

## Gleichstellungsbericht für die Jahre 2022 bis 2024

<i>Organisationseinheit:</i> 18 Gleichstellungsbeauftragte <i>Zuständigkeit:</i> Oberbürgermeister Dr. Jörg Nigge	<i>Datum:</i> 20.10.2025
--	-----------------------------

### Ziele:

<i>Beratungsfolge</i>	<i>Geplante Sitzungstermine</i>	<i>Ö / N</i>
Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung	26.11.2025	Ö
Verwaltungsausschuss	02.12.2025	N
Rat der Stadt Celle	03.12.2025	Ö

### Sachverhalt:

Der Gleichstellungsbericht 2022-2024 dokumentiert die Entwicklungen der Gleichstellungsarbeit in der Stadt Celle im genannten Zeitraum. Er erfüllt die Berichtspflicht nach dem Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) i.V.m. dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG).

Die Auswertung basiert auf den Rückmeldungen der Fachverwaltung und dem Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten. Sie umfasst die Bevölkerungsstruktur, die Beschäftigtenentwicklung der Verwaltung, die Bildungs- und Betreuungsangebote sowie Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsarbeit.

Im Berichtszeitraum konnten insbesondere in den zentralen Bereichen Bildung und Betreuung sowie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Fortschritte erzielt werden. Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung liegt stabil bei rund 60 Prozent, der Anteil weiblicher Führungskräfte in Fachdienstleitungen stieg leicht an. Die Gleichstellungsbeauftragte war an zahlreichen Personalverfahren beteiligt und setzte Projekte zur Prävention, Sichtbarkeit und Chancengleichheit um.

Fortbestehende Herausforderungen bestehen bei der geschlechterspezifischen Teilzeitverteilung, dem geringen Anteil von Frauen in Fachbereichsleitungen und der Unterrepräsentanz von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst.

Der Bericht liefert eine faktenbasierte Grundlage für die strategische Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in Verwaltung und Stadtgesellschaft.

### Anlage/n

1	Gleichstellungsbericht Stadt Celle 2022 - 2024
---	--





# **GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER STADT CELLE**

Für den Zeitraum 2022 - 2024

# Inhalt

Vorwort .....	3
<b>Kapitel 1 – Einführung</b> .....	4
1.1 Rechtliche Grundlagen .....	4
1.2 Zielsetzung des Berichts .....	4
1.3 Methodik und Quellen .....	4
<b>Kapitel 2 – Bevölkerungsstruktur (2022 – 2024)</b> .....	5
2.1 Gesamtentwicklung.....	5
2.2 Gesamtbevölkerung nach Geschlecht.....	5
2.3 Altersstruktur .....	5
2.4 Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit .....	6
2.5 Zusammenfassung.....	7
<b>Kapitel 3 – Beschäftigte der Stadtverwaltung Celle (2022–2024)</b> .....	8
3.1 Gesamtentwicklung und Geschlechterverhältnis .....	8
3.2 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung .....	8
3.3 Beschäftigtengruppen: Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte.....	9
3.4 Sozial- und Erziehungsdienst (SuE).....	9
3.5 Führungspositionen.....	10
3.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	10
3.7 Zusammenfassung.....	10
<b>Kapitel 4 – Bildung und Betreuung (2022–2024)</b> .....	12
4.1 Schulen .....	12
4.2 Kindertagesbetreuung.....	12
4.3 Zusammenfassung.....	13
<b>Kapitel 5 – Arbeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten (2022–2024)</b> .....	14
5.1 Aufgabenprofil und Rahmenbedingungen .....	14
5.2 Beratung und Mitwirkung in der Verwaltung .....	14
5.3 Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung .....	14
5.4 Veranstaltungen und Netzwerke.....	15
5.5 Kooperationen und Fachgruppen .....	16
5.6 Zusammenfassung.....	17
<b>Kapitel 6 – Thematische Schwerpunkte 2022–2024</b> .....	18
6.1 Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit .....	18
6.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	18
6.3 Frauenförderung und Empowerment .....	18
6.4 Gewaltprävention, Diversität und Teilhabe .....	19

6.5 Gesundheit, Personalentwicklung und Fürsorge .....	19
6.6 Bewertung und Zusammenfassung.....	21
<b>Kapitel 7 – Zusammenfassung und Ausblick.....</b>	<b>22</b>
7.1 Zentrale Befunde.....	22
7.2 Bewertung der Entwicklung .....	23
7.3 Ausblick auf den Gleichstellungsplan 2025 – 2027 .....	23
7.4 Schlussbemerkung.....	23
<b>Kapitel 8 –Anhang.....</b>	<b>25</b>
8.1 Tabellenübersicht.....	25
8.2 Tabellenanhang .....	25
8.3 Quellenverzeichnis .....	29
8.4 Anmerkungen .....	29

## Vorwort

Gleichstellung ist eine zentrale, gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die in allen Bereichen des stadtgemeinschaftlichen Lebens, also auch der Verwaltung, einen festen Platz einnimmt. Für die Stadt Celle bedeutet Gleichstellung konkret, bestehende Chancenungleichheiten zwischen den Geschlechtern innerhalb und außerhalb der Verwaltung in den Blick zu nehmen, Veränderungsmöglichkeiten zu analysieren und genderspezifischer Diskriminierung entgegenzuwirken, wo immer sie offenbar wird.

Gleichstellungsarbeit ist dabei noch immer mit traditionellen, beziehungsweise strukturell tradierten gesellschaftlichen Rollenbildern im Berufs- und Privatleben konfrontiert, die vor Ort konkrete Auswirkungen darauf haben, wie die Bewerberlage in einzelnen Fachdiensten oder die Verteilung von Teilzeit- zu Vollzeitstellen noch immer ist.


Der vorliegende Gleichstellungsbericht dokumentiert für die Jahre 2022 bis 2024 auf der Grundlage belastbarer Daten Entwicklungen, Fortschritte und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit der vergangenen drei Jahre und zieht Querverbindungen zum Gleichstellungsplan der Stadt Celle für die Jahre 2025–2027. Er erfüllt damit die Anforderungen, die sich aus dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz ergeben.

Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle allen Kooperationspartnerinnen und -partnern der vergangenen drei Jahre, die durch ihr Engagement ihren Beitrag dazu beigetragen haben, die Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadtgesellschaft zu unterstützen. Außerdem allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung, die mit ihrer Zuarbeit den vorliegenden Bericht möglich gemacht haben.

Celle, im Jahr 2025



Dr. Jörg Nigge  
Oberbürgermeister



Afshan Ahmed  
Gleichstellungsbeauftragte

# Kapitel 1 – Einführung

## 1.1 Rechtliche Grundlagen

Die rechtliche Verpflichtung zur Gleichstellung ist im Artikel 3 Grundgesetz (GG) verankert und wird im Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) und im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) konkretisiert, das die niedersächsischen Kommunen zu einer aktiven Förderung der Gleichstellung und zu einem systematischen Abbau von Unterrepräsentanzen verpflichtet.

Für die Stadt Celle bedeutet dies – wie für alle anderen niedersächsischen Kommunen – dass die durch den Rat zu bestellende, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in alle diejenigen Maßnahmen einzubeziehen ist, die einen Einfluss auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern haben können. Dies betrifft, neben der allgemeinen Einbringung der Gleichstellungsperspektive in die kommunale Verwaltung, konkret vor allem die Begleitung von Auswahlverfahren und die konzeptionelle Planung und Umsetzung von Projekten zur Stärkung der Gleichstellung in der Stadtgesellschaft, gemeinsam mit Verwaltung und externen Partnern.

## 1.2 Zielsetzung des Berichts

Mit dem Gleichstellungsbericht 2025 legt die Stadt Celle für den Zeitraum 2022 bis 2024 eine Bestandsaufnahme vor, die einen faktenbasierten Überblick über die Bevölkerungsstruktur, die Beschäftigten der Verwaltung, Bildungs- und Betreuungsangebote, thematische Schwerpunkte sowie die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten liefert.

Der Bericht dient der Dokumentation, Nachvollziehbarkeit und Transparenz von Entwicklungen der vergangenen drei Jahre. Er erfüllt die sich aus dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz ergebenden Berichtspflichten und bildet als auf die Vergangenheit gerichteter Report gemeinsam mit dem in die Zukunft gerichteten Gleichstellungsplan 2025 – 2027 die datenbasierte Grundlage für weiterführende politische Entscheidungen in Rat und Verwaltung.

## 1.3 Methodik und Quellen

Die Datengrundlage des vorgelegten Berichtes beruht im Wesentlichen auf den eingeholten Stellungnahmen der Fachbereiche 1 und 4 sowie des Fachdienstes 01, auf dem Gleichstellungsplan 2025 – 2027 und auf dem Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum 2022 – 2024.

Der Bericht gliedert sich in die Darstellung der Bevölkerungsstruktur, der Beschäftigtenstruktur innerhalb der Stadtverwaltung sowie der Bildungs- und Betreuungssituation in den städtischen Kitas und Schulen in den vergangenen drei Jahren, die Arbeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten, thematische Schwerpunkten sowie die kapitelübergreifende Zusammenfassung der Erkenntnisse und einen Ausblick, der einzelne Bezüge zum Gleichstellungsplan der kommenden zwei Jahre herstellt.

Eine detaillierte Auflistung der verwendeten Quellen findet sich im Anhang (Kapitel 8). Tabellen und Grafiken in den Kapiteln 3 bis 7 dienen der unmittelbaren Veranschaulichung und verweisen in ihrer Betitelung ebenfalls auf Kapitel 8.

## Kapitel 2 – Bevölkerungsstruktur (2022 – 2024)

### 2.1 Gesamtentwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung der Stadt Celle zeigte in den Jahren 2022 bis 2024 ein insgesamt konstantes Bild. Die Ergebnisse des Zensus 2022 finden in diesem Bericht bewusst keine Berücksichtigung.

Nach den statistischen Kennzahlen des Fachdienstes 33 (Bürgerservice) lag die Einwohnerzahl im Verlauf der Jahre 2022 – 2024 jeweils bei gut 70.000 Bürgerinnen und Bürgern. Damit blieb die Bevölkerungsentwicklung innerhalb eines sehr engen Korridors ohne nennenswerte Ausschläge nach oben oder unten.

Auch in Celle zeigt sich dabei ein Muster, das für viele Kommunen typisch ist: Frauen stellen mit einem Anteil von +1,5 Prozent leicht die Mehrheit der Stadtbevölkerung, ihr Anteil steigt aufgrund geschlechterspezifischer demografischer Realitäten insbesondere in den höheren Altersgruppen ab 67 Jahren signifikant.

### 2.2 Gesamtbevölkerung nach Geschlecht

Zum jeweiligen Stichtag 31. Dezember der Jahre 2022, 2023, 2024 ergab sich ein leichter Übergang der Einwohnerinnen gegenüber den Einwohnern. Der Frauenanteil lag in allen drei Jahren bei etwas mehr als 50 Prozent. Die Daten belegen eine nahezu exakt gleichbleibende Geschlechterverteilung

**Tabelle B1**

<b>Jahr</b>	<b>Gesamtbevölkerung</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil (in %)</b>
2022	70 045	33 964	36 081	51,5 %
2023	70 066	33 974	36 092	51,5 %
2024	70 044	33 959	36 085	51,5 %

### 2.3 Altersstruktur

Die weitere Differenzierung nach Alter und Einteilung in drei große, sinngebende Altersgruppen – Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren, Erwerbsalter von 18 bis 66 Jahren und Seniorinnen und Senioren ab 67 Jahren – zeigt ein differenzierteres, aber insgesamt ausgewogenes Bild.

**Tabelle B2**

<b>Jahr</b>	<b>unter 18 J.</b>	<b>18 – 66 J.</b>	<b>ab 67 J.</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Anteil ab 67 J. (in %)</b>
2022	22 139	43 006	4 904	70 049	7,0 %
2023	22 580	42 987	5 013	70 080	7,1 %
2024	22 360	42 579	5 164	70 103	7,4 %

Die Zahl der Minderjährigen blieb im Berichtszeitraum nahezu konstant, während der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter leicht zurückging und der Anteil der Seniorinnen und Senioren überschaubar zugenommen hat. Damit setzt sich der Trend einer moderaten Alterung der Bevölkerung auch in Celle fort, der so auch in anderen Städten und Gemeinden zu beobachten ist.

In den höheren Altersgruppen – insbesondere ab 67 Jahren – steigt der Frauenanteil erkennbar an. Dies ist kein Celle-spezifischer Befund, sondern ein gesamtgesellschaftliches demografisches Muster, das auf die höhere Lebenserwartung von Frauen zurückzuführen ist und zu einer deutlichen Überrepräsentanz älterer Frauen in der Gesamtbevölkerung führt.

Für die Gleichstellungsarbeit der Stadt Celle ergeben sich daraus Handlungsfelder in den Bereichen Gesundheit, Pflege und gesellschaftliche Teilhabe. Angebote wie die Senioren-Service-App oder gezielte Veranstaltungen in Kooperation mit der Seniorenbeauftragten (vgl. hierzu auch Kapitel 5) tragen diesem Befund bereits heute und zukünftig verstärkt Rechnung.

## 2.4 Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit

Ein wachsender Teil der Celler Bevölkerung verfügt über eine ausländische Staatsangehörigkeit. Die nachfolgend dargestellten Angaben basieren auf den Melderegisterdaten, die auf der Grundlage der Staatsangehörigkeit geführt werden. Weitere Merkmale wie Einbürgerung oder Elternherkunft werden statistisch nicht erfasst.

Der Anteil der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit stieg im Zeitraum 2022 bis 2024 auf einem stabilen Niveau leicht an. Damit leben in Celle rund 13 Prozent der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

**Tabelle B3**

<b>Jahr</b>	<b>Gesamtbevölkerung</b>	<b>ausl. Staatsangehörigkeit</b>	<b>Anteil (in %)</b>
2022	70 045	8 980	12,8 %
2023	70 066	9 020	12,9 %
2024	70 044	9 080	13,0 %

Für die Gleichstellungsarbeit bedeuten diese Zahlen, dass Informations- und Beratungsangebote sprach- und kultursensibel so gestaltet werden müssen, dass allen Bevölkerungsgruppen die gleichen Teilhabechancen eröffnet werden können.

Integration ist wichtig und Sprache ist dazu ein elementarer Baustein. Erste Schritte auf diesem Weg und das Wissen um Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten – gerade für Frauen und Kinder – erfordern allerdings, die Menschen kulturell und sprachlich zunächst dort abzuholen, wo sie am Beginn der Integration stehen.

## 2.5 Zusammenfassung

- ✓ Die Einwohnerzahl blieb in Celle zwischen 2022 und 2024 bei rund 70 000 Menschen stabil.
- ✓ Frauen stellten in allen drei Jahren die Mehrheit der Bevölkerung; Unterschiede werden in den höheren Altersgruppen deutlicher.
- ✓ Der Anteil der Seniorinnen und Senioren nahm leicht zu, der Anteil der Jüngeren blieb weitgehend konstant.
- ✓ Etwa 13 Prozent der Bevölkerung haben eine ausländische Staatsangehörigkeit, Tendenz leicht steigend.
- ✓ Aus den Erkenntnissen ergaben und ergeben sich wichtige Ableitungen im Hinblick auf eine generationengerechte, interkulturell anschlussfähige Gleichstellungsarbeit.

Die vorgestellten demografischen Eckdaten bilden die Grundlage für die in den folgenden Kapiteln 3 bis 7 dargestellten Themenfelder.

## Kapitel 3 – Beschäftigte der Stadtverwaltung Celle (2022–2024)

### 3.1 Gesamtentwicklung und Geschlechterverhältnis

Die Zusammensetzung der Beschäftigten innerhalb der Stadtverwaltung ist ein zentraler Bestandteil der vorliegenden Bestandsaufnahme. Sie zeigt, wie sich die Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der Verwaltung entwickelt, welche Rolle Teilzeit spielt und in welchen Bereichen Unterrepräsentanzen bestehen.

Als Bezugszeitpunkt gilt jeweils der 31. Dezember der Jahre 2022, 2023 und 2024. Die Datengrundlage bilden die konsolidierten Personalstatistiken des Fachbereichs 11 sowie die Angaben aus dem Gleichstellungsplan 2025–2027. Im genannten Zeitraum bewegte sich die Zahl der Beschäftigten (Beamte und Angestellte) zwischen 1 137 und 1 163 Personen. Damit blieb die Gesamtbeschäftigung relativ stabil.

**Tabelle P1**

Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (in %)
2022	1 154	670	484	58,1 %
2023	1 137	669	468	58,9 %
2024	1 163	692	471	59,5 %

Frauen stellen damit rund 60 Prozent der Beschäftigten. Der Frauenanteil stieg leicht an, was insbesondere auf die hohe Präsenz von Frauen in sozialpädagogischen Tätigkeitsfeldern zurückzuführen ist.

### 3.2 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich bei der Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitstellen: Rund 60 Prozent der weiblichen Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, während dieser Anteil bei Männern bei rund 11 Prozent liegt. Damit blieb die Teilzeitquote über den gesamten Zeitraum hinweg nahezu konstant.

**Tabelle P2**

Jahr	Beschäftigt.form	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen (in %)
2022	Teilzeit	411	54	465	88,4 %
	Vollzeit	259	430	689	37,6 %
	<b>Gesamt</b>	670	484	1 154	58,1 %
2023	Teilzeit	409	54	463	88,3 %
	Vollzeit	260	414	674	38,6 %
	<b>Gesamt</b>	669	468	1 137	58,9 %
2024	Teilzeit	420	54	474	88,6 %
	Vollzeit	272	417	689	39,5 %
	<b>Gesamt</b>	692	471	1 163	59,5 %

Die Daten unterstreichen beispielhaft, dass sich das gesamtgesellschaftliche Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei der Stadtverwaltung Celle nach wie vor vor allem auf Frauen auswirkt. Diese strukturellen Unterschiede bilden einen Schwerpunkt im Gleichstellungsplan 2025–2027 und werden in Kapitel 6 und 7 erneut thematisiert.

### 3.3 Beschäftigtengruppen: Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte

Die Stadtverwaltung Celle setzt sich aus Beamtinnen und Beamten einerseits sowie Tarifbeschäftigten andererseits zusammen. Hier zeigt sich über den Zeitraum 2022–2024 eine leichte Verschiebung zugunsten der Tarifbeschäftigten.

**Tabelle P3**

Jahr	Beamte	Tarifbeschäftigte	Gesamt	Anteil Beamte (in %)
2022	106	1 048	1 154	9,4 %
2023	99	1 038	1 137	8,7 %
2024	95	1 068	1 163	8,2 %

Der Rückgang des Beamtenanteils verweist auf den bundesweiten strukturellen Wandel der Verwaltung. Gleichzeitig verdeutlicht er die wachsende Bedeutung von Fachkräftegewinnung aus anderen Berufsgruppen (sog. Quereinstieg) und (Weiter-)Qualifizierung als einen wichtigen Teil der Personalentwicklung, dem sich die Stadtverwaltung Celle stellt und für den die Gleichstellungsbeauftragte offen ist – auch mit den sich daraus gegebenenfalls ergebenden negativen Folgen für die Geschlechterparität, insbesondere bei Mangelberufen.

### 3.4 Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

Der Sozial- und Erziehungsdienst stellt einen der größten Bereiche innerhalb der Verwaltung dar und ist zugleich stark frauendominiert. Über 90 Prozent der Beschäftigten in diesem Bereich sind Frauen.

**Tabelle P4**

Jahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (in %)
2022	289	28	317	91,3 %
2023	306	31	337	89,9 %
2024	314	32	346	90,8 %

Diese ausgeprägte Geschlechterdifferenz zeigt weiteren Handlungsbedarf, um das Berufsfeld langfristig auch für Männer noch attraktiver zu gestalten, auch wenn es der Verwaltung im Berichtszeitraum durchaus gelungen ist, einzelne männliche Bewerber zu gewinnen und so den Anteil moderat zu steigern. Dabei handelt es sich jedoch vor allem um eine gesamtgesellschaftliche Frage. Gleichzeitig bedarf es einer höheren Akzeptanz von Eltern gegenüber männlichen Erziehern, die – so zeigen konkrete Beratungsgespräche im Berichtszeitraum – auch in Celle nicht immer und überall gegeben ist.

### 3.5 Führungspositionen

Ein weiterer, zentraler Indikator für die Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung ist, gerade auch aufgrund der Verzerrungseffekte, die sich aus Kapitel 3.4 ergeben, die Geschlechterverteilung in Führungspositionen. Hier wird unterschieden zwischen Verwaltungsvorstand, Fachbereichsleitungen und Fachdienstleitungen.

**Tabelle P5**

<b>Ebene</b>	<b>2022 Frauen</b>	<b>2022 Männer</b>	<b>2023 Frauen</b>	<b>2023 Männer</b>	<b>2024 Frauen</b>	<b>2024 Männer</b>
Verwaltungsvorstand	2	2	3	1	2	2
Fachbereichsleitungen	1	4	0	3	1	3
Fachdienstleitungen	13	28	14	25	17	27

Während im Verwaltungsvorstand Parität erreicht ist, zeigt sich auf Ebene der Fachbereiche weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Positiv zu bewerten ist die Zunahme weiblicher Führungskräfte in den Fachdienstleitungen um 7 Prozentpunkte. Hierbei spielt eine Rolle, dass Teilzeit in Führung mittlerweile auch in der Verwaltung anerkannt, gelebt und gefördert wird. Der Gleichstellungsplan greift diese Entwicklung auf und sieht gezielte Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen vor.

### 3.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Neben quantitativen Daten spielen auch qualitative Aspekte der Arbeitsorganisation eine bedeutende Rolle. Seit 2017 besteht bei der Stadtverwaltung eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit, seit 2022 zur mobilen Arbeit. Sie ermöglichen flexible Arbeitsformen und tragen insbesondere zur Entlastung von Beschäftigten mit Familienaufgaben wie kleinen Kindern der zu pflegenden Angehörigen bei.

Darüber hinaus bestehen Regelungen zu Teilzeit, Pflegezeit und Sonderurlaub. Die Personalabteilung ergänzt diese Angebote durch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und -unterstützung, die sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die Bindung an die Stadt Celle stärken sollen.

Weiterführende Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Gleichstellungsperspektive werden in Kapitel 6 nochmals aufgegriffen.

### 3.7 Zusammenfassung

- ✓ Frauen stellen mit rund 60 Prozent die Mehrheit der Belegschaft, ihr Anteil ist leicht gestiegen.
- ✓ Teilzeit ist mit etwa 61 Prozent stark weiblich geprägt.
- ✓ Der Anteil der Beamtinnen und Beamten nimmt ab, während Tarifbeschäftigte zunehmen.
- ✓ Der Sozial- und Erziehungsdienst bleibt nahezu ausschließlich weiblich besetzt.

- ✓ Im Verwaltungsvorstand besteht Parität, in Fachbereichen Unterrepräsentanz, während Fachdienstleitungen zunehmend weiblich besetzt sind.
- ✓ Flexible Arbeitsmodelle fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- ✓ Der Gleichstellungsplan 2025 – 2027 sieht vertiefte Maßnahmen zur weiteren Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor.

## Kapitel 4 – Bildung und Betreuung (2022–2024)

Eine leistungsfähige Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur ist eine wesentliche Voraussetzung für die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für die Stadt Celle bedeutete das in den vergangenen Jahren insbesondere den kontinuierlichen Aus- und Neubau von Schulen und Kindertagesstätten und die Sicherung und Fortentwicklung der Qualität pädagogischer Arbeit. Gleichstellungsrelevante Aspekte hierbei sind vor allem die Berücksichtigung der Bedarfe von Familien und Geschlechtern in Planung und Umsetzung.

### 4.1 Schulen

Celle verfügte im Berichtszeitraum elf Grundschulstandorte, an denen zwischen 2022 und 2024 teils umfangreiche Modernisierungs- und Erweiterungsmaßnahmen durchgeführt wurden. Neben der Sanierung bestehender Gebäude standen der Neubau von Mensen, die Verbesserung der Inklusionsbedingungen und die digitale Ausstattung im Mittelpunkt.

Ein zentraler Meilenstein stellt der Neubau der Grundschule Westercelle dar, der erste Schulneubau in Celle seit mehr als fünf Jahrzehnten. Er ersetzt die bisherigen Standorte Bruchhagen und Nadelberg, ist vollständig barrierefrei, verfügt über moderne Medientechnik und Unisex-Toiletten als sichtbares, unaufgeregtes Zeichen gelebter Inklusion und Diversität (siehe Anhang Tabelle S1).

Weitere Maßnahmen im Überblick:

- Altencelle: Mensaerweiterung und Installation einer Hörunterstützungsanlage.
- Blumlage/Altstadt: Komplettsanierung und Neubau der Mensa.
- Garßen: Erneuerung des Schulhofs, Planungen für einen Neubau.
- Hehlentor, Klein Hehlen, Neustadt, Vorwerk, Waldweg: Digitale Tafeln und Schüler-iPads im Rahmen des Digitalpakts.
- Katholische Grundschule: Baubeginn des Neubaus an der 77er Straße (2024).

Darüber hinaus beteiligte sich Celle mit vier Schulen (Blumlage/Altstadt, Groß Hehlen, Neustadt, Heese-Süd) am Startchancenprogramm des Bundes, das Bildungseinrichtungen in sozial herausfordernden Lagen gezielt unterstützt.

Neben baulichen Investitionen wurde auch die pädagogische Arbeit weiterentwickelt. Workshops, geschlechtsspezifische Arbeitsgemeinschaften, Programme zur Frühförderung und Gewaltprävention sowie Fortbildungen zu Gendersensibilität, Diversität und inklusiver Pädagogik wurden regelmäßig durchgeführt, um Bildungsbenachteiligungen zu vermeiden und Mädchen wie Jungen, insbesondere mit besonderem Förderbedarf, gleichermaßen zu unterstützen.

### 4.2 Kindertagesbetreuung

Zwischen 2022 und 2024 entstanden in Celle 365 zusätzliche Betreuungsplätze, wodurch sich die Versorgungslage deutlich verbessert hat.

Die Zahl der städtischen Einrichtungen lag 2022 bei 11, 2023/2024 bei 12. Die Kita-Offensive wurde 2024 abgeschlossen, letzte Fertigstellungen erfolgten 2025 (Boye und Allerinsel; siehe Anhang, Tabelle K1).

Die Anmeldungen in den städtischen Einrichtungen blieben für den Zeitraum 2022 bis 2024 insgesamt stabil:

**Tabelle K2**

<b>Jahr</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Mädchen</b>	<b>Jungen</b>
2022	430	220	210
2023	475	240	235
2024	478	243	235

Die Platzvergabe folgt klaren Prioritäten. Vorrang haben Kinder von berufstätigen oder arbeitssuchenden Eltern, Kinder mit Geschwistern in der Einrichtung, Vorschulkinder sowie Kinder mit festgestelltem Förderbedarf. Ein Ermessensspielraum sorgt dafür, eine ausgewogenen Gruppenstruktur zu erreichen.

Die Öffnungszeiten der städtischen Einrichtungen liegen zwischen 6:45 Uhr – 17:00 Uhr und sind damit auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern ausgerichtet. Es kann zwischen Halb-, Dreiviertel- oder Ganztagsbetreuung gewählt werden. Die frühere Nachmittagsgruppe wurde im Berichtszeitraum schrittweise durch ein flächendeckendes Dreivierteltagsmodell ersetzt.

In allen städtischen Kitas wird Wert gelegt auf frühkindliche Förderung, Inklusion und Gendersensibilität. Diese Themen spielen sowohl im pädagogischen Alltag, als auch bei Teambesprechungen und Leitungsrunden eine Rolle. Jede Einrichtung absolviert jährlich vier Studientage, an denen Fortbildungen auch zu den genannten Themen stattfinden. Zudem werden regelmäßig Weiterbildungsangebote des Landkreises von den pädagogischen Kräften genutzt.

In drei städtischen Einrichtungen – Waldweg, Wietzenbruch und Boye – bestehen Integrationsgruppen, die von heilpädagogischen Kräften begleitet werden und sich regelmäßig fachlich austauschen und vernetzen.

#### 4.3 Zusammenfassung

- ✓ Im Schulbereich standen Neubauten, Digitalisierung und Inklusion im Vordergrund.
- ✓ In der Kindertagesbetreuung wurden durch die Kita-Offensive 365 neue Plätze geschaffen. Jedes Kind in Celle erhält einen Betreuungsplatz.
- ✓ Die Platzvergabe erfolgt nach klaren sozialen und familiären Kriterien.
- ✓ Frühkindliche Förderung, Inklusion und Gendersensibilität sind fest in der pädagogischen Arbeit verankert.

Die genannten Investitionen und Maßnahmen tragen maßgeblich zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Celle bei und sind im Hinblick auf die kommunale Gleichstellungsarbeit sehr zu begrüßen.

## Kapitel 5 – Arbeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten (2022–2024)

### 5.1 Aufgabenprofil und Rahmenbedingungen

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Celle ist in allen Bereichen der Verwaltung tätig, in denen Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern berührt werden. Sie erfüllt damit ihre Aufgaben auf Grundlage des Grundgesetzes (GG), des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) sowie des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) und versteht sich als Schnittstelle zwischen Verwaltung, Politik und Bürgerschaft (vgl. Kapitel 1.1).



Vorstellung Frauen-Info-Café 2022

Die Tätigkeit umfasst die interne Beratung und Mitwirkung, die Öffentlichkeitsarbeit, Präventionsprojekte sowie die Netzwerkarbeit. Die Arbeit erfolgt in einem Umfang von 25 Wochenstunden, Eingruppierung EG 10 TVöD VKA. Das jährliche Gesamtbudget umfasst 2.500 Euro für Öffentlichkeitsarbeit und 2.300 Euro für Fortbildungen.

### 5.2 Beratung und Mitwirkung in der Verwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Personal- und Organisationsentscheidungen beteiligt, die Gleichstellungsfragen berühren. Dazu zählen insbesondere:

- Mitwirkung bei Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen.
- Prüfung von Verwaltungsvorlagen und -konzepten auf Gleichstellungsrelevanz,
- Erstellung des Gleichstellungsberichts und Mitwirkung am Gleichstellungsplan,
- Beratung von Beschäftigten zu Konflikten am Arbeitsplatz.

Zwischen 2022 und 2024 war die Gleichstellungsbeauftragte an zahlreichen Auswahl- und Personalverfahren sowie an der Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2025–2027 beteiligt. Ihre fachliche Einschätzung floss regelmäßig in die Formulierung geschlechtergerechter Stellenausschreibungen oder die Prüfung nahezu sämtlicher Verwaltungsvorlagen ein.

Daneben fanden vertrauliche Einzelgespräche zu Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Kapitel 3.6), Rückkehr nach Elternzeit, mobile Arbeit oder Konfliktlösungen im Arbeitsumfeld statt.

### 5.3 Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung

Ein weiterer Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit liegt in der Stärkung des öffentlichen Bewusstseins für gleichstellungsrelevante Themen. Trotz Teilzeitbeschäftigung wurden in den Jahren 2022 bis 2024 zahlreiche Aktionen, Kampagnen und Kooperationen realisiert, beispielsweise:



2022: Unterstützung geflüchteter Frauen aus der Ukraine, Bereitstellung von Informationsmaterialien zu Sicherheit und Schutz vor Ausbeutung (in Kooperation mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e.V. u. Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.).

2023: Präventionskunstprojekt „My Safe Space“: verband Kunst und Prävention, um Gewaltprävention in Bildungseinrichtungen sichtbar zu machen. Es umfasste Ausstellungen, Workshops an Schulen, Selbstbehauptungskurse und Informationsveranstaltungen in Kooperation mit weiterführenden Celler Schulen, lokalen Künstlern, KulturTrif(f)t e.V., Soroptimist Club Celle und der Polizeiinspektion Celle.



2023: Aktion „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ – Kooperationsprojekt mit dem LK Celle und der Bäckerinnung: Ausgabe von über 40 000 Brötchentüten mit Hinweisen auf Hilfsangebote.

2023-24: Kampagne „Orange Bänke“ – sichtbares Zeichen gegen häusliche Gewalt, orangefarbene Bänke mit QR-Codes zu Hilfsangeboten an zentralen Orten zusammen mit dem Runden Tisch gegen häusliche Gewalt im Landkreis Celle.



Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgte bewusst geschlechter-, alters- und kultursensibel. So wurden Kampagnen bewusst mit jeweils für das Thema relevanten Multiplikatoren (Sozialdienste, Künstler, Frauenhäuser, Selbstverteidigungstrainer, Handwerker, Seniorenbeauftragte) durchgeführt und Informationsmaterialien – teils mehrsprachig – in den jeweiligen Communities beworben, um möglichst viele Zielgruppen zu erreichen (vgl. Kapitel 2).

## 5.4 Veranstaltungen und Netzwerke

Ein weiterer Aufgabenbereich im Berichtszeitraum war die Organisation von Veranstaltungen und Teilnahme an Netzwerktreffen, die Information, Austausch und Empowerment förderten, beispielsweise:

Internationaler Frauentag 2022: Beteiligung an der Diskussionsveranstaltung „Wo stehen Frauen in der Politik heute – Was haben die Wahlen 2021 gebracht“ im Mehrgenerationenhaus Celle und einer Sammelaktion für die Ukraine unter dem Motto „Frauen für Frauen, für Frieden, Demokratie und Menschenrechte“ in der Celler Innenstadt.



Internationaler Frauentag 2023: Ausstellung „Rebellen – Frauen verändern die Welt“ im Neuen Rathaus, begleitet von Führungen und Gesprächsrunden.

Internationaler Frauentag 2024: Netzwerkveranstaltung mit Thementischen zu Gesundheit, Work-Life-Balance, Sicherheit, Integration, Finanzen und Kultur mit rund 120 Teilnehmenden zusammen mit Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im LK Celle und KulturTrif(f)t e.V.

Sommerempfang 2024: „Frauen in Führung – Selbstvermarktung und Sichtbarkeit“ mit ca. 150 Teilnehmerinnen aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im LK Celle und der Gleichstellungsbeauftragten des LK Celle.

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen („Orange Day“) 2024: Öffentliches Hissen einer Aktionsfahne am Alten Rathaus mit Vertretern der Verwaltung, der anonymen Frauenhäuser, des Yezidischen Kulturzentrums Celle, der Muslimischen Gemeinde, des Weißen Rings und der Polizei Celle.

Vortragsreihen zu Themen wie häuslicher Gewalt, rechtlicher Fragen bei Trennung und Scheidung, finanzielle Absicherung von Frauen, Selbstverteidigung Workshops.



Diese Veranstaltungen förderten Sichtbarkeit, Vernetzung und Selbstwirksamkeit von Frauen und wirken ergänzend zu den in Kapitel 4 bereits dargestellten Bildungs- und Präventionsangeboten.

## 5.5 Kooperationen und Fachgruppen

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitete darüber hinaus mit einer Vielzahl von Institutionen zusammen und war regelmäßig in Fachgruppen eingebunden, unter anderem:

- Runder Tisch gegen häusliche Gewalt
- Mädchenarbeitskreis Celle
- Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Landkreis Celle
- Fraueninfocafé in Kooperation mit Jobcenter und Ko.-Stelle/Team Migration/Integration LK Celle
- Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“
- Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e.V.
- Polizeiinspektion Celle
- ZukunftsPFLEGEnetz Celle und LK
- Frauenräume in Celle e.V.
- Arbeitskreis Kommunalen Gleichstellungsbeauftragter Niedersachsen
- Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (LAG Gleichstellung)

Diese Kooperationen bündeln Informationen, ermöglichen gemeinsame Projekte und eröffnen Betroffenen schnelle Zugänge zu Hilfen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der

Mädchen- und Frauenarbeit über alle Lebensphasen hinweg, von schulischer Prävention über berufliche Orientierung bis zu Angeboten für ältere Frauen.

Das Fraueninfocafé beispielsweise bietet als offenes Format in Kooperation mit dem Jobcenter Celle und der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft beziehungsweise dem Team Migration und Integration im Landkreis Celle für Frauen mit und ohne Migrationsgeschichte einen Raum für Begegnung, Beratung und soziale Teilhabe, insbesondere für Berufsrückkehrerinnen beziehungsweise einen geschützten Austauschort für geflüchtete Frauen.



Zudem besteht, unter anderem basierend auf den Erfahrungen des Berichtszeitraums (vgl. Kapitel 2) eine zunehmende Zusammenarbeit mit der Seniorenbeauftragten der Stadt Celle. Gemeinsame Veranstaltungen in 2025 wie „Ladies First – Selbstverteidigung für Frauen ab 60“ oder „Social Media & Co. – Ein Angebot für Frauen ab 60“ verbinden Prävention, Bildung und Generationenaustausch.

Auch landesweit ist die Gleichstellungsbeauftragte in verschiedene Netzwerke, wie im „Arbeitskreis Kommunalen Gleichstellungsbeauftragter Niedersachsen“ mit den Schwerpunkten Gewaltprävention, Integration, Berufsrückkehr und Diversität sowie die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen, eingebunden.

## 5.6 Zusammenfassung

- ✓ Kontinuierliche Mitwirkung in Personal- und Organisationsprozessen auf Grundlage der GG und NGG.
- ✓ Persönliche Beratung zu Konflikten am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit, mobiler Arbeit.
- ✓ Öffentlichkeitswirksame Aktionen, Präventions- und Sensibilisierungskampagnen.
- ✓ Veranstaltungen und Netzwerkarbeit mit Multiplikatoren.
- ✓ Kooperationen mit Fachstellen.

Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten ist es, erkennbar Beiträge zur Umsetzung der kommunalen Gleichstellungspolitik zu leisten. Ihre Arbeit verbindet die in Kapiteln 2 bis 4 dargestellten Strukturen mit konkreten Maßnahmen der Beratung, Prävention und Teilhabe und wirkt dadurch nachhaltig in Verwaltung und Stadtgesellschaft hinein.



Woman's Self Defense Kurs 07.10.2023

## Kapitel 6 – Thematische Schwerpunkte 2022–2024

### 6.1 Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

Im Berichtszeitraum 2022–2024 standen drei thematische Schwerpunkte im Zentrum der Gleichstellungsarbeit: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauenförderung und Empowerment sowie Gewaltprävention, Diversität und gesellschaftliche Teilhabe.

Diese Schwerpunkte ergaben sich nicht zuletzt aus den in den Kapiteln 2 bis 5 beschriebenen strukturellen Entwicklungen sowie stadt- und gesamtgesellschaftlichen Realitäten. Gleichwohl kann Gleichstellungsarbeit auch hier nur als institutionelle ‚Triebfeder‘ Prozesse regelmäßig anmahnen, versuchen mit anstoßen und zu begleiten, während es in der Umsetzung auf Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft gleichermaßen ankommt.

### 6.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Aufgaben bildet seit jeher eine der zentralen Forderungen kommunaler Gleichstellungspolitik. Die Gleichstellungsbeauftragte war hier im Berichtszeitraum im Wesentlichen beratend tätig, begleitete interne Verwaltungsprozesse und trug zur Sensibilisierung für Gleichstellung und Vereinbarkeit bei.

Das noch immer deutliche Geschlechtergefälle bei Teilzeitarbeit (vgl. Kapitel 3) verdeutlicht auch für die Zukunft die Notwendigkeit flexibler Arbeitszeitmodelle am Arbeitsplatz und gleichzeitig flexible Strukturen bei der partnerschaftlichen Aufteilung familiärer Aufgaben.

Die Dienstvereinbarungen zur Telearbeit (2017) und mobilen Arbeit (2022) ermöglichen Beschäftigten der Stadtverwaltung bereits eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Pflegezeit, Sonderurlaub und individuelle Teilzeitregelungen ergänzen diese Möglichkeiten. Darüber hinaus tragen die in Kapitel 4 beschriebenen Investitionen in Schulen und Kindertagesstätten dazu bei, Vereinbarkeit auch strukturell zu erleichtern.

Diese Angebote als Familie auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen und Care-Arbeit, also alle bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten des Kümmerns und Sorgens um andere Menschen und den Haushalt, zwischen zwei gleichberechtigten Partnern gerecht aufzuteilen, bleibt allerdings ein gesamtgesellschaftlicher Anspruch und eine gleichstellungspolitische Hoffnung, die sich bislang trotz aller Bemühungen der vergangenen Jahrzehnte noch immer nicht erfüllt hat.

Die Gleichstellungsbeauftragte beriet im Berichtszeitraum Beschäftigte individuell zu Elternzeit, Rückkehr in den Beruf sowie individuellen Fragestellungen und arbeitete dabei eng mit dem Fachdienst Personal zusammen. Sie begrüßt den eingeschlagenen Weg der aufgezeigten Verbesserungen, insbesondere die Etablierung von Stellenausschreibungen in Voll- und Teilzeit – auch in Führungspositionen und wird diesen weiter aktiv begleiten.

### 6.3 Frauenförderung und Empowerment

Neben der Stärkung struktureller Rahmenbedingungen stand die Stärkung von Frauen im Mittelpunkt der Gleichstellungsarbeit. Die Gleichstellungsbeauftragte setzte dabei auf Förderung,

Netzwerke und Sichtbarkeit – sowohl innerhalb der Verwaltung als auch im öffentlichen Raum. Beispiele hierfür wurden in Kapitel 5 bereits ausführlich dargestellt.

Netzwerkveranstaltungen wie der Sommerempfang 2024 oder die Angebote zum Internationalen Frauentag eröffneten Frauen aus Verwaltung, Wirtschaft und Kultur Räume für Austausch, Sichtbarkeit und Selbstvermarktung. Workshops und Vorträge thematisierten Führungsrollen, Selbstbewusstsein und finanzielle Eigenständigkeit. Fachgruppen wie der Mädchenarbeitskreis boten jungen Frauen und Schülerinnen frühzeitig die Möglichkeit, Rollenbilder zu reflektieren und berufliche Perspektiven zu erweitern.

Diese Formate ergänzten die strukturellen Maßnahmen im Beschäftigtenbereich und setzten auf persönliche Stärkung und Vernetzung. Ziel war es, Frauen zu stärken und zu motivieren, Führungsverantwortung zu übernehmen und sich in Entscheidungsprozessen stärker einzubringen.

Darüber hinaus unterstützte die Gleichstellungsbeauftragte Projekte, die Sichtbarkeit und Anerkennung weiblicher Biografien in Kultur und Gesellschaft förderten – etwa Ausstellungen wie „Rebellinnen – Frauen verändern die Welt“.

Damit verknüpft sich die individuelle Förderung mit den Zielen einer langfristigen Gleichstellungskultur in Verwaltung und Stadtgesellschaft.

#### 6.4 Gewaltprävention, Diversität und Teilhabe

Ein weiterer Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit lag in der Gewaltprävention und der Förderung von Diversität und gesellschaftlicher Teilhabe. Die Gleichstellungsbeauftragte engagierte sich dabei sowohl in Netzwerken als auch in der öffentlichen Sensibilisierung.

Projekte und Aktionen im Berichtszeitraum wie die „Orangen Bänke“ (2024) als sichtbares Zeichen gegen häusliche Gewalt mit QR-Codes zu Hilfsangeboten, „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ (2023) zur Verbreitung von 40 000 Brötchentüten mit Hilfshinweisen oder „My Safe Space“ (2023) als Kunst- und Präventionsprojekt wurden teils interdisziplinär mit der Polizei, Schulen und Fachstellen realisiert und machten Gleichstellung im öffentlichen Raum sichtbar.

Die Förderung von Diversität und Interkulturalität blieb ein weiteres Handlungsfeld. Das Fraueninfocafé diente als niedrigschwellige Begegnungsstätte für Frauen mit und ohne Migrationsgeschichte. Zudem wurden jüngst (2025) Kooperationen mit der Seniorenbeauftragten ausgebaut, beispielsweise durch ein intergenerationelles Angebot von Schülerinnen für Seniorinnen.

Diese Aktivitäten zeigen, dass Gewaltprävention, Diversität und Teilhabe alle Lebensphasen und Gesellschaftsgruppen einschließt und insbesondere durch Netzwerke und zentrale Partner innerhalb der Stadtgesellschaft Erfolge und Reichweite erzielt.

#### 6.5 Gesundheit, Personalentwicklung und Fürsorge

Gesundheit, Personalentwicklung und Fürsorge sind wesentliche Elemente einer fortschrittlichen Personal- und Gleichstellungspolitik. Wenngleich deren Umsetzung innerhalb der Stadt-

verwaltung in der Zuständigkeit der Verwaltung mit dem Oberbürgermeister an der Spitze liegt, korrespondieren sie mit Zielen der Gleichstellung und des Gleichstellungsplans 2025 – 2027, insbesondere hinsichtlich der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Führungskultur sowie der Prävention von Belastungen am Arbeitsplatz.

Bezüglich der Personalentwicklung lag und liegt ein besonderer Fokus der Verwaltung auf der Förderung einer gleichstellungssensiblen Führungskultur. Führungskräfte werden regelmäßig zu Themen wie Kommunikation, Teamführung, Konfliktmanagement und Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschult mit dem Ziel, eine nachhaltige Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Aspekte im Führungsalltag zu erreichen. Ergänzend wurden Coaching- und Mentoring-Angebote eingerichtet, die insbesondere Frauen in Führungspositionen oder mit Führungsinteresse ansprechen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratend in diese Prozesse eingebunden und unterstützt die Weiterentwicklung von Personalmaßnahmen zur Chancengleichheit.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege wurden seitens der Verwaltung verschiedene Arbeitszeitmodelle und flexible Formen der Arbeitsorganisation etabliert, darunter Telearbeit, mobile Arbeit, Gleitzeit und Jobsharing (vgl. Kapitel 3). Die 2022 in Kraft getretene Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit erlaubt Beschäftigten, Aufgaben teilweise von zu Hause oder von alternativen Arbeitsorten zu erfüllen. Diese Modelle werden regelmäßig evaluiert und an individuelle Bedarfe angepasst. Sie tragen dazu bei, strukturelle Hürden insbesondere für Beschäftigte mit Familienpflichten oder Pflegeverantwortung abzubauen und fördern eine gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist als Querschnittsaufgabe innerhalb der Verwaltung etabliert. Neben klassischen Angeboten wie ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung, Rückenschulung oder Bewegungsförderung gewinnen präventive und psychische Gesundheitsthemen zunehmend an Bedeutung. Beschäftigte können an Workshops zu Resilienz, Stressbewältigung und gesunder Ernährung teilnehmen. Damit versteht die Stadt Celle Gesundheitsförderung als Teil einer chancengerechten Arbeitswelt, in der körperliche und psychische Gesundheit gleichermaßen Beachtung finden.

Seit 2023 besteht zudem eine Kooperation mit dem Fürstenberg Institut. Mitarbeitende und Führungskräfte können dort anonym und kostenfrei professionelle Beratung und Coaching zu beruflichen und privaten Themen in Anspruch nehmen – von psychologischer Kurzberatung über Krisenintervention bis zur Unterstützung in familiären Belastungssituationen. Die Nutzung erfolgt freiwillig und vertraulich. Damit erfüllt die Stadt Celle ihre Fürsorgepflicht und leistet einen aktiven Beitrag zur Prävention von Überlastung und Burnout, den die Gleichstellungsbeauftragte ausdrücklich begrüßt.

Die Verbindung von Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement und psychosozialer Unterstützung durch die Personalabteilung wurde im Berichtszeitraum deutlich gestärkt und leistet aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten einen wichtigen Beitrag zur strukturellen Gleichstellung. Sie fördert das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten und steht damit gleichermaßen für Gleichbehandlung, Chancengleichheit und die Weiterentwicklung einer modernen, familienfreundlichen Stadtverwaltung.

## 6.6 Bewertung und Zusammenfassung

Die Analyse des Berichtszeitraums zeigt sowohl deutliche Fortschritte, aber auch bestehende Herausforderungen:

Erreichte Fortschritte:

- + Ausbau der Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur (vgl. Kapitel 4).
- + Steigender Frauenanteil in Fachdienstleitungen (vgl. Kapitel 3).
- + Sichtbare und vernetzte Präventionsarbeit im öffentlichen Raum (vgl. Kapitel 5).

Fortbestehende Herausforderungen:

- Ungleichgewicht bei Teilzeitquoten zwischen Frauen und Männern (vgl. Kapitel 3).
- Geringe Frauenanteile in Fachbereichsleitungen (vgl. Kapitel 3).
- Kaum männliche Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (vgl. Kapitel 3).

Die Gleichstellungsarbeit der Jahre 2022–2024 zeigt insgesamt ein wachsendes Bewusstsein für Chancengleichheit in Verwaltung und Gesellschaft.

- ✓ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde strukturell verbessert.
- ✓ Empowerment-Maßnahmen haben die Sichtbarkeit von Frauen gestärkt.
- ✓ Gewaltprävention und Diversität wurden durch konkrete Projekte greifbar.
- ✓ Strukturelle Maßnahmen zur Personalentwicklung und Gesundheitsförderung trugen ergänzend zur Verstetigung gleichstellungsorientierter Rahmenbedingungen bei.

Diese Themenfelder greifen insofern ineinander, als dass der Ausbau von Kinderbetreuung (Kapitel 4) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kapitel 3) erleichtert, Empowerment die Motivation und Sichtbarkeit von Frauen (Kapitel 5) stärkt, und Prävention sowie Diversität Gleichstellung als ein Thema für alle Bevölkerungsgruppen öffnet (Kapitel 2).

# Kapitel 7 – Zusammenfassung und Ausblick

## 7.1 Zentrale Befunde

Der Gleichstellungsbericht dokumentiert die Entwicklungen der Stadt Celle im Zeitraum 2022 bis 2024. Er zeichnet ein weitgehend stabiles Bild, zeigt Verbesserungen auf, verdeutlicht aber zugleich auch strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die für die zukünftige Gleichstellungsarbeit von Bedeutung bleiben.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

### Bevölkerung (Kapitel 2)

- Die Bevölkerungszahl blieb im Berichtszeitraum mit rund 70 000 konstant.
- Frauen stellen die Mehrheit der Bevölkerung, vor allem in höheren Altersgruppen.
- Der Anteil der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt bei rund 13 Prozent und ist leicht gestiegen.

### Beschäftigte (Kapitel 3)

- Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung beträgt rund 60 Prozent.
- Die Teilzeitquote bei Frauen liegt bei etwa 61 Prozent, bei Männern bei 11 Prozent.
- Der Anteil der Beamtinnen und Beamten sinkt leicht, während Tarifbeschäftigten und Quereinstiege zunehmen.
- Im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten rund 90 Prozent Frauen.
- Der Verwaltungsvorstand ist paritätisch besetzt, während in Fachbereichsleitungen noch Unterrepräsentanz besteht.
- Die Zahl weiblicher Fachdienstleitungen mit und ohne Teilzeit ist gestiegen.

### Bildung und Betreuung (Kapitel 4)

- Zwischen 2022 und 2024 wurden 365 zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen.
- Schulen wurden modernisiert, digital ausgestattet und barrierefrei ausgebaut.
- Die Kita-Offensive wurde 2024 abgeschlossen.
- Frühkindliche Förderung, Inklusion und Gendersensibilität sind fester Bestandteil der pädagogischen Arbeit.

### Arbeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten (Kapitel 5)

- Über 250 Beteiligungen an Personal- und Organisationsverfahren.
- Breite Beratungs- und Sensibilisierungstätigkeit innerhalb der Verwaltung.
- Zahlreiche Kampagnen gegen häusliche Gewalt und für Empowerment
- Netzwerkarbeit mit Fachstellen und zivilgesellschaftlichen Akteuren.

### Thematische Schwerpunkte (Kapitel 6)

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt Schlüsselfrage.
- Frauenförderung und Empowerment wurden intensiviert.
- Gewaltprävention und Diversität werden sichtbar in der Stadtgesellschaft verankert.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Gleichstellungspolitik in Celle kontinuierlich weiterentwickelt und in der kommunalen Struktur zunehmend verankert wurde, auch durch strukturelle Ergänzungen in den Bereichen Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement (vgl. Kapitel 6.5).

## 7.2 Bewertung der Entwicklung

Fortschritte 2022 bis 2024:

- + Struktureller Ausbau von Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur.
- + Positiver Trend bei Frauen in Fachdienstleitungen.
- + Zunehmende öffentliche Wahrnehmung von Gleichstellung und Gewaltprävention.

Herausforderungen:

- Nach wie vor ungleiche Teilzeitquoten zwischen Frauen und Männern.
- Unterrepräsentanz von Frauen in Fachbereichsleitungen.
- Geringe Anteile von Männern in Sozial- und Erziehungsberufen.

Diese Befunde machen deutlich, dass Gleichstellung ein langfristiger, niemals abgeschlossener Prozess ist, der kontinuierliche Aufmerksamkeit erfordert.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Ausstattung der Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung zwar nicht auf die grundsätzliche Wirkung, jedoch auf den Umfang der Aktivitäten selbstverständlich Einfluss hat.

## 7.3 Ausblick auf den Gleichstellungsplan 2025 – 2027

Der Gleichstellungsplan 2025 – 2027 greift wesentliche Erkenntnisse dieses Berichts auf und setzt klare Schwerpunkte.

So sieht er gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Fachbereichs- und Fachdienstleitungen vor und Frauen in Führungspositionen weiter zu fördern. Insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst sollen weitere Anreize für männliche Fachkräfte geschaffen werden, um die Attraktivität des Berufsfeldes zu stärken. Mobile Arbeitszeitmodelle, die Flexibilität der Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote sollen im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt, und der Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements fortgeführt und ausgebaut werden.

## 7.4 Schlussbemerkung

Der Gleichstellungsbericht macht deutlich: Die Stadt Celle ist grundsätzlich auf einem guten Weg, Gleichstellung aktiv zu fördern. Die Stadtverwaltung versteht sich als moderne Arbeitgeberin, die Verantwortung übernimmt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Gleichzeitig bleibt die Aufgabe bestehen, bestehende Diskrepanzen sichtbar zu machen, anzusprechen und auch zukünftig konsequent und pragmatisch abzubauen.

So notwendig Gleichstellungsarbeit in einer Stadtverwaltung für die Zukunft ist und bleibt, so begrenzt sind die Einflussmöglichkeiten auf externe Faktoren wie Demografie oder die geschlechtsspezifische Berufswahl – etwa die geringe Zahl von Frauen in MINT-Berufen und daraus resultierend fehlende Bewerbungen in den Fachbereichen 5 und 6 oder von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst. Diese Unterschiede spiegeln sich im Recruiting und in der Beschäftigtenstruktur wider und lassen sich nur durch gesamtgesellschaftliche Veränderungsprozesse langfristig aufbrechen.

Zudem – auch das soll an dieser Stelle einmal adressiert werden – ist für den Berichtszeitraum eine Diskrepanz sowohl bei den Beschäftigten als auch Teilen von Politik und Stadtgesellschaft erkennbar zwischen dem, was Gleichstellungsarbeit vorhalten und anbieten soll, und dem, was durch aktive Teilnahme tatsächlich wahrgenommen wird. Der Zusammenschluss Celler Ratsfrauen hebt sich hiervