

**Vierter Gleichstellungsbericht
des Landkreises Osnabrück
für die Jahre 2022-2024**

**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

Dies ist der vierte Gleichstellungsbericht des Landkreises Osnabrück. Er beinhaltet die Jahre 2022-2024. Gemäß § 9 NKomVG ist dem Kreistag alle drei Jahre zu berichten, was der Landkreis (Verwaltung und Kreistag) 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 und der dritte im Dezember 2022.

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Landkreis Osnabrück ist seitdem noch mehr in die alltäglichen Abläufe eingeflossen, und beinhaltet 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 verschiedenen Bedarfe und Auswirkungen für Frauen und Männer in den Blick genommen. Der Bericht ist in Themenbereiche untergliedert und zeigt die Maßnahmen der Verwaltung, sowie 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 vierten 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 2025



Anna Keschull
Landrätin



Franziska Gräter-Matt
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 2022-2024 wurden die gleichen Fragebögen verwendet wie für die drei Berichte zuvor, dies ermöglicht eine bessere Vergleichbarkeit der Berichte. Mit diesen Bögen wurden zur Ermittlung von Maßnahmen im Rahmen der Fachaufgabe bzw. der Führungsaufgabe erneut 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 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, diese sind für eine gute Übersicht tabellarisch angelegt. Dabei ist zu bedenken, dass viele Aufgaben auch fachdienstübergreifend wahrgenommen und ausgeführt werden. Die folgende Darstellung zeigt die umfängliche Bandbreite der Wirkungsfelder auf, um der ständigen Aufgabe des Landkreises Osnabrück zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nachzukommen.

Verwaltungsvorstand und Referat A

Die Zusammensetzung des Kreistages zeigt weiterhin eine ungleiche Verteilung der binären Geschlechter. Seitens der Kreisverwaltung wurden keine Maßnahmen zur Veränderung dieser Situation ergriffen, da die Aufgaben der Kreisleitung klar definiert sind und eine Einflussnahme auf eine paritätische Besetzung nicht zu ihren Zuständigkeiten gehört. Der Vorstand sah keine Notwendigkeit für eigene Maßnahmen und hat daher keine eingeleitet. Unabhängig davon hat die Gleichstellungsbeauftragte an Projekten zur Förderung von Frauen in der Kommunalpolitik mitgewirkt.

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 Re-Zertifizierung 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. Dies bleibt ein Thema für die Zukunft.

Fachdienst 1

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe:</p> <p>Leitungstätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausweitung Homeoffice-Möglichkeiten - Stärkung der digitalen Zusammenarbeit, inkl. Maßnahmen zur Teamentwicklung - Einführung neuer Software-Lösungen für die digitale Zusammenarbeit (Teams) - Besprechungen werden - je nach Bedarf - online, in Präsenz oder auch hybrid durchgeführt - Anpassung der Terminplanung an Arbeitstage und -zeiten der Kolleg/innen - Umstellung der Telefonie zunächst auf das Softphone und nunmehr auf Teams - teilweise Digitalisierung des Post-Umlaufs - weiterer Ausbau der Aktendigitalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Auf- und Ausbau digitaler Kompetenzen und dadurch Stärkung Homeoffice und Vereinbarkeit - Teilnahmemöglichkeiten aller MA an Besprechungen (auch aus dem Homeoffice) <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Weiterführung und Sicherstellung der Ermöglichung von Mobilem Arbeiten, insbesondere Homeoffice als gleichwertigem Arbeitsort

<p>In der Führungstätigkeit:</p> <p>Stellenbesetzung</p> <p>-Berücksichtigung der unterrepräsentierten Geschlechter im Auswahlverfahren bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.</p>	<p>- Einladung zu Bewerbungsgesprächen</p> <p>- Sensibilisierung für das Thema</p> <p>Ziele: sofern möglich: Nutzung von guten Beispielen, um potenzielle Mitarbeitende der unterrepräsentierten Geschlechter für freie Stellen zu interessieren</p>
<p>In der Führungstätigkeit 1.4:</p> <p>Geteilte Führung</p> <p>-Wahrnehmung der Abteilungsleitung im Modell "geteilte Führung"</p> <p>-Wahrnehmung der Abteilungsleitung mit 2 Teilzeitkräften</p>	<p>-Stelleninhaberin konnte nach Elternzeit in Führungsposition zurückkehren</p> <p>-Vollzeit-Führungsposition konnte mit Teilzeitkräften besetzt werden</p> <p>LKOS hat damit zusätzliche weibliche Führungskraft gewonnen</p> <p>Ziele: Modell geteilte Führung evaluieren und optimieren und ggf. als Beispielmodell für weitere Organisationseinheiten anbieten</p>
<p>In der Führungstätigkeit 1.4:</p> <p>Arbeitszeitflexibilisierung</p> <p>-Mischung von Teilzeit- und Vollzeitstellen</p> <p>-Homeoffice für alle MA (inkl. Azubis) als festen und normalen Bestandteil des Arbeitsalltags etabliert</p> <p>-Einführung und Nutzung von Teams inkl. Telefonie zur Erleichterung des Austausches</p>	<p>-Flexible, ortsunabhängige Wahrnehmung der Aufgaben</p> <p>-Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p>-gut durchgemischte und flexible Kommunikation über Geschlechter, Teams</p>

<p>unabhängig vom Arbeitsort</p> <p>-Flexibles Raumkonzept inkl. Raumbuchungssoftware und Spielregeln dazu etabliert</p>	<p>und Funktionen hinweg</p> <p>Ziele: Weiterhin Berücksichtigung von heterogenen Teams bei Aufgabenzuschnitten</p> <p>Maßnahmen zur Teamentwicklung um die Zusammenarbeit und Durchmischung weiter zu stärken</p>
<p>In der Fachaufgabe FD 1.4 – Dienstanweisungen:</p> <p>-anlassbezogene Prüfung der Formulierung und Überarbeitung in Bezug auf gendersensible Sprache</p> <p>-Einarbeitung dieses Prüfschrittes in den Standardprozess</p>	<p>-geänderte und neue Dienstanweisungen/Dienstvereinbarungen werden standardmäßig vor Veröffentlichung auf gendersensible Sprache geprüft</p> <p>Ziele: weitere anlassbezogenen Aktualisierungen</p>
<p>In der Fachaufgabe FD 1.4 – Digitalisierung:</p> <p>-Begleitung von Digitalisierungsprojekten durch heterogene Teams und oder Einzelpersonen unabhängig vom Geschlecht</p> <p>-Teilnahme an Pilotprojekten (Einführung Teams, Erprobung Raumbuchungssoftware, ChatGPT) im gesamten Team unabhängig von technischer Affinität und Geschlecht</p>	<p>-gemeinschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung und neuen Arbeitsformen</p> <p>-Abbau von Ängsten, neue Techniken auszuprobieren</p> <p>Ziele: weitere Auseinandersetzung/Erprobung mit bestimmten neuen Techniken/Veränderungen für alle Teammitglieder gleichermaßen</p>
<p>In der Fachaufgabe FD 1.6 – digitale Kompetenzen von Führungskräften und Mitarbeitern</p> <p>- Anleitungen und Hilfestellungen im Intranet (Wiki) durch die Abteilungen 1.2 und 1.4</p>	<p>-Aufbau digitaler Kompetenzen zur Unterstützung des mobilen Arbeitens im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; Herstellung des</p>

<p>- Fortbildungen zu digitalen Themen für Führungskräfte und Mitarbeitende z.B. zu Zoom, Online Meetings, digitaler Führung, Einführung von Teams"</p>	<p>Bewusstseins der Gleichwertigkeit der Arbeitsplätze vor Ort und im Home-Office.</p> <p>Ziele: Weiterführung und Ausbau</p>
<p>In der Fachaufgabe FD 1.6 – Kinderbetreuung</p> <p>Großtagespflegestelle: - Angebot zur Kinderbetreuung für Kinder bis zu 3 Jahren in einer Betreuung für bis zu 10 Kinder gleichzeitig</p> <p>-Verbesserung und Erweiterung der räumlichen Qualität der Großtagespflegestelle durch Umbau einer weiteren ehemaligen Dienstwohnung zu einer zweiten Gruppe für bis zu 10 weitere Betreuungsplätze</p> <p>Kindernotfallbetreuung: - Angebot für Mitarbeitende mit Kindern bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres</p> <p>Kinderferienbetreuung: -Hinweis auf die Kinderbetreuungsangebote der Ev. FaBi, der kath. FaBi, der Lega S sowie der Kommunen vor Ort und der Stadt Osnabrück</p>	<p>-Unterstützung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</p> <p>Großtagespflegestelle: -Ermöglichung eines schnellen Wiedereinstiegs von Mitarbeitenden nach der Familienphase</p> <p>gesicherte Kinderbetreuung in Arbeitsplatznähe</p> <p>Kindernotfallbetreuung: -Möglichkeit für Mitarbeitende mit Kindern, trotz "Notsituation" bei geregelter Kinderbetreuung den Dienst anzutreten"</p> <p>Kinderferienbetreuung: -Entlastung von Mitarbeitenden mit Kindern während der Ferienzeiten im Hinblick auf die Kinderbetreuung"</p> <p>Ziele: "Aufrechterhaltung der Wiedereinstiegsmöglichkeiten von Mitarbeitenden in der bestehenden Kinderbetreuung von bis zu 20 Kindern in zwei Gruppen."</p>

