - Handlungsfelder und Maßnahmen zum Rahmenplan Gleichstellung 2024
  - Führen von Mitarbeiter:innen
  - gendersensible Führung



# Infoveranstaltungen für Kolleginnen

## Weltfrauentag und Equal Pay Day

Veranstaltung am 7. März 2025

Mit einem Vortrag zu „Frauen und Finanzen“ Dagoberta macht Kasse – oder auch: Geld steht jeder Frau! Anschließend Input und Austausch zum neuen Rahmenplan Gleichstellung 2024



Ute Voß, frau&vermögen



## „Wechseljahre? Machen vor der Bürotür nicht halt!“

Online Veranstaltung am 14. Oktober 2024

Beleuchtet wurden die unterschiedlichen und vielschichtigen Symptome und welche hilfreichen Maßnahmen und individuellen Therapiestrategien es gibt. Besonderer Fokus lag auch auf möglichen Strategien und Anpassungsmöglichkeiten im Arbeitsumfeld.



Anke Sinnigen, wexseljahre



## Rahmenplan zur Gleichstellung und Frauenförderung 2024

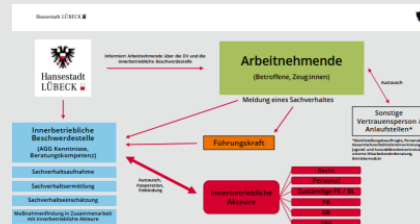
- alle vier Jahre wird ein Plan formuliert, seit bereits fast 30 Jahren
- einheitlicher Rahmen für alle Personalstellen der HL
- zu finden unter [VO/2024/13673](#)
- zum ersten Mal zeitgleich mit dem Bericht\*) der kommunalen Gesellschaften
- neuer Titel: wesentlich ist die Gleichstellung und Vielfalt insgesamt



\*) nach § 1a der Gemeindeordnung SH

## DV Diskriminierung

- Die „Dienstvereinbarung (DV) zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und/oder Mobbing“ wurde unter Beteiligung des Frauenbüros überarbeitet
- überarbeiteter Beschwerdeprozess schafft mehr Klarheit



## Stellungnahmen Frauenbüro Lübeck im Ratsinfosystem ALLRIS

Jahr	Thema
2023	Bericht zum Antrag „Alle zusammen gegen Sexismus“ ( <a href="#">VO/2020/08836-01-01</a> )
	Armuts- und Sozialbericht 2022, Teil 1 Datenanalyse (VO/2023/11778), S. 99ff
2024	Armuts- und Sozialbericht 2022, Teil 2 Handlungsoptionen (VO/2024/11778-01), S. 50f
	Rahmenplan Gleichstellung 2024 (VO/2024/13673)
	Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften (VO/2024/13669), S. 17ff
2025	ÖPNV Nachtfahrtangebot ( <a href="#">VO/2025/14352</a> )
	Haushaltsplan 2026 ( <a href="#">VO/2025/14306</a> )

Sowie 0 1-2 verwaltungsinterne Stellungnahmen pro Monat



# Eckpunkte zur Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften

## -Bürgerschaftsbeschluss 30. Mai 2024- VO/2024/13203

**WESENTLICHE INHALTE:**

- Stärkung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in der Gesellschaft (durch Teilnahme an AR-Sitzungen bei Personalentscheidungen und Themen mit Gleichstellungsrelevanz)
- Verpflichtung der Geschäftsführungen zu Zielgrößen bzgl. Frauenanteil an den Beschäftigten entsprechend Gleichstellungsgesetz (GStG) Schleswig-Holstein
- ab drei Personen in der Geschäftsführung mindestens eine Frau
- die variable Vergütung der Geschäftsführung (zwischen 10 und 30%) soll auch Gleichstellungsziele der Gesellschaft berücksichtigen

- Umsetzung der Regelungen in den o.g. Eckpunkten (u.a. Etablierung von Gleichstellungsbeauftragten in allen städt. Gesellschaften)



v.l.n.r.: Elke Sasse (HL), Silke Vogel (MUK), Jaana Meyer (KWL/Wifö), Ayten Grunwald (Trave), Christina Reitemeier (Theater), Johanna Teubner (SWHL), Kathrin Rohde (Theater), Inken Möller (LTM), nicht im Bild: Dr. Sophia Lange (LHG)



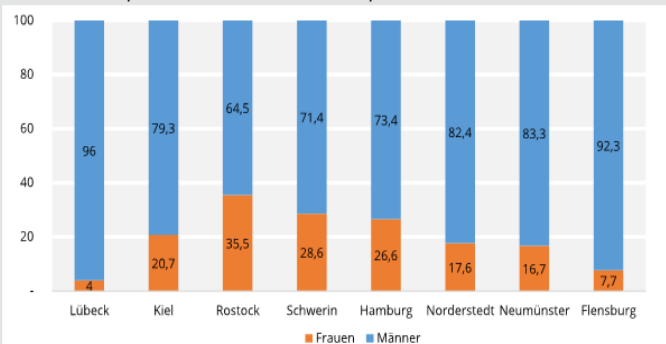
# Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen sind unterrepräsentiert – insbesondere in Lübeck

**auffällig:**

Lübeck hat seit Jahren den niedrigsten Frauenanteil an den Geschäftsführungen kommunaler Gesellschaften in Norddeutschland



Anteil von Frauen besetzter Positionen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen, Lübeck und andere Städte, 2024



Daten: Papenfuß, U./Schmidt, C./Zettl, K. (2024): Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen, S. 23  
 Grafik: Hansestadt Lübeck, 1.102.2, Kommunale Statistikstelle



