Schleswig-Holstein
Der echte Norden

Gender Mainstreaming

auf kommunaler Ebene

Praxisbeispiele

Herausgeber:

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

Adolf-Westphal-Straße 4
24143 Kiel

Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kerstin Oltmanns
Tel. 0431/988-2435

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

Dezember 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

www.facebook.com/Sozialministerium.SH

www.twitter.com/sozmiSHH

www.instagram.com/sozialministerium.sh

Gender Mainstreaming

auf kommunaler Ebene

Vorwort

Im Grundgesetz in § 3 Absatz 2 ist der staatliche Auftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verankert – ebenso wie in Artikel 9 der Landesverfassung Schleswig-Holstein.

Trotz dieser weitgehend erreichten rechtlichen Gleichstellung unterscheidet sich die Lebensrealität von Frauen und Männern heute jedoch immer noch erheblich. Sowohl in der Verteilung der unbezahlten und bezahlten Arbeit als auch in der finanziellen Ausstattung in Form von Gehalt, Vermögen oder Rentenbezügen. Es ist kein Zufall, dass Armut ein weibliches Thema ist.

Die Landesregierung hat daher in 2022 die landesweite Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern vereinbart.

Wir möchten Vorbild sein.

Daher hat sich das Land zugleich selbst verpflichtet, in allen Bereichen der Fachpolitik mit Hilfe der Methode des Gender Mainstreaming (GM) konkrete das Gleichstellungsziel zu bestimmen und umzusetzen.

Durch die frühe Berücksichtigung der unterschiedlichen Auswirkungen von Vorhaben auf Männer und Frauen in allen Bereichen der Fachpolitik wird die Verpflichtung zur tatsächlichen Gleichstellung aus dem Grundgesetz sowie der Landesverfassung Schleswig-Holsteins tatsächlich realisiert.

Eine Vielzahl konkreter Beispiele kann auf der Homepage des Sozialministeriums bereits heruntergeladen werden.

Kommunen gestalten mit ihren Entscheidungen und ihrem Handeln die Lebenswirklichkeit der Menschen vor Ort. Daher werden hier modellhaft Möglichkeiten aufgezeigt, wie der Gleichstellungsauftrag auch in den unterschiedlichsten kommunalen Handlungsfeldern umsetzbar ist.

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

Inhalt

1 Vorgehen 6

2 GM-Analyse-Methode in vier Schritten 7

3 Gleichstellungsrelevante Daten 8 – 11

4 Übersicht Praxisbeispiele 12 – 13

5 Modellhafte Dokumentation der Analyseergebnisse 14 – 23

6 Projektbeteiligte 24 – 25

7 Quellen und Hilfestellungen 26 – 27

1 Vorgehen

Gleichstellungsziele können für jedes Vorhaben ermittelt werden.

Um dieses in der täglichen Praxis zu vermitteln, wurden aktuelle kommunale Vorhaben ausgewählt, an denen die Gleichstellungsziele mit Hilfe der Gender Mainstreaming Analyse in vier Schritten modellhaft bestimmt wurden.

Die Projektbeteiligten stehen Ihnen als Ansprechpersonen zur Methode zur Verfügung.

Im Anhang können Sie alle Quellen und weitere Gleichstellungsdaten zu den Vorhaben als verknüpfte Linkliste nachlesen.

„Kommunale Angebote können einen Beitrag zur Gleichstellung leisten, wenn die differenzierten Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in der Planung berücksichtigt werden."

Marc Ziertmann,
Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Landesverbände

2 GM-Analyse-Methode in vier Schritten

Ziel des Fachvorhabens/Thema: _____

Fachverantwortlich: _____

Schritt	Fachvorhaben/Thema
1. Gleichstellungs-relevante Daten	
2. Gleichstellungs-ziele	
3. Umsetzung	
4. Überprüfung der Zielerreichung	

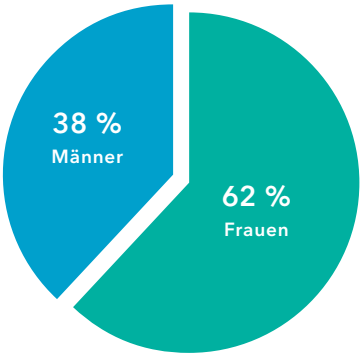
„Die Methode in vier Schritten stellt mit wenig Aufwand sicher, dass Frauen und Männer nicht als homogene Zielgruppe betrachtet, sondern unterschiedliche Bedarfe in den Lebensphasen erfasst werden."

Manfred Uhlig,
Leiter des Bereichs Haushalt und Steuerung
der Hansestadt Lübeck

3 Gleichstellungsrelevante Daten

Frauen leisten mehr unbezahlte Arbeit als Männer

- Zeitverwendungsstudien für Hausarbeit (putzen, kochen, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) zeigen, dass Frauen signifikant mehr unbezahlte Arbeit leisten als Männer.
- Im Jahr 1993 verrichteten Frauen 69 und Männer 31 Prozent der unbezahlten Arbeitsstunden. 2021 lag das Verhältnis bei 62 zu 38 Prozent.



- Dieses Ungleichgewicht hat sich innerhalb von drei Jahrzehnten gerade mal um sieben Prozentpunkte verschoben.
- Der leichte Rückgang der Hausarbeit wird zunehmend durch die Betreuung von Kindern und die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger kompensiert.

