



## **Strategie für das Land Schleswig-Holstein zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

Federführend ist das Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung

In seiner Sitzung am 18.06.2020 hat der Schleswig-Holsteinische Landtag den Antrag 19/2169 angenommen, mit dem die Initiative des Ministeriums für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung, eine landesweite gleichstellungspolitische Strategie für Schleswig-Holstein auf den Weg zu bringen, begrüßt wird.

Die als Anlage beigefügte Strategie greift die empfohlenen Schwerpunkte des Antrags auf und wurde unter breiter Beteiligung aller Ressorts der Landesregierung sowie weiterer gesellschaftlicher Akteure, Verbände und Organisationen erarbeitet.

Strategie für das Land  
Schleswig-Holstein  
**zur Gleichstellung von  
Frauen und Männern**

**ECHT GLEICH**





## Vorwort

Dr. Sabine Sütterlin-Waack  
Ministerin für Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein

Wir sind in den letzten Jahren in Schleswig-Holstein schon einige Schritte vorangekommen und haben in der Gleichstellung bereits viel erreicht. Im öffentlichen Dienst sind die Leitungspositionen in Finanzämtern zum Beispiel inzwischen geschlechterparitätisch besetzt und rund 55 Prozent der Schulen werden von Frauen geleitet.

Ein übergreifender Indikator, der die Folgen der geringeren Beteiligung von Frauen insbesondere in gut bezahlten Berufsbereichen und herausgehobenen Führungspositionen deutlich macht, ist der Verdienstabstand. Schleswig-Holstein liegt mit einem Verdienstabstand von 13 Prozent auch über dem bundesweiten

Durchschnitt. Das ist zwar besser als in einigen anderen Ländern, aber noch nicht zufriedenstellend.

Das Ziel der Landesregierung geht darüber hinaus. Unser Ziel ist die Stärkung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen. Und da ist noch viel zu tun.

Der Frauenanteil in Geschäftsführungen und Vorständen der Unternehmen, an denen das Land maßgeblich beteiligt ist, beträgt gerade einmal 13 Prozent. In den obersten Landesbehörden ist auf Abteilungsleitungsebene nur jede fünfte Position weiblich besetzt. Die chancengerechte Beteiligung von Frauen insbe-

sondere auf Führungsebene im Öffentlichen Dienst ist daher ein Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit der Landesregierung. Insbesondere muss der „Sprung“ potenzieller weiblicher Führungskräfte an der Schwelle zu den herausgehobenen Führungspositionen besser vorbereitet werden. Hierzu kann insbesondere die nachhaltige Förderung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung auch auf Führungsebene einen wesentlichen Beitrag leisten.

Im Vergleich zu 1994, als Schleswig-Holstein als erstes Bundesland ein Landesgleichstellungsgesetz beschlossen hat, müssen gleichstellungspolitische Maßnahmen heute differenzierter angegangen werden. Handlungsbedarf besteht in vielfältigsten Bereichen: von der Verwaltung über technische Berufe bis hin zu neuen Herausforderungen durch die Digitalisierung. Hier müssen Ursachen und Ansatzpunkte identifiziert werden, um eine mögliche strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen bzw. frühzeitig gar nicht erst entstehen zu lassen.

In anderen Bereichen, wie in Schulen, besteht zum Beispiel bei den Einstellungen eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen. Hier sollen Maßnahmen zum Abbau von Rollenstereotypen einen wichtigen Beitrag leisten.

Handlungsbedarf besteht auch in der Politik. In Schleswig-Holstein ist knapp ein Drittel der Landtagsabgeordneten weiblich. In Kommunen ging nur etwa jedes vierte Mandat an eine Frau. Auch im Ehrenamt nehmen Männer in ihrer freiwilligen Tätigkeit mit 30,5 Prozent anteilig deutlich häufiger eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion ein als Frauen. Die Steigerung des Frauenanteils in der Politik und in herausgehobenen Funktionen im Ehrenamt ist daher ebenfalls ein Schwerpunkt der zukünftigen Gleichstellungspolitik.

Mit Blick auf die aktuelle gesellschaftliche Entwicklung ist die frühzeitige Begleitung des Digitalisierungsprozesses ein weiterer Schwerpunkt der Gleichstellungsstrategie. Ziel der Landesregierung ist, dass Gleichstellung in den Digitalisierungsprozessen auf allen Ebenen von Anfang an mitgedacht wird. Insbesondere muss vermieden werden, dass bestehende Ungleichheiten durch die Übertragung vorhandener Muster in Systeme mit Künstlicher Intelligenz verfestigt werden.

Gleichzeitig müssen die damit verbundenen Chancen für die Gleichstellung genutzt werden: Mädchen und Frauen sollen verstärkt an die neuen Berufsfelder in der Informationstechnik herangeführt werden. Auch die aktuell steigende Inanspruchnahme und Akzeptanz der Wohnraumarbeit bieten eine Gelegenheit,



die wir zeitnah aufgreifen wollen, um die stärkere Beteiligung von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu unterstützen.

Das setzt auch voraus, dass auf allen Ebenen die Vorteile erkannt werden, die durch das Mitdenken von Gleichstellung in allen Bereichen realisiert werden können. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung bietet nicht nur Unternehmen personalwirtschaftliche Vorteile und Beschäftigten mehr persönliche Zeitsouveränität, eine Balance zwischen Beruf und Familie herzustellen. Digitale Arbeitsformen können in gleicher Weise auch in Vereinen und Verbänden und in der Politik dazu beitragen, die Beteiligung von Frauen an gesellschaftlichen Prozessen zu erhöhen.

Das gelingt wirkungsvoll vor allem dann, wenn alle Beteiligten im Land zusammenarbeiten und die Maßnahmen ineinandergreifen – auf kommunaler Ebene sowie auf Landesebene und in den Bereichen von Bildung und Ausbildung, Wissenschaft und Wirtschaft bis zu Ansätzen in Vereinen und Verbänden. Daher wurde die Gleichstellungsstrategie gemeinsam mit allen Ressorts und mit Beteiligung der Zivilgesellschaft erarbeitet. Hierzu wurden ab Ende Januar 2020 zunächst in einer Ideenfindungsphase mit allen Ressorts Workshops durchgeführt und im Rahmen einer Onlinebeteiligung über 100 Stellungnahmen der landesweit interessierten externen Akteurinnen und Akteure erfasst.

Ich freue mich, dass landesweit so viele Akteurinnen und Akteure an der Erarbeitung der gemeinsamen Strategie mitgewirkt haben. Ich möchte Ihnen und auch allen Beteiligten danken, die den Umsetzungsprozess mit ihrem Engagement vor Ort unterstützen.

Schon jetzt konnte durch die entstandene Transparenz und den Austausch mehr erreicht werden als durch die Summe aller einzelnen Aktivitäten.

Dr. Sabine Sütterlin-Waack

# Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	LBpB	Landesbeauftragter für politische Bildung
AL-1	Leiterinnen und Leiter der Allgemeinen Abteilungen 1	LFR	Landesfrauenrat
AZ	Arbeitszeit	LFSH	Landesverband Frauenberatung Schleswig-Holstein e. V.
BAföG	BundesAusbildungsFörderungsGesetz	LSBB	Landesseminar Berufliche Bildung
BBS	Berufsbildende Schulen	LSV	Landessportverband
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	LVVO	Lehrverpflichtungsverordnung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	MASH	Medienanstalt Schleswig-Holstein
BURL	Beurteilungsrichtlinie	MBWK	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
CAU	Christian-Albrechts-Universität Kiel	MELUND	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung	MHL	Musikhochschule Lübeck
EBSH	Europäische Bewegung Schleswig-Holstein	MILIG	Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung
EUF	Europa Universität Flensburg	MJEV	Ministerium für Justiz, Europa und Verbraucherschutz
FFP	Frauenförderplan	MKH	Muthesius Kunsthochschule
FHW	Fachhochschule Westküste	MRH	Metropolregion Hamburg
FI.SH	Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung der Fachkräfteinitiative	MSGJFS	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren
FI-SH-AG	Fachkräfte Initiative-Schleswig-Holstein-Arbeitsgruppe	MWVATT	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus
FK	Führungskraft	PRK	Personalreferentinnen und -referenten-konferenz
FM	Finanzministerium	PSMB	Personalstruktur- und Managementbericht
GB	Gleichstellungsbeauftragte	RBZ	Regionale Bildungszentren
GG	Grundgesetz	RD Nord	Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien	RL	Referatsleitung
GM	Gender-Mainstreaming	RZB	Regionales Berufsbildungszentrum
GMFK	Gleichstellungs- und Frauenministerinnen-konferenz	SHIBB	Schleswig-Holsteinisches Institut für Berufliche Bildung
GPG	Gender Pay Gap	SHIP	Schleswig-Holsteinischer Informationspool
GstG	Gleichstellungsgesetz	StBAG	Steuerbeamtenausbildungsgesetz
GstG SH	Landesgleichstellungsgesetz	StABPO	Steuerbeamtenausbildungs- und Prüfungsordnung
HSG	Hochschulgesetz	StK	Staatskanzlei
IB.SH	Investitionsbank Schleswig-Holstein	TZ	Teilzeit
IHK	Industrie- und Handelskammer	TVÖD	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst
KiTa-R-Gesetz	Gesetz zur Stärkung der Kindertagesbetreuung und zur finanziellen Entlastung von Familien und Kommunen	UKSH	Universitätsklinikum Schleswig-Holstein
KLV	Kommunale Landesverbände	UzL	Universität zu Lübeck
KAV SH	Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände Schleswig-Holstein	z.B.	zum Beispiel
LAKOG	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in SH		

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>2</b>
<b>1. Auftrag und Ziel der Strategie</b>	<b>7</b>
<b>2. Qualitätssicherung als Gleichstellungsansatz</b>	<b>8</b>
<b>3. Abgrenzung zur Diversitätspolitik und Allgemeinen Gleichbehandlung nach dem AGG</b>	<b>11</b>
<b>4. Vorgehensweise und Struktur</b>	<b>12</b>
<b>5. Steuerung</b>	<b>14</b>
<b>6. Bewertung der Zielerreichung</b>	<b>15</b>
<b>7. Handlungsfelder und Einzelmaßnahmen</b>	<b>17</b>
A Handlungsfeld: Nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt	17
1. Verbesserung der Akzeptanz von reduzierter Arbeitszeit im Öffentlichen Dienst	17
2. Rahmenbedingungen zur Unterstützung flexibler Arbeitsformen	22
3. Länder übergreifender Austausch	27
4. Chancen flexibler Arbeitszeit der Wirtschaft vermitteln	29
5. Teilzeitausbildung in der Privatwirtschaft unterstützen	30
B Handlungsfeld: Rahmenbedingungen und gesellschaftliches Bewusstsein	33
1. Gleichstellung als Qualitätssicherungsansatz in allen Politikbereichen berücksichtigen	33
2. Gleichstellung modellhaft als Fördervoraussetzung integrieren	36
3. Qualität im Gesundheitsmanagement sichern	37
4. Frauen sichtbarer machen	39
5. Frauen in der Sprache sichtbar machen	40
6. Sensibilisierung zu Rollenstereotypisierung in den Medien	43
7. Klischeefreie Berufswahl unterstützen	44
C Handlungsfeld: Frauen und Männern in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz	46
1. Frauen auf Landesebene besser vernetzen	47
2. Potenzielle weibliche Führungskräfte ermutigen und Führung erproben	48
3. Teilzeit auf Führungsebene unterstützen	49
4. Gezielte Maßnahmen in Bereichen mit Unterrepräsentanz entwickeln	54
5. Prüfung unterstützender Maßnahmen im Öffentlichen Dienst	58
6. Frauen für technische Berufe gewinnen	61
7. Technische Unterstützung aller Beteiligten beim Girls' Day/Boys' Day	64
8. Anzahl der Gründerinnen erhöhen	66
9. Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen	68
D Handlungsfeld: Chancengerechtigkeit in Politik und Ehrenamt	72
1. Steigerung des Frauenanteils in der Politik	72
2. Steigerung des Frauenanteils im Ehrenamt	76
E Handlungsfeld: Gewaltprävention und Gewaltschutz	80
1. Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum verbessern	81
2. Präventive Ansätze gegen Gewalt im Ehrenamt	82
3. Prävention gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz	83
F Handlungsfeld: Digitalisierung	84
1. Gleichstellung in allen Handlungsfeldern der Digitalisierung integrieren	85
2. Unterstützung einer chancengerechten Entwicklung von Künstlicher Intelligenz	88
3. Begegnungsorte für digitales Erleben für Frauen im ländlichen Raum nutzen	89
<b>8. Ziele im Überblick</b>	<b>92</b>
<b>9. Impressum</b>	<b>95</b>

1.



*„Wir arbeiten an dem gemeinsamen Ziel, dass Frauen gleichberechtigt in allen gesellschaftlichen Bereichen, zum Beispiel im Arbeitsleben, in der Politik, in Forschung, Wissenschaft und Kultur, ihre Rechte und Chancen wahrnehmen können.“*

*(Koalitionsvertrag für die 19. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtages 2017-2022)*



## Auftrag und Ziel der Strategie

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und damit die Umsetzung von Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des **Grundgesetzes** und Artikel 9 der Landesverfassung des Landes Schleswig-Holstein (SH) haben für das Land eine hohe Bedeutung.

Aus diesem Grund ist von den regierungstragenden Parteien im **Koalitionsvertrag** 2017-2022 die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen als wesentliches Anliegen der Koalitionspartner und als Querschnittsaufgabe in allen Politikbereichen vereinbart.<sup>1</sup> Die vorliegende Strategie beschreibt hierzu ergriffene Maßnahmen,

- ♀ die in Verantwortung des Landes und landesweiter Akteurinnen und Akteure liegen und
- ♀ während der aktuellen Legislaturperiode 2017-2022 initiiert, substantiell weiterentwickelt, umgesetzt oder darüber hinaus geplant werden und/oder
- ♀ für die Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit von besonderer Bedeutung sind.

Für den Öffentlichen Dienst lassen sich aus dem Gleichstellungsbericht des Landes SH<sup>2</sup> bereits regelmäßig erreichte Erfolge und Handlungsbedarfe ableiten. Nur ein Teil davon – der Schutz von Frauen vor Gewalt – kann vom für Gleichstellung zuständigen Ressort eigenverantwortlich umgesetzt werden.

Darüber hinaus erfasst die Strategie **Vorhaben, die eine ressortübergreifende Umsetzung erfordern, sowie Maßnahmen, die in dezentraler Verantwortung für Gleichstellung als Querschnittsziel im Geschäftsbereich jedes einzelnen Ressorts umgesetzt werden.** Dabei sind auch interessierte gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure außerhalb der Ressorts eingebunden.

Um die Wirksamkeit aller gleichstellungspolitischen Aktivitäten zu erhöhen, wurden die Vielzahl der Ansätze in den Ressorts **gebündelt und gemeinsam aktuelle Schwerpunkte** vereinbart.

Ziel der gleichstellungspolitischen Maßnahmen ist eine chancengerechte Beteiligung von **Frauen und Männern gleichermaßen**. Am Beispiel der Erwerbsbeteiligung wird deutlich, dass die chancengerechte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben nur wirksam verbessert werden kann, wenn auch Männer gleiche Chancen bekommen, entsprechend mehr Verantwortung für familiäre Betreuungsaufgaben zu übernehmen, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Entsprechend sind Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben keine Maßnahmen zur reinen Frauenförderung. Sie richten sich an Frauen genauso wie an Männer.

Zeitgemäße Gleichstellungsarbeit lässt sich daher nicht mehr auf reine Frauenförderung reduzieren. Sie muss vielmehr darauf ausgerichtet sein, Vorhaben nach dem Prinzip des **Gender-Mainstreamings** (GM) in allen Politikbereichen zu betrachten und Maßnahmen auf allen Ebenen daraufhin zu prüfen, wie die Inanspruchnahme oder Betroffenheit von Frauen und Männern ist bzw. zu erwarten sein wird, um das Vorhaben bzw. die Maßnahme anschließend so zu gestalten, dass Frauen und Männer im Rahmen einer intersektionalen Betrachtung z.B. auch unterschiedlicher Altersgruppen sowie mit und ohne körperliche Beeinträchtigungen in gleicher Weise davon profitieren können.

**Gleichzeitig werden gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung** in den Bereichen initiiert, in denen strukturelle Nachteile von Frauen ausgeglichen werden müssen, zum Beispiel mit Blick auf herausgehobene Führungspositionen.

<sup>1</sup> Die Erarbeitung der Strategie wurde vom Landtag des Landes Schleswig-Holstein begrüßt (Drs. 19/2169). Die Strategie greift die empfohlenen Schwerpunkte auf

<sup>2</sup> <https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/G/gleichstellung/OeffentlicherDienst.html>.

## Qualitätssicherung als Gleichstellungsansatz

*Die Verpflichtung aller Ressorts zur dezentralen Umsetzung von Gleichstellung als Querschnittsziel erfolgt bisher ohne konzeptionelle Planung: Ein Beitrag zur Qualitätssicherung der gleichstellungspolitischen Strategie ist daher die **gemeinsame Zielsetzung zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Schwerpunkte** und Vorhaben sowie die konkrete Planung und Abstimmung entsprechender Maßnahmen mit Meilensteinen und einer zeitlich und inhaltlich vereinbarten Überprüfung der Zielerreichung.*

Ein weiterer Ansatz zur Qualitätssicherung ist die konsequente Anwendung der Methode des GM. Mit Kabinettsbeschluss<sup>3</sup> aus dem Jahr 2002 haben sich die Ressorts der Landesregierung bereits zur flächendeckenden Umsetzung der Methode des GM verpflichtet. Hierzu ist in Kabinettsvorlagen seither eine Ziffer GM vorgesehen, unter der die Ergebnisse der Genderprüfung dokumentiert werden müssen.

In Anlehnung auch an die Empfehlungen der EU-Gleichstellungsstrategie für den Zeitraum 2020-2025<sup>4</sup> erfolgt eine **Erneuerung dieser Selbstverpflichtung** aller Ressorts zur konsequenten Anwendung des GM als Begleitstrategie. Durch die frühzeitig zielgruppendifferenzierte Planung und Ausgestaltung von Vorhaben kann die Qualität im Sinne einer maximalen Ausnutzung finanzieller Ressourcen der öffentlichen Hand bzw. maximale Inanspruchnahme des jeweiligen Angebotes durch Männer und Frauen gesichert werden.

Dieses ist in der aktuellen Zeit, in der grundsätzliche gesellschaftliche Veränderungen durch die immer schneller fortschreitende Digitalisierung auf allen Ebenen stattfinden, umso wichtiger, um mögliche gleichstellungspolitische **Risiken gesellschaftlicher Veränderungsprozesse zu vermeiden und Chancen frühzeitig zu nutzen.**

Auch die Auswirkungen der Pandemie finden in der Strategie Berücksichtigung, denn bestehende Schief-lagen, wie die geringere Erwerbsbeteiligung von

Frauen, können in Krisen verstärkt werden. Ziel ist es, auch **pandemiebedingte** gleichstellungspolitische **Rückschritte zu vermeiden und die erreichten Fortschritte zu halten.** Zusätzlich muss dazu beigetragen werden, dass auch Aufbaumaßnahmen nach einer Pandemie sensibel mit Blick auf Frauen und Männer gestaltet werden.

Untersuchungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigen allerdings auch, dass die während der Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie erforderliche zusätzliche unbezahlte Sorgearbeit für Kinder auch von Männern – wenn auch von Frauen in höherem Umfang – übernommen wurde.<sup>5</sup> **Positive Folgen der Pandemie** sind ebenfalls zum Bei-

<sup>3</sup> Kabinettsvorlage 156/02 vom 18.06.2002 „Einführung von Gender-Mainstreaming als modernes Steuerungsinstrument für die Landesverwaltung“

<sup>4</sup> MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN. Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 vom 05.03.2020

<sup>5</sup> DIW Wochenbericht 9/2021



spiel die Anerkennung und zum Teil Aufwertung der sozialen Berufe in Kita, Schule und Pflege, die es zu festigen gilt. Es haben sich Möglichkeiten zur **flexiblen digitalen Gestaltung der Arbeitszeit** gezeigt, die heute für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf Führungsebene und auch für Unternehmen **attraktiver** erscheinen als vorher.

Gleichzeitig wird spürbar, dass Wohnraumarbeit nicht nur die Flexibilität erhöht, sondern ohne ent-

sprechende Rahmenbedingungen eine zusätzliche Belastung sein kann. Ziel ist es, diese zum Teil auch wertvollen aktuellen **Entwicklungen und Erfahrungen** in ihrer Differenziertheit frühzeitig zu erfassen und im Rahmen der Gestaltung von Politik aufzugreifen und für die **Weiterentwicklung von Gleichstellung** zu nutzen.



## Abgrenzung zur Diversitätspolitik und Allgemeinen Gleichbehandlung nach dem AGG

*Die Gleichstellungsstrategie ist darauf ausgerichtet, den Handlungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) in Verbindung mit Artikel 9 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein (LV SH) die Gleichstellung von Männern und Frauen tatsächlich umzusetzen. Für den Öffentlichen Dienst macht hierzu bereits das Landesgleichstellungsgesetz (GstG SH) von 1991 für Frauen und Männer entsprechende Vorgaben.*

Der Diskurs zur Gleichstellung der Geschlechter hat sich zwischenzeitlich weiterentwickelt. Heute werden entsprechend der gesellschaftlichen Entwicklung Maßnahmen bezogen auch auf andere Geschlechter als Männer und Frauen einbezogen und in der Antidiskriminierungspolitik sowie im Rahmen des Themenbereiches Diversität verfolgt. Die Möglichkeiten der Erfassung des Dritten Geschlechts bzw. des Geschlechtseintrags in Erhebungen erfolgt auf der Grundlage des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 wonach der Gesetzgeber verpflichtet wurde, das Personenstandsgesetz zu ändern und einen weiteren positiven Geschlechtseintrag zu ermöglichen. Hintergrund ist hier keine belegte umfassend strukturelle Benachteiligung.

Anders als bei der Frage einer ungerechtfertigten Benachteiligung von Angehörigen des sogenannten Dritten Geschlechts gründet die Gleichstellung von Frauen und Männern auf einem speziell hierauf gerichteten Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 GG. Dieser steht keinesfalls in einer Konkurrenz zu Maßnahmen, die ggf. aufgrund von Artikel 3 Abs. 3 GG für andere Geschlechter zu treffen sind, er begründet jedoch einen eigenen verfassungsrechtlich begründeten Handlungsauftrag mit Blick auf Frauen und Männer, dessen Umsetzung das fokussierte Ziel dieser Gleichstellungsstrategie bildet.

Durch diese Ausrichtung werden Angehörige eines anderen Geschlechts nicht ausgeschlossen. Eine Rechtsprüfung erfolgt in jedem Einzelfall über eine diskriminierungsfreie Anwendung der einschlägigen rechtlichen Vorschriften im Rahmen der Prüfung nach dem AGG. Gleichzeitig ist sichergestellt, dass

die unterschiedlichen Ansatzpunkte deutlich bleiben. Dieses ist gerade angesichts der Schnittstellen zum AGG und zum Diversitätsansatz von Bedeutung, um die verschiedenen Zielsetzungen differenziert erfassen und Maßnahmen auch in ihren unterschiedlichen Auswirkungen auf die verschiedenen Zielgruppen bewerten zu können.<sup>6</sup>

In diesem Spannungsfeld der beiden konzeptionellen Ansätze entsteht zudem ein **Zielkonflikt durch die bipolare Erfassung von Daten**: Die differenzierte Erfassung von Männern und Frauen ist im Rahmen der Gleichstellungsarbeit eine unverzichtbare Voraussetzung, um eine mögliche strukturelle Benachteiligung von Frauen sichtbar zu machen und auf dieser Grundlage Maßnahmen zum Abbau dieser Nachteile zu ergreifen. Gleichzeitig kann gerade die gesonderte Hervorhebung und Benennung von diversen Personen unterschiedlichen Geschlechts im Rahmen der Diversitätspolitik zur Folge haben, dass Diverse als weiteres Geschlecht erst als anders wahrgenommen und infolge der damit verbundenen Abgrenzung ausgeschlossen werden.

Eine ausschließlich geschlechterneutrale Sprache und ein möglicher Verzicht auf Genderdifferenzierung würde den Ausschluss von Diverse zwar vermeiden, aber gleichzeitig die erforderliche Feststellung struktureller Nachteile eines Geschlechts verhindern. Dieser Zielkonflikt resultiert aus den unterschiedlichen Zielen der beiden Politikfelder. Ziel für die Strategie ist daher, die **Schnittmengen deutlich zu machen** und gleichzeitig die **Sensibilität** für die unterschiedlichen Ziele und erforderlichen Maßnahmen zu **verbessern**. Hierzu werden in den einzelnen Maßnahmen jeweils die Bezüge zu den Ansätzen im Rahmen des AGG und der Diversitätsarbeit benannt. Die Maßnahmen aus dem Themenfeld Diversität werden jedoch nicht in Überprüfung der Zielerreichung der Gleichstellungsziele aufgenommen. Auf diese Weise können zugleich die Zusammenarbeit und der vorausschauende Austausch zu den Vorgehensweisen in den unterschiedlichen Politikbereichen unterstützt werden.

