



2. Lübecker Aktionsplan

Gleichstellung | Queer 2025 - 2028

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



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



IMPRESSUM

Herausgeberin:

Frauenbüro der Hansestadt Lübeck
Fischstr. 1-3
23552 Lübeck
Tel: (0451) 122 – 16 15
frauenbuero@luebeck.de
www.luebeck.de/frauenbuero

Redaktion: Elke Sasse, Petra Schmittner

Lektorat: Wiebke Schmidt

Fotos: Jan Lindenau: © Olaf Malzahn; Elke Sasse: © Christine Rudolf;
alle anderen: Adobe Stock – stock.adobe.com

Stand: August 2025

Lübeck, 1. September 2025

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Inhalt

Vorwort Bürgermeister.....	4
Vorwort Gleichstellungsbeauftragte.....	6
1. Die Europäische Charta für die Gleichstellung – ein Rahmenwerk für die kommunale Ebene	8
2. Prozessverlauf in Lübeck: Vom ersten zum zweiten Aktionsplan	9
3. Sechs Handlungsfelder – ohne Nummer III	9
I. Parität/Beteiligung – Gute Entscheidungen für Lübeck mit 50 % Frauen	11
II. Geschlechterstereotype abbauen: Frauen können alles – Männer auch	13
IV. Gute Arbeit existenzsichernd	15
V. Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen ... Arbeit und Kinder und Haushalt und Pflege vereinbaren können	17
VI. Ressourcen geschlechtergerecht verteilen	19
VII. Queeres Lübeck	21
4. Hinweise zu den Maßnahmen	22
5. Ausblick	24
6. Beteiligte Akteur:innen am 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung Queer.....	25
7. Anhang: Maßnahmen	26





Vorwort Bürgermeister

Vor Ihnen liegt heute bereits der 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer zur Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. Der Beitritt der Hansestadt Lübeck zur Charta im Jahr 2019 war und ist ein starkes öffentliches Bekenntnis zur Gleichstellung – über die Landes- und Bundesgrenzen hinweg.

Der daraus resultierende 1. Lübecker Aktionsplan 2022 – 2024 mit 52 Maßnahmen machte deutlich: Lübeck lebt Gleichstellung und unterschiedlichste Institutionen und Personen arbeiten daran. Die gemeinsame Sichtbarmachung und das Wissen voneinander hilft und stärkt nicht nur die Stadtgesellschaft insgesamt, sondern beschleunigt und bekräftigt auch das gleichstellungsrelevante Tun jeder und jedes Einzelnen.

Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit geht uns alle etwas an. Es ist kein „Frauenthema“. Gleichstellung als Gesellschaftsaufgabe betrifft alle Politikfelder und Lebensbereiche. Und diese beginnt vor Ort, hier bei uns.

Deshalb gibt es im 2. Lübecker Aktionsplan im Handlungsfeld VII „Queeres Lübeck“ zwölf Maßnahmen, die deutlich machen: die Hansestadt Lübeck steht für Vielfalt – auch über die klassische Zuschreibung von „Frau“ und „Mann“ hinweg. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts erleben häufig auch Menschen, die sich nicht als Frau oder Mann definieren oder in homosexuellen Beziehungen leben. Sich für Geschlechtergerechtigkeit einzusetzen bedeutet auch, dieser Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu begegnen.

Seit 1989, in mehr als 35 Jahren hat das Frauenbüro der Hansestadt Lübeck viel geleistet, erstritten und weiterentwickelt und das Thema Gleichstellung ins öffentliche Bewusstsein in Lübeck gerückt. Die erst 2024 etablierten Gleichstellungsbeauftragten bei den städtischen Gesellschaften ebenso wie die nach wie vor stark nachgefragte „Wegweiserin für Frauen* und Mädchen*“, die

erst im Juli diesen Jahres in der 12. Auflage erschien, sind einerseits neue und andererseits bewährte Aktivitäten Im Sinne der Umsetzung von Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz.

Der 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022 – 2024 brachte neuen Schwung, denn hier bündelten sich Aktivitäten ganz unterschiedlicher Akteur:innen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit – und die vielfältigen engagierten Beiträge dazu stärkten sowohl jede einzelne Maßnahme als auch die Akteur:innen selbst und darüber hinaus das gesamtstädtische Bewusstsein dazu.

Auch für den 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer 2025 – 2028 gab es bei den Beteiligungsformaten großes Interesse und Engagement – nicht nur, um Ideen einzubringen, sondern auch, aktiv dabei sein zu wollen.

Die Vielzahl der Maßnahmen zeigt, dass der Aktionsplan und die Charta in der Stadt, in der Stadtgesellschaft angekommen ist – und es ein großes Interesse gibt, dabei zu sein. Mich freut insbesondere, dass auch die eingebundene queere Community stark vertreten war und die Einladung, hier erste Maßnahmen zu etablieren, angenommen hat. Der 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer hat 63 Maßnahmen, davon zwölf im Handlungsfeld VII „Queeres Lübeck“.

Erneut wird deutlich: Die Lübecker Stadtgesellschaft lebt und will die Gleichstellung und die Vielfalt der Geschlechter. Aktive Gleichstellungsarbeit ist aktive Demokratietarbeit – deshalb ist der 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Demokratie und Gleichstellung.

Begleiten Sie uns und machen Sie mit.



Jan Lindenau
Bürgermeister



Vorwort Gleichstellungsbeauftragte

Als die Lübecker Bürgerschaft im Sommer 2019 beschloss, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten, war Lübeck nach Flensburg erst die zweite Kommune in Schleswig-Holstein, die der Charta beigetreten war, und somit Vorreiterin. Als dritte Kommune in Schleswig-Holstein ist seit 2020 auch Glinde dabei.

Mit der Erfahrung des 1. Lübecker Aktionsplans Gleichstellung 2022 – 2024 kann ich sagen: der Mehrwert und die Sinnhaftigkeit dieses Beitritts sind insbesondere die **Akteur:innen** des Aktionsplans. Denn das Zusammenspiel in ganz unterschiedlichen Zusammenhängen agierender Personen und Institutionen in der Stadt – aber alle mit der Zielsetzung, an ihrem Platz, in ihrem Handlungsradius, das Thema Geschlechtergerechtigkeit zu befördern, bereichert und befördert eine gesamtstädtische Gleichstellungsstrategie.

Dass im 2. Aktionsplan 63 Maßnahmen mit stadtweit mindestens 50 Akteur:innen zusammenarbeiten, zeigt den Erfolg des 1. Aktionsplans und den Mehrwert der Charta und der dazugehörigen Aktionspläne.

Es gab ein großes Interesse der Akteur:innen, beim 2. Lübecker Aktionsplan dabei zu sein, weil sie „davon gehört“ haben, wie bereichernd es insbesondere ist, im Austausch mit anderen in der Lübecker Stadtgesellschaft zu sein – und dadurch mit den eigenen Aktivitäten sichtbar.

Wenn nicht nur die kommunale Gleichstellungsbeauftragte und das Frauenbüro, das neben der klassischen Frauenförderung entsprechend des schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetzes und der Gemeindeordnung viele gesamtstädtische Themen mit Gender-Blick begleiten, sondern lokale Akteur:innen aus Kammern oder Hochschulen, Einzelpersonen oder Vereine und viele mehr – dann bestärkt das nicht nur die Arbeit des Frauenbüros, sondern jede:n einzelne:n Akteur:in der Stadt.



In der aktuellen Situation, wo es wieder verstärkt Anfeindungen gegen Frauen und Gender und queere Menschen gibt und Antifeminismus und Gender-Bashing en vogue geworden sind, braucht es diese Bestärkungen mehr denn je.

Die Gleichstellung der Geschlechter zu befördern und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts abzubauen kann nur gelingen, wenn jede:r Einzelne und wir alle gemeinsam dazu beitragen. Deshalb haben wir – in Abstimmung mit dem Bürgermeister und Senatorin Steinrücke – die Aufgabe, Maßnahmen für die Gleichstellung von LSBTI*“ zu entwickeln, (siehe VO/2020/08766-01), aufgenommen – und freuen uns sehr, dass das Angebot, sich einzubringen, von der queeren Community so breit angenommen wurde.

Als Gleichstellungsbeauftragte weiß ich um dieses wichtige Thema – sehe jedoch auch, dass das nicht einfach so „mitgemacht“, d. h. mitbearbeitet werden kann von uns im Frauenbüro – es braucht eigene fachkundige Expertise und Ansprechpersonen, die auch bei Diskriminierungserfahrung kompetent und schnell unterstützen können.

Auch der 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer wurde mit der Zielsetzung entwickelt, ganz konkrete Projekte und Verantwortliche zu identifizieren. Lübeck braucht kein Papier für die Schublade, sondern realistische Maßnahmen für Lübeck und Menschen, die sie anpacken. Aus vielen kleinen Schritten werden so – als Trend gegen den aktuell populären Antifeminismus als Weltanschauung – mittel- und langfristig Meilenschritte in Sachen Geschlechtergleichstellung und -vielfalt für Lübeck.

Machen wir gemeinsam aus Meilenschritten Meilenstiefel für Geschlechtergerechtigkeit und damit für eine vielfältigere und lebenswertere Hansestadt Lübeck!



Elke Sasse

Gleichstellungsbeauftragte

1. Die Europäische Charta für die Gleichstellung – ein Rahmenwerk für die kommunale Ebene

Der 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022 – 2024 beschreibt ausführlich die europäische Einbindung für die kommunale Ebene (VO/2022/11236).

Im Abschlussbericht (VO/2025/13847) zum 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung, der im Januar 2025 der Bürgerschaft vorlag, wurden auf Seite 4 f. des Berichtes auch Veränderungen auf europäischer Ebene vorgestellt, die jetzt im 2. Lübecker Aktionsplan | Queer integriert sind.:

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. 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. (...)

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

Mit dem Beitritt zur Charta verpflichtete sich die Hansestadt Lübeck: zu verbindlichen Gleichstellungsaktionsplänen mit konkreten Maßnahmen, diese in einem gegebenen Zeitraum umzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Der vorliegende 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer setzt diese Verpflichtung um.

2022 waren 1.906 Kommunen Teil der Europäischen Charta für die Gleichstellung, heute sind es bereits mehr als 2.000 in 36 Ländern, in Deutschland waren es 2022 60, heute sind es 64¹ - siehe [hier](#).

Wie Lübeck arbeitet die Mehrheit der Beitrittskommunen mit Aktionsplänen, einige bereits in der dritten oder vierten Fortschreibung.

Aufgrund des Beschlusses der Lübecker Bürgerschaft vom Mai 2024 (VO/2024/13280), einen Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Lübeck zu erarbeiten, wird das komplexe Thema struktureller Gewalt gegen Frauen hier nicht abgebildet, sondern im parallel eingebrachten Lübecker Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention (VO/2025/14386). Somit finden sich hier auch keine Maßnahmen zum damaligen Handlungsfeld III „Gut und frei leben ohne Gewalt“, die im 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung noch zwölf der 52 Maßnahmen ausmachten.

¹ siehe hier die Liste der beteiligten Kommunen in Deutschland.

2. Prozessverlauf in Lübeck: Vom ersten zum zweiten Aktionsplan

Der o. g. Abschlussbericht (VO/2025/13847) stellte bereits dar, wie das Beteiligungsvorhaben für die Aufstellung des 2. Lübecker Aktionsplans Gleichstellung | Queer angedacht war, das dann auch so umgesetzt wurde:

Samstag, 18. Januar 2025	Beteiligungsworkshop für Bürger:innen inkl. Kinder- und Jugendbeteiligung im Übergangshaus	ca. 100 Teilnehmer:innen
Mittwoch, 26. Februar 2025	Beteiligungsworkshop für Stakeholder:innen in der Hanse-Schule	45 Teilnehmer:innen
Mittwoch, 2. April 2025	Beteiligungsworkshop mit den städtischen Einheiten/Stadtverwaltung in der VHS Falkenplatz	38 Teilnehmer:innen

Alle drei Beteiligungsformate hatten eine große Resonanz; die Dokumentationen dazu finden sich unter www.luebeck.de/charta.

3. Sechs Handlungsfelder – ohne Nummer III

Auch der 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer ist ein konkreter Arbeitsplan. Im Mittelpunkt stehen die einzelnen Maßnahmen, die es umzusetzen gilt. Er beinhaltet keine umfassende Bestandsaufnahme zur Situation der Gleichstellung in Lübeck. Weder ist Zweck des Aktionsplans, alle Artikel der Charta abzudecken (dies wäre kaum möglich und wird auch nicht von der Charta gefordert), vielmehr setzt der Aktionsplan Prioritäten für unsere Stadt nach den ermittelten Handlungsbedarfen aufgrund der Beteiligung.

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

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

Handlungsfeld III wurde, wie bereits auf Seite 8 erwähnt, in den Lübecker Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention überführt, neu hinzugekommen ist das Handlungsfeld VII Queeres Lübeck.

Die benannten Ziele und Maßnahmen zeigen die vielfältigen Bemühungen der Hansestadt Lübeck für Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt:

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



Mit dem 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer werden in Lübeck Aktivitäten fortgesetzt, intensiviert oder erst begonnen. Es gibt Maßnahmen, die eine Fortschreibung aus dem 1. Aktionsplan sind, weil sie einer längeren Laufzeit bedürfen.

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

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

Eine aktualisierte inhaltliche Einführung und Einordnung zu den Handlungsfeldern mit aktuellen Zahlen für Lübeck konnte aufgrund der Personalengpässe nicht vorgelegt werden; grundsätzlich hat sich an dargelegten Zahlen in ihren Ausprägungen wenig verändert.

Für den 3. Aktionsplan Gleichstellung ab dem Jahr 2028 hoffen wir jedoch, mit personeller Verstärkung die inhaltliche Einordnung auch aktualisiert vornehmen zu können.



Handlungsfeld I:

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



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

Parität ist einerseits ein Ziel der Gleichstellung und andererseits ein Mittel zur Gleichstellung. Um gleichberechtigte politische Teilhabe zu ermöglichen, müssen sich auch die Rahmenbedingungen dafür ändern. Dazu gehört: eine andere Sitzungs-, Gremien- und Diskussionskultur, zum Beispiel durch Flexibilisierung der Sitzungszeiten (u. a. auch digital) oder durch Kinderbetreuungsangebote während der Gremiensitzungen.

Die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zielen darauf ab, strukturelle Hindernisse für unterrepräsentierte Bevölkerungsteile abzubauen und insbesondere Frauen das Thema Kommunalpolitik näherzubringen und sie darin zu bestärken, sich auf lokaler Ebene einzubringen.

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

Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
2.1.1.	Stärkung unterrepräsentierter Gruppen im Ehrenamt	2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	Stiftung, Landes- und Bundesförderungen
2.1.2.	Arbeitsgruppe Gleichstellung interkultureller Interessen aus migrantischer Sicht	2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	FAG Landesmittel, Integrationskonzept
2.1.3.	Frauen verbinden Welten – Interkultureller Frauentreff	Haus der Kulturen	-
2.1.4.	Frauen in die Kommunalpolitik	1.160 Frauenbüro	lfd. Haushalt und Fördermittel
2.1.5.	Frauen*geschichte(n) und Queer in Lübeck erleben	1.160 Frauenbüro Universität zu Lübeck, ZKFL	lfd. Haushalt und Förderanträge
2.1.6.	Erinnerungsgarten für Frauen auf dem Burgtorfriedhof	DFR, Ortsgruppe Lübeck	Eigenmittel und Fördermittel
2.1.7.F	Gleichstellungsbeauftragte: Beteiligt! Gesicherte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Prozessbeschreibungen innerhalb der Stadtverwaltung	1.103 Bereich Digitalisierung, Organisation und Strategie	lfd. Haushalt
2.1.8.	Gewerkschaftsarbeit für ALLE	Ver.di Frauenrat Lübeck	-
2.1.9.	Netzwerk Frauen*Werke	Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte Stadtwerke Lübeck	Stadtwerke-intern
2.1.10.	EXIST Women SH	GründerCube HIC	Förderprogramm BMWK
2.1.11.F	Politische Teilhabe von Frauen stärken	4.513.4 Bereich Jugendarbeit, NBBs	noch offen
2.1.12.	Digitales Empowerment für Frauen*	1.103 Digitalisierung, Organisation und Strategie	aus Mitteln MPSC bis Ende 2027
2.1.13.	Digital Women – Frauen gestalten den digitalen Wandel (Frauen-Netzwerk)	1.103 DOS und EnergieCluster	ohne
2.1.14.	Klimabildung	3.390.01 Klimaleitstelle	Förderung durch BMUKN
2.1.15.	Frauen-Sportangebote im Stadtteil – inklusiv und im geschützten Raum	4.513 Bereich Jugendarbeit, NBBs und 4.401 Schule und Sport	noch offen, lfd. Haushalt und / oder Fördermittel-Akquise



Handlungsfeld II:

Geschlechterstereotype abbauen: Frauen können alles – Männer auch



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

Das zementiert die ungleiche Behandlung der Geschlechter.

Ein Aufbrechen aus diesem Korsett erweitert unsere Entfaltungsmöglichkeiten. Aber noch werden wir dabei mit größeren Hürden konfrontiert, z. B. wenn ein Vater für eine längere Phase in die Elternzeit gehen oder in Teilzeit arbeiten möchte.

Auch das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen ist nach wie vor stark von Rollenstereotypen geprägt. Dies engt die Handlungsoptionen beider Geschlechter ein und Karrierechancen in den jeweils untypischen Arbeitsbereichen werden nicht genutzt. Dabei benötigen Unternehmen aufgrund des Fachkräftemangels gerade alle Talente, ganz gleich ob männlich, weiblich oder divers. Die Geschlechterstereotypisierung fängt sehr früh, lange vor der Berufswahl, an, schon mit der frühkindlichen Erziehung. Die Forschungen zeigen, dass z. B. Schwierigkeiten von Jungen in Schulen vor allem vom Alter und der sozialen Schicht abhängigen Inszenierungen einer bildungsfernen, mit Bildungsanstrengungen nicht verträglichen Männlichkeit beruhen. Die Stilisierung von Fachkulturen (z. B. bei naturwissenschaftlich-technischen Fächern, Informatik, Mathematik) als

„männlich“ hat auf Mädchen eine abschreckende Wirkung.² Geschlechterstereotype sorgen auch dafür, dass Mädchen nicht von ihrem Bildungsgewinn, also dass sie in der Schule erfolgreicher sind, profitieren.

