



► Nr. VO/2025/13847
öffentlich

Lübeck, 02.01.2025

Bericht -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:
1.160 - Frauenbüro

Bearbeitung: Elke Sasse (E-Mail: elke.sasse@luebeck.de Telefon: 122-1610)

Bericht über den 1. Aktionsplan Gleichstellung, Laufzeit 2022-2024, auf der Grundlage der "Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene"

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
20.01.2025	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
28.01.2025	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
30.01.2025	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Ende der Laufzeit des 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022-2024

Bericht:

Am 20. Juni 2019 hat die Bürgerschaft einstimmig beschlossen, der [„Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“](#) beizutreten.

Der Charta-Beitritt verdeutlicht die Absicht der Hansestadt Lübeck und der politischen Vertreter:innen, mit konkreten Aktionsplänen das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Kommune tatsächlich befördern zu wollen.

In einem breiten Beteiligungsverfahren mit Bürger:innen, Stakeholder:innen in der Stadt und mit städtischen Mitarbeiter:innen wurden zwischen 2020 und 2021 (zeitlich verzögert durch Corona) 52 Maßnahmen entwickelt, die von mehr als 100 Akteur:innen in der Stadt zum Thema Gleichstellung getragen wurden.

Die 52 Maßnahmen finden sich im 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung ([VO/2022/11236](#)), dem die Bürgerschaft im August 2022 mit großer Mehrheit zustimmte.

Betreut und begleitet wurde der 1. Aktionsplan von einer Mitarbeiterin mit 19,5 Stunden/WAZ (Stellen-Nr. 8141, befristet bis Ende 2025), die im Frauenbüro angesiedelt ist.

Am 30. September 2024 wurden bei einem Abschluss-Event im Übergangshaus, eröffnet von Stadtpräsident Henning Schumann, die Ergebnisse der Aktivitäten und des 1. Lübecker Aktionsplans Gleichstellung einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt.

Der Bürgerschaft soll mit diesem Bericht ebenfalls die Ergebnisse komprimiert vorgestellt werden.

Zahlen und Fakten

Ein breiter Beteiligungsprozess war Grundlage für die Entwicklung und Konzipierung der 52 Maßnahmen, die sich im 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung finden.

- 6. März 2020 Bürger:innen-Beteiligung
- 24.8.-18.9.2020 Online-Befragung
- 29. September 2020 Workshop mit Stakeholder:innen
- 28. Januar 2022 Online-Workshop mit Stadtverwaltung

Nach Beschluss des 1. Lübecker Aktionsplans Gleichstellung 2022 fanden mit den Akteur:innen der 52 Maßnahmen insgesamt vier Austausch- und Vernetzungstreffen statt:

- 22. November 2022
- 25. April 2023
- 3. November 2023
- 11. Juni 2024

Neben den Vernetzungstreffen der Akteur:innen gab es vorab jeweils eine Abfrage zum Stand der Maßnahmen – insbesondere auch, um Hindernisse in der Umsetzung zu identifizieren. Bei Störungen im Umsetzungsprozess einzelner Maßnahmen wurde gemeinsam mit den Akteur:innen nach Lösungsansätzen gesucht, die Maßnahme zur Umsetzung zu bringen bzw. zu verändern oder weiterzuentwickeln.

Maßgabe war dabei, dass die Akteur:innen selbst die Hauptverantwortlichen für die Maßnahme(n) sind – denn Gleichstellung funktioniert nur, wenn sie sich auf breite Schultern verteilt – und nicht an einer städtischen Einheit wie dem Frauenbüro oder dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten hängt.

Ein „Speed-Dating“ der Akteur:innen mit Lübecker Kommunalpolitikerinnen am 3. Februar 2024 brachte zudem die Konzeption des Aktionsplans und einzelne Maßnahmen in die Lübecker Kommunalpolitik. An dem Treffen nahmen Vertreterinnen verschiedener Fraktionen der Lübecker Bürgerschaft teil.

Es gab Gespräche je Maßnahme und bei Bedarf zusätzliche Vernetzungs- und Klärungstermine, um institutionenübergreifende Synergien und Austausch zu ermöglichen und ggf. Lösungsansätze für Maßnahmen mit Umsetzungsproblemen zu entwickeln.

Darüber hinaus gab es überregionale Vernetzungstreffen, an denen auch Lübeck beteiligt war:

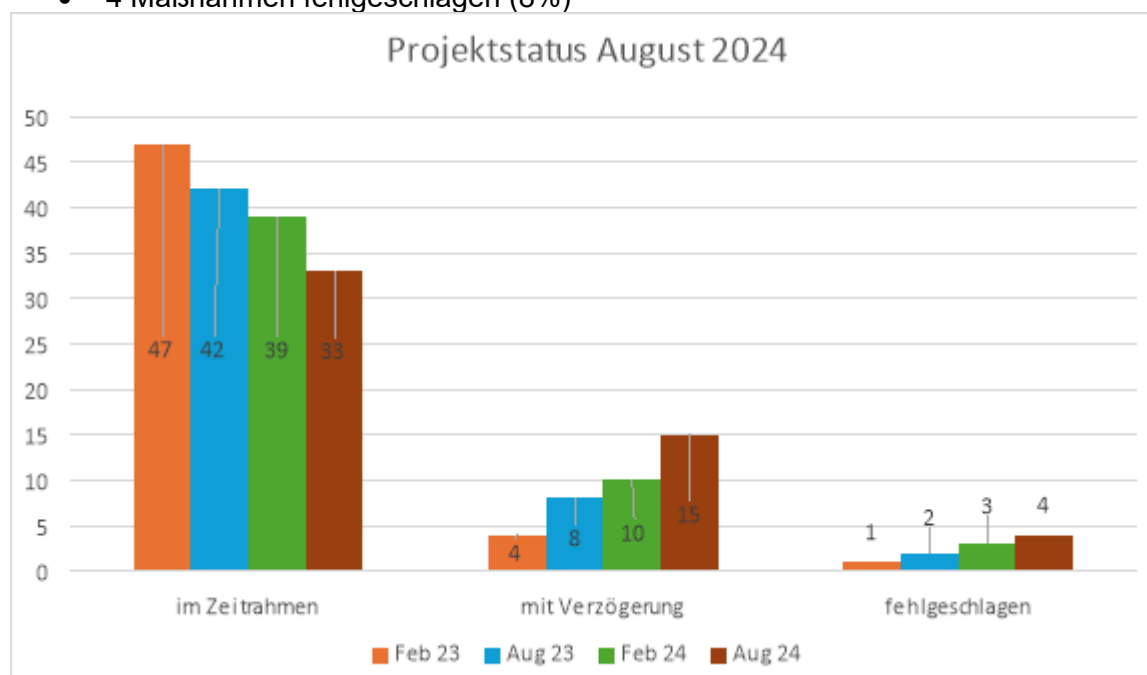
- 16./17. November 2023 in Wuppertal zur Methodik für Beteiligungsformate
- 25./26. April 2024 in Mannheim zur 5. Nationalen Konferenz zur Charta (mit anderen Beitrittskommunen deutschlandweit)

Die Zeitdimension der 52 Maßnahmen war sehr unterschiedlich:

- 19 Maßnahmen waren kurzfristig (2022/2023)
- 15 Maßnahmen waren kurz- und mittelfristig,
- 18 Maßnahmen waren mittel- bis langfristig (2023-2030) angelegt.

Von den 52 Maßnahmen sind (Stand 8/2024):

- 33 Maßnahmen im Zeitplan (63%)
- 15 Maßnahmen zeitlich verzögert
- 4 Maßnahmen fehlgeschlagen (8%)



48 der 52 Maßnahmen laufen bzw. sind zum Teil abgeschlossen (siehe Anlage 1). Lediglich vier Maßnahmen sind fehlgeschlagen. Die breite und vielfältige Bereitschaft und das große Interesse der unterschiedlichen Akteur:innen zeigt, dass sowohl die verantwortlichen Akteur:innen ebenso wie die dahinter stehenden Institutionen in der Hansestadt Lübeck um die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit für Demokratie und Teilhabe in der Stadt wissen und hier Verantwortung übernehmen.

Beteiligte an den 52 Maßnahmen waren und sind:

Agentur für Arbeit Lübeck | Arbeitskreis „Chancen für Frauen“ | Autonomes Frauenhaus Lübeck | *Bereich Haushalt, Abteilung Teilnehmungscontrolling* | *Bereich Personal* | *Bereich Schule und Sport* | *Bereich Soziale Sicherung* | *Bereich Stadtgrün und Verkehr* | biff e.V., Beratung für Frauen und Mädchen | 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 Migration und Ehrenamt* | *Stadtbibliothek Lübeck* | Stadtführerinnen | Stadtpräsident | Stadtwerke Lübeck, Gleichstellungsbeauftragte St. Marien | TH Lübeck | VHS Lübeck | Willy-Brandt-Haus Lübeck | Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH

Insbesondere die Zusammenarbeit mit diesen vielfältigen Akteur:innen war das, was den Beteiligten besonders wertvoll war. Hier vier Zitate, die stellvertretend für viele der Akteur:innen stehen:

- *„...es geht nicht nur um Männer oder Frauen, sondern auch um Alleinerziehende, um queere Menschen, Teilzeitkräfte, Menschen mit Behinderung, letztlich um Achtsamkeit, um Respekt, um Chancen... Die Zusammenarbeit ...in der Gemeinschaft des Konzerns HL war gut und wichtig für mich...“*
Björn Hoppe (Lübecker Schwimmbäder)
- *„Für mich war/ist es ein Geschenk, dass ich die anderen Akteur:innen aus den verschiedensten Bereichen und ihre großartigen Maßnahmen kennenlernen durfte.“*
Anja Künzel (Bereich Schule und Sport), Hansestadt Lübeck)
- *„[Danke für die] ...tatkräftige Unterstützung für die erfolgreiche Umsetzung des Abschluss events von MINT4girls Lübeck.“*
Ann-Christin Hogen (Bildungswerk der Wirtschaft für HH und SH e.V.)
- *„Die Charta hat sichtbar gemacht, was alles für tolle Projekte in Sachen Gleichstellung in Lübeck existieren und hat außerdem untereinander für Vernetzung gesorgt. Und Vernetzung schadet nur der Person, die sie nicht hat.“*
Andrea Schlichting (Agentur für Arbeit Lübeck, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt)

Deutlich wird jedoch auch:

Jede Maßnahme für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Lübeck hängt nach wie vor vom Engagement der einzelnen Akteur:innen ab. Insbesondere da, wo es personelle Wechsel oder Personalausfälle gab, konnten Maßnahmen gar nicht begonnen oder nicht fortgesetzt werden.

