

# Gender Mainstreaming

Hilfestellung für die Praxis



**Herausgeber:**

Ministerium für Soziales, Jugend, Familie,  
Senioren, Integration und Gleichstellung  
des Landes Schleswig-Holstein

Adolf-Westphal-Straße 4  
24143 Kiel

Stabsstelle Gleichstellung  
von Frauen und Männern

Kerstin Oltmanns  
Tel. 0431/988-2435

Wissenschaftliche Begleitung:  
Dr. Bettina Jansen-Schulz - TransferConsult Lübeck

**Bildnachweise:**

Seite 3: © Frank Peter, © Fenja Hardel, Sozialministerium, © Städteverband des Landes Schleswig-Holstein  
Alle weiteren Bildrechte liegen bei den Bildagenturen stock.adobe.com und freepik.com

**Gestaltung und Druck:**

Druckerei und Verlag Schmidt & Klaunig GmbH, Medienhaus Kiel, Ringstraße 19, 24114 Kiel

Februar 2024

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der schleswig-holsteinischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Personen, die Wahlwerbung oder Wahlhilfe betreiben, im Wahlkampf zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden. Diese Broschüre möchte Menschen aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten ansprechen, auch wenn im Text die weibliche und männliche Form genutzt wird. Die Landesregierung im Internet:

[www.schleswig-holstein.de/sozialministerium](http://www.schleswig-holstein.de/sozialministerium)

[www.facebook.com/Sozialministerium.SH](https://www.facebook.com/Sozialministerium.SH)

[www.twitter.com/sozmiSHH](https://www.twitter.com/sozmiSHH)

[www.instagram.com/sozialministerium.sh](https://www.instagram.com/sozialministerium.sh)

# Gender Mainstreaming

Hilfestellung für die Praxis





*„Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist im Grundgesetz und in unserer Landesverfassung verankert. Es ist erklärtes Ziel der Landesregierung, Chancengleichheit zu gestalten und dabei als Vorbild voranzugehen.“*

---

**Daniel Günther,**  
Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein

*„Gleichstellung muss in allen Bereichen der Fachpolitik berücksichtigt werden. Mit der Genderanalyse sollen frühzeitig die gleichstellungsrelevanten Ansätze herausgearbeitet werden. Damit wird tatsächliche Chancengleichheit aktiv und wirkungsvoll auf allen Ebenen unterstützt.“*



---

**Aminata Touré,**  
Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren,  
Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein

*„Jedes Verwaltungshandeln betrifft Frauen und Männer in ihren Lebenswirklichkeiten unterschiedlich. Die bestmögliche Erreichung aller Zielgruppen ist Voraussetzung für die Verpflichtung zum effizienten Ressourceneinsatz von Steuergeldern.“*



---

**Marc Ziertmann,**  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied  
des Städteverbandes Schleswig-Holstein

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einführung</b>	6 – 11
	1.1. Selbstverpflichtung zur Anwendung der GM-Analyse	6
	1.2. Externe Unterstützung der Umsetzung	6
	1.3. Vorgehen	7
	1.4. Einige O-Töne aus dem Prozess	8
<b>2</b>	<b>Gender Mainstreaming-Methode</b>	12 – 13
	2.1. Gleichstellungsgerechte Fachpolitik	12
	2.2. Intersektionale Erfassung unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten	12
	2.3. Grundsätze	13
<b>3</b>	<b>Analyse und Dokumentation in vier Schritten</b>	14 – 17
	3.1. Einheitliche Dokumentation der Ergebnisse	15
	3.2. Hilfreiche Fragen	16
<b>4</b>	<b>Unterstützung</b>	18 – 27
	4.1. Einwände und Fragen der Projektbeteiligten	18
	4.2. Checkliste für alle	22
	4.3. Fachspezifische Checklisten	24
	4.3.1. Geschlechtergerechte Arbeitsplatzgestaltung	24
	4.3.2. Geschlechtersensible Gestaltung von Umfragen	26
	4.4. Perspektivenvielfalt in Teams nutzen	28
	4.5. Projektbeteiligte	28
<b>5</b>	<b>Praxisbeispiele</b>	30 – 108
	5.1. Übersicht	30
	5.2. Quellenindex	85
	5.3. Projektbeteiligte in den Ressorts	103

# 1 Einführung

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe in dezentraler Verantwortung der Ressorts

## 1.1. Selbstverpflichtung zur Anwendung der GM-Analyse

- Erklärtes Ziel der Landesregierung ist es, Chancengleichheit aktiv zu gestalten und dabei als Vorbild voranzugehen.
- Mit der Gender Mainstreaming-Analyse (GM) können gleichstellungsrelevante Ansätze bereits in der Planung eines Vorhabens identifiziert werden, um mögliche Diskriminierungen zu vermeiden und/oder bestehende Nachteile auszugleichen.
- Daher hat das Kabinett seine Selbstverpflichtung zur flächendeckenden Anwendung der Methode aus 2002 mit Beschluss der Strategie für das Land SH zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 8.3.2022 erneuert.<sup>1</sup>
- Damit wird eine wesentliche Voraussetzung dafür geschaffen, dass Gleichstellung in allen Bereichen der Fachpolitik berücksichtigt wird.

## 1.2. Externe Unterstützung der Umsetzung

- Ressorts wurden in bis zu drei aktuellen Modellvorhaben mit wissenschaftlicher Beratung bei der exemplarischen Anwendungsplanung unterstützt. Insgesamt wurden 26 Vorhaben beraten.
- Darunter waren Vorhaben, die sich in Planung oder bereits in der Umsetzung befanden. Auch laufende Aufgaben sowie Vorhaben, bei denen die Verantwortlichkeit ausschließlich in der Umsetzung liegt, wurden einbezogen.
- Ziel war der Aufbau von Methodenkompetenz in allen Ressorts.
- Die Projektbeteiligten können das erworbene Methodenwissen auch weitergeben.
- Aus den gesammelten Erfahrungen wurden Maßnahmen zur Unterstützung der Umsetzung in der Fläche abgeleitet.

<sup>1</sup> [www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/drucks/03600/drucksache-19-03699.pdf](http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/drucks/03600/drucksache-19-03699.pdf)



### 1.3. Vorgehen

- In einer vorhabenübergreifenden Einführungsveranstaltung wurde die GM-Methode allgemein vermittelt. Anschließend hatten die Arbeitsgruppen bis zu vier Wochen Zeit, die Analyse in dem jeweiligen Fachvorhaben anzuwenden.
- Zudem wurden vorhabenspezifische Einzel-Workshops angeboten, um Fragen zu klären, die sich im Prozess ergeben haben. Darüber hinaus wurden zusätzliche Anregungen zu gleichstellungsrelevanten Aspekten des jeweiligen Fachvorhabens und Hinweise auf Datenquellen gegeben.
- Die Dokumentationen der Analyseergebnisse wurden als Praxisbeispiele in der Handreichung aufgenommen.
- Wesentliche Einwände und Fragen der Projektbeteiligten zur Methode wurden beraten und das Ergebnis in Form von Hinweisen und Empfehlungen festgehalten.
- Eine Vielzahl wissenschaftlicher Studien und Quellen wurde so zusammengetragen.
- Sie dienen als Grundlage, um fachbezogene Gleichstellungsansätze zu identifizieren, siehe Quellenindex in Ziffer 5.2.



#### 1.4. Einige O-Töne aus dem Prozess

*„Ich wollte nicht in Stereotypen für Männer und Frauen denken, weil wir doch für alle Menschen gleich denken. Die Erklärung des Gleichstellungs-Paradoxons war für mich hilfreich, dass es zur Sensibilisierung für die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten wichtig ist, sie zu erfassen, um dann prüfen zu können, wie alle Zielgruppen gleichermaßen erreicht werden.“*

---

**Carolin Höper**, Abteilungsleiterin, Landesamt für soziale Dienste

## GLEICHSTELLUNG

*„In der Öffentlichkeitsarbeit kann für jedes Fachvorhaben etwas für die Gleichstellung getan werden. Frauen und unterrepräsentierte Gruppen können durch direkte Benennung sichtbarer gemacht und die gleichstellungsrelevanten Aspekte konkret benannt werden.“*

---

**Jonas Hippel**, Pressearbeit, MEKUN

*„Eigentlich ist die Genderanalyse mit dem intersektionalen Ansatz ein Instrument der Qualitätssicherung. Man erfasst in der Planung die Zielgruppen differenzierter und holt sich so die Vielfalt der unterschiedlichen Anforderungen aktiver ins Bewusstsein.“*

---

**Sharif Ghazi**, Kaufmann, Dataport

## QUALITÄTSSICHERUNG

*„In der Steuerverwaltung ist nahezu Parität erreicht und Teilzeit selbstverständlich akzeptiert. Bei uns geht es um den Erhalt des Erreichten – auch mit Blick auf die vielen unbesetzten Stellen.“*

---

**Ines Demmel**, Leiterin Finanzamt Elmshorn

*„Die differenziertere Betrachtung der einzelnen Zielgruppen hilft genauso z.B. Männern, Queeren und Menschen mit Fluchterfahrung, weil u.a. begleitende oder präventive Ansätze frühzeitiger mitgeplant werden.“*

---

**Kay Wegner**, Psychologe, MJG

# WIN-WIN

*Angesichts des Fachkräftemangels kann bei der Integration von zuwandernden und zugewanderten oft sehr gut qualifizierten Frauen in den regulären Arbeitsmarkt insbesondere die Vermittlung u.a. in stark nachgefragte MINT-Berufe einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung in SH darstellen.*

*Diese Fokussierung im Rahmen der Gender Mainstreaming-Analyse schafft daher eine absolute Win-Win-Situation.“*

---

**Isabel Patzwaldt**, Skandinavistin, MWVATT



*„Tatsächlich denken wir die Anforderungen der unterschiedlichen Zielgruppen bei der Planung des SPNV schon regelmäßig mit. Mit der Analyse merken wir, wie weit wir bereits gekommen sind. Das gibt ein gutes Gefühl.“*

---

**Dr. Ute Kapaun**, Volkswirtin, MWVATT

## NETZWERKEN

*„Der Austausch in dem Netzwerk hat mich sehr bereichert.“*

---

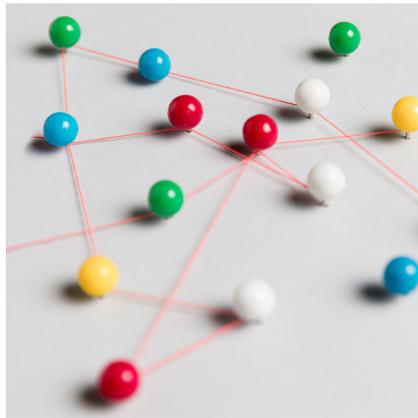
**Louisa Kiske**, Organisation, LAsD

*„Die zusätzlichen Ansprechpersonen für die GM-Methode in den Fachabteilungen unterstützen mich in der Gleichstellungsberatung. Ihre Erfahrung ist hilfreich, um das Gleichstellungsziel konkret und vorhabenbezogen zu formulieren.“*

---

**Sabrina Radl-Müller**, Gleichstellungsbeauftragte, MSJFSIG

## AUSTAUSCH



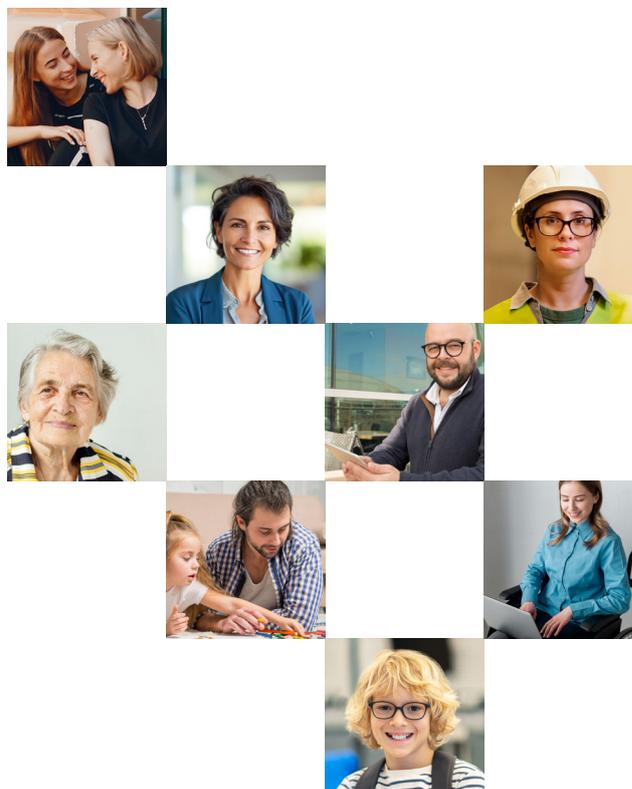
# 2 Gender Mainstreaming-Methode

## 2.1. Gleichstellungsgerechte Fachpolitik

- **GM entspricht einem modernen Politikverständnis,** welches die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern anerkennt und diesen in allen politischen Bereichen durch eine vorab vorgenommene Analyse und eine entsprechende zielgruppendifferenzierte Gestaltung Rechnung tragen will.
- **Zudem erweitert Gender Mainstreaming die Perspektive** von einer lediglich an Benachteiligungen für Frauen orientierten Betrachtung hin zu einer Gesamtanalyse der unterschiedlichen Ausgangssituationen der Geschlechter. Erst diese Gesamtanalyse vorab bereits im Rahmen der Konzeption von Vorhaben ermöglicht es der Fachpolitik, darauf bezogene Handlungsalternativen zu entwickeln und deren spezifische Auswirkungen für Frauen und Männer vorab zu prüfen.
- **Diese differenzierte Zielgruppenorientierung** erlaubt nicht nur eine bessere Politiksteuerung im Sinne des verfassungsrechtlichen Auftrags, tatsächliche Chancengerechtigkeit herzustellen, sondern gewährleistet auch einen systematischeren, zielgenaueren und deshalb ökonomischeren Ressourceneinsatz. Gender Mainstreaming stellt damit zugleich eines der notwendigen Instrumente dar, um das Qualitätsmanagement in Politik und Verwaltung zu optimieren.

## 2.2. Intersektionale Erfassung unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten

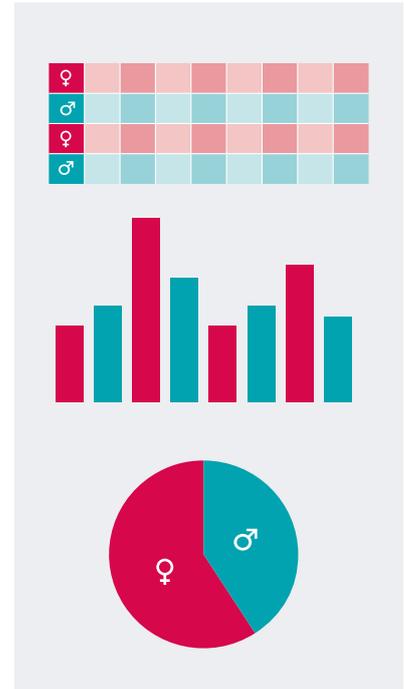
Im Rahmen der Analyse werden die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern intersektional betrachtet, d.h. die Zielgruppe der Frauen und Männer kann je nach Vorhaben auch in unterschiedlichen Altersgruppen sowie nach sozialer Herkunft, Hautfarbe, Bildung, körperlicher Befähigung und sexueller Identität und Religion differenziert betrachtet werden.



## 2.3. Grundsätze

Für die Praxis leiten sich daraus vier Grundsätze ab.

- **Geschlechterbezogene Datenerhebung und Datenanalyse**  
Alle Daten werden differenziert für Frauen und Männer erfasst.<sup>2</sup>
- **Geschlechterdifferenzierte Zielformulierung**  
Alle Ziele, die Personen betreffen, werden differenziert für Frauen und Männer formuliert.
- **Geschlechtergerechte Sprache**  
In Texten, in denen Personen bezeichnet oder angesprochen werden, sind Frauen und Männer sichtbar zu machen. Im Rahmen der Strategie des Landes Schleswig-Holstein zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird empfohlen, Frauen und Männer zu benennen in Verbindung damit, dass dort, wo neutrale Formulierungen existieren, diese im Sinne der besseren Lesbarkeit verwendet werden (z.B. in Formularen, Schriftstücken, Telefonverzeichnissen, Texten im Intranet/Internet, Bewerbung von Veranstaltungen, für Folder, Plakate und Filme).
- **Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit**  
Bei der Gestaltung von Material für die Öffentlichkeitsarbeit ist auch in der Bildauswahl darauf zu achten, dass Frauen sichtbar sind. Frauen und Männer sollen in der Vielfalt unterschiedlicher Lebenssituationen abgebildet werden. Dabei sollen Stereotype vermieden bzw. aufgebrochen werden. In Veröffentlichungen können die gleichstellungsrelevanten Inhalte des Fachvorhabens bzw. Themas (differenzierte Ziele, Maßnahmen, Auswirkungen auf Frauen und Männer) angesprochen und so Gleichstellungssensibilität unterstützt werden.



<sup>2</sup> Sofern es für das Fachvorhaben relevant ist, können Daten für Personen, die sich als nicht-binär zuordnen, erfasst werden. Da die Zahlen aktuell ggf. zu gering sind, können diese, sofern sie vorliegen, aus Datenschutzgründen oft nicht verwendet werden.

# 3 Analyse und Dokumentation in vier Schritten

Die Analyse erfolgt für alle Vorhaben auf allen Ebenen in vier Schritten:



## Gleichstellungsrelevante Daten

Analyse der für das Fachvorhaben bzw. Thema relevanten Daten bzw. Erkenntnisse zu Frauen und Männern unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen. Dazu werden vorrangig vorhandene Daten als Ausgangslage hinzugezogen (Ist-Zustand).



## Gleichstellungsziele

Auf Grundlage dieser Erkenntnisse zu unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern wird das in dem Fachvorhaben bzw. Thema angestrebte Gleichstellungsziel ggf. für Frauen oder Männer bestimmt (Soll-Zustand).



## Umsetzung

Hier werden die konkreten Umsetzungsschritte bzw. Maßnahmen beschrieben, mit denen die Gleichstellungsziele erreicht werden sollen.



## Überprüfung der Zielerreichung

Hier werden Indikatoren bzw. Ergebnisse und ein Verfahren festgelegt, mit denen die Erreichung der für das Vorhaben formulierten Gleichstellungsziele gemessen und ggf. nachgesteuert wird.

### 3.1. Einheitliche Dokumentation der Ergebnisse

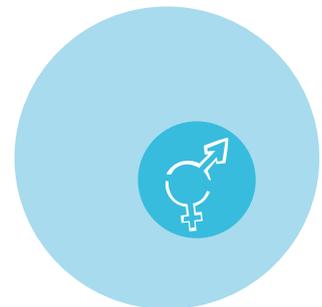
Für die Dokumentation der Ergebnisse wurde entsprechend den vier Schritten ein Raster entwickelt. Über den Link können Sie die Tabelle direkt herunterladen:



[https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/soziales/gender-mainstreaming/gender-mainstreaming\\_node.html](https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/soziales/gender-mainstreaming/gender-mainstreaming_node.html)

Laufzeichen/Zuständigkeit	Bezeichnung des Fachvorhabens/Themas
1. Gleichstellungsrelevante Daten	
2. Gleichstellungsziele	
3. Umsetzung	
4. Überprüfung der Zielerreichung	
Sonstiges	

- Die GM-Analyse ist kein Abschlussbericht für das Fachvorhaben!**  
 Ziel ist die vorherige oder begleitende Erfassung der Gleichstellungsaspekte, die in dem Vorhaben/Thema oder als präventiv begleitende Maßnahmen berücksichtigt werden können, um mögliche Nachteile von Frauen oder Männern bereits in der Planung des Vorhabens zu vermeiden oder auszugleichen.
- Ziffer „GM“ in Kabinettsvorlagen**  
 Für Berichte und Vorhaben, die dem Kabinett vorgelegt werden, sind die gleichstellungsrelevanten Erkenntnisse, Ziele und Maßnahmen in der Ziffer „Gender Mainstreaming“ zu erläutern. Ggf. kann die Ergebnis-Dokumentation der GM-Analyse angefügt werden.



### 3.2. Hilfreiche Fragen

Für die Durchführung der Analyse Ihres Vorhabens bzw. Themas können Sie folgende Fragen heranziehen<sup>3</sup>:

	Hilfreiche Fragen
<b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Unterschiede bestehen zwischen den Lebensverhältnissen von Frauen und Männern in dem (von dem Vorhaben betroffenen) Bereich? Worauf sind diese Unterschiede zurückzuführen?</li> <li>• Was ist das fachliche Ziel des Vorhabens und welche Aspekte sind darin relevant, um Frauen und Männer in gleicher Weise zu erreichen?</li> <li>• Wer sind die Personen/Zielgruppen der Maßnahme/des Vorhabens (Frauen, Männer, nicht binäre Personen, davon alte, junge, mit und ohne körperliche Einschränkungen, mit und ohne Kinder, mit und ohne pflegebedürftige Angehörige, etc.)?</li> <li>• Welche differenzierten Bedarfe/Anforderungen haben diese potenziellen Zielgruppen in ihren jeweiligen Lebensphasen/Lebenssituationen?</li> <li>• Wie betrifft die Maßnahme auch indirekt Frauen und Männer unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten, wie sind die Geschlechterverhältnisse in der jeweiligen Branche? Wodurch können Benachteiligungen/Diskriminierungen einzelner Zielgruppen hervorgerufen und vermieden werden?</li> <li>• Welche Statistiken gibt es hierzu? Macht es Sinn bzw. empfiehlt es sich, Daten mit angemessenem Aufwand zu erheben, um zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen?</li> <li>• Welche rechtlichen Grundlagen gilt es zu beachten oder auch zu verändern?</li> </ul>
<b>2. Gleichstellungsziele</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche differenzierten Zielsetzungen in Bezug auf Frauen und Männer als Zielgruppe (Leitziele, Teilziele) sollen in dem Vorhaben erreicht werden?</li> <li>• Ist es unter Umständen sinnvoll, Leit- oder Teilziele mit Zeitpunkten zur Umsetzung zu verbinden?</li> <li>• Welche geschlechterdifferenzierten Ziele aus landespolitischen Strategien werden aufgegriffen oder können mit dem Vorhaben direkt oder auch indirekt unterstützt werden?</li> </ul>
<b>3. Umsetzung</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie muss die Maßnahme/das Vorhaben konkret ausgestaltet sein, um den unterschiedlichen Anforderungen von Frauen und Männern zu entsprechen?</li> <li>• Wie wirken sich die verschiedenen Lösungsmöglichkeiten auf die vorgefundene Ausgangssituation von Frauen und Männern aus?</li> <li>• Verfestigen sie etwa bestehende Unterschiede zwischen den Geschlechtern insgesamt oder tragen sie zu deren Auflösung bei?</li> </ul>

<sup>3</sup> Weitere hilfreiche Fragen finden Sie in den Leitfäden des MLLEV 2022 und des MWVATT 2020 und 2023 (siehe 5.2. Quellenindex)

	Hilfreiche Fragen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werden Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen und/oder deren Interessenvertretungen in die Planung einbezogen?</li> <li>• Wie sind die potenziellen Auswirkungen der Planung der Maßnahme/des Vorhabens auf Frauen und Männer (in den verschiedenen Lebensphasen/Lebenssituationen) ausgerichtet?</li> <li>• Kann die Maßnahme/das Vorhaben unter Umständen gezielt auf ein Gleichstellungsziel ausgerichtet werden wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben oder die Teilhabe an der Nutzung von oder an Entscheidungsprozessen?</li> <li>• Unterstützt die Maßnahme/das Vorhaben ein Gleichstellungsziel?</li> <li>• Welche spezifischen Wirkungen hat die Maßnahme/das Vorhaben für die differenzierten Zielgruppen?</li> <li>• Wie können Diskriminierungen in dem Thema/Politikfeld/Vorhaben von Beginn an vermieden werden?</li> <li>• Wie werden Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebensphasen/Lebenssituationen angesprochen bzw. erreicht (Barrierefreiheit, Erreichbarkeit, Öffnungszeiten, räumliche Gestaltung nutzbar für Groß und Klein usw.)?</li> <li>• Ist die Außendarstellung (Öffentlichkeitsarbeit) in Wort und Bild geschlechtersensibel und vermeidet sie Stereotype?</li> <li>• Welche Maßnahmen werden ergriffen, um Gleichstellungsziele zu realisieren bzw. Diskriminierungen zu vermeiden oder bestehende Nachteile durch unterschiedliche Lebenswirklichkeiten auszugleichen?</li> </ul>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer prüft (bis) wann anhand welcher Indikatoren bzw. Ergebnisse, ob und wie die Gleichstellungsziele erreicht wurden?</li> <li>• Wurden geeignete Indikatoren definiert, um die Zielerreichung in Bezug auf die verschiedenen Zielgruppen des Fachvorhabens zu prüfen?</li> <li>• Wann/bis wann erfolgt die Prüfung der Zielerreichung?</li> <li>• Wer ist verantwortlich für die Zielkontrolle (Laufzeichen bitte benennen)?</li> </ul>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist noch offen?</li> <li>• Welche weiteren Empfehlungen/Hinweise können das Gleichstellungsziel in dem Fachvorhaben/Politikfeld begleitend oder präventiv unterstützen?</li> </ul>
<p><b>Quellen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Quellen, Daten gibt es zu dem Thema?</li> <li>• Welche eigenen Erkenntnisse, Erfahrungen können Sie nutzen?</li> </ul>

# 4 Unterstützung

## 4.1. Einwände und Fragen der Projektbeteiligten

Einwände/Fragen	Hinweise und Empfehlungen aus der Beratung
<p><b>„Wir sind doch nur Verwaltung. Unsere Aufgabe ist es doch nicht, die Gesellschaft zu verändern.“</b></p>	<p>Die Verwaltung hat zusätzlich aber eine gestaltende Wirkung. Es ist daher erklärtes Ziel der Landesregierung, Chancengleichheit zu gestalten und als Vorbild voranzugehen. Ziel ist gem. Art. 3 Abs. 2 S. 2 des Grundgesetzes und Artikel 9 der LV SH die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.</p>
<p><b>„Im öffentlichen Dienst sind tendenziell Menschen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Karriere vorziehen. Vermutlich sind Frauen hier weniger an Führung interessiert.“</b></p>	<p>Das gilt dann aber ja für alle Geschlechter (auch für Männer) und müsste sich ggf. ausgleichen.</p> <p>Die Ergebnisse der StK-Befragung von Frauen in Führung aus 2017 hatte das Ergebnis, dass Frauen in der LV SH eine Führungsposition eher anstreben würden, wenn die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit verbessert werden würden (z.B. Ausgleich bei Teilzeit).</p>
<p><b>„Ich vergebe die technische Ausstattung doch an alle gleich. Ist es nicht Verantwortung der Beschäftigten, sich zu nehmen/holen, was sie brauchen?“</b></p>	<p>Grundsätzlich ja. Studien wie die Initiative 21 aus 2020 belegen aber, dass technische Angebote von Frauen und Männern im Ergebnis oft nicht in gleicher Weise optimal ausgenutzt werden (Frauen verzichten eher auf Hardware, Männer fragen tendenziell weniger nach bei Fragen zur Anwendung).<sup>4</sup> In der GM-Analyse werden diese Erkenntnisse herangezogen, um sie in der Praxis zu berücksichtigen (z.B. indem proaktiv bei Frauen gezielter nachgefragt wird, ob sie wirklich sämtliche Hardware haben und Männer bewusster auf die Unterstützungsangebote zur Anwendung hingewiesen werden).</p>

<sup>4</sup> <https://initiatived21.de/publikationen/digital-gender-gap>: Diese Studie von 2020 zeigt den Digital Gap auf – auch die „Selbstüberschätzung“ digitaler Kompetenzen bei vielen Männern. Die Zahlen in der Studie weisen Männer als technisch kompetent aus – bei diesen Zahlen muss jedoch davon ausgegangen werden, dass viele Männer nicht offen antworten. Diese technische Selbstüberschätzung hat mit dem gesellschaftlich erwarteten männlichen Rollenbild zu tun, dass Männer technisch kompetent zu sein haben. Deshalb fällt es vielen Männern schwer, einzugestehen, dass ihre technischen Fähigkeiten und Sachkenntnisse Grenzen haben. Dem gegenüber steht dann die offen vorgetragene Selbstunterschätzung von Frauen in Bezug auf ihre technischen Kompetenzen – das passt zum gesellschaftlich erwarteten weiblichen Rollenbild und darf daher eher geäußert werden. Beides kann dazu führen, dass technische Möglichkeiten/Angebote nicht optimal ausgenutzt werden.

Einwände/Fragen	Hinweise und Empfehlungen aus der Beratung
<p><b>„Ich arbeite für alle Menschen - was soll das Genderdifferenzieren überhaupt?“</b></p>	<p>In aller Regel diskriminiert niemand bewusst persönlich und Vorhaben richten sich an alle Menschen der Zielgruppe.          Diskriminierung passiert aber mittelbar aufgrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und Lebenswirklichkeiten der Geschlechter. Daher wird in der Analyse geprüft, wie dies bei der Gestaltung des Vorhabens berücksichtigt werden kann. Diese Anpassung kann für alle Personen, die diese Lebenswirklichkeit teilen, von Nutzen sein (hier: z.B. Menschen mit Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige). Deshalb ist die Genderanalyse eine Form der Qualitätssicherung.</p>
<p><b>„Wenn wir wissen, dass Netzwerken für Beteiligung an Führung förderlich aber Netzwerken im Homeoffice schwieriger ist und Frauen tendenziell weniger Netzwerken, muss der Arbeitgeber Frauen dann von Homeoffice eher abraten?“</b></p>	<p>Die Empfehlung der geringeren Nutzung für Frauen (aufgrund ihrer Unterrepräsentanz an Führung) würde Frauen erneut schlechterstellen. Ziel ist daher vielmehr, für alle Geschlechter die gleichen Chancen zum Netzwerken auch im Homeoffice zu schaffen.          Das kann durch echte und ergänzende virtuelle Räume für vertrauliche und Netzwerk-Gespräche erfolgen. Um die Inanspruchnahme dieses Angebotes aktiv zu unterstützen, kann es sich anbieten, z.B. über Videos gute Praxis mit Testimonials im Intranet zu präsentieren (mit Vertretungen aller Ebenen und gezielter Ansprache von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenssituationen).</p>
<p><b>„Gesetze sind doch geschlechtsneutral.“</b></p>	<p>Gesetze sind im Grundsatz geschlechtsneutral.          Aber die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Lebenswirklichkeiten der Frauen und Männer, die sie beachten müssen oder für die sie Leistungen sicherstellen, sind unterschiedlich.          Im Vorfeld einer Gesetzesreform kann die Erfassung geschlechterdifferenzierter Daten (als Grundlage für die gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung) das gesetzlich formulierte Ziel unterstützen, indem Gesetze wirkungsvoller auf alle Zielgruppen ausgerichtet und/oder geschlechtergerecht umgesetzt werden. Begleitende und präventive gleichstellungsrelevante Ansätze können so frühzeitig erkannt und mitgeplant werden.          Sofern Regelungsbereiche zur Förderung umfasst werden, können Gesetze rechtssichere Förderkriterien zur Unterstützung gleichstellungswirksamer Maßnahmen sichern. Fachgesetzlich können so Rahmenbedingungen für Förderung geschaffen werden, die in der Umsetzung zu mehr Chancengerechtigkeit führen können (z.B. Gleichstellung als Fördertatbestand in Verbindung mit Beispielen für mögliche gleichstellungsrelevante Fördermaßnahmen).          Durch geschlechterdifferenzierte Sprache im Gesetzestext wird die Sensibilität für Frauen und Männer als Zielgruppe (und die differenzierten Anforderungen, für die das Gesetz den rechtlichen Rahmen schaffen soll) erhöht.</p>

Einwände/Fragen	Hinweise und Empfehlungen aus der Beratung
<p><b>„Wie tief geht man in die Analyse?“</b></p> <p><b>Ist man dazu überhaupt befähigt?</b></p> <p><b>Zusätzlich Daten erheben?“</b></p>	<p>In der Analyse sollen vorrangig vorhandene Daten herangezogen werden, es müssen keine eigenen Untersuchungen durchgeführt werden. Insofern sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen aufgrund ihrer beruflichen Aufgaben in ihrem Verantwortungsbereich dazu befähigt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche über ähnliche Daten im Internet durchzuführen</li> <li>• Erfahrungen/gesellschaftliches Wissen über unterschiedliche Lebenswirklichkeiten auszutauschen und</li> <li>• ggf. auch Wissen aus der Praxis heranzuziehen Hilfreich kann auch der länderübergreifende Austausch zum Zweck der Datengewinnung oder von Erfahrungswerten sein</li> </ul>
<p><b>„Frauen in Führungspositionen - wollen die das überhaupt, wollen die den „Stress“ und nebenbei noch Familie haben? Wieso soll ich Frauen zwingen, eine Führungsposition zu wollen - nur weil Frauen in Führung unterrepräsentiert sind?“</b></p>	<p>Ziel ist nicht, Frauen zu irgendetwas zu zwingen. Ziel ist vielmehr, für Frauen die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie, wenn sie eine Führungsposition anstreben, weil es ihren Fähigkeiten entspricht, die gleichen Chancen haben, eine Führungsposition zu bekommen und wahrzunehmen.</p> <p>Die Genderanalyse deckt unterschiedliche Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern z.B. in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf, die dazu führen können, dass tendenziell Frauen auf eine Führungsposition verzichten, weil sie zumeist mehr Verantwortung in Familie übernehmen. Im Fokus steht nur die mögliche Belastung, die ggf. auf Rahmenbedingungen zurückzuführen ist, denn nur dafür trägt die Verwaltung Verantwortung, z.B. durch Anpassung der Aufgaben und/oder Unterstützung durch zwei Stellvertretungen, wenn die Führungskraft in Teilzeit geht.</p>



Mit der folgenden Checkliste können Sie auf einen Blick prüfen, ob Sie die gleichstellungsrelevanten Ansätze in Ihrem Vorhaben/Thema bereits berücksichtigt haben (siehe S. 22).

