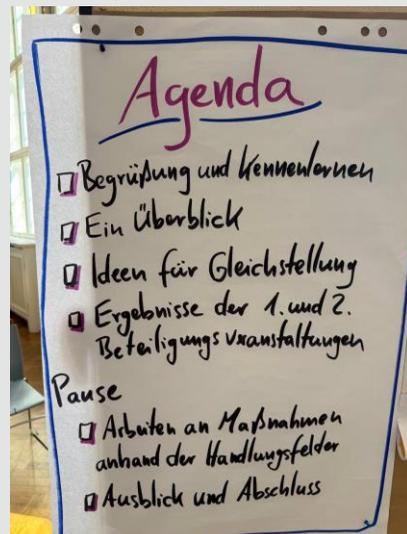
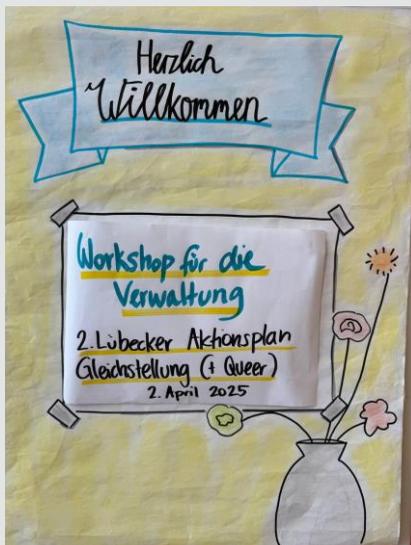




Beteiligungsworkshop Aktionspläne Gleichstellung | Geschlechtergerechtigkeit | Queer

VHS Falkenplatz
02. April 2025





Other responses

abbau von barrieren altersarmut angepasste maßnahmen arbeit beruf
 berufsorientierung bildung bildungsgerechtigkeit care arbeit - lohnarbeit
 chancengerechtigkeit diversity ehrenamt erziehung fairness
 familienfreundlichkeit frauen gegen ehgattensplitting gehalt gender vorurteile
 gewaltfreiheit gewaltprävention gleichb teilhabe gleichbehandlung ungleich
 gleicher lohn gutes altsein hitzevorsorge für frauen karriere kinder migration
 monitoring queer mehr mit einbinden respekt selbstverwirklichung sicherheit
 solidarität sorgearbeit sprachmittlerin vorbildlich haltung führu
 weibliche führungskräfte wenig fremdzuschreibung zielorientierte maßnahmen



Europäische Charta der Gleichstellung

Eckpunkte



- 2006 verabschiedet vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas
- wendet sich an Kommunen und Regionalregierungen Europas
- formelles und öffentliches Bekenntnis zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern
- 2.035 Kommunen in 36 Ländern sind beigetreten, in Deutschland 64
- Lübeck – 2. Beitrittsstadt in Schleswig-Holstein nach Flensburg





Europäische Charta der Gleichstellung

Die Grundsätze

Gleichstellung
als Grund-
recht

Ausgewogene
Mitwirkung an
Entscheidungs-
prozessen

Gender-
main-
streaming

Aktive Bekämpfung von
Diskriminierungen und
Benachteiligungen

Aktionspläne

Beseitigung
von
Geschlechter-
stereotypen



1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung

Überblick

- 52 Maßnahmen
- 6 Handlungsfelder
- ca. 35 Hauptverantwortliche
- **intern:** Stabsstelle Migration und Ehrenamt, VHS, Stadtgrün & Verkehr, Nachbarschaftsbüros, Frauenbüro, Bereich Schule und Sport u.v.m.
- **extern:** HWK, Frauenhäuser, Frauen*notruf, TH Lübeck, Willy-Brandt-Haus, Bildungswerk der Wirtschaft HH + SH u.v.m.
- ca. 100 beteiligte Akteur:innen





1. Aktionsplan Gleichstellung Lübeck

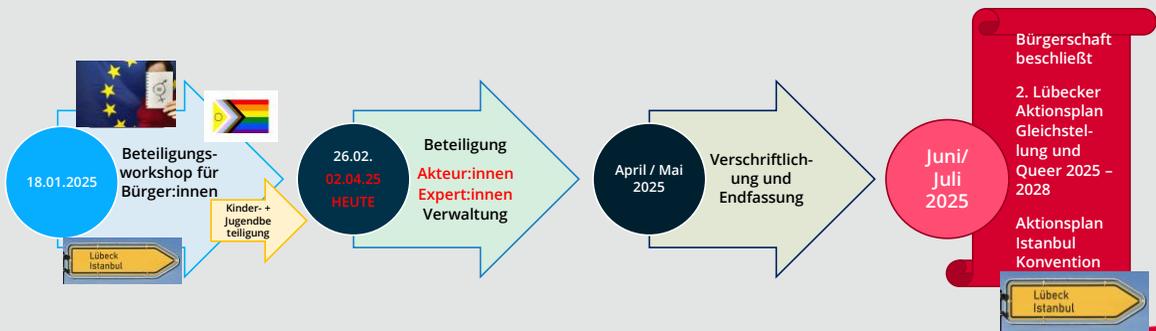
Sechs Handlungsfelder

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



Aktionspläne Gleichstellung | Geschlechtergerechtigkeit | Queer

Fahrplan für 2025





Warum beim Aktionsplan dabei sein?