Der 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung ruht auf drei Säulen, die -jede für sich- unabdingbar ist für das Gelingen und damit auch für die Fortschreibung des Lübecker Aktionsplans Gleichstellung:

1. das hohe Engagement der jeweiligen Akteur:innen und ihrer Institutionen, das Thema Geschlechtergerechtigkeit insbesondere auch im Austausch mit anderen Menschen der Lübecker Zivilgesellschaft gemeinsam nach vorne bewegen zu wollen – und durch das hohe Interesse an Austausch gemeinsam neue Handlungsansätze zu entwickeln – und anzugehen
2. kontinuierliche personelle Begleitung der Maßnahmen und Akteur:innen (Funktion der:des „Kümmerer:in“, um Momente, wo es hakt, identifizieren zu können und Maßnahmen zur Gegensteuerung zu entwickeln)
3. einen eigenen (kleinen) Etat, der gute Ideen, die mit z.T. wenig Geld viel bewirken können (z.B. Maßnahmen 1.10, 2.13 oder 3.10). Der Etat von 30T€/jährlich hierfür, verortet beim Frauenbüro, Produkt 111011, braucht eine Verstetigung und fortlaufende Anpassung.

Einige Maßnahmen jedoch benötigen insbesondere verstärkte personelle Kapazitäten bei den jeweiligen Institutionen selbst; die Nicht-Durchführung oder Verzögerung fand nicht nur nicht statt wg. personeller Diskontinuitäten, sondern weil hierfür explizit personelle Verstärkung notwendig ist.

Deutlich wird dies insbesondere bei den Maßnahmen 3.5, 3.8 und 3.9. Da es sich hier um Maßnahmen zum Thema Gewaltprävention handelt, wird insbesondere das noch zu erstellende Präventionskonzept, dass im o.g. Bürgerschaftsbeschluss VO/2024/13280 vom Mai 2024 gefordert wird, hierfür von besonderer Relevanz sein.

Dies vorausgesetzt ist, gesamtstädtisch betrachtet aus Sicht des Lübecker Frauenbüros, die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene mit dem dazugehörigen Aktionsplan ein effektives Instrument, denn:

1. die geteilte Verantwortung aller für das Thema Geschlechtergerechtigkeit wird deutlich
2. es werden mit den Akteur:innen Zukunftsthemen formuliert, die für die Hansestadt Lübeck Innovation und Modernisierung bewirken
3. Gleichstellungspolitik bekommt insgesamt mehr Bedeutung
4. und das zielgruppenspezifische Handeln und Zusammenwirken ist ressourcenschonend.

Wie geht es weiter?

In der Folgezeit weiterlaufende Maßnahmen des 1. Lübecker Aktionsplans werden automatisch Bestandteil des 2. Lübecker Aktionsplans.

Aktuell wird der 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung vorbereitet, für den in Beteiligungsworkshops Maßnahmen und Ideen identifiziert werden sollen.

Da die Bürgerschaft im Mai 2024 ebenfalls beauftragt hat, einen „Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention für Lübeck“ zu entwickeln (VO/2024/13280) wird das Handlungsfeld III „Gut und frei leben ohne Gewalt“ aus dem Aktionsplan Gleichstellung herausgelöst und vor dem Hintergrund der Verpflichtung der [Istanbul-Konvention](#) spezifiziert betrachtet und der Bürgerschaft vorgelegt werden.

Dennoch wurde der bereits durchgeführte Beteiligungs-Workshop für die Bürger:innen am 18. Januar 2025 im Übergangshaus genutzt, auch hierfür Ansatzpunkte für das Thema Istanbul-Konvention zu entwickeln. Weiter wird zur Zeit die Verpflichtung aus der Istanbul-Konvention durch Fachgespräche mit unterschiedlichen Expert:innen-Kreisen für Lübeck konkretisiert.

Der 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung wird ebenso, nach Absprache mit dem Bürgermeister und dem Fachbereich 2, Wirtschaft und Soziales, das Ansinnen der Bürgerschaft, einen Aktionsplan „Gleichstellung von LSBTI“ ([VO/2020/08766-01](#)), das noch nicht bearbeitet werden konnte, aufgreifen und erste Maßnahmen für queeres Leben in Lübeck darstellen.

Die zeitliche Planung für den 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung / Queer ist

Samstag, 18. Januar 2025	Beteiligungsworkshop für Bürger:innen inkl. Kinder- und Jugendbeteiligung
Mittwoch, 26. Februar 2025	Beteiligungsworkshop für Stakeholder:innen
Mittwoch, 2. April 2025	Beteiligungsworkshop mit den städtischen Einheiten / Stadtverwaltung
6/2025 oder 7/2025	Vorlage des 2. Lübecker Aktionsplans Gleichstellung / Queer in der Lübecker Bürgerschaft

Blick auf die europäische Ebene für den 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung:

2022 wurde der Text der Europäischen Charta vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) aktualisiert und erweitert, siehe [hier](#).

Es wurde u.a.

- die Lesbarkeit der ursprünglichen 30 Artikel durch eine einfachere und klarere

Sprache verbessert.

- der aktualisierte Text neu in 27 Sprachen übersetzt (teilweise mit inklusiver Übersetzung).
- eine leicht lesbare englische Version erstellt, die die Charta für Menschen mit Lern- oder Sprachschwierigkeiten leichter zugänglich macht
- ein intersektionaler Ansatz und eine inklusive Sprache in die Artikel integriert.

Zudem wurden neun neue Artikel in die Charta aufgenommen, die, 15 Jahre nach Erstveröffentlichung der Charta, eine Anpassung und Weiterentwicklung aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen aufzeigen und die bisherigen 30 Artikel ergänzen. Hier der neue Text der [Charta](#).

Der 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung soll auch die erweiterte Fassung auf europäischer Ebene beinhalten.

Von den 52 Maßnahmen des *1. Lübecker Aktionsplans Gleichstellung 2022-2024* werden 37 Maßnahmen in der Anlage 2 ausführlicher dargestellt; die Darstellung erfolgte durch die Projektverantwortlichen.

Ausführungen zu den weiteren 15 Maßnahmen finden sich in Anlage 1.

Anlagen:

Anlage 1: Übersicht aller Maßnahmen – 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022-2024 Final

Anlage 2: 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022-2024 ausführlich 37 von 52

Bürgermeister Jan Lindenau

ÜBERSICHT der Maßnahmen – 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022-2024

Nr.	Maßnahmen-Titel	Federführung	Status	Fortsetzung im 2. Aktionsplan	abgeschlossen
1.1.	Frauenpolitische Rathausführungen mit kommunalpolitischem Inhalt	1.160 Frauenbüro	siehe Anlage 2, S. 1		X
1.2.	Veranstaltungen zu Parität, Frauen in der Kommunalpolitik	1.160 Frauenbüro	siehe Anlage 2, S. 2	X	
1.3.	Kinderbetreuung während kommunaler Gremiensitzungen – Erstellung eines Vorschlags	1.100 Büro der Bürgerschaft	siehe Anlage 2, S. 3		X
1.4.	Geschlechterparitätische Besetzung des Beirats Lübeck Digital	1.103 Digitalisierung, Organisation und Strategie	siehe Anlage 2, S. 4		X
1.5.	Glossar Kommunalpolitik	1.160 Frauenbüro	siehe Anlage 2, S. 5	X	
1.6	Social Media Kampagne „Wir machen das“	Willy-Brandt-Haus Lübeck	siehe Anlage 2, S. 6		X
1.7	gesicherte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Prozessbeschreibungen innerhalb der Stadtverwaltung	1.103 Digitalisierung, Organisation und Strategie	siehe Anlage 2, S. 7	X	
1.8	Erhöhung des Anteils an Mädchen und Frauen, die Mitglied in einem Sportverein sind	4.401 Schule und Sport	siehe Anlage 2, S. 8	X	
1.9	Festival „Maria Feminista“	St. Marien und Ev. Frauenwerk	durch Personalengpässe wurde das Projekt ausgesetzt		
1.10	Stärkung der (Selbst-)Kompetenzen von Frauen im Stadtteil durch verschiedene Angebote	4.513.4 Nachbarschaftsbüros	siehe Anlage 2, S. 9		X
1.11	„Wir erkunden die Stadt“ – kulturpolitische Angebote	4.513. Nachbarschaftsbüros	siehe Anlage 2, S. 10	X	
2.1	Fach- und Kinderbücher zum Thema Geschlechterrollenstereotype vorhalten und leicht verfügbar machen	4.416 Stadtbibliothek	siehe Anlage 2, S. 11		X
2.2	Gender-Identität-Projekte in Schulen	4.401 Schule und Sport	siehe Anlage 2, S. 12	X	

ÜBERSICHT der Maßnahmen – 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022-2024

Nr.	Maßnahmen-Titel	Federführung	Status	Fortsetzung im 2. Aktionsplan	abgeschlossen
2.3	Förderung der Gender-Identität in der Schulsozialarbeit	4.401 Schule und Sport	siehe Anlage 2, S. 13		X
2.4	Schulung von VHS-Dozent:innen zum Thema „Gender und Geschlechterrollen-stereotype“	4.403 VHS	konnte durch Wechsel bei der VHS-Leitung noch nicht ange- gangen werden		
2.5	MINT4girls Lübeck – Mädchen für Technik begeistern	Bildungswerk der Wirtschaft für HH und SH e.V.	siehe Anlage 2, S. 14	X	
2.6	Girls‘ und Boys‘ Day bei der HL	1.110 Personal	siehe Anlage 2, S. 15		X
2.7	MINT Girls 4 Future – Pilotveranstaltung zu MINT-Ausbildungsberufen in Lübecker Unternehmen am Girls‘ Day	Stadtwerke Lübeck, Gleichstellungsbeauftragte	siehe Anlage 2, S. 16	X	
2.8	Junior-Campus „FRAGEN, FORSCHEN UND BEGREIFEN“	TH Lübeck, Team Junior Campus	Steigende Anzahl von Teilneh- menden an den verschiedenen Angeboten, im letzten Jahr knapp 7500. Ausbau und Erwei- terung von Formaten in den Bereichen IT/ Robotik, Umwelt- und Gesundheitsbildung läuft auf allen Ebenen nach Plan.	X	
2.9	Winnovation – Women in Innovation	Hanse Innovation Campus GmbH	siehe Anlage 2, S. 17		X
2.10	Input für städt. Intranet zu „Gleichstellung für Führungskräfte“	1.160 Frauenbüro	siehe Anlage 2, S. 18	X	
2.11	Weibliche Vorbilder sichtbar machen I: Kalender	1.160 Frauenbüro	siehe Anlage 2, S. 19	X	
2.12	Weibliche Vorbilder sichtbar machen II: Nach Frauen benannte Straßen in Lübeck	1.160 Frauenbüro	siehe Anlage 2, S. 19		X
2.13	Eine laufende Geschichte – Öffentlichkeits- aktion mit bedruckten Beuteln	Autonomes Frauenhaus Lübeck	siehe Anlage 2, S. 20		X

