

**Dritter Gleichstellungsbericht
des Landkreises Osnabrück
für die Jahre 2019 - 2021**

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

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort
2. Rechtliche Grundlagen
3. Methodik
4. Maßnahmen der Verwaltung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
5. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
 - 5.1 Rahmenbedingungen
 - 5.2 Maßnahmen im internen Bereich
 - 5.3 Maßnahmen im externen Bereich
6. Fazit und Ausblick

1. Vorwort

Dieses ist der dritte Gleichstellungsbericht des Landkreises Osnabrück. Er beinhaltet die Jahre 2019–2021. Gemäß § 9 NKomVG ist dem Kreistag alle drei Jahre zu berichten, was die Kommune (Verwaltung und Rat) unternommen hat, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Kommune voranzubringen (innerhalb der eigenen Verwaltung und insbesondere für die Einwohnerinnen und Einwohner). Der erste Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde im Juni 2016 veröffentlicht, der zweite im Dezember 2019.

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Landkreis Osnabrück ist seitdem noch mehr in die alltäglichen Abläufe eingeflossen, und bedeutet die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Politik. Gleichstellung bedeutet die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft. Bei Planungen und Entscheidungen werden die Bedarfe und Auswirkungen für Frauen und Männer in den Blick genommen. Der Bericht ist in Themenbereiche untergliedert und zeigt die Maßnahmen der Verwaltung und auch die der Gleichstellungsbeauftragten. Mit dem hier vorliegenden Bericht gibt der Landkreis Osnabrück erneut eine Übersicht über die Maßnahmen, die er zur Umsetzung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt hat.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist somit ein Verfassungsauftrag. Es muss sichergestellt werden, dass Wissen und Erfahrungen von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt und die jeweiligen Bedürfnisse eingebracht werden können, um mit engagierter Gleichstellungspolitik das zentrale Handlungsfeld aufzugreifen. Im Grundgesetz ist der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern garantiert. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Somit soll für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchgesetzt werden, und Gleichstellung tatsächlich in der Lebenswirklichkeit der Menschen ankommen.

Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, die Sorge- und Familienarbeit zu teilen und gleichzeitig auch den eigenen Lebensunterhalt zu sichern. Die beruflichen Verwirklichungschancen und die Möglichkeiten, Führungspositionen zu erreichen, sollen dabei für Frauen und Männer gleich sein.

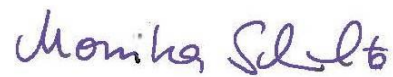
Für den Landkreis Osnabrück ist es daher bedeutsam, von konkreten Lebenssituationen von Frauen und Männern ausgehend, Wege zu mehr Gleichberechtigung aufzuzeigen. Gleichstellungspolitik bedeutet insofern auch die Beseitigung struktureller Benachteiligungen und die Veränderung von Rahmenbedingungen dahingehend, dass alle Menschen ihr Leben nach eigenen Vorstellungen gestalten können. In allen Aufgabenbereichen muss verantwortlich und kritisch betrachtet werden, wie durch Entscheidungen und Maßnahmen die

Verwirklichung der Gleichberechtigung vorangebracht werden kann. Der Landkreis Osnabrück gibt mit dem hier vorliegenden dritten Gleichstellungsbericht einen Überblick darüber, wie im kommunalen Handeln die gesetzlich gebotene Gleichberechtigung von Frauen und Männern umgesetzt wird. Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist für den Landkreis Osnabrück ein zentrales, weil verfassungsrechtlich gebotenes Ziel.

Dezember 2022



Anna Keschull
Landrätin



Monika Schulte
Gleichstellungsbeauftragte

2. Rechtliche Grundlagen

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.

Artikel 3 Absatz 2 Satz 3 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.

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

3. Methodik

Für den Gleichstellungsbericht für die Jahre 2019-2021 wurden die gleichen Fragebögen verwendet wie für die beiden Berichte zuvor, allerdings wurde der Hinweis gegeben, dass auch die Situation der Corona-Pandemie mitberücksichtigt werden sollte. Mit diesen Bögen wurden zur Ermittlung von Maßnahmen im Rahmen der Fachaufgabe bzw. der Führungsaufgabe wieder alle Bereiche der Verwaltung 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 Themenwerkstatt (früher Fachdienstleitungskonferenz) gegeben, so dass alle Bereiche der Verwaltung berücksichtigt werden konnten. Die Antworten und Hinweise sind im Überblick in der folgenden Tabelle dargestellt.

4. Maßnahmen der Verwaltung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Im Folgenden sind die Maßnahmen der Verwaltung aufgeführt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Corona-Pandemie im Berichtszeitraum für alle eine besondere Belastung darstellte. Für eine gute Übersicht sind die Maßnahmen und Auswirkungen tabellarisch aufgeführt. Dabei ist zu bedenken, dass viele Aufgaben auch fachdienstübergreifend wahrgenommen und ausgeführt werden. Die folgende Darstellung zeigt die umfangliche Bandbreite der Wirkungsfelder auf, um der ständigen Aufgabe des Landkreises Osnabrück zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nachzukommen.

Verwaltungsvorstand und Referat A

Der Verwaltungsvorstand (VV) und Referat A beschäftigten sich in 2021 mit dem CDU-Antrag „Verzicht auch Gendersternchen“. Seit 2017 verfügt der Landkreis Osnabrück über die Arbeitshilfe zur geschlechtersensiblen Sprache, in der, soweit möglich, die Beidnennung (vollständige Paarform) zur Anwendung empfohlen wird. Die Bezeichnung von Intersexualität wurde in der Bundesrepublik Deutschland durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17.10.2017 in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt und ist seit Januar 2019 verbindlich. Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache hat das Ziel, alle Menschen anzusprechen. Dieses ist mit der Beidnennung alleine nicht zu erreichen. In der Sitzung des Kreistages am 12.07.2021 wurde mehrheitlich folgender Beschluss gefasst: „Die Verwaltung wird beauftragt, im Hinblick auf gute Lesbarkeit und Verständlichkeit von Verwaltungssprache den Beschluss des Verwaltungsvorstandes aus dem Jahr 2017 umzusetzen und gute Lesbarkeit, Verständlichkeit und die Beachtung der Rechtschreibung bei der im Grundsatz zu begrüßenden Verwendung geschlechtssensibler Sprache hinreichend zu berücksichtigen. Von der Verwendung von Gendersternchen ist grundsätzlich abzusehen.“ Um die Ansprache aller Menschen trotzdem zu erreichen und ein Ausschließen von Menschen zu verhindern, befassten sich VV und Referat A mit einer Ergänzung der bestehenden Arbeitshilfe. Es wurde der Hinweis aufgenommen, dass geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet werden können, um alle Menschen anzusprechen.

Familienförderung ist für den Landkreis Osnabrück seit Jahren ein bedeutsames Thema. Zur Verstetigung und zum weiteren Ausbau einer integrierten Kreisentwicklung für Familien – auch vor dem Hintergrund der Berücksichtigung weiterer Themenfelder wie Mobilität, Klimaschutz oder Pflege im Kontext Familie – sieht der Verein „Familiengerechter Kommune e. V.“ ein Bilanzierungsaudit vor. Neben den Leitungskräften der Verwaltung waren auch Vertreterinnen und Vertreter der Fraktionen im Kreistag, die kreisangehörigen Kommunen sowie die Stiftungen im Landkreis an der Rezertifizierung beteiligt.

Die Landrätin hat im Berichtszeitraum Anstrengungen unternommen, dass es zukünftig nicht mehr wie z. Zt. üblich, zwingend erforderlich ist, ein eigenes Auto zu besitzen um dieses bei Arbeitsvertragsabschluss als Dienstwagen zur Verfügung zu stellen. Nicht alle Familien verfügen über ein Auto oder es ist ein Zweitwagen vorhanden und müsste für ein Arbeitsverhältnis beim Landkreis Osnabrück extra angeschafft werden. Dieses bleibt ein Thema für die Zukunft.

Fachdienst 1

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Fachaufgabe – Information von Mitarbeitenden zu zentralen Themen: Nutzung einer gendersensiblen Sprache bei Informationen für Mitarbeitende im Intranet/E-Mail</p>	<p>Interne Sensibilisierung der Mitarbeitenden im FD 1 zur gendersensiblen Ansprache von Mitarbeitenden der Kreisverwaltung. Dieses soll weitergeführt und ausgebaut werden.</p>
<p>In der Fachaufgabe 1.2 – Mobiles Arbeiten, insbesondere Homeoffice: Schaffung technischer Voraussetzungen für mobiles Arbeiten, insbesondere Homeoffice (insbesondere pandemiebedingt), Ausstattung der Mitarbeitenden mit erforderlicher IT-Hard- und Software sowie Telefonie-Lösungen zum mobilen Arbeiten.</p>	<p>Ermöglichung von ortsunabhängigem Arbeiten, insbesondere im Homeoffice – inzwischen wurde für rund 1.000 Mitarbeitende ein Zugang zu mobilem Arbeiten/Homeoffice geschaffen, 500 MA können diesen Zugang gleichzeitig nutzen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird unterstützt, da z. B. Wegzeiten entfallen.</p>
<p>In der Fachaufgabe FD 1.3 - Arbeitszeit: Ausweitung des Arbeitszeitrahmens</p>	<p>Realisierung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben während der Corona-Pandemie.</p>
<p>In der Fachaufgabe FD 1.3 - Stellenausschreibungen: Interne Sensibilisierung von Mitarbeitenden im FD 1.3 Nutzung einer gendersensiblen Sprache bei Stellenausschreibungen</p>	<p>Gendersensible Ansprache von potentiellen Mitarbeitenden der Kreisverwaltung, Weiterführung und Ausbau. Erstellung des Gleichstellungsplans als Basis für künftige Stellenbesetzungen.</p>
<p>In der Fachaufgabe FD 1.4 - Digitalisierung: Kommunikation zum Thema Digitalisierung und (Er-)Leben von Vorbildern</p>	<p>Darstellung von Digitalisierung als nicht nur technisches („Männer“-) Thema</p>