Frauen erhalten signifikant weniger Einkommen

Der **Gender Pay Gap** im Jahr 2024 liegt immer noch bei 18 Prozent und hat sich nur langsam verbessert. Wesentliche Gründe dafür sind z.B.

- 40 Prozent der Frauen arbeiten in **Teilzeit**, aber nur 13 Prozent der Männer.
- Frauen arbeiten zu rund einem Drittel bezahlt und **zu zwei Dritteln unbezahlt**, bei Männern ist die Verteilung genau anders herum.
- Frauen sind auf **Führungsebene** tendenziell unterrepräsentiert und die Zahlen verändern sich kaum.
- Der Arbeitsmarkt weist eine deutliche geschlechtliche Verteilung auf: Beispielsweise sind nur 16 Prozent der Beschäftigten im gut bezahlten **Digitalbereich** weiblich.

„Durch die Berücksichtigung dieser unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern werden kommunale Angebote inhaltlich und organisatorisch bedarfsgerechter gestaltet."

Jan Krohn,
Bürgermeister der Gemeinde Halstenbek

Kommunale Planung

Die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern können bei der Planung kommunaler Vorhaben aufgegriffen werden, z.B.

- Frauen, insbesondere Betreuungsverantwortliche und ältere Frauen nutzen den öffentlichen Personen- und Nahverkehr sowie Rad- und Fußwege tendenziell stärker und anders, Männer nutzen stärker Straßen mit dem Auto.
- Frauen nutzen Bildungs- und Freizeitangebote der VHS stärker als Männer.
- Mädchen nutzen Sportanlagen anders als Jungen und präferieren andere Sportarten und Freizeitangebote.
- Frauen haben ein anderes Sicherheitsbedürfnis im öffentlichen Raum.
- Unternehmerinnen gründen eher kleine Unternehmen, Unternehmer gründen von Anfang an in einem größeren Maßstab und haben leichteren Zugang zur Finanzierung.
- Bestehende Nachteile von Frauen werden durch Algorithmen der Digitalisierung – ohne geschlechterdifferenzierte Analyse – oft unbewusst fortgesetzt.

✓ Weitere **Beispiele**

✓ eine **GM-Checkliste** zur Prüfung auf einen Blick

✓ das Raster zum Ausfüllen für die **Dokumentation der Analyseergebnisse**

können Sie herunterladen unter www.schleswig-holstein.de/gender-mainstreaming

Daraus leiten sich für die kommunale Praxis vier Grundsätze ab

- **Geschlechterbezogene Datenerhebung und Analyse**
  Alle Daten werden differenziert für Frauen und Männer erfasst.[1]

- **Geschlechterdifferenzierte Zielformulierung für jedes Vorhaben**
  Alle Ziele, die Personen betreffen, werden differenziert für Frauen und Männer formuliert.

- **Geschlechtergerechte Sprache**
  In Texten, in denen Personen bezeichnet oder angesprochen werden, sollen Frauen und Männer sichtbar gemacht werden. 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 des besseren Lesbarkeit zu verwenden.

- **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. Stereotype sollen vermieden bzw. aufgebrochen werden.

  In Veröffentlichungen kann erläutert werden, wie das Vorhaben zur Gleichstellung beiträgt bzw. die Auswirkung differenziert für Frauen und Männern vermittelt werden.

[1] Sofern es für das Fachvorhaben relevant ist, können Daten für Personen, die sich nicht binär zuordnen, erfasst werden. Da die Zahlen aktuell ggf. zu gering sind, können diese, sofern sie vorliegen, aus Datenschutzgründen oft nicht verwendet werden.

4 Übersicht Praxisbeispiele

Für folgende kommunale Vorhaben wurden mit Hilfe der Methode in vier Schritten die Gleichstellungsziele und Umsetzungsmaßnahmen identifiziert:

Nr.	Kommune	Thema
1	**Kreis Plön**	Gleichstellungsgerechte freiwillige Leistungen
2	**Stadt Uetersen**	Gleichstellungsgerechte Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
3	**Kreis Schleswig-Flensburg**	Geschlechterspezifische Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Führungskräfte
4	**Stadt Neumünster**	Verbesserung der Wahrnehmung der Stadt Neumünster als attraktive Arbeitgeberin für Frauen
5	**Stadt Itzehoe**	Familienfreundliche Gestaltung der Arbeitskultur
6	**Stadt Schleswig**	Gleichstellungsorientierte Checkliste „Einrichtung eines Beirats“ am Beispiel des Beirates für Menschen mit Behinderungen
7	**Kreis Dithmarschen**	Gleichstellungsorientierte Checkliste im Bereich Bauen
8	**Hansestadt Lübeck**	Gender Budgeting im Haushalt der Hansestadt Lübeck
9	**Gemeinde Halstenbek**	Gender Budgeting am Beispiel der Sportförderung