ÜBERSICHT der Maßnahmen – 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022-2024

Nr.	Maßnahmen-Titel	Federführung	Status	Fortsetzung im 2. Aktionsplan	abgeschlossen
3.1	Aufstellung eines Gewaltschutzkonzeptes bei freien Trägern	2.500 Soziale Sicherung	siehe Anlage 2, S. 21	X	
3.2	Wegweiser für einen niedrigschwelligen Zugang zu bestehenden Beratungsstellen gegen Rassismus und Diskriminierung	2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	ist in Endbearbeitung; wird in Bälde veröffentlicht		X
3.3	Stärkung des Netzwerkes für Migrantinnen in Beratungssituationen	2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	Der Bedarf wird fortlaufend und situationsbedingt analysiert und der entsprechende Prozess angepasst.	X	
3.4	Projekt „Campus inklusive“	TH Lübeck	aus Kapazitätsgründen noch nicht abgeschlossen	X	
3.5	Ausbau schulischer Präventionsarbeit zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und Belästigung	Frauen*notruf Lübeck	siehe Anlage 2, S. 22	X	
3.6	Schulprojekttag „Geschlechterstereotype, Vorurteile und sexuelles Mobbing“	Biff e.V.	wg. personeller Wechsel und hoher Beratungsnachfrage keine Bearbeitung		
3.7	Sensibilisierung Ehrenamt zum Thema „Sexismus“	2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	siehe Anlage 2, S. 23	X	
3.8	„Zwischen Flirt und Belästigung“ Präventionsangebot zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Frauen*notruf Lübeck	siehe Anlage 2, S. 24	X	
3.9	„Sicher.Feiern.Lübeck“ Präventionsangebot zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Partykontext	Frauen*notruf Lübeck	siehe Anlage 2, S. 24	X	
3.10	Postkarten-Aktion „Carry me home“	Autonomes Frauenhaus Lübeck / Frauenhaus Hartengrube	siehe Anlage 2, S. 25		X

ÜBERSICHT der Maßnahmen – 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022-2024

Nr.	Maßnahmen-Titel	Federführung	Status	Fortsetzung im 2. Aktionsplan	abgeschlossen
3.11	Modellhaus für das FHK-Projekt „Digitale Gewalt“: Frauenhaus Hartengrube	Frauenhaus Hartengrube	siehe Anlage 2, S. 26		X
3.12	Angsträume in Lübeck minimieren	5.660 Stadtgrün und Verkehr	2023 Erarbeitung eines gesamtstädtischen Beleuchtungskonzeptes, das höher frequentierte Wege aufführt, die potenziell beleuchtet werden können; das Beleuchtungskonzept wurde im Bauausschuss in 12/2023 vorgestellt. (siehe hier)	X	
4.1	Prof:Me – Mentoring f Professorinnen und solche, die es werden wollen	TH Lübeck, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Durchgang 22: 7 Tandems Durchgang 2023: 9 Tandems Durchgang 2024: 15 Mentees – aber nicht 15 Tandems, sondern auch Mentee-Teams Projektfolge-Förderantrag ist gestellt	X	
4.2	Schulung zu Gleichstellung & Empowerment von Frauen für Mitarbeiter:innen von Bildungsträgern und Coaches	1.160 Frauenbüro	siehe Anlage 2, S. 27		X
4.3	2. Bericht nach §1 Abs. 1a GO zu den Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichstellung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften	1.201.5 Beteiligungscontrolling	siehe Anlage 2, S. 28		X
4.4	Lohngerechtigkeit im Unterhemen Lübecker Schwimmbäder überprüfen	4.535 Lübecker Schwimmbäder	integriert im Rahmenplan Gleichstellung , siehe S. 47ff		X
4.5	Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung bei den Lübecker Schwimmbädern	4.535 Lübecker Schwimmbäder	integriert im Rahmenplan Gleichstellung , siehe S. 47ff		X

ÜBERSICHT der Maßnahmen – 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022-2024

Nr.	Maßnahmen-Titel	Federführung	Status	Fortsetzung im 2. Aktionsplan	abgeschlossen
4.6	Zukunftsatelier – ab 55 wird's (beruflich) bunt	Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.	konnte wg. nicht bewilligter Fördergelder nicht stattfinden		
4.7	Integration von Aspekten familienfreundlicher Unternehmen in die geplante Unternehmensdatenbank für Lübecker Arbeitgebende	Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH	durch Personalwechsel und Prioritätenverschiebung innerhalb der Wirtschaftsförderung aktuell keine vorrangige Bearbeitung	X	
5.1	Ausbildung in Teilzeit stärken	Handwerkskammer Lübeck, IHK	siehe Anlage 2, S. 29	X	
5.2	Ausbildung in Teilzeit bei der HL	1.110.21 Personal	siehe Anlage 2, S. 30	X	
5.3.	Aufbau eines Väter-Netzwerkes bei der Hansestadt Lübeck	1.160 Frauenbüro	siehe Anlage 2, S. 31	X	
5.4	Kinderbetreuung für Mitarbeiter:innen der Hansestadt Lübeck	1.110.40 Personal	siehe Anlage 2, S. 32		X
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	siehe Anlage 2, S. 33	X	
5.6	Entlastung von Alleinerziehenden im Alltag – durch Vermittlung von ehrenamtlichen Helfer:innen	DKSB Ortsverband Lübeck e.V.	hohe Nachfrage der Alleinerziehenden; schwierig, genügend Ehrenamtliche zu finden		
6.1	Zugang von Frauen und Mädchen zu digitalen Endgeräten und digitaler Bildung	1.160 Frauenbüro	siehe Anlage 2, S. 34		X
6.2	Ausbau- von Sport- und Bewegungsangeboten, die speziell Mädchen und Frauen ansprechen	4.401 Schule und Sport	siehe Anlage 2, S. 35		X
6.3	VHS-Veranstaltungsangebote zu geschlechterrelevanten Themen	4.403 VHS	siehe laufende VHS-Programm		X

Anlage 2: Darstellung der Maßnahmen - Abschlussbericht



Maßnahme 1.1. „Frauenpolitische Rathausführungen mit kommunalpolitischem Inhalt“

Hauptakteur:in

Frauenbüro der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Mit einer eigens konzipierten Rathausführung werden
Lübecker:innen an das Thema Kommunalpolitik herangeführt

Zielgruppe(n)

Lübecker:innen

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- 3 Rathausführungen 2022
- 2 Rathausführungen 2023; eine davon mit
Stadtpräsident Schumann
- 2 Rathausführungen 2024; eine davon mit
Stadtpräsident Schumann



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Zwei Rathausführungen für 2025 sind bereits terminiert
und geplant
- Einbindung der Kommunalpolitiker:innen muss noch
erfolgen

Maßnahme 1.2. „Veranstaltung zur Parität, Frauen in der Kommunalpolitik“

Hauptakteur:in

Frauenbüro der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Unterschiedliche Veranstaltungsformate zur Erhöhung des Frauenanteils in den kommunalpolitischen Gremien

Zielgruppe(n)

Zur Kommunalwahl wahlberechtigte Lübecker:innen stadtweit

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurz – und mittelfristig
2022/2023 +
2023 – 2030

Aktueller Stand [August 2024]

- Veranstaltung „Parität JETZT“ mit Rita Süsmuth in Kooperation mit dem Willy-Brandt-Haus Lübeck in 5/2022
- Veranstaltung „Demokratie braucht Frauen“ mit Helga Lukoschat in 11/2022
- Frauen*- und genderpolitische Forderungen zur Kommunalwahl 2023
- Diverse Veranstaltungen in 2023 und Veranstaltungsflyer für 2023 und [2024](#)
- landesweite Empowerment-Veranstaltungen für Kommunalpolitikerinnen in Kooperation mit der LAG der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in SH und dem Landesfrauenrat SH in 2024
- Aufbau eines Netzwerkes der Aufsichtsrät:innen in städtischen Gesellschaften der Hansestadt Lübeck (2 Treffen in 2024)



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- weitere Veranstaltungsplanung für 2025
- Empowerment für Kommunalpolitikerinnen und Interessentinnen



Maßnahme 1.3. „Kinderbetreuung während kommunaler Gremiensitzung – Erstellung eines Vorschlags“

Hauptakteur:in

Büro der Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Nach Beschluss der Bürgerschaft am 17.06.2021 soll dem Hauptausschuss eine entsprechende Vorlage bis zum Sommer 2022 vorgelegt werden

Zielgruppe(n)

Kommunalpolitiker:innen (=Bürgerschafts- und Ausschussmitglieder) mit Kinderbetreuungsbedarf, sowie Gäste

Projekt im Zeitrahen?



Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Bericht wurde vom Hauptausschuss am 28.06.2022 angenommen, aber ohne Vorschlag auf Umsetzung
- Beschluss der neugewählten Bürgerschaft am 29.06.2023 den Bedarf erneut zu überprüfen
- Ergebnis: Wegen derzeitigem Fachkräftemangel in diesem Bereich wird eine Umsetzung des Beschlusses zum jetzigen Zeitpunkt nicht realisiert werden können
- Am 29.02.2024 Bericht von der Bürgerschaft zur Kenntnis genommen



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Positiv: Thema von der neuen Bürgerschaft wiederaufgenommen
- Offen: Bedarf an Kinderbetreuung vor Ort noch ungelöst
- Offen: Ausreichend Betreuer:innen, um den Bedarf zu decken

Maßnahme 1.4. „Geschlechterparitätische Besetzung des Beirats Lübeck Digital“

Hauptakteur:in

Stabsstelle Digitalisierung,
Organisation, Strategie der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Sitze des neugegründeten Beirats werden entsprechend § 15 Gleichstellungsgesetz (GstG) jeweils hälftig an Männer und Frauen vergeben

Zielgruppe(n)

Lübecker:innen

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Beirat wurde 16.06.2022 gegründet und geschlechterparitätisch besetzt. Seitdem wurden neun Sitzungen durchgeführt.
- Die Bürgerschaft hat am 30.05.2024 eine einjährige Fortsetzung beschlossen. Die Anzahl der Vertreter:innen der Gremien Beirat für Menschen mit Behinderungen, Migrationsforum, Senior:innenbeirat und Stadtschüler:innenparlament wurde jeweils von eins auf zwei – eine weibliche und eine männliche – erhöht. Damit kann eine dauerhafte Genderparität gewährleistet werden.
- Der aktuelle Beirat wird sich noch für drei Sitzungen (September, Dezember, März) treffen. Schwerpunkt der nächsten Sitzung ist intelligente Mobilität