<sup>6</sup> Eine Überschneidung von Maßnahmen dieser unterschiedlich ausgerichteten Konzepte ergibt sich aus der erforderlichen genderdifferenzierten Erfassung von Daten: In dem AGG-Ansatz wird das Geschlecht erfasst, um auch diversen Menschen die Möglichkeit zu geben, sich diskriminierungsfrei sichtbar zu machen. In dem Gleichstellungsansatz erfolgt die Erfassung ebenfalls - aber mit dem Ziel, eine mögliche strukturelle Benachteiligung von Frauen und die Notwendigkeit entsprechender Ausgleichsmaßnahmen zu erkennen bzw. in der konzeptionellen Gestaltung von Maßnahmen zu berücksichtigen.

## Vorgehensweise und Struktur

Gleichstellung kann als Querschnittsziel nur wirkungsvoll vorangebracht werden, wenn alle Ressorts daran mitwirken. Zusätzlich ist die Kooperation mit der Zivilgesellschaft wichtig, hier insbesondere die **Einbeziehung der im Land bestehenden Akteurinnen und Akteure** im Hinblick auf die Themen Bildung, Wissenschaft, Kultur, Digitalisierung, Wirtschaft, Arbeit und Soziales. Daher wurden bei der Entwicklung alle Ressorts, die Landtagsverwaltung, der Landesrechnungshof und interessierte weitere landesweite Akteurinnen und Akteure wie Kommunale Landesverbände (KLV), Gewerkschaftsvertretungen, Arbeitgeberverbände und der Landesfrauenrat (LFR) beteiligt.

Für die gemeinsame Entwicklung der Ideen und Maßnahmen wurden ab Ende Januar 2020 in einer ersten Ideenfindungsphase mit allen Ressorts sehr fokussierte Workshops auf Arbeitsebene durchgeführt, um Themen und Maßnahmen zusammenzutragen. Die Ressorts wurden hierzu gebeten, Frauen und Männer verschiedener Ebenen, Menschen unterschiedlichen Alters sowie die Gleichstellungsbeauftragten zu entsenden.

Nach Abschluss aller Workshops erstellte die Stabsstelle für Gleichstellung aus 182 Anregungen eine ressortübergreifende Gesamtübersicht der von den Ressorts gemeldeten Maßnahmen und bündelte diese in Themenfeldern. Im Rahmen einer Online-Beteiligung vom 16.11.2020 bis 28.02.2021 brachten weitere 26 externe Akteurinnen und Akteure 102 Stellungnahmen und Maßnahmen ein. Nach Auswertung aller Anregungen wurden die so zusammengetragenen Maßnahmen in sechs Handlungsfelder gegliedert:

- A. Nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt
- B. Rahmenbedingungen und gesellschaftliches Bewusstsein verbessern
- C. Chancengerechte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Berufsbereichen
- D. Chancengerechtigkeit in Politik und Ehrenamt
- E. Gewaltprävention und Gewaltschutz
- F. Gleichstellung im Digitalisierungsprozess sichern

Die Erkenntnisse dieses gemeinsamen Dialogs wurden in der „Strategie für das Land Schleswig-Holstein zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ übernommen.<sup>7</sup>

In den Themenfeldern werden auf allen Ebenen landesweit eine Vielzahl an Maßnahmen bereits umgesetzt. Dabei sind bereits bestehende Handlungsoptionen und Informationen nicht flächendeckend bekannt oder ressortübergreifend und regional uneinheitlich umgesetzt.

Ziel der Strategie ist daher, landesweit gleichstellungspolitische Schwerpunkte zu unterstützen und gleichzeitig die Verständigung auf möglichst einheitliche Rahmenbedingungen zu initiieren bzw. Transparenz über gute Praxis herzustellen. Hierzu ist angedacht, für jedes Themenfeld unterstützende Angebote zu erarbeiten, die nach Bedarf in der täglichen Arbeit genutzt werden können. Hierzu zählen

- ✚ Erarbeitung von Handlungsleitfäden und Checklisten, z.B. zur Umsetzung von GM und zur Entwicklung genderneutraler Algorithmen in der Künstlichen Intelligenz;
- ✚ Zentrale Informationen für Beschäftigte, u.a. zu den Möglichkeiten flexibler Arbeit und Wohnraumarbeit;
- ✚ Handlungsempfehlungen für Dienststellen, u.a. Optionen, Teilzeit und Wohnraumarbeit auf Führungsebene zu unterstützen;
- ✚ Angebote zur Vernetzung und Qualifizierung für führungsinteressierte Frauen;
- ✚ Externes Changemanagement zur Unterstützung des Kulturwandels in der Arbeitsgestaltung;
- ✚ Unterstützung der Umsetzung einheitlicher Rahmenbedingungen für flexibles, mobiles Arbeiten auch außerhalb des Öffentlichen Dienstes in der Privatwirtschaft, in Vereinen und Verbänden sowie in der Wissenschaft.

Durch das gemeinsam erarbeitete Vorgehen werden landesweit Rahmenbedingungen unterstützt, um das zentrale Anliegen der Landesregierung aus dem Koalitionsvertrag zu erreichen, dass Frauen gleichberechtigt in allen gesellschaftlichen Bereichen, zum Beispiel im Arbeitsleben, in der Politik, in Forschung, Wissenschaft und Kultur, ihre Rechte und Chancen wahrnehmen können. Auf diese Weise wird ein gemeinsames gleichstellungspolitisches Vorgehen bestimmt, das evaluiert und auf Grundlage der Zielerreichung zukünftig bedarfsgerecht weiterentwickelt werden kann.

Auf Bundesebene orientiert sich die Strategie an den Empfehlungen der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK), soweit sie im Rahmen der Verantwortung des Landes bewegt werden können.

### Gender-Pay-Gap als Erfolgsindikator

Um mögliche Synergieeffekte zu nutzen, wurden die gleichstellungspolitischen Inhalte mit den sechs Schwerpunkten der EU-Gleichstellungsstrategie „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2020-2025“<sup>8</sup> und der „Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung“ vom Juli 2020 abgestimmt. Das bezieht sich insbesondere in Bezug auf den zweigleisigen Ansatz aus gezielten Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und einer konsequenteren Umsetzung des GM.

Da die eigenständige Existenzsicherung auf einem Vollzeitverhältnis basiert, ist es für Frauen wie für Männer grundsätzlich in gleicher Weise eine Herausforderung, Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit miteinander zu vereinbaren. Gleichzeitig bestehen in unserer Gesellschaft nach wie vor stark männlich geprägte Erwerbsstrukturen und Führungskulturen, die Karrieren von Frauen hemmen, sowie geschlechterstereotype Zuweisungen, nach denen die Sorge- und Pflegearbeit vor allem Frauen zugeordnet und vor allem von Frauen unbezahlt geleistet werden. Die Nachteile zeigen sich im Gender-Pay-Gap<sup>9</sup>, der den **Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern** bezeichnet, und im Gender-Care-Gap, der die unterschiedliche Zeitverwendung von Frauen und Männern für unbezahlte Sorgearbeit abbildet. Im Jahr 2020 verdienen Frauen durchschnittlich 18 Prozent weniger je Stunde als Männer (unbereinigter Gender-Pay-Gap). SH liegt mit einem Verdienstabstand von **13 Prozent über dem bundesweiten Durchschnitt**.



Mit der Agenda 2030 haben die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen einen Umsetzungsplan für nachhaltige Entwicklung verabschiedet, in dem die Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung von Frauen eines der 17 globalen Ziele abbildet. Als Indikatoren der Zielerreichung nutzt die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie u.a. den „Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern“ und den „Frauenanteil in Führungspositionen“. In Anlehnung an die Bundesebene wurden im 1. UN-Nachhaltigkeitsbericht Schleswig-Holsteins zu den UN-Nachhaltigkeitszielen der „Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern“ (Indikator 10) und der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft, in der Politik und im öffentlichen Dienst (Indikator 11 a-c) als Nachhaltigkeitsindikatoren übernommen. Auf diese Weise kann die Zielerreichung mit bundesweiten Ergebnissen abgeglichen werden.

<sup>7</sup> Die Themenfelder beziehen sich grundsätzlich sowohl auf den Öffentlichen Dienst als auch die Privatwirtschaft. Einzelne Maßnahmen können inhaltlich nicht selten verschiedenen Themenfeldern zugeordnet werden. Dann wurde nach dem Schwerpunkt der Maßnahme zugeordnet.

<sup>8</sup> Schwerpunkte: 1. Freiheit von Gewalt und Geschlechterstereotypen, 2. Entfaltung in einer geschlechtergerechten Wirtschaft, 3. Führungsverantwortung in der Gesellschaft, 4. Gender Mainstreaming und intersektionelle Perspektive in der EU-Politik, 5. Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, 6. Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau weltweit.

<sup>9</sup> [www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit)

## Steuerung

*In der vorliegenden Strategie werden mit Blick auf die aktuelle gesellschaftliche Entwicklung auf allen Ebenen **inhaltliche Themenfelder als Schwerpunkte** der gleichstellungspolitischen Arbeit bestimmt.*

Ein Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit wird gleichzeitig auch mit dem initiierten Prozess selbst gesetzt: Dieses erfolgt, indem laufend viele kleinteilige und nur auf den ersten Blick weniger „bedeutsame“ Aktivitäten unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure auf verschiedenen Ebenen mit ähnlichen Gleichstellungszielen oder in verschiedenen Regionen bzw. gesellschaftlichen Bereichen erfasst werden.

Bereits in der Erarbeitung der Strategie wurde durch die mit der Erfassung der landesweiten Aktivitäten einhergehende Transparenz deutlich, an welchen Stellen die Gleichstellungsarbeit durch Kooperationen und Erfahrungsaustausch konkret wirkungsvoller werden kann.

Die Unterstützung der gegenseitigen Beratung bezieht sich auf den Austausch zu gleichstellungspolitischen Erfolgsfaktoren und guter Praxis zwischen Ländern, zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft, Land und Kommunalen Ebene und den

Ressorts genauso wie zwischen regionalen Initiativen, Verbänden und Vereinen und mit anderen europäischen Ländern.

Mit der ressortübergreifend abgestimmten Gleichstellungsstrategie werden die Vorhaben und Maßnahmen aller Ressorts erfasst und in dezentraler Verantwortung der jeweiligen Geschäftsbereiche umgesetzt.

Die Steuerung des Prozesses erfolgt zukünftig über die regelmäßige Berichterstattung der Stabsstelle Gleichstellung auf der Grundlage der Beiträge der Ressorts.

Im Rahmen des gleichstellungspolitischen Beirates der Ministerin wird regelmäßig über den Stand der Umsetzung in SH und gemeinsame Vorhaben beraten. Im Rahmen dieses Gremiums können zukünftig auch die Vertretungen weiterer **landesweiter** Akteurinnen und Akteure wie z.B. der DGB Nord und der UV Nord eingebunden werden, um über mögliche Kooperationen, den Prozessfortschritt und ggf. die Ableitung von Aktualisierungen in der weiteren Umsetzung zu beraten.







## Bewertung der Zielerreichung

*Für den Öffentlichen Dienst werden die Ergebnisse der gleichstellungspolitischen Arbeit regelmäßig im **Gleichstellungsbericht** gemäß § 24 GstG erfasst. Für die Gleichstellungsmaßnahmen in den übrigen Fachbereichen existierten darüber hinaus keine Abstimmung und kein gleichstellungspolitisches zentrales Controlling, da sie in dezentraler Verantwortung und nicht im Geltungsbereich des GstG liegen.*

Die Überprüfung der Zielerreichung in diesen Bereichen erfolgt zukünftig ergänzend zum Gleichstellungsbericht nach § 24 GstG als Berichterstattung zur Gleichstellungsstrategie einmal in der Legislaturperiode anhand der vereinbarten Verfahren und Umsetzungsschritte.

Als übergreifende komplexe Indikatoren der Zielerreichung werden der „Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern“ sowie der „Anteil von Frauen in Führungspositionen“ im Öffentlichen Dienst, in der Privatwirtschaft und in der Politik im 1. UN-Nachhaltigkeitsbericht Schleswig-Holsteins und im Personalstruktur- und Managementbericht (PSMB) erfasst. Diese Erfolgsindikatoren werden zudem regelmäßig auch im Gleichstellungsatlas des BMFSFS Bundesländer übergreifend ausgewertet, der eine bundesweite Vergleichbarkeit der Erfolgsbewertung ermöglicht. Mit diesen Maßnahmen soll die Zielerreichung der Gleichstellungsstrategie insgesamt ebenfalls an den genannten Indikatoren gemessen werden.

7.



*„ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wollen wir mit verschiedenen Maßnahmen verbessern, wie z.B. durch die Unterstützung der Teilzeitausbildung.“*

*(Koalitionsvertrag der Landesregierung SH 2017-2022)*

# Handlungsfelder und Einzelmaßnahmen

## Handlungsfeld A

„Nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt“

### 1.

#### Verbesserung der Akzeptanz von reduzierter Arbeitszeit im Öffentlichen Dienst

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben rückt vermehrt in den Fokus, was sich unter anderem an den steigenden Zahlen von Teilzeittätigkeit erkennen lässt. Aus dem 2019 veröffentlichten fünften Gleichstellungsbericht des Landes SH geht hervor, dass Teilzeit mit 86 Prozent noch immer überwiegend von Frauen und unterhalb der Führungsebene wahrgenommen wird. Zudem zeigt sich, dass Teilzeitkräfte noch immer schlechter beurteilt werden als Vollzeitkräfte. Auch ist Teilzeit in herausgehobenen Führungspositionen noch eine seltene Ausnahmeerscheinung. Als gleichstellungspolitische Konsequenz stellt der fünfte Gleichstellungsbericht fest, dass die aktive Förderung von Teilzeit insbesondere auch auf Führungsebene einen wesentlichen Beitrag zur chancengerechten Beteiligung von Frauen und Männern leisten kann.

Für den höheren Dienst der Gerichte und Staatsanwaltschaften ist heute festzustellen, dass die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben grundsätzlich uneingeschränkt gegeben ist, insbesondere unter dem Gesichtspunkt, dass Teilzeittätigkeit kein Karrierehemmnis darstellt: Abordnungen von Richterinnen an die Obergerichte und von Staatsanwältinnen, die Generalstaatsanwaltschaften sowie auch an Bundesbehörden und -gerichte sind ein Standardinstrument der Personalentwicklung und grundsätzlich auch in Teilzeit möglich. Im Bereich der Serviceeinheiten helfen sich die Behörden mit der Aufstockung von Arbeitsverträgen von Tarifbeschäftigten bzw. mit befristeten Verträgen aus. Ziel der Landesregierung ist es, Teilzeit auch in der Ausbildung und auf Führungsebene zu unterstützen.



## a) Teilzeit in der Ausbildung ausbauen

Auf Bundesebene hat sich das Land in der letzten 26. BAföG-Novellierung 2019 dafür eingesetzt, Teilzeitregelungen in das BAföG aufzunehmen.

Im Bereich der Steuerverwaltung ist die Ausbildung der Anwärterinnen und Anwärter der Laufbahngruppe 1.2 und 2.1 bundeseinheitlich im Steuerbeamtenausbildungsgesetz (StBAG) und der Steuerbeamtenausbildungs- und Prüfungsordnung (StABPO) geregelt. Über das Landesbeamtengesetz ist in SH die Möglichkeit gegeben, eine Ausbildung

im Beamtenverhältnis in Teilzeit zu absolvieren bzw. zu studieren. Soweit die Voraussetzungen (familiäre Gründe) vorliegen und die Ausbildungsstruktur es ermöglicht, kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung während der Praxiszeiten bewilligt werden. Dies gilt auch für den Zeitraum während der praktischen Ausbildungsphasen von Tarifbeschäftigten. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Ausbildung in der Regelausbildungszeit abgeschlossen werden kann.



Das Land hat die Änderung des StBAGs unterstützt, wonach bundeseinheitlich die Möglichkeit geschaffen wurde, während der berufspraktischen Ausbildung die regelmäßige Arbeitszeit nach Maßgabe landesrechtlicher Vorschriften um bis zu 50 Prozent zu verkürzen.



Im Hochschulbereich ermöglicht die Landesverordnung zur Regelung der Studienakkreditierung des Landes SH (Studienakkreditierungsverordnung SH) mit Zustimmung des für Hochschulen zuständigen Ressorts längere Studienzeiten für Studierende, die eine individuelle Lernbiografie, insbesondere durch Teilzeit- oder Fernstudium und berufsbegleitendes oder duales Studium benötigen.



Studierenden der Allgemeinen Verwaltung an der Fachhochschule für Verwaltung (FHVD) bietet das Land die Möglichkeit, auf Antrag ihre Präsenzzeiten in den Praxisphasen zu reduzieren, sofern die o. g. gesetzlichen Voraussetzungen (Vorliegen familiärer Gründe sowie keine Gefährdung des Ausbildungserfolgs) erfüllt sind.



Im Fachbereich Polizei wird zudem seit 2016 ein Studium in Teilzeit im Aufstiegsstudiengang für die Laufbahngruppe 1.2 in die Laufbahngruppe 2.1 angeboten. SH ist damit im Bundesabgleich Vorreiter im Polizeistudium. Das Einstiegsstudium verbleibt in Vollzeit. Dieser Studiengang wurde vollständig beschrieben, 2016 akkreditiert und in dieser Form 2019 auch reakkreditiert.



Die neue Regelung in § 7a des Berufsbildungsgesetzes vom 04.05.2020 lässt eine Ausbildung in Teilzeit ausdrücklich zu. Um diese Ausbildungsform zu stärken, berät der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV SH) die kommunalen Arbeitgeber über die Möglichkeiten zur zeitlichen Flexibilisierung der Ausbildung im Rahmen der Tarifverträge für den Öffentlichen Dienst und gibt ihnen Hinweise für eine attraktive Ausgestaltung der Ausbildungsbedingungen (z. B. Vergütung, Abschlussprämie). Der KAV SH prüft auf der Ebene der Tarifverträge einen möglichen zusätzlichen Regelungsbedarf zur Unterstützung von Teilzeit unter verschiedenen Aspekten (u. a. zur Attraktivitätssteigerung, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternzeit auch von Vätern).



### b) Einheitliche Standards für Personalausgleich bei Teilzeit

Das Schleswig-Holsteinische Gleichstellungsgesetz eröffnet die Möglichkeit, die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten im Rahmen des Haushalts-

rechts personell auszugleichen, wovon in den Resorts umfassend Gebrauch gemacht wird.

### c) Transparenz durch zentrale Information für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zur Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gibt die Landesregierung den Beschäftigten auf allen Ebenen die Möglichkeit, ihre Arbeit individuell mit ihren familiären Anforderungen in den unterschiedlichen Lebensphasen zu vereinbaren. Hierzu stehen verschiedene

Optionen zur Verfügung, die von den Beschäftigten in Abstimmung mit der Dienststelle gewählt werden können. Voraussetzung für die individuelle Auswahl und Gestaltung der Arbeitszeit ist, dass den Beschäftigten die verschiedenen Möglichkeiten überhaupt bekannt sind.

! Aus diesem Grund wird geprüft, in welcher Form vorhandene zentrale Informationen zu den Möglichkeiten der individuellen Gestaltung der Arbeitszeit für die Beschäftigten des Landes flächendeckend bekannt gemacht und durch Beispiele zu Möglichkeiten individueller Gestaltung der Arbeitszeit ansprechender gestaltet werden können (u.a. die Delegation von Weisungsbefugnissen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Aufgaben reduzieren, Stärkung von Stellvertretungen oder die Möglichkeit auch geteilter Stellvertretung).

! Für interessierte Bewerberinnen und Bewerber in der Landesverwaltung entwickelt das Land SH sein Karriereportal weiter, das sowohl Fachkräfte als auch Nachwuchskräfte anspricht und nicht zuletzt durch aussagekräftiges Video- und Bildmaterial das Land SH als Arbeitgeber vorstellt. Dabei wird das Thema „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ besonders hervorgehoben, auch für potentielle Nachwuchsführungskräfte.

#### d) Methoden für Führungskräfte zur Unterstützung von Teilzeit auf Führungsebene

Insgesamt kann aus den bereits vorhandenen Ergebnissen der Evaluation abgeleitet werden, dass die Beschäftigten in der Landesverwaltung während der Corona-Pandemie nicht in das klassische geschlechterspezifische Rollenmuster zurückgefallen sind. Nach dem Bericht zur Evaluation der Vereinbarung nach § 59 MBG Schleswig-Holstein über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen wurden insgesamt erfreulicherweise keine wesent-

lichen geschlechterspezifischen Unterschiede bei den verschiedenen Zusatzbelastungen festgestellt. Möglichkeiten wie Sonderurlaubsregelungen und Überstundenabbau wurden von Frauen und Männern annähernd gleich intensiv genutzt. Die Landesregierung hat es offensichtlich geschafft, dass Frauen und Männer gleichermaßen die pandemiebedingten Zusatzbelastungen wie Homeschooling und Kleinkindbetreuung bewältigen konnten.



Eine wesentliche Maßnahme zur Unterstützung flexibler Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Landesverwaltung ist die seit 2018 bestehende Vereinbarung nach § 59 MBG<sup>10</sup> Schleswig-Holstein über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein „Mobile Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“. Diese Vereinbarung wird gegenwärtig evaluiert, um die flexiblen Arbeitsformen in der Landesverwaltung ggf. weiter anzupassen und aus den Erfahrungen der Pandemie zu lernen. Darüber hinaus soll im Rahmen der Strategie geprüft werden, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich aktiv ermutigt werden können, auch Führungspositionen in Teilzeit in Anspruch zu nehmen.



Die Erfahrungen in der jüngeren Vergangenheit haben eine ausgesprochen positive Entwicklung im Umgang mit Wohnraumarbeit angeschoben. Davon haben alle Beschäftigten, auch Führungskräfte, sehr profitiert. Im Hinblick auf die weiter zu verbessernde Akzeptanz von Teilzeit (insbesondere auch auf Ebene der Führungskräfte), werden entsprechende Maßnahmen wie z.B. Handreichungen, Schulungs- oder Fortbildungsangebote so weiterentwickelt, dass auch durch Darstellung konkreter Beispiele zu unterschiedlichen Optionen flexibler Arbeitszeit ggf. in Verbindung mit Wohnraumarbeit auch auf Führungsebene, die Inanspruchnahme flexiblen Arbeitens - angepasst an individuelle Bedarfe - weiter erhöht werden kann.



Um diese positive Entwicklung zusätzlich zu unterstützen, wird als weitere Maßnahmen unter F.1.b geprüft, ob der Kulturwandel hin zu einer zeit- und örtlichen maximal flexiblen Arbeitsgestaltung auch auf Führungsebene durch ein externes Changemanagement unterstützt werden soll, ob und welche zusätzlichen Fortbildungen für Führungskräfte dafür erforderlich sind und ob eine Ergänzung der BURL hilfreich ist, um diesen Anspruch als Führungsaufgabe deutlich zu machen.

<sup>10</sup> Am 1.4.2018 ist die „Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über Rahmenbedingungen für flexiblen Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein „Mobile Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“, in Kraft getreten. Die Vereinbarung schafft für alle Beschäftigten der Landesverwaltung einheitliche, faire und verlässliche Rahmenbedingungen. Wohnraumarbeit wird ohne Angaben von Gründen genehmigt.

### e) Fortbildungen verstärkt zeit- und ortsflexibel anbieten

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben wird wesentlich durch zeit- und ortsunabhängige Möglichkeiten sowohl zur Arbeit als auch zur Fortbildung unterstützt. Der Bedarf wird verstärkt durch zunehmende Wohnraumarbeit als Folge der Pandemie.

Im Bereich des Fortbildungsprogramms digifit-Fit für Digitalisierung unterstützt der Baustein „E-Learning“ die Teilnahme an anderen E-Learning-Formaten (Online-Kurse, Selbstlernkurse und Blended Learning), die nicht durch digifit-Seminare „bedient“ werden. Mit dem Baustein „digifit eBooks & Audio-Learning“ existiert zusätzlich ein kurzformatiges, digitales Lern-

angebot, das zeit- und ortsunabhängig die berufliche und persönliche Weiterentwicklung unterstützt. Basisschulungen für Word, Excel, Outlook, Power Point und One Note werden online als Selbstlernvideos angeboten. Die einzelnen Lernsequenzen von wenigen Minuten Länge können flexibel in den Arbeitstag integriert werden. Zudem befindet sich ein Angebot an weiteren Selbstlernvideos im Aufbau.

Alle Präsenz-Schulungen können nach Bedarf und soweit didaktisch sinnvoll online angeboten werden.



Um ein bedarfsgerechtes Fortbildungsangebot zu sichern, wird im Rahmen des Arbeitskreises Fortbildung laufend geprüft, welche Angebote der Ressorts in den ressortübergreifenden Katalog aufgenommen werden können und ob weitere Bedarfe bestehen. In Bezug auf die zeitliche Gestaltung soll der Bedarf ggf. über eine Abfrage unter den Teilzeitkräften ermittelt werden. Darüber hinaus werden im Bereich des Kompetenzzentrums für Führungskräfte Themen, die sich für Erklärvideos eignen, identifiziert und als zusätzliche Angebote geprüft.



# 2.

## Rahmenbedingungen zur Unterstützung flexibler Arbeitsformen

Die landesweite Nutzung flexibler Arbeitsformen setzen auch Rahmenbedingungen im weiteren Sinne außerhalb des Arbeitsplatzes voraus. Hierzu zählen

unter anderem Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder genauso wie der Breitbandausbau, mit dem der digitale Anschluss gesichert wird.