<p>In der Fachaufgabe FD 1.6 - Kinderbetreuung:</p> <p>Großtagespflegestelle: Angebot zur Kinderbetreuung für Kinder bis zu 3 Jahren für 10 gleichzeitig betreute Kinder; Verbesserung der räumlichen Qualität der Großtagespflegestelle durch Umbau einer ehemaligen Dienstwohnung zu Betreuungsräumen (Umbau 2020, Einzug Februar 2021); Aufrechterhaltung der Betreuung während der Corona-Pandemie bei (durch Landesverordnung vorgeschriebener) eingeschränkter Betreuung;</p> <p>Kindernotfallbetreuung: Angebot für Mitarbeitende mit Kindern bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres;</p> <p>Kinderferienbetreuung: Angebot Kinderferienbetreuung in den Sommerferien jeweils 2 x eine Woche in den Jahre 2019 und 2020; In 2021 Hinweis auf Kinderferienbetreuungsangebote vor Ort in den Kommunen sowie kostenlose Option für Eltern, ein Ferienbetreuungsangebot der Ev. Fabi in den Sommer- und Herbstferien zu nutzen;</p>	<p>Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; Ermöglichung eines gewünschten schnellen Wiedereinstiegs nach der Familienphase bzw. generell beruflicher Tätigkeit; Gesicherte Kinderbetreuung in Arbeitsplatznähe – auch während der Corona-Pandemie; Weitere Verbesserung der Wiedereinstiegsmöglichkeiten von Mitarbeitenden durch Schaffung zusätzlicher 10 Betreuungsplätze und Betreuungsmöglichkeiten für 10+ Kinder (U3) durch Platzsharing; Im Betreuungsjahr 2020/2021 wurden insgesamt 14 Kinder betreut, im Betreuungsjahr 2021/2022 sind es 12 Kinder.</p> <p>Ermöglichung beruflicher Tätigkeit auch in besonderer Situation, z. B. bei Erkrankung des Kindes; Möglichkeit für Mitarbeitende mit Kindern, trotz „Notsituation“ bei geregelter Kinderbetreuung den Dienst anzutreten; Weiterführung des Angebots und intensivere Bewerbung.</p> <p>Entlastung von Eltern während der Ferienzeiten durch Kinderferienbetreuung;</p> <p>Sondersituation Corona: Ermöglichung beruflicher Tätigkeit im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben für Kinderbetreuung für Mitarbeitende; Aus steuerlichen Gründen wird eine eigene Kinderbetreuung für Kinder von Mitarbeitenden nicht aufrechterhalten. Alternativ erfolgen gezielte Hinweise auf Angebote vor Ort. Ggf. ergeben sich auch künftig wieder Projekte z. B. bei der Ev. Fabi für eine Ferienbetreuung, die</p>
--	---

	<p>kostenlos von den Eltern genutzt werden können.</p>
<p>In der Fachaufgabe FD 1.6 – digitale Kompetenzen von Führungskräften und Mitarbeitenden:</p> <p>Anleitungen und Hilfestellungen im Intranet (Wiki) durch die Abteilungen 1.2 und 1.4;</p> <p>Fortbildungen zu digitalen Themen für Führungskräfte und Mitarbeitende, z. B. zu Zoom, Online-Meetings, digitaler Führung;</p>	<p>Aufbau digitaler Kompetenzen bei Mitarbeitenden und Führungskräften, insbesondere coronabedingt, zur Nutzung von mobilem Arbeiten etc., auch im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;</p> <p>Weiterführung und Ausbau ist geplant.</p>
<p>In der Fachaufgabe FD 1.6 – Begleitung neuer Führungskräfte in der Startphase:</p> <p>Individuelle Zusammenstellung von Maßnahmen und thematischen Inhalten im Rahmen des Angebots für neue Führungskräfte, ein „Pflicht“-Themenfeld: Gender Mainstreaming;</p> <p>Abschluss von 14 individuellen Qualifizierungsvereinbarungen mit neuen Führungskräften (davon 9 weiblich und 5 männlich);</p>	<p>Sensibilisierung von neuen Führungskräften für genderspezifische Themen;</p> <p>Mutmachung zur Übernahme von Führungsaufgaben;</p> <p>Das Angebot für neue Führungskräfte soll weitergeführt und thematische Angebote zum Gendermainstreaming sollen ausgebaut werden;</p> <p>Im Hinblick auf eine nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen auf Ebene Abteilungsleitung (17 weiblich, 27 männlich) und auf Ebene Fachdienstleitung (3 weiblich, 13 männlich) – Datenstand Dez. 2021 – sollen gute Beispiele „neue Führungskräfte“ zur Mutmachung kommuniziert werden.</p>
<p>In der Führungsaufgabe FD1</p> <p>-Ausweitung Homeoffice-Möglichkeiten</p> <p>-Stärkung der digitalen Zusammenarbeit, inkl. Maßnahmen zur Teamentwicklung</p>	<p>-Flexibilisierung der Arbeitszeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (insb.</p>

<ul style="list-style-type: none"> -Einführung neuer Software-Lösungen für die digitale Zusammenarbeit -Umstellung der Besprechungen auf ein digitales Format -Anpassung der Terminplanung an Arbeitstage und –zeiten der Kolleg/innen -testweise Umstellung auf das Softphone -teilweise Digitalisierung des Post-Umlaufs -Erarbeitung neues Raumkonzept (Abtlg. 1.4) -Morning-Cafe“ oder „digitales Büro“ -In Zukunft sollen bei Aufgabenzuschnitten heterogene Teams berücksichtigt werden. -Ausbau der Digitalisierung -Weiterführung der Ermöglichung von Mobilem Arbeiten, insbesondere Homeoffice, als gleichwertigem Arbeitsort -Einführung von Maßnahmen in Richtung tätigkeitsorientiertem/arbeitsplatzunabhängigem Arbeiten 	<p>Homeschooling, keine Kita-Betreuung) während der Corona-Pandemie</p> <ul style="list-style-type: none"> -Schaffung von umfassenden Homeofficemöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (insb. Homeschooling, keine Kita-Betreuung) während der Corona Pandemie -Schaffung von flexiblen Arbeitsplätzen zur „Durchmischung“ der Geschlechter unter den Kolleg(inn)en -Berücksichtigung der verringerten Wochenarbeitszeit bei der Terminierung von Rücksprachen etc., um allen MA eine regelmäßige Teilnahme zu ermöglichen -Auf- und Ausbau digitaler Kompetenzen und dadurch Stärkung Homeoffice und Vereinbarkeit -Teilnahmemöglichkeit aller MA an Besprechungen (auch aus dem Homeoffice) -Teamaufbau und Stärkung des Team-/Wir-Gefühls trotz Coroneinschränkungen -Optimierung von Homeoffice-Möglichkeiten, z. B. ENAIO, digitale Rechnung, Digitalisierung Post-Umlauf, Digitalisierung verschiedener interner Prozesse
<p>In der Führungsaufgabe – Ausgleich Unterrepräsentanz:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Berücksichtigung der unterrepräsentierten Geschlechter im Auswahlverfahren bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung -für die Zukunft sollen, sofern möglich, gute Beispiele genutzt werden, um potenzielle Mitarbeitende der unterrepräsentierten Geschlechter für freie Stellen zu interessieren. 	<ul style="list-style-type: none"> -Einladung zu Bewerbungsgesprächen -Sensibilisierung für das Thema

Fachdienst 2

Durchgeführte Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe: Sachbearbeitung in den beiden größten Abteilungen des FD, in der Eingliederungshilfe und der Hilfe zur Pflege, ist weiblich. Der Frauenanteil liegt in beiden Abteilungen bei rd. 85%.</p>	<p>Eine Steuerung ist hier kaum möglich: In Stellenauswahlverfahren überwiegt die Anzahl an Bewerbungen von Frauen. Die Stellenauswahl erfolgt nach der Prämisse der Bestenauslese.</p>
<p>In der Fachaufgabe: Pflege von Angehörigen ist auch im LKOS überwiegend weiblich. Insofern berät der Senioren- und Pflegestützpunkt überwiegend Frauen.</p> <p>Für geflüchtete Frauen wurde bei der Frauenberatungsstelle Osnabrück zusammen mit der Stadt Osnabrück extra eine Personalstelle für die Beratung finanziert.</p> <p>Das Frauenhaus Bersenbrück hat vor dem Hintergrund der Corona-Situation extra Ausweichplätze finanziert bekommen.</p>	<p>Die ratsuchenden Frauen werden über ihre eigenen Rechte (wie Pflegezeit) und Unterstützungsmöglichkeiten in der häuslichen Versorgung ihres Angehörigen beraten.</p> <p>Beratung über Rechte und Möglichkeiten für hilfesuchende Frauen.</p> <p>Dadurch konnte Isolationserfordernissen Rechnung getragen werden, ohne dass Plätze im Frauenhaus leer bleiben mussten.</p>
<p>Konkrete Maßnahmen, die über die normale soziale Beratungsstruktur, die der FD 2 finanziert, hinausgehen, ergeben sich häufig aufgrund von weltpolitischen Veränderungen. Auf diese Änderungen wird rechtzeitig mit Maßnahmen reagiert.</p>	

Fachdienst 4

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe: Die Ausschreibungen sind grundsätzlich geschlechtsneutral formuliert.</p>	<p>Die Schulsekretariate sind nach wie vor nur mit Frauen besetzt.</p>
<p>In der Fachaufgabe: In der Schulverwaltung und bei den wahrgenommenen Aufgaben werden keine geschlechtsspezifischen Herausforderungen gesehen, so dass auch keine Maßnahmen durchgeführt wurden.</p>	