„...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)



Warum beim Aktionsplan dabei sein?

„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)



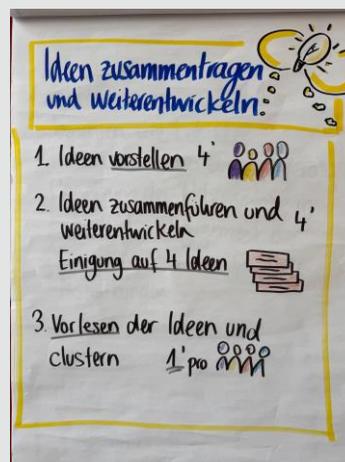
Warum beim Aktionsplan dabei sein?

„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)



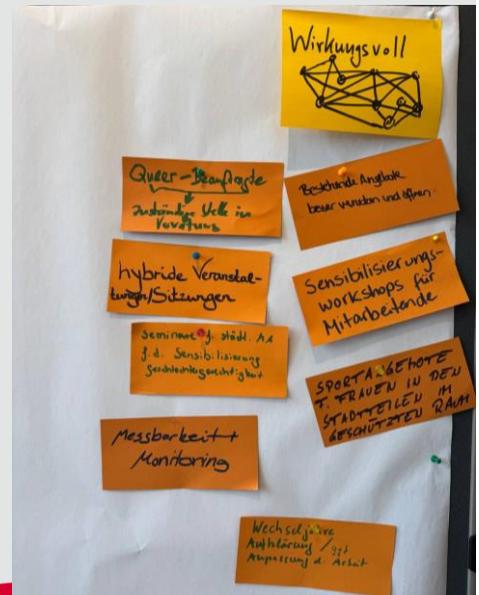
Ideenentwicklung





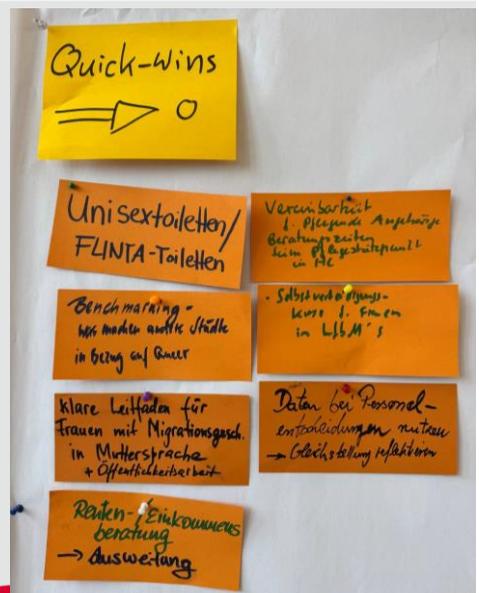
Wirkungsvoll

- hybride Veranstaltungen / Sitzungen
- Seminare für städtische Mitarbeitende für die Sensibilisierung Geschlechtergerechtigkeit
- Queer-Beauftragte – zuständige Stelle in Verwaltung
- Messbarkeit und Monitoring
- Wechseljahre Aufklärung / ggf. Anpassung der Arbeit
- Bestehende Angebote besser vernetzen und öffnen
- Sensibilisierungsworkshops für Mitarbeitende
- Sportangebote für Frauen in den Stadtteilen im geschützten Raum



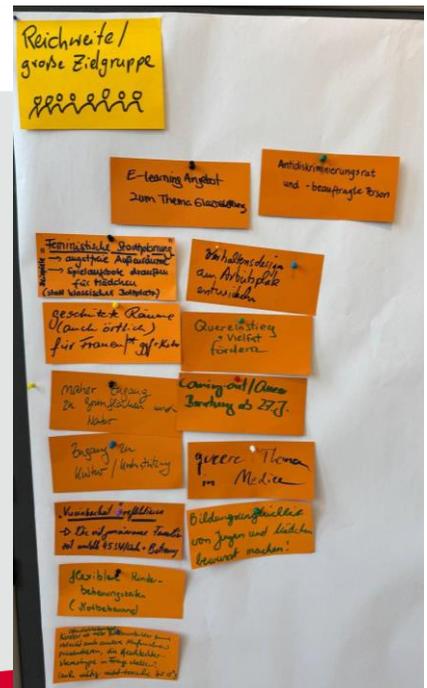
Quick-Wins

- Unisex-Toiletten / FLINTA-Toiletten
- Benchmarking – was machen andere Städte in Bezug auf Queer
- Klare Leitfäden für Frauen mit Migrationsgeschichte in Muttersprache und Öffentlichkeitsarbeit
- Renten- und Einkommensberatung → Ausweitung
- Vereinbarkeit für pflegende Angehörige
- Beratungszeiten beim Pflegestützpunkt in HL
- Selbstverteidigungskurse für Frauen in Werkstätten
- Daten bei Personalentscheidungen nutzen → Gleichstellung reflektieren



