



Lokales und
Regionales Europa

EU-CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG
VON FRAUEN UND MÄNNERN
AUF LOKALER EBENE

**Gleichstellungsaktionsplan
2021 bis 2025**

Inhalt

Gleichstellungsaktionsplan

2021 bis 2025

Vorwort	03
I. Einleitung	04
II. Ist-Analyse	05
1. Handlungsfeld: Politische Rolle der Kommune	05
2. Handlungsfeld: Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung	...	06
3. Handlungsfeld: Kommune als Arbeitgeberin	08
4. Handlungsfeld: Kommune als Dienstleisterin	10
5. Handlungsfeld: Planung und nachhaltige Entwicklung	13
6. Handlungsfeld: Städtepartnerschaften und Kooperationen	14
III. Potenzial-Analyse	15
1. Handlungsfeld: Politische Rolle der Kommune	15
2. Handlungsfeld: Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung	16
3. Handlungsfeld: Kommune als Arbeitgeberin	17
4. Handlungsfeld: Kommune als Dienstleisterin	19
5. Handlungsfeld: Planung und nachhaltige Entwicklung	23
Maßnahmenübersicht	24
Zeitplan	26

Vorwort

Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ wurde im Jahr 2006 vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas erarbeitet. Inzwischen haben europaweit über 1.800 Kommunen aus 36 Ländern die Charta unterzeichnet und sich somit zur Stärkung der Gleichstellung von Frauen und Männern bekannt. So auch die Stadt Osnabrück, die 2012 der Charta beigetreten ist.

Damit einhergehend hat die Stadt in einem mehrstufigen Beteiligungsprozess aufbauend auf den in der Charta verankerten Grundsätzen einen Gleichstellungsaktionsplan für die Jahre 2014 bis 2017 entwickelt und im Rat verabschiedet. Diesen galt es, im entsprechenden Zeitraum umzusetzen und abschließend zu evaluieren, was ob der Fülle von 49 Einzelmaßnahmen eine Herausforderung war.

Um in Osnabrück auch in den kommenden Jahren in puncto Chancengleichheit zukunftsfähig und nachhaltig aufgestellt zu sein und um noch bestehende strukturelle Ungleichheiten abzubauen, schreibt die Stadt ihren Gleichstellungsaktionsplan für den Zeitraum von 2021 bis 2025 fort.

Basierend auf einer umfassenden Ist- und Potenzial-Analyse in Verbindung mit einem in 2020 erstmals für Osnabrück erstellten Gender-Datenreport zur Geschlechtergerechtigkeit wurden Defizite bzw. Potenziale bezüglich gleichstellungspolitischer Angebote und Strukturen identifiziert.

Wolfgang Griesert
Oberbürgermeister der Stadt Osnabrück

Unter Beteiligung der Fachöffentlichkeit, der verwaltungsinternen Fachbereiche sowie der Kommunalpolitik wurden diese nach Dringlichkeit priorisiert, gemeinsam konkrete Maßnahmenvorschläge erarbeitet und in den unterschiedlichen Gremien diskutiert. Verantwortlich für das gesamte Projekt war das Gleichstellungsbüro der Stadt Osnabrück.

Unter Einbeziehung der Strategischen Stadtziele, insbesondere des Querschnittsziels „Generationengerechtigkeit, Chancengleichheit, Integration und Teilhabe“ baut die Fortschreibung auf die Vielfalt der hier lebenden Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder Alter. Weitere Aspekte sind Familienfreundlichkeit, Gewaltschutz und regelmäßige Monitorings des Status quo sowie Entwicklungstrends, welche gleichzeitig der Maßnahmenüberprüfung dienen.

Die EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert zudem eine Kultur der Wertschätzung und Gleichstellung aller Menschen und unterstreicht damit die gesellschaftspolitischen Aktivitäten von Osnabrück als Friedensstadt für ein stärkeres Miteinander und mehr gelebte Toleranz.

Insofern ein **herzliches Dankeschön** an alle, die mit kreativen Ideen, konkreten Vorschlägen und konstruktiver Kritik an der Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans 2021 bis 2025 mitgewirkt haben, für ihr Engagement!

Katja Weber-Khan
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Osnabrück

I. Einleitung

Gleichstellung auf lokaler Ebene

Bereits im Jahr 2012 hat der Rat der Stadt Osnabrück den Beitritt zur „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ beschlossen und damit einen wichtigen Beitrag für mehr Chancengerechtigkeit in unserer Region geleistet. Die Charta lädt die Lokal- und Regionalregierungen Europas dazu ein, sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen. Zur Konkretisierung dieses Bekenntnisses erarbeiten und unterzeichnen die Kommunen einen **Gleichstellungsaktionsplan** – ein **Steuerungsinstrument**, das auf die individuelle Lage vor Ort zugeschnitten ist und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vor Ort zielgerichtet vorantreibt.

Für die Umsetzung hält die Charta neben sechs **Grundsätzen für mehr Gleichstellung** und sechs Schritten zur Durchführung die folgenden neun übergeordneten **Handlungsfelder** bereit, denen im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans konkrete Maßnahmen zugeordnet werden können:

- **Demokratische Verantwortung**
- **Politische Rolle**
- **Allgemeiner Rahmen für Gleichstellung**
- **Rolle als Arbeitgeberin**
- **Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen**
- **Rolle als Dienstleistungserbringerin**
- **Planung und nachhaltige Entwicklung**
- **Rolle als Regulierungsbehörde**
- **Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen**

Ein Blick auf die Handlungsfelder zeigt: Gleichstellung ist ein Querschnittsthema und muss in nahezu allen Bereichen verwaltungs- und kommunalpolitischen Handelns mitgedacht werden. Im Rahmen der **strategischen Stadtziele 2021 bis 2030 der Stadt Osnabrück** findet es sich im Querschnittsziel *Generationengerechtigkeit, Chancengleichheit, Integration und Teilhabe* wieder. Passend zu diesem Querschnittsziel wurde verwaltungsintern im Jahr 2020 das Referat Chancengleichheit eingerichtet, das sowohl ein Gleichstellungsbüro als auch ein Antidiskriminierungsbüro umfasst.

Hier werden Maßnahmen, Aktivitäten sowie Beratungstätigkeiten im Querschnittsziel Chancengleichheit gebündelt und vorangetrieben. Die Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans 2014 bis 2017 bietet nun die Chance für eine **stadtweite und systematische Umsetzung des strategischen Stadtziels Chancengleichheit**. Die Benennung von konkreten Maßnahmen, die über einen Zeitraum von wenigen Jahren umzusetzen sind, hilft dabei, das Vorgehen zu strukturieren, an den einmal gesteckten Zielen festzuhalten und bereits Erreichtes besser sichtbar zu machen.

NEUAUSRICHTUNG DER MASSNAHMENPLANUNG

Die **Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans 2014 bis 2017** hat gezeigt, dass es für eine erfolgreiche Umsetzung weniger auf eine hohe Anzahl an Maßnahmen ankommt, als vielmehr auf eine gute und kontinuierliche fachliche Begleitung. Diese war bei den insgesamt 49 Einzelmaßnahmen des Gleichstellungsaktionsplans 2014 bis 2017 bei gleichbleibenden personellen Kapazitäten kaum möglich. Auch die personelle Fluktuation in den eingebundenen Fachbereichen und bei den Kooperationspartner:innen stellte eine Herausforderung dar. Insgesamt konnten viele Maßnahmen nur teilweise, einige gar nicht umgesetzt werden.