## 4.2. Checkliste für alle



Anhand der folgenden Punkte können Sie schnell prüfen, ob alle Gleichstellungsaspekte in der Planung und Umsetzung Ihres Vorhabens berücksichtigt wurden:

	Checkliste für alle
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Die direkte Zielgruppe für das Vorhaben/Thema ist geschlechterdifferenziert beschrieben (z.B. Frauen und Männer – davon alte/junge, mit/ohne körperliche Einschränkungen, mit/ohne Kinder, mit/ohne pflegebedürftige Angehörige, etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Für das Vorhaben/Thema relevante Unterschiede in den Lebensverhältnissen von Frauen und Männern sind benannt</li> <li><input type="checkbox"/> Die differenzierten Anforderungen der Zielgruppen sind abgeleitet</li> <li><input type="checkbox"/> Erkenntnisse sind mit (vorhandenen) Daten belegt</li> <li><input type="checkbox"/> Alle Daten sind geschlechterdifferenziert erfasst</li> </ul>
<p><b>Ihr Vorhaben richtet sich nicht direkt an Personen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Daten zur geschlechterspezifischen Zusammensetzung in der Branche/ des Bereichs insgesamt sind dargestellt</li> <li><input type="checkbox"/> Die Beteiligung von Frauen und Männern in den Führungsebenen (der Branche, des Vereins, des Bereiches) sind genannt</li> <li><input type="checkbox"/> Auch indirekt betroffene Zielgruppen (z.B. durch Einflüsse des Vorhabens auf Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit, Alterssicherung, chancengerechte Teilhabe, Umweltfaktoren) sind genannt und der mögliche Einfluss auf deren Lebensverhältnisse ist geschlechterdifferenziert beschrieben</li> <li><input type="checkbox"/> Fördermöglichkeiten zur Unterstützung der Chancengleichheit sind geschlechterdifferenziert genannt</li> <li><input type="checkbox"/> Im Fall eines Gesetzes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetzliche Rechtsgrundlage für Förderung wurde erhalten</li> <li>• Gesetzliche Rechtsgrundlage für Förderung wurde geschaffen</li> <li>• Förderung ist nicht Regelungsinhalt des Gesetzes</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziel</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Das gleichstellungsrelevante Ziel in dem Vorhaben ist formuliert</li> <li><input type="checkbox"/> Die angestrebte Wirkung ist differenziert für Frauen und Männer unter Berücksichtigung fachbezogen relevanter Diversitätsdimensionen formuliert</li> </ul>

Checkliste für alle	
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Geschlechtergerechte Maßnahmen zur Gewinnung und Information der unterrepräsentierten Zielgruppe wurden vorgesehen</li> <li><input type="checkbox"/> Arbeitsgruppen sind möglichst geschlechterparitatisch besetzt</li> <li><input type="checkbox"/> In allen Arbeitsgruppen ist Genderkompetenz gesichert</li> <li><input type="checkbox"/> In den Arbeitsgruppen sind Interessensvertretungen der direkt betroffenen Zielgruppe vertreten</li> <li><input type="checkbox"/> Kooperationspartnerinnen und -partner werden so ausgesucht, dass auch dort alle Geschlechter und Diversitätsdimensionen vertreten sind</li> <li><input type="checkbox"/> In der Öffentlichkeitarbeit werden Frauen ausdrücklich benannt/sichtbar</li> <li><input type="checkbox"/> Bilder visualisieren Frauen und Männer mit fachlich relevanten Diversitätsdimensionen angemessen</li> <li><input type="checkbox"/> Stereotype werden geprüft und vermieden</li> </ul> <p>Hinweis: Ergänzende fachspezifische Ansätze siehe Ziffer 4.3.</p>
<p><b>4. Prüfung der Zielerreichung</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Die angestrebte Veränderung der Anzahl von Frauen und Männern in dieser Branche wird konkret oder prozentual genannt (insgesamt und in den Führungsebenen)</li> <li><input type="checkbox"/> Die angestrebte gleichstellungsrelevante Wirkung ist geschlechterdifferenziert für direkt betroffene unterschiedliche Zielgruppen beschrieben</li> <li><input type="checkbox"/> Geschlechterdifferenzierte Indikatoren zur Messung der Zielerreichung in Bezug auf die direkt betroffenen unterschiedlichen Zielgruppen sind formuliert</li> <li><input type="checkbox"/> Zeitpunkt der Zielerreichung ist benannt</li> <li><input type="checkbox"/> Das Verfahren zur Zielkontrolle ist benannt</li> <li><input type="checkbox"/> Die verantwortliche Person (Laufzeichen) für die Zielkontrolle ist benannt</li> </ul>

## 4.3. Fachspezifische Checklisten



### 4.3.1. Geschlechtergerechte Arbeitsplatzgestaltung

#### Checkliste: Geschlechtergerechte Arbeitsplatzgestaltung

- Die Konzeption erfolgt in paritätisch und nach Alter sowie nach in Teilzeit bzw. Vollzeit besetzten Gremien
- Mehrbedarf an Präsenzzeiten bzw. -räumen für neu einzuarbeitende Kolleginnen und Kollegen und Einarbeitungsverantwortliche sind berücksichtigt
- Normierungen wie. z.B. Körpergröße bei Büromöbeln wurden unter Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten überprüft und ggf. angepasst (s. Quelle 7-10)
- Fachbezogene Bedürfnisse nach Abstimmungsräumen wurden erfasst und berücksichtigt
- Gleichstellungsgerechte Maßnahmen zum frühzeitigen Auf- und Ausbau von Genderkompetenz für Menschen mit hoher/geringer digitaler Technikkompetenz sind vorgesehen (s. Quelle 11)
- Maßnahmen zur Vorbeugung von möglicher Vereinsamung sind nach Bedarf vorgesehen
- Fachliche Bedarfe an Vertraulichkeit/Diskretion/Bürgerkontakt/Technik werden bedient
- Bedarfe von gesundheitlich beeinträchtigten Männern und Frauen sind berücksichtigt
  
- Die Anpassung der Ausstattung an unterschiedliche Größen und den Körperbau von Frauen erfolgt ungefragt und wird regelmäßig proaktiv überprüft
- Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind sichergestellt (u.a. planbare Arbeitszeiten und Fortbildungsphasen, in familiären Notfällen gehen können)
- Zusätzliche digitale und analoge Räume für Netzwerken und Abstimmungsprozesse werden vorgesehen, um die geringeren Spielräume von Teilzeitkräften für Vernetzung auszugleichen
  
- Frauen und digital weniger affine Personen werden proaktiv angesprochen, um eine tatsächliche chancengleiche technische Ausstattung und Möblierung sicherzustellen
- Standardverfahren ist entwickelt, um Abstimmungsprozesse der Raumverteilung in Bezug auf die chancengerechte Inanspruchnahme aller Zielgruppen nach Geschlecht und weiteren Diversitätsdimensionen regelmäßig zu prüfen (z.B. Teilzeit/Vollzeit und Anzahl Buchungstage/-zeiten sowie Zufriedenheit)
- 86% der Teilzeitkräfte sind Frauen. Teilzeit in Verbindung mit Desk-Sharing erschwert Netzwerken zusätzlich. Netzwerken ist eine wichtige Voraussetzung für Karrieren und Führungspositionen. Dafür sind analoge und digitale Optionen geschaffen
- Die Büroraumtemperatur ist für Frauen und für Männer anpassbar. In der Regel empfinden Frauen 25 Grad und Männer 22 Grad angenehm (s. Quelle 14)

## Checkliste: Geschlechtergerechte Arbeitsplatzgestaltung

- Werbefilme mit diversen Testimonials insbesondere der Führungsebenen als Vorbild zur Unterstützung der neuen Arbeitskultur werden genutzt oder selbst entwickelt
- Durch gezielte Qualifizierung von Führungskräften werden mögliche Zweifel/Bedenken der Führungskräfte als Steuerungsverantwortliche für die Veränderung der Arbeitskultur abgebaut
- Fortbildung zum Ausbau von geschlechtersensiblen „Distance Leading“ wird angeboten
- Ein regelmäßiges Fortbildungsangebot speziell für Frauen in Führung wird ggf. vorgesehen
- Eine Job-Sharing-Option für Führungsaufgaben wird angeboten

Hinweis: Quellen dazu finden Sie unter Ziffer 5.2. Beispiel 10: Geschlechtergerechte Arbeitsplatzgestaltung.



### 4.3.2. Checkliste: Geschlechtersensible Gestaltung von Umfragen



Für den Fall, dass Sie Daten selber erheben oder eine Bestandsaufnahme vergeben, wurden in den Modellprojekten Empfehlungen herausgearbeitet, mit denen geschlechterbezogene Verzerrungen vermieden werden können.

Wissenschaftliche Hinweise zeigen auf, dass der Aufbau von Fragebögen, ihre Fragenformulierung, ihre Skalierung und die Reihung der Fragen das Antwortverhalten von Frauen und Männern unterschiedlich beeinflusst, z.B.:

- Höher gebildete Befragte, Frauen und ältere Menschen räumen weniger oft Verhalten ein, das gesellschaftlich als unerwünscht bekannt ist, als jüngere Befragte, Männer und niedriger Gebildete.
- Frauen neigen themenübergreifend signifikant stärker dazu, die Option „weiß nicht“ oder Mittelantworten (z.B. auf drei- oder fünfstufigen Skalen) anzugeben, sofern diese angeboten werden – das kann zu ungleichen Ergebnissen von Frauen und Männern in den entsprechenden Befragungen führen.

Checkliste: Geschlechtersensible Gestaltung von Umfragen	
<b>1. Planung/Vorbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Die Einzel-Befragten können sich mindestens zwischen drei Geschlechtszuschreibungen positionieren: weiblich, männlich, divers (anderes oder weiteres Geschlecht)</li> <li><input type="checkbox"/> Die Einzel-Befragten werden differenziert nach Lebenswirklichkeiten erfasst (Alter, mit und ohne körperliche Einschränkungen, mit und ohne Kinder, mit und ohne pflegebedürftige Angehörigen, etc.), sodass Aussagen den Kategorien, aber nicht der einzelnen Person zugeordnet werden können<sup>5</sup></li> <li><input type="checkbox"/> Die Fragen beziehen sich auf vorhandene Daten, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse herzustellen</li> <li><input type="checkbox"/> Die Skalierungen in den Fragen enthalten keine Mittelantworten (nur eine gerade Anzahl von Antwortoptionen)</li> <li><input type="checkbox"/> Die unterschiedlichen Befragungsebenen und -Zielgruppen (z.B. Vertretungen von Institutionen, Einzelpersonen im Kulturbereich) werden einbezogen</li> <li><input type="checkbox"/> Die Befragungssituation ist in Bezug auf Geschlechtersensibilität überprüft (Interviewpersonen, Ort der Befragung, Online, Telefon)</li> </ul>
<b>2. Gleichstellungsziele</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Das gleichstellungsrelevante Ziel der Befragung ist transparent</li> <li><input type="checkbox"/> Geschlechterdifferenzierte und intersektionale Ergebnisse sind möglich und den Ebenen und Zielgruppen (aber nicht den einzelnen Personen) zuzuordnen</li> <li><input type="checkbox"/> Gleichstellungswirksame Handlungsmöglichkeiten sind aus den Ergebnissen ableitbar</li> </ul>

<sup>5</sup> Falls die Zielgruppe so klein ist, dass Zuordnungen möglich wären, ist der Datenschutz sicherzustellen. Zu geringe Daten zu Personen, die sich nicht-binär zuordnen, werden aus Datenschutzgründen auch nicht veröffentlicht

Checkliste: Geschlechtersensible Gestaltung von Umfragen	
<b>3. Vorabüberprüfung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Fragen sind auf Antwortverhalten nach sozialer Erwünschtheit überprüft</li> <li><input type="checkbox"/> Fragen sind auf Antwortverhalten zu Zustimmungstendenzen überprüft</li> <li><input type="checkbox"/> Fragen sind auf Antwortverhalten hinsichtlich Tendenzen zur Mitte hin überprüft</li> <li><input type="checkbox"/> Fragen sind auf Antwortverhalten hinsichtlich Tendenzen zur Härte/Milde hin überprüft</li> <li><input type="checkbox"/> Geschlechterdifferenzierte Effekte der Fragereihung sind berücksichtigt</li> <li><input type="checkbox"/> Geschlechteraspekte der Reihenfolge der Antwortvorgaben sind berücksichtigt, z.B. zeigen die genannten Quellen, dass Frauen auf die Fragenreihenfolge anders als Männer reagieren, weil sie dahinterliegende vermutete Antwortwünsche hineininterpretieren</li> <li><input type="checkbox"/> Arbeitsgruppen sind geschlechterparitätisch besetzt</li> <li><input type="checkbox"/> Stereotype in den Fragen sind geprüft und vermieden</li> </ul>
<b>4. Auswertung/ Handlungsoptionen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Die Auswertungsanalyse bei qualitativen Datenerhebungen erfolgt mit geschlechtersensiblen Reflexionsmethoden</li> <li><input type="checkbox"/> Die angestrebte gleichstellungsrelevante Wirkung ist geschlechterdifferenziert für unterschiedliche Befragungsebenen und Zielgruppen beschrieben</li> <li><input type="checkbox"/> Geschlechterrelevante Handlungsoptionen lassen sich ableiten</li> <li><input type="checkbox"/> Geschlechterdifferenzierte Indikatoren zur Messung der Zielerreichung in Bezug auf unterschiedliche Befragungsebenen und Zielgruppen sind formuliert</li> <li><input type="checkbox"/> Der Zeitpunkt der geplanten Zielerreichung ist benannt</li> <li><input type="checkbox"/> Das Verfahren zur Zielkontrolle ist benannt</li> <li><input type="checkbox"/> Die verantwortliche Person für die Zielkontrolle ist benannt</li> </ul>



Hinweis:  
Quellen s. Ziffer 5.2. Beispiel 8  
"Chancengerechtigkeit in der Kulturszene  
Schleswig-Holstein"

#### 4.4. Perspektivenvielfalt in Teams nutzen

In den Modellvorhaben hat sich gezeigt, dass die Beratung in geschlechterparitätisch zusammengesetzten Teams deutlich schneller zu gleichstellungsrelevanten Erkenntnissen führt. Je größer die Zahl der Beteiligten mit unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten ist, desto mehr unterschiedliche Perspektiven sind in die Beratung eingeflossen.

Gleichstellungsexpertise kann die jeweilige Gleichstellungsaufträge der Ressorts einbringen.



*„Die gemeinsame Beratung war sehr hilfreich, weil im Team automatisch unterschiedliche Perspektiven einfließen. Das ist allein am Schreibtisch eher schwer.“*

---

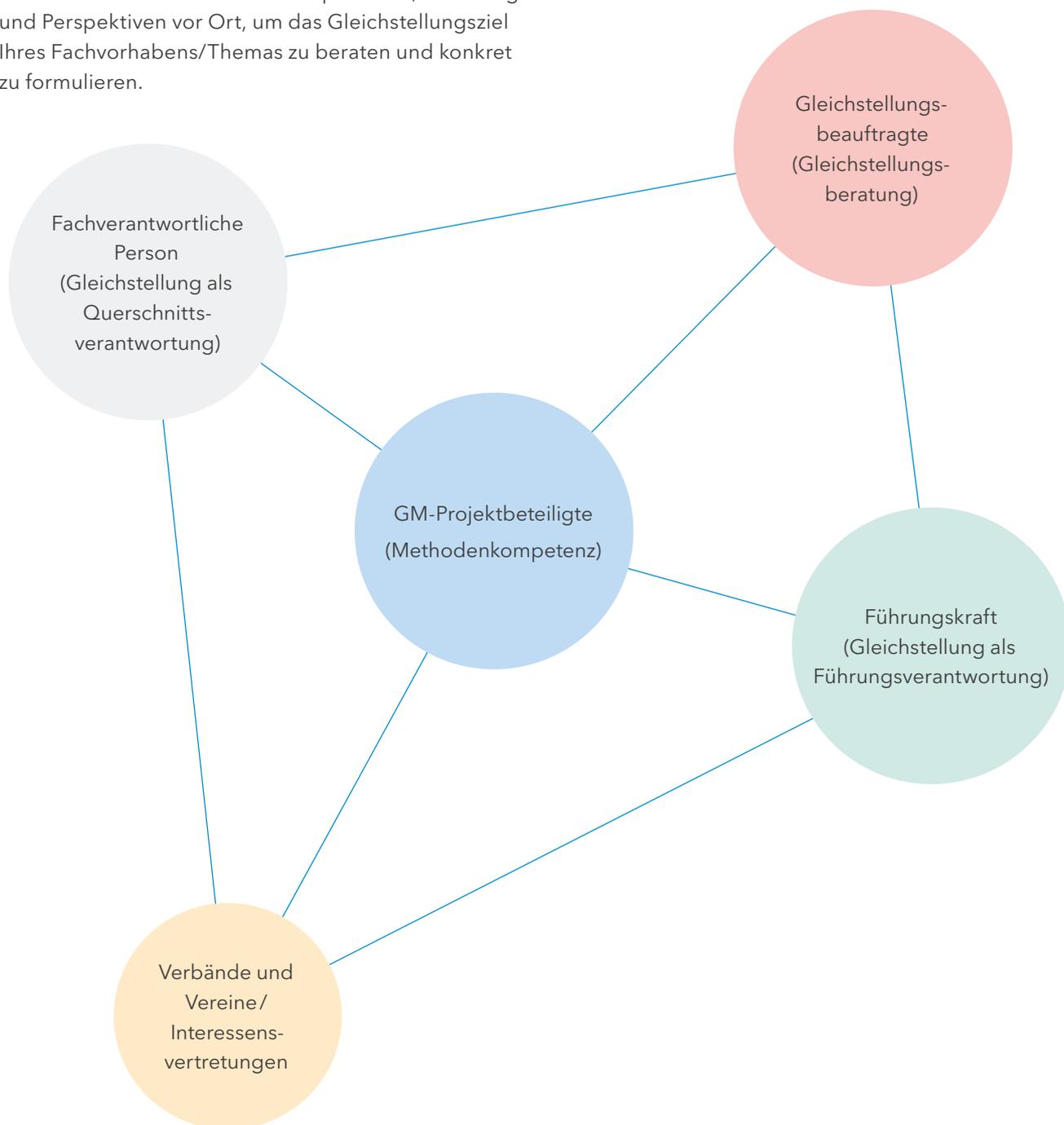
**Corinna Bimler**, Juristin, MLLEV



#### 4.5. Projektbeteiligte

Unterstützend können die im Rahmen der Modellvorhaben fortgebildeten Projektbeteiligten ihre praktische Erfahrung aus der Anwendung der Analyse Methode weitergeben.

Nutzen Sie die vorhandenen Kompetenzen, Erfahrungen und Perspektiven vor Ort, um das Gleichstellungsziel Ihres Fachvorhabens/Themas zu beraten und konkret zu formulieren.



Im Folgenden finden Sie die beispielhaften Dokumentationen der Ergebnisse der GM- Analysen aus fachpolitischen Vorhaben aller Ressorts, an denen Sie sich orientieren können.

# 5 Praxisbeispiele

## 5.1. Übersicht

Bsp.	Ressort	Vorhaben	Seite
1	StK	Gestaltung des Studiums an der Fachhochschule Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) für die Laufbahngruppe 2.1.	32
2	StK	Entwicklung einer Partizipations-App	34
3	StK	Digitale Knotenpunkte als landesweite Anlaufstellen	36
4	MJG	Ist-Analyse mit Handlungsempfehlungen zur Opferhilfe in SH	38
5	MBWFK	Fortbildungsplanung und -durchführung für einen chancengerechten Unterricht in der digitalisierten Welt	40
6	MBWFK	Qualifizierungsreihe Lehrkräfteprofessionalisierung	42
7	MBWFK	Werkraum-Konzept für Schülerinnen und Schüler	44
8	MBWFK	Chancengerechtigkeit in der Kulturszene Schleswig-Holstein	46
9	MBWFK	Programm zur Personalgewinnung an der Technischen Hochschule Lübeck	48
10	MIKWS	Neue Arbeitswelten in Abteilung 1 des MIKWS	50
11	MIKWS	Recruiting-Maßnahmen der Landespolizei	52
12	MIKWS	Reform des Landesdisziplinalgesetzes	54

Bsp.	Ressort	Vorhaben	Seite
13	MEKUN	Chancengerechte Teilhabe in der Förderung von Wasserstoffprojekten	56
14	MEKUN	Vergabe des Nachhaltigkeitspreises 2025	58
15	MEKUN	Moorvernässung im Rahmen der Biodiversitätsstrategie	60
16	MEKUN	Klimaschutz für Bürgerinnen und Bürger – Kampagnenkonzept	62
17	FM	Flächenreduzierung und neue Arbeitswelt in der Abteilung VI 4	64
18	FM	Evaluierung Führungskräfte-Konzept für Sachgebietsleitungen	66
19	MWVATT	Sicherheit im Öffentlichen Verkehr	68
20	MWVATT	Bereichsübergreifende Grundsätze bei der Projektauswahl und Projektsteuerung im Landesprogramm Arbeit	70
21	MWVATT	Begleitende Betrachtung der Einrichtung des Welcome Centers Schleswig-Holstein	72
22	MSJFSIG	Einführung dReservierung und Pilotierung des Modells „desk sharing“ im LAsD	74
23	MSJFSIG	Position zum Arbeitszeitgesetz des Bundes	76
24	MSJFSIG	Flächeneinsparkonzept Flexible Arbeit im MFSFJIG	78
25	MLLEV	Novellierung des Landesfischereigesetzes	80
26	Kommune	Gender Budgeting in der Sportförderung	82

Weitere Beispiele zu Gender Budgeting in kommunalen Haushalten finden Sie auf der Homepage des MSJFSIG im Leitfaden „Haushalt fair verteilen“.



[https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/soziales/gender-mainstreaming/gender-mainstreaming\\_node.html](https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/soziales/gender-mainstreaming/gender-mainstreaming_node.html)



## Beispiel 1

StK 16	Teilzeitstudium Public Administration an der FHVD
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p><b>Studierende im Fachbereich Allgemeine Verwaltung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ca. 2/3 Frauen und 1/3 Männer</li> <li>• ca. 2/3 bis 3/4 kommen von kommunalen Einstellungsbehörden</li> </ul> <p>Es gibt Hinweise, dass im bisherigen Vollzeitstudium diverse Bedarfe (insb. in den Praxisphasen) noch nicht hinreichend berücksichtigt werden können; z.B. von Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit Kindern, insbesondere alleinerziehende Mütter und Väter</li> <li>• mit Pflegeverantwortung</li> <li>• mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen</li> </ul> <p><b>Mögliche Optionen der Flexibilisierung des Studiengangs:</b> Bereits praktiziert (z.T. im Rahmen der geltenden Härtefallregelungen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezielle Prüfungs- oder Studienbedingungen (für einzelne Studienphase)n</li> <li>• Individuelle Lösungen im Rahmen der aktuellen Rahmenbedingungen (Schreibzeitverlängerung, gesonderter Raum, längere Pausenzeiten, WC-Erreichbarkeit)</li> <li>• Unterschiedliche und flexible Prüfungsformen</li> </ul> <p>Zusätzlich denkbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studiengangstruktur</li> </ul> <p><b>Stand</b></p> <p>Der aktuelle Studiengang an der FHVD ist akkreditiert bis 2029. Die Studiengangstruktur soll zukünftig gleichstellungsgerecht möglichst so gestaltet werden, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ das Studium attraktiv ist für vielfältige Zielgruppen,</li> <li>→ Abbrüche weitest möglich vermieden werden ,</li> <li>→ die Vorbereitung auf das Berufsleben passgerecht erfolgt,</li> <li>→ die Studierbarkeit chancengerecht für Frauen und Männer gewährleistet ist.</li> </ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Chancengerechte Rahmenbedingungen für Frauen, Männer und nicht binär zugeordnete Personen mit unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten im Studium.</li> <li>2. Bestehende Studiengangstruktur flexibilisieren, indem das Studium in verschiedenen strukturellen Varianten absolviert werden kann (Voll- und Teilzeit, evtl. modular wählbar). Berücksichtigt werden sollen dabei auch die von der UN geforderten 17 Nachhaltigkeitsziele (s. auch Landesnachhaltigkeitsstrategie Quelle unter Ziffer 5.2.).</li> </ol>

StK 16	Teilzeitstudium Public Administration an der FHVD
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p><b>Ende 2024</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten zu differenzierten Zielgruppen und deren Bedarfen (zur Bedarfsanalyse)</li> <li>2. Beteiligung gleichstellungs- und diversitätskompetenter Interessensvertretungen der Zielgruppe (Dienstherren, Studierende)</li> </ol> <p><b>Anfang 2025</b></p> <p>Entscheidung über Maßnahmen, ggf. Mandatserteilung</p>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Ende 2025</b></p> <p>Die geschlechterdifferenzierte Bestandsaufnahme liegt vor und eine Entscheidung ist erfolgt.</p>



## Beispiel 2

StK 26	Entwicklung einer Partizipations-App
<p data-bbox="156 367 480 430"><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p data-bbox="512 367 919 398"><b>Beschreibung des Fachvorhabens:</b></p> <p data-bbox="512 405 1422 571">Menschen mit Behinderungen sind leider noch zu häufig beim Zugang zur Gesundheitsversorgung, Bildung, Beschäftigung und zu Freizeitaktivitäten sowie bei der Teilhabe am politischen Leben mit unterschiedlichen Hindernissen konfrontiert. Zudem sind sie öfter von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht als Menschen ohne Behinderungen.</p> <p data-bbox="512 591 1437 757">Die Entwicklung einer Partizipations-App (Parti-App) bietet eine digitale Möglichkeit für alle Menschen, insbesondere Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, sich in öffentliche Belange einzubringen. Zur Stärkung der Autonomie von Frauen mit Behinderungen wird dadurch ihre Partizipation an öffentlichen Entscheidungsprozessen aktiv gefördert.</p> <p data-bbox="512 777 1414 875">Vorbehaltlich der ausstehenden Entscheidung über die Fortsetzung bis Ende 2024 soll die Parti-App weiterentwickelt werden, um sie öffentlichen Stellen (insbesondere Kommunen) anzubieten.</p> <ul data-bbox="512 896 1437 2065" style="list-style-type: none"><li>• Die Parti-App richtet sich an Frauen, Männer und sich nicht binär zuordnenden Personen mit und ohne Behinderungen und soll so konzipiert werden, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen.</li><li>• Individuelle Belange von Menschen mit kognitiven und/oder Körper-, Sinnes-Behinderungen werden differenziert durch unterschiedliche digitale Zugänge (Sprachunterstützung, Audiounterstützung – dies jeweils in einfacher Sprache) bei dem Projekt Parti-App mitbedacht. Sexualisierte Sprache wird vermieden und regelmäßig überprüft.</li><li>• Vermutlich sind rund 35.000 Menschen in Schleswig-Holstein auf Informationen in Leichter (oder sehr einfacher) Sprache angewiesen.</li><li>• Hinzu kommen sehr viele Menschen, die aufgrund von sehr schwachen Rechtschreib- und Lesekompetenzen das Angebot von Übertragungen in Leichter (oder sehr einfacher) Sprache nutzen können.</li><li>• Insbesondere beeinträchtigte Frauen, Kinder, ältere Personen und Obdachlose benötigen gem. Art. 6, 7 UN-BRK eine besondere Aufmerksamkeit. Mit der App wird ein Beitrag zur Vorbeugung vor Mehrfachdiskriminierung von Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigungen geleistet.</li><li>• Die Stärkung der Medienkompetenz und damit die Erlangung digitaler Souveränität wird dabei in den nächsten Jahren eine große Rolle spielen, um chancengerechte digitale Teilhabe zu ermöglichen. Bundesweit liegt laut „Digital Gender Gap“ 2020 der Digitalindex zwischen Männern und Frauen um 10 Indexpunkte zu Ungunsten der Frauen auseinander. Mit der App kann die Teilhabe von Frauen und Mädchen mit Behinderung an Digitalisierungsprozessen erhöht werden.</li><li>• Die Lebenssituation von Frauen und Männern mit Behinderungen unterscheidet sich u. a. dadurch, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen oft mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind. Sie werden nicht nur aufgrund ihrer Beeinträchtigung, sondern auch aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt. Kommen weitere Merkmale – wie etwa eine Fluchterfahrung oder eine starke Armutsbetroffenheit – hinzu, so verstärkt sich das Risiko in verschiedenen Lebensbereichen Benachteiligungen zu erfahren. Ca. 26 Prozent der Frauen mit Behinderungen haben keinen berufsqualifizierenden Abschluss.</li><li>• Eine durchgehend genderdifferenzierte Sprache würde sich kontraproduktiv auf das Projektziel der Leichten Sprache auswirken.</li></ul>

StK 26	Entwicklung einer Partizipations-App
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<p>Chancengerechte Teilhabe für alle Frauen, Männer und Personen, die sich nicht binär zuordnen mit unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten.</p>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Das Projekt wird von einem interdisziplinären Team der Universität zu Lübeck, Joint Innovation Lab (JIL), bearbeitet (Medieninformatik, Informatik, Medienpädagogik, Rechtswissenschaften, Politikwissenschaften, Genderwissenschaften).</li> <li>2. Die App ist nach der ersten Entwicklungsphase durch eine geschlechterparitätisch zusammengesetzte Testgruppe evaluiert worden.</li> <li>3. Es wird auf eine gendergerechte, diskriminierungsfreie und inklusive Sprache geachtet.</li> <li>4. In den Bildern wird die Vielfalt der Gesellschaft angemessen abgebildet (z.B. auch ältere Menschen).</li> <li>5. Insgesamt ist das Vorgehen durch den menschenzentrierten Gestaltungsansatz geprägt, der differenzierte Bedürfnisse und Anforderungen der verschiedenen Zielgruppen in den Mittelpunkt stellt.</li> <li>6. Die Evaluation nach der Einführung wird differenziert nach dem Geschlecht und Diversitätsdimensionen konzipiert.</li> <li>7. Zukünftig werden Daten zu Menschen mit Behinderungen voraussichtlich durch die Staatskanzlei in Zusammenarbeit mit der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen geschlechterdifferenziert erhoben.</li> </ol>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Ende 2025 bzw. in 2026 (voraussichtlich)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unter Berücksichtigung der angespannten Haushaltslage des Landes und mit angemessenem Aufwand geschlechterdifferenziert sowie unter Berücksichtigung weiterer Diversitätsmerkmale wurde wissenschaftlich evaluiert, ob die Nutzung der App nicht nur das Leben der betroffenen Personen bereichert, sondern auch einen Beitrag zur aktiven Förderung einer wirksamen und umfassenden, chancengerechten Mitwirkung bei der Gestaltung öffentlicher Angelegenheiten geleistet hat.</li> <li>• Aus den Ergebnissen wurden mögliche gleichstellungsdifferenzierte Empfehlungen für die Weiterentwicklung abgeleitet.</li> </ul>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<p><b>Das Projekt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• liefert einen Beitrag zur Stärkung der Medienkompetenz, Beteiligungsrechte und Demokratie und orientiert sich eng an den digital-strategischen Leitlinien, den Inklusionspunkten aus dem Fokus-LAP 2022 zur Umsetzung der UN-BRK und der Medienkompetenzstrategie für das Land Schleswig-Holstein bzw. der Leitlinie Medienkompetenz.</li> <li>• wird aus dem Digitalisierungsprogramm 3.0 der Landesregierung finanziert und ist damit ein Baustein der Digitalstrategie des Landes.</li> </ul> <p>Die Digitalstrategie und die Medienkompetenzstrategie des Landes SH enthalten aktuell keine geschlechterdifferenzierten Daten und Ziele, auf die Bezug genommen werden kann.</p>

### Beispiel 3

StK 343	Digitale Knotenpunkte
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p>Digitale Knotenpunkte sind landesweite Anlaufstellen (z.B. Büchereien, Computerclubs, Digitalzentren, Makerspace an Schulen), an denen sich Bürgerinnen und Bürger über digitale Technologien informieren können.</p> <p>Viele Orte gibt es bereits. Über eine Förderrichtlinie werden neue Orte aufgebaut und/oder weiterentwickelt und untereinander vernetzt. Diese müssen sieben Mindeststandards erfüllen. Die Förderrichtlinie läuft Ende 2024 aus und soll voraussichtlich verlängert werden.</p> <p><b>Zielgruppe sind Frauen und Männer</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. aller Altersgruppen</li> <li>2. mit/ohne körperlichen oder kognitiven Einschränkungen</li> <li>3. wohnend auf dem Land/wohnend in der Stadt</li> </ol> <p><b>Fakten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insbesondere ältere Menschen/Frauen tun sich schwer mit Digitalisierung, siehe Quelle 1 Initiative D 21 Digital Index 2020 in Ziffer 5.2.</li> <li>• Zudem haben sie aufgrund oft geringerer Mobilität nicht die gleichen Chancen, die Anlaufstellen aufzusuchen, dies trifft insbesondere auf ältere Frauen zu (Quellen 3 +4)<sup>6</sup></li> <li>• Menschen mit Beeinträchtigungen haben aufgrund der geringeren Mobilität größere Probleme, den Ort zu erreichen             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Mit kognitiven Beeinträchtigungen haben nicht die gleichen Chancen, komplizierte Texte zu verstehen</li> <li>b) Mit körperlichen Beeinträchtigungen</li> </ol> </li> <li>• Frauen und Männer auf dem Land haben schlechteren Zugang zu digitalen Angeboten aufgrund des geringeren Breitbandausbaus im ländlichen Raum<sup>7</sup></li> <li>• Mobilität von Frauen mit Care-Aufgaben, berufstätige Frauen insbesondere auf dem Land (Quelle 4)</li> <li>• Frauen sind besonders in den Markttreffs zu erreichen</li> <li>• Frauen/Mädchen interessieren sich weniger für digitale Themen (siehe Quelle 1 Initiative 21: Digital Gender Gap 2020)</li> <li>• Frauen und Männer mit Migrationshintergrund haben sowohl in digitalen- als auch Mobilitätsbedarfen oft Nachteile (Quelle 1-5)</li> <li>• Digital affine/weniger digital-affine Frauen und Männer (Q 1 Initiative D 21 Digital Index 2020): Der Unterschied beim Digital Index zwischen Männern und Frauen beträgt zwischen 6-12 Indexpunkte. Insgesamt schreiben sich mehr Männer digitale Kompetenzen zu als Frauen. Besonders starke Differenz mit ca. 25%punkten bei Frauen und Männern über 66 Jahre.</li> </ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielgruppen werden geschlechtergerecht über digitale Knotenpunkte erreicht (u.a. auch ältere Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und/oder geringer Mobilität)</li> <li>• Prüfung und ggf. gleichstellungsgerechte Erweiterung der Mindeststandards als Grundlage für die Förderung o.g. Gleichstellungsaspekte</li> </ul>

<sup>6</sup> Studie zum Mobilitätsverhalten älterer Frauen/Männer 2013, Studie Mobilitätsbedarfe Kreis Stormarn 2020

<sup>7</sup> „Vor 62% der Hausadressen liegt eine Glasfaserleitung und 45% der Hausadressen sind bereits angeschlossen. 72% der möglichen Hausadressen haben einen Glasfaseranschluss gebucht“. (s. Quelle 5 im Projekt 3 s. 5.2. Quellenindex)

StK 343	Digitale Knotenpunkte
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p><b>Bis Ende 2024 (vor Verlängerung):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung/Konkretisierung der Mindeststandards um gleichstellungsrelevante Aspekte, so dass Frauen und Männer mit allen Diversitätsdimensionen chancengerecht erreicht werden.</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analoge Angebote sind möglich, um auch ältere Frauen und Männer zu erreichen und für digitale Angebote zu gewinnen, begleitende Sicherung der Erreichbarkeit.</li> <li>2. Ein umgebauter Bibliotheksbus mit digitaler Ausstattung sucht ländliche Regionen gezielt auf. Prüfung, wie Marktreffs ggf. besonders unterstützt werden können.</li> <li>3. Der Sozialverband muslimischer Frauen wird gefördert.</li> <li>4. Leichte Sprache wird angewendet.</li> <li>5. Abbildung der breiten Vielfalt von Frauen und Männern mit unterschiedlichen Bildern (Menschen im Rollstuhl, Männer und Frauen mit weniger wohlhabend erscheinender Umgebung, auch ü80-Frauen mit Laptop)</li> <li>6. Frauen und Männer werden ausdrücklich angesprochen in der Sprache (Beispiele).</li> <li>7. Sicherung von Genderkompetenz bei Schulungsverantwortlichen in Knotenpunkten.</li> <li>8. Paritätische und diverse Besetzung der Verantwortlichen für Entwicklung und Umsetzung (z.B. Schulungsverantwortliche) .</li> <li>9. Intensivierung der Werbung für vorhandene Projekte durch Kooperation mit anderen gleichstellungsrelevanten Projekten (z.B. WIDA - Women in digital areas).</li> </ol>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Ende 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Mindeststandards sind überarbeitet und in Bezug auf die Gleichstellungsaspekte konkretisiert für die Fortsetzung in 2025.</li> </ul> <p><b>März 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Fragebogen zur Evaluation ist geschlechterdifferenziert und differenziert nach den Diversity-Dimensionen gestaltet (siehe 4.3.2. Checkliste: Geschlechtersensible Gestaltung von Umfragen).</li> </ul> <p><b>Ende 2025</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zweimal pro Jahr findet ein Netzwerktreffen statt, auf dem u.a. auch gleichstellungsrelevante Themen beraten werden.</li> <li>• Im Rahmen der Evaluation (Besuchende und Standortbetreibende) wird geschlechterdifferenziert mit je unterschiedlichen Diversitätsdimensionen geprüft, ob und wie sie durch die Knotenpunkte erreicht worden sind. Gleichstellungsrelevante Empfehlungen sind daraus abgeleitet worden.</li> </ul>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Projektbeteiligten wirken als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, indem sie auch in anderen von ihnen betreuten Projekten bzw. gegenüber Kooperationspartnern die Genderanalyse anregen und sensibilisieren bzw. für gleichstellungsdifferenzierte Planung.</li> <li>• Problem: Die Angebote von kostenfreien Bild-Portalen sind noch wenig divers in Bezug auf benachteiligte Menschengruppen z.B. aus prekären Lebenssituationen, so dass gar nicht alle Zielgruppen abgebildet werden können. Zu prüfen wäre ein Auftrag zur Erweiterung der Angebotspalette.</li> </ul>