# Aktionsplan Gleichstellung | Queer

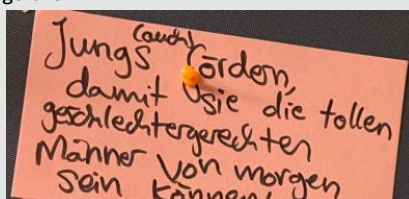
Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (einstimmiger Bürgerschaftsbeschluss 20.6.2019, [VO/2019/07180](#))



# Charta-Aktionsplan 1, 2022-2024

...in Stichworten

- **sechs** Handlungsfelder
- **52** Maßnahmen
- **40** hauptverantwortliche Akteur:innen
- mehr als **100** Mitwirkende (Verbände, Behörden, Initiativen)
- **vier** Austausch- und Vernetzungstreffen
- Abschlussveranstaltung am 30. September.2024
- Abschlussbericht am 30. Januar2025 in der Bürgerschaft (VO/2025/13847)  
siehe beispielhaft Folgefolien





## Maßnahme 1.5. „Mehrsprachiges Glossar mit Begriffen aus den Bereichen bürgerschaftliches Engagement und kommunalpolitische Teilhabe“

<b>Hauptakteur:in</b>	<b>Kurzbeschreibung der Maßnahme</b>	
Frauenbüro der Hansestadt Lübeck	Ein Glossar mit Begriffen zum Thema Kommunalpolitik und bürgerschaftliches Engagement	
<b>Projektstand in %</b>	<b>Zielgruppe(n)</b>	
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 25</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 50</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 75</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 100</div> </div>	Lübecker:innen, insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund	
<b>Projekt im Zeitrahmen?</b>	<b>Aktueller Stand [Dezember 2024]</b>	<b>Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eine Liste mit über 100 Begriffen wurde mit Beteiligung der M-Itakteur:innen (u.a. Forum für Migrant:innen, Lübecker Stadtmütter, Initiative Mehrsprachigkeit e.V. und Nachbarschaftsbüros) im September 2023 fertiggestellt</li> <li>Wendung: Weil es inzwischen sehr gute Übersetzungs-Apps gibt, wird das Glossar nicht mehrsprachig erscheinen, sondern nur auf Deutsch, dafür aber in einfacher Sprache (B2 – C1 Niveau)</li> <li>Begriffserklärungen in einfacher Sprache sind erstellt</li> </ul>	<b>Nächste Schritte:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Veröffentlichung einer Printfassung bis Ende des Jahres dank finanzieller Förderung von „Demokratie Leben!“</li> <li>Verbreitung und Nutzung des Glossars in Lübeck im Rahmen der politischen Bildung – und für alle, die es interessiert</li> <li>Erstellung einer Online-Version</li> </ul>
<b>Umsetzungszeitraum</b>		<b>aktuell (3/2026): liegt seit etwa einem Jahr vor, siehe <a href="#">hier</a> und Folie 27</b>
Mittelfristig 2023 – 2030		



## Maßnahme 1.6. „Wir machen das!“ Social-Media-Kampagne zu „Mitbestimmung“

<b>Hauptakteur:in</b>	<b>Kurzbeschreibung der Maßnahme</b>	
Willy-Brandt-Haus Lübeck	In kurzen Videoclips stellen Akteur:innen ihr bürgerschaftliches, auf das Gemeinwohl orientierte Engagement vor	
<b>Projektstand in %</b>	<b>Zielgruppe(n)</b>	
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 25</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 50</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 75</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 100</div> </div>	Interessierte, die Anregung oder Ermutigung suchen, sich im sozialen Nahbereich oder bei stadtweiten Aktionen für das Gemeinwohl zu engagieren	
<b>Projekt im Zeitrahmen?</b>	<b>Aktueller Stand [August 2024]</b>	<b>Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ende 06/2022 Abschluss Dreharbeiten;</li> <li>Ende 07/2022 Abschluss Postproduktion;</li> <li>Anfang 09/2022 Beginn Ausspielung/Social-Media Präsenz</li> </ul> <p><b>Gruppen die teilgenommen haben:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wildblumen in der Stadt</li> <li>Lübecker Stadtmütter</li> <li>Sonntagsdialoge</li> <li>Gemeinschaftshaus Nachtigallenstieg</li> <li>Radentscheid</li> <li>Elternstimme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Projekt ist abgeschlossen</li> </ul>
<b>Umsetzungszeitraum</b>		Bundeskanzler Willy Brandt Stiftung <b>WILLY BRANDT HAUS LÜBECK</b> 
Kurzfristig 2022/2023		



## Maßnahme 2.1. „Fach- und Kinderbücher zum Thema Geschlechterrollenstereotype vorhalten und leicht verfügbar machen“

<b>Hauptakteur:in</b>	<b>Kurzbeschreibung der Maßnahme</b>	
Stadtbibliothek der Hansestadt Lübeck	Die Stadtbibliothek erwirbt Bücher, die sich in besonderem Maße dem Thema widmen und macht diese und bereits vorhandene durch Verschlagwortung auffindbar:	
<b>Projektstand in %</b>	<b>Zielgruppe(n)</b>	
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 25</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 50</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 75</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 100</div> </div>	Beschäftigte in Kitas, Tagespflegepersonen, Eltern	
<b>Projekt im Zeitrahmen?</b>	<b>Aktueller Stand [August 2024]</b>	<b>Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bücher sind unter dem Schlagwort „Geschlechtergleichstellung“ im online zugänglichen Bibliothekskatalog einsehbar</li> <li>Parallel dazu ist eine Liste mit ausführlichen Informationen über die Buchtitel erstellt und liegt ausgedruckt zum Mitnehmen bereit bzw. ist als PDF über die Homepage der Stadtbibliothek abrufbar</li> <li>Über eine Ausstellung der empfohlenen Bücher sowie eine Pressemitteilung wurde auf das Thema aufmerksam gemacht</li> <li>Erzieher:innen und Lehrkräfte können die Bücher kostenlos in der Bibliothek entleihen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Maßnahme wird laufend fortgeführt, indem bei weiteren aktuell in den Bestand aufgenommenen Büchern das Schlagwort ergänzt und die online abrufbare Liste somit stetig erweitert wird</li> <li>Herausforderung: den vorhandenen Bestand nach geeigneten Titeln zu durchsuchen, war wenig praktikabel; stattdessen wurde bei der Medienauswahl- und Einarbeitung auf passende Titel geachtet</li> <li>Herausforderung: ein prägnantes und dennoch kurzes Schlagwort finden</li> <li>Fazit: Rückmeldungen haben gezeigt, dass das Thema für Eltern, Erzieher:innen und Lehrkräfte aktuell ist. Das Bewusstsein für das Thema im Bestandsaufbau wurde noch einmal geschärft</li> </ul>
<b>Umsetzungszeitraum</b>		
Kurzfristig 2022/2023		