Der neue Aktionsplan setzt gleichstellungspolitische Akzente in Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Hierfür wurde auf der Grundlage einer **Ist-Analyse** aller gleichstellungsrelevanten Aktivitäten der Stadt Osnabrück eine **Potenzial-Analyse** erstellt, die Handlungsbedarf aufdeckt und konkrete Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorschlägt.

Der Umsetzungszeitraum wurde von drei auf fünf Jahre erhöht. Mitgewirkt bei der Erarbeitung des Maßnahmenpakets haben die einschlägigen regionalen frauen- und gleichstellungspolitischen Organisationen sowie Akteur:innen. Ebenfalls eingebunden in den Prozess waren außerdem die Fachöffentlichkeit, die Fachbereiche der Verwaltung sowie Vertreter:innen aus der Kommunalpolitik.

II. Ist-Analyse

Die nun folgende Ist-Analyse beschreibt den aktuellen Status Quo der gleichstellungsrelevanten Aktivitäten, die auf die Initiative der Stadtverwaltung Osnabrück zurückgehen oder von dieser finanziell bzw. personell unterstützt werden.¹

Sowohl die Ist- als auch die Potenzial-Analyse orientieren sich dabei an den von der EU-Charta vorgegebenen übergeordneten Handlungsfeldern.

Für eine bessere Übersichtlichkeit wurden die Maßnahmen thematisch abgegrenzten Bereichen zugeordnet. Auch diese finden sich größtenteils in der Systematik der Charta wieder, wurden allerdings teilweise den örtlichen Gegebenheiten angepasst. Insgesamt wurden Aktivitäten in sechs der neun oben genannten Handlungsfelder gefunden.

Die Stadt Osnabrück nimmt aktuell bereits zum sechsten Mal am **Mentoring-Programm für mehr Frauen in der Kommunalpolitik** teil, das vom Land Niedersachsen gefördert wird. Frauen jeden Alters erhalten dabei Einblicke in das Alltagsgeschäft von Kommunalpolitiker:innen. Daneben werden sie durch ein Rahmenprogramm zu fachlichen sowie rhetorischen Inhalten geschult. Auf diese Weise soll den Mentees der Weg in die eigene Kandidatur erleichtert werden.

TABELLE 1

Maßnahmen für mehr politische Teilhabe und Repräsentation von Frauen in der Öffentlichkeit

Bereich	Maßnahme
Politische Vertretung	<ul style="list-style-type: none">➔ Mentoring-Programm zur Unterstützung von Frauen in der Kommunalpolitik➔ Jugendparlament Osnabrück

¹ Stand: April 2021

1. HANDLUNGSFELD

Politische Rolle der Kommune

Dieses Handlungsfeld zielt ab auf die gleichberechtigte politische Teilhabe von Frauen in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien. Frauen sollen dazu ermutigt und befähigt werden, öffentliche Ämter zu bekleiden, sich in Wahllisten eintragen zu lassen und ihr aktives und passives Wahlrecht wahrzunehmen. Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sollen u.a. gewählten Vertreter:innen ermöglichen, Privatleben, Arbeit und öffentliche Aufgaben miteinander zu vereinbaren und stereotype Geschlechterrollen, die sich in Vorurteilen, Praktiken und sprachlichen Wendungen reproduzieren zu bekämpfen.

2. HANDLUNGSFELD

Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung

Den allgemeinen Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter bildet die Anerkennung, dass viele Menschen trotz des Verbots der Diskriminierung Benachteiligungen aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft, Religion bzw. Weltanschauung oder ihrer sexuellen Identität bzw. Orientierung ausgesetzt sind. Die Folge können sozioökonomische Beeinträchtigungen sein, z. B. am Arbeitsplatz oder in Alltagssituationen.

Öffentliche Informationskampagnen zur Sensibilisierung sowie eine systematische Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen von Personen, die Benachteiligungen ausgesetzt sind, helfen dabei, vielfältige Diskriminierungen zu bekämpfen.

Das Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen.

Zu diesem Zweck enthalten die **Beschlussvorlagen** für den Stadtrat einen Zusatz, der nach den gleichstellungspolitischen Auswirkungen bei möglicher Beschlussfassung fragt. Auf diese Weise können gleichstellungsrelevante Mitwirkungstatbestände frühzeitig erkannt und Geschlechtergerechtigkeit von Anfang an bei Entscheidungen mitgedacht werden.

Für die konkrete Umsetzung wurde als Hilfestellung ein „**Leitfaden zur Prüfung gleichstellungspolitischer Auswirkungen in Beschlussvorlagen**“ erstellt.

TABELLE 2

Maßnahmen für den allgemeinen Rahmen für die Gleichstellung

Bereich	Maßnahme
Gender Assessment	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Prüfung und Bewertung kommunaler Beschlussvorlagen nach gleichstellungspolitischen Auswirkungen
Frauen in der Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Finanzielle Unterstützung von und Kooperation mit der „Kordinierungsstelle Frau und Betrieb e.V.“ ➔ Planung und Durchführung des „Infotag Wiedereinstieg“ (regelmäßig) ➔ Fachtagung zum Thema „Frauen in Führung“ (einmalig)
Öffentlichkeitsarbeit	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <ul style="list-style-type: none"> ➔ One Billion Rising (14. Februar) ➔ Internationaler Frauentag (8. März) ➔ Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen (25. November) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Verleihung des Elisabeth-Siegel-Preises (alle zwei Jahre seit 2001) ➔ Errichtung und Bewerbung des frauenORTes „Cilli-Maria Kroneck-Salis“ – Osnabrück/Bad Iburg (2018) ➔ Auszeichnung mit dem Gender Award 2016 (4. Platz) </div> <div style="width: 35%; text-align: center; background-color: #800000; color: white; padding: 10px;"> <p><i>Regelmäßige öffentlichkeitswirksame Aktionen (ggf. weitere)</i></p> </div> </div>
Netzwerke	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Kreisarbeitsgemeinschaft (KAG) der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (GB) ➔ Regionalkonferenz der GB ➔ Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der GB ➔ Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) der GB ➔ Konferenz der Osnabrücker Frauenbeauftragten (KOF) ➔ Osnabrücker Frauenforum (OSF)
Förderung von Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Einrichtung eines Antidiskriminierungsbüros im Referat Chancengleichheit bei der Stadtverwaltung Osnabrück ➔ Finanzielle Förderung von Gay in May e.V. ➔ Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache

TABELLE 3

Maßnahmen für die interne Gleichstellung der Geschlechter bei der Kommune als Arbeitgeberin