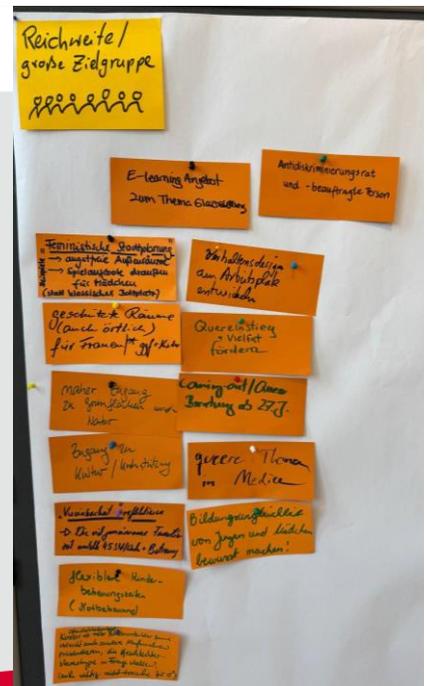
Reichweite/ große Zielgruppe

- E-Learning Angebot zum Thema Gleichstellung
- „feministische Stadtplanung“, z.B.
 - angstfreie Außenräume
 - Spielangebote draußen für Mädchen (statt klassischer Bolzplatz)
- geschützte Räume (auch örtlich) für Frauen/* ggf. + Kinder
- naher Zugang zu Grünflächen und Natur
- „Vereinbarkeit reflektieren“ → die viel gemeinsame Familienzeit anstelle von 45 Std./Woche + Betreuung
- flexible Kinderbetreuungszeiten (Notbetreuung)
- Öffentlichkeitsarbeit: können wir mehr Rollenvorbilder (und vielleicht auch andere Maßnahmen) präsentieren, die Geschlechterstereotype infrage stellen (auch wichtig, nicht toxisch für♂♀)



Reichweite/ große Zielgruppe

- Antidiskriminierungsrat und -beauftragte Person
- Verhaltensdesign am Arbeitsplatz entwickeln
- Quereinstieg + Vielfalt fördern
- Coming-out / Queerberatung ab 27 Jahre fördern
- queere Themen in Medien
- Bildungsungleichheit von Jungen und Mädchen bewusst machen!





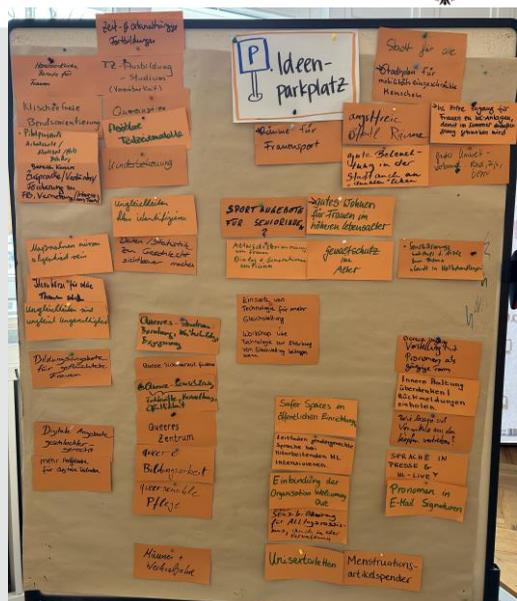
IDEENPARKPLATZ

- Bildungsangebote für geflüchtete Frauen
- digitale Angebote geschlechtergerecht
- mehr Angebote für digitale Teilhabe
- Einsatz von Technologie für mehr Gleichstellung
- Workshop wie Technologie zur Stärkung von Gleichstellung beitragen kann
- Männer und Wechseljahre
- Queeres-Zentrum: Beratung, Weiterbildung, Begegnung
- queere Sichtbarkeit fördern
- Queere-Sensibilisierung > Fachkräfte, Verwaltung, Öffentlichkeit
- queere Bildungsarbeit
- queersensible Pflege