## Maßnahme 2.9. „Women in Innovation – Erhöhung der Sichtbarkeit von innovativen Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in Schleswig-Holstein (WINnovation)“

<b>Hauptakteur:in</b>	<b>Kurzbeschreibung der Maßnahme</b>	
Hanse Innovation Campus Lübeck in Kooperation mit Europa-Universität Flensburg & Hochschule Flensburg	Es werden Formate entwickelt und durchgeführt, um in Norddeutschland innovative Frauen sichtbarer zu machen, weibliche Role Models aufzuzeigen und jungen Frauen und Mädchen mehr Vertrauen in sich selbst und ihre Innovationskraft zu geben. Das Projekt ist Teil der Förderrichtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation: Leistung und Potenziale sichtbar machen, Sichtbarkeit strukturell verankern („Innovative Frauen im Fokus“)	
<b>Projektstand in %</b>	<b>Zielgruppe(n)</b>	
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 25</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 50</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 75</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 100</div> </div>	Der Fokus liegt auf innovativen Frauen & FLINTA-Personen: <ul style="list-style-type: none"> <li>Schülerinnen (ab 8. Klasse)</li> <li>Studentinnen</li> <li>(junge) Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft (Post-)Doktorandinnen, Young Professionals)</li> <li>Berufstätige Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft (u.a. als Role Models und Mentorinnen)</li> </ul> Als Publikum sind ausdrücklich alle Geschlechter, Berufs- und Altersgruppen eingeladen teilzunehmen	
<b>Projekt im Zeitrahmen?</b>	<b>Aktueller Stand [August 2024]</b>	<b>Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen</b>
	Im Laufe des Projekts (Start 12/2021) wurden über 100 weibliche Role Models, knapp 70 davon aus Lübeck, bei Präsenzveranstaltungen und/oder online vorgestellt. Diese Role Models kamen u.a. aus den Bereichen Wissenschaft, Innovationsmanagement, Handwerk und Gründung.	<b>Haupterfolge:</b> Viele innovative Frauen aus Norddeutschland wurden sichtbar gemacht, agierten als Role Models für Mädchen und junge Frauen und wurden in ihrer Selbstwirksamkeit bestärkt. Es wurden vielfältige Wege aufgezeigt, um die Diversität in Innovation zu erhöhen. In der internationalen Innovation-Community wurde ein Diskurs über die Sichtbarkeit innovativer Frauen angestoßen.
<b>Umsetzungszeitraum</b>		
Kurz- und mittelfristig 2022/2023 + 2023 - 2030	An den Online- und Präsenz-Formaten haben über 1400 Personen, davon über 600 bei Veranstaltungen in Lübeck und rund 300 Schüler:innen, davon rund 200 aus Lübeck, teilgenommen. Es wurden 33 Mentoring-Tandems begleitet.	<b>Herausforderungen:</b> Viele innovative Frauen empfinden sich selber nicht als innovativ und scheuen sich vor der Öffentlichkeit. Sie vom Gegenteil zu überzeugen und sichtbar zu machen, benötigt viel Geduld und Fingerspitzengefühl. Da das Projekt an den Hochschulen in Lübeck und Flensburg verortet ist, benötigt es einige Zeit Personen außerhalb der Hochschulen und Gründungsszene zu erreichen.
	Die Projektlaufzeit endet Ende November 2024.	<b>Nächste Schritte:</b> Bevor das Projekt 11/2024 endet wird noch am 10.10.24 das Thinkfest unter dem Motto „Schlüsselfaktor Zugehörigkeit? Der Weg zu innovationsfähigen Organisationen“ in Flensburg, der „Tag der Erfinderinnen“ am 06.11.24 in Kiel und ein Campustag am 07.11.24 am Hanse Innovation Campus Lübeck stattfinden. Pünktlich zum Thinkfest wird das WINspiration Booklet erscheinen, in dem innovative Persönlichkeiten aus Norddeutschland vorgestellt werden.



