

**Zweiter Gleichstellungsbericht  
des Landkreises Osnabrück  
für die Jahre 2016 - 2018**

**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 zweite Gleichstellungsbericht des Landkreises Osnabrück. Er beinhaltet die Jahre 2016–2018. Gemäß § 9 NKomVG sind alle Kommunen verpflichtet, regelmäßig darüber zu berichten, mit welchen Maßnahmen sie die Gleichberechtigung fördern und wie vor Ort auf die Beseitigung bestehender Nachteile hingewirkt wird. Der erste Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde im Juni 2016 veröffentlicht.

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 an 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 Männern und Frauen 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.

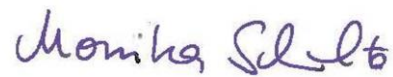
Gleichstellungspolitik bedeutet insofern auch die Beseitigung struktureller Benachteiligungen und die Veränderung von Rahmenbedingungen dahingehend, dass Frauen und Männer ihr Leben nach eigenen Vorstellungen gestalten können. In allen Aufgabenbereichen muss verantwortlich und kritisch betrachtet werden, wie durch Entscheidungen und Maßnahmen die Verwirklichung der Gleichberechtigung vorangebracht werden kann. Der Landkreis

Osnabrück gibt mit dem hier vorliegenden zweiten 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 2019



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 die Jahre 2016-2018 wurden Fragebögen zum Gleichstellungsbericht entwickelt. Hier wurden zur Ermittlung von Maßnahmen im Rahmen der Fachaufgabe bzw. der Führungsaufgabe 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 Fachdienstleitungskonferenz (später Themenwerkstatt) gegeben, so dass alle Bereiche der Verwaltung berücksichtigt werden konnten. Die Antworten und Hinweise sind im Überblick in die folgende Tabelle aufgenommen worden.

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

Im Folgenden sind die Maßnahmen der Verwaltung aufgeführt. Für eine gute Übersicht sind die Maßnahmen und Auswirkungen tabellarisch bereichsweise aufgeführt. Dabei ist zu bedenken, dass viele Aufgaben auch fachdienstübergreifend wahrgenommen und ausgeführt werden. Es ist festzustellen, dass das Thema Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den eigenen Fachdiensten und Abteilungen präsenter geworden ist, was u. a. an den Rückmeldungen zu der Abfrage durch die Fragebögen deutlich wird. Die folgende Auflistung zeigt die sehr umfangliche Bandbreite der Wirkungsfelder auf, um der ständigen Aufgabe des Landkreises Osnabrück zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nachzukommen.

##### Fachdienst 1

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
<p>In der Fachaufgabe:</p> <p>In den Jahren 2016-2018 wurden verschiedenste Fortbildungs- und Austauschangebote für die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung initiiert: „Gesprächskreis Pflege“ zum Austausch pflegender Angehöriger (4 Termine); „Für Eltern sorgen, ohne aus der Kurve zu fliegen!“ (1 Termin); „Wenn der Pflegebedarf schleichend kommt ...“ (1 Termin); „Wenn die Eltern älter werden ...“ (2 Termine); „Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht“ (3 Termine); „Wohnraumberatung/Anpassung ...“ (1 Termin); Vortrag „Pflegestärkungsgesetz II“ (1 Termin)</p>	<p>Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, insbesondere zum Schwerpunkt Familie/Pflege und Beruf;</p> <p>Stärkung der Position des Landkreises Osnabrück als familienfreundlicher Arbeitgeber;</p> <p>Die Mitarbeitenden erhalten Informationen zu speziellen Themen und haben die Möglichkeit, sich mit anderen Betroffenen auszutauschen.</p>
<p>Unterstützende Maßnahmen für Familien:</p> <p>Weiterentwicklung der Großtagespflege</p>	<p>Die 2014 eingerichtete Großtagespflegestelle (GTPS) „Fachdienst kleine Füße“ erhält seit 2016 mehr Anmeldungen/Interessenbekundungen als frei werdende Plätze zur Verfügung stehen. 2018 wurden zunächst zwei für die Notfallbetreuung vorgesehene Plätze in regelmäßige Betreuungsplätze umgewandelt und dadurch von 8 auf 10 erhöht. Mehr Eltern können das Betreuungsangebot nutzen und dadurch eher aus der Elternzeit wieder einsteigen bzw. zum</p>





<p>Kollegiale Beratung II und Coaching; Führung in Teilzeit</p>	<p>Erarbeitung von Umsetzungsempfehlungen. Das Thema ist Teil des Maßnahmenplanes zum INQA-Reaudit, um den Trend zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen fortzusetzen. Weiterhin wird die Thematik in die neu zu erarbeitende „Personalstrategie 4.0“ einfließen. Im nächsten Schritt sollen die Empfehlungen aus den Workshops priorisiert und hin zu neuen Angeboten für die Mitarbeitenden / Führungskräfte konkretisiert werden.</p>
<p>Vorstellung der Ergebnisse und Umsetzung der Erkenntnisse aus der Untersuchung „Chancen für Frauen in Führung beim Landkreis Osnabrück“</p>	<p>Familienbewusste Führung: Kommunikation der vorhandenen Regelungen, z. B. Kinderbetreuung, Schulferienbetreuung, Notfallbetreuung, verschiedenste Arbeitszeitmodelle etc.;; Führen in Teilzeit; Vorbilder schaffen: Frauen in Führung, alleinerziehend, mit jungen Kindern</p>
<p>Aufnahme des Themenfeldes in das Konzept Integration und Migration als konkrete Zielsetzung hin zu einem ganzheitlichen Diversitykonzept für den LK OS als Arbeitgeber</p>	<p>Ein guter und vorurteilsfreier Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit ist eine Handlungsfrage und spielt auch für den Landkreis Osnabrück als Arbeitgeber eine elementare Rolle. Das Thema zieht sich durch alle Bereiche und Angebote der Kreisverwaltung, ist ein wesentliches Kriterium im Umgang untereinander sowie mit den Kundinnen und Kunden der Kreisverwaltung und ebenso Basis bei der Überarbeitung bestehender oder Schaffung neuer Angebote. Es konnte innerbetriebliche Sensibilisierung für die Relevanz, das Themenfeld ganzheitlich in den Blick zu nehmen, erreicht werden. Konkrete Zielsetzung im Konzept Migration und Integration, ein ganzheitliches Diversitykonzept zu erarbeiten und darauf aufbauend entsprechende Fortbildungsangebote zu konzipieren.</p>
<p>Durchführung einer Fortbildung zum Thema „Geschlechtersensibler und inklusiver Sprachgebrauch“</p>	<p>Sprache ist dabei ein konkreter Ausdruck innerer Haltung in diesem Themenfeld. Nachhaltige Veränderungen beim Sprachgebrauch können</p>

	dazu beitragen, Diversitätsthemen als selbstverständlicher zu erachten. Höhere Sensibilität bei Mitarbeitenden hinsichtlich des Sprachgebrauchs inklusive Multiplikatorenwirkung in Richtung anderer Mitarbeitender sowie Kundinnen und Kunden.
Veranstaltung/Fortbildung „Letzte Berufsjahre und Ruhestand“ (3 Termine)	Aufgreifen verschiedener Themen für Mitarbeitende im Hinblick auf die Zeit nach dem aktiven Berufsleben beim Landkreis Osnabrück. Die Angebote wurden geschlechterübergreifend konzipiert. Durch die generelle Thematisierung wurde die Aufmerksamkeit bei allen Mitarbeitenden erhöht. Die betroffenen Mitarbeitenden wurden zur Vorbereitung auf die Zeit nach dem aktiven Berufsleben beim Landkreis Osnabrück sensibilisiert. Das Thema ist Teil des INQA-Reaudits.
Erstellung des Gleichstellungsplans für den Landkreis Osnabrück	Entwicklung von Maßnahmen, um Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen abzubauen.

