

**Landkreis Osnabrück
Erster Gleichstellungsbericht
für die Jahre 2013 - 2015**

**Die Verwirklichung der
Gleichberechtigung
von Frauen und Männern**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Rechtliche Grundlagen	4
Arbeitsweise	4
Vereinbarkeit Familie/Pflege - Beruf	5
Gendersensibilität	6
Frauen in Führung	7
Beruf und Arbeitswelt	8
Gewalt gegen Frauen – Häusliche Gewalt	9
Menschen in Not	11
Verkehr und Mobilität	11
Internationaler Frauentag	11
Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“	12
Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten	13
Fazit und Ausblick	14

Vorwort

Gemäß der Niedersächsischen Gemeindeordnung sind alle Kommunen verpflichtet, regelmäßig darüber zu berichten, mit welchen Maßnahmen sie die Gleichberechtigung fördern und wie vor Ort auf die Beseitigung bestehender Nachteile hingewirkt wird.

Mit dem hier vorliegenden Bericht über die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gibt der Landkreis Osnabrück erstmals eine Übersicht über die Maßnahmen, die er zur Umsetzung dieses Verfassungsauftrages durchgeführt hat. Der Berichtszeitraum umfasst die Jahre 2013 – 2015. Der Bericht ist thematisch strukturiert und lässt sowohl die Maßnahmen der Verwaltung als auch der Gleichstellungsbeauftragten einfließen.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist noch immer ein außerordentlich bedeutendes Thema. Die gesamte Gesellschaft ist gefragt, damit Frauen auf Meinungen und Sichtweisen, auf Entscheidungen und Schwerpunktssetzungen, auf Auswirkungen und Zukunftsplanungen Einfluss nehmen können. In allen Aufgabenbereichen muss verantwortlich und kritisch betrachtet werden, wie durch Entscheidungen und Maßnahmen die Verwirklichung der Gleichberechtigung vorangebracht wird.

Der Landkreis Osnabrück gibt mit dem hier vorliegenden ersten Gleichstellungsbericht einen Überblick darüber, wie im kommunalen Handeln die gesetzlich gebotene Gleichberechtigung von Frauen und Männern umgesetzt wird. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist für den Landkreis Osnabrück ein wichtiges Ziel. Hier ist es von großer Bedeutung, dass in allen Aufgabenbereichen und Handlungsfeldern die Situation von Frauen und Männern betrachtet wird, und Entscheidungen an dem Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ausgerichtet sind.

Mit dem vorliegenden Bericht wird zum ersten Mal der gesetzlich vorgeschriebenen Berichtspflicht Rechnung getragen. Die Begleitung des Themas durch die Jahre 2016 – 2018 wird eine umfänglichere Betrachtungsweise ermöglichen.



Dr. Michael Lübbersmann
Landrat



Monika Schulte
Gleichstellungsbeauftragte

Rechtliche Grundlagen

Seit Dezember 2010 ist die Berichtspflicht zur Gleichberechtigung gesetzlich verankert.

Nach § 3 der Niedersächsischen Verfassung ist die Verwirklichung der Gleichberechtigung ein Verfassungsauftrag.

Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) vom 17. Dezember 2010

– Auszug

§ 9 Verwirklichung der Gleichberechtigung

(7) Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen.

Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.

§ 3 Abs. 2 Niedersächsische Verfassung:

Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.

Arbeitsweise

Für die Jahre 2013 – 2015 wurden Fragebögen zum Gleichstellungsbericht entwickelt. Hier wurde zur Ermittlung von Maßnahmen im Rahmen der Fachaufgabe bzw. der Führungsaufgabe gefragt, wo im eigenen Aufgabenbereich die Notwendigkeit gesehen wurde, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen, bzw. wo in der Organisationseinheit/Amt die Notwendigkeit gesehen wurde, Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und Männern zu treffen und/oder die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern. Die Fragebögen wurden mit der Bitte um Beantwortung an die Mitglieder der Fachdienstleitungskonferenz gegeben, so dass alle Bereiche der Verwaltung berücksichtigt werden konnten. Die Antworten und Hinweise sind thematisch aufgenommen worden.