5 Modellhafte Dokumentation der Analyseergebnisse

Beispiel 1	**Gleichstellungsgerechte freiwillige Leistungen im Kreis Plön** Verantwortlich: Frau Nicole Heyck, Stabsstellenleiterin
1. Gleichstellungs-relevante Daten	Gleichstellungsdifferenzierte Daten zu den freiwilligen Leistungen des Kreises sind angefragt und liegen noch nicht vor.
2. Gleichstellungs-ziele	Empfehlung von Handlungsmöglichkeiten für gleichstellungsgerechte freiwillige Leistungen 1. Übersicht über freiwillige Leistungen des Kreises Plön, die vom Kreis steuerbar sind 2. Sondierung, welche Leistungen gleichstellungsrelevant sind
3. Umsetzung	1. Freiwillige Leistungen werden in Kooperation mit der Abteilung für Finanzen erfasst (z.B. Paarberatung, Ausgabe von Verhütungsmitteln, Anzeigen). Abgefragt werden – Finanzierungshöhe – welcher Verband, welche Institution – bestehen rechtliche Grundlage oder ein Kreistagsbeschluss 2. Fachabteilungen klären – ob sie der Kreis selbst erbringt – und geschlechterdifferenzierte Erkenntnisse über Zugang/ Inanspruchnahme der Zielgruppen vorliegen bzw. – ohne geschlechterdifferenzierte Erfassung – ob die Mittel für Leistungen extern vergeben werden davon – ohne inhaltlichen Leistungsnachweis – mit inhaltlichem Leistungsnachweis – mit geschlechterdifferenziertem inhaltlichen Leistungsnachweis Perspektive: Liegen Informationen der Antragstellenden zur paritätischen Gremienbesetzung vor? Prüfung: Kooperation mit Fachhochschule und Hochschule zur Vorbereitung des konzeptionellen Vorgehens

Beispiel 1	**Gleichstellungsgerechte freiwillige Leistungen im Kreis Plön** Verantwortlich: Frau Nicole Heyck, Stabsstellenleiterin
4. Überprüfung der Zielerreichung	**Ende November 2024** – Eine Übersicht der freiwilligen Leistungen mit o.g. Kriterien des Kreises Plön liegt vor **Oktober 2025** – Mögliche gleichstellungsfördernde Steuerungsansätze des Kreises Plön im Bereich der freiwilligen Leistungen sind identifiziert. **Juni 2026** – Empfehlungen zur gleichstellungsgerechteren Steuerung der freiwilligen Leistungen sind erarbeitet. **Dezember 2026** – Gleichstellungswirksame Empfehlungen wurden im Haushalt 2027 berücksichtigt
Sonstiges	**Perspektivisches Ziel** Dort, wo es möglich ist, wird der Zugang bzw. die Inanspruchnahme von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen differenziert erfasst.

Beispiel 2	**Geschlechtergerechte Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Uetersen** Verantwortlich: Frau Anna Winterberg, Öffentlichkeitsarbeit
1. Gleichstellungs-relevante Daten	Geschlechterdifferenzierte Daten zur Nutzung kommunaler Medien und Erreichbarkeit der Geschlechter liegen für Uetersen nicht vor. Auch bundesweit sind keine Erkenntnisse/ Daten hierzu bekannt.
2. Gleichstellungs-ziele	1. Sichtbarmachen und Ansprache der Geschlechter in der Sprache – in der Kommunikation intern – Öffentlichkeitsarbeit (Presse, Reden) – Homepagegestaltung und Social Media 2. Geschlechterstereotype aufweichen 3. Themen geschlechterdifferenziert gestalten
3. Umsetzung	1. Checkliste „geschlechtergerechte Gestaltung von Texten" erarbeiten 2. Handlungsempfehlung „Corporate Wording und Bildsprache" erarbeiten 3. Redaktioniellen Content-Plan erarbeiten unter Berücksichtigung von Geschlechtersensibilität 4. Schulung/Ausbildung aller Fachverantwortlichen in interner und externer Kommunikation durchführen 5. Geschlechterdifferenzierte Umfrage zur „Nutzung kommunaler Medien" auf Homepage und im Intranet erarbeiten und bereitstellen (perspektivisch auch intern im Intranet)
4. Überprüfung der Zielerreichung	**Bis Mitte 2025:** – Handlungsempfehlung "Corporate Wording und Bildsprache" liegt vor – Checkliste "Geschlechtergerechte Gestaltung von Texten" liegt vor – Redaktioneller Content-Plan unter Berücksichtigung von Geschlechtersensibilität liegt vor **Bis Mitte 2026:** – Anzahl der geschulten Mitarbeitenden der Stadt Uetersen **Bis Ende 2026:** – Geschlechterdifferenzierte Umfrage auf Homepage sowie abgeleitete Handlungsempfehlungen zum weiteren Vorgehen liegen vor – geschlechterdifferenzierte Nutzungsauswertung für u.a. Instagram/Facebook
Sonstiges	– Prüfung möglicher Kooperation z.B. mit Hochschulen – Kontinuierliche Weiterentwicklung des Projektfeldes erfordert regelmäßige Weiterbildung und ggf. externe Beratung