## Fachdienst 2

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Schaffung von Telearbeitsplätzen und unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen entsprechend der familiären Situation in Abstimmung mit den dienstlichen Belangen	Pflege und Beruf können so besser vereinbart werden. Die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit konnte so gesteigert werden.
In der Führungsaufgabe: Es wird gezielt darauf geachtet, in der Kommunikation dem Gender-Aspekt Rechnung zu tragen.	In Vorlagen, Veröffentlichungen, Briefen, E-Mails und der mündlichen Kommunikation des Fachdienstes Soziales wird der Gender-Aspekt berücksichtigt.
In der Fachaufgabe: Der Senioren- und Pflegestützpunkt lädt Frauen und Männer zu Fachveranstaltungen zum Thema Digitalisierung ein.	Stärkung der Medienkompetenz älterer Menschen
In der Fachaufgabe: Den Hilfebedarf von Frauen und Männern	Den Bedarfen von Frauen und Männern gerecht

erkennen.	werden, um Nachteile zu verhindern.
Gezielte Beratung von pflegenden Frauen im Senioren- und Pflegestützpunkt, besonders bei einer Pflegeleistung von über 10 Wochenstunden	Hinweis, dass Pflegeleistungen im Rahmen der Deutschen Rentenversicherung anerkannt und berücksichtigt werden können, was sich auf höhere Rentenpunkte auswirkt und im Einzelfall höhere Rentenanwartschaften bedeuten kann.

### Fachdienst 3

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Platzierung von Lehraufträgen an den ausbildenden Hochschulen vor Ort	Grundsätzlich herrscht im Fachdienst eine starke Unterrepräsentanz von männlichen Mitarbeitenden, insbesondere bei den sozialpädagogischen Fachkräften. Es sollen besonders männliche Studierende für eine Bewerbung im FD 3 motiviert werden.
Verstärktes Augenmerk auf männliche Bewerber	Bei Stellenbesetzungen soll (bei gleicher Eignung) ein verstärktes Augenmerk auf männliche Bewerber gelegt werden. Der Anteil ist hier im Verhältnis der gesamtstudierenden Männer eher hoch.
In der Fachaufgabe: Geschlechtsbezogene Angebote bei Bedarf	Die Aufgaben des SGB VIII werden größtenteils in der Umsetzung durch Dritte erbracht. Dies sind in der Regel „Freie Träger der Jugendhilfe“. Diese bieten in allen Bereichen spezielle geschlechtsbezogene Angebote an. Aufgabe des Fachdienstes ist es, im Rahmen der Gesamtverantwortung und der Jugendhilfeplanung darauf zu achten, dass es ausreichende Angebote gibt.

### Fachdienst 4

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Augenmerk auf Bewerbungen von Frauen und Männern	In den Schulsekretariaten der kreiseigenen Schulen sind ausschließlich weibliche

	Verwaltungskräfte beschäftigt. Im Zuge von Nachbesetzungsverfahren lagen in den vergangenen Jahren keine qualifizierten Bewerbungen von Männern vor.
In der Führungsaufgabe: Es werden unterschiedliche Teilzeitmodelle ermöglicht.	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird gewährleistet.
In der Fachaufgabe: Im Aufgabenbereich der Abteilung 4.1 bestehen im Bereich der Schulträgerschaft keine Notwendigkeiten für entsprechende Maßnahmen, da die Schulen im Mittelpunkt des Handelns stehen. Auch im Themenfeld der Schülerbeförderung erfolgt keine Unterscheidung im Hinblick auf den Anspruch. Die Genehmigungspraxis hängt vom Schulbesuch ab. Im Hinblick auf die Fachverantwortung im Bereich der Schulsozialarbeit erfolgt eine Förderung von Schülerinnen und Schülern gleichermaßen. Sofern in den Schulen besondere Notwendigkeiten gesehen werden, können auch spezielle Angebote für Jungen und Mädchen angeboten werden.	Im Bereich der Schulsozialarbeit werden Themenfelder aufgegriffen, soweit eine fachliche Analyse dies für notwendig erachtet.

## Fachdienst 5

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Prostitution: Überwachung von Prostitutionsstätten, Beratungsgespräche und Hinweise auf Ausstiegsmöglichkeiten für Prostituierte, Teilnahme an Diskussionsrunden zum Thema Prostitution	Mit der Einführung des ProstSchG kamen besondere Überwachungsaufgaben für den LK OS hinzu. Nahezu ausnahmslos sind Frauen als Prostituierte tätig. Durch das ProstSchG sollen die Arbeitsbedingungen besser geregelt und die Gefahr Opfer von Menschenhandel zu werden, minimiert werden. Nach den ersten Kontrollen hat der Landkreis einen Überblick über die Lage der Prostitution im LK OS. Prostitutionsstätten, die nicht den Regeln des ProstSchG entsprachen wurden geschlossen. 1 Lovemobil wurde entfernt.

## Fachdienst 6

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Eine Unterrepräsentanz liegt bei männlichen Mitarbeitern auf den technischen Stellen in den Abteilungen 6.1 und 6.2 vor. Von insgesamt 11 Stellen sind 2 mit männlichen Beschäftigten besetzt.	Ein akuter Handlungsbedarf wurde nicht festgestellt.

## Fachdienst 7

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Frauen in Führungspositionen	Die Geschäftsführung der Naturschutzstiftung des LKOS und die Stellvertretende Geschäftsführung bei TERRA.vita werden neu von Frauen wahrgenommen, ebenso wird das Projektmanagement für das von der Euregio geförderte D/NL Geoparkkooperationsprojekt mit 1.65 Mio. Umfang neu durch eine Frau geleitet.

## 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:	Einstellen von männlichem Personal im ärztlichen und sozialarbeiterischen Bereich als Wunsch für die Zukunft.
In der Fachaufgabe: Gendergerechte Sprache in allen Formularen,	Formulierungen auf Formularen, z. B.