Fachdienst 5

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe:</p> <p>Allen Kolleginnen und Kollegen wurde die Möglichkeit eingeräumt, im Homeoffice zu arbeiten, sofern die Aufgaben und Tätigkeiten es zulassen.</p>	<p>Dadurch wurden zum gegenseitigen Schutz vor dem Virus Kontakte reduziert / beschränkt. Kolleginnen und Kollegen, die Kinder zu betreuen haben (Stichwort: Homeschooling) können dadurch sowohl dienstliche als auch familiäre Aufgaben besser (bzw. überhaupt) wahrnehmen.</p>
<p>In der Führungsaufgabe:</p> <p>Bei der Personalauswahl wird neben der fachlichen Auswahl auch Wert auf eine paritätische Geschlechterverteilung gelegt. Das gilt insbesondere in den Sachgebieten (Kfz-Zulassung und Führerscheinstelle) mit einem hohen Frauenanteil.</p>	<p>Mehr Ausgewogenheit in der Geschlechterverteilung.</p>
<p>In der Fachaufgabe:</p> <p>Förderrichtlinie „Gewährung von Zuwendungen zur Beratung von Flüchtlingen im Themenkomplex Familiennachzug im Landkreis Osnabrück“ für die Jahre 2017-2019 mit Beratungsleistungen in Höhe von jährlich 80.000,- Euro um einen wesentlichen Integrationsbeitrag für getrennte Eheleute oder Familien in ihrem hohen Maß an psychosozialen und wirtschaftlichen Belastungen zu leisten.</p>	<p>Mit der Unterstützung wurde eine externe Beratungsinstitution finanziell in die Lage versetzt, den genannten Personenkreis nicht nur rechtlich, sondern auch auf anderen Ebenen zu beraten, um aufgrund von Fluchtbewegungen getrennte Familien wieder zusammenführen zu können.</p>
<p>In der Fachaufgabe:</p> <p>Homeoffice im Bereich der Verkehrslenkung, Führerscheinstelle und teilw. Kfz-Zulassung.</p> <p>Aufgeschlossenheit für eine flexible Handhabung der starren Öffnungszeiten.</p>	<p>Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Besseres Arbeitsklima und flexiblere Arbeitshandhabung durch Teilnehmende.</p>

Fachdienst 7

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe:</p>	

Auseinandersetzung mit dem Thema Telearbeit bzw. Homeoffice	Einhaltung der notwendigen Kontaktbeschränkungen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Belange der Aufgabenerledigung und der Zusammenarbeit dürfen nicht unberücksichtigt bleiben.
Durchführung eines Digitalisierungsprojekts	Digitalisierung der Arbeitsprozesse für eine effiziente Telearbeit.
Bei der Personalauswahl wird besonderer Wert darauf gelegt, Frauen mit technischen Ausbildungen für vakante Stellen zu finden. Diese betrifft insbesondere die Abteilungen Wasser, Abfall und Boden.	Teilweise besteht bei den technischen Stellen und den Leitungsstellen eine Unterrepräsentanz von Frauen. Es ist in mehreren Fällen gelungen, Stellen ausgeschiedener männlicher Kollegen mit Fachfrauen zu besetzen.

Fachdienst 8

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Flexible Arbeitszeitverteilung abgestimmt auf die persönlichen Bedürfnisse, auch bei der Stellenplanung und der Einsatzplanung.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zufriedenheit am Arbeitsplatz Vereinbarkeit von Familie / Pflege mit Erwerbstätigkeit
In der Führungsaufgabe: Besondere Organisation der Arbeitsplätze (z. B. Zuständigkeiten möglichst wohnortnah, flexible Teilzeitmodelle, Stundenreduktion etc.)	Bindung von Personal an den Gesundheitsdienst
In der Führungsaufgabe: Die flexiblen Arbeitszeitmodelle sollen fortgeführt werden. Im ärztlichen und sozialarbeiterischen Bereich soll möglichst auch männliches Personal eingestellt werden.	Vereinbarkeit Familie und Erwerbsleben Unterrepräsentanz abbauen
In der Fachaufgabe: Formulierungen auf Formularen, z. B. Schweigepflichtentbindung und Untersuchungsbogen anpassen	Gendergerechte Formulierungen in allen Formularen, Flyern, Veröffentlichungen etc.
In der Fachaufgabe:	Reduzierte Belastung der Betroffenen

Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Gutachterwünschen	
In der Fachaufgabe: Auf Wunsch bzw. je nach Aufgabengebiet geschlechterspezifische Beratungen. Beratungen von Frauen durch Frauen (insb. ProstSchG) und Männern durch Männer	Bedarfsgerechte Beratungsleistungen, reduzierte Belastung der Betroffenen

Fachdienst 9

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Es wird für erforderlich gehalten, den Anteil weiblicher Mitarbeitender nicht unter derzeit 50% absinken zu lassen.	Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich.
In der Führungsaufgabe: Der Bekanntheitsgrad des Berufes Straßenwärter / Straßenwärterin muss deutlich erhöht und auch als Berufschance für Frauen stärker beworben werden. Es besteht Bedarf, die Anforderungen aus Dienstbetrieb und Familienfreundlichkeit mehr aufeinander abzustimmen.	Bisher waren bei den Kreisstraßenmeistereien des Landkreises Osnabrück noch nie Straßenwärterinnen eingesetzt. Insgesamt ist ihr Anteil im Land Niedersachsen nur sehr gering, so dass beim Kreis eine extreme Unterrepräsentanz vorliegt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll berücksichtigt werden.
In der Führungsaufgabe: Schaffung von Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten. In der Abteilung 9.1 sind 100% der Mitarbeitenden technisch und organisatorisch in der Lage, mobiles Arbeiten durchzuführen.	Durch mobiles Arbeiten wurden Maßnahmen ermöglicht, die sowohl mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung ermöglichten, als auch guten Schutz zur Bewältigung des Infektionsgeschehens im Rahmen der Corona-Pandemie boten.
In der Fachaufgabe: Schließung verschiedener Radwegelücken	Teilhabe auch „schwächerer“ Verkehrsteilnehmerinnen und –teilnehmer, Nutzen im nähräumigen Verkehr zur Erschließung anliegender Wohngrundstücke, aber auch als weiträumige Verbindung zwischen Orten und Vervollständigung der Hase-Ems-Route.

In der Fachaufgabe: Verbreiterung von Radwegen	Verkehrssicherheit für den Fuß- und Radverkehr wesentlich erhöhen und an die Anforderungen der heutigen Form der Mobilität anpassen.
--	--

Fachdienst 11

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Verstärkung des mobilen Arbeitens für Mitarbeitende des FD, Stundenreduzierung bei einzelnen Mitarbeitenden; Ausbau der Digitalen Akte / Digitalisierung	Förderung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Förderung von Homeoffice
In der Führungsaufgabe: Ermöglichung von Führen in Teilzeit	Stärkung der Frauen in Führungspositionen
In der Führungsaufgabe: Einstellung von Frauen in technischen Berufen (Ingenieurin, Architektin)	Förderung der Frauen in unterrepräsentierten Bereichen (technisches Gebäudemanagement)
In der Fachaufgabe: Einführung der digitalen Akte	Homeoffice, Telearbeit und mobiles Arbeiten wird ermöglicht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird gefördert

Fachdienst 12

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Es soll möglichst auch männliches Personal eingestellt werden.	Unterrepräsentanz der Geschlechter aufheben
In der Fachaufgabe: Ermöglichung von Stundenreduzierung, Telearbeit, Homeoffice und flexible Arbeitszeiten	Die Vereinbarkeit zwischen Erwerbs- und Familienarbeit wird im Einzelfall sichergestellt.

Referat A

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
-------------------------	------------------------

<p>Europäische (EU-) Öffentlichkeitsarbeit, hierbei Berücksichtigung / Förderung des Art 2 EUV: WERTE- Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die GLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN auszeichnet.</p>	<p>Unterstützung des Gleichstellungsbüros durch Bereitstellung von Material („Was tut die EU für Frauen?“) zur Verteilung bei Austausch – Information über Maßnahmen der EU zur Unterstützung von Frauen</p> <p>Besetzung des Vorstandes der Europa-Union mit drei stellvertretenden Vorsitzenden (Bundestagsabgeordnete, Hochschulprofessorin, Studentin)</p> <p>https://www.landkreis-osnabrueck.de/fachthemen/europabuero/europ-union</p>
--	---

Referat R

Durchgeführte Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe: Wünsche nach flexibler vorübergehender Arbeitsstundenreduzierung werden unterstützt und Anträge befürwortet. Angebot von Homeoffice</p>	<p>Verbesserung der privaten Lebensumstände, Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird unterstützt</p>

Referat S

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe: Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, familiäre Belange weitgehend mit der Arbeit zu verbinden. Dazu zählen die freie Einteilung der Arbeitszeiten (u. a. zur Anpassung an Betreuungszeiten, Arbeitszeiten des Partners / der Partnerin, etc.), die flexible Nutzung von Homeoffice, Verteilung von Aufgaben im Team (z.B. Entlastung von längeren Dienstreisen); In der Pandemie waren diese Instrumente von besonderer Wichtigkeit. Es wurde versucht,</p>	<p>Zufriedenheit der Mitarbeitenden; Bindung von Mitarbeitenden an das Team; Arbeitsmotivation</p>

Mitarbeitende mit hohen familiären Anforderungen (z. B. Alleinerziehende) von den besonderen Tätigkeiten in den Krisen-BAOs freizuhalten.	
---	--

WIGOS und OLEG

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: -sämtliche Texte werden gegendert -Stellenausschreibungen richten sich an m/w/d -Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen während der Corona-Pandemie	Gleichstellungsspezifische Themen werden im Rahmen der Arbeit immer berücksichtigt und mitgedacht. Sollte sich die Notwendigkeit von Maßnahmen ergeben, werden diese aufgegriffen.

AWIGO

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Fachaufgabe: Zertifizierung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ Planung einer Tandem-Lösung auf einer Führungsposition Nutzung von Homeoffice	Darstellung der Attraktivität von AWIGO als Arbeitgeber Einstellung einer Tandempartnerin Vereinbarkeit
In der Führungsaufgabe: Re-Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber Erhöhung des Anteils an weiblichen, insb. gewerblichen Mitarbeiterinnen; Einführung einer Tandemstelle bei einer Führungsposition	Familienfreundlichkeit Führung in Teilzeit

Volkshochschule Osnabrücker Land

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Etablierung von Teilzeitmodellen / Mobiles Arbeiten; Schaffung finanzieller Anreize i. R. v. Berufsrückkehr oder Personalakquise;	Bedarfsgerechte Personalakquise; Geringe Stellenvakanzenzeiten; MA-freundliche Arbeitsbedingungen

Flexible Arbeitszeit durch Gleitzeitrahmen möglich Für alle Unternehmensbereiche; alle Mitarbeitergruppen	
In der Fachaufgabe: Sprachkursangebote Deutsch (Integration) Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb (Angebotskonzeption und Angebotsplatzierung bei der Zielgruppe) Erweiterung des Angebotes von Onlinekursen (inkl. Hybrid- und blended Learning-Kursen)	Angebot von reinen Frauensprachkursen (Mama lernt Deutsch + Sprachkurse für Geflüchtete), zur Erhöhung/Stabilisierung der Teilnahmezahlen; passgenaue Unterstützung der Teilnehmenden; Örtlich ungebundene, flexiblere Kursteilnahme;

MaßArbeit kAÖR

Die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt gehört zu den grundlegenden Prinzipien der Arbeit im Jobcenter (vgl. §1 SGB II). Die MaßArbeit kAÖR kümmert sich im Auftrag des Jobcenters LK Osnabrück um die Arbeitsmarktintegration und sorgt dafür, dass bestehende Unterschiede in der Integration von Männern und Frauen möglichst reduziert bzw. beseitigt werden.