Beispiel 3	**Geschlechterspezifische Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Führungskräfte in Schleswig-Flensburg** Verantwortlich: Frau Maike Brockmeyer, Fachdienstleiterin Kultur & Entwicklung
1. Gleichstellungs-relevante Daten	Mit Stand Juli 2024 sind von den 23 Fachdienstleitungen im Kreis Schleswig-Flensburg – 65,22 % Männer (15) – 34,78 % Frauen (8) Von den 48 Sachgebietsleitungen sind – 68,75 % Männer (33) – 31,25 % Frauen (15) – In den letzten Jahren gab es einige positive Veränderungen, jedoch sind Frauen in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert – Die meisten Männer und Frauen arbeiten auf der Führungsebene in Vollzeit. – Geteilte Führung und Führen in Teilzeit gibt es – ist in der Kreisverwaltung aber noch die Ausnahme. – Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist wichtige Voraussetzung für die Gewinnung von Frauen in Führungspositionen
2. Gleichstellungs-ziele	1. Gleichstellungssensible Angebote für Frauen und Männer in der Führungskräfteentwicklung 2. Das Führungsteam ist für Herausforderungen und Fragen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gleichstellung sensibilisiert 3. Gleichstellungssensible individuelle Lernformate für Führungskräfte sind weiterhin auf Anfrage möglich (z.B. Trainingsformate zum Thema Femal Leadership).
3. Umsetzung	1. Geschlechterdifferenzierte Klärung, welche Formate benötigen Frauen und welche Männer in welcher Form – u.a. Inhalt, Zeit und Dauer des Angebotes unter dem Aspekt der Vereinbarkeit – Bedarf gemeinsam mit Frauen und Männern insbesondere Teilzeitkräften entwickeln 2. Umsetzungsverantwortliche erhalten eine Genderfortbildung zur Sensibilisierung 3. Bildungs- und Qualifizierungskonzepte mit gleichstellungsdifferenzierter Lernzielorientierung unter Berücksichtigung der 4 Ebenen des Kompetenzmodells der Kreisverwaltung entwickeln und fortschreiben 4. Fortbildung für Führungskräfte unter Berücksichtigung ihres lebensphasenbezogenen Zeitbudgets anbieten (Berücksichtigung mobiler Angebote) 5. Pop-up-Umfrage zur Qualität der Zusammenarbeit und Führung in Verbindung mit niedrigschwelligem Austausch in den Einheiten
4. Überprüfung der Zielerreichung	**II. Quartal 2025** – Inhouse-Angebot „Geschlechtersensible Führung für Frauen und Männer" liegt vor. **Regelmäßig (erstmals III. Quartal 2025)** – Referenzen zur Sicherung von Gleichstellungskompetenz externer Beratungen – Bewertung der Gleichstellungsaspekte unter Teilnehmenden nach Fortbildung **Anfang 2026** – Abfrage zur Wahrnehmung der gleichstellungssensiblen Führung und Zusammenarbeit unter Beschäftigten **Jährliche Evaluation** – Anteil Führungskräfte in Teilzeit – Anteil Frauen in Führungspositionen
Sonstiges	**Perspektive:** Führung in Teilzeit, geteilte Führung und Führung auf Zeit werden gezielt gefördert und begleitet. März 2025 (alle drei Jahre): Auditierung Beruf & Familie

Beispiel 4	**Wahrnehmung der Stadt Neumünster als attraktive Arbeitgeberin für Frauen** Verantwortlich: Herr Robin Hertel, Personalrecruiting und -marketing

1. Gleichstellungsrelevante Daten	– Der Anteil an Beschäftigen in Neumünster insgesamt ist zu 57,8 % weiblich
	– Frauenanteil in 2023 in den Führungspositionen = 43,18%
	  – Dezernatsleitungen = 25% Frauen
	  – Fachdienstleitungen = 40% Frauen
	  – Abteilungsleitungen = 45,31% Frauen
	– Der Anteil weiblicher Bewerbungen in 2024 betrug 63,4%
	– Von 4 Führungspositionen in 2024 wurde 50% mit Frauen besetzt bzw. vorgeschlagen
	– Führungspositionen in Teilzeit / geteilte Führung gibt es als Ausnahme
	– Je höher die Führungsposition, desto niedriger der Teilzeitanteil
	– Teilzeit wird überwiegend von Frauen und signifikant weniger von Männern in Anspruch genommen
	– Im Bewerbungsverfahren sind Frauen zögerlicher, wenn sie Anforderungen nicht vollständig abdecken sind zurückhaltender bei der Klärung offener Fragen
	– Gender Care Gap = 20 %
	In der Öffentlichkeitsarbeit/ der Stadt wird Gleichstellung in Sprache und Bild bereits berücksichtigt.

2. Gleichstellungsziele	1. Hohen Anteil der Bewerbungen von Frauen insgesamt halten 2. Anteil von Führungspositionen in Teilzeit erhöhen 3. Anteil der Bewerbungen von Frauen – für Führungspositionen – in Berufsfeldern mit Unterrepräsentanz erhöhen