## Maßnahme 5.1. „Ausbildung in Teilzeit – stärken“

<b>Hauptakteur:in</b>	<b>Kurzbeschreibung der Maßnahme</b>	 <p>• Zimmermeisterin • Ziel der Hansestadtkammer Lübeck für Teilzeitausbildung bestätigt</p> <p>Leone Nickel hilft Menschen, die keine Vollzeitausbildung machen können oder wollen, eine Chance zu bekommen, in die Berufswelt einzutreten. Dafür spricht sie auf Informationsveranstaltungen über die Möglichkeit, eine Teilzeitausbildung im Handwerk zu machen oder bringt potenzielle Auszubildende mit passenden Betrieben zusammen. Dabei kann die Kommunikation mit den Betrieben herausfordernd sein, wie das hier auch sehr viel Spaß macht. Sie findet es großartig, an dem Wandel im Handwerk teilzuhaben. Grundgeworden ist sie mit dem Netzwerk, weil im Handwerk geht, ist nicht geworden. Daher ist sie nur aufällig in über Zimmermeisterin und deren Leben zum Feld erreicht. Zudem möchte sie gerne mitgeben, dass viele nichtwissend nicht so schlimm ist, wie es sich vielleicht anfühlt, und ganz viele Dinge auch gar nicht so wichtig sind.</p>
Industrie- und Handelskammer zu Lübeck und Handwerkskammer Lübeck	Verschiedene Maßnahmen der IHK, HWK, VHS und JBA zur Stärkung des Angebotes "Ausbildung in Teilzeit"	
<b>Projektstand in %</b>	<b>Zielgruppe(n)</b>	<b>Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen</b>
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 25</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 50</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 75</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">≤ 100</div> </div>	Betriebe, Multiplikator:innen, Eltern, an einer Ausbildung in Teilzeit Interessierte	
<b>Projekt im Zeitrahmen?</b>	<b>Aktueller Stand [August 2024]</b>	<b>Haupterfolge:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beitrag im SH-Magazin / NDR</li> <li>• Einladung zum Fachtag in Bremen</li> <li>• Einstieg in die Steuerungsgruppe des bundesweiten Netzwerks</li> </ul> <b>Nächste Schritte:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Woche der Ausbildung und Woche der beruflichen Bildung, landesweit durchführen, planen,</li> <li>• Neue Flyer/Website Broschüre launchen</li> </ul> <b>Herausforderungen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmer:innen unzuverlässiger als im Vorjahr,</li> <li>• durch erweiterte Aufgaben in Öffentlichkeit und Netzwerk bleibt weniger Zeit für das aufwändige Matching</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bisher über 50 öffentlich wirksame Beiträge, Veranstaltungen... u.a. Schulungen bei JobCentern und Agenturen für Mitarbeitende, Messen, Vorträgen und Fachtagungen</li> <li>• IHK ist im Mai 2023 aus dem Projekt ausgetreten</li> <li>• Teilnahme an vielen spannenden Vernetzungsveranstaltungen Landesweit</li> <li>• tolle Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Akteur:innen u.a. WINnovation, andere Kammern, Agenturen und JobCentern</li> <li>• Über 100 beratene Betriebe, gewerksübergreifend, Ansprache auf Messen funktioniert sehr gut</li> <li>• Marketingkonzepterarbeitung für SH mit dem SH TZ Netzwerk in den Startlöchern</li> </ul>	
<b>Umsetzungszeitraum</b>		
Kurz- und mittelfristig 2022/2023 + 2023 – 2030		



# Charta-Aktionsplan 2, 2025-2028

## Beteiligungsprozess

- Workshop für Bürger:innen / Kinder- und Jugendbeteiligung am 18. Januar 2025 (Übergangshaus)
- Workshop für Stakeholder:innen am 26. Februar 2025 (Haneschule)
- Workshop für Stadtverwaltung am 2. April 2025 (VHS Falkenplatz)



Dokumentation der Workshops hier: [www.luebeck.de/charta](http://www.luebeck.de/charta)



# Charta-Aktionsplan 2, 2025-2028

## in Stichworten:

**sechs** Handlungsfelder (ohne „Gewalt“, aber neu: **Queeres** Lübeck:

- I. Parität Beteiligung (mit **15** Maßnahmen)
- II. Geschlechterstereotypen abbauen (mit **10** Maßnahmen)
- III. **Gut und frei Leben ohne Gewalt** (siehe Folien 34-40 und [Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Lübeck](#))
- IV. Gute Arbeit existenzsichernd (mit **acht** Maßnahmen)
- V. Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen (mit **10** Maßnahmen)
- VI. Ressourcen geschlechtergerecht verteilen (mit **acht** Maßnahmen)
- VII. Queeres Lübeck (mit **12** Maßnahmen)

- in der Summe: **63** Maßnahmen
- mehr als **50** hauptverantwortliche Akteur:innen
- mehr als **100** Mitwirkende (Verbände, Behörden, Initiativen)
- **Auftaktveranstaltung am 11. März 2026** in der VHS Falkenplatz
- den 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer finden Sie [hier](#)



# Charta-Aktionsplan 2, 2025-2028

## ...ABER:

die hierfür benötigte 1/2 Stelle zur Koordination (Stellenplan-Nr. 9419) kann aufgrund des Haushaltskonsolidierungsbeschlusses der Bürgerschaft von November 2025 aktuell nicht besetzt werden

d.h.:

- **keine** stadtweit vernetzenden Austauschtreffen
- **keine** Begleitung und Unterstützung einzelner Maßnahmen, wenn es „hakt“
- **die Umsetzung des 2. Lübecker Aktionsplans Gleichstellung | Queer ist damit in Frage gestellt**

Zitate von Akteur:innen des 1. Aktionsplans:

„ 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

„ 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

„ Bei der Berufsorientierung und -wahl sollten Geschlechterklischees keine Rolle mehr spielen – ein unterstützenswertes Ziel des Aktionsplans.“  
Anja Gerda, Handwerkskammer Lübeck und Melanie Urban, Industrie- und Handelskammer zu Lübeck