### a) Infrastruktur für frühkindliche Bildung ausbauen

Der Ausbau der Kinderbetreuung im ländlichen Raum genauso wie in Ballungszentren ist ein wesentlicher Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Für den Ausbau von nachfragegerechten Betreuungsplätzen sind in SH

die Kommunen zuständig. Sie planen mithilfe von Kenntnissen über die Nachfrage vor Ort ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot, führen Bauvorhaben aus oder wählen neue Einrichtungsträger aus.



Das Land unterstützt dieses laufend mit seinen Investitionsprogrammen. Das aktuelle Landesinvestitionsprogramm für den Platzausbau in Kita und Kindertagespflege wurde zuletzt mit einer Mittelausstattung von insgesamt 40,5 Mio. € ausgestattet. Zudem wird das Bundesinvestitionsprogramm, aktuell für den Zeitraum 2020-2021, mit weiteren knapp 33 Mio. € umgesetzt.







## b) Ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote ausbauen

Eine wesentliche Voraussetzung der Gleichstellungsziele ist die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben stätigkeit. Tatsächlich hat sich die Zahl der Ganztagschulen in dieser Legislaturperiode deutlich erhöht: Schulart-übergreifend sind aktuell 590 öffentliche und private allgemeinbildende Schulen und Förderzentren als Ganztagschulen organisiert, dies entspricht schulartübergreifend gegenüber dem Schuljahr 2016/17 einem Aufwuchs von rd. 10 Prozent, bei den Grundschulen sogar einem Zuwachs von 27 Prozent (286 Schulen).

Nach dem Ganztagsförderungsgesetz des Bundes besteht ab dem Schuljahr 2026/27 ein Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz für Kinder, die im Schuljahr 2026/27 oder in den folgenden Schuljahren die erste

Klasse besuchen, und zwar bis zum Beginn der fünften Klassenstufe. Dieser Rechtsanspruch gilt an fünf Tagen im Umfang von jeweils acht Stunden und kann grundsätzlich in unterschiedlichen Systemen (z. B. in Kindertageseinrichtungen oder in Schulen) erfüllt werden.

Die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Ganztagsplatz für Grundschulkindern stellt eine umfassende gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar, die in den nächsten Jahren mit allen Beteiligten qualitativ und finanziell zu bewerkstelligen sein wird. Das MBWK und das MSGJFS haben hierzu die AG „Weiterentwicklung der Ganztags- und Betreuungsangebote an den Grundschulen in Schleswig-Holstein“ neu konstituiert. Darüber hinaus sind folgende Schritte geplant:



Die zukünftige Gestaltung der Ganztagsbetreuung soll den Bedürfnissen vor allen Dingen der Schülerinnen und Schüler und ihrer Eltern gerecht werden. Als Grundlage für alle weiteren Entscheidungen sind eine Sachstandserhebung sowie ein umfassender partizipativer Prozess mit Regionalkonferenzen geplant.



Die Sachstandserhebung und der Beteiligungsprozess sollen 2022 abgeschlossen sein und die Basis für wesentliche Eckpunkte darstellen.



Die Serviceagentur „Ganztägig lernen“ setzt ihre Workshops mit dem „Starterpaket: Hier geht es zur Ganztagschule“ fort, um Schulen und Schulträger bei der Weiterentwicklung zu Ganztagschulen zu beraten und zu unterstützen.



### c) Breitbandausbau fortsetzen

Der flächendeckende Ausbau von Gigabit-Anschlussnetzen ist für den Wirtschaftsstandort SH unverzichtbar. Er ist eine wichtige Voraussetzung für den Ausbau des digitalen Arbeitens und trägt damit insbesondere in ländlichen Räumen wesentlich zur Gleichstellung im Erwerbsleben bei. Somit ist er eine unverzichtbare Voraussetzung für die Umsetzung flexibler Arbeitsformen, die insbesondere Frauen zugutekommt.



Auch mit Blick auf die Corona-Arbeitsschutzverordnung und die mit der Pandemie einhergehende rasante Digitalisierung der Arbeitswelt in Bezug auf mobiles Arbeiten wird der Breitbandausbau von der Landesregierung als Beitrag zur chancengerechten Beteiligung von Frauen und Männern vorangetrieben. Ziel der Breitbandstrategie des Landes SH ist eine weitgehend flächendeckende Versorgung mit Glasfaser bis in die Gebäude/Wohnungen bis 2025.



#### d) Co-Working-Spaces erproben

Aktuell sind infolge der Pandemie Frauen aber auch Männer mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen von der Doppelbelastung durch Home-schooling, aber auch von der Gefahr einer möglichen sozialen Isolation betroffen. Die Arbeit in Co-Working-Spaces kann in Ergänzung zur mobilen Arbeit und Wohnraumarbeit ein Angebot sein, um Familie, Privatleben und Beruf besser zu vereinbaren, die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern mit familiären Pflege- oder Betreuungsaufgaben zu steigern sowie den sozialen Austausch zu fördern.

Durch diese Angebote können nicht nur Fahrzeiten verkürzt werden. Im Unterschied zur Wohnraumarbeit kann auch die Grenze zwischen Privatsphäre und Berufswelt erleichtert werden. Zudem kann Co-Working soziale Kontakte ermöglichen und die Kreativität bei der Arbeit fördern. Co-Working-Spaces können zu informellen Gründerzentren insbesondere auch für Frauen werden. In SH existieren bereits 40 Initiativen, davon vier im ländlichen Raum.



Um Erfahrungen mit dieser Form des flexiblen Arbeitens an einem alternativen Arbeitsort zu sammeln, gab das Land seinen Beschäftigten vom 01.10. bis 31.12.2021 die Möglichkeit, kostenlos in einem Co-Working-Space ihrer Wahl zu buchen und das Angebot zu testen. Das Projekt hat mit einem landesweiten Tag der offenen Tür für alle Beschäftigten der obersten Landesbehörden und des Dienstleistungszentrums Personal begonnen. Wenn das Angebot auf Resonanz stößt, soll die Pilotphase auch in 2022 fortgesetzt und ggf. auf weitere Bereiche der Verwaltung ausgedehnt werden. Ziel ist es, bedarfsgerechte externe Co-Working-Spaces als alternative Arbeitsorte für mobiles Arbeiten anzubieten.





#### e) Vorschläge zur Entlastung von Eltern in pandemieähnlichen Situationen entwickeln

Bundesweit müssen Eltern in der Pandemie-Krise seit Anfang 2020 während des Lockdowns plötzlich und innerhalb kürzester Zeit Betreuung und Homeschooling ihrer Kinder organisieren. Die ungleiche Verteilung der Familienarbeit zwischen (erwerbstätigen) Müttern und Vätern hat sich durch die Pandemie verstärkt. Laut DIW Wochenbericht 9/2021 hat sich der

Anteil der Familien, in denen die Frau die Kinderbetreuung (fast) vollständig übernimmt, zwischen 2019 und 2020 von acht auf 16 Prozent in etwa verdoppelt. 24 Prozent der Mütter sagen, sie hätten im Lockdown Kinderbetreuung alleine gestemmt - unter den Vätern sagen dies nur fünf Prozent.



Um Eltern insbesondere in pandemieähnlichen Situationen besser entlasten zu können, hat der Landesfrauenrat (LFR) in Kooperation mit dem Interdisziplinären Institut für Genderforschung und Diversity der Fachhochschule Kiel bis Ende 2021 eine Studie durchgeführt. Gegenstand dieser Untersuchung sind die Erfahrungen von erwerbstätigen Eltern aus Paarhaushalten sowie Alleinerziehenden mit betreuungspflichtigen Kindern in SH während des Lockdowns zum Umgang mit Arbeitsorganisation, Homeschooling und Kinderbetreuung. Ziel ist, innovative Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und familiären Verpflichtungen unter Corona-Bedingungen zu entwickeln und Empfehlungen zur weiteren Beratung abzuleiten.

# 3.

## Länder übergreifender Austausch

Um Gleichstellungsziele wirkungsvoller zu erreichen, will SH vom länderübergreifenden Austausch und den skandinavischen Ländern lernen.



Seit 2013 beteiligt sich SH im Rahmen der Metropolregion Hamburg (MRH) an dem länderübergreifenden Netzwerk „Frauen in der **Metropolregion Hamburg**“. Das Netzwerk besteht aus Gleichstellungsbeauftragten aus Landkreisen der Metropolregion, Vertreterinnen der Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft Lüneburg und Uelzen, dem DGB Nord, der IHK sowie einer Vertreterin des Amtes für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt Hamburg. Aktuell wird an der Erstellung eines GenderDatenReport für die MRH sowie an einer Veranstaltungsreihe „Gleichstellung und Nachhaltigkeit“ gearbeitet. In der 5. Netzwerkkonferenz vom 03.02.2021 unter dem Motto „Digitalisierung und Gleichstellung. Neue Chancen - alte Probleme?“ wurde mit mehr als 200 Interessierten der Blick auf die Chancen und Herausforderungen der Transformation aus der Geschlechterperspektive gerichtet. Das 6. Netzwerktreffen der Frauen in der MRH ist für Mai 2023 in Planung.





# 4.

## Chancen flexibler Arbeitszeit der Wirtschaft vermitteln

Ziel für den Bereich der Privatwirtschaft ist es, durch das Aufzeigen guter Beispiele zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Frauen und Männer die eigenen Haltungen zu reflektieren, Neues auszuprobieren, Erkenntnisse zu gewinnen, voneinander zu lernen und gemeinsam neue Ansätze zu entwi-

ckeln. Frauen und auch Männern mit Betreuungsaufgaben sollen die Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeiten und die Chancen der Digitalisierung (Wohnraumarbeit) aufgezeigt werden. Wertvolle aktuelle Studienergebnisse liefert u.a. das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.



Das Land unterstützt hierzu die Zusammenarbeit mit Wirtschaftsakteurinnen und -akteuren im Rahmen vorhandener Netzwerke. Eines der Netzwerke ist die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit (RD Nord), die u. a. mit aktuell 23 Beauftragten für Chancengleichheit in den Agenturen für Arbeit (BCA) und Jobcentern SHs einen gerechten Arbeitsmarkt für Frauen und Männer anstreben.<sup>11</sup>

Mögliche Themen in Kooperation mit diesem Netzwerk sind u.a. die Unterstützung von Wohnraumarbeit und flexibler Arbeitszeit, die Diskussion, was aus der Pandemie gelernt werden kann, und Optionen, den Frauenanteil in Führungspositionen in privaten Unternehmen und Unternehmen mit Landesbeteiligung sowie in Unternehmensgründungen und Start-ups zu erhöhen. Ergebnisse könnten in Videokonferenzen oder im Rahmen eines Frühstücks für Unternehmerinnen und Unternehmer oder auch im Rahmen einer Veranstaltungswoche vorgestellt werden.



Im Rahmen des Projektes genderdax der TH Lübeck werden in diesem Sinn wissenschaftliche Konzepte und personalwirtschaftliche Strategien in das Netzwerk von Unternehmen zur ganzheitlichen Veränderung von Unternehmenskulturen getragen, um eine beschleunigte Erhöhung der Anzahl hochqualifizierter und karriere-motivierter Frauen in Fach- und Führungspositionen zu erreichen.

<sup>11</sup> Ihr gesetzlicher Auftrag ergibt sich aus § 1 (2) Sozialgesetzbuch II (SGB II) und § 18 e SGB II, sowie § 1 Sozialgesetzbuch III (SGB III) und § 385 SGB III. Sie beraten Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarktes zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sowie der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben landesweit. Sie arbeiten u. a. mit Frau & Beruf und dem Frauennetzwerk zur Arbeitssituation, sowie den Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen zusammen. Beim Übergang von Schule in Beruf und in die Wissenschaft kommt der Förderung einer geschlechtsunabhängigen Berufswahl (z. B. MINT) eine besondere Bedeutung zu. Aktuelle Themen sind z. B. eine Steigerung des Frauenanteils in Informatikberufen. Frauen sollen u. a. über berufskundliche Vorträge, gemeinsam mit Kooperationspartnerinnen und -partnern, die Attraktivität der IT-Branche kennenlernen.

# 5.

## Teilzeitausbildung in der Privatwirtschaft unterstützen

Mit Blick auf den digitalen Wandel in der Arbeitswelt gewinnen flexible Arbeitszeiten sowohl für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer mehr an Bedeutung. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht es den Unternehmen, Arbeitskräfte bedarfsgerecht entsprechend der Auftragslage einzusetzen und flexibel auf saisonale oder konjunkturelle Schwankungen zu reagieren. Für die Beschäftigten können flexible Arbeitszeitmodelle die persönliche Zeitsouveränität erhöhen, um Arbeit und Privatleben in die jeweils individuell benötigte Balance zu bringen und lebensphasenorientierter arbeiten zu können. Im Koalitionsvertrag wurde hierzu vereinbart: „Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben wollen wir mit verschiedenen Maßnahmen verbessern, wie z. B. durch die Unterstützung der Teilzeitausbildung.“

Initiativen/Maßnahmen für flexible Arbeitszeitmodelle sind in erster Linie Angelegenheit der Sozialpartner und der Betriebsparteien. Diese können im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes für ihre jeweilige Branche oder ihren Betrieb passgenaue Vereinbarungen über flexible Arbeitszeitmodelle treffen. So sind Regelungen zu den Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle bereits vielfach in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen enthalten. Diesen Prozess unterstützt das Land durch Förderung und Thematisierung im Rahmen des Beratungsnetzwerks „Fachkräftesicherung“ der Fachkräfteinitiative.



**Projekt „Teilzeitausbildung für alle!“:** Ziel des Projektes ist es, Teilzeitausbildungsplätze in betriebliche Strukturen zu integrieren und somit als Regelausbildungsform zu etablieren. Eine **passgenaue Vermittlung von Interessierten in Teilzeitausbildungsplätze** erhöht den Projekterfolg, ebenso wie eine begleitende Betreuung und Unterstützung von Betrieben und Auszubildenden bis zum Berufsabschluss. Dabei soll das Angebot einer Teilzeitausbildung allen potenziellen Auszubildenden offenstehen, unabhängig von Alter, Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus oder SGB-Bezug. Das Projekt wird bis 31.12.2023 gefördert und anschließend evaluiert.



Mit dem **Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung** der Fachkräfteinitiative (FI.SH) werden Unternehmen sowie Betriebs- und Personalräte gezielt zur Personalentwicklung und Nachwuchssicherung beraten. Hierzu zählen auch Beratungsthemen wie familienfreundliche Personalpolitik (Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege), Arbeitsorganisation sowie Chancengleichheit und Diversity, insbesondere Förderung von Frauen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. Zur Realisierung individueller Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zählt hier auch die Einrichtung von Teilzeitangeboten ins Beratungsportfolio.



Zusätzlich wird die **Entwicklung von „Möglichkeiten zur Unterstützung einer teilzeitfreundlicheren Kultur in der Privatwirtschaft“** insbesondere in Bezug auf Ausbildung vom für Wirtschaft und Arbeit zuständigen Ressort in der FI.SH-AG-Ausbildung eingebracht werden.





Es ist im Interesse der Privatwirtschaft, auch das Potenzial z.B. auch alleinerziehender Frauen und Männer sowie Menschen mit familiärer Pflegeverantwortung stärker zu gewinnen. Der UV Nord wird sich dafür einsetzen, in Kooperation mit diesen Netzwerken konzeptionelle Vorschläge zur Gestaltung und modellhaften Umsetzung von Teilzeitausbildungsangeboten (Einrichtung von Stellenteilungen und Jobsharing) in Unternehmen zu erarbeiten. Ziel ist, die Erfahrungen aus einer modellhaften Umsetzung anschließend auszuwerten und in der Privatwirtschaft bekannt zu machen.

**Übersicht: Maßnahmen und Verantwortliche**  
**Handlungsfeld A. Nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt**

<b>1 Verbesserung der Akzeptanz von Teilzeit im Öffentlichen Dienst</b>	
a. Teilzeit in der Ausbildung ausbauen	StK, MBWK MILIG, KAV
b. Einheitliche Standards für Personalausgleich bei Teilzeit unterstützen	FM
c. Transparenz durch zentrale Information für Mitarbeiter/innen	MILIG, StK
d. Methoden für Führungskräfte zur Unterstützung von Teilzeit auf Führungsebene	MILIG, Stk
e. Fortbildungen verstärkt zeit- und ortsflexibel anbieten	Alle Ressorts
<b>2 Landesweite Rahmenbedingungen verbessern</b>	
a. Infrastruktur für frühkindliche Bildung ausbauen	MSGJFS
b. Ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote ausbauen	MBWK MSGJFS
c. Breitbandausbau fortsetzen	MWWATT
d. Co-Working-Spaces erproben	StK
e. Vorschläge zur Entlastung von Eltern in pandemieähnlichen Situationen entwickeln	LFR
<b>3 Länderübergreifender Austausch</b>	LFR, MRH
<b>4 Chancen flexibler Arbeitszeit in der Wirtschaft vermitteln</b>	MWWATT
	THL
<b>5 Teilzeitausbildung in der Privatwirtschaft unterstützen</b>	RD Nord
	MWWATT
	FLSH
	UV Nord



## Handlungsfeld B

„Rahmenbedingungen und gesellschaftliches Bewusstsein“

# 1.

**Gleichstellung als Qualitätssicherungsansatz in allen Politikbereichen berücksichtigen**

### a) Gemeinsames landesweites Vorgehen

Um die Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit zu steigern, hat das Land 2020 die Gleichstellung als „Stabsstelle Gleichstellung“ im Leitungsbereich des MILIG außerhalb der Linie eingerichtet. Die Steuerung des Umsetzungsprozesses von Gleichstellung als Querschnittsziel in allen fachpolitischen Bereichen soll

verstärkt werden, indem die landesweite Strategie erarbeitet, koordinierend unterstützt und die Zielerreichung jeweils am Ende der Legislaturperiode auf der Grundlage der Ressortbeiträge dokumentiert werden.



Gleichstellung ist Ergebnis eines umfassenden Prozesses, der alle gesellschaftlichen Bereiche und Ebenen einbezieht. Daher werden in die Strategie die Akteurinnen und Akteure in SH auch außerhalb der Landesverwaltung eingebunden. Zudem wird Gleichstellung dann spürbar wirksam, wenn Synergieeffekte genutzt werden, indem die Akteurinnen und Akteure Erfahrungen austauschen, erfolgreiche Praxis weitergeben und frühzeitig kooperieren. Dieser Prozess wird zukünftig durch die Stabsstelle Gleichstellung unterstützt, indem landesweite Aktivitäten erfasst und Kooperationen angeregt werden.

## b) Handreichung zur konsequenten Umsetzung von Gleichstellungsansätzen

Mit Kabinettsbeschluss vom 18.06.2002 verpflichteten sich die Ressorts der Landesregierung zur flächendeckenden Umsetzung der Methode des GM. Hierzu ist in Kabinettsvorlagen seither eine Ziffer „GenderMainstreaming“ vorgesehen, unter der die Ergebnisse der Genderprüfung dargestellt werden.

Heute, 20 Jahre später, haben sich die Anforderungen noch einmal erhöht. Durch die zielgruppendifferenzierte Planung und Ausgestaltung von Vorhaben nach der Methode des GM muss die Qualität staatlicher Angebote und Vorhaben im Sinne der maximalen Ausnutzung finanzieller Ressourcen der Öffentlichen Hand gesichert werden.

Zeitgemäße Gleichstellungsarbeit muss daher verstärkt darauf ausgerichtet sein, Vorhaben entsprechend dem Prinzip des GM in allen Politikbereichen zu betrachten und Maßnahmen auf allen Ebenen daraufhin zu prüfen, wie die Inanspruchnahme oder Betroffenheit von Frauen und Männern ist bzw. zu erwarten sein wird, um das Vorhaben bzw. die Maßnahme anschließend so zu gestalten, dass Frauen und Männer in gleicher Weise davon profitieren können.



Um die Verpflichtung zur Umsetzung des GM wieder in Erinnerung zu rufen, erfolgt eine Erneuerung dieser Selbstverpflichtung aller Ressorts im Rahmen einer Kabinettsbefassung zur konsequenten dezentralen verwaltungsinternen Anwendung des GM als Begleitstrategie.



Um die Beschäftigten bei der Umsetzung zu unterstützen, erarbeitet eine Arbeitsgruppe des Beirates aus den Gleichstellungsbeauftragten des Landes eine Handreichung mit Beispielen in ausgewählten Bereichen der Fachpolitik, die ressortübergreifend zur Verfügung gestellt wird.



### c) Leitfaden Gender-Budgeting in kommunalen Haushalten

Die Verteilung von finanziellen Mitteln an Frauen wie Männer ist ein wichtiges Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Die Verwendung von Haushaltsmitteln werden derzeit keiner durchgängigen Prüfung darauf hin unterzogen, welche Auswirkungen ihre Verausgabung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hat. Öffentliche Haushalte bilden Verhältnisse ab und sind Ausdruck von politischen Prioritätenset-

zungen. Gender-Budgeting ist darauf ausgerichtet, für Frauen und Männer sowie Mädchen und Jungen den gleichen Zugang zu den öffentlichen Haushaltsmitteln sicherzustellen. Durch frühzeitige Folgenabschätzung kann Geschlechtergerechtigkeit so auch durch eine veränderte Haushaltsführung hergestellt werden. Auf dieser Grundlage können Maßnahmen entwickelt werden, wie einer Ungleichheit entgegen-gesteuert werden kann.



Um die Kommunen bei der Umsetzung von Gender-Budgeting zu unterstützen, wird auf Initiative des Beirates der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen einer AG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit den kommunalen Landesverbänden ein Leitfaden zur Umsetzung von Gender-Budgeting in kommunalen Haushalten mit Anregungen und Praxisbeispielen - als Initiative der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten für die kommunale Ebene - erarbeitet. Die Kommunalen Landesverbände (KLV) unterstützen den Prozess, indem sie für die Arbeitsgruppe einen kommunalen Haushaltsexpertinnen und -experten benennen.

### d) Schulungen zur Unterstützung von GM

Das Rahmenkonzept zur Umsetzung des bestehenden Kabinettsbeschlusses zur Umsetzung von GM in allen Politikbereichen steht im ressortübergreifenden

Informationsportal SHIP zur Verfügung. Eine flächendeckende Berücksichtigung des Ansatzes erfordert aber ggf. zusätzliche Unterstützung.



Das Land prüft, ob z.B. durch kurze Schulungen und Informationsveranstaltungen zu GM mit Fokus auf fachpolitische Vorhaben weitere Unterstützung geleistet werden kann. Ziel ist, Hilfestellung zu geben, wie im Rahmen einer intersektionalen Betrachtung z.B. auch die Teilhabe unterschiedlicher Altersgruppen sowie mit und ohne körperliche Beeinträchtigungen von Frauen und Männern vorab bewertet und frühzeitig in die Planung einbezogen werden kann.

## 2.

### Gleichstellung modellhaft als Fördervoraussetzung integrieren

Im Bereich Sport wird die Methode des GM bereits in Rahmen der Sportförderrichtlinie umgesetzt. Hierzu wurde geregelt, dass begleitend und abschließend zur Förderung eine Erfolgskontrolle durch die Verwal-

tung durchgeführt werden soll. Ziel ist die Entwicklung und Erprobung eines Verfahrens zur Sicherung von GM als Fördervoraussetzung



In dem für Kultur zuständigen Ressort soll GM in der Förderung umgesetzt werden. Hierzu wird die für die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Kulturprojekten vom 29.09.2020 für den Zeitraum von 01.06.2020 bis 31.05.2023 um die Herstellung der **Chancengleichheit als ein Entscheidungskriterium** ergänzt. Im nächsten Schritt soll gemeinsam mit der Kulturabteilung, dem Sportreferat und der Zuwendungsstelle des Innenministeriums geprüft werden, wie eine ressortübergreifende Umsetzung initiiert werden kann.



# 3.

## Qualität im Gesundheitsmanagement sichern

### a) Chancengleichheit im betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützen

Die gesundheitliche Chancengleichheit der Geschlechter ist explizites Ziel des Präventionsgesetzes (§ 20 Absatz 1). Für Verantwortliche im Gesundheitsschutz, z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Personal-

räte oder Gleichstellungsbeauftragte, stellt sich die Aufgabe, das Gesundheitsmanagement genderdifferenziert weiterzuentwickeln.



#### Pilotprojekt zur Erarbeitung von Umsetzungsempfehlungen

Im Rahmen eines Projektes zur gesundheitlichen Chancengleichheit im Betrieb mit Schwerpunkt Gender im Geschäftsbereich des Innenministeriums werden dienststellenübergreifend Handlungsempfehlungen zur Vorlage an den jeweiligen Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung in den Dienststellen erarbeitet. Grundlage des Projekts ist es, dass sich Frauen und Männer in Bezug auf Gesundheit, Prävention und Krankheit häufig verschieden verhalten. Sie gehen mit Risiken, Belastungen und Gefährdungen unterschiedlich um und nehmen gesundheitliche Beschwerden und arbeitsbedingte Erkrankungen anders wahr. Diese Themen werden vorrangig im Rahmen von Gesundheitszirkeln bearbeitet. Hierzu werden Moderatorinnen und Moderatoren zur Durchführung von Gesundheitszirkeln ausgebildet und anschließend dienststellenübergreifend wirksame Maßnahmen zusammengetragen.

Gesundheitszirkel können z.B. als Instrumentarium genutzt werden, um Möglichkeiten zur Realisierung von Bedürfnissen führungsinteressierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere auch in Teilzeit auch auf Führungsebene zu beraten und so gleichstellungspolitische Ziele wie z.B. einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erreichen.