3. Umsetzung	1. Attraktive Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer (Bedarfe) erfassen
	2. Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie in Neumünster für alle Berufe prüfen, ob und wie sie für Frauen und Männer attraktiver gestaltet werden können (mit Beteiligung von männlichen und weiblichen Testpersonen in unterschiedlichen Lebenslagen)
	3. Video: Insbesondere weibliche Beschäftige sowie Führungskräfte in Teilzeit in unterschiedlichen Lebenslagen stellen ihre Arbeit vor und machen deutlich, was sie persönlich an Neumünster schätzen, und warum ihnen der Arbeitsplatz gefällt
	4. Textbausteine für Stellenausschreibungen prüfen und gleichstellungsgerechter gestalten
	  – Ausschreibetexte werden modellhaft auf Gleichstellungssensibilität geprüft
	  – Ausschreibungstexte werden geschlechtergerecht und adressatengerecht formuliert
	  – ggf. Link/ Hinweis auf Testimonial-Video zu „Führung in Teilzeit und/oder im Homeoffice“
	5. Wirksamkeit der Ausschreibeportale für die Berufsfelder mit weiblicher Unterrepräsentanz prüfen
	Abfrage, wie Frauen auf die Ausschreibung erreicht wurden, welche Portale erreichen Frauen und Teilzeitinteressierte für diese Berufsfelder effektiv?

Beispiel 4	**Wahrnehmung der Stadt Neumünster als attraktive Arbeitgeberin für Frauen** Verantwortlich: Herr Robin Hertel, Personalrecruiting und -marketing
4. Überprüfung der Zielerreichung	**Ende 2024** – Ausschreibungen sind beispielhaft gleichstellungsgerecht gestaltet – Textbausteine sind daraus entwickelt **Ende 2025** – Rückmeldung der Testpersonen zur Wahrnehmung der Stadt Neumünster als attraktive Arbeitgeberin für Frauen und Männer wurde ausgewertet (z.B. in Kooperation mit Hochschulen) – anschließend: Beschluss über konkrete Ansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie & Beruf – Prüfung: Testimonial-Video Erfahrung „Führung in Teilzeit“ ist erstellt und mit Stellenausschreibung verlinkt **Ende 2026** – Anteil der Bewerbungen von Frauen insgesamt - ist gestiegen/gehalten – Anteil von Bewerberinnen in Führungspositionen und Berufsfeldern mit Unterrepräsentanz ist gestiegen. – Anteil von Führungskräften in Teilzeit ist gestiegen (Perspektive: Anteil der Bewerbungen von Frauen, die die Anforderungen erfüllen, ist gestiegen)
Sonstiges	Anregungen aus „Auditierung Beruf und Familie“ prüfen.

Beispiel 5	**Gleichstellungsorientierte Strategie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf** Verantwortlich: Frau Mandy Zinke, Zentrale Steuerungsunterstützung
1. Gleichstellungsrelevante Daten	Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung entsprechen nicht modernen Anforderungen und Gleichstellungszielen
2. Gleichstellungsziele	1. Verbesserung der Vereinbarkeit von Betreuungs- und Pflegeverantwortung mit Beruf (und Karriere) für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Itzehoe 2. Beteiligung an Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeberin
3. Umsetzung	1. Erarbeitung des Gleichstellungsplans 2. Bekanntmachung der GB und Sensibilisierung für Gleichstellungsbedarfe auch von Männern u.a. durch Veranstaltungen (z.B. „Vatertag", Frauen/Männergesundheit, Frauen & Finanzen, partnerschaftliche Teilung von Sorgeaufgaben und Mental Load) 3. Geschlechterdifferenzierte Bedarfe von Frauen und Männern in verschiedenen Lebenslagen sowie die Zufriedenheit mit aktuellen Arbeitsbedingungen werden durch Umfragen unter den Mitarbeitenden in Itzehoe erfasst, s. Checkliste „Geschlechtergerechte Gestaltung von Umfragen" 4. Dienstanweisungen/Dienstvereinbarungen werden überarbeitet Flexibilisierung der Arbeitszeit und -ort (Homeoffice, Desk-Sharing) 5. Erarbeitung eines Schulungskonzeptes für Führungskräfte und Mitarbeitende (Flexibles Arbeiten, Väter in (längerer Elternzeit), Führen auf Distanz, Führen in Teilzeit Schulung „Gleichstellungssensible Führung auf Distanz
4. Überprüfung der Zielerreichung	**Anfang 2025** Beratung von Eckpunkten des Gleichstellungsplans im Personalrat **März 2025** Vorlage Entwurf eines Gleichstellungsplans in Ratsversammlung **Mitte 2025** Die Auswertung Mitarbeiterumfrage mit Empfehlungen liegt vor. **Ende 2025** – Ein mit Personalrat abgestimmtes Konzept zur Schulung von Führungskräften liegt vor. – Entwürfe für überarbeite Dienstanweisungen sind der Dienststelle zur Abstimmung vorgelegt worden.
Sonstiges	Beteiligung an Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeberin

Beispiel 6	**Gleichstellungsgerechte Bildung von Beiräten** Verantwortlich: Herr Nils Clasen, Beauftragter für Menschen mit Behinderungen

1. Gleichstellungsrelevante Daten	Gleichstellungsdifferenzierte Bedarfe für die Zielgruppen müssen für jeden Beirat themenbezogen zunächst ausreichend erfasst werden, um auf dieser Grundlage die konkreten Belange berücksichtigen zu können. Die vorherige Klärung
	– der Zielgruppen
	– ob die Zielgruppen
	  – direkt vertreten oder
	  – repräsentiert werden sollen
	– ob die bestgeeignete Form der Interessensvertretung durch
	  – Gremium oder
	  – Beauftragtenfunktion
	  – in Kooperation beider erfüllt wird
	– in welcher Form Daten für Zielgruppe gewonnen werden können und
	– welche Datentiefen, Lebenslagen, Geschlecht
	– mit welchen Verfahren die Vertretung ausgewählt werden soll,
	muss für jedes Gremium individuell abgewogen werden.