Vereinbarkeit Familie/Pflege – Beruf

Traditionelle Rollenbilder und ihre Auswirkungen müssen in den Blick genommen werden. Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege geht alle an. Auch mit Kindern müssen Frauen die Möglichkeit behalten, ihre beruflichen Karrieren fortzusetzen und auch Führungsaufgaben wahrzunehmen. Männer müssen die Möglichkeit haben, ihren Teil der Care-Aufgaben wahrzunehmen und sich an der Hausarbeit und Kinderbetreuung aktiv und verantwortlich zu beteiligen.

Beim Landkreis Osnabrück werden Stellenausschreibungen seit 2013 als teilzeitgeeignet oder mit dem Hinweis auf Jobsharing gekennzeichnet. Bei der Wiederbesetzung einer Fachdienstleitungsstelle wurden Vereinbarungen für Flexibilität im Hinblick auf Arbeitszeiten, Termine und Telearbeitsphasen getroffen. Die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf spielt in den einzelnen Arbeitsbereichen eine sehr große Rolle. Dieses wird in den Beispielen der Rückmeldungen sehr deutlich: Unterstützung der Anliegen einzelner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mehr Familienarbeit leisten zu können; flexible Arbeitsvolumengestaltung nach Rückkehr aus der Elternzeit und abgestimmt auf die Bedürfnisse im familiären Bereich; Führungsaufgaben auf der Abteilungsleitungsebene auch in Teilzeit wahrnehmen können um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken; bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen die besonderen Interessen von Frauen und Männern berücksichtigen; Reduzierung der Arbeitsstunden und befristete Freistellung; ermöglichen unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle entsprechend der familiären Situation; von allen Seiten konstruktive Gestaltung und Zusammenarbeit; Telearbeit, Nutzung von Laptops und Smartphones zur flexiblen Arbeitserledigung; Berücksichtigung von Teilzeitarbeitsverhältnissen bei der Planung von regelmäßigen Gesprächsterminen; Aufteilung der Aufgaben und Anwesenheit unter Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen; wohnortnaher Einsatz; Möglichkeit der Übernahme von Kinderbetreuungskosten; flexible Angebote zur Kinderbetreuung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf; gezielte Unterstützungsangebote für pflegende Personen (vor allem Frauen), um sie trotz Pflegeleistungen unabhängiger zu machen und ihnen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, sowie die Benennung einer Ansprechperson „Pflege“.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit, deren Entlastung und Gesunderhaltung waren bei den Rückmeldungen aus den Aufgabenbereichen von übergeordneter Bedeutung. Ebenso wurde die Stärkung der Position des Landkreises Osnabrück als familienfreundlicher Arbeitgeber hinsichtlich Vereinbarkeit Familie und Beruf benannt.

Bereits 2013 war es beim Landkreis Osnabrück möglich, bei Bedarf Unterstützung bei der Kinderbetreuung zu erhalten. Seit 2014 gibt es eine betriebseigene Betreuung für 0 –

3jährige Kinder von Mitarbeitenden des Landkreises Osnabrück und seiner Beteiligungen in Form einer Großtagespflege, und die Mitwirkung an der Initiative „Notfallbetreuung“ des AK Unternehmen in den Familienbündnissen von Landkreis und Stadt Osnabrück. Dieses Angebot hatte die Flexibilisierung der Einsatzbereitschaft von Mitarbeitenden mit Kindern, teilweise eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Geburt eines Kindes, teilweise höhere wöchentliche Arbeitszeit und weniger Fehlzeiten zur Betreuung von erkrankten Kindern zur Folge. Seit 2015 wird vom Landkreis Osnabrück eine zweiwöchige Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten. Die Erweiterungsmöglichkeiten der betriebseigenen Kinderbetreuung und die Beteiligung „Familienfreundlicher Arbeitgeber in der Region Osnabrück“ werden geprüft. Die unterschiedlichen Angebote zur flexiblen Kinderbetreuung tragen zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie bei.