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Feedback und Auswertung des ersten Beirats
- Konzeptionelle Vorbereitung und Weiterentwicklung des neuen Beirats
- Ausschreibung und Werbung

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

Hauptakteur:in	Kurzbeschreibung der Maßnahme	
Frauenbüro der Hansestadt Lübeck	Ein Glossar mit Begriffen zum Thema Kommunalpolitik und bürgerschaftliches Engagement	
Projektstand in %	Zielgruppe(n)	
≤ 25 ≤ 50 ≤ 75 ≤ 100	Lübecker:innen, insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund	Beispiel: Bürgerschaft: Die Bürgerschaft ist die demokratisch gewählte Gemeindevertretung der Stadt, also das „Parlament“ der Stadt. Sie hat 49 ehrenamtliche Bürgerschaftsmitglieder. Diese werden für fünf Jahre von den wahlberechtigten Lübecker:innen gewählt. Die meisten von ihnen gehören Parteien oder Wähler:innengruppen an. Sie treffen sich acht Mal im Jahr zu einer Bürgerschaftssitzung. (...)
Projekt im Zeitrahmen?	Aktueller Stand [Dezember 2024]	Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen
	- 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 - 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) - Begriffserklärungen in einfacher Sprache sind erstellt	Nächste Schritte: - qVeröffentlichung einer Printfassung bis Ende des Jahres dank finanzieller Förderung von „Demokratie Leben!“ - Verbreitung und Nutzung des Glossars in Lübeck im Rahmen der politischen Bildung – und für alle, die es interessiert - Erstellung einer Online-Version
Umsetzungszeitraum		
Mittelfristig 2023 – 2030		

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

Hauptakteur:in

Willy-Brandt-Haus Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

In kurzen Videoclips stellen Akteur:innen ihr bürgerschaftliches, auf das Gemeinwohl orientierte Engagement vor

Zielgruppe(n)

Interessierte, die Anregung oder Ermutigung suchen, sich im sozialen Nahbereich oder bei stadtweiten Aktionen für das Gemeinwohl zu engagieren

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

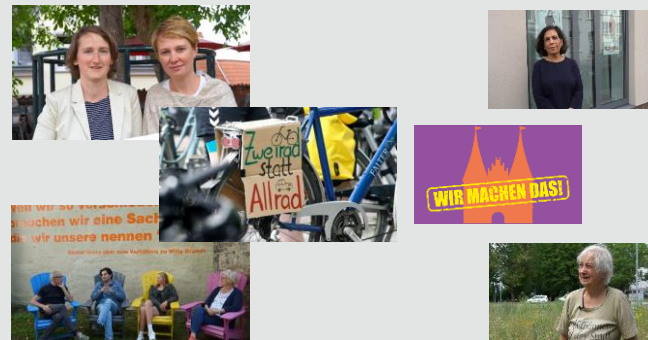
Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Ende 06/2022 Abschluss Dreharbeiten;
- Ende 07/2022 Abschluss Postproduktion;
- Anfang 09/2022 Beginn Ausspielung/Social-Media Präsenz

Gruppen die teilgenommen haben:

- Wildblumen in der Stadt
- Lübecker Stadtmütter
- Sonntagsdialoge
- Gemeinschaftshaus Nachtigallenstieg
- Radentscheid
- Elternstimme



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Das Projekt ist abgeschlossen

Bundeskanzler
Willy Brandt Stiftung

WILLY BRANDT HAUS LÜBECK



Maßnahme 1.7. „Gesicherte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Prozessbeschreibungen innerhalb der Stadtverwaltung“

Hauptakteur:in

Stabstelle Digitalisierung,
Organisation, Strategie der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Es wird eine Richtlinie mit Maßnahmen erarbeitet, mit denen das Prozessmanagement innerhalb der Stadtverwaltung integriert und strategisch weiterentwickelt werden soll. Darin sicher und regelhaft verankert: die Beteiligung der GB

Zielgruppe(n)

Stadtverwaltung

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurz- und mittelfristig
2022/2023 +
2023 – 2030

Aktueller Stand [August 2024]

- Bildung einer Steuerungsgruppe, Gruppentreffen finden seit 2022 statt
- Richtlinie liegt im Entwurf vor, die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten wird im Prozessmanagementkonzept verankert
- Verzögerung in der Umsetzung durch fehlende personelle Ressourcen. Seit März 2024 personelle Aufstockung, sodass der Prozess wieder in Schwung kommt



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

Erfolg:

- Das Thema Prozessmanagement trifft insgesamt auf große Resonanz, steigendes Interesse der Gesamtverwaltung am Thema Prozessmanagement

Maßnahme 1.8. „Erhöhung des Anteils an Mädchen und Frauen, die Mitglied in einem Sportverein sind“

Hauptakteur:in

Bereich Schule und Sport
der Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Unter Beteiligung der Sportvereine überprüfen TSB und Stadtverwaltung kritisch das Sportangebot und überlegen, wie der Anteil erhöht werden kann

Zielgruppe(n)

Mädchen und Frauen mit Interesse an Bewegung und Sport

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurz- und mittelfristig
2022/2023 +
2023 – 2030

Aktueller Stand [August 2024]

- „Frauen in Bewegung“ – der Sporttag für Frauen findet 2024 zum dritten Mal statt. Mit neun unterschiedlichen Sportangeboten und acht beteiligten Sportvereinen wird er in diesem Jahr deutlich größer sein als in den Jahren davor. Durch verstärkte Werbung sollen außerdem mehr Frauen erreicht werden.
- Die Einführung einer Sportcard, mit der Frauen spezifische Sportangebote bei mehreren Vereinen nutzen könnten, konnte noch nicht umgesetzt werden
- Gemeinsam mit dem Lübecker Skateboardverein HLSB e.V., der Initiative Broilingplatz und der Quartiersmanagerin der AWO laden wir am 15.09. zum Skateboarden für Mädchen und Frauen auf dem Broilingplatz ein.

Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Etablierung und Ausweitung des Sporttags für Frauen
- Verfeinerung des Konzepts für die Sportcard für Frauen und Umsetzung (Herausforderung: Personalressourcen)
- Entwicklung weiterer Ideen zur Erhöhung des Anteils an Mädchen und Frauen in den Sportvereinen



Maßnahme 1.10. „Stärkung der Kompetenzen von Frauen im Stadtteil durch verschiedene Angebote“

Hauptakteur:in

Nachbarschaftsbüro
Vorwerk-Falkenfeld

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

4 verschiedene Angebote um Frauen im Stadtteil in Mobilitäts-Teilhabe, Sprachkompetenz und Selbstbehauptung zu stärken

Zielgruppe(n)

Interessierte Frauen – mit und ohne Flucht – und Migrationserfahrung

Projekt im Zeitrahmen?

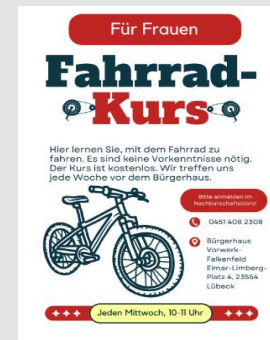


Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Im Frauen-Fahrradkurs wird das Radfahren gelernt, sowie die Verkehrsregeln geübt.
- Der Kurs „Mama lernt Deutsch... goes digital“ verbindet den Spracherwerb mit ersten Computer-Kenntnissen, 3x pro Woche, mit Kinderbetreuung. (Koop. mit VHS)
- WENDO-Schnupperkurse zielen auf Stärkung der Selbstbehauptung und Vermittlung von Techniken zum Selbstschutz bei verbaler – u./o. körperlicher Gewalt und Bedrohung (Koop. Mit Frauen*Notruf).
- Nach Austausch über erfahrene Diskriminierung und (Alltags-)Rassismus fand 2022 ein Empowerment-Workshop für Frauen statt (Dual Studierende u. Koop. Mit Tontalente e.V.)



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Die Kurs-Angebote finden laufend statt bzw. werden fortgesetzt.
- Teilnehmer:innen der Angebote, erweitern nachhaltig in Ihrer Mobilitäts-Teilhabe, erwerben mit Ihren Kleinkindern zusammen Sprachkompetenz und sind ihrer Selbstbehauptung gestärkt (Haupterfolg)

Herausforderung:

- Regelmäßige Angebote finanziell absichern.

Maßnahme 1.11. „Wir erkunden die Stadt“ – Kulturpolitische Angebote für Frauen im Einzugsgebiet der Nachbarschaftsbüros (NBB) der Hansestadt Lübeck“

Hauptakteur:in

Nachbarschaftsbüros der Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurz- und mittelfristig
2022/2023 +
2023 – 2030

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Frauen aus verschiedenen Stadtteilen sollen die Hansestadt Lübeck in Gänze, ihre Angebote, auch kulturell und politisch, besser kennenlernen. Das Interesse an Kommunalpolitik soll geweckt werden.

Zielgruppe(n)

Besucherinnen der Angebote der Nachbarschaftsbüros

Aktueller Stand [August 2024]

- **September 2022:** 15 Ausflüge wurden organisiert und durchgeführt (z.B. Rathaus- und thematische Stadtführungen, Museenbesuche, Teilnahme Fahnenaktion „Frei leben ohne Gewalt“)
- Alle Veranstaltungen wurden von hauptamtlichen Mitarbeiter:innen begleitet und durch theoretische Inputs verstärkt. In anschließenden Nachbesprechungen wurden Themen vertieft, Fragen gestellt und diskutiert. Themen waren: Kinder- und Frauenrechte, Möglichkeiten der politischen Einflussnahme, Wahlrecht, Nachhaltigkeit, soziale Bewegung, Vielfalt, Rassismus, Grundgesetz, Menschenrechte.
- **2023:** Intensive Beschäftigung mit der Kommunalwahl im Mai. Hier besuchten Multiplikatorinnen Veranstaltungen und gaben das erworbene Wissen an die Frauengruppe weiter.
- Das Lübecker Frauenbüro besuchte die Frauengruppe des Nachbarschaftsbüros und stellte seine Arbeit vor.
- Besuch des Landtags in Kiel mit dem Lübecker Frauenbüro.
- Einstieg in das Thema „Wie funktioniert Kommunalpolitik“ in Kooperation mit dem Frauenbüro Lübeck (formale Informationen über die Bürgermeister:innenwahl und was hat das eigene Quartier damit zu tun).
- Eine Landtagsabgeordnete besucht die Frauengruppe und beantwortet Fragen.
- **2024:** Veranstaltungen zur Europawahl in Kooperation mit dem Frauenbüro und der Europa-Union Lübeck e.V.
- Radiosendung zum Thema Demokratie (OK Radio)
- Besuch des Bundestags mit Führung und Gespräch mit einem Lübecker Abgeordneten und Führung der Gedenkstätte Bernauer Straße.