2. Gleichstellungsziele	Ein Prüfverfahren als Checkliste zur Sicherung von Gleichstellungskompetenz in Beiräten liegt vor.
3. Umsetzung	1. Eine Übersicht der Gleichstellungsspekte im Verfahren der Bildung von Beiraten wird erstellt. 2. Auf Grundlage der Übersicht wird eine Checkliste mit Prüfpunkten entworfen. 3. Die Checkliste wird im Rahmen der Beratungen über einen möglichen Beirat für Menschen mit Behinderungen erprobt. 4. Auf Grundlage der Erfahrungen wird die Checkliste angepasst.
4. Überprüfung der Zielerreichung	**Anfang November 2024** Eine Checkliste mit Prüfpunkten und Empfehlungen zur gleichstellungsgerechten Gestaltung von Beiräten wurde erarbeitet. (siehe Anlage) **Mitte November 2024** Die Checkliste wurde in der Beratung des Beirates in Schleswig eingebracht. **Anfang 2025** Die erprobte Checkliste ist veröffentlicht.

Anlage

	Checkliste „Gleichstellungsgerechte Bildung von Beiräten“ am Beispiel des Beirates für Menschen mit Beeinträchtigung“
1. Vorbereitende Klärung	☐ der Zielgruppen ☐ ob Zielgruppen – direkt vertreten oder repräsentiert werden sollen ☐ ob die bestgeeignete Form der Interessensvertretung durch – Gremium oder Beauftragtenfunktion – in Kooperation beider erfüllt wird ☐ in welcher Form Daten für Zielgruppe gewonnen werden können – welche Datentiefen, Lebenslagen, Geschlecht ☐ mit welchen Verfahren die Vertretung ausgewählt werden soll ☐ muss für jedes Gremium anhand folgender Prüfpunkte individuell abgewogen werden.
2. Gleichstellungssichernde Aspekte	☐ Frauen und Männer, Jungen und Mädchen in unterschiedlichen Lebenslagen sind **paritätisch** beteiligt ☐ Gremienvertretungen oder ihre Unterstützungsstruktur verfügen über angemessene **Genderkompetenz** ☐ Bei Beauftragtenfunktion ist gesichert, dass insbesondere auch **geschlechterspezifischen** Aspekte der Zielgruppe in die Beratung einfließen ☐ Angemessene **zeitliche Kapazität** der Vertretungen ☐ Gleichstellungssensible und an weiteren Bedarfen orientierte Gestaltung der **Tagungszeiten und -Orte** (Vereinbarkeit, Erreichbarkeit, Barrierefreiheit) ☐ Die **Arbeitsweise** des Gremiums ist an den Bedürfnissen der Beteiligten angepasst ☐ Breite **Beteiligungsprozesse** bei der Auswahl von Vertretungen / Maßnahmen sichern die Perspektivenvielfalt ☐ Durch gleichstellungsgerechte **Form der Beteiligung/Öffentlichkeitsarbeit** können Zielgruppen wirkungsvoller aktiviert werden, z.B. Frauen werden nachdrücklicher angesprochen/ermutigt, sich zu beteiligen ☐ Vorgaben zur mindest- oder maximalen **Gremiengröße** sind bekannt
3. Hintergrundinformation	➢ Für die Kreistage in 2023 in Schleswig-Holstein kandidierten nur 37 Prozent Frauen. **Frauen sind insbesondere in politischen Gremien** häufig unterrepräsentiert und/oder Genderkompetenz nicht angemessen sichergestellt. Gezielte und frühzeitige Ansprachen interessierter Frauen kann dieses unterstützen (Kooperation mit dem Landesfrauenrat) ➢ Menschen mit sichtbaren körperlichen Beeinträchtigungen (z.B. im Rollstuhl) wird eine größere Behinderung zuerkannt als Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Differenzierte Kompetenz für Belange für Menschen mit unterschiedlichen **Behinderungsarten und -grade** sichert, dass nicht nur sicht- und hörbare Beeinträchtigungen berücksichtigt werden. ➢ Jungenanteil mit Behinderungen höher als Mädchen, bei Erwachsenen paritätisch ➢ **Geschlechterdifferenzierte Perspektiven von Menschen mit Behinderungen** Hinweis: In Schleswig haben sich historisch überproportional viele Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen angesiedelt.