Flyern, Veröffentlichungen etc.	Schweigepflichtentbindung und Untersuchungsbogen, wurden überprüft und angepasst hinsichtlich gendergerechter Sprache.
In der Fachaufgabe: Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Gutachterwünschen	Reduzierte Belastung der Betroffenen
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: Sämtliche Ingenieurstellen im FD 9 waren in den letzten Jahren mit männlichen Kollegen besetzt. 2016 wurde im Rahmen organisatorischer Veränderungen eine Verwaltungsstelle in eine Ingenieurstelle umgewandelt und mit einer neuen Mitarbeiterin besetzt. Gleichzeitig wurde auch die Möglichkeit von Homeoffice eingeräumt.	Offenheit zur Einstellungen weiterer Ingenieurinnen  Der Unterrepräsentanz von Ingenieurinnen entgegenwirken; Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit Familie.
In der Führungsaufgabe: Wünschenswert ist, auch im Straßenbetriebsdienst weibliche Personen mit der Ausbildung Straßenwärter/Straßenwärterin einstellen zu können. Bisher hat es keine entsprechenden Bewerbungen gegeben. Evtl. wird es hier zukünftig eine Initiative geben.	Weibliche Nachwuchskräfte für den Beruf sollen gewonnen werden.
In der Fachaufgabe: Das Kreisstraßennetz befindet sich im so genannten Allgemeingebrauch. Geschlechterspezifische Differenzierungen sind nicht erforderlich. Derzeit sind im unmittelbaren fachlichen Aufgabenbereich keine gleichstellungsrelevanten Maßnahmen erkennbar. Mit Ausnahme von Maßnahmen für Menschen mit Einschränkungen oder Behinderungen, wie beispielsweise die	Diese Maßnahmen unterstützen ebenfalls Familien mit Kindern in ihrer Mobilität mit Kinderwagen oder –fahrzeugen.

barrierefreie Umgestaltung von Bushaltestellen an Kreisstraßen oder die Verwendung optischer und taktiler Elemente bei Überquerungen.	
---	--

## Fachdienst 10

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Gewinnung von männlichen Amtstierärzten	Im Bereich der Amtstierärztinnen/Amtstierärzte gibt es kaum noch Bewerbungen von Männern. Bei gleicher Qualifikation wurde darauf geachtet, auch männliche Kollegen für das Team zu gewinnen. Es ist gelungen, einen männlichen Tierarzt zu gewinnen.
Einrichtung von Telearbeitsplätzen	Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ist hinsichtlich der Betreuung von kleinen Kindern und der Betreuung von zu pflegenden Angehörigen in allen Berufsgruppen des Veterinärdienstes von Bedeutung und ein Ziel, das Aufmerksamkeit erfordert. So konnte eine deutliche Entlastung in der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege herbeigeführt werden, ebenso eine bessere Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit, mit dem doppelten Effekt, dass die Aufgabenwahrnehmung insgesamt besser erfolgen kann und die Bedarfe der Familien besser gedeckt werden. Hierdurch konnte auch Teilzeittätigkeit früher aufgestockt werden. Bei dem Begriff „Familienarbeit“ sollen auch weitere Bedürfnisse in den Blick genommen werden, wie Ehrenamt, Freundschaften u.a.
In der Fachaufgabe: Anpassung der Schriftstücke und Dokumentationen in gendergerechte Sprache	Beim Sprachgebrauch in Schriftstücken und im Falle der Überarbeitung von Dokumenten des Veterinärdienstes sowie bei der mündlichen Kommunikation wird dieses hinsichtlich einer Gender-gerechten Sprache angepasst. Hiermit wurde vor Jahren begonnen, die Maßnahme wird nach und nach weiter umgesetzt. Die

	Außenwirkung ist nicht gut messbar. Es ist jedoch zu erwarten, dass ein Gender-gerechter Sprachgebrauch bei den Menschen „ankommt“ und dort auch Wirkungen entfaltet. Es sind Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich einer Gender-gerechten gesprochenen Sprache im Bereich der direkten Kommunikation mit Kundinnen und Kunden (und intern) geplant.
--	---

### Fachdienst 11

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Es werden flexible Beschäftigungsmodelle eingesetzt: Teilzeit / Telearbeit / Homeoffice	Familie und Beruf werden vereinbart
In der Führungsaufgabe: Bei zukünftigen Personalentscheidungen soll das Geschlechterverhältnis berücksichtigt werden (von 28 beschäftigten Personen sind 18 weiblich)	Unterrepräsentanz von Männern abbauen

### Fachdienst 12

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Stundenreduzierung, Telearbeit oder flexible Arbeitszeiten werden ermöglicht.	Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit wird im Einzelfall sichergestellt.

### Referat A

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Vortrag „Frauen und Europa“	Im Rahmen des Mentoring-Programms „Politik braucht Frauen!“ wurde durch das Büro Europe Direct mit einem Vortrag und anschließender Diskussion die politische Bedeutung von Europa für Frauen aufgezeigt.



## Referat R

Durchgeführte Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Stundenreduzierung bei einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Referat	Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen.
In der Führungsaufgabe: Schaffung von mehreren Telearbeitsplätzen für die Prüferinnen und Prüfer	Durch die Schaffung von Telearbeitsplätzen konnte die Flexibilität zur Vereinbarung von Familie und Beruf erhöht werden. Neben festen Arbeitstagen am Telearbeitsplatz besteht die Möglichkeit, spontan vom Telearbeitsplatz zu arbeiten. Dadurch kann auf besondere Vorkommnisse kurzfristig reagiert werden (z.B. Erkrankung des Kindes oder pflegebedürftigen Familienmitglieds, Schulausfall eines schulpflichtigen Kindes).
In der Fachaufgabe: Frühzeitige Einführung der Digitalen Akte	Zugriff auf notwendige Dokumente zur Durchführung von Prüfungen auch von Zuhause jederzeit möglich

## Referat S

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Flexible Gewährung von Homeoffice-Zeiten (auch spontan) Ausstattung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach individuellem Bedarf mit Smartphones, Laptop, zukünftig Tablet für mobiles und zeitlich flexibles Arbeiten Flexible Gestaltung der Wochenarbeitszeiten (sowohl Umfang, als auch Verteilung)	Eine auf die jeweiligen Lebensumstände der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Betreuung, Erziehung, Pflege, etc.) angepasste Möglichkeit der Arbeitsgestaltung schaffen
In der Führungsaufgabe: In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen werden persönliche Interessen und Notwendigkeiten und die Passung zu den Arbeitsmöglichkeiten reflektiert und dann ggf. angepasst.	Die Arbeitsgestaltung erfolgt flexibel angepasst.
In der Fachaufgabe:	

