

# Gleichstellungsbericht 2023

Verwirklichung der Gleichberechtigung  
in der Gemeinde Hagen a.T.W. für die  
Jahre 2020 - 2022



## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	2
2. Rechtliche Grundlage.....	2
3. Überblick der Bevölkerungsstruktur der Gemeinde Hagen a.T.W.: .....	3
4. Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Organisationen .....	3
4.1. Geschlechterverhältnis Rat der Gemeinde.....	4
4.2. Geschlechterverhältnis Ausschussvorsitzende.....	4
4.3. Überblick Geschlechterverhältnis der Mitarbeiter*innen der Gemeinde Hagen a.T.W.....	4
5. Überblick der Maßnahmen aus den einzelnen Fachbereichen.....	5
6. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten.....	9
6.1. Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (KAG).....	9
6.2. Frauen – Politik und Kultur .....	9
6.3. Lesungen.....	10
6.4. Gewaltprävention .....	10
6.5. Koordinierungsstelle Frau und Betrieb e.V.....	10
6.6. Volkshochschule Osnabrücker Land (VHS) .....	10
6.7. Bündnis für Familie in Hagen a.T.W. ....	11
7. Gesamtbetrachtung .....	11

## 1. Vorwort

Moderne Gleichstellungspolitik nimmt zunehmend nicht nur das Individuum in den Blick, sondern die Strukturen, die seine Entscheidungen prägen, seine Handlungsspielräume definieren und auf diese Weise die Geschlechterverhältnisse prägen. So stellt moderne Gleichstellungspolitik, wenn sie wirksam umgesetzt werden kann, eine grobe Triebkraft für politische Innovationen der Kommune dar.

Generationsübergreifend wird Verantwortung und Fürsorge füreinander übernommen.



Christine Möller  
Bürgermeisterin



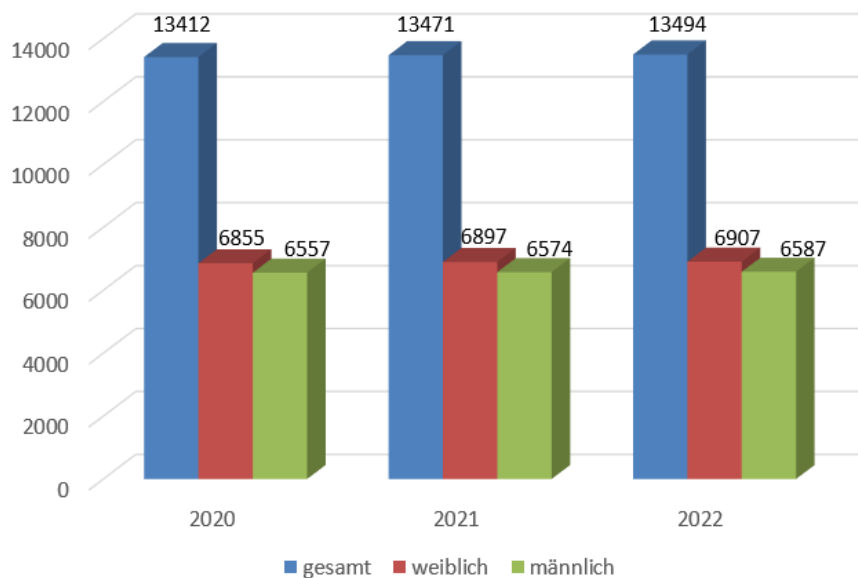
Ruth Schulte to Bühne  
Gleichstellungsbeauftragte

## 2. Rechtliche Grundlage

Nach Artikel 8 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Gem. Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Nach § 3 Abs. 2 Niedersächsische Verfassung ist die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise. Gem. § 8 Abs. 1 NKomVG sind alle Kommunen verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen und gem. § 9 Abs. 7 ist regelmäßig darüber zu berichten, mit welchen Maßnahmen die Gleichberechtigung gefördert wird und wie vor Ort auf die Beseitigung bestehender Nachteile hingewirkt wird.

### 3. Überblick der Bevölkerungsstruktur der Gemeinde Hagen a.T.W.:

Zunächst werden ein paar Übersichtsdaten aus den Berichtsjahren 2020, 2021 und 2022 gegeben, wie sich die Bevölkerungsstruktur der Gemeinde Hagen a.T.W. gliedert.



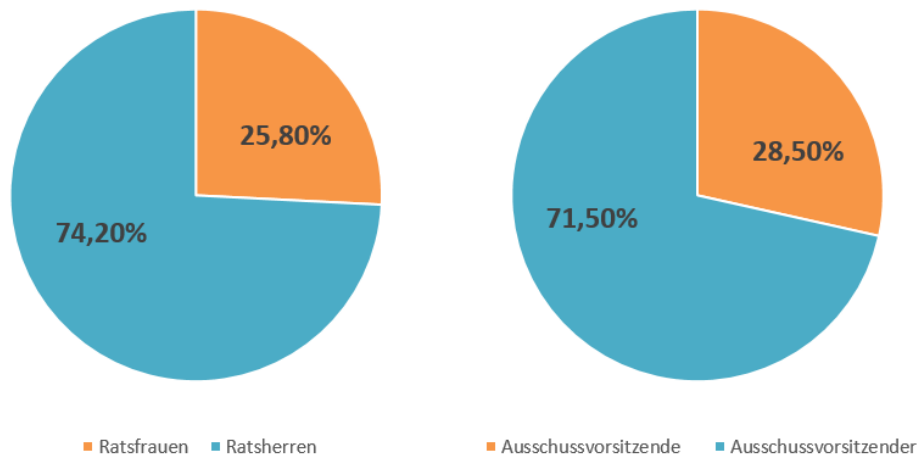
Zusammenfassend zeigt sich, dass der Anteil der weiblichen Bevölkerung mit durchschnittlich 313 Personen höher liegt als der Anteil der männlichen Bevölkerung. Das durchschnittliche Alter im Jahr 2020 lag bei den Männern bei 43,9 Jahren und das der Frauen bei 46 Jahren. Insgesamt liegt der Altersdurchschnitt bei 45 Jahren. Im Vergleich zur Landkreisebene liegt der Schnitt bei 43,7 Jahren.

### 4. Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Organisationen

Um einen Überblick über die jeweiligen Geschlechterverhältnisse zu bekommen, werden im folgenden Übersichten zu den Geschlechterverhältnissen der Räte, der Ausschussvorsitzende und der Mitarbeiter\*innen der Gemeinde Hagen a.T.W. gegeben.

#### 4.1. Geschlechterverhältnis Rat der Gemeinde

Der Gemeinderat Hagen a.T.W. setzt sich aus insgesamt 31 Personen zusammen. Davon sind acht Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 25,8 %.

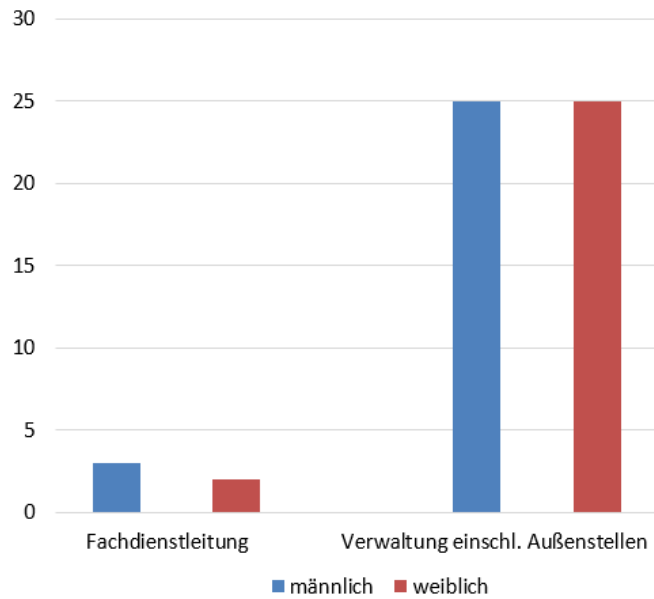


#### 4.2. Geschlechterverhältnis Ausschussvorsitzende

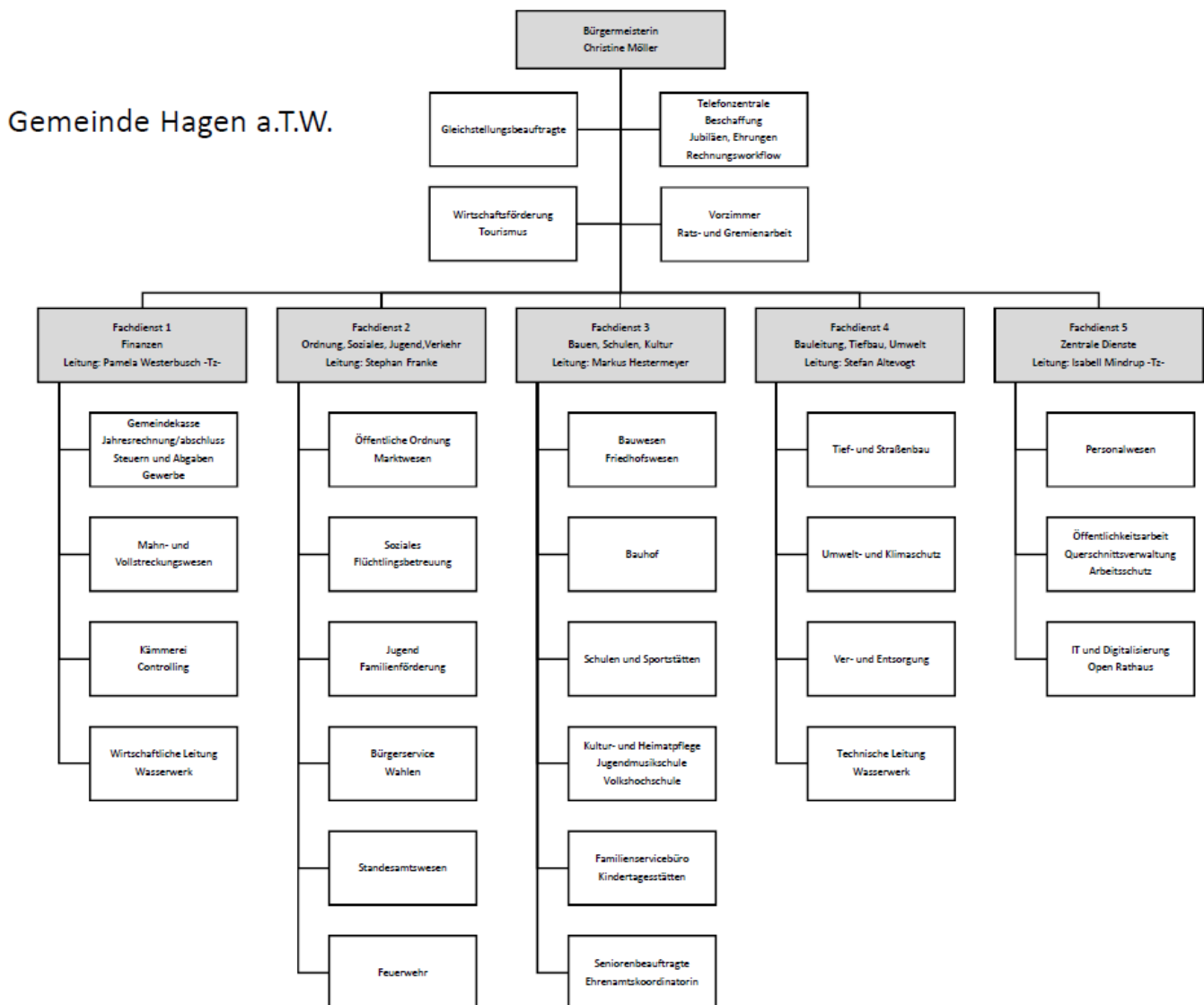
Aktuell gibt es im Rat sieben Fachausschüsse, die von fünf Ratsherren und zwei Ratsfrauen geleitet werden. Der Ratsvorsitz liegt bei einem Mann. Die Ämter der stellvertretenden Bürgermeister sind mit zwei Männern besetzt.

#### 4.3. Überblick Geschlechterverhältnis der Mitarbeiter\*innen der Gemeinde Hagen a.T.W.

Derzeit arbeiten 50 Personen bei der Gemeinde Hagen a.T.W. im Rathaus, Bauhof und Kläranlage, davon 25 Mitarbeiterinnen und 25 Mitarbeiter, demnach liegt das Verhältnis in der Gemeinde Hagen a.T.W. bei 50/50. Die Beschäftigung in der landkreisweiten Betrachtung liegt bei 71,8 % Männerquote und 60,2 % Frauenquote. Das Verhältnis in der Fachdienstleitung beläuft sich auf zwei Frauen zu drei Männern. Von den 50 Personen arbeiten 14 Mitarbeiterinnen in Teilzeit.



## 5. Überblick der Maßnahmen aus den einzelnen Fachbereichen



<b>Referat Bürgermeisterin</b>	<b>Leitung: Christine Möller</b>
<b>Durchgeführte Maßnahmen</b>	<b>Ziele und Auswirkungen</b>
Verwendung gendergerechter Sprache in der Außendarstellung (Pressemeldungen, Internetauftritt) und bei der innerbetrieblichen Arbeit	Gleichstellung von Frauen und Männern im Verwaltungsalltag, Vermeidung von Missverständnissen durch unpräzise Formulierungen. Prägung einer besseren und gerechteren Wahrnehmung von Frauen.
Audit „Familiengerechte Kommune“	Verbesserung der Rahmenbedingungen für Familien besonders im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Familie und Pflege
Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Ausschüssen und Ratssitzungen	Unterstützung, Defizite erkennen und sichtbar machen.
Verbesserung Öffentlichkeitsarbeit – eigener Punkt Gleichstellung auf der Homepage / Newsletter, wo über aktuelle Angebote der Gleichstellungsbeauftragten informiert wird	Förderung der persönlichen Qualifikation/ Motivation zur Weiterentwicklung.
Sprechstunden vormittags Mo.-Di. u. Do.-Fr.	Möglichkeiten für alle, die sich beraten lassen wollen.
Regelmäßige Abstimmung in Fachdienstleiterrunden	Rechtskonformes Verwaltungshandeln
Steuerung des Einzelhandels und der Nahversorgung im Gemeindegebiet	Geschäfts- und Einkaufsbereiche sollen belebt und zu Begegnungsstätten werden und gute Nahversorgung wird gewährleistet

<b>Fachdienst 1 Finanzen</b>	<b>Leitung: Pamela Westerbusch</b>
<b>Durchgeführte Maßnahmen</b>	<b>Ziele und Auswirkungen</b>
Digitalisierung im Bereich Gewerbe und Hundesteuer	Antrag online über Open Rathaus möglich, Abbau von Verwaltungsdistanzen

<b>Fachdienst 2 Ordnung, Soziales, Jugend und Verkehr</b>	<b>Leitung: Stephan Franke</b>
<b>Durchgeführte Maßnahmen</b>	<b>Ziele und Auswirkungen</b>
Ausbau und Verbesserung des ÖPNV	Teilhabemöglichkeit für alle Menschen, mit und ohne Behinderungen und Menschen ohne eigene Transportmittel.
Einrichtung einer Beratung für ausländische Mitbürger*innen	Überwindung der Sprachbarrieren sowie Begleitung bei Erstkontakten im Rathaus

<b>Fachdienst 3 Bauen, Schulen und Kultur</b>	<b>Leitung: Markus Hestermeyer</b>
<b>Durchgeführte Maßnahmen</b>	<b>Ziele und Auswirkungen</b>
Ausbau Krippenplätze	Steigerung der Familienfreundlichkeit, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Herausgabe Notfalldose / Notfallkarte / Notfallmappe	Sicherheitsempfinden für Menschen mit Beeinträchtigung erhöhen.
Einrichtung Ganztagschule	Steigerung der Familienfreundlichkeit, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Steuerung des demographischen Wandels	Schaffung von Wohnraum für Menschen, die es sonst auf dem Wohnungsmarkt schwer haben



<b>Fachdienst 4</b> <b>Bauleitung, Tiefbau und Umwelt</b>	<b>Leitung: Stefan Altevogt</b>
<b>Durchgeführte Maßnahmen</b>	<b>Ziele und Auswirkungen</b>
Ausbau Straßenbeleuchtung	Durch die Lichtsignalanlage konnte das Sicherheitsempfinden für Menschen mit Behinderungen deutlich und der Schüler*innen verbessert werden.
Ausbau Gehwege	Die Barrierefreiheit unterstützt alle Menschen mit und ohne Behinderungen sowie Personen mit Kinderwagen.

<b>Fachdienst 5 Zentrale Dienste</b>	<b>Leitung: Isabell Mindrup</b>
<b>Durchgeführte Maßnahmen</b>	<b>Ziele und Auswirkungen</b>
Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Stellenbesetzungsverfahren teil.	Abbau von Unterrepräsentanzen
Arbeitszeit – Teilzeitbeschäftigung wie „beantragt“; möglichst flexible AZ-Gestaltung bezogen auf individuelle Betreuungsmöglichkeiten in der Familie; Altersteilzeitmöglichkeit entsprechend des Tarifvertrages	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Zertifikat Familienfreundlicher Arbeitgeber	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Arbeitsschutz (Arbeitsplatzbegehungen, Sehtest, Vorsorge, Fitnesskarte, Vortrag Gesunde Ernährung)	Sicherheit für alle Beschäftigten erhöhen
Personalentwicklung	Motivation zur Weiterbildung, Förderung der persönlichen Qualifikation

## **6. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte Ruth Schulte to Bühne setzt sich besonders für Gewaltprävention ein und ist Mitglied der Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (KAG) im Landkreis Osnabrück. Sie steht in engem Kontakt mit der KFD (Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands) St. Martinus und Mariä Himmelfahrt Gellenbeck. Ruth Schulte to Bühne besucht z.B. deren Jahreshauptversammlungen. Ferner steht sie in engem Kontakt mit dem Landfrauenverein Hasbergen / Hagen a.T.W. (ist selber ehrenamtliches Vorstandsmitglied) und den anderen Landfrauenvereinen im Landkreis Osnabrück. Es standen im Berichtszeitraum jährlich 3.700 € an Mitteln zur Verfügung.

### **6.1. Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (KAG)**

Ruth Schulte to Bühne ist Mitglied der Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (KAG) im Landkreis Osnabrück. Diese tagt regelmäßig einmal im Monat. Sie ist Mitglied in der LAG (Landesarbeitsgemeinschaft) und LAKO Hannover (Landesarbeitskonferenz mit der LAG).

### **6.2. Frauen – Politik und Kultur**

Ruth Schulte to Bühne hat zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten von Georgsmarienhütte, Susanne Häring, eine Frauentagesfahrt nach Krummhörn / Greet-siel zum frauenOrt Hermine Heusler-Edenhuitzen angeboten.

- 09.05.2022 eintägige Bildungsfahrt nach Krummhörn/Greet-siel

### **6.3. Lesungen**

Ruth Schulte to Bühne leitet den von der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten Edeltraud Plogmann angestoßenen Literaturkreis ab 2022 weiter. Dieser trifft sich einmal monatlich von Januar - April und von September - Dezember im Alten Pfarrhaus.

### **6.4. Gewaltprävention**

Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich an der Aktion „Nein zu Gewalt an Frauen und Mädchen“. Bislang wurde seit 2014 eine Flagge vor dem Rathaus und nun auf dem Marktplatz für ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes und freies Leben von Mädchen und Frauen gehisst.

Ruth Schulte to Bühne ist vertrauensvolle Ansprechpartnerin für Familien, Frauen und Kindern bei häuslicher Gewalt. Sie vermittelt weiter an die Beratungs- und Interventionsstelle des Landkreises und der Stadt Osnabrück (BISS), die Betroffenen begleitet zur Verfügung stehen.

### **6.5. Koordinierungsstelle Frau und Betrieb e.V.**

Die Koordinierungsstelle Frau und Betrieb e.V. hat ihren Sitz in Osnabrück und berät, entwickelt, fördert und vernetzt zwischen Frauen und Betrieben. In Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle Frau und Betrieb besteht einmal im Jahr die Möglichkeit einer persönlichen beruflichen Beratung in Hagen a.T.W., um z.B. den Wiedereinstieg in den Job nach der Elternzeit oder eine individuelle Karrierelaufbahn zu planen. Dazu fand am 28.09.2022 ein Beratungstermin statt.

### **6.6. Volkshochschule Osnabrücker Land (VHS)**

Die VHS Osnabrücker Land ist eine Bildungseinrichtung mit 21 Außen- und Regionalstellen. Mit bis zu 90.000 erteilten Unterrichtsstunden im Jahr hat sich die vhs zu einer der größten Weiterbildungseinrichtungen in Niedersachsen entwickelt. Die Gleichstellungsbeauftragte spricht jährlich in Abstimmung mit der VHS Osnabrücker

Land spezielle Angebote für Hagen a.T.W. ab. So werden z.B. Kurse wie Selbstverteidigung und Selbstbehauptungskurse für Mädchen und Jungen, Computerkurse oder Naturexpeditionen für Kinder im Programmheft angeboten. Diese Kurse werden von der Gleichstellungsbeauftragten bezuschusst oder finanziell unterstützt, wenn nicht genügend Teilnehmer\*innen vorhanden sind, sodass der Kurs trotzdem stattfinden kann.

### **6.7. Bündnis für Familie in Hagen a.T.W.**

Die 2014 von Anke Igelbrink und Edeltraud Plogmann unter dem „Bündnis für Familie“ ins Leben gerufenen „de Helpers“ werden von Ruth Schulte to Bühne, die auch als Seniorenbeauftragte für die Gemeinde Hagen a.T.W. tätig ist, weitergeführt. „De Helpers“ ist ein Kleinstreparaturdienst von Senioren\*innen für Senioren\*innen.

	2020	2021	2022
Einsätze	25	21	27

\*Die Einsatzzahlen sind leider aufgrund der Corona-Pandemie stark gesunken.

## **7. Gesamtbetrachtung**

Die Gleichstellungsbeauftragte Ruth Schulte to Bühne arbeitet eng mit Rat und Verwaltung der Gemeinde Hagen a.T.W. und mit den Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Kommunen, unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Osnabrück, zusammen. Durch regelmäßige Treffen findet ein kontinuierlicher Informations- und Erfahrungsaustausch statt.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Gemeinde Hagen a.T.W. mit der Zertifizierung und individuellen Arbeitszeitmodellen gut aufgestellt. Es gilt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stetig weiterzuentwickeln. Auch sind Senioren\*innen und Menschen mit Beeinträchtigung verstärkt in den Blick zu nehmen.

Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter muss kontinuierlich überprüft und verwendet werden. Die Gleichstellung von Mädchen, Jungen, Frauen, Männern

und diversgeschlechtlichen Menschen berührt alle Bereiche der Kommune und der Gesellschaft. Daher sollte die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter konsequent weiterverfolgt werden. Um hier das gesetzliche Gebot der Chancengleichheit zu verwirklichen, sollte künftig im Zuge der Besetzung von Gremien bei Vorschlägen zur Kandidatur und bei der Aufstellung von Wahllisten darauf geachtet werden, dass Frauen stärker als bisher vertreten sind.

Der nächste Gleichstellungsbericht erfolgt 2026 und beinhaltet den Berichtszeitraum 2023-2025.