#### Gendersensible Maßnahmen im Gesundheitsmanagement

Der aktuelle Gesundheitsbericht des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein (UKSH) aus 2020 weist für Frauen einen deutlich höheren Krankenstand aus. Vor diesem Hintergrund prüft das UKSH in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Gesundheitsmanagerinnen und -managern eine gendersensible Anpassung der Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsmanagements.



### b) Genderkompetenz in der Medizin vermitteln

Geschlechtersensible Medizin trägt wesentlich zu einer besseren Versorgungsqualität im Gesundheitswesen bei. Die Einbindung von Genderaspekten in

der Praxis ist maßgeblich für den Behandlungserfolg. Die Uni Lübeck (UzL) hat daher bereits eine Ringvorlesung zur „Gendermedizin“ etabliert.



An der Christian-Albrechts-Universität Kiel (CAU) wurde im Wintersemester 2021 erstmals eine Ringvorlesung zur Gendermedizin angeboten.



Das UKSH und die Technische Hochschule Lübeck (THL) haben in Kooperation mit der UzL und CAU die Online-Qualifizierungsreihe „Genderkompetenz in der Medizin“ von Mai bis Dezember 2021 angeboten. Die sechs jeweils zweistündigen Module zielten darauf, geschlechterbezogenes Wissen zu vermitteln, die Sensibilität für Genderthemen (nicht nur) im medizinischen Kontext zu erhöhen und damit die Motivation für gleichstellungsorientiertes Handeln zu steigern. Zielgruppe sind alle interessierten Angehörigen des UKSH sowie der UzL, der CAU und THL. Aufgrund der positiven Resonanz ist ein Fortsetzung in 2022 geplant.

### c) Genderkompetenz in der Pflege vermitteln



In der Pflege ist Sensibilität für die unterschiedlichen Bedürfnisse und Anforderungen von Patientinnen und Patienten eine wichtige Voraussetzung. Eine Unterstützung ist es, die eigene Arbeit diesbezüglich zu reflektieren. Das UKSH bietet hierzu in der Krankenpflegeschule Unterrichtseinheiten an. Ziel ist die gendersensible Pflege aus der Theorie in die Praxis umzusetzen. Hierzu werden u.a. die Selbstreflexion gefördert, um unbewusste Vorurteile und die Bedeutung von geschlechtersensibler Medizin zu vermitteln. Das Angebot pausierte infolge der Pandemie seit 2020 und wurde ab 2021 wieder aufgenommen.



## 4.

## Frauen sichtbarer machen

Das Hochschulgesetz in SH definiert die Gleichstellung aller Geschlechter in § 3 als eine Aufgabe der Hochschulen. Das für Hochschulen zuständige Ressort wirkt über die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen darauf hin, dass ein bestimmter Mindestanteil von Professorinnen berufen wird. Diese Kennzahl ist für alle Hochschulen obligatorisch. Im Ergebnis haben in SH bereits vier von neun Hochschulen jeweils eine Frau sowohl als Präsidentin als auch als Kanzlerin (CAU, UzL, THL und Fachhochschule Westküste - FHW). Zwei weitere haben eine Kanzlerin (EUF und Hochschule Flensburg). Dem stehen drei

Hochschulen gegenüber, die sowohl mit dem Präsidenten als auch mit dem Kanzler männlich besetzt sind: FH Kiel, Musikhochschule Lübeck (MHL) und die Muthesius Kunsthochschule (MKH).

Diese und andere Frauen aus allen übrigen Berufsfeldern sowie Ehrenamt und Politik sollen verstärkt sichtbar gemacht werden, um ihre Vorbildwirkung für Frauen zu entfalten. Im Rahmen der Digitalen Frauenwoche am UKSH vom 08. bis 15. März 2021 wurde hierzu bereits jeden Tag ein Film über eine besondere Frau in den sozialen Medien gezeigt.



Das Land wählt hierzu Bilder z.B. für Einladungen, Broschüren und digitale Medien so aus, dass Frauen regelmäßig sichtbarer werden, ohne Rollenstereotypen zu reproduzieren.



#### Mediale Kurzportraits von Frauen für Frauen

Das für Kultur zuständige Ressort setzt hier ebenfalls an und entwickelt im Rahmen eines ressortübergreifenden Projektes eine Kurzfilm-Reihe, in der kreative Frauen, Frauen in frauentypischen Feldern, erfolgreiche oder ungewöhnliche Frauen verschiedener Altersgruppen in verschiedenen Lebensphasen porträtiert werden. Ziel ist es, Frauen als Vorbilder in möglichst vielen unterschiedlichen Bereichen sichtbar zu machen. Dies dient dazu, die Möglichkeit der Nachahmung und Reflexion bezüglich des Themas der Gleichstellung anzuregen und bestehende Klischees von Berufsbildern herauszufordern und abzubauen. Hierzu werden kurze, tätigkeitsorientierte Berufsporträts von Frauen produziert. Die Porträts sollen für verschiedene mediale Kanäle aufbereitet und somit crossmedial sowie digital und analog anschlussfähig sein. Damit können prinzipiell verschiedene Zielgruppen von Schülerinnen über Studentinnen bis hin zu berufstätigen Frauen angesprochen werden. Die Berufsfelder und Personen werden aus allen Politikfeldern von den Ressorts eingebracht. Gleichzeitig können auch männliche role models dargestellt werden, die zeitgemäße kommunikations- und Kooperationsformen in Familie, Beruf, Politik und Gesellschaft vorleben.

Das Vorgehen soll gleichzeitig als Projekt entwickelt werden, das Frauen Gelegenheit gibt, die weiblichen Porträts aus ihrer eigenen Perspektive zu entwickeln und zu produzieren. Aus diesem Grund soll das Produktionsteam selbst ebenfalls aus medienschaffenden Frauen zusammengesetzt sein. Denkbar ist es, das Vorhaben mit einem analogen Zusatzprogramm wie Workshops und Mentoring-Angeboten zu verbinden. Die Konzeption erfolgt 2022. In einer Pilotierung sollen bis Mitte 2022 die drei ersten Porträts erstellt werden. Anschließend werden die Erfahrungen ausgewertet und die porträtierten Frauen nach und nach ergänzt mit weiblichen Vorbildern aus Berufen aller Berufsfelder auf Ebene des Landes, der Kommunen und der Privatwirtschaft unter anderem im Ehrenamt, in der Politik und aus dem künstlerischen Bereich.



#### Projekt Frauenorte

Der Landesfrauenrat prüft die Möglichkeit, das Projekt „Frauenorte“ nach SH zu holen. Im Rahmen dieses bundesweit bereits in vier Bundesländern umgesetzten Projektes werden starke Frauen und ihr Lebenswerk als historische Vorbilder geehrt. Ziel ist es, u. a. zur kritischen Auseinandersetzung mit Klischees über Frauen- und Männerrollen, Weiblichkeit und Männlichkeit herauszufordern.

# 5.

## Frauen in der Sprache sichtbar machen

Das Ziel der Gleichstellungsstrategie ist es, Frauen auch in der Sprache sichtbar zu machen. Die deutsche Sprache ist noch immer maskulin geprägt und vernachlässigt in vielen Fällen Frauen. Das prägt Stereotype und Rollenbilder auch bereits bei Kindern. Eine durchgängige Regelung zur Schreibweise wurde in den schleswig-holsteinischen Richtlinien über Gesetz- und Verordnungsentwürfe noch nicht aufgenommen.

Derzeit wird die Regelung über die „geschlechtergerechte Sprache“ in Entwürfen über Rechtsvorschriften so ausgelegt, dass, wenn keine neutrale Formulierung möglich ist, die weibliche und die männliche Sprachform aufzuführen sind, wobei die weibliche der männlichen Sprachform vorangestellt wird. Um das bewusste Mitdenken von Männern und Frauen zu unterstützen, empfiehlt es sich, auch im behördlichen Verkehr eine einheitliche Sprache einzuführen.<sup>12</sup>

### a) Einheitliche Praxis

Eine einheitliche, differenzierte Behördensprache mit Blick auf Frauen und Männer setzt voraus, dass ressortübergreifend eine Verständigung über eine einheitliche Praxis erfolgt. Auf Ebene der Leitungen der Allgemeinen Abteilungen in den Ressorts werden daher sehr sorgfältig unter Beachtung aller für eine Fortentwicklung der deutschen Sprache zu berücksichtigenden Umstände (im Allgemeinen wie im behördenspezifischen Sprachenkontext) die nächsten Schritte und Möglichkeiten erwogen. Das für

Gleichstellung zuständige Ressort empfiehlt, grundsätzlich die Paarform, d. h. weibliche und die männliche Sprachform, zu verwenden, wobei die weibliche der männlichen Sprachform vorangestellt wird in Verbindung damit, dass dort – wo neutrale Formulierungen existieren – diese im Sinne der besseren Lesbarkeit verwendet werden können. Daneben werden im behördlichen Verkehr aber auch Formen wie das Gendersternchen (\*) oder der „Gender-Doppelpunkt“ angewendet.

### b) Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“ als Modell für Vereine und Verbände

Sprache schafft Bewusstsein. Daher will der Landessportverband (LSV) im organisierten Sport für eine Sprache sensibilisieren, die Frauen verstärkt sichtbar macht. Die Umsetzung geschlechtersensibler Sprache ist daher ein Teil des Gleichstellungsplans im Landessportverband. Um den Umsetzungsprozess

zu unterstützen, erarbeitet der LSV einen Leitfaden für die Mitgliedorganisationen. Der Leitfaden soll als Modell für andere Vereine und Verbände dienen und ggf. verbandsspezifisch angepasst werden. Eine Veröffentlichung ist bis Ende 2022 geplant.

<sup>12</sup> Im Rahmen der Diversitätspolitik wird beraten, in welcher Form Menschen, die sich keinem binären Geschlecht zuordnen, in der Sprache sichtbar gemacht werden können.







## 6.

### Sensibilisierung zu Rollenstereotypisierung in den Medien

Der „Medienstaatsvertrag Hamburg und Schleswig-Holstein“ bestimmt die Regelungen für den privaten Rundfunk. Dieser beinhaltet auch auf Initiative des Landes SH, dass die Angebote der privaten Rundfunkveranstalter in SH u. a. auch die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen sollen. Für den Norddeutschen Rundfunk (NDR) bzw. die privaten Rundfunkveranstalter gelten in Gleichstellungsfragen bereits grundsätzliche Regelungen: § 7 Abs. 2 des NDR-Staatsvertrages regelt, dass die Programme und Angebote des NDR u. a. auch die Gleichstel-

lung von Frau und Mann unterstützen sollen. § 38 des NDR-Staatsvertrages regelt seit 2005, dass der NDR durch Dienstvereinbarung die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im NDR zu fördern hat.

In 2018 hat der NDR eine Dienstvereinbarung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeschlossen. Private Rundfunkveranstalter sind Unternehmen der „freien Wirtschaft“. Für sie gelten die entsprechenden Gleichstellungsvorschriften.



Zur Unterstützung der Gleichstellung von Frauen und Männern externer Akteurinnen und Akteure wird die Landesregierung SH gemeinsam mit der Hansestadt Hamburg bei der avisierten Novellierung des Medienstaatsvertrages Hamburg SH für den privaten Rundfunk darauf hinwirken, dass Regelungen zur Gewährleistung einer geschlechtergerechten Besetzung der Gremien und zur Gleichbehandlung der Geschlechter aufgenommen werden.



Die Medienanstalt Hamburg Schleswig-Holstein (MASH) gibt 2021 ein Magazin für Medienerziehung ([www.scout-magazin.de](http://www.scout-magazin.de)) heraus. Es richtet sich an Eltern von 3- bis 14-Jährigen und gibt ihnen Tipps zur Mediennutzung in der Familie sowie für wichtige Themen zum Jugendmedienschutz und Medienkompetenzförderung. Darin wird die „Gleichstellung und Rollenstereotypisierung in den Medien“ aufgegriffen und sensibilisiert.

# 7.

## Klischeefreie Berufswahl unterstützen

Noch immer ist der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland stark nach Geschlechtern aufgeteilt. Vorstellungen zur beruflichen Eignung sind eng mit stereotypen Rollenmustern verknüpft. Dadurch beschränken sich Jungen und Mädchen in ihrer Entscheidungsfindung oft nur auf bestimmte Berufe. In SH existiert eine Vielzahl an Aktivitäten zur Berufsorientierung. Zum Beispiel trägt die IHK SH mit dem Projekt „Ausbildungsbotschafterinnen“ dazu bei, die duale Ausbildung attraktiver zu gestalten. In diesem Rahmen kann gleichzeitig auch ein Beitrag zur Auf-

lösung der Klischees bei der Berufswahl und zur Unterstützung von Teilzeit geleistet werden. Auch die Fachkräftesicherung im Bereich der Erziehung und Pflege kann durch klischeefreie Berufswahl unterstützt werden, indem auch Männer für solche Berufe gewonnen werden. Ein weiterer Ansatz ist in Schulen möglich: Dort wird in der Jahrgangsstufe 11 eine freiwillige Unterrichtsstunde zur Berufswahl angeboten. Auch in diesem Rahmen werden Aspekte zur Verbesserung der Klischeefreiheit eingebracht.



Diese Maßnahmen für eine Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees werden bundesweit von der „Initiative Klischeefrei“ unterstützt, einem Bündnis aus Bildung, Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Forschung. Das Land prüft daher, ob es der „Initiative Klischeefrei“ beitreten wird.



Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsplatz der RD Nord bietet an, in enger Kooperation mit den für Bildung und Wirtschaft zuständigen Ressorts zu prüfen und Vorschläge zu machen, wie bestehende Maßnahmen zur Berufsorientierung um Aspekte zur Klischeefreiheit ergänzt werden können.



## Übersicht: Maßnahmen und Verantwortliche Handlungsfeld B.

### Rahmenbedingungen und gesellschaftliches Bewusstsein verbessern

<b>1 Gleichstellung als Qualitätssicherungsansatz in allen Politikbereichen berücksichtigen</b>	
a. Gemeinsames landesweites Vorgehen	MILIG
b. Handreichung zur konsequenten Umsetzung von Gleichstellungsansätzen	Beirat
c. Leitfaden Gender-Budgeting in kommunalen Haushalten	Beirat, KLV
d. Schulungen zur Unterstützung von GM, Prüfung zusätzlicher fokussierter Informationsveranstaltungen zu GM	MILIG
<b>2 Gleichstellung modellhaft als Fördervoraussetzung integrieren</b>	MBWK
<b>3 Qualität im Gesundheitsmanagement sichern</b>	
a. Chancengleichheit im betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützen	StK, alle Ressorts
b. Genderkompetenz in der Medizin vermitteln	UKSH
c. Genderkompetenz in der Pflege vermitteln	CAU, UzL
<b>4 Frauen sichtbarer machen</b>	StK, alle Ressorts
a. Mediale Kurzporträts von Frauen für Frauen	MBWK LSV
b. Projekt „Frauenorte“ in SH umsetzen	LFR
<b>5 Frauen in der Sprache sichtbar machen</b>	
a. Einheitliche Praxis	Alle Ressorts
b. Leitfaden „geschlechtergerechte Sprache für Frauen und Männer“ für Vereine und Verbände	LSV
<b>6 Sensibilisierung zu Rollenstereotypisierung in den Medien</b>	StK
<b>7 Klischeefreie Berufswahl unterstützen</b>	MBWK MWVATT RD Nord DGB Nord





## Handlungsfeld C

### „Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz“

Der aktuelle fünfte Gleichstellungsbericht vom 03.09.2019 in Verbindung mit dem am 20.04.2021 vorgelegten dritten Gremienbericht zeigt deutliche Erfolge in Bezug auf den Anteil von Frauen im Öffentlichen Dienst insgesamt. In nahezu allen Besoldungs- und Entgeltgruppen im unmittelbaren Landesdienst ist der Anteil von Frauen gestiegen. Auch in den Führungsebenen und den höheren Besoldungsgruppen der jeweiligen Laufbahn sowie entsprechenden Tarifbeschäftigten macht sich dies bemerkbar. Die Spanne der Frauenanteile in den Ressorts reichte am 01.09.2018 (Stichtag) allerdings von 25,5 Prozent im MWVATT bis 70,3 Prozent im MBWK. Das zeigt, dass gleichstellungspolitische Maßnahmen in den Geschäftsbereichen deutlich differenzierter geplant und umgesetzt werden müssen.

#### Anteil von Frauen in Führungspositionen im Öffentlichen Dienst steigern

Auf Führungsebene zeigen sich in den verschiedenen Geschäftsbereichen unterschiedliche Repräsentanzen. Die Leitungspositionen in Finanzämtern sind

inzwischen geschlechterparitätisch besetzt und rund 55 Prozent der Schulen werden von Frauen geleitet. Insgesamt war laut dem Fünften Gleichstellungsbericht SH am 03.09.2019 in den obersten Landesbehörden auf Abteilungsleitungsebene jedoch nur jede fünfte Position weiblich besetzt und in vier von acht Ressorts war sogar keine einzige Frau vertreten. Der Anteil von Frauen in Geschäftsführungen und Vorständen der Landesbeteiligungen, an denen das Land maßgeblich beteiligt ist, beträgt im Berichtszeitraum nach dem Dritten Gremienbericht des Landes SH am 15.09.2020 gerade einmal 13,2 Prozent.

Die Chancengleichheit von Frauen insbesondere auf Führungsebene ist daher ein Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit der Landesregierung. Hierzu muss der „Sprung“ potenzieller weiblicher Führungskräfte an der Schwelle zu den herausgehobenen Führungspositionen der obersten Landesbehörden besser vorbereitet werden.





# 1.

## Frauen auf Landesebene besser vernetzen

Je stärker Menschen mehr Verantwortung übernehmen möchten, umso mehr zählen Netzwerke und Sichtbarkeit. Frauen engagieren aber weniger Zeit in Netzwerkarbeit als Männer, insbesondere, wenn

sie in Teilzeit tätig sind. Die Einbindung von Frauen in Netzwerke kann daher durch regelmäßige ressortübergreifende Angebote innerhalb der Arbeitszeit unterstützt werden.



Hierzu wird im Rahmen der ressortübergreifenden Personalentwicklung in enger Kooperation mit allen Ressorts geprüft, ob und wie das bestehende Angebot zur Vernetzung weiterentwickelt werden kann, um insbesondere Frauen besser zu vernetzen. Denkbar ist eine Einladung seitens einer herausgehobenen Führungskraft, u.a. auf Ebene der Staatssekretärinnen und -sekretäre, für führungsinteressierte Frauen mit dem Ziel, die Vernetzung ressortintern und ressortübergreifend zu befördern. In diesem Rahmen sollen auch Information u.a. zu Führung in Teilzeit und zu Vereinbarkeitsthemen ausgetauscht und besonders aktuelle fachliche Herausforderungen vorgestellt werden.

Diese Art der Einführung in Netzwerke ist ein Kulturwandel. Er soll zuerst bei engagierten Führungskräften ansetzen, deren gute Praxis anschließend ausgewertet und bekannt gemacht werden kann.

# 2.

## Potenzielle weibliche Führungskräfte ermutigen und Führung erproben

Vorwiegend Frauen machen ihre Bewerbung für eine Führungsposition davon abhängig, ob die jeweiligen Rahmenbedingungen eine Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen erlauben. Hinzu kommt, dass Frauen eigene Fähigkeiten tendenziell

kritischer bewerten als Männer. Entsprechend können Frauen besonders auch durch persönliche Ermutigung, Coaching und befristete Führungsaufgaben motiviert werden, sich für eine Führungsposition zu entscheiden.

### a) Coaching

Die Entscheidung von Frauen zur Übernahme einer Führungsrolle kann zusätzlich unterstützt werden, indem u.a. auch Erwartungen und Bedenken rund um diese Themen beraten werden. Begleitend soll das bestehende Coaching-Angebot für Führungs-

kräfte zur Unterstützung von Frauen in Führung als eine Teil-Zielgruppe genutzt werden, indem u.a. Fragen zur reduzierten sowie flexiblen Arbeitszeit auf Führungsebene erörtert werden.

### b) Mentoring

Auch mithilfe eines Mentorings sollen Führungskräfte auf die Führungsrolle vorbereitet werden. Das Mentoring wird während der Dienstzeit stattfinden. Themen

können individuell und damit auch entsprechend den Bedarfen der weiblichen Mentees bestimmt werden.

### c) Zusätzliche Formen der Führungserprobung

Erfahrungsgemäß sind Frauen für Führungsaufgaben eher zu gewinnen, wenn sie bereits praktische Führungserfahrungen gesammelt haben. Entsprechend werden weibliche Nachwuchsführungskräfte zusätzlich motiviert, wenn vor einer Bewerbung Möglichkeiten zur Führungserprobung angeboten werden.

In den Ressorts werden hierzu unterschiedliche Formen praktiziert: Im Finanzministerium (FM) wird seit 2020 u.a. die geteilte Stellvertretung auf Referatsleitungsebene praktiziert mit einem Arbeitszeitanteil von 70 Prozent beider Kräfte. Eine Evaluation ist für 2022 vorgesehen. Weitere Optionen für erste Führungserfahrungen in den Ressorts sind Führungspositionen mit kleinen Leistungsspannen, die Übertragung von befristeten Projektleitungen, die befristete „Beauftragung mit der Wahrnehmung der Geschäfte“, z.B. während einer Erkrankung bzw. als Schwangerschaftsvertretung, oder auch herausgehobene Aufgaben innerhalb einer Einheit als Teil der Personalentwicklung.

Auch Teamleitungen werden angeboten – zum Teil mit und zum Teil ohne Beurteilungsfunktion.

Ziel ist es, die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten frühzeitiger Führungserprobung transparent zu machen. Durch die ressortübergreifende Bekanntmachung vorhandener Möglichkeiten und Prüfung zusätzlicher Angebote sollen die Voraussetzungen für führungsinteressierte Frauen verbessert werden, frühzeitig Erfahrungen in Führungsverantwortung zu sammeln und sich – dadurch ermutigt – für Führungsaufgaben zu bewerben.

In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, in welcher Form solche Führungsaufgaben (s. Ziff. C. 3.b) in der Beurteilung erfasst werden können bzw. ob Handlungsspielraum in Bezug auf die Dienstpostenbewertung besteht und wie er ggf. genutzt werden kann.

# 3.

## Teilzeit auf Führungsebene unterstützen

Nach wie vor wird die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung mit 86 Prozent im Jahr 2017 überwiegend von Frauen und unterhalb der Führungsebene wahrgenommen. Entsprechend kann die Förderung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung und Wohnraumarbeit zur Steigerung des Anteils von Frauen auf Führungsebene einen wesentlichen Beitrag leisten. Die Landesregierung hat daher im KOA-Vertrag vereinbart, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben mit verschiedenen Maßnahmen zu verbessern, wie z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle.

obersten Landesbehörden aus dem Jahr 2017 bestätigt, dass 21 Prozent der potenziellen weiblichen Führungskräfte ihr Interesse an Führung unmittelbar von einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für Führung abhängig machen. Die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen dient daher nicht nur der besseren Zugänglichkeit der Positionen für führungsinteressierte Frauen. Sie kann auch einen nicht unerheblichen Teil der Frauen überhaupt dazu aktivieren, eine Führungsposition in Betracht zu ziehen.

Eine hierzu intern durchgeführte Umfrage unter den potenziellen weiblichen Führungskräften in den



Mit der Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein „Mobile Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“ schuf das Land für alle Beschäftigten der Landesverwaltung einheitliche, faire und verlässliche Rahmenbedingungen. Sie ermöglicht allen Landesbeschäftigten individuelle Möglichkeiten einer Erhöhung des Stundenvolumens durch Arbeiten von zu Hause.





Als Folge der Pandemie wurde die Wohnraumarbeit zeitweise für alle Beschäftigten zur erforderlichen Arbeitsform. Eltern sind in dieser Zeit durch pande-

miebedingten Wohnraumarbeit in Verbindung mit zeitgleicher Kinderbetreuung zusätzlichen Belastungen ausgesetzt.



Um Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen, hat die Landesregierung schnell reagiert und zum 01.07.2020 eine Neufassung der Vereinbarung nach § 59 MBG über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit verabschiedet. Danach ist es möglich, den festgelegten Arbeitszeitrahmen von 06:30 bis 19:30 Uhr aus dienstlichen und persönlichen Gründen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, zu überschreiten. Die Personalreferentenkonferenz (PRK) hat hierzu für eine befristete Zeit Eckpunkte zur **Ausweitung des Arbeitszeitrahmens von 06:00 bis 21:00 Uhr** festgelegt, der auf Antrag des bzw. der Vorgesetzten bei der zuständigen Personalsachbearbeitung umgesetzt werden kann. Hierzu sind die persönlichen Gründe zu erläutern, z.B. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, Pflege von Angehörigen, individueller Biorhythmus. Die Entscheidung über die Genehmigung des Antrags trifft die jeweilige Dienststelle. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit der Erweiterung des Arbeitszeitrahmens wurde dieser ab 01.01.2022 generell von 06:00 bis 21:00 Uhr geöffnet.