Beispiel 7	**Gleichstellungsorientierte Checkliste im Bereich Bauen Amt Mitteldithmarschen, Meldorf** Verantwortlich: Herr Roland Wirrwa, Fachbereich Leitung Bau
1. Gleichstellungsrelevante Daten	Geschlechterdifferenzierte Daten zum Bereich Bauen liegen im Amt Mitteldithmarschen nicht vor, Entsprechende Daten werden zum Teil erhoben im Rahmen einzelner - Begehungen von Gebäuden - Rückmeldungen und/oder Wünsche und Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern - Sichtung von Bauplänen und Plänen für Innengestaltung - Konzepten der Barrierefreiheit in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für Menschen mit Behinderungen der Stadt Meldorf
2. Gleichstellungsziele	Sicherung gleichstellungsrelevanter Ansätze in der (Um)-Gestaltung von Gebäuden - geschlechtersensible und barrierefreie Gestaltung z.B.in den Bereichen Toiletten, Saunen, Bürgerbüros und Fahrstühlen - Sicherheitskonzepte und Gewaltschutzkonzepte für Gebäud
3. Umsetzung	Eine Checkliste zum Bereich Bauen, die gleichstellungswirksame Empfehlungen für Hochbau und den Innenausbau von öffentlichen Gebäuden im Amtsgebiet enthält, wird erarbeitet. Hier sollen die geschlechterdifferenzierten Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger in allen Lebenslagen (z.B. Frauen und Mädchen, Menschen mit unterschiedlichen Einschränkungen, Familien, Kindern, Jugendlichen, Seniorinnen und Senioren) bei der Nutzung öffentlicher Gebäude erfasst werden. Z.B. - aussreichende Türbreiten für Rollstühle - kostenfreie Hygieneartikel in den Toiletten - Wickeltisch, Angebote für Kinder im Wartebereich - Spiegel im Fahrstuhl - Barrierefreiheit - Sicherheit und Gewaltschutz für Kinder, Mädchen, Frauen
4. Überprüfung der Zielerreichung	**Ende 2025** Entwurf Checkliste für die Nutzung öffentlicher Räume und Gebietsplanung **Mitte 2025** Die Checkliste wird anhand weiterer Begehungen und Planungen überprüft und ggf. ergänzt. Die Checkliste wurde dem Fachbereich Bauen, dem Amt und den Amtvorstehenden zur Verfügung gestellt.

6 Projektbeteiligte

Die Projektbeteiligten stehen Ihnen als Ansprechpersonen für Fragen zur Methode zur Verfügung

Nr.	Vorhaben	Name	Telefon	Mailadresse	Funktion
1	Kreis Plön	Nicole Heyck	04522 743-475	Nicole.Heyck@kreis-ploen.de	Leitung Stabsstelle
		Kirsten Bock		kirsten.bock@gruene-kreis-ploen.de	Kreistagsabgeordnete
		Yvonne Deerberg	04522 743-275	Yvonne.Deerberg@kreis-ploen.de	Gleichstellungsbeauftragte
2	Stadt Uetersen	Anna Winterberg	04122 714 290	winterberg@stadt-uetersen.de	Öffentlichkeitsarbeit
		Eline Joosten	04122 714 222	joosten@stadt-uetersen.de	Gleichstellungsbeauftragte
3	Kreis Schleswig-Flensburg	Maike Brockmeyer	04621 87-310	Maike.Brockmeyer@schleswig-flensburg.de	Fachdienstleitung Kultur & Entwicklung
		Corinna Philipsen	04621 87-219	Corinna.Philipsen@schleswig-flensburg.de	Gleichstellungsbeauftragte
		Pascal Freundt	04621 87-773	Pascal.Freundt@schleswig-flensburg.de	Sachgebietsleitung Personal
		Alina Kaepnick	04621 87-8607	Alina.Kaepnick@schleswig-flensburg.de	Fachdienst Kultur & Entwicklung
		Nora Johannsen	04621 87-8540	Nora.Johannsen@schleswig-flensburg.de	Fachdienst Kultur & Entwicklung

Nr.	Vorhaben	Name	Telefon	Mailadresse	Funktion
4	Stadt Neumünster	Robin Hertel	04321/942 2311	Robin.Hertel@neumuenster.de	Personalmarketing und -recruiting
		Michaela Zöllner	04321/942 2588	Michaela.zoellner@neumuenster.de	Gleichstellungs-beauftragte
		Ines Seth	0431/942-2319	Ines.Seth@neumuenster.de	Gleichstellungs-stelle
5	Stadt Itzehoe	Mandy Zinke	04821/603-386	mandy.zinke@itzehoe.de	Zentrale Steue-rungsunterstüt-zung
		Laura Spelz	04821/603-362	laura.spelz@itzehoe.de	Gleichstellungs-beauftragte
6	Stadt Schleswig	Nils Clasen	04621 814-388	beteiligung@schleswig.de	Beauftragter für Menschen mit Behinderungen
		Andrea Cunow	04621/814-150	a.cunow@schleswig.de	Gleichstellungs-beauftragte
7	Amt Mittel-dithmarschen	Barbara Kamphusmann	04832-6065 502	B.Kamphusmann@ mitteldithmarschen.de	Gleichstellungs-beauftragte
		Roland Wirrwa	04832-6065215	r.wirrwa@mitteldithmarschen.de	Fachbereich Leitung Bau
8	Hansestadt Lübeck	Elke Sasse	0451- 122-1610	elke.sasse@luebeck.de	Gleichstellungs-beauftragte
		Manfred Uhlig	0451-122-2010	Manfred.Uhlig@luebeck.de	Leiter Bereich Haushalt und Steu-erung, Kämmerer
9	Gemeinde Halstenbek	Celia Letzgus	04101-491-102	celia.letzgus@halstenbek.de	Gleichstellungs-beauftragte
		Jan Krohn	04101 491 100	Jan.Krohn@halstenbek.de	Bürgermeister Halstenbek
		Knut Feil	04101 491 147	feil@halstenbek.de	Leitung Fachdienst Finanzen