Die Gründe für diese Unterschiede sind z. B. veraltete Rollenklischees, fehlende Kinderbetreuung, längere Unterbrechung der Berufstätigkeiten aufgrund der Kindererziehung oder auch Pflegesituation (was oftmals in der Verantwortung der Frauen liegt), dadurch bedingte Unsicherheiten und vermeintlicher Kompetenzverlust. Hinzu kommen kulturelle Unterschiede und Haltung auf beiden Seiten des Beratungstisches. Deutlich mehr Männer als Frauen nehmen an diversen Qualifizierungs- und Aktivierungsmaßnahmen teil. Die Integrationen von Frauen sind jedoch nachweisbar nachhaltiger und zeichnen sich durch weniger Wechsel aus. Frauen haben im Schnitt einen höheren Bildungsstand. Und es sind Frauen, die ihre Beschäftigung überwiegend in Teilzeit ausführen.

Infolge der Beobachtungs- und Evaluationsphase bis 2018 wirkt die kommunale Arbeitsvermittlung den o.g. Unterschieden durch die Strategieanpassung sowie die speziell konzipierten Maßnahmen entgegen.

Die genderbezogenen Veränderungen bedürfen viel Zeit und Sensibilisierung auf allen Arbeitsebenen. Die in den Vorjahren begonnenen Prozesse sollten in den Jahren 2019-2021 weiterentwickelt und präzisiert werden. Durch den Ausbruch der Pandemie im März 2020 sehen sich sowohl die kommunale Arbeitsvermittlung als auch unsere Bewerberinnen und Bewerber, insbesondere Mütter und Alleinerziehende, mit gravierenden zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert. In der Wahrnehmung der Frauenrolle wurde die Gesellschaft um Jahrzehnte zurückgeworfen. Im sozialen Bereich wird es besonders offensichtlich. Die anvisierten Strategien mussten zum Teil spontan korrigiert werden.

Im bundesweiten Vergleich ist eine Besonderheit des Jobcenters Landkreis Osnabrück die Verknüpfung der Führungsaufgaben mit denen einer Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in einer Person. Dies erleichtert eine konsequente Umsetzung im täglichen Vermittlungsgeschäft sowie die Akzeptanz der gleichstellungspolitischen Aspekte durch die Führungs- und Fachkräfte.

Genderbezogene Zusammenhänge in der Arbeitsvermittlung und gesellschaftliche Stereotypen wurden in 2020 besonders deutlich. Einen spürbaren Rückschlag für die berufliche Integration von Frauen brachte der Ausbruch der Corona-Pandemie mit sich. Die Kinderbetreuung wurde immer wieder über Monate nicht sichergestellt. Das führte zur erheblichen Reduzierung der Beschäftigungszeiten, im schlimmsten Fall zum Jobverlust. Die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurde stark eingeschränkt, verlagerte sich auf digitale Durchführungsformate oder musste gar beendet werden: Entweder wegen mangelnder Digitalisierungskompetenz, aufgrund der fehlenden Infrastruktur oder technischer Ausrüstung, mangelnder Sprachkenntnisse oder schlichter Überlastung der Eltern infolge von Homeschooling. Sowohl arbeitssuchende Mütter als auch Mütter in Beschäftigung hatten keine Möglichkeiten fürs berufliche Weiterkommen und mussten sich vorrangig um die Kinder kümmern.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Fachaufgabe: (2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ausbau der Angebote zur Ausbildung in Teilzeit (TZ); Thematisieren mit der Wirtschaft. -Arbeitsmarkt-Integration von Frauen in Partnerschaften ohne Kinder -Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen 	<ul style="list-style-type: none"> -Insbesondere Alleinerziehende (97% davon sind Frauen) haben von dieser Entwicklung profitiert. Es hat sich ein hoher Beratungsbedarf zur Ausbildung in TZ herausgestellt. -Anstieg der Integrationsquote im Vergleich zum Vorjahr um 4,5% -Insbesondere bei geflüchteten Frauen aus dem arabischen Raum gestaltet sich die Integration als besonders schwierig und komplex und wird voraussichtlich in darauffolgenden Jahren eine Herausforderung bleiben.
<p>In der Fachaufgabe: (2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aktivierung von Erziehenden im Rahmen der Beratung zur Sicherstellung eines reibungslosen Wiedereinstiegs in den Beruf. -Unterstützung der Familie im SGB II: Etablierung des Familien-Coachings und des Angebotes „Frauen.Stärken.“, Kooperation mit dem Fachdienst Jugend. 	<ul style="list-style-type: none"> -Das Ziel konnte pandemiebedingt kaum umgesetzt werden. Die bestehenden Angebote für Familien (Familien-Coaching) und speziell für Frauen (Frauen.Stärken) wurden zum Jahresanfang 2020 gut angenommen, mit der Pandemie mussten diese allerdings in virtuellen Formaten durchgeführt werden. Die Coaches berichteten von dankbaren Teilnehmerinnen, die

<p>-Gezielte Evaluation der Beteiligung von Frauen und Männern an den Maßnahmen zur Arbeitsintegration.</p>	<p>in ihren Ängsten und Unsicherheiten durch die Maßnahmen viel Unterstützung erfahren haben. Die Beteiligung wurde regional vor Ort betrachtet und somit gezielt auf die Bedarfe vor Ort reagiert.</p>
<p>In der Fachaufgabe: (2021)</p> <p>-Unterstützung von Familien zur Bewältigung der Folgen der Pandemie.</p> <p>-Verstärkte Akquise und Ausbau von TZ-Angeboten.</p> <p>-Unterstützung von Erziehenden mit Kindern unter drei Jahren bei der beruflichen Integration.</p> <p>-Arbeitsmarktintegration von Frauen aus anderen Kulturkreisen.</p>	<p>18 Plätze standen im Familien-Coaching zur Verfügung.</p> <p>Nach dem Rückgang der Pandemie konnten wieder verstärkt Angebote in TZ akquiriert werden, sowohl für die Ausbildung als auch für die Beschäftigung.</p> <p>Zur Unterstützung der Erziehenden bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung verschaffte sich die kommunale Arbeitsvermittlung strukturierte Informationen zu den lokalen Familienservicebüros, regionalen Ansprechpartnerinnen und -partnern sowie Kita-Anmeldeverfahren vor Ort. Der Austausch mit den lokalen Familienservicebüros, Fachdienst Jugend, den Netzwerken Frühe Hilfen und mit der Gleichstellungsbeauftragten des LK OS wurde intensiviert und erste Synergieeffekte erzielt.</p> <p>Die Integration von geflüchteten Frauen blieb jedoch weiterhin eine Herausforderung.</p>

5. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Nach §§ 8 – 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) soll die Gleichstellungsbeauftragte dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der Zielsetzung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

- Die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung; personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune (interner Bereich),
- oder Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft und bei Landkreisen auch Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich (externer Bereich).

5.1 Rahmenbedingungen

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Osnabrück ist hauptamtlich in Vollzeit besetzt. Die Eingruppierung erfolgt nach Entgeltgruppe 11 TVöD. Darüber hinaus ist im Gleichstellungsbüro eine Mitarbeiterin in Vollzeit beschäftigt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar dem Landrat / der Landrätin zugeordnet und ist bei rechtmäßiger Erfüllung ihrer Aufgaben nicht weisungsgebunden. Es finden regelmäßige Rücksprachetermine zwischen der Landrätin und der Gleichstellungsbeauftragten statt, um die Umsetzung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern abzustimmen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Fachdienstleitungsrunden, Themenwerkstätten, Info-Werkstätten und Strategieplanungen des Landkreises teil.

Nach § 8 Absatz 2 kann der Hauptausschuss „eine ständige Stellvertreterin der hauptberuflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten bestellen [...] Ist eine ständige Stellvertreterin nicht bestellt, so soll der Hauptausschuss eine andere Beschäftigte mit der Wahrnehmung der Geschäfte beauftragen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte voraussichtlich länger als sechs Wochen an der Ausübung ihres Amtes gehindert ist [...]“.

Für den Landkreis Osnabrück gibt es keine ständige Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte kann nicht alle Termine wahrnehmen, wie es wünschenswert wäre, das betrifft vor allem auch die Personalauswahlgespräche. Hier wäre die Berufung einer ständigen Vertreterin sinnvoll.

Von März 2020 bis März 2021 war die Gleichstellungsbeauftragte langzeiterkrank. Ihre Mitarbeiterin Marion Plogmann wurde als Anlassvertreterin vom 06. April 2020 bis zum 28. Februar 2021 vom Kreisausschuss berufen.

5.2 Maßnahmen im internen Bereich

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Teilnahme an Strategieplanungen, Themenwerkstätten und Info-Runden auf Leitungsebene	Gleichstellungsaspekte für den Landkreis miteinbringen
Mitwirkungen am Stellenbesetzungsverfahren	Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung, ihren Anteil sowie ihre Position betreffend; Einladende Formulierungen der Stellenausschreibungen an Männer und Frauen gerichtet
Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen	Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern durch die Einbringung von gleichstellungsrelevanten Themen in die verschiedenen Gremien, sowie der Anregung von gendergerechten Vorhaben und Maßnahmen
Mitwirkung in Arbeitskreisen	Beteiligung in verschiedenen Arbeitskreisen und Koordinierungsgruppen, KG Bildung, KG Migration und Integration, Werkstatt Pflege und Gesundheit, Mitarbeit im Arbeitskreis Familienfreundliche Arbeitgeber, Einbringung von gleichstellungsrelevanten Aspekten.
Einzelberatungen von Beschäftigten	Beratungen bei Konflikten; Beratungen, die die berufliche Situation betreffen; Beratungen bei persönlichen Problemstellungen.
Geschlechtergerechte Sprache Ergänzung der Arbeitshilfe	Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17.10.2017 wurde die sprachliche und schriftliche Bezeichnung von Intersexualität in der Bundesrepublik Deutschland in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt und ist seit Januar 2019 verbindlich. Alle Menschen müssen geschlechtersensibel einbezogen werden, auch die Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Das Recht aller Menschen auf angemessene sprachliche Bezeichnung ist ein bedeutendes Anliegen, dass sich in der Sprache, schriftlich und mündlich, abbilden soll.