<p>In der Fachaufgabe 1.6 - neue Führungskräfte in der Startphase:</p> <ul style="list-style-type: none"> - individuelle Zusammenstellung von Maßnahmen und thematischen Inhalten im Rahmen des Angebots für neue Führungskräfte, ein ""Pflicht""-Themenfeld: Gender-Mainstreaming - Abschluss von XX individuellen Qualifizierungsvereinbarungen mit neuen Führungskräften (davon X weiblich und X männlich) 	<ul style="list-style-type: none"> -Sensibilisierung von neuen Führungskräften für genderspezifische Themen <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Weiterführung des Angebots für neue FK bei Ausbau der thematischen Angebote zum Gendermainstreaming - Kommunikation guter Beispiele "neue FK" zur Mutmachung im Hinblick auf ein fast ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern auf Ebene Abteilungsleitung (23,5 weiblich, 24 männlich) und eine nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen auf Ebene Fachdienstleitung (2 weiblich, 14 männlich) - Datenstand Feb. 2025"
<p>In der Fachaufgabe FD 1.6 – Arbeitgebermarke:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Erarbeitung und Einführung einer Arbeitgebermarke. 	<p>Da die Arbeitgebermarke sich noch im Einführungsprozess befindet, ist zum jetzigen Zeitpunkt keine valide Einschätzung möglich.</p> <p>Ziele:</p> <p>Bei Bedarf eine zielgruppenspezifische Ansprache erarbeiten und veröffentlichen sowie die Evaluation zu Frage 3.</p>

<p>In der Fachaufgabe FD 1.6 – Nachwuchskräfteausbildung</p> <p>- Die Umstellung und Umstrukturierung der Bewerbungstage für Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich gibt uns die Möglichkeit, Einfluss auf die paritätische Zusammensetzung des Auswahlkomitees zu nehmen.</p>	<p>- Durch die paritätische Zusammensetzung des Auswahlkomitees konnten die Nachwuchskräfte entsprechend bewertet und eingeschätzt werden.</p> <p>Ziele:</p> <p>-Sicherstellung der paritätischen Zusammensetzung des Auswahlkomitees.</p>
<p>In der Fachaufgabe FD 1.6 – Angebot zur Mitarbeitenden Bindung</p> <p>- Einführung des Jobtickets zur Unterstützung der Mobilitätswende; zudem ist es möglich, Kinder unter 6 Jahren kostenfrei mitzunehmen.</p> <p>- Das Fahrradleasing, das Angebot zur Firmenfitness sowie das Jobtickets ist für alle Nutzenden gleich.</p>	<p>- Unterstützung des ÖPNV durch die Einführung des Jobtickets;</p> <p>- Steigerung der Mitarbeitenden Zufriedenheit und damit die Bindung an den Arbeitgeber.</p> <p>Ziele:</p> <p>- Sicherstellung und Weiterführung der Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aller Mitarbeitenden.</p>
<p>In der Fachaufgabe FD 1.6- Kommunikation:</p> <p>- Sensibilisierung der verantwortlichen Teammitglieder für die Nutzung einer gendersensiblen Sprache.</p>	<p>- Kommunikation in Richtung aller Mitarbeitenden beinhaltet z.B. nicht ausschließlich männliche Bezeichnungen, so dass sich alle Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen angesprochen fühlen.</p> <p>Ziele:</p> <p>- Sicherstellung und Weiterführung</p>

<p>In der Fachaufgabe 1.2 IT-Service: Einführung von Microsoft Teams um die Kommunikation und Zusammenarbeit im Team zu unterstützen, besonders in Hybriden Umgebungen.</p>	<p>Ortsunabhängige engere Zusammenarbeit der Mitarbeitenden, besonders auch im Homeoffice. Ziele: Die flächendeckende Integration der Telefonie in das UCC Konzept</p>
--	---

Fachdienst 2

Durchgeführte Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe: -Vollzeit- und auch Teilzeitkräfte können ihre Anwesenheits- und Homeoffice-Zeiten weitestgehend selbst bestimmen. Für alle gilt die Prämisse, dass der Dienstbetrieb gewährleistet sein muss und die Ansprechzeiten abgedeckt sind.</p>	<p>-Die Mitarbeitenden können ihre Arbeitszeiten auf dienstliche und familiäre Erfordernisse abstimmen und so beiden Bereichen gerecht werden. Im Ergebnis sind nicht nur die Arbeitsergebnisse sehr gut, sondern auch die Mitarbeitenden sind zufrieden. Ziele: Der Ausbau und die Nutzung der digitalen Möglichkeiten soll weiter vorangetrieben werden, um die Flexibilität der Einsatzmöglichkeiten auf den Arbeitsplätzen auch im Hinblick auf die zukünftigen Belastungen weiter ausbauen zu können. Zudem könnte durch den Einsatz von digitalen Antragsstrecken der Fokus der Mitarbeitenden auf die fachliche und rechtliche Arbeit gelegt werden. Bürokratische Erfassungen in Fachanwendungen würden durch technische Lösungen obsolet und müssten lediglich auf Richtigkeit überprüft werden.</p>

<p>In der Fachaufgabe -keine Maßnahmen durchgeführt, weil Die durchzuführenden Fachaufgaben sind gleichermaßen für alle Geschlechter geeignet. Das zeigt sich auch bei den Stellenbesetzungen, die gemischt weiblich und männlich erfolgt sind. Eine Differenzierung wird lediglich nach dem Grad der behinderungsbedingten Beeinträchtigung vorgenommen.</p>	
---	--

Fachdienst 3

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe: -keine Maßnahme durchgeführt, weil Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ist im LK OS vorbildlich geregelt und möglich. Insbesondere im Bereich der Besetzung von Leitungspositionen wird im FD 3 zwar ein zunehmendes Missverhältnis zu Lasten männlicher Führungskräfte wahrgenommen, dies ist jedoch der Bewerbenden Lage geschuldet. Entsprechende Maßnahmen zur Gegensteuerung werden nicht für erforderlich gehalten.</p>	<p>Ziele: Bei der Besetzung von Leitungspositionen wird weiter Wert auf die Besten Auswahl gelegt.</p>
<p>In der Fachaufgabe: -keine Maßnahme durchgeführt, weil Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ist im LK OS vorbildlich geregelt und möglich. Die jeweiligen Organisationseinheiten sind grundsätzlich gut durchmischt.</p>	<p>Ziele: Bei der Besetzung von Fachaufgaben wird weiter Wert auf die Besten Auswahl gelegt.</p>

Fachdienst 4

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Fehlanzeige	
In der Fachaufgabe: Fehlanzeige	

Fachdienst 5

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe: -keine Maßnahmen durchgeführt</p> <p>Dem Fachdienst Ordnung ist es ein generelles Ansinnen Unterrepräsentanzen zu vermeiden - dies wird umgesetzt soweit es möglich ist im Rahmen des Fachkräftemangels.</p> <p>Zudem wird der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ein hoher Stellenwert beigemessen. Um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern, werden unter anderem mobiles Arbeiten sowie flexible Arbeitszeiten ermöglicht. Dabei wird stets darauf geachtet, die Ansprechzeiten und Terminfristen der Abteilung einzuhalten. Diese Maßnahmen tragen wesentlich dazu bei, die Arbeitsbedingungen bedarfsgerecht und mitarbeiterorientiert zu gestalten.</p>	<p>Ziele:</p> <p>Es ist ein generelles Anliegen, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in der Abteilung sicherzustellen und Unterrepräsentanzen zu vermeiden.</p> <p>Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitenden Gespräche werden zudem Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit thematisiert.</p>