Neben diesen Betreuungsangeboten gibt es im Kreishaus Spielecken für die Kinder von Besucherinnen und Besuchern, die Behördengänge erledigen, sowie Wickelräume. Seit Dezember 2015 beteiligt sich der Landkreis Osnabrück an dem Projekt „Zum Stillen Willkommen“. Als sichtbares Zeichen hierfür ist der Aufkleber „Zum Stillen Willkommen“ von der Hebammenzentrale Osnabrück an den Landkreis Osnabrück vergeben worden, als Hinweis, dass Mütter hier im Kreishaus gerne ihre Babys stillen können.

Gendersensibilität

Aus den erhaltenen Informationen wird deutlich, dass die spezifischen Situationen von Frauen und Männern in einzelnen Aufgabenbereichen Berücksichtigung gefunden haben. Hier werden folgende Beispiele genannt: Geschlechtersensible und geschlechterneutrale Formulierungen auf neuen Formularen, Wünsche nach Untersuchung durch Männer oder Frauen werden wenn möglich berücksichtigt, bei Bedarf Einsatz des männlichen Psychiaters oder Psychologen, den männlichen Anteil in der Sozialarbeit stärken, spezielle Fortbildungsangebote für Frauen und Männer zu geschlechtsspezifischen Erkrankungsbildern, Frauen- und Männergruppen, stärkeres Bewusstsein für Genderaspekte bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, gezielte Ansprache von Frauen und Männern, geschlechtergerechte Formulierungen, Sensibilisierung und entsprechende Gender-Zielsetzung, zukünftig alle Formulare und Veröffentlichungen unter dem Genderaspekt, gezielte Fachveranstaltungen für die Bedürfnisse von Frauen und Männern, Weiterführung der Genderthematik, Abbau von geschlechtsspezifischen Ungleichgewichten und eine geschlechterspezifische Berichterstattung.

In vielen Studien wird dargelegt, dass Jungen weniger lesen, sowohl in der Kindheit und Jugend und auch später als Erwachsene. Dieses Defizit hat auch Auswirkungen auf die Bildung. Mit dem Projekt „Mein Papa liest vor“ sollen Väter/ männliche Bezugspersonen als

Vorleser von den Kindern wahrgenommen und stärker als bisher in der Leseförderung engagiert und motiviert werden.

Frauen in Führung

Ein Schwerpunkt des Personalkonzepts 2012 ist, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Dabei soll in der Personalentwicklung ein besonderer Schwerpunkt darauf gesetzt werden, mehr Frauen in Führungspositionen mit höheren Gehalts- und Besoldungsgruppen zu bringen. Im November 2013 führte das Kompetenzzentrum Frauen im Management Osnabrück, Hochschule Osnabrück, unter dem Thema „Chancen für Frauen in Führung beim Landkreis Osnabrück“ eine Online-Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch. Die Ergebnisse der Befragung wurden in Form einer Informationsveranstaltung im Mai 2014 und einer Dokumentation vorgestellt. Sie zeigen deutlich, dass Frauen ein großes Interesse daran haben, sich für Führungspositionen zu qualifizieren und zu bewerben. Um Handlungsempfehlungen und erste Maßnahmen zur Umsetzung der Befragungsergebnisse zu erarbeiten, wurde im Oktober 2014 von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Arbeitsgruppe gebildet, die an einer Workshopreihe unter der Leitung des Kompetenzzentrums Frauen im Management Osnabrück teilnahm. Insgesamt fanden drei Workshops im Zeitraum November 2014 bis März 2015 mit folgenden Themen statt: „Führen Frauen und Männer unterschiedlich?“, „Erwartungen an Führungskompetenzen bei Frauen und Männern – Führung in Teilzeit und Vollzeit“ und „Erwartungen an Führungskompetenzen bei Frauen und Männern – Führung und Kommunikation“. Die erarbeiteten Vorschläge wurden am 18. Oktober 2015 in einer Informationsveranstaltung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt. Die Handlungsvorschläge zum Thema Frauen in Führung werden unter Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter umgesetzt und bearbeitet.