Konferenzteilnahme	Aus der Politik kam der Antrag, dass das „Gendersternchen“ zur Ansprache aller Menschen grundsätzlich nicht verwendet werden soll. Dieses wurde in der KT-Sitzung am 12.07.2021 mehrheitlich beschlossen. „Lasst uns reden! Über Geschlecht, Zukunft und Sprache“.
Prostitution	Austausch mit verschiedenen Beteiligten, wie FD Gesundheit, FD Ordnung, Gleichstellungsbüro Stadt Osnabrück mit dem Ziel, Bedingungen für die Frauen zu verbessern und Beratungsangebote bekannt zu machen, Absprachen zur Erstellung eines neuen Informationsflyers, Angebot der neu erstellten Notfallkarte.
Gleichstellungsbericht	Erstellen des Gleichstellungsberichts für den Landkreis Osnabrück für die Jahre 2016-2018 nach § 9 NKomVG Abs. 7: Verwirklichung der Gleichberechtigung und Vorstellung im Kreistag im Dezember 2019.
Deutsch-polnisches Frauen Forum	Im Mai 2019 waren 25 Frauen aus Olsztyn zu Gast im Landkreis Osnabrück. An zwei Konferenztagen stand das Thema häusliche Gewalt im Mittelpunkt des Frauen Forums mit Frauen aus den Landkreisen Olsztyn und Osnabrück. Hier ging es in Vorträgen und Diskussionen um Schwerpunkte und Strategien vor Ort bei der Bekämpfung von häuslicher Gewalt. Der gemeinsame Besuch des frauenORTES Bad Iburg und der interaktiven Dauerausstellung „Rosenstraße 76“, sowie der persönliche Austausch zeigte die große Bedeutung des Themas. Digitaler Austausch im Dezember 2021: Da die für 2020 geplante Fahrt nach Olsztyn nicht stattfinden konnte, wurde eine Online-Veranstaltung in der Kath. Landvolkhochschule durchgeführt. Deutsche und polnische Frauen tauschten sich im Frauen Forum aus, Vorstellung selbständiger Frauen im ländlichen

	Raum und Firmengründerinnen. Ein erneutes deutsch-polnisches Frauen Forum für 2022 wird konkret geplant.
Integrationsseminar „Selbstbewusst im Osnabrücker Land – Empowerment für Migrantinnen“	Vortrag zum Thema Gleichberechtigung

5.3 Maßnahmen im externen Bereich

Beruf und Arbeitswelt

Ein wesentliches Ziel der Verwirklichung der Gleichberechtigung bleibt die eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Noch immer wird Teilzeitarbeit zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben von Frauen und Männern vorrangig von Frauen ausgeübt. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit Maßnahmen und Programmen darauf hin, dass strukturelle Veränderungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie / Pflege und Beruf und zu einer Gleichberechtigung in der Arbeitswelt führen. Schon der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wies auf die Bedeutung der unterschiedlichen Auswirkungen der Lebensverläufe von Frauen und Männern hin: Wenn Kinder geboren werden, nehmen immer mehr Väter Elternzeit, nach wie vor sind es aber hauptsächlich Mütter, die nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit wesentlich und oft dauerhaft reduzieren. Es gibt weiterhin wesentliche Unterschiede in der Höhe der eigenständigen Alterssicherungsansparungen von Frauen und Männern. Der Unterschied ergibt sich vor allem aus den durchschnittlich noch immer kürzeren Erwerbszeiten und niedrigeren Entgelten von Frauen in der Vergangenheit. Auch muss den Problemen der aktuellen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit begegnet und durch Rahmenbedingungen Frauen und Männer so unterstützt werden, dass sie im Lebensverlauf gleichermaßen neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit ausüben können. Der Gender Care Gap, der ausweist, wieviel Zeit Frauen für unbezahlte Sorgearbeit täglich mehr aufbringen, zeigt, dass unbezahlte Sorgearbeit sehr ungleich zwischen Frauen und Männern verteilt ist.

Dieses hat sich noch nicht verändert, worauf der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hinweist. Unter unbezahlter Sorgearbeit für andere werden alle nichterwerbsförmigen Tätigkeiten des Sorgens und Sich-Kümmerns subsumiert. Dazu zählen die Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen, die Tätigkeiten der Haushaltsführung sowie ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfen für andere Haushalte – jeweils einschließlich der dazugehörigen Wegezeiten. Bislang wurden und werden diese Arbeiten überwiegend von Frauen geleistet und als unbezahlte Hausarbeit zwar gesellschaftlich notwendig angesehen, aber als selbstverständlich privat zu erbringen. Der *Gender Care Gap* als Indikator für die Differenz zwischen von Männern und Frauen unbezahlt

erbrachter Sorgearbeit zeigt, dass Frauen im Durchschnitt täglich 52,4% - umgerechnet 87 Minuten – mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer (s. Deutscher Bundestag: Drucksache 19/30750, S. 171).

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Infotag Wiedereinstieg	Konzeptionierung, Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen rund um den beruflichen Wiedereinstieg für Berufsrückkehrerinnen in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb e. V., der Agentur für Arbeit und dem Gleichstellungsbüro der Stadt Osnabrück. Es fanden im Berichtszeitraum zwei Infotage statt, im Juni 2019 im Kreishaus und im April 2021 Online durchgeführt. Schwerpunkte waren Praxistipps für erfolgreiche Bewerbungen, Vorträge rund um das Thema Wiedereinstieg und berufliche Weiterentwicklung.
Veranstaltung zum Equal Pay Day	Gemeinsam mit der Kreisarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter im Landkreis Osnabrück (KAG) und dem Gleichstellungsbüro der Stadt Osnabrück wurde zum internationalen Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mit einer Lesung der Autorin und Journalistin Julia Korbik auf den bestehenden Gender Pay Gap aufmerksam gemacht.
Koordinierungsstelle Frau & Betrieb e. V. -Teilnahme an den Vorstands- und Beiratssitzungen sowie Mitgliederversammlungen -Begleitung als Vorstandsmitglied bei der Zertifizierung zum Familienfreundlichen Arbeitgeber -Begleitung des 25jährigen Jubiläums -Begleitung der im Zeitraum aktuellen Personalauswahlverfahren	Wahrnehmung der Aufgaben des Landkreises Osnabrück als einer der Träger der Ko-Stelle, gemeinsam mit der Volkshochschule Osnabrück, der Katholischen Familienbildungsstätte Osnabrück und der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim. Die Ko-Stelle bietet Frauen individuelle und kostenlose Beratung zum Wiedereinstieg, zur beruflichen Weiterentwicklung oder zur Neuorientierung, ebenso Unterstützung für Unternehmen, familienfreundliche Strukturen herzustellen.

<p>Mitarbeit im Netzwerk „Frauen in MINT_OS“, bestehend aus Institutionen des Landkreises und der Stadt OS, Arbeitsagentur, IHK und HWK, Hochschule, Universität, Unternehmensverbänden, Schulen und Schulbehörde</p> <p>-MINT-Informationsveranstaltung „Girls mit Power. MINT – Was mit Zukunft“</p> <p>-Wanderausstellung „NEUES AUSPRPBIEREN!“, beides im Kreishaus</p> <p>Mitwirken am regionalen Strategiekonzept MINT</p>	<p>Junge Frauen für MINT-Berufe begeistern und die Bandbreite an Ausbildungs-, Schul- und Studienmöglichkeiten sowie berufliche Karrieren in MINT übersichtlich darstellen.</p> <p>Anteil von Frauen in MINT-Berufen erhöhen</p>
<p>Frauen und Mütter in Führung</p>	<p>Planung einer weiteren Fachtagung als Fortführung der Veranstaltung Frauen in Führung im Januar 2018 in Kooperation mit weiteren Gleichstellungsbüros. Die Veranstaltung wurde aufgrund der Corona-Pandemie nicht durchgeführt und die Planungen hierzu bislang noch nicht wieder aufgenommen.</p>
<p>Frauen-Business-Tage</p>	<p>Teilnahme an der regionalen Netzwerkveranstaltung für Unternehmerinnen und Gründerinnen als Multiplikatorin.</p>

Politische Partizipation

Frauen sind in den niedersächsischen Parlamenten nach wie vor unterrepräsentiert. Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung startete im Vorfeld der Kommunalwahl 2021 das Mentoring-Programm „Frau.Macht.Demokratie!“ Ausschlaggebend hierfür war die Erkenntnis, dass eine lebendige Demokratie auf die Kompetenzen und Erfahrungen von Frauen und Männern gleichermaßen angewiesen ist. Der Frauenanteil im Kreistag betrug vor der Kommunalwahl 2021 28,9%, nach der Wahl 33,3%. In den kreisangehörigen Kommunen sind Frauen in den Räten ebenfalls unterrepräsentiert, so gab es vor der Kommunalwahl 2021 noch vier Orte mit unter 10% Frauenanteil (Bad Laer, Bohmte, SG Artland und SG Bersenbrück). Hier konnte der Anteil der Frauen durch die Kommunalwahl 2021, teilweise erheblich, erhöht werden, in acht Kommunen ging der Frauenanteil nach der Kommunalwahl 2021 zurück. Sieben Kommunen haben nach der Wahl 2021 einen Frauenanteil von über 30% (Bramsche, Georgsmarienhütte, Hasbergen, Melle, Ostercappeln, Bersenbrück und Dissen, wobei Dissen als einzige Kommune einen Frauenanteil von über 40% hat). Das Mentoring-Programm „Frau.Macht.Demokratie“ setzte