## Charta-Aktionsplan 2, 2025-2028

### einige geplante Maßnahmen beispielhaft benannt:

- 2.1.12 Digitales Empowerment für Frauen\*
- 2.1.15 Frauen-Sportangebote im Stadtteil
- 2.2.4 Väter als Zielgruppe der Frühen Hilfen
- 2.2.9 Früh übt sich – sensibilisieren für Geschlechterstereotype in der Kindertagespflege
- 2.4.2 Von der TH zur Trave GmbH
- 2.5.8 Alleinerziehende vernetzen im Stadtteil
- 2.5.10 Bildungsurlaub mit Kinderbetreuung
- 2.6.4 Gendergerechtigkeit beim Lärmschutz
- 2.6.7 Wohnen für Alleinerziehende
- 2.7.4 SIE – mit queersensibler Pflege
- 2.7.5 Konzeptentwicklung „Queeres Zentrum“



## Beratung von Bürger:innen in Lübeck

### Wir beraten Frauen und Mädchen in Lübeck wegweisend:

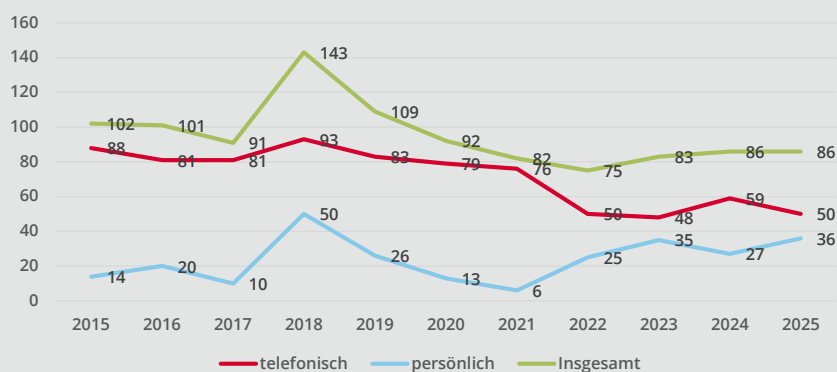
- mittels der Wegweiserin für Frauen und Mädchen
- bei verschiedensten Veranstaltungen und Netzwerken.
- ...und selbstverständlich auch telefonisch und persönlich.

In den letzten Jahren haben wir jährlich rund 90 Bürger:innen telefonisch oder persönlich wegweisend beraten.



## Beratung von Bürger:innen

Beratung Bürger:innen 2015-2025



Unser Beratungsangebot ist u.a. abhängig von der personellen Besetzung des Frauenbüros und den weiteren Aufgaben der Mitarbeiterinnen.

Zudem zeigt sich, dass die Beratungsanfragen komplexer und dadurch zeitintensiver sind.



## Wegweiserin für Frauen\* und Mädchen\* in Lübeck

Wegweiserin für Frauen\* und Mädchen\* in Lübeck – die Erfolgsgeschichte...



Ausgabe 2022/2023



Ausgabe 2025/2026

- inzwischen in der 12. Auflage
- große Resonanz und Nachfrage bei beratenden Einrichtungen, weil: gesamtstädtischer Überblick für Ratsuchende
- meist nach ca. 2 Jahren vergriffen – dann Neuauflage
- finanziert durch Anzeigen
- auch online nachzuschlagen hier: [www.luebeck.de/wegweiserin-frauen](http://www.luebeck.de/wegweiserin-frauen) (dort halbjährliche Aktualisierung)



# Veranstaltungen zum Thema „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“

- „Mehr Vielfalt in die Kommunalpolitik – Frauen\* sind dabei!“ ist seit 2013 das Motto vielfältiger Veranstaltungen des Frauenbüros in Lübeck.
- Frauen\* sollen gestärkt werden, sich in die Demokratie vor Ort, d.h. die Kommunalpolitik, einzumischen. Denn nur wenn Frauen\* aktiv mitgestalten und -entscheiden, kann ihre Perspektive Gehör finden.
- Parteien, Fraktionen und Wählervereinigungen sind ebenfalls wichtige Akteur:innen und können viel dazu beitragen, mehr Frauen\* für sich und die Politik zu gewinnen.



## Frauenpolitische Forderungen zur Kommunalwahl 2023



Die frauen\*- und genderpolitischen Forderungen für Lübeck zur Kommunalwahl 2023 wurden auf der Grundlage zahlreicher Rückmeldungen von Lübecker:innen entwickelt.

## Vielfältige Formate für Frauen in Lübeck zu Politik



- Einführungen in die Kommunalpolitik (an der VHS)
- Besuch des Landtags in Kiel
- frauenpolitische Rathausführungen
- Informationen zu Wahlen (BT-Wahl 2023, Europawahl 2024, Wahl Bürgermeister:in, Kommunalwahl)



## Kommunalpolitik in Lübeck von A-Z (Glossar)



Broschüre erklärt Begriffe und Abläufe rund um die Kommunalpolitik.

Was ist die Bürgerschaft? Was ist eine Stadtteilkonferenz oder ein Beirat? Und wie kann meine Stimme gehört werden?

Das Glossar enthält 100 Begriffe, die mit wenigen Sätzen und möglichst einfachen Worten werden.

## Kommunalpolitikerinnen sichtbar machen und stärken

In vielfältigen Formaten machen wir die Lübecker Kommunalpolitikerinnen sichtbarer (z.B. Tag des offenen Rathauses, Forum Ehrenamt, Einstieg in die Kommunalpolitik für Frauen, Demokratiekonferenzen), werben für Frauen in der Politik und zeigen die Bedeutung von Kommunalpolitik und dem Engagement von Frauen vor Ort und Möglichkeiten der Beteiligung auf.

Wir vernetzen Frauen in der Kommunalpolitik und stärken sie.

Wir benennen aber auch strukturellen Hürden für Frauen/Care-Verantwortliche und werben für niedrigschwellige Formate, Kostenübernahme von Kinderbetreuung, begrenzte Sitzungszeiten, wertschätzenden Umgang miteinander und die Berücksichtigung von Care-Aufgaben.