Fachdienst 7

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe:</p> <p>Keine Maßnahmen durchgeführt, da nach Rücksprache mit den Kolleginnen und Kollegen im FD Umwelt wurden keine Veranlassung für explizite Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen erkannt haben. Es herrschte in der Diskussion zu dem Thema die einhellige Meinung, dass sich beide Geschlechtergruppen auf allen Ebenen (Sachbearbeitung, Führungskräfte, Verwaltung, Techniker) ausreichend vertreten fühlen und das Miteinander wertschätzen. Dieser Zustand hat sich in den letzten Jahren immer weiter zum Positiven entwickelt.</p>	

Fachdienst 8

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Fachaufgabe:</p> <p>Gendergerechte Sprache in allen Formularen, Flyern, Veröffentlichungen etc.</p> <p>Flyer in unterschiedlichen Sprachen</p> <p>Geschlechtsneutrale Formulierung von Stellenausschreibung</p> <p>Einführung und Weiterentwicklung von mobilen Arbeiten z.B. Homeoffice und Außendiensttätigkeiten</p>	<p>Gendergerechte Formulierungen</p> <p>Ansprache einer größeren Zielgruppe</p> <p>Einführung von flexiblen Arbeitsmodellen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmt auf die persönlichen Bedürfnisse zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Pflege und Beruf</p> <p>dadurch reduzierte Belastung der Betroffenen</p>

<p>Beschaffung von LTE fähigen Konvertibles zur Realisierung von Außendiensttätigkeiten</p> <p>Geschlechterspezifische Beratung</p>	<p>Ziele: Weiterführung der Möglichkeiten für mobiles Arbeiten, insbesondere für Außendiensttätigkeiten</p> <p>Weiterhin wird speziell auf gendergerechte Formulierungen geachtet</p> <p>Weiterhin geschlechterspezifische Beratungsleistungen</p>
<p>In der Führungsaufgabe:</p> <p>Berücksichtigung der unterrepräsentierten Geschlechter im Auswahlverfahren bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen</p> <p>Ausschreibungen geschlechtsneutral formulieren</p> <p>Angebote zur flexiblen Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Homeoffice, Teilzeit, Stundenreduktion)</p>	<p>Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Familie und Pflege, wodurch die Zufriedenheit am Arbeitsplatz gesteigert und insbesondere auch Frauen in Führungsposition gestärkt werden</p> <p>Bindung von Personal an den Gesundheitsdienst</p> <p>Gendergerechte Formulierungen</p> <p>Ziele: Fortführung und Weiterentwicklung flexibler Arbeitsmodelle und Arbeitsplatzgestaltung</p> <p>Im Gesundheitsdienst ist eine deutlich höhere Präsenz von Frauen schon immer vorhanden Insbesondere in der Arbeit mit Kindern ist der Anteil von Frauen per se wesentlich größer.</p> <p>Theoretisch könnte der Überrepräsentanz von Frauen im Gesundheitsdienst entgegengewirkt werden, doch praktisch soll dies nicht erfolgen, da in vielen Bereichen des</p>

	Landkreises Osnabrück eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist.
--	---

Fachdienst 11

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe: -keine Maßnahmen durchgeführt</p> <p>Im FD 11 versuchen wir, den Mitarbeitenden (inkl. Führungskräften) flexible Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen, mit einer Mischung aus Homeoffice und Präsenz. Auf kurzfristige Bedarfe wird reagiert. Auch Anpassungen der Arbeitszeiten aus familiären Gründen werden - wenn irgendwie vertretbar - mitgetragen. Diese Herangehensweise wird von allen Führungskräften (mit)getragen.</p>	<p>Ziele:</p> <p>Sollten sich Bedarfe ergeben, würde ich darauf sensibel und vorausschauend reagieren wollen.</p>
<p>In der Fachaufgabe: -keine Maßnahmen durchgeführt, da</p> <p>aus den Fachaufgaben ergeben sich keine Besonderheiten, die berücksichtigt werden müssen.</p>	<p>Ziele:</p> <p>Sollten sich Bedarfe ergeben, würde ich darauf sensibel und vorausschauend reagieren wollen.</p>

Fachdienst 12

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe: -keine Maßnahme durchgeführt, da keine Gleichstellungsproblematik besteht</p>	

Fachdienst 13

<p>In der Führungsaufgabe: -keine Maßnahme durchgeführt.</p> <p>In der Abteilung 13.3 ZVS sind alle 6 Sachbearbeitungsstellen mit Frauen besetzt. Gerne hätten wir in den letzten Auswahlverfahren bei gleicher Eignung eine männliche Besetzung vorgezogen. Es lagen jedoch nur jeweils nur Bewerbungen von Kolleginnen vor.</p> <p>Im FD 13 werden den Mitarbeitenden (inkl. Führungskräften) flexible Arbeitszeitmodelle sowie das mobile Arbeiten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange ermöglicht. Auf individuelle Bedarfe zur Vereinbarkeit von Kindern oder Pflege und Beruf wird soweit möglich eingegangen. Es handelt sich um keine diskriminierende Situation, sondern lediglich um den Wunsch nach mehr Vielfalt im Team.</p> <p>Es handelt sich um keine diskriminierende Situation, sondern lediglich um den Wunsch nach mehr Vielfalt im Team.</p>	<p>Ziele:</p> <p>In zukünftigen Auswahlverfahren bei gleicher Eignung männliche Bewerber zu bevorzugen.</p>
<p>In der Fachaufgabe: -keine Maßnahme durchgeführt, da keine Notwendigkeit gesehen.</p> <p>keine besonderen Herausforderungen in den Fachaufgaben</p> <p>Mit aktuell relevanten Themen, wie z.B. genderneutrale Sanitärbereiche, setzen wir uns projektbezogen auseinander</p>	<p>Ziele:</p> <p>Weiterhin die projektbezogene Auseinandersetzung mit relevanten Fragestellungen.</p>

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>In der Fachaufgabe: Behandlung des "Gender Pay Gap" bei der EU-Einführung für alle Auszubildenden im Europabüro</p>	<p>Bewusstsein für das Thema schaffen, aber auch unterschiedliche Stärken (Schwächen) der EU Rechtsakte aufzeigen (Verordnung/Richtlinie versus Empfehlung).</p> <p>Ziele: Organisation der Wanderausstellung #Euwomen des Europapointkes Bremen (hierzu Rückfrage beim Gleichstellungsbüro unter Berücksichtigung der Sanierungssituation).</p>

Referat A

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Fachaufgabe (Sitzungsdienst/Wahlen): - keine Maßnahmen durchgeführt</p> <p>Bzgl. der Zusammensetzung des Kreistages gibt es weiterhin eine ungleiche Verteilung der Geschlechter.</p>	<p>Die Aufgaben der Kreiswahlleitung sind eng definiert. Die Hinwirkung auf eine paritätische Besetzung der Vertretung gehört nicht dazu.</p> <p>Allerdings hat das Gleichstellungsbüro bei den vergangenen Kommunalwahlen wiederholt an Projekten zur Förderung von Frauen in der Kommunalpolitik teilgenommen.</p>
<p>In der Fachaufgabe (Bürgerschaftliches Engagement): keine Maßnahme durchgeführt, da keine Notwendigkeit gesehen. Das Ehrenamt ist sehr ausgewogen.</p>	

Referat R

Durchgeführte Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe:</p> <p>Wünsche nach flexibler vorübergehender Arbeitsstundenreduzierung werden unterstützt und Anträge befürwortet.</p> <p>Angebot von Homeoffice</p>	<p>Verbesserung der privaten Lebensumstände,</p> <p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird unterstützt</p> <p>z. B. wurden und werden Wünsche nach flexibler vorübergehender Arbeitsstundenreduzierung zur Verbesserung der privaten Lebensumstände immer unterstützt und Anträge befürwortet. Die Möglichkeiten des Homeoffice werden ebenfalls ausgiebig genutzt.</p>

Referat S

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe:</p> <p>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, Mitarbeitende mit hohen familiären Anforderungen (z. B. Alleinerziehende) von den besonderen Tätigkeiten in den Krisen-BAOs freizuhalten.</p>	<p>Zufriedenheit der Mitarbeitenden; Bindung von Mitarbeitenden an das Team; Arbeitsmotivation</p>

WIGOS

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe: es wurde keine Notwendigkeit gesehen.</p>	<p>Sollte sich die Notwendigkeit von Maßnahmen ergeben, werden diese aufgegriffen.</p>