auf das Erfahrungswissen von Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern, die Frauen unterstützten, die sich erstmals politisch engagieren wollten. Es wurden sogenannte Tandems aus Mentorin oder Mentor und der Frau als Mentee gebildet. Mit Stand 15.12.2021 gab es im Landkreis Osnabrück sechs hauptamtliche Bürgermeisterinnen. Im Vorfeld der Kommunalwahl 2021 wurde das Bündnis „50:50 Mehr Frauen in die Politik“ gegründet, dem der Landkreis Osnabrück neben 16 anderen Partner*innen aus Landkreisen, Kommunen, Verbänden und Bildungshäusern in der Region Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim angehört. Das Bündnis will erreichen, dass Frauen und Männer paritätisch in politischen Gremien vertreten sind und gemeinsam das Thema voranbringen und Forderungen klar formulieren.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>Motivationsseminar</p>	<p>Für politisch interessierte Frauen wurde ein ganztägiges Motivationsseminar „Ihr Weg in die Politik!“ angeboten. Das Mentoring-Programm wurde vorgestellt und es bestand die Möglichkeit, mit einer erfahrenen Politikerin in den Austausch zu gehen.</p>
<p>„Frau.Macht.Demokratie“ Übernahme der Standortverantwortlichkeit für das Mentoring-Programm des Landes Niedersachsen -Vorbereitung des Programms -Gewinnung von Mentees, Mentorinnen und Mentoren -Durchführen von Netzwerktreffen -Auftaktveranstaltung -Durchführung von überregionalen Rahmenveranstaltungen -Abschlussveranstaltung, bei der 34 Mentees von unserem Standort (Landkreis und Stadt OS) in einem feierlichen Rahmen ihre Zertifikate zugesprochen bekamen</p>	<p>Begleitung und Unterstützung der Tandems aus Stadt und Landkreis Osnabrück durch das niedersächsische Mentoring-Programm. Inhaltlich ging es um die Frage: „Mentoring – Wie geht das? – Einführung“, „Kommunalpolitik, die Frauen mitdenkt: Strukturen, Entscheidungsfindung, Bürgernähe“, „Vom Mentee zum politischen Amt – Ich will dabei sein!“, „Strategien zur Gewinnung eines kommunalen Mandats“.</p> <p>Durch die Planung und Durchführung weiterer Seminare und Informationsveranstaltungen zusätzlich zum Programm des Ministeriums konnten die Mentees gut auf die Kandidatur vorbereitet werden: „Authentisch und souverän“, „Gekonnt kontern“, „Workshop zum Thema Haushalt“, „Small Talk“ und „Professioneller Umgang mit Kritik“. Teilweise wurden die Seminare aufgrund der Corona-Pandemie in digitaler Form durchgeführt.</p>

<p>Begleitung der Mentees auf dem ersten Weg in die Politik</p> <p>Der Film „Die Unbeugsamen“ konnte durch Vermittlung von „Gleichberechtigung und Vernetzung e. V.“ Hannover im Nachgang zum Mentoring-Programm den Mentees und Gleichstellungsbeauftragten gezeigt werden.</p>	<p>Von 34 Frauen (15 aus dem Landkreis, 19 aus der Stadt OS), die als Mentees an dem Mentoring-Programm teilgenommen haben, sind 8 Frauen (7 aus dem Landkreis Osnabrück) bei der Kommunalwahl 2021 in ein politisches Amt gewählt worden, weitere Frauen stehen Parteien als Expertinnen und Unterstützerinnen zur Verfügung, oder haben andere Aufgaben übernommen.</p> <p>Als Dank für die Mitwirkung am Programm und weitere Motivation.</p>
<p>Bündnis 50:50 Mehr Frauen in die Politik</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aktive Mitarbeit -Erstellen von Video-Clips zum Thema Frauenanteil in den Räten im Landkreis OS und zu den Wahlprüfsteinen vor der Kommunalwahl im September 2021 	<p>Der Frauenanteil in der Politik sollte in den Räten der kreisangehörigen Kommunen und im Kreistag erhöht werden, was teilweise auch gelang. In einigen Kommunen hat sich der Frauenanteil auch verringert.</p>
<p>100 Jahre Frauenwahlrecht</p> <p>Aufgreifen des Themas in verschiedenen Veranstaltungen und Informationen, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ausstellung zum Frauenwahlrecht -100 Jahre Frauenwahlrecht – Veranstaltung der Ministerin Reimann -Empfang der Landtagspräsidentin zum Internationalen Frauentag 	<p>Deutlich machen, dass Frauen für das Frauenwahlrecht gekämpft haben, aber auch nach 100 Jahren noch nicht in gleichberechtigter Weise bei politischen Entscheidungen vertreten sind.</p>
<p>Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik</p> <p>Beteiligung des Landkreises Osnabrück gemeinsam mit den Landkreisen Emsland und Grafschaft Bentheim als Region</p>	<p>Dieses wird von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) durchgeführt und gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ziel des Programms ist es, den Anteil von Frauen in den kommunalen Vertretungskörperschaften sowie den Anteil haupt- und ehrenamtlicher Landrätinnen und Bürgermeisterinnen zu erhöhen. Das Programm wird von der EAF in Kooperation mit dem Deutschen LandFrauenverband durchgeführt</p>

	<p>und wird vom Deutschen Landkreistag, vom Deutschen Städte- und Gemeindebund, dem Deutschen Städtetag sowie der BAG Kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsbeauftragte unterstützt. Das Programm beinhaltet regionale und bundesweite Aktivitäten zur Motivation, zum Empowerment und zur Vernetzung von Frauen. Durch konkrete Beratungsangebote und überregionalen Erfahrungsaustausch will es auch die Rahmenbedingungen für die kommunalpolitische Partizipation von Frauen verbessern.</p>
--	--

Gleichstellungspolitische Zusammenarbeit

Nach § 8 NKomVG haben Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Gemeinden und Samtgemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern müssen die Gleichstellungsbeauftragte hauptberuflich mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigen, die Kommunen unter 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern können die Gleichstellungsbeauftragte auch ehren- oder nebenamtlich beschäftigen. Im Landkreis Osnabrück gibt es bis auf zwei Kommunen (Dissen und Glandorf) in den Städten und Gemeinden hauptamtlich oder ehrenamtlich bestellte Gleichstellungsbeauftragte, die sich weisungsungebunden für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen. Dazu tauschen sie sich in der Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Osnabrück (KAG) aus, stimmen Schwerpunkte ab und bereiten gemeinsame Veranstaltungen vor. Es besteht ebenfalls eine gute Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin der Stadt Osnabrück. Beide werden ebenfalls zu allen Sitzungen der KAG eingeladen, um regional eine gute Zusammenarbeit zu gleichstellungspolitischen Themen und Schwerpunkten zu erreichen. Darüber hinaus sind die Gleichstellungsbeauftragten der KAG auch überregional organisiert. Sie beteiligen sich an den Regionalkonferenzen Weser-Ems Süd mit den Landkreisen Osnabrück, Emsland und Grafschaft Bentheim sowie der Stadt Osnabrück, und der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen, LAG Gleichstellung Niedersachsen, die beide ½ jährlich tagen, und der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG). Außerdem wird mit der Vernetzungsstelle Hannover, „Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.“ eng

zusammengearbeitet. Bis Ende 2019 gehörte die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises in Vertretung der Regionalkonferenz Weser-Ems Süd dem Vorstand der LAG Gleichstellung Niedersachsen an und arbeitete so auf Landesebene an gleichstellungsrelevanten Themen, u. a. auch mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Osnabrück (KAG)</p>	<p>Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten tragen dazu bei, den Auftrag des Grundgesetzes und der Nds. Verfassung zur Gleichberechtigung von Frau und Mann zu verwirklichen.</p> <p>Gemeinsam werden die strategischen Ziele für die zukünftige Arbeit festgelegt und Maßnahmen zur Umsetzung entwickelt.</p> <p>Die gemeinsame Arbeit in der KAG stärkt die kommunale Gleichstellungsbeauftragte und unterstützt die Arbeit vor Ort. Dieses stärkt auch gerade die ehrenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p>Die Kreisgleichstellungsbeauftragte lädt regelmäßig zu den Sitzungen ein und organisiert gemeinsame Fortbildungen zu aktuellen Themen der Gleichstellung. Während der Corona-Pandemie fanden die Sitzungen online statt, wurden dadurch aber weiter regelmäßig durchgeführt.</p>
<p>Regionalkonferenz Weser-Ems Süd</p>	<p>Die Regionalkonferenzen tauschen sich über regionale Themen aus und bereiten Anträge für die Landeskongressen vor (z. B. kam der Antrag für das Ampelsystem in Frauenhäusern aus dieser Regionalkonferenz). Sie organisieren den Informationsfluss zwischen der kommunalen, der regionalen und der Landesebene.</p> <p>Die Regionalkonferenzen entsenden jeweils zwei Gleichstellungsbeauftragte in den Vorstand der LAG Gleichstellung Niedersachsen.</p>
<p>LAG Gleichstellung Niedersachsen</p>	<p>Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen und Gleichstellungsbüros in Niedersachsen vertritt die kommunalen</p>

<ul style="list-style-type: none"> -Organisation und Durchführung der Koordinatorinnen- und Delegiertentreffen -Einstellung einer Leiterin der Geschäftsstelle -Teilnahme an der Kommission zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Niedersachsen des Landespräventionsrates und des Justizministeriums -Organisation einer Landeskonferenz für alle kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen -Austausch mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung zu gleichstellungsrelevanten Themen in Niedersachsen, z. B. Veränderung der Hebammenausbildung -Mitbegründung des Aktionsbündnisses „Gesundheit rund um die Geburt“, zusammen mit dem Landesfrauenrat und seinen Mitgliedsvereinen sowie dem Niedersächsischen Hebammenverband zur Umsetzung des nationalen Gesundheitsziels -Tagung „Entwicklung von Frauenhausstrukturen“, Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 	<p>Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene gegenüber den kommunalen Spitzenverbänden, dem Niedersächsischen Landtag und der Landesregierung.</p> <p>Sie ist im Dialog mit gesellschaftspolitisch wichtigen Verbänden, Institutionen und Parteien, und nimmt Einfluss auf landesweite Richtlinien und Gesetze.</p> <p>In 2020 und 2021 fanden die Landeskonferenzen aufgrund der Corona-Pandemie online statt.</p> <p>Hauptschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises auf Landesebene im Berichtszeitraum</p>
<p>Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG)</p>	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der BAG. Hier haben sich weibliche, hauptamtliche, kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zusammengeschlossen, um die Interessen von Frauen auf Bundesebene zu vertreten, ein bundesweites Forum für frauenpolitische</p>