Auf kommunaler Ebene wird die bedarfsgerechte individuelle Arbeitszeit auf allen Ebenen durch eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen unterstützt. Hierzu wählen u. a. Gleitzeitregelungen, Einrichtung von Arbeitszeitkonten bzw. Vereinbarung von Langzeitkonten (§ 10 TVöD), Sabbatjahrm Modelle, Vertrauensarbeitszeit.<sup>13</sup> Auch die Beschlüsse der jeweils zuständigen Organe der kommunalen Arbeitgeberverbände (KAV), die den kommunalen Arbeitgebern

zusätzliche Gestaltungsspielräume eröffnen<sup>14</sup>, unterstützen den Prozess. Darüber hinaus gibt es viele weitere vorteilhafte individuelle Regelungen für die Beschäftigten, die aufgrund von vor Ort geschaffenen Angeboten bestehen, wie z.B. Parkplätze für die Beschäftigten, Kita-Plätze, Sozialberatung für schwierige Lebenslagen, Ermöglichung von Telearbeit per Wohnraumarbeit.



Infolge der pandemiebedingten Ausweitung der Wohnraumarbeit hat der KAV SH zusätzliche Initiativen ergriffen, um die damit verbundenen Fragen zu klären, z. B. wie potenzieller Überlastung vorgebeugt werden kann und welche alternativen Führungsmodelle anstelle der bisherigen Kontrolle der Arbeitszeit treten können. In diesem Zusammenhang werden Themen wie die Organisation und Kommunikation in Wohnraumarbeit, der Arbeitsschutz (z.B. Ausstattung des Wohnraumarbeitsplatzes, Pausen) und der Datenschutz bewegt.

<sup>13</sup> Zusätzlich werden den kommunalen Arbeitgebern zur Fachkräftegewinnung verschiedene Instrumente an die Hand gegeben. Hierzu zählen die Arbeitgeberberichterlinien der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) wie die Fachkräftberichtlinie und Arbeitgeberberichterlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung der Fachärztinnen und Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (Fachärzte-ÖGD-RL).

<sup>14</sup> z. B. Fahrtkostenzuschuss zu einem ÖPNV-Ticket, Vorstandsbeschluss des KAV SH vom 30.10.2018; Modifizierung von Regelungen zur Eingruppierung von Beschäftigten; Vorstandsbeschlüsse des KAV SH vom 19.04.2018 und 30.10.2018



Aus Sicht der kommunalen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind der Ausbau der mobilen Arbeit sowie die Akzeptanz von Führung in Wohnraumarbeit nicht nur ein Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Sie bieten auch mit Blick auf den Klimawandel eine Möglichkeit, Fahrten

mit dem Auto in größerem Umfang zu vermeiden als bisher. Insgesamt ist angesichts dieser aktuellen Entwicklungen die Akzeptanz von Führung in Teilzeit und in Wohnraumarbeit auf kommunaler Ebene bereits spürbar gestiegen.

#### a) Mit Modellprojekten Erfahrungen sammeln

Die Praxis flexibler Arbeitsformen in den Ressorts ist unterschiedlich fortgeschritten. Das FM hatte bereits am 01.08.2005 eine „Dienstvereinbarung über die Ermöglichung und Ausgestaltung von Wohnraumarbeit“ mit dem Hauptpersonalrat geschlossen und bietet „Arbeiten am anderen Ort“ an. Seit 2018 stattet das Ministerium die Beschäftigten flächendeckend mit Notebooks aus, sodass auch die technischen Voraussetzungen für ein mobiles Arbeiten gegeben sind. Die Vereinbarung nach § 57 Mitbestimmungsgesetz wurde überarbeitet und ist zum 01.02.2022 in aktualisierter Form in Kraft getreten. Seit Mai 2020 werden in einer AG „Homeoffice“ alle Fragen geklärt, die sich rund um die Themen wie Digitales, Dienstvereinbarungen, Soziales und die Nutzung

von Gebäuden und baulichen Maßnahmen ergeben. Nach erfolgreicher Pilotierung von Softphone wurde dies im FM und DLZP in 2021 flächendeckend eingeführt. Ebenso wird das Tool „dReservierung“ seit 2021 pilotiert und soll anschließend in Produktion genommen werden. Durch die Einführung der Tools Softphone und dReservierung werden die technischen Voraussetzungen für Desksharing geschaffen. Im Innenministerium wird ein Modellprojekt „Arbeit der Zukunft“ zur Erprobung des mobilen Arbeitens mit einem Projektbeginn im März 2022 vorbereitet. Auch im Bereich des Ministeriums für Justiz, Europa und Verbraucherschutz werden bereits konkret alternative, flexible Arbeitsformen angeboten.



Ziel ist es, den grundlegenden Kulturwechsel, den diese Arbeitsform einleitet, aktiv zu unterstützen, indem die Vielzahl der **Möglichkeiten flexibler Arbeitsformen bekannt gemacht** werden. Hierzu wurde ein ressortübergreifender Austausch initiiert, um die Vielzahl der Lösungen, die ressorthoheitlich umgesetzt werden, zu erfassen und voneinander lernen zu können.



In diesem Rahmen wird ebenfalls geprüft, ob die vom Land SH für die Bediensteten angebotene Kindernotfallbetreuung des **pme familienservice CompanyKids** weiter und flächendeckend **für alle Dienststellen** im Land angeboten und stärker beworben werden soll.

## b) Optionen zur Entlastung von Führungskräften in Teilzeit bekannt machen

Das Schleswig-Holsteinische Gleichstellungsgesetz eröffnet die Möglichkeit, die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten im Rahmen des Haushaltsrechts personell auszugleichen, wovon in den Ressorts auch umfassend Gebrauch gemacht wird (s. S. 19 Ziff. A.1.b)

In der Umfrage unter den potenziellen weiblichen Führungskräften aus dem Jahr 2017 wird von fast jeder fünften Nachwuchskraft die Konzentration der Führungsaufgaben und Reduzierung der Sachbearbeitung auf Führungsebene als wichtigste Rahmenbedingung angegeben. Welche Optionen genutzt werden, liegt in dezentraler Verantwortung und wird in Bezug auf die jeweilige Position beraten. Daher werden unterschiedliche Möglichkeiten

zur Anpassung der Anforderungen an reduzierte Arbeitszeit praktiziert, z. B.

- ♀ Delegation von Fachaufgaben an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ♀ Stärkung von Stellvertretungen (gleichzeitig als Form der Führungserprobung, s. C.2.c, S. 48)
- ♀ Einbindung von Teilaufgaben in ein Nachbarreferat
- ♀ Aufgaben reduzieren oder fokussieren
- ♀ Am UKSH Campus Lübeck teilen sich zwei Oberärztinnen eine Stelle. Das UKSH hat geteilte Teamleitung in der Pflege und auch in der Landespolizei wird die Teilung einer Planstelle auf zwei Teilzeitkräfte, die sich die Führung teilen, derzeit erprobt.



Im Rahmen der zum 01.01.2022 in Kraft getretenen Aktualisierung der Vereinbarung gemäß § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein über die Gemeinsame Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Schleswig-Holstein (GGO) wurde u. a. neu geregelt, dass eine geteilte Stellvertretung in begründeten Ausnahmefällen zulässig ist. Darüber hinaus enthält die GGO eine Experimentierklausel, nach der von den Grundsätzen der GGO abweichende Organisationsstrukturen durch die Ressorts nach vorheriger Zustimmung des Referates für ressortübergreifende Organisationsangelegenheiten testweise eingeführt werden und mit Zustimmung der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre in den Dauerbetrieb überführt werden können. Diese neuen Möglichkeiten können Führungskräfte in Teilzeit unterstützen.



Der Prozess der Entlastung von Führungskräften mit reduzierter Arbeitszeit soll unterstützt werden, indem die Vielfalt der möglichen **Optionen zur Entlastung von Führungskräften mit reduzierter Arbeitszeit** ressortübergreifend ermittelt und als Handreichung bekannt gemacht werden. So können Führungskräfte vor Antritt einer neuen Stelle in Teilzeit, die vorher mit einem größeren Arbeitszeitvolumen besetzt war, leichter die für sie passende individuelle Option finden und mit ihrer Dienststelle beraten.





### c) Anreize für starke Stellvertretungen schaffen

Eine Möglichkeit, Führung mit reduzierter Arbeitszeit zu unterstützen, ist es – ggf. auch mehr als eine – starke Stellvertretung zu installieren, die regelmäßig mehr als nur Urlaubsvertretung leistet (s. auch Ziff. C.2.c). Die Gemeinsame Geschäftsordnung (GGO) sieht das fachliche Weisungsrecht bereits vor. Die Praxis wird ressorthoheitlich unterschiedlich gestaltet. Im MILIG und in der Staatskanzlei wird dieses bereits erfolgreich praktiziert. Im Bereich Polizei ist die temporäre Übernahme von höherwertigen und/oder Führungsdienstposten, um dort Erfahrungen sammeln zu können, im Frauenförderplan als Maßnahme zur Per-

sonalentwicklung enthalten. Die Art und Weise der Vergabe und die Menge der Maßnahmen werden vierteljährlich erhoben.

Wenn die Verantwortung dauerhaft über die Sachbearbeitung hinaus geleistet werden soll, müssen auch entsprechende Anreize für die Übernahme einer solchen verantwortungsvollen Position geschaffen werden. Zudem müssen Beschäftigte darauf vorbereitet werden.



Das Land entwickelt hierzu unterstützende Ansätze, mit denen die Position einer „starken Stellvertretung“ attraktiver gestaltet werden kann, und macht diese in Form einer Handlungsempfehlung ressortübergreifend bekannt. Denkbar ist für die Zielgruppe z. B. ein Beitrag zur Führungskompetenz in Beurteilungen, eine Schulungsreihe, die Einbindung in Vernetzungsangebote für Führungskräfte und die Übertragung von Teamleitungen als Teil der individuellen Personalentwicklung.

# 4.

## Gezielte Maßnahmen in Bereichen mit Unterrepräsentanz entwickeln

Um die chancengerechte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Bereichen zu fördern, ermittelt das Land Bereiche mit Unterrepräsentanz und identifiziert für diese gezielte Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung und -förderung.

### a) Laufbahn Polizei

In der Landespolizei sind Frauen mit insgesamt 30,64 Prozent (Stichtag 01.02.2021) bei einem steigenden Anteil weiterhin unterrepräsentiert. Unter besonderer Betrachtung steht der Anteil von Frauen in Führungspositionen.



Ziel ist es, Ursachen und Ansatzpunkte in der Landespolizei zu identifizieren, um eine mögliche strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Polizei zu vermeiden bzw. auszugleichen. Hierzu werden alle Regelbeurteilungen zum Stichtag 01.04.2020 im Statusamt A 11 ausgewertet, damit ggf. Empfehlungen zum Ausgleich struktureller Nachteile abgeleitet werden können.



Zudem sind die Gleichstellungsbeauftragten (GB) der Direktionen als wichtige Beratungsinstanz in der Polizei nebenamtlich tätig. Um die Rolle der GB in diesem Prozess zu stärken, soll ihre Qualifikation gesichert werden. Seit 2019 gibt es eine Fortbildung für GB, die pandemiebedingt bisher nur mit einem Durchgang stattfand. Im November wird der nächste Lehrgang starten.





## b) Identifikation von Maßnahmen für weitere Ausbildungsbereiche

Im Rahmen der Beantwortung der großen Anfrage zur „Ausbildungssituation beim Land Schleswig-Holstein“ vom 01.06.2018 (Drucksache 19/1007) wird für den Bereich der Allgemeinen Verwaltung festgestellt, dass Frauen mindestens zu 50 Prozent vertreten sind. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht noch in den Ausbildungsberufen bzw. dualen Studiengängen

- ! Justizvollzugsbeamtin, -beamter im Allgemeinen Vollzugsdienst mit einem Frauenanteil von 20 Prozent;
- ! Diplom-Verwaltungswirtin, -wirt im Vollzugs- und Verwaltungsdienst mit einem Frauenanteil von 37,5 Prozent;
- ! Landespolizei Laufbahngruppe 1.2 mit einem Frauenanteil von 30 Prozent;

- ! Schutzpolizei Laufbahngruppe 2.1 mit einem Frauenanteil von 29 Prozent;
- ! Kriminalpolizei mit einem Frauenanteil von 38 Prozent;
- ! Baustoffprüferin, -prüfer mit einem Frauenanteil von 0 Prozent;
- ! Straßenwärterin, -wärter mit einem Frauenanteil von 2,04 Prozent;
- ! Bauingenieurin, -ingenieur mit Straßenwärterausbildung mit einem Frauenanteil von 28,57 Prozent;
- ! Geomatikerin, Geomatiker mit einem Frauenanteil von 40 Prozent.



Die für die vorgenannten Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge zuständigen Ressorts werden gezielte Maßnahmen zur chancengerechten Beteiligung von Frauen entwickeln und der Staatskanzlei diese Initiativen und erzielten Ergebnisse (Quoten) im Rahmen ihres jährlichen Berichts zur Umsetzung des Nachwuchsführungskräfte-Konzeptes darstellen.

## c) Schulleitungen an Berufsbildenden Schulen motivieren

Von den Schulleitungen der Berufsbildenden Schulen sind aktuell sechs von 35 weiblich. Das entspricht einem Anteil von ca. 17 Prozent. In den Gruppen der

stellvertretenden Schulleitungen und Koordinatorinnen und Koordinatoren sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert.



Das Schleswig-Holsteinische Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) baut derzeit im Landesseminar Berufliche Bildung (LSBB) neben der Aus-, Fort- und Weiterbildung ein eigenes Arbeitsfeld für „Personalentwicklung und Führungskräftequalifizierung“ im Bereich der Berufsbildenden Schulen (BBS) einschließlich der Regionalen Bildungszentren (RBZ) auf. Um den Frauenanteil an den Schulleitungen in den Berufsbildenden Schulen zu erhöhen, ist vorgesehen, spezielle Veranstaltungen für Frauen zu konzipieren, die motivieren sollen, sich für eine Führungsposition zu bewerben.



#### d) Steigerung des Frauenanteils an den Hochschulen

Der Landesregierung ist es besonderes Anliegen, die Gleichstellung von Frauen an den Hochschulen zu fördern und die Berufung von mehr Professorinnen durch geeignete Rahmenbedingungen zu unterstützen.



##### Öffnung der Lehrverpflichtungsverordnung

Das Land hat hierzu die Lehrverpflichtungsverordnung mit dem Ziel überarbeitet, die Vereinbarkeit von Forschung, Lehre und Familie weiter zu verbessern und familienfreundliche Rahmenbedingungen im Studium, während der Promotion und bei der Habilitation zu schaffen. Der Entwurf sieht bei den Ermäßigungstatbeständen in § 9 Abs. 1 Satz 1 LVVO-E als Erweiterung vor, dass das Präsidium der Hochschule auf Antrag für die Wahrnehmung von Funktionen und Aufgaben in der Selbstverwaltung die Lehrverpflichtung ermäßigen kann. Hierzu gehört auch die Möglichkeit einer Ermäßigung für Wissenschaftlerinnen mit überproportionaler Belastung durch Tätigkeiten in Gremien oder Ausschüssen. Die Änderung der LVVO tritt voraussichtlich bis Ende 2021 in Kraft.



##### Mentoringprogramm für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen an der THL

Als eine Maßnahme im Bund-Länder-Förderprogramm „Professorinnenprogramm“ bietet die TH Lübeck bis 2025 jährlich ein Mentoringprogramm an. Zielgruppe sind Nachwuchswissenschaftlerinnen und (neu berufene) Professorinnen der THL. Im Zentrum steht dabei die Tandembeziehung zwischen Mentee und Mentorinnen und Mentoren. Darüber hinaus gibt es die Option an thematischen Workshops teilzunehmen.



##### Strukturelle Barrieren für Frauen in der Wissenschaft abbauen

Nur 25 Prozent der bundesweiten Professuren sind Frauen, obwohl der Frauenanteil in fast allen Fächern nicht nur bei den Studienabschlüssen, sondern auch noch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses sehr viel höher liegt. Im § 62 a des Tenure-Treck-Programmes des Bundes werden die Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausdrücklich als Ziel benannt.

In der aktuellen Fassung des Hochschulgesetzes (HSG) des Landes SH wurde in § 62 Abs. 2 ein **Ausschreibungsverzicht für besonders qualifizierte Persönlichkeiten** vorgesehen. Diese Regelung eröffnet auch die Möglichkeit, besonders qualifizierte Frauen ohne Ausschreibung zu berufen. Zusätzlich wurde eine Regelung aufgenommen, nach der **Berufungskommissionen zu 40 Prozent mit Frauen besetzt** sein sollen. Damit wurde eine der strukturellen Barrieren abgebaut.



### e) Steigerung des Frauenanteils am UKSH

Das Land unterstützt die Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Medizin mit gezielten Maßnahmen. Am UKSH in Lübeck ermöglichen bereits verschiedenste Arbeitszeitmodelle Oberärztinnen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Zusätzlich unterstützt das Land die Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Medizin mit gezielten Maßnahmen.



#### Mentoring-Programm für Ärztinnen und Zahnmedizinerinnen

Das UKSH hat in Kooperation mit den Universitäten im Land vom 01.01.2020 bis 31.12.2021 ein Mentoring-Programm für Ärztinnen und Zahnmedizinerinnen angeboten. Ziel ist, es, die Karrierechancen von Ärztinnen in Weiterbildung ab dem 3. Weiterbildungsjahr und Zahnmedizinerinnen sowie Fachärztinnen des UKSH, die eine universitäre Karriere anstreben, zu erweitern und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. In diesem Rahmen wird eine Tandembeziehung aufgebaut, um die Laufbahnplanung gemeinsam weiterzuentwickeln. Darüber hinaus werden Seminare angeboten, u. a. zu Karrierestrategien, zu Meilensteinen der wissenschaftlichen Karriere, Führungskräftetrainings, Kommunikationstrainings und regelmäßige Netzwerkabende.



#### Kostenfreies Speed-Coaching für Frauen

Zur Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung und Neuorientierung von Frauen hat das UKSH am 09. und 16.03.2020 in Kooperation mit dem Frauennetzwerk zur Arbeitssituation und der Gleichstellungsbeauftragten ein ca. 30-minütiges kostenfreies Speed-Coaching für alle weiblichen Beschäftigten des UKSH und deren Tochtergesellschaften angeboten. In diesem Rahmen wurden u.a. Fragen zur beruflichen Weiterentwicklung und Karriere in Teilzeit beraten werden.



#### Fortbildung der Ausbildung von Ärztinnen während einer Schwangerschaft

Die Klinik für allgemeine Chirurgie am UKSH am Campus Lübeck ist als Pilotklinik bestrebt, den Anteil von Chirurginnen durch Etablierung familienfreundlicher Maßnahmen und Strukturen weiter zu erhöhen und zu festigen.

Für Chirurginnen (in Weiterbildung) stellt eine Schwangerschaft oft eine größere Unterbrechung ihrer operativen Tätigkeit und beruflichen Qualifizierung dar. Häufig wird das Tätigkeitsverbot seitens des Arbeitgebers geradezu automatisch auf der Basis des Mutterschutzes ausgesprochen. Das führt nicht selten zum Nichtbekanntgeben der Schwangerschaft seitens der Ärztinnen. Gerade in der Frühschwangerschaft ist aber das werdende Kind besonders vulnabel für Infektionen und Gefahrstoffe. Das UKSH möchte daher die Grundlage schaffen, den Kinderwunsch von Mitarbeiterinnen mit dem Wunsch nach zeitlich annehmbarer Weiterbildung zu verbinden.

Hierzu wurde ein Leitfaden „Schwanger in der Chirurgie“ mit grundlegenden Informationen zum Arbeitsschutz und Mutterschutz zur Unterstützung von Ärztinnen erarbeitet. Er gibt Überblick über bestehende Ansprüche und freiwillige Möglichkeiten, für Mutter und Kind risikofreie Operationen weiterhin durchzuführen. Ziel ist es, dass schwangere Ärztinnen nicht von der Ausbildung abgeschnitten werden.

# 5.

## Prüfung unterstützender Maßnahmen im Öffentlichen Dienst

### a) Handreichung zum Frauenförderplan mit Muster Frauenförderplan (FFP)

Das GstG sieht zur Herstellung und Durchsetzung von Gleichstellung diverse Instrumente vor. Dies sind vor allem der FFP und die Gleichstellungsbeauftragten.

Die Wirksamkeit dieser Instrumente korreliert mit der professionellen Handhabung sowie dem effizienten Einsatz.



Um den Dienststellen einen selbstverständlichen und sicheren Umgang zu ermöglichen, erarbeitet das für Gleichstellung zuständige Ministerium eine Handreichung zum Frauenförderplan mit einem Musterbeispiel. Durch gezielte Konkretisierungen einzelner Regelungen sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern, aber auch die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben gefördert werden.

### b) Einheitliche Standards für die GB unterstützen

Die GB leisten als Beratungsinstanz für die Dienststellen einen wichtigen Beitrag dafür, dass Ungleichheiten vor Ort erkannt werden und die Dienststelle bedarfsgerechte Maßnahmen ergreifen kann. Das für Gleichstellung zuständige Ministerium unterstützt untergesetzliche Maßnahmen, um die Arbeit der GB

und damit auch die Wirkung frauenfördernder Instrumente zu verbessern. Durch gezielte Konkretisierungen und Standardisierung einzelner Regelungen kann die Position der kommunalen GB gestärkt werden.



Der Beirat der GB wird hierzu im Rahmen in einer übergreifenden AG mögliche kommunale Standards zusammentragen und eine Stellungnahme erstellen. Diese soll anschließend an die KLV weitergegeben werden. In diesem Rahmen soll die Möglichkeit der Freistellung der GB in den Ressorts geprüft werden.

### c) Weitere Stärkung der paritätischen Entsendung/Besetzung in Gremien

Aus dem Dritten Gremienbericht des Landes geht hervor, das Land entsendete zum Stichtag 15.09.2020 in Gremien mit einer geraden Personenanzahl zu 63,5 Prozent paritätisch. Der Frauenanteil an Geschäftsführungen/Vorständen bei bedeutenden Landesbetei-

ligungen betrug zum Stichtag 13,2 Prozent. Dies ist zwar eine leichte Steigerung zum Jahr 2018 mit 9,5 Prozent, eine geschlechterparitätische Besetzung ist aber in den öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Gremien nach wie vor nicht erreicht.



Gem. Kabinettsbeschluss zum Dritten Gremienbericht (KV 103/21) besteht Handlungsbedarf insbesondere für Maßnahmen zur geschlechterparitätischen Besetzung in Geschäftsleitungen und Aufsichtsorganen von Landesunternehmen. Das Land unterstützt diesen Prozess weiterhin.



#### d) Arbeitszeit der kommunalen GB sichern

Die Sicherung der Arbeitszeit der kommunalen GB ist eine Voraussetzung für eine spürbare Zielerreichung auf kommunaler Ebene.

Zur Erhöhung des Stundenumfangs kommunaler GB hat das Land das Gesetz zur Sicherung der Arbeitszeit der kommunalen GB am 31.03.2017 in Kraft gesetzt. Hierdurch wurden die § 2 Abs. 3 GO/KrO und § 22a AO geändert. Danach wurde die Arbeitszeit der hauptamtlichen GB in Kommunen mit einer Einwohnerzahl von über 15 000 von „hauptamtlich“ auf „grundsätzlich vollzeitlich und nur ausnahmsweise teilzeitlich tätig“ geändert.

Der Ausgleich der Mehrkosten bei den Kommunen wurde vom Land übernommen. Hierzu wurde in der „Vereinbarung zwischen dem Land Schleswig-Holstein und den kommunalen Landesverbänden

über finanzielle Entlastungsmaßnahmen vom 11.01.2018“ dem Grunde nach Konnexität aufgrund der gesetzlichen Regelung anerkannt. Diese Mehrkosten werden auf rund 1 Mio. Euro pro Jahr geschätzt. Mit der „Vereinbarung zwischen dem Land und den kommunalen Spitzenverbänden über den finanziellen Ausgleich des Mehraufwands der kommunalen Körperschaften aufgrund des Gesetzes über die Sicherung der Arbeitszeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Kraft getreten am 31.03.2017 vom 17.09.2018“ wurde dies konkretisiert und die Zahlungsmodalitäten definiert.

Im Ergebnis konnte u. a. die Anzahl der kommunalen GB in Vollzeit um mehr als 50 Prozent gesteigert werden.

#### e) Sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen zurückführen

Um die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber zu steigern, wurde im Koalitionsvertrag die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst vereinbart. Zu diesem Zweck

sollen auch sachgrundlose Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen überprüft und nach Möglichkeit zurückgeführt werden.



Mit Kabinettsbefassung vom 22.09.2020 hat die Landesregierung SHs beschlossen, zukünftig vom Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge in der unmittelbaren Landesverwaltung SHs abzusehen. Ausnahmen sind nur noch für den Hochschulbereich zugelassen.



**a) Projekt „FitB - Frauen in technische Berufe“**

2020 lag der Anteil der Mädchen und Frauen in technischen Berufen in SH mit 16,1 Prozent (2019: 15,8 Prozent) leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 16,0 Prozent (2019: 15,8 Prozent). In der dualen Ausbildung sind Mädchen in SH mit 37 Prozent auf Platz 5 im bundesweiten Vergleich (Bund: 36,6 Prozent).

Vor diesem Hintergrund soll ein landesweites Angebot zur Gewinnung von Mädchen und jungen Frauen für eine duale Ausbildung im technischen Bereich etabliert werden. Hierzu bewilligte das Land im März

2019 erstmals das Projekt „Lokale Maßnahmen zur Förderung von Frauen in technischen Berufen zur re-gionalen Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung - #FitB“ bis zum 31.12.2020 und verlängerte dieses aufgrund der durch Corona bedingten Einschränkungen der Projektarbeit bis zum 31.07.2021. Eine Weiterförderung bis 31.07.2022 erfolgte im Juni 2021 durch das SHIBB.