AWIGO

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Fachaufgabe:</p> <p>Erweiterung des Arbeitszeitrahmens und Verringerung der Kernarbeitszeiten.</p> <p>Gründung eines Antimobbing- und Antidiskriminierung-Gremiums. Freiwillige Mitarbeitende aus verschiedensten Bereichen wurden geschult und stehen</p>	<p>Mehr Flexibilität für die Mitarbeitenden.</p> <p>Anlauf- und Vertrauensstelle für Mitarbeitende, die sich benachteiligt fühlen.</p>

<p>künftig als Ansprechpersonen bereit.</p> <p>Re-Zertifizierung als "Familienfreundlicher Arbeitgeber".</p>	<p>Attraktivität der AWIGO als Arbeitgeber stärken.</p> <p>Ziele:</p> <p>Prüfung und Konzepterstellung einer möglichen Kita-Unterstützung.</p> <p>Prüfung und Konzepterstellung sozialer Beratung für Mitarbeitende.</p>
<p>In der Führungsaufgabe:</p> <p>Re-Zertifizierung als "Familienfreundlicher Arbeitgeber".</p> <p>Führungskräfteentwicklungsprogramm, durch internes Coaching - Ermutigung zur Verantwortungsübernahme (Weiterentwicklung zur Fach- & Führungskraft)."</p> <p>Sensibilisierung der Führungskräfte und Beratung durch die Personalabteilung, welche individuellen Arbeitszeitregelungen möglich sind."</p>	<p>Erneute Zertifizierung als "Familienfreundlicher Arbeitgeber".</p> <p>Hoher Frauenanteil in der Führungsriege.</p> <p>Bessere Work-Life-Balance für unsere Mitarbeitenden.</p> <p>Ziele:</p> <p>Weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.</p> <p>Frauen in Führungspositionen als Blaupause für zukünftige Fach- und Führungskräfte.</p>

BEVOS

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Keine Maßnahmen durchgeführt	

Vorstand II

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Keine Maßnahmen durchgeführt	

Volkshochschule Osnabrücker Land

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Führungsaufgabe:</p> <p>Etablierung von Teilzeitmodellen / Mobiles Arbeiten</p> <p>Schaffung finanzieller Anreize i.R.v. Berufsrückkehr oder Personalakquise</p> <p>Möglich flexible Arbeitszeit durch Gleitzeitrahmen</p>	<p>Bedarfsgerechte Personalakquise; geringe Stellenvakanzenzeiten</p> <p>Mitarbeiterfreundliche Arbeitsbedingungen</p> <p>Ziele:</p> <p>Beibehaltung der bisherigen Vorgehensweisen und</p> <p>Ausbau der Personalentwicklung</p> <p>Corporate Benefits</p>
<p>In der Fachaufgabe:</p> <p>Angebot von reinen Frauensprachkursen (Deutschkurse für Frauen/Fit im Alltag)</p> <p>Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb bis 31.12.2024 (Angebotskonzeption und Angebotsplatzierung bei der Zielgruppe)</p> <p>Erweiterung des Angebotes von Onlinekursen (inkl. Hybrid- und blended Learning-Kursen)</p> <p>Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb (Angebotskonzeption und Angebotsplatzierung bei der Zielgruppe)</p>	<p>Passgenaue Unterstützung der Teilnehmenden</p> <p>Örtlich ungebundene, flexiblere Kursteilnahme</p> <p>Ziele:</p> <p>bedarfsgerechte Gestaltung des Angebotes</p>

Erweiterung des Angebotes von Onlinekursen (inkl. Hybrid- und blended Learning-Kursen)	
--	--

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 die Unterschiede in der Integration von den Männern und Frauen möglichst reduziert bzw. beseitigt werden.

Die Gründe für diese Unterschiede sind z.B. veraltete Rollenklischees, oft fehlende oder nicht ausreichende Kinderbetreuungsangebote, längere Unterbrechung der Berufstätigkeiten aufgrund der familiären Situation (z. B. Kindererziehung oder Pflege von Familienangehörigen), die dadurch bedingten Unsicherheiten und vermeintlicher Kompetenzverlust. Hinzu kommen kulturelle Unterschiede. Deutlich mehr Männer als Frauen nehmen an diversen Qualifizierungs- und Aktivierungsmaßnahmen teil. Die Integrationen von Frauen sind jedoch oftmals nachhaltiger und zeichnen sich durch weniger Wechsel aus. Frauen haben im Schnitt einen höheren Bildungsstand. Und es sind überwiegend Frauen, die ihre Beschäftigung in Teilzeit ausführen.

Infolge der Beobachtungs- und Evaluationsphase (2016 - 2018) und der daraus erzielten Ergebnisse wirkt die kommunale Arbeitsvermittlung den oben genannten Unterschieden durch eine kontinuierliche, bedarfsbasierte Strategieweiterentwicklung sowie die speziell konzipierten Maßnahmen stets entgegen.

In den Jahren 2022 – 2024 stand die Gleichstellung von Männern und Frauen weiterhin im Fokus der kommunalen Arbeitsvermittlung. Die Schwerpunktsetzung änderte sich jedoch. Wurde der Fokus in den Jahren 2019 – 2021 auf die Akquise und den Ausbau von Teilzeitangeboten in der Ausbildung und Beschäftigung, die Arbeitsmarktintegration von Frauen aus anderen Kulturkreisen (Fluchtwelle 2015-2016) sowie insbesondere auf die Bewältigung von Pandemiefolgen gelegt, so stand in den Jahren 2022 – 2024 insbesondere die Bewältigung des Zustroms von Schutzsuchenden aus der Ukraine und deren schnelle Unterstützung und Arbeitsmarktintegration im Mittelpunkt.

Der Kriegsausbruch in der Ukraine löste eine neue gravierende Fluchtbewegung nach Europa und speziell nach Deutschland aus. Knapp vier Monate nach dem Kriegsbeginn kam es für die Schutzsuchenden bereits im Juni 2022 zum Rechtskreiswechsel vom Asylbewerberleistungsgesetz ins SGB II. Das Jobcenter und seine Kommunale Arbeitsvermittlung mussten diese Herausforderung sehr kurzfristig lösen. Neben der Klärung

der Unterkunft- und Grundversorgungsfragen nach dem Ankommen in den Landkreiskommunen sowie der Bearbeitung von zahlreichen Neuanträgen auf die SGB II-Leistungen wartete eine große neue Zielgruppe von überwiegend Frauen mit Kindern, sehr oft alleinerziehend, aus den Kriegsgebieten auf die Unterstützung. Auffallend dabei war ein großes Interesse an den eigenen Integrationsmöglichkeiten sowie eine hohe Motivation zur Arbeitsaufnahme und zum Deutschlernen. Auf der Tagesordnung standen nun die Erstgespräche zum Kennenlernen im Jobcenter, Bestandsaufnahme zu den mitgebrachten Kenntnissen und Fertigkeiten, ein schneller Ausbau der Deutschförderung und natürlich die Sicherstellung der Kinderbetreuung, damit mögliche Angebote auch in Anspruch genommen werden konnten.

Die genderbezogenen Entwicklungen bedürfen viel Zeit und Sensibilisierung auf allen Arbeitsebenen. Die in den Vorjahren begonnenen Prozesse wurden in 2022 – 2024 weiterentwickelt und präzisiert. Durch den Ausbruch der Pandemie im März 2020 wurde die Arbeitsmarktintegration von Frauen, insbesondere von Müttern, stark beeinträchtigt. Sowohl die kommunale Arbeitsvermittlung als auch leistungsberechtigte Bewerberinnen, insbesondere (allein) Erziehende, sahen sich in den Folgejahren mit gravierenden zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert.

In 2023 wurde auch das SGB II reformiert – es kam das neue Bürgergeld, mit einem komplexen und teilweise aufwendigen Anpassungsbedarf in diversen Abläufen und Verfahren des Jobcenters. Die Vorbereitung der Umsetzung der Reform zum 2023 prägte unter anderem zusätzlich das Jahr 2022.