<p>ESF-Projekt „Sozialer Landkreis Osnabrück (SoLkOs)“ – gefördert im Rahmen des Programms „Soziale Innovationen in der Daseinsvorsorge“ durch das Land Niedersachsen von 2016-2018 - Lokale Datenbasis zu Bedarfen und Ressourcen bei Hochaltrigen und Pflegebedürftigen nach KKH-Aufenthalt, Netzwerke zur Nahversorgung, Multifunktionale Orte, Wäscheservice, Ehrenamtliches Engagement zur Stärkung sozialer Teilhabe</p>	<p>Projektziel war es, den Verbleib in der eigenen Häuslichkeit für Hochaltrige und Pflegebedürftige zu ermöglichen. Da Sorgearbeit nach wie vor einen starken Geschlechterbias hat, haben die Maßnahmen zur Entlastung privater hauswirtschaftlicher und Pflegearbeit Auswirkung auf Frauen.</p> <p>Detaillierte und regionalisierte Auswirkung der neu geschaffenen Datenbasis</p> <p>Nachhaltige Absicherung der multifunktionalen Orte, Etablierung lokaler Koordination.</p>
<p>In der Fachaufgabe: Task-Force-Flüchtlinge (2016) - Berücksichtigung von speziellen Anforderungen u. a. an die Unterbringung (alleinreisender) geflüchteter Frauen und Männer in Gemeinschaftsunterkünften bzw. Unterkünften – Sensibilisierung der Kommunen, Bewertung von Schutzkonzepten.</p>	<p>Bei den weiteren Planungen wurden die besonderen Anforderungen von Migrantinnen berücksichtigt.</p>
<p>In der Fachaufgabe: Konzept Migration und Integration (2017) - Inhaltliche Berücksichtigung der Integration von Migrantinnen und deren Bedarfe Erarbeitung des Konzepts in geschlechtergemischten Teams, Arbeitsgruppen und Dialogforen.</p>	<p>Fachliche Akteure wurden bei der Erarbeitung des Konzepts einbezogen und beteiligt (u.a. Gleichstellungsbeauftragte)</p> <p>Die Teamzusammensetzung wurde bewusst diversitär gestaltet.</p> <p>Es wurden neue Projekte konzipiert zur Stärkung der Teilhabe von Migrantinnen.</p>
<p>In der Fachaufgabe: Gemeindliches Migrations- und Integrationsmanagement (2018) – Geschlechtergemischte Begleitung der Arbeitsgruppen in der Auftaktveranstaltung sowie der regionalen Arbeitstreffen.</p>	<p>Der Austausch unterschiedlicher Meinungen und Perspektiven führte zum besseren Verständnis. Alle Beteiligten wurden sensibilisiert, die besonderen Situationen von Migrantinnen in den Blick zu nehmen.</p>
<p>In der Fachaufgabe: Die besonderen Integrationserfordernisse von Migrantinnen im LK OS sollen thematisch dauerhaft in den Blick genommen und dafür sensibilisiert werden. Hierbei bewusst auf die diversitäre Zusammensetzung von Arbeitsteams und –</p>	<p>Die inhaltliche Umsetzung erfolgt in den Fachdiensten.</p>

gruppen achten.	
In der Fachaufgabe: Förderprogramm „QualiVIT – Vielfalt, Integration, Teilhabe ermöglichen“ im Rahmen des Landesprogramms Inklusion durch Enkulturation.	Ein Querschnittsziel des Förderprogramms beinhaltet die Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Umsetzung des Vorhabens. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird gewährleistet (geeignete Fortbildungszeiten, Erreichbarkeit von Fortbildungsorten, Bereitstellung von Kinderbetreuung). In allen teilnehmenden kreiseigenen Kommunen konnte eine große Teilnehmer*innenzahl verzeichnet werden, weitere Fortbildungsangebote konnten konzipiert und erfolgreich umgesetzt werden.

### MaßArbeit kAÖR

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Fachaufgabe: Diverse Teilzeitqualifizierungsmaßnahmen bei den kooperierenden Bildungsträgern im Landkreis Osnabrück und diverse Einzelcoachings.	Im Bereich der Teilzeitqualifizierungsangebote für Eltern(-teile) mit Kind sollten eigene, wohnortnahe Angebote in Teilzeit initiiert werden. Ebenso sollte die Ausbildung in Teilzeit als eine Option der Teilzeitqualifizierung beworben und bekannt gemacht werden. Die Initiative Frauen.Leben.Job. (gemeinsam mit dem Landkreis Osnabrück) – „Start in den Beruf mit Kindern“ bildete die Grundlage dafür. Durch diverse Teilzeitqualifizierungs- und Coachingangebote konnten (Allein-)Erziehende zunächst qualifiziert und anschließend passgenau in Arbeit vermittelt werden. Insgesamt konnten auf diese Weise im Jahr 2016 insgesamt 405 Alleinerziehende in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden.
In der Fachaufgabe: Das Gleichstellungsprinzip soll auf allen Ebenen des SGB II berücksichtigt werden; so wurde für das Jahr 2017 anvisiert, die Zielgruppen der	

<p>Männer und Frauen genauer zu beobachten und zu analysieren.</p> <p>Im Rahmen der Arbeitsvermittlung/Beratung sollte vorerst mehr darauf geachtet werden, dass Frauen im Kontext der Arbeitsvermittlung gleichwertig behandelt werden; die Fachkräfte werden in den meisten Fällen von Rollenbildern geprägt, welche die Gleichstellung der Geschlechter beeinträchtigen.</p> <p>Sensibilisierung der Vermittlerinnen und Vermittler für die vorhandenen Rollenbilder durch die Fokussierung auf das Thema der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der unternehmensinternen Kommunikation.</p>	<p>Das Thema der Gleichstellung ist im Rahmen der Beratung präsenter geworden;</p> <p>Das Beratungskonzept der Arbeitsvermittlung sollte zukünftig überdacht und angepasst werden;</p> <p>Die Zumutbarkeitskriterien bei der Bestimmung der Vermittlungshemmnisse im Rahmen der Arbeitsvermittlung werden überdacht.</p> <p>Sensibilisierung der Vermittlungsfachkräfte für die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsmarkt.</p>
<p>In der Fachaufgabe:</p> <p>Fortlaufende Initiierung und Installierung von regionalen Aktivierungsmaßnahmen, die sich auf Frauen und deren Belange konzentrieren.</p>	<p>Weiterhin Ausbau und Präzisierung der genderorientierten Vermittlungsstrategie</p>
<p>In der Fachaufgabe:</p> <p>Analyse und Beobachtung der Zielgruppe Frauen, Alleinerziehende (da hier überwiegend Frauen mit 97%)</p>	<p>Ausrichtung der Coachingmaßnahmen sowie der WerkAkademie der MaßArbeit an genderspezifischen Bedarfen</p>
<p>Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt von Männern und Frauen gestaltet sich unterschiedlich. So werden Männer viel häufiger als Frauen in Arbeit vermittelt, wechseln aber auch ihre Arbeitsstellen schneller. Die Integrationen von Frauen sind nachhaltiger und zeichnen sich durch weniger Wechsel, einen höheren Anteil an TZ-Beschäftigung sowie einen höheren Anteil an Personen im ergänzenden Leistungsbezug aus. Des Weiteren nehmen auch deutlich mehr Männer als Frauen an diversen Qualifizierungs- und Aktivierungsmaßnahmen teil, was deren Chancen auf der Suche nach einer passenden Stelle wiederum steigert. Es sind überwiegend Frauen, die im Rahmen der Arbeitsvermittlung als Haupterziehungspersonen im Rahmen der Bedarfsgemeinschaften erfasst werden, obwohl viele von ihnen einen höheren Bildungsstand aufweisen.</p> <p>Im Rahmen der gezielten fortlaufenden Beobachtung und Analyse der genderrelevanten Aspekte im Rahmen der Arbeitsvermittlung haben sich bestimmte Arbeitsfelder herauskristallisiert, die intensiver bearbeitet werden müssen:</p>	
<p>In der Fachaufgabe:</p> <p>Sensibilisierung der Vermittlerinnen und Vermittler für die vorhandenen Rollenbilder durch die Fokussierung auf das Thema der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der unternehmensinternen Kommunikation auf allen</p>	<p>Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist wird als Schwerpunktthema definiert.</p>

Ebenen (Dienstbesprechungen, Fachveranstaltungen) erscheinen notwendig, da sehr langwierig	
Fortlaufende Initiierung und Installierung von regionalen Aktivierungsmaßnahmen, die sich auf Frauen und deren Belange konzentrieren.	Bereits nach einem Jahr der intensiven Auswertung wurden die Bemühungen des Jobcenters im Bereich der Gleichstellung im Rahmen der regelmäßigen Zieldialoge mit dem Land Niedersachsen als beeindruckend bewertet. Die TZ-Ausbildung als Alternative für Erziehende wird präsenter gemacht und vor allem im Dialog mit der Wirtschaft thematisiert.
Analyse und Beobachtung der Zielgruppen (Frauen im Vergleich zu Männern)	Besonders sollen die Integrationen von Frauen in Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder evaluiert und mitgesteuert werden.