## Beispiel 4

MJG, II 24	Ist-Analyse mit Handlungsempfehlungen zur Opferhilfe
<p data-bbox="156 367 480 430"><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p data-bbox="512 367 1433 430">Das Ziel der Ist-Analyse besteht darin, zu identifizieren, welche Angebote in SH für Opfer von Straftaten existieren und welche Angebote fehlen.</p> <p data-bbox="512 461 660 488"><b>Zielgruppen</b></p> <p data-bbox="512 497 1350 524">als Opfer und weitere Betroffene von Straftaten lt. Kriminalstatistik 2022</p> <ul data-bbox="512 537 1433 739" style="list-style-type: none"><li>• Männer (Der Anteil männlicher Opfer betrug in SH sowohl bei versuchten als auch vollzogenen Straftaten rd. 59%.)</li><li>• Frauen (Der Anteil weiblicher Opfer betrug in SH sowohl bei versuchten als auch vollzogenen Straftaten rd. 41%.)</li><li>• Daten zu Frauen mit Migrationsgeschichte, Männern mit Migrationsgeschichte und nicht binär zugeordneten Personen sind noch zu erfassen.</li></ul> <p data-bbox="512 752 863 779"><b>Geschlechterbezogene Daten</b></p> <ul data-bbox="512 788 1433 1263" style="list-style-type: none"><li>• Frauen berichteten in einer repräsentativen Befragung zu 47% von psychischer Gewalt, zu 37% von körperlicher Gewalt und zu 13% von sexualisierter Gewalt, die seit dem 16. Lebensjahr erlebt wurde (MÜLLER &amp; SCHRÖTTLE, 2004).</li><li>• Nicht binäre zugeordnete Personen werden überdurchschnittlich häufig Opfer von psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt, können aber nicht problemlos in den bestehenden Schutzeinrichtungen für Frauen untergebracht werden.</li><li>• Frauen mit Behinderung und Männer mit Behinderung werden überdurchschnittlich häufig Opfer von psychischer, physischer sowie von sexualisierter Gewalt. Eine österreichische Studie kommt zu dem Ergebnis, dass 82,6% der Befragten im bisherigen Lebensverlauf psychische Gewalt erlebt hatten, 76,7% physische Gewalt und 50,9% von sexualisierter Gewalt betroffen waren (MAYRHOFER et al, 2019).</li></ul> <p data-bbox="512 1276 699 1303"><b>Klärungsbedarf</b></p> <p data-bbox="512 1312 1442 1473">Bundesweit setzen sich derzeit Interessensvertretungen für die stärkere Berücksichtigung männlicher Opferwerdung sowie die Schaffung von Schutz- sowie Beratungsangeboten ein. Teilweise werden hierbei antifeministische Ziele verfolgt. Eine differenzierte Positionierung des Landes existiert noch nicht und sollte erarbeitet werden.</p> <p data-bbox="512 1487 639 1514"><b>Netzwerke</b></p> <p data-bbox="512 1523 1086 1550">Eine landesweite Unterstützungsstruktur existiert</p> <ul data-bbox="512 1559 1442 1908" style="list-style-type: none"><li>• für Frauen (KiK-Netzwerk gegen Gewalt gegen Frauen, Landesverband Frauenfachberatungen),</li><li>• für Männer im Rahmen von „Männerberatung-SH“ sowie regional im Kreis Pinneberg: Initiative „Gewaltopfer Mann“, die sich u.a. für die Schaffung einer Schutzwohnung einsetzt,</li><li>• für Queere (z.B. Jugendnetzwerk Lambda:Nord, HaKi e.V.),</li><li>• für Menschen mit Behinderungen (Lebenshilfe e.V., Landesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen Schleswig-Holstein e.V.),</li><li>• für Mädchen und Frauen: mixed pickels e.V.,</li><li>• für Menschen mit Fluchterfahrung (u.a. Flüchtlingsrat SH e.V.).</li></ul> <p data-bbox="512 1917 1422 2011">Flächendeckende Erkenntnisse über die Ausstattung der Beratungs- und Schutzeinrichtungen in SH im Hinblick auf Geschlechter- und Kultursensibilität und Inklusion liegen aktuell nicht vor.</p> <p data-bbox="512 2020 1382 2114">Ein Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus dem Jahr 2021 weist auf bestehende Hürden im Unterstützungssystem für Menschen mit Behinderung hin.</p>

MJG, II 24	Ist-Analyse mit Handlungsempfehlungen zur Opferhilfe
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geschlechterdifferenzierte Handlungsempfehlungen für ein professionalisiertes Unterstützungsangebot für Betroffene (Opfer, Angehörige, sonstige Betroffene) von Straftaten, welches die besonderen Belange der vielfältigen unterschiedlichen Zielgruppen berücksichtigt.</li> <li>2. Erarbeitung einer Grundlage für eine differenzierte Positionierung des Landes in Bezug auf ggf. zusätzliche Bedarfe von Männern (Schutzeinrichtungen, Beratungsangebote, Präventive Ansätze zum Gewaltschutz).</li> <li>3. Sicherung von einheitlichen fachlichen Mindeststandards in den Einrichtungen (z.B. Gender- und Kultursensibilität, Sprachkenntnisse, Inklusion).</li> </ol>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p>Erhebung von geschlechterdifferenzierten Daten zu bestehenden Angeboten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Abgleich des bestehenden Angebotes mit Anforderungen der unterschiedlichen Zielgruppen</li> <li>2. Geschlechterdifferenzierte Inanspruchnahme der Angebote von den einzelnen Zielgruppen erheben</li> <li>3. Mögliche Ursachen für geringere Nutzung durch Teilzielgruppen eruieren</li> <li>4. Kooperation mit vorhandenen Netzwerken im Rahmen der Analyse</li> <li>5. Vergleich der Beratungsangebote mit denen anderer Bundesländer (ggf. Abfrage)</li> </ol>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>IV. Quart. 2023</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermittlung von geschlechterdifferenzierten Vergleichsdaten aus anderen Bundesländern.</li> </ul> <p><b>Mitte 2024:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Ergebnis der Ist-Analyse liegt vor.</li> <li>• Gleichstellungsdifferenzierte Empfehlungen liegen vor.</li> </ul> <p><b>Anschließend</b></p> <p>Die Ressorts haben auf Grundlage der Empfehlungen konkrete Umsetzungsschritte abgeleitet.</p>

## Beispiel 5

IQSH 5515	Fortbildungsplanung und -durchführung für einen chancengerechten Unterricht in der digitalisierten Welt
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p>Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vom 9. Juni 2021 (Quelle 1) liefert Handlungsempfehlungen dazu, wie die Digitalisierung geschlechtergerecht gestaltet werden kann, um Frauen/Mädchen und Männern/Jungen gleiche Verwirklichungschancen zu bieten und zeigt auf, wie die Chancen der Digitalisierung für die Gleichstellung genutzt werden können:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Der digitale Wandel sollte von Frauen und Männern gleichermaßen gestaltet werden. Unterschiedliche Erfahrungswelten sollten in digitale Innovationen einfließen.</li><li>• Bisher sind Frauen mit 16 Prozent in der Digitalbranche unterrepräsentiert. 70 Prozent aller Gründungen in der Digitalbranche sind reine Männerteams.</li><li>• Frauen werden nach dem D 21 Digital Index überdurchschnittlich häufig als „digital abseitsstehend“ eingestuft.</li><li>• Algorithmen sind nicht neutral. Nur wenn wir wissen, wie sie funktionieren, können wir der Diskriminierung von Frauen und Männern entgegenwirken. Digitale Kompetenzen sind dafür eine wesentliche Voraussetzung.</li></ul> <p>Entsprechend müssen Schülerinnen und Schüler im Umgang mit der digitalen Welt geschlechtergerecht gefördert werden. Das setzt gendersensible Lehrkräfte voraus, die Chancen und Risiken der digitalen Welt differenziert und unter Gleichstellungsaspekten analysieren und gendersensiblen Unterricht anbieten.</p> <p>Hierfür sollen auf drei Ebenen unter Gleichstellungsaspekten die erforderlichen Voraussetzungen geschaffen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fortbildungsverantwortliche</li><li>• Fortbildungsplanung und -durchführung</li><li>• Lehrkräfte</li></ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p>  	<p>Geschlechtersensible Fortbildungsplanung und -durchführung für einen chancengerechten Unterricht in der digitalisierten Welt mit folgenden Teilzielen:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) Sensibilisierung von Fortbildungsverantwortlichen für Geschlechteraspekte in der Fortbildung zur Digitalisierung</li><li>b) Geschlechtersensibilisierte Fortbildungsplanung in Bezug auf Digitalisierung</li><li>c) Integrative Fortbildungen von Lehrkräften als Grundlage für geschlechtersensiblen Unterricht im Zusammenhang mit Themen im Bereich Lehren und Lernen in einer Kultur der Digitalität</li></ol>

IQSH 5515	Fortbildungsplanung und -durchführung für einen chancengerechten Unterricht in der digitalisierten Welt
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p><b>zu a):</b> Sensibilisierung von Fortbildungspersonal für geschlechterdifferenzierte Zugänge im Bereich Lehren und Lernen in einer Kultur der Digitalität:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• halbjährliche Kurzpulse (ca. 45 Minuten) zur Sensibilisierung der Fortbildungskräfte zu Stereotypen und geschlechterspezifischen Zugängen zu Digitalisierungsthemen (zu unterschiedlichen Schwerpunkten) und anschließendem Austausch, Handout (Tipps zur Umsetzung)</li> </ul> <p><b>zu b):</b> Geschlechtersensibilisierte Arbeit an der Fortbildungsplanung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Austausch in den Teams, welche Anpassungen im aktuellen Fortbildungsportfolio möglich sind, um geschlechterspezifische Zugänge zu Digitalisierungsthemen zu ermöglichen</li> <li>• Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit bei der Entwicklung von neuen Veranstaltungen (Thema, inhaltliche Ausrichtung und Material) und Rückkopplung mit der Zielsetzung (Überprüfung durch Evaluation)</li> <li>• Aufzeigen der Notwendigkeit der geschlechtergerechten Vermittlung der Chancen und Risiken der Digitalisierung (Rollenbilder, Vorurteile, Selbstbilder in der digitalen Welt, Influencing)</li> </ul> <p><b>zu c):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspekte der Gleichstellung finden einen integrativen Eingang in Fortbildungen zu Digitalisierungsthemen</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Da digitale Kompetenzen fächerübergreifend integrativ vermittelt werden sollen, ist dementsprechend auch die Behandlung von geschlechterspezifischen Zugängen zu Digitalisierungsthemen in derartigen Fortbildungen integrativ anzulegen.</p>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Drei Jahre</b> nach Vorlage der Konzeption im Rahmen der Evaluation des Landesprogramms</p> <p><b>Überprüfung durch Veranstaltungsevaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wurde die Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen der Veranstaltung angemessen berücksichtigt (konkrete Verknüpfung: Thema, inhaltliche Ausrichtung und Material)?</li> </ul> <p><b>Quantitative bzw. qualitative Evaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der geschulten Fortbildungspersonen</li> <li>• Anzahl Veranstaltungen, die Ansätze zur geschlechtergerechten Vermittlung in Fortbildungen zu Digitalisierungsthemen aufgreifen</li> </ul>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<p>Kooperation mit dem SHIBB (Workshop „Qualifizierungsreihe Lehrkräfteprofessionalisierung (QLP)“ und Austausch zu Ergebnissen)</p>

## Beispiel 6

SHIBB 45	Qualifizierungsreihe Lehrkräfteprofessionalisierung (QLP)
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p>Der Fokus der Qualifizierungsreihe Lehrkräfteprofessionalisierung (QLP) liegt auf der Förderung „guten Unterrichts“, welcher für die persönliche und berufliche Entwicklung der Lernenden entscheidend ist.</p> <p>Ziel ist die Weiterentwicklung und Auffrischung der Unterrichtskompetenzen der 20 teilnehmenden Lehrkräfte. Diese sollen chancengerechte Lernumgebungen schaffen, die auf die Heterogenität der Lernenden ausgerichtet sind, u.a. auf den Feldern</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• unterschiedliche Lernbeeinträchtigungen,</li><li>• unterschiedliche technische Fähigkeiten,</li><li>• unterschiedliche Lernzugänge,</li><li>• unterschiedliche kulturelle Hintergründe.</li></ul> <p>So kann der Unterrichtserfolg aller Lernenden nachhaltig gesteigert werden und die Lehrkräfte können in ihren Schulen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wirken.</p> <p>Die QLP umfasst zehn Theoriebausteine zwischen September 2023 und Juni 2024, die durch einen Praxisbaustein (zwei Unterrichtshospitationen) ergänzt werden: Die Qualifizierungsreihe beinhaltet einen Theoriebaustein pro Monat, u.a. zu den Themen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inklusion</li><li>• LGBTQ+</li><li>• Generation Z</li></ul> <p><b>Gleichstellungsrelevanz</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>→ Gleichstellungssensibler Unterricht setzt Genderkompetenz bei Lehrkräften voraus.</li><li>→ Der Grad der Selbstverantwortung der Lernenden, gewünschte gleichstellungsrelevante Lerninhalte aktiv einzufordern, ist in den Schularten unterschiedlich.</li><li>→ Die hohe Durchlässigkeit und die Breite des Angebots an Berufsbildenden Schulen ist unter Gleichstellungsaspekten relevant, weil Geschlechterstereotype bei der Berufsauswahl leichter durchbrochen werden können.</li><li>→ Genderkompetenz unterstützt die geschlechterdifferenzierte Lebensweltorientierung für adressatengerechten guten Unterricht: Unterricht ist gekennzeichnet durch Interaktion zwischen Lehrkräften und Lernenden. Je mehr die Lehrkräfte von dem Selbstverständnis und den sozialisationsverankerten stereotypen Vorstellungen der Lernenden verstehen, desto besser können sie die Lernenden erreichen (sie „abholen“).</li></ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<p>Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz der Lehrkräfte stärken auf den Ebenen der Haltung/des Wissens, der Motivation, der Performanz und der Evaluation.</p>

SHIBB 45	Qualifizierungsreihe Lehrkräfteprofessionalisierung (QLP)
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p><b>Bis Juni 2024</b> erfolgt eine geschlechtersensible Nachsteuerung bzw. Gestaltung der Qualifizierungsreihe Lehrkräfteprofessionalisierung, um geschlechtergerechten Unterricht zu unterstützen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Das Material für die Arbeit im Rahmen der Qualifizierungsreihe wird geschlechtersensibel gestaltet.</li> <li>2. Gendersensible Kompetenzen im Sinne der doppelten didaktischen Vermittlungsebene<sup>8</sup> werden vorgelebt.</li> <li>3. In der Qualifizierungsreihe findet über die Bausteine hinweg, integrativ im Sinne einer Querschnittsdimension, der Austausch zu Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten statt.</li> <li>4. Ein Baustein wird explizit zu Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten und deren Auswirkungen auf den Unterricht angeboten mit u.a. folgenden Inhalten: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Umgang mit Feedback seitens der Lernenden zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen.</li> <li>b) Sensibilisierung für die Bedeutung von Genderbewusstsein auf die Identitätsentwicklung von Lernenden.</li> <li>c) Förderung der Beratungskompetenzen von Lehrkräften hinsichtlich des Umgangs mit Geschlechteridentifikation und der Begegnung mit dem sozialen Umfeld.</li> <li>d) Aufklärung über die Auswirkung religiöser Werte auf die Akzeptanz von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen, sowie darin transportierter Stereotypen.</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Juli 2024</b> Durchführung der Qualifizierungsreihe Anschließend Evaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantitativ (Anzahl der geschulten Lehrkräfte)</li> <li>• Qualitativ (Auswertung der Selbstreflexion der beteiligten Lehrkräfte zu den Gleichstellungszielen)</li> </ul> <p><b>Juli 2025</b> (Ein Jahr nach Beendigung der Qualifizierungsreihe)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• qualitative Evaluation (Follow-up-Veranstaltung)</li> <li>• Alternativ wird zu Beginn des zweiten Durchgangs eine gemeinsame Veranstaltung aus Teilnehmenden des ersten und zweiten Durchgangs initiiert, auf der ein Erfahrungsaustausch und eine Reflexion über die Gleichstellungsziele stattfindet.</li> </ul>

<sup>8</sup> Die doppelte didaktische Vermittlungsebene bezieht sich einerseits auf die didaktische Ebene in der Aus- und/oder Fortbildung der Lehrkräfte und andererseits auf die schulische didaktische Ebene, das Lernen der Schülerinnen und Schüler.

## Beispiel 7

SHIBB 20	Projekt Werkraum, durchgeführt von „Die Werkstatt e.V.“
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In den letzten Jahren blieben gem. Zentralverband des Deutschen Handwerks bundesweit rund 20.000 Ausbildungsplätze im Handwerk unbesetzt.</li> <li>• Der Frauenanteil in beruflichen Ausbildungen zu MINT-Berufen in SH liegt bei 11,4% (10,6% deutschlandweit, s. Gleichstellungsatlas).</li> <li>• Einige Berufe sind stark geschlechtsorientiert und werden mit stereotypischen Rollenmustern verknüpft, beispielsweise arbeiten im Sozial-/Gesundheitsbereich viele Frauen, im MINT-Bereich wiederum viele Männer.</li> <li>• Den Lebensplanungs- und Berufswahlprozess beeinflussende Faktoren sind u.a. Schule, kulturelles/soziales Umfeld, Unternehmenskultur, Hochschul- und Fachkultur, Minderheitenstatus, Rolemodels, Medien, Eltern, Freundschaften.</li> <li>• Eltern sind gem. Studienkompass wichtigste Beratungsinstanz.</li> </ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stereotypenfreie Lebens- und Berufsplanung</li> <li>• Steigerung des Anteils von Mädchen in MINT - v.a. Handwerk</li> </ul>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswertung des abgeschlossenen Projekts „Förderung von Frauen in technischen Berufen“ (FitB) - der Eckener Schule zum gleichen Thema (gefördert durch das SHIBB) und Austausch mit Expertinnen</li> <li>• Gründung des Vereins „Die Werkstatt Handwerk für Frauen und Mädchen e.V.“ als Träger des Projektes „Werkraum“ mit 3 Säulen: Netzwerktreffen, gendersensible Berufsorientierung &amp; Workshops</li> <li>• Zielgruppen sind neben Schülerinnen und Schülern auch Eltern/Lehrkräfte/Betriebe etc.</li> </ul> <p><b>Inhalte der Förderung für 2 Jahre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionale Etablierung eines Kursangebots, um Interesse an Technik und Handwerk zu wecken und mit Vorbildern zusammenbringen → handwerkliche „Schnupperkurse (Fotografie, IT, etc.) und DIY-Angebote (Anbringen eines Regals, Umgang mit Werkzeug etc.)</li> <li>• Mentale und körperliche Stärkung von Frauen/Mädchen durch Vernetzung von Mädchen/jungen Frauen, Frauen aus Handwerk und Technik</li> <li>• Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung von Frauen und Mädchen vor allem im gewerblich-technischen Bereich durch entsprechende Angebote</li> <li>• Förderung der gendersensiblen Berufsorientierung durch entsprechende Angebote durch Fortbildung verschiedener Zielgruppen</li> <li>• Empowerment von Mädchen</li> <li>• Zusammenbringen von Mädchen und Frauen mit weiblichen Vorbildern in MINT-Berufen mit Unterrepräsentanz von Frauen</li> <li>• Förderung des Bewusstseins für Chancengleichheit sowie Sichtbarkeit von Frauen aus dem gewerblich-technischen Bereich</li> </ul>

#### 4. Überprüfung der Zielerreichung



##### Sommer 2023: Projektbeginn - Ziele bis Sommer 2025:

- 4 Netzwerktreffen (Schülerinnen und Schüler, Azubis, Handwerkerinnen, Selbstständige, Ingenieurinnen, Organisationen/Strukturen, die Förderung von Frauen zum Ziel haben, z.B. Frau und Beruf, Unternehmerinnennetzwerk etc. - unterschiedliche Standorte (Betriebe, Handwerkskammern, Institutionen) mit versch. Referentinnen. Dauer 3 h je 30-50 TN pro Netzwerktreffen
- 20 Angebote/Workshops zum Kennenlernen und Erlernen von handwerklichen Techniken zu unterschiedlichen Tageszeiten an untersch. Orten wie bspw. Handwerksbetrieben, ein zweitägiger Kurs mit 7-20 TN → kostenlos, an allen Bildungsrichtungen
- 4 Angebote zur gendersensiblen Berufsorientierung für alle, die am Berufswahlprozess beteiligt sind (Eltern/Lehrkräfte/Behörde/Fachkräfte etc.) → 2 Formate: Theorieformat + Praxisformat (14 TN pro Kurs)
- 476 erreichte Teilnehmende

##### Ausblick

- Projektmittelunabhängige Durchführung in eigenen Räumlichkeiten des Vereins und Etablierung langfristiges Netzwerk (evtl. mit Servicestelle)
- Lokale Vernetzung von Frauen in handwerklichen Berufen trägt zur Stärkung der Vorbildfunktion bei

##### Weitere Empfehlungen

- Intensivierung des Kontaktes zu Eltern, Elternabende und gemeinsame handlungsorientierten Aktivitäten mit Kindern
- Projekte mit technikfernen Jungen/Projekte im Sozialen und Gesundheitsbereich für Jungen
- Einrichtung Servicestelle mit Testimonials, Role-Model-Plakataktion (geschlechtergerechte Sprach- und Bildauswahl)
- Regionales Netzwerk zur gendersensiblen Berufsorientierung
- Erweiterung Netzwerk mit Jugendeinrichtungen, Industrie- und Handwerkskammern, Handwerkskammern, Berufliche Schulen/Hochschulen mit dualen Studiengängen, Migrationsamt/Kulturmittler bei Migrantenverbänden

#### Sonstiges

- Unterstützung von Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees durch die „Initiative Klischeefrei“ (SHIBB ist Partnerorganisation, das Land prüft Beitritt)
- Austausch/Synergien mit anderen Vorhaben nutzen z.B.
  - „MINT Zukunft schaffen!“ - bundesweite Initiative
  - „MINT-Botschafterinnen der Regionaldirektion Nord
  - Nationaler Pakt „Komm, mach MINT“



## Beispiel 8

MBWFK, III 431	Chancengerechtigkeit in der Kulturszene Schleswig-Holstein
<p data-bbox="156 367 480 430"><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p data-bbox="512 367 1422 465">Für die Gestaltung zeitgemäßer Kulturpolitik entsprechend der kulturpolitischen Leitlinie „Kulturelle Teilhabe und Diversität“ braucht es räumlich spezifische Daten für Schleswig-Holstein als Grundlage.</p> <p data-bbox="512 501 560 528"><b>Ziel</b></p> <p data-bbox="512 537 1398 672">Bestandsaufnahme, inwiefern in der Kulturszene tatsächliche Gleichstellung erreicht und Diversität in verschiedenen Dimensionen besteht (Geschlecht/ Gender, Alter, sozialer Status, Herkunft, Ethnie, körperliche und geistige Beeinträchtigungen, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung).</p> <p data-bbox="512 689 1378 716">Insbesondere ob dieses in den Feldern Publikum, Programm und Personal</p> <ul data-bbox="512 743 1102 837" style="list-style-type: none"><li>• bereits Teil der eigenen Arbeit der Befragten ist</li><li>• eine Umsetzung in Planung ist oder</li><li>• Unterstützungs-/Beratungsbedarf besteht.</li></ul> <p data-bbox="512 860 1118 887"><b>Aus der Befassung des deutschen Kulturrates 2016</b></p> <p data-bbox="512 896 1414 958">mit dem Thema „Frauen in Kultur und Medien“ ist u.a. bekannt, dass es insbesondere im Bereich Kulturproduktion einen großen Gender Pay Gap gibt:</p> <ul data-bbox="512 981 1390 1146" style="list-style-type: none"><li>• Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 18 Prozent weniger als Männer - in der Kulturbranche sind es sogar 20 bis 30 Prozent weniger (Quelle 2).</li><li>• Frauen, die über die Künstlersozialkasse versichert sind, verdienen 24 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (Quelle 4).</li></ul> <p data-bbox="512 1169 1031 1196"><b>Ergebnisse der BBK-Umfrage aus 2018, u.a.</b></p> <ul data-bbox="512 1205 1437 1438" style="list-style-type: none"><li>• Von Galerien vertretene Künstlerinnen und Künstler waren in Deutschland in 2018 zu 75% männlich und zu 25% weiblich.</li><li>• Kunstwerke von Männern werden zu 22% öfter in Einzelausstellungen ausgestellt (Gender Show Gap, Quelle 6).</li><li>• Künstlerinnen verdienen 28% weniger als männliche Kollegen.</li><li>• 70% der Frauen und 25% der Männer erlebten eine berufliche Benachteiligung durch ihre familiäre Situation.</li></ul> <p data-bbox="512 1460 911 1487"><b>In Bezug auf die digitale Teilhabe</b></p> <p data-bbox="512 1496 1366 1559">weist auch der Kulturbereich bedeutende gleichstellungsbedingte Unterschiede auf (Quelle 5):</p> <ul data-bbox="512 1581 1430 2051" style="list-style-type: none"><li>• Aus dem Gender Pay Gap resultiert v.a. bei freiberuflich tätigen Künstlerinnen ein geringeres Investitionsvolumen in die technische Ausstattung und die eigene technische Fort- und Weiterbildung.</li><li>• Dies hat unmittelbare Auswirkungen etwa auf den Zugang zu mobiler Arbeit und Videokonferenzsystemen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die digitale Präsenz von Künstlerinnen im Internet.</li><li>• Männer sind auch im Angestelltenverhältnis oftmals technisch deutlich besser ausgestattet (Ausstattung der IT durch Arbeitgeber z.B.: 56 % der Männer aber nur 36 % der Frauen verfügten 2018 über Laptops).</li><li>• Mit zunehmender technischer Komplexität vergrößert sich möglicherweise der Digital Gender Gap.</li><li>• Belangen von Frauen ist daher im Zuge der gesamten digitalen Transformation mehr Berücksichtigung zu schenken, u.a. um den Zugang zu digitalen Künsten, wie zum Beispiel der Medienkunst chancengerecht zu gestalten.</li></ul>

MBWFK, III 431	Chancengerechtigkeit in der Kulturszene Schleswig-Holstein
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<p>Gleichstellungsziele sind auf drei Ebenen zu beachten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inhaltliche Ebene: Im Rahmen der Umfrage werden Daten erhoben, die Rückschlüsse zulassen, in welchem Umfang Gleichstellung im Kulturbereich in SH zum jetzigen Zeitpunkt erreicht ist (z.B. Gender Pay Gap, Gender Show Gap). Als Nebeneffekt soll zugleich eine Sensibilisierung für die Thematik in der Kulturszene erreicht werden.</li> <li>2. Methodische Ebene: Die Umfrage/der Fragebogen wird so konzipiert, dass Benachteiligungen/Verzerrungen z.B. durch geschlechterbedingt unterschiedliches Antwortverhalten vermieden und geschlechtsspezifische Vergleichsdaten für bisherige und zukünftige Befragungen generiert werden.</li> <li>3. Strategische Ebene: Entwicklung gleichstellungs- und diversitätsgerechter Konzepte der Landeskulturpolitik auf Grundlage einer Bestandaufnahme in der Kulturszene in Schleswig-Holstein (Kulturaktorsbefragung).</li> </ol>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p><b>IV. Quartal 2023</b></p> <p>Entwicklung eines gleichstellungsdifferenzierten Fragebogens mit Daten zur Identifizierung gleichstellungs- und diversitätsdifferenzierter Bedarfe in der Kulturszene u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlechterverhältnisse in den künstlerischen Bereichen (quantitative und qualitative Daten)</li> <li>• Ursachen, die tatsächlicher Chancengleichheit im Wege stehen (offene Antwortmöglichkeiten, ggf. qualitative Interviews im Nachgang)</li> <li>• Mögliche Einflussfaktoren zur Verbesserung der Chancengleichheit bzw. geschlechter- und chancengerechten kulturellen Teilhabe</li> <li>• Daten werden differenziert erfasst nach dem Geschlecht und nach <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsverhältnis (befristet/unbefristet, fest angestellt/freiberuflich)</li> <li>• Alter</li> <li>• Präsentationsmöglichkeiten (Ausstellungen, Konzerte etc.)</li> <li>• Vernetzung, Networking</li> </ul> </li> </ul> <p>Bereits vorliegende Daten werden auf geschlechtsspezifische Vergleichbarkeit überprüft. Gleichstellungsaspekte werden dabei auf drei Ebenen berücksichtigt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zielgruppen: Kulturell Aktive (persönliche Situation), Leitende, Institutionen, Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte der Institutionen</li> <li>2. Inhaltliche Annahmen zu den erwarteten gleichstellungsrelevanten Ergebnissen der Befragung:</li> <li>3. Fragetechnik: geschlechtergerecht, geschlechtersensibel gestaltet</li> </ol>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>II. Quartal 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragung wurde durchgeführt.</li> </ul> <p><b>III. Quartal 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsrelevante Erkenntnisse wurden ausgewertet und bedarfsgerechte geschlechterdifferenzierte Handlungsbedarfe abgeleitet.</li> </ul>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<p>Quellen aus Projekt 8 siehe Ziffer 5.2.</p>

## Beispiel 9

Technische Hochschule Lübeck (THL)	Berufungsmanagement der TH Lübeck professionalisieren
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p>Ziel des Bund-Länder-Projektes FH-Personal ist es, das Berufungsmanagement der TH Lübeck zu professionalisieren, um mehr passende Bewerberinnen und Bewerber für Professuren zu gewinnen und das Berufsbild sichtbarer zu machen.</p> <p>Von 10 Bewerbungen sind im Durchschnitt nur 1,5 Frauen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wir bekommen zu wenig qualifizierte Bewerbungen.</li><li>• Wir bekommen zu wenige qualifizierte Bewerbungen von Frauen.</li></ul> <p><b>Gleichstellungsrelevanter Klärungsbedarf</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sind unsere Ausschreibungstexte attraktiv, im Sinne von aussagekräftig, modern, gendergerecht?</li><li>• Sind die Informationen für die Zielgruppen ausreichend, hinsichtlich der Rahmenbedingungen, der Denomination, den Anforderungen an die Professur, den Voraussetzungen für eine Professur, mögliche Ausnahmeregelungen? Sind die Texte barrierefrei?</li><li>• Werden die Texte von genderkompetenten Personen erstellt und konsequent auf ihre geschlechterdifferenzierte Wirkung überprüft?</li></ul> <p><b>Gleichstellungssensible Stellenausschreibung</b></p> <p>Frauen denken u.a. eher, dass sie ungeeignet seien, wenn sie Anforderung im Profil nicht vollständig abdecken und sind zurückhaltender bei der Klärung offener Fragen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Weniger Anforderungen aufzählen - klar in „muss“ und „kann“ Kriterien differenzieren</li><li>• Ermutigung adressieren, z.B.</li><li>• „Sie erhalten Unterstützung bei der Vorbereitung auf ...“</li><li>• „Trauen Sie sich!“</li><li>• Niedrigschwellige Möglichkeit für Fragen, z.B. chatbot</li><li>• Direkte Ansprache:</li><li>• „Sprechen Sie bitte zur Klärung von Fragen Frau Müller an!“</li><li>• Feminine Gendercodes verwenden, die Frauen ansprechen z.B. engagiert statt durchsetzungsstark</li></ul> <p><b>Attraktivität des Arbeitgebers für Frauen</b></p> <p>hervorheben durch</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• „Wir bieten Ihnen vielfältige Optionen durch flexibles mobiles Arbeiten und die entsprechende digitale Ausstattung“</li><li>• Hinweise zu attraktiven Angeboten z.B. zum Gesundheitsmanagement, Fortbildung, Professur auch in Teilzeit möglich</li><li>• Stärker weibliche Personen der Fachbereiche darstellen</li></ul> <p><b>Öffentlichkeitsarbeit zur Vermittlung des Berufsbildes an Frauen</b></p> <p>Botschaft: Persönlichkeitstypen mit weiblichen Eigenschaften passen gut in das Berufsbild durch</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Modellprojekt: Introvertierte/Frauen in Professuren</li><li>• Imagefilm mit Rolemodels „Wie kann/darf eine Professorin an der THL sein?“, auf den in der Stellenausschreibung verlinkt wird</li><li>• Mentoring für Studentinnen, z.B. für Introvertierte und Personen, die Überstimulierung vermeiden oder mit Sprachbarriere. Ermutigung und gleichzeitig frühe Vermittlung von Aufgaben/Aktivitäten, die zur Professur dazugehören</li><li>• Veranstaltung für Studentinnen „Nervosität macht gut“</li><li>• Video zum Berufungsprozess</li></ul>

Technische Hochschule Lübeck (THL)	Berufungsmanagement der TH Lübeck professionalisieren
	<p><b>Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genderaspekte im Header beachten</li> <li>• Barrierefreie Gestaltung</li> <li>• Vermeidung von Rot-Grün-Kontrasten</li> <li>• Botschaften mit Bildern statt Text, damit es nicht zu lang wird</li> <li>• Kurzer Text mit Verweisen</li> <li>• Verschiedene Ausschreibungen</li> <li>• Frauen, Männer und Diverse abbilden</li> </ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellenausschreibungen ansprechender für Frauen gestalten</li> <li>• Anzahl Professorinnen steigern</li> <li>• Anzahl Bewerbungen für alle Statusgruppen und Geschlechter steigern</li> </ul>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gendergerechte Überarbeitung des Standardtextes/von Textbausteinen</li> <li>• Vorstellung der neuen Texte und Gründe für Erneuerung in relevanten Runden (DR, IBM, AG Berufungen, GLAS, Senat, PG, KAB)<sup>9</sup></li> <li>• Frauen stärker durch aktives Recruiting ansprechen</li> <li>• Maßnahmen zur Sensibilisierung für die (Aus)Wirkung von Sprache</li> <li>• Gleichstellungs- und diversitätsgerechtere Gestaltung der Medienarbeit</li> </ul>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Mitte 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungs- und diversitätsgerecht angepasster Text (Formate) für Stellenausschreibungen liegt vor</li> <li>• Standardisierte Beteiligung/Einflussnahme der (nebenamtlichen) Gleichstellungsbeauftragten bei Formulierungen (inkl. Denomination)</li> </ul> <p><b>Ende 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Image- bzw. Arbeitgeberinnenmarke liegt vor.</li> </ul> <p><b>Ende 2025</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil der (passenden) Bewerbungen von Frauen auf Professuren ist gestiegen</li> <li>• Anteil der Anfragen von potenziellen Bewerberinnen bei Ansprechpersonen ist gestiegen</li> </ul>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<p>Empfehlung: Erhebung von gleichstellungsdifferenzierten Daten nach Statusgruppen u.a. auch nach</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alter</li> <li>• Verantwortung für Erziehung oder Pflege</li> <li>• Gesundheitliche Beeinträchtigungen</li> </ul>

<sup>9</sup> Abkürzungen siehe 5.3. Anhang

## Beispiel 10

MIKWS, IV 1	Konzept „Neue Arbeitswelt“ - Diskriminierungsfreie Ausstattung des Standardarbeitsplatzes
<p data-bbox="156 405 480 465"><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p data-bbox="512 405 1414 501"><b>Fachvorhaben:</b> Der Standardarbeitsplatz soll zukunftsfähig u.a. mit Blick auf zukünftiges Desk-Sharing ausgestaltet werden. Aufgrund der Anforderungen des EWKG sind bis 2035 20% Büroflächen einzusparen.</p> <p data-bbox="512 539 895 566"><b>Gleichstellungsrelevante Daten:</b></p> <ul data-bbox="512 573 1437 703" style="list-style-type: none"><li>• Anzahl Mitarbeitende: rd. 300 Beschäftigte, die am Desk-Sharing teilnehmen können, davon ca. 40% Frauen und 60% Männer</li><li>• Derzeit haben ca. 50% der Beschäftigten eine Wohnraumarbeitsvereinbarung abgeschlossen, davon ca. 50% Frauen und 50% Männer</li></ul> <p data-bbox="512 725 874 752"><b>Chancengerechte Ausstattung</b></p> <ul data-bbox="512 759 1430 1061" style="list-style-type: none"><li>• Transportmöglichkeiten für die Materialien beim Desk-Sharing müssen für Frauen und Männer unterschiedlichen Alters/Größe angepasst sein.</li><li>• Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung sind Rahmenbedingungen, die es auch nicht-digital-affinen Frauen und Männern ermöglichen, Räume rechtzeitig zu buchen.</li><li>• Die Büroausstattung muss chancengerecht sein und gesundheitspezifische Aspekte berücksichtigen, abhängig von den technischen und finanziellen Möglichkeiten und rechtlichen Vorgaben (z.B. höherer Temperaturbedarfs von Frauen (22 Grad - Quelle 6).</li></ul> <p data-bbox="512 1084 987 1111"><b>Chancengerechte Rahmenbedingungen</b></p> <p data-bbox="512 1120 1422 1321">Daten: In der B-Besoldung sind im unmittelbaren Landesdienst nur 19,8%, unter den Referatsleitungen sind nur 35,2% weiblich (6. Gleichstellungsbericht SH, S. 11). Die Chancengleichheit von Frauen auf Führungsebene ist daher ein Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit der Landesregierung (s. Gleichstellungsstrategie Drs. 13/3699, S. 46, Gleichstellungsbericht S. 13). 37% der Referatsleitungen im Innenministerium waren am 1.4.2022 weiblich.</p> <p data-bbox="512 1344 1385 1440">Durch begleitende präventive Maßnahmen bei der Einführung flexibler Arbeitsformen können chancengerechte Rahmenbedingungen geschaffen bzw. Nachteile für Frauen vermieden werden:</p> <ul data-bbox="512 1462 1437 1937" style="list-style-type: none"><li>• Netzwerken wirkt förderlich für die Karriere und Übernahme von Führungspositionen. Studien belegen, dass bei Teilzeit/Homeoffice weniger inoffizielle Kommunikationsgelegenheiten zum Netzwerken zur Verfügung stehen, welches Karrierewege erschweren kann (Quelle 2). Teilzeit in Verbindung mit Desk-Sharing erschwert das Netzwerken zusätzlich. 86,8% der TZ-Kräfte sind Frauen. Um mögliche Nachteile führungsinteressierter Frauen zu vermeiden, können zusätzliche Netzwerkformate vorgesehen werden.</li><li>• Die Führungsebene kann die Inanspruchnahme von Homeoffice/Desk-Sharing auf allen Ebenen wesentlich (positiv und negativ) beeinflussen. Daher sind unterstützende gendersensible Maßnahmen für Führungskräfte gleichstellungsrelevant/wirkungsvoll für eine flächendeckende Nutzung neuer Arbeitsformen und die erforderliche Lösung gleichstellungsrelevanter Probleme während der Umsetzung (siehe Quellen 2 und 3, Projekt 10 unter Ziff 5.2.).</li></ul>