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

Nächste Schritte in 2024 – 2025:

- In Kooperation mit dem Lübecker Frauenbüro: Schulungen von Multiplikatorinnen, die ihr erworbenes Wissen dann im Tandem mit einer hauptamtlichen Mitarbeiterin an Frauengruppen weitergeben (Wie funktioniert Politik auf kommunaler Ebene und wie auf Landes- und Bundesebene, lokale Handlungs- und Einflussmöglichkeiten)
- Weitere frauenpolitische Rathausführungen, thematische Stadtführungen und Besuche des Landtages
- Intensive Beschäftigung mit der anstehenden Bundestagswahl

Haupterfolge:

- 100% der wahlberechtigten Teilnehmerinnen haben dieses Recht bei den Wahlen in 2023 und 2024 in Anspruch genommen (vor Projektbeginn waren es nur 20%)
- Anmeldung bei der Kultur-Tafel, Beantragung der LübeckCard und der MuseumsCard

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

Hauptakteur:in

Stadtbibliothek der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Stadtbibliothek erwirbt Bücher, die sich in besonderem Maße dem Thema widmen und macht diese und bereits vorhandene durch Verschlagwortung auffindbar:

Zielgruppe(n)

Beschäftigte in Kitas, Tagespflegepersonen, Eltern

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Bücher sind unter dem Schlagwort „Geschlechtergleichstellung“ im online zugänglichen Bibliothekskatalog einsehbar
- 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
- Über eine Ausstellung der empfohlenen Bücher sowie eine Pressemitteilung wurde auf das Thema aufmerksam gemacht
- Erzieher:innen und Lehrkräfte können die Bücher kostenlos in der Bibliothek entleihen



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- 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
- **Herausforderung:** den vorhandenen Bestand nach geeigneten Titeln zu durchsuchen, war wenig praktikabel; stattdessen wurde bei der Medienauswahl- und Einarbeitung auf passende Titel geachtet
- **Herausforderung:** ein prägnantes und dennoch kurzes Schlagwort finden
- **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

Maßnahme 2.2. „Genderidentität-Projekte in Schule(n)“

Hauptakteur:in

Bereich Schule und Sport
der Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Umsetzung von Projekten freier Träger mit Fokus auf Genderidentität und Einbindung des Themas in Sozialcurricula der Schulen

Zielgruppe(n)

Schüler:innen vom 1. bis zum 13. Jahrgang aller Schulformen

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurz- und mittelfristig
2022/2023 +
2023 – 2030

Aktueller Stand [August 2024]

13 Projekte mit dem Thema Genderidentität an 11 Schulen in Lübeck mit ca. 1000 Schüler:innen durchgeführt:

- 4 SchLAU-Projekte an 4 Schulstandorten 2022/2023; auf 4 begrenzt wegen Krankheitsausfällen bei der Beratungsstelle
- 8 Sprungtuch-Projekte „Selbstbewusst und stark“ seit Januar 2022 an 5 Schulstandorten – die Projekte laufen jeweils über mehrere Monate
- Ausstellungen „Echt krass“ und „Echt klasse“
- Sozialkompetenztrainings mit Genderthematik
- 6 Mädchengruppen und 5 Jungengruppen durch Schulsozialarbeit 2022-2024



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Gewinnung von Schulen für Genderprojekte erreicht, Erhöhung erwünscht, jedoch wenig Ausweitung wegen personalbedingter Probleme bei Projektanbietern

Maßnahme 2.3. „Förderungen der Genderidentität in der Schulsozialarbeit“

Hauptakteur:in

Bereich Schule und Sport
der Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Umsetzung von Angeboten zur Genderidentität durch die Schulsozialarbeit in Schulen

Zielgruppe(n)

Schüler:innen vom 1. bis zum 13. Jahrgang aller Schulformen

Projekt im Zeitrahmen?

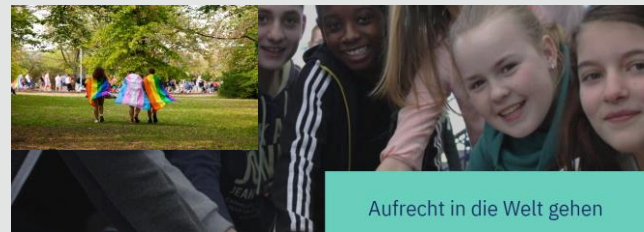


Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Weiterbildung für 24 Schulsozialarbeiter:innen zum Thema Selbstbehauptung "Aufrecht in die Welt gehen" von November 2022 bis September 2023
- Ca. 5 Gender-Gruppen werden in Schulen je Schulhalbjahr angeboten. Die Anzahl der Jungengruppen ist auf 3 je Schulhalbjahr gestiegen
- Intensive Beschäftigung mit Gender-Thematik; Auseinandersetzung mit eigener Rolle und Genderidentität. Erste Anwendungen von Spielen in der Praxis zur Geschlechterrolle. Einsatz in Sozialkompetenztrainings
- Ca. 20 geschlechtsspezifische Angebote mit ca. 400 Schüler:innen wurden im Zeitraum 2023 -2024 durchgeführt



Aufrecht in die Welt gehen

Weiterbildung zur Selbstbehauptungstrainer*in für Personal an Schulen

In der Weiterbildung, zu der man sich als Team aus Mann und Frau anmelden kann, wird die Frau zur Selbstbehauptungstrainerin für Mädchen und der Mann

Worum es geht!

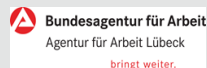
Selbstbehauptung, Selbstbewusstsein, Deeskalation, Schutz oder Zivilcourage

Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- **Erfolge:** Praxisanteil der Weiterbildung: Alle Teilnehmenden haben geschlechterspezifische Umsetzungseinheiten in den Schulen angeboten, zusätzlich konnten 4 Teilnehmer:innen aus dem Ganztags für die Weiterbildung geworben werden.
- **Herausforderungen:** Lehrkräften fehlt die Zeit für die Umsetzung

Maßnahme 2.5. „MINT4girls Lübeck – Mädchen für Technik begeistern!“

Gefördert von:



Hauptakteur:in

Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurz- und mittelfristig
2022/2023 +
2023 – 2030

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Umfassende MINT-Berufsorientierung durch spannende Praxiseinblicke und das Erleben der eigenen MINT-Kompetenzen soll Hemmschwellen abbauen und ermutigen. MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Zielgruppe(n)

Mädchen der 8. und 9. Klassen an Gemeinschaftsschulen

Aktueller Stand [August 2024]

- Von 2021-2024 wurde das Projekt in drei Schuljahren mit insgesamt 103 Teilnehmerinnen durchgeführt
- Schülerinnen erlangten praktische Kompetenzen im MINT-Bereich durch Workshops in Projektwochen
- MINT-Praktika erlaubten fachspezifische Einblicke in Berufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- In Abschlussworkshops reflektierten die Teilnehmerinnen ihr Projekt-Jahr in der Gruppe
- aktueller Stand: Evaluation des vorherigen Durchgangs sowie Vorbereitung von MINT4girls Lübeck 2024/2025



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- **Nächste Schritte:** Kontaktaufnahme zu teilnehmenden Schulen/ Akquise neuer Schulen
- **Haupterfolge:** Steigerung des MINT-Interesses bei Schülerinnen und Praktika im MINT-Bereich, Selbstwirksamkeit der Teilnehmerinnen wurde erhöht, positives Feedback der Mädchen, Lehrkräfte und Projektpartner:innen
- **Herausforderungen:** Ausreichende Anzahl von Teilnehmerinnen für das Projekt gewinnen, Projekterfolge langfristig abbilden und somit Nachhaltigkeit evaluieren (Wählen die Teilnehmerinnen später MINT-Berufe?)

Maßnahme 2.6. „Girls‘ und Boys‘ Day bei der Hansestadt Lübeck“

Hauptakteur:in

Bereich Personal der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Klischeefreie Berufsorientierung: Schüler:innen gewinnen Einblicke in den vielfältigen Berufs-alltag der Bereiche der Stadtverwaltung

Zielgruppe(n)

Lübecker Schüler:innen der Klassen 5. bis 8.

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Unter dem Motto „Jetzt kommst Du! Klischeefreie Berufs- und Studienwahl“ beteiligt sich die Hansestadt Lübeck mit ihren Eigenbetrieben am Girls‘ Day, und 2024 erstmalig auch am Boys‘ Day.
- Beim Girls‘ Day erhielten die Schüler:innen Einblicke in den Studiengang Fachinformatiker:in Fachrichtung Systemintegration und die Ausbildungsberufe Friedhofsgärtner:in, Landschaftsgärtner:in Straßenbauer:in, Straßenwärter:in und Forstwirt:in.
- Beim Boys‘ Day erhielten Schüler:innen Einblicke in den Studiengang Bachelor of Arts Public Administration und in die Ausbildungsberufe Erzieher:in, Verwaltungsfachangestellte und Pflegefachkraft.



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Das Angebot zur klischeefreien beruflichen Orientierung wird bei der Hansestadt Lübeck sehr gut angenommen. Im Jahr 2024 waren bereits 5 Wochen vor Beginn des Zukunftstages alle 35 Plätze in der Kernverwaltung ausgebucht.
- Die Wirkungsstudie 2022 zum Girls‘ Day bestätigt, dass sich Mädchen nach dem Zukunftstag eher vorstellen können einen technischen Beruf auszuüben. 42% der Schüler:innen haben sogar Lust in dem Unternehmen später zu arbeiten, den sie am Girls‘ Day kennengelernt haben.
- Die Hansestadt Lübeck wird sich auch in Zukunft am Girls‘- und Boys‘ Day beteiligen.

Maßnahme 2.7. „MINT Girls 4 Future“ – Pilotveranstaltung zu MINT-Ausbildungsberufen in Lübecker Unternehmen am Girls' Day“

Hauptakteur:in

Gleichstellungsbeauftragte
Stadtwerke Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Eine Pilotveranstaltung wird bei den Stadtwerken, Dräger, und den Entsorgungsbetrieben mit Schülerinnen aus Lübeck durchgeführt. MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

Zielgruppe(n)

Mädchen und junge Frauen

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Die Pilotveranstaltung wurde 2022 am Girls' Day an 7 Gemeinschaftsschulen in Lübeck und Umland umgesetzt, mit 53 Schülerinnen der Kl. 7-9.2023 stieg die Hansestadt Lübeck als vierte Arbeitgeberin mit ein. Neuentwickelte Themenbereiche: Hochvolttechnik, Programmieren mit Python und Kalliope, Scratch Motion Videos drehen, chemische Versuche im Wasserlabor. Auch neue Formate: Orientierungsangebot („Speed-Dating“); Gruppengespräche mit weiblichen Vorbildern zu Ausbildungsmöglichkeiten und Aufgaben im Beruf.
- 2023: Neue Pilotierung, neuer Ansatz: MINT Schülerinnen machen 2-wöchige Praktika bei Stadtwerke Lübeck, Dräger und der HL.
- 2024: Das neue Format wurde trotz des Erfolges nicht fortgeführt, da der zusätzliche individuelle Aufwand für ein betriebsübergreifendes Praktikum den beteiligten Organisationen als zu aufwendig erscheint.