Workshopangebote zum Thema „Wer macht Karriere, Mann oder Frau?“ und „Selbstpräsentationstraining“ im Jahr 2013 fanden wegen zu geringer Beteiligung nicht statt. Seit 2013 wurde beim Landkreis Osnabrück eine größere Arbeitszeitflexibilisierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen, um auch Führungspositionen für Frauen realisierbar und interessant zu gestalten. Das Thema soll zukünftig weiter intensiviert und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter sensibilisiert werden, um die Zahl der Bewerbungen von Mitarbeitenden in Teilzeit auch um eine höher dotierte Position und eine Führungsstelle zu erhöhen. Hierbei gibt es auch weiterhin die Unterstützung der Führungsebenen. Die Rückmeldungen aus den verschiedenen Arbeitsbereichen ergaben weitere Beispiele: Etablierung von Frauen in Führung, Vorschlag zur Förderung von Frauen in Führungspositionen unter Kombination von Altersteilzeit und Jobsharing, nach massivem Personalwechsel Umorganisation und Besetzung der Abteilungsleitungsstelle mit weiblicher Führungskraft, Ausschreibung von Abteilungsleitungsstellen mit dem Hinweis auf die

Möglichkeit des Jobsharings, und Erhöhung des Anteils der Frauen in Führung in den Jahren 2012 - 2015 in einem bestimmten Aufgabenbereich, sowie bei der Besetzung weiterer Führungsfunktionen auf konkrete Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie achten.

Beruf und Arbeitswelt

Ein wesentliches Ziel der Verwirklichung der Gleichberechtigung ist die eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Noch immer verdienen in Deutschland Frauen durchschnittlich 22 % weniger als Männer. Seit 2008 findet in Deutschland jährlich der Equal pay day statt. Das Datum des Aktionstages im März markiert den Zeitraum, den Frauen über das Jahresende hinaus arbeiten müssen, um das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu erreichen. Diesen Tag nahm die Gleichstellungsbeauftragte zum Anlass, gemeinsam mit der Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (KAG) auf das Thema Lohngerechtigkeit aufmerksam zu machen. Mit Presseberichten, Informationsveranstaltungen und dem Verteilen von roten Taschen, dem Erkennungszeichen der Kampagne, wurden Bürgerinnen und Bürger aufgeklärt. Ebenso wurde auf die möglichen Auswirkungen von Minijobs unter dem Gesichtspunkt „Da ist mehr für Sie drin!“ hingewiesen. Für Schülerinnen und Schüler fand 2014 im Berufsschulzentrum am Westerberg in Osnabrück eine Aktion speziell für junge Menschen in der Berufsfindung statt. Ziel war eine bewusste Planung der eigenen Lebensbiographie ohne Benachteiligung wegen des Geschlechts. Die Gleichstellungsbeauftragten von Landkreis und Stadt Osnabrück informierten gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit, dem BPW (Business Professional Women) Club Osnabrück, dem DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), der AsF (Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen), unterstützt von der Leitung des Berufsschulzentrums, über Geschlechterklischees und Möglichkeiten, sich gegen geschlechterbezogene Benachteiligung zu wehren. Der Landkreis Osnabrück unterstützte auch 2015 die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit. Hier ging es auch darum, dass Frauen gleiche Chancen auf Führungspositionen haben sowie um eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Im Berichtszeitraum fanden zwei, zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Osnabrück, der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb und der Agentur für Arbeit organisierte Infotage Wiedereinstieg statt. Am 26.06.2014 wurde der Infotag für Wiedereinsteigerinnen in der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim, und am 22.09.2015 im InnovationsCentrum Osnabrück GmbH (ICO) durchgeführt. Angeboten wurde ein breites Spektrum an Informationen rund um das Thema Wiedereinstieg, sowie Fachvorträge zum Thema. Eine Podiumsrunde gab weitere Impulse. Bei beiden Veranstaltungen gab es erstmals eine Kontaktbörse, die eine Plattform für erste Gespräche mit interessierten

Unternehmen bot. Der siebte Infotag Wiedereinstieg findet am 16.02.2017 in den Räumlichkeiten des Landkreises Osnabrück statt.

Auch die Programmgestaltung der Volkshochschule Osnabrücker Land richtet sich in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb gezielt an Berufsrückkehrerinnen.