IDEENPARKPLATZ

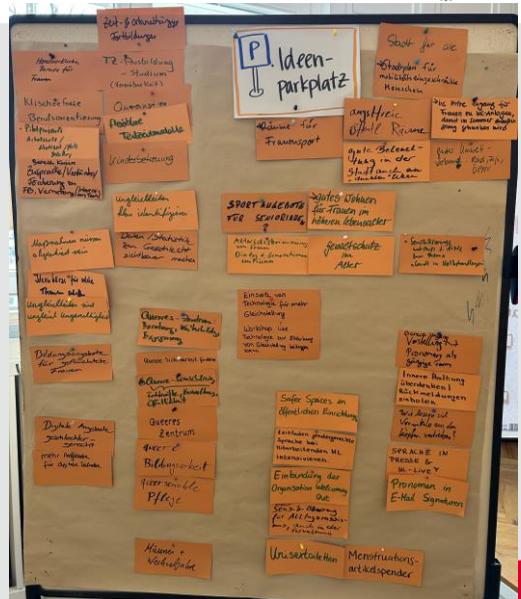
- Stadt für alle
- guter Umweltverbund: Rad, Fuß, ÖPNV
- Stadtplan für mobilitätseingeschränkte Menschen
- bei Hitze Zugang zu WC-Anlagen, damit im Sommer draußen genug getrunken wird
- angstfreie öffentliche Räume
- gute Beleuchtung in der Stadt auch an „dunklen“ Ecken
- Räume für Frauensport
- Sportangebote für Seniorinnen?
- gutes Wohnen für Frauen im höheren Lebensalter
- Alterdiskriminierung von Frauen; Dialog der Generationen initiieren
- Gewaltschutz im Alter
- Sensibilisierungsworkshop für Ärzte zum Thema „Gewalt in Heilbehandlungen“





IDEENPARKPLATZ

- Safer Spaces in öffentlichen Einrichtungen
 - Leitfaden genderechte Sprache bei Mitarbeitenden HL intensivieren
 - Einbindung der Organisation [Welcoming Out](#)
 - mehr Sensibilisierung für Alltagsrassismus, auch in der Verwaltung
 - Unisex-Toiletten
 - Menstruationsartikelpender
-
- Vorstellung mit Pronomen als gängige Form
 - innere Haltung überdenken / Rückmeldungen einholen.
 - wie lassen sich Vorurteile aus den Köpfen vertreiben?
 - Sprache in Presse und HL – live!
 - Pronomen in E-Mail Signaturen



zur Info: beteiligte Lübecker (externe) Akteur:innen beim Workshop 2

- Arbeitsagentur Lübeck
- Autonomes Frauenhaus Lübeck
- BQL Lübeck
- Caritas Lübeck
- CSD Lübeck
- Frau und Beruf Lübeck
- Frauennetzwerk zur Arbeitssituation Lübeck
- Handwerkskammer Lübeck
- Hanse-Unternehmerinnen
- Humanistische Union Lübeck
- Initiative Mehrsprachigkeit
- JobCenter Lübeck
- Kirche St. Petri
- KWL
- Lübecker Hafengesellschaft
- Lübecker EnBy Club
- Lübeck Tourismus Management
- MUK Lübeck
- profamilia Lübeck
- Quarg-Referat der Universität Lübeck
- Quartiersmanagement Brölingplatz
- Queeres Zentrum
- Sprungtuch e.V.
- Stadtwerke Lübeck
- Technische Hochschule Lübeck
- Theater Lübeck
- Trans SH Lübeck
- Universität zu Lübeck
- ver.di. Bezirksfrauengruppe
- Verband Frau und Kultur Lübeck
- Verbund Kindertagespflege Lübeck
- Weißer Ring Lübeck



Anregungen für neue Maßnahmen aus Workshop 1 + 2

Handlungsfeld I, Parität und Beteiligung

für die Stadtverwaltung:

- 1.100 (BdB): Vorlagen für Bürgerschaft verändern – Überprüfung von Beschlussvorlagen auf Auswirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit
- 1.100 (Stadtpräsident:in): Bürgerschafts-Sitzungen „vor Ort“ (z.B. in Schulen)
- 2.500: beim Pflegebedarfsplan pflegende Angehörige einbinden
- 1.100 (Stadtpräsident:in) und 1.000 (Bürgermeister): thematische Bürger:innen-Räte

für Externe:

- Bürgerschaft: Kodex zur gemeinsamen Zusammenarbeit
- Bürgerschaft: Gleichstellungsausschuss einrichten
- politische Parteien: aktive Unterstützung der Frauen
- E-Punkt: Ehrenamts-Börse für Jugendliche
- Forum für Migrant:innen u.a.: Koordination migrantischer Frauen- und FLINTA*-Gruppen

Fortsetzung aus 1. Aktionsplan:

- 1.103 (DOS): Prozesse der HL – Beteiligung der GB nach GStG sichern
- 1.160 (Frauenbüro): Veranstaltungen zu Parität und Kommunalpolitik
- 4.401 (Schule + Sport): Erhöhung des Anteils Mädchen und Frauen im Sportverein
- 4.413.4 (NBBs): „Wir erkunden die Stadt“