Das SHIBB fördert das Projekt „#FitB - Frauen in technische Berufe“ mit einer Förder-summe von 78 860 Euro mit dem Ziel, Mädchen und junge Frauen für die duale Aus-bildung in einem technischen Beruf zu interessieren. Dies soll erreicht werden durch die Einrichtung eines lokalen Netzwerkes, Organisation regelmäßiger Netzwerktreffen, Durchführung von Informationsveranstaltungen und Etablierung ausbildungsbegleitender Angebote zur Stärkung der Zielgruppe. Die ausbildungsbegleitenden Angebote beinhalten Kurse wie „Berufsbezogenes Coaching“, „Präsentationstraining/Bewerbungs-training“ oder „Bewerbungstraining/Selbstbehauptungstraining“ sowie Schnupperkurse Technik. Die Werbung erfolgt in Form von YouTube-Videos in den sozialen Medien, in denen sich Frauen präsentieren, die in MINT-Berufen ausgebildet werden oder bereits tätig sind.



In der RD Nord sind aktuell auch zwei MINT-Botschafterinnen mit den Agenturen und Jobcentern im Einsatz, um insbesondere auch junge Frauen für MINT-Berufe (Mathema-tik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu gewinnen. Die bundesweite Initiati-ve „MINT Zukunft schaffen!“ hat den Schwerpunkt, Schülerinnen und Schüler für MINT zu begeistern und Schulen im Bereich MINT zu motivieren, zu fördern und auszuzeich-nen. Ziel ist auch, die Vielzahl der bereits vorhandenen Angebote so aufzubereiten, dass



#### **b) Beitritt zum nationalen Pakt „Komm, mach MINT“**

Die Angebote der Hochschulen, wie z. B. Schülerlabore, Girls' Day, MINT-Mädchen-Tag, bieten Schülerinnen in der Übergangsphase in die weitere Ausbildung bereits gute Möglichkeiten, sich über MINT-Berufe zu informieren.

2018 traten das MBWK und das MWVATT für das Land SH dem nationalen Pakt „Komm, mach MINT“ bei. Auch die TH Lübeck ist mittlerweile Partnerin des nationalen Pakts.



Im Rahmen des „Zukunftsvertrages Studium und Lehre stärken“ legt das für Bildung und Wissenschaft zuständige Ressort in der Legislaturperiode ein besonderes Augenmerk auf die Qualität in Studium und Lehre. Dazu gehört beispielsweise auch eine intensivere Beratung von Studieninteressierten, die dazu dienen soll, sie besser zu den Studiengängen zu bringen, die für sie erfolversprechend erscheinen. Durch diese direkte Vermittlung soll dazu beigetragen werden, den Anteil an Studentinnen beispielsweise in der Informatik zu erhöhen. Auch das Angebot von Brückenkursen und Tutorien in diesem Zusammenhang kann bestehende Hemmschwellen für Frauen abbauen.



### c) Weitere Ideen zur Förderung der Ausbildungsaufnahme von Mädchen und Frauen entwickeln

Bundesweit lag der Frauenanteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in MINT-Berufen 2020 bei 16 Prozent. In der Ausbildung lag der Frauenanteil in den MINT-Berufen 2020 in SH mit 12,6 Prozent etwas über dem bundesweiten Durchschnitt von 11,4 Prozent.






Mit der Beauftragten für Chancengleichheit und den MINT-Botschafterinnen der Regionaldirektion Nord und dem für Wirtschaft und Arbeit zuständigen Ressort sollen Ideen zur Förderung der Ausbildungsaufnahme von Mädchen und Frauen in MINT-Berufen entwickelt werden. Denkbar wären eine digitale MINT-Messe mit Unternehmen für Schülerinnen, eine Role-Model-Plakataktion, digitale, videounterstützte Unternehmensbesuche und Interviews, in denen Schülerinnen Role-Models in Betrieben befragen. Im nächsten Schritt werden die Ideen vom Wirtschaftsministerium mit der AG „Ausbildung“ der Fachkräfte-Initiative beraten.



Der Landkreistag prüft hierzu mögliche Kooperationen mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsplatz der Jobcenter und bringt diese ein.

### d) Angebote für junge Frauen an Hochschulen

Die TH Lübeck bietet (u.a. den Junior Campus) diverse Veranstaltungen an, um junge Menschen für Naturwissenschaft und Technik zu begeistern, darunter auch spezielle Angebote für junge Frauen wie zum Beispiel

-  KI selbstgebaut: für junge Frauen ab 8 Klasse bis Sekundarstufe II
-  Influencer/Sinnfluencer und Nachhaltigkeit: für junge Frauen ab 8 Klasse bis Sekundarstufe II und
-  Informatik-Angebote wie Scratch und Robotik: für Mädchen ab dem Grundschulalter

Jedes Jahr in den Herbstferien bietet die TH Lübeck jungen Menschen ab 15 Jahren die Möglichkeit, die TH Lübeck und den Campus kennenzulernen. In diesem Rahmen ist das Schnupperstudium „Ich werde Ingenieurin“ ein Angebot speziell für junge Frauen. Vielfältige Praktika und Vorlesungen führen an das Studium heran. Studentinnen und Studenten plaudern aus dem Nähkästchen und berichten von ihren Erfahrungen. Darüber hinaus gibt es viele Informationen rund um Bewerbungen, Studienstart und das Studium.



## 7.

### Technische Unterstützung aller Beteiligten beim Girls' Day/Boys' Day

Der Girls' Day wird insbesondere durch das FM, das MJEV und das MBWK stark unterstützt. Das MJEV bietet an, ggf. im Rahmen eines Projektes den Aufbau einer App zum Girls' Day/Boys' Day zunächst in Form eines ggf. später skalierbaren Prototyps zu entwickeln. Die Erfahrungen aus dem Girls' Day/Boys' Day aus den genannten Ressorts sollen erfasst werden, um den Umsetzungsprozess mithilfe einer App

zu vereinfachen und ressortübergreifend – ggf. auch landesweit – zu unterstützen. Denkbar ist der Aufbau einer attraktiven und mobil nutzbaren Möglichkeit der Information, Anmeldung und Teilnahme für alle Interessierten. Über die App wäre u. a. auch eine spätere Anbindung an ein Praktika-/Bewerbermanagement denkbar.



Das Land prüft die Möglichkeit, ein entsprechendes Projekt in Kooperation mit Informatik-Studierenden im für Justiz zuständigen Ministerium durchzuführen und pilotiert dieses ggf. Ressortübergreifend wird geprüft, ob ein einheitliches Vorgehen als gemeinsame Initiative der Landesverwaltung gewünscht ist bzw. wer sich daran beteiligen möchte.



Der KAV SH berät die kommunalen Arbeitgeber u.a. in Bezug auf gezieltes Ausbildungs- und Personalmarketing. In diesem Zusammenhang wird auf die Beteiligung von kommunalen Arbeitgebern an Aktionstagen oder auch das Anbieten von Ein- oder Mehrwochenpraktika, wie sie im schulischen Bereich vorgesehen sind, hingewirkt, da diese bereits zum Wecken von Interesse und Herstellen von Kontakten führen können.



# 8.

## Anzahl der Gründerinnen erhöhen

Die berufliche Selbstständigkeit von Frauen gewinnt in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Laut Mikrozensus waren im Jahr 2017 34 Prozent aller Selbstständigen in Deutschland Frauen. Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn gibt den Anteil von Frauen, die 2018 eine gewerbliche Existenz gegründet haben, mit 28,8 Prozent an. Die Statistiken zeigen insgesamt, dass Frauen im Gründungsgeschehen gegenüber Männern noch unterrepräsentiert sind.

Ziel der Landesregierung ist es, den Anteil der Gründerinnen mittelfristig zu erhöhen, damit Frauen das Wirtschaftsgeschehen der Zukunft in SH noch stärker als bisher mitgestalten. Dazu schafft die Landesregierung in Zusammenarbeit mit den Kammern, den Förderinstituten, Verbänden und weiteren engagierten

Akteurinnen und Akteuren gute Rahmenbedingungen, die Frauen ermutigen, eine Existenzgründung oder die Übernahme eines Unternehmens als echte Alternative zu einem sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnis in Betracht zu ziehen. Dies geschieht durch Förder- und Beratungsangebote, durch Veranstaltungen und weitere Unterstützungsangebote für Frauen, die ein Unternehmen gründen oder übernehmen wollen.

Das MWVATT unterstützt zusammen mit den Förderinstituten und Kammern eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Gründerinnen. Dabei ist ein wichtiger Punkt, die Sichtbarkeit von Gründerinnen zu erhöhen.



### #WEstartup SH

ist ein Teilprojekt des vom Wirtschaftsressort geförderten Projekts StartUp SH und stellt eine Plattform für Gründerinnen und Gründungsinteressierte dar. Ziele des Projekts sind die Erhöhung der Sichtbarkeit von (zukünftigen) Unternehmerinnen, das zur Verfügung stellen von Sensibilisierungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen und die Ermöglichung von Networking & Mentoring. So finden beispielsweise regelmäßige Netzwerktreffen und Workshops statt (#WINspire) und seit Kurzem auch ein Mentoring-Programm in Kooperation mit dem WATERKANT-Festival (WEmentor).



### IB.SH-Unternehmerinnenpreis

Die Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH) lobt seit 2017 mit dem IB.SH-Unternehmerinnenpreis alle zwei Jahre einen Preis für erfolgreiche Frauen aus. Neben etablierten Unternehmerinnen werden auch Gründerinnen aus SH honoriert. Neben der IB.SH-Unternehmerin zeichnet die IB.SH auch eine IB.SH-Newcomerin aus. Ziel ist es, Frauen aus unterschiedlichen beruflichen Kontexten sichtbar zu machen, mit Veranstaltungen zu unterstützen und sie miteinander in Kontakt zu bringen. Der Wirtschaftsminister hat die Schirmherrschaft für diesen Preis übernommen.





### **IHK Schleswig-Holstein - Initiative Frauen in Führung**

Die Unterstützung von Frauen als Unternehmerinnen ist der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Lübeck ein wichtiges, sowohl wirtschafts- als auch gesellschaftspolitisches Anliegen. Im Rahmen der Initiative bietet die IHK SH zahlreiche Veranstaltungen für Unternehmerinnen, Existenzgründerinnen und Führungskräfte an, u.a. „Frauen in Führung im Norden“. Der dritte Kongress fand am 01.09.2021 in Lübeck statt. Ziel ist es, die Chancengerechtigkeit von Frauen im Beruf zu unterstützen und den Frauenanteil in Führungspositionen und -gremien zu steigern.



### **Gründerinnenberatung bei der IB.SH**

Gründungsinteressierte Frauen und Unternehmerinnen können sich auf Wunsch speziell von einer Förderlotsin telefonisch oder persönlich zu Fragen zur optimalen Nutzung von Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten für Ihr Vorhaben sowie rund um die Themen Gründungskonzepte und Businessplan beraten lassen.



### **Initiative FRAUEN unternehmen**

Die Initiative des Bundes hat u.a. die sog. Vorbildunternehmerinnen etabliert mit dem Ziel, durch erfolgreiche Unternehmerinnen Frauen zu beruflicher Selbstständigkeit zu ermutigen und Mädchen für das Berufsbild „Unternehmerin“ zu begeistern. Der Anteil von Vorbildunternehmerinnen in SH erweitert sich ständig. 2021 gab es bereits neun Vorbildunternehmerinnen in SH. Weitere Informationen für Gründerinnen unter: [https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/Themen/Wirtschaft/Existenzgruendung/Gruenderinnen/gruenderinnen\\_node.html](https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/Themen/Wirtschaft/Existenzgruendung/Gruenderinnen/gruenderinnen_node.html)



Die TH Lübeck leistet mit dem Projekt Female Entrepreneurship ebenfalls einen Beitrag zur Forschung, Beratung und Förderung im Bereich Gründen durch Frauen.



## Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen

### a) Sicherung einer Beratungsinfrastruktur für Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Die Landesregierung hat im KOA-Vertrag vereinbart: „Wir setzen uns für Geschlechter- und Lohngerechtigkeit („Equal Pay“) ein, für gleiche Bezahlung, für gleichwertige Arbeit und für gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt. So soll die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben deutlich verbessert werden, um Frauen und insbesondere Alleinerziehenden die gleichen beruflichen Chancen zu ermöglichen. Hierzu wollen wir uns gemeinsam mit den Sozialpartnern für flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen und Beratungsangebote, wie z. B. ‚Frau & Beruf‘, stärken.“

Nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes zum „Gender Pay Gap“ (GPG) lag die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Frauen und Männern im Jahr 2019 in Deutschland bei 19 Prozent. In SH beträgt die Differenz „nur“ noch 13 Prozent. SH ist darüber hinaus eines

der Bundesländer, in denen diese Lücke seit 2014 (17 Prozent) am stärksten geschlossen wurde.

Die Erwerbstätigenquote von Frauen in SH ist zwischen 2014 und 2019 um 3,4 Prozentpunkte gestiegen. Allerdings liegt sie 2019 mit 77,2 Prozent immer noch gut neun Prozentpunkte unter der Männerquote (86,0 Prozent).

Auch waren Frauen in SH im Dezember 2019 mit 53 Prozent weiterhin wesentlich häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer (13,5 Prozent) und häufiger geringfügig beschäftigt. Die absolute Zahl an ausschließlich geringfügig Beschäftigten hat sich zwischen Dezember 2014 und Dezember 2019 zwar um 13 Prozent verringert, doch sind weiterhin 58 Prozent aller geringfügig Beschäftigten in SH Frauen.



Notwendig ist eine landesweite Beratungsinfrastruktur, die Frauen in Bezug auf Fragen des beruflichen (Wieder-)Einstiegs und der beruflichen Weiterentwicklung zur langfristigen Verbesserung ihrer Situation am Arbeitsmarkt berät. Hierzu fördert das Land das landesweite Beratungsangebot „Frau & Beruf“, das in Einzelfallberatungen Frauen dabei unterstützt, eine Strategie zur Erreichung ihrer beruflichen Ziele zu entwickeln. Durch intensive und individuelle Beratungen sollen insbesondere Hilfen zur beruflichen Neu-/Umorientierung, Wege zur flexiblen Arbeitsgestaltung, zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben oder der Pflege und Betreuung Angehöriger, zu regionalen Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie zu weiteren Beratungs-, Qualifizierungs- und Leistungsangeboten Dritter aufgezeigt werden. Die Förderung von Frau & Beruf in der EU-Förderperiode 2014-2020 endete am 31.12.2021. Die Förderung in der EU-Förderperiode 2021-2027 wird nahtlos ab dem 01.01.2022 anschließen.



## b) Geflüchtete Frauen aktivieren und beraten

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen ist von gleichstellungspolitischer Bedeutung, da die Zielgruppe bezogen auf im Herkunftsland erworbene schulische und berufliche Bildung sowie auf deutsche Sprachkenntnisse sehr heterogen und die Erwerbstätigkeit der Frauen (noch) deutlich geringer als die geflüchteter Männer ist.

Um eine bedarfsgerechte Unterstützung sicherzustellen, ergänzen die Maßnahmen des Landes zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen die Maßnahmen des Bundes. Bei Entwicklung von Förderangeboten können beispielsweise die Rolle geflüchteter Frauen in ihren Familien, u. a. durch eine maßnahmenbegleitende Kinderbeaufsichtigung von Kleinkindern, und die optionale Beteiligung der Ehemänner beim Einstieg in die Maßnahme berücksichtigt werden. Auch in der Grundsicherung für Arbeitssuchende ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu berücksichtigen. Auf die gleich-

berechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Förder- und Integrationsmaßnahmen wird von den Jobcentern ein besonderer Schwerpunkt gelegt. Insbesondere soll geschlechtsspezifischen Nachteilen entgegengewirkt werden. Das Augenmerk liegt vor allem auf den spezifischen Integrationsquoten von Frauen und Männern in Partner-Bedarfsgemeinschaften, von Alleinerziehenden sowie Frauen mit Fluchthintergrund.

Geflüchtete Frauen sollen im Rahmen der Arbeitsmarktintegrationsförderung gezielt unterstützt werden, ihre persönlichen Fähigkeiten und beruflichen Perspektiven zu entwickeln, um den Übergang in den Arbeitsmarkt langfristig realisieren zu können. Hierzu setzt das Land in seiner Arbeitsmarktpolitik zwei Förderschwerpunkte – Information, Beratung und Vermittlung sowie Maßnahmen zur individuellen Aktivierung.



Die vernetzte arbeitsmarktliche **Information, Beratung und Vermittlung** Geflüchteter wird vom Land gefördert; sie ergänzt die Arbeit der Jobcenter und Agenturen für Arbeit vor Ort. Unabhängig von Alter, Geschlecht und Status werden geflüchtete Menschen bei allen Angelegenheiten ihrer persönlichen Arbeitsmarktintegration unterstützt, aber auch Arbeitgeber, die Geflüchtete beschäftigen. Ein arbeitsmarktliches Sprachtraining ergänzt das Angebot. Dieser individuelle Förderansatz „aus einer Hand“ kommt insbesondere auch geflüchteten Frauen zugute.



Das Förderprogramm **HAYATI** (2019-2021) richtete sich ausschließlich an geflüchtete Frauen und deren Aktivierung, zunächst für die Teilnahme am Integrationskurs. Das Konzept bestand aus sechsmonatigen Maßnahmen u. a. mit Coaching, Sprachtraining, Arbeitsmarktorientierung und begleitender Kinderbeaufsichtigung und hat sich bewährt.



Im Rahmen des 2019 aufgelegten Programms „**AMI Flü**“ werden Projekte zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen gefördert, die ausdrücklich geflüchtete Frauen adressieren. Im zweiten Aufruf 2021 war die Aktivierung geflüchteter Frauen ein ausgewiesener Förderschwerpunkt. Im Herbst 2021 konnten vier Projekte - mit integrierter Kinderbeaufsichtigung - ausschließlich für Frauen starten sowie zwei Maßnahmen, die durch eine begleitende Kinderbeaufsichtigung die Teilnahme von Müttern mit kleinen Kindern erleichtern sollen.

**Übersicht: Maßnahmen und Verantwortliche  
Handlungsfeld C.**

**Chancengerechte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Berufsbereichen**

<b>1 Anteil von Frauen in Führungspositionen im Öffentlichen Dienst steigern</b>	StK, MILIG
a. Frauen auf Landesebene besser vernetzen	
<b>2 Potenzielle weibliche Führungskräfte ermutigen und Führung erproben</b>	StK
a. Coaching	
b. Mentoring	
c. Zusätzliche Formen der Führungserprobung	
<b>3 Teilzeit auf Führungsebene unterstützen</b>	
a. Mit Modellprojekten Erfahrungen sammeln	StK, alle
b. Optionen zur Entlastung von Führungskräften in Teilzeit bekannt machen	MILIG, StK, alle
c. Anreize für starke Stellvertretungen schaffen	StK, MILIG
<b>4 Gezielte Maßnahmen für Bereiche mit Unterrepräsentanz entwickeln</b>	
a. Ansätze im Bereich der Polizei entwickeln	MILIG
b. Maßnahmen in Ausbildungsbereichen des Landes	Alle, StK
c. Potenzielle Schulleiterinnen an berufsbildenden Schulen motivieren	MWVATT
d. Steigerung des Frauenanteils an den Hochschulen	MBWK, THL
e. Steigerung des Frauenanteils am	UKSH
<b>5 Prüfung unterstützender Maßnahmen im Öffentlichen Dienst</b>	
a. Musterhafter Frauenförderplan	MILIG
b. Einheitliche Standards für Gleichstellungsbeauftragte unterstützen	Beirat
c. Gremien weiter paritätisch besetzen	Alle
d. Arbeitszeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sichern	MILIG
e. Sachgrundlose Befristungen zurückführen	FM
<b>6 Frauen verstärkt für MINT-Berufe gewinnen</b>	
a. Frauen für technische Berufe gewinnen	SHIBB
b. Beitritt zum nationalen Pakt „Komm, mach MINT“	MBWK, MWVATT
c. Weitere Ideen mit der Regionaldirektion Nord entwickeln	MWVATT, MBWK RD Nord
d. Angebote für junge Frauen an Hochschulen	THL
<b>7 Technische Unterstützung aller Beteiligten beim Girls' Day/Boys' Day</b>	MJEV KAV
<b>8 Anzahl der Gründerinnen erhöhen</b>	MWVATT IB.SH, IHK
<b>9 Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen</b>	MWVATT
a. Sicherung einer Beratungsinfrastruktur für Frauen auf dem Arbeitsmarkt	
b. Geflüchtete Frauen bei der Arbeitsmarktintegration unterstützen	





## Handlungsfeld D

### Chancengerechtigkeit in Politik und Ehrenamt

1.

#### Steigerung des Frauenanteils in der Politik

##### a) Landesweite LFR-Kampagne „Gleichstellung in der Politik“

Im Schleswig-Holsteinischen Landtag lag der Frauenanteil nach der Landtagswahl 2017 bei 30,1 Prozent. In Kommunen ging ca. jedes vierte Mandat an eine Frau. Dies zeigt, dass eine paritätische Besetzung in politischen Ämtern nicht gegeben ist.

Mit der Kampagne „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“, die von 2014 bis zu den Kommunalwahlen 2018 lief, sollte auf eine Steigerung des Frauenanteils in der Politik hingewirkt werden. Als Ergebnis veränderte sich der Frauenanteil nicht.



Aufbauend auf den Erfahrungen begann der LFR im November 2020 ein Projekt, um mit weiterreichenden Maßnahmen eine Steigerung des Frauenanteils in der Politik zu unterstützen. Hierzu wird im Rahmen einer Kampagne für die breite Öffentlichkeit zur Sensibilisierung, Aktivierung und Meinungsbildung angeregt, u. a. durch Vorträge, Workshops, Fachforen und Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus sind unter anderem ein Workshop mit Kommunalpolitikerinnen zum Umgang mit sexistischen und rassistischen Angriffen, die Entwicklung eines Werkzeugkoffers für geschlechtersensible und gerechte Strukturen in der Politik, eine vom Kreis Rendsburg-Eckernförde erarbeitete Broschüre für Frauen zum Einstieg in die Kommunalpolitik und die Beratung und Begleitung von Parteien und anderen politischen Strukturen bei Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Politik vorgesehen. Das Projekt wird durch das Gleichstellungsministerium finanziert.

### b) Sensibilisierung für eine respektvolle Debattenkultur

Die zunehmende Aggression in der öffentlichen Debatte wie Shitstorms im Internet, sexualisierte Angriffe und Gewaltandrohungen stellen insbesondere für Mädchen und Frauen eine Hürde dar, sich durch kommunalpolitisches Engagement auszusetzen. Das Land und die Kommunen unterstützen daher mit einer Vielzahl an Maßnahmen die Sensibilisierung für eine

respektvolle Debattenkultur, unter anderem auch in Kooperation mit der Bundeszentrale für politische Bildung (siehe [www.stark-im-amt.de](http://www.stark-im-amt.de)). Aktuell ist eine digitale Auftakt-Dialogveranstaltung für Amts- und Mandatsträgerinnen und -träger zum Umgang mit Bedrohungen und Anfeindungen im Netz geplant.

### c) Digitale Sitzungsformate für die Kommunalpolitik prüfen

Väter und Mütter, insbesondere die von Säuglingen und Kleinkindern, stehen vor der Herausforderung, die Erwerbs- und Sorgearbeit mit ihrem politischen Ehrenamt zu vereinbaren. Hierzu gilt es, im Hinblick auf die Entwicklung der Digitalisierung, neue Formen der Teilhabemöglichkeiten zu erkennen und die Voraussetzungen der Nutzung zu schaffen. So können z. B. digitale Sitzungsformate die Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt ermöglichen und die Beteiligung insbesondere von Frauen in der Politik unterstützen. In der Pandemie wurden Gesetzesänderungen in der Kreis- und Gemeindeordnung vorgenommen, die digitale Formate ermöglichen. Die Nutzung ist jedoch auf den Pandemiefall begrenzt. Dabei zeigte sich aber, dass es grundsätzlich möglich ist, von der etablierten Präsenzkultur in politischen Gremien Abstand

zu nehmen und stattdessen die Arbeitsfähigkeit von kommunalen Selbstvertretungen und auch anderen Strukturen unserer repräsentativen Demokratie per Videokonferenz sicherzustellen.

Dem Land liegt hierzu ein Antrag des Landesfrauenrates „Bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und politischer Teilhabe schaffen“ vor, in dem gefordert wird, die Kreis- und Gemeindeordnung des Landes SH dahingehend zu ändern, dass es Kreistags- und Ratsmitgliedern ermöglicht wird, ihr politisches Amt im begründeten Fall, wie z.B. aufgrund von Sorgeverpflichtungen oder eingeschränkter Mobilität, auch per Videozuschaltung zu Rats- und Kreistagssitzungen sowie Ausschusssitzungen auszuüben.



Nach § 35a Gemeindeordnung sind Videokonferenzen nur in Fällen höherer Gewalt zulässig. Zur Sicherung der Sitzungsöffentlichkeit ist es unerlässlich, dass jeder Person jederzeit freier Zutritt zur gesamten Dauer der Sitzung als Zuhörer eröffnet ist. Eine mögliche Gesetzesänderung muss daher unter anderem diesen tragenden Grundsatz beachten. Das Land prüft, ob und wie digitale Sitzungsformate für die Kommunalpolitik umgesetzt werden können und ein grundsätzlicher Zugang zu Videokonferenzen ermöglicht wird.