Bereich	Maßnahme
Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeiten bei der Stadt Osnabrück“ ➔ Möglichkeit der Stundenreduzierung ➔ Lebensphasenorientierte Arbeitszeit (LEA) ➔ Ausbildung in Teilzeit ➔ Telearbeit, Mobiles Arbeiten ➔ Arbeitsplatzteilung / Jobsharing ➔ Projekt „Arbeitswelt im Wandel“ (insbesondere die Bereiche Personalentwicklung / Vielfalt nutzen)
Frauen in Führung	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Fortbildung auch während der Elternzeit ➔ Erstellung eines Gleichstellungsplans (gemäß Niedersächsischem Gleichberechtigungsgesetz, NGG) durch die Personalabteilung ➔ Führen in Teilzeit/geteilte Führung ➔ Mentoring-Programm für Frauen in Führung (einmalig)
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Beratung von Eltern durch das Kinder- und Familienservicebüro ➔ Beratung von pflegenden Angehörigen durch den Senioren- und Pflegestützpunkt ➔ Pflegeleitfaden für Angehörige ➔ Veranstaltungen zu Pflegebedürftigkeit und Alter ➔ Kostenlose Kindernotfallbetreuung ➔ Betreuungsmöglichkeiten in den Ferien / bei Fortbildungen ➔ Zertifizierungen: audit berufundfamilie (2008), Familienfreundliche Arbeitgeber in der Region Osnabrück (2017-2020), Rezertifizierung (2021)
Faire Einstellungsverfahren	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Standardisierte Verfahren ➔ Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrats sowie der Schwerbehindertenvertretung an allen Einstellungsverfahren
Belästigung am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Dienstanweisung gegen „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“
Förderung von Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Einrichtung einer Referentinnenstelle für Gesundheitsmanagement, Vereinbarkeit und Diversität

3. HANDLUNGSFELD

Kommune als Arbeitgeberin

Die Stadtverwaltung Osnabrück wirbt mit einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld, das allen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erleichtern soll.

Die **Kindernotfallbetreuung** ermöglicht in diesem Zusammenhang allen Eltern bei der Stadtverwaltung eine schnelle und bürokratiearme Kinderbetreuung in Notsituationen, wenn beispielsweise das Kind erkrankt ist. Sie kann werktags zwischen 5 Uhr und 22 Uhr in Anspruch genommen werden und findet zu Hause in der gewohnten Umgebung des Kindes statt.

Die **Notbetreuung** steht auch allen Eltern aus Unternehmen und Einrichtungen in Stadt und Landkreis Osnabrück zur Verfügung, die einen entsprechenden Kooperationsvertrag abgeschlossen haben.

In ihrer Rolle als Arbeitgeberin erkennt die Kommune das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend aller Aspekte der Beschäftigung an.

Sie verpflichtet sich, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die eigenen Mitarbeitenden in diesem Recht zu unterstützen.

Sie sorgt beispielsweise für gleiche Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit, sie stellt faire und transparente Beförderungs- und Karrierechancen sicher, sie hat ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen, sie legt ein besonderes Augenmerk auf faire Einstellungsverfahren und initiiert vielfältige Maßnahmen für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und spricht sich offen gegen sexuelle bzw. sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz aus.

4. HANDLUNGSFELD

Kommune als Dienstleisterin

Dieses Handlungsfeld bezieht sich auf alle gleichstellungsrelevanten Maßnahmen und Aktivitäten, die die Infrastrukturversorgung der Stadt Osnabrück betreffen und damit allen Bürger:innen zugutekommen. Dies berührt neben einem gleichberechtigten Zugang zu Bildung z.B. auch die Beseitigung von stereotypen Rollenkonzepten in Bildungs- und Erziehungseinrichtungen.

Die Bereiche Gesundheit und soziale Dienste müssen den jeweiligen Bedürfnissen von Frauen und Männern gerecht werden und körperliche bzw. soziale Unterschiede berücksichtigen.

Die Betreuungsinfrastruktur für Kinder und andere Familienmitglieder wie z.B. ältere Angehörige muss verlässlich und in quantitativ und qualitativ ausreichendem Maß sichergestellt werden. Sorgearbeit darf nicht als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet werden.

Frauen und Männer sowie Mädchen und Jungen müssen den gleichen Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen und -aktivitäten haben. Schließlich sind die Sicherheit im öffentlichen Raum sowie spezifische Hilfestrukturen und präventive Maßnahmen mit Blick auf (häusliche) Gewalt vorzuhalten.

Mit dem **Fallmanagement Hochrisikofälle Häusliche Gewalt** ist in Osnabrück ein Konzept mit bundesweitem Modellcharakter entstanden.

Ziel ist die Reduzierung von schweren Gewaltexzessen und Tötungsdelikten an Frauen, sogenannten Femiziden. Im Rahmen von Termin- und Spontankonferenzen werden Hochrisikofälle identifiziert und gemeinsam mit den Kooperationspartner:innen Wege gesucht, um aktuelle Gefahrenlagen zu entschärfen. Zu den zahlreichen beteiligten Institutionen gehört auch das Gleichstellungsbüro der Stadt Osnabrück.

TABELLE 4

Gleichstellungsrelevante Maßnahmen aus dem Bereich der Infrastrukturversorgung

Bereich	Maßnahme
Bildungswesen	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Finanzielle Förderung und Kooperation von bzw. mit dem Projekt „MIT MINT! – Regionales Strategiekonzept für Frauen in MINT“ der Hochschule Osnabrück ➔ Beteiligung am „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ ➔ Gendersensible Kinder- und Jugendarbeit in Jugend- und Gemeinschaftszentren (z. B. Mädchen ins Handwerk, Jugendtreffs für Mädchen, Singen für Mädchen, Nightcamp für Mädchen, Mädchen- und Jugendarbeit) ➔ Projekt „Schlau“ (Träger: FOKUS e. V.): Aufklärung von Schulklassen über die Vielfalt von Lebensweisen (LSBT*) ➔ Fanprojekt Osnabrück (Trägerschaft gemeinsam mit Caritas und Diakonie): Lernort Bremer Brücke – Diskriminierung und politische Einflüsse im Fußball ➔ Jugend stärken im Quartier – Projekt „Eine Chance für dich“ (Quartierstreff Dodesheide)
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> ➔ „Zum Stillen Willkommen“ – Aktion „Stillfreundliche Stadt“ in Kooperation mit dem Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) ➔ Wegweiser „Was ist wichtig in der Zeit rund um die Geburt?“ – Informationen für (werdende) Eltern in der Stadt Osnabrück (in Kooperation mit der Evangelischen Familienbildungsstätte e. V., dem Diakonischen Werk in Stadt und Landkreis Osnabrück sowie der Frauenklinik im Klinikum Osnabrück) ➔ Örtlicher Pflegebericht 2020 der Stadt Osnabrück
Sozialwesen und soziale Dienste	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Spezifische Angebote für Frauen im Rahmen der regelmäßig stattfindenden „Seniorenwochen“ (z. B. Sicherheit im öffentlichen Raum) ➔ Finanzielle Förderung des Projekts „Talita“ (Aufsuchende Beratung für Sexarbeiterinnen u. a. zur Hilfe bei Antragstellung, Ausstiegsberatung, Unterstützung bei Wohnungs- und Jobsuche) ➔ Finanzielle Unterstützung diverser gleichstellungsrelevanter Beratungsstellen: Mädchenzentrum, Katholische Familienbildungsstätte, Evangelische Familienbildungsstätte, Mütterzentrum, VAMV e. V., Schwangerschaftsberatung Pro Familia / donum vitae / Diakonie
Wohnen	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Arbeitskreis „Wohnen und Leben im Alter“ ➔ Gründung einer kommunalen Wohnungsgesellschaft für mehr sozial geförderten Wohnraum (2020)