## Demokratie braucht Frauen – Vortrag Dr. Helga Lukoschat



17. November 2022

In Lübeck stellen Männer (2022) 73 % und Frauen 27 % der Mitglieder der Bürgerschaft.

Was sind die Ursachen und wie lässt sich das ändern?

Helga Lukoschat stellte Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von mehr als 800 Politiker:innen aus Bund, Ländern und Kommunen der sechs im Bundestag vertretenen Parteien vor. Mit welchen Hürden sind Frauen, die sich parteipolitisch engagieren, konfrontiert?

Diskutiert wurden konkrete Ideen und Handlungsempfehlungen, die dazu beitragen können, mehr Frauen für Politik zu gewinnen und zu halten.

## Landesweite Veranstaltung: Mehr Frauen\* in die Kommunalpolitik

7. November 2025



zur Dokumentation der Veranstaltung geht es [hier](#).



## Informationen für Frauen in den Stadtteilen (NBBs) zu Wahlen und Kommunalpolitik



## Frauen und Kommunalpolitik sichtbar machen & Demokratie stärken



Seite 29 | 30.03.2026 | Tätigkeitsbericht des Frauenbüros 2023 - 2025



## Erwerbs- und Sorgearbeit von Frauen\*

### Frauen: Mehr unbezahlte Care-Arbeit, weniger bezahlte Arbeit

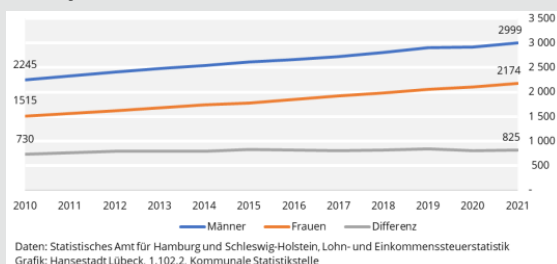
- Wie bundesweit, so leisten auch in Lübeck Frauen im Schnitt pro Woche [neun Stunden mehr](#) unbezahlte Care-Arbeit (Kinder- und Hausaufgabenbetreuung, Pflege, Hausarbeit, Mental-Load).
- Bei Frauen mit kleinen Kindern und Alleinerziehenden ist es wesentlich mehr.
- Obwohl die Erwerbsquote von Frauen stark gestiegen ist, verdienen sie in Lübeck im Schnitt pro Monat 825 € weniger als Männer. Vor allem, weil sie häufiger in Teilzeit arbeiten, um sich um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu kümmern.
- Der Begriff „Motherhood Peanalty“ (=signifikanter Einkommens- und Karrierenachteil, den Frauen mit Kindern nachweisbar haben) wurde insbesondere durch die Verleihung des Wirtschaftsnobelpreises an Claudia Goldin 2023 bekannt.

Seite 30 | 30.03.2026 | Tätigkeitsbericht des Frauenbüros 2023 - 2025

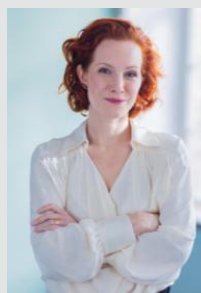


## Equal Pay: Frauen in Lübeck verdienen 825 €/Monat weniger

Entwicklung des durchschn. monatlichen Bruttolohns in Lübeck nach Geschlecht 2007 - 2021



## Lesungen mit Theresa Bücker und Alexandra Zykunov



21. März 2024: Lesung mit Theresa Bücker im Willy-Brandt-Haus zum Thema Zeitkultur



28. März 2025: Lesung mit Alexandra Zykunov in der Stadtbibliothek „Was wollt Ihr denn noch alles?“



# Digitalisierung und Gleichstellung

## Digitale Angebote, paritätischer Beirat & neues Netzwerk

Um Digitalisierung geschlechtergerecht zu gestalten, gilt es, die vielfältigen Perspektiven von Frauen in die Entwicklungen und Planungen – auch in Lübeck - einzubringen.

Der [dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#) hat sich intensiv damit beschäftigt und eine von Handlungsempfehlungen für mehr Gleichstellung in der Digitalisierung abgegeben. In Lübeck haben wir auch deshalb den paritätisch besetzten [Digital-Beirat](#).

Zudem organisiert das Frauenbüro in Kooperation mit der [VHS](#), dem Bereich [Digitalisierung](#) und dem [WIDA](#)-Alumni-Netzwerk in Lübeck Seminare für Frauen, z.B. „KI für neugierige Frauen“ oder „IT-Sicherheit im Privatbereich“.



## 50% Frauen und Männer im Lübecker Digital-Beirat



## Netzwerk „Digital Women“ Lübeck

Im Rahmen der Bürger:innenbeteiligung für den 2. Aktionsplan Gleichstellung wurde der Bedarf nach einem Digital-Netzwerk für Frauen deutlich.

Ein solches Netzwerk ist aktuell im Aufbau. Mit dabei sind: Technische Hochschule und Universität zu Lübeck, das Energiecluster Lübeck, der Bereich DOS und das Frauenbüro der Hansestadt Lübeck, die Stadtwerke Lübeck und das WIDA Alumni-Netzwerk Lübeck.

Ende 2026 ist in Kooperation mit dem Energiecluster Lübeck und dem Bereich Digitalisierung sowie WIDA SH eine Auftakt-Veranstaltung zur Vernetzung des landesweiten Netzwerkes mit dem Lübecker Netzwerk geplant.



## Bestandsaufnahme Istanbul-Konvention



= die Istanbul-Konvention ist das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt, das Deutschland 2017 ratifiziert hat. Mit dem Inkrafttreten 2018 hat es den Status eines Bundesgesetzes und verlangt die Umsetzung auch auf kommunaler Ebene.