	<p>Diskussionen zu schaffen, den Erfahrungsaustausch und den Informationsfluss zwischen den Kolleginnen zu sichern und Fragen des Berufsstandes zu klären.</p> <p>Die BAG wird durch Sprecherinnen öffentlich vertreten, die zu aktuellen Fragen und Ereignissen aus frauenpolitischer Sicht Stellung nehmen. Sie halten Kontakt zu bundesweiten Verbänden, Institutionen und Parteien und bringen frauenpolitische Aspekte in deren Arbeit ein. Die 26. Bundeskonferenz zum Thema „Gleichstellung digital: Grenzen überschreiten – Horizonte öffnen“ wurde aufgrund der Corona-Pandemie digital durchgeführt.</p>
Konferenz der Osnabrücker Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (KOF)	Regelmäßige Teilnahme an den Konferenzen, zu der die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Osnabrück einlädt.
Osnabrücker Frauen Forum (OSF)	Regelmäßige Teilnahme an den Konferenzen gleichstellungsrelevanter Gruppen, Verbände und Vereine

Gewalt gegen Frauen – häusliche Gewalt

Das Thema häusliche Gewalt ist nach wie vor ein Schwerpunktthema. Weiterhin belegen Statistiken, dass in der Regel Ehemänner, Partner oder Ex-Partner die Ausübenden der Gewalt, und Frauen die Opfer sind. Mit der sehr guten Vernetzung u. a. von Beratungsstellen, Polizei, Jugendämtern, Kinderschutzbund, Frauenhaus, Staatsanwaltschaft und Familiengericht mit regelmäßigen Treffen gelingt es, professionsübergreifend das Thema häusliche Gewalt zu bearbeiten, Öffentlichkeit herzustellen, und Hilfen zu entwickeln. Aus dem Vernetzungstreffen wurde für Osnabrück, Stadt und Landkreis, das besondere Hilfesystem „Fallkonferenz Hochrisikofälle“ entwickelt. Hier geht es darum zu erkennen, wenn Frauen besonders gefährdet sind, schwer verletzt oder sogar getötet zu werden, und hier angemessene Schutzvorkehrungen zu treffen. Häusliche Gewalt ist auch im Landkreis Osnabrück ein bedeutendes Thema. Das sehen wir u. a. an den Fallzahlen der für den Landkreis zuständigen Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt (BISS), Sozialdienst katholischer Frauen Bersenbrück e. V.: In 2019 waren es im Landkreis Osnabrück 653 Fälle, in 2020 waren es 531 Fälle und in 2021 waren es 565 Fälle. Gibt es in den betroffenen Familien Kinder, sind diese in jedem Fall auch mitbetroffen, auch wenn sie nicht

selbst geschlagen werden. In jedem Fall bedeutet Gewalt in der Familie auch eine Kindeswohlgefährdung. Die Zahlen der betroffenen Kinder im Landkreis und der Stadt Osnabrück zusammen sind hoch: In 2019 waren es 617 Kinder, in 2020 waren es 667 Kinder und in 2021 739 Kinder, die von Gewalt in der Familie mit betroffen waren. Als besondere Situation während und nach der Corona-Pandemie ist festzustellen, dass von Gewalt betroffene Frauen und Mädchen weniger Handlungsmöglichkeiten haben oder hatten, um sich Hilfe zu holen oder Beratungen zu suchen. Durch Schul- und Kitaschließungen hatten z. B. auch öffentliche Institutionen weniger Gelegenheiten auf mögliche oder bestehende Bedrohungs- und Gefahrensituationen aufmerksam zu werden, und es gab auch für die betroffenen Frauen und Kinder weniger Möglichkeiten, selbst aktiv Hilfestellen anzusprechen. Familien und Paare haben durch die Ausgangsbeschränkungen mehr gemeinsame Zeit verbracht als gewohnt, Konflikte konnten weniger aus dem Weg gegangen werden. Dadurch hatten betroffene Frauen auch kaum Gelegenheit zu telefonieren oder das Haus zu verlassen. Dazu kam auch die ständige Anwesenheit der Kinder und evtl. finanzielle Einschränkungen durch die berufliche Situation in der Pandemie. Der Beratungsbedarf war im Anschluss für die Gewaltberatungsstellen erheblich erhöht. Ein Eilantrag der Frauenberatungsstelle für eine weitere Personalstelle zur Bewältigung des Beratungsbedarfs wurde durch die Politik im Landkreis und der Stadt Osnabrück positiv entschieden.

Häusliche Gewalt ist ebenfalls ein Themenfeld bei **CEDAW (CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN)**. Hierbei handelt es sich um das „Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“, kurz gesagt um die UN-Frauenrechtskonvention. Die Bundesrepublik Deutschland ist zu deren Umsetzung verpflichtet, sowohl auf Bundes- als auch auf Landes- und kommunaler Ebene. Das Übereinkommen wurde am 18. Dezember 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet, trat 1981 in Kraft und ist 1985 auch von Deutschland ratifiziert worden. Die Berichterstattung hierzu zeigt, dass die Bekanntmachung und Umsetzung des Abkommens sowie die Beteiligung der Länder nicht ausreichend sind. Dieses möchte das Land Niedersachsen mit dem Projekt „Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen“ ändern. Gleichstellungspolitische Themen, die vor Ort bewegen, sollen bearbeitet, und gleichzeitig die Bedeutung der UN-Frauenrechtskonvention für diese Arbeit vermittelt werden. Landkreis und Stadt Osnabrück sind ein Modellstandort in Niedersachsen um CEDAW bekannter zu machen. Der Schwerpunkt hier ist „Häusliche Gewalt“.

Durchgeführte Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Gemeinsamer Pressetermin (2019)	Alle Aktivitäten, Veranstaltungen, Aktionen, Diskussionen etc., die in den Kommunen im

Als gemeinsamer Auftakt für die Antigewaltwochen für Landkreis und Stadt OS	Landkreis und in der Stadt Osnabrück geplant sind, bekannt zu machen, für das Thema sensibilisieren, Aufmerksamkeit herstellen
Auftaktveranstaltung zu den Antigewaltwochen im Kreishaus (2021)	Vorstellung der Beratungs- und Gewaltschutzeinrichtungen in der Region Osnabrück in einer großen Veranstaltung für Politik, Schulen, Kitas und Interessierte, mit Grußworten vom Innenminister Boris Pistorius, der Filmpremiere „Netzwerkarbeit häusliche Gewalt – Osnabrücker Modell“, und einer Ausstellung zu häuslicher Gewalt.
Hissen der Fahne „frei leben – ohne Gewalt!“	Die Fahne von TERRE DES FEMMES wird jährlich zum Internationalen Gedenktag am 25.11. „Keine Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ mit Politik, Verwaltung, Beratungsstellen und Polizei vor dem Kreishaus gehisst, ebenfalls in fast allen Kommunen im Landkreis als weithin sichtbares Zeichen gegen Gewalt. Damit beteiligt sich der Landkreis Osnabrück an der bundesweiten Fahnenaktion für ein freies und selbstbestimmtes Leben für Frauen und Mädchen weltweit.
Durchführen von Straßenaktionen	Ebenfalls jährlich zum 25.11. werden in Zusammenarbeit mit dem Präventionsteam der Polizeiinspektion Osnabrück, den Beratungs- und Interventionsstellen (BISS), dem Fachzentrum für Täterarbeit (<i>faust</i>) und den Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen Straßenaktionen organisiert. Unter dem Motto „Die Zeit ist abgelaufen – Nein zu häuslicher Gewalt!“, „Klare Sicht! SCHAU HIN – Nein zu häuslicher Gewalt!“ und „Gewalt ist untragbar!“ in den jeweiligen Jahren 2019, 2020 und 2021 wurden Gespräche mit den Menschen gesucht und wichtige Kontaktdaten und Informationen weitergegeben.
One Billion Rising	Flashmob als Symbol weltweiter Frauensolidarität, sich zu erheben als Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen.

	<p>Der weltweite Aktionstag am 14. Februar für Gerechtigkeit ist 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. Frauen tanzen gemeinsam auf dem Nikolaiort in Osnabrück und zeigen ihre weltweite Solidarität im gemeinsamen Bestreben für Gewaltfreiheit und Gerechtigkeit. Die Frauen aus dem Landkreis beteiligen sich an der Aktion auf dem Nikolaiort.</p>
<p>„Großes Vernetzungstreffen häusliche Gewalt“</p> <p>www.osnabrueck-gegen-gewalt.de</p>	<p>Der Runde Tisch „Großes Vernetzungstreffen häusliche Gewalt“ trifft sich jährlich zum Austausch und zur Konzeption der Hilfsangebote gegen häusliche Gewalt vor Ort.</p> <p>Die Pflege der Seite wird unterstützt, damit die Hilfemöglichkeiten immer aktuell dargestellt bleiben.</p>
<p>Fallmanagement Hochrisikofälle</p>	<p>Aus dem Vernetzungstreffen häusliche Gewalt wurde das Fallmanagement Hochrisikofälle für besonders gefährdete Frauen entwickelt. Es finden regelmäßige Fallkonferenzen (vierteljährlich) unter Beteiligung aller für die Arbeit zu häuslicher Gewalt erforderlichen Professionen statt, um für Frauen, die besonders gefährdet sind, lebensgefährlich verletzt oder getötet zu werden, die jeweils erforderlichen Schutzkonzepte zu erarbeiten.</p>
<p>Rosenstraße 76</p>	<p>Unterstützung der interaktiven Ausstellung zu häuslicher Gewalt und Gewalt in der Pflege. Durchführung von Besuchen mit Frauengruppen.</p>
<p>CEDAW „Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen“</p> <p>www.gleichstellung-sichtbar-machen.de</p>	<p>Landkreis und Stadt Osnabrück sind CEDAW-Modellstandort in Niedersachsen mit dem Schwerpunkt Häusliche Gewalt. Mit Fördermitteln aus dem CEDAW-Projekt der Vernetzungsstelle „Gleichberechtigung und Vernetzung e. V.“ Hannover konnte die</p>