TABELLE 4

Gleichstellungsrelevante Maßnahmen aus dem Bereich der Infrastrukturversorgung

Bereich	Maßnahme
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Fortschreibung des Kindertagesstättenplans zum Zwecke des Ausbaus einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung ➔ Kinder- und Familienservicebüro (Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen, Pool von Tageseltern, Notfallbetreuung, Ferienbetreuung) ➔ Initiierung und Koordinierung des „Familienbündnis Osnabrück“ ➔ Beratung von pflegenden Angehörigen durch das Seniorenbüro und den Senioren- und Pflegestützpunkt ➔ „Seniorenwegweiser“ ➔ „Klecks“ Familienwegweiser ➔ Durchführung der Zertifizierung „Familienfreundliche Arbeitgeber in der Region“
Sport, Freizeit, Kultur	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Frauenschwimmen im Moskaubad ➔ Osnabücker Vätertag (in Kooperation mit diversen Verbundpartner:innen) ➔ Eltern-Kind-Angebote in Jugend- und Gemeinschaftszentren (z. B. Vater-Kind-Freizeit, Mütter und Töchter in Action)
Geschlechter-spezifische Gewalt	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Frauenberatungsstelle ➔ Frauennotruf ➔ Autnomes Frauenhaus ➔ Diakonie, Fachzentrum Faust, Täterarbeit Häusliche Gewalt ➔ Diakonie, Fachzentrum Faust, interaktive Ausstellung „Rosenstraße 76“ </div> <div style="width: 35%; text-align: center; background-color: #800000; color: white; padding: 10px;"> <p><i>finanzielle Unterstützung und Kooperation</i></p> </div> </div> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Unterstützung / Werbung „Pro Beweis“ – anonyme Beweissicherung und Dokumentation bei körperlicher und sexueller Gewalt ohne Strafanzeige ➔ Fallmanagement Hochrisikofälle – Interdisziplinäres Konzept zur Prävention von Tötungsdelikten an Frauen (Gefährdungsanalyse) ➔ Runder Tisch Häusliche Gewalt – Osnabrücker Netzwerk gegen häusliche Gewalt ➔ Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen (Modellstandort für das Thema „Häusliche Gewalt“)

5. HANDLUNGSFELD

Planung und nachhaltige Entwicklung

MOBILE ZUKUNFT ist ein im Jahr 2016 von Stadt und Stadtwerken Osnabrück initiiertes Projekt und entstammt dem dritten strategischen Stadtziel „**Nachhaltige Mobilität**“. Neben der Entwicklung eines nachhaltigen Citylogistik-Konzepts für die Osnabrücker Innenstadt sollen verstärkt E-Lastenräder als umweltfreundliche Alternative zum Auto implementiert werden. Ziele sind außerdem die Stärkung des Radverkehrs hinsichtlich der Aspekte Sicherheit, Attraktivität und Alltagswege sowie die vermehrte Nutzung von Car-Sharing. Es findet ein öffentlicher Beteiligungsprozess in Form von regelmäßig stattfindenden Mobilitätsforen statt.

Eine nachhaltige Stadtentwicklung muss wirtschaftliche, soziale und kulturelle Dimensionen und damit auch Gleichstellungsaspekte bei der Raumplanung, der Wirtschaftsentwicklung sowie der Mobilitäts- und Verkehrsplanung berücksichtigen. Insbesondere bei Mobilität und Verkehrsmitteln zeigen sich unterschiedliche Bedürfnisse und Nutzungsarten von Frauen und Männern, die sich aus Faktoren wie Einkommen, Betreuungsaufgaben oder Arbeitszeiten ergeben und zu potenziellen Benachteiligungen führen können.

TABELLE 5

Gleichstellungsrelevante Maßnahmen aus dem Bereich Planung und nachhaltige Entwicklung

Bereich	Maßnahme
Mobilität und Verkehr	<p>➔ Projekt MOBILE ZUKUNFT: Stärkung des Radverkehrs</p> <ul style="list-style-type: none">• Sicherheit• Attraktivität• Alltagswege• Car-Sharing

6. HANDLUNGSFELD

Städtepartnerschaft und Kooperationen

Städtepartnerschaften, europäische und internationale Partnerschaften sind eine wichtige Plattform für den Austausch von Erfahrungen. Sie können gegenseitige Lernprozesse anstoßen und fördern, die die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen und vorantreiben.

Osnabrück ist die einzige Stadt in Europa, die innerhalb ihrer Stadtverwaltung jeweils eine Stelle für junge Menschen aus den Partnerstädten einrichtet. Nach Abschluss des Dreierpartnerschaftsvertrages zwischen Osnabrück, Haarlem und Angers im Jahr 1964 sollten junge Frauen und Männer zwischen den Partnerstädten als Botschafter:innen ausgetauscht werden und dort jeweils für ein Jahr ihre Hilfe als Ansprechperson anbieten. Heute findet ein regelmäßiger Austausch der **Städtebotschafter:innen** zwischen Osnabrück und Angers, Haarlem, Derby, Twer und Çanakkale statt.

TABELLE 6

Maßnahmen aus dem Bereich Städtepartnerschaften und Kooperationen

Bereich	Maßnahme
Städtepartnerschaften	<ul style="list-style-type: none">→ Entsendung und Empfang von Städtebotschafter:innen→ Partnerschaftliche Kontakte zu elf Städten weltweit (Angers, Çanakkale, Derby, Evansville, Gmünd, Greifswald, Gwangmyeong, Haarlem, Hefei, Twer, Vila Real)

III. Potenzial-Analyse

1. HANDLUNGSFELD Politische Rolle der Kommune

Im Rahmen der Potenzial-Analyse wurden auf der Basis des zuvor erhobenen Status Quo Maßnahmen identifiziert, die im Zuge des fortzuschreibenden Gleichstellungsaktionsplans bearbeitet werden sollen. Einige der Einzelmaßnahmen leiten sich direkt aus bereits vorhandenen Aktivitäten ab und zielen auf eine Fortführung bzw. Verstetigung oder Vertiefung bewährter Strukturen. Andere Maßnahmen ergeben sich aus zuvor identifizierten Leerstellen. Alle Vorschläge wurden in den zuständigen Fachbereichen vorgestellt, ggf. konkretisiert und den entsprechenden politischen Gremien zur Diskussion vorgelegt.