Zur beruflichen und sozialen Integration/Qualifizierung von SGB-II-Leistungsberechtigten, insbesondere von (Allein-)Erziehenden Bewerberinnen, wurden diverse Teilzeitqualifizierungsmaßnahmen dezentral vor Ort initiiert, um auch hier der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen. Es besteht auch für männliche Alleinerziehende die Möglichkeit, an Einzelcoaching-Angeboten teilzunehmen. Für Frauen, Erziehende und Alleinerziehende stehen landkreisweit/dezentral Qualifizierungsplätze in Teilzeit zur Verfügung. Es findet eine zielgruppenspezifische Qualifizierung unter Berücksichtigung der individuellen Lebenslagen/Familienkonstellationen statt, die die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erreichen soll. Hier soll auch in Zukunft das Fachkräftepotential der Frauen gestärkt und die Integration auf den ersten Arbeitsmarkt verbunden mit sozialer Teilhabe und Netzwerkaufbau ermöglicht, sowie Öffentlichkeitsarbeit/Imagepflege zu „Einstellung von Alleinerziehenden“ betrieben werden.

Der Landkreis Osnabrück ist einer der vier Träger der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb e. V. Ziel des Verbundes ist es, die berufliche Weiterentwicklung von Frauen zu unterstützen und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzutreten.

In Zusammenarbeit mit „Let's MINT e.V.“ wurden verschiedene Akteure zusammengeführt, um die Durchführung der Projektidee „Bau einer Kleinwindkraftanlage durch Schülerinnen und Schüler im Landkreis Osnabrück“ auszuloten. Hiermit sollten zusätzliche Möglichkeiten auch für Mädchen geschaffen werden, technische Vorgänge als für sie interessant und geeignet zu erleben. Auch wäre z. B. in der Zukunft der Zugang des Straßenwärterberufs für Frauen wünschenswert. Ebenso bietet die Teilnahmemöglichkeit am Zukunftstag für Mädchen und Jungen Gelegenheit, eher die jeweils geschlechteruntypischen Berufe kennenzulernen.

Gewalt gegen Frauen – Häusliche Gewalt

Das Thema Häusliche Gewalt ist seit vielen Jahren ein Schwerpunktthema. Statistiken belegen, dass in der Regel Ehemänner oder Partner die Ausübenden der Gewalt und Frauen die Opfer sind. 30 % aller Frauen weltweit erfahren Gewalt. Auch in Deutschland wissen wir aus Studien, dass 40 % der Frauen ab dem 16. Lebensjahr körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt haben. Dass häusliche Gewalt auch im Landkreis Osnabrück ein bedeutendes Thema ist, sehen wir z. B. an den bearbeiteten Fallzahlen der Beratungs- und Interventionsstelle bei

Häuslicher Gewalt (BISS), Sozialdienst katholischer Frauen Bersenbrück e. V.: In 2013 waren es im Landkreis Osnabrück 373 Fälle, in 2014 333 und in 2015 346 Fälle. Zusätzlich muss auch noch berücksichtigt werden, dass die Dunkelziffer bei häuslicher Gewalt hoch ist. Daher ist ein weiteres Aufmerksammachen und Sensibilisieren für das Thema ein wichtiges Arbeitsfeld.

Der 25. November wurde seit 2001 zu einem Symbol für die Frauenbewegung weltweit und ist als Gedenktag auch von der UNO offiziell anerkannt. TERRE DES FEMMES will mit einer Fahnenaktion und dem Motto „frei leben – ohne Gewalt“ ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen setzen. Seither wurde die Aktion von zahlreichen Frauenbeauftragten, Verbänden und Ministerien aufgegriffen und weitergetragen. Auch der Landkreis Osnabrück zeigt seit 2013 Flagge und hisst die Fahne zu dem Gedenktag vor dem Kreishaus. Der Anstoß dazu kam von der Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (KAG) im Landkreis Osnabrück. In vielen weiteren Städten und Gemeinden wird am 25.11. ebenfalls die Fahne vor den Rathäusern oder an anderen öffentlichen Plätzen gehisst. 2015 wurden die Fahnen zusätzlich in englischer, türkischer, arabischer und persischer Sprache im Migrationszentrum des Landkreises Osnabrück aufgehängt. Anlässlich des 25.11. gab es regelmäßig weitere Veranstaltungen und Aktionen zu dem Thema. In den Jahren 2013 – 2015 wurden in verschiedenen Städten und Gemeinden im Landkreis Osnabrück Straßenaktionen zum Thema durchgeführt. Unter dem Motto „Wir haben die Nase voll!“ „Gewalt reißt tiefe Wunden“ und „Rosen reichen nicht!“ wurden wichtige Telefonnummern und Kontaktdaten weitergegeben.