MIKWS, IV 1	Konzept „Neue Arbeitswelt“ - Diskriminierungsfreie Ausstattung des Standardarbeitsplatzes
<b>2. Gleichstellungsziele</b> 	<p>Förderung der Gleichstellung durch Schaffung diskriminierungsfreier Arbeitsplätze (intersektional), d.h. durch Bürokonzepte, u.a. Desk-Sharing, mit diskriminierungsfreiem Standardarbeitsplatz unter Berücksichtigung geschlechter- und diversitätsdifferenzierter Bedarfe der Beschäftigten.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bereitstellung zusätzlicher Netzwerkangebote (in Hinblick auf spezielle Software nur zentral über das ZIT) zur Vermeidung möglicher Nachteile für Teilzeitkräfte.</li> <li>2. Umsetzung digitaler und Raum-Ausstattung unter Berücksichtigung der geschlechter- und diversitätsdifferenzierter Bedarfe der Beschäftigten.</li> <li>3. Unterstützung chancengerechter Beteiligung von Frauen in Führungspositionen - auch mit mobilem Arbeitsplatz und in Teilzeit.</li> </ol>
<b>3. Umsetzung</b> 	<p><b>Gleichstellung im Prozess:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Umsetzung erfolgt unter Beteiligung aller Beschäftigten und besonderer Berücksichtigung aller geschlechter- und diversitätsdifferenzierten Gruppen (Geschlecht, Alter, Teilzeit/Vollzeit besetzten Gremien/Arbeitsgruppen).</li> <li>• Die Umsetzungsverantwortlichen erhalten eine Genderfortbildung.</li> </ul> <p><b>Mögliche Maßnahmen zur Vermeidung möglicher Nachteile:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erarbeitung einer Ausstattungsliste, die geschlechter- und diversitätsdifferenzierte Bedarfe erfasst.</li> <li>2. Digitale Kommunikationsangebote sowohl in der Arbeitsstätte selbst als auch durch geeignete Software für das Homeoffice werden vorgesehen und die Inanspruchnahme aktiv beworben.</li> <li>3. Proaktives Angebot der digitalen Ausstattung an Frauen und Männer gleichermaßen. <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Die Raumtemperatur ist individuellen Bedürfnissen angepasst.</li> <li>b) Für Büroustattung sollen in gleicher Weise geeignete Transportbehälter für Männer und Frauen zur Verfügung stehen.</li> </ol> </li> <li>4. Schulungsangebote zu gendersensiblem Distance Leading für Führungskräfte.</li> </ol>
<b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b> 	<p><b>Ende 4. Quartal 2024 (frühestens)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Konzeption zur modernen Gestaltung des Arbeitsplatzes, u.a. die Einführung eines Desk-Sharing, wurde unter Berücksichtigung der o.g. gleichstellungsrelevanten Maßnahmen erarbeitet.</li> </ul> <p><b>Nach der ersten Umsetzungsphase ab 2025:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Evaluation wird mit Blick auf gleichstellungsdifferenzierte Bedarfe aller Zielgruppen unter Beteiligung der Mitbestimmungsgremien zur Zufriedenheit mit den veränderten Arbeitsbedingungen durchgeführt.</li> </ul>
<b>Sonstiges</b>	<p><b>Weitere Empfehlungen für gleichstellungssensible Organisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulungen zur digitalen Arbeitswelt</li> <li>• Für den Weg zwischen Homeoffice und Arbeitsstätte ist bei Bedarf ein Rucksack für Laptop und andere digitale/analoge Materialien bereitzustellen, um eine gesunde Gewichtsbelastung zu ermöglichen.</li> <li>• Weiter notwendige Rahmenbedingung ist ein geeignetes Raumbuchungssystem. Wünschenswert ist hier ein System, das namentlich die Buchungen für alle Beschäftigten erkennen lässt. Die Vereinbarung und Einhaltung einer Clean-Desk-Policy ist erforderlich.</li> </ul>

## Beispiel 11

MIKWS	Recruiting der Landespolizei für Polizeivollzugsdienst
<p data-bbox="156 367 480 430"><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p data-bbox="512 367 1043 398"><b>Frauen sind in der Polizei unterrepräsentiert.</b></p> <ul data-bbox="512 403 1007 465" style="list-style-type: none"><li>→ Frauenanteil der Schutzpolizei 27,38 %</li><li>→ Frauenanteil der Kriminalpolizei 31,71 %</li></ul> <p data-bbox="512 495 560 526"><b>Ziel</b></p> <ul data-bbox="512 530 1401 629" style="list-style-type: none"><li>→ Steigerung des Frauenanteils im Polizeivollzugsdienst</li><li>Hierzu werden alle Maßnahmen gleichstellungssensibel so gestaltet, dass Frauen gezielt angesprochen werden:</li></ul> <p data-bbox="512 656 1129 687"><b>Gleichstellungs- und diversitätsgerechte Gestaltung</b></p> <ul data-bbox="512 692 1401 790" style="list-style-type: none"><li>→ Texte, Videos, und sonstige Beiträge</li><li>→ In der Auswahl von Bildern werden Frauen in der Polizei sichtbar gemacht (auch auf Führungsebene).</li></ul> <p data-bbox="512 817 1150 848"><b>Hauptamtliche Einstellungsberaterinnen und -berater</b></p> <ul data-bbox="512 853 1433 916" style="list-style-type: none"><li>→ Bei der Besetzung der Einstellungsberatung wird darauf geachtet, dass diese Funktion auch von Frauen ausgeübt wird (aktuell 5 Frauen und 3 Männer).</li></ul> <p data-bbox="512 943 1102 974"><b>Einstellungsberaterinnen und Einstellungsberater</b></p> <ul data-bbox="512 978 1374 1180" style="list-style-type: none"><li>→ Aktuell ca. 180 Einstellungsberaterinnen und Einstellungsberater in der Landespolizei (Nebenamt)</li><li>→ Landesweit Beratungsgespräche mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern. Erreichbarkeiten auf der Internetseite der Landespolizei</li><li>→ Bewerberinnen haben die Möglichkeit, Kontakt zu einer Polizeivollzugsbeamtin herzustellen und ins Gespräch zu kommen.</li></ul> <p data-bbox="512 1207 1209 1238"><b>Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter</b></p> <ul data-bbox="512 1243 1437 1344" style="list-style-type: none"><li>→ Unterstützen die Werbe- und Einstellungsstelle bei Berufsinformationsveranstaltungen und sprechen gezielt Frauen und junge Mädchen an. Das Bild einer Frau in Uniform soll für Interessierte zum Selbstverständnis werden.</li></ul> <p data-bbox="512 1370 932 1402"><b>Berufsinformationsveranstaltungen</b></p> <ul data-bbox="512 1406 1417 1538" style="list-style-type: none"><li>→ Insbesondere jungen Mädchen fällt die Kontaktaufnahme leichter, wenn Frauen die Beratung durchführen.</li><li>→ Einstellungsberaterinnen und Ausbildungsbotschafterinnen sind daher bei der Teilnahme an Berufsinformationsveranstaltungen vor Ort.</li></ul> <p data-bbox="512 1565 1023 1597"><b>Eigene Berufsinformationsveranstaltungen</b></p> <ul data-bbox="512 1601 1353 1803" style="list-style-type: none"><li>→ 1-2 mal im Monat am Standort Eutin.</li><li>→ Gezielter Einsatz von Beraterinnen und Botschafterinnen.</li><li>→ Für Dezember 2023 ist erstmalig eine Veranstaltung ausschließlich für (junge) Frauen (Schülerinnen) geplant.</li><li>→ Die Durchführung erfolgt nur von Frauen. Ziel ist es, konkreter auf die Bedürfnisse potentieller Bewerberinnen eingehen zu können.</li></ul>



MIKWS	Recruiting der Landespolizei für Polizeivollzugsdienst
	<p><b>Präsenz-Veranstaltungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Um mit der Zielgruppe in Kontakt zu kommen, suchen wir Orte auf, an denen sich diese aufhält, u.a.</li> <li>→ Strände (Beach-Tour), Gamevention, Besuch Handball Bundesligaspiel THW, Eisbahnen (On-Ice-Tour)</li> <li>→ Teilnahme am Kieler Volkslauf mit Anwärtnerinnen und Anwärtern usw. Auch hier sollten, soweit es möglich ist, immer weibliche und männliche Ansprechpersonen vor Ort sein.</li> </ul> <p><b>Bindungsmaßnahmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ „Onboarding“ Nach erfolgreicher Prüfung bieten wir Bewerbenden eine Patenschaft mit einer Anwärtnerin oder einem Anwärter aus der angestrebten Laufbahngruppe an. Auf Wunsch wird Frauen eine Frau als Patin „an die Seite gestellt“. Diese begleitet die Interessentin bis zur Einstellung und berät in allen Fragen rund um Ausbildung oder Studium.</li> <li>→ Welcome-Day Zur Einstellung vorgesehene Bewerberinnen und Bewerber werden zu einem Welcome-Day in die Behörde eingeladen. Ziel ist es, eine Beziehung zu diesem Personenkreis aufzubauen. U.a. besteht die Möglichkeit, die Uniform anzuziehen. In geschlechtersensibel gestalteten Kleingruppen findet eine starke Identifizierung mit dem Beruf statt. Diese Maßnahme stärkt die Entscheidung, die Ausbildung/das Studium zu beginnen.</li> </ul> <p><b>Sonstige Maßnahmen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Podcast „Moin Karriere“, als Interviewte wurden gezielt Frauen ausgewählt, die in eher technischen Bereichen der Landespolizei Dienst verrichten (z. B. Wasserschutzpolizistin, Polizistin beim Polizeiautobahnrevier, Informationstechnologie)</li> <li>→ Beiträge Instagram-Kanal</li> <li>→ Beiträge Facebook</li> <li>→ Beiträge Youtube</li> </ul>
<p><b>2. Umsetzung</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Fortsetzung und Verstärkung bisheriger Werbe-Maßnahmen</li> <li>b) Gezielte Ansprache von Frauen und Mädchen</li> <li>c) Überarbeitung und Ausbau der Internetseite, insbesondere <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlechtersensible Ansprache von Frauen</li> <li>• Frauen in den verschiedenen Bereichen der Polizei abbilden</li> <li>• Werbe-Videos von Frauen auch auf Führungsebene</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<p><b>Empfehlung:</b> Übergreifender Austausch/Vernetzung mit der AG NWK der Staatskanzlei</p>

## Beispiel 12

IM, IV 15	Reform des Landesdisziplargesetzes (LDG)
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p>Eine oberflächliche Auswertung der im MIKWS bekannten 450 Disziplinarverfahren ergibt ein Verhältnis bei den Betroffenen von ca. 85% männlich und 15% weiblich (Verhältnis der zugrundeliegenden Beamtenverhältnisse: ca. 70% m/ 30% w). Nähere Daten dazu, wer welche Dienstvergehen mit welchen Folgen begeht, liegen nicht statistisch aufbereitet vor. Woher die Abweichung von der Geschlechterverteilung kommt, ist ebenfalls unklar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Disziplinarrecht ist geschlechts- und diversitätsneutral, es existieren keine spezifischen Disziplinarmaßnahmen für differenzierte Teilgruppen der Beamtenschaft.</li> <li>• Das Disziplinarrecht dient der Mahnung der Betroffenen zur Einhaltung ihrer beamtenrechtlichen Pflichten. Diese sind im Beamtenstatusgesetz des Bundes geregelt und differenzieren ebenfalls nicht nach bestimmten Merkmalen.</li> <li>• Die Dienstpflichten der Beamtinnen und Beamten sind in §§ 33 ff. Beamtenstatusgesetz generalklauselartig festgelegt. Aus der disziplinarrechtlichen Praxis können ca. 40 Gruppen von Deliktsformen (Tathandlungen, durch die gegen Dienstpflichten verstoßen wird) gebildet werden</li> </ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<p><b>Erfassung geschlechtsdifferenzierter Daten</b></p> <p>mit dem Ziel, Deliktursachen geschlechterdifferenziert zuzuordnen, um auf dieser Grundlage gezielt präventive Ansätze geschlechterdifferenziert ableiten zu können. Ziel ist, die Anzahl der Disziplinarverfahren so wirkungsvoller zu reduzieren (angesichts der vermuteten Überrepräsentanz von Männern)</p>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p>Erweiterung der geplanten Disziplinarstatistik um Gleichstellungsaspekte, indem die Daten nach Geschlecht und jeweils auch nach Alter und Laufbahngruppe erfasst werden.</p> <p>Die zu erfassenden Tathandlungen beinhalten u.a. auch sexuelle Übergriffe (s. § 33 ff Beamtenstatusgesetz, vgl. Drs. 20/1318)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bis Ende II. Quartal 2024 Erlass der Rechtsverordnung</li> <li>• erste valide Datenauswertung frühestens nach ca. 1 Jahr, d.h. Ende II. Quartal 2025</li> <li>• anschließend ist eine regelmäßige Auswertung geplant (voraussichtlich jährlich, sofern hinreichende Daten vorliegen)</li> <li>• III. Quartal 2025 Prüfung, ob und welche Empfehlungen sich ggf. aus den bis dahin gemeldeten Daten für präventive Ansätze und eine Änderung des LDG ableiten lassen oder ob weitere Daten erforderlich sind.</li> </ul>

IM, IV 15	Reform des Landesdisziplinargesetzes (LDG)
<p data-bbox="153 309 389 376"><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p data-bbox="512 309 1439 546">Die Einführung und jährliche geschlechterdifferenzierte Auswertung der Disziplinarstatistik wird es ermöglichen, legislativen und/oder exekutiven Handlungsbedarf geschlechtsspezifisch jeweils entsprechend der Entwicklung der Auswertungen aktuell zu identifizieren. Dadurch werden frühestens erstmals Ende des II. Quartals 2025 faktenbasierte Grundlagen für eine bedarfsgerechte und geschlechtergerechte Fortentwicklung des Landesdisziplinarrechts sowie präventive Maßnahmen zur frühzeitigen Sensibilisierung vorliegen wie z.B.</p> <ul data-bbox="512 568 1002 667" style="list-style-type: none"> <li>• Ergänzung des Ausbildungsangebotes</li> <li>• Ergänzung des Fortbildungsangebotes</li> <li>• Ergänzung der Anforderungen an Führungskräfte</li> </ul> <p data-bbox="512 674 1417 770">Sobald eine hinreichende Datenbasis vorliegt, werden anschließend Empfehlungen vorgelegt, ob und welche materiellen Änderungsbedarfe für das LDG abgeleitet werden.</p>
<p data-bbox="153 824 272 853"><b>Sonstiges</b></p>	<p data-bbox="512 824 1417 882">Zur geschlechtergerechteren Gestaltung des Gesetzes ist ein Zwischenschritt erforderlich, um geeignete Maßnahmen zu ermitteln.</p>

## Beispiel 13

MEKUN V 214	Chancengerechte Teilhabe von Frauen und Männern in der Wasserstoffstrategie
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsgerecht gestaltete erneuerbare Energieprojekte (inhaltlich und in Bezug auf die Vermittlung) sind wirksamer und haben eine größere Reichweite.</li> <li>• In der Wasserstoffwirtschaft sind Schlüsselakteure überwiegend männlich und Frauen wenig sichtbar. Weibliche Vorbilder existieren kaum.</li> <li>• Die grünen Arbeitsplätze entstehen laut einer Studie von PwC vorwiegend in der Energie- und Versorgungswirtschaft, im Bausektor und im verarbeitenden Gewerbe. Sie beschäftigen mehrheitlich Männer. In der gesamten OECD sind über 31 Prozent der männlichen und nur 11 Prozent der weiblichen Arbeitskräfte in diesen drei Sektoren tätig (s. Quelle 6 s. 5.2. Quellenindex Projekt 13).</li> <li>• Insofern wird sich die Schaffung neuer Green Jobs stärker auf die Gesamtbeschäftigung der Männer auswirken. Peter Gassmann, ESG-Leiter bei PwC, schreibt: „Um neben dem Gender-Pay-Gap einen zusätzlichen Green-Job-Gap zu verhindern, sind Wirtschaft und Politik gefordert, innerhalb der aktuellen ESG-Transformation die Gleichberechtigung und Repräsentation von Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern.“ (s. Quelle 5 unter 5.2. Quellenindex).</li> <li>• Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen ist es schwer, Frauen z.B. für Podien zu gewinnen, in der Projektentwicklung sind sie oft unterrepräsentiert. Als Grundlage für konkrete Maßnahmen zur chancengerechten Beteiligung von Frauen in der Wasserstoffwirtschaft ist es notwendig, quantitative und qualitative Daten zu ermitteln, die Aussagen über Frauen in der Wasserstoffbranche geben (qualitative Analyse).</li> </ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verbesserung der Teilhabe und Sichtbarkeit vorhandener Frauen</li> <li>2. Steigerung des Frauenanteils in die Wasserstoffwirtschaft</li> </ol>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p><b>Ende 2024</b></p> <p><b>Zu 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines Leitfadens zur gleichstellungsgerechteren Gestaltung von Imagefilmen und Öffentlichkeitsarbeit zur Wasserstoffstrategie in Bild, Sprache und Inhalt (1 Seite zum Abhaken zur Qualitätssicherung s. Quelle 10).</li> <li>• Nutzung vorhandener Formate auch online (wie lunch-break, Kaffee-Tee und Wasserstoff) zur Vernetzung der Frauen in der Wasserstoffwirtschaft und Vermittlung der Gleichstellungsaspekte in der Wasserstoffwirtschaft regional und bundesweit.</li> <li>• Gemeinsame Beratung u.a. mit den Frauengruppierungen des VDI (s. Quelle 7) und VDE (s. Quelle 8), mit welchen Maßnahmen der zukünftigen Fachkräftebedarfe in der Wasserstoffwirtschaft verstärkt auch mit Frauen erreicht werden kann.</li> </ul>

MEKUN V 214	Chancengerechte Teilhabe von Frauen und Männern in der Wasserstoffstrategie
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung eines Mentoring-Konzeptes für Frauen in der Forschung im Bereich Wasserstoffwirtschaft (s. Quelle 9).</li> <li>• Prüfung möglicher neuer Formate, um Frauen in Verbindung mit Wasserstoffwirtschaft sichtbarer zu machen, gemeinsam mit dem LFR und Expertinnen aus der Hochschule z.B. für neue wissenschaftliche Felder.</li> </ul> <p><b>Zu 2: Empfehlung eines Forschungsvorhabens</b> zur Ermittlung quantitativer und qualitativer Daten, die Aussagen über Frauen in der Wasserstoffbranche geben – als Grundlage für konkrete Maßnahmen zur chancengerechten Beteiligung von Frauen in der Wasserstoffwirtschaft (qualitative Analyse) – Suche nach Forschungsfördermittel, Forschungseinrichtungen, Fördergeber (z.B. VDI/VDE).</p>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Mitte 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Ergebnis der Prüfung eines Mentoring-Ansatzes mit externer Begleitung liegt vor.</li> <li>• Empfehlungen aus der Beratung mit Verbänden der Wasserstoffwirtschaft zur gezielten Einbindung von Frauen bei der Fachkräftegewinnung liegen vor und werden umgesetzt.</li> <li>• Empfehlungen aus der Beratung mit dem LFR zu neuen gleichstellungsgerechteren Formaten zur Verbesserung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wasserstoffwirtschaft liegen vor und werden umgesetzt.</li> </ul> <p><b>Ende 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Leitfaden „Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit in der Wasserstoffstrategie“ ist erarbeitet und wird als verbindlicher Standard im MEKUN angewendet.</li> <li>• Ein Vernetzungstreffen für Frauen hat stattgefunden.</li> </ul> <p><b>Weitere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Frauen auf Tagungen und Kongressen mit eigenem Beitrag in SH werden jährlich erfasst.</li> </ul>
<p><b>Hinweis</b></p>	<p>Kooperation mit dem MBWFK, in dessen Zuständigkeit ein entsprechendes Forschungsvorhaben zu 1 ggf. liegt.</p>



## Beispiel 14

MEKUN, V 12	Nachhaltigkeitspreis Schleswig-Holstein
<p data-bbox="156 367 480 430"><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p data-bbox="512 367 1394 465">Mit dem Nachhaltigkeitspreis werden alle zwei Jahre Projekte, die in Schleswig-Holstein zur Entwicklung von ökologischer, ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeit beitragen, ausgezeichnet.</p> <p data-bbox="512 488 1394 618">Er soll vorbildliches Nachhaltigkeitsengagement honorieren, den Beteiligten eine Plattform bieten, um ihr Engagement sichtbar zu machen und sich zu vernetzen. Bewerben können sich Personen/Projekte aus Schleswig-Holstein sowie Institutionen/Unternehmen mit Sitz in SH.</p> <p data-bbox="512 640 1209 672">Geschlechtsspezifische Daten werden bisher nicht erhoben.</p> <ol data-bbox="512 703 1437 1886" style="list-style-type: none"><li><b>1. Gleichstellungssensible Öffentlichkeitsarbeit:</b><ul style="list-style-type: none"><li>Für die Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Plakat) könnte eine geschlechtergerechtere Bildauswahl (u.a. mit Blick auf ältere Menschen und Jungen/Männer) getroffen werden.</li><li>Abkürzungen sollten barrierefrei ausgeschrieben werden.</li></ul></li><li><b>2. Gleichstellungsgerechte Erreichung der Zielgruppe:</b><ul style="list-style-type: none"><li>In 2023 sind von 88 Projekten mehr als 50% (48) Bewerbungen von Frauen. Eine Vielzahl der Bewerbungen von Bildungs- und Care Institutionen wie Kitas, Schulen und Altenheimen ist von Frauen initiiert worden.</li><li>Von insgesamt 3 Bewerbungen von Einzelpersonen kamen zwei der Bewerbungen von Frauen. Bei Bewerbungen von Handwerksbetrieben dominieren Männer.</li><li>Betriebe, die sich um den Preis bewerben, sind zum Teil groß und die Bewerbung wird in der Regel nur von einer Person eingereicht. Geschlechterdifferenzierte Zahlen zu betrieblichen Bewerbungen sagen daher wenig über geschlechterspezifische Chancengerechtigkeit innerhalb der Betriebe aus.</li></ul></li><li><b>3. Gleichstellung als Auswahlkriterium</b><ul style="list-style-type: none"><li>Gleichstellungsaspekte werden in der Sparte „Soziales“ verortet. Das Punktesystem, nach dem die Bewerbungen bewertet werden, ist intransparent für Externe. Das Bewertungssystem sollte, auch in Bezug auf Gleichstellung, klarer kommuniziert werden.</li></ul></li><li><b>4. Gleichstellungsgerechte Auswahl:</b><ul style="list-style-type: none"><li>Die Auswahljury 2023 bestand paritätisch zusammengesetzt aus 18 Vertreterinnen und Vertretern von Verbänden und Institutionen aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung, Soziales, Kirche, Kommunen sowie Natur- und Umweltschutz.</li><li>Bei der Besetzung der Jury werden generell die drei Nachhaltigkeitsdimensionen abgebildet. Die Aspekte Gleichstellung/Nichtdiskriminierung werden über die Vertretung der Dimension „Soziale Nachhaltigkeit“ abgedeckt. Spezifische Gleichstellungskompetenz ist bislang nicht vorhanden, diese kann beispielweise durch ein weiteres Mitglied z.B. vom Landesfrauenrat oder dem IGD der FH Kiel verstärkt werden.</li></ul></li></ol>

MEKUN, V 12	Nachhaltigkeitspreis Schleswig-Holstein
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geschlechtergerechte Bild- und Textgestaltung bei allen Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit in Bezug auf den Nachhaltigkeitspreis</li> <li>2. Transparenz auch von Gleichstellung als Auswahlkriterium verbessern</li> <li>3. Sicherung</li> </ol>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geschlechter- und diversitätsgerechter Flyer für den Nachhaltigkeitspreis 2025 mit Blick auf die Gendermedien der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg.</li> <li>2. Überarbeitete Auswahlkriterien in der Nachhaltigkeitsdimension „Soziales“ für die nächste Umsetzung des Preises unter ausdrücklicher Erwähnung von Genderaspekten bis Ende 2024.</li> <li>3. Prüfung der Einbeziehung externer Genderkompetenz in der Jury, beispielsweise durch den LFR, bei der Aufstellung der Jury 2025.</li> <li>4. Die Fragebögen für die Bewerbung für Unternehmen werden beim nächsten Bewerbungsdurchgang so angepasst, dass gleichstellungsrelevante Aspekte ggf. deutlicher dargestellt werden.</li> <li>5. Klarere Kommunikation bewertungsrelevanter Themen, wie beispielsweise Gleichstellung und des Punktesystem im Bewertungsverfahren nach außen.</li> </ol>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Ende 2023:</b> Differenzierte Auswertung der Bewerbungen nach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl männlicher und weiblicher Bewerber</li> <li>• Anzahl Kommunen und Gemeinden</li> </ul> <p><b>Ende 2024:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flyer, Auswahlkriterien bzw. Bewerbungsformular sind u.a. auch unter Berücksichtigung der o.g. Gleichstellungsaspekte überarbeitet</li> </ul> <p><b>Anfang 2025:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungskompetenz in der Jury ist ausgebaut</li> </ul>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<p><b>Synergie/Vernetzung</b> Gleichstellung ist ein Nachhaltigkeitskriterium. Kommunen können sich an den ressortübergreifenden GM-Modellprojekten beteiligen. Da Gleichstellung ein Nachhaltigkeitskriterium ist, können sich die Vorhaben ggf. auch für den Nachhaltigkeitspreis bewerben.</p>

## Beispiel 15

V 501	Moorvernässung im Rahmen der Strategie zum Erhalt der biologischen Vielfalt in Schleswig-Holstein
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p>Die Vernässung von Mooren im Rahmen der Strategie zum Erhalt der biologischen Vielfalt in Schleswig-Holstein („Kurs Natur 2030“) dient in erster Linie dem Klima- und Biodiversitätsschutz.</p> <p>Im Fokus steht die Renaturierung von Mooren. Davon profitieren die Menschen unserer Gesellschaft gleichermaßen. Förderungsmöglichkeiten aus der Förderlichtlinie für Biologischen Klimaschutz richten sich an Frauen und Männer in gleicher Weise.</p> <p>Aspekte der geschlechterspezifischen Chancengleichheit betreffen den Bereich der Umsetzung sowie die Rahmenbedingungen in der Landwirtschaft, im ländlichen Raum und auf dem Arbeitsmarkt:</p> <p>Die Umsetzung des Programms erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Stiftung-Naturschutz Schleswig-Holstein (SNSH).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Die Geschäftsführung der SNSH ist paritätisch besetzt.</li> <li>→ Frauenanteil unter den Beschäftigten der SNSH = 58 %.</li> </ul> <p>Für eine erfolgreiche Vernässung werden Moorflächen benötigt. Im landwirtschaftlich geprägtem Schleswig-Holstein sind Moorflächen größtenteils im Eigentum der Landwirtschaft oder werden landwirtschaftlich genutzt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Der Landwirtschaftssektor ist männlich geprägt. Deutschlandweit werden nur 11 % der Betriebe von Frauen geleitet.</li> <li>→ Bei der vorgesehenen Hofnachfolge liegt der Frauenanteil bei 18 %. Potenzialflächen sind demzufolge vorwiegend im Eigentum von männlichen Personen. Dies wird durch Erfahrungswerte der SNSH, die Flächen für den Naturschutz sichert, bestätigt.</li> </ul> <p>Moorflächen wurden in der Vergangenheit über Generationen mit viel Aufwand entwässert, um eine landwirtschaftliche Nutzung zu ermöglichen.</p> <p>Die Abgabe von Moorflächen oder eine Nutzungsumstellung zu Gunsten des Klima- und Biodiversitätsschutzes stellt einen Paradigmenwechsel dar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Aus Gesprächen mit der Projektleiterin der Klimafarm mit landwirtschaftlichen Akteurinnen und Akteuren aus der Region und im Bereich der Moorvernässung wurde die Erkenntnis gezogen, dass Frauen diesem Wechsel offener gegenüberzustehen scheinen als Männer.</li> </ul> <p>Neben der Landwirtschaft sind auch einige Berufsfelder, die für Maßnahmen der Moorvernässung relevant sind, männlich geprägt. Das gilt insbesondere für die Baggerunternehmen oder Fachkräfte aus dem Wasserbau.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 2022 betrug der Frauenanteil bei Bauberufen im Tiefbau 2,9 % und im Kultur- und Wasserbau 8,3 %.<sup>2</sup></li> </ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gleichstellungsdifferenzierte Öffentlichkeitsarbeit zur Akzeptanz- und Attraktivitätssteigerung</li> <li>2. Gewinnung von Frauen als Fachkräfte in den für die Moorvernässung notwendigen Berufen</li> <li>3. Gewinnung von Frauen als Motor hinter einer klima- und biodiversitätsfreundlichen Nutzung von Mooren</li> </ol>

V 501	Moorvernässung im Rahmen der Strategie zum Erhalt der biologischen Vielfalt in Schleswig-Holstein
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p><b>Ab 2024 ff</b></p> <p><b>1. Öffentlichkeitsarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Informationsangebot wird gleichstellungsdifferenziert gestaltet.</li> <li>b) Prüfung, ob und wie die Attraktivität von vernässten Mooren durch gleichstellungsgerechte und barrierefreie Maßnahmen gesteigert werden kann (z.B. Bereitstellung mobiler Sanitäreinrichtungen, Zubringerdienste, Führungsangebote, um insbesondere die weibliche Zielgruppe anzusprechen).</li> </ul> <p><b>Anfang 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c) Prüfung, ob Bedarf besteht, weitere weiblich geprägte Interessensverbände in die Liste der Kooperationspartner der Biodiversitätsstrategie aufzunehmen.</li> </ul> <p><b>Ab 2024 ff</b></p> <p><b>2. Fachkräfte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Aufnahme eines gleichstellungsgerechten Aus- und Fortbildungsangebots zum Thema Moorvernässung für einschlägige Berufsfelder. Fortsetzung der Gespräche mit Bildungszentrum für Natur, Umwelt und ländliche Räume (BNUR).</li> <li>b) Entwicklung angedachter neuer Berufsbilder wird gleichstellungsgerecht gestaltet, um Frauen als Zielgruppe (z.B. als Moorwirtin) besser zu erreichen.</li> </ul> <p><b>2024</b></p> <p><b>3. Alternative Nutzung von Mooren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Prüfung, inwieweit gleichstellungsgerechte Unterstützungsangebote und berufliche Perspektiven zur Nutzung der vernässten Moore entwickelt werden können (beispielsweise Anbau von Paludikulturen, Landschaftspflege, Bildungs- und Informationsarbeit).</li> <li>b) Prüfung von Möglichkeiten, Frauen verstärkt in die Entwicklung alternativer Nutzungsformen einzubeziehen.</li> </ul>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Ende 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung der o.g. Maßnahmen zur gezielten Gewinnung und geschlechtersensiblen Information von Frauen im Rahmen der Strategie zum Erhalt der Biologischen Vielfalt in Schleswig-Holstein.</li> <li>• Auf Grundlage der Prüfergebnisse zu 1b, 2 und 3 wurden mögliche gleichstellungswirksame Maßnahmen abgeleitet.</li> </ul> 

## Beispiel 16

MEKUN, V MB 6	Kampagne zum Förderprogramm „Klimaschutz für Bürgerinnen und Bürger“
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p>Ziel des Förderprogramms „Klimaschutz für Bürgerinnen und Bürger“ ist die Beschleunigung des Ausbaus von klimafreundlichen Technologien in Privathaushalten. Dies soll durch eine Informationskampagne gestützt werden.</p> <p>Gleichstellungsdifferenzierte Daten gibt es noch nicht. Vermutet wird, dass das Förderprogramm nicht alle Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen erreicht.</p> <p><b>Förderanträge können nur online gestellt werden. Das schließt Teilzielgruppen tendenziell aus, z.B.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nicht-digitalaffine Personen oder</li> <li>• Personen, die keine digitalen Zugänge haben (z.B. alte Frauen und Männer im ländlichen Bereich ohne Breitbandanschluss)</li> </ul> <p>Das Konzept der Kampagne sieht vor, dass Frauen und Männer, die die Energie- und Wärmetechnologie bereits zuhause nutzen, in fördergegenstandsbezogenen Videos zu ihren Alltags-Erfahrungen berichten.</p> <p>Für den Wiedererkennungswert folgen die Videos einer einheitlichen Mechanik. Ein entscheidendes Puzzlestück ist hierbei der Einsatz eines Moderators (männlich, jung - Rolemodel für junge Familien, die die Hauptbezieher der Energie- und Wärmetechnologie sein werden), der die Besitzer der Energie- und Wärmetechnologien interviewt.</p> <p>Im Zuge des Castings konnten leider fast ausschließlich männliche Protagonisten gefunden werden. Es wurde zudem versucht Nutzerinnen zur Erklärung der Technologie zu finden, wurden jedoch bisher kaum gefunden.</p>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<p><b>Gendersensible, stereotypfreie Kommunikationskampagne</b>, die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bürgerinnen und Bürger chancengerecht informiert und vor Fehlinvestitionen schützt.</li> <li>→ eine größtmögliche Zielgruppe über den Zugang zur Antragstellung informiert und Hürden zur Antragstellung verringert.</li> </ul>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausdrücklich auch Frauen sollen in den Videos die Alltags-Nutzung der Technologie erklären (Signal: Frauen =Technikkompetenz).</li> <li>• Verwendete Bilder können ebenfalls genutzt werden, um Stereotype aufzubrechen.</li> <li>• Auch Handwerkerinnen erklären den Gebrauch der Energie- und Wärmetechnologie.</li> <li>• Suche nach Protagonistinnen und Handwerkerinnen auf weiteren Netzwerken. Wenn nur in überwiegend männlich dominierten Bereichen über die Handwerkskammer recherchiert wird, werden eher Männer gemeldet bzw. es melden sich eher Männer.</li> <li>• Frauen sollen direkt und/oder über Frauennetzwerke (Handwerkerinnenverbände, Landfrauen, Unternehmerinnenverbände etc.) angesprochen werden.</li> </ul>

MEKUN, V MB 6	Kampagne zum Förderprogramm „Klimaschutz für Bürgerinnen und Bürger“
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genderdifferenzierte Sprache in den Videos trägt dazu bei, dass Frauen und ältere Männer und Frauen sich als Zielgruppe angesprochen fühlen (Frauen und Männer ausdrücklich benennen und wo möglich auch neutrale Begriffe nutzen).</li> <li>• Weibliche und männliche Lebenswirklichkeiten in den Videos als Hintergrund/Rahmen, können Frauen stärker ansprechen.</li> <li>• Bilder bilden Vielfalt der Gesellschaft ab.</li> <li>• Durch Einbindung vorhandener personengebundener Netzwerke wie Landfrauenverband, Seniorenverbänden können <ul style="list-style-type: none"> <li>• zielgruppengerechtere face-to-face-Beratungsangebote entwickelt werden, die z.B. ältere Menschen auf dem Land besser ansprechen.</li> <li>• regionale Netzwerke als Multiplikatoren genutzt und bekannt gemacht werden.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>1. Quartal 2024</b> Die Medienkampagne wurde gendergerecht (s.o.) gestaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit Protagonistinnen und in unterschiedlichen Altersgruppen und unterschiedlichen Lebensphasen.</li> <li>• Die Sprache in den Videos ist gendersensibel, die Inhalte sind zielgruppendifferenziert.</li> <li>• Frauen wurden direkt und/oder über Frauennetzwerke (Handwerkerinnenverbände, Landfrauen, Unternehmerinnenverbände etc.) angesprochen.</li> </ul> <p><b>1. Quartal 2024</b> Genderdifferenzierte Datenerhebung zur Förderbeantragung von Frauen, Männern, Landbevölkerung (Ist-Erfassung)</p> <p><b>3. Quartal 2024</b> Genderdifferenzierte Evaluation der Förderbeantragungen (fortlaufend vergleichend)</p>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<p>„Die GM-Analyse ist nicht ein Add-On, sondern ein integrativ gesetztes Qualitätsmerkmal.“ (Jonas Hippel, Pressestelle MEKUN)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die gleichstellungsgerechte Gestaltung der Kampagne bzw. die GM Analyse kann beispielhaft für weitere Pressestellen sein.</li> <li>• Hilfreich ist die Checkliste (s. Ziffer 4.2.)</li> </ul>