**Handlungsfeld II:
Geschlechterstereotype abbauen: Frauen können alles – Männer auch**

Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
2.2.1.	Projektakquise zur Sensibilisierung zur Gleichstellung von Frauen mit Migrationsgeschichte	2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	Integrationsfonds, Maßnahmen für Teilhabe und Zusammenhalt, Stiftungen, Landes- und Bundesförderungen
2.2.2.F	Gender-Identität, Projekte an Schulen	4.401 Schule und Sport	lfd. Haushalt
2.2.3.	Antidiskriminierungs-Workshops	Tontalente e.V.	über Stiftungen
2.2.4.	Väter als Zielgruppe der Frühen Hilfen	Netzwerkkoordination Frühe Hilfen	lfd. Haushalt
2.2.5.F	MINT4girls Lübeck	Bildungswerk der Wirtschaft HH und SH e.V.	durch Nordmetall, AGV Nord und Agentur für Arbeit
2.2.6.F	MINT girls 4 future	Stadtwerke Lübeck, Gleichstellungsbeauftragte	hausintern
2.2.7.F	TH Lübeck Junior Campus	TH Lübeck	TH u. a.
2.2.8.F	Sensibilisierung städt. Führungskräfte für Gleichstellung	1.160 Frauenbüro	kostenneutral
2.2.9.	Früh übt sich – sensibilisieren für Geschlechterstereotype in der Kindertagespflege	Verbund Kindertagespflege Lübeck	lfd. Haushalt des Verbundes
2.2.10.	Women in Architecture	AG WIA SH des BDA	Fördermittel und Sponsoring

**Handlungsfeld III:
Gut und frei leben ohne Gewalt**

siehe hierzu den „Lübecker Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention“
VO/2025/14386

² Vgl. Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung, Januar 2011.



Handlungsfeld IV: Gute Arbeit existenzsichernd



Vielfach sind die beschriebenen Rollenstereotype und Rollenaufteilungen, die mit schlecht bezahlten sogenannten Frauenberufen, Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung in Verbindung stehen, die Hauptursachen dafür, dass Armut überproportional weiblich ist. Aber auch bei gleicher und gleichwertiger Arbeit gibt es in der Praxis laut offizieller Statistik eine ungleiche Bezahlung zwischen den Geschlechtern.

Die Maßnahmen in diesem Aktionsplan wollen den Zugang zum Einstieg, Aufstieg und Wiedereinstieg in den Beruf verbessern, vor allem für Menschen in bestimmten Lebens- und Altersphasen.



Handlungsfeld IV: Gute Arbeit existenzsichernd

Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
2.4.1.F.	Prof.Me – Mentoring-Programm für Frauen an der TH Lübeck	TH Lübeck, Gleichstellungsbeauftragte	Professorinnenprogramm
2.4.2.	Von der TH zur Trave GmbH	Trave GmbH + TH Lübeck	neutral
2.4.3.	Frauen stark im Beruf: Meine Zukunft bin ICH!	Frau & Beruf / FAW	ESF, Land SH
2.4.4.	Lübeck zahlt fair – Equal Pay Netzwerk	Gleichstellungsbeauftragte SWHL und 1.160, Frauenbüro, DGB Region SH Südost, Frauennetzwerk zur Arbeitssituation	lfd. Kosten
2.4.5.	Ausbau mehrsprachiger, interkulturell geöffneter und diskriminierungsfreier Beratung für Frauen mit Migrationsgeschichte	2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	FAG Mittel für Integration und Teilhabe
2.4.6.	Veranstaltungen zur Geschlechtergerechtigkeit im globalen Kontext	FairTrade Stadt Lübeck	Fördermittel und Eigenmittel
2.4.7.	JobSharing in Führung bei der HL – Pilotprojekt	1.110 Bereich Personal	lfd. Haushalt
2.4.8.	Führung auf Probe – Pilotprojekt für potenzielle Führungskräfte	1.110 Bereich Personal	lfd. Haushalt

Handlungsfeld V:

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



Im Zusammenhang mit Partnerschaft, Elternschaft und der Verbindung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit greifen geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen im Lebensverlauf von Frauen und Männern besonders stark. Der individuelle Handlungsspielraum wird – bewusst oder unbewusst – oft eingeschränkt.

Gesellschaftliche Veränderungen bedeuten einen neuen, individuellen Aushandlungsprozess für Frauen und Männer und alle Personen in Partner- und Elternschaft. Die Maßnahmen sollen dabei unterstützen.



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

Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
2.5.1.F	Ausbildung in Teilzeit stärken	Handwerkskammer Lübeck, Agentur für Arbeit, JobCenter, Hansestadt Lübeck, Stadtwerke, LHG	Projektförderung von „TZ-Ausbildung für alle“; SHIBB – schleswig-holsteinisches Institut für Berufliche Bildung
2.5.2. F	Ausbildung in Teilzeit bei der HL	1.110 Bereich Personal	lfd. Haushalt
2.5.3.F	Väter vernetzen sich – Aufbau eines Väternetzwerkes bei der Hansestadt Lübeck	1.160 Frauenbüro	lfd. Haushalt Frauenbüro
2.5.4.	Ferienbetreuungsangebote für Kinder städt. Mitarbeiter:innen	1.110 Personal	noch zu klären
2.5.5.	Studium in Teilzeit f. d. Studium B.A. Public Administration bei der HL	1.110 Personal	lfd. Maßnahme
2.5.6.	Hausaufgabenunterstützung für Kinder städt. Mitarbeiterinnen	1.110 Personal	noch zu klären
2.5.7.F	Deutsch für Alle – Mama lernt Deutsch	4.503 VHS	Landesmittel SH, Possehl-Stiftung, Spenden
2.5.8	Alleinerziehende vernetzen im Stadtteil	Netzwerkkoordination „Frühe Hilfen“	kostenneutral
2.5.9.	Veranstaltungen rund ums Geld, Finanzen und Verträge	4.503 VHS	lfd. Haushalt Frauenbüro
2.5.10.	Bildungsurlaub mit Kinderbetreuung	4.503 VHS	VHS, Eigenmittel der TN



Handlungsfeld VI: Ressourcen geschlechtergerecht verteilen



Die Dienstleistungen der Hansestadt Lübeck müssen – insbesondere vor dem Hintergrund der Haushaltskonsolidierung der Kommunen – allen Geschlechtern gleichermaßen zur Verfügung stehen bzw. von ihnen genutzt werden können.



Handlungsfeld VI: Ressourcen geschlechtergerecht verteilen

Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
2.6.1.	Gender Budgeting im kommunalen Haushalt der HL	1.160 Frauenbüro in Kooperation mit 1.201 Haushalt und Steuerung	lfd. Haushalt; externe Beratung finanziert über MSGFJS SH
2.6.2.	Hygieneartikel in öffentlichen Gebäuden kostenfrei	2.530 Gesundheitsamt	lfd. Haushalt
2.6.3.	Arbeitsgruppe „Pflege“ ressourcenorientiert und interkulturell	2000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	FAG Landesmittel, Integrationskonzept
2.6.4.	Mehr Gendergerechtigkeit beim Lärmschutz	3.390.01 Klimaleitstelle	noch zu klären
2.6.5.	Mehr Gendergerechtigkeit bei der Hitzevorsorge	2.530 Gesundheitsamt und 3.390.01 Klimaleitstelle	lfd. Haushalt
2.6.6.	Umbau des Ost- und Westpreußens zur Klimastraße	5.660.2 Urbane Mobilitätsprojekte mit 3.390.01 Klimaleitstelle	noch zu klären
2.6.7.	Wohnen für Alleinerziehende	Grundstücksgesellschaft „Trave“	über Wohnraumförderung gegeben
2.6.8.	Angebote für Jungen* und junge Männer* in Lübeck sichtbar machen	1.160 in Kooperation mit dem „AK Männer für Jungs“	lfd. Haushalt



Handlungsfeld VII: Queeres Lübeck



Die Hansestadt Lübeck steht für Vielfalt in der Bevölkerung, aber auch als touristisches Ziel. Der Bürgermeister ist Schirmherr der Lübeck Pride Veranstaltungen, die jährlich tausende Menschen erreichen. In Lübeck gibt es eines der wenigen öffentlichen Mahnmale für die Verfolgten und Ermordeten der NS-Diktatur, auch dank des Engagements des CSD-Vereins. Die Hansestadt Lübeck fördert im Vergleich zu anderen Kommunen in Schleswig-Holstein bereits vorbildlich die queere Kinder- und Jugendarbeit, die sich allerdings nur an junge Menschen bis zum Erreichen der Altersgrenze von 27 Jahren richtet. Angebote für ältere LSBTIQA+ und sogenannte Regenbogenfamilien sowie die Stärkung der Selbsthilfe sind jedoch deutlich ausbaufähig. LSBTIQA+ sind Teil der Gesellschaft. Dennoch sind sie nach wie vor von Diskriminierung und gesellschaftlicher Ausgrenzung betroffen. Für Angehörige einer marginalisierten Minderheit sind der Kontakt und Austausch mit der eigenen Community wichtige Stabilisierungsfaktoren. Gezielte Angebote stabilisieren die psychosoziale Verfassung der Nutzer:innen und leisten einen wichtigen Beitrag zur Selbsthilfe.

In Deutschland identifizieren sich mittlerweile 11% der Erwachsenen als queer. Dennoch ist diese Vielfalt nicht allen Menschen bewusst und bei einigen entsteht ein Gefühl der Trennung zwischen „wir“ und „die anderen“. Die Maßnahmen sollen auch dazu dienen, diese Barrieren abzubauen.

Handlungsfeld VII: Queeres Lübeck

Nr.	Titel der Maßnahme	Federführung	Finanzierung
2.7.1.	Offene Bühne für Queers und Allies	2.530 Gesundheitsamt	lfd. Haushalt
2.7.2.	Queere Angebote auf www.luebeck.de sichtbar	1.160 Frauenbüro	lfd. Haushalt
2.7.3.	Queer History Lübecks sichtbar machen	Christian Rathmer und Dr. Gerd Eickenbusch	über Stiftungen
2.7.4.	SIE – mit queersensibler Pflege	SeniorInnenEinrichtungen	lfd. Haushalt
2.7.5.	Konzeptentwicklung „Queeres Zentrum“	2.002, Stabsstelle Migration und Ehrenamt	muss noch eruiert werden
2.7.6.	Unisex-Toiletten an Schulen	5.651 GMHL	lfd. Haushalt GMHL
2.7.7.	Unisex-Toiletten bei öffentlichen Toiletten	Entsorgungsbetriebe Lübeck	noch offen
2.7.8.	Aufklärungsarbeit „Queer“ für pädagogische Fachkräfte und Zivilgesellschaft	Prof. Dr. Carla Schriever (IU)	Haushalt 1.160 bzw. zu beantragende Förderungen
2.7.9.	Sprechstunde anonym für Trans-Personen zum Thema Gewalt	Autonomes Frauenhaus Lübeck	lfd. Haushalt
2.7.10.	Berufliche (Neu-)Orientierung für queere Menschen	CuT Coaching und Training zur beruflichen Eingliederung	ehrenamtlich
2.7.11.	Schüli-Gruppe	Lambda::nord	lfd. Haushalt Lambda
2.7.12.	Elterngruppe	Lambda::nord	lfd. Haushalt Lambda



4. Hinweise zu den Maßnahmen

Der vorliegende 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer für Lübeck besteht aus 63 Maßnahmen. Diese gehen sowohl auf stadtverwaltungsinterne Einheiten als auch auf externe Akteur:innen aus unterschiedlichsten Bereichen zurück, die für die Durchführung ihrer jeweiligen Maßnahme hauptverantwortlich zeichnen.

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

Für viele Akteur:innen ist die Involvierung in einem solchen Aktionsrahmen und -radius eine neue, aber gewollte, Erfahrung und zeigt die große Bereitschaft und die Ernsthaftigkeit, das Thema Geschlechtergerechtigkeit befördern zu wollen.

Mit einer Maßnahme im 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer dabei zu sein, bedeutet auch die Bereitschaft zu Transparenz und die Bereitschaft für einen gemeinsamen Lernprozess aller Beteiligten.

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

Ebenso variieren die Laufzeiten der einzelnen Maßnahmen. Einige

- sind im laufenden Programm und werden mit ihrer Aufnahme in den Aktionsplan stärker verankert und verzahnt;
- sind Fortsetzungen aus dem 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung;
- sind zwischen 1. und 2. Aktionsplan entstanden, da die Zusammenarbeit der Akteur:innen eine neue Dynamik hervorbrachte;
- beginnen erst nach Beschlussfassung des Aktionsplans;
- sind kurzfristig und/oder mittel- oder langfristig angelegt
- Maßnahmen brauchen für eine erfolgreiche Umsetzung neben Verantwortlichkeiten auch eine Zielsetzung mit Zeitschiene, Indikatoren und die notwendige Finanzierung.

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

Die einzelnen Maßnahmen werden den Artikeln der Europäischen Charta zugeordnet.



5. Ausblick

Mit dem 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer erfüllt die Hansestadt Lübeck eine Hauptverpflichtung der Charta und gibt mit der Bandbreite an Maßnahmen dem Thema der Geschlechtergerechtigkeit in Lübeck neuen Auftrieb.

Von der Gleichstellung profitieren alle Lübecker:innen, denn sie sorgt für ein besseres Miteinander und für eine größere persönliche Entfaltungsfreiheit.

Der 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer soll eine Laufzeit von drei Jahren haben. Denn der 1. Aktionsplan zeigte, dass Gleichstellungsaktivitäten, die erfolgreich wirken sollen, einfach langwierig sind.

Die Maßnahmen werden von den benannten Hauptverantwortlichen umgesetzt und bedürfen, nach den Erfahrungen anderer Beitrittskommunen und der Erfahrung mit dem 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung, der kontinuierlichen personellen Begleitung.

Aus dem 1. Durchlauf wissen wir, dass ein regelmäßiger Austausch der Akteur:innen erfolgversprechend ist, da er Gelegenheit zum Netzwerken bietet, zum Voneinander-Lernen und zur gegenseitigen Unterstützung.

Nach der diesmal dreijährigen Laufzeit des Aktionsplans soll im Herbst 2028 eine Phase der Auswertung, Evaluierung und Durchführung erneuter Beteiligungsformate beginnen: für den dann folgenden 3. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer.

Wie und in welcher Größe das Handlungsfeld VII „Queeres Lübeck“ als fester Baustein dabei sein wird und ob das Handlungsfeld III „Gut und frei leben ohne Gewalt“ hier wieder integriert oder der nächste Aktionsplan einen Themenschwerpunkt haben wird (das wird aktuell auch in einigen Kommunen verfolgt), wird die Umsetzung des 2. Lübecker Aktionsplans Gleichstellung | Queer zeigen – und sicherlich Grundlage für die Aufstellung des 3. Aktionsplans sein.

6. Beteiligte Akteur:innen³ am 2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

- Agentur für Arbeit Lübeck, BCA
- Arbeitskreis „Männer für Jungs“
- Autonomes Frauenhaus Lübeck
- *Bereich Digitalisierung, Organisation und Strategie*
- *Bereich Gebäudemanagement*
- *Bereich Haushalt und Steuerung*
- *Bereich Zentrale Verwaltungsdienste, Statistik und Wahlen*
- *Bereich Personal*
- *Bereich Schule und Sport*
- *Bereich Stadtgrün und Verkehr*
- *Bereich Umwelt, Natur und Verbraucherschutz / Klimaleitstelle*
- Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.
- CuT Coaching und Training zur beruflichen Wiedereingliederung
- Deutscher Frauenring, Ortsgruppe Lübeck
- DGB Lübeck
- Eickenbusch, Dr. Gerd
- Entsorgungsbetriebe Lübeck (EBL)
- Fairtrade Stadt Lübeck
- *Frauenbüro der Hansestadt Lübeck*
- Energiecluster Lübeck
- Frauennetzwerk zur Arbeitssituation
- Frau und Beruf, Beratungsstelle
- *Gesundheitsamt Lübeck*
- GründerCube HIC
- Handwerkskammer Lübeck
- Haus der Kulturen
- JobCenter Lübeck, BCA
- Lambda::Nord
- Lübecker Hafengesellschaft (LHG), Gleichstellungsbeauftragte
- *Nachbarschaftsbüros der Hansestadt Lübeck*
- *Netzwerkkoordination „Frühe Hilfen“*
- Rathmer, Christian
- Schriever, Prof. Dr. Carla (IU)
- *Städtische Senior:inneneinrichtungen (SIE)*
- *Stabsstelle Migration und Ehrenamt*
- *Stadtbibliothek Lübeck*
- Stadtführerinnen
- Stadtpräsident Henning Schumann
- Stadtwerke Lübeck, Gleichstellungsbeauftragte
- Technische Hochschule Lübeck (TH)
- Tontalente e.V.
- Trave Lübeck GmbH
- Universität zu Lübeck, ZKFL
- ver.di. Frauenrat
- *VHS Lübeck*
- Women in Architecture SH

³ Ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Die in kursiv aufgelisteten Akteur:innen gehören zur Verwaltung der Hansestadt Lübeck.