Der Landkreis Osnabrück unterstützt die Aktion „One Billion Rising For Justice“ in Osnabrück – ein weltweiter Aufruf an Frauen, die Gewalt erlebt haben, an diejenigen, die sie unterstützen und an alle, die sich solidarisieren wollen, sich zu versammeln und Gerechtigkeit zu fordern. Hierfür erheben sich weltweit die Menschen am 14. Februar, sie tanzen und demonstrieren, um sich für ein Ende der Gewalt gegen Frauen und Mädchen und letztendlich ein Ende der Gewalt überhaupt einzusetzen.

Darüber hinaus wird das Thema häusliche Gewalt ganzjährig bearbeitet. Hier erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragte eine Mitarbeit am Runden Tisch Häusliche Gewalt für Landkreis und Stadt Osnabrück und an den Terminkonferenzen Hochrisikofälle Häusliche Gewalt. Seit Mai 2013 ist das Marienhospital kooperierend im Netzwerk ProBeweis. Das Netzwerk ProBeweis der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) ermöglicht es Opfern von häuslicher oder sexueller Gewalt in Krankenhäusern für eine eventuelle spätere Beweisführung, Verletzungen vertraulich und kostenfrei dokumentieren und Spuren sichern zu lassen – ohne unmittelbar nach der Tat eine Strafanzeige erstatten zu müssen. In Kooperation mit verschiedenen Partnerschaften, wie Weißer Ring, Opferhilfe und

Ärztammer, wurden an ärztliche Praxen Informationsmaterialien gegeben, die hier gezielt an Betroffene weitergegeben werden können.

Menschen in Not

Der Landkreis Osnabrück setzte im Berichtszeitraum die neuen Richtlinien über die Verwendung von Mitteln aus dem Sonderfonds „Hilfen für werdende Mütter in sozialer Notlage“ um, ebenso die neuen Richtlinien über die Verwendung von Mitteln aus dem Härtefonds „Menschen in Krisensituationen“.

Verkehr und Mobilität

Im Berichtszeitraum konnten die gleichstellungsbezogenen Belange im Fahrgastbeirat der PlaNOS durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden. Durch diese Mitarbeit konnte z. B. auch eine regelmäßige Information in Bussen zu Hilfsmöglichkeiten bei Häuslicher Gewalt erreicht werden. Die Mitgliedschaft im Fahrgastbeirat wird auch zukünftig fortgesetzt und der KAG regelmäßig berichtet.

Die im ÖPNV beabsichtigte vollständige Barrierefreiheit bringt ebenso für Personen, die mit Kinderwagen im ÖPNV unterwegs sind, Erleichterungen in ihrer Mobilität.

