OSNABRÜCK
DIE | FRIEDENSSTADT

EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Evaluation Gleichstellungsaktionsplan 2014-2017

Inhalt

1. Einleitung 3

2. Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsaktionsplans 4

2.1 Quantitative Darstellung der Umsetzungsergebnisse 4

2.2 Qualitative Beschreibung der Umsetzungsergebnisse 6

2.2.1 010 – Referat Strategische Steuerung und Rat 6
2.2.2 10 – Personal und Organisation 8
2.2.3 16 – Gleichstellungsbüro 11
2.2.4 20 – Finanzen und Controlling 16
2.2.5 23 – Eigenbetrieb Immobilien und Gebäudemanagement 16
2.2.6 37 – Feuerwehr 17
2.2.7 40 – Bildung, Schule und Sport 17
2.2.8 50 – Integration, Soziales und Bürgerengagement 18
2.2.9 51 – Kinder, Jugendliche und Familien 20
2.2.10 61/62 – Städtebau/Geodaten und Verkehrsanlagen 22
2.2.11 Jobcenter Osnabrück 23
2.2.12 Stadtwerke Osnabrück AG 24
2.2.13 Städtische Bühnen Osnabrück gGmbH 26
2.2.14 Volkshochschule der Stadt Osnabrück GmbH 27
2.2.15 Wirtschaftsförderung Osnabrück GmbH 27

3. Gleichstellungsaktionsplan – ein Instrument zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen 27

4. Ausblick 28

1. Einleitung

"Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht aller Menschen sowie ein Grundwert jeder Demokratie. Um dieses Ziel zu erreichen, muss dieses Recht nicht nur vor dem Gesetz anerkannt sein, sondern wirksam auf alle Bereiche des Lebens angewendet werden: Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur." (Auszug EU-Charta)

Im Jahre 2006 wurde vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern die "Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene" erarbeitet. Seitdem sind die Lokal- und Regionalregierungen Europas eingeladen, die Charta zu unterzeichnen und sich damit formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen. Mit der Unterzeichnung der Charta ist die Verpflichtung verbunden, einen Gleichstellungsaktionsplan zu erarbeiten und konkrete Schritte zu unternehmen. Europaweit haben bisher 1 776 Kommunen in 35 Ländern die EU-Charta unterzeichnet.

2012 hat der Rat der Stadt Osnabrück den Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beschlossen und sich damit selbst verpflichtet, innerhalb von zwei Jahren einen solchen Gleichstellungsaktionsplan zu erarbeiten.
An diesem mehrstufigen Prozess unter der Leitung des Gleichstellungsbüros waren ca. 60 Vertreterinnen und Vertreter aus Kommunalpolitik, Stadtverwaltung und der Fachöffentlichkeit beteiligt.
In Anlehnung an die Handlungsfelder der EU-Charta haben die Beteiligten für die folgenden sechs Kategorien gleichstellungspolitische Ziele für die Stadt Osnabrück formuliert und entsprechende Maßnahmen entwickelt, um diese Ziele zu erreichen:

1. Die politische Rolle der Kommune
2. Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung
3. Die Kommune als Arbeitgeberin
4. Die Kommune als Auftraggeberin
5. Die Kommune als Dienstleisterin
6. Planung und nachhaltige Entwicklung

Am 29. Juli 2014 hat der Rat der Stadt Osnabrück in seiner Sitzung das Maßnahmenpaket im Rahmen eines Gleichstellungsaktionsplans für den Zeitraum von 2014 bis 2017 verabschiedet.

Ende 2016 erfolgte nach Rücksprache mit den für die Umsetzung verantwortlichen Fachbereichen bzw. Dienststellen eine Zwischenevaluation der für den Zeitraum von 2014 bis 2016 konzipierten Maßnahmen. Die vorliegende Abschlussevaluation mit Stand 2018 umfasst alle Maßnahmen und zeigt die erzielten Resultate im Rahmen einer quantitativen und qualitativen Ergebnisdarstellung detailliert auf.

2. Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsaktionsplans

2.1 Quantitative Darstellung der Umsetzungsergebnisse

Im Jahr 2016 erfolgte eine Zwischenevaluation mit dem Ziel, den bisherigen Umsetzungsstand festzustellen und zu überprüfen, ob die Maßnahmen noch den aktuellen kommunalpolitischen und gesellschaftlichen Anforderungen entsprechen oder gegebenenfalls angepasst werden müssen. Hierzu wurde seitens des Gleichstellungsbüros Rücksprache mit den jeweils für die Umsetzung verantwortlichen Dienststellen gehalten.

In den Blick genommen wurden zunächst nur die Maßnahmen, die für die Jahre 2014 bis 2016 vorgesehen waren. Von diesen insgesamt 42 Maßnahmen wurden bis 2016

- 15 (35,7 %) vollständig umgesetzt
- 16 (38,1 %) teilweise umgesetzt
- 4 (9,5 %) nicht umgesetzt und zu
- 7 (16,7 %) Maßnahmen konnten keinen Angaben gemacht werden.

Grafisch dargestellt ergibt sich folgender Umsetzungsstand:

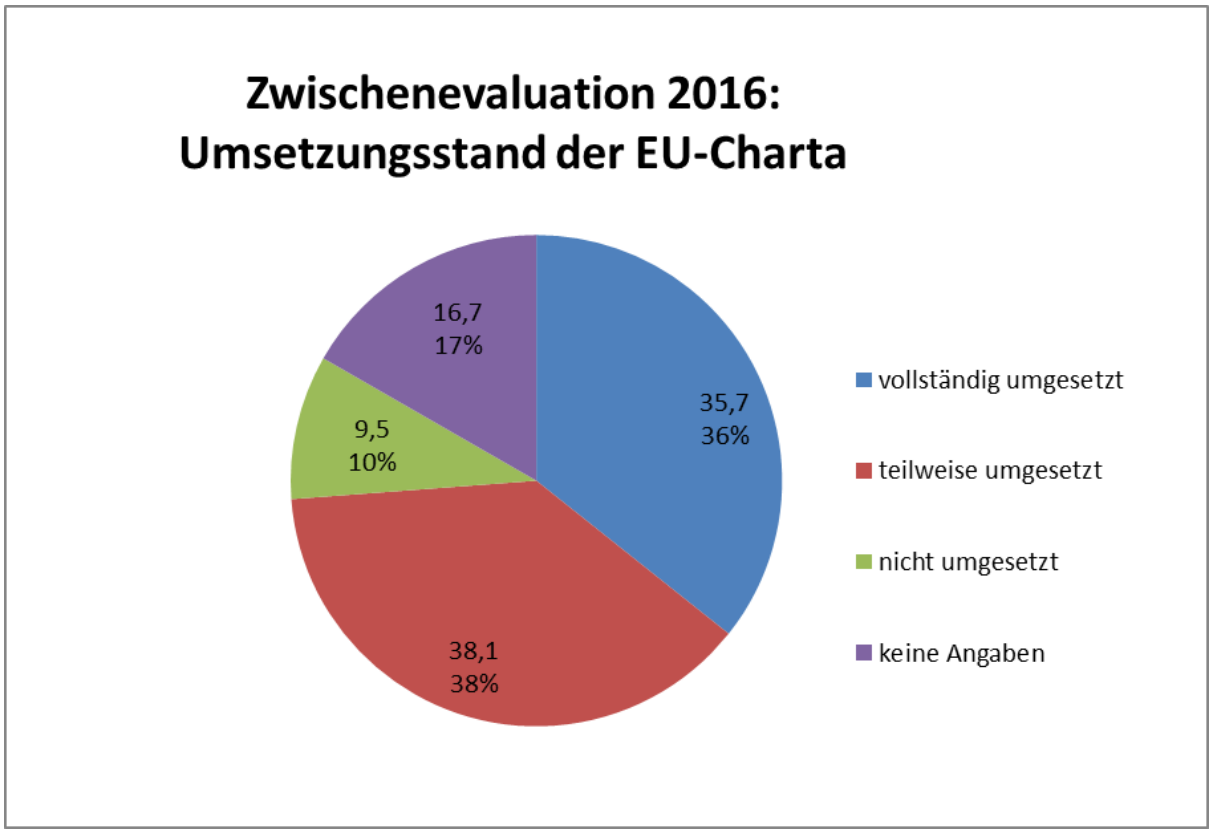

Abbildung 1: Zwischenevaluation 2016: Umsetzungsstand der EU-Charta in Prozent

Im Zuge der abschließenden Betrachtung wurden erneut alle Fachbereiche und Dienststellen, für die im Gleichstellungsaktionsplan Ziele und Maßnahmen formuliert worden waren, um eine schriftliche Stellungnahme zur Umsetzung gebeten. Die abschließende Betrachtung aller, die gesamte Laufzeit von 2014 bis 2017 umfassenden 49 Maßnahmen, ergibt folgenden Umsetzungsgrad:

- 28 (57,2 %) vollständig umgesetzt
- 13 (26,5 %) teilweise umgesetzt
- 8 (16,3 %) nicht umgesetzt

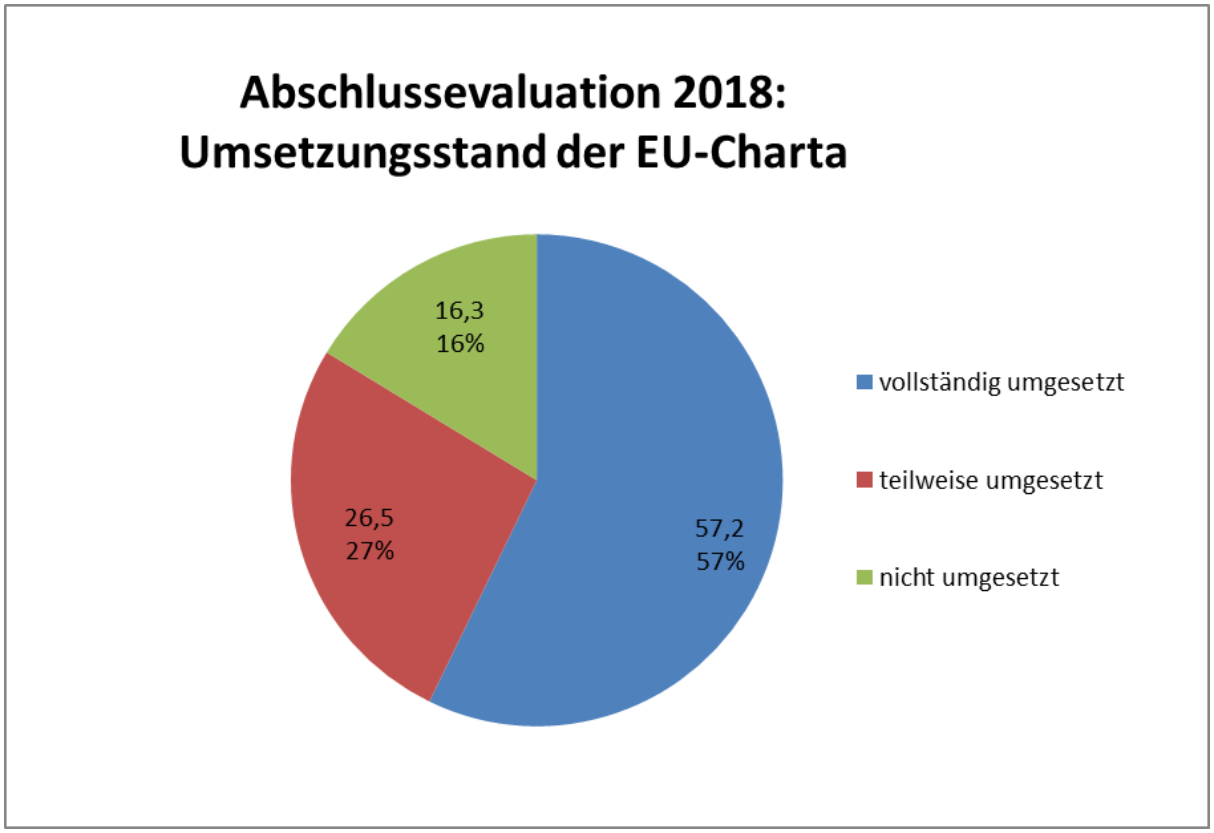

Abbildung 2: Abschlussevaluation 2018: Umsetzungsstand der EU-Charta in Prozent

2.2 Qualitative Beschreibung der Umsetzungsergebnisse

Die folgende Übersicht enthält eine Zusammenfassung der Ergebnisse basierend auf den schriftlichen Stellungnahmen der Fachbereiche bzw. Dienststellen mit Stand 2018. Anhand dieser Rückmeldungen wird deutlich, welche unterschiedlichen Maßnahmen und Handlungsschritte von den jeweils verantwortlichen Bereichen konkret ergriffen wurden oder warum eine Umsetzung nur teilweise erfolgt ist oder gar nicht möglich war.

2.2.1 010 – Referat Strategische Steuerung und Rat, Büro des Oberbürgermeisters

Maßnahme 1.1 A **Selbstverpflichtung des Rates zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern** <u>Zielgruppe:</u> Ratsmitglieder <u>Beschreibung:</u> Selbstverpflichtung des Rates zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Ausschüssen und Gremien; geschlechterparitätische Besetzung von Vorsitzen	Im Vergleich zur Wahlperiode 2011 bis 2016 hat sich mit der Wahl zum Rat der Stadt Osnabrück im Jahr 2016 die Anzahl der weiblichen Ratsmitglieder erhöht. Dies ist im bundesdeutschen, insbesondere aber auch im niedersächsischen Durchschnitt die Ausnahme. Osnabrück ist dort mit Vorreiter und wurde auch in einem NDR-Bericht vom 28.11.2017 unter der Überschrift „Politik bleibt Männersache“ ausdrücklich gelobt. Die Aufstellung der Listen erfolgt über die Parteien, Insofern hat eine Selbstverpflichtung des Rates nicht stattgefunden.
Maßnahme 1.1 D **Bedarfsermittlung für Kinderbetreuung (Ratsmitglieder und Hinzugewählte)** <u>Zielgruppe:</u> Ratsmitglieder und Hinzugewählte <u>Beschreibung:</u> Bedarfsermittlung für Kinderbetreuung während Rats- und Gremienarbeit	Zu Beginn einer Ratsperiode wird der Bedarf an Kinderbetreuung abgefragt. Eine Betreuungsnotwendigkeit hat sich hier nicht ergeben.
Maßnahme 6.5 A **Austausch zum Gleichstellungsaktionsplan mit den Partnerschaftsstädten, die der EU-Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beigetreten sind** <u>Zielgruppe:</u> Partnerschaftsstädte <u>Beschreibung:</u> Feststellung der Partnerschaftsstädte, die der EU-Charta beigetreten sind und Austausch zu Inhalten, Zielen und Maßnahmen	Derzeit liegen noch keine Informationen vor, welche der Partnerstädte der EU-Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beigetreten sind. Es ist davon auszugehen, dass auf Grund der zeitintensiven Recherche Mitte 2018 mit einer konkreten Auskunft zu rechnen ist.

Maßnahme 2.3 B **Geschlechtergerechte Statistiken** <u>Zielgruppe:</u> Verwaltung <u>Beschreibung:</u> Geschlechterdifferenzierung bei Statistiken, Erhebungen, Berichten usw.	Alle Statistiken des Bereichs 010 werden geschlechtergerecht aufgearbeitet und dargestellt.

2.2.2 10 – Personal und Organisation

Maßnahme 2.1 A **Gleichstellung von Frauen und Männern als Stadtziel der Friedensstadt Osnabrück formulieren** <u>Zielgruppe:</u> Stadtgesellschaft <u>Beschreibung:</u> Die Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern als grundlegendes permanentes Stadtziel soll deutlich machen, dass die Stadt in ihrem Handeln das Grundrecht auf Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis sicherstellt.	Vom Rat nicht als Ziel beschlossen, sondern in der Präambel verankert.
Maßnahme 3.1 A **Erstellung und Umsetzung eines Gleichstellungsplans gem. Niedersächsischem Gleichberechtigungsgesetz (NGG)** <u>Zielgruppe:</u> Beschäftigte <u>Beschreibung:</u> Ausgleich von Unterrepräsentanzen in den Entgelt- und Besoldungsgruppen mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung	Der Fachbereich Personal und Organisation erarbeitete 2014 mit dem Gleichstellungsbüro zusammen den Gleichstellungsplan 2014-2016. Dieser wurde in der Sitzung des Organisations-, Personal- und Gleichstellungsausschusses (OPGA) vom 12.11.2014 als Mitteilungsvorlage eingebracht. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2017-2019 wurde erarbeitet und in den OPGA vom 17.11.2017 eingebracht.
Maßnahme 3.1 B **Gender in der Aus- und Fortbildung** <u>Zielgruppe:</u> Beschäftigte im Konzern Stadt, Rat <u>Beschreibung:</u> Überprüfung, wie in der Aus- und Fortbildung eine nachhaltige Gendersensibilisierung aller Beschäftigten sichergestellt werden kann,	Die Stadt Osnabrück bietet bei Bedarf Ausbildung in Teilzeitform und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung, Kindernotfallbetreuung etc.) an. Auch die Unterbrechung von Ausbildungszeiten z.B. aufgrund von Elternzeit wird ermöglicht. Das Gleichstellungsbüro und der Fachbereich Personal und Organisation bieten regelmäßig Beschäftigten, die