Anregungen für neue Maßnahmen aus Workshop 1 + 2:

Handlungsfeld II, Geschlechterstereotype abbauen

für die Stadtverwaltung:

- VHS + 1.103 (DOS): Digitalisierungs-Workshops (*Hinweis*: ist bereits in der Umsetzung: 1. KI-Workshop für Frauen Ende 6/25)
- Presse + ÖffArbeit der HL und der städt. Gesellschaften: Social Media Präsenz (u.a.) von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen (z.B. mit städtischen Gesellschaften, Beispiel: LHG)
- Frühe Hilfen + Familienbildungszentren etc.: Beratung für werdende Väter
- VHS o.a.: regelmäßige Info-Abende zu Partnerschafts- und Eheverträgen

für Externe:

- Handwerkskammer / IHK (aber ggf auch VHS): Formate, die Männer für Gleichstellung sensibilisieren
- Lübecker Persönlichkeiten (männlich): für Kampagne „Vorteile von Gleichstellung“
- Lübeck-Management u.a., z.B. große Arbeitgeber:innen in Lübeck (UKSH u.a.): Kampagne „Gleichstellung ist gut für alle“
- HWK u.a.: weibliche Role-Models als Azubi-Botschafterinnen



Anregungen für neue Maßnahmen aus Workshop 1 + 2:

Handlungsfeld II, Geschlechterstereotype abbauen

Fortsetzung aus 1. Aktionsplan (Stadtverwaltung + Externe):

- 4.401: Gender-Identität-Projekt an Schulen
- Bildungswerk der Wirtschaft SH + HH: MINT4girls Lübeck – Mädchen für Technik begeistern
- Stadtwerke Lübeck: MINT-Girls for future
- TH Lübeck: Junior Campus



Anregungen für neue Maßnahmen aus Workshop 1 + 2:

Handlungsfeld IV, Gute Arbeit existenzsichernd

für die Stadtverwaltung:

- 4.403_VHS: Bildungsurlaub MIT Kinderbetreuung (*Hinweis*: ist bereits in Planung)
- 1.110, Bereich Personal: Pilotprojekt zu JobSharing (*Hinweis*: Maßnahme aus dem Gleichstellungsplan 2024, D4)
- 1.110, Bereich Personal: Pilotprojekt zu Führung auf Probe (*Hinweis*: Maßnahme aus dem Gleichstellungsplan 2024, D5)

für Externe:

- Wirtschaftsförderung: Kriterien für Vergabe der Gewerbegebiete (*Hinweis*: läuft bereits!)
- Stadtwerke Lübeck: Frauennetzwerk intern aufbauen und verstetigen
- Wifö / Kaufmannschaft / IHK u.a.: Mentoring-Programm für zukünftige Unternehmerinnen und Gründerinnen
- HWK u.a.: Azubi-Hilfe-Netzwerk (Ziel: Abbruch-Quote senken)
- TH Lübeck + Trave: Frauen als Fachkräfte für die Zukunft sichern – Kooperation bzgl. Abschlussarbeit von Studentinnen
- Arbeitgeber / Firmen u.a.: Entgeltgleichheit + Transparenz dazu; Aktionstag + 18%-Rabatt am Aktionstag
- Gewerkschaft ver.di: Ausstellung „erkämpfe Frauenrechte“



Anregungen für neue Maßnahmen aus Workshop 1 + 2:

Handlungsfeld IV, Gute Arbeit existenzsichernd

Fortsetzung aus 1. Aktionsplan (Stadtverwaltung + Externe):

- 1.110: Ausbildung in Teilzeit bei der HL
- 1.160: Fortsetzung und Etablierung Väternetzwerk bei der HL
- 4.403: Deutsch für alle und „Mama lernt Deutsch“
- TH Lübeck: Prof.Me (Mentoring-Programm)
- Wirtschaftsförderung HL: Integration von Aspekten familienfreundlicher Unternehmen in die geplante Unternehmensdatenbank für Lübecker Arbeitgebende
- HWK: Ausbildung in Teilzeit stärken



Anregungen für neue Maßnahmen aus Workshop 1 + 2:

Handlungsfeld V, Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen

für die Stadtverwaltung:

- 1.110, Personal: Ferienbetreuungsangebote für MA aufbauen, Hausaufgabenunterstützung (*Hinweis*: Gleichstellungsplan 2024, B13)
- 1.110, Personal: Informationsformate für beurlaubte MA (*Hinweis*: Gleichstellungsplan 2024, C6)
- FB 4: kostenfreie und ausreichende Krippenplätze

für Externe:

- Wirtschaftsförderung (als Koordination) und IHK / HWK: Unternehmen in der Stadt bieten gemeinsam Kinderbetreuungspool für Kinder von Beschäftigten an