#### d) Angebote zur Gewinnung von Frauen und Mädchen für Kommunal- und Landespolitik

Der Landesbeauftragte für politische Bildung (LBpB) greift in seinen politischen Bildungsangeboten regelmäßig das Themenfeld Gleichstellung bzw. Gleichberechtigung auf. Ziel der Veranstaltungen ist

es, politische Partizipationsmöglichkeiten für Mädchen und Frauen aufzuzeigen und sie zu motivieren, sich für Politik zu interessieren und für politisches Engagement einzutreten.



##### Veranstaltung zur Einführung des Frauenwahlrechts

Am 30.11.2018 hat der LBpB 100 Jahre nach der Einführung des Frauenwahlrechts im November 1918 gemeinsam mit dem Landesfrauenrat SH zu einer Diskussion über Frauenrechte und Gleichstellungspolitik in das Kieler Landeshaus eingeladen. Unter dem Titel „Ein langer Weg. 100 Jahre Wahlrecht für Frauen“ hielt die stellvertretende Direktorin Dr. Kirsten Heinsohn von der Forschungsstelle für Zeitgeschichte Hamburg einen Vortrag. Landtagsabgeordnete aus Schleswig-Holstein von der CDU (Katja Rathje-Hoffmann), SPD (Serpil Midyatli), Bündnis90/Die Grünen (Aminata Touré), FDP (Anita Klahn) und SSW (Jette Waldinger-Thiering) sowie 160 Gäste folgten der Einladung und diskutierten unter dem Titel „Macht für die Mehrheit!“ über politische Verantwortung von Frauen, über eine verbindliche Frauenquote und über die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben.



##### „Mein Weg in die Politik“ mit Schülerinnen und Politikerinnen

Am 26.04.2019 ermutigte der LBpB gemeinsam mit dem Kreis Schleswig-Flensburg Mädchen und junge Frauen, sich politisch zu engagieren. 70 Schülerinnen hatten bei der Veranstaltung im Schleswiger Rathaus die Gelegenheit, sich mit sechs Politikerinnen auszutauschen. Die ehemalige Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Aydan Özoğuz, MdB (SPD) führte in das Thema ein. Madina Assaeva (CDU, Ratsfrau der Landeshauptstadt Kiel), Serpil Midyatli, MdL (SPD), Aminata Touré, MdL (Bündnis 90/Die Grünen), Katharina Vogel (FDP, Geschäftsführerin der FDP-Kreisfraktion des Kreises Nordfriesland) und Julia Brüggem (AfD, Ratsfrau der Landeshauptstadt Kiel) schilderten den Teilnehmerinnen ihren politischen Werdegang sowie die Motivation für ihr politisches Engagement. Anschließend hatten die Schülerinnen im Speeddating mit den Politikerinnen die Möglichkeit, weitere Fragen zu deren politischen Biografien zu stellen sowie politische und gesellschaftliche Themen zu besprechen.



##### Podcast-Projekt „Frauen in der Politik“

Der LBpB bietet in jedem Jahr eine Einsatzstelle für ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) an. Die FSJ-lerin bzw. der FSJ-ler erhält die Möglichkeit, zu einem selbst gewählten Thema ein politisches Bildungsprojekt umzusetzen. In 2021 führte die FSJ-lerin Alina Jacobs ein Podcast-Projekt zu Frauen in der Landespolitik durch. Dafür sprach sie mit fünf weiblichen Landtagsabgeordneten des Schleswig-Holsteinischen Landtages.





Die Gäste im Podcast sind: Katja Rathje-Hoffmann, MdL (CDU); Serpil Midyatli, MdL (SPD); Aminata Touré, MdL (Bündnis90/Die Grünen); Anita Klahn, MdL (FDP) und Jette Waldinger-Thiering, MdL (SSW). Sie sprechen über ihren politischen Werdegang, jungendliches Engagement, die Unterrepräsentation von Frauen in der Politik, unzureichende Kita-Betreuung und die K-Frage (Kind oder Karriere). Mediale Berichterstattung von Politikerinnen, Strukturen für Frauen in der Arbeitswelt und das Thema Feminismus werden ebenso diskutiert. Den Podcast kann man sich in der Infothek des LBpB anhören: <https://www.politische-bildung.sh/infothek/178-podcast-frauen-in-der-politik>.

Im Jahr 2022 plant der Landesfrauenrat u.a. mit dem LBpB eine internationale Frauenkonferenz zum Thema „demokratische Entwicklungen“.

Weitere politische Bildungsangebote zum Themenbereich werden kontinuierlich entwickelt.

### e) Sichtbarmachung der Vereinbarkeit von Mandat und Familie

Die Landtagsverwaltung setzt sich kontinuierlich dafür ein, die Vereinbarkeit von Mandat und Familie sichtbarer zu machen. Dabei ist es auch Aufgabe von Parteien und Fraktionen, Arbeitsabläufe und Sitzungsteilnahmemöglichkeiten zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen.

In der Regel ist es in allen Lebenslagen möglich, als Abgeordnete oder Abgeordneter des Landtages tätig zu sein, da die Parlamentarierinnen und Parlamentarier die Ausübung ihres Mandats frei gestalten können. Dass diese Rahmenbedingungen stärker ins Bewusstsein rücken, ist ein Ziel der Landtagsverwaltung.

Die Landtagsverwaltung selbst ist bereits seit 2014 mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ ausgezeichnet.

Die familienfreundliche Personalpolitik der Verwaltung hält vielseitige Angebote wie beispielsweise eine Notbetreuung für Kinder bereit, von denen auch die Abgeordneten profitieren, und die kontinuierlich erweitert werden. Zudem ist die Arbeitsumgebung im Landeshaus familienfreundlich gestaltet: So gibt es einen Rückzugsraum für junge Eltern in unmittelbarer Nähe zum Plenarsaal.

Digitale Sitzungsteilnahmen erleichtern den Mitgliedern des Landtages darüber hinaus die Mandatsausübung. Auch einige Fraktionen statten aktuell ihre Sitzungsräume mit Videokonferenztechnik für hybride bzw. digitale Zusammenkünfte aus.



Die Vereinbarkeit von Mandat und Familie steht in Zukunft weiterhin im Fokus. Die Überlegungen beziehen Formate für die Abgeordneten sowie mit deren Beteiligung mit ein - Workshops zur Evaluation der Rahmenbedingungen ebenso wie Gespräche von Parlamentarierinnen und Parlamentariern mit Schülerinnen und Schülern bei Landtagsbesuchen darüber, dass und wie sich Mandat und Familie unabhängig vom Geschlecht miteinander vereinbaren lassen als Ermutigung für junge Menschen, ebenfalls den Schritt in die Politik zu wagen.



## 2.

### Steigerung des Frauenanteils im Ehrenamt

Schaut man auf die Mitgliederzahlen in Vereinen, so sind bis zu einem Alter von ca. 12 Jahren anteilig mehr Mädchen in Vereinen als Mitglieder registriert. Erst danach sinkt der Anteil an Mädchen und Frauen kontinuierlich.

#### a) Rahmen- und Strukturveränderungen zur Gewinnung von Frauen in Führung am Beispiel des Sportehrenamtes

Frauen engagieren sich ehrenamtlich in vielen gesellschaftlichen Bereichen – auch im organisierten Sport. Aber nach wie vor sind Frauen als Funktionsträgerinnen in den Vereinen unterrepräsentiert. Der Frauenanteil im Vorstand in den Mitgliedsorganisationen des LSV auf Kreisebene und in den Kreissportverbänden beträgt etwa 19 Prozent. Ein Drittel aller

Leitungsgremien der Kreissport- und Landesfachverbände sind ausschließlich mit Männern besetzt. Beim geschäftsführenden Vorstand ist der Frauenanteil mit 9 Prozent in den Kreisverbänden und 12 Prozent in den Landesfachverbänden noch geringer.



Der LSV führt hierzu eine Recherche durch, um die Ursachen bzw. Hemmnisse zu erfassen, warum Frauen in Führungspositionen am Beispiel des organisierten Sports nach wie vor unterrepräsentiert sind. Diese Ergebnisse sollen bis Ende 2021 vorliegen. Der LSV möchte anschließend in einem Pilotprojekt bis Ende 2023, Verbände und Vereine des organisierten Sport in einem partizipativen Prozess anleiten, notwendige Strukturveränderungen zu identifizieren und ggf. Veränderungsprozesse zu planen. Neben dem Ziel den Frauenanteil in Führung im organisierten Sport zu verbessern, ist auch die Hilfe zur Selbsthilfe für Verbände und Vereine im organisierten Sport ein weiteres Ziel.

## b) Mustervorlage „Chancen in herausgehobenen Funktionen im Ehrenamt.“

Die Vielfalt der Möglichkeiten, Chancen und unterschiedlichsten Formen ehrenamtlicher Betätigung ist oft nicht bekannt.

Um mehr Menschen für eine ehrenamtliche Funktion in Vereinen oder Verbänden zu gewinnen, können daher gebündelte Informationen über die Aufgaben, Ressourcen und den Zeitbedarf hilfreich sein, damit Interessierte besser einschätzen können, ob die Auf-

gaben leistbar sind bzw. ob sie die fachlichen und zeitlichen Erwartungen erfüllen können.

Frauen sind lebensphasenbedingt insbesondere dann zurückhaltend, ein Ehrenamt zu übernehmen, wenn ihre Zeit durch die Betreuung von Kindern bzw. die Pflege von Angehörigen begrenzt ist. Gleichzeitig trauen sich Frauen oft weniger zu als Männer.



Der Landessportverband erarbeitet bis Ende 2024 für den organisierten Sport eine musterhafte Darstellung der Aufgaben, Chancen und Herausforderungen auch herausgehobener Funktionen im (Sport)-Ehrenamt. Diese kann als Vorlage zur individuellen Anpassung von anderen Verbänden und Vereinen verwendet werden. Inhalte der musterhaften Darstellung könnten z.B. Ressourcen für die Ausübung der Tätigkeit, Chancen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, hilfreiche Kompetenzen und der Zeitbedarf für die Ausübung der Funktion sein.

## c) Frauen für eine Funktion im Ehrenamt motivieren

Seit 1999 ist der Anteil freiwillig engagierter Frauen sukzessive angestiegen. Aus dem letzten Freiwilligen-survey geht hervor, dass im Jahr 2019 erstmals kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Engagementquoten von Frauen und Männern festzustellen war. 39,2 Prozent der Frauen und 40,2 Prozent der Männer waren freiwillig engagiert.

Es zeigt sich aber auch, dass Männer in ihrer freiwilligen Tätigkeit mit 30,5 Prozent anteilig deutlich häufiger eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion einnehmen als Frauen mit 22,1 Prozent. Bisher ist nicht klar, welche Faktoren Frauen bremsen, ihrem Anteil entsprechend auch Führungs- und Funktionspositionen im Ehrenamt zu übernehmen.



Um den Frauenanteil auch in herausgehobenen Funktionen im Ehrenamt zu erhöhen, will das Land Vereine und Verbände für die Thematik sensibilisieren und gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen auch in leitenden Funktionen im Ehrenamt entwickeln. Hierzu wird vom MSGJFS Anfang 2022 u. a. in Kooperation mit dem Landesfrauenrat, dem Landfrauenverband sowie dem Landessportverband eine landesweite Veranstaltung durchgeführt. Auf Grundlage aktueller Forschungsergebnisse, Modellvorhaben und guter Praxisbeispiele sollen gezielte Lösungsansätze zur Steigerung der Anzahl weiblicher Funktionsträgerinnen im Ehrenamt erarbeitet und veröffentlicht werden. In diesem Rahmen soll u. a. auch ein mögliches landesweites Angebot des LFV „Frau kann Vorstandsarbeit“ - Ehrenamtsausbildung mit der Basis der Vorstandsarbeit - beraten werden.

#### d) Frauen im Ehrenamt sichtbarer machen

Frauen engagieren sich ehrenamtlich – auch im Sport. Hier sind sie aber noch zu wenig als Funktionsträgerinnen tätig. Hier sollen Mädchen und Frauen sichtbarer werden – als Vorbilder für Mädchen und Frauen, aber auch als Mentorinnen, um Mädchen und Frauen den Einstieg zu erleichtern. Der LSV lobt hierzu seit Jahren

alle zwei Jahre (ungerade Jahre) den Elfriede-Kaun-Preis (EKP) im ehrenamtlichen Sport aus, mit dem Frauen motiviert werden, sich als Trainerinnen, im Leistungssport und im Ehrenamt einzubringen, und gleichzeitig Best-Practice-Beispiele für Gleichstellung in Vereinen und Verbänden bekannt gemacht werden.



Der LSV strebt die Darstellung besonderer **Frauen aus dem organisierten Sport als Vorbilder** im Ehrenamt als Beitrag der landesweit medialen Kurzportraits von Frauen für Frauen (s. unter B.4.) an.



Ziel ist es, gemeinsam mit allen Akteurinnen und Akteuren im Land, öffentlichkeitswirksame Aktivitäten zur Unterstützung des Einstiegs von Frauen auch als Funktionsträgerinnen im Ehrenamt zu entwickeln. Der LSV macht dem MSGJFS hierzu Vorschläge und bindet mögliche weitere Kooperationspartnerinnen und -partner ein.

#### e) Ehrenamtlich erworbene Kompetenzen wertschätzen

Im ehrenamtlichen Engagement werden Kompetenzen und Erfahrungen entwickelt, die als Qualifikation im Rahmen von Stellenbesetzungen relevant sein können. Das UKSH entwickelt hierzu einen Vorschlag

zur Gestaltung von Stellenausschreibungen, um diese bei Stellenbesetzungen erfassen und ggf berücksichtigen zu können und berichtet über das Ergebnis.

### Übersicht: Maßnahmen und Verantwortliche Handlungsfeld D.

#### Chancengerechtigkeit in Politik und Ehrenamt

<b>1 Steigerung des Frauenanteils in der Politik</b>	LFR
a. Landesweite Kampagne zur Unterstützung des Einstiegs von Frauen in der Politik	
b. Sensibilisieren für respektvolle Debattenkultur	KLV
c. Digitale Sitzungsformate für die Kommunalpolitik prüfen	MILIG
d. Angebote zur Gewinnung von Frauen und Mädchen für Kommunal- und Landespolitik	LBpB
e. Sichtbarmachen der Vereinbarkeit von Mandat und Familie	LT-V
<b>2 Qualität in Gesundheitsmanagement und Gesundheitspolitik sichern</b>	
a. Rahmen- und Strukturveränderungen zur Gewinnung von Frauen in Führung am Beispiel des Sporthenamtes	LSV
b. Entwicklung flexibler Formen ehrenamtlicher Arbeit	LSV
c. Frauen für eine Funktion im Ehrenamt motivieren	MSGJFS
d. Frauen im Ehrenamt sichtbarer machen	MSGJFS, LSV
e. Ehrenamtlich erworbene Kompetenzen wertschätzen	UKSH







## Handlungsfeld E

### Gewaltprävention und Gewaltschutz

Der Schutz von Frauen vor Gewalt betrifft alle staatlichen Ebenen. Eine Bedarfsanalyse des Hilfe- und Schutzsystems für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder in Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2020 kommt zu dem Ergebnis, dass das Hilfe- und Unterstützungssystem in Schleswig-Holstein grundsätzlich und im Vergleich mit den anderen Bundesländern bereits gut aufgestellt ist. Die Landesregierung hat in den vergangenen Jahren die finanzielle Ausstattung und die Infrastruktur der Frauenfacheinrichtungen nachhaltig ausgebaut und zahlreiche Maßnahmen zur Stärkung von Prävention und Bewusstseinsbildung auf den Weg gebracht. Die Umsetzung der Istanbul-Konvention ist dabei ein zentrales Anliegen des MILIG. In einem breiten Netzwerk aus allen an

der Interventionskette bei häuslicher Gewalt beteiligten Akteurinnen und Akteuren wurden im Rahmen der AG 35 des Landespräventionsrates sowie dem SCHIFF-Projekt des LFSH, das vom MILIG gefördert wird, zahlreiche Maßnahmen und Pilotprojekte entwickelt. Sie alle tragen dazu bei, die Verpflichtungen aus der Konvention zu erfüllen, die Sensibilität für das Thema häusliche Gewalt zu erhöhen und damit Frauen effektiv vor Gewalt zu schützen. Wesentliche Themen wie die Weiterentwicklung eines Hochrisikomanagements in Fällen häuslicher Gewalt konnten bereits angestoßen werden. Darüber hinaus tragen die Ressorts in eigener Zuständigkeit zur Umsetzung eines umfassenden Gewaltschutzes bei.

## 1.

## Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum verbessern

Nach einer Studie des BMFSFJ aus 2020 zu „Sexismus im Alltag - Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung“ geben 46 Prozent der befragten Frauen an, Sexismus vor allem an öffentlichen Plätzen durch Unbekannte zu erleben. Laut der aktuellen Studie von Plan International Deutschland e. V. „Safe in the City? Zur gefühlten Sicherheit von Mädchen und Frauen in deutschen Städten“ aus 2020 fühlen sich Frauen vor allem im Dunklen an vielen Plätzen in unseren Städten nicht wohl. Insbesondere durch eine Stadtplanung, die sich stärker an den Bedürfnissen von Frauen orientiert, kann man dem entgegenwirken.

Grundsätzlich sind alle Gemeinden über das Baugesetzbuch verpflichtet, die Bedürfnisse der Bevölkerung in ihrer Bauleitplanung zu berücksichtigen. Hierzu gehört auch das Thema Sicherheit. Die Gemeinden sollen dabei insbesondere auf die unterschiedlichen Auswirkungen der Planungen auf Frauen und Männer achten (§ 1 Abs. 6 Nr. 3 BauGB). Die Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum, wie z. B. Wegeführung, Bepflanzung, Beleuchtung und verschiedene Fluchtwege, sind häufig mit wenig Aufwand in den Ausführungsplanungen und -arbeiten der Kommunen

umsetzbar.

Weiterhin ist in SH die Thematik von Sicherheit für Frauen im öffentlichen Raum im Rahmen der Förderung städtebaulicher Gesamtmaßnahmen eingebettet und in der Städtebauförderungsrichtlinie des Landes SH in der Fassung vom 01.01.2015 berücksichtigt. Sie beinhaltet die Verpflichtung zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit. Hierzu sind die unterschiedlichen Auswirkungen von Planung und Maßnahmen auf Frauen und Männer zu analysieren und die gegebenenfalls unterschiedlichen Anforderungen mit dem Ziel zu berücksichtigen, dass Ungleichbehandlungen abgebaut werden.

Um die Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum bereits auf der Konzept- und Planungsebene zu verankern, ist eine intensive Befassung der Kommunen, der Planungsverwaltungen und der freien Planungsbüros erforderlich. Dieser Prozess wird bei Bedarf vom Land unterstützt.





## 2.

### Präventive Ansätze gegen Gewalt im Ehrenamt

Fortbildungen zum Thema Gewaltprävention und Gewaltschutz bietet die LSV-Sportjugend seit vielen Jahren. Ziel ist, das Angebot auch auf Erwachsene im Sport auszuweiten sowie den „Schutz u.a. vor sexualisierter Form von Gewalt“ als gesamtverbandliches Thema des organisierten Sports zu stärken, zu quali-

fizieren, durch Öffentlichkeitsarbeit das Thema noch sichtbarer zu machen und Impulse für andere zu setzen. Der LSV hat dafür in Anlehnung an das DOSB-Stufenmodell ein eigenes 10-Punkte Stufenmodell entwickelt.



Im Rahmen des LSV 10-Punkte Stufenplans plant der LSV in Abstimmung mit der LSV-Sportjugend u.a. eine weitere Ansprechstelle für vertrauliche Gespräche einzurichten, vermittelt Fortbildungen sowie Kontakte zu professionellen Beratungsstellen. Diese Anlaufstelle soll Teil eines Netzwerkes sein (u. a. auch mit den vom Land geförderten Konflikt-Interventionskoordinatorinnen), um bei Bedarf auch Ansprechpersonen außerhalb der eigenen Strukturen anbieten zu können. Die Anlaufstelle soll spätestens bis Ende 2023 realisiert werden.

<sup>15</sup> Hier besteht eine Schnittstelle zum AGG und zum für Diversitätspolitik zuständigen Ressort; Sexualisierte Diskriminierung richtet sich zumeist gegen Frauen. Auch Männer und Trans\*Personen sind davon betroffen. Ist dieses der Fall, ist ihnen gemäß den Regelungen dieser Dienstvereinbarung (DV) der gleiche Schutz zu gewähren. Im öffentlichen Dienst sind nach der Studie des Landes SH „Echte Vielfalt“ aus November 2019 Ergebnisse der Online-Befragung zur Lebenssituation von LSBTIQ\* und ihren Angehörigen in SH, dass LSBTIQ\* in vielen Fällen keine gleichberechtigten Arbeitskräfte sind und Diskriminierung häufiger erleben als in der Privatwirtschaft. Auffällig ist, dass der Anteil diskriminierter Lesben im öffentlichen Dienst besonders hoch ist und hier ggf. Mehrfachdiskriminierung auch aufgrund des Geschlechts eine besondere Herausforderung bildet.

## 3.

## Prävention gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Vorbeugende Maßnahmen wie Schulungen und Fortbildungen helfen, das Arbeitsumfeld insgesamt sicherer zu gestalten. Nach der Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus 2019 ist das

Gesundheitswesen in Bezug auf Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz die am häufigsten betroffene Branche. Das UKSH stellt sich dem entschieden entgegen.



Das UKSH plant zeitnah, eine Dienstvereinbarung gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt abzuschließen. Ziel ist es, die Sensibilität zu stärken, geeignete Maßnahmen zur Prävention einzuführen und die Strukturen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt auf- und auszubauen.<sup>15</sup>



Die Kulturabteilung im MBWK prüft die Aufnahme der sexuellen Belästigung als außerordentlichen Kündigungsgrund in den Geschäftsführungsverträgen. Ggf. sollen die Vertragsmuster der Landesunternehmen angepasst werden. Die gesetzlichen Grundlagen für Beamtinnen und Beamte sind vorhanden.



Genauso wichtig ist es, dass - wenn der Vorwurf eines sexuellen Übergriffes im Raum steht - alle Verantwortlichen wissen, wie zu verfahren ist und wo man sich Hilfe holen kann. Hierzu wird von der Geschäftsstelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit den kommunalen Landesverbänden die Erarbeitung eines Leitfadens für Personalverantwortliche und Gleichstellungsbeauftragte geprüft



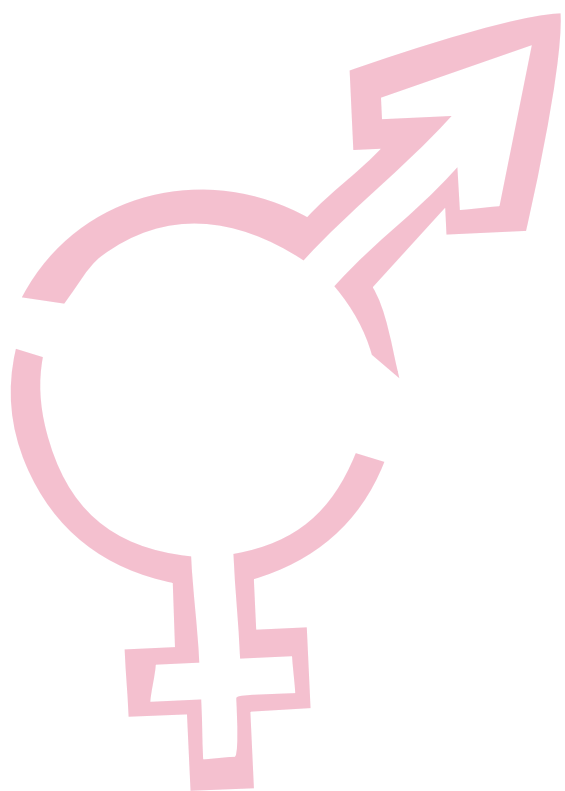
Der Rechtsrahmen, aktiv und präventiv gegen sexualisierte Belästigung vorzugehen, ist in Deutschland mit dem AGG gegeben. Um sexualisierte Belästigung und weitere Formen der Diskriminierung zu unterbinden, bietet es sich an, Betriebsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen abzuschließen. In diesen Betriebsvereinbarungen sollte auch die Ausgestaltung der betrieblichen Beschwerdestelle mit ihren Rechten und Befugnissen beschrieben sein. In § 12 AGG ist geregelt, dass Betriebe eine Beschwerdestelle einrichten müssen. Der DGB Nord wird sich im Frühjahr 2022 verstärkt für Schulungen und Sensibilisierungen der Betriebs- und Personalräte einsetzen, um die flächendeckende Umsetzung zusätzlich zu unterstützen

### Übersicht Maßnahmen und Verantwortliche

#### Handlungsfeld E.

#### Gewaltprävention und Gewaltschutz

1	Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum verbessern	KLV
2	Präventive Ansätze gegen Gewalt im Ehrenamt entwickeln	LSV
3	Prävention gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz	UKSH MBWK DGB Nord



## Handlungsfeld F

Digitalisierung



# 1.

## Gleichstellung in allen Handlungsfeldern der Digitalisierung integrieren

Mit Blick auf die aktuelle gesellschaftliche digitale Entwicklung ist die frühzeitige gleichstellungspolitische Begleitung des Digitalisierungsprozesses auf allen Ebenen ein Schwerpunkt der Gleichstellungsstrategie.