	<p>„Netzwerkarbeit häusliche Gewalt – Osnabrücker Modell“ in einem Film zusammengefasst und vorgestellt werden.</p> <p>Ein Film zu One Billion Rising soll in 2022 entstehen.</p>
<p>frauenORT Osnabrück-Bad Iburg</p>	<p>Für den frauenORT Osnabrück-Bad Iburg wurde ein Flyer erstellt. Der Stadtrundgang „Cilli-Maria Kroneck-Salis“ beschäftigt sich mit Frauengeschichte in Osnabrück, wurde von der KAG erprobt, das Elternhaus in Bad Iburg ist für mehrere ausgearbeitete frauenORT-Radwege als fester Besuchspunkt aufgeführt. Bei der Eröffnung der frauenORT-Ausstellung im Forum am Dom konnte die Gleichstellungsbeauftragte die Entstehungsgeschichte des frauenORTes in ihrem Grußwort der Öffentlichkeit in Erinnerung bringen. Die Niedersächsische Gleichstellungsministerin Daniela Behrens präsentierte zum 75jährigen Landesjubiläum einen Film über die frauenORTE in Niedersachsen, um die Leistungen von Frauen sichtbarer zu machen. Der frauenORT Osnabrück-Bad Iburg war einer von sechs frauenORTEN, die in diesem Film besonders hervorgehoben wurden.</p> <p>https://www.ms.niedersachsen.de .</p>

Internationaler Frauentag

Der Internationale Frauentag (Weltfrauentag 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. Zu diesem Tag fanden in den vergangenen Jahren im Kreishaus zur Hervorhebung der Bedeutung von Gleichberechtigung Veranstaltungen statt. In 2020 wurde ebenfalls eine Veranstaltung organisiert und vorbereitet, die aufgrund der Corona-Pandemie am Veranstaltungstag abgesagt werden musste. In 2021 wurde aufgrund von Corona und der Langzeiterkrankung der Gleichstellungsbeauftragten keine große Festveranstaltung im Kreishaus geplant und durchgeführt. 2019 nahm die

Gleichstellungsbeauftragte aufgrund ihrer Vorstandstätigkeit in der Landesarbeitsgemeinschaft Gleichstellung auch an Veranstaltungen des Ministeriums teil, wie an der Veranstaltung der Ministerin Carola Reimann zu 100 Jahre Frauenwahlrecht und dem Empfang der Landtagspräsidentin zum Internationalen Frauentag im Niedersächsischen Landtag.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Internationaler Frauentag Veranstaltung „100 Jahre Frauenwahlrecht – Gleichberechtigung heute“	Die erste Landtagspräsidentin Dr. Gabriele Andretta hielt den Festvortrag. Im Anschluss gab es einen Austausch mit Bärbel Rosensträter, Erste Kreisrätin, Prof. Dr. Susanne Menzel, Vizepräsidentin Universität Osnabrück, Annette Niermann, Bürgermeisterin Stadt Bad Iburg und Nancy Pläßmann, Vorständin Sparkasse Osnabrück. Knapp 200 Frauen nahmen an der Veranstaltung teil und nutzten die Gelegenheit zu Austausch und Vernetzung.

Verkehr und Mobilität

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Fahrgastbeirat der PlaNOS	Die gleichstellungsbezogenen Belange konnten im Fahrgastbeirat der PlaNOS durch eine Gleichstellungsbeauftragte der KAG vertreten und in den Sitzungen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt werden.

Menschen in Not

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Sonderfonds „Hilfen für werdende Mütter in sozialer Notlage“	Unmittelbare, schnelle und unbürokratische Hilfe für schwangere Frauen
Härtfonds „Menschen in Krisensituationen“	Abwendung von persönlichen Notlagen
Zuschüsse zur Empfängnisverhütung: Erstellen einer Richtlinie für den Landkreis Osnabrück über die Verwendung von Mitteln	Abwendung von finanziellen Notlagen und sichere Schwangerschaftsverhütung auch für finanzschwache Frauen und Männer

6. Fazit und Ausblick

Nicht alle Themen und Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum konnten in diesem Bericht erfasst werden. Teilnahme an Fachtagen wie Fachtag „Demokratiestärkung und Radikalisierung in der pädagogischen Praxis“, Fachtag „Pflege digital und gendergerecht“, Fachtag „Dann ist ein Mann ein Mann – Jungen und Männerarbeit“, Fachtag „Gewalt gegen Frauen* und Mädchen* Niedersachsen“, Fachtag „Mädchenwelten – Diversität von Mädchen* sichtbar machen, Mädchenarbeit im ländlichen Raum“, Fachtag „Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung? - Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“, Fachtag „Armut von Kindern und Familien“ geben einen Einblick in die weitere Thematik, sowie auch der 3. Niedersächsische Opferhilfekongress 2021 oder die Feierlichkeiten zu 20 Jahre Opferhilfe Niedersachsen, Regionalbüro Osnabrück, zu 25 Jahre Frauen- und Kinderschutzhaus des Sozialdienstes kath. Frauen Bersenbrück e. V., 25 Jahre Deutsch-Polnische Gesellschaft in der Region Osnabrück, 25 Jahre Art. 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz oder 25 Jahre Koordinierungsstelle Frau und Betrieb sowie verschiedene Vernetzungen zu gleichstellungspolitisch relevanten Personen und Organisationen.

Der dritte Gleichstellungsbericht zeigt die Besonderheit an Herausforderungen der Fachdienste, der Führungs- und Vorstandsebene. Durch die Corona-Pandemie mussten neue Schwerpunkte gesetzt und immer aktuell bedient und entschieden werden, die eigentlichen Aufgabenerledigungen wurden teilweise zurückgestellt und der Publikumskontakt zeitweilig ausgesetzt.

Diese Rahmenbedingungen machten es erforderlich, dass die technischen Voraussetzungen für Homeoffice in kurzer Zeit den Erfordernissen angepasst werden mussten, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeiten und Versorgen der Kinder trotz Schul- und Kita-Schließungen zu ermöglichen. Hier ist nicht zu unterschätzen, dass diese Bedingungen auch bei guten Rahmenmöglichkeiten nicht einfach umzusetzen sind. Hier fehlten teilweise in den Familien die technischen Voraussetzungen für alle Familienmitglieder und ist die zusätzliche Aufgabe des Homeschooling auch nicht nebenbei zu bewältigen. Vor allem Mütter haben diese zusätzliche Aufgabe und die Kinderbetreuung zusätzlich zu ihrer eigenen auch erschwerten Berufstätigkeit übernommen. Und das, obwohl auch ohne diese Mehrbelastung die Hauptaufgabe der Care-Aufgaben von den Frauen wahrgenommen wird. Dieses hatte zur Folge, dass in den Familien vermehrt wieder die klassische Rollenverteilung gelebt und dadurch die bislang erreichte Gleichberechtigung in der Gesellschaft um Jahre

zurückgeworfen wurde. Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten bei gleichzeitiger Betreuung von Kindern oder Homeschooling ist auch bei guter Organisation nur sehr schwer zu bewältigen, besonders, wenn Mütter die Verantwortung in der Regel alleine übernehmen.

Auch im dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wird betont, dass die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und privatem Leben – die sogenannte Work-Life-Balance – unvermindert im Fokus von Fach- und allgemeiner Öffentlichkeit steht. Unter *life* oder Privatleben werden unbezahlte Sorgearbeit für andere sowie Selbstsorge gefasst. Die drei Bereiche Erwerbsarbeit, Sorge für andere und Selbstsorge sind jeder für sich bereits aufwendig, insbesondere, wenn Erziehungsaufgaben für kleinere oder kranke Kinder oder pflegebedürftige Angehörige darunterfallen. Ihr Zusammenspiel zu organisieren, erfordert Koordinations- und Organisationsaufwand, was zusätzliche psychische oder mentale Belastung erzeugt.

Wie und in welcher Weise Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Selbstsorge als vereinbar erlebt werden, ist für die Verwirklichungschancen von Menschen von zentraler Bedeutung. Durch die technologischen Entwicklungen verbessern sich die Möglichkeiten mobiler orts- und zeitflexibler Erwerbs- und Sorgearbeit. Homeoffice wird dabei häufig als idealer Weg zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Erwerbsleben sich dadurch mehr in das Privatleben ausdehnt und auch umgekehrt. Die verschiedenen Lebensphasen lassen sich somit neu und vielfältiger verbinden, was aber auch zu Abgrenzungsproblemen führen kann.

Ausgehend vom verfolgten Gleichstellungsziel – verschiedene Lebenswelten besser zu vereinbaren, um allen Geschlechtern gleiche Verwirklichungschancen zu eröffnen – wird der Begriff „Mobiles Arbeiten“ eingeführt. Dieses bedeutet insbesondere für Menschen mit Sorgetätigkeit für andere, Erziehung, Betreuung und Pflege flexibler planen und erbringen zu können.

Durch die Corona-Pandemie waren alle Bereiche des Landkreises Osnabrück im Berichtszeitraum zusätzlich enorm belastet. Weitere große Herausforderungen sind z. Zt. aufgrund der Kriegsführung Russlands gegen die Ukraine mit Vertreibung und Flucht der Menschen zu leisten.

Für den Landkreis Osnabrück ist zu wünschen, dass die beschriebenen Herausforderungen nicht dazu führen, dass die gleichstellungspolitischen Erfordernisse weniger im Fokus stehen.

Der vierte Gleichstellungsbericht des Landkreises Osnabrück für die Jahre 2022–2024 wird im Jahr 2025 erstellt werden.

Links zu den aufgeführten Fachtagen:

www.diakonie-os.de/aktuelles/artikel/1-fachtag-zur-demokratiestaerkung-und-radikalisierungspraevention-in-der-paedagogischen-praxis.html

www.ms.niedersachsen.de/startseite/gesundheitspflege/digitalisierunghilft/einladung-zur-fachtagung-am-3-april-2019-174253.html

https://kath-maennerarbeit.de/wp-content/uploads/19-10-28_SKM-LWH_Dann-ist-ein-Mann-ein-Mann.pdf

www.frauen-gegen-gewalt.de/de/aktuelles/termine/termin/fachtagung-gewalt-gegen-frauen-und-maedchen-in-niedersachsen.html

<http://www.lag-maedchenpolitik-nds.de/Veranstaltungen/>

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546

www.landkreis-osnabrueck.de/presse/pressestelle/pressemeldungen/55175-digitaler-fachtag-beschaeftigte-sich-mit-armut-von

<https://lpr.niedersachsen.de/nano.cms/fachstelle-opferschutz?XA=details&XID=232>

Kontakt:

Monika Schulte
Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Osnabrück
0541 501-3055
monika.schulte@lkos.de