### WIGOS und OLEG

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Keine	Frauenspezifische 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
Zertifizierung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“	Darstellung der Attraktivität von AWIGO als Arbeitgeber
Einbeziehung der Führungskräfte bei der proaktiven Umsetzung von Arbeitgebervorteilen zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Hinweis auf Kindernotfallbetreuung)	Präsenz der Arbeitgebervorteile im Unternehmen; Erhöhung des Anteils an weiblichen gewerblichen Arbeitnehmerinnen

### Volkshochschule Osnabrücker Land

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
In der Führungsaufgabe: Etablierung von Teilzeitmodellen / Home-Office	MA-freundliche Arbeitsbedingungen

Schaffung finanzieller Anreize im Rahmen von Berufsrückkehr oder Personalakquise	Bedarfsgerechte Personalakquise; geringe Stellenvakanzenzeiten
In der Fachaufgabe: Sprachkurseangebote Deutsch (Integration)	Angebot von reinen Frauensprachkursen (Mama lernt Deutsch + Sprachkurse für Geflüchtete), zur Erhöhung/Stabilisierung der Teilnahmezahlen und für eine passgenaue Unterstützung.
Thematik der Berufsrückkehr	Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb zur Angebotskonzeption und Angebotsplatzierung bei der Zielgruppe.

## 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 dem Landrat /der Landrätin und der Gleichstellungsbeauftragten statt, um die Umsetzung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern abzustimmen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Fachdienstleiterunden, Themenwerkstätten, Info-Werkstätten und Strategieplanungen des Landkreises teil. Ebenso u. a. an den Koordinierungsgruppen Bildung und Migration & Integration, der Integrationskonferenz und dem INQA-Audit.

### 5.2 Maßnahmen im internen Bereich

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
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, wie AG Beurteilungswesen in der Ausbildung, INQA-Reauditierung, KG Bildung, KG Migration und Integration, Jurysitzung Inklusionspreis, Einbringung von gleichstellungsrelevanten Aspekten.
Einzelberatungen von Beschäftigten	Beratungen bei Konflikten; Beratungen, die die berufliche Situation betreffen; Beratungen bei persönlichen Problemstellungen.
Zum Stillen Willkommen	Der Landkreis möchte das Stillen stützen und fördern. Stillende Frauen sollen mit ihren Kindern am öffentlichen Leben teilhaben können und sich nicht in abgeschiedene Orte zurückziehen müssen. Stillenden Müttern werden Sitzgelegenheiten zum Stillen angeboten. Wickelräume sind für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich. Der Landkreis wurde mit dem Aufkleber der Hebammenzentrale „Zum Stillen Willkommen“ ausgezeichnet, der als Hinweis im Eingangsbereich gut sichtbar angebracht wurde.
Geschlechtergerechte Sprache	Der Verwaltungsvorstand hat nach Vorbereitung der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Umsetzung des Prozesses „Chancen für Frauen in Führung beim Landkreis Osnabrück“ beschlossen, dass der Landkreis Osnabrück intern und extern in Wort und Sprache geschlechtergerecht formuliert. Frauen und Männer sollen direkt benannt und unpräzise Formulierungen vermieden werden. Eine Arbeitshilfe wurde hierzu erstellt. In allen Bereichen wird die geschlechtergerechte Formulierung aufgenommen und durchgeführt.
Prüfung gleichstellungspolitischer Auswirkungen	Der Verwaltungsvorstand hat auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten beschlossen, dass



	<p>in allen Vorlagen des Landkreises der Punkt „Gleichstellungspolitische Auswirkungen“ aufgenommen wird. Damit sollen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern und die geschlechterbezogenen Auswirkungen berücksichtigt werden. Ein Leitfaden hierzu wurde erstellt.</p>
Frauen in Führung beim Landkreis Osnabrück	<p>Initiierung, Begleitung und Beteiligung am Prozess des Landkreises Osnabrück in Kooperation mit der Hochschule Osnabrück „Chancen für Frauen in Führung beim Landkreis Osnabrück“, Durchführung und Vorstellung der Ergebnisse der Workshops zur Umsetzung der Aufgabe Frauen in Führung – Kreisverwaltung Landkreis Osnabrück (geschlechtergerechte Sprache; Führen in Teilzeit; Coaching; Cross-Mentoring; Kollegiale Beratung).</p> <p>Die erarbeiteten Handlungsvorschläge wurden im Verwaltungsvorstand und in der Fachdienstleitungsrunde vorgestellt und beschlossen: Einbindung in die Führungskräftequalifikation und Fortbildung Vorgesetzte, frühe Identifikation und Begleitung, Familienbewusste Führung, Auseinandersetzung mit dem „überholten“ Leitbild und Übergabe in den Verwaltungsvorstand, Geschlechtergerechte Sprache.</p>
Prostitution	<p>Die GB nahm an der Fachtagung Prostitution zur Einführung des Prostituiertenschutzgesetzes teil, ebenso an verschiedenen Veranstaltungen, Vorträgen und Diskussionen zum Thema, u.a. bei der Vorstellung des „Nordischen Modells“, um sich zum Thema und dem Umgang der Kommunen mit der Thematik zu informieren.</p>
Mitwirkung beim Gleichstellungsplan	<p>Entwicklung von Maßnahmen, um Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen abzubauen.</p>
Gleichstellungsbericht	<p>Erstellen des Gleichstellungsberichts für den Landkreis Osnabrück für die Jahre 2013-2015 nach § 9 NKomVG Abs. 7: Verwirklichung der</p>

	Gleichberechtigung
Deutsch-polnisches Frauen Forum	Die Partnerschaft der Landkreise Osnabrück und Olsztyn wurde durch das deutsch-polnische Frauen Forum ergänzt. Eine Frauendelegation aus Osnabrück bearbeitete gemeinsam mit Frauen vor Ort im Landkreis Olsztyn an zwei Konferenztagen die Themen „Frauen im Geschäftsleben“ und „Frauen in der Politik“. Hier stand Verständigung und voneinander Lernen im Vordergrund. Es nahmen fachkundige Frauen aus dem Landkreis Osnabrück und dem Landkreis Olsztyn teil. Ein Gegenbesuch der polnischen Frauen in den Landkreis Osnabrück wurde vorbereitet, um die partnerschaftlichen Beziehungen weiter zu festigen und eine Verständigung über frauenrelevante Themen zu ermöglichen.
Integration	Mitorganisation und Teilnahme an den Fachtagungen „Integration benötigt die Geschlechterperspektive“ und „Die Rolle der Frau im Islam“
Interkulturelle Sensibilisierung	Im Rahmen des Aktionsprogramms des Landes Niedersachsen „Gleichberechtigt leben – Unsere Werte, unser Recht“ konnte durch mehrere 2tägige Fortbildungen in Kooperation mit FD 1 und dem Integrationsbeauftragten Genderkompetenz im interkulturellen Kontext vermittelt werden. Angesprochen waren hier Personen, die hauptberuflich oder im Ehrenamt mit geflüchteten Menschen tätig sind bzw. sich für die Rollenbilder von Männern und Frauen in unterschiedlichen Kulturen interessieren.