MITWIRKUNG AM POLITISCHEN UND ZIVILGESELLSCHAFTLICHEN LEBEN

Einschränkende tradierte Rollenbilder tragen dazu bei, dass vor allem Männer als Experten für ein bestimmtes Thema wahrgenommen und nach ihrer Sichtweise dazu befragt werden. Die Berichterstattung in der Corona-Krise zeigt in eindrucksvoller Weise das bestehende Missverhältnis auf: Wie eine Analyse des Instituts für Medienforschung der Universität Rostock im Auftrag der Malisa Stiftung zeigt, kamen in den TV-Formaten im Frühjahr 2020 auf eine befragte Expertin vier männliche Kollegen.²

Im Bereich der Medizin kamen vor allem Männer zu Wort, obwohl die Hälfte des ärztlichen Fachpersonals in Deutschland weiblich ist.³ In Online-Auftritten von Printmedien kamen in der Berichterstattung mit Corona-Bezug rund 30 Prozent Frauen und 70 Prozent Männer vor.⁴

Damit Frauen als Expertinnen in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden, müssen sie zu Wort kommen. Die Stadtverwaltung kann den Frauenanteil bei hausinternen Veranstaltungen (wie z. B. Podiumsdiskussionen) oder auch bei der Jurybesetzung für Preisverleihungen beeinflussen. Eine angemessene **Repräsentation aller Geschlechter bei öffentlichen Auftritten** wird daher als Ziel in den neuen Gleichstellungsaktionsplan aufgenommen.

Für die Umsetzung dieser Maßnahme werden die zuständigen Fachbereiche zur Bedeutsamkeit paritätisch besetzter Diskussionsrunden sensibilisiert. Für die Neu- bzw. Nachbesetzung von Jurys und Gremien werden Leitlinien erarbeitet, die einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zugutekommen.

TABELLE 7

Maßnahmen für mehr politische Teilhabe und Repräsentation von Frauen in der Öffentlichkeit

Bereich	Maßnahme
Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben	→ Parität bei Podiumsdiskussionen und Jurybesetzung für Preisverleihungen

² Malisa Stiftung, Geschlechterverteilung in der Corona-Berichterstattung: „Frauen sind die wahren Heldinnen in der Krise – erzählen uns Männer“, Pressemitteilung vom 28. Mai 2020.

³ Beim ärztlichen Fachpersonal bzw. Forscher:innen mit Leitungsfunktion lag der Frauenanteil bei nur fünf Prozent. Bei den befragten Virolog:innen ohne Leitungsfunktion betrug der Frauenanteil 27 Prozent, bei denen mit Leitungsfunktion nur sieben Prozent. Im Bereich der Epidemiologie und Infektionsforschung waren 94 Prozent der Befragten ohne Leitungsfunktionen männlich (ebd.).

⁴ Als Expertinnen wurden Frauen nur zu rund sieben Prozent in den Online-Berichten erwähnt. Als Forscherinnen kamen sie zu rund fünf Prozent vor. Als Virologinnen wurden sie zu vier Prozent genannt (ebd.).

2. HANDLUNGSFELD

Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung

FRAUEN IN DER WIRTSCHAFT

Im Jahr 2018 war nur knapp jede dritte Führungskraft in Deutschland (29,4 Prozent) weiblich. Der Anteil stagniert damit bereits seit 2012.⁵ Der IHK-Monitor „Frauen in Führung“ zeigt für die Stadt Osnabrück sogar rückläufige Zahlen und macht bei den Mitgliedsunternehmen einen Frauenanteil von 22,8 Prozent im Jahr 2019 aus.⁶ Eine im Juli 2020 veröffentlichte Studie zu „Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen“ weist für Osnabrück einen Frauenanteil von 3,6 Prozent in leitenden Organen wie Geschäftsführung, Geschäftsleitung und Vorstand bei Unternehmen mit mindestens 50 Prozent kommunaler Beteiligung aus.⁷

Weitere Anstrengungen für mehr Frauen in Führungspositionen in der Region Osnabrück sind somit dringend geboten, um die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und Macht und Ressourcen gerechter zu verteilen.

Dazu müssen Formate und Inhalte gefunden werden, die Entscheidungsträger:innen aus den ortsansässigen Unternehmen ansprechen und darin bestärken, Frauen auf ihrem Weg in Top-Positionen zu unterstützen. Das Konzept „**(Gender) Diversität in Führungspositionen**“ ist für Unternehmen nicht nur aus gewinnorientierter Perspektive attraktiv, sondern bildet auch intersektionale Aspekte von Diskriminierung ab.⁸

In Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Osnabrück sollen im Rahmen des **Gleichstellungsaktionsplans 2021 bis 2025** den ortsansässigen Unternehmen die besonderen Erfolgspotenziale von heterogenen Teams und Diversität in der Führungsetage aufgezeigt und Anregungen sowie praktische Impulse für die Umsetzung gegeben werden. Darüber hinaus soll das Thema in die Osnabrücker Vorstandsebene getragen werden.

TABELLE 8

Maßnahmen für den allgemeinen Rahmen für die Gleichstellung

Bereich	Maßnahme
Frauen in der Wirtschaft	→ Unterstützung von Frauen in Führung mit dem Schwerpunkt „(Gender) Diversität in Führungspositionen“

⁵ Statistisches Bundesamt 2020, Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung.

⁶ Industrie- und Handelskammer Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim (Hrsg.) (2019): IHK-Monitor Frauen in Führung 2019.

⁷ Papenfuß, Ulf/Schmidt, Christian (2020): Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen – ein deutschlandweiter Städtevergleich (FIT-Public-Management-Studie 2020).

⁸ Unter Intersektionalität wird die potenzielle Mehrfachdiskriminierung verstanden, die beispielsweise einer Frau mit Migrationshintergrund wiederfährt oder einem homosexuellen Mann mit Behinderung.

3. HANDLUNGSFELD

Kommune als Arbeitgeberin

FRAUEN IN FÜHRUNG

Bereits seit mehreren Jahren sind einige Führungspositionen bei der Stadtverwaltung von einem Tandem besetzt. Frauen und Männern wird es dadurch ermöglicht, die Übernahme einer verantwortungsvollen Tätigkeit mit privaten bzw. familiären Aufgaben und Bedürfnissen zu verknüpfen. Allerdings fehlt es bisher an einheitlichen Rahmenbedingungen und Regelungen für die konkrete Umsetzung in den jeweiligen Fachbereichen. Im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans soll daher ein **Rahmenkonzept für geteilte Führungspositionen** erarbeitet werden, basierend auf den Forschungsergebnissen einer verwaltungsinternen Masterarbeit. Dieses soll sowohl den Tandems als auch deren Vorgesetzten verlässliche Strukturen bieten, innerhalb derer gewisse individuelle Ausgestaltungsmöglichkeiten erhalten bleiben.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

Die Stadtverwaltung Osnabrück weist bereits eine Vielzahl an internen Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik auf. Dafür wurde sie im Jahr 2017 mit dem Siegel „Familienfreundliche Arbeitgeber in der Region Osnabrück“ ausgezeichnet. Das sich Familienbewusstsein als kontinuierlicher Prozess versteht, muss die Stadt Osnabrück ihre dauerhaften Bemühungen auf diesem Gebiet regelmäßig unter Beweis stellen und die Auszeichnung alle drei Jahre erneuern lassen.

Die dazu erforderliche Weiterentwicklung der familienbewussten Personalpolitik sollte auf der Grundlage der tatsächlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden basieren.