Anregungen für neue Maßnahmen aus Workshop 1 + 2:

Handlungsfeld VI, Ressourcen geschlechtergerecht verteilen

für die Stadtverwaltung:

- Haushalt + Steuerung: Hha-Daten mit Gender-Daten = Einstieg in Gender Budgeting (*Hinweis: wir arbeiten schon dran!*)
- 5.651 (GMHL) und / oder EBL: Unisex-Toiletten im öffentlichen Raum (*Hinweis: die Bereiche arbeiten schon dran!*)
- diverse Bereiche aus Stadtverwaltung gemeinsam: Schaffung von Orten zur Nutzung hochwertiger digitaler Infrastruktur für Bürger:innen

für Externe:

- ??? E-Punkt und / oder Lübecker Jugendring: Register für leere (nutzbare) Räume (*Anmerkung: gibt es – ist aber bei ganze vielen Menschen nicht bekannt*)

Fortsetzung aus 1. Aktionsplan:

- 5.660 (Stadtgrün und Verkehr): Angsträume in Lübeck minimieren



Anregungen für neue Maßnahmen aus Workshop 1 + 2:

Handlungsfeld VII, Queeres Lübeck

für die Stadtverwaltung:

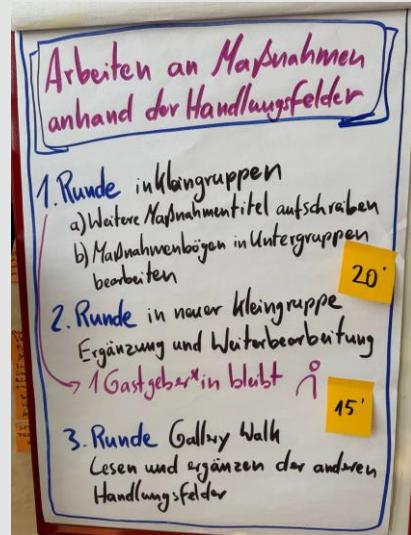
???, 1.160 u.a.: Queer-Beauftragte:n einrichten

für Externe:

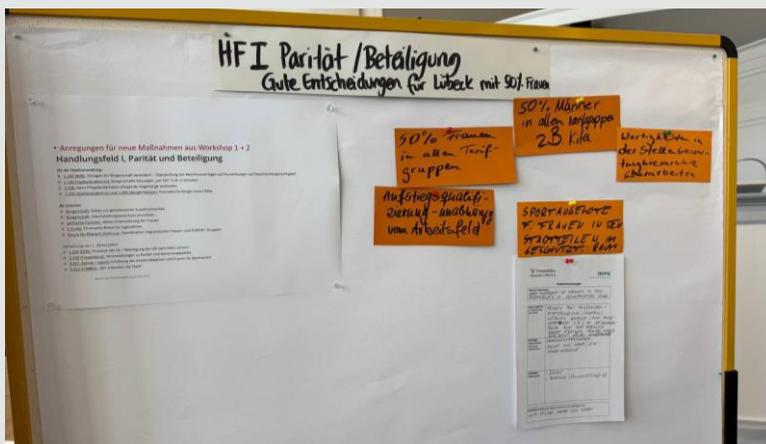
- ???: Queeres Zentrum (mit Angeboten für Menschen 27+)
- ???: Diversity-Parcour entwickeln und als Wanderausstellung für Lübeck entwickeln



Arbeiten an Maßnahmen anhand der Handlungsfelder



Handlungsfeld I: Parität / Beteiligung Gute Entscheidungen für Lübeck mit 50% Frauen





Handlungsfeld I: Parität / Beteiligung

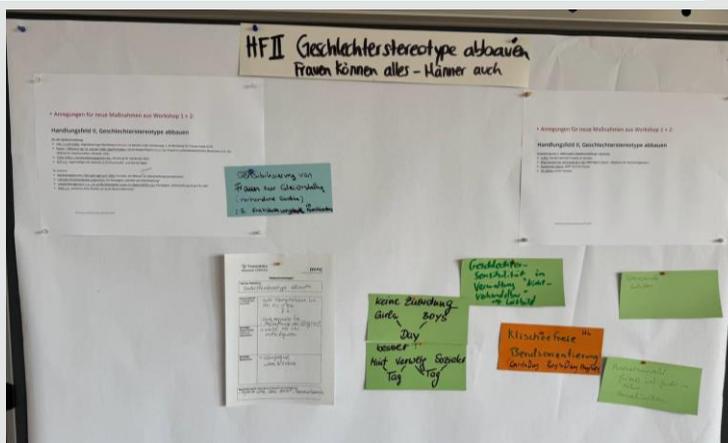
Gute Entscheidungen für Lübeck mit 50% Frauen