Das Berichtswesen der Kommunalen Arbeitsvermittlung des Jobcenters im Landkreis Osnabrück wurde fortlaufend optimiert: Die jeweiligen Jahresziele wurden immer unter Berücksichtigung der Genderaspekte bestimmt, deren Erreichung kontinuierlich evaluiert, thematisiert und im Berichtswesen nachvollziehbar abgebildet. Eine konsequente Abbildung in der Berichterstattung sowie eine verstärkt genderdifferenzierte Zielsetzung sensibilisierten die Führungskräfte und die Teams vor Ort für die geschlechterspezifischen Unterschiede bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

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

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Fachaufgabe: (2020-2023)</p> <p>Schwerpunktsetzung und Maßnahmen im Gleichstellungskontext in 2022 - 2023 in der kommunalen Arbeitsvermittlung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kontinuierliches Thematisieren der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt durch die Führungskräfte auf allen Ebenen des Jobcenters, 2. Erzielen einer höheren Beteiligung von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie einer höheren Integrationsquote im Vergleich zum Vorjahr, 3. Familien bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte wie Rollenverteilung, Kinderbetreuung, Zumutbarkeit, (Allein) Erziehung, sowie 4. Aktive Unterstützung durch die Vermittlung des Jobcenters auf der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz bis zur endgültigen Sicherstellung. 	<p>Eine gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wurde kontinuierlich verfolgt. Frauen wurden in der Planung und Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verstärkt berücksichtigt. Dies erfolgte mithilfe einer erweiterten genderbasierten Analyse und Auswertung. Eine höhere Beteiligung von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie deren höhere Integrationsquote im Vergleich zum Vorjahr konnte erzielt werden: Bezogen auf alle Integrationen lag diese zum Jahresende bei erfreulich hohen 50,5 %. Bei den Integrationen direkt in den ersten Arbeitsmarkt lag der Frauenanteil bei knapp 40 %.</p> <p>Die Zahl der Alleinerziehenden war im Jahr 2022 infolge des Krieges stark gestiegen, und zwar um fast 30 %. Die Zusammenarbeit mit der Zielgruppe musste neu definiert werden. Dank diesen Anstrengungen konnten im Jahr 2022 insgesamt 292 und im Folgejahr 185 alleinerziehende Frauen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen. Die meisten davon waren Schutzsuchende aus der Ukraine.</p> <p>Ein weiterer Schwerpunkt blieb das Thema "Familien mit Kindern". Die Fokussierung auf eine gezielte frühzeitige Beratung von Erziehenden mit kleinen Kindern und die Klärung der Kinderbetreuung sicherten einen verlässlichen Rahmen für die nachhaltige Integration. Bewährt hat sich in diesem Kontext insbesondere die speziell</p>

	<p>für Familien konzipierte Maßnahme „Familien-Coaching“, in dessen Rahmen viele Familien in den Genuss einer individuellen Begleitung kamen. Ein weiteres Angebot für erwerbsfähige Frauen mit und ohne Kinder „Job on Top“ wurde ebenfalls an diversen Standorten im Landkreis Osnabrück vorgehalten. In dessen Rahmen ging es insbesondere um die Schaffung der Arbeitsmarktnähe für Frauen, die nur im eingeschränkten Umfang dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, z. B. wegen der Kindererziehung oder Pflege der Angehörigen. Insbesondere Frauen und (allein) Erziehende sowie ältere Personen wurden gezielt mit dem sogenannten Einstiegsgeld gefördert. Es handelt sich dabei um einen Zuschuss des Jobcenters zur Unterstützung beim Übergang aus der Arbeitslosigkeit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Von insgesamt 261 geförderten (122 + 139) Personen waren 200 Frauen, davon 80 Alleinerziehende. Eine gezielte Unterstützung von Frauen mit Fluchterfahrung bei der Aufnahme oder dem Ausbau der Beschäftigung führte im Jahr 2022 zu 217 und 2023 zu 259 erfolgreichen Integrationen. Von diesen insgesamt 476 Arbeitsaufnahmen waren 274 sozialversicherungspflichtig.</p>
<p>Schwerpunktsetzung/ Maßnahmen 2024: 1. Fortlaufende Überwachung und aktive Steuerung der Gleichstellung von Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Bürgergeldbezug</p>	<p>Eine gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wurde auch im Jahr 2024 kontinuierlich verfolgt, indem Frauen in der Planung und Umsetzung von Maßnahmen verstärkt berücksichtigt wurden. Eine</p>

<p>2. Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Frauen, insbesondere von (allein) Erziehenden durch deren Integration in den ersten Arbeitsmarkt, sowie</p> <p>3. Erhöhung des Anteils von Frauen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.</p>	<p>genderbasierte Analyse und Auswertung bestätigten eine höhere Beteiligung von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Knapp 1.440 Frauen, ein Plus von fast 350 Personen im Vergleich zum Vorjahr, nahmen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil. 776 Frauen (+133 im Vergleich zum Vorjahr) haben eine sozialversicherungspflichtige Arbeit aufgenommen. Bezogen auf alle Integrationen lag die Integrationsquote zum Jahresende bei erfreulich hohen 49 %. Die Zielgruppe der Alleinerziehenden, die infolge des Krieges fast um ein Drittel gestiegen war, nahm in den zwei Folgejahren ab und liegt aktuell bei ca. 22 %. Im Jahr 2024 wurden 237 Alleinerziehende in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt: ein Plus von 28 % oder in absoluten Zahlen: 52 Vermittlungen. Mit den Familien mit Kindern wurde im Laufe des Jahres gezielt die Sicherstellung der Kinderbetreuung thematisiert. Anlassbezogen konnte man auch weiterhin auf die speziell für Familien konzipierte Maßnahme Familien-Coaching zugreifen: 34 Familien im Bürgergeld-Bezug haben davon Gebrauch gemacht und kamen so in den Genuss einer individuellen Begleitung. Das Angebot für erwerbsfähige Frauen mit und ohne Kinder „Job on Top“ wurde im Juni 2024 von der Maßnahme „Startklar“ abgelöst. Diese wurde an drei Standorten im Landkreis Osnabrück angeboten. In dessen Rahmen ging es um die Schaffung der Arbeitsmarktnähe auch und</p>
---	---

	<p>insbesondere für Frauen, die nur im eingeschränkten Umfang dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.</p> <p>Frauen und (allein) Erziehende wurden gezielt mit dem Einstiegsgeld gefördert. Es handelt sich dabei um einen Zuschuss des Jobcenters zur Unterstützung beim Übergang aus der Arbeitslosigkeit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Von insgesamt im Jahr 2024 geförderten 123 Personen waren 56 Frauen, davon 29 Alleinerziehende.</p> <p>Im Jahr 2024 wurden 333 Arbeitsaufnahmen von geflüchteten Frauen gezählt. Davon haben 219 eine sozialversicherungspflichtige und 114 eine geringfügig. Beschäftigung aufgenommen.</p>
	<p>Ziele:</p> <p>Die MaßArbeit wird der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt auch im Jahr 2025 eine besondere Aufmerksamkeit zukommen lassen, um die Hilfebedürftigkeit von Frauen zu verringern, deren</p> <p>Integration in Erwerbstätigkeit zu verbessern sowie deren Anteil in Maßnahmen zu erhöhen.</p> <p>Im Fokus liegen somit: der Ausbau der Beschäftigungsverhältnisse bei Alleinerziehenden,</p> <p>Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen, sowie eine kontinuierliche</p>

	Unterstützung bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung für die leistungsberechtigten Familien
--	---

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 für die Sachbearbeitung Gleichstellung und eine Mitarbeiterin in Teilzeit für die Kriminalprävention 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 mit einem Stundenkontingent überaus sinnvoll.

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, Fachgruppe 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.
Geschlechterneutrale Sprache	Die wichtigste Änderung im Personenstandsgesetz 2024 ist das Gesetz

	<p>über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG), das am 1. November 2024 in Kraft getreten ist. Dieses Gesetz ersetzt das frühere Transsexuellengesetz (TSG) und vereinfacht die Änderung des Geschlechtseintrags und der Vornamen für trans-, inter- und nichtbinäre Personen erheblich. Die Änderung erfolgt künftig durch eine einfache Erklärung beim Standesamt, ohne dass dafür gerichtliche Entscheidungen oder ärztliche Gutachten erforderlich sind.</p>
Prostitution	<p>Austausch mit verschiedenen Beteiligten, wie FD Gesundheit, 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.</p>
Gleichstellungsbericht	<p>Erstellen des Gleichstellungsberichts für den Landkreis Osnabrück für die Jahre 2022-2024 nach § 9 NKomVG Abs. 7: Verwirklichung der Gleichberechtigung und Vorstellung im Kreistag im Dezember 2025.</p>
Deutsch-polnisches Frauen Forum	<p>Im Jahr 2022 fand die Frauenfahrt zum deutsch-polnischen Frauen Forum nach Olsztyn vom 01. bis 04.09.2022 statt. 27 Frauen aus dem Landkreis Osnabrück nahmen an dem regen Austausch teil, um gemeinsam das Thema Potentiale von Frauen zu erörtern und zu zeigen.</p> <p>Im Jahr 2023 fand das Deutsch-Polnische Frauen-Forum vom 5. – 8. Juni 2023 im Landkreis Osnabrück statt. Im Rahmen des</p>

	<p>Besuchs der Frauen aus Olsztyn haben die Landrätin Anna Kepschull und stellvertretende Landrätin Joanna Michalska-Reda aus Olsztyn eine gemeinsame Erklärung unterschrieben. In dieser erklären sie, dass der Dialog zu gesellschaftlichen und politischen Themen fortgesetzt wird, ebenso in regelmäßigem Dialog und Treffen die Zusammenarbeit zu frauenrelevanten Themen.</p> <p>Schwerpunktthema war bei diesem Frauen-Forum „Frauengesundheit“. U. a. hielt die Ärztin Annegret Winter-Stettin den Vortrag „Anders krank – anders gesund“ und die Frauenberatungsstelle gab Hinweise zu eigenen Stabilisierungsmöglichkeiten. Es nahmen auch wieder viele Frauen aus dem Landkreis Osnabrück teil, u. a. aus der Kreistagspolitik, Kommunalpolitik, Bürgermeisterinnen, Gleichstellungsbeauftragte, Landfrauen und aus den Beratungsstellen. Der Austausch war wieder sehr intensiv, herzlich und informativ.</p> <p>Im Jahr 2024 fand das deutsch-polnische Frauenforum in der Zeit vom 12. bis 16.06.2024 im Landkreis Olsztyn statt. Thema war dieses Mal „Wege aus der Krise / Resilienz“. 22 Personen haben von deutscher Seite am Frauen Forum teilgenommen.</p>
<p>Ausstellung „Wer braucht Feminismus“</p>	<p>Das Gleichstellungsbüro hat am 29.07.2024 die Ausstellung: “Wer braucht Feminismus?” im Kreishaus eröffnet.</p>

	<p>Ziel der Ausstellung war es, einen Beitrag zum Imagewandel von Feminismus zu leisten und auf die unterschiedlichen Arten geschlechtsbezogener Diskriminierung aufmerksam zu machen. Seit 2012 sammelt die Kampagne Argumente für die soziale Bewegung, die gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung kämpft und sich besonders für Frauenrechte und Gleichstellung stark macht.</p> <p>In den letzten 10 Jahren wurden rund 5.000 ganz individuelle Statements zusammengetragen. Ein Teil davon wurde im Rahmen der Ausstellung gezeigt, um mit alten Vorurteilen aufzuräumen. Die persönlichen Aussagen zeigten auf, wie vielfältig die Gründe für Feminismus immer noch sind.</p>
--	--

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 43,4% - umgerechnet 79 Minuten – mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer (s. Deutscher Bundestag: Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung - BMBFSFJ).

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Veranstaltung Frauen starten durch	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 Veranstaltungen statt, im Juni 2023 in der Kath. Familienbildungsstätte Osnabrück und im August 2024 im Kreishaus. Schwerpunkte waren Praxistipps für erfolgreiche Bewerbungen, Vorträge rund um das Thema Wiedereinstieg und berufliche Weiterentwicklung.
Veranstaltung zum Equal Pay Day	Es wurde keine Veranstaltung zum Equal Pay Day angeboten.

<p>Koordinierungsstelle Frau & Betrieb e. V. Organisation und Teilnahme an verschiedenen Abstimmungsgesprächen, Vorstandssitzungen und Mitgliederversammlungen, Begleitung des Auswahlverfahrens Projektassistenz. Vorbereitung Satzungsänderung, da die HWK ab der Förderperiode (ab 01.07.2022) nicht mehr Träger ist.</p>	<p>Wahrnehmung der Aufgaben des Landkreises Osnabrück als einer der Träger der Ko-Stelle, gemeinsam mit der Volkshochschule Osnabrück und der Kath. Familienbildungsstätte Osnabrück. 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>
<p>frauenORT Melle Am 10.03.2024 fand die Auftaktveranstaltung in Melle für den mittlerweile 50. frauenORT in Niedersachsen statt. Er ist der deutsch-portugiesischen Schriftstellerin Ilse Losa gewidmet.</p>	<p>Die Initiative "frauenORTE" wurde ins Leben gerufen, um das Leben und Wirken bedeutender historischer Frauenpersönlichkeiten zu würdigen und ihre Geschichten einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Ziel ist es, die Leistungen von Frauen in verschiedenen Bereichen wie Politik, Kultur, Wirtschaft oder Wissenschaft sichtbar zu machen, oft als Beitrag zum Kulturtourismus. Dies geschieht durch die Anbringung von Informationstafeln an Orten, an denen die Frauen gewirkt haben, sowie durch multimediale Aufbereitung und verschiedene kulturelle Veranstaltungen.</p>
<p>Frauen-Business-Tage</p>	<p>Teilnahme an der regionalen Netzwerkveranstaltung für Unternehmerinnen und Gründerinnen als Multiplikatorin.</p>

Politische Partizipation

Frauen sind in Parlamenten in Deutschland nach wie vor unterrepräsentiert. Im neu gewählten 21. Deutschen Bundestag beträgt der Frauenanteil 32,4 %. Auch in den Länderparlamenten (33,2 %) sowie auf kommunaler Ebene (30,5 %) lag der Frauenanteil zuletzt knapp unter einem Drittel, wie das Statistische Bundesamt mitteilt.

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung startete nun im Vorfeld der Kommunalwahl 2026 das Mentoring-Programm „Frau.Macht.Demokratie!“

Mit dem Mentoring-Programm möchte das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung einen Beitrag zur Stärkung der politischen Partizipation im Vorfeld der Kommunalwahlen im Herbst 2026 leisten.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<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</p>	<p>Ziel des Programms ist es, der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken und ihnen den Einstieg in die Politik zu erleichtern. Außerdem soll das Thema Gleichstellung stärker in den Fokus der Parteien und der Kommunalpolitik rücken. Im Rahmen des Programms wird eine interessierte Frau (Mentee) von einer erfahrenen Politikerin oder einem erfahrenen Politiker (Mentorin/Mentor) auf ihrem Weg in die Kommunalpolitik individuell begleitet - sie erhält einen vertieften Einblick in den politischen Alltag, profitiert von Netzwerkmöglichkeiten und Erfahrungen und kann so aktiv ihr eigenes politisches Profil entwickeln.</p>
<p>Bündnis 50:50 Mehr Frauen in die Politik - Mitarbeit im Bündnis</p>	<p>Das Ziel des im Mai 2019 gegründeten Bündnisses „Mehr Frauen in die Politik“, dem 20 Partner und Partnerinnen aus Kommunen, Verbänden und Bildungshäusern aus dem Landkreis Emsland, Landkreis Grafschaft Bentheim und der Region Osnabrück angehören, ist</p>

	eine 50:50 Verteilung von Frauen und Männern in den politischen Gremien.
<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 und wird vom Deutschen Landkreistag, vom Deutschen Städte- und Gemeindebund, dem Deutschen Städtetag sowie der BAG Kommunaler 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> <p>Die Landkreise Emsland, Osnabrück und Grafschaft Bentheim schlossen sich zu einer Region im Rahmen des Aktionsprogramms Kommune – Frauen in die Politik zusammen. Die Landkreisgleichstellungsbeauftragten Marlies Kohne, Monika Schulte und Linda Borchers übernahmen die Koordination des Aktionsprogramms für die Region.</p>

	<p>Für die Region wurde die Steuerungsgruppe mit den beiden Landräten und der Landrätin, den drei Landkreisgleichstellungsbeauftragten, je einer Gleichstellungsbeauftragten der drei Kreisarbeitsgemeinschaften der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (KAG), je drei Kreistagsabgeordneten der drei Kreistage, zwei Landfrauen und einer Vertreterin des regionalen Bündnisses „50:50 – Mehr Frauen in die Politik“ besetzt, so dass die Steuerungsgruppe mit 21 Mitgliedern die Arbeit aufnehmen konnte. Beim ersten Treffen im März 2022 wurde der Maßnahmenkatalog erarbeitet, der im Folgenden immer wieder abgeglichen wurde.</p> <p>Im Juni 2022 fand die offizielle Auftaktveranstaltung des Mentoring-Programms statt. Für die Region der Landkreise Emsland, Osnabrück und Grafschaft Bentheim wurden 22 Tandems gefunden, von denen 18 aktuell teilgenommen haben.</p> <p>Ende August und im Oktober 2022 wurde für unsere Region jeweils ein Seminarwochenende für Kommunalpolitikerinnen der Landkreise Osnabrück, Emsland und Grafschaft Bentheim durchgeführt.</p> <p>Ebenso wurde für interessierte Frauen und die Mentees eine 4-teilige Seminarreihe angeboten.</p> <p>Am 14. Januar 2023 führten wir die Demokratiewerkstatt in Nordhorn durch, Schwerpunkt waren hier die Verbesserung der Rahmenbedingungen, um den</p>
--	---

	<p>Frauenanteil in der Politik zu erhöhen und zu halten.</p> <p>Am 22. Mai 2023 fand die offizielle Abschlussveranstaltung des Aktionsprogramms Kommune – Frauen in die Politik in Oranienburg statt. Für unsere regionale Steuerungsgruppe nahm dankenswerterweise Ursula Möhr-Loos an der Veranstaltung teil. Sie brachte auch eine Stele mit Widmung für unsere Landkreise mit. Am 25. Mai 2023 hatten wir eine regionale Abschlussveranstaltung in Lingen für die Mitglieder der Steuerungsgruppe und die Teilnehmenden am Mentoring-Programm organisiert. Neben einem Rückblick und Austausch zu den zurückliegenden 1,5 Jahren konnte Ute von Wrangell, Beraterin für Gleichstellung, Gender und Politik für den Vortrag „Mehr Frauen in die Parlamente. Parität jetzt!“ gewonnen werden</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 in fast allen 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, der LAG Gleichstellung sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG). Außerdem wird mit der Vernetzungsstelle Hannover, „Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.“ eng zusammengearbeitet.

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.</p>
<p>Regionalkonferenz Weser-Ems Süd</p>	<p>Die Regionalkonferenzen tauschen sich über regionale Themen aus und bereiten Anträge für die Landeskonferenzen vor. 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>2022</p> <p>Teilnahme an der Landeskonferenz am 28.06.2022 in Oldenburg und am 23.11.2022 in Hannover.</p> <p>2023</p> <p>Am 23. März 2023 fand im Kreishaus die Landeskonferenz der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen statt. Die Veranstaltung wurde hybrid durchgeführt. Schwerpunktthema war „Frauen und Finanzen“.</p> <p>Teilnahme an der Landeskonferenz in Hannover am 28.11.2023.</p> <p>2024</p> <p>Teilnahme an der Landeskonferenz in Hannover</p>	<p>Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen und Gleichstellungsbüros in Niedersachsen vertritt die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene gegenüber den kommunalen Spitzenverbänden, dem Niedersächsischen Landtag und der Landesregierung. Sie ist im Dialog mit gesellschaftspolitisch wichtigen Verbänden, Institutionen und Parteien, und nimmt Einfluss auf landesweite Richtlinien und Gesetze.</p>
<p>Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG)</p> <p>Teilnahme an der Bundeskonferenz in Leipzig vom 14. bis 16.05.2023 zum Thema „Gretchenfragen- feministische Perspektiven für die Zukunft“ und Teilnahme an der Bundeskonferenz in Würzburg vom 15. bis 17.09.2024 zum Thema „Armut“.</p>	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der BAG.</p> <p>In der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) haben sich die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusammengeschlossen. Sie vertreten die Interessen von Frauen auf Bundesebene und schaffen ein bundesweites Forum für frauen- und gleichstellungspolitische Diskussionen, sichern den Erfahrungsaustausch und den Informationsfluss zwischen den Kolleginnen und klären Fragen des eigenen Berufsstandes.</p>

	Die Bundesarbeitsgemeinschaft wird durch die Bundessprecherinnen öffentlich vertreten. Diese werden auf den Bundeskonferenzen für jeweils drei Jahre gewählt. Die Bundessprecherinnen vertreten die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene, nehmen zu aktuellen Fragen und Ereignissen aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht Stellung, halten Kontakt zu bundesweiten Verbänden, Institutionen und Parteien und bringen frauen- und gleichstellungspolitische Aspekte in deren Arbeit ein.
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.: Im Jahr 2022 waren es im Landkreis Osnabrück 538 Fälle, im Jahr 2023 waren es 728 Fälle und im Jahr 2024 waren es 798 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: Im Jahr 2022 waren es 968 Kinder, im Jahr 2023 waren es 1150 Kinder und in 2024 1171 Kinder, die von Gewalt in der Familie mit betroffen waren.

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
<p>Aufstellung von orangen Bänken Am und im Kreishaus sowie in den Kommunen des Landkreises Osnabrück als auch im Stadtgebiet von Osnabrück sind seit 2022 immer wieder orangene Bänke aufgestellt worden.</p>	<p>Seit 1991 macht die UN-Kampagne „Orange The World“ am Internationalen Gedenktag, 25. November, auf die Gewalt gegen Frauen und Mädchen aufmerksam. In den vergangenen Jahren wurden in Osnabrück diverse öffentliche Gebäude orangefarben angestrahlt. Seit 2022 wurde wegen der Energiekrise darauf verzichtet und stattdessen mit den Bänken ein dauerhaftes Zeichen gesetzt. Der Zonta Club Westfälischer Friede Osnabrück hat in Kooperation mit dem</p>

	<p>Gleichstellungsbüro der Stadt Osnabrück und des Landkreises die Aktion "Orange Bänke" initiiert, um ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen zu setzen. Die Bänke tragen den Slogan "Hier ist kein Platz für Gewalt an Frauen und Mädchen!" und Informationen zu Hilfsangeboten.</p>
<p>Auftaktveranstaltung zu den Antigewaltwochen Zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Osnabrück und der Polizeiinspektion Osnabrück - Prävention wird die Auftaktveranstaltung geplant und durchgeführt.</p> <p>2022 Fachtag „20 Jahre Gewaltschutzgesetz – Umgangsrecht und Kindeswohl im Kontext von Beziehungsgewalt“ am 11. November 2022 in der Volkshochschule Osnabrück.</p> <p>2023 Fachtag „Netzwerk ProBeweis – Vertrauliche Spurensicherung für Betroffene von Gewalt“ am 10. November 2023 im Kreishaus.</p> <p>2024 Fachtag zum Thema „Geschlechtsspezifische Gewalt im Kontext von Flucht und Migration“ am 08.11.2024 in der Katholischen Familienbildungsstätte Osnabrück.</p>	<p>Der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen (25. November) verfolgt die Ziele, auf jegliche Formen von Gewalt und Diskriminierung gegen Frauen und Mädchen weltweit aufmerksam zu machen und eine Kultur der Gewaltlosigkeit zu fördern. Die Auswirkungen umfassen eine erhöhte öffentliche Wahrnehmung, Unterstützung von Hilfsangeboten sowie rechtliche und gesellschaftliche Veränderungen hin zu mehr Gleichstellung.</p>
<p>Hissen der Fahne „Nein zu häuslicher Gewalt“ Jedes Jahr um den 25.11. wird die Fahne zum Antigewalttag zusammen mit Verwaltung, Politik, Polizei,</p>	<p>Zum Antigewalttag am 25. November hissen Gemeinden und Organisationen Fahnen, oft mit dem Slogan "Wir sagen Nein zu Gewalt gegen Frauen" um auf Gewalt gegen Frauen und Mädchen</p>

<p>Beratungsstellen etc. vor dem Kreishaus gehisst.</p>	<p>aufmerksam zu machen. Es handelt sich um eine bundesweite und internationale Aktion, um Solidarität zu zeigen und das Thema Gewalt aus der Tabuzone zu holen. Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich damit an der weltweiten Kampagne „Orange The World“ von UN-Women.</p>
<p>Durchführen von Straßenaktionen</p> <p>Motto der Straßenaktion 2022 „Kinderherzen sind zerbrechlich“ - Nein zu häuslicher Gewalt.</p> <p>Motto der Straßenaktion 2023 „Wir unterstreichen: Nein, zu häuslicher Gewalt“</p> <p>Motto der Straßenaktion 2024 „Der Widerstand wächst - Nein zu häuslicher Gewalt!“</p>	<p>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. In Stadt und Landkreis Osnabrück verteilen kommunale Gleichstellungsbeauftragte Give aways und mit Hilfetelefonnummern bedruckte Postkarten an interessierte Personen.</p> <p>Ziel ist es, auf das Thema aufmerksam zu machen, für Unterstützungsmöglichkeiten zu werben und mit Betroffenen ins Gespräch zu kommen.</p>
<p>One Billion Rising</p> <p>Ein Film zu One Billion Rising ist im Jahr 2022 entstanden und wurde am 30.11.2022 im frauenORT Osnabrück-Bad Iburg der Öffentlichkeit vorgestellt.</p>	<p>Im Sommer 2022 haben die Gleichstellungsbüros von Stadt und Landkreis Osnabrück dazu aufgerufen, sich am Video-Clip zum Aktionstag ONE BILLION RISING zu beteiligen. One Billion Rising (OBR) (englisch für Eine Milliarde erhebt sich) ist eine weltweite Kampagne für ein Ende der Gewalt gegen Frauen und Mädchen und für Gleichstellung.</p> <p>Viele engagierte Personen in Stadt und Landkreis Osnabrück sind diesem Aufruf gefolgt und haben sich gemeinsam gegen Gewalt an Frauen und Mädchen erhoben.</p>