7 Quellen und Hilfestellungen

Ökonomische Unterschiede zwischen Frauen und Männern

- **Unbezahlte Arbeit**
  Economiefeministe, unbezahlte Arbeit: https://economiefeministe.ch/wp-con-tent/uploads/2024/09/economiefeministe_Faktenblatt_Unbezahlte_Arbeit_Hausarbeit_Kinderbetreuung_Pflege.pdf

- **Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung**
  Institut CloseEconDataGap, Bruttowertschöpfung der unbezahlten Arbeit: https://www.closeecondatagap.com

- **Lohnlücke zwischen Frauen und Männern**
  https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html

- **Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern**
  Economiefeministe, Einkommenslücke: https://economiefeministe.ch/wp-content/uploads/2023/06/Einkommensluecke-Laendervergleich-Europa-AGEL.pdf

Arbeitswelt

- **Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt:**
  Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Erwerbstätigkeit, Arbeitzeit und Arbeitsvolumen von Frauen und Männer: https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1823.pdf, S. 24

- **Führungskräfte in der digitalen Berufswelt**
  Faltblatt „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ https://www.schleswig-holstein.de/

Gewalt und Ängste

- **Empfinden der persönlichen Sicherheit**
  Bundeskriminalamt: Studie Sicherheit und Kriminalität in Deutschland: https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Forschung/ForschungsprojekteUndErgebnisse/Dunkelfeldforschung/SKiD/Ergebnisse/Ergebnisse_node.html

- Geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichtete Straftaten in 2023 https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/StraftatenGegenFrauen/StraftatengegenFrauenBLB2023.html?nn=237578

Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Arbeitgeberin

- Möglichkeit der Auditierung als Familienfreundliche Verwaltung: Audit Familie und Beruf: https://berufundfamilie.de/

Geschlechtsspezifische Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Führungskräfte

- Qualitiätsmerkmal für Fortbildungsinstitute: Charta der Vielfalt: https://www.charta-der-vielfalt.de/

- Statistik Frauen in Führungspostitionen des Statistischen Bundesamtes zeigen: Deutschland ist im Vergleich zu anderen EU-Ländern mit einer Quote von 28,9% im unteren Drittel angesiedelt: https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-1/08_frauen-fuehrungspositionen.html

Gleichstellungsgerechte Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

- Studien zur Mediennutzung von Personengruppen und Geschlechtern: ZDF/ARD Mediennutzung: https://www.ard-zdf-onlinestudie.de/
- Sichtbar heißt Machbar: Stiftung zur Darstellung der Geschlechter im Bewegtbild. Stiftung von Malisa Stiftung: https://malisastiftung.org/
- Artikel über die geschlechtsspezifischen Darstellung in den Medien: Bundeszentrale für Kinder- und Jugendschutz: Geschlechterdarstellungen in den Medien: eine unendliche (Klischee-)Geschichte: https://www.bzkj.de/resource/blob/176282/f9156dc487f0f58bd46b7ff7e855c9bf/20202-geschlechtsdarstellungen-in-den-medien-data.pdf
- Faire Medienarbeit leicht gemacht: Journalistinnenbund e.V. zum Thema Gender und Medien: https://www.genderleicht.de
- Geschlechtersenisbler Leitfaden für Wort und Bild, einschließlich Berufsbezeichnungen, Universität Kassel: https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/files/Themen/Gleichstellung_Familie_Diversity/Gleichstellung/Dokumente/Sprachleitfaden_HS_Hannover.pdf

Gleichstellungsorientierte Checkliste im Bereich Bauen

- Gendergerechte Stadtentwicklung und Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik: https://urban-policy.com/

Gleichstellung im kommunalen Haushalt

- Handreichung des Landes Schleswig-Holstein „Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung“: https://www.schleswig-holstein.de/gender-mainstreaming Digitalisierung

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz

- Faltblatt „Digitalisierung gleichstellungsgerecht gestalten“ unter https://www.schleswig-holstein.de/gender-mainstreaming
- Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de
- Handreichung „Geschlechterneutrale KI“ des Landes unter https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/G/gleichstellung/geschlechterneutrale_ki.htm

Checklisten zur Prüfung auf einen Blick

- in „Gender Mainstreaming – Hilfestellung für die Praxis“ unter https://www.schleswig-holstein.de/gender-mainstreaming
  - GM-Checkliste für alle Vorhaben, Seite 22
  - Checkliste „Geschlechtersensible Gestaltung von Umfragen“, Seite 26
  - Checkliste „Geschlechtergerechte Arbeitsplatzgestaltung“, Seite 24

Einheitliches Raster zur Dokumentation der Ergebnisse der GM-Analyse

- zum Herunterladen unter https://www.schleswig-holstein.de/gender-mainstreaming

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 und Antidiskriminierung
Adolf-Westphal-Str. 4
24143 Kiel

Frau Kerstin Oltmanns
Tel. +49 431 988-2435

www.schleswig-holstein.de