- 50% Frauen in allen Tarifgruppen
- 50% Männer in allen Tarifgruppen, z.B. Kita
- Wertigkeit in der Stellenbewertungshierarchie überarbeiten
- Aufstiegsqualifizierung – unabhängig vom Arbeitsfeld
(Anmerkung Frauenbüro: eher Themen für die HF IV „Gute Arbeit existenzsichernd“)
- Sportangebote für Frauen in den Stadtteilen und in geschütztem Raum
(Anmerkung Frauenbüro: eher Thema für das Handlungsfeld VI „Ressourcen geschlechtergerecht verteilt“)



Handlungsfeld II: Geschlechterstereotype abbauen

Frauen können alles – Männer auch





Handlungsfeld II: Geschlechterstereotype abbauen

Frauen können alles – Männer auch

- Sensibilisierung von Frauen zur Gleichstellung bzgl. vorhandener Rechte (z.B. Frühstücksrunde im Familienzentrum)
- keine Zuordnung Girls / Boys Day
→ besser: Mint / Verwaltung / Soziales Tag
- HL klischeefreie Berufsorientierung (Girls Day Boys Day Angebote)
- Geschlechtersensibilität in Verwaltung „nicht verhandelbar“ → Leitbild
- Führungskräfte fortbilden
- Personalauswahlprozess: Prozess hat Gender im Fokus / Auswahlkriterium



Handlungsfeld IV: Gute Arbeit existenzsichernd

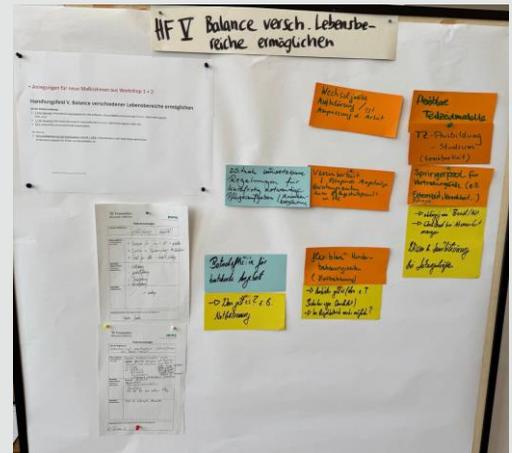
- kostenfreie Sprachkurse für Erwerbstätige
- Quereinstieg + Vielfalt fördern
- niedrighschwellige Zugangsmöglichkeiten beschaffen für Quereinsteigende mit + ohne Migrationshintergrund
- Einstiegsmöglichkeiten schaffen für qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland
- Genderneutralität von Stellenbewertungen





Handlungsfeld V: Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen

- zeitnahe umsetzbare Regelungen für kurzfristig notwendige Pflegeaufgaben / Krankbegleitung
- Vereinbarkeit für pflegende Angehörige Beratungszeiten beim Pflegestützpunkt in HL
- Botschafter:in für bestehende Angebote
 - wo gibt es z.B. Notbetreuung
- flexible Kinderbetreuungszeiten (Notbetreuung)
 - Anbieter gibt es / aber z.T. Bedenken wg. Qualität
 - Im Regelbetrieb mehr möglich?
- Studium in Teilzeit



Handlungsfeld V: Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen

- flexible Teilzeitmodelle
- Teilzeitausbildung und -studium (Vereinbarkeit)
- Springerpool für Vertretungsfälle (z.B. Elternzeit, Krankheit, Pflege, ...)
 - abhängig von Bereich /Abteilung
 - Workload bei Abwesenheit managen
- Wissen und Sensibilisierung bei Führungskräften
- Wechseljahre Aufklärung / ggf. Anpassung der Arbeitszeit
- Vereinbarkeit verschiedener Lebensphasen mit Beruf / Arbeit
- „Spielzeitplanung“ (Arbeitstitel)

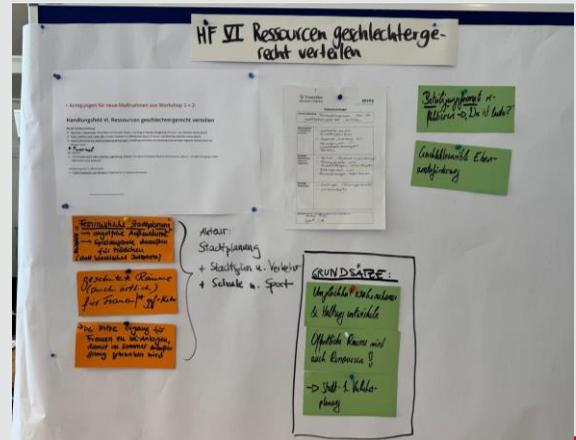


Handlungsfeld VI: Ressourcen geschlechtergerecht verteilen

- „feministische Stadtplanung“, z.B.
 - angstfreie Außenräume
 - Spielangebote draußen für Mädchen (statt klassischer Bolzplatz)
- geschützte Räume (auch örtlich) für Frauen/* ggf. + Kinder
- bei Hitze Zugang zu WC-Anlagen, damit im Sommer draußen genug getrunken wird