z. B. durch Verankerung im Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchsprogramm, regelmäßige Schulung der Beschäftigten und regelmäßige Schulung der Ratsmitglieder	sich in der Beurlaubung oder in Elternzeit befinden, eine Informationsveranstaltung zum Thema „Rückkehr in den Beruf“ an. Im Übrigen gehen Fortbildungen bei relevanten Themenfeldern inhaltlich immer auch auf Genderaspekte ein (z.B. in Seminaren für Führungskräfte, in der Gesundheitsförderung sowie in den Bereichen persönliche/soziale Kompetenzen und Kommunikation). Das interne Fortbildungsangebot steht generell auch allen beurlaubten Beschäftigten bzw. denjenigen in Elternzeit zur Verfügung. Erforderliche Kinderbetreuung während Fortbildungszeiten wird auf Anfrage und entsprechend individueller Belange organisiert.
Maßnahme 3.1 C **Sensibilisierung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“** <u>Zielgruppe:</u> Führungsebene und Beschäftigte <u>Beschreibung:</u> Erweiterung der Dienstanweisung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz um Trans*Personen, regelmäßige Sensibilisierung zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“	Das Thema „Umgang mit sexuellen Übergriffen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ als Führungsaufgabe wird jährlich in einer Fortbildung zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen für Führungskräfte thematisiert. Darüber hinaus hat der Fachbereich in Abstimmung mit der Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragten eine neue Dienstvereinbarung „Schutz gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“ mit einem Anhang mit ausführlichen Erläuterungen, Fallbeispielen und empfehlenswerten Reaktionen entworfen. Die städtische Personalberaterin Britta Röper sensibilisiert in ihren Beratungen und Informationsgesprächen zum Erkennen von und zum Umgang mit sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz.
Maßnahme 3.2 A **Prüfung, ob eine betriebseigene Kita notwendig ist** <u>Zielgruppe:</u> Beschäftigte der Stadt <u>Beschreibung:</u> Klärung des Bedarfs für eine Betriebskita und für eine Ausweitung/Veränderung der vorhandenen Kinderbetreuungsangebote Prüfauftrag: Kita für Beschäftigte, Zusammenschluss mit anderen Betriebskitas, Kinderbetreuung für spezielle	Eine systematisch durchgeführte Befragung der Beschäftigten mit Kindern im Kita-Alter hat grundsätzlich zu dem Ergebnis geführt, dass es keinen Bedarf an einer betriebseigenen Kita gibt. Grundlage der Erkenntnis ist zum einen die Rückmeldung aus der Belegschaft, dass die Kinder im eigenen Wohnumfeld eine Kita besuchen sollen und zum anderen, dass Beschäftigte mit Kindern im Kita-Alter in der Regel in Teilzeit arbeiten. Die Arbeit in Teilzeit realisiert sich in sehr vielfältigen Arbeitszeitmodellen der Beschäftigten und kann bedeuten, dass der Weg zur Arbeit nicht täglich erfolgt und somit der Nutzen der

Berufsgruppen (Feuerwehr, Reinigung, Musik- und Kunstschule usw.)	betriebsnahen Kita an Arbeitstagen einem höheren Aufwand entgegensteht. Auf dieser Analysegrundlage bietet der Fachbereich Personal und Organisation den Beschäftigten alternativ die Kindernotfallbetreuung in Kooperation mit dem Familienbündnis Osnabrück an. Dieses Angebot ist anpassungsfähig an die heterogenen Anforderungen der unterschiedlichen Berufsgruppen wie Reinigungskräfte oder Beschäftigte bei der Feuerwehr sowie der Musik- und Kunstschule.
Maßnahme 3.2 B **Arbeitsplatznahe Parkplätze für Mütter und Väter** <u>Zielgruppe:</u> Beschäftigte <u>Beschreibung:</u> Berücksichtigung besonderer Anforderungen von Müttern und Vätern bei der Vergabe von Parkplätzen an Beschäftigte, z.B. durch die Entwicklung eines Kriterien- und Punktesystems	In einer Arbeitsgruppe zum betrieblichen Mobilitätsmanagement wurde sehr schnell deutlich, dass die Arbeitgeberin Stadt Osnabrück grundsätzlich den Bedarf an arbeitsplatznahen Parkplätzen für Beschäftigte nicht decken kann. Unter diesen Umständen führt eine Öffnung der Vergabe von Parkplätzen um das Kriterium der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu Unfrieden in der Belegschaft. Gleichzeitig wachsen durch die häusliche Pflege von Angehörigen die Bedeutung und der Bedarf von arbeitsplatznahen Parkplätzen. In dem Projekt „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ sollte eine erhöhte Relevanz für eine gesamtstädtische Lösung von arbeitsplatznahen Parkplatzangeboten und klare Kriterien, die Gleichstellungs- und Betreuungserfordernisse berücksichtigen, entwickelt werden.
Maßnahme 4.1 B **Gender bei der Auftragsvergabe** <u>Zielgruppe:</u> Auftragnehmer und Auftragnehmerinnen der Stadt Osnabrück <u>Beschreibung:</u> Prüfung, wie bei Aufträgen zu Organisations- und/oder Personalentwicklung (z.B. Supervision, Jugendhilfeplanung oder Coaching) Gender- und Diversity-Kompetenzen der Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer in die Auftragsvergabe einbezogen werden können.	Die Gleichbehandlung und Berücksichtigung der geschlechtergerechten Beauftragung von Anbieterinnen und Anbietern der Personalentwicklung ist fachlich inhaltlicher Anspruch der Arbeit in der Personalentwicklung der Stadt Osnabrück. In den Bedarfen und damit einhergehend Herausforderungen der Personalentwicklung hat in der Passung von Themenstellungen und entsprechenden Anbietenden auch das Geschlecht einen erfolgswirksamen Einfluss. Somit wird in der Personalentwicklung die genderrelevante Prüfung bei der Vergabe immer von Beginn an mitgedacht.
Maßnahme 5.2 A **Frauen und Männer in Ausbildung**	2017 waren über die Hälfte aller Auszubildenden weiblich (55%). Bezogen auf die

Zielgruppe: Schulabsolventinnen und -absolventen Beschreibung: Gezielte Ansprache von Frauen für Ausbildung im handwerklichen und IT-Bereich sowie Männer in den Verwaltungsberufen (z.B. bei Ausbildungsmessen, bei Schulinformationstagen)	Ausbildungsberufe ist eine eher klassische Geschlechterverteilung erkennbar. In Handwerk und Informationstechnik stellen die weiblichen Auszubildenden 11% dar, während sie in den Verwaltungsberufen 75% ausmachen. Im Ausbildungsmarketing sowie im Auswahlverfahren werden daher durchgängig Genderaspekte berücksichtigt (z.B. durch digitale Bannerschaltung auf regionalen Fußballseiten und eine Erweiterung der Anzahl von Eignungstestteilnehmenden in den Verwaltungsberufen, um mehr jungen Männern trotz vergleichbar schwächeren Schulnoten die Chance auf eine Eignungstestung und ggf. Einstellung in diesem Berufsfeld zu geben)

2.2.3 16 – Gleichstellungsbüro

Maßnahme 1.1 B **Umsetzung des Landesprogramms „Politik sucht Frauen“** Zielgruppe: Bürgerinnen Beschreibung: Qualifizierung von Frauen für die kommunalpolitische Arbeit	Die Durchführung ist in Kooperation mit dem Landkreis Osnabrück erfolgt.
Maßnahme 2.1 A **Gleichstellung von Frauen und Männern als Stadtziel der Friedensstadt Osnabrück formulieren** Zielgruppe: Stadtgesellschaft Beschreibung: Die Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern als grundlegendes permanentes Stadtziel soll deutlich machen, dass die Stadt in ihrem Handeln des Grundrecht auf Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis sicherstellt.	Die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde nicht als eigenes Stadtziel formuliert, sondern in der Präambel berücksichtigt.
Maßnahme 2.1 B **Erarbeitung einer Richtlinie „Geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung“**	Eine Richtlinie zur geschlechtergerechten Sprache konnte im Zeitraum 2014 bis 2017 verwaltungsintern nicht umgesetzt werden,