### 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. Der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung weist 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.

<b>Durchgeführte Maßnahmen</b>	<b>Ziele und Auswirkungen</b>
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 zwei Infotage statt, im Februar 2017 und im April 2018, durchgeführt im Kreishaus. Schwerpunkte waren Praxistipps für erfolgreiche Bewerbungen und die berufliche Planung sowie eine aktive Kontaktbörse zu Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen und Möglichkeiten in der Region.
Veranstaltungen zum Equal Pay Day	Noch immer verdienen in Deutschland Frauen durchschnittlich 22% weniger als Männer. Mit dem Equal Pay Day, dem internationalen Aktionstag für die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, soll auf die bestehende Lohnkluft aufmerksam gemacht werden.
Motivationsveranstaltung	„Von erfolgreichen Frauen lernen: Zeig dich!“, Durchführung der Veranstaltung im Mai 2016 zur

	Motivation von Frauen, gemeinsam mit dem Kreissportbund Osnabrücker-Land e. V. und der Schauspielerin Mona Klare.
Koordinierungsstelle Frau & Betrieb e. V.	Die Aufgaben als Träger der Ko-Stelle, gemeinsam mit der Volkshochschule Osnabrück, der Katholischen Familienbildungsstätte Osnabrück und der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim, werden wahrgenommen. Die Ko-Stelle bietet Frauen individuelle und kostenlose Beratung zum Wiedereinstieg, zur beruflichen Weiterentwicklung oder zur Neuorientierung, ebenso Unterstützung für Unternehmen, familienfreundliche Strukturen herzustellen.
MINT – Berufe in Technik, Handwerk, Ingenieur- und Naturwissenschaften und IT	Initiierung des Netzwerks „Frauen in MINT_OS“, bestehend aus Institutionen der Stadt und des Landkreises Osnabrück, Arbeitsagentur, IHK und Handwerkskammer, Hochschule, Universität, Unternehmensverbänden, Schulen und Landesschulbehörde, Erarbeitung und Konzeptionierung in Zusammenarbeit mit dem MINT-Netzwerk einer Informationsveranstaltung und einer Ausstellung zu der Thematik.
Frauen in Führung	Planung und Durchführung einer Fachtagung im Januar 2018 in Kooperation mit weiteren Gleichstellungsbüros in der Aula im Schloss der Universität Osnabrück. In dem Rahmen wurde auch das Konzept „Chancen für Frauen in Führung beim Landkreis Osnabrück“ aktiv vorgestellt.
Initiative Mütterrente für Adoptivmütter	Adoptivmüttern steht nicht automatisch eine Mütterrente für ihre Kinder zu. Adoptiv- und Pflegeeltern, die ihre vor 1992 geborenen Kinder nach dem ersten Geburtstag in ihre Familien aufgenommen haben und selbst bereits eine Rente beziehen, erhalten auch den zweiten Rentenpunkt nicht. Eine Initiative betroffener Eltern aus dem Landkreis und der Stadt Osnabrück möchte hier eine gleichberechtigte Behandlung erreichen. Die Initiative wurde u.a.

	mit Recherche, Informationsveranstaltungen, Pressegesprächen und -informationen unterstützt um auf die Problematik aufmerksam zu machen und eine Gesetzesänderung zu erreichen. Dieses fand in Kooperation mit dem Büro für Selbsthilfe und Ehrenamt statt.
Frauen-Business-Tage	Teilnahme an der regionalen Netzwerkveranstaltung für Unternehmerinnen und Gründerinnen als Multiplikatorin.
Fachkraft gesucht? Fachkraft gefunden!	Tagung für Betriebe und Frauen auf Jobsuche, in Zusammenarbeit mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.
Unternehmerintreff	Austausch und Vernetzung mit Unternehmerinnen

### 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 2016 das Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“ Ausschlaggebend hierfür war die Erkenntnis, dass eine lebendige Demokratie auf die Kompetenzen und Erfahrungen von Frauen und Männern gleichermaßen angewiesen ist. Der Frauenanteil im Kreistag betrug im Berichtszeitraum 27,55%. In den kreisangehörigen Kommunen sind Frauen in den Räten ebenfalls unterrepräsentiert, so gibt es nur sechs Orte mit einem Frauenanteil über 30% (Bramsche, Dissen, Georgsmarienhütte, Hasbergen, Hilter und Ostercappeln), aber auch drei Orte, in denen der Frauenanteil unter 10% liegt (Bad Laer, Bohmte, und Bersenbrück). Das Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“ 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.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Übernahme der Standortverantwortlichkeit	Begleitung und Unterstützung der Tandems aus Stadt und Landkreis Osnabrück durch das niedersächsische Mentoring-Programm. Durch die Planung und Durchführung weiterer Seminare und Informationsveranstaltungen zusätzlich zum Programm des Ministeriums und

	dem Besuch des Niedersächsischen Landtags konnten die Mentees gut auf die Kandidatur vorbereitet werden.
Begleitung der Mentees auf dem ersten Weg in die Politik	Von 34 Frauen, die als Mentees an dem Mentoring-Programm teilgenommen haben, sind 10 Frauen bei der Kommunalwahl 2016 in ein politisches Amt gewählt worden, weitere Frauen stehen Parteien als Expertinnen und Unterstützerinnen zur Verfügung, oder haben andere Aufgaben übernommen.
Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung und Gleichberechtigung und Vernetzung e. V., Hannover	Für die Kommunalwahl 2021 wird mit den Erfahrungen aus dem Programm „Politik braucht Frauen“ ein neues Mentoring-Programm vorbereitet, um mit den gemachten Erkenntnissen den Frauenanteil in den politischen Parlamenten weiter zu erhöhen.
Nachtreffen und Kontakthalten	Die ehemaligen Mentees werden weiterhin zu gleichstellungspolitischen Veranstaltungen und Terminen eingeladen. Durch die Vernetzung kann das Engagement und die Wirkung gestärkt werden.
100 Jahre Frauenwahlrecht	Aufgreifen des Themas in verschiedenen Veranstaltungen, Informationen und einer Postkartenaktion, um deutlich zu machen, dass Frauen für das Frauenwahlrecht gekämpft haben, aber auch nach 100 Jahren noch nicht in gleichberechtigter Weise bei politischen Entscheidungen vertreten sind.
Antifeminismus	Veranstaltung für Gleichstellungsbeauftragte zum Thema: Antifeminismus als Demokratiegefährdung?! Gleichstellung in Zeiten von Rechtspopulismus, mit dem Ziel, die Vorgehensweisen zu kennen, Verteilen von entsprechendem Informationsmaterial.