Diese zu kennen ist eine wichtige Voraussetzung für die Passgenauigkeit und damit die Wirksamkeit der Maßnahmen. Richtig umgesetzt, kann eine familienbewusste Personalpolitik zahlreiche positive betriebswirtschaftliche Effekte erzeugen. Diese reichen von gesteigerter Zufriedenheit, Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden über geringere Fluktuationszahlen bis hin zu einem größeren Pool an qualifizierten Bewerber:innen. Am deutlichsten zeigen sich die Vorteile beim Absentismus: Familienbewusste Arbeitgebende haben eine deutlich geringere Krankheits- und Fehlzeitenquote als Unternehmen und Einrichtungen, in denen die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf nicht oder kaum unterstützt wird.⁹ Um die positiven betriebswirtschaftlichen Effekte einer familienbewussten Personalpolitik voll ausschöpfen zu können, lohnt es sich, die aktuellen Bedarfe der Mitarbeitenden mit den vorhandenen Maßnahmen abzugleichen und ggf. nachzjustieren.

Eine **Mitarbeitenden- und Führungskräftebefragung**, die alle Beschäftigten der Stadtverwaltung einschließt, signalisiert gleichzeitig die Dialogbereitschaft der Verwaltungsspitze nach innen und über alle Hierarchieebenen hinweg.

Eine gelingende Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist ein zentraler Baustein für die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern.

Die kontinuierliche und zielgerichtete **Weiterentwicklung der familienbewussten Personalpolitik** und die **Re-Zertifizierung** mit dem Siegel „Familienfreundliche Arbeitgeber“ sollen auch künftig weiterverfolgt werden.

⁹ Gerlach, Irene/Schneider, Helmut/Schneider, Ann Kristin/Quednau, Anja (2013): Status Quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Münster und Berlin.

3. HANDLUNGSFELD

Kommune als Arbeitgeberin

FÖRDERUNG VON VIELFALT

Die Selbstverständlichkeit von Chancengleichheit, Integration und Teilhabe ist als Querschnittsziel fest in den strategischen Stadtzielen 2021 bis 2030 verankert.

Für das Erreichen dieses Ziels ist ein Verwaltungshandeln auf der Basis von interkultureller Kompetenz und Gendersensibilität ein zentraler Grundpfeiler.

Interkulturelle Kompetenz bedeutet, dass die Mitarbeitenden der Stadt Osnabrück sensibel für andere Wahrnehmungen und Wertesysteme sind und ein Bewusstsein über den eigenen kulturellen Kontext entwickeln. Sie sind in der Lage, diesen kritisch zu reflektieren und Verschiedenheit als Ressource zu verstehen.

Gendersensibles Handeln zeichnet sich dadurch aus, dass die Beschäftigten die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern sowie Trans- und Interpersonen (an)erkennen und in ihrem täglichen Verwaltungshandeln Geschlechterstereotypisierungen und -ungleichheiten entgegenwirken. Die feste Verankerung von Lerninhalten **zu interkultureller Kompetenz und Gendersensibilität** bei der Stadtverwaltung Osnabrück sollte daher bereits in der Ausbildung ansetzen. Mit dieser Maßnahme wird ein zentraler Baustein für mehr Chancengleichheit, Integration und Teilhabe in den Gleichstellungsaktionsplan 2021 bis 2025 aufgenommen, der (Mehrfach-)Diskriminierungen vorbeugt.

TABELLE 9

Maßnahmen für die interne Gleichstellung der Geschlechter bei der Kommune als Arbeitgeberin

Bereich	Maßnahme
Frauen in Führung	→ Erstellung eines Rahmenkonzepts „Geteilte Führung“
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	→ Re-Zertifizierung mit dem Siegel „Familienfreundliche Arbeitgeber in der Region Osnabrück“ → Mitarbeitenden- und Führungskräftebefragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
Förderung von Vielfalt	→ Interkulturelle Kompetenz und Gendersensibilität als Teil des festen Curriculums für Auszubildende der Stadtverwaltung Osnabrück)

4. HANDLUNGSFELD

Kommune als Dienstleisterin

BILDUNGSWESEN

In den letzten Jahrzehnten wird in unserer Gesellschaft vermehrt zwischen angeborenen und erlernten Aspekten von männlich und weiblich unterschieden. Es wurde erkannt, dass eine Auseinandersetzung mit diesem Thema für die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und den Fortschritt unserer Gesellschaft notwendig ist. Eine entscheidende Rolle spielt dabei die Erziehung der nachfolgenden Generationen.

Geschlechtergerechtigkeit sowie die Auseinandersetzung mit Stereotypen sind als Querschnittsthemen Teil des Kindertagesstättenalltags und spielen direkt oder indirekt eine wichtige Rolle für Kinder und Fachpersonal. Dennoch sind explizite Weiterbildungsangebote in diesem Bereich vergleichsweise selten.¹⁰ Daneben fehlt in vielen Einrichtungen männliches Fachpersonal.¹¹ Männer als Erzieher zu gewinnen ist neben den positiven Auswirkungen auf die Angebotsvielfalt und das erweiterte Rollenspektrum nicht zuletzt mit Blick auf den Fachkräftemangel im KiTa-Bereich insgesamt eine vordringliche Aufgabe.

Im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans soll daher geprüft werden, inwieweit die lokalen Konzeptionen der städtischen KiTas bereits Gleichstellungs- und Genderaspekte enthalten bzw. umsetzen. Für eine stärkere Verankerung des Themas beim Fachpersonal sollen gezielte **(Fortbildungs-)Angebote für die Umsetzung einer gendersensiblen Pädagogik** im KiTa-Alltag geschaffen werden. Darüber hinaus wird eine **Fachkräfteoﬀensive für mehr Männer in den KiTas** unterstützt.

GESUNDHEIT

Das niedersächsische Aktionsbündnis „Gesundheit rund um die Geburt“ sieht die Versorgung von Frauen und Familien zu Beginn eines neuen Lebens gefährdet.

Zentrale Anliegen des Bündnisses sind die Verbesserung der vielerorts prekären Hebammenversorgung sowie die Förderung einer natürlichen Geburt. Für die nachhaltige Sicherstellung der Hebammenversorgung in Stadt und Landkreis Osnabrück soll im Rahmen des neuen Gleichstellungsaktionsplans ein **Netzwerk zur „Gesundheit rund um die Geburt“** aufgebaut und durch das Gleichstellungsbüro koordiniert werden. Dafür sollen unterschiedliche Professionen an einen Tisch geholt, das vorhandene Wissen und die jeweilige fachliche Expertise gebündelt und gemeinsame Ziele auf der Basis des nationalen Gesundheitsziels „Gesundheit rund um die Geburt“ formuliert und verfolgt werden. Die regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen werden darüber hinaus von Fachvorträgen begleitet.

SOZIALWESEN UND SOZIALE DIENSTE

Aufgrund von demografischen Veränderungen wird das Thema Angehörigenpflege immer wichtiger. In Osnabrück stieg zwischen 2011 und 2017 die Zahl der Pflegebedürftigen, die zu Hause versorgt werden, um 73 Prozent an.¹² 63 Prozent aller Pflegebedürftigen in Osnabrück werden ausschließlich durch Angehörige gepflegt, zwei Drittel hiervon sind Frauen.

¹⁰ Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Cloppenburg (2018): Toben im Prinzessinnenkleid.

Praxisheft zur gendersensiblen Pädagogik in der KiTa.

¹¹ In KiTas arbeiten laut Statistischem Bundesamt zu 94,8 Prozent Frauen.

¹² Örtlicher Pflegebericht der Stadt Osnabrück 2020.