Zielgruppe: Verwaltung Beschreibung: Eine faire und geschlechtergerechte Sprache macht Frauen und Männer als Handelnde sichtbar. Bei Reden, Texten und Formularen ist auf eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache zu achten und bei der Bebilderung sind Rollenklischees zu vermeiden.	da sich hierfür kein einheitlicher Konsens herstellen ließ.
Maßnahme 2.3 A **Leitfaden „Bewertung geschlechterspezifischer Folgen“** Zielgruppe: Verwaltung Beschreibung: Erarbeitung eines Leitfadens, nach dem in allen städtischen Vorlagen Genderaspekte berücksichtigt werden. In den Beschlussvorlagen des Rates und der Ausschüsse wird der Punkt verpflichtend aufgenommen	Die verpflichtende Aufnahme eines entsprechenden Prüfungspunktes in die Beschlussvorlagen und die Erarbeitung eines Handlungsleitfadens erfolgten 2016.
Maßnahme 2.4 A **Prüfung, ob eine Anlaufstelle gegen Diskriminierung notwendig ist.** Zielgruppe: Menschen, die Diskriminierung und Benachteiligung ausgesetzt sind. Beschreibung: Menschen sollen unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Behinderung, Herkunft, Ethnie, Sprache, Religion, Weltanschauung die gleiche Teilhabe an den Ressourcen und Möglichkeiten der Stadt Osnabrück haben.	2016 wurde von der Gleichstellungsbeauftragten hierzu ein Konzept entwickelt. Die Antidiskriminierung der Stadt Osnabrück hat 2017 ihre Arbeit aufgenommen. Aufgrund von krankheitsbedingten Personalengpässen erfolgte dies jedoch in stark reduzierter Form.
Maßnahme 3.1 A **Erstellung und Umsetzung eines Gleichstellungsplans (gem. NGG)** Zielgruppe: Beschäftigte Beschreibung: Ausgleich von Unterrepräsentanzen in den Entgelt- und Besoldungsgruppen mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung	Siehe Fachbereich 10 – Personal und Organisation

Maßnahme 3.1. B **Gender in der Aus- und Fortbildung** Zielgruppe: Beschäftigte im Konzern Stadt, Rat Beschreibung: Überprüfung, wie in der Aus- und Fortbildung eine nachhaltige Gendersensibilisierung aller Beschäftigten sichergestellt werden kann, z. B. durch Verankerung im Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchsprogramm, regelmäßige Schulung der Beschäftigten, regelmäßige Schulung der Ratsmitglieder	Siehe Fachbereich 10 – Personal und Organisation
Maßnahme 3.1 C **Sensibilisierung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“** Zielgruppe: Führungsebene und Beschäftigte Beschreibung: Erweiterung der Dienstanweisung gegen sexuelle Belästigung um Trans*Personen, regelmäßige Sensibilisierung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“	Siehe Fachbereich 10 – Personal und Organisation
Maßnahme 5.13 A **Konzept zur Erhöhung der Sicherheit von Frauen** Zielgruppe: Frauen Beschreibung: Ermittlung von angstauslösenden Orten Ortsbegehungen, Verbesserungen, Beteiligung von Frauen und Fachkräften	Aufgrund der Vakanz der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten Anfang 2015 und anschließender Neubesetzung sowie krankheitsbedingten Personalengpässen konnte bisher kein Konzept umgesetzt werden.
Maßnahme 5.14 A **Bedarfsgerechte Finanzierung von Gewaltschutzeinrichtungen** Zielgruppe: Frauen Beschreibung: Fortführung und Verbesserung von (muttersprachlichen Beratungsangeboten, Barrierefrei Zugänge für alle Angebote, Sichere Räume für die Gewalt-Beratungsstelle,bedarfsgerechte Finanzierung	Siehe Fachbereich 50 – Integration, Soziales und Bürgerengagement Notwendigkeiten werden durch die einzelnen Beratungseinrichtungen dargelegt, im Rahmen der Haushaltsberatungen diskutiert und entsprechend der dort gefassten Beschlüsse durch den Rat umgesetzt.

Maßnahme 5.14 B **Bedarfsermittlung von Gewaltschutz-Beratung für Frauen mit besonderem Unterstützungsbedarf** <u>Zielgruppe:</u> Frauen mit besonderem Unterstützungsbedarf <u>Beschreibung:</u> Wie kann Gewaltschutz-Beratung für Frauen mit besonderem Unterstützungsbedarf (muttersprachlichen Beratung, Gebärdensprache, Blindenschrift usw.) sichergestellt werden? Welche Kosten entstehen?	Als Reaktion auf den gestiegenen Zuzug von geflüchteten Menschen hat das Gleichstellungsbüro 2016 eine Untersuchung an der Hochschule Osnabrück in Auftrag gegeben, die eine Bedarfsanalyse des Beratungsangebots durchgeführt hat. Es wurde vorrangig geklärt, welchen Bedarf gibt es, wie wird diesem begegnet wird und welche Verbesserungswünsche und -ideen gibt es aus der Praxis. Die Analyse hat folgendes Fazit ergeben: Es gibt sowohl einen Bedarf als auch Angebote und Bemühungen, diesem Bedarf gerecht zu werden! Es braucht aber noch… … eine Optimierung der Angebote um dem Bedarf gerecht zu werden und Frauen mit Migrationshintergrund eine gleichwertige Beratung wie deutschen Frauen anbieten zu können! … den Fokus auf zwei unterschiedliche Ebenen, auf die der Frauen und die der Beraterinnen! … einen niederschwelligen Zugang, eine gemeinsame Sprache, Vernetzung und Qualifikation der Sozialpädagoginnen! Die Ergebnisse dieser Untersuchung wurden am 31.08.2017 im Rahmen einer ganztägigen Veranstaltung zum Thema „Im Tandem gegen Gewalt – Häusliche Gewalt im Migrationskontext“ der Öffentlichkeit vorgestellt Die Veranstaltung wurde vom Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung gefördert. Ebenso wurde unter Einbeziehung der Förderung durch das Ministerium und der Fachbereiche Integration und Personal sowohl 2017 als auch 2018 insgesamt viermal eine zweitägige Fortbildung zum Thema „Genderkompetenz im interkulturellen Kontext“ für Beratungseinrichtungen in der Stadt Osnabrück sowie für die Beschäftigten der Stadt angeboten. Die Teilnahme war kostenfrei und wurde von der Stadt als Fortbildung angerechnet. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Einrichtung eines mutter-

	sprachlichen Beratungsangebots in arabischer Sprache seit 2018 in der Frauenberatungsstelle, dessen Finanzierung der Rat der Stadt Osnabrück 2017 für die Dauer von drei Jahren beschlossen hat! Die Nachfrage ist seitdem ungebrochen hoch.
Maßnahme 5.14 C **Bedarfsgerechte Angebote für von Gewalt betroffene Frauen** Zielgruppe: Von Gewalt betroffene Frauen mit Behinderung Beschreibung: Thema „Gewalt gegen behinderte Frauen“ wird neu aufgegriffen, Analyse der Situation in Osnabrück, Entwicklung von geeigneten Maßnahmen	Im Rahmen von Arbeitsgesprächen mit den entsprechenden Beratungsstellen (z.B. mit der Frauenberatungsstelle) wird das Thema regelmäßig angesprochen.
Maßnahme 6.3 B **Infotag Wiedereinstieg „Frauen starten durch“** Zielgruppe: Frauen nach der Familienphase Beschreibung: Planung und Durchführung eines Infotages	Der Infotag Wiedereinstieg wird regelmäßig in Kooperation mit dem Landkreis Osnabrück und der Koordinierungsstelle Frau und Betrieb sowie der Arbeitsagentur durchgeführt.
Maßnahme 6.3 C **Prüfung, ob es Bedarf für eine Fachtagung zum Thema „Frauen und Karriere“ gibt** Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen und Führungskräftenachwuchs Beschreibung: Bedarfsermittlung	Entgegen den Ausführungen der Wirtschaftsförderung wurde eine Tagung zum Thema „Frauen in Führung“ in Kooperation mit dem Landkreis Osnabrück, der Arbeitsagentur, der Koordinierungsstelle Frau und Betrieb sowie der Universität Osnabrück in 2017 geplant und im Januar 2018 durchgeführt. Die Nachfrage war enorm, da über 200 Personen, zumeist interessierte Frauen aber auch Personalverantwortliche die ganztägige Veranstaltung in der Aula der Universität Osnabrück im Schloss besucht haben.
Maßnahme 6.5 A **Austausch zum Gleichstellungsaktionsplan mit den Partnerstädten, die der EU-Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beigetreten sind** Zielgruppe: Partnerstädte	Aufgrund vorrangiger Aufgaben erfolgte bisher noch kein Austausch.

Beschreibung: Feststellung der Partnerstädte, die der Eu-Charta beigetreten sind, Austausch zu Inhalten, Zielen und Maßnahmen	

2.2.4 20 – Finanzen und Controlling

Maßnahme 2.3 C **Sensibilisierung zum Thema „Gender und Haushalt“** Zielgruppe: Rat Beschreibung: Verstärkung einer wirkungs- und zielgruppenorientierten Haushaltssteuerung, bei der auch Genderaspekte berücksichtigt werden	Vom Fachbereich Finanzen und Controlling wurden seit 2015 keine über die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros hinausgehenden Maßnahmen ergriffen. Aufgrund der begrenzten personellen Ressourcen konnte auch unter anderen Aspekten keine wirkungs- und zielgruppenorientierte Haushaltssteuerung verstärkt werden. In Ansätzen wird dies im Rahmen der strategischen Steuerung aufgegriffen. Des Weiteren verweise ich auf die dezentrale Budgetverantwortung der Fachbereiche. Beim Fachbereich Finanzen und Controlling sind allerdings keine Aktivitäten bekannt, die sich unter das Thema „Gender und Haushalt“ subsummieren ließen.