## Beispiel 17

VI 1	Moderne Arbeitswelten/Flächeneinsparung im Finanzministerium
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p>Die Analyse der Daten einer vorgeschalteten Arbeits-Kulturanalyse zeigt insgesamt zunächst nur geringfügige Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Arbeitsplatzwünsche. Von folgenden Annahmen wird ausgegangen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etwas mehr Frauen als Männer wünschen sich mehr Wohnraumarbeit (WRA) aufgrund mehr Sorgearbeit im privaten Umfeld. Etwas mehr Männer als Frauen wünschen sich mehr Anwesenheit am Arbeitsplatz aufgrund zunehmender besserer Vernetzungs- und Karrierechancen.</li> <li>• Geschlechterunabhängig besteht Einigkeit, dass der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen wichtigster Grund ist, um ins Büro zu gehen. Vermutlich aufgrund sozialer Isoliertheit in WRA.</li> </ul> <p>Die gesellschaftliche Akzeptanz von WRA und Teilzeit nimmt aktuell zu. Das begünstigt den Kulturwandel, dass nicht dem Anspruch „anwesend zu sein“ gefolgt werden muss. Mit zunehmender Inanspruchnahme flexibler Arbeitsformen werden daher Ursachen struktureller Benachteiligung von Frauen abgebaut. Befragungsergebnissen/Datenbestände zeigen, dass ein signifikanter Teil der Gesamtheit der Beschäftigten den Anteil an WRA erweitern würde, wenn u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der informelle Austausch und digitale Zusammenarbeit durch passende Tools und räumliche Angebote unterstützt würde und/oder</li> <li>• die vermutete Erwartungshaltung der Führungskraft eine Unterstützende wäre.</li> </ul> <p>Die Offenheit der Dienststellenleitung bzw. des Arbeitgebers und der Führungsebene kann die Inanspruchnahme flexibler Arbeitsformen daher wesentlich erhöhen und so u.a. auch einen wichtigen Beitrag zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führung leisten.</p>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geschlechter- und diversitätssensible Gestaltung des Konzepts für moderne Arbeitswelten/Flächenreduzierung</li> <li>2. Aktive Entwicklung einer ergebnisorientierten Arbeitskultur, Abschied von der Präsenzkultur, Unterstützung einer offenen Haltung der Dienststelle für flexible Arbeit</li> <li>3. Dies unterstützt die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen. Die Förderung unterschiedlicher flexibler Arbeitsmodelle, ermöglicht die Arbeitsgestaltung passend zu individuellen Lebensumständen, und Karriereplanungen unabhängig von traditionellen Geschlechterrollen.</li> </ol>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p><b>Zu 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Für die Befragung/Interviews aus der Arbeits-Kulturanalyse wurde der Querschnitt der Belegschaft beteiligt und Themen aus Perspektiven aller Geschlechter mit unterschiedlichen Lebenssituationen aufgegriffen und auf alle Bereiche übertragen.</li> <li>• Eröffnung (und laufende Wiederholung) des Angebots sich mit ihren ganz persönlichen Themen, Bedenken und Vorschlägen einzubringen.</li> <li>• Laufende Rückkopplung, auch bzw. besonders in den nächsten Phasen des Projektes und insbesondere während der Umsetzungsvorbereitung (Informationsveranstaltungen, Workshops, offene Sprechstunde etc.).</li> <li>• Frauen, Männer und nicht binäre Menschen werden auf den Veränderungsprozess vorbereitet, u.a. durch zielgruppendifferenzierte Ansprache- und Informationsmöglichkeiten, Einbeziehen von Rollenvorbildern für ergebnisorientierte Führung und Führung auf Distanz auch auf Führungsebene.</li> </ul>

VI 1	Moderne Arbeitswelten/Flächeneinsparung im Finanzministerium
	<p><b>Zu 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hindernisse für höhere Inanspruchnahme von WRA werden identifiziert</li> <li>• Ausreichend technische Ausstattung (bspw. hybride Besprechungsflächen) und die Qualifizierung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausschöpfen der inhaltlichen und technischen Möglichkeiten und aktiv Anreize schaffen für mobiles Arbeiten</li> <li>• Hoher Stellenwert von hybrider Zusammenarbeit wird aktiv vermittelt</li> <li>• Zusätzliche informelle virtuelle Austauschmöglichkeiten (Tools und praktische Anleitungen und Tipps in unterschiedlichen Formaten) werden vorgesehen</li> <li>• Prüfung eines Angebots moderner digitaler Kinderbetreuung</li> <li>• Stärkung der aktiven Mitgestaltung durch Führungskräfte durch Vorleben von flexiblem Arbeiten und Bekanntmachung guter Praxis</li> <li>• Offenheit für neue Arbeitsformen, flexible Arbeitsorte aktiv unterstützen</li> <li>• Fort- und Weiterbildung von Führungskräften zu Führen auf Distanz und Ausbau des Teamzusammenhaltes</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Ende 2024</b> Die Konzept- und Projektstrukturplanung berücksichtigt die o.g. gleichstellungsrelevanten Ansätze.</p> <p><b>Ca. ein Jahr nach Umsetzung:</b> Geschlechter- und diversitätsdifferenzierte Evaluation im Finanzministerium Befragung zur Veränderung der Präsenzkultur/Evaluierung der Entwicklung insbesondere der aktuell eher negativ davon Betroffenen im Rahmen der Evaluation des Projektes (als weiterer Schritt im Rahmen der Arbeits-Kulturanalyse). Indikatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil der Beschäftigten, die WRA in Anspruch nehmen</li> <li>• Wohnraumanteile von WRA-Nutzerinnen und Nutzern</li> <li>• Anzahl unterschiedlicher individueller Kombinationen von WRA und Teilzeit i.V. mit Desk-Sharing</li> <li>• Anteil von Frauen und von Männern in Führungspositionen mit Teilzeit (unterschiedliche Teilzeitanteile)</li> <li>• Anteil von Frauen und von Männern auf Führungsebene mit WRA</li> <li>• Einbezug gleichstellungsrelevanter Fragen, z.B.: Nehmen weibliche und männliche Führungskräfte Sorgearbeit gleichermaßen wahr und bewerten u.U. die Bewältigung der Sorgeverpflichtung als zusätzliche Kompetenz der Personen?</li> <li>• Ableitung gleichstellungsrelevanter Empfehlungen.</li> </ul> <p><b>Laufend</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswertung der regelmäßigen Beurteilungsergebnisse u.a. im Zeitverlauf im Hinblick darauf, inwieweit sich flexibles Arbeiten - insbesondere Teilzeitarbeit - ggf. auf Beurteilungsergebnisse auswirkt.</li> </ul>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<p>Die Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 vom 28.06.2023 bildet einen wichtigen Baustein, um Benachteiligungen, die Mitarbeitende bspw. durch Sorgeverpflichtungen erfahren, abzufangen. Aktuell überträgt das FM diese neue Regelung in eine angepasste Dienstvereinbarung gem. § 57 MBG SH.</p>

## Beispiel 18

FM, VI 345	Evaluierung des Sachgebietsleitungskonzeptes für den nachgeordneten Bereich der Steuerverwaltung
<p data-bbox="156 405 480 465"><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p data-bbox="512 405 555 432"><b>Ziel</b></p> <ul data-bbox="512 439 1337 573" style="list-style-type: none"><li>→ Geeignete Personen der Laufbahn 2.1 als Nachwuchsführungskräfte gewinnen</li><li>→ Attraktive Rahmenbedingungen sicherstellen</li><li>→ Zielgruppe: Potentielle Nachwuchsführungskräfte aller Geschlechter</li></ul> <p data-bbox="512 584 1011 611"><b>Teilnahme an der Führungskräftebildung</b></p> <ul data-bbox="512 618 1437 678" style="list-style-type: none"><li>• Weibliche TN sind in der Führungskräftebildung überrepräsentiert. Statistik der letzten 5 Jahre: 86 TN, davon 38 männlich, 48 weiblich.</li></ul> <p data-bbox="512 696 770 723"><b>Beschäftigtenstruktur</b></p> <ul data-bbox="512 730 1430 898" style="list-style-type: none"><li>• Die Entwicklung der letzten 5 Jahre zeigt die stetige Zunahme von Frauen in der Verwaltung (s. Gleichstellungsbericht, Quelle 1).</li><li>• Beschäftigte insgesamt: 859 weibliche Beschäftigte (772 im Jahr 2019) und 696 männliche Beschäftigte (2019: 714 auch hier schon weniger männliche als weibliche Beschäftigte).</li></ul> <p data-bbox="512 913 727 940"><b>Frauen in Führung</b></p> <ul data-bbox="512 947 1437 1043" style="list-style-type: none"><li>• Entwicklung der letzten 5 Jahre im Bereich der Führungskräfte (FK) Laufbahn 2.1. Zunahme von 30 auf 36 weibliche FK, im Vergleich dazu 58 zu 51 männlichen FK.</li></ul> <p data-bbox="512 1059 643 1086"><b>Arbeitszeit</b></p> <ul data-bbox="512 1093 1430 1361" style="list-style-type: none"><li>• Personenzahl, die in Teilzeit tätig sind, lässt sich nicht genau ermitteln, da es in dem Statusamt A13/A13Z auch Personen gibt, die keine Führungskräfte (FK) sind.</li><li>• Von dieser Personengruppe in dem Statusamt A13/A13Z sind 18 weibliche und 11 männliche in TZ.</li><li>• Der TZ-Anteil kann zwischen 25% und 90% liegen, bei einer FK mindestens 50% (geschlechterdifferenzierte Daten zum Homeoffice-Anteil lassen sich ebenfalls nicht ermitteln).</li></ul> <p data-bbox="512 1377 935 1404"><b>Adressatengerechtigkeit/Diversität</b></p> <ul data-bbox="512 1411 1430 1648" style="list-style-type: none"><li>• Junge Bewerberinnen und Bewerber fragen mehr nach frühen Perspektiven und Vereinbarkeitsoptionen auch auf Führungsebene. Daher wird geschlechter-/zielgruppen- und generationengerechtere Öffentlichkeitsarbeit angestrebt.</li><li>• Zur Besetzung unter Diversitäts-Aspekten (Behinderung, Migrationshintergrund, mit/ohne Erziehungs-/Pflegeverantwortung) liegen keine Erhebungen vor.</li></ul> <p data-bbox="512 1664 978 1691"><b>Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit</b></p> <ul data-bbox="512 1697 1430 2098" style="list-style-type: none"><li>• Gender Share Gap, Mental Load: „Die geschätzte Wahrscheinlichkeit, die notwendigen Alltagsaufgaben im Haushalt zu planen, organisieren und an sie zu denken, liegt für Frauen bei 62 Prozent, für Männer lediglich bei 20 Prozent (Quelle 2 s. Ziffer 5.2.).“</li><li>• Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, TZ auch in Führungspositionen, Homeoffice</li><li>• Im Fall der Reduzierung der Arbeitszeit können in der Steuerverwaltung - aufgrund von klar abgrenzbaren Aufgaben und zuzuordnenden Fallzahlen - auch die Aufgaben entsprechend angemessen reduziert werden.</li><li>• In der Steuerverwaltung sind alle homeofficefähigen Arbeitsplätze mit einem Laptop ausgestattet (insgesamt nahezu 100 %, Ausnahme z.B. Poststelle ist nicht geeignet für Homeoffice).</li></ul>

<p>FM, VI 345</p>	<p><b>Evaluierung des Sachgebietsleitungskonzeptes für den nachgeordneten Bereich der Steuerverwaltung</b></p>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datenschutz wird durch Video-Konferenzen mit entsprechend hohen Sicherheitsstufen sichergestellt.</li> </ul> <p>In der Steuerverwaltung ist nahezu Parität erreicht und Teilzeit und Homeoffice sind selbstverständlich. Ziel ist die Erhaltung des Erreichten auch angesichts der unbesetzten Stellen.</p>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p><b>Entwicklung eines Führungskräftekonzeptes,</b> das folgende gleichstellungsrelevante Kriterien erfüllt bzw. Maßnahmen enthält</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung gleichstellungswirksamer Maßnahmen</li> <li>• Auswahlkriterien werden transparent für alle Beschäftigten im Intranet veröffentlicht</li> <li>• Gezielte Ansprache/Ermutigung von Kandidatinnen zur Bewerbung auf Führungspositionen (Führungskräfte sind sensibilisiert; Verantwortung, geeignete Frauen gezielt zu ermutigen, wird aktiv in Fortbildung vermittelt)</li> <li>• Fortbildung für Führungskräfte zu Gleichstellung auch in Bezug auf relevante Diversitydimensionen (z.B. Alter) Führung und Reflexion im Rahmen kollegialer Beratung</li> <li>• Seminar „Organisationskompetenz für Führungskräfte“ enthält Baustein zum Gleichstellungsgesetz (GstG) und zu unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern</li> <li>• Aktives und direktes Gegensteuern durch Ansprache von Führungskräften seitens der Amtsleitung bei Auffälligkeiten in Bezug auf Gleichstellung Im Führungsalltag (Vorbild)</li> <li>• Entlastung bei Reduzierung der Arbeitszeit der Führungskraft ggf. auch durch geteilte Stellvertretung und starke Stellvertretungen</li> <li>• Fortbildungskonzept so anpassen, dass Fortbildungen und Praxiszeiten besser planbar sind, z. B. Start des jeweiligen Jahrganges immer zum 1.1. eines Jahres, Kommissariat stets ab April</li> <li>• Geschlechtersensible Sprache beachten (Quelle 3,4)</li> </ul>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>1. Quartal 2024:</b> Das Konzept liegt vor.</p> <p><b>Ende 2027:</b> Erstmalige geschlechterdifferenzierte Evaluation des Konzeptes nach 3 Jahren anhand der o.g. Ziele (insbesondere zur Frage: Unterstützt der einheitliche Ablauf/die Planbarkeit tatsächlich Frauen und Männer mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung?)</p> <p><b>Indikatoren:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zufriedenheit der Zielgruppe (qualitativ durch Befragung)</li> <li>• Anteil von Frauen und Männern mit Pflege/Erziehungsverantwortung in Fortbildungskursen Vergleich 2023 - 2027, sofern ermittelbar (quantitativ)</li> </ul>

## Beispiel 19

VII 457	Sicherheit im ÖPNV
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p><b>Angst vor Gewalt/Kriminalität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen fühlen sich bei der Benutzung des ÖPNV unsicherer als Männer, vor allem nachts. Jüngere Frauen fühlen sich tendenziell unsicherer als ältere Frauen.</li> <li>• Frauen haben vor allem Angst vor sexuellen Übergriffen. Die Gefahr, Opfer von sexuellen Übergriffen zu werden, ist bei jüngeren Frauen größer als bei älteren Frauen.</li> <li>• Jüngeren Menschen (Männer wie Frauen) und Personen, die nicht direkt binär zugordnet werden können, haben verstärkt Angst vor körperlicher Gewalt infolge trivialer Konflikte oder sogar ohne Anlass.</li> <li>• Jüngere und ältere Personen haben verstärkt Angst vor Raubüberfällen.</li> </ul> <p><b>Unsicherheit aufgrund von Einschränkungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ältere und mobilitätsbeschränkte Frauen und Männer haben Angst vor Bloßstellung bei der Benutzung des ÖPNV, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung von Rollator, Hilfe beim Ein- und Aussteigen</li> <li>• Finde ich einen Sitzplatz, kann ich mich während der Fahrt festhalten?</li> <li>• Angst zu stürzen, wenn der Fahrer ruppig fährt oder stark bremst.</li> </ul> </li> <li>• Barrierefreiheit im Schienenersatzverkehr (SEV)</li> <li>• Zugang/Barrierefreiheit für Frauen und Männer mit Kinderwagen</li> </ul> <p><b>Allgemeine Verunsicherung die alle Frauen und Männern trifft, z.B.<sup>10</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fehlendes oder defektes WC in Fahrzeugen und an Bahnhöfen sind für Frauen eine größere Belastung als für Männer.</li> <li>• schwieriges Umfeld an Haltestelle (Trinker-/Drogenszene, Obdachlosigkeit)</li> <li>• 1:1 Situation mit dem Fahrer, im Bus, vor allem aber bei On-Demand oder Taxi</li> <li>• Dunkelheit, schlecht ausgeleuchtete Plätze und Unterführungen, Plätze, die schlecht zu überblicken sind</li> <li>• nur ein Zugang zum Bahnsteig – keine Fluchtmöglichkeiten</li> <li>• Alleine sein, ohne die Möglichkeit nach Hilfe zu rufen</li> <li>• Alleine in der Unterzahl zu sein (z.B. als junge Frau alleine mit einer Gruppe alkoholisierter Männer, als junger Migrant alleine mit einer Gruppe aggressiv aussehender Männer)</li> </ul> <p><b>Einschränkungen und rechtliche Rahmenbedingungen wie z.B.:</b></p> <p>Mindeststandards Barrierefreiheit, Denkmalschutz als Hinderungsgrund für bauliche Veränderungen, bei Veränderungen entfällt Bestandschutz, wirtschaftliche/finanzielle Faktoren, Datenschutz</p>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<p>ÖPNV für Frauen und Männer geschlechtergerecht zu jeder Zeit sicher und zugänglich machen. Für Frauen ist dabei besonders wichtig:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Angsträume verschwinden durch Beleuchtung und fahrgastfreundliche Fahrzeug- und Umfeldgestaltung.</li> <li>2. Das subjektive Sicherheitsgefühl in Zügen und an Schwerpunktbahnhöfen wird erhöht.</li> <li>3. Barrierefreiheit in Zügen und an Stationen ermöglicht den ÖPNV-Zugang.</li> <li>4. Mehr geschultes Servicepersonal unterstützt die Fahrgäste bei allen Fragen.</li> <li>5. Fahrgäste fühlen sich füreinander verantwortlich/helfen sich gegenseitig.</li> <li>6. Notrufsysteme sind im Fall der Fälle einfach verfügbar.</li> </ol>

<sup>10</sup> und/oder auch: durch Überfüllung oder Hitze das Gefühl haben, nicht genügend Luft zu bekommen; auf freier Strecke mit dem Zug/Bus liegen bleiben und nicht wegkönnen; störende Einflüsse von Mitreisenden (z.B. starker Geruch, zu laut, zu ungepflegt).

VII 457	Sicherheit im ÖPNV
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Bahnhöfe geschlechtersensibel modernisieren und fahrgastfreundlicher gestalten, z.B. Unterführungen sind gut beleuchtet mit Rundungen für besseren Überblick; mehrere Zuwegungen zum Bahnsteig ermöglichen Fluchtweg; beleuchtete bzw. transparente Wetterschutzhäuschen</li> <li>b) Kommunen beraten zur zielgruppengerechten Gestaltung der Bahnhofsumfelder und Förderung entsprechender Maßnahmen</li> </ol> </li> <li>2. <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Technik zur Videoaufzeichnung in allen Zügen im Schienenpersonennahverkehr (SPNV)</li> <li>b) zwei weitere Bahnhöfe aus Landesmitteln mit Videoüberwachung ausstatten</li> </ol> </li> <li>3. Fahrzeuge/Fahrzeugdesign <ol style="list-style-type: none"> <li>a) mehr Barrierefreiheit gewährleisten als in Mindeststandards vorgegeben</li> <li>b) Kompromiss aus freien Sichtachsen und Rückzugsraum/Privatsphäre</li> <li>c) einfach zu reinigen - ohne ‚Schmuddelecken‘, glatte Oberflächen</li> <li>d) Anforderungen im Verkehrsvertrag <ul style="list-style-type: none"> <li>• regelmäßige Reinigung,</li> <li>• ausreichende, funktionierende, saubere WCs</li> <li>• Mobilitätszentralen an Bahnhöfen fortsetzen</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>4. <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Prüfung von Servicepersonal an den Stationen in den Randzeiten</li> <li>b) Erhöhung der Zugbegleiterquote ab 2023</li> </ol> </li> <li>5. Geschlechtersensible, transparente Kommunikationskampagne zur Vermittlung von Hilfeangeboten und Verhaltensweisen im ÖPNV in 2024</li> </ol> <p><b>Mögliche Ansätze in Zuständigkeit der Kommunen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachtbusse bei Bedarf einrichten oder ausbauen, die auf Wunsch auch zwischen den Haltestellen halten und öffentlich bekanntmachen</li> <li>• On-Demand-Verkehre ausweiten für Frauen und jungen Menschen ohne Führerschein insbesondere im ländlichen Raum</li> </ul>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Ende 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkehrsverträge sind in Bezug auf die Erhöhung der Zugbegleiterquote, bzgl. der Sauberkeit/Wartung der Fahrzeuge sowie der Verbesserung Fahrgastinformationen (z.B. Störungen/SEV) angepasst.</li> <li>• eingeführtes Qualitätsmanagement für Haltestellen (ÖPNV) und Bahnstationen (Sauberkeit sicherstellen als Prävention vor Verwahrlosung/unsichereren Räumen, funktionierende Beleuchtung) sowie Fahrgastinformationen außen (Sicherstellung der Orientierung).</li> <li>• Prüfung eines SH-Service zur Steigerung der Flexibilität beim Einsatz von Servicepersonal (mehr Personal vermittelt höheres Sicherheitsgefühl)</li> <li>• Nachrüstung Akku-Züge mit Videotechnik ist erfolgt.</li> <li>• Finalisierung des Maßnahmenkatalogs für kommunale Bahnhofsumfelder (z.B. ein ganztägig zugängliches WCs an jeder Bahnstation).</li> <li>• Ausstattungskatalog für Bahnstationen als vom Land vorgegebener Standard findet weiterhin Anwendung.</li> <li>• Kommunikationskampagne für ein besseres Miteinander wurde durchgeführt.</li> <li>• Erweiterung der Umfrage zur Überprüfung der Verbesserung des Sicherheitsgefühls mit abgeleiteten Handlungsempfehlungen.</li> </ul> <p><b>Fortlaufend</b></p> <p>Bis Ende 2023 werden 12 weitere, 84 % (154 Stationen), barrierefrei ausgebaut sein. Bis 2028 werden ca. 13 weitere Stationen in Angriff genommen. Mittelfristig werden somit 167 von 184 barrierefrei ausgebaut sein (entspricht 90,7 %).</p>

## Beispiel 20

MWVATT, VII 501	Landesprogramm Arbeit 2021 - 2027
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p>Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktförderung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus), umgesetzt durch das Landesprogramm Arbeit (LPA) 2021 - 2027, ist kein eigenständiges Vorhaben, sondern eine Querschnittsaufgabe für alle Aktionen des LPA (ausgenommen A 3 Weiterbildungsbonus SH), resultierend aus EU-Vorgaben.</p> <p>In allen Phasen der Planung und Umsetzung von Projekten die bereichsübergreifenden Grundsätze (10 %) und die EU-Grundrechtecharta zu beachten (siehe Art. 9 VO (EU) 2021/1060 in Verbindung mit Artikel 6 und Artikel 8 der VO (EU) 2021/1057). Hierzu gehören</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlechtergleichstellung</li> <li>• Chancengleichheit und Verhinderung jeglicher Diskriminierung</li> <li>• Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen (UN-BRK).</li> </ul> <p>In den Anträgen und Sachberichten sind zu den drei genannten Grundsätzen substantielle Ausführungen zu leisten, die im Rahmen der Projektauswahl von Aktionsverantwortlichen der fachlich verantwortlichen Ministerien und der Investitionsbank Schleswig-Holstein bewertet werden (ausgenommen A 3 Weiterbildungsbonus SH, B 3 Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung - nur durch IB.SH). Die Beiträge werden im Monitoring nach den Kriterien des Art. 6 VO (EU) 2021/1057 erfasst.</p> <p>Einmal im Jahr findet im Rahmen des „Arbeitskreises Landesprogramm Arbeit“ ein Austausch zu den o.g. Grundsätzen mit den Aktionsverantwortlichen, der Prüfbehörde, der Bescheinigungsbehörde und der IB.SH statt.</p> <p>Eine unmittelbare Förderung von Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt leistet das LPA durch die Förderung der Beratungsstellen Frau &amp; Beruf als Einzelmaßnahme, die sich direkt an Frauen richten, um diese beim beruflichen (Wieder-)Einstieg und der beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen.</p> <p>Ein Gutachten von moysies &amp; partner aus 2019 zum Vorgänger Landesprogramm Arbeit 2014 - 2020 bestätigt den hohen Beitrag von Frau &amp; Beruf zu Aspekten der Geschlechtergleichstellung, u.a. die Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen, Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation, Bekämpfung von Geschlechterstereotypen und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.</p> <p>Darüber hinaus soll geprüft werden, wie gleichstellungsrelevante Ansätze auf allen Ebenen und vorhabenübergreifend unterstützt werden können.</p> <p>Der Leitfaden zum LPA kann in Bild und Sprache geschlechtergerechter und ansprechender gestaltet werden. Gleichstellungsziele der Arbeitsmarktförderung des LPA können deutlicher vermittelt werden.</p>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berücksichtigung der bereichsübergreifenden Grundsätze bei der Umsetzung der Projekte im LPA durch Trägerinnen und Träger: <ul style="list-style-type: none"> <li>• im Umgang mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern</li> <li>• im Umgang mit der eigenen Trägerschaft</li> </ul> </li> <li>2. Sensibilisierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Projekten und, wo konzeptionell vorgesehen, auch deren Familienangehörige.</li> </ol>

MWVATT, VII 501	Landesprogramm Arbeit 2021 - 2027
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schulung von Trägerinnen und Trägern, Aktionsverantwortlichen zur Sensibilisierung unter Einbindung von Gleichstellungsexpertise und der Bürgerbeauftragten.</li> <li>2. Einrichtung einer anonymisierten Beschwerdemöglichkeit bei Nichteinhaltung der Grundrechtecharta.</li> <li>3. Gleichstellungsdifferenziertere Gestaltung des Leitfadens (Bild, Sprache, Gleichstellungsziele).</li> <li>4. Im Rahmen des nächsten Arbeitskreises Landesprogramm Arbeit wird mit Gleichstellungsexpertise (voraussichtlich u.a. Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.) ein Raster (weiter-)entwickelt, wie eine aktionsübergreifend einheitliche Qualität bei der Bewertung der Gleichstellungskriterien und der weiteren bereichsübergreifenden Grundsätze erreicht werden kann, u.a. <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Was verbirgt sich hinter den Gleichstellungszielen nach Art. 6 VO (EU) und sind diese noch zeitgemäß (z.B. anstatt der Steigerung Erwerbsbeteiligung von Frauen → paritätische Beteiligung von Frauen in Führung)</li> <li>b) Vereinbarkeit/Teilzeit/Homeoffice (Steigerung des Anteils von Männern sowie weiblichen und männlichen Führungspersonen in Teilzeit insgesamt)</li> <li>c) Anhand welcher Kriterien wird das Gleichstellungsziel als erfüllt bewertet?</li> </ol> </li> <li>5. Entwicklung von möglichen Empfehlungen zur geschlechterdifferenzierteren Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit (Pressearbeit und Broschüren) z.B. direkte Ansprache von Frauen und Männern, diverse Gestaltung (als Muster für andere Ressorts, die am LPA beteiligt sind).</li> </ol>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Bis Ende 2024</b> wird die Schulung durchgeführt, angestrebt werden ca. 30 - 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.</p> <p><b>Bis II. Quartal 2024</b> ist die Beschwerdemöglichkeit eingerichtet.</p> <p><b>Bis I. Quartal 2024</b> ist der Leitfaden überarbeitet.</p> <p><b>Bis 6/2024</b> wird ein Raster/eine Handreichung für Aktionsverantwortliche zur einheitlichen Bewertung der Gleichstellungsziele von Vorhaben vorgelegt.</p> <p><b>Ende 2024</b> ist die erstmalige Auswertung anhand des Rasters erfolgt.</p>

## Beispiel 21

MWVATT (VII 5212/ VII 529)	Gleichstellung in der Errichtung und dem Betrieb des Welcome Centers Schleswig-Holstein
<p>1. Gleichstellungsrelevante Daten</p> 	<p><b>Welcome Center Schleswig-Holstein</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ganzheitliches, zielgruppengerechtes, serviceorientiertes Beratungs- und Unterstützungsangebot für zugewanderte Fach- und Arbeitskräfte und ihre Angehörigen</li><li>• Verbesserung und Förderung der Erwerbsmigration zur Fachkräftesicherung in Schleswig-Holstein</li><li>• Unterstützung von Unternehmen, die eine Fach- bzw. Arbeitskraft aus dem Ausland einstellen möchten oder bereits beschäftigen (one-stop-shop)</li><li>• Träger: WTSH GmbH, Kernpartner: Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nord und MSJFSIG als Fachaufsicht über das Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge</li></ul> <p><b>Zielgruppen</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Unternehmen und Organisationen mit Betriebssitz und Geschäftsbetrieb in Schleswig-Holstein</li><li>• Ausländische Fach- und Arbeitskräfte aller Berufsgruppen aus Drittstaaten und dem EU-Ausland (auch Rückkehrer)</li><li>• Ausländische Auszubildende und Studierende im In- und Ausland</li><li>• Drittstaatsangehörige, die bei erfüllten Voraussetzungen zu Fach- oder Arbeitskräften ausgebildet/nachqualifiziert oder mit anerkannter Vorqualifikation, Arbeitsmarktzugang und erforderlichen Deutschkenntnissen als Fach- oder Arbeitskraft beschäftigt werden können</li></ul> <p><b>Erwerbsmigration von Frauen</b></p> <p>leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Die Fachkräfteprojektion prognostiziert bis 2035 eine demografiebedingte Fachkräftelücke von etwa 180.000 Arbeitskräften, knapp 13 % der Stellen könnten daher unbesetzt bleiben (Christensen et al., 2018).</li><li>• Der Fachkräftemangel existiert besonders in für Klimaschutzmaßnahmen relevanten Berufen, in denen Frauen aktuell stark unterrepräsentiert sind (Hoch et al., 2023). In diesen „Green Jobs“ sind vor allem Handwerksbetriebe vertreten, die überwiegend männlich dominiert sind.</li><li>• Der Anteil von Frauen in der internationalen Arbeitsmigration im Jahr 2019 betrug 41,5 % (Migration Data Portal, 2023).</li><li>• 4.370 Männer und 3.297 Frauen haben seit 2021 ein Visum zu Erwerbszwecken mit dem Zielort Schleswig-Holstein beantragt (Frauenanteil: 43%) (Stand 19/10/2023).</li><li>• In der Forschung werden Geschlechterunterschiede bei Migrationsentscheidungen oft vernachlässigt, da fälschlicherweise angenommen wird, dass Frauen nicht aus beruflichen oder Bildungsgründen migrieren. In der Folge werden Frauen nicht als hochqualifizierte Fachkräfte gesehen, die gezielt angeworben werden müssen.</li><li>• Das aktive Mitdenken bzw. die Förderung der Migration von Frauen kann die Erwerbsmigration nach Schleswig-Holstein steigern und ein Alleinstellungsmerkmal gegenüber anderen Welcome Centern bedeuten.</li><li>• In der Steuerungsgruppe des Welcome Centers Schleswig-Holstein sind eine Frau und drei Männer vertreten.</li><li>• Die Beschäftigtenstruktur der fünf Mitarbeitenden der WTSH im Welcome Center Schleswig-Holstein ist rein weiblich (Stand: 11/2023).</li></ul>

MWVATT (VII 5212/ VII 529)	Gleichstellung in der Errichtung und dem Betrieb des Welcome Centers Schleswig-Holstein
<b>2. Gleichstellungsziele</b> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Chancengerechte Beteiligung von Frauen in der Beratung als qualifizierte migrantische Fachkräfte (erweiterbar)</li> <li>2. Chancengerechte Beteiligung von Frauen besonders in für Klimaschutzmaßnahmen relevanten Berufen (Win-win-Situation)</li> <li>3. Steigerung der Anzahl der Visa-Anträge zu Erwerbszwecken von Frauen</li> <li>4. Geschlechterparitätische Beschäftigtenstruktur im Welcome Center</li> <li>5. Sicherung von Diversitätssensibilität der Beratenden</li> </ol>
<b>3. Umsetzung</b> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gleichstellungs- und kultursensible Informationen (z.B. Broschüren) und Öffentlichkeitsarbeit, die auch Frauen anspricht</li> <li>2. Fortbildung zur Gleichstellungskompetenz der Beraterinnen und Berater, um sicherzustellen, dass Frauen nicht nur beschäftigt, sondern qualifiziert beschäftigt werden</li> <li>3. Gewährleistung einer geschlechterbewussten Beratung, um den spezifischen Anliegen und Bedürfnissen von Migrantinnen gerecht zu werden, z.B. in Kooperation mit Frau &amp; Beruf</li> <li>4. Ermittlung von Ursachen-Wirkungszusammenhängen, welche Faktoren eine Migrationsentscheidung qualifizierter Frauen beeinflussen und Ableitung von Maßnahmen</li> <li>5. Darstellung und Ausbau der gleichstellungs- und kultursensiblen Netzwerke für migrationsinteressierte Frauen, z.B. mit dem Sozialdienst muslimischer Frauen</li> <li>6. Gender- und Kultursensibilität als Anforderung in Ausschreibungen</li> <li>7. Geschlechter- und diversitätsgerechte Beschäftigungsstruktur</li> </ol> <p>Ziel ist die höchstmögliche Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter.</p>
<b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b> 	<p><b>Bis Ende November 2023</b> Vor der Eröffnung des Welcome Centers Schleswig-Holstein in 12/2023 wird in der ersten Sitzung der Steuerungsgruppe ein Austausch zur Evaluierung der Wirkung des Welcome Centers stattfinden, wobei besonders auf gleichstellungsrelevante Indikatoren geachtet wird.</p> <p><b>Februar 2023</b> Verabschiedung des gleichstellungsgerechten Konzepts zur Evaluierung der Wirkung des Welcome Centers Schleswig-Holstein durch die Steuerungsgruppe.</p> <p><b>Bis Ende 2024</b> Begleitend zur Umsetzung des Welcome Centers Schleswig-Holstein werden gleichstellungsrelevante Maßnahmen konzipiert.</p> <p><b>Indikatoren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Beratungen für migrationsinteressierte Frauen</li> <li>• Anzahl der Migrantinnen, die für SH aufgrund und/oder mit der Unterstützung des Welcome Centers SH gewonnen werden konnten</li> <li>• Anzahl der Unternehmen, die ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren/reguläres Einreiseverfahren zur Beschäftigung einer Migrantin beantragen</li> </ul>
<b>Sonstiges</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach erfolgreicher Umsetzung kann das Angebot z.B. auch um alters- und bildungsdifferenzierte Beratungsangebote erweitert werden.</li> <li>• Im Rahmen der Richtlinie über die Förderung von Projekten und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung werden Gleichbehandlungsgrundsätze im Rahmen der Projektanträge berücksichtigt. Die in den Vorhaben umzusetzende Gleichstellungssensibilität kommt aufgrund der im Rahmen der Richtlinie geforderten Übertragbarkeit der Projektideen mehreren Branchen zugute.</li> </ul>