4. HANDLUNGSFELD

Kommune als Dienstleisterin

Diese Pflegepersonen sind immer häufiger neben der Pflege erwerbstätig und stehen damit vor Vereinbarkeitsproblemen. Insgesamt sind pflegende Angehörige einer Vielzahl an Belastungen ausgesetzt, die wiederum negative Folgen für den Gesundheitszustand dieser Pflegepersonen selbst haben.¹³

Frauen sowie diejenigen, die sich alleine gelassen und hilflos fühlen, sind von gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die Pflege besonders stark betroffen.¹⁴ Ein wesentlicher Entlastungsfaktor ist der Zugang zu Unterstützungsangeboten. Allerdings wissen viele Pflegepersonen nicht, welche Hilfsangebote es gibt und wie sie diese in Anspruch nehmen können. Die Pflegeberatung nach § 7c SGB XI soll hierbei unterstützen und wichtige Informationen für Pflegeleistungsempfänger:innen und deren Angehörige bzw. Betreuende geben. In Niedersachsen sind hierfür die Senioren- und Pflegestützpunkte zuständig. Die Beratungspersonen in den (Pflege-)stützpunkten beraten kostenlos und unabhängig zu gesundheitsfördernden, präventiven, rehabilitativen oder sonstigen pflegerischen und sozialen Hilfsangeboten sowie zu Leistungen in Geld- und Sachform. Sie ermitteln den individuellen Hilfe- und Unterstützungsbedarf und bieten Orientierung im Angebotsdschungel, darüber hinaus leisten sie wichtige Vernetzungsarbeit zu lokalen Hilfestrukturen. Um künftig noch mehr pflegende Angehörige mit diesem Beratungsangebot zu erreichen soll im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans eine **Sensibilisierungskampagne** entwickelt und umgesetzt werden. Auf diese Weise bleibt die Gesundheit der Pflegepersonen langfristig erhalten und Folgekosten werden vermieden. Ein besonderer Fokus soll im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit auf Pflegende mit Migrationshintergrund sowie auf die Bekanntmachung quartiersnaher Angebote gelegt werden.

Geschätzt leben etwa 400 bis 500 Prostituierte in Stadt und Landkreis Osnabrück. Das am 1. Juli 2017 in Kraft getretene Prostituiertenschutzgesetz (ProstSchG) soll diese Frauen besser schützen als zuvor. Allerdings fehlt es bisher an Kontrollmöglichkeiten. Auch bietet das Gesetz keinerlei hygieneverbessernde Maßnahmen für die Straßenprostitution. Nach wie vor scheinen viele Prostituierte in der Region schlecht aufgeklärt über Fragen der Empfängnisverhütung, des Infektionsschutzes oder der persönlichen Körperhygiene.¹⁵ Für einen Teil der Frauen erfolgt die Sexarbeit zudem in einer Art „erzwungenen Freiwilligkeit“, da sie oftmals ihre Familie im Heimatland unterstützen müssen und ihre Chancen in den anderen Berufen als gering einschätzen.

Die Corona-Krise hat die enorme Schutzbedürftigkeit der Frauen in Sexarbeit noch einmal sehr deutlich gemacht: Die Frauen durften nicht mehr arbeiten, hatten kein Geld für die Ausreise in ihr Heimatland und keine Möglichkeiten, den Lebensunterhalt zu bestreiten. Um die Situation der Frauen nachhaltig zu verbessern, bedarf es einer systematischen und zielgerichteten Vernetzung aller relevanten Akteur:innen in Stadt und Landkreis Osnabrück. Das Gleichstellungsbüro der Stadt wird daher gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro des Landkreises zu einem **„Austauschtreffen Prostitution“** einladen, um das Thema in der Region weiter voranzutreiben. Hieran teilnehmen sollen neben den Gleichstellungsbeauftragten auch der Gesundheitsdienst, das Ordnungs- bzw. Gewerbeamt, die Polizei und einschlägige Fachberatungsstellen wie z. B. SOLWODI.

¹³ Barmer Pflegereport 2018.

¹⁴ ebd., Seite 175.

¹⁵ Matthias Liedtke (2019): Prostituiertenschutzgesetz: Nicht verbieten, sondern aufklären; NOZ vom 11.02.2019 (<https://www.noz.de/lokales/osnabrueck/artikel/1644498/prostituiertenschutzgesetz-nicht-verbieten-sondern-aufklaeren>; letzter Zugriff am 12.02.2021).

4. HANDLUNGSFELD

Kommune als Dienstleisterin

VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

Im Bereich der Unterstützung von Eltern stellt die Kinderbetreuung eine wichtige Säule der kommunalen Versorgung dar.

Diese ermöglicht es Müttern und Vätern gleichermaßen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und bildet damit einen zentralen Grundpfeiler für die Gleichstellung von Männern und Frauen. Neben dem quantitativen Ausbau spielen auch Lage und Dauer der Betreuung für die Ausübung einer Berufstätigkeit eine wesentliche Rolle.

Hier gilt es zu überprüfen, inwieweit die aktuellen **Betreuungsmöglichkeiten** den tatsächlichen Bedarfen – insbesondere in Randzeiten – der Eltern in Osnabrück entsprechen.

GESCHLECHTERSPEZIFISCHE GEWALT

Der ausgelaufene Gleichstellungsaktionsplans 2014 bis 2017 enthielt das Ziel, eine bedarfsgerechte Unterstützung für von Gewalt betroffene Frauen vorzuhalten. Teil dessen war neben der Finanzierung von Gewaltschutzeinrichtungen sowie einer Bedarfsermittlung auch der Ausbau bedarfsgerechter Angebote. Hierfür wurde ein muttersprachliches Beratungsangebot in arabischer Sprache bei der Frauenberatungstelle eingerichtet.

Die Finanzierung wurde 2017 vom Stadtrat für die Dauer von drei Jahren beschlossen und 2020 für weitere zwei Jahre verlängert. Die Nachfrage ist seit Einrichtung des Angebots ungebrochen und wird mit großer Wahrscheinlichkeit auch weiterhin bestehen bleiben. Die muttersprachliche Beratung für von Gewalt betroffene Frauen setzt unmittelbar bei den tatsächlichen Bedürfnissen der Zielgruppe an und trägt in konsequenter Weise zu einer bedarfsgerechten Unterstützung bei. **Der Gleichstellungsaktionsplan enthält daher eine Verstärkung der Finanzierung der muttersprachlichen Beratung in arabischer Sprache.**

4. HANDLUNGSFELD

Kommune als Dienstleisterin

TABELLE 10

Gleichstellungsrelevante Maßnahmen aus dem Bereich der Infrastrukturversorgung

Bereich	Maßnahme
Bildungswesen	<ul style="list-style-type: none">→ Gendersensible Pädagogik in städtischen Kindertageseinrichtungen→ Fachkräfteoffensive für mehr männliches Fachpersonal in den KiTas
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none">→ Netzwerk „Gesundheit rund um die Geburt“
Sozialwesen und soziale Dienste	<ul style="list-style-type: none">→ Entwicklung und Umsetzung einer Sensibilisierungskampagne zu den Beratungsleistungen (nach § 7c SGB XI) des Senioren- und Pflegestützpunkts (u. a. Pflegende mit Migrationshintergrund, Bekanntmachung quartiersnaher Angebote)→ Austauschtreffen Prostitution
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	<ul style="list-style-type: none">→ Überprüfung der Bedarfsgerechtigkeit der Kinderbetreuung, insbes. im Bereich der Randzeitenbetreuung
Geschlechter-spezifische Gewalt	<ul style="list-style-type: none">→ Verstetigung der bedarfsgerechten Gewaltschutzberatung, insbesondere muttersprachliche Beratung (arabisch) ab 2023