7. Anhang: Maßnahmen

Legende der Nummerierung (Folge bzw. Bedeutung der Ziffern)

2 = 2. Aktionsplan

1 = Nummer des Handlungsfeldes

2 = Nummerierung innerhalb des Handlungsfeldes

F = Fortsetzung aus 1. Aktionsplan



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.1.1. Maßnahmen-Titel: Stärkung unterrepräsentierter Gruppen im Ehrenamt	
verantwortlicher Bereich / Institution: 2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung Artikel Charta 2 – Politische Vertretung 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung 10 – Multiple und sich überschneidende Diskriminierung oder Benachteiligung	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Die Förderung von Parität und die Steigerung der Beteiligung unterrepräsentierter Gruppen im Ehrenamt soll fest in der Engagementstrategie verankert werden. Im dazugehörigen Beteiligungsverfahren sollen explizite Maßnahmen entwickelt werden, die die Gleichstellung aktiv fördern.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Förderung von Parität und die Beteiligung unterrepräsentierter Gruppen im Ehrenamt. Feste Verankerung der Thematik in der Engagementstrategie
Zielgruppe	unterrepräsentierte Gruppen im Ehrenamt
einzubindende Akteur:innen	Ehrenamtliche, Engagierte, Migrant:innenorganisationen, Vereine, Initiativen etc.
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Soziales
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Stiftungen, Landes- und Bundesförderungen

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.1.2. Maßnahmen-Titel: Arbeitsgruppe Gleichstellung interkultureller Interessen aus migrantischer Sicht	
verantwortlicher Bereich / Institution: 2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung Artikel Charta 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung 10 – Multiple und sich überschneidende Diskriminierung oder Benachteiligung	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Gründung einer migrantischen Arbeitsgruppe zum Thema „Gleichstellung“. Die AG soll die Interessen von Personen mit Migrationsgeschichte und insbesondere Frauen und Alleinerziehende koordinieren und in verschiedenen Gremien und Austauschrunden einbringen. Die AG soll im Forum für Migrant:innen ansässig sein und wird in der Organisation durch die Stabsstelle Migration und Ehrenamt unterstützt.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Vertretung der migrantischen Sicht zum Thema Gleichstellung, Interkulturelle Öffnung Bildung einer AG mit mindestens 4 verschiedenen Nationen und 6 Terminen im Jahr.
Zielgruppe	zwei Ebenen: 1. Personen mit Migrationsgeschichte, internationale Frauen 2. Stadtgesellschaft, Organisationen, Einrichtungen
einzubindende Akteur:innen	Migrant:innen, Forum für Migrant:innen, Organisationen, Initiativen und Vereine
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Soziales
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	FAG Landesmittel, Integrationskonzept

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.1.3. Maßnahmen-Titel: Frauen verbinden Welten – Interkultureller Frauentreff	
verantwortlicher Bereich / Institution: Haus der Kulturen – Interkulturelle Begegnungsstätte e.V. 	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung Artikel Charta 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 5 – Zusammenarbeit mit Partner:innen zur Förderung der Gleichstellung 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Durch den interkulturellen Frauentreff werden Frauen gestärkt, Ängste abgebaut und ihr Selbstbewusstsein gefördert. Mit den wöchentlichen Treffen wird ein geschützter Raum geschaffen, in dem Frauen aller Kulturen und jeden Alters sich miteinander austauschen und vernetzen können. Verschiedene kreative und fortbildende Workshops zu allen Themen helfen dabei, die Ziele eines Frauen-Empowerments zu erreichen.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Ziel ist es, Frauen herkunfts- und altersübergreifend zu empoweren und zu vernetzen. Durch die regelmäßigen Treffen und Workshops gibt es eine gute Gruppendynamik, Teamgeist und der freie Meinungsaustausch wird gefördert.
Zielgruppe	Alle Frauen (herkunfts-, altersübergreifend)
einzubindende Akteur:innen	Künstlerinnen und Workshopleiterinnen sowie Moderatorinnen
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	-

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.1.4. Maßnahmen-Titel: Frauen in die Kommunalpolitik – verschiedenen Formate	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.160 Frauenbüro	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung Artikel Charta 2 – Politische Vertretung 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 5 – Zusammenarbeit mit Partner:innen zur Förderung der Gleichstellung	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Veranstaltungsformate zu „Mehr Vielfalt in die K-Politik – Frauen sind dabei“ Anregungen aus Studien vermitteln, um kommunal- und parteipolitische Strukturen familien- und frauenfreundlicher zu gestalten und damit mehr Menschen eine Teilhabe an Kommunalpolitik zu ermöglichen
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Mögliche Formate (nicht abschließend): VHS-Kurs „Mehr Vielfalt in die Kommunalpolitik“ Besuch des Landtages für Frauen frauenpolitische Rathausführung kommunalpolitisches Glossar – online als Nachschlagewerk verfü- und ausbaubar machen Flyer zu Kommunalpolitik in leichter Sprache FAQs zu Kommunalpolitik auf www.luebeck.de/frauenbuero um mindestens 5 Fragen + Antworten erweitern Mitarbeit an landesweitem Online-Angebot für Kommunalpolitiker:innen
Zielgruppe	Lübecker Einwohner:innen und Kommunalpolitiker:innen
einzubindende Akteur:innen	Stadtpräsident, VHS, Nachbarschaftsbüros, Stadtmütter, Parteien, ggf. weitere Kooperationspartner:innen wie das Willy-Brandt-Haus u. a.
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	lfd. Haushalt des Frauenbüros und externe Fördermittel für Veranstaltungen

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.1.5. Maßnahmen-Titel: Frauen*geschichte(n) und Queer in Lübeck erleben	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.160 Frauenbüro der HL gemeinsam mit dem ZKFL, Universität zu Lübeck	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 5 – Zusammenarbeit mit Partner:innen zur Förderung der Gleichstellung 13 – Bildung und lebenslanges Lernen 34 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	<p>Ziel ist, Frauen* und queere Geschichte im Lübecker Stadtbild dauerhaft sichtbarer zu machen. Es geht darum, vorhandenes Wissen zu erfassen, Geschichten zu bündeln und gemeinsam mit Lübecker Fach-Expertisen Formate der Vermittlung zu entwickeln, die die Geschlechtergeschichte in Lübeck im öffentlichen Stadtbild sichtbarer machen.</p> <p>In einem ersten Schritt sollen Stadtführer:innen mit ihrem Wissen zu Wort kommen – zur Erfassung von Geschichten „unbekannter“ Akteur:innen, deren Biografien nur unzureichend sichtbar sind. Dabei steht die Entwicklung von Formaten der Vermittlung im Fokus unter der Prämisse der Leitfragen: Wie wird erinnert? Wer wird erinnert? Welche Identifikationsmöglichkeiten für die Gegenwart können geschaffen werden?</p>
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Workshop mit Stadtführer:innen für Erhebung „oralen Wissens“ mit mindestens 15 TN Sammlung von Formaten zur Darstellung in der Stadt Sammlung möglicher Orte zur Darstellung Vernetzung mit Lübecker Einrichtungen und Akteur:innen Geldmittel-Akquise
Zielgruppe	Alle Lübecker:innen und Gäste der Stadt
einzubindende Akteur:innen	Archiv der HL, Stadtbibliothek, Museen der HL, Theater, einzelne fachkundige Akteur:innen



zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Kultur und Denkmalpflege
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	zunächst aus lfd. Haushalt; dann über Förderanträge



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.1.6. Maßnahmen-Titel: Erinnerungsgarten der Frauen auf dem Burgtorfriedhof	
verantwortlicher Bereich / Institution: Deutscher Frauenring, Ortsgruppe Lübeck	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 5 – Zusammenarbeit mit Partner:innen zur Förderung der Gleichstellung 7 – Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren 24 – Nachhaltige Entwicklung	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Freiwerdende Grabflächen und Steine als „Erinnerungsgarten der Frauen“ zur möglichen letzten Ruhestätte für Lübeckerinnen jeglicher Glaubensrichtungen machen (in Anlehnung an den „Garten der Frauen“ in Hamburg-Ohlsdorf, www.garten-der-frauen.de) mit Steinen oder Tafeln individualisierte Gemeinschaftsgrabflächen (siehe Bestattungsgärten Vorwerk/Burgtor) Schaffung von Erinnerungssteinen für zu ehrende Lübeckerinnen, Opfer häuslicher und allgemeiner Gewalt im Sinne der Nachhaltigkeit werden alte Grabsteine neu beschriftet und genutzt
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Widmung einer entsprechenden Fläche auf dem Burgtorfriedhof in Absprache mit dem Bereich Stadtgrün und Verkehr ggf. notwendige Anpassung der Friedhofssatzung Entwicklung eines Werbe-Formats für den Erinnerungsgarten Entwicklung von Finanz-Modellen für potenzielle Interessentinnen Entwicklung eines Gestaltungskonzeptes für die Fläche Gewinnung von Finanzmitteln für die Erstellung der Rahmen-Anlage Gewinnung von Finanzmitteln für „Erinnerungssteine“ (s. o.) und für Interessentinnen mit geringen eigenen Finanzmitteln
Zielgruppe	Frauen; Lübecker Bevölkerung (zwecks Erinnerung)
einzubindende Akteur:innen	Bereich Stadtgrün und Verkehr, ggf. Bestattungsunternehmen und Friedhofsgärtnereien

zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Bauausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	über Eigenmittel der Interessentinnen und noch einzuwerbende Fördermittel



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nr. 2.1.7.F Maßnahmen-Titel: Gleichstellungsbeauftragte: Beteiligt! gesicherte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Prozessbeschreibungen innerhalb der Stadtverwaltung	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.103 Digitalisierung, Organisation und Strategie	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung Artikel Charta 9 - Gleichstellungsprüfung 11 - Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	<p>Im Rahmen der digitalen Transformation bedarf es einer Modernisierung und Anpassung der internen Verwaltungsstrukturen. Prozessmanagement bietet der Stadtverwaltung eine zielgerichtete Steuerung und Optimierung der Arbeitsabläufe. Es wird eine Richtlinie mit zahlreichen Maßnahmen erarbeitet, mit denen das Prozessmanagement innerhalb der Stadtverwaltung integriert und strategisch weiterentwickelt werden soll. Die Richtlinie wird Maßnahmen beinhalten, die die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Prozessen sicher und regelhaft verankert.</p>
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	<p>Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (GB) gemäß GStG als Teil der Dienststelle wird als fester Bestandteil in Prozessbeschreibungen verankert vorhandener Richtlinienentwurf liegt vor und geht in verwaltungsinterne Abstimmung und Finalisierung</p>
Zielgruppe	Stadtverwaltung
einzubindende Akteur:innen	1.160 Frauenbüro
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.1.8. Maßnahmen-Titel: Gewerkschaftsarbeit für ALLE - in unserer Gesellschaft tatsächlich unverzichtbar	
verantwortlicher Bereich / Institution: ver.di Frauenrat Lübeck	
Handlungsfelder <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd Artikel Charta 5 – Zusammenarbeit mit Partner:innen zur Förderung der Gleichstellung 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Der ver.di Frauenrat wird in verschiedenen Aktionen darüber aufklären, welche Errungenschaften zu Gleichstellung und Frauenrechten durch die Gewerkschaften erreicht bzw. befördert wurden und welche weiteren Verbesserungen angestrebt werden 2025: Infostand am 8. März vor dem Rathaus, weitere Planungen von Infoveranstaltungen für Herbst 25 2026: Infostände rund um den 8. März; weitere Planungen zu Informationsveranstaltungen 2027: dito
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	erste Kampagnen in 2025 erfolgt
Zielgruppe	Lübecker Bevölkerung / potenzielle Gewerkschaftsmitglieder
einzubindende Akteur:innen	sind in Planungen mit DGB SH Südost
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	-

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.1.9. Maßnahmen-Titel: Gründung des Netzwerks „Frauen*Werke“	
verantwortlicher Bereich / Institution: Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte Stadtwerke Lübeck	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz 34 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	<p>Es wird ein internes Netzwerk gegründet für alle FLINTA Personen. Es steht allen interessierten Mitarbeiter*innen offen und arbeitet eng mit relevanten Unternehmensbereichen zusammen. (z. B. Personalentwicklung, Diversity Board, Stab und Steuerung).</p> <p>Das Netzwerk zielt auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karriereförderung und Sichtbarkeit Ein Netzwerk schafft Raum für informellen Austausch über interne Stellenausschreibungen, Beförderungschancen und Entwicklungswege. Frauen erhalten so Zugang zu Informationen, die sonst oft nur über inoffizielle Kanäle zirkulieren. 2. Strategische Mitgestaltung Im Netzwerk können Frauen* ihre Perspektiven in strategische Diskussionen einbringen – sei es zu Unternehmenszielen, neuen Projekten oder Themen wie Diversität und Nachhaltigkeit. Gemeinsam lässt sich gezielt Einfluss auf die Ausrichtung des Unternehmens nehmen. 3. Kultureller Wandel und Empowerment Ein starkes Netzwerk fördert eine Unternehmenskultur, die Gleichstellung aktiv lebt. Frauen* erleben gegenseitige Unterstützung, was das Selbstvertrauen stärkt und traditionelle Rollenmuster aufbricht. 4. Gezielte Weiterentwicklung Das Netzwerk bietet die Möglichkeit, sich über gewünschte Formate – wie Mentoring, Trainings, interne Labs – auszutauschen und diese mitzugestalten. Gerade hier entsteht ein Raum, um Bedarfe zu erkennen und Lösungen zu entwickeln, die relevant sind.

	<p>5. Interdisziplinäre und hierarchieübergreifende Verbindungen</p> <p>Ein Frauen*netzwerk vernetzt Kolleginnen aus unterschiedlichen Abteilungen und Ebenen – das fördert Kooperation, Inspiration und neue Denkansätze. Oft entstehen daraus bereichsübergreifende Initiativen und neue Innovationsimpulse.</p>
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Ziel ist die Gründung eines effizienten und unternehmensweit sichtbaren Netzwerks. Der Erfolg des Netzwerks wird gemessen an der Anzahl der Teilnehmer:innen und qualitativ erhobener Rückmeldungen.
Zielgruppe	FLINTA Mitarbeiter:innen der Stadtwerke Lübeck
einzubindende Akteur:innen	intern
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	intern



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.1.10. Maßnahmen-Titel: EXIST Women SH</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: GründerCube, HIC Lübeck</p>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung</p> <p>Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz 13 – Bildung</p>	<p>Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>Förder- und Mentoringprogramm für Gründerinnen und gründungsinteressierte Frauen: Gründerinnen und Gründungsinteressierte erhalten während des Jahres Begleitung durch eine:n Mentor:in, Gründungsberatung und können an Workshops und Netzwerkveranstaltungen teilnehmen. Zeitplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 09/25 Beantragung EXIST Women 2026 • 12/25 Abschluss Jahrgang 2025 • 01/26 Beginn Jahrgang 2026 (bei positiver Bewilligung des Förderantrags) • 09/26 Beantragung EXIST Women 2027 • 12/26 Abschluss Jahrgang 2026 (bei positiver Bewilligung des Förderantrags) • 01/27 Beginn Jahrgang 2027 (bei positiver Bewilligung des Förderantrags) • 12/27 Abschluss Jahrgang 2027 (bei positiver Bewilligung des Förderantrags)
<p>Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine</p>	<p>Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei Startups-Gründer*innen, insbesondere im Hochschulkontext. Erfolgsindikatoren: Anzahl Bewerbungen für das Programm, Anzahl Gründungen der Teilnehmerinnen Meilensteine: Jährliche erfolgreiche Beantragung der Förderung</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>Frauen mit Bezug zur Hochschule z. B. aktuelle oder ehemalige Mitarbeiterinnen, vom Gründungsnetzwerk betreute Mitglieder eines bestehenden Gründungsteams und interessierte Frauen, die Mitglied eines Hochschulgründungsteams werden wollen.</p>



einzubindende Akteur:innen	Technische Hochschule Lübeck, Universität zu Lübeck jährliche Kooperationsanfragen beim ZfE Kiel der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Muthesius Kunsthochschule, Startup Bridge der Fachhochschule Wedel, Jackstädt-Zentrum der Europa-Universität Flensburg
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Förderung durch EXIST Women-Programm des BMWK



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.1.11.F</p> <p>Maßnahmen-Titel: Politische Teilhabe von Frauen stärken – Nachbarschaftsbüros Hansestadt Lübeck</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: 4.513.4 Nachbarschaftsbüros, Bereich Jugendarbeit</p>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung</p> <p>Artikel Charta 03 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen 18 – Soziale Kohäsion 20 – Kultur, Sport und Freizeit</p>	<p>Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>Nachdem Frauen aus dem Einzugsgebiet der Nachbarschaftsbüros im Zuge von Maßnahmen im 1. Aktionsplan Gleichstellung Einblicke in die Kommunal-, Landes- und Bundespolitik erhalten haben, wird das erworbene Wissen erweitert. Ein erneuter Besuch des Landtages in Kiel soll stattfinden und Politikerinnen sollen in die Frauengruppen der Nachbarschaftsbüros eingeladen werden. Zudem sollen die politischen Mitwirkungsmöglichkeiten im kommunalen Bereich aufgezeigt werden.</p> <p>Zu dem Thema „Wie funktioniert Kommunalpolitik?“ werden interessierte Frauen in Kooperation mit dem Lübecker Frauenbüro zu Multiplikatorinnen geschult, die ihr erworbenes Wissen dann im Tandem mit einer hauptamtlichen Mitarbeiterin an ihre Gruppen weitergeben.</p> <p>Handlungsschritte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ein erstes Informationstreffen hat bereits stattgefunden 2. Weitere interessierte Frauen werden akquiriert 3. Schulungsworkshops werden geplant 4. Finanzierungsmöglichkeiten werden geklärt 5. Schulungen werden durchgeführt 6. Der Landtag in Kiel wird besucht 7. Politikerinnen werden eingeladen 8. Das erworbene Wissen wird weitergegeben <p>Zeitplan: 1.-2.: bis Ende 2025</p>



	3.-7.: in 2026 und 2027 8. in 2027 ff.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Frauen nehmen an der Schulung teil Der Landtag in Kiel wurde besucht Politikerinnen wurden eingeladen Das erworbene Wissen aus den Schulungen wird weitergegeben
Zielgruppe	Alle interessierten Frauen
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro der Hansestadt Lübeck
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z.B. durch Förderung)	noch offen



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.1.12. Maßnahmen-Titel: Empowerment für Frauen* - Workshops & Seminare zu Digitalisierung	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.103 Bereich Digitalisierung, Organisation und Strategie	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 36 – Digitalisierung und digitale Teilhabe	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Ziel ist, digitales Wissen niedrigschwellig mittels Informationsveranstaltungen, Seminaren oder Workshops zu vermitteln: 2025: Durchführung eines Workshops zur KI-Nutzung für Frauen 2026-2028: jährlich Durchführung mind. eines Workshops für Frauen zum Thema „Digitalisierung“ 2027: Klärung Finanzierung der Workshops nach 2028
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	2025: Durchführung 1. Veranstaltung 27.6.2025 (Digitaltag) 2026 – 2028: Durchführung je eines weiteren Seminars
Zielgruppe	Frauen*
einzubindende Akteur:innen	VHS, Frauenbüro und ggf. weitere
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	2025 – Ende 2027 aus Mitteln von DOS (MPSC)

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.1.13. Maßnahmen-Titel: Digital Women / Frauen gestalten den digitalen Wandel Aufbau eines Netzwerks von Frauen* in Lübeck und Umgebung</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: 1.103. DOS & AG Social Smart City des Energieclusters Lübeck</p>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd</p> <p>Artikel Charta 32 – Cybergewalt 36 – Digitalisierung und digitale Teilhabe</p>	<p>Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>Die Lübecker Digitalisierungs-Strategie ist menschenzentriert und auf die Teilnahme und Teilhabe aller ausgelegt. Daher möchten wir ein Netzwerk von Frauen aufbauen, die in digitalen Arbeitsfeldern arbeiten bzw. sich damit beschäftigen.</p>
<p>Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine</p>	<p>2025/2026: Vorstellung der Idee in der AG Social Smart City (Energiecluster) u. a. vorhandenen Netzwerken, Sammlung interessierter Frauen, Erstellung eines Konzepts 2026/2027: Prüfung einer Auftakt-Veranstaltung Verstetigung und mögliche Verselbständigung des Netzwerks</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>Frauen, die in digitalen Arbeitsfeldern arbeiten, damit zu tun haben oder sich dafür interessieren</p>
<p>einzubindende Akteur:innen</p>	<p>Frauenbüro Lübeck, Sprungtuch, Stadtwerke Lübeck, Gleichstellungsbeauftragte der TH Lübeck, Gleichstellungsbeauftragte der Uni Lübeck, Forum für Migrant:innen</p>
<p>zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft</p>	<p>Hauptausschuss</p>
<p>Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)</p>	<p>kostenneutral</p>



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.1.14. Maßnahmen-Titel: Klimabildung an Lübecker Schulen, Berufs- und Hochschulen	
verantwortlicher Bereich / Institution: 3.390.01 Umwelt-, Natur- und Verbraucherschutz / Klimaleitstelle	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 13 – Bildung und lebenslanges Lernen 24 – Nachhaltige Entwicklung 28 – Umwelt	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	<p>Die städtische Klimaleitstelle (KLS) nimmt an Aktionstagen oder Projektwochen der Lübecker Schulen teil, wie Katharineum, Johanneum, Ernestinenschule und Grund- und Gemeinschaftsschule St. Jürgen. Angeboten wird z. B. für weiterführende Klassen ein Rollenspiel unter dem Motto „Klimaschutz vor Ort umsetzen“. Der Austausch mit den Schulen zum Thema Klimaschutz findet in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem Energieteam des Gebäudemanagements der HL und dem dortigen Projekt „Lübecker Klimaschulen“ statt. Zudem ist die KLS Mitglied im Netzwerk Lübecker Klimaschulen, welches Lehrkräfte und Schülerschaft ermutigt und unterstützt, eigene Klimaprojekte an den Schulen umzusetzen. Zukünftig ist geplant, eine Schulung der Lehrkräfte an einer Berufsschule des Dachdeckerhandwerks in Lübeck zum Bereich Klimaanpassung und Möglichkeiten von Anpassungsmaßnahmen durchzuführen und die Berufsschüler:innen an der Dorothea-Schlözer-Schule für das Thema Hitzevorsorge zu sensibilisieren. Geschlechtsspezifische Aspekte für das jeweilige Berufsfeld werden vermittelt. Zudem hält die KLS regelmäßig Vorträge im Rahmen von Summer Schools und Vorlesungen der TH Lübeck zu den Themen Klimaschutz und Klimaanpassung incl. der geschlechtsspezifischen Auswirkungen, um zukünftige Fachkräfte in diesen Themenfeldern zu schulen.</p>
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Echte Partizipation, Wissensvermittlung, Neugierde wecken, Arbeitsfeld & Aufgaben der kommunalen Klimaarbeit vorstellen

Zielgruppe	Schüler:innen, Berufsschüler:innen, Student:innen, Lehrkräfte, Dozent:innen
einzubindende Akteur:innen	Lehrkräfte der Schulen, Berufsschulen und Dozent:innen der Technischen Hochschule Lübeck, anlassbezogen städtische Bereiche wie Schule und Sport sowie GMHL
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Umwelt, Sicherheit und Ordnung
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Das Projekt Lübecker Klimaschulen basiert auf einer Förderung der Nationalen Klimaschutzinitiative (Energiesparmodelle an Schulen). Die Schulung von Lehrkräften und Studierenden sowie die aktive Teilnahme an Summer Schools erfolgt im Rahmen der Förderung für das Anschlussvorhaben (A.2) zur Umsetzung eines integrierten Klimaanpassungskonzepts für die HL durch das Bundesministerium für Umwelt, Klimaschutz, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMUKN).



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.1.15. Maßnahmen-Titel: Sportangebote für Frauen im Stadtteil – inklusiv und im geschützten Raum</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: 4.401 Schule und Sport und 4.513 Jugendarbeit (Nachbarschaftsbüros)</p>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen</p> <p>Artikel Charta 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben 4 – Zusammenarbeit mit Partner:innen zur Förderung der Gleichstellung 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung</p>	<p>Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>Durch die Erfahrung mit Sportangeboten in den Nachbarschaftsbüros haben sich besondere Bedarfe verdeutlicht. Frauen sind häufiger von intersektionalen Benachteiligungen betroffen und nehmen dadurch weniger an Sportangeboten teil (z. B. geringere Mobilität, Vereinbarkeit mit Care-Arbeit, kein eigenes oder geringes Einkommen). Dazu kommen oft noch gesundheitliche Einschränkungen und kulturelle oder individuelle Besonderheiten (z. B. dass Frauen sich beim Training in geschlechtergemischten Gruppen nicht wohlfühlen und sich geschützte Räume wünschen). Zudem fehlen qualifizierte weibliche Übungsleitungen.</p> <p>Handlungsschritte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sichtung des Bedarfs und der Möglichkeiten in den Stadtteilen 2. Auswahl eines Stadtteils, in dem ein Angebot umgesetzt wird 3. ggf. Kooperationspartner:innen finden 4. Raum finden 5. qualifizierte Trainer:innen akquirieren oder Qualifizierung fördern 6. ggf. weitere Bedarfe klären (z. B. Kinderbetreuung) 7. Finanzierungsmöglichkeiten klären 8. Angebot umsetzen 9. Evaluation 10. Übertragung auf andere Stadtteile prüfen



	<p>Zeitplan:</p> <p>1.-6.: bis Mitte 2026</p> <p>7.: für das erste Angebot bis Mitte 2026, für weitere bis Ende 2027</p> <p>8.: bis Ende 2026</p> <p>9.: bis Ende 2027</p> <p>10.: bis Herbst 2028</p>
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	<p>Zugangshemmnisse zu Sportangeboten für Frauen abbauen durch niedrigschwellige, diversitätssensible, inklusive Angebote in den Stadtteilen, die gesundheitsfördernd sind und Verankerung und Vernetzung im Stadtteil schaffen.</p> <p>Erfolgsindikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der o. g. Sportangebote für Frauen in den Stadtteilen - Inanspruchnahme der o. g. Sportangebote im Stadtteil <p>Meilensteine:</p> <p>Der Stadtteil ist ausgewählt.</p> <p>Ein Angebot in dem Stadtteil ist umgesetzt.</p> <p>Das Angebot ist evaluiert.</p> <p>Möglichkeiten für eine Übertragung auf andere Stadtteile (inkl. Finanzierungsmöglichkeiten) sind aufgezeigt.</p>
Zielgruppe	Alle Frauen. Insbesondere diejenigen mit Zugangshemmnissen zu Angeboten im Sportverein oder bei anderen Sportanbieter:innen.
einzubindende Akteur:innen	Mögliche Kooperationspartner:innen: Frauenbüro, Sportvereine, VHS, Familienzentren, Organisationen im Stadtteil (z. B. Marli GmbH oder Diakonie Nord Nord Ost)
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Schul- und Sportausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	noch offen. Finanzierungsmöglichkeiten werden im Rahmen der Maßnahme geprüft.



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.2.1. Maßnahmen-Titel: Projektakquise zur Sensibilisierung zur Gleichstellung von Frauen mit Migrationsgeschichte	
verantwortlicher Bereich / Institution: 2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen Artikel Charta 10 – Multiple oder sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 34 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Neuzugewanderte Frauen mit geringen Deutschkenntnissen benötigen basisorientierte Projekte in den Stadtteilen, die Koordinator:innen für Integration und Teilhabe koordinieren Bedarfe, akquirieren und unterstützen Migrant:innenorganisationen, Initiativen und Vereine zur Projektentwicklung und Fördermittelgewinnung. Sie beraten diese zur Antragsstellung von Fördermitteln, sowie der Nutzung und Finanzierungen von Übersetzungstools, insbesondere durch Sprachmittlung von KommMit.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	mindestens 2 Projekte zur Sensibilisierung zur Gleichstellung von Frauen mit Migrationsgeschichte pro Jahr
Zielgruppe	Frauen mit Migrationsgeschichte, Migrant:innenorganisationen, Institutionen und Vereine
einzubindende Akteur:innen	Migrant:innenorganisationen, Vereine, Initiativen etc.
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Soziales
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Integrationsfonds, Maßnahmen für Teilhaben und Zusammenalt, Stiftungen, Landes- und Bundesförderungen



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nr. 2.2.2.F Maßnahmen-Titel: Gender-Identität, Projekte in Schulen	
verantwortlicher Bereich / Institution: 4.401 Schule und Sport	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umsetzung von Angeboten zur Genderidentität durch die Schulsozialarbeit in Schulen, z. B. wöchentlich stattfindende Mädchen-, Jungen- bzw. Queergruppe oder Aktionstage ▪ Intensive Beschäftigung mit Gender-Thematik im Rahmen von Sozialkompetenztrainings, Auseinandersetzung mit eigener Rolle und Genderidentität durch bspw. Spiele zur Geschlechterrolle ▪ Fortbildungen zum Selbstbehauptungstraining „Aufrecht in die Welt gehen“ mit Gender-Aspekten ▪ Angebote freier Träger in Schulen zur Geschlechteridentität
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	15 Genderangebote pro Jahr, 5 Gendergruppen pro Jahr, 400 erreichte Schüler:innen pro Jahr
Zielgruppe	Schülerinnen vom 1. bis 13. Jahrgang aller Schultypen
einzubindende Akteur:innen	Schulamt, freie Träger der Jugendhilfe, Schulen
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Schul- und Sportausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.2.3. Maßnahmen-Titel: Antidiskriminierungs-Workshops	
verantwortlicher Bereich / Institution: Tontalente e.V.	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 5 – Zusammenarbeit mit Partner:innen zur Förderung der Gleichstellung 6 – Kampf gegen Stereotype 9 – Gleichstellungsprüfung 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input checked="" type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Antidiskriminierungsworkshops „Diskriminierungssensibel auftreten“. Leitung: Diversitätstrainerinnen und Musikpädagoginnen Isabel Kuczewski und Filiz Gülsular von 1,5-stündigen Sensibilisierungs-Workshops bis hin zu mehrjähriger Begleitung zu transkultureller Öffnung
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Reflexion und Anerkennung der Strukturen im eigenen Umfeld, Starten von Veränderungsprozessen
Zielgruppe	Menschen in Leitungsfunktion; aber auch für Teams und Multiplikator:innen
einzubindende Akteur:innen	-
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	über Stiftungen



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.2.4. Maßnahmen-Titel: Väter als Zielgruppe der Frühen Hilfen – Sorgearbeit fair verteilen</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: Familienhilfen – Jugendamt; Netzwerkkoordination „Frühe Hilfen“</p>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen</p> <p>Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 16 – Kinderbetreuung</p>	<p>Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>In den nächsten 24 Monaten findet eine verstärkte Sensibilisierung von Fachkräften zur Thematik „Väter als Zielgruppe der Frühen Hilfen? Sorgearbeit fair verteilen“ statt.</p> <p>Väter sollen aktiver in die Frühen Hilfen einbezogen werden, um ihnen Raum für Austausch und Vernetzung zu geben sowie die Stärkung der Erziehungskompetenz zu erzielen.</p>
<p>Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine</p>	<p>1. Spezifisches Ziel Väter erhalten durch die Frühen Hilfen Informationen und Unterstützung zu Themen wie Vaterschaft, Elternschaft, emotionale Bindung und Erziehungsfragen. Planung eines Fachaustausches zur Sensibilisierung von Fachkräften zur Einbindung von Vätern in die Frühen Hilfen Angebote.</p> <p>2. Messbarkeit Planung und Durchführung einer Veranstaltung zur Sensibilisierung von Fachkräften.</p> <p>3. Erreichbarkeit In den nächsten 24 Monaten die Veranstaltung durchführen und mindestens 20 Fachkräfte erreichen.</p> <p>4. Relevanz Die Fachkräfte im Frühe Hilfen Netzwerk für die Bedürfnisse von Vätern sensibilisieren, um deren Teilnahme an den Frühen Hilfen-Angeboten zu erhöhen.</p> <p>5. Zeitgebundenheit</p>

	Die Veranstaltung soll innerhalb der nächsten 24 Monate durchgeführt worden sein.
Zielgruppe	Fachkräfte, die mit Vätern und Familien von der Schwangerschaft bis zum 3. Lebensjahr arbeiten.
einzubindende Akteur:innen	Frühe Hilfen Beratungsstellen, Familienzentren, Familienbildungsstätten, Schwangerenberatungsstellen
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Jugendhilfeausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Finanzierung der Institutionen durch die jeweilige Förderung



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.2.5.F MINT4girls Lübeck – Mädchen für Technik begeistern!	
verantwortlicher Bereich / Institution: Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	MINT4girls bietet eine umfassende MINT-Berufsorientierung für Mädchen. Durch spannende Praxiseinblicke und das Erleben der eigenen MINT-Kompetenzen sollen Stereotype und Hemmschwellen abgebaut und die Schülerinnen zu einer beruflichen Zukunft im MINT-Bereich ermutigt werden. Auf diesem Wege soll zudem dem Fachkräftemangel in dem Bereich entgegengewirkt werden. Das Projekt wird seit 2021 an Lübecker Gemeinschaftsschulen durchgeführt, am Durchgang 2025 nehmen 47 Mädchen von sechs Schulen teil. Nach den Projektwochen im Frühjahr absolvieren die Mädchen im Herbst 2025 ihre MINT-Praktika. Der Durchgang wird mit Abschlussworkshops und einer Abschlussveranstaltung Ende 2025/Anfang 2026 beendet.
Ziele/ Erfolgsindikatoren/ Meilensteine	Anzahl der beteiligten Schulen; Anzahl der Teilnehmerinnen; der durch eine Abschlussevaluation erhobene Kenntnisstand und die Haltungsänderung zum Thema MINT und den Berufen der MINT-Branche; Anzahl der MINT-Praktika
Zielgruppe	Schülerinnen der 8. und 9. Klassen an Gemeinschaftsschulen
einzubindende Akteur:innen	Lübecker Schulen, regionale MINT-Arbeitgeber:innen, außerschulische MINT-Lernorte und Bildungseinrichtungen
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-

Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)

Die Finanzierung erfolgt durch NORDMETALL - Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V., AGV-NORD - Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V. und die Agentur für Arbeit Lübeck.



NORDMETALL
Verband der Metall- und
Elektroindustrie e.V.



AGV NORD
Allgemeiner Verband der Wirtschaft
Norddeutschlands e.V.



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Lübeck
bringt weiter.



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nr. 2.2.6.F MINT Girls 4 Future	
verantwortlicher Bereich / Institution: Stadtwerke Lübeck, Gleichstellungsbeauftragte	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd Artikel Charta 6 – Kampf gegen Geschlechter-stereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	In jedem Jahr werden gruppenweit für Schülerinnen MINT-Praktika in den entsprechenden Fachbereichen angeboten und durchgeführt. Mit diesen sollen Mädchen und junge Frauen an MINT-Berufe herangeführt werden und konkrete Einblicke in die Berufsfelder erreichen. Die Praktikumsstellen werden über die Stadtwerke Lübeck und Partner:innen ausgeschrieben.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Ziel ist es, in jedem Jahr Schülerinnen mit den Praktikumsangeboten zu erreichen und Praktika umzusetzen. Es erfolgt ein jährliches Monitoring der Maßnahme.
Zielgruppe	Mädchen und junge Frauen
einzubindende Akteur:innen	Stadtwerke Lübeck intern
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z.B. durch Förderung)	intern

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.2.7.F Maßnahmen-Titel: JuniorCampus – FRAGEN, FORSCHEN UND BEGREIFEN! MINT-Nachwuchsförderung an der TH Lübeck	
verantwortlicher Bereich / Institution: TH Lübeck, Team Junior Campus	
 TECHNISCHE HOCHSCHULE LÜBECK	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen Artikel Charta 6 – Kampf gegen Geschlechterstereotype 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Wieso? Weshalb? Warum? Im JuniorCampus dreht sich alles um Forschendes Lernen im MINT-Bereich für diverse Altersgruppen in unterschiedlichen Veranstaltungsformaten. Wissenschaftliches Interesse wird bereits im frühen Kindesalter gelegt und entwickelt sich mit zunehmendem Alter nur noch geringfügig. Aus diesem Grund ist es wichtig, bereits Kinder in jungen Jahren für Naturwissenschaften, Technik und Medizin zu begeistern.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Interesse an den Angeboten und entsprechende Anmeldungen. Weiterentwicklung und Ausbau der Angebote
Zielgruppe	Kindergartenkinder, Schüler:innen (Jahrgänge 1-12/13, Schultyp-unabhängig), Pädagog:innen (Mitarbeiter:innen in Kindertagesstätten/Lehrkräfte in Schulen – Schultyp-unabhängig/Mitarbeiter:innen im offenen Ganztage), Allgemeine Öffentlichkeit
einzubindende Akteur:innen	Präsidium, Fachbereiche, Gleichstellungsbeauftragte (der Fachbereiche), Lehrende der TH Lübeck, Fördergebende
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Stiftungen, Haushaltsmittel der TH Lübeck (der Fachbereiche), Wirtschaftsunternehmen, Kooperationsvereinbarungen mit Vereinen/Verbänden, ...

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nr. 2.2.8.F „Gleichstellung für Führungskräfte“; Input für städtische Mitarbeiter:innen	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.160 Frauenbüro	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input type="checkbox"/> mittelfristig (2025-2030) <input type="checkbox"/> langfristig (>2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Das Thema Gleichstellung ist für Führungskräfte noch immer eine Herausforderung und fordert insbesondere eine hohe Sensibilisierung. Neben den Fortbildungen, die im Fortbildungszentrum der Hansestadt Lübeck angeboten werden, sollen Informationen dazu jederzeit für Führungskräfte im Intranet abrufbar sein, ebenso wie Ansprechpartner:innen bei Beratungsbedarf.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	<ul style="list-style-type: none"> - Online-Input „Pick up: gendersensible Führungskultur“ wird weiterentwickelt und angepasst - Online-Kurzschulung für Führungskräfte findet regelmäßig statt - Abstimmung mit weiteren Akteur:innen (PE, FBZ, ggf. weitere) zu Möglichkeiten der Einbindung des Themas „Gleichstellung und Führung“ in bestehende bzw. zu entwickelnde Fortbildungs- und Qualifizierungsformate.
Zielgruppe	Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck
einzubindende Akteur:innen	Personalentwicklung, Fortbildungszentrum
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.2.9. Maßnahmen-Titel: Früh übt sich – sensibilisieren für Geschlechterstereotype in der Kindertagespflege	
verantwortlicher Bereich / Institution: Verbund Kindertagespflege in Lübeck	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildung und lebenslanges Lernen	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Im Jahr werden ca. 60 Fortbildungen für ca. 255 Kindertagespflegepersonen angeboten. Davon werden zwei Fortbildungen à je 2 Unterrichtseinheiten für 20 Kindertagespflegepersonen zum Thema „Sensibilisierung für Geschlechterrollenstereotype“ (z. B. bzgl. Kinderbücher) angeboten
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Teilnahme von mindestens 10 Kindertagespflegepersonen je Angebot
Zielgruppe	Kindertagespflegepersonen; mittelbar: betreute Kinder
einzubindende Akteur:innen	Fortbildungsteam LAKI (Leben und Arbeiten mit Kindern) / BQL
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Jugendhilfeausschuss
Finanzierungsansatz (z.B. durch Förderung)	aus lfd. Fortbildungsetat des Verbundes

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.2.10. Maßnahmen-Titel: WIA – Woman in Architecture 2025 ff.</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: Women in Architecture, Arbeitsgruppe WIA-SH c/o BDA-SH, Dänische Straße 3-5, 24103 Kiel</p>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> II Geschlechterstereotype abbauen</p> <p>Artikel Charta Artikel 6 - Kampf gegen Stereotype</p>	<p>Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>WIA 2025 ist das erste bundesweite Festival zur Sichtbarmachung von Frauen in Architektur, Innenarchitektur, Stadt- und Freiraumplanung sowie Bau- und Ingenieurbauplanung und Baukultur. WIA 2025 setzt sich dafür ein, den Diskurs über Frauen in Architektur, Stadt- und Freiraumplanung sowie Baukunst zu fördern und die Gleichstellung von Planerinnen sowie die Diversität in der Baukultur zu stärken. Das gelingt gemeinsam: Als dezentrale Netzwerkveranstaltung fördert WIA 2025 die breite Vernetzung und den Austausch von Institutionen, Verbänden und Initiativen.</p>
<p>Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine</p>	<p>Stärkung von Frauen in Architektur- und Planungsberufen, insbesondere für Leitungspositionen. Meilenstein: Ausstellung im Übergangshaus mit Eröffnungsveranstaltung Ziel: weitere Ausstellungen (u. a. auf der NORDBAU und an der TH Lübeck in 11/2025 und Diskussionsveranstaltungen Planerinnen-Salon als regelmäßiges Veranstaltungsformat etablieren</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>Frauen in planenden Berufen, auch Schülerinnen und Studentinnen</p>
<p>einzubindende Akteur:innen</p>	<p>TH Lübeck, Stadtmarketing, Berufsverbände</p>
<p>zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft</p>	<p>-</p>
<p>Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)</p>	<p>Sponsoring, Förderung</p>

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.4.1.F Maßnahmentitel: Prof:Me – Mentoring für Frauen an der TH Lübeck	
verantwortlicher Bereich / Institution: Gleichstellungsbeauftragte der TH Lübeck	
 TECHNISCHE HOCHSCHULE LÜBECK	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Das Mentoringprogramm wurde 2022 aufgebaut, um Frauen der TH bei ihrer beruflichen (wissenschaftlichen) Karriere zu unterstützen. Im Mai 2025 startete die 4. Kohorte und läuft jeweils ein Jahr. Eine Programmkoordination berät und begleitet die Tandems, organisiert Netzwerktreffen sowie Workshops. Das Programm wird regelmäßig evaluiert. Die Finanzierung steht bis 2030 über Mittel durch Projektförderung.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Bekanntheit des Programms wird kontinuierlich gesteigert. Das Matching ist erfolgreich. Teilnehmerinnen kommen ihren Mentoring-Zielen näher. Angestrebt wird eine Verstetigung des Programms.
Zielgruppe	Masterstudentinnen und -absolventinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Promovendinnen, (neue) Professorinnen, interessierte Frauen an der TH Lübeck
einzubindende Akteur:innen	potenzielle Mentor:innen, Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche, Mentoringprogramm-Beirat, Führungskräfte, Präsidium
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	–
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	durch Förderung freierwerdende Mittel (Professorinnenprogramm)

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.4.2. Maßnahmen-Titel: Von der TH zur TRAVE: Förderung von Studentinnen in technischen Studiengängen	
verantwortlicher Bereich / Institution: TH Lübeck, Gleichstellungsbüro und TRAVE GmbH, Personal	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Zielsetzung ist, Masterstudentinnen der TH Lübeck zu gewinnen, ihre Masterarbeit in Zusammenarbeit mit der TRAVE GmbH zu schreiben. Das Berufs- und Aufgabenfeld bei einer öffentlichen Wohnungsbaugesellschaft wird somit den Studentinnen nähergebracht und gleichzeitig gibt es eine Win-Win-Situation für beide Seiten: Thema der Masterarbeit für die Studentin – Ergebnis der Masterarbeit ggf. relevant für die praktische Arbeit der Trave
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Infoblatt der Trave erstellen für potenzielle Studentinnen; mögliche Themenfelder bei der TRAVE identifizieren; Kontaktaufnahme mit Professor:innen und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Bauwesen; konkretes Matching Studentin – Trave zwecks Nachwuchsförderung, Berufseinstieg durch frühzeitige Bindung. Gestaltung praxisnaher Abschlussarbeiten
Zielgruppe	Studentinnen aus Architektur/ Bauingenieurwesen/ Stadtplanung
einzubindende Akteur:innen	Professor:innen und Gleichstellungsbeauftragte des FB Bauwesen; Gleichstellungsbeauftragte und Fh Technik bei der TRAVE GmbH
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	kostenneutral

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.4.3. Maßnahmen-Titel: Frauen stark im Beruf: Meine Zukunft bin ICH!	
verantwortlicher Bereich / Institution: FRAU & BERUF (FAW)	
	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd Artikel Charta 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	<p>Die Maßnahme zielt darauf ab, Frauen in ihrer beruflichen Orientierung, Weiterbildung und Karriereentwicklung gezielt zu unterstützen. Die Beratungsstelle FRAU & BERUF Lübeck möchte durch ihre individuellen und neutralen, beruflichen Beratungen, spezifischen Angebote, Sensibilisierung und Netzworkebildung die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt verbessern.</p> <p>Zielgruppenspezifische Angebote zur beruflichen Orientierung, Persönlichkeitsentwicklung, Qualifizierung und Stärkung der Selbstwirksamkeit. Die Beratungen und Veranstaltungen sind kostenfrei, unabhängig und vertraulich.</p> <p>Handlungsschritte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bedarfsanalyse (fortlaufend): Ermittlung konkreter Herausforderungen, Wünsche und Unterstützungsbedarfe von Frauen in Lübeck im Hinblick auf berufliche Entwicklung. 2. Angebotsentwicklung (fortlaufend): Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote zur beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Stärkung der Selbstwirksamkeit in Form von Austauschrunden für Frauen im Bewerbungsprozess und Workshops bspw. Mental Load und Mental Load für Alleinerziehende. 3. Kooperationen (fortlaufend): Stärkung des tragfähigen Netzwerks zur Förderung beruflicher Gleichstellung. 4. Öffentlichkeitsarbeit: Marketingkampagne, Sichtbarkeit der Angebote erhöhen, Frauen gezielt ansprechen 5. Evaluation und Verstetigung: Nachhaltigkeit und Qualität der Maßnahme sichern.



Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Erreichen der Zielkennzahlen von mehr als 600 Erstberatungen im Jahr. Veranstaltungsangebot jeden Monat. Regelmäßige Teilnahme an Austauschrunden
Zielgruppe	Alle Frauen und andere Personen ab 18 Jahre, deren Geschlechtsidentität weiblich ist.
einzubindende Akteur:innen	Handwerkskammer Lübeck Industrie- und Handelskammer zu Lübeck Frauenbüro der Hansestadt Lübeck Agentur für Arbeit Lübeck (BCA) Jobcenter Lübeck (BCA) Volkshochschule Lübeck MY TURN Frauen mit Migrationserfahrung starten durch weitere Vernetzungspartner:innen in Lübeck und Umgebung Netzwerk: Lübeck.Vernetzt.Feministisch.Bewegt Netzwerk Chancen für Frauen weitere Arbeitskreise in Lübeck
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027; Mittel des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und des Landes Schleswig-Holstein



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.4.4. Maßnahmen-Titel: Lübeck zahlt fair - Equal Pay Netzwerk</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: 1.160 Frauenbüro, DGB, Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V., Gleichstellungsbeauftragte der Stadtwerke Lübeck</p>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen</p> <p>Artikel Charta 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz</p>	<p>Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>„Lübeck zahlt fair“ ist ein regionales Netzwerk, das sich für faire Entlohnung und den Abbau von Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen* über alle Branchengrenzen hinweg einsetzt. Mit praxisnahen Workshops und inspirierenden Vortragsreihen wird das Netzwerk Impulse für mehr Transparenz und Selbstbewusstsein im Umgang mit Gehaltsstrukturen geben.</p> <p>Im Rahmen unserer Arbeit planen wir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufbau eines Netzwerks von engagierten Personen und Institutionen, die sich für gerechte Bezahlung stark machen - Aktionen zum Equal Pay Day, um auf die Lohnlücke aufmerksam zu machen und Bewusstsein in der Öffentlichkeit zu schaffen - Veranstaltungen und Maßnahmen, die zur Aufklärung, Sensibilisierung und Veränderung beitragen (z. B. Gehaltsverhandlungen, Selbstmarketing, Kompetenzanalyse, Entgelttransparenzgesetz)
<p>Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine</p>	<p>Ziel ist es, eine Plattform zu schaffen, die den Austausch zwischen Frauen* sowohl in tarifgebundenen als auch tarifungebundenen Unternehmen fördert und insbesondere Frauen* befähigt, souverän in Gehaltsverhandlungen zu gehen. Übergeordnetes Ziel ist die Entgeltgleichheit zwischen Frauen* und Männern.</p> <p>Meilensteine: Kick-off-Meeting - Ziel: Erstes Treffen mit engagierten Interessierten, Austausch von Ideen und Definition der Kernbotschaften.</p>



	<p>Aufbau regionaler Partnerschaften</p> <p>- Ziel: Gewinnung von mind. fünf festen Netzwerkpartner:innen aus relevanten Bereichen (Unternehmen, Gewerkschaften, Frauenverbände).</p>
Zielgruppe	<p>Frauen*, die wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten;</p> <p>Frauen* im öffentlichen Dienst, in tarifgebundenen und tarifungebundenen Unternehmen, Personaler:innen, Gewerkschafter:innen, Gleichstellungsbeauftragte</p>
einzubindende Akteur:innen	<p>DGB Lübeck Südost (Lara Gerecke), Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V. (Sarah Teut)</p>
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	<p>verantwortliche Institutionen und Kooperationspartner:innen aus lfd. Haushalt, keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich; ggf. Fördermittelakquise</p>



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.4.5. Maßnahmen-Titel: Ausbau mehrsprachiger, interkulturell geöffneter und diskriminierungsfreier Beratung für Frauen mit Migrationsgeschichte</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: 2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt</p>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd</p> <p>Artikel Charta 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung und Benachteiligung 15 – Soziale Betreuung und soziale Dienste 34 – Intersektionalität und Diversität</p>	<p>Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>Neuzugewanderte Frauen mit geringen Deutschkenntnissen benötigen gut vernetzte Beratungs- und Anlaufstellen sowie Projekte mit hohen interkulturellen Kompetenzen und einer flexiblen Sprach- und Kulturmittlung bei Bedarf. Diese Frauen sollen motiviert, informiert und begleitet werden, um chancengerecht die Möglichkeiten für Frauen in Deutschland nutzen zu können.</p> <p>Die Koordinator:innen für Integration und Teilhabe koordinieren die Vernetzung der Beratungsstellen und nehmen Bedarfe zur interkulturellen Öffnung auf. Organisation von kollegialen Fortbildungen, Beratungen, Arbeitskreisen und Austauschrunden für Berater:innen. Beratung zur Nutzung und Finanzierung von Übersetzungstools, insbesondere durch Sprachmittlung von KommMit. Sie geben das Wissen in die Communities, um migrantische Frauen zu erreichen.</p>
<p>Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine</p>	<p>Sensibilisierung und Fortbildung der Beratungsstellen und Träger; 1 x Fortbildung im Jahr; Steigerung der Beratungsfälle von Frauen mit Sprachmittler:innennutzung; 2 x jährlich TOP im AK Migration und in den Vorstandssitzungen des Forums für Migrant:innen</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>Frauen mit Migrationsgeschichte</p>
<p>einzubindende Akteur:innen</p>	<p>Beratungsstellen, Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kammern</p>
<p>zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft</p>	<p>Ausschuss für Soziales</p>
<p>Finanzierungsansatz (z.B. durch Förderung)</p>	<p>FAG Mittel Koordinator:innen für Integration und Teilhabe</p>

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.4.6. Maßnahmen-Titel: Veranstaltungen zur Geschlechtergerechtigkeit im globalen Kontext</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: Fairtrade Stadt Lübeck</p>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen</p> <p>Artikel Charta 12 – Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen 24 – Nachhaltige Entwicklung 31 – Nachhaltige Entwicklung für eine nachhaltige Zukunft</p>	<p>Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>Durchführung von Veranstaltungsformaten, die Geschlechtergerechtigkeit im globalen Kontext aufgreifen. Mögliche Themen sind dabei beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsbedingungen von Frauen in globalen Lieferketten - Möglichkeiten des Fairen Handels zur Förderung von mehr Gleichberechtigung - Lebensrealitäten von Frauen und queeren Menschen im Globalen Süden <p>Für das Jahr 2025 ist folgender Vortrag in Kooperation mit Oekocredit geplant: „Blickpunkt Indien: Frauen stärken“ Donnerstag, 18.9.2025, 17:00-19:00 Uhr, Übergangshaus Lübeck. Bei der Veranstaltung wird aufgezeigt, wie Mikrokredite Frauen unterstützen können, sich eine Erwerbsmöglichkeit aufzubauen.</p>
<p>Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine</p>	<p>Ziel: Sensibilisierung der Stadtgesellschaft für Geschlechtergerechtigkeit im globalen Kontext Erfolgsindikator: Durchführung von mindestens einer Veranstaltung mit Bezug zu Gleichstellungsthemen pro Jahr</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>Lübecker Öffentlichkeit</p>
<p>einzubindende Akteur:innen</p>	<p>verschiedene Akteur:innen aus der Steuerungsgruppe der Fairtrade Stadt Lübeck</p>



	Koordinierungsstelle für kommunale Entwicklungspolitik in der Klimaleitstelle (Bereich 3.390 Umwelt-, Natur- und Verbraucherschutz).
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z.B. durch Förderung)	Fördermittel und Eigenmittel von Fairtrade Stadt Lübeck e.V. und Mittel aus dem geförderten Projekt zur Koordination kommunaler Entwicklungspolitik.



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.4.7. Maßnahme: Jobsharing in Führung bei der HL – Pilotprojekt	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.110 Bereich Personal	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd Artikel Charta 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025-2030) <input type="checkbox"/> langfristig (>2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input checked="" type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Im Gleichstellungsplan 2024 - 2028 ist das Pilotprojekt als Maßnahme D4 festgeschrieben. Es wird ein Pilotprojekt „Jobsharing“ ausgeschrieben, mit dem gezielt vor allem auch Führungskräfte angesprochen werden sollen. 1. Recherche: wie läuft es in anderen Kommunen? (Mitte 2026) 2. Rahmenbedingungen für Pilotprojekt festlegen (Ende 2026) 3. Pilotprojekt ausschreiben (Anfang 2027) 4. Pilot durchführen und evaluieren (Mitte 2027 – Ende 2028) 5. Leitfaden für die HL erstellen (begleitend bis Ende 2028)
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Ziel ist es, mit einem Pilotprojekt Jobsharing für Fach- und Führungskräfte zu erproben.
Zielgruppe	Führungskräfte der HL und Bewerber:innen für Führungspositionen bei der HL
einzubindende Akteur:innen	Frauenbeauftragte, Gesamtpersonalrat, FB-Leitungen
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.4.8. Maßnahme: Führung auf Probe – Pilotprojekt für potenzielle Führungskräfte	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.110 Bereich Personal	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd Artikel Charta 8 – Allgemeine Selbstverpflichtungen 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input checked="" type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Im Gleichstellungsplan 2024 - 2028 ist das Pilotprojekt als Maßnahme D5 festgeschrieben. Ziel ist es, potenzielle Führungskräfte in dem Schritt, Führungsverantwortung zu übernehmen, zu bestärken, indem eventuelle Befürchtungen/Barrieren abgebaut werden. Dies soll auch dadurch erfolgen, dass eine Führungsposition zunächst einmal auf Probe übertragen wird, so dass alle Beteiligten (Mitarbeitende wie auch Dienstherrin/Arbeitgeberin) feststellen können, ob eine dauerhafte Übernahme von Führungsverantwortung zielführend erscheint. Dabei kann der:die Mitarbeitende auch feststellen, ob sich die Führungsposition mit seiner:ihrer individuellen Vorstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Einklang bringen lässt. <ol style="list-style-type: none"> 1. Analyse der Rechtslage für beide Statusgruppen (Q4 2025 – Q1 2026) 2. Erarbeitung der Rahmenbedingungen für eine probeweise Übertragung einer Führungsposition (Q1 – Q3 2026) 3. Ausschreibung einer solchen Position im Rahmen einer Pilotierung – mit Einverständnis eines betroffenen Bereichs (Q4 2026) 4. Auswertung (je nach Dauer der Erprobungsphase, voraussichtlich nach 2 Jahren, deshalb: Q4 2028)
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Ziel ist es, zu prüfen, unter welchen rechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen eine Führungsposition zur Probe übertragen werden kann und ob dies nach erfolgter Prüfung sinnvoll erscheint. Im Bejahensfall soll im Rahmen eines Pilotprojekts anhand einer konkreten Ausschreibung und Stellenbesetzung geprüft werden, ob diese Option tatsächlich attraktiv sowohl für Mitarbeitende als auch

	für Bereiche ist, ob sich insbesondere auch Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben dadurch verstärkt angesprochen fühlen.
Zielgruppe	An Führung interessierte Mitarbeitende, insbesondere Frauen
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro, Gesamtpersonalrat, FB-Leitungen, Bereichsleitungen
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nr. 2.5.1.F Ausbildung in Teilzeit stärken	
verantwortlicher Bereich / Institution: Handwerkskammer Lübeck in Kooperation mit: Agentur für Arbeit und Jobcenter (BCAs), Hansestadt Lübeck, Stadtwerke Lübeck, LHG	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input type="checkbox"/> mittelfristig (2025-2030) <input type="checkbox"/> langfristig (>2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Das Projekt „Teilzeitausbildung für alle“ der HWK bietet in Zukunft mindestens jährlich Informationsveranstaltungen für Interessent*innen in Kooperation mit den Akteur*innen (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Stadtwerke ...) 2. Informationsangebote für Betriebe werden jährlich in Veranstaltungen/Vorträgen angesprochen 3. Multiplikator:innen, Beratungsstellen u. ä. werden zur Teilzeitausbildung geschult. 4. Netzwerktreffen TZA für Lübecker Ausbilder:innen in Präsenz bei den Stadtwerken zum Erfahrungsaustausch mit Expert:innen 5. Offener Brief an das SHIBB zur Öffnung der Berufsschule in Anpassung an die Teilzeitausbildung 6. Vorbilder über Social Media Posts zeigen, 3 pro Jahr. In Kooperation mit Stadtwerken, mit crossposting auf den verfügbaren Kanälen
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Informationsveranstaltungen in Kooperation mit Jobcenter/Agentur /Stadt ... für Interessent:innen wurden durchgeführt Schulungen für Multiplikator:innen durchgeführt Informationsveranstaltungen für Betriebe durchgeführt Brief veröffentlicht Netzwerktreffen organisiert Rolemodels bei Social Media veröffentlicht

Zielgruppe	Betriebe, Multiplikator:innen, Eltern, an einer Ausbildung in TZ Interessierte
einzubindende Akteur:innen	HWK, Agentur für Arbeit, Jobcenter, Hansestadt Lübeck, Stadtwerke Lübeck, LHG
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Projektförderung von „Teilzeitausbildung für alle“: SHIBB – Schleswig-Holsteinisches Institut für Berufliche Bildung



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer. 2.5.2.F Maßnahmen-Titel: Ausbau der Ausbildung in Teilzeit bei der HL	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.110 Bereich Personal	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen Artikel Charta 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz 13 – Bildung und lebenslanges Lernen	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	TZ-Ausbildung wird bei der HL, insbesondere als Modell der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie (z. B. Kinderbetreuung) bereits grundsätzlich ermöglicht. Bislang überwiegen allerdings die Teilzeitangebote in den frauendominierten Berufen wie z. B. Verwaltungsfachangestellte oder Erzieher:in. Um die Attraktivität der Ausbildungsberufe gerade auch für weibliche Nachwuchskräfte im gewerblichen Bereich zu erhöhen, soll ein TZ-Angebot auch hier, soweit möglich, eingeführt und damit das TZ-Angebot für Nachwuchskräfte insgesamt erweitert werden. Mit den ausbildenden Bereichen sowie der HWK und IHK werden dafür gemeinsame Umsetzungsstrategien entwickelt.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Ein erster gewerblicher Ausbildungsberuf der HL bietet TZ-Ausbildungsplätze an. Das Angebot wird proaktiv bekannt gemacht, die konkrete Nachfrage ermittelt und ausgewertet.
Zielgruppe	Bewerber:innen für eine Ausbildung bei der Hansestadt Lübeck
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro, Gesamtpersonalrat, JAV, HWK, IHK, Bildungsministerium
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer. 2.5.3.F Maßnahmen-Titel: Väter vernetzen sich – Aufbau eines Väternetzwerkes bei der HL	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.160 Frauenbüro	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 11 – Rolle als Arbeitgeber 16 – Kinderbetreuung	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Zielsetzung ist, mehr Männer, die bei der HL beschäftigt sind, darin zu unterstützen, ihre Care-Aufgaben wahrnehmen zu können und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Netzwerktreffen innerhalb und außerhalb der Dienstzeiten werden angeboten - Online-Informationsveranstaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben stattgefunden - Gute Beispiele für Vereinbarkeit der Väter wurden ins Intranet gestellt
Zielgruppe	Männer* mit Care-Aufgaben bei der HL
einzubindende Akteur:innen	die Betroffenen, Führungskräfte
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	lfd. Haushalt des Frauenbüros; keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.5.4. Maßnahmen-Titel: Ferienbetreuungsangebote für Kinder städt. Mitarbeiter:innen	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.110 Bereich Personal	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen Artikel Charta 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz 16 – Kinderbetreuung	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 -2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input checked="" type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	<p>Im Gleichstellungsplan 2024 - 2028 als Maßnahme B13 festgeschrieben.</p> <p>„Mit der Zielsetzung, Fachkräfte für die Hansestadt Lübeck zu gewinnen und zu halten, wird die Möglichkeit weiterer Unterstützungsangebote (wie z. B. Ferienbetreuungsangebote, Hausaufgabenunterstützung o. ä.) fortlaufend mit Blick auch auf Umsetzbarkeit und Finanzierbarkeit geprüft und vorangetrieben.“</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analyse des Ist-Standes in der HL zur Ferienbetreuung und Ferienangeboten – Angebote der Kindertageseinrichtungen und der Ganztagsbetreuung an Schulen in den Schulferien (umgesetzt: Ende 2025) 2. Informationen zur vorhandenen Ferienbetreuungsangeboten in Lübeck und Umgebung im Intranet für Mitarbeitende einstellen (Mitte 2026) 3. Prüfung von Angeboten zur Ferienbetreuung als Arbeitgeberin und deren Finanzierbarkeit (Ende 2026) 4. Ggf. Bedarfsabfrage bei Mitarbeitenden mit betreuungspflichtigen Kindern, wenn Finanzierbarkeit und Umsetzbarkeit gegeben (Mitte 2027) 5. ggf. Erprobung der Ferienbetreuung durch Pilotierung (Ende 2027) 6. Entscheidung über Ausweitung/Verstetigung nach Pilotierung (Ende 2028)



Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Ziel ist es, zu prüfen, ob eine Ferienbetreuung/Ferienangebote ergänzend zu den bereits vorhandenen Angeboten in der HL eine sinnvolle und realisierbare Maßnahme zur Arbeitgeberattraktivität (Vereinbarkeit Beruf und Familie) sein können
Zielgruppe	Beschäftigte bei der Hansestadt Lübeck mit betreuungspflichtigen Kindern
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro, Gesamtpersonalrat, FB 4
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	noch zu klären



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.5.5. Maßnahmen-Titel: Studium in Teilzeit für das Studium B.A. Public Administration bei der HL	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.110 Bereich Personal	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen Artikel Charta 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz 16 – Kinderbetreuung 17 – Weitere Betreuungspflichten	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	<p>TZ-Ausbildung wird in der HL, insbesondere als Modell der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie (z. B. Kinderbetreuung) bereits grundsätzlich ermöglicht. Um auch eine Vereinbarkeit von Studium und Familie verstärkt zu ermöglichen, soll ein TZ-Angebot auch hier, soweit möglich, eingeführt werden. Zunächst ist hier das Studium B.A. Public Administration für die Beamt:innenanwärter:innen im Fokus. Hier kommt es im Wesentlichen auf die Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung in Altenholz (FHVD) an. Eine kurzfristige Realisierung für die Praxisphasen ist durch Änderung der Studien- und Prüfungsordnung möglich. Mittelfristig ist eine Reakkreditierung des Studiengangs nötig. In beiden Fällen ist die FHVD federführend.</p> <p>Die HL unterstützt den Prozess durch aktives Einreichen von Vorschlägen bei der FHVD.</p>
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Praxisphase kann in Teilzeit absolviert werden 2. Der Studiengang kann von Beginn an in Teilzeit absolviert werden.
Zielgruppe	Bewerber:innen für eine Ausbildung bei der Hansestadt Lübeck
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro, Gesamtpersonalrat, JAV, FHVD
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.5.6. Maßnahmen-Titel: Hausaufgabenunterstützung für Kinder städtischer Mitarbeiter:innen	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.110 Bereich Personal	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen Artikel Charta 11 – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz 13 – Bildung und lebenslanges Lernen	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input checked="" type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Im Gleichstellungsplan 2024 - 2028 als Maßnahme B13 festgeschrieben. „Mit der Zielsetzung, Fachkräfte für die Hansestadt Lübeck zu gewinnen und zu halten, wird die Möglichkeit weiterer Unterstützungsangebote (wie Ferienbetreuungsangebote, Hausaufgabenunterstützung o. ä.) fortlaufend mit Blick auch auf Umsetzbarkeit und Finanzierbarkeit geprüft und vorangetrieben.“ 1. Analyse des Ist-Standes in der HL zur Hausaufgabenunterstützung – Angebote in der Schulkindbetreuung der HL im Allgemeinen (umgesetzt: Ende 2025) 2. Prüfung von (Online) Angeboten zur Hausaufgabenunterstützung und deren Finanzierbarkeit (Mitte 2026) 3. Bei Finanzierbarkeit und Umsetzbarkeit ggf. Erprobung der Hausaufgabenunterstützung durch Pilotierung (Anfang 2027) 4. Entscheidung über Ausweitung/Verstetigung nach Pilotierung (Mitte 2028)
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Ist Hausaufgabenunterstützung ergänzend zu den Angeboten der Schulkindbetreuung der HL eine sinnvolle und realisierbare Maßnahme zur Arbeitgeberattraktivität? (Vereinbarkeit Beruf u. Familie)
Zielgruppe	Beschäftigte bei der HL mit betreuungspflichtigen Kindern
einzubindende Akteur:innen	Frauenbüro, Gesamtpersonalrat, FB 4
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	noch zu klären

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer. 2.5.7.F Maßnahmen-Titel: Deutsch für Alle - Mama lernt Deutsch	
verantwortlicher Bereich / Institution: 4.403 VHS Lübeck	
	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 10 – multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierungen oder Benachteiligungen 13 – Bildung und lebenslanges Lernen 16 – Kinderbetreuung 18 – Soziale Inklusion	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input checked="" type="checkbox"/> nötig <input checked="" type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Deutsch lernen in Mutter-Kind-Sprachlerngruppen für Frauen mit kleinen Kindern; ein Familiengruppenkurs, an dem auch Väter mit kleinen Kindern teilnehmen können; aktueller Förderzeitraum 2025 - 2027
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	niedrigschwelliger Zugang zu Deutschlernangebot für Mütter und ggf. Väter; unterschiedliche Lernniveaus werden berücksichtigt; Unterstützung der Kinder bei ihrer Entwicklung, Kontakt zur deutschen Sprache und zu Kindern und Bezugspersonen außerhalb ihrer Familie; Vernetzung und Nutzung von Angeboten im Wohnumfeld und innerhalb von Lübeck; regelmäßige Teilnahme an MLD-Kurs und Kennenlernen von Bildungsstrukturen sowie unterstützenden Angeboten; Qualitätssicherung mit trägerübergreifender Zusammenarbeit
Zielgruppe	Mütter mit Kindern im Säuglings- und Kleinkindalter, die aufgrund der Familienarbeit nicht die Möglichkeit haben, an Sprachintensivkursen teilzunehmen, sowie ein Familiengruppenkurs auch für Väter, die aufgrund der Familienarbeit nicht die Möglichkeit haben, an Sprachintensivkursen teilzunehmen
einzubindende Akteur:innen	Familienzentren, Frühe Hilfen, Nachbarschaftsbüros, Schulen, Frauenbüro, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Stabsstelle Migration & Ehrenamt

zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Schul- und Sportausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Landesmittel SH; Possehl-Stiftung; Spenden, die Träger in Kooperation erhalten



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.5.8. Maßnahmen-Titel: Alleinerziehende vernetzen im Stadtteil	
verantwortlicher Bereich / Institution: 4.510 Familienhilfen – Jugendamt, Netzwerkkoordination „Frühe Hilfen“	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> IV Gute Arbeit existenzsichernd <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 16 – Kinderbetreuung 17 – weitere Betreuungspflichten	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Bestehende Angebote in den Frühe Hilfen Beratungsstellen sowie den Lübecker Familienzentren, Familienbildungsstätten und Schwangerenberatungsstellen werden bezüglich des Themas „Alleinerziehende vernetzen im Stadtteil“ überprüft und Fachkräfte sensibilisiert.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Allgemein: Vernetzung und Anbindung von Alleinerziehenden, um die Familien miteinander in Kontakt zu bringen und die soziale Integration der Familien mit ihren Kindern zu verbessern, bei Erziehungsfragen zu unterstützen, die Erziehungs- und Elternkompetenz zu fördern. 1. Spezifisches Ziel Die bestehenden Angebote in den jeweiligen Beratungsstellen werden gesichtet und dahingehend überprüft, inwiefern Alleinerziehende, in diese eingebunden bzw. angesprochen werden können. 2. Messbarkeit Innerhalb von 24 Monaten mindestens 5 Angebote der Beratungsstellen besuchen und hinsichtlich der oben genannten Zielgruppe überprüfen. 3. Erreichbarkeit Es werden ausgewählte bestehende Angebote in den Beratungsstellen besucht, um zu überprüfen, inwiefern diese Alleinerziehende erreichen bzw. einbinden. 4. Relevanz Die Angebote für Gruppen hinsichtlich der Einbindung von Alleiner-

	<p>ziehenden betrachten und Fachkräfte bei Bedarf dahingehend sensibilisieren.</p> <p>5. Zeitgebundenheit</p> <p>In den nächsten 24 Monaten die Bedürfnisse von Alleinerziehenden besser zu erfassen und das Programm ggf. entsprechend anzupassen und Fachkräfte sensibilisieren.</p> <p>Durch Befragungen können die Bedürfnisse der Zielgruppe erfasst werden.</p>
Zielgruppe	Alleinerziehende mit ihren Kindern von der Schwangerschaft bis zum 3. Lebensjahr
einzubindende Akteur:innen	Frühe Hilfen Beratungsstellen, Familienzentren, Familienbildungsstätten und Schwangerenberatungsstellen
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Jugendhilfeausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Fördergelder der entsprechenden Richtlinien.