## Beispiel 22

LAsD, Abteilung 3	Einführung des Desk-Sharing im Landesamt für soziale Dienste (LAsD)
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p>Ziel ist die Entwicklung eines Konzeptes zur Einführung des Desk-Sharing. Das Projekt soll als Pilot in der Abteilung 3 erprobt und anschließend im gesamten LAsD ausgeweitet werden. Hierfür soll ein Leitfaden für die Abteilung 3 in Abhängigkeit der finanziellen Möglichkeiten bis Juni 2024 entwickelt werden. Ein Raum-Buchungstool existiert und soll gendersensibel weiterentwickelt werden.</p> <p><b>Gleichstellungsrelevanz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Frauen wenden pro Tag im Durchschnitt 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Gender Care Gap s. Quelle 1) „Der Gender Care Share lag im Jahr 2017 bei 66 %, d. h., dass eine Frau 66 % der Sorgearbeit im gemeinsamen Haushalt übernommen hat.<sup>11</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ziel des LAsD ist es daher, Arbeitsplatzstrukturen zu schaffen, die gleiche Chancen insbesondere für die Vereinbarkeit von „Care Arbeit“ und Beruf ermöglichen.</li> </ul> </li> <li>Der Gender Pay Gap lag 2019 in Deutschland insgesamt bei 20 Prozent; in Westdeutschland bei 21 Prozent (Destatis, 2020). Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich auf dem vorletzten Platz (Eurostat, 2019, s.1.b). <ul style="list-style-type: none"> <li>Ziel des LAsD als Arbeitgeber ist daher, Rahmenbedingungen so zu schaffen, dass Beschäftigte die Arbeitszeit chancengerecht entsprechend individuellem Bedarf gestalten können, um finanziell unabhängig leben zu können.</li> </ul> </li> <li>Frauen werden nach dem D 21 Digital Index überdurchschnittlich häufig als „Digital-abseitsstehend“ eingestuft. Frauen begegnen Veränderungen durch Digitalisierung mit größerer Skepsis und fordern diese weniger ein (Quelle 4 s. 5.2. Quellenindex). <p>In der Pilotabteilung des LAsD sind im Oktober 2023 92% der Teilzeitkräfte Frauen (64 % davon wegen Erziehungsverantwortung).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durch geschlechtersensible Vermittlung digitaler Kompetenzen für die Gestaltung der Arbeitszeit nach individuellen Bedürfnissen kann Kompetenzausbau verbessert und ein Beitrag zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geleistet werden (win-win).</li> <li>Frauen sollen gezielt proaktiv angesprochen werden.</li> </ul> </li> <li>Kollegiales Miteinander/Vernetzung/Abstimmung wird durch Homeoffice erschwert, da in Teilzeit weniger zeitliche Spielräume dafür bleiben. Das trifft besonders Teilzeitkräfte/Frauen. <ul style="list-style-type: none"> <li>Um mögliche Nachteile für Frauen frühzeitig auszugleichen, sollen zusätzliche auch digitale Optionen zur Vernetzung vorgesehen werden.</li> </ul> </li> <li>Die Führungsebene kann die gewünschte Inanspruchnahme von Homeoffice/Desk-Sharing positiv und negativ beeinflussen. <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorbereitende Maßnahmen für Führungskräfte sollen die flächendeckende Nutzung und Lösung von gleichstellungsrelevanten Problemen in der Umsetzung unterstützen (s. Quellen 1a, 1b, 5).</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Spezielle Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Neu einzuarbeitende Kolleginnen und Kollegen und Einarbeitungsverantwortliche benötigen mehr Präsenzzeiten</li> <li>Bedürfnis nach Abstimmung/Austausch - fachbezogen unterschiedlich</li> <li>Hoher „Gemütlichkeits“bedarf vs. eher sachliche Einrichtung berücksichtigen</li> </ul>

<sup>11</sup> Anders als beim Gender Care Gap bezieht sich der Wert nicht auf die geleisteten Stunden, sondern auf die Verteilung der Sorgearbeit innerhalb der Mann-Frau-Beziehung. Bei einer ausgeglichenen Verteilung würde der Wert bei 50 % liegen“ s. Quelle 2 im Quellenindex

LAsD, Abteilung 3	Einführung des Desk-Sharing im Landesamt für soziale Dienste (LAsD)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinsamung vorbeugen (mehr Personen pro Desk als Anreiz, ins Büro zu kommen)</li> <li>• Unterschiedlicher Bedarf an Vertraulichkeit/Bürgerkontakt/Ausstattung</li> <li>• Vereinbarkeit von Beruf und Familie, u.a. die Regelmäßigkeit/Vorhersehbarkeit von Arbeitszeiten, die Möglichkeit, aus familiären Gründen zu telefonieren und bei familiären Notfällen gehen zu können</li> <li>• Chancengerechte Verteilung auch digitaler Räume, gleiche Chance für VZ- und TZ-Kräfte, sich für Schreibtische anzumelden durch strukturelle Vorgaben von gleicher Bürogröße, Möblierung, die Statusdenken verhindern (s. Quelle 8)</li> <li>• Frauen empfinden ca. 25 Grad, Männer 22 Grad als angenehm (s. Quelle 10)</li> <li>• Abstimmung fair gestalten, so dass „Bescheidenheit“ nicht zum Nachteil wirkt</li> <li>• Normierungen prüfen in Bezug auf Gender- und Diversityaspekte (z.B. Körpergröße bei Büromöbeln, s. Q 7-10)</li> </ul>
<p data-bbox="156 817 427 846"><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungs- und diversitätssensible Gestaltung von Rahmenbedingungen, die chancengerechte Möglichkeiten zur Inanspruchnahme der Desk-Sharing- und Homeoffice-Angebote entsprechend individuellen Bedürfnissen und Lebenswirklichkeiten sicherstellen.</li> <li>• Steigerung bzw. Erhalt des hohen Frauenanteils in Führungspositionen im LAsD - auch mit Teilzeit und mobilem Arbeitsplatz und Desk-Sharing.</li> <li>• Ängste aller Zielgruppen aufgreifen und zielgruppengerecht auflösen</li> <li>• Sensibilisierung der Führungskräfte für unterschiedliche Bedürfnisse und Chancen geschlechterparitätisch und divers besetzter Teams.</li> </ul>
<p data-bbox="156 1160 320 1189"><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p data-bbox="512 1160 788 1189"><b>Bis zum I. Quartal 2024</b></p> <p data-bbox="512 1196 1410 1256">werden für die Gesamtkonzeption unter Berücksichtigung der o.g. gleichstellungsrelevanten Ansätze folgende Maßnahmen entwickelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezielte Qualifizierung von Führungskräften zum Ausbau von Führungskompetenz auf Distanz (Schulungen zu gendersensiblen Distance Leading)</li> <li>• Workshop für Führungskräfte zur Sensibilisierung für unterschiedliche Bedürfnisse und Chancen geschlechterparitätisch und divers besetzter Teams</li> </ul>
<p data-bbox="156 1444 387 1505"><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p data-bbox="512 1444 823 1473"><b>Ende des II. Quartal 2024:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Vorlage eines Umsetzungskonzeptes unter Berücksichtigung der o.g. gleichstellungsrelevanten Ansätze</li> <li>→ Anschließend Umsetzung in der Abteilung 3 des LAsD</li> </ul> <p data-bbox="512 1599 762 1628"><b>2. Jahreshälfte 2025:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Überprüfung der Zielerreichung mit Hilfe einer Umfrage unter den Teilnehmenden in der Pilotabteilung anhand der oben bestimmten gleichstellungs- und diversitätsdifferenzierten Kriterien und Ableitung von gleichstellungsrelevanten Empfehlungen für die weitere Umsetzung</li> <li>→ Prüfung der chancengerechten Nutzung der Büroräume durch Befragung</li> </ul>

## Beispiel 23

MSJFSIG, VIII 23	Novellierung Arbeitszeitgesetz des Bundes
<p><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p>Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.09.2022 gibt vor, dass sämtliche Arbeitszeiten der Beschäftigten erfasst werden müssen.</p> <p>Gleichzeitig ist es wichtig, aktuelle Entwicklungen (z. B. Flexibilisierung, 4 statt 5-Tage-Woche, digitale Erfassung der Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit) aufzugreifen. Auf Bundesebene wird hierzu das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in Abstimmung mit den Ländern überarbeitet. Auch das MWVATT strebt in diesem Rahmen Änderungen in Zusammenhang mit dem Bürokratieabbau an.</p> <p>Ziel ist es, für die Stellungnahme des Landes zu einer möglichen Bundesratsinitiative gleichstellungsrelevante Aspekte zu erarbeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach verschiedenen Arbeitszeitstudien kann eine Begrenzung des täglichen Arbeitszeitrahmens bis zu einer bestimmten Uhrzeit Verlässlichkeit schaffen (Quelle 2).</li> <li>• 86 % der Teilzeitbeschäftigten in der Landesverwaltung SH sind weiblich und können aufgrund anderer Verpflichtungen, wie die Pflege von Angehörigen und Kindererziehung, ihre tägliche Arbeitszeit nicht aufstocken.</li> <li>• Eine 4-Tage-Woche bei gleicher Wochenarbeitszeit würde Frauen daher eher schaden. Darum ist derzeit eine 4-Tage-Woche nur bei gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitszeit oder Ausweitung von Kinderbetreuungszeiten zu vertreten (für alle Geschlechter!).</li> <li>• Sowohl der Gender Care Gap als auch der Gender Time Gap zeigen, dass sich die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern unterscheiden (Gender Care Gap: Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Carearbeit). Der Ausbau flexiblerer Arbeitszeitregelungen, wie der langen Teilzeit oder der verkürzten Vollzeit ist daher gleichstellungsrelevant.</li> <li>• Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie und andere Tarifpartner wirken teilweise schon auf eine unbeschränkte Öffnungsklausel bzgl. flexibler Arbeitszeitmodelle hin.</li> <li>• Zudem soll laut Koalitionsvertrag Vertrauensarbeitszeit trotz verpflichtender Arbeitszeiterfassung weiterhin möglich bleiben.</li> <li>• Regelmäßige Schichtarbeit wirkt sich negativ auf die Gesundheit aus und bietet Nachteile für Freizeitgestaltung und Familienleben. Schichtarbeit wird vorrangig von Männern ausgeübt. Männer nehmen häufiger Tätigkeiten abends, nachts und Wechselschichten wahr, Frauen arbeiten dafür häufiger am Wochenende (s. Quelle 1) was für beide Geschlechter gesundheitliche Nachteile mit sich bringen kann. Flexible Schichtmodelle, das Vermeiden von Dauernachtarbeit und eine hohe Planbarkeit sowie Mitgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeiten innerhalb des Schichtmodells können negative Folgen von Schichtarbeit abmildern.</li> </ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erhalt der klaren Abgrenzung der Arbeitszeit (Fürsorge, Schutz vor Überlastung)</li> <li>2. Positive Unterstützung der Arbeitszeitkultur (Flexibilisierungsmöglichkeiten im Rahmen arbeitswissenschaftlicher/-medizinischer Erkenntnisse)</li> <li>3. Planbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeit</li> </ol>

**3. Umsetzung**

Gleichstellungsrelevante Forderungen in der Beratung der aktuell stattfindenden Novelle des Arbeitszeitgesetzes:

**Zu 1:**

- Möglichkeiten schaffen zum Abschluss individueller Betriebsvereinbarungen (hinsichtlich Arbeitszeitmodellen, Gleitzeit, freiwillig und einvernehmlich vereinbarte Vertrauensarbeitszeit).

**Zu 2:**

- Verankerung einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterstützung von mobilem Arbeiten im Arbeitszeitgesetz.
- Schaffung der Möglichkeit von flexiblen individuellen Vereinbarungen zur Dauer von Stundenerhöhungen oder -reduzierungen (lange Teilzeit, verkürzte Vollzeit).
- Etablierung eines weitgefassten Mitspracherechts der aller Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten bei der Planung von Arbeitsschichten.
- Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit.
- Abweichung von Ruhezeiten im Rahmen der bestehenden Regelungen auch für Tarif- und Betriebspartner ermöglichen. Durch Streichung der Beschränkung auf „die Art der Arbeit“ in § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG.

**Zu 3:**

- Schaffung der Möglichkeit zur vertraglichen Begrenzung des täglichen Arbeitszeitrahmens auf eine bestimmte Uhrzeit (sowohl seitens des Arbeitgebers als auch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers).

**4. Überprüfung der Zielerreichung**

Möglichst umfassende Evaluierung der durch das Gesetz ausgelösten Veränderungen, 2 Jahre nach Inkrafttreten eines überarbeiteten Arbeitszeitgesetzes durch VIII 23 anhand öffentlich zugänglicher Quellen und Statistiken.

**Mögliche Indikatoren:**

- Wie hat sich der Homeoffice-Anteil der Beschäftigten verändert?
- Wie hat sich der Anteil der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung verändert?
- Wie hoch ist jeweils der Anteil an Frauen und Männern?



## Beispiel 24

MSJFSIG, VIII 1	Flexible Arbeit im MSJFSIG
<p data-bbox="156 367 480 430"><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p data-bbox="512 367 778 398"><b>Ziel des Vorhabens ist,</b></p> <ul data-bbox="512 405 1398 779" style="list-style-type: none"><li>• bis Ende 2023 ein Rahmenkonzept zur künftigen Gestaltung und Nutzung der Büroräume mit Blick auf die vom Kabinett beschlossenen Flächeneinspar-Vorgaben zu entwickeln.</li><li>• Lösungen für die angespannte Raumsituation werden entwickelt.</li><li>• Dabei wird die Motivation der Mitarbeitenden für Veränderungen aufgenommen und weiterentwickelt</li><li>• Das Rahmenkonzept wird in 2024 umgesetzt und flexibles Arbeiten wird praktisch erprobt.</li><li>• Als technische Rahmenbedingungen werden verschiedene Software-Wechsel und Systeme eingeführt, z.B. schrittweise Umstellung von Hard Phone auf Soft Phone, ggf. ein Raumbuchungssystem.</li></ul> <p data-bbox="512 797 804 828"><b>Gleichstellungsrelevanz:</b></p> <ul data-bbox="512 835 1433 2002" style="list-style-type: none"><li>• Im MSJFSIG sind digitale Kompetenzen und Kenntnisse unterschiedlich vorhanden. Informationen zu Unterstützungsangeboten sind nicht allen Beschäftigten gleich bekannt, z.B. Wissen um Videokonferenz-Software. Laut Studie der Initiative D21 werden 75 % der Männer in Deutschland am Arbeitsplatz mit digitalen Geräten ausgestattet – im selben Beruf aber nur 55 % der Frauen (s. Digital Gender Gap Q 1+2 s. 5.2. Quellenindex). Eine chancengerechte Ausstattung aller, auch digital weniger affiner, Beschäftigten kann präventiv durch eine proaktive Beratung und standardisierte Nachfrage unterstützt werden, um einem digitalen Gender Gap vorzubeugen. Im MSJFSIG erfolgt eine standardisierte technische Grundausstattung aller Mitarbeitenden. Eine aktuelle Auswertung des IT-Referats hat ergeben, dass diesbezüglich kein Gender Gap zu erkennen ist.</li><li>• Teilzeitbeschäftigte könnten weniger zeitliche Spielräume haben, ihre Termine bei begrenzten Kapazitäten für Besprechungsräume an diesen auszurichten. Teilzeitkräfte haben in Verbindung mit Desk-Sharing ggf. auch weniger zeitliche Freiräume, sich zu vernetzen (s. Quelle 6). Da Netzwerken unterstützend für die Übernahme von Führungspositionen wirkt, kann durch zusätzliche Optionen für online-Netzwerken ein Ausgleich für Teilzeitkräfte geschaffen werden, der aufgrund des hohen Frauenanteils an TZ-Kräften (86%) vor allem Frauen zugutekommt.</li><li>• Um mögliche Nachteile für Teilzeitbeschäftigte (s. Quelle 9), technisch weniger affine Beschäftigte und Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen zu vermeiden, sollten gezielte technische Maßnahmen (z.B. flexibel verstellbare Büromöbel, gleiche digitale Ausstattung von TZ-Kräften – insbesondere Frauen – für Wohnraumarbeit) bei der Umsetzung des Rahmenkonzeptes berücksichtigt werden.</li><li>• Flexibles Arbeiten (Desk-Sharing i.V. m. Wohnraumarbeit) trägt zur wirkungsvollen Flächeneinsparung bei und kann zugleich einen Beitrag zur Steigerung von Frauen in Führungspositionen leisten. Je mehr auch Männer in Leitungsfunktionen in Wohnraumarbeit/Desk-Sharing arbeiten, umso selbstverständlicher wird Teilzeit und Wohnraumarbeit auch auf Führungsebene, welches eine wichtige Voraussetzung für die Steigerung oder den Erhalt eines erreichten Anteils von Frauen in der Führungsebene ist.</li></ul>

MSJFSIG, VIII 1	Flexible Arbeit im MSJFSIG
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungskräfte bieten dabei Orientierung und haben maßgeblich Einfluss auf die Motivation der Mitarbeitenden, die Angebote des flexiblen Arbeitens (wie Wohnraumarbeit i.V. m. Desk-Sharing) zu nutzen. Das gilt auch für die Akzeptanz der modernen Arbeitsformen und der damit erforderlichen gendersensiblen Veränderung der Arbeitskultur (Quelle 8). Durch Vorleben und begleitend frühe geschlechterdifferenzierte aktive Signale der Leitungsebenen an die Beschäftigten kann die erforderliche Motivation der Beschäftigten unterstützt werden. Auch die geschlechterdifferenzierte Vermittlung des individuellen Nutzens der sich verändernden Arbeitskultur für Mitarbeitende in unterschiedlichsten Lebenssituationen trägt zur Arbeitsmotivation bei. Gleichstellungswirksam sind insbesondere weibliche und männliche Führungskräfte mit unterschiedlichsten Lebenswirklichkeiten, die flexibles Arbeiten vorleben und darüber regelhaft berichten (z.B. Intranet-Botschaft als Werbung nach innen, auch Schwierigkeiten ansprechen und gefundene Lösungen darstellen).</li> </ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<p>Chancengerechte Rahmenbedingungen im Rahmen der Erprobung und Einführung des flexiblen Arbeitens</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Chancengerechte Information zu digitalen Angeboten</li> <li>2. Geschlechterdifferenzierte Vermittlung digitaler Kompetenzen</li> <li>3. Zusätzliche Möglichkeiten für Netzwerkarbeit auch für Teilzeitkräfte</li> <li>4. Geschlechterdifferenzierte Vorbildwirkung der Führungsebene für unterschiedliche Kombinationen von TZ in Verbindung mit Wohnraumarbeit und Desk-Sharing</li> <li>5. Geschlechtersensible Führung auf Distanz</li> <li>6. Ggf. Neuverhandlung geschlechtergerechter Arbeitsbedingungen</li> </ol>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p><b>In der Konzeption bis Ende 2023</b> werden o.g. gleichstellungsrelevante Maßnahmen vorgesehen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Desk Sharing und digitaler Erfahrung als freiwillige informelle Ansprechpersonen, um technik-skeptische Mitarbeitende kollegial zu unterstützen (proaktiv nachzufragen)</li> <li>2. Geschlechtersensible Schulungen zur Nutzung der Software für (alle) Teilzielgruppen (Screen Recordings, Schritt-für-Schritt-Anleitungen, um auch wenig Technik-affine Mitarbeitende zu erreichen, klare und passende Bezeichnungen von Angeboten im Intranet/Suchfunktion verbessern, Broschüre für neue Mitarbeitende, regelmäßig konkrete Hinweise auf Angebote im Intranet, laufende Betreuung der Anwenderinnen und Anwender durch das Ref. VIII 13</li> <li>3. Digitale Räume für Online-Netzwerken einrichten</li> <li>4. Vorbild-Signal der Leitung z.B. durch 2-min Video (aktive Vermittlung der Vielfalt der Möglichkeiten zur Gestaltung des-Arbeitsplatzes für diverse Zielgruppen mit unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten, Testimonials auch aus den Leitungsebenen)</li> <li>5. Geschlechtersensibilisierung und Schulung der Führungskräfte zu Führung auf Distanz</li> </ol>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Ende 2023:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Rahmen-Konzept unter Berücksichtigung der o.g. gleichstellungsrelevanten Maßnahmen für die neue Flächengestaltung liegt vor.</li> </ul> <p><b>Ende 2024:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Pilotierung ist unter den gleichstellungsrelevanten Aspekten im Rahmen einer geschlechtersensiblen Befragung evaluiert und gleichstellungsrelevante Empfehlungen wurden abgeleitet.</li> </ul>

## Beispiel 25

MLLEV, IX 342	Novelle des Landesfischereigesetz (LFischG)
<p data-bbox="156 367 480 430"><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p data-bbox="512 367 1433 707">Das Berufsbild der Fischerei unterliegt aktuell einem starken Wandel – bedingt vor allem durch das Wegbrechen wichtiger „Brotfischarten“ in der Ostseefischerei (Dorsch, Hering), zunehmende Probleme mit Prädatoren (Raubfische, Kormorane etc.) in der Binnenfischerei und Teichwirtschaft sowie allgemein geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Mit einem Rückgang der Zahl der Beschäftigten in der Fischerei wird gerechnet. Politisches Ziel ist die Erhaltung der Fischerei in Schleswig-Holstein. Die Novelle des LFischG dient in erster Linie der Anpassung an die Digitalisierung sowie generell der Aktualisierung und Modernisierung des Gesetzes. Das MLLEV erarbeitet hierzu einen Regierungsentwurf.</p> <p data-bbox="512 725 799 757"><b>Gleichstellungsrelevanz</b></p> <p data-bbox="512 761 1437 824">Frauen sind in der Erwerbsfischerei (hier inkl. der Aquakultur verstanden) Ausnahmereischeinungen und in der Hobby-Fischerei deutlich unterrepräsentiert:</p> <ul data-bbox="512 828 1437 999" style="list-style-type: none"><li>• Erwerbsfischerei und Aquakultur (hier vor allem Teichwirtschaft)</li><li>• Aktuell sind landesweit nur eine Binnenfischerin und eine Teichwirtin bekannt</li><li>• Anglerinnen und Angler als Hobby</li><li>• 80.000 aktive einheimische Anglerinnen und Angler in SH</li><li>• Anteil von Prüfungsteilnehmerinnen ca. 15 %</li></ul> <p data-bbox="512 1016 1422 1223">Die Fischerei befindet sich aktuell in einem Modernisierungs- und Umbruchprozess, der u.a. das generelle Berufsbild des Fischers und insbesondere den steigenden Anspruch an die Nachhaltigkeit (z. B. „CO2-freie“ Kutter, Fanggeräte mit geringerem Beifang usw.) umfasst. Langfristig könnten diese Veränderungen zur Erleichterung und Vielfältigkeit des Fischereiberufs beitragen und diesen damit attraktiver sowohl für Männer als auch für Frauen machen.</p> <p data-bbox="512 1240 1437 1447">Im LFischG ist normiert, dass diejenigen, die die Fischerei ausüben wollen, eine Fischereiabgabe zu entrichten haben und wie die Mittel aus der Fischereiabgabe zu verwenden sind. An dieser Stelle können gesetzliche Grundlagen bzw. Tatbestände für die Förderung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen in der Fischerei geschaffen werden (s. Hinweis Ziffer 4.1. Einwände und Fragen der Projektbeteiligten).</p> <p data-bbox="512 1464 1374 1527">Förderung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen in der Fischerei und der Inklusion</p> <p data-bbox="512 1545 1433 1648">§29 (4) Ziffer 1 - 6 LFischG regelt die Mittelverwendung der Einnahmen aus der Fischereiabgabe durch die Oberste Fischereibehörde: „Es sind insbesondere zu fördern: ...“</p> <p data-bbox="512 1666 1422 1805">Hier könnte als zusätzliche Ziffer 7 ein weiterer Fördertatbestand ergänzt werden, um Geschlechtergerechtigkeit aufzugreifen und eine explizite Rechtsgrundlage für die Förderung entsprechender Projekte zu schaffen (z.B. Förderung von sicheren Angelplätzen für Frauen).</p> <p data-bbox="512 1823 1422 2096">Aktuell wird § 29 (4) Ziffer 2 im Verwaltungsvollzug so ausgelegt, dass auf dieser Grundlage barrierefreie Angelplätze für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen aus der Fischerei-Abgabe gefördert werden (siehe Projekt im Landesaktionsplan UN BRK 1.0; Details unter <a href="http://www.barrieretfreies-angeln-sh.de/">http://www.barrieretfreies-angeln-sh.de/</a>). Die Ergänzung einer Ziffer 7 könnte auch zur Förderung der Inklusion eine explizite Formulierung erhalten, so dass die Förderfähigkeit entsprechender Projekte rechtssicher und transparent im LFischG verankert wäre.</p>

MLLEV, IX 342	Novelle des Landesfischereigesetz (LFischG)
	<p><b>Chancengerechte Bedingungen für die Fischereischein-Prüfung</b>            § 27 Absatz 2 LFischG:</p> <p>„Die Fischerscheinprüfung muss allen zu gleichen Bedingungen zugänglich sein.“</p> <p>Durch Konkretisierung können gleiche Bedingungen für Frauen und Männer in Bezug auf den Zugang zum Fischereischein unterstützt werden. Ferner sollte auch hier der Gedanke der Inklusion aufgegriffen werden und in einer neuen geeigneten und möglichst ganzheitlichen Formulierung Niederschlag finden.</p>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Neue gesetzliche Grundlage im LFischG für die rechtssichere Förderung von Projekten sowohl zur Geschlechtergerechtigkeit als auch zur Inklusion</li> <li>2. Rechtssichere und geschlechtergerecht formulierte gesetzliche Grundlage im LFischG für Maßnahmen zum chancengleichen Zugang von Frauen und Männern und – soweit möglich – von Menschen mit Behinderungen („Inklusion“) zur Fischereischein-Prüfung</li> </ol>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p>Es ist beabsichtigt, in dem Regierungsentwurf zum LFischG folgende gleichstellungsrelevante Ergänzungen vorzusehen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unter § 29 (4) Ziffer 2 LFischG wird eine neue Ziffer 7 angefügt, um einen neuen Tatbestand zur Förderfähigkeit von Projekten sowohl zur Verbesserung von Geschlechtergerechtigkeit als auch von Inklusion zu schaffen.</li> <li>2. § 27 LFischG wird sprachlich nachgeschärft/konkretisiert mit dem Ziel, dass Aspekte sowohl der Geschlechtergerechtigkeit als auch der Inklusion in Bezug auf den chancengleichen Zugang zur Fischereischeinprüfung ausdrücklich erfasst werden.</li> </ol>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Ende 2023</b>            Erster Referentenentwurf des LFischG unter Berücksichtigung der o.g. gleichstellungsrelevanten Änderungen liegt vor.</p>
<p><b>Sonstiges</b></p>	<p>Nach Verabschiedung des novellierten LFischG sind entsprechend auch die Verordnungen zu novellieren, die auf der Grundlage von Ermächtigungen aus dem LFischG erlassen worden sind (insbesondere LFischG-DVO, zu prüfen sind ggf. auch BIFVO und KÜFVO). Es ist dabei zu prüfen, an welchen Stellen gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt werden müssen (z.B. hoheitliche Beleihung der Fischereiverbände mit der Durchführung der Fischereischeinprüfung, Gestaltung der hoheitlichen Beleihung mit Blick auf Frauen als Zielgruppe).</p>

## Beispiel 26

Gemeinde Halstenbek	Gender Budgeting in der Sportförderung
<p data-bbox="156 367 480 430"><b>1. Gleichstellungsrelevante Daten</b></p> 	<p data-bbox="512 367 1433 533">Gender Budgeting ist eine unter Geschlechteraspekten ergänzte Haushaltsplanung, die mehr Transparenz schafft und geschlechtsspezifische Ungleichheit abbauen hilft. Hierzu plant die Gemeinde Halstenbek, im Bereich Sportförderung exemplarisch personenbezogene Kennzahlen geschlechterdifferenziert aufzuschlüsseln.</p> <p data-bbox="512 539 1433 638">Auch andere Städte und Gemeinden arbeiten schon mit Gender Budgeting Methoden u.a. in der Sportförderung z.B. die Städte Lübeck und Münster (Siehe 5.2. Quellenindex).</p> <p data-bbox="512 660 884 689"><b>Zielgruppen für Sportangebote</b></p> <p data-bbox="512 696 1241 725">Mädchen und Jungen/Frauen und Männer unterschieden nach</p> <ul data-bbox="512 732 868 824" style="list-style-type: none"><li>→ Alter</li><li>→ körperliche Befähigung</li><li>→ sozialer, kultureller Herkunft</li></ul> <p data-bbox="512 846 1302 875"><b>Sportverhalten</b> (Sportentwicklungsplan der Gemeinde Halstenbek):</p> <ul data-bbox="512 882 1426 1189" style="list-style-type: none"><li>• Frauen organisieren ihren Sport eher privat in Bereichen wie Fitness, Tanzsport, Yoga, Pferdesport, Walking, Turnen oder Pilates.</li><li>• Diese Sportarten und -infrastrukturen werden nicht oder weniger über die öffentliche Sportförderung angeboten und subventioniert.</li><li>• Frauen üben ihren Sport öfter zu Hause aus, Männer nutzen öfter das Spielfeld oder den Spielplatz.</li><li>• Entsprechend wurde bei den weiblichen Sportvereinsmitgliedern in den letzten zehn Jahren ein Rückgang von 6,5% festgestellt, bei den männlichen Sportvereinsmitgliedern hingegen ein Anstieg um 6,4%.</li></ul> <p data-bbox="512 1211 1414 1272"><b>Mitglieder</b> pro Sportart der Sportvereine der Gemeinde Halstenbek (Landessportverband SH 2021)</p> <ul data-bbox="512 1279 1129 1442" style="list-style-type: none"><li>• Fußballvereine 84% Männer, Frauen 16%</li><li>• Schießsport 82% Männer, 18% Frauen</li><li>• Basketballvereine 70% Männer, 30% Frauen</li><li>• Turnvereine 80% Frauen, 20% Männer</li><li>• Pferdesport 82% Frauen, 18% Männer (eher privat)</li></ul> <p data-bbox="512 1464 1353 1525"><b>Einflussfaktoren</b> auf die chancengleiche Verwendung öffentlicher Mittel kommunaler Angebote in Halstenbek:</p> <ul data-bbox="512 1532 1433 1771" style="list-style-type: none"><li>• In Kita und Schule kommen die Angebote allen Geschlechtern insofern gleich zugute, als das vorhandene Angebote überwiegend von allen gemeinsam durchgeführt werden.</li><li>• In Sportvereinen und -stätten wird die Inanspruchnahme durch das Angebot der Sportarten bestimmt. Wenn vor allem männlich dominierte Sportarten angeboten werden, kommen verwendete öffentliche Mittel entsprechend überwiegend Männern/Jungen zugute.</li></ul> <p data-bbox="512 1794 1390 1823"><b>Besetzung kommunaler Gremien</b>, die über das Sportangebot entscheiden:</p> <ul data-bbox="512 1830 1262 1995" style="list-style-type: none"><li>• Ausschuss für Soziales, Kultur und Sport: 6 Frauen, 4 Männer</li><li>• Ausschuss für Kinder, Schule und Jugend: 8 Frauen, 2 Männer</li><li>• Bauausschuss: 3 Frauen, 7 Männer</li><li>• Finanzausschuss: 2 Frauen, 8 Männer</li><li>• Gemeindevertretung: 13 Frauen, 17 Männer</li></ul> <p data-bbox="512 2018 1414 2107">Gleichstellungssensibilität basierend auf entsprechenden Daten und Kennzahlen können in diesen Gremien ein zielgruppengerechteres weniger einseitiges Angebot fördern.</p>

Gemeinde Halstenbek	Gender Budgeting in der Sportförderung
	<p><b>Daten zur Beteiligung von Frauen und Männern</b></p> <p>Mitarbeit in den Sportvereinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 76% aller ehrenamtlichen Positionen der Vorstandsmitglieder sowie der Verwaltungsmitarbeiter sind mit Männern besetzt.</li> <li>• 86% der sonstigen Positionen (z.B. ehrenamtlich Tätige für die Pflege der Sportanlagen und -geräte) sind Männer.</li> <li>• 66% der gelegentlich ehrenamtlich Engagierten (Kuchenverkauf bei Wettkämpfen, Renovierungen) sind Frauen.</li> <li>• Hauptamtlich (gegen Bezahlung) Beschäftigte sind zu 80% Frauen, wobei diese als Verwaltungsmitarbeiterinnen tätig sind. Hauptamtliche männliche Beschäftigte hingegen als Vorstandsmitglieder (20%).</li> <li>• Hauptamtliche Trainings- und Übungsleitungen sind zu 67% männlich.</li> <li>• Gehälter von Männern sind höher als von Frauen.</li> <li>• Männer sind überrepräsentiert.</li> </ul>
<p><b>2. Gleichstellungsziele</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Information und Sensibilisierung der Entscheidungstragenden</li> <li>2. Gleichstellungsgerechtes Angebot (Sportarten)</li> <li>3. Chancengerechter Zugang zu den kommunalen Mitteln</li> <li>4. Die Vergabe öffentlicher Gelder an eine Frauenquote von 40 % koppeln.</li> </ol>
<p><b>3. Umsetzung</b></p> 	<p><b>2020/2021</b></p> <p>Fortbildung/Schulung zu Gender Budgeting für kommunale Führungskräfte und den Fachdienst Finanzen, 2021 auch für Politik.</p> <p><b>2021</b></p> <p>Erstellung eines Sportentwicklungskonzepts durch die Christian-Albrechts-Universität Kiel (CAU) auf Grundlage einer Bevölkerungs-, Sportvereins-, Schul- und Kitabefragung sowie Befragung sonstiger Organisationen, einer Sportstättenuntersuchung und zweier Workshops, teilweise getrennt nach Geschlecht.</p> <p><b>Anfang 2024</b></p> <p>Identifizierung geschlechterspezifischer Differenzen und Ableitung von Empfehlungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• als Entscheidungshilfe, wie kommunale Mittel gleichstellungsgerecht verwendet werden können</li> <li>• für eine konsequente geschlechterdifferenzierte Erhebung von Kennzahlen.</li> </ul>
<p><b>4. Überprüfung der Zielerreichung</b></p> 	<p><b>Bis Mitte 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlechterdifferenzierte Analyse der personenbezogenen Daten durchführen.</li> </ul> <p><b>Ab Mitte 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheidungshilfe zur geschlechtergerechteren Verwendung kommunaler HH-Mittel wird abgeleitet.</li> </ul> <p><b>Anfang 2025</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Entscheidungshilfe ist in den kommunalen Gremien beraten und entschieden.</li> </ul>

Gemeinde Halstenbek	Gender Budgeting in der Sportförderung
<b>Sonstiges</b>	Die Stadt Lübeck lässt aktuell die Gehälter der Beschäftigten in städtischen Schwimmbädern auf Lohngerechtigkeit überprüfen.
<b>Kooperation</b>	Gespräche zur Kooperation mit anderen Kommunen, die GB-Ansätze planen oder begonnen haben wie z.B. die Stadt Lübeck.



Zur konsequenten Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in kommunalen Haushalten steht Ihnen auf der Homepage des MSJFSIG zusätzlich der Leitfaden „Haushalt fair verteilen“ mit weiteren Beispielen zur Verfügung.