### **Gleichstellungspolitische Zusammenarbeit**

Nach § 8 NKomVG haben Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. 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. Darüber hinaus sind die Gleichstellungsbeauftragten der KAG auch überregional organisiert. Sie beteiligen sich an den Regionalkonferenzen, der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (*lag*) und der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) und arbeiten mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Hannover zusammen.

<b>Durchgeführte Maßnahmen</b>	<b>Ziele und Auswirkungen</b>
Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Osnabrück (KAG)	Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten tragen dazu bei, den Auftrag des Grundgesetzes und der Nds. Verfassung zur Gleichberechtigung von Frau und Mann zu verwirklichen. Gemeinsam werden die strategischen Ziele für die zukünftige Arbeit festgelegt und Maßnahmen zur Umsetzung entwickelt. Die gemeinsame Arbeit in der KAG stärkt die kommunale Gleichstellungsbeauftragte und unterstützt die Arbeit vor Ort. Die Kreisgleichstellungsbeauftragte lädt regelmäßig zu den Sitzungen ein und organisiert gemeinsame Fortbildungen zu aktuellen Themen der Gleichstellung.
Regionalkonferenz Weser-Ems Süd	Die Regionalkonferenzen tauschen sich über regionale Themen aus und bereiten Anträge für die Landeskongressen vor. Sie organisieren den Informationsfluss zwischen der kommunalen, der regionalen und der Landesebene. Die Regionalkonferenzen entsenden jeweils zwei Gleichstellungsbeauftragte in den Vorstand der <i>lag</i> .
<i>lag</i>	Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen und Gleichstellungsbüros in Niedersachsen ( <i>lag</i> ) vertritt die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene

	<p>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>Die Kreisgleichstellungsbeauftragte ist während des gesamten Berichtszeitraumes als Vorstandsmitglied in der <i>lag</i> tätig gewesen und hat die Regionalkonferenz Weser-Ems Süd auf Landesebene vertreten.</p>
BAG	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (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 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.</p>

### **Gewalt gegen Frauen – häusliche Gewalt**

Das Thema häusliche Gewalt ist nach wie vor ein Schwerpunktthema. Nach wie vor 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. Dass häusliche Gewalt auch im Landkreis Osnabrück ein bedeutendes Thema ist, sehen wir z. B. an den Fallzahlen der für den Landkreis zuständigen Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt (BISS), Sozialdienst katholischer Frauen Bersenbrück e. V.: In 2016 waren es im Landkreis Osnabrück 571 Fälle, in 2017 waren es 607 Fälle und in 2018 waren es 657 Fälle. Die steigenden Fallzahlen können auch darauf hinweisen, dass sich das Anzeigeverhalten verändert hat. Durch intensive Öffentlichkeitsarbeit sind Hilfsmöglichkeiten bekannter, und Menschen nehmen Gewalt für sich selbst oder Personen im Umfeld weniger hin, denn Gewalt ist keine Privatsache. 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 dessen 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 eine von drei Modellstandorten in Niedersachsen (neben Göttingen und Aurich), die CEDAW bekannter machen sollen. Der Schwerpunkt hier in Osnabrück ist „Häusliche Gewalt“.

<b>Durchgeführte Maßnahme</b>	<b>Ziele und Auswirkungen</b>
Hissen der Fahne „ <i>frei leben – ohne Gewalt!</i> “	Die Fahne von TERRE DES FEMMES wird jährlich zum Internationalen Gedenktag am 25.11. „Keine Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ mit Politik und Verwaltung 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 Interventionstellen (BISS), dem Fachzentrum für Täterarbeit ( <i>faust</i> ) und den Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen Straßenaktionen organisiert. Unter dem Motto „Wir bringen Licht ins Dunkel!“, „Farbe bekennen!“ und „Das Maß ist voll!“ in den jeweiligen Jahren 2016, 2017 und 2018 wurden Gespräche mit Bürgerinnen und Bürgern gesucht und wichtige Kontaktdaten und Informationen weitergegeben.
Durchführen einer Öffentlichkeitsveranstaltung zu „One Billion Rising for Justice“	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.
Mitarbeit „Großes Vernetzungstreffen häusliche Gewalt“	Der Runde Tisch „Großes Vernetzungstreffen häusliche Gewalt“ trifft sich jährlich zum Austausch und zur Konzeption der Hilfsangebote gegen häusliche Gewalt vor Ort.
Mitarbeit im Fallmanagement Hochrisikofälle	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.
Rosenstraße 76	Unterstützung der interaktiven Ausstellung zu häuslicher Gewalt.
30 Jahre Frauenberatungsstelle	Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten

	<p>der Stadt Osnabrück wurde die Festrede zu 30 Jahren Frauenberatungsstelle gehalten, und damit die Bedeutung der Beratungsstelle für Landkreis und Stadt Osnabrück betont.</p>
<p>Seminar: Im Tandem gegen Gewalt – Häusliche Gewalt im Migrationskontext</p>	<p>Auf Grundlage der Studie „Partnergewalt im Migrationskontext kompetent und vernetzt begegnen“ wurde ein Tagesseminar für Fachkräfte der unterschiedlichsten Professionen im Kontext angeboten mit dem Ziel, Kenntnisse zum Aufbau von Netzwerken zwischen unterschiedlichen Hilfesystemen und zur Entwicklung interkultureller Kompetenz zu vermitteln, und Unterstützung für die interkulturelle Öffnung des bestehenden Hilfesystems anzubieten, um für Frauen mit Migrationshintergrund den Zugang zu ermöglichen, in Kooperation mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, dem Landespräventionsrat Niedersachsen und dem Gleichstellungsbüro der Stadt Osnabrück.</p>
<p>Häusliche Gewalt früher sehen</p>	<p>Fachtagung des Landespräventionsrates für Fachkräfte, damit häusliche Gewalt früher erkannt wird und Hilfe möglich ist; sensibilisieren des Umfelds, auch ärztliches und pädagogisches Personal.</p>
<p>Istanbul-Konvention</p>	<p>Informationsveranstaltungen durchgeführt in verschiedenen Kooperationen, um die Inhalte der Konvention bekannter zu machen.</p>
<p>CEDAW</p>	<p>Auftaktveranstaltung als Modellstandort mit dem Niedersächsischen Sozial- und Innenministerium, wissenschaftliche Ebene, Politik, Fachleute, Verbände und Initiativen mit dem Ziel, Stärken und Schwächen aufzuzeigen und Schwerpunkte festzulegen, um Diskriminierung abzubauen und Strukturen zu verbessern; Veranstaltung unter Beteiligung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichberechtigung zu „Täterarbeit als Prävention bei häuslicher Gewalt“, mit dem Aufzeigen der Entwicklung der</p>