5. HANDLUNGSFELD

Planung und nachhaltige Entwicklung

STADT- UND QUARTIERSPLANUNG

Für eine nachhaltige Stadtentwicklung unter Gleichstellungsaspekten ist es von zentraler Bedeutung, einen Überblick über die tatsächlichen Geschlechterverhältnisse vor Ort zu erhalten. Dazu ist eine geschlechtsspezifische Datenerhebung und -auswertung in zentralen Lebensbereichen von Männern und Frauen notwendig. Auf diese Weise wird der Stand der Entwicklung der Chancengleichheit deutlich und es werden Handlungsnotwendigkeiten sichtbar. Daher soll künftig ein jährlich zu aktualisierender Gender-Datenreport für die Stadt Osnabrück erstellt werden, an welchem sich auch Trends ablesen lassen. Für eine systematische Gleichstellungsanalyse werden im Rahmen eines konzeptgeleiteten Ansatzes Indikatoren entwickelt und mit verfügbaren Daten hinterlegt. Das Indikatorenset wird regelmäßig auf seine Konsistenz hin überprüft und ggf. angepasst bzw. erweitert.

DIGITALISIERUNG

Die fortschreitende Digitalisierung geht mit erheblichen Veränderungen der Arbeitswelt einher. Gleichzeitig werden die Folgen dieser Veränderungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach wie vor selten in den Blick genommen. Das gilt sowohl für die oft diskutierten Substitutionseffekte der Digitalisierung, als auch für die Auswirkungen auf geschlechtsbezogene Erwerbsmuster, auf die Segregation des Arbeitsmarktes, das Einkommen und die soziale Sicherung. Eine Recherche zu diesem Thema soll Aufschluss über relevante gleichstellungspolitische Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt geben. In einem zweiten Schritt werden potenzielle Handlungsfelder für die Stadt Osnabrück identifiziert, die mit dem Querschnittsziel Digitalisierung der strategischen Stadtziele 2021-2030 verknüpft werden können.

TABELLE 11

Gleichstellungsrelevante Maßnahmen aus dem Bereich Planung und nachhaltige Entwicklung

Bereich	Maßnahme
Stadt- und Quartiersplanung	→ Erstellung eines Gender-Datenreports in Form eines jährlichen Monitorings
Digitalisierung	→ Recherche zu gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Digitalisierung und Aufdeckung potenzieller Handlungsfelder für die Stadt Osnabrück

Maßnahmenübersicht

	Handlungsfeld	Bereich
1.	Politische Rolle der Kommune	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
2.	Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Frauen in der Wirtschaft
3.	Kommune als Arbeitgeberin	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Frauen in Führung ➔ Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ➔ Förderung von Vielfalt
4.	Kommune als Dienstleisterin	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Bildungswesen ➔ Gesundheit ➔ Sozialwesen und Soziale Dienste ➔ Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ➔ Geschlechterspezifische Gewalt
5.	Planung und nachhaltige Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Stadt- und Quartiersplanung ➔ Digitalisierung

Maßnahme	Beteiligte
→ Parität bei Podiumsdiskussionen und Jurybesetzung für Preisverleihungen	0-10, 13, diverse Fachbereiche
→ Unterstützung von Frauen in Führung mit dem Schwerpunkt „(Gender) Diversität in Führungspositionen“	WFO, GB
→ Konzept „Geteilte Führung“	10
→ Re-Zertifizierung mit dem Siegel „Familienfreundliche Arbeitgeber in der Region Osnabrück“	10
→ Mitarbeitenden- und Führungskräftebefragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	10
→ Interkulturelle Kompetenz und Gendersensibilität als Teil des festen Curriculums für Auszubildende der Stadtverwaltung Osnabrück	10
→ Gendersensible Pädagogik in Kindertageseinrichtungen → Fachkräfteoffensive „Männer in KiTas“	51, GB 10, 51, GB
→ Netzwerk „Gesundheit rund um die Geburt“	GB
→ Entwicklung und Umsetzung einer Sensibilisierungskampagne zu den Beratungsleistungen (nach § 7c SGB XI) des Senioren- und Pflegestützpunkts (u.a. Pflegende mit Migrationshintergrund, Bekanntmachung quartiersnaher Angebote) → Austauschtreffen Prostitution	50 32, GB, GB LK OS, Gesundheitsdienst
→ Überprüfung der Bedarfsgerechtigkeit, insbesondere im Bereich der Randzeitenbetreuung	51
→ Verstetigung der bedarfsgerechten Gewaltschutzberatung, insbesondere muttersprachliche Beratung (arabisch)	50
→ Erstellung eines Gender-Datenreports in Form eines jährlichen Monitorings	GB, 10, 0-10
→ Recherche zu gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Digitalisierung und Aufdeckung potenzieller Handlungsfelder für die Stadt Osnabrück	GB, 0-10

Zeitplan

2021

2022

HF	Maßnahme	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
1.	Parität auf Podien und in Juries				Beschluss				
	„(Gender) Diversität Führungspositionen“		Konzept	Sensibilisierung		Fachtag			
3.	Konzept „Geteilte Führung“				Konzept	Ein-führung			
	Re-Zertifizierung „Familienfreundliche Arbeitgeber“								
	Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf								Konzept
	Interkulturelle Kompetenz und Gendersensibilität Azubis						Konzept		
	Gendersensible Pädagogik in KiTas						Konzept		
4.	Fachkräfteoffensive „Männer in KiTas“			Konzept					
	Netzwerk „Gesundheit rund um die Geburt“		Vortrag				Vortrag		
	Sensibilisierung für Beratung im Pflege-stützpunkt					Konzept	Kampagne		
	Austauschtreffen Prostitution			Auftakt					
	Bedarfsgerechtigkeit Randzeitenbetreuung								
	muttersprachliche Beratung					Haushalt			
5.	Gender-Datenreport				Ergeb-nisse				Ergeb-nisse
	Gleichstellungspol. Auswirkungen der Digitalisierung								
	Evaluation								

2023

2024

2025

Q1	Q2	Q3	Q4
			Zertifikat
Befragung und Auswertung		Ergebnisse	
	Fachtag		
	Vortrag		
		Ergebnisse	
		Zwischenbescheid	
		Zwischenevaluation	

Q1	Q2	Q3	Q4
	Fachtag		
	Vortrag		
		Prüfung	
		Ergebnisse	

Q1	Q2	Q3	Q4
			Verankerung Ausbildungsordnung
	Fachtag		
	Vortrag		
		Ergebnisse	
		Ergebnisse	
			Abschlussevaluation



IMPRESSUM

Herausgegeben von

Stadt Osnabrück
Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsbeauftragte
Bierstraße 29/31
49074 Osnabrück