## a) Frauen für digitale Themen gewinnen

Um Digitalisierung diskriminierungsfrei zu gestalten, sollten alle entscheidungsrelevanten Teams bzw. Projektgruppen so zusammengesetzt werden, dass die erforderliche fachliche Expertise und Perspektive von Frauen und Männern einfließen können. Dies kann z.B. sichergestellt werden durch Bedingungen der Förderung bei externer Vergabe und Formulierung entsprechender Anforderungen in der Projekt-

beschreibung von internen und externen Projekten. Frauen in digitalen Berufen sind in SH jedoch noch immer unterrepräsentiert, was eine Auswahl möglicher Projektpartnerinnen gegebenenfalls einschränkt. Ausbildungen und Studiengänge mit digitalem bzw. technischem Schwerpunkt werden in großen Teilen auch von Männern vermittelt. Führungspositionen sind überwiegend männlich besetzt.



Frauen sollten schon bei der Berufswahl und beim Berufseinstieg eine Begeisterung für digitale Themen besitzen. Das Land möchte hier über das Projekt „WIDA - Women in Digital Areas“ Vorarbeit leisten, das Interesse für digitale Themen frühzeitig wecken, den Frauenanteil in der Forschung stärken, Frauen bei der Aus- und Weiterbildung für digitale Berufe unterstützen und digitale Gründerinnen fördern.

WIDA richtet sich speziell an Frauen im Alter ab 18 Jahren mit Wohnsitz in SH, die über die digitale Zukunft und die neuen Berufe aufgeklärt werden und darüber sprechen sollen. Bei einem flächendeckenden Programm und einer branchen- und generationsübergreifend zusammengesetzten Zielgruppe soll das Vernetzen im Mittelpunkt stehen, um möglichst viele Frauen zu erreichen und das Programm in ganz SH nachhaltig zu positionieren. Interessierte sollen sich ohne viel Aufwand einbringen können, um das Projekt zu stärken. So wird ein Netzwerk von Eltern, Kolleginnen und Kollegen, Mentorinnen und Mentoren, Alumnis, potenziellen Kooperationspartnern und Teilnehmenden erzeugt.

Auch den langfristigen Erfolg der Teilnehmenden soll das Netzwerk essenziell unterstützen, indem Frauen sich dort als Teil einer Community wahrnehmen, austauschen und neue Jobmöglichkeiten vermittelt bekommen. Von besonderer Bedeutung sind dabei Vorbilder, sogenannte Rolemodels, als Personen, die inspirieren, empowern und digitale Karrieren personifizieren. Findet ein Event bei den Unternehmen statt, wird der Beruf greifbar und durch die bestehenden Rolemodels attraktiv. Deshalb werden die Rolemodels neben den Patinnen und Paten während Veranstaltungen sowie beim Aufbau der regionalen Netzwerke eine große Rolle in der Kommunikationsstrategie spielen.

Das Programm soll alle wichtigen Stakeholder verbinden und über die Jahre zu einem starken Netzwerk für digitale Berufschancen in SH wachsen. Weitere Schritte zur erfolgreichen Etablierung des Programms sind der Einblick in die Praxis und der damit verbundene fachliche Austausch. Dieser Wissenstransfer steht im Vordergrund aller Tätigkeiten und Workshops - ob bei Wissenssafaris durch verschiedene Unternehmen, Kurzworkshops oder beim Austausch über die digitalen Kanäle. Die Auswahl und Vernetzung des ersten WIDA-Jahrganges wird für 2022 vorbereitet.

Bei der Gewinnung von Frauen für digitale Themen sollten auch Frauen mit Migrationsgeschichte berücksichtigt werden. Die Digitalbranche kann ggf. besondere Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt bieten, da die Arbeitssprache häufig Englisch ist und Sprachbarrieren entfallen könnten. Das Erkennen und die Nutzung dieser Chancen können u.a. durch Workshops gefördert werden. Beispielhaft sei hier ein Workshop der BCA Nord gemeinsam mit dem IQSH für Beraterinnen und Berater von Menschen mit Migrationserfahrung genannt. Eine mögliche Kooperation der BCA der Regional Nord mit dem für Digitalisierung zuständigen Ministerium u.a. zur Unterstützung dieser Zielgruppe wird geprüft.



## b) Unterstützung des Kulturwandels durch Changemanagement

Die Gleichstellungsstrategie fordert die Ressorts auf verschiedenen Ebenen zu einem Umdenken auf: Die Verbesserung der Akzeptanz für Führung mit reduzierter Arbeitszeit beinhaltet ein Aufbrechen der Präsenzkultur und erfordert einen Kulturwandel, der langfristig angelegt sein muss und durch professionelle Unterstützung gefördert werden kann.

Die aktive Unterstützung von Frauen beim Sprung auch in herausgehobene Führungspositionen er-

fordert eine geschlechtersensible Förderung von Netzwerken für Frauen. Zudem werden in den Handlungsfeldern der Digitalisierung aktuelle Weichen gestellt, die nachhaltig wirken. Um Nachteile für Frauen zu vermeiden und Chancen nutzen zu können, können die Ressorts bei der durchgehenden Anwendung der Methode des GM ebenfalls durch externe Expertise unterstützt werden.



Zur Unterstützung der Inanspruchnahme aller Formen der flexiblen Arbeitsgestaltung auf allen Ebenen werden unter anderem ansprechende Beispiele in übersichtlicher Form zu unterschiedlichen Optionen flexibler Arbeitszeit auch in Verbindung mit Wohnraumarbeit auch auf Führungsebene dargestellt. Das Land prüft, ob und in welchem Umfang dieser Prozess mit einem externen Changemanagement unterstützt werden kann. Denkbar ist, dass eine solche externe Beratung zusätzlich beauftragt wird mit der Beratung der Ressorts zur Anwendung des GM in allen Politikfeldern. Sie könnte zudem aktuelle fachliche Themenvorträge für die Treffen der Frauen-Netzwerke (Input und Moderation) bereitstellen und gute Praxisbeispiele und aktuelles Managementwissen präsentieren (zu den Chancen von Führung in Teilzeit und wie es seitens der Dienststellen unterstützt werden kann).

## c) Gleichstellung im Digitalisierungsgesetz verankern

Datenbasierte Entscheidungsfindung, beispielsweise durch diskriminierende Algorithmen, kann Ungleichheiten zementieren und die Auswirkungen der sich verändernden Kommunikationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt können Ungleichheiten (re-)produzie-

ren. Künstliche Intelligenz kann durch entsprechende Maßnahmen zur Nachvollziehbarkeit der Entscheidungspfade und Überprüfbarkeit von Algorithmen verbessert werden.



Das Land wird daher diskriminierungsfreie Anwendungen und Datengrundlagen bereits gesetzlich verankern, um einer Verfestigung von Stereotypen durch den Einsatz moderner Informationstechnologie (IT) entgegenzuwirken. Hierzu wurden im Digitalisierungsgesetz entsprechende Regelungen in dem Gesetzentwurf aufgenommen. Ziele sind die frühzeitige Identifizierung und Vermeidung von Diskriminierung sowie Verstetigung von Stereotypen durch belastete Datengrundlagen und IT-Anwendung, insbesondere beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz.



# 2.

## Unterstützung einer chancengerechten Entwicklung von Künstlicher Intelligenz

In unserer Gesellschaft sind bewährte Verhaltensmuster (Rollen) verankert, so übernehmen z. B. Frauen einen Großteil der Care-Arbeit in der Familie. Im Rahmen von KI-basierten Anwendungen kann es in der Folge dazu kommen, dass ein System Entscheidungen trifft, die zu einer geschlechterspezifischen Benachteiligung führen, z.B. Frauen unabhängig von der konkreten Situation geringere Einkommens- oder Karrierechancen zuweist oder sie als weniger belastbar und flexibel einstuft. Eine solche Diskriminierung kann bei KI, d.h. Technologie, die anhand von Algorithmen und Datensätzen selbstständig „lernt“ und auf Grundlage der daraus resultierenden Ergebnisse „eigene“ Entscheidungen trifft, durch die Tech-

nik verstärkt werden. KI, die ihrerseits diese Daten nur aufnimmt und repliziert, kann damit – von der Programmierung unbeabsichtigt – von bestimmten Rollenbildern ausgehen und diese im Entscheidungsprozess verstärken.

In der Digitalisierung muss daher von Beginn an darauf hingewirkt werden, dass sich Rollenstereotype nicht verfestigen, bestenfalls sollte dem sogar entgegengewirkt werden. Daher sollte in allen Bereichen der Entwicklung sichergestellt werden, dass die für die Chancengerechtigkeit der Geschlechter wichtigen Aspekte von Beginn an laufend mitgedacht und berücksichtigt werden.



Hierzu soll eine Handreichung zur Sensibilisierung für alle an der Entwicklung und später an der Umsetzung Beteiligten erarbeitet werden, damit sie diskriminierende Effekte so weit wie möglich vermeiden oder ihnen entgegensteuern können. Das Land beauftragt eine Studie, die den bereits existierenden Rahmen zur möglichen Regulierung von KI herausarbeiten und als Handreichung zur Verfügung stellen soll.



## 3.

## Begegnungsorte für digitales Erleben für Frauen im ländlichen Raum nutzen

Die Chancen der Digitalisierung werden in den ländlichen Räumen noch nicht hinreichend genutzt. Verstärkt durch die Covid-19-Pandemie sind eine leistungsfähige digitale Infrastruktur, digitale Kompetenzen sowie eine digitale Teilhabe entscheidend, um insbesondere die Attraktivität der ländlichen Räume des Landes als Ort für das Leben und Arbeiten der Menschen nachhaltig zu stärken.

Hierzu empfiehlt es sich, in vorhandenen Begegnungsorten in der Mitte der bestehenden kommunalen Gemeinschaften (wie Bürger- bzw. Dorfgemeinschaftshäuser, Feuerwehrhäuser, Bibliotheken, Volkshochschulen, MarktTreffs, Sportvereine und Co-Working Spaces) verschiedene Angebote zu

fördern und einzurichten, in denen Bürgerinnen und Bürger ein professionelles Umfeld für mobiles Arbeiten, Diskutieren von Problemen und Entwickeln von Lösungen und neuen Geschäftsmodellen (Co-Working Spaces) finden, sowie Angebote, um ihre digitalen Fähigkeiten und Kompetenzen für den Alltag und Beruf auszubauen.

Insbesondere Frauen in den ländlichen Räumen, die aufgrund der langen Wege und begrenzt durch Erziehungs- und Pflegeverantwortung bisher auf Fort- und Weiterbildung oder eine Erwerbstätigkeit oder Ausweitung der Erwerbstätigkeit verzichten, können von dieser Entwicklung profitieren.

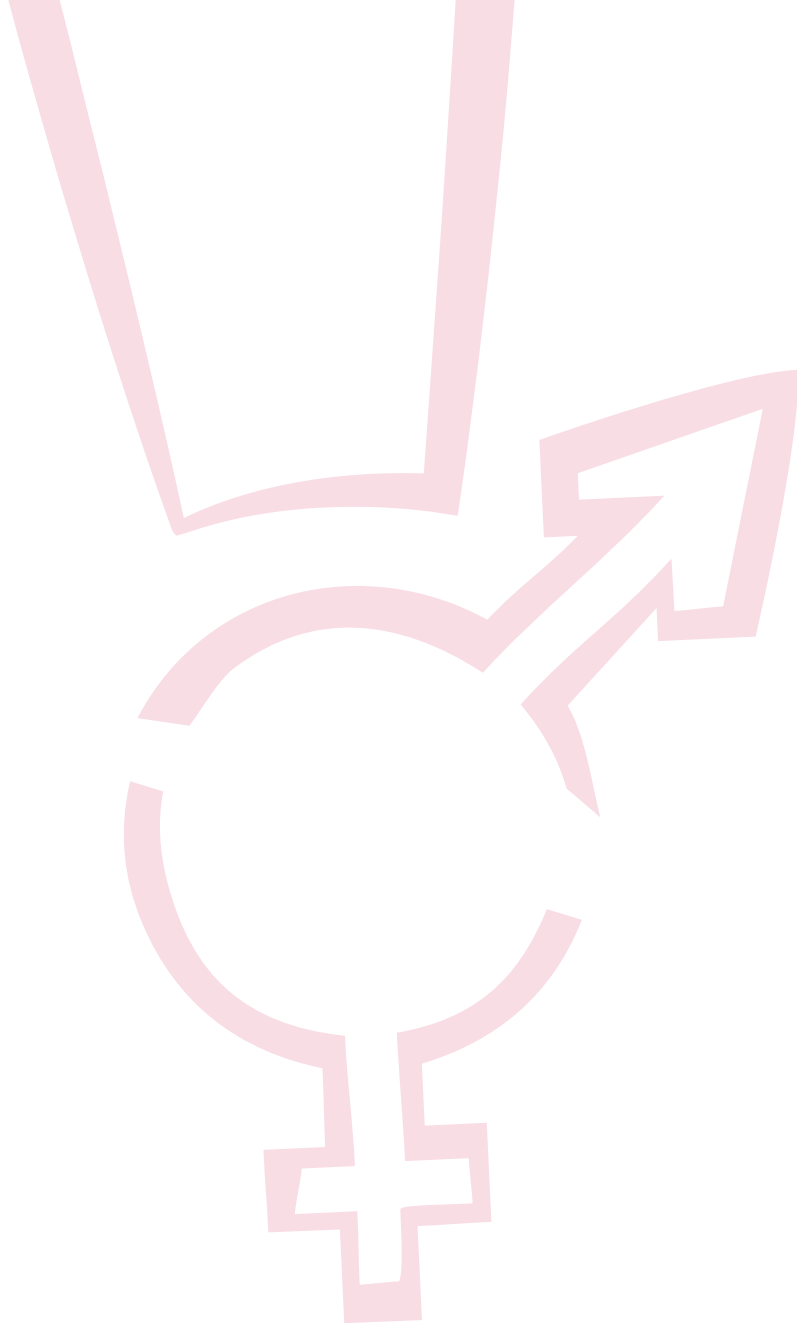


Aufbauend auf dem Ziel und bisherigen Erfahrungen mit dem Aufbau digitaler Knotenpunkte aus der ersten Programmhälfte des Digitalisierungsprogramms unterstützt das Land die Einrichtung weiterer Begegnungsorte für digitales (Er-) Leben und Arbeiten in den ländlichen Räumen.

Neben dem unmittelbaren Nutzen für alle Bevölkerungsgruppen und Beschäftigten besteht mit dem Vorhaben die Chance, neben der digitalen Transformation auch den demografischen Wandel in den Dörfern und Gemeinden sowie die Zusammenarbeit und das gesellschaftliche Miteinander positiv zu gestalten. Letztlich kann das Vorhaben auch zu einer neuen Form von „Regionalität“ (Leben, Wohnen, Arbeiten, Versorgen, Mobilität in räumlicher Nähe) beitragen.

Hierzu kann das Land in 2022 die Nutzung der bestehenden Knotenpunkte für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben bzw. zur Verstärkung der Gleichstellung von Frauen und Männern evaluieren.





## Übersicht: Maßnahmen und Verantwortliche

### Handlungsfeld F.

#### Gleichstellung im Digitalisierungsprozess sichern

<b>1 Gleichstellung in allen Feldern der Digitalisierung integrieren</b>	
a. Frauen für digitale Themen gewinnen	MELUND RD Nord
b. Unterstützung des Kulturwandels durch Changemanagement	MILIG, StK
c. Gleichstellung im Digitalisierungsgesetz verankern	MILIG
<b>2 Unterstützung einer chancengerechten Entwicklung von Künstlicher Intelligenz</b>	MILIG CAU Kiel
<b>3 Begegnungsorte für digitales Erleben für Frauen im ländlichen Raum nutzen</b>	MILIG MELUND



## Ziele im Überblick

### Handlungsfeld A:

#### Nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt

1	Verbesserung der Akzeptanz von reduzierter Arbeitszeit im Öffentlichen Dienst	17
1.a	Teilzeit in der Ausbildung ausbauen	18
1.b	Einheitliche Standards für Personalausgleich bei Teilzeit	19
1.c	Transparenz durch zentrale Information für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	19
1.d	Methoden für Führungskräfte zur Unterstützung von Teilzeit auf Führungsebene	20
1.e	Fortbildungen verstärkt zeit- und ortsflexibel anbieten	21
2	Rahmenbedingungen zur Unterstützung flexibler Arbeitsformen	22
2.a	Infrastruktur für frühkindliche Bildung ausbauen	22
2.b	Ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote ausbauen	23
2.c	Breitbandausbau fortsetzen	24
2.d	Co-Working-Spaces erproben	25
2.e	Vorschläge zur Entlastung von Eltern in pandemieähnlichen Situationen entwickeln	26
3	Länder übergreifender Austausch	27
4	Chancen flexibler Arbeitszeit der Wirtschaft vermitteln	29
5	Teilzeitausbildung in der Privatwirtschaft unterstützen	30

### Handlungsfeld B:

#### Rahmenbedingungen und gesellschaftliches Bewusstsein verbessern

1	Gleichstellung als Qualitätssicherungsansatz in allen Politikbereichen berücksichtigen	33
1.a	Gemeinsames landesweites Vorgehen	33
1.b	Handreichung zur konsequenten Umsetzung von Gleichstellungsansätzen	34
1.c	Leitfaden Gender-Budgeting in kommunalen Haushalten	35
1.d	Schulungen zur Unterstützung von GM	35
2	Gleichstellung modellhaft als Fördervoraussetzung integrieren	36
3	Qualität im Gesundheitsmanagement sichern	37
3.a	Chancengleichheit im betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützen	37
3.b	Genderkompetenz in der Medizin vermitteln	38
3.c	Genderkompetenz in der Pflege vermitteln	38
4	Frauen sichtbarer machen	39
4.a	Einheitliche Praxis	40
4.b	Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“ als Modell für Vereine und Verbände	40
5	Frauen in der Sprache sichtbar machen	40
5.a	Ressortübergreifend einheitliche Praxis	40
5.b	Leitfaden „geschlechtergerechte Sprache für Frauen und Männer“ für Vereine und Verbände	40
6	Sensibilisierung zu Rollenstereotypisierung in den Medien	43
7	Klischeefreie Berufswahl unterstützen	44

## Handlungsfeld C:

### Chancengerechte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Berufsbereichen

1	Anteil von Frauen in Führungspositionen im Öffentlichen Dienst steigern Frauen auf Landesebene besser vernetzen	47
2	Potenzielle weibliche Führungskräfte ermutigen und Führung erproben	48
2.a	Coaching	48
2.b	Mentoring	48
2.c	Zusätzliche Formen der Führungserprobung	48
3	Teilzeit auf Führungsebene unterstützen	49
3.a	Mit Modellprojekten Erfahrungen sammeln	51
3.b	Optionen zur Entlastung von Führungskräften in Teilzeit bekannt machen	52
3.c	Anreize für starke Stellvertretungen schaffen	53
4	Gezielte Maßnahmen in Bereichen mit Unterrepräsentanz entwickeln	54
4.a	Laufbahn Polizei	54
4.b	Identifikation von Maßnahmen für weitere Ausbildungsbereiche	55
4.c	Schulleitungen an Berufsbildenden Schulen motivieren	55
4.d	Steigerung des Frauenanteils an den Hochschulen	56
4.e	Steigerung des Frauenanteils am UKSH	57
5	Prüfung unterstützender Maßnahmen im Öffentlichen Dienst	58
5.a	Handreichung zum Frauenförderplan mit Muster Frauenförderplan (FFP)	58
5.b	Einheitliche Standards für die GB unterstützen	58
5.c	Weitere Stärkung der paritätischen Entsendung/Besetzung in Gremien	59
5.d	Arbeitszeit der kommunalen GB sichern	60
5.e	Sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen zurückführen	60
6	Frauen für technische Berufe gewinnen	61
6.a	Projekt „FitB - Frauen in technische Berufe“	61
6.b	Beitritt zum nationalen Pakt „Komm, mach MINT“	62
6.c	Weitere Ideen zur Förderung der Ausbildungsaufnahme von Mädchen und Frauen entwickeln	63
6.d	Angebote für junge Frauen an Hochschulen	63
7	Technische Unterstützung aller Beteiligten beim Girls' Day/Boys' Day	64
8	Anzahl der Gründerinnen erhöhen	66
9	Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen	68
9.a	Sicherung einer Beratungsinfrastruktur für Frauen auf dem Arbeitsmarkt	68
9.b	Geflüchtete Frauen aktivieren und beraten	69

## Handlungsfeld D:

### Chancengerechtigkeit in Politik und Ehrenamt

1	Steigerung des Frauenanteils in der Politik	72
1.a	Landesweite LFR-Kampagne „Gleichstellung in der Politik“	72
1.b	Sensibilisierung für eine respektvolle Debattenkultur	73
1.c	Digitale Sitzungsformate für die Kommunalpolitik prüfen	73
1.d	Angebote zur Gewinnung von Frauen und Mädchen für Kommunal- und Landespolitik	74
1.e	Sichtbarmachung der Vereinbarkeit von Mandat und Familie	75
2	Steigerung des Frauenanteils im Ehrenamt	76
2.a	Rahmen- und Strukturveränderungen zur Gewinnung von Frauen in Führung am Beispiel des Sportehrenamtes	76
2.b	Mustervorlage „Chancen in herausgehobenen Funktionen im Ehrenamt.“	77
2.c	Frauen für eine Funktion im Ehrenamt motivieren	77
2.d	Frauen im Ehrenamt sichtbarer machen	78
2.e	Ehrenamtlich erworbene Kompetenzen wertschätzen	78

## Handlungsfeld E:

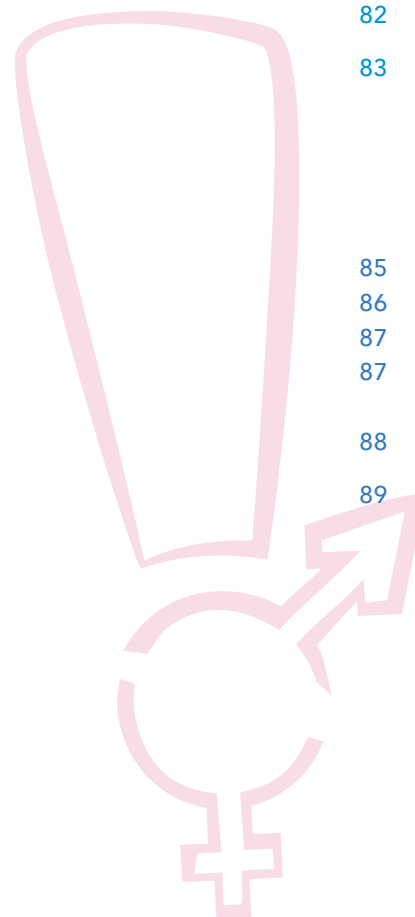
### Gewaltprävention und Gewaltschutz

1	Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum verbessern	81
2	Präventive Ansätze gegen Gewalt im Ehrenamt	82
3	Übersicht Maßnahmen und Verantwortliche	83

## Handlungsfeld F:

### Gleichstellung im Digitalisierungsprozess sichern

1	Gleichstellung in allen Handlungsfeldern der Digitalisierung integrieren	85
1.a	Frauen für digitale Themen gewinnen	86
1.b	Unterstützung des Kulturwandels durch Changemanagement	87
1.c	Gleichstellung im Digitalisierungsgesetz verankern	87
2	Unterstützung einer chancengerechten Entwicklung von Künstlicher Intelligenz	88
3	Begegnungsorte für digitales Erleben für Frauen im ländlichen Raum nutzen	89





# Impressum

Herausgeber  
Ministerium für Inneres, ländliche Räume,  
Integration und Gleichstellung des Landes Schles-  
wig-Holstein

## **Ansprechperson**

Stabsstelle Gleichstellung der Geschlechter, Schutz  
von Frauen vor Gewalt  
Kerstin Oltmanns  
Tel: 0431-988-2435

## **Texte**

Die Inhalte wurden von der Stabsstelle Gleichstel-  
lung der Geschlechter, Schutz von Frauen vor Gewalt  
verfasst.

## **Gestaltung**

nordzuwort Werbeagentur

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlich-  
keitsarbeit der schleswig-holsteinischen Landesre-  
gierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien  
noch von Personen, die Wahlwerbung oder Wahlhilfe  
betreiben, im Wahlkampf zum Zwecke der Wahlwer-  
bung verwendet werden. Auch ohne zeitlichen Bezug  
zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift  
nicht in einer Weise verwendet werden, die als Par-  
teinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner  
Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist  
es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer  
eigenen Mitglieder zu verwenden.

## **Bildnachweise**

Die Bildrechte des Fotos auf Seite 3 liegen bei der  
Stabsstelle Gleichstellung der Geschlechter, Schutz  
von Frauen vor Gewalt. Alle weiteren Bildrechte  
liegen bei der Bildagentur stock.adobe.com





Ministerium für Inneres, ländliche Räume,  
Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein

Stabsstelle Gleichstellung der Geschlechter, Schutz von Frauen  
vor Gewalt

Jensendamm 5  
24105 Kiel

Frau Kerstin Oltmanns  
Telefon +49 431 988-2435  
Fax +49 431 988614-2435

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

Stand: 08.03.2022