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Die Stadtwerke Lübeck planen Februar 2025 ein MINT-Schulpraktikumsformat anzubieten in Zusammenarbeit mit „Bildungswerk der Wirtschaft“ Schleswig-Holstein / Hamburg
- Erfolg: Es wird nun ein Regel-MINT-Praktikum für Schülerinnen bei den Stadtwerken geben

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

Hauptakteur:in

Hanse Innovation Campus
Lübeck in Kooperation mit
Europa-Universität Flensburg &
Hochschule Flensburg

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurz- und mittelfristig
2022/2023 +
2023 – 2030

Kurzbeschreibung der Maßnahme

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“)

Zielgruppe(n)

Der Fokus liegt auf innovativen Frauen & FLINTA-Personen:

- Schülerinnen (ab 8. Klasse)
- Studentinnen
- (junge) Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft ((Post-)Doktorandinnen, 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

Aktueller Stand [August 2024]

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.

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.

Die Projektlaufzeit endet Ende November 2024.

Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

Haupterfolge: Viele innovative Frauen aus Norddeutschland wurden sichtbarer 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.

Herausforderungen: 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, benötigte es einige Zeit Personen außerhalb der Hochschulen und Gründungsszene zu erreichen.

Nächste Schritte: 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 Erfinder:innen“ 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 2.10. „Erstellung eines Inputs für das städtische Intranet zu „Gleichstellung für Führungskräfte““

Hauptakteur:in

Frauenbüro der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Neben Fortbildungen sollen Informationen zum Thema Gleichstellung jederzeit für Führungskräfte im Intranet abrufbar sein, ebenso wie Ansprechpartner:innen bei Beratungsbedarf

Zielgruppe(n)

Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck

Projekt im Zeitrahmen?

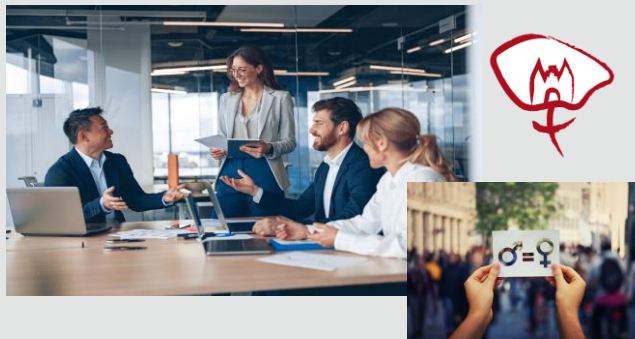


Umsetzungszeitraum

Mittelfristig
2023 – 2030

Aktueller Stand [August 2024]

- Ansprechpartnerinnen des Frauenbüros bei Beratungsbedarf sind auf der Intranetseite des Frauenbüros unter der Rubrik „Über uns“ veröffentlicht
- Das Grobkonzept für eine Onlineschulung „Gendersensible Führungskultur“ mit geplanter anschließender Veröffentlichung des Inputs im Intranet ist erstellt
- Erster Online-Input im Rahmen der Reihe „Pick-up – Führungskräfteentwicklung bei der HL“ sollte im April 2024 erfolgen, fiel wegen längerfristiger Erkrankung leider aus
- Der nächste planmäßige Durchlauf des Formats findet nun am 05. Februar 2025 statt



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Basierend auf dem Grobkonzept die Detailkonzeptionierung erstellen
- Nach erstem Durchlauf 2025 lessons learned und Überarbeitung bzw. ggf. Korrektur des Konzepts
- Bei Bedarf ggf. Abstimmung mit weiteren Akteur:innen (z.B. PE, FBZ, Stabstelle Integration u.a.)
- Regelmäßige Anpassung des Online-Inputs

Maßnahmen 2.11 und 2.12. „Weibliche Vorbilder sichtbar machen I+II: Nach Frauen benannte Straßen in Lübeck“

Hauptakteur:in

Frauenbüro der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Veröffentlichung von Kurzbiografien von Frauen, nach denen Straßen und Plätze in Lübeck benannt sind

Zielgruppe(n)

Lübecker:innen, insbesondere junge Frauen, um für sie weibliche Vorbilder sichtbar zu machen

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Mittelfristig
2023 – 2030

Aktueller Stand [Dezember 2024]

- die Veröffentlichung ist gedruckt und im Verkauf
- Vorstellung der Öffentlichkeit: 30.9.2024
- Homepage www.luebeck.de/frauenstrassennamen ist online
- Veröffentlichung enthält auch Liste mit weiteren Vorschlägen für Straßen- und Platzbenennungen mit Lübeckerinnen
- Kalender (Maßnahme 2.11) soll ein Folgeprojekt von 2.12 werden



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Bewerbung und Verkauf des Buches
- Initiierung von Zusatzschildern mit Kurz-Infos zu den Frauen der Straßen und Plätze und Suche nach Finanzierung / Sponsoring
- Vernetzungstreffen – Frauen.Geschichte.Lübeck in 9/2024 initiiert
- Akquise von Sponsoring für Kalender (Maßnahme 2.11)

Maßnahme 2.13. „Eine laufende Geschichte!“

Hauptakteur:in

Autonomes Frauenhaus
Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Auf 1.000 gedruckten Beuteln wird das Erlebte der Bewohnerinnen des Autonomen Frauenhauses in ihren Muttersprachen erzählt. 10 verschiedene Erzählungen in 10 verschiedenen Sprachen auf jeweils anderen farbigen Beuteln werden so zu „laufen Geschichten“, die im Stadtgeschehen nebenbei gelesen werden können.

Zielgruppe(n)

Frauen ab 18 Jahre



Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Mittelfristig
2023 – 2030

Aktueller Stand [August 2024]

- Bewohnerinnen möchten erzählen und anderen Frauen helfen, erste Schritte aus der erlebten Gewalt zu tätigen.
- Das Erlebte wird gemeinsam mit den Bewohnerinnen erzählt und verschriftlicht.
- Probedrucke werden erstellt und die Beutel ausgesucht – Öko und fair produziert mit einem hochwertigen Druckverfahren.
- Die Beutel gehen in Druck und werden seit Anfang 2024 verteilt.

Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Die Beutel kommen gut an, auch Institutionen fragen diese an.
- Nachfragen zu Beuteln in leichter Sprache und einem Regenbogenbeutel werden gestellt.
- Kann es einen Beutel oder eine veränderte Tasche für Kinder geben?

Maßnahme 3.1. „Aufstellung eines Gewaltschutzkonzeptes bei freien Trägern “

Hauptakteur:in

Bereich Soziale Sicherung
der Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Mittelfristig
2023 – 2030

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Mit den freien Trägern und Wohlfahrtsverbänden wird die Aufstellung eines Konzeptes bis 30.06.2024 als Zielsetzung vereinbart

Zielgruppe(n)

Freie Träger und Wohlfahrtsverbände, die die Hansestadt Lübeck über einen Budgetvertrag mitfinanziert

Aktueller Stand [August 2024]

- Bezogen auf die 22 Träger:innen mit 26 Verträgen, für die der Fachbereich Wirtschaft und Soziales der Hansestadt Lübeck ein Budget hat, haben:
- mind. 50% der Träger:innen Gewaltschutzkonzepte vorliegen.
- Ein Workshop für freie Träger im November 2023: "Gewaltschutzkonzepte erstellen: erste Schritte" durchgeführt von Prävio und Frauen*notruf. Mit der Anwesenheit von Landesministerin Aminata Touré.



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Evaluation und Überprüfung und Qualitätssicherung der Gewaltschutzkonzepte
- Von einigen Träger:innen fehlt noch das Konzept

Maßnahme 3.5. „Ausbau schulischer Präventionsarbeit zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und Belästigung“

Hauptakteur:in

Beratungsstelle
Frauen*notruf in Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Mittelfristig
2023 – 2030

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Schüler:innen setzen sich unter Anleitung mit Grenzen, Grenzüberschreitungen, Übergriffigkeit und (sexualisierter) Gewalt auseinander. FoBi-angebote für Schulsozialarbeiter:innen und päd. Mitarbeitende

Zielgruppe(n)

Schüler:innen, Schulsozialarbeiter:inenn, pädagogische Mitarbeitende in Schule(n)

Aktueller Stand [August 2024]

- Ein Ausbau der schulischen Präventionsarbeit hat zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund von mangelnden Ressourcen nicht stattgefunden
- Ein stetiger Austausch mit möglichen Kooperationspartner:innen (Schulsozialarbeit, Hansestadt Lübeck, Frauenbüro, ...) ist notwendig und wird durchgeführt
- Neue Ideen zur Umsetzung konnten entwickelt werden: ECHT KRASS Ausstellung der Petze Kiel für Jugendliche und Fachkräfte im September / Oktober 2024 in Lübeck zugänglich



Frauen*
notruf
Lübeck

Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- **Positiv:** Neue Ideen zur Umsetzung konnten entwickelt werden – Interaktive Ausstellung ECHT KRASS ist im September und Oktober 2024 in Lübeck zu Gast.
- **Offen:** Finanzielle und personelle Ressourcen fehlen, um die Präventionsarbeit flächendeckend voranzutreiben.

Maßnahme 3.7. „Sensibilisierung Ehrenamt zum Thema „Sexismus““

Hauptakteur:in

Stabsstelle Migration und Ehrenamt der Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Workshops für ehrenamtlichen Akteur:innen zur Erfassung der Situation, zur Sensibilisierung; und für Betroffene zu Handlungsstrategien

Zielgruppe(n)

Haupt- und ehrenamtliche Projektkoordinator:innen und ehrenamtlich Engagierte aus ehrenamtlichen Initiativen, Projekten, Vereinen und Organisationen

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Mittelfristig
2023 – 2030

Aktueller Stand [August 2024]

- Maßnahme lange inaktiv wegen Langzeiterkrankung
- Anfang 2024 Wiederaufnahme des Themas in Kooperation mit dem Frauenbüro
- Thema beim Forum Ehrenamt im Juni 2024 als Workshop angeboten, aber wenig Resonanz – es bedarf eines anderen Rahmens



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

Nächste Schritte:

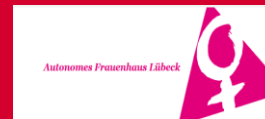
- Neues Format konzipieren und Workshops anbieten.