Vor der Entwicklung von Handlungsfeldern zur Umsetzung der Istanbul-Konvention vor Ort wurde 2023/2024 eine [Bestandsaufnahme](#) als Grundlage für Lübeck erarbeitet.

### genutzte Quellen für die Bestandsaufnahme:

- 27 Interviews mit freien Trägern, Stadtverwaltung und nicht städtischen Behörden
- 24 Fragebögen an Stadtverwaltung, nicht städtische Behörden und freie Träger
- ein Gruppengespräch
- Tätigkeitsberichte verschiedener Lübecker Beratungsstellen
- Gesetzestexte, Berichte und offizielle Statistiken
- aktuelle Forschungsliteratur
- Berichte anderer Städte und Kommunen



# Bestandsaufnahme Istanbul-Konvention

## Ergebnisse

- Lübeck verfügt über ein vielfältiges, zum Teil gut vernetztes und vor allem engagiertes Hilfe- und Unterstützungssystem
- Das Hilfesystem – einschließlich der befragten Bereiche der Stadtverwaltung – sind stark belastet durch zu geringe Personalmessung
- eklatante Lücken bei:
  - grundsätzlichem Schutz und Unterstützung (fehlende Frauenhausplätze, Wartelisten bei Frauenfachberatungsstellen)
  - der Berücksichtigung verschiedener vulnerablen Gruppen
  - der Einschließung aller Formen von Gewalt
  - strategischen flächendeckenden Präventionsangeboten



# Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention (VO/2024/14386)



### Zielsetzungen des Bürgerschaftsauftrages (VO/2024/13280):

- Ergebnisse der [Bestandsaufnahme](#) und dort sichtbar gewordene Lücken berücksichtigen
- Einbeziehen der Fachexpertise
- prüfen, inwieweit vorhandene Angebote erweitert oder umgeschichtet werden sollten
- Berücksichtigung vulnerabler Gruppen
- Schaffung eines Präventionskonzeptes, das Bedarfe von Frauen, Mädchen, Jungen, Männern und non-binären Personen inkludiert → wird gesondert erstellt

näheres siehe: [www.luebeck.de/istanbulkonvention](http://www.luebeck.de/istanbulkonvention)



## Aktionsplan Istanbul- Konvention: Beteiligungsverfahren

Januar 2025	Bürger:innen – Beteiligung (zusammen mit Aktionsplan Charta)
Februar 2025	Fachgespräch: Gewalt gegen wohnungslose und suchterkrankte Frauen
Februar 2025	Fachgespräch: Gewalt gegen Frauen mit Fluchterfahrung und Migrationsgeschichte
Februar 2025	Runder Tisch Prostitution Lübeck
März 2025	Fachgespräch: Frauenhäuser und Frauenfachberatungsstellen
März 2025	Fachgespräch: Gewalt gegen Frauen mit Behinderung
März 2025	Fachgespräch: Kinder und Jugendliche im Kontext der Istanbul Konvention



## Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention

### Zahlen

#### 57 Maßnahmen

- 10 Maßnahmen im Handlungsfeld „ineinandergreifende politische Maßnahmen“
- 41 Maßnahmen im Handlungsfeld „Prävention“
- 6 Maßnahmen im Handlungsfeld „Schutz und Unterstützung“



## Maßnahmen des Aktionsplans (Auswahl)

Maßnahme	federführend
Runder Tisch zu Gewaltprävention und Behinderung	DNNO
Ausbau der verwaltungsinternen Zusammenarbeit	Frauenbüro
Kampagne zu sexueller Belästigung in Schwimmbädern	Lübecker Schwimmbäder
VfB Lübeck setzt Zeichen gegen Gewalt an Frauen	VfB Lübeck
Präventionsschulungen gegen sexuelle Gewalt: Schrittweise Einführung für alle Mitarbeitende	Stadtwerke Lübeck
Digitale Gewalt	Stadtmütter Lübeck
Anonyme Sprechstunde für Trans-Personen zum Thema Gewalt	Autonomes Frauenhaus



## Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention

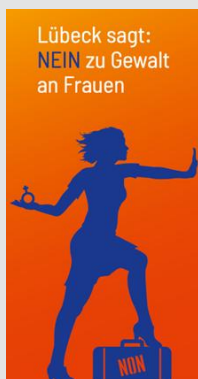
### Grenzen

- fehlende personelle und finanzielle Ressourcen verhindern nachhaltige Veränderung auf struktureller Ebene
- Gewalt gegen Frauen ist strukturelle Gewalt und muss strukturell beantwortet werden
- punktuelle Maßnahmen sind wichtig, ersetzen jedoch keine ganzheitliche, ineinander verzahnte kommunale Strategie
- **Gewaltschutz kostet Geld**



# Öffentlichkeitsarbeit I

Veranstaltungen des Frauenbüros zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen – 25.11.