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.5.9. Maßnahmen-Titel: Veranstaltungen rund um Geld, Finanzen und Verträge	
verantwortlicher Bereich / Institution: 4.403 VHS Lübeck in Kooperation mit 1.160 Frauenbüro	
	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 13 – Bildung und lebenslanges Lernen	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Durchführung von 4 Veranstaltungen für Frauen* zu den Themen: - Ehe- und Partnerschaftsverträge (Kurs oder Vortrag) - Frauen & Absicherung im Alter (Kurs oder Vortrag) - ggf. weitere Veranstaltungen im Format Bildungsurlaub - ggf. Veranstaltungen zum Equal Pay Day
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Durchführung von 2 Veranstaltungen im Jahr 2026 und 2 Veranstaltungen im Jahr 2027
Zielgruppe	Frauen*
einzubindende Akteur:innen	Verbraucherzentrale SH und/oder Deutsche Rentenversicherung in Absprache mit dem Frauenbüro
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Schul- und Sportausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Honorarzahung über lfd. Haushalt des Frauenbüros; keine anfallenden Kosten für Raum- oder Medienmiete, da durch VHS übernommen

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.5.10. Maßnahmen-Titel: Bildungsurlaub mit Kinderbetreuung	
verantwortlicher Bereich / Institution: 4.503 VHS Lübeck	
	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen Artikel Charta 13 – Bildung und lebenslanges Lernen 16 – Kinderbetreuung	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Durchführung von mind. zwei Bildungsurlauben für Alleinerziehende /Eltern mit Kinderbetreuung zu den Themen: - kulturelle Bildung - Entspannung
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Durchführung von einer Veranstaltung im Jahr 2026 und einer weiteren bis 2030.
Zielgruppe	Eltern, Alleinerziehende
einzubindende Akteur:innen	Familienbildungsstätte der Gemeinnützigen und weitere Kooperationspartner:innen
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	TN-Entgelte, Fördermittel der Gemeinnützigen

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.6.1. Maßnahmen-Titel: Gender Budgeting im kommunalen Haushalt der HL	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.160 Frauenbüro in Kooperation mit 1.201 Bereich Haushalt und Steuerung und 1.102, Zentrale Verwaltungsdienste, Statistik und Wahlen	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 9 - Gleichstellungsprüfung	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input checked="" type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input checked="" type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Zu genderrelevanten Themenfeldern Finanzdaten des Haushaltes der HL mit geschlechtsspezifischen Daten mit der Zielsetzung verknüpfen, mittelfristig aussagekräftige Daten vorliegen haben, wie kommunale Gelder sich auf die Geschlechter verteilen. Die im IKVS bereits hinterlegten SDG-Ziele (hier: SDG-Ziel 5 „Gender Equality“) sollen mit Daten aus dem Gender Monitoring der HL www.luebeck.de/gendermonitoring so verknüpft werden, dass mittelfristig Aussagen und Zusammenhänge dargestellt werden können und somit eine Entscheidungshilfe für Verwaltungsleitung einerseits und Kommunalpolitiker:innen andererseits sein können, einen geschlechtergerechten Haushalt aufzustellen.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Für den Haushalt 2026: Darstellung von ersten Daten und Verknüpfungen (Frauenerwerbsquote/Kinderbetreuungsquote) und Zahlen zu paritätischer Besetzung politischer Gremien. Für die Folgejahre: pro Haushaltsjahr möglichst 2 Produkte bzw. Kennzahlen
Zielgruppe	Verwaltungsleitung, Bürgerschaftsmitglieder, Lübecker Bevölkerung
einzubindende Akteur:innen	Bereich 1.103 (Digitalisierung, Organisation und Strategie) regelhaft; jährlich möglichst 2 weitere Produkte bzw. Kennzahlen
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Hauptausschuss / Bürgerschaft
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	lfd. Haushalt; externe Beratung finanziert durch MSGFJ SH

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.6.2. Maßnahmen-Titel: Hygieneartikel in öffentlichen Gebäuden kostenfrei	
verantwortlicher Bereich / Institution: 2.530 Gesundheitsamt	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 14 - Gesundheit 18 Soziale Inklusion	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input checked="" type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	In öffentlichen Gebäuden in Lübeck sollen dem Publikum auf den Toiletten kostenfreie Hygieneartikel zur Verfügung gestellt werden, um der Periodenarmut zu begegnen.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Pilotbereiche testen Nutzung und Frequenz, siehe VO/2022/10995-01-01 nach erfolgreicher Durchführung: dauerhafte Ausstattung der Pilotbereiche und Behindertentoiletten Abfrage bei allen Schulen, städtischen Einheiten mit Publikumsverkehr und Übergangshaus, ob Nutzung erwünscht ausrollen auf alle Bereiche mit Ausgabe von Piktogrammen, die darauf hinweisen, wo im EG des Gebäudes entsprechende Toiletten mit kostenfreien Hygieneartikeln zu finden sind. Aufnahme des Hygieneartikelspenders in den Warenkatalog der HL nach Etablierung: alle 2 Jahre Abfrage von publikumsnahen Bereichen, ob Bedarf sich erweitert/verändert hat (Zielsetzung: weitere öffentliche Gebäude mit kostenfreien Hygieneartikeln bestücken)
Zielgruppe	menstruierende Personen, die öffentliche Gebäude in Lübeck nutzen
einzubindende Akteur:innen	GMHL, Frauenbüro
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Soziales, Hauptausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	einmalige Anschaffung des Hygieneartikelspenders durch die jeweiligen Bereiche; ansonsten lfd. Haushalt

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.6.3. Maßnahmen-Titel: Arbeitsgruppe Pflege ressourcenorientiert und interkulturell	
verantwortlicher Bereich / Institution: 2.000.2 Stabsstelle Migration und Ehrenamt	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 5 – Zusammenarbeit mit Partner:innen zur Förderung der Gleichstellung 10 – Multiple und sich über-schneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 14 – Gesundheit	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Gründung einer migrantischen Arbeitsgruppe zum Thema Pflege und geschlechtergerechten Verteilung von Ressourcen. Die AG soll die Interessen von Personen mit Migrationsgeschichte und insbesondere pflegender Frauen koordinieren und in verschiedenen Gremien und Austauschrunden einbringen, wie z. B. bei Leben und Wohnen im Alter sowie der Steuerungsgruppe Pflege. Die AG soll im Forum für Migrant:innen ansässig sein und wird in der Organisation durch die Stabsstelle Migration und Ehrenamt unterstützt.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Vertretung der migrantischen Sicht zum Thema Pflege und Ressourcen geschlechtergerechter Verteilung, Interkulturelle Öffnung Bildung einer AG mit mind. 4 verschiedenen Nationen und 6 Terminen im Jahr.
Zielgruppe	zwei Ebenen: 1. Personen mit Migrationsgeschichte, insbesondere Pflegende und zu pflegende Personen, in der Regel Frauen 2. Stadtgesellschaft, Organisationen, Einrichtungen, Pflegeplanung
einzubindende Akteur:innen	Migrant:innen, Forum für Migrant:innen, Organisationen, Initiativen und Vereine
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Soziales
Finanzierungsansatz (z.B. durch Förderung)	FAG Landesmittel, Integrationskonzept

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.6.4. Maßnahmen-Titel: Mehr Gendergerechtigkeit beim Lärmschutz	
verantwortlicher Bereich / Institution: 3.390.01 Umwelt-, Natur- und Verbraucherschutz / Klimaleitstelle	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 14 – Gesundheit 19 – Wohnen 25 – Stadt- und Regionalplanung 26 – Mobilität und Verkehr 30 – Umwelt 31 – Nachhaltige Entwicklung für eine nachhaltige Zukunft 38 – Klimawandel und das Recht auf eine gesunde Umwelt	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input checked="" type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input checked="" type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	<p>Alle 5 Jahre erstellt die Hansestadt Lübeck einen neuen Lärmaktionsplan (LAP), zuletzt 2024. Es werden insbesondere Lärmbelastungen durch Verkehr, Industrie und andere Lärmquellen bewertet. Ziel des LAP ist, die Lärmbelastung für Menschen und Umwelt zu verringern und lärmbedingte Gesundheitsrisiken zu minimieren. Für den neuen LAP in 5 Jahren soll mehr Fokus auf Gendergerechtigkeit gesetzt werden und damit auf die Gebiete, wo sich ganztags eine Vielzahl von Menschen zu Hause aufhalten. Folgende Handlungsschritte sind dafür vorgesehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sensible Gebiete identifizieren, z. B. KITAs, Spielplätze, Schulen, Pflegeeinrichtungen - Wohnraum mit stark lärmbelasteten Bewohner:innen mit geringem Einkommen identifizieren - konkrete Maßnahmen für wirksamen Lärmschutz erarbeiten und umsetzen
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	wirksamen Lärmschutz an sensiblen Einrichtungen sicherstellen
Zielgruppe	Kinder, Senior:innen, Menschen mit geringem Einkommen
einzubindende Akteur:innen	Straßenverkehrsbehörde, Stadtplanung, Statistikstelle
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Umwelt, Sicherheit und Ordnung und Bauausschuss

Finanzierungsansatz (z.B. durch Förderung)	noch zu prüfen, ob Fördermittel vom Bund oder Land beantragt werden können, z. B. zur einkommensabhängigen Förderung von passiven Lärmschutzmaßnahmen
--	---



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.6.5. Maßnahmen-Titel: Mehr Gendergerechtigkeit bei der Hitzevorsorge</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: 3.390.01 Klimaleitstelle und 2.530 Gesundheitsamt der Hansestadt Lübeck</p>	
<p>Handlungsfeld</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen</p> <p>Artikel Charta 14 – Gesundheit 24 – Nachhaltige Entwicklung 28 – Umwelt 38 – Klimawandel und das Recht auf eine gesunde Umwelt</p>	<p>Stand</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025-2030) <input type="checkbox"/> langfristig (>2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss</p> <p><input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>Im Rahmen des Lübecker Hitzeaktionsplans, der durch das Gesundheitsamt in enger Kooperation mit der Klimaleitstelle koordiniert wird, liegt der Fokus vor allem auf vulnerablen Gruppen, zu denen insbesondere Kinder, Schwangere und Senior:innen gehören. Dabei werden sowohl relevante, geschlechtsbedingte Unterschiede des gesundheitlichen Risikos in den Blick genommen (z. B. die Erläuterung des erhöhten Risikos für Frauen) als auch der Zusammenhang zwischen stark hitzegefährdeten Gebieten gemäß Stadtklimaanalyse und Bewohner:innen mit geringem Einkommen.</p> <p>Folgende Maßnahmen werden aktuell durch das Gesundheitsamt durchgeführt/angeboten, u. a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bereitstellung von umfassenden Informationen für soziale und medizinische Einrichtungen, z. B. durch Ausgabe von Flyern und Broschüren sowie Musterhitzeschutzpläne auf dem Hitzeportal der HL - aktive Teilnahme an öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen und Aktionen für ältere Menschen: Informationstag „Älter werden in Lübeck“, Vorträge in Senior:innentreffs, Podcast „Älter werden in Lübeck“ - Angebot für soziale Einrichtungen für eine Beratung vor Ort. Dabei können individuelle Vorgaben und Rahmenbedingungen der Einrichtung berücksichtigt sowie Fachpersonen, zu betreuende Personengruppen und/oder deren Angehörige zum Thema zielgruppengerecht informiert und sensibilisiert werden - Angebot von Veranstaltungsformaten für medizinische Einrichtungen zur Information und zum fachlichen Austausch innerhalb



	<p>Lübecks, i. d. R. mit externen Referent:innen (Bsp.: Austauschforum der Krankenhäuser zur Verbesserung des gesundheitlichen Hitzeschutzes in Krankenhäusern in HL, 2024 und 2025)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informationen und Anregung für Fortbildungsmöglichkeiten über folgende Verteiler: Ärztenetz HL, Hebammenverband SH, Hebammenverteiler HL <p>Folgende Maßnahmen sind perspektivisch geplant, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einbindung des Themas über die Qualitätszirkel von Kinder- und Frauenärzt:innen in Kooperation mit den Frühen Hilfen - Präsenz der Thematik bei öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen und Aktionen für Familien: Spielmobil, Familientreffs etc. - Angebot von Veranstaltungsformaten für Senior:inneneinrichtungen <p>Zudem bringt die Klimaleitstelle die hitzesensible Stadtentwicklung zur langfristigen Hitzevorsorge stark belasteter Quartiere in entsprechende städtebauliche Projekt ein, wie z. B. bei der Beckergrube in der Lübecker Altstadt.</p>
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	<p>Insbesondere vulnerable Bevölkerungsgruppen und/oder deren Bezugspersonen sollen wissen, wie sie ihre Gesundheit während kommender Hitzeereignisse schützen können.</p> <p>Soziale und medizinische Einrichtungen in der Hansestadt Lübeck, welche die Lebenswelt einer solchen vulnerablen Bevölkerungsgruppe darstellen, haben die Möglichkeiten, sich selbst über das Thema umfänglich fachlich zu informieren und vom Gesundheitsamt beraten zu werden (ggf. mit externer Expertise).</p>
Zielgruppe	<p>Gesamtbevölkerung HL, insbesondere Risikogruppen wie Kinder, Frauen, Schwangere; Senior:innen</p>
einzubindende Akteur:innen	<p>Städtische und nicht-städtische Kinderbetreuungseinrichtungen, Eltern, Fachberatung Kinderbetreuungseinrichtungen, städtische und nicht-städtische Alten- und Pflegeeinrichtungen, Soziale Sicherung/Älter werden in Lübeck/Aktivitäten im Alter, Ärztenetz und Arztpraxen, Hebammen und Hebammenverband, Krankenhäuser, städt. NachbarschaftsBÜROS und -Nachbarschaftstreffs von Wohnungsunternehmen</p>
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	<p>Ausschuss für Soziales, Ausschuss für Umwelt, Sicherheit und Ordnung und ggf. Bauausschuss</p>
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	<p>keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich</p>



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.6.6. Maßnahmen-Titel: Umbau des Ost- und Westpreußenrings zur Klimastraße</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: 5.660.2 Urbane Mobilitätsprojekte, in enger Kooperation mit 3.390.01, Klimaleitstelle</p>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen</p> <p>Artikel Charta 24 – Nachhaltige Entwicklung 25 – Stadt- und Regionalplanung 26 – Mobilität und Verkehr 31 – Nachhaltige Entwicklung für eine nachhaltige Zukunft 38 – Klimawandel und das Recht auf eine gesunde Umwelt</p>	<p>Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input checked="" type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>Zur Anpassung Lübecks an die Klimafolgen, insbesondere häufigere Hitzeperioden und Starkregenereignisse, sollen sogenannte Klimastraßen mit blau-grüner Infrastruktur geschaffen werden (vgl. Klimaanpassungskonzept, Maßnahme M19 „Wassersensible Straßenräume“, VO/2020/09071). Der Ost- und Westpreußenring dient als Pilotprojekt zur Umsetzung dieses Ansatzes (vgl. VO/2022/11023). Neben einer stärkeren Durchgrünung und einer fuß- und radverkehrsfreundlichen Gestaltung soll der Straßenraum für alle Verkehrsteilnehmenden sicher und barrierefrei umgebaut werden, die Fahrgeschwindigkeit und das Lärmaufkommen reduziert und der anfallende Regenabfluss von den öffentlichen Flächen vor Ort bspw. in begrünten Mulden, Tiefbeeten oder Baumrigolen versickert und Notwasserwege zur Überflutungsvorsorge im Falle von Starkregenereignissen vorgesehen werden.</p> <p>Die Auftaktveranstaltung für die dazugehörige Bürgerbeteiligung fand bereits im Herbst 2022 statt. Eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe hat jeweils zwei Regelquerschnitte für die Umgestaltung des Ost- und Westpreußenrings entwickelt. Diese gilt es nun durch ein externes Planungsbüro auf den gesamten Straßenraum zu übertragen und die entsprechenden Planungsunterlagen zu erstellen (Vorentwurf, Entwurf, Genehmigungs- und Ausführungsplanung). Da die körperlichen Auswirkungen von Hitzeperioden bei Frauen und Männern unterschiedlich sind (Frauen sind stärker betroffen) ist die Maßnahme geschlechterrelevant.</p>



Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	<p>ZIEL: überflutungs- und hitzegefährdete Straßenräume Schritt für Schritt zu Klimastraßen umzubauen und diese Straßenräume sicher und attraktiv für alle Verkehrsteilnehmenden zu gestalten.</p> <p>MEILENSTEINE: - Beschluss Vorentwurf / Entwurf; - Fortsetzung Bürgerbeteiligung: Feedback zum (Vor-)Entwurf - Beschluss Genehmigungs- / Ausführungsplanung bzw. Beauftragung Umbaumaßnahme; - Fertigstellung Umbau Westpreußenring; - Fertigstellung Umbau Ostpreußenring</p>
Zielgruppe	Lübecker Bevölkerung
einzubindende Akteur:innen	verschiedenste Akteur:innen innerhalb der Stadtverwaltung, u. a. weitere Abteilungen aus den Bereichen Stadtgrün und Verkehr, Umwelt-, Natur- und Verbraucherschutz, Entsorgungsbetriebe, Stadtentwicklung, Stadtplanung und Bauordnung, Wirtschaft und Liegenschaften, Politik, Anwohnende, Kinder und Jugendliche, Beirat für Senior:innen
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Bauausschuss und Ausschuss für Umwelt, Sicherheit und Ordnung
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	ist noch zu klären



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.6.7. Maßnahmen-Titel: Wohnen für Alleinerziehende	
verantwortlicher Bereich / Institution: Grundstücks-Gesellschaft TRAVE mbH	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 18 – Soziale Inklusion 19 – Wohnen	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) Fertigstellung NB Ende 2026/2027 <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	In der Schönböckener Straße 55/55a entstehen auf dem autofreien Grundstück 14 Häuser mit 139 Mietwohnungen. Neben den freifinanzierten Wohnungen gibt es über den 1. und 2. Förderweg geförderte Wohnungen, die auch für Haushalte mit geringen und mittleren Einkommen tragbar sind. Die Mietwohnungen mit 2, 3, 4 und 5 Zimmern sind zum Teil barrierefrei und somit auch für Menschen mit Behinderung geeignet. Die Fertigstellung der ersten Wohnungen ist Ende 2026/2027 geplant. Bei der Vermietung nach Fertigstellung würden 10 % der Wohnungen unterschiedlichster Wohnungstypen der Personengruppe Alleinerziehende angeboten.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Vermietung von 10 % der Wohnungen bei der Erstbelegung im Neubauquartier „Musikerhöfe“ an die Personengruppe Alleinerziehende
Zielgruppe	Alleinerziehende
einzubindende Akteur:innen	keine
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine erforderlich, da bereits Wohnraumfördermittel eingebunden sind

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nr. 2.6.8. Maßnahmen-Titel: Angebote für Jungen* und junge Männer* in Lübeck sichtbar machen	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.160 Frauenbüro in Kooperation mit dem „AK Männer für Jungs“	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> V Balance verschiedener Lebensbereiche ermöglichen <input checked="" type="checkbox"/> VI Ressourcen geschlechtergerecht verteilen Artikel Charta 5 – Zusammenarbeit mit Partner:innen zur Förderung der Gleichstellung 6 – Kampf gegen Stereotype	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Die Angebote für Jungen* und Männer* in Lübeck werden bis Mitte 2026 gesammelt. Als Ergebnis sind diese digital sichtbar (bis Ende 2026). Ansprechpersonen und -institutionen sind angefragt und stellen ihre Angebote zur Verfügung. Die Angebote werden auf den Internetseiten der Stadt Lübeck online veröffentlicht und durch Akteur:innen der Stadt und der freien Träger verbreitet (in Beratungen, HPGs, Ju-zen, in ambulanten und stationären Einrichtungen).
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Veröffentlichung der Angebote auf www.luebeck.de
Zielgruppe	Jungen* und junge Männer*, Eltern, pädagogische Fachkräfte und Interessierte
einzubindende Akteur:innen	Bereiche Jugendarbeit, Schule & Sport, ggf. weitere
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Jugendhilfeausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.7.1. Maßnahmen-Titel: Offene Bühne für Queers* und Allies	
verantwortlicher Bereich / Institution: 2.530 Gesundheitsamt Lübeck, Beratungsstelle sexuelle Gesundheit	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 6 – Kampf gegen Stereotype 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 34 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Offene Bühne für Queers* und Allies Queere Menschen und alle, die sie unterstützen als Verbündete (Ally) können bei der Offenen Bühne mit 5-minütigen Kurzbeiträgen eine Bühne bekommen. Zielsetzung ist, die Themen Queeres Leben und Outing in das Bewusstsein der Bevölkerung zu bringen. Es geht um Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit und für die Queers* um ein Empowern.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Nach dem erfolgreichen ersten Durchlauf im Jahr 2024 mit 14 Beiträgen von 11 Personen wird das Format in 2025 fortgesetzt und soll auch 2026 ff. als regelhaftes Format etabliert werden.
Zielgruppe	Queers*, Verbündete – insbesondere auch die gesamte Lübecker Bevölkerung/Öffentlichkeit
einzubindende Akteur:innen	Stadtbibliothek Lübeck (wg. Nutzung der Bühne im dortigen Scharbousaal)
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Soziales, Ausschuss für Kultur und Denkmalpflege
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich die aktiven Künstler:innen stellen ihr Angebot kostenfrei zur Verfügung; Gesundheitsamt und Stadtbibliothek bieten eine kostenfrei nutzbare Bühne