Maßnahme 3.8. „Zwischen Flirt und Belästigung“ Präventionsangebot zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Maßnahme 3.9. „Sicher.Feiern.Lübeck“ Präventionsangebot zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Partykontext

Hauptakteur:in	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme
Beratungsstelle Frauen*notruf in Lübeck	3.8.: Workshop für Auszubildende mit Übungen und Informationen zu den Themen sex. Belästigung am Arbeitsplatz (Definition, Ausmaß, Dynamik, Folgen) und dem AGG (Allgem. Gleichbehandlungsgesetz).	3.9.: Workshops für das Personal von Partylocations mit Übungen und Informationen zu sexualisierter Gewalt, mit dem Fokus Nachtleben (Definition, Ausmaß, Folgen); Auseinandersetzung zu Schutzmöglichkeiten für Betroffene und Stärkung der Handlungskompetenz des Personals.
Projektstand in %	Zielgruppe(n)	
≤ 25 ≤ 50 ≤ 75 ≤ 100	3.8.: Auszubildende an Berufsschulen, im öffentlichen Dienst/Betrieben 3.9.: Besucher:innen, Personal von Partylocations; Veranstalter:innen	
Projekt im Zeitrahmen?	Aktueller Stand [August 2024]	Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen
	- Beide Maßnahmen wurden zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund von mangelnden Ressourcen nicht proaktiv beworben - Für 3.8.: Das Workshopkonzept liegt vor und kann bei ausreichenden Kapazitäten genutzt werden - Für 3.9.: Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit liegen vor. Das Workshopkonzept muss bei Interesse auf die individuellen Gegebenheiten der Location angepasst werden	- Erkenntnis für 3.8.: Teilnahme am Workshop muss für Auszubildende ggf. verpflichtend sein, um die Relevanz der Thematik innerhalb Betrieb/Unternehmen deutlich zu machen - Offen: Finanzielle und personelle Ressourcen fehlen, um die Präventionsarbeit in den jeweiligen Bereichen voranzutreiben
Umsetzungszeitraum		
Mittelfristig 2023 – 2030		

Maßnahme 3.10. „Postkarten-Aktion „Carry me home!““



Hauptakteur:in

Autonomes Frauenhaus
Lübeck + Frauenhaus
Hartengrube der AWO

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

In Kooperation haben Bewohnerinnen der Frauenhäuser Lübecks Postkarten gestaltet.
Diese liegen an verschiedenen Orten mit Informationen zur Kontaktaufnahme aus und sorgen so für einen unauffälligen Transfer.

Zielgruppe(n)

Frauen ab 18 Jahren jeglichen Alters

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Andere Frauen in Lübeck sollen „unter der Hand“ mit Kontakten zu Frauenhäusern ausgestattet werden.
- Mit Begeisterung haben Bewohnerinnen geklebt, gebastelt und gezeichnet oder ihre Idee mit einem speziellen Programm umgesetzt.
- Das Layout wurde gestaltet und druckreife Vorlagen erstellt.
- Gemeinsam wurde entschieden, welche Motive gedruckt werden sollen und sich für 10 Motive (je Frauenhaus 5 Motive) entschieden.
- Ende 2023 wurden die ersten Exemplare verteilt.



Schleswig-Holstein
gGmbH

Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Fortlaufende Verteilung der Postkarten
- Positive Rückmeldungen zu einzelnen Motiven, Mehrsprachigkeit oder auch universelle Bildsprache wird wahrgenommen.
- Weitere Aktionen mit Bewohnerinnen in Planung.

Maßnahme 3.11. „Modellhaus für das FHK-Projekt „Digitale Gewalt“: Frauenhaus Hartengrube“



Hauptakteur:in

Frauenhaus Hartengrube
der AWO Schleswig-
Holstein GmbH

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Projekt: Schutz vor digitaler Gewalt unter Einbeziehung der Datensicherheit im Frauenhaus

Zielgruppe(n)

Mitarbeiter:innen interessierter Frauenhäuser in Deutschland



Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Das Thema „Digitale Gewalt“ ist Teil der alltäglichen Arbeit im Frauenhaus. Dies betrifft den Schutz und die Beratung der Bewohner:innen als auch die Sicherheit des Standorts und der Mitarbeiter:innen.
- Digitale Gewalt findet häufig während oder nach Partnerschaften statt. Anders als bei physischer Gewalt, bieten Frauenhäuser bei digitaler Gewalt keinen automatischen Schutzraum, denn diese findet 24/7 im digitalen Raum statt.
- Als Ergebnis des Projekts wurde durch die Frauenhauskoordination e.V. (FHK) ein Schutzkonzept für Frauenhäuser entwickelt, um Mitarbeiter:innen in Frauenhäusern in ihren Handlungskompetenzen zu stärken

Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Technische Möglichkeiten vs. sozialpädagogische Kompetenzen: Sozialpädagog:innen und Erzieher:innen sind keine IT-Fachkräfte und benötigen Support bei technischen Fragestellungen
- Rechtssicherheit: Teilbereiche digitaler Gewalt sind nicht ausreichend geregelt
- Es benötigt ein interdisziplinäres Netzwerk, um digitaler Gewalt wirkungsvoll entgegen zu treten

Maßnahme 4.2. „Schulung zu Gleichstellung und Empowerment von Frauen für Mitarbeiter:innen von Bildungsträgern und Coaches“

Hauptakteur:in

Frauenbüro der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Mitarbeiter:innen von Bildungsträgern sowie Coaches werden zu den Themen Gleichstellung u.ä. geschult

Zielgruppe(n)

Mitarbeiter:innen von Bildungsträgern und Coaches



Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Die kostenfreie Schulung "Frauen in der Beratung empowern - Gleichstellung und Vielfalt reflektieren" fand am 05.09.2022 mit 13 Teilnehmerinnen statt. Durchgeführt von Arbeit und Leben S-H e.V. und finanziert über „Perspektive Vielfalt SH“.
- Die Teilnehmenden wünschen sich eine Wiederholung bzw. Fortführung ca. alle 2 Jahre.
- Eine weitere Schulung fand am 2. September 2024 mit 11 Teilnehmerinnen statt. Die Rückmeldungen waren sehr positiv. Auch diese Schulung wurde über das Netzwerk „Chancen für Frauen“, die Agentur für Arbeit sowie das Jobcenter kommuniziert. Die Finanzierung erfolgte über Drittmittel.

Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Verstetigung der Schulung ist noch unklar, da die Projektmittel auslaufen.



Maßnahme 4.3. „Zweiter Bericht nach §1 Abs. 1a Gemeindeordnung (GO) zu den Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften: Betrachtungszeitraum 2020 bis 2023“

Hauptakteur:in

Bereich Haushalt und
Steuerung + Abteilung
Beteiligungscontrolling der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Über die Maßnahmen und Wirksamkeit zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in städt. Gesellschaften ist alle 4 Jahre zu berichten

Zielgruppe(n)

Beschäftigte der städtischen Beteiligungsunternehmen

Projekt im Zeitrahmen?

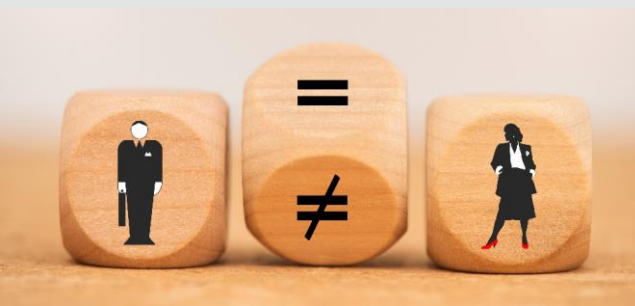


Umsetzungszeitraum

Mittelfristig
2023 – 2030

Aktueller Stand [August 2024]

- Rückmeldungen aus den Gesellschaften sind größtenteils erfolgt, geprüft und ausgewertet



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Erstellung und interne Abstimmung des Berichtes
- Gremienlauf: Hauptausschuss 12.11.2024 und Bürgerschaft 28.11.2024

Maßnahme 5.1. „Ausbildung in Teilzeit – stärken“

Hauptakteur:in

Industrie- und Handelskammer
zu Lübeck und
Handwerkskammer Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurz- und mittelfristig
2022/2023 +
2023 – 2030

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Verschiedene Maßnahmen der IHK, HWK, VHS und JBA zur Stärkung des Angebotes "Ausbildung in Teilzeit"

Zielgruppe(n)

Betriebe, Multiplikator:innen, Eltern, an einer Ausbildung in Teilzeit Interessierte

Aktueller Stand [August 2024]

- Bisher über 50 öffentlich wirksame Beiträge, Veranstaltungen... u.a. Schulungen bei JobCentern und Agenturen für Mitarbeitende, Messen, Vorträgen und Fachtagungen
- IHK ist im Mai 2023 aus dem Projekt ausgetreten
- Teilnahme an vielen spannenden Vernetzungsveranstaltungen Landesweit
- tolle Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Akteur:innen u.a. WINnovation, andere Kammern, Agenturen und JobCentern
- Über 100 beratene Betriebe, gewerksübergreifend, Ansprache auf Messen funktioniert sehr gut
- Marketingkonzepterarbeitung für SH mit dem SH TZ Netzwerk in den Startlöchern



- Zimmermeisterin
- Bei der Handwerkskammer Lübeck für Teilzeitausbildung zuständig

Leonie Nickel hilft Menschen, die keine Vollzeitausbildung machen können oder wollen, eine Chance zu bekommen, in die Berufswelt einzutauchen. 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, was sie aber auch sehr viel Spaß macht. Sie findet es großartig, an dem Wandel im Handwerk teilzuhaben. Großgeworden ist sie mit dem Narrativ, wer ins Handwerk geht, ist nichts geworden. Daher ist sie nur zufällig in der Zimmerei gelandet und deren Liebe zum Holz entdeckt. Anderen möchte sie gerne mitgeben, dass vieles rückblickend nicht so schlimm ist, wie es sich vielleicht anfühlt, und ganz viele Dinge auch gar nicht so wichtig sind.

Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

Haupterfolge:

- Beitrag im SH-Magazin / NDR
- Einladung zum Fachtag in Bremen
- Einstieg in die Steuerungsgruppe des bundesweiten Netzwerks

Nächste Schritte:

- Woche der Ausbildung und Woche der beruflichen Bildung, landesweit durchführen, planen,
- Neue Flyer/Website Broschüre launchen

Herausforderungen:

- Teilnehmer:innen unzuverlässiger als im Vorjahr,
- durch erweiterte Aufgaben in Öffentlichkeit und Netzwerk bleibt weniger Zeit für das aufwändige Matching

Maßnahme 5.2. „Stadtverwaltung Lübeck: Ausbildung in Teilzeit“

Hauptakteur:in

Bereich Personal der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Prüfung weiterer Angebote zur Teilzeit-Ausbildung und Abstimmung erforderlicher Rahmenbedingungen

Zielgruppe(n)

Auszubildende der Hansestadt Lübeck



Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Mittelfristig
2023 – 2030

Aktueller Stand [August 2024]

- Teilzeitausbildung wird als familienfreundliches Angebot regelmäßig beworben.
- Seit etwa 15 Jahren werden bei der Hansestadt Lübeck jährlich ca. 1-3 Verwaltungsfachangestellte in Teilzeit ausgebildet.
- Mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes wurden seit 2020 die Möglichkeiten für eine Berufsausbildung in Teilzeit erweitert.
- Die Hansestadt Lübeck hat daraufhin die Rahmenbedingungen für eine Teilzeitausbildung verwaltungsweit abgestimmt und weitere Ausbildungsangebote in Teilzeit geschaffen.
- 10% aller Auszubildenden absolvieren im August 2024 ihre Ausbildung in Teilzeit. Dazu zählen:
 - 15 Verwaltungsfachangestellte
 - 11 Erzieher:innen
 - 1 Hauswirtschaftler:in
 - außerdem absolviert eine Stadtinspektoranwärter:in (BA Public Administration) ihr Praxismodul in Teilzeit

Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Der Wunsch nach einer Ausbildung in Teilzeit sind in den Berufsfeldern mit einem hohen Frauenanteil besonders hoch.
- Mit der Ausweitung der Teilzeitausbildung auf weitere Ausbildungsberufe kommt die Hansestadt Lübeck als familienfreundliche Arbeitgeberin den Bedarfen der Nachwuchskräfte entgegen.
- Die Ausbildung zur Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement wird zukünftig auch in Teilzeit möglich sein.
- Herausfordernd ist nach wie vor ein Teilzeitangebot im gewerblich-technischen Bereich zu schaffen.

Maßnahme 5.3. „Aufbau eines Väter-Netzwerkes bei der Hansestadt Lübeck (Stadtverwaltung)“

Hauptakteur:in	Kurzbeschreibung der Maßnahme	
Frauenbüro der Hansestadt Lübeck	Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung darin unterstützen, ihre Care-Aufgaben wahrzunehmen	
Projektstand in %	Zielgruppe(n)	
≤ 25 ≤ 50 ≤ 75 ≤ 100	Männer mit Care-Aufgaben bei der Hansestadt Lübeck	
Projekt im Zeitrahmen?	Aktueller Stand [August 2024]	Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen
	- Väter-Treffen haben seit 2022 regelmäßig in verschiedenen Formaten stattgefunden (Online-Treffen, Väter inkl. Kindern, Treffen in Präsenz) - Ein kleiner Kreis von Vätern kommt regelmäßig zu den Treffen - Väterinterviews wurden als gute Beispiele für Vereinbarkeit der Väter im Intranet veröffentlicht - Die Thematik ist in das Grobkonzept „Schulung für Führungskräfte“ aufgenommen worden	- Verstetigter „harter Kern“ von interessierten Vätern, die sich beteiligen und gleichzeitig ist kein Wachstum des Netzwerks festzustellen - Verschiedene Modifikationen haben keine Wirkung gezeigt (z. B. Erweiterung des Adressatenkreises, verschiedene Zeitslots vormittags/nachmittags, Info dazu bei „Neu bei der HL“) - nächster Schritt ist deshalb, durch einen Mann als externen Moderator neue Impulse zu setzen
Umsetzungszeitraum		
Kurzfristig 2022/2023		

Maßnahme 5.4. „Kinderbetreuung für Mitarbeiter:innen der Hansestadt Lübeck“

Hauptakteur:in

Bereich Personal der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Angebote zur Sicherung der Kinderbetreuung für Mitarbeiter:innen der
Hansestadt Lübeck

Zielgruppe(n)

Mitarbeiter:innen der Hansestadt Lübeck

Aktueller Stand [August 2024]

- Angebot einer Kindernotfall- und Sonderzeitenbetreuung ist eingeführt und wird genutzt
- Unterstützungsangebot bei der Suche nach einer Kindertagesbetreuung ist vorhanden, wenn die Mitarbeiter:innen im KitaPortal nicht erfolgreich sind
- Die Informationen sind im Intranet sowie auf Infoblättern hinterlegt, die Mitarbeitenden und die Personalgewinnung ist informiert



Kindernotfall- und
Sonderzeitenbetreuung



Alle Informationen
im Intranet



Unterstützung bei
der Suche nach
einer Kindertages-
betreuung

Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- HL-Botschafter:in berichtet über Erfahrungen mit Kindernotfallbetreuung
- Angebot bei neuen Kolleg:innen weiter bekannt machen

Maßnahme 5.5. „Deutsch für alle“ und „Mama lernt Deutsch“ mit „Mama lernt Deutsch ... macht Schule“ und Mama lernt Deutsch ... goes digital“

Hauptakteur:in

Volkshochschule Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Mehrere Deutschkurse (DaF/DaZ) im VHS-Angebot, auch „Mama lernt Deutsch“ (MLD/MLDS/MLDD)

Zielgruppe(n)

Deutsch für alle: Alle in Lübeck lebenden Geflüchteten, vor allem auch diejenigen, die keine BAMF-Kurszulassung erhalten.
MLD: Frauen und Mütter mit Kleinkindern, die aufgrund ihrer Familienarbeit aktuell nicht die Möglichkeit haben, an den Sprachintensivkursen teilzunehmen.

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurz- und mittelfristig
2022/2023 +
2023 – 2030

Aktueller Stand [Dezember 2024]

- Deutsch für alle:
- Intensivsprachkurse 2022: 532 Teilnehmende
 - Intensivsprachkurse 2023: 316 Teilnehmende
 - Intensivsprachkurse 2024: bisher keine Intensivkurse aufgrund des seit dem 1. Januar 2023 geltendem Chancen-Aufenthaltsrechts
- Mama lernt Deutsch: 17 Gruppen
- Mama lernt Deutsch ... macht Schule: 3 Gruppen
- Mama lernt Deutsch ... goes digital: 1 Gruppe
- Insgesamt nehmen jährlich rund 380 Frauen und 275 Kinder an MLD/MLDS/MLDD teil.



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Deutsch für alle: Bei neuer Gesetzeslage Reaktivierung der Intensivkurse (je nach Bedarf).
- Das Angebot „Mama lernt Deutsch“ wird von der Zielgruppe sehr gut angenommen. Der Bedarf ist hoch und in vielen Kursen gibt es Wartelisten. Eine Sicherung der Weiterführung aller bestehenden MLD-Gruppen sowie zusätzlicher Kurse ab 2025 ist für die nächsten 3 Jahre durch Finanzierung durch die Possehl-Stiftung weitgehend gesichert, siehe [hier](#)

Maßnahme 6.1. „Zugang von Frauen und Mädchen zu digitalen Endgeräten und digitaler Bildung“

Hauptakteur:in

Frauenbüro der
Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Projekt im Zeitrahmen?



Umsetzungszeitraum

Kurz- und mittelfristig
2022/2023 +
2023 – 2030

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Computer werden über Frauenprojekte Frauen und Mädchen zugänglich gemacht, sie werden bedarfsgerecht geschult

Zielgruppe(n)

Frauen und Mädchen mit keinem/geringen Einkommen

Aktueller Stand [August 2024]

- Aufgearbeitete digitale Endgeräte werden an Frauenprojekte (gemeinnützige Vereine) vermittelt. Ein Frauenhaus konnte einen Computerraum einrichten. Einzelne Frauenvereine nutzten Geräte, um sie an ihre Besucherinnen ausleihen zu können. Zwischenzeitlich standen nicht genug Geräte zur Verfügung.
- Schulungen haben bisher nicht stattgefunden, aber einzelne Einweisungen.
- Das Projekt ist inzwischen wie geplant von „Social Smart City“ der HL aufgegriffen und breiter aufgestellt worden. Viele Bereiche der Stadtverwaltung sind beteiligt und interessiert (Jugendarbeit, NBBs, Leben und Wohnen im Alter, Schule & Sport, VHS u.a.).
- Das „Energiecluster Lübeck“ hat ein Video zum Projekt veröffentlicht.



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Bedarf wächst, Anfragen zur Teilnahme von weiteren gemeinnützigen Vereinen liegen vor.
- Die Möglichkeit der Vermittlung von Geräten direkt an einzelne Frauen, die diese benötigen, ist derzeit leider aus verschiedenen Gründen nicht möglich.

Maßnahme 6.2. „Ausbau von Sport- und Bewegungsangeboten, die speziell Mädchen und Frauen ansprechen“

Hauptakteur:in

Bereich Schule und Sport
der Hansestadt Lübeck

Projektstand in %

≤ 25

≤ 50

≤ 75

≤ 100

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Durch Analyse und Bedarfsermittlung sollen spezielle Angebote entwickelt und durchgeführt werden

Zielgruppe(n)

Mädchen und Frauen mit Interesse an Bewegung und Sport

Projekt im Zeitrahmen?



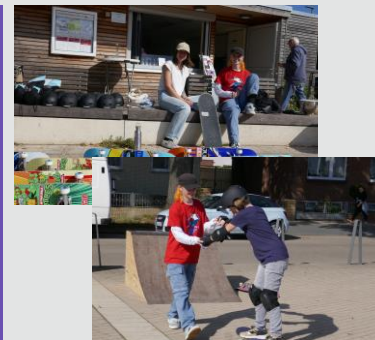
Umsetzungszeitraum

Kurzfristig
2022/2023

Aktueller Stand [August 2024]

- Durch Gespräche mit mehreren Sportvereinen über den Anteil von Mädchen und Frauen an den Gesamtmitgliedern konnte das Interesse einiger Vereine an Sportangeboten, die speziell Mädchen und Frauen ansprechen, geweckt/verstärkt werden
- Der Verein Movement Family e.V. bietet seit einiger Zeit wöchentlich einen Parkourkurs für Mädchen an
- Der Lübecker Skateboardverein HLSB e.V. konnte für einen Skateboardnachmittag für Mädchen und Frauen gewonnen werden.
- Das Interesse der Sportvereine an einer Mitwirkung am Sporttag für Frauen („Frauen in Bewegung“) ist deutlich gestiegen. In diesem Jahr nehmen acht Sportvereine mit neun Angeboten teil.

EIN PLATZ ZUM ROLLEN



Nächste Schritte/Haupterfolge/Herausforderungen

- Weitere Sportvereine für die Gewinnung weiblicher Mitglieder und spezieller Angebote für Frauen gewinnen
- Weitere Aktionen mit Sportangeboten für Frauen – gemeinsam mit Sportvereinen – planen und umsetzen
- Den Sporttag für Frauen etablieren und ausweiten