<p>14.02.2023 Flashmob auf dem Nikolaiort 14.02.2024 Flashmob auf dem Nikolaiort</p>	<p>Sie haben sich im Tanz mit allen Betroffenen solidarisiert. Der für den Film verwendete Song „Break the Chain“ von Tena Clark wurde inzwischen in viele Sprachen übersetzt und ist zu einer Art Hymne für die Kampagne ONE BILLION RISING geworden. Entstanden ist ein einzigartiges Video, das ein Osnabrücker Zeichen gegen Gewalt setzt. Um das tolle Ergebnis gebührend zu feiern, luden die Gleichstellungsbeauftragten alle Beteiligten und Interessierten zu einem Release-Abend im frauenORT Cilli-Maria Kroneck-Salis in Osnabrück-Bad Iburg ein.</p> <p>Flashmob als Symbol weltweiter Frauensolidarität, sich zu erheben als Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen.</p> <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>“Vernetzungstreffen häusliche Gewalt“</p>	<p>Das Vernetzungstreffen häusliche Gewalt trifft sich jährlich zum Austausch und zur Konzeption der Hilfsangebote gegen häusliche Gewalt vor Ort.</p>

<p>www.osnabrueck-gegen-gewalt.de</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“ www.gleichstellung-sichtbar-machen.de</p>	<p>Landkreis und Stadt Osnabrück sind CEDAW-Modellstandort in Niedersachsen mit dem Schwerpunkt Häusliche Gewalt.</p>
<p>frauenORT Osnabrück-Bad Iburg 13.07.2023 Feier zum 100. Geburtstag von Cilli-Maria Kroneck-Salis 17.07.2024 Feier zum 101. Geburtstag von Cilli-Maria Kroneck-Salis</p>	<p>Unter dem Titel „frauenORTE-Himbeertorte“ wird es künftig eine jährliche Veranstaltung am frauenORT Osnabrück-Bad Iburg geben.</p>
<p>Ausstellung „Was ich anhatte...“ Besuch der Ausstellung im Jahr 2024</p>	<p>Diese Wanderausstellung macht die Erfahrungen von Menschen, die sexualisierte Gewalt erlebt haben, anonym öffentlich. Sie zeigt Kleidungsstücke und persönliche Geschichten von Betroffenen</p>

	und stellt klar: Schuld trägt niemals die betroffene Person. "Was ich anhatte", stellt gängigen Vorurteilen etwas entgegen und eröffnet einen Raum für Empathie, Nachdenken und Austausch.
--	--

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.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>Internationaler Frauentag 2022 08.03.2022 – 08.03.2024 Informationsstand und Verteilen von Tulpen gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro der Stadt Osnabrück und der frauenspezifischen Beratungsstellen</p> <p>08.03.2022 – Kinofilm „Die Unbeugsamen“ gezeigt mit anschließendem Podiumsgespräch mit Politikerinnen, u. a. mit der Landrätin.</p> <p>Am 8. März 2023 konnte erstmals wieder präsent im Kreishaus eine große Veranstaltung zum Internationalen Frauentag durchgeführt werden. Die stellv. Caritasdirektorin und Fachärztin für Psychiatrie und Fachärztin für Öffentliches Gesundheitswesen Johanna Sievering hielt den Vortrag: „Einsamkeit – DAS versteckte Leiden“, die Gitarristin und Inhaberin des Musikhofs Melle Katrin Remmert gab der Veranstaltung einen wunderbaren</p>	<p>Der Internationale Frauentag am 8. März hat das Ziel, die Errungenschaften von Frauen zu feiern, auf die fortbestehende Ungleichheit aufmerksam zu machen und für eine Gleichstellung der Geschlechter zu kämpfen. Zu den Auswirkungen gehören die Förderung von Frauenrechten wie gleicher Lohn, verbesserte Arbeitsbedingungen und der Kampf gegen Gewalt, aber auch das Bewusstsein für die Rechte von Mädchen und Frauen weltweit.</p>

<p>künstlerischen Rahmen. Rund 170 Frauen waren der Einladung in das Kreishaus gefolgt.</p> <p>Am 07.03.2024 hat Dr. Andrea Jochmann-Döll / GEFA Forschung + Beratung den Vortrag „Mythen und Wahrheiten um den Gender Pay Gap“ gehalten.</p>	
--	--

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
Härtefonds „Menschen in Krisensituationen“	Abwendung von persönlichen Notlagen
Zuschüsse zur Empfängnisverhütung gemäß der Richtlinie des Landkreises Osnabrück über die Verwendung von Mitteln aus dem Verhütungsmittelfonds für Frauen und Männer. 2024 Anpassung der Richtlinie.	Abwendung von finanziellen Notlagen und sichere Schwangerschaftsverhütung für finanzschwache Frauen und Männer
Notfallkarte Die Notfallkarte „Hilfen bei Gewalt gegen Frauen“	

<p>und Mädchen“ wurde 2022 aktualisiert, neu gestaltet und mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort in ärztliche Praxen verteilt. Hierbei wurden auch die Orte mit einbezogen, die keine Gleichstellungsbeauftragte berufen haben.</p>	
<p>Gesundheit rund um die Geburt Das Netzwerk trifft sich regelmäßig 2–3-mal jährlich, um Veränderungen in der Region Osnabrück zu besprechen und präventiv tätig zu werden. Die gute Vernetzung zeigt schnell Lücken in der Gesundheitsversorgung von Frauen auf.</p>	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte hat an den Netzwerktreffen teilgenommen und besprochene Inhalte bei Bedarf an Fachbereiche im Haus weitergeleitet, um eine bessere Versorgung mitgestalten zu können.</p>

6. Fazit und Ausblick

Nicht alle Themen und Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum konnten in diesem Bericht erfasst werden. Hierbei ist zu beachten, dass im Berichtszeitraum ein Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten stattgefunden hat. Sowie die Teilnahme der jeweiligen Amtsinhaberin an verschiedenen Fachtagen mit aktuellen Themenbezügen aus den oben bereist aufgeführten Schwerpunkten.

Der dritte Gleichstellungsbericht zeigte 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. Auch die Wiederaufnahme von Abläufen nach der Corona-Pandemie waren von Herausforderungen, sowie Bereicherungen geprägt. Beispielsweise ist das Mobile Arbeiten aus dem Verwaltungsalltag nicht mehr wegzudenken. Die Rahmenbedingungen für die technischen Voraussetzungen für Homeoffice bereichern nun die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sodass vor allem Frauen die Care Arbeit leisten eine Möglichkeit bei der Strukturierung ihrer Arbeitstage dazu gewonnen haben. Die krasse Rollenverteilung wird hierdurch in den Familien nicht verändert, sodass die bislang erreichte Gleichberechtigung in der Gesellschaft trotz technischen Fortschritt weiterhin um Jahre zurückgeworfen wird.

Aktuelle gesellschaftliche und politische Bewegungen geben Anlass zur Sorge, dass dieser Rückschritt in den kommenden Jahren noch deutlich wachsen wird.

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.

Auch im vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wird betont, dass Gleichstellung ein zentraler Bestandteil der sozial-ökologischen Transformation sein muss. Frauen und sozial benachteiligte Gruppen sind von Klimawandel, Digitalisierung und wirtschaftlichem Wandel besonders betroffen. Damit die Transformation gerecht und nachhaltig gelingt, müssen Geschlechtergerechtigkeit, soziale Teilhabe und ökologische Ziele gemeinsam gedacht und umgesetzt werden. Der Bericht fordert daher, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Politikfeldern zu verankern und systematisch in Entscheidungsprozesse, Förderprogramme und Budgets einzubeziehen.

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

Durch die Folgen der 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 fünfte Gleichstellungsbericht des Landkreises Osnabrück für die Jahre 2024–2026 wird im Jahr 2027 erstellt werden.

Kontakt:

Franziska Grüter-Matt
Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Osnabrück
0541 501-3055
franziska.grueter-matt@lkos.de