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.7.2. Maßnahmen-Titel: Queere Angebote auf www.luebeck.de sichtbar	
verantwortlicher Bereich / Institution: 1.160 Frauenbüro	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung 34 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Unter www.luebeck.de soll mit speziellem Short-Link auf Beratungsstellen und Angebote für LSBTIQ+ in Lübeck hingewiesen werden
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Konzepterstellung für die Unterseite erstellen Rückkopplung mit 2.000.2 und 1.101.3 und CSD-Seite u. a. Umsetzung/Realisierung der Seite
Zielgruppe	Lübecker:innen und Tourist:innen
einzubindende Akteur:innen	2.000.2 (Stabsstelle Migration und Ehrenamt), 1.101.3 (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit), CSD Lübeck u. ä.
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine zusätzlichen finanziellen Mittel erforderlich

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.7.3. Maßnahmen-Titel: Queer History Lübecks sichtbar machen	
verantwortlicher Bereich / Institution: Christian Rathmer (Historiker) und Dr. Gerd Eikenbusch	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 10 – Multiple und sich über-schneidende Formen von Diskriminierung und Benachteiligung 34 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Die bereits geleistete Rechercharbeit zur Verfolgung homosexueller Männer in Lübeck im Nationalsozialismus soll nicht nur online unter www.erinnern-luebeck.de rudimentär sichtbar sein, sondern auch im Rahmen einer Veröffentlichung dargestellt und somit allgemein für die Bevölkerung zugänglich gemacht werden.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Vervollständigung der Veröffentlichung um eine historische Einordnung Akquise von Geldern für Lektorat und Veröffentlichung Veröffentlichung
Zielgruppe	Lübecker Bevölkerung
einzubindende Akteur:innen	Lübecker CSD e.V, Christian Till; Archiv der Hansestadt Lübeck, Dr. Nils Meyer
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Kultur und Denkmalpflege
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	über Stiftungen

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.7.4. Maßnahmen-Titel: SIE – mit queersensibler Pflege	
verantwortlicher Bereich / Institution: SIE, städtische SeniorInnenEinrichtungen der Hansestadt Lübeck	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 14 – Gesundheit 15 – Soziale Betreuung und soziale Dienste 17 – Weitere Betreuungspflichten 34 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input checked="" type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Queersensible Pflege und dahingehende Öffentlichkeitsarbeit mit Partnern für gleichgeschlechtlich lebende Menschen mit und ohne Immunkrankheiten.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Akzeptanz und Nutzung durch das angesprochene Klientel
Zielgruppe	gleichgeschlechtlich lebende Menschen
einzubindende Akteur:innen	Aidshilfe Lübeck und andere
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Soziales
Finanzierungsansatz (z.B. durch Förderung)	-



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.7.5. Maßnahmen-Titel: Konzeptentwicklung „Queeres Zentrum“	
verantwortlicher Bereich / Institution: 2.000.2. Stabsstelle Migration und Ehrenamt	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 10 - Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 34 - Intersektionalität und Diversität	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input checked="" type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Gemeinsam mit Akteur:innen der queeren Community wurden im Zeitraum 2023 bis 2025 in vier Beteiligungsworkshops Zielsetzungen, Rahmenbedingungen, Angebotsstrukturen und Notwendigkeiten für ein „Queeres Begegnungs- und Beratungszentrum“ für Erwachsene (über 27 Jahre) entwickelt. Das Rahmenkonzept soll bis 09/2025 fertiggestellt und der FB-Leitung FB 2 vorgelegt werden.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Rahmenkonzept „Queeres Begegnungs- und Beratungszentrum“ liegt als Bericht vor; Gründung eines Trägervereins; Umsetzung erster Maßnahmen des Konzeptes und Eruiierung der Finanzierung durch den Trägerverein
Zielgruppe	LSBTIQ* Personen in Lübeck über 27 Jahre und ihre Angehörigen sowie Fachkräfte
einzubindende Akteur:innen	u. a. Queeres Zentrum Lübeck e. V. Trans SH Sprungtuch e. V. Rechtsfürsorge e. V. Enby Treff Lübeck KISS/KinderWege gGmbH Frauenbüro Lübeck Gesundheitsamt Lübeck lambda::nord e. V. Lübecker CSD e. V. Autonomes Frauenhaus Lübeck Aidshilfe Lübeck für sexuelle Gesundheit e. V. Zentrale Ansprechstelle LSBTIQ* bei der Polizei SH Echte Vielfalt / LSBTIQ*-Netzwerk WEISSER RING e. V.
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Soziales
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	liegt im Akquise-Bereich des Trägervereins

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.7.6. Maßnahmen-Titel: Unisex-Toiletten an Schulen	
verantwortlicher Bereich / Institution: 5.651 GMHL	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 8 – Allgemeine Selbstverpflichtungen 10 – Multiple und sich über-schneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 11 – Gleichstellung am Arbeitsplatz 34 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025-2030) <input checked="" type="checkbox"/> langfristig (>2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input checked="" type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	<p>Bei allen laufenden Baumaßnahmen an Schulen, welche die WC-Sanierung beinhaltet, findet das Thema „Unisex-Toiletten“ Berücksichtigung. In Abstimmung mit Bereich Schule und Sport und den Schulleitungen werden Unisex-Toiletten eingeplant, z. B. Emil-Possehl-Schule, Friedrich-List-Schule, Paul-Gerhardt-Schule u. a.</p> <p>In der Albert-Schweitzer-Schule wurden bereits in 2022 sämtliche WC-Anlagen als Unisex-Toiletten umgebaut. Ebenso wurden am Johanneum, an der Baltic-Schule und für das Lehrpersonal an der Schule Tremser Teich „Unisex-Toiletten“ eingebaut.</p> <p>Weiterhin haben bereits viele Schulen bestehende WC-Anlagen zu Unisex-Anlagen umgebaut: z. B. im Johanneum und der Hanse-Schule.</p> <p>Darüber hinaus gibt es an vielen Schulen bestehende WC-Anlagen, die als Einzelanlagen vor Jahrzehnten geplant und errichtet wurden, z. B. Turnhalle der Heinrich-Mann-Schule.</p> <p>Der Zeitplan und die Umsetzung von Unisex-Toiletten wird auf politische und finanzielle Rahmenbedingungen abgestimmt und in den Projektdurchführungen entsprechend verbindlich festgeschrieben.</p>
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	<p>Grundsätzlich wird derzeit sowie zukünftig bei der Planung von Sanitäranlagen an Schulen standardmäßig das Thema „Unisex-Toiletten“ berücksichtigt und je nach Bedarf eingeplant und umgesetzt.</p> <p>Die Berücksichtigung von Unisex-Toiletten an Schulen ist mittlerweile auch in allgemeinen Richtlinien aufgenommen, z. B. VDI 6000 Ausstattung von Sanitärräumen.</p>

Zielgruppe	Schüler:innen / Lehrkräfte / Eltern
einzubindende Akteur:innen	Schulleitung / Bereich Schule und Sport
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Bauausschuss / Schul- und Sportausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	lfd. Haushalt des GMHL



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.7.7. Maßnahmen-Titel: Unisex-Toiletten bei öffentlichen Toiletten	
verantwortlicher Bereich / Institution: 3.700 Entsorgungsbetriebe Lübeck	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> I Parität / Beteiligung <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 34 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Das noch in finaler Bearbeitung befindliche „Handlungskonzept zur Vorhaltung und zum Betrieb von Bedürfnisanstalten in der HL“ wird auch Kriterien für die Einrichtung von Unisex-Toiletten an öffentlichen Standorten enthalten.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	siehe „Handlungskonzept“
Zielgruppe	Lübecker Bürger:innen, Tourist:innen
einzubindende Akteur:innen	Kurbetrieb Travemünde, LTM, Beirat für Senior:innen, Beirat für Menschen mit Behinderungen, Ordnungsamt, Frauenbüro Lübeck, Stadtplanung, Stadtgrün und Verkehr, Stadtschüler:innenparlament, kommunalpräventiver Rat, SWL-Mobil
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Werkausschuss EBL und Bauausschuss
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	noch offen

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.7.8. Maßnahmen-Titel: Aufklärungsarbeit „Queer“ für pädagogische Fachkräfte und Zivilgesellschaft	
verantwortlicher Bereich / Institution: Prof. Dr. Carla Schriever (IU) in Kooperation mit lambda::Nord	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 21 – Sicherheit 34 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	In 3 Workshops à 4 Stunden sollen pädagogische Fachkräfte und interessierte Zivilgesellschaft geschult werden zwecks Umgang mit queerem Klientel, Elternarbeit etc. Teil 1: Geschichte und Hintergrund Teil 2: aktuelle Situation Teil 3: Handlungsmöglichkeiten – Umsetzung in den Alltag Erstellung eines Readers für die TN als „Nachschlagewerk“ für den Arbeitsalltag
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Durchführung der 3 Workshops mit jeweils mindestens 12 TN
Zielgruppe	Schulsozialarbeiter:innen; Lehrkräfte, Mitarbeiter:innen der Jugendarbeit
einzubindende Akteur:innen	CSD, Verein „Queeres Zentrum“ Lübeck
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Jugendhilfeausschuss
Finanzierungsansatz (z.B. durch Förderung)	Im 1. Schritt über Haushaltsmittel von 1.160; weitere Sponsoring-Mittel müssen eingeworben werden

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.7.9. Maßnahmen-Titel: Anonyme Sprechstunde für Trans-Personen zum Thema Gewalt	
verantwortlicher Bereich / Institution: Autonomes Frauenhaus Lübeck, Frauen helfen Frauen e. V.	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 22 – Geschlechtsspezifische Gewalt 33 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	Das Autonome Frauenhaus Lübeck bietet Schutzräume und Beratung für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder bis 18 Jahre. Auch betroffene Frauen ohne Aufenthalt im Frauenhaus können dort Gewaltschutzberatung und Unterstützung erhalten. Da non-binäre, intergeschlechtliche und Trans-Frauen sich bisher kaum als Zielgruppe angesprochen fühlten, möchte das Frauenhaus sein Angebot im Queeren Zentrum gezielt für diese Gruppen erweitern. Die Beratung umfasst Sprechstunden und individuelle Fallbesprechungen, angepasst an Bedarf und Ressourcen, um geschlechterbezogener Gewalt entgegenzuwirken.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Öffentlichkeitsarbeit/Bekanntmachung des Angebots regelmäßiges Angebot Auswertung und Weiterentwicklung aufgrund des Bedarfs und der Themenfelder
Zielgruppe	erwachsene Trans-Personen
einzubindende Akteur:innen	Verein „Queeres Zentrum“, lambda::nord, LuebeckPride u. a.
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Ausschuss für Soziales
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	Das Beratungsangebot wird für den festzulegenden Zeitraum lediglich an einem anderen Ort angeboten, um die Zielgruppe zu erweitern; keine weiteren Kosten.

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.7.10. Maßnahmen-Titel: Berufliche (Neu-)Orientierung für queere Menschen</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: CuT Coaching und Training zur beruflichen Eingliederung</p>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck</p> <p>Artikel Charta 10 – Multiple und sich über-schneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 34 – Intersektionalität und Diversität</p>	<p>Stand <input type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>Beratungsangebote im Queeren Zentrum sind u. a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Outing und Diskriminierung am Arbeitsplatz - Betriebe, die bei Personal-Akquise auf Queer-Freundlichkeit setzen - Förderung und Finanzierung von Maßnahmen, Umschulungen, Aus- und Weiterbildungen etc. - Coaching zur beruflichen Eingliederung (u. a. Perspektivklärung, Bewerbungen, Vorstellungsgespräche) - Fallmanagement nach medizinischer Rehabilitation - BEM (betriebliches Eingliederungsmanagement) - LTA (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben)
<p>Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine</p>	<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung am Arbeitsplatz für queere Menschen. - Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, in dem sich queere Mitarbeitende sicher und akzeptiert fühlen. - Verbesserung der beruflichen Perspektiven und Integration queerer Menschen in den Arbeitsmarkt. <p>Erfolgsindikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Anzahl queerer Menschen, die eine Beschäftigung aufnehmen oder behalten. - Steigerung der Zufriedenheit und des Wohlbefindens queerer Mitarbeitender im Arbeitsumfeld. - Reduktion von Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz, gemessen durch Umfragen.



	<p>- Anzahl der durchgeführten Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zum Thema Diversity und Inklusion.</p> <p>Meilensteine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung und Implementierung von Diversity- und Inklusionsrichtlinien in Unternehmen. - Durchführung von Schulungen und Sensibilisierungsprogrammen für Mitarbeitende und Führungskräfte. - Aufbau von Netzwerken und Unterstützungsangeboten speziell für queere Mitarbeitende. - Erreichen einer bestimmten Quote an queeren Mitarbeitenden in verschiedenen Branchen oder Unternehmen.
Zielgruppe	queere Menschen, Arbeit gebende Organisationen und Einrichtungen, Bildungseinrichtungen und Ausbildungsbetriebe, Gewerkschaften und Berufsverbände, gesellschaftlich und politisch aktive Personenkreise/Organsiationen/Einrichtungen.
einzubindende Akteur:innen	Verein Queeres Zentrum, Lamda::Nord, Agentur für Arbeit, Jobcenter
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	-
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	ehrenamtlich kostenlose Beratung



2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

<p>Nummer 2.7.11. Maßnahmen-Titel: Elterngruppe für nicht-binäre und trans*-Kinder, -Jugendliche und -Jung erwachsene</p>	
<p>verantwortlicher Bereich / Institution: lambda::nord</p>	
 lambda::nord <small>Der lesbisch schwule bi trans* inter* queere Jugendverband</small>	
<p>Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck</p> <p>Artikel Charta 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 34 – Intersektionalität und Diversität</p>	<p>Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme</p> <p>Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input checked="" type="checkbox"/> langfristig (> 2030)</p> <p>Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input checked="" type="checkbox"/> vorhanden</p>
<p>Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan</p>	<p>NaSowas (lambda::nord) bietet eine „Elterngruppe“ für Eltern von nicht-binären und trans*-Kindern, -Jugendlichen und jungen -Erwachsenen an. Die Gruppe wird geleitet durch eine Fachkraft (psychologische:r Berater:in) Bewerbung über Jugendhilfekanaläle.</p>
<p>Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine</p>	<p>Mindestens 4 Veranstaltungen/Jahr. Stärkung der Hilfe zur Selbsthilfe. Förderung der Elternkompetenzen im Themenfeld geschlechtliche Identität.</p>
<p>Zielgruppe</p>	<p>Eltern</p>
<p>einzubindende Akteur:innen</p>	<p>NaSowas, Jugendarbeit, Familienhilfe, Familienberatung, Familienzentren</p>
<p>zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft</p>	<p>Jugendhilfeausschuss</p>
<p>Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)</p>	<p>keine zusätzlichen Mittel beim Träger lambda::nord erforderlich</p>

2. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung | Queer

Nummer 2.7.12. Maßnahmen-Titel: Schüli-Gruppe	
verantwortlicher Bereich / Institution: lambda:nord	
 lambda::nord <small>Der lesbisch schwule bi trans* inter* queere Jugendverband</small>	
Handlungsfeld <input checked="" type="checkbox"/> VII Queeres Lübeck Artikel Charta 5 – Zusammenarbeit mit Partner:innen zur Förderung der Gleichstellung 10 – Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung 13 – Bildung und lebenslanges Lernen 34 – Intersektionalität und Diversität	Stand <input checked="" type="checkbox"/> bereits laufende Maßnahme <input type="checkbox"/> geplante Maßnahme Zeitliche Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> kurzfristig (2025/2026) <input checked="" type="checkbox"/> mittelfristig (2025 - 2030) <input checked="" type="checkbox"/> langfristig (> 2030) Bürgerschaftsbeschluss <input type="checkbox"/> nötig <input checked="" type="checkbox"/> vorhanden
Kurzbeschreibung, Handlungsschritte und Zeitplan	lambda::nord bietet eine „Schüligruppe“ für queere Schüler:innen und Allies in Lübeck an. Darüber hinaus etablieren sich Veranstaltungen für Lehrkräfte und Schulsozialarbeiter:innen, um Impulse und kollegialen Austausch zu queersensibler Praxis zu ermöglichen. Bewerbung über Schul- und Jugendhilfekanäle.
Ziel / Erfolgsindikatoren / Meilensteine	Mindestens eine Schule in Lübeck wird „Schule der Vielfalt“. Mindestens 2 Veranstaltungen für Fachkräfte im Jahr, mindestens 6 Veranstaltungen für Schüler:innen im Jahr.
Zielgruppe	Schüler:innen, Lehrkräfte, Schulsozialarbeit
einzubindende Akteur:innen	QU:ALLE (lambda::nord), Schulen
zuständiger Fachausschuss der Bürgerschaft	Jugendhilfeausschuss, Ausschuss für Schule und Sport
Finanzierungsansatz (z. B. durch Förderung)	keine zusätzlichen Mittel beim Träger lambda::nord erforderlich