	<p>Täterarbeit in Niedersachsen, einem Einblick in die Praxis, und der Bedeutung der Täterarbeit bei der Bekämpfung häuslicher Gewalt;  Führungen für politisch Aktive, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schulen, Kindertagesstätten oder Verbänden und Interessierte durch die interaktive Ausstellung zu häuslicher Gewalt  „Rosenstraße 76, daraus folgend Anmeldungen zu Führungen von pädagogischen Teams aus Kitas durch die Ausstellung.</p>
<p>frauenORT Osnabrück-Bad Iburg</p>	<p>In Kooperation mit den Städten Bad Iburg und Osnabrück wurde Cilli-Maria Kroneck-Salis mit einem frauenORT für Landkreis und Stadt Osnabrück geehrt. Der Vorstand des Landesfrauenrates sowie der Fachbeirat frauenORTE <i>Niedersachsen</i> haben diesen frauenORT als ein positives Beispiel für die Gleichberechtigung, und aufgrund ihrer eigenständigen Leistung als Mitbegründerin des ersten autonomen Frauenhauses und Frauenflüchtlingshauses in Osnabrück stellvertretend für die Frauen der autonomen Frauenbewegung geehrt. Cilli-Maria Kroneck-Salis lebte in Bad Iburg, hier steht ihr Wohn- und Elternhaus, das mit einer kleinen Gastronomie und einem großen Garten als frauenORT einlädt. Hier finden auch Veranstaltungen zum Internationalen Tag „Keine Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ statt.</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 finden im Kreishaus zur Hervorhebung der Bedeutung von Gleichberechtigung Veranstaltungen statt.

<b>Durchgeführte Maßnahmen</b>	<b>Ziele und Auswirkungen</b>
„Megatrend Frauen“, ein kabarettistischer Vortrag	Die Schauspielerin und Kabarettistin Edith Börner beschrieb die Situation zwischen Rollenmustern und Alltagsfallen. Gut 200 Frauen nahmen an der Veranstaltung teil und nutzten die Gelegenheit zu Austausch und Vernetzung.
„Auf brüchigem Boden Land gewinnen“ – Biografische Antworten auf Krankheit und Krisen	Prof. Dr. Annelie Keil, Soziologin und Gesundheitswissenschaftlerin, Spezialgebiet Biografie, Krankheit und Lebenswelten, begeisterte die gut 200 Teilnehmerinnen mit ihrem Vortrag.
„Frau hat die Wahl – 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland“	Gitta Connemann, MdB und stellv. Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, hielt einen Vortrag zur Bedeutung vom Mitwirken von Frauen in der Politik. Politikerinnen vor Ort berichteten von ihren Erfahrungen und Empfehlungen für mehr Frauen in der Politik. Gut 200 Frauen nahmen an der Veranstaltung teil und nutzen die Veranstaltung zu Austausch und Vernetzung.
Festvortrag zur Thema Gleichberechtigung	Bei der Feier zum Internationalen Frauentag in Bad Essen hielt die Kreisgleichstellungsbeauftragte den Festvortrag und konnte bei der sehr gut besuchten Veranstaltung für das Thema sensibilisieren.

### 30 Jahre Gleichstellung im Landkreis Osnabrück

<b>Durchgeführte Maßnahmen</b>	<b>Ziele und Auswirkungen</b>
30 Jahre Gleichstellungsarbeit im Landkreis Osnabrück, 1987 – 2017	Im Juni 1987 bestellte der Landkreis Osnabrück zum ersten Mal eine Frauenbeauftragte und war damit eine der ersten Kommunen im Land Niedersachsen, die dieses umsetzte. Es wurde auf die fehlende Gleichberechtigung und Benachteiligung von Frauen hingewiesen, die in Politik und Gesellschaft, in allen Gestaltungs- und Entscheidungsbereichen, in der Arbeitswelt und in Organisationen fehlten. Mit der Berufung der damals ehrenamtlichen Frauenbeauftragten

	<p>sollte die Aufwertung der gesellschaftlichen Stellung von Frauen und die partnerschaftliche Erfüllung der Familienaufgaben erreicht werden. Schon damals wurde deutlich betont, dass auch in den Kommunen und Gemeinden des Landkreises ebenfalls Ansprechpartnerinnen gebraucht werden, damit in allen zu fassenden Beschlüssen in allen Gremien sichergestellt ist, dass die Interessen der Frauen ihren Niederschlag finden. Die Frauenbeauftragte des Landkreises war eine der ersten elf Frauenbeauftragten die damals auf Landesebene die Vernetzung und Einführung von Standards forcierte. Seit 1991 ist die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Osnabrück hauptamtlich beschäftigt.</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	Abwendung von finanziellen Notlagen und sichere Schwangerschaftsverhütung auch für finanzschwache Frauen und Männer

## **6. Fazit und Ausblick**

Der zweite Gleichstellungsbericht für den Landkreis Osnabrück zeigt, dass sich die Bearbeitung der Verwirklichung der Gleichberechtigung weiter entwickelt hat. Es wird aktiv an der Umsetzung des Verfassungsauftrags gearbeitet. Für den dritten Gleichstellungsbericht, der im Jahr 2022 für die Jahre 2019-2021 dem Kreistag vorgelegt wird, soll das Thema noch mehr in den Alltag der Aufgabenbewältigung des Landkreises verankert werden. In der Regel besteht in Sprache und Schrift eine große Verlässlichkeit, geschlechtergerecht zu formulieren. Die Homepage des Landkreises und die Schriftstücke und Formulare sind ebenfalls dahingehend angepasst worden. Auch bei Stellenausschreibungen hat der Landkreis Osnabrück die Erkenntnisse aus dem Projekt „Frauen in Führung beim Landkreis Osnabrück“ umgesetzt und weiß um die Bedeutung, dass Frauen direkt angesprochen werden, und nicht nur „mitgemeint“ sind. Die vielen Angebote und Möglichkeiten des Landkreises zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt mit den umfangreichen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, der Kinderbetreuungsangebote und Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten macht den Landkreis zu einem reizvollen Arbeitgeber für Frauen und Männer. In vielen Bereichen und an vielen Stellen wird aktiv daran gearbeitet, für Frauen und Männer gute Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu verwirklichen. Für die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf besteht beim Landkreis Osnabrück ein großes Verständnis und Wohlwollen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Verknüpfung von Berufstätigkeit und Familienleben zu erleichtern und als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein wichtiges gesamtgesellschaftliches Thema, um wesentliche Menschenrechte zu verwirklichen. Eine gleichstellungsorientierte Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf unterstützt alle Menschen bei einer partnerschaftlichen Gestaltung des Alltags im familiären Zusammenleben. So können strukturelle Diskriminierungen und Fehlanreize durch verfestigte Rollenmuster abgebaut werden.

Die folgende Feststellung aus dem ersten Gleichstellungsbericht hat nichts von ihrer Bedeutung verloren: „Es ist für den Landkreis Osnabrück und seine Bürgerinnen und Bürger weiterhin ein großer Gewinn, wenn wir gemeinsam erreichen, dass mehr Frauen Aufgaben in Führungspositionen, in politischen Ämtern und in Entscheidungs- und Lenkungsgremien wahrnehmen. Ebenso positiv ist es, wenn mehr Männer verantwortlich an familiären, frühkindlichen und pflegenden Aufgaben beteiligt sind.“

Der dritte Gleichstellungsbericht des Landkreises Osnabrück für die Jahre 2019–2021 wird im Jahr 2022 erstellt werden.

Kontakt:

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