Akteur: Stadtplanung
+ Stadtgrün und Verkehr
+ Schule und Sport



Handlungsfeld VI: Ressourcen geschlechtergerecht verteilen

Grundsätze:

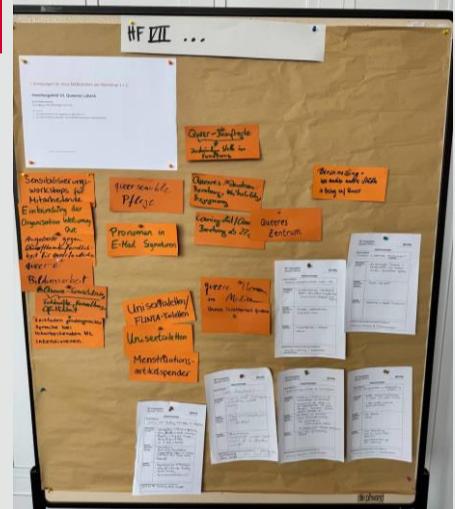
- Ungleichheit wahrnehmen und Haltung entwickeln
- Öffentliche Räume sind auch Ressourcen!
 - Stadt- und Verkehrsplanung

- Beteiligungsformate reflektieren: wer ist lauter?
- geschlechtssensible Ehrenamtsförderung
- Personalressourcen bei HL geschlechtergerecht verteilen



Handlungsfeld VII: Queeres Lübeck

- Sensibilisierungsworkshops für Mitarbeitende
- Einbindung der Organisation [Welcoming Out](#)
- Angebote gegen Queer/Themenfeindlichkeit für queerfeindliche Zielgruppen
- queere Bildungsarbeit
- Queere-Sensibilisierung → Fachkräfte, Verwaltung, Öffentlichkeit
- Leitfaden gendergerechte Sprache bei Mitarbeitenden HL intensivieren.
- Pronomen in E-Mail Signaturen
 - Pronomen in städtischen Mail-Siganturen* angeben
- Unisextoiletten / FLINTA-Toiletten
 - FLINTA / Unisex-Toiletten in der Kernverwaltung einführen
- Menstruationsartikelpender

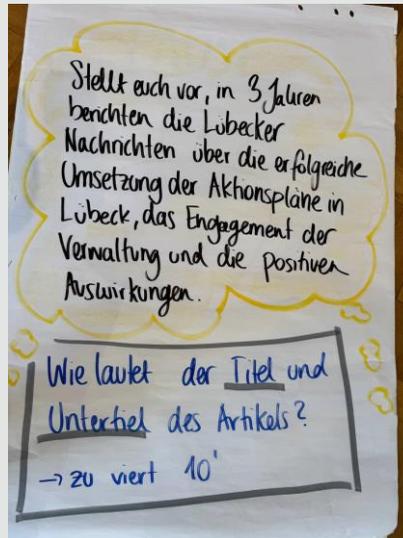


Handlungsfeld VII: Queeres Lübeck

- Queer-Beauftragte – zuständige Stelle in Verwaltung
- Queeres-Zentrum: Beratung, Weiterbildung, Begegnung
- Coming-out / Queerberatung ab 27 Jahre fördern
 - Coming-Out-Beratung → Anlaufstelle für Erwachsene
- queere Themen in Medien
- queere Sichtbarkeit fördern
- Benchmarking – was machen andere Städte in Bezug auf Queer
- queersensible Pflege
- Förderung queerfeministischer Kultur der HL



Blick in die Zukunft



Titel und Untertitel der Zeitungsberichte

- Personalauswahl vorurteilsfrei, die Stadt macht es vor! 100 Langzeitarbeitslose finden Job bei der HL und machen Karriere
- Lübeck – eine Stadt für alle! Die Personalpolitik der Stadtverwaltung zeigt enorme Erfolge in der Diversität
- Aktionsplan zur Gleichstellung geht auf! Erstmals mehr Frauen als Männer in der Lübecker Bürgerschaft.
- Lübeck kann's! 60% der Hausmeister:innen sind Frauen. Der Aktionsplan Gleichstellung schlägt ein!
- Mühe zahlt sich aus! Deutlich mehr Menschen fühlen sich durch die Aktionspläne der Hansestadt gerechter behandelt
- Lübeck für alle! Aktionsplan Gleichstellung: Viel erreicht und noch viel vor!
- Lübeck gibt Impuls für Gleichstellung und Vielfalt – Verwaltung und andere Akteure haben den Aktionsplan...erfolgreich umgesetzt.



Moderationsteam

minc

Unsere Kontaktdaten:

Teresa Inclán und Anton Mikoleit

info@thinkminc.de

<https://thinkminc.de>