2.2.5 23 – Eigenbetrieb Immobilien und Gebäudemanagement

Maßnahme 3.1E **Gleichstellungsgerechte Personalentwicklung im Eigenbetrieb Immobilien- und Gebäudemanagement** Zielgruppe: Beschäftigte der Stadt Beschreibung: Ausstattung der Arbeitsplätze an bisher typischen Männer- und Frauenarbeitsplätzen (z.B. WC, Duschen bei Handwerksberufen, Reinigungskräften)	Zurzeit sind in zwei der insgesamt fünf Fachdienste drei Frauen als Fachdienstleiterinnen tätig. In einem Fachdienst im Wege der geteilten Führung.
Maßnahme 3.2 B **Arbeitsplatznahe Parkplätze für Mütter und Väter** Zielgruppe: Beschäftigte	Die Thematik arbeitsplatznahe Parkplätze ist angesichts des begrenzten Parkraums und der sich in der Diskussion befindlichen Umstellungen des Mobilitätsmanagements nicht umsetzbar gewesen.

Beschreibung: Berücksichtigung besonderer Anforderungen von Müttern und Vätern bei der Vergabe von Parkplätzen an Beschäftigte, z.B. durch die Entwicklung eines Kriterien- und Punktesystems	

2.2.6 37 – Feuerwehr

Maßnahme 3.1 D **Unterstützung und Vernetzung von Feuerwehrfrauen** Zielgruppe: Feuerwehrfrauen Beschreibung: Vernetzungsstrukturen regional und überregional schaffen/nutzen, besondere Sportangebote in Kooperation mit (Frauen-)Fitness-Centern, spezielle Angebote während des Bereitschaftsdienstes	Die Vernetzung von Feuerwehrfrauen wird unsererseits selbstverständlich unterstützt. Diesbezüglich nahm unsere Frau Mieloszyk an einem Netzwerktreffen der Feuerwehrfrauen teil. Weitergehende Maßnahmen sind nicht sinnvoll bzw. vorgesehen.

2.2.7 40 – Bildung, Schule und Sport

Maßnahme 5.2 B **Gendersensible Bildungsberatung und Information** Zielgruppe: Bürgerinnen und Bürger, Einrichtungen und Organisationen Beschreibung: Fortführung der laufenden Beratung und Maßnahmen, u.a. zu MINT, Weiterentwicklung geschlechtergerechter Bildungsübergänge	Von 2009-2014 hat der Fachbereich Schule und Sport das Bundesprogramm „Lernen vor Ort“ umgesetzt. In diesem Rahmen wurde das Angebot der Bildungsberatung vorgehalten. Im Rahmen der Haushaltsberatungen wurde in der Ratssitzung am 09.12.2014 als Konsolidierungsmaßnahme jedoch beschlossen, die Personalkosten im Bereich der Bildungsberatung einzusparen.
Maßnahme 5.12 A **Nicht traditionelle Sportangebote für Frauen und Mädchen** Zielgruppe: Frauen und Mädchen	Die Osnabrücker Sportvereine reagieren laufend auf die sich ändernden Strukturen und Bedingungen in ihrem Umfeld, sodass die Vielfalt der Sportangebote in der Osnabrücker Vereinslandschaft stetig wächst. Mit dem neu gegründeten Kultur- und Sportförderverein e. V. gibt es seit Mai 2017 sogar einen Verein, der sich speziell auf Nischen-

Beschreibung: Kooperationspartner aus dem Sport- und Bildungsbereich gewinnen, Fördermittel bereitstellen, siehe Maßnahme 5.10 Projekt Fußball	sportarten konzentrieren und diese aktiv fördern will. Auch das von der Stadt seit Jahren unterstützte Projekt „Kicking Girls - Fußball für Mädchen mit Migrationshintergrund“ trägt stetig dazu bei, dass Mädchen bereits im Grundschulalter an regelmäßigem Freizeitsport teilnehmen und so auch in das soziale Umfeld eines Sportvereins eingebunden werden können.
Maßnahme 5.12 B **Prüfung, ob die Förderung der Sportvereine von gendergerechten Angeboten abhängig gemacht werden** Zielgruppe: Sportvereine Beschreibung: Überprüfung und evtl. Änderung der Zuschussrichtlinien	Bei der Förderung von Investitionstätigkeiten der Sportvereine bzw. bei der Unterhaltung und Pflege vereinseigener Sportanlagen können gendergerechte Sportangebote der Vereine, aber auch Aspekte der Integration, Inklusion, Förderung von Jugend- und Seniorensport etc. grundsätzlich keine messbare Größenordnung hinsichtlich der Bezuschussung von vereinseigenen Sportanlagen darstellen. Allerdings eröffnen sich für Sportvereine, die ihre Bau- und Investitionstätigkeit explizit z.B. auf gendergerechte Angebote abstellen würden, Möglichkeiten, eine Förderung über den normalen Satz hinaus zu erhalten. Das wurde in den neuen Sportförderrichtlinien der Stadt Osnabrück, die zum 01.04.2017 überarbeitet und vom Rat verabschiedet wurden, eingefügt.

2.2.8 50 – Integration, Soziales und Bürgerengagement

Maßnahme 5.6 A **Weiterqualifizierung der Fachkräfte** Zielgruppe: Fachkräfte im sozialen Bereich Beschreibung: Weitere Qualifizierung der Fachkräfte zur methodischen Umsetzung gendergerechter Jugend- und Sozialarbeit, erweitert um Aspekte anderer Lebensentwürfe (wie Lesben, Schwule, Inter- und Transsexuelle)	Für die dort beschriebene weitere Qualifizierung der Fachkräfte zur methodischen Umsetzung der gendergerechten Jugend- und Sozialarbeit, erweitert um Aspekte anderer Lebensentwürfe, wurden die Beschäftigten im Fachdienst Soziale Arbeit sensibilisiert. Ein weiterer konkreter Bedarf an Fortbildung hat sich bisher nicht gezeigt.
Maßnahme 5.8 A **Geschlechtergerechte Beratung von pflegenden Familienangehörigen**	Grundsätzlich sind die Beschäftigten zu diesen Thematiken sensibilisiert worden. Generell wird bspw. auch bzgl. der Seniorenbesuchsdienste und in der ehrenamtlichen

Zielgruppe: Pflegende Familienangehörige Beschreibung: Geschlechtergerechte Beratung von pflegenden Familienangehörigen	Wohnberatung auf die gendergerechte Beratung hingewiesen. Weiterhin werden die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in den Blick genommen und entlang der individuellen Lebenssituation beraten.
Maßnahme 5.14 A **Bedarfsgerechte Finanzierung von Gewaltschutzeinrichtungen** Zielgruppe: Frauen Beschreibung: Fortführung und Verbesserung von (muttersprachlichen) Beratungsangeboten, barrierefreie Zugänge für alle Angebote, sichere Räume für die Gewalt-Beratungsstelle, bedarfsgerechte Finanzierung	Aus dem Budget des Fachbereichs 50 werden die Einrichtungen „Frauenhaus“, „SOLWODI“, „Frauenberatungsstelle“ sowie „Frauennotruf“ und „Täterberatung häusliche Gewalt“ (Projekt der Diakonie Osnabrück) finanziert. Die Förderung erfolgt entweder auf Basis einer Vereinbarung oder auf Grund eines Leistungsbescheides. Die Einrichtungen zeigen im Rahmen ihrer jährlichen Anträge auf Zuwendungen den Beratungs- und Finanzierungsbedarf an. Mit SOLWODI wurde Anfang 2016 eine Vereinbarung abgeschlossen, die die Beratung und Betreuung von Frauen in den sogenannten Schutzwohnungen umfasst. Die Zuwendungen werden grundsätzlich jährlich fortgeschrieben. Zusätzliche Bedarfe werden von den Einrichtungen angezeigt und inhaltlich sowohl verwaltungsintern als auch politisch diskutiert und abgestimmt.
Maßnahme 5.14 B **Bedarfsermittlung von Gewaltschutz-Beratung für Frauen mit besonderem Unterstützungsbedarf** Zielgruppe: Frauen mit besonderem Unterstützungsbedarf Beschreibung: Wie kann Gewaltschutzberatung für Frauen mit besonderem Unterstützungsbedarf (muttersprachliche Beratung, Gebärdensprache, Blindenschrift usw.) sichergestellt werden? Welche Kosten entstehen?	Hierzu verweise ich auf die vorhergehenden Ausführungen zu 5.14 A. Ergänzend teile ich mit, dass zu diesem Prüfungsauftrag bisher hier keine weiteren Erkenntnisse vorliegen. Der Fachbereich 50 geht davon aus, dass eine etwaige Umsetzung federführend durch das Gleichstellungsbüro erfolgt.
Maßnahme 5.10 A **Umsetzung des Stadtentwicklungskonzeptes Integration** Zielgruppe: Migrantinnen und Migranten	In allen Konzepten des Fachbereichs Integration werden gleichstellungspolitische Aspekte berücksichtigt. Beispielhaft verweise ich dazu auf das 2013 verfasste Konzept „Konzept zur Unterbringung und Wohnraumversorgung von Flüchtlingen“. Danach

Beschreibung: Umsetzung des Stadtentwicklungskonzeptes Integration	werden Frauen und Kinder grundsätzlich dezentral untergebracht. In dem aktuellen Konzept „Von der Erstaufnahme zur Überleitung in Regelsysteme – Geflüchtete in der Stadt Osnabrück“ ist ein ganzer Abschnitt dem Thema gewidmet. Insbesondere Intersektionalität, d.h. Migration, Gender oder Behinderung oder Ähnliches wird versucht, Raum zu geben.
Maßnahme 5.13 B **Aufklärung und Information für Seniorinnen** Zielgruppe: Ältere Frauen Beschreibung: Aufklärung über Handtaschenraub, Wohnungskriminalität usw., Tipps zum Verhalten, evtl. Selbstverteidigung	Dieser Aspekt mit dem Bezug „Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum“ wird im neuen Konzept der Seniorenwochen berücksichtigt. Folgende Veranstaltungen wurden dazu überwiegend in Kooperation mit der Polizei seit 2015 durchgeführt: 2015 Sicher und bequem zu Hause wohnen – Dauerausstellung Hasestraße Fit im Auto – Kooperation mit dem TÜV Nord und der Polizei Vorsicht, Einbrecher und Trickbetrüger – Kooperation mit der Polizei 2016 Selbstbehauptung 60+ – Kooperation mit der Polizei Sicher und bequem in den eigenen 4 Wänden – ehrenamtliche Wohnberater informieren 2017 Sicher unterwegs mit dem Pedelac – Kooperation mit der Polizei Sicher mobil im Straßenverkehr – Kooperation mit der Polizei Wie schütze ich mein Haus/meine Wohnung? – Kooperation mit der Polizei Sicher leben – Schutz älterer Menschen vor Kriminalität – Kooperation mit der Polizei

2.2.9 51 – Kinder, Jugendliche und Familien

Maßnahme 5.2 B **Gendersensible Bildungsberatung und Information**	Gründung einer Arbeitsgruppe zum Thema „Zwangsverheiratung“ (51-3). Es ist eine grundsätzliche Sensibilität in der Mitarbeiterschaft vorhanden, in Beratungssituationen Gender-Aspekte wahrzunehmen und auf sie zu reagieren (51.0).

Zielgruppe: Bürgerinnen und Bürger, Einrichtungen und Organisationen Beschreibung: Fortführung der laufenden Beratung und Maßnahmen, u.a. zu MINT, Weiterentwicklung geschlechtergerechter Bildungsübergänge	Sofern mit personellen Kapazitäten vereinbar werden bei der Zuständigkeitsverteilung von neuen Mündern an Vormünder Genderfragen berücksichtigt, z.B. möglichst Vormundin für unbegleitete minderjährige Ausländerinnen (51-0).
Maßnahme 5.6 A **Weiterqualifizierung der Fachkräfte** Zielgruppe: Fachkräfte im sozialen Bereich Beschreibung: Weitere Qualifizierung der Fachkräfte zur methodischen Umsetzung gendergerechter Jugend- und Sozialarbeit, erweitert um Aspekte anderer Lebensentwürfe (wie Lesben, Schwule, Inter- und Transsexuelle)	Weiterqualifizierung zum Thema „Zwangsverheiratung“ (51-3). Fortbildung „Bekämpfung von Kinderehen“ (51-0 und 51-3).
Maßnahme 5.7 A **Umsetzung der 21. Fortschreibung des Kindertagesstättenplanes (2014)** Zielgruppe: Stadtgesellschaft Beschreibung: Nach § 13 des Gesetzes über Tageseinrichtung für Kinder (KiTaG vom 07.02.2002) stellen die örtlichen Träger das vorhandene Angebot an Plätzen in Krippen, Kindergärten, Horten sowie in kleinen Kindertagesstätten und den entsprechenden Bedarf an Plätzen in diese Einrichtungen für die nächsten sechs Jahre fest. Die Bedarfszahlen sind jährlich fortzuschreiben. Dies ist mit der 21. Fortschreibung des vom Rat der Stadt Osnabrück verabschiedeten Kindertagesstättenplanes erneut erfolgt. Über die sich daraus ergebenden konkreten Maßnahmen wird jeweils gesondert beraten und entschieden.	Zur Behebung der aufgezeigten Fehlbedarfe und zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben nach dem SGB VIII wurden und werden dem Jugendhilfeausschuss/Rat jeweils konkrete Maßnahmen zur Beschlussfassung vorgelegt. Der Kindertagesstättenplan wird in der gleichen Systematik jährlich fortgeschrieben und Handlungsbedarfe werden benannt. Derzeit ist die 25. Fortschreibung in Arbeit.
Maßnahme 5.7 B **Prüfung, ob eine 24-Stunden-Kita oder ein Kinderhotel notwendig ist** Zielgruppe: Kinder von berufstätigen Eltern in Schichtarbeit oder mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten	Ein Samstagsangebot wurde geschaffen und vorgehalten, aber aufgrund geringer Nachfrage wieder eingestellt. Eine 24-Stunden-Kita ist in Arbeitskreisen besprochen und als nicht erforderlich eingeschätzt worden.

Beschreibung: Viele berufstätige Eltern benötigen Kinderbetreuung in sog. Randstunden frühmorgens oder während der Spät- bzw. Nachtschicht. Ist ein solches Angebot notwendig und wenn ja, dann auch pädagogisch und finanziell möglich?	Eine Betreuung von Kindern über Nacht erfolgt im Rahmen von Kindertagespflege.
Maßnahme 5.7 C **Mehr Erzieher in Kitas** Zielgruppe: Kitas, Erzieher Beschreibung: Gezielte Ansprache von Erziehern, bevorzugte Einstellung von Erziehern bei gleicher Eignung	Der Personalausbau mit Drittkräften in der Krippe ist erfolgt. Weiterhin hat es eine personelle Erweiterung im Rahmen unterschiedlicher Förderprogramme gegeben: Bundessprachförderprogramm: 24 Stellen Landessprachförderprogramm: 8 Stellen Landesprogramm Qualität in Kitas: 50 Stellen

2.2.10 61/62 – Städtebau/Geodaten und Verkehrsanlagen

Maßnahme 4.1 A **Gender im Vergabeverfahren** Zielgruppe: Auftragnehmer und Auftragnehmerinnen der Stadt Beschreibung: Prüfung, ob und ggf. wie Bemühungen zur Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den an Vergabeverfahren beteiligten Unternehmen berücksichtigt werden können	Die formalen Vergabeverfahren sehen keine gendergerechte Vergabe vor. Hier können auch keine entsprechenden Vorgaben gemacht werden. Bei den beauftragten Ingenieurbüros arbeiten überwiegend gemischte Teams. Bei den bauausführenden Firmen sind im administrativen Bereich ebenfalls gemischte Teams tätig, auf den Baustellen allerdings fast ausschließlich Männer. Eine gendergerechte Berücksichtigung ist nicht möglich.
Maßnahme 5.11 A **Handlungskonzept „Bezahlbarer Wohnraum“** Zielgruppe: Frauen und Alleinerziehende mit geringem Einkommen Beschreibung: Umsetzung des Handlungskonzepts	Mit Hilfe der Bochumer InWIS Forschung und Beratung GmbH ist im Jahr 2016 ein umfassendes Wohnraumversorgungskonzept erstellt worden, das die Marktsituation in Osnabrück detailliert untersucht, Entwicklungstrends und Prognosen darstellt und Handlungsempfehlungen enthält. Auf dieser Grundlage wurde im Frühjahr 2017 eine Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern durchgeführt. Schließlich hat der Rat der Stadt Osnabrück am 14.06.2017 einen 10-Punkte-Plan als

	„Handlungsprogramm Bezahlbarer Wohnraum“ beschlossen. Dieser wird nun nach und nach umgesetzt.
Maßnahme 5.13 A **Konzept zur Erhöhung der Sicherheit von Frauen** <u>Zielgruppe:</u> Frauen <u>Beschreibung:</u> Ermittlung von angstauslösenden Orten Ortsbegehungen, Verbesserungen, Beteiligung von Frauen und Fachkräften	Über die verbindliche Bauleitplanung werden die Weichen für eine nachhaltige städtebauliche Entwicklung gestellt, die die sozialen, wirtschaftlichen und umweltschützenden Anforderungen auch in Verantwortung gegenüber künftigen Generationen miteinander in Einklang bringt. Dabei sind neben unterschiedlichsten Belangen auch die Belange von Frauen zu berücksichtigen und in den einer Bauleitplanung innewohnenden Gesamtabwägungsprozess einzustellen. In den aktuellen Bauleitplanungen der Stadt (z.B. Bebauungsplan Nr. 616 – Am Hirtenhaus) spielen insbesondere die kleinräumige Nutzungsmischung bei der räumlichen Verteilung von Wohnen, Arbeiten, Versorgen und Kinderbetreuung, die gute Anbindung von Neubaugebieten an den ÖPNV, die Integration von öffentlichen Grünflächen in das Wohnumfeld, die Baukörperanordnung zur Ermöglichung sozialer Kontrolle, die Einhaltung einer maximalen Anzahl von Geschossen (vier Geschosse sollten in der Regel nicht überschritten werden, um eine Anonymität innerhalb der Hausbewohnerschaft zu vermeiden) und die Anbindung von öffentlichen Erholungs- und Kommunikationsflächen sowie Bewegungs- und Spielflächen für Kinder an den Wohnstandort eine planbestimmende Rolle ein. Damit wird sichergestellt, dass auch frauenspezifische Belange in städtebaulichen Planungen der Stadt Osnabrück eine angemessene Berücksichtigung finden.

2.2.11 Jobcenter Osnabrück

Maßnahme 6.3 A **Betreuung (Allein-)Erziehender durch eine spezielle Ansprechpartnerin**	Das im Plan genannte Ziel wurde erreicht. Bereits seit 2014 steht im Jobcenter Osnabrück eine Kollegin als Ansprechpartnerin für (Allein-)Erziehende zur Verfügung. Seit

Zielgruppe: Erziehende Leistungsempfängerinnen und -empfänger Beschreibung: Zielgruppenorientierte effiziente Begleitung und Beratung (Allein-)Erziehender bei der Arbeitsplatzsuche	Sommer 2017 übernimmt diese Aufgabe eine Kollegin mit der Zusatzqualifikation als Fallmanagerin. In der Jugendberufsagentur werden alle (Allein-)Erziehenden von einer Ansprechpartnerin betreut.

2.2.12 Stadtwerke Osnabrück AG

Maßnahme 3.1 F **Gleichstellungsgerechte Personalentwicklung bei den Stadtwerken** Zielgruppe: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtwerke Beschreibung: Nutzung von vorhandenen Weiterbildungsangeboten unter dem Genderaspekt: Analyse und Ableiten von Maßnahmen sowie Integration von Genderaspekten in Konzepte zur Potenzialförderung, zur Nachwuchsförderung sowie zum „Onboarding“ für Führungskräfte	Das Weiterbildungs- und sonstige PE Angebot wurde überprüft und erweitert um Themen, die die typischen Hürden berufstätiger Frauen niedrigschwellig aufnehmen und helfen, geeignete Antworten bzw. Strategien zu entwickeln. Folgende Themen wurden flächendeckend angeboten: Leben im Gleichgewicht (2015) So bekomme ich alles unter einen Hut (2015) Effizienz im Sekretariat (2015-2017) Als Frau auf der Überholspur (2016) Wir sind nicht die „Lauten“ – „Leise und trotzdem erfolgreich“ (2016) Clever kontern und gelassen reagieren (2016) Frauen in Führung (2017) Stärken stärken (2017) Leistungsfähigkeit steigern – Belastungen meistern (2017) Einmal auftanken bitte (2017) Keep cool! (2017) Follow-up Keep cool! (2017) Fortlaufende Angebote Beratung aller Beschäftigten zu jeglichen Lebenssituationen durch einen externen, neutralen Ansprechpartner (Sozialberatung) Bildungsgutscheine für Frauen während der Erziehungszeit Fit für den Start zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf Eltern-Kind-Büro Aufstiegsentwicklung

	Einführung einer Talentmanagementsystematik mit sukzessiver Ausrollung einer Fachkarrierequalifizierung auf Basis eines Karrieremodells sowie einer Nachfolgeplanung
Maßnahme 3.1 G **Beseitigung der geschlechterspezifischen Aufteilung von Berufsfeldern bei den Stadtwerken** <u>Zielgruppe:</u> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtwerke <u>Beschreibung:</u> Entwicklung von Maßnahmen, um die Bewerbungsquote von Frauen bei Stellenausschreibungen zu erhöhen, Stellenausschreibungen für technische Berufe weiblich formulieren	Hintergrund: Es entstand im Workshop die Idee, in Stellenausschreibungen statt z.B. „Buchhalter (m/w)“ grundsätzlich die weibliche Form „Buchhalterin (m/w)“ zu nutzen. Da wir aber bereits dazu übergegangen sind, durchgängig die Form „Buchhalter/in“ zu nutzen, haben wir entschieden, bei dieser AGG-konformen Form zu bleiben, die u.E. beide Geschlechter in ausgewogener Art und Weise berücksichtigt (AGG = Allgemeines Gleichsbehandlungsgesetz).
Maßnahme 3.2 C **Väterzeit bei den Stadtwerken** <u>Zielgruppe:</u> Mitarbeiter der Stadtwerke <u>Beschreibung:</u> Beratungsangebot für werdende Väter über Elternzeit, Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen	Verstärktes persönliches Informationsangebot über Möglichkeiten der Elternzeit auch an werdende Väter Schaffen des Verständnisses Elternzeitanträge von weniger als 50% auf knapp 70% an Männern gestiegen
Maßnahme 5.13 A **Konzept zur Erhöhung der Sicherheit von Frauen** <u>Zielgruppe:</u> Frauen <u>Beschreibung:</u> Ermittlung von angstauslösenden Orten Ortsbegehungen, Verbesserungen, Beteiligung von Frauen und Fachkräften	Rahmenbedingungen: Videoüberwachung in Bussen Videoüberwachter Parkplatz Ausbau von Fahrradständern, sodass der Weg vom Gebäude zum Fahrrad bei Feierabend kürzer ist Seminare zum sicheren Umgang mit Konflikten, zum Wissensausbau über mögliches Mobbing, zur Ich-Stärkung (Einsatz und Zusammenarbeit mit einem speziell ausgebildeten Trainer für das Thema Deeskalation und gewaltfreie Kommunikation): Souverän im Umgang mit Macht- und Statusspielen (2015) Durchsetzungsvermögen und Selbstsicherheit (2015)

	Clever kontern und gelassen reagieren (2016) Mensch ärgere dich nicht (2017) Was tun, wenn es kracht? (2017) Gezielte Konfliktmediationen/Coachings in individuellen Fällen

2.2.13 Städtische Bühnen Osnabrück gGmbH

Maßnahme 3.1 H **Gleichstellungsgerechte Personalentwicklung bei den städtischen Bühnen** Zielgruppe: Bewerberinnen und Bewerber sowie Beschäftigte der Städtischen Bühnen Beschreibung: Erarbeitung einer Leitlinie für objektivierte Personalauswahlverfahren	In dem Zeitraum vom 01.08.2014 bis 26.10.2017 wurden bei Neuanstellungen insgesamt 58 männliche Mitarbeiter und 56 weibliche Mitarbeiterinnen eingestellt.
Maßnahme 3.1 I **Gleichstellungsbeauftragte bei den Städtischen Bühnen** Zielgruppe: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Städtischen Bühnen Beschreibung: Zwei freiwillige Gleichstellungsbeauftragte	Als Gleichstellungsbeauftragte ist Frau Eva Sanchez, Personalreferentin, derzeit aktiv.
Maßnahme 5.12 C **Genderansatz im Spielplan der Städtischen Bühnen** Zielgruppe: Mädchen und Jungen, Frauen und Männer Beschreibung: Ausgewogenes theaterpädagogisches Angebot für Mädchen und Jungen (besonders Angebote für Jungen), Theaterangebote für Männer/Männergruppen	In den Spielzeiten 2014/2015 bis 2017/2018 zeigt sich anhand von männlichen und weiblichen Autor/innen, Regisseur/innen und Choreograf/innen eine deutliche Verbesserung zum Genderansatz. Aus dem Spielplan lässt sich entnehmen, dass 2014/2015 bei 24 Produktionen 16 Regisseure/Choreografen, 22 Autoren und nur 9 Regisseurinnen/Choreografinnen und 2 Autorinnen beteiligt waren. Zur Spielzeit 2017/2018 sind bei 32 Produktionen nun 19 Regisseure/Choreografen und 22 Autoren bei 14 Regisseurinnen/Choreografinnen und 12 Autorinnen beteiligt. Im September 2017 hat das Spietriebe-Festival „Gender*Macht*Geschlecht“ stattgefunden.

2.2.14 Volkshochschule der Stadt Osnabrück GmbH

Maßnahme 5.1 A **Geschlechtergerechte Angebote an der VHS** <u>Zielgruppe:</u> Nutzerinnen und Nutzer des VHS-Angebots <u>Beschreibung:</u> Genderaspekte in der Programmplanungskonferenz diskutieren und berücksichtigen	Die Maßnahme „Geschlechtergerechte Angebote an der VHS“ werden laufend wie folgt umgesetzt: Genderaspekte werden in den 2x jährlich stattfindenden Programmplanungskonferenzen diskutiert und bei der Programmplanung durch die Programmbereichsleitungen berücksichtigt. So gewährleistet die VHS geschlechtergerechte Angebote.

2.2.15 Wirtschaftsförderung Osnabrück GmbH

Maßnahme 6.1 A **Frauen als Unternehmerinnen und in Unternehmen stärken** <u>Zielgruppe:</u> Unternehmerinnen und Unternehmen in Osnabrück <u>Beschreibung:</u> Unternehmerinnen-Netzwerke fördern Weibliche Führungskräfte vernetzen und qualifizieren Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf unterstützen	Besonders erwähnenswert ist die fruchtbare Zusammenarbeit mit den Akteuren der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung im Rahmen des Projektes „Familienfreundliche Arbeitgeber in der Region Osnabrück“: Insgesamt wurden 41 familienfreundliche Arbeitgeber am 14.09.2017 ausgezeichnet. Mit der Auszeichnung konnten diese Betriebe dazu motiviert werden, sich einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik zuzuwenden. Zentrale Inhalte wie die Schaffung von Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeitmodelle kommen dabei vor allem Frauen zu Gute und stärken nachhaltig die Rolle weiblicher Betriebsangehöriger. Die WFO sieht sich daher nicht in der Rolle, eigene Formate und Angebote zu entwickeln.
Maßnahme 6.3 C **Prüfung, ob es Bedarf für eine Fachtagung zum Thema „Frauen und Karriere“ gibt** <u>Zielgruppe:</u> Frauen in Führungspositionen und Führungskräftenachwuchs <u>Beschreibung:</u> Bedarfsermittlung	Nach obiger Begründung kein Bedarf.

3. Gleichstellungsaktionsplan – ein Instrument zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen

Ziel der EU-Charta ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene in den Kommunen zu fördern. Der Rat der Stadt Osnabrück hat 2014 mit dem Gleichstellungsaktionsplan hierzu ein umfassendes Konzept verabschiedet, welches sechs unterschiedliche Handlungsfelder in den Blick nimmt und mit 49 Einzelmaßnahmen sehr ausdifferenziert ist. Diese erstrecken sich beispielsweise von der politischen Rolle der Kommune und der damit verbundenen Förderung der Partizipation von Frauen über Themen wie Gender und Haushalt oder Väterzeit bei den Stadtwerken. Ebenso forciert werden die Unterstützung und Vernetzung von Feuerwehrfrauen, eine gendergerechte Jugend- und Sozialarbeit und die Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum. Des Weiteren spielen die geschlechtergerechte Beratung von pflegenden Angehörigen, Menschen mit Migrationsgeschichte, bezahlbarer Wohnraum und Mobilitätsaspekte sowie die Bildung und Qualifizierung von Frauen im Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle.
Die Vielfalt dieses Maßnahmenpakets ist zum einen Abbild unserer Gesellschaft und verdeutlicht, dass Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe und somit in nahezu allen Bereichen verwaltungs- und kommunalpolitischen Handelns mitzudenken ist. Zum anderen erschwert die Fülle von Maßnahmen die strukturierte und zielorientierte Umsetzung, insbesondere dann, wenn eine enge Begleitung, wie sie im Rahmen solcher Steuerungsprozesse üblich ist, über den gesamten Aktionszeitraum hinweg fehlt. Hervorragende Umsetzungsergebnisse verlieren sich zudem in einer gewissen Kleinteiligkeit und werden somit weniger sichtbar. In solchen Fällen empfiehlt sich eine Fokussierung auf einige wenige wesentliche Aspekte, zumal eine Begleitung durch das Gleichstellungsbüro von Anfang an nicht vorgesehen war, da diese nicht ohne zusätzliches Personal möglich gewesen wäre.
Außerdem haben die Gespräche im Rahmen der Zwischenevaluation mit den für die Maßnahmenumsetzung verantwortlichen Dienststellen deutlich gemacht, dass aufgrund wechselnder Personalien in den Fachbereichen zum Teil keine Informationen hinsichtlich des Aktionsplans vorhanden waren. Insofern bestand ein großer Mehrwert der Zwischenabfrage darin, dass Fachbereiche und Verantwortliche dadurch auf die vom Rat beschlossenen Maßnahmen hingewiesen bzw. daran erinnert wurden, was oben genannte Aussage unterstützt.

Abschließend betrachtet kann die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans 2014 bis 2017 aber positiv als Erfolg gewertet werden. 57 % Umsetzungsquote ist aus gleichstellungspolitischer Sicht ein zufriedenstellendes Ergebnis. Viel wichtiger ist das vielfältige Engagement, welches die Verantwortlichen aus Verwaltung und Kommunalpolitik aufgebracht haben, um die zahlreichen Ziele und Einzelmaßnahmen zu realisieren. Dafür ein herzliches Dankeschön an alle Beteiligten!
Neben wichtigen, teilweise wiederkehrenden Projekten wie der Teilnahme am Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen“, dem „Infotag Wiedereinstieg“ oder einem Fachtag zu Frauen in Führung“ sind besonders strukturelle Veränderungen hervorzuheben, da sie nachhaltig wirken. Hierzu zählen regelmäßige Fortbildungen und Schulungen für Fachkräfte, z.B. hinsichtlich einer gendergerechten Jugend- und Sozialarbeit, die Einführung eines obligatorischen Prüfungspunktes „gleichstellungspolitische Auswirkungen“ in Beschlussvorlagen, ein Konzept zur Integration von Geflüchteten sowie Mobilitäts- und Wohnraumkonzepte, welche Gleichstellungsaspekte berücksichtigen. Von besonders großer Bedeutung war und ist die positive Ent-

scheidung hinsichtlich der Finanzierung einer muttersprachlichen Beratung in arabischer Sprache in der Frauenberatungsstelle im Jahr 2017. Mit der Einrichtung dieser Stelle Anfang 2018 wurde deutlich, welche konkreten Auswirkungen im positiven Sinne strukturelle Veränderungen haben können.
Wie die quantitative Auswertung verdeutlicht, wurden einige Ziele und Maßnahmen nur zum Teil oder gar nicht umgesetzt. Die Gründe dafür sind vielfältiger Natur. So konnte z.B. kein Konsens für einen Leitfaden zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache gefunden werden.

Zusätzlich zu den unterschiedlichen Resultaten ist vor allem festzustellen, dass die Unterzeichnung der EU-Charta in Verwaltung und Kommunalpolitik zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Thema „Gleichstellung“ geführt hat – Gleichstellung als Querschnittsaufgabe ist stärker ins Bewusstsein gerückt.

4. Ausblick

Um die positiven Ansätze weiter ausbauen zu können, ist eine Fortführung des Gleichstellungsaktionsplans ab Mitte 2020 geplant. Unter Einbeziehung dieser Abschlussevaluation soll zunächst eine Ist- und Potenzialanalyse Aufschluss über den aktuellen Stand in puncto Gleichstellung in der Stadt Osnabrück geben und somit Schwachstellen sowie mögliches Potenzial, das es zu heben gilt, identifizieren. Basierend auf dieser Analyse ist die Entwicklung eines Gleichstellungsaktionsplans unter Einbeziehung verschiedener Beteiligter aus Verwaltung, Kommunalpolitik und Fachöffentlichkeit für die nächsten drei Jahre angedacht. Der künftige Beteiligungsprozess soll jedoch in einem kleineren Rahmen stattfinden als der erste und weniger zeit- und kostenintensiv ausfallen.
Zudem erscheint es sinnvoll, jährlich einen komprimierten Genderdatenreport zu veröffentlichen, der fortlaufend die wichtigsten gleichstellungspolitischen Kennzahlen verwaltungsintern und -extern enthält, um Aussagen über Entwicklungstrends treffen zu können.

Herausgegeben von

Stadt Osnabrück | Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsbüro
Bierstraße 29/31
49074 Osnabrück
www.osnabrueck.de/gleichstellungsbuero