2023

- Veranstaltung: Istanbul-Konvention – Was heißt das für die Kommune?
- Lesezeichen: Lübeck sagt NEIN zu Gewalt an Frauen

2024

- Lesung: „Die stille Gewalt. Wie der Staat Frauen alleinlässt“ mit Asha Hedayati (in Kooperation mit ver.di)
- zwei Berufsschulen für die Aktion „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ gewonnen

2025

- Demonstration „Laufend gegen Gewalt“ in Kooperation mit dem TSB Lübeck und Zonta-Club Lübeck
- Wanderbank „Kein Platz für Gewalt gegen Frauen“
- Aktion „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ an alle Berufsschulen mit Verkauf gebracht



# Öffentlichkeitsarbeit II

Lübeck wird stillfreundliche Kommune



- Grundlage ist der Bürgerschaftsbeschluss (VO/2022/11299) von 2022
- „Stillfreundliche Kommune“ wird vom Frauenbüro umgesetzt und anschließend an den Fachbereich 4 „Frühe Hilfen“ übergeben
- Start mit 25 Standorten
- Standorte sind mit eigenes dafür erstelltem Aufkleber gekennzeichnet
- Einbindung der Orte ins Geoportal
- Erstellung einer Homepage [www.luebeck.de/stillen](http://www.luebeck.de/stillen) und eines Flyers
- nach Bericht in den LN vom 26.3.2026 inzwischen fast 60 stillfreundliche Orte in Lübeck



## Öffentlichkeitsarbeit III



### Buch: Frauen auf Lübecker Straßen und Plätze

52 Kurzbiografien über die Namensgeberinnen von Lübecker Straßen = 11% der nach Personen benannten Straßen mit Frauen

- von den 52 Namensgeberinnen: nur 15 Frauen mit Lübeck-Bezug
- finanziert überwiegend über Drittmittel (Bluhme-Jebesen-Stiftung und Deutscher Verband Frau und Kultur)
- Auflage: 1000
- Verkauf (10,-€) über Lübecker Buchhandlungen (ISBN-Nummer); Restbestand 12/2025: 191 Exemplare
- [www.luebeck.de/frauenstrassennamen](http://www.luebeck.de/frauenstrassennamen)

### Frauenpolitischer Newsletter für Lübeck

- ca. vier Newsletter / Jahr
- 2023 – 2025: 12 Newsletter

#### wesentliche Inhalte:

- Informationen zu gleichstellungspolitischen Aktivitäten in Lübeck
- gleichstellungsrelevante Veranstaltungen



## Öffentlichkeitsarbeit IV

### Frauen in der Lübecker Geschichte



- Neuauflage der Ausstellung „Frauen in der Lübecker Geschichte“ (von 2005) durch überwiegend Drittmittelfinanzierung als RollUps verfügbar (Bluhme-Jebesen-Stiftung | von Keller Stiftung | Gemeinnützige Sparkassenstiftung | Deutscher Verband Frau und Kultur, Gruppe Lübeck)
- Digitalisierung der 20 Jahre alten Daten und Aufbereitung für Online-Stellung [www.luebeck.de/frauengeschichte](http://www.luebeck.de/frauengeschichte)
- **Geoportal:** hier sind die Orte zu finden, wo die 30 Lübeckerinnen gewirkt oder gelebt haben

### Arbeitsgruppe

„Frauen\*/Geschlechtergeschichte Lübeck“

(gemeinsame Federführung: ZKFL, Universität zu Lübeck und Frauenbüro der Hansestadt Lübeck)

#### Zielsetzung:

- Vernetzung der unterschiedlichen Akteur:innen zum Thema
- Nutzung von unterschiedlichen Kompetenzen und Wissen für die Entwicklung von Formaten „Frauengeschichte Lübeck“
- dauerhafte Sichtbarmachung von Frauengeschichte in Lübeck



# Öffentlichkeitsarbeit V

Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag [www.luebeck.de/frauentag](http://www.luebeck.de/frauentag)

2023



2024



Film Helke Sander: „Aufräumen“

2025



# Öffentlichkeitsarbeit VI

Weitere Veranstaltungen (nicht abschließend)

- Lesung mit dem „AK Männer für Jungs“, Autor Boris von Heesen liest „Was Männer kosten“, 22. März 2023 (ca. 90 TN)
- Vortrag und Podium in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten von SWHL und LHG: Prof. Dr. Ulf Papenfuss „Frauen ins TOP-Management öffentlicher Unternehmen“ am 4. April 2023 (ca. 45 TN)
- **Fachtag** in Kooperation mit: Nordkirche, Frauennetzwerk zur Arbeitssituation, Cara.SH, LAG Gleichstellung SH und Gesundheitsamt der HL zum Prostituiertenschutzgesetz, 6. September 2023 (ca. 120 TN)
- Gespräch und Quiz in Kooperation mit dem Willy-Brandt-Haus Lübeck zu „Der nächste Redner ist eine Dame“ und den zwei Lübecker BT-Abgeordneten Bruno Hönel und Tim Klüssendorf, 4. September 2024 (ca. 80 TN)
- „Urbane Sicherheit im öffentlichen Raum“; Vortrag in Kooperation mit der TH Lübeck am 29. September 2025 in der VHS Falkenplatz (ca. 45 TN)





## Frauen.Plan.Werkstatt – etabliertes Format seit 2022

### Treffen 2x jährlich

#### Ziele:

- Lübeck-Planungen zum 8. März (Internationaler Frauen\*tag)
- Lübeck-Planungen zum 25.11. (Tag gegen Gewalt gegen Frauen\*)
- Abstimmung über gemeinsame Aktivitäten
- Abstimmung über gemeinsame politische Forderungen



#### inzwischen:

32 beteiligte Gruppen/Verbände/Projekte in Lübeck als Teil des Netzwerkes, siehe [www.luebeck.de/geschlechtergerecht](http://www.luebeck.de/geschlechtergerecht)



## Städtepartnerschaft Wismar - Lübeck

Lesung „Ostbewusstsein“ mit Valerie Schönian 1./2.10.2023 – an beiden Tagen mit mehr als 80 Gästen



am 1. Oktober 2023 in Lübeck / Haus Eden

#### weitere Austausch-Termine:

- Einladung „Kochen im TiL“ mit Elke Sasse als Gast am 31.01.2025
- als Gleichstellungsbeauftragte Lübeck zu Gast bei „Fünf Jahre Stadtmütter Wismar“ am 20.09.2025



am 2. Oktober 2023 in Wismar / Stadtbibliothek