Internationaler Frauentag

Der Internationale Frauentag am 8. März ist der weltweite Aktionstag für die Selbstbefreiung der Frauen in aller Welt. 1911 versammelten sich in verschiedenen Ländern Frauen, um für Wahlrecht, Mutterschutz, für die Unabhängigkeit der Frauen von ihren Ehemännern und für körperliche Unversehrtheit zu kämpfen. Rund um diesen Tag finden im Landkreis Osnabrück zur Hervorhebung der Bedeutung von Gleichberechtigung Veranstaltungen im Kreishaus statt. 2013 wurden mit dem Thema „Tolle Frauen. Mutige Frauen machen Mut!“ Praxisbeispiele, vor allen Dingen im Integrationsbereich vorgestellt. Eingeladen waren die Landfrau des Jahres 2012 (iranischer Abstammung), eine türkisch-stämmige Zahnärztin aus Georgsmarienhütte, der internationale Frauenverein „Dialog“ aus Bersenbrück, sowie die Präsidentin des Handelsverbandes Osnabrück-Emsland. 2014 fand der Internationale Frauentag unter dem Motto „Wo sind sie denn – die Frauen in Führung?“ statt. Mehr Frauen in Führungspositionen, dieses Ziel hat sich auch der Landkreis Osnabrück gesetzt und lud führende Frauen für eine informierende Podiumsrunde in die Veranstaltung ein. 2015 wurde die Gleichstellungspolitik in den Blick genommen. Die Redakteurin für Geschlechterpolitik bei der taz referierte zum Thema „Herausforderungen der Gleichstellungspolitik – Was bewegt Frauen?“. Ebenso fand eine Gesprächsrunde zum Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“ statt.

Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung startete 2014 im Vorfeld der Kommunalwahl 2016 das Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“. Ausschlaggebend hierfür war die Erkenntnis, dass eine lebendige Demokratie auf die Kompetenzen und Erfahrungen von Frauen und Männern gleichermaßen angewiesen ist, Frauen aber in den niedersächsischen Parlamenten nach wie vor unterrepräsentiert sind. In den niedersächsischen Kommunalparlamenten beträgt der Landesdurchschnitt 22,6%, im Kreistag des Landkreises Osnabrück waren Frauen bei Projektstart mit einem Anteil von 23,16% vertreten. In den kreisangehörigen Kommunen lagen die Frauenanteile zwischen knapp 6% und ca. 38%. Um diese Unterrepräsentanzen abzubauen, bot das Niedersächsische Sozialministerium ein Mentoring-Programm an, das von der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung getragen und an insgesamt 10 Standorten des Landes Niedersachsen durch standortverantwortliche Gleichstellungsbeauftragte durchgeführt wurde. Zum Standort Osnabrück, verantwortlich durchgeführt im Landkreis Osnabrück, gehören die Gebiete des Landkreises und der Stadt Osnabrück. Das Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“ soll politikinteressierte Frauen motivieren, sich als Kandidatinnen für die Kommunalwahl 2016 aufstellen zu lassen. Damit sich Frauen diese Aufgabe zutrauen, erhielten sie die Möglichkeit, über das gesamte Jahr 2015 als Mentee einer erfahrenen Politikerin/einem erfahrenen Politiker (Mentorin oder Mentor) in der kommunalpolitischen Alltagsarbeit über die Schulter zu schauen. Parallel dazu wurden Fortbildungs- und Vernetzungsveranstaltungen angeboten, die die kommunalpolitischen und persönlichen Kompetenzen der Mentees erweitern sollten. 34 Mentees nahmen an dem Programm teil. Es wurden 30 Tandems gebildet, davon 22 im Landkreis Osnabrück. Mit der Unterstützung des Mentoring-Programms durch Politik und Verwaltung ist es gelungen, das politische Interesse und die damit verbundene Einbringung von Erfahrungen und Kompetenzen von Frauen zu steigern. Das Programm wird vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung evaluiert werden.

Bereits 2013/2014 wurde die Geschäftsordnung des Kreistages des Landkreises Osnabrück dahingehend geändert, dass es auch eine finanzielle Erstattung für Kinderbetreuungskosten gibt, die aufgrund einer Mandatstätigkeit entstehen, um eine Gleichstellung bei Zugang und Ausübung von politischen Ehrenämtern zu erreichen. Die Frauenquote bei den Abgeordneten soll so erhöht werden, das Angebot kann ggf. an die konkreten Bedürfnisse der Abgeordneten angepasst werden.

Über die EU Gleichstellungsbemühungen und „Wieso Politik Frauen braucht und die EU hilft, das durchzusetzen“ wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Europe Direct Büro über die Hauszeitung informiert.

Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Es gibt in fast allen Städten und Gemeinden des Landkreises Osnabrück hauptamtliche oder ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen. Dazu tauschen sie sich in der Kreisarbeitsgemeinschaft (KAG) aus, stimmen Schwerpunkte ab und bereiten gemeinsam Veranstaltungen vor. Die KAG tagt regelmäßig ca. einmal im Monat, die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Osnabrück lädt hierzu ein. Die gemeinsame Arbeit in der KAG stärkt die kommunale Gleichstellungsbeauftragten und unterstützt die Arbeit vor Ort. 2013 fand eine zweitägige Fortbildung als Klausurtagung statt. Neben der normalen monatlichen Arbeitssitzung ging es hierbei am ersten Tag in einem Workshop um die zukünftige Strukturierung der Zusammenarbeit in der KAG. In Zusammenarbeit mit der Hochschule Osnabrück wurde am zweiten Tag bearbeitet, welche Faktoren Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung hindern, und welche Faktoren sie fördern. Die Kosten für die Referentin wurden vom Landkreis Osnabrück getragen. 2014 wurde für die KAG die gemeinsame Fortbildung zum Thema „Mit Resilienz leichter durch den beruflichen und privaten Alltag“ durchgeführt. Als weiterer gemeinsamer Schwerpunkt wurde das Thema Gleichstellungsbericht aufgegriffen. In einer ganztägigen Fortbildung im Oktober 2014 mit der Geschäftsführerin der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros (*lag*) in Kooperation mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung informierten sich die Gleichstellungsbeauftragten über den Gleichstellungsbericht und die weitere Vorgehensweise hierzu. Seit 2014 stellt die KAG sich und ihre Arbeit in dem Flyer „Männer und Frauen sind gleichberechtigt – KAG“ vor. Dieser kurze und übersichtliche Flyer eignet sich zur Kurzinformation für Politik und Verwaltung und weitere Interessierte. Hier sind auch die Beschreibung des Aufgabenbereiches der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die Ziele, Infos zur überregionalen Zusammenarbeit sowie eine Auflistung gemeinsamer Veranstaltungen zu finden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit Herbst 2014 in den Vorstand der *lag* berufen. Die *lag* vertritt die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene gegenüber den kommunalen Spitzenverbänden, dem Niedersächsischen Landtag und der Landesregierung.

Fazit und Ausblick

Dieses ist der erste Gleichstellungsbericht für den Landkreis Osnabrück. In vielen Bereichen und an vielen Stellen wird aktiv daran gearbeitet, für Frauen und Männer gute Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu verwirklichen. Für die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf besteht beim Landkreis Osnabrück ein großes Verständnis und Wohlwollen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Verknüpfung von Berufstätigkeit und Familienleben zu erleichtern.

Das Thema Frauen in Führung wird in nächster Zukunft ein herausragendes Thema innerhalb des Landkreises Osnabrück bleiben. Die Handlungsvorschläge sind aufgegriffen und werden bearbeitet. Hier ist auch weiterhin eine gemeinsame Bearbeitung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die klare Unterstützung durch die Führungsebene beabsichtigt.

Die Abfrage zum vorliegenden Gleichstellungsbericht hat deutlich gemacht, dass im täglichen Alltag die Entscheidungen am Arbeitsplatz Auswirkungen für Frauen und Männer haben, die unterschiedlich sein können. Dieses bewusst zu beachten, aufmerksam zu sein und an entscheidenden Stellen dieses Wissen mit einfließen zu lassen, ist eine sehr gute Voraussetzung, gemeinsam an der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu arbeiten. Ein weiterer wirkungsvoller Schritt in diese Richtung ist, in der täglichen Wort- und Schriftsprache Gendersensibilität zu beweisen.

Es ist für den Landkreis Osnabrück und seine Bürgerinnen und Bürger ein großer Gewinn, wenn wir gemeinsam erreichen, dass mehr Frauen Aufgaben in Führungspositionen, in politischen Ämtern und in Entscheidungs- und Lenkungsorganen wahrnehmen. Ebenso positiv ist es, wenn mehr Männer verantwortlich an familiären, frühkindlichen und pflegenden Aufgaben beteiligt sind.

Der zweite Gleichstellungsbericht des Landkreises Osnabrück für die Jahre 2016 – 2018 wird im Jahr 2019 erstellt werden.

Juni 2016