[https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/soziales/gender-mainstreaming/gender-mainstreaming\\_node.html](https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/soziales/gender-mainstreaming/gender-mainstreaming_node.html)

## 5.2. Quellenindex

(Stand und LINK-Zugriffe November 2023)

	Beispielbezogene Quellen
<p>Alle Beispiele</p> <p><b>Checklisten</b></p>	<p>a) MLLEV aus 2022: Leitfaden zur Beachtung der Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen/Vorhaben: <a href="https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/Downloads/gender_Leitfaden.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=1">https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/Downloads/gender_Leitfaden.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=1</a></p> <p>b) MWVATT: Landesprogramm Arbeit 2014 - 2020: Leitfaden Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung im Landesprogramm Arbeit</p> <p>c) <a href="https://www.ib-sh.de/fileadmin/user_upload/downloads/arbeitsmarkt_strukturfoerderung/arbeitsmarktforderung/allgemein/leitfaden_gender_und_antidiskriminierung_lpa.pdf">https://www.ib-sh.de/fileadmin/user_upload/downloads/arbeitsmarkt_strukturfoerderung/arbeitsmarktforderung/allgemein/leitfaden_gender_und_antidiskriminierung_lpa.pdf</a></p> <p>d) 2021 - 2027. Leitfaden zur Berücksichtigung der bereichsübergreifenden Grundsätze.</p> <p>3. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2020: 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland 2020: <a href="https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160308/73cf50519fdd0b72be8bce59a041079b/4-atlaszur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-broschuere-data.pdf">https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160308/73cf50519fdd0b72be8bce59a041079b/4-atlaszur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-broschuere-data.pdf</a></p> <p>4. Interaktiver Gleichstellungsatlas: <a href="https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas">https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas</a></p>
<p>Beispiel 2</p> <p><b>Entwicklung einer Partizipations-App</b></p>	<p>1. UN-Behindertenrechtskonvention aus 2006: <a href="https://www.behinderterechtskonvention.info/uebereinkommen-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-3101">https://www.behinderterechtskonvention.info/uebereinkommen-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-3101</a></p> <p>2. Landesbehindertengleichstellungsgesetz aus 2022</p> <p>3. Digitalstrategie des Landes Schleswig-Holstein aus 2023 Digital Strategie SH 2023: <a href="https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/digitalisierung/digitalisierung-zukunftsthema/Digitale-Verwaltung/digitalstrategie/documents/digitalstrategie_barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=1">https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/digitalisierung/digitalisierung-zukunftsthema/Digitale-Verwaltung/digitalstrategie/documents/digitalstrategie_barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=1</a></p> <p>4. Initiative 21: Digital Gender Gap 2020 <a href="https://initiated21.de/publikationen/digital-gender-gap">https://initiated21.de/publikationen/digital-gender-gap</a></p> <p>5. Fokus-LAP 2022 zur Umsetzung der UN- Behindertenrechtskonvention</p> <p>6. Leitlinie Medienkompetenz für das Land Schleswig-Holstein aus 2022 <a href="https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/M/medienkompetenz/Downloads/leitlinie_medienkompetenz.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=3">https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/M/medienkompetenz/Downloads/leitlinie_medienkompetenz.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=3</a></p> <p>7. Medienkompetenzstrategie für das Land Schleswig-Holstein 2023.</p> <p>8. Destatis 2023: <a href="https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/06/PD20_230_227.html">https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/06/PD20_230_227.html</a></p> <p>9. Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung: <a href="https://www.landtag.ltsh.de/beauftragte/lb/index.html">https://www.landtag.ltsh.de/beauftragte/lb/index.html</a></p> <p>10. Diversitätsbewusste Mediengestaltung: HAW Hamburg: <a href="https://blogs.hooou.de/diversify/">https://blogs.hooou.de/diversify/</a></p>

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 3</p> <p><b>Digitale Knotenpunkte</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Initiative 21: Digital Gender Gap 2020 <a href="https://initiated21.de/publikationen/digital-gender-gap">https://initiated21.de/publikationen/digital-gender-gap</a></li> <li>2. Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2021: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <a href="https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbleatter.html">https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbleatter.html</a></li> <li>b) <a href="https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/78.broschüren.html">https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/78.broschüren.html</a> (Gutachten zum dritten Gleichstellungsbericht)</li> </ol> </li> <li>3. Tomas Hefter, Konrad Götz 2013: Mobilität älterer Menschen. Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) GmbH, Frankfurt am Main <a href="http://www.isoe-publikationen.de/fileadmin/redaktion/Downloads/Mobilitaet/dp-36-isoe-2013.pdf">http://www.isoe-publikationen.de/fileadmin/redaktion/Downloads/Mobilitaet/dp-36-isoe-2013.pdf</a></li> <li>4. Brigitte Wotha 2023: Die Mobilitätswende braucht eine geschlechtersensible Verkehrsplanung <a href="https://www.arl-net.de/system/files/attachments/2023-07/ARL-Kongress23_Session3_BW.pdf">https://www.arl-net.de/system/files/attachments/2023-07/ARL-Kongress23_Session3_BW.pdf</a></li> <li>5. Breitband Schleswig-Holstein: <a href="https://www.bkzsh.de/">https://www.bkzsh.de/</a></li> </ol>
<p>Beispiel 4</p> <p><b>Ist-Analyse mit Handlungsempfehlungen zur Opferhilfe</b></p>	<p><b>Grundlegende Quellen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayrhofer, H. et al (2019). Erfahrungen und Prävention von Gewalt an Menschen mit Behinderungen. Hrsg. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Wien</li> <li>• Müller, U., &amp; Schröttle, M. (2004). Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Zusammenfassung zentraler Studienergebnisse. BMFSFJ</li> </ul> <p><b>Weitere Quellen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opferschutzbeauftragte und Zentrale Anlaufstelle: <a href="https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/justiz/opferschutz/opferschutz_node.html">https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/justiz/opferschutz/opferschutz_node.html</a></li> <li>2. Empfehlungen zur Umsetzung der Istanbul-Konvention 2021: <a href="https://www.frauennotruf-nf.de/informieren/materialien?file=files/informieren/materialien/Empfehlung%20Umsetzung%20Istanbul%20Konvention%20in%20SH.pdf">https://www.frauennotruf-nf.de/informieren/materialien?file=files/informieren/materialien/Empfehlung%20Umsetzung%20Istanbul%20Konvention%20in%20SH.pdf</a></li> <li>3. Opferschutzbericht der Landesregierung - Ministerium für Justiz, Europa und Verbraucherschutz 2022: <a href="https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/O/opferschutz/Downloads/opferschutzbericht_5.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=1">https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/O/opferschutz/Downloads/opferschutzbericht_5.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=1</a></li> <li>4. Netzwerke zur Kriminalitätsprävention <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <a href="https://www.landesdemokratiezentrum-sh.de/">https://www.landesdemokratiezentrum-sh.de/</a></li> <li>b) <a href="https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/inneres-sicherheit-verwaltung/landespraeventionsrat/landespraeventionsrat_node.html">https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/inneres-sicherheit-verwaltung/landespraeventionsrat/landespraeventionsrat_node.html</a></li> </ol> </li> <li>5. Netzwerke Queere Menschen <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Bundesverband Trans* <a href="http://www.bv-trans.de">www.bv-trans.de</a></li> <li>b) LSVD Bundesverband, <a href="http://www.lsvd.de">www.lsvd.de</a></li> <li>c) <a href="https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/POLIZEI/Praevention/Opferschutz_Opferhilfe_/artikel/lsbtiq.html">https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/POLIZEI/Praevention/Opferschutz_Opferhilfe_/artikel/lsbtiq.html</a></li> </ol> </li> </ol>

	Beispielbezogene Quellen
	<p>d) <a href="https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/POLIZEI/Praevention/Opferschutz_Opferhilfe/_downloads/fibel_Echte_Vielfalt_neu.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=1">https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/POLIZEI/Praevention/Opferschutz_Opferhilfe/_downloads/fibel_Echte_Vielfalt_neu.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=1</a></p> <p>e) Schlau Lübeck, <a href="http://www.luebeck.schlau-sh.de">www.luebeck.schlau-sh.de</a></p> <p>f) Lübecker CSD.e.V., <a href="http://www.luebeck-pride.de">www.luebeck-pride.de</a></p> <p>6. Hochschulische Angebote</p> <p>a) Referat für Queer, Awareness, Equal Rights und Gender Matters QuARG - Asta Uni Lübeck, <a href="http://www.asta.uni-luebeck.de/quarg/">www.asta.uni-luebeck.de/quarg/</a></p> <p>b) Sexualisierte Gewalt auf dem Campus, <a href="http://www.Studentenwerk.sh">www.Studentenwerk.sh</a></p> <p>c) Uni Lübeck KoBAS Konfliktberatung und Antidiskriminierungsstelle</p> <p>7. Angebote Kiel</p> <p>a) Kiel: Beratungsstelle für männlich Betroffene von Gewalt: <a href="https://www.maennerberatung-sh.de/">https://www.maennerberatung-sh.de/</a></p> <p>b) <a href="https://www.maennerberatung-sh.de/index.html">https://www.maennerberatung-sh.de/index.html</a></p> <p>c) lambda:nord e. V./Beratungsstelle NaSowas, <a href="http://www.lambda-nord.de">www.lambda-nord.de</a></p>
<p>Beispiel 5</p> <p><b>Fortbildungsplanung und -durchführung für einen chancengerechten Unterricht in der digitalisierten Welt</b></p>	<p>1. Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2021:</p> <p>a) <a href="https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbletter.html">https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbletter.html</a> (Themenblatt 9)</p> <p>b) <a href="https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/78.broschüren.html">https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/78.broschüren.html</a> (Gutachten zum dritten Gleichstellungsbericht)</p> <p>2. EU-Wissenschaftszentrum: Digitaler Kompetenzrahmen für Pädagogen (DigCompEdu): <a href="https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_de?etrans=de">https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_de?etrans=de</a></p> <p>3. Regionale Medienberatung: <a href="https://medienberatung.iqsh.de/medienberatung.html">https://medienberatung.iqsh.de/medienberatung.html</a></p> <p>4. Bundeszentrale für politische Bildung:</p> <p>a) <a href="https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/werkstatt/260012/gesellschaft-der-vielfalt/">https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/werkstatt/260012/gesellschaft-der-vielfalt/</a></p> <p>b) <a href="https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/werkstatt/520354/tipps-fuer-digitale-gendersensible-bildung/">https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/werkstatt/520354/tipps-fuer-digitale-gendersensible-bildung/</a></p> <p>5. Kultusministerkonferenz 2021: <a href="https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_12_09-Lehren-und-Lernen-Digi.pdf">https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_12_09-Lehren-und-Lernen-Digi.pdf</a></p> <p>6. Humboldt Universität Berlin: Gendersensibler Informatikunterricht: <a href="https://www2.hu-berlin.de/genderingmintdigital/lerneinheit/informatik-unterricht/">https://www2.hu-berlin.de/genderingmintdigital/lerneinheit/informatik-unterricht/</a></p> <p>7. <a href="https://medienberatung.iqsh.de/medienberatung.html">https://medienberatung.iqsh.de/medienberatung.html</a></p>

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 6</p> <p><b>Lehrkräfteprofessionalisierung</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Braun, C. und Stephan, I. (2013): Gender@Wissen: Ein Handbuch der Gender-Theorien. Stuttgart.</li> <li>2. Butler, J. (2011): Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen. Berlin.</li> <li>3. Hattie, J. (2017): Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen. Hohengehren.</li> <li>4. Jansen-Schulz, Bettina 2018: Principles, Structures and Requirements for Good Teaching. In Jansen-Schulz, Bettina/Tantau, Till (Hrsg.) 2018: Excellent Teaching. Principles, Structures and Requirements, Publication dghd Volume 134, Bertelsmann Verlag (print und e-book) p. 21-36</li> <li>5. Scharschmidt, M. (2022): Chancen und Perspektiven im System der beruflichen Bildung: Abschlüsse und Übergänge im beruflichen Bildungswesen des Landes Schleswig-Holstein. Kiel.</li> <li>6. Trautwein, U. et al. (2022): Grundlagen für einen wirksamen Unterricht. Stuttgart.</li> </ol> <p><b>Internetquellen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. <a href="https://haki-sh.de/">https://haki-sh.de/</a></li> <li>8. <a href="https://queerformat.de/">https://queerformat.de/</a></li> <li>9. <a href="https://schlau-sh.de/">https://schlau-sh.de/</a></li> <li>10. <a href="https://www.lambda-nord.de/">https://www.lambda-nord.de/</a></li> <li>11. <a href="https://dgti.org/">https://dgti.org/</a></li> </ol>
<p>Beispiel 7</p> <p><b>Projekt Werkraum</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bundesagentur für Arbeit; Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT (2013): Leitfaden Elternarbeit. Wie Zusammenarbeit in der Berufs- und Studienorientierung gelingen kann.</li> <li>2. Berger, Nadja/Baderschneider, Ariane/Drummer, Katharina (2023): Beratungsleitfaden für eine klischeefreie Berufsorientierung. Leitfaden zur Gestaltung von Informations- und Beratungsangeboten unterschiedlicher Zielgruppen, f-bb-online 2.</li> <li>3. Servicestelle der Initiative Klischeefrei: „Fächerwahl und Schulleistungen“, Stand 09/2020, Creative Commons Lizenz (CC BY NC ND 4.0 Deutschland).</li> <li>4. k.o.s. GmbH (2018): Chancengleichheit im Handwerk. Praxisbeispiele und Instrumente.</li> <li>5. Körber-Stiftung (2023) (Hrsg): Eltern im Fokus 2023. Wie Eltern auf Bildung und die berufliche Zukunft ihrer Kinder blicken. <a href="https://koerber-stiftung.de/site/assets/files/31674/broschuere_eltern_im_fokus_2023.pdf">https://koerber-stiftung.de/site/assets/files/31674/broschuere_eltern_im_fokus_2023.pdf</a></li> <li>6. Europäische Kommission 2022: Jungen haben Talent, Mädchen arbeiten hart. Wie Eltern und Lehrkräfte geschlechtsspezifische Vorurteile bewahren, Jungen haben Talent, Mädchen arbeiten hart: Wie Eltern und Lehrkräfte geschlechtsspezifische Vorurteile bewahren   GirlsInScience Project   Results in brief   H2020   CORDIS   European Commission (europa.eu)</li> <li>7. BMFSFJ 2023: Gleichstellungsatlas, BMFSFJ - Gleichstellungsatlas.</li> <li>8. Zentralverband des deutschen Handwerks (2023) (Hrsg.): Exzellenzinitiative Berufliche Bildung Exzellenzinitiative Berufliche Bildung   ZDH</li> </ol>

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 8</p> <p><b>Chancengerechtigkeit in der Kulturszene Schleswig-Holstein</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deutscher Kulturrat: Frauen in Kultur und Medien: <a href="https://frauen-in-kultur-und-medien.de/">https://frauen-in-kultur-und-medien.de/</a></li> <li>2. Deutscher Kulturrat: Frauen in Kultur und Medien 2016: <a href="https://frauen-in-kultur-und-medien.de/wp-content/uploads/2022/05/Frauen_in_Kultur_und_Medien.pdf">https://frauen-in-kultur-und-medien.de/wp-content/uploads/2022/05/Frauen_in_Kultur_und_Medien.pdf</a></li> <li>3. Gender Pay Gap in der Kultur: <a href="https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-936304">https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-936304</a></li> <li>4. Künstlersozialkasse <a href="https://www.kuenstlersozialkasse.de/service-und-medien/ksk-in-zahlen">https://www.kuenstlersozialkasse.de/service-und-medien/ksk-in-zahlen</a></li> <li>5. Hochschule für Musik und Theater Hamburg: <a href="https://www.hfmt-hamburg.de/promotion-forschung-und-transfer/forschung/forschungsprojekte">https://www.hfmt-hamburg.de/promotion-forschung-und-transfer/forschung/forschungsprojekte</a></li> <li>6. berufsverband bildender künstler*innen berlin e.V. 2018 <a href="https://www.bbk-berlin.de/sites/default/files/2020-01/bbk%20berlin%20Fact-Sheet%20Gender%20Gap.pdf">https://www.bbk-berlin.de/sites/default/files/2020-01/bbk%20berlin%20Fact-Sheet%20Gender%20Gap.pdf</a></li> </ol> <p><b>Quellen zu UmfragenCheck:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bogner, Kathrin und Landrock, Uta (2015): Antworttendenzen in standardisierten Umfragen. Mannheim, GESIS Leibniz Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines). DOI: 10.15465/gesis-sg_016 <a href="https://www.gesis.org/fileadmin/upload/SDMwiki/Antworttendenzen_Bogner_Landrock_08102015_1.1.pdf">https://www.gesis.org/fileadmin/upload/SDMwiki/Antworttendenzen_Bogner_Landrock_08102015_1.1.pdf</a></li> <li>• Decher, Clara 2020: Geschlechtsunterschiede und Eignung verschiedener Erhebungsmethoden zur Erfassung von Risikobereitschaft, Leistungsmotivation und Gewissenhaftigkeit (Masterarbeit FB Psychologie, Universität Salzburg): <a href="https://eplus.uni-salzburg.at/obvusbhs/content/titleinfo/5720699/full.pdf">https://eplus.uni-salzburg.at/obvusbhs/content/titleinfo/5720699/full.pdf</a></li> <li>• Bundeszentrale für politische Bildung, Universität Münster: Forschen mit GrafStat: Befragungshinweise, Frageformulierungen, Software (für Schulen geeignet aber auch für andere Anwendungen sinnvoll): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/M%2001.04%20Fragebogenerstellung_3.pdf">https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/M%2001.04%20Fragebogenerstellung_3.pdf</a></li> <li>• <a href="https://www.bpb.de/lernen/angebote/grafstat/grafstat-software/">https://www.bpb.de/lernen/angebote/grafstat/grafstat-software/</a></li> </ul> </li> <li>• BMFSFJ 2020: Ein Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen <a href="https://www.bmfsfj.de/resource/blob/155340/8187251d391f18eb26b85731050df54c/gleichstellungsscheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-kmu-gleichstellungsscheck-data.pdf">https://www.bmfsfj.de/resource/blob/155340/8187251d391f18eb26b85731050df54c/gleichstellungsscheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-kmu-gleichstellungsscheck-data.pdf</a></li> </ul>

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 9</p> <p><b>Technische Hochschule Lübeck: Personalgewinnung: Stellenausschreibungen für Professuren ansprechend gestalten</b></p>	<p><b>Gezielte Ansprache von Frauen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://www.fh-personal.de/gefoerderte-hochschulen/a-z/luebeck">https://www.fh-personal.de/gefoerderte-hochschulen/a-z/luebeck</a></li> <li>2. <a href="https://bukof.de/expertinnen-finden/wissenschaftlerinnen/">https://bukof.de/expertinnen-finden/wissenschaftlerinnen/</a></li> <li>3. <a href="http://www.gesis.org/femconsult/home/">http://www.gesis.org/femconsult/home/</a></li> </ol> <p><b>Wege in die Professur</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. <a href="https://www.mentoringhessen.de/angebot/mentoring/pro-professur/">https://www.mentoringhessen.de/angebot/mentoring/pro-professur/</a></li> <li>5. <a href="https://werdeprofessorin.de/">https://werdeprofessorin.de/</a></li> <li>6. <a href="https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Leitfaden-FH-Professur-Web.pdf">https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Leitfaden-FH-Professur-Web.pdf</a></li> </ol> <p><b>Diversitätsbewusste Mediengestaltung: HAW Hamburg</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. <a href="https://blogs.hooou.de/diversify/">https://blogs.hooou.de/diversify/</a></li> </ol> <p><b>Gendercodes in Stellenanzeigen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. <a href="https://www.personalpraxis24.de/recruiting/gender-codes-im-recruiting-was-frauen-wollen-315/#">https://www.personalpraxis24.de/recruiting/gender-codes-im-recruiting-was-frauen-wollen-315/#</a></li> </ol>
<p>Beispiel 10</p> <p><b>Konzept „Neue Arbeitswelt“</b></p> <p><b>Unterthema: Diskriminierungsfreie Ausstattung des Standardarbeitsplatzes</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Böckler Impuls: Digital Gender Gap : Frauen bei Digitalisierung benachteiligt Ausgabe 04/2023 <a href="https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-frauen-bei-digitalisierung-benachteiligt-47284.htm">https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-frauen-bei-digitalisierung-benachteiligt-47284.htm</a></li> <li>2. Jansen-Schulz, Bettina; Magens, Sandra 2016a: Karrierewege durch Organisations- und Personalentwicklung am Beispiel der Universität zu Lübeck. In: Welpel, Ingelore; Lenz, Gaby 2016: Akademische Personalentwicklung. Wie der Wissenschaftsbetrieb Potentiale und Kompetenzen des Personals strategisch entwickelt. Peter Lang Verlag, Frankfurt; S. 101-120</li> <li>3. Daten zum Gender Care Gap: Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesrepublik, Themenblatt 4: Mobile Arbeit (2021) <a href="https://www.drittergleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbleatter.html">https://www.drittergleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbleatter.html</a></li> <li>4. Daten zum Gender Pay Gap: Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesrepublik, Themenblatt 4: Mobile Arbeit (2021) <a href="https://www.drittergleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbleatter.html">https://www.drittergleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbleatter.html</a></li> <li>5. Zu Führungskräften: Leitfaden für Führungskräfte und die dazugehörigen Checklisten) und Quellen3+4       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <a href="https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_3_Leitfaden-Fuehrungskraefte.pdf">https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_3_Leitfaden-Fuehrungskraefte.pdf</a></li> <li>b) <a href="https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_1_Checkliste-Reflexion.pdf">https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_1_Checkliste-Reflexion.pdf</a></li> <li>c) <a href="https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_2_Checklisten-Eignungspruefung.pdf">https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_2_Checklisten-Eignungspruefung.pdf</a></li> <li>d) <a href="https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_4_MADAM-Beipackzettel.pdf">https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_4_MADAM-Beipackzettel.pdf</a></li> <li>e) <a href="https://forum.dguv.de/ausgabe/8-2020/artikel/fuehrung-im-homeoffice-wandel-der-fuehrungsrolle-und-neue-herausforderungen">https://forum.dguv.de/ausgabe/8-2020/artikel/fuehrung-im-homeoffice-wandel-der-fuehrungsrolle-und-neue-herausforderungen</a> (PDF, 102 kB)</li> <li>f) <a href="https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++664c54a4-d811-11eb-93de-001a4a160123">https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++664c54a4-d811-11eb-93de-001a4a160123</a></li> </ol> </li> <li>6. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) 2019: <a href="https://wzb.eu/de/news/in-waermeren-raeumen-sind-frauen-leistungsfaehiger">https://wzb.eu/de/news/in-waermeren-raeumen-sind-frauen-leistungsfaehiger</a></li> </ol>

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 11</p> <p><b>Recruitingmaßnahmen der Landespolizei</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diversitätsbewusste Mediengestaltung: HAW Hamburg: <a href="https://blogs.hoou.de/diversify/">https://blogs.hoou.de/diversify/</a></li> <li>2. Gendercodes in Stellenanzeigen <a href="https://www.personalpraxis24.de/recruiting/gender-codes-im-recruiting-was-frauen-wollen-315/#">https://www.personalpraxis24.de/recruiting/gender-codes-im-recruiting-was-frauen-wollen-315/#</a></li> <li>3. Talent-Pools <a href="https://www.humanresourcesmanager.de/recruiting/gender-diversity-im-recruiting-chancen-und-umsetzung/">https://www.humanresourcesmanager.de/recruiting/gender-diversity-im-recruiting-chancen-und-umsetzung/</a></li> <li>4. Employer Branding <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <a href="https://www.jobcloud.ch/c/de-ch/blog/gender-diversity-im-recruiting/">https://www.jobcloud.ch/c/de-ch/blog/gender-diversity-im-recruiting/</a></li> <li>b) <a href="https://www.jobcloud.ch/c/de-ch/Firmenportrait">https://www.jobcloud.ch/c/de-ch/Firmenportrait</a></li> </ol> </li> </ol>
<p>Beispiel 12</p> <p><b>Reform des Landesdisziplinargesetzes</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung 2021: <a href="https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186980/e5528c0b2ce90cdc9bc8aa54c6e198c2/arbeitshilfe-gleichstellungsorientierte-gesetzesfolgenabschaetzung-nach-2-ggo-data.pdf">https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186980/e5528c0b2ce90cdc9bc8aa54c6e198c2/arbeitshilfe-gleichstellungsorientierte-gesetzesfolgenabschaetzung-nach-2-ggo-data.pdf</a></li> <li>2. Deutscher Juristinnenbund (2005) <a href="https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st05-04">https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st05-04</a></li> <li>3. Arbeitshilfe Gesetzesfolgenabschätzung 2009: <a href="https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/verfassung/arbeitshilfe-gesetzesfolgenabschaetzung.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=3">https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/verfassung/arbeitshilfe-gesetzesfolgenabschaetzung.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=3</a></li> </ol>
<p>Beispiel 13</p> <p><b>Chancengerechte Teilhabe von Frauen und Männern in der Wasserstoffstrategie</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Netzwerk Frauen in der Wasserstoffindustrie <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <a href="https://women-in-green-hydrogen.net/">https://women-in-green-hydrogen.net/</a></li> <li>b) <a href="https://www.now-gmbh.de/aktuelles/pressemitteilungen/das-frauen-netzwerk-women-in-green-hydrogen-veroeffentlicht-die-erste-expertinnen-datenbank-im-bereich-gruener-wasserstoff/">https://www.now-gmbh.de/aktuelles/pressemitteilungen/das-frauen-netzwerk-women-in-green-hydrogen-veroeffentlicht-die-erste-expertinnen-datenbank-im-bereich-gruener-wasserstoff/</a></li> </ol> </li> <li>2. Frauen in der Energiewende <a href="https://www.buendnis-buergerenergie.de/fileadmin/user_upload/downloads/Broschueren/FrauenEnergieWende_WECF_BBE_n_2020.pdf">https://www.buendnis-buergerenergie.de/fileadmin/user_upload/downloads/Broschueren/FrauenEnergieWende_WECF_BBE_n_2020.pdf</a></li> <li>3. Vielfältige Hinweise zu Frauen in der Klimaarbeit - Green Jobs - Gender - Gap <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <a href="https://www.international-climate-initiative.com/suche/?q=Frauen">https://www.international-climate-initiative.com/suche/?q=Frauen</a></li> <li>b) <a href="https://www.ellex.com/de/themen/nachhaltigkeit/grune-wirtschaft-verandert-die-arbeitswelt-green-jobs-gender-gap/">https://www.ellex.com/de/themen/nachhaltigkeit/grune-wirtschaft-verandert-die-arbeitswelt-green-jobs-gender-gap/</a></li> <li>c) <a href="https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html?ref=ellex.com">https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html?ref=ellex.com</a></li> </ol> </li> </ol>

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 14</p> <p><b>Nachhaltigkeitspreis Schleswig-Holstein</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diversitätsbewusste Mediengestaltung: HAW Hamburg: <a href="https://blogs.hoou.de/diversify/">https://blogs.hoou.de/diversify/</a></li> <li>2. Zeitgeister: The Cultural Magazine of the Goethe-Institut: Is Sustainability Feminine? – Zeitgeister – International Perspectives from Culture and Society – Goethe-Institut <a href="https://www.goethe.de/prj/zei/en/art/24954447.html">https://www.goethe.de/prj/zei/en/art/24954447.html</a></li> <li>3. Gender Diversity Index der Boston Consulting Group: <a href="https://web-assets.bcg.com/d0/d4/123d583a4c2cac30d7637925de4d/bcg-gender-diversity-index-deutschland-2021.pdf">https://web-assets.bcg.com/d0/d4/123d583a4c2cac30d7637925de4d/bcg-gender-diversity-index-deutschland-2021.pdf</a></li> <li>4. Steffen de Sombre 2021: Nachhaltigkeit: Themenzyklus oder tiefgreifender Wandel von Lebensweisen und Konsumententscheidungen? <a href="https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/AWA/AWA_Praesentationen/2021/03_AWA_2021_deSombre_Nachhaltigkeit_HANDOUT.pdf">https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/AWA/AWA_Praesentationen/2021/03_AWA_2021_deSombre_Nachhaltigkeit_HANDOUT.pdf</a></li> <li>5. Statista 2023: LOHAS – Geschlechterverteilung 2023   Statista</li> <li>6. Meike Spitzner, Diana Hummel, Dr. Immanuel Stieß, Gotelind Alber, Ulrike Röhr 2018: Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik: Forschungsreview, Analyse internationaler Vereinbarungen, Portfolioanalyse: Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik: Forschungsreview, Analyse internationaler Vereinbarungen, Portfolioanalyse (<a href="http://umweltbundesamt.de">umweltbundesamt.de</a>)</li> <li>7. Meike Spitzner, Diana Hummel, Dr. Immanuel Stieß, Gotelind Alber, Ulrike Röhr 2020: Interdependente Genderaspekte in der Klimapolitik: <a href="https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2020-02-06_texte_30-2020_genderaspekte-klimapolitik.pdf">https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2020-02-06_texte_30-2020_genderaspekte-klimapolitik.pdf</a></li> <li>8. Gründerinnen: Warum ich entschied, aus dem Fundraising Game auszu-steigen (<a href="http://businessinsider.de">businessinsider.de</a>)</li> <li>9. George, Katja; Kludas, Santje; Prehm, Nina; Wolff, Clara 2018: Ökologisches Wirtschaften 03/2018, Seite 14-15 IÖW: Gender und Nachhaltigkeit zusammendenken: Warum wir eine feministische Perspektive brauchen (<a href="http://ioew.de">ioew.de</a>)</li> <li>10. UK women try to live more ethically than men (<a href="http://mintel.com">mintel.com</a>)</li> </ol>
<p>Beispiel 15</p> <p><b>Moorvernässung im Rahmen der Biodiversitätsstrategie Schleswig-Holstein</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deutscher LandFrauenverband e.V.; Georg-August-Universität Göttingen-Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung Lehrstuhl für Soziologie, Johann Heinrich von Thünen-Institut Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei: 2023: <a href="https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Aktuelles/Pressemitteilungen/Fotobroschuere_Frauenlebenlandwirtschaft.pdf">https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Aktuelles/Pressemitteilungen/Fotobroschuere_Frauenlebenlandwirtschaft.pdf</a></li> <li>2. Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V. (2023), Präsentation „Frauen am Bau – eine statistische Analyse“, <a href="https://www.bauindustrie.de/fileadmin/bauindustrie.de/Media/Pressemitteilungen/PM_2023/230217_Frauen_am_Bau.pdf">https://www.bauindustrie.de/fileadmin/bauindustrie.de/Media/Pressemitteilungen/PM_2023/230217_Frauen_am_Bau.pdf</a></li> <li>3. Susanne Padel, Janna Luisa Pieper, Imke Edebohls, Dr. Zazie von Davier 2021: Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben: <a href="https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Aktuelles/Pressemitteilungen/Policy_Brief_Frauen_Leben_Landwirtschaft.pdf">https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Aktuelles/Pressemitteilungen/Policy_Brief_Frauen_Leben_Landwirtschaft.pdf</a></li> </ol>

## Beispielbezogene Quellen

4. Janna Luisa Pieper, Christine Niens, Anika Bolten, Dagmar Wicklow, Monika Nack, Franziska Storm, Martin Refisch, Leonie Geef, Claudia Neu 2023: Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland - soziologische Befunde -. Georg-August-Universität Göttingen, 2023. Forschungsbericht. doi: 10.47952/gro-publ-125 [https://publications.goettingen-research-online.de/bitstream/2/121846/1/GAUG%20Forschungsbericht\\_Die%20Lebens-%20und%20Arbeitssituation%20von%20Frauen%20auf%20landwirtschaftlichen%20Betrieben%20in%20Deutschland.pdf](https://publications.goettingen-research-online.de/bitstream/2/121846/1/GAUG%20Forschungsbericht_Die%20Lebens-%20und%20Arbeitssituation%20von%20Frauen%20auf%20landwirtschaftlichen%20Betrieben%20in%20Deutschland.pdf)
5. Meike Spitzner, Diana Hummel, Dr. Immanuel Stieß, Gotelind Alber, Ulrike Röhr 2018: Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik: Forschungsreview, Analyse internationaler Vereinbarungen, Portfolioanalyse: Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik: Forschungsreview, Analyse internationaler Vereinbarungen, Portfolioanalyse ([umweltbundesamt.de](http://umweltbundesamt.de))
6. Meike Spitzner, Diana Hummel, Dr. Immanuel Stieß, Gotelind Alber, Ulrike Röhr 2020: Interdependente Genderaspekte in der Klimapolitik: [https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2020-02-06\\_texte\\_30-2020\\_genderaspekte-klimapolitik.pdf](https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2020-02-06_texte_30-2020_genderaspekte-klimapolitik.pdf)
7. Dritter Bericht über die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien 2020: [https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/G/gleichstellung/Downloads/210823\\_dritterGremienbericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/G/gleichstellung/Downloads/210823_dritterGremienbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
8. Die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen; die Sustainable Development Goals (SDGs) <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/nachhaltigkeitsziele-erklaert-232174>
9. Bilder zu Frauen und Moor
  - a) <https://duckduckgo.com/?q=Frauen+und+Moor+&t=ffab&iax=images&ia=images&iai=https%3A%2F%2Fimage.gala.de%2F23717032%2Ft%2FSb%2Fv3%2Fw1440%2Fr1.5%2F-%2Fbruce-willis.jpg>
  - b) [https://duckduckgo.com/?q=Landfrauen+und+Moor&t=ffab&iax=images&ia=images&iai=https%3A%2F%2Fwww.nw.de%2F\\_em\\_dataten%2FEmpoeren%2F200084320%2F\\_%2F1xNW1QbnBDWFZKbKpSQXQ3OWptY1VwdWVkUIhUYzR2TW1OaGc0U3NuQW5RdlZCTmRrd0d5VFpiMGxnOC8zNmU1cG40RW5NMWI0NzAwNkQxSkNTTVJDSjlYaTdqcDVSnkNOQkFsT0owVHRrQmc9%2F141128-1726-41c0ca20d4340494.jpg](https://duckduckgo.com/?q=Landfrauen+und+Moor&t=ffab&iax=images&ia=images&iai=https%3A%2F%2Fwww.nw.de%2F_em_dataten%2FEmpoeren%2F200084320%2F_%2F1xNW1QbnBDWFZKbKpSQXQ3OWptY1VwdWVkUIhUYzR2TW1OaGc0U3NuQW5RdlZCTmRrd0d5VFpiMGxnOC8zNmU1cG40RW5NMWI0NzAwNkQxSkNTTVJDSjlYaTdqcDVSnkNOQkFsT0owVHRrQmc9%2F141128-1726-41c0ca20d4340494.jpg)
10. Frauen in der Energiewende: [https://www.buendnis-buergerenergie.de/fileadmin/user\\_upload/downloads/Broschueren/FrauenEnergieWende\\_WECF\\_BBE\\_n\\_2020.pdf](https://www.buendnis-buergerenergie.de/fileadmin/user_upload/downloads/Broschueren/FrauenEnergieWende_WECF_BBE_n_2020.pdf)

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 16</p> <p><b>Klimaschutz für Bürgerinnen und Bürger</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gender-Diversitygerechte Mediengestaltungsanregungen: HAW Hamburg <a href="https://blogs.hoou.de/diversify/">https://blogs.hoou.de/diversify/</a></li> <li>2. Geschlechtergerechte Bilder: Journalistinnenverband: Bildermächtig: <a href="https://www.genderleicht.de/">https://www.genderleicht.de/</a></li> <li>3. Meike Spitzner, Diana Hummel, Dr. Immanuel Stieß, Gotelind Alber, Ulrike Röhr 2020: Interdependente Genderaspekte in der Klimapolitik: <a href="https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2020-02-06_texte_30-2020_genderaspekte-klimapolitik.pdf">https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2020-02-06_texte_30-2020_genderaspekte-klimapolitik.pdf</a></li> <li>4. GenderImpact Prüffragen: <a href="https://www.genanet.de/instrumente">https://www.genanet.de/instrumente</a></li> </ol>
<p>Beispiel 17</p> <p><b>Moderne Arbeitswelten/ Flächenreduzierung im Finanzministerium</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pew Research Center: 10 Findings about Women in the Workplace 2013: <a href="https://www.pewresearch.org/social-trends/2013/12/11/10-findings-about-women-in-the-workplace/?ref=remotetools">https://www.pewresearch.org/social-trends/2013/12/11/10-findings-about-women-in-the-workplace/?ref=remotetools</a></li> <li>2. Laura Bohrer 2022: Remote Work: Verschärft das Homeoffice Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern?: <a href="https://www.lano.io/de/blog/remote-work-verschaerft-das-homeoffice-ungleichheiten-zwischen-den-geschlechtern">https://www.lano.io/de/blog/remote-work-verschaerft-das-homeoffice-ungleichheiten-zwischen-den-geschlechtern</a></li> <li>3. Beamtenbund, dbb: Bundesfrauenvertretung 2022: <a href="https://www.dbb-frauen.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2022/221115_frauen_dokumentation_fachtagung_16_new-work.pdf">https://www.dbb-frauen.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2022/221115_frauen_dokumentation_fachtagung_16_new-work.pdf</a></li> <li>4. Beamtenbund, dbb: Bundesfrauenvertretung 2017: <a href="https://www.dbb-frauen.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2017/17090_5_frauen_dokumentation_fachtagung_13_diskriminierungsfreies_fortkommen.pdf">https://www.dbb-frauen.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2017/17090_5_frauen_dokumentation_fachtagung_13_diskriminierungsfreies_fortkommen.pdf</a> u.a. Seite 38-59: Nach Leistung, Eignung und Befähigung - und unabhängig vom Geschlecht!? Anmerkungen zur Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst   Dr. Andrea Jochmann-Döll</li> <li>5. Bericht über die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Regelbeurteilung 2014 <a href="https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/2400/drucksache-18-2498.pdf">https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/2400/drucksache-18-2498.pdf</a></li> <li>6. Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden: <a href="https://www.bmfsfj.de/resource/blob/224102/ae34d35309d14c07d0e7c191c9affb3b/projektkurzbeschreibung-fuehren-in-teilzeit-data.pdf">https://www.bmfsfj.de/resource/blob/224102/ae34d35309d14c07d0e7c191c9affb3b/projektkurzbeschreibung-fuehren-in-teilzeit-data.pdf</a></li> <li>7. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) 2019: <a href="https://wzb.eu/de/news/in-waermeren-raeumen-sind-frauen-leistungsaehiger">https://wzb.eu/de/news/in-waermeren-raeumen-sind-frauen-leistungsaehiger</a></li> </ol>
<p>Beispiel 18</p> <p><b>Evaluierung des Sachgebietsleitungskonzeptes für den nachgeordneten Bereich der Steuerverwaltung</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sechster Gleichstellungsbericht der Landesregierung: <a href="https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl20/drucks/01200/drucksache-20-01222.pdf">https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl20/drucks/01200/drucksache-20-01222.pdf</a></li> <li>2. Yvonne Lott, Paula Bünger 2023: Mental Load. Frauen tragen die überwiegende Last WSI Report Nr. 87, 2023 <a href="https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008679">https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008679</a></li> <li>3. Gendercodes in Stellenanzeigen: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <a href="https://www.personalpraxis24.de/recruiting/gender-codes-im-recruiting-was-frauen-wollen-315/#">https://www.personalpraxis24.de/recruiting/gender-codes-im-recruiting-was-frauen-wollen-315/#</a></li> <li>b) <a href="https://www.humanresourcesmanager.de/recruiting/gender-diversity-im-recruiting-chancen-und-umsetzung/">https://www.humanresourcesmanager.de/recruiting/gender-diversity-im-recruiting-chancen-und-umsetzung/</a></li> </ol> </li> <li>4. Tabelle Entwicklung der Zahlen im Bereich der Führungskräfte der Steuerverwaltung Laufbahngruppe 2.1.</li> </ol>

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 19</p> <p><b>Sicherheit im Öffentlichen Verkehr</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sicherheit und Kriminalität in Schleswig-Holstein 2020 Kernbefunde des Viktimisierungssurvey Sicherheit und Kriminalität in Deutschland für das Land Schleswig-Holstein (S. 76, S. 90, S. 126) <a href="https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/POLIZEI/DasSindWir/LKA/KFS/downloads/SKiD_2020_Kernbefunde_SH.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=2">https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/POLIZEI/DasSindWir/LKA/KFS/downloads/SKiD_2020_Kernbefunde_SH.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=2</a></li> <li>2. SiBa Werkzeugkasten der (Kriminal-)Prävention, Universität Tübingen und Bergische Universität Wuppertal, gefördert durch das BMBF (Verbundprojekt „Sicherheit im Bahnhofsviertel, 2017-2020) <a href="https://www.buk.uni-wuppertal.de/de/forschung/abgeschlossene-projekte/siba/">https://www.buk.uni-wuppertal.de/de/forschung/abgeschlossene-projekte/siba/</a></li> <li>3. Sicherheit in der Stadt, forsa Politik- und Sozialforschung GmbH, 2018 <a href="https://lebendige-stadt.de/pdf/forsa-sicherheit-in-der-stadt-2018.pdf">https://lebendige-stadt.de/pdf/forsa-sicherheit-in-der-stadt-2018.pdf</a></li> <li>4. Wie schaffen Städte Sicherheit und Ordnung in Bahnhofsvierteln? Eine Handreichung der Wuppertaler Sicherheitspartnerschaft KoSID, 2022 <a href="https://lebendige-stadt.de/pdf/Publikation_KoSID_2022-2.pdf">https://lebendige-stadt.de/pdf/Publikation_KoSID_2022-2.pdf</a></li> <li>5. Brigitte Wotha 2023: Die Mobilitätswende braucht eine geschlechtersensible Verkehrsplanung <a href="https://www.arl-net.de/system/files/attachments/2023-07/ARL-Kongress23_Session3_BW.pdf">https://www.arl-net.de/system/files/attachments/2023-07/ARL-Kongress23_Session3_BW.pdf</a></li> <li>6. Initiative von Veranstaltungsleuten für Menschen, die Nachts unterwegs sind: <a href="https://www.nachtsam.info/veranstalterinnen/">https://www.nachtsam.info/veranstalterinnen/</a></li> </ol>
<p>Beispiel 20</p> <p><b>Landesprogramm Arbeit 2021 - 2027</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. MWVATT 2023: Landesprogramm Arbeit 2021 - 2027. Leitfaden zur Berücksichtigung der bereichsübergreifenden Grundsätze.</li> <li>2. moysies &amp; partner 2019: Durchführungsevaluierung: Übergreifende Fördergrundsätze 2019.</li> <li>3. moysies &amp; partner 2017: Durchführungsevaluierung: Übergreifende Fördergrundsätze 2017</li> </ol>
<p>Beispiel 21</p> <p><b>Gleichstellung in der Einrichtung des Welcome Center Schleswig-Holstein</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Welcome Center SH: <a href="https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/VII/Presse/PI/2023/III_2023/230720_Kabinett-WelcomeCenter.html">https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/VII/Presse/PI/2023/III_2023/230720_Kabinett-WelcomeCenter.html</a></li> <li>2. Frauen im Handwerk: Marie Prescher, Sophie Keindorf Chancengleichheit im Handwerk 2018: <a href="https://www.kos-qualitaet.de/wp-content/uploads/2021/09/fsh_Chancengleichheit-im-Handwerk_2018.pdf">https://www.kos-qualitaet.de/wp-content/uploads/2021/09/fsh_Chancengleichheit-im-Handwerk_2018.pdf</a></li> <li>3. Initiative Klischeefrei: <a href="https://www.klischee-frei.de/de/index.php">https://www.klischee-frei.de/de/index.php</a></li> <li>4. Christensen, B., Steglich, F., Humberg, S., Koch, M. &amp; Passau, N. (2018) Fachkräfteprojektion 2035 für Schleswig-Holstein. Analytix</li> <li>5. Hoch, M. et al. (2023) Ökologische Transformation in Schleswig-Holstein. Prognos</li> <li>6. Migration Data Portal. (2023). Gender and migration [Downloaded from <a href="https://migrationnetwork.un.org/resources/migration-data-portal-gender-and-migration">https://migrationnetwork.un.org/resources/migration-data-portal-gender-and-migration</a>]</li> </ol>

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 22</p> <p><b>Einführung des Desk-Sharing im LASD</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung: <a href="https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap">https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap</a></li> <li>2. Kinder, Haushalt, Pflege - wer kümmert sich? 2022: <a href="https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160276/07bc7f5964d25456ac870fec86eb47a2/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich-dossier-sorgearbeit-deutsch-data.pdf">https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160276/07bc7f5964d25456ac870fec86eb47a2/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich-dossier-sorgearbeit-deutsch-data.pdf</a></li> <li>3. Dritter Gleichstellungsbericht 2021: <a href="https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbleatter.html">https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbleatter.html</a></li> <li>4. Initiative D 21 Digital Gender Gap 2021: <a href="https://initiated21.de/uploads/03_Studien-Publikationen/Digital-Gender-Gap/d21_digitalgendergap.pdf">https://initiated21.de/uploads/03_Studien-Publikationen/Digital-Gender-Gap/d21_digitalgendergap.pdf</a></li> <li>5. Leitfaden und Checklisten für Führungskräfte für die Einführungsphase „mobiles Arbeiten“       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <a href="https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_3_Leitfaden-Fuehrungskraefte.pdf">https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_3_Leitfaden-Fuehrungskraefte.pdf</a></li> <li>b) <a href="https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_1_Checkliste-Reflexion.pdf">https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_1_Checkliste-Reflexion.pdf</a></li> <li>c) <a href="https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_2_Checklisten-Eignungspruefung.pdf">https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_2_Checklisten-Eignungspruefung.pdf</a></li> <li>d) <a href="https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_4_MADAM-Beipackzettel.pdf">https://madam-wegweiser.de/wp-content/uploads/2021/12/MobA_4_MADAM-Beipackzettel.pdf</a></li> </ol> </li> <li>6. Deutsche Gesellschaft für Unfallforschung: Führung im Homeoffice: <a href="https://forum.dguv.de/ausgabe/8-2020/artikel/fuehrung-im-homeoffice-wandel-der-fuehrungsrolle-und-neue-herausforderungen">https://forum.dguv.de/ausgabe/8-2020/artikel/fuehrung-im-homeoffice-wandel-der-fuehrungsrolle-und-neue-herausforderungen</a></li> <li>7. DGB Frauen: Homeoffice: <a href="https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++664c54a4-d811-11eb-93de-001a4a160123">https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++664c54a4-d811-11eb-93de-001a4a160123</a> (PDF, 102 kB)</li> <li>8. Gendered Innovations und weitere Forschungsansätze zu Genderaspekten von Normierungen und Ergonomie in der Forschung und Technikentwicklung:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <a href="http://genderedinnovations.stanford.edu/methods/norm.html">http://genderedinnovations.stanford.edu/methods/norm.html</a></li> <li>b) <a href="https://www.youtube.com/watch?v=pbJpANNFEJI">https://www.youtube.com/watch?v=pbJpANNFEJI</a></li> <li>c) <a href="https://www.tu-braunschweig.de/index.php?eID=dumpFile&amp;t=f&amp;f=35467&amp;token=81aaabe567974a092e530d80240e315f469e7467">https://www.tu-braunschweig.de/index.php?eID=dumpFile&amp;t=f&amp;f=35467&amp;token=81aaabe567974a092e530d80240e315f469e7467</a></li> <li>d) <a href="https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsschuetzer/Fachthemen/Fachinformationen/FI-0030_Ergonomie-Leistungsvoraussetzungen.pdf">https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsschuetzer/Fachthemen/Fachinformationen/FI-0030_Ergonomie-Leistungsvoraussetzungen.pdf</a></li> <li>e) <a href="https://forum.dguv.de/ausgabe/4-2022/artikel/mehr-sicherheit-am-arbeitsplatz-fuer-frauen-daten-sammeln-strategien-entwickeln">https://forum.dguv.de/ausgabe/4-2022/artikel/mehr-sicherheit-am-arbeitsplatz-fuer-frauen-daten-sammeln-strategien-entwickeln</a></li> </ol> </li> <li>9. Michel Domsch, Désirée Ladwig, Florian Weber, F. 2020: Vorurteile im Arbeitsleben. Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen. Verlag Springer - Gabler <a href="https://download.e-bookshelf.de/download/0012/3950/48/L-G-0012395048-0037618820.pdf">https://download.e-bookshelf.de/download/0012/3950/48/L-G-0012395048-0037618820.pdf</a></li> <li>10. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) 2019: <a href="https://wzb.eu/de/news/in-waermeren-raeumen-sind-frauen-leistungsfaehtiger">https://wzb.eu/de/news/in-waermeren-raeumen-sind-frauen-leistungsfaehtiger</a></li> </ol>

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 23</p> <p><b>Novellierung Arbeitszeitgesetz</b></p>	<p>Arbeitshilfen für die gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung 2021: <a href="https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186980/e5528c0b2ce90cdc9bc8aa54c6e198c2/arbeitshilfe-gleichstellungsorientierte-gesetzesfolgenabschaetzung-nach-2-ggo-data.pdf">https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186980/e5528c0b2ce90cdc9bc8aa54c6e198c2/arbeitshilfe-gleichstellungsorientierte-gesetzesfolgenabschaetzung-nach-2-ggo-data.pdf</a></li> <li>2. Deutscher Juristinnenbund (2005) <a href="https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st05-04">https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st05-04</a></li> <li>3. Arbeitshilfe Gesetzesfolgenabschätzung 2009: <a href="https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/verfassung/arbeitshilfe-gesetzesfolgenabschaetzung.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=3">https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/verfassung/arbeitshilfe-gesetzesfolgenabschaetzung.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=3</a></li> <li>4. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten 1996 - 2020 <a href="https://www.wsi.de/wsi_gdp_ze-lage-01.pdf">wsi_gdp_ze-lage-01.pdf</a></li> <li>5. Bertelsmann Stiftung: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Zwischen Wunsch und Wirklichkeit (<a href="https://www.bertelsmann-stiftung.de">bertelsmann-stiftung.de</a>).</li> <li>6. Stefan Reuyß, Laura Rauschnick und Alexander Kanamüller 2016: Studie Arbeitszeit: Qualitative Ergebnisse für Deutschland Hans-Böckler-Stiftung: <a href="https://www.boeckler.de/adz_expertise_reuyss_arbeitszeit_quali.pdf">adz_expertise_reuyss_arbeitszeit_quali.pdf</a> (<a href="https://www.boeckler.de">boeckler.de</a>).</li> <li>7. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: Gender Daten Portal: Zeit Zeit - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (<a href="https://www.wsi.de">wsi.de</a>).</li> <li>8. ZEIT ONLINE: Überstunden: Wer das Gefühl hat, fertig zu sein, kann auch früher nach Hause gehen   ZEIT ONLINE.</li> <li>9. RedaktionsNetzwerk Deutschland 7/2022: Keine Überstunden in Schweden: Warum Vorgesetzte pünktlich Feierabend machen (<a href="https://www.rnd.de">rnd.de</a>).</li> <li>10. Deutscher Bundestag Ausschuss für Arbeit und Soziales, Materialzusammenstellung, Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen: <a href="https://www.bundestag.de/resource/blob/970208/5a2d8f82116ee0ceb705f83130ddd400/Materialien-Arbeitszeit-data.pdf">https://www.bundestag.de/resource/blob/970208/5a2d8f82116ee0ceb705f83130ddd400/Materialien-Arbeitszeit-data.pdf</a></li> </ol>

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 24</p> <p><b>Flexible Arbeit im MSJFSIG</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Initiative D 21 Digital Gender Gap 2021: <a href="https://initiated21.de/uploads/03_Studien-Publikationen/Digital-Gender-Gap/d21_digitalgendergap.pdf">https://initiated21.de/uploads/03_Studien-Publikationen/Digital-Gender-Gap/d21_digitalgendergap.pdf</a></li> <li>12. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) 2019: <a href="https://wzb.eu/de/news/in-waermeren-raeumen-sind-frauen-leistungsaehiger">https://wzb.eu/de/news/in-waermeren-raeumen-sind-frauen-leistungsaehiger</a></li> <li>13. Gender Gaps : Frauen am Arbeitsmarkt dreifach benachteiligt (von Kathrin Wolff 03.23: <a href="https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/gender-gap-arbeitsmarkt-100.html">https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/gender-gap-arbeitsmarkt-100.html</a></li> <li>14. Beamtenbund, dbb: Bundesfrauenvertretung 2022: <a href="https://www.dbb-frauen.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2022/221115_frauen_dokumentation_fachtagung_16_new-work.pdf">https://www.dbb-frauen.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2022/221115_frauen_dokumentation_fachtagung_16_new-work.pdf</a></li> <li>15. Beamtenbund, dbb: Bundesfrauenvertretung 2017: <a href="https://www.dbb-frauen.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2017/170905_frauen_dokumentation_fachtagung_13_diskriminierungsfreies_fortkommen.pdf">https://www.dbb-frauen.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2017/170905_frauen_dokumentation_fachtagung_13_diskriminierungsfreies_fortkommen.pdf</a> u.a. Seite 38-59: Nach Leistung, Eignung und Befähigung – und unabhängig vom Geschlecht!? Anmerkungen zur Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst   Dr. Andrea Jochmann-Döll</li> <li>16. Tanja Carstensen (2020) Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung <a href="https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-020-00213-y">https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-020-00213-y</a></li> <li>17. Rosemarie Steinhage 2006: Gender Mainstreaming in Organisationen: Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Interessen und Bedürfnisse <a href="https://rosemarie-steinlage.de/pdf/gender06.pdf">https://rosemarie-steinlage.de/pdf/gender06.pdf</a></li> <li>18. Vaskovics, L. A., Mattstedt, S., &amp; Schmidt, J. (2004). Work-Life-Balance: neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik; Weiterbildungsmodul für Führungskräfte zum Thema "Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit". (ifb-Materialien, 2-2004). Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb) <a href="https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/11799/ssoar-2004-vaskovics_et_al-work-life-balance.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y&amp;lnkname=ssoar-2004-vaskovics_et_al-work-life-balance.pdf">https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/11799/ssoar-2004-vaskovics_et_al-work-life-balance.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y&amp;lnkname=ssoar-2004-vaskovics_et_al-work-life-balance.pdf</a></li> <li>19. Susanne Wanger 2015: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet <a href="https://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf">https://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf</a></li> </ol>
<p>Beispiel 25</p> <p><b>Novelle des Landesfischer-eigesetzes (LFischG)</b></p>	<p>Arbeitshilfen für die gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung 2021: <a href="https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186980/e5528c0b2ce90cdc9bc8aa54c6e198c2/arbeitshilfe-gleichstellungsorientierte-gesetzesfolgenabschaetzung-nach-2-ggo-data.pdf">https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186980/e5528c0b2ce90cdc9bc8aa54c6e198c2/arbeitshilfe-gleichstellungsorientierte-gesetzesfolgenabschaetzung-nach-2-ggo-data.pdf</a></li> <li>2. Arbeitshilfe Gesetzesfolgenabschätzung 2009: <a href="https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/verfassung/arbeitshilfe-gesetzesfolgenabschaetzung.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=3">https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/verfassung/arbeitshilfe-gesetzesfolgenabschaetzung.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=3</a></li> </ol>

	Beispielbezogene Quellen
<p>Beispiel 26</p> <p><b>Gender Budgeting in der Sportförderung Gemeinde Halstenbek</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutscher Frauenrat (2019): Geschlechtergerechter Bundeshaushalt am Beispiel von Arbeitsmarkt- und Sportförderung (Autorinnen: Mara Kuhl und Regina Frey)</li> <li>• Hansestadt Lübeck, Frauenbüro 2022 (Hrsg.): 1. Lübecker Aktionsplan Gleichstellung 2022 - 2024; (S. 16, 80, 81, 93) <a href="https://www.luebeck.de/files/rathaus/verwaltung/Frauenbuero/DigitalisierungundGleichstellung/2022-08-11%20Erster%20Aktionsplan%20Gleichstellung%20Luebeck.pdf">https://www.luebeck.de/files/rathaus/verwaltung/Frauenbuero/DigitalisierungundGleichstellung/2022-08-11%20Erster%20Aktionsplan%20Gleichstellung%20Luebeck.pdf</a></li> <li>• Stadt Münster Frauenbüro (Hrsg.) 2017: Gender Budgeting - FINANZ-fairTEILUNG <a href="https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/17_gleichstellung/pdf/haushalt-fair-teilen.pdf">https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/17_gleichstellung/pdf/haushalt-fair-teilen.pdf</a></li> <li>• Gender Budgeting Leitfaden der Stabsstelle Gleichstellung SH 2023 „Haushalt Fair teilen“ (s. Homepage des MSJFSIG)</li> </ul>

Abkürzungen		
<b>StK</b>	I	Staatskanzlei
<b>MJG</b>	II	Ministerium für Justiz und Gesundheit
<b>MBWFK</b>	III	Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kunst
<b>MIKWS</b>	IV	Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport
<b>MEKUN</b>	V	Ministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Natur
<b>FM</b>	VI	Finanzministerium
<b>MWVATT</b>	VII	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus
<b>MSJFSIG</b>	VIII	Ministerium für Soziales, Jugend, Familien, Senioren, Integration und Gleichstellung
<b>MLLEV</b>	IX	Ministerium für Landwirtschaft, Ländliche Räume, Europa, Verbraucherschutz
<b>KLV</b>		Kommunale Landesverbände
<b>LV SH</b>		Landesverwaltung Schleswig-Holstein
<b>LT</b>		Landtag

## Abkürzungen in Beispielen

<b>ADD-ON</b>	16	Etwas Zusätzliches
<b>AG NWK</b>	11	Arbeitsgruppe Nachwuchskräftegewinnung des Landes Schleswig-Holstein, Staatskanzlei
<b>ArbZG</b>	23	Arbeitszeitgesetz
<b>BIFVO</b>	25	Binnenfischereiverordnung
<b>BAG</b>	23	Bundesarbeitsgericht
<b>DIY</b>	7	Do It Yourself
<b>DR</b>	9	Dekanaterunde
<b>ESF Plus</b>	20	Europäischer Sozialfond Plus
<b>EWKG</b>	10	Energiewende- und Klimaschutzgesetz Schleswig-Holstein
<b>FHVD</b>	1	Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistungen
<b>FK</b>	18	Führungskraft
<b>FOKUS LAD 2022</b>	2	Fokus-Landesaktionsplan 2022 Schleswig Holstein
<b>Generation Z</b>	6	Der Generation Z werden überwiegend diejenigen zugerechnet, die zwischen 1997 und 2012 zur Welt gekommen sind, so das Pew Research Center.
<b>GLAS</b>	9	Gleichstellungsausschuss
<b>GM</b>	alle	Gender Mainstreaming
<b>IB.SH</b>	20	Investitionsbank Schleswig-Holstein
<b>IBM</b>	9	Initiative Berufungsmanagement
<b>IGD FH Kiel</b>	14	Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity der Fachhochschule Kiel
<b>JIL</b>	2	Joint Innovation Lab (JIL) Universität zu Lübeck
<b>KAB</b>	9	Runde der Kanzler*in und Abteilungsleiter*innen
<b>IQSH</b>	5,7	Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein
<b>KÜFVO</b>	25	Küstenfischereiverordnung
<b>LFischG-DVO</b>	25	Landesfischereigesetz-Durchführungsverordnung

## Abkürzungen in Beispielen

<b>LGBTQ+</b>	4, 6	Die deutsche Abkürzung LSBTIQ steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queers
<b>LA<sub>s</sub>D</b>	22	Landesamt für Soziale Dienste
<b>LDG</b>	12	Landesdisziplinargesetz
<b>LFR</b>	14	Landesfrauenrat
<b>LPA</b>	20	Landesprogramm Arbeit
<b>MINT</b>	7	Schul- und Studienfächer mit Schwerpunkt: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
<b>MBG SH</b>	19	Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein
<b>öD</b>	alle	Öffentlicher Dienst
<b>ÖPNV</b>	19	Öffentlicher Personen Nahverkehr
<b>PG</b>	9	Präsidiumsgespräch
<b>QLP</b>	6	Qualifizierungsreihe Lehrkräfteprofessionalisierung
<b>Ref.</b>		Referat
<b>SEV</b>	19	Schienenersatzverkehr
<b>SH</b>	alle	Schleswig-Holstein
<b>SHIBB</b>	6, 7	Schleswig-Holsteinisches Institut für Berufliche Bildung SHIBB Landesamt
<b>SPNV</b>	19	Schienenpersonennahverkehr
<b>THW</b>	11	THW Kiel e.V. - Turnverein Hassee-Winterbek
<b>TN</b>	7	Teilnehmerinnen/Teilnehmer
<b>TZ/VZ</b>	17, 22, 24	Teilzeitkräfte, Vollzeitkräfte
<b>UN-BRK</b>	20	UN-Behindertenrechtskonvention
<b>VDI/VDE</b>	13	Verband Deutscher Ingenieure/Verband deutscher Elektroingenieure
<b>WIDA -</b>	3	Women in digital areas
<b>WTSH GmbH</b>	21	Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein GmbH

### 5.3.2. Projektbeteiligte in den Ressorts

Ressort	Name	Laufzeichen	Telefon	Mailadresse	Vorhaben Nr.
<b>StK</b>	Jezek, Felix	StK 16	0431 988 8430	Felix.Jezek@stk.landsh.de	1
	Zastrow, Nikolai	StK 166	0431 988 2007	Nikolai.Zastrow@stk.landsh.de	1
	Sievers, Catharina	StK 169	0431 988 3066	Catharina.Sievers@stk.landsh.de	1
	Rasch, Prof Dr. Edna	FHVD	0431 3209 223	Rasch@fhvd-sh.de	1
	Beutel, Prof. Dr. Jochen	FHVD	0431 3209 216	beutel@fhvd-sh.de	1
	Hoppe-Seyler Dr. Annika	FHVD	0431 3209 254	hoppe-seyler@azv-sh.de	1
	Herzog, Eva Kristina	StK 168	0431 988 2017	Eva.herzog@stk.landsh.de	1
	Küßner, Markus	StK 26	0431 988 2022	Markus.Kuessner@stk.landsh.de	2
	Kagelmacher, Susan	StK 260	0431 988 1797	Susan.Kagelmacher@stk.landsh.de	2
	Ghazi, Sharif	zu StK 31	0431 988 7823	Sharif.ghazi@dataport.de	3
	Block, Angelina	zu StK 31	0431 988 7824	Angelina.Block@stk.landsh.de	3
	Weber, Florian	StK 343	0431 988 1857	florianchristian.weber@stk.landsh.de	3
<b>MJG</b>	Wegner, Kay	II 247	0431 988 2087	Kay.Wegner@jumi.landsh.de	4
<b>MBWFK</b>	Hoppe, Stefan	IQSH KD	0431 5403 300	Stefan.Hoppe@iqsh.landsh.de	5
	Schramm, Hendrik	SHIBB 46	0431 988 9757	Hendrik.Schramm@shibb.landsh.de	5
	Lemke, Jens	IQSH 211	0431 5403 214	Jens.Lemke@iqsh.landsh.de	5
	Mohr, Jan	IQSH 55	0431 5403 356	Jan.Mohr@iqsh.landsh.de	5
	Reimers, Sascha	IQSH 5515	0431 5403 364	Sascha.Reimers@iqsh.landsh.de	5
	Rönnebeck, Silke	IPN	0431 880 3115	Silke.Roennebeck@iqsh.landsh.de	5
	Lindström, Jens	IQSH St.Leiter		Jens.Lindstroem@iqsh.de	5

Ressort	Name	Laufzeichen	Telefon	Mailadresse	Vorhaben Nr.
	Bernholt, Andrea	IPN	0431 880 1304	abernholt@ipn.uni-kiel.de	5
	Müller, Angelika	SHIBB 43	0431 988 9792	Angelika.Mueller@shibb.landsh.de	6
	Timm, Stefan	SHIBB 45	0431 988 9794	Stefan.Timm@shibb.landsh.de	6
	Ehresmann, Mirja	SHIBB	0431 988 9861	Mirja.Ehresmann@shibb.landsh.de	6
	Möbius, Ina	SHIBB	0431 988 9870	Ina.Moebius@shibb.landsh.de	6
	Isabell, Friedrich	SHIBB 216	0431 988 9766	Isabelle.Friedrich@shibb.landsh.de	7
	Walbrodt, Nils	SHIBB 202	0431 988 9752	Nils.Walbrodt@shibb.landsh.de	7
	Feuerbach, Ina	SHIBB 204	0431 988 9754	Ina.Feuerbach@shibb.landsh.de	7
	Fey, Martina	III GB/M	0431 988 2413	Martina.Fey@bimi.landsh.de	7
	Salamon-Menger, Dr. Philipp	III 43	0431 988 5847	Philipp.Salamon-Menger@bimi.landsh.de	8
	Klein, Kerstin	III 4312	0431 988 2444	Kerstin.Klein@bimi.landsh.de	8
	Hanke, Benjamin	III 4312	0431 988 1707	Benjamin.Hanke@bimi.landsh.de	8
	Flüchter, Annika	III 437	0431 988 2201	Annika.Fluechter@bimi.landsh.de	8
	Keskin, Baran	III 506	0431 988 2518	Baran.Keskin@bimi.landsh.de	9
	Blankenburg Dr. Katrin	THL	0451 300 5188	Katrin.Blankenburg@th-luebeck.de	9
	Löhndorf, Marianne	THL	0451 300 5504	marianne.loehndorf@th-luebeck.de	9
	von Harling, Natalie	THL	0451 300 5077	natalie.von.harling@th-luebeck.de	9
	Jent, Sophie	THL	0451 300 5605	Sophie.Jent@th-luebeck.de	9
	Kjer, Joanna	THL	0451 300 5961	Joana.Kjer@th-luebeck.de	9
	Reim, Dr. Daphne	THL	0451 300 5600	Daphne.Reim@th-luebeck.de	9
	Kleefeldt, Nadin	THL	0451 300 5561	Nadin.Kleefeldt@th-luebeck.de	9
	Steffner, Corinna	THL	0451 300 5426	Corinna.Steffner@th-luebeck.de	9
	Horn, Kirsten	THL	0451 300 5652	Kirsten.Horn@th-luebeck.de	9
	Zimmermann, Diana	THL	0451 300 5569	Diana.Zimmermann@th-luebeck.de	9

Ressort	Name	Laufzei- chen	Telefon	Mailadresse	Vorha- ben Nr.
<b>MIKWS</b>	Schreck, Dr. Lisa	IV 139	0431 988 3459	<a href="mailto:lisa.schreck@im.landsh.de">lisa.schreck@im.landsh.de</a>	10, 12
	Susanne Damlos	PD AFB	04521 81 55501	<a href="mailto:susanne.damlos@polizei.landsh.de">susanne.damlos@polizei.landsh.de</a>	11
	Wegener, Nicole	IV 134	0431 988 3260	<a href="mailto:Nicole.Wegener@im.landsh.de">Nicole.Wegener@im.landsh.de</a>	10, 12
<b>MEKUN</b>	Leidreiter, Anna	V 214	0431 988 4930	<a href="mailto:Anna.Leidreiter@mekun.landsh.de">Anna.Leidreiter@mekun.landsh.de</a>	13
	Wagner-Vogel, Gerlind	HY.SH	0431 3630 3680	<a href="mailto:wagner-vogel@eksh.org">wagner-vogel@eksh.org</a>	13
	Kahl-Höppner, Iris	V 216	0431 988 7715	<a href="mailto:Iris.Kahl-Hoepfner@mekun.landsh.de">Iris.Kahl-Hoepfner@mekun.landsh.de</a>	13
	Bach, Harald	V 12	0431 988 5093	<a href="mailto:Harald.Bach@mekun.landsh.de">Harald.Bach@mekun.landsh.de</a>	14
	Hansen, Melissa	zu V12	0431 988 7337	<a href="mailto:Melissa.Hansen@mekun.landsh.de">Melissa.Hansen@mekun.landsh.de</a>	14
	Hoffmann, Dr. Julia	V 501	0431 988 7074	<a href="mailto:Julia.Hoffmann@mekun.landsh.de">Julia.Hoffmann@mekun.landsh.de</a>	15
	Peinl, Nadja	V 556	0431 988 4988	<a href="mailto:Nadja.Peinl@mekun.landsh.de">Nadja.Peinl@mekun.landsh.de</a>	15
	Hippel, Jonas	V MB 6	0431 988 7307	<a href="mailto:jonas.hippel@mekun.landsh.de">jonas.hippel@mekun.landsh.de</a>	16
<b>FM</b>	Beder, Mareike	VI 134	0431 988 2173	<a href="mailto:Mareike.Beder@fimi.landsh.de">Mareike.Beder@fimi.landsh.de</a>	17
	Brandt, Dana	VI 407/ VI 4210	0431 988 3918	<a href="mailto:Dana.Brandt@fimi.landsh.de">Dana.Brandt@fimi.landsh.de</a>	17
	Voß, Norman	VI 421	0431 988 3919	<a href="mailto:Norman.Voss@fimi.landsh.de">Norman.Voss@fimi.landsh.de</a>	17
	Sielaff, Boris-Jean	VI 426	0431 988 4099	<a href="mailto:boris-jean.sielaff@fimi.landsh.de">boris-jean.sielaff@fimi.landsh.de</a>	17
	Petersen, Ellen	VI 444	0431 988 4052	<a href="mailto:Ellen.Petersen@fimi.landsh.de">Ellen.Petersen@fimi.landsh.de</a>	17
	Utermann, Lena	GmSH	0431 599 1266	<a href="mailto:neuesarbeiten@gmsh.de">neuesarbeiten@gmsh.de</a>	18
	Wohlers, Holger	VI 34	0431 988 4081	<a href="mailto:Holger.Wohlers@fimi.landsh.de">Holger.Wohlers@fimi.landsh.de</a>	18
	Demmel, Ines	VI 345	04121 481 301	<a href="mailto:ines.demmel@fa-elmshorn.landsh.de">ines.demmel@fa-elmshorn.landsh.de</a>	18
	Grube, Heike	VI 342	0431 988 8238	<a href="mailto:Heike.Grube@fimi.landsh.de">Heike.Grube@fimi.landsh.de</a>	18
<b>MWVATT</b>	Niehaus, Ruth	NAH.SH	0431 660 1934	<a href="mailto:ruth.niehaus@nah.sh">ruth.niehaus@nah.sh</a>	19
	Krumstroh, Lena	NAH.SH	0431 660 1979	<a href="mailto:lena.krumstroh@nah.sh">lena.krumstroh@nah.sh</a>	19
	Lamp, Johanna	VII 454	0431 988 4675	<a href="mailto:Johanna.Lamp@wimi.landsh.de">Johanna.Lamp@wimi.landsh.de</a>	19
	Kapaun, Dr. Ute	VII 457	0431 988 4740	<a href="mailto:Ute.Kapaun@wimi.landsh.de">Ute.Kapaun@wimi.landsh.de</a>	19

Ressort	Name	Laufzei- chen	Telefon	Mailadresse	Vorha- ben Nr.
	Hupe, Stefan	VII 501	0431 988 4745	Stefan.Hupe@wimi.landsh.de	20
	Hoffmann, Sven	VII 506	0431 988 5345	Sven.Hoffmann@wimi.landsh.de	20
	Dr. Krüger, Finja	VII 5212	0431 988 4661	Finja.Krueger@wimi.landsh.de	21
	Patzwaldt, Isabel	VII 529	0431 988 4544	Isabel.Patzwaldt@wimi.landsh.de	21
<b>MSJFSIG</b>	Sopha, Annalena	LAsD S 1	04321 913 635	Annalena.Sopha@lasd.landsh.de	22
	Wendt, Mandy	LAsD 11	04321 913 810	Mandy.Wendt@lasd.landsh.de	22
	von Tiesenhausen, Linnea	LAsD 115	04321 913 616	Linnea.vonTiesenhausen @lasd.landsh.de	22
	Harder, Daniel	LAsD 1112	04321 913 773	Daniel.Harder@lasd.landsh.de	22
	Kiske, Louisa	LAsD 1113	04321 913 824	Louisa.Kiske@lasd.landsh.de	22
	Hoffmann, Monika	LAsD 221	04321 913 632	Monika.Hoffmann@lasd.landsh.de	22
	Öpping, Heikea-Kristina	LAsD 3	04321 913 920	Heikea-Kristina.Oepping @lasd.landsh.de	22
	Höper, Carolin	LAsD 40	04321 913 667	Carolin.Hoeper@lasd.landsh.de	22
	Gripp, Maureen	VIII 2 NiSG 1	0431 988 5661	Maureen.Gripp@sozmi.landsh.de	23
	Storch, Sandra	VIII 237	0431 988 4306	Sandra.Storch@sozmi.landsh.de	23
	Hesse, Ruth	VIII 23	0431 988 5438	Ruth.Hesse@sozmi.landsh.de	23
	Augustin, York	VIII 232	0431 988 5319	York.Augustin@sozmi.landsh.de	23
	Jasper, Tabea	VIII 235	0431 988 5353	Tabea.Jasper@sozmi.landsh.de	23
	Daniels, Dirk	VIII 239	0431 988 5510	Dirk.Daniels@sozmi.landsh.de	23
	Pagell, Saskia	VIII GS	0431 988 2084	Saskia.Pagell@sozmi.landsh.de	24
	Oltmanns, Kerstin	VII GS 1	0431 988 2435	Kerstin.Oltmanns@sozmi.landsh.de	24
	Hartmann, Elsbeth	VIII 105	0431 988 5634	Elsbeth.Hartmann@sozmi.landsh.de	24
	Strietzel, Marianne	VIII 109	0431 988 5404	Marianne.Strietzel@sozmi.landsh.de	24

Ressort	Name	Laufzeichen	Telefon	Mailadresse	Vorhaben Nr.
	Rossol, Leif	VIII 1012	0431 988 5440	Leif.Rossol@sozmi.landsh.de	24
	Fritzsche, Uwe	VIII 13	0431 988 5581	Uwe.Fritzsche@sozmi.landsh.de	24
	Broszeit, Rebecca	VIII 2122	0431 988 5941	Rebecca.Broszeit@sozmi.landsh.de	24
	Wilke-Wolf, Andrea	VIII 33	0431 988 7471	Andrea.Wilke-Wolff@sozmi.landsh.de	24
	Schiller-Tobies, Silke	VIII St ST	0431 988 5660	Silke.Schiller-Tobies@sozmi.landsh.de	24
	Zwick, Thorsten	VIII 203	0431 988 5492	Thorsten.Zwick@sozmi.landsh.de	24
	Baumgärtner, Anita	VIII 124	0431 988 5323	Anita.Baumgaertner@sozmi.landsh.de	24
	Petersen, Corinna	VIII SV	0431 988 7470	Corinna.Petersen@sozmi.landsh.de	24
	Sommer, Stefanie	VIII PR	0431 988 5402	Stefanie.Sommer@sozmi.landsh.de	24
<b>MLLEV</b>	Schlag, Birgit	IX 541	0431 988 7711	Birgit.Schlag@mllev.landsh.de	25
	Jacobsen, Gaby	IX 1211	0431 988 2140	Gaby.Jacobsen@mllev.landsh.de	25
	Bimler, Corinna	IX 251	0431 988 5072	Corinna.Bimler@mllev.landsh.de	25
	Albrechtsen, Lyn	IX 252	0431 988 7004	Lyn.Albrechtsen@mllev.landsh.de	25
	Lemcke, Roland	IX 342	0431 988 4973	Roland.Lemcke@mllev.landsh.de	25
<b>Kommunale Ebene</b>	Letzqus, Celia	GB Halstenbek	04101 491 102	Celia.letzqus@halstenbek.de	26
<b>LT</b>	Pries, Michaela	LB	0431 988 1620	Michaela.pries@landtag.ltsh.de	

Der Leitfaden ist Teil der Strategie des Landes Schleswig-Holstein zur Gleichstellung von Frauen und Männern "ECHT GLEICH".

Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung  
des Landes Schleswig-Holstein  
Stabsstelle Gleichstellung von Frauen und Männern, Schutz von Frauen vor Gewalt  
Adolf-Westphal-Str. 4  
24143 Kiel

Frau Kerstin Oltmanns  
Tel. +49 431 988-2435

[www.schleswig-holstein.de](http://www.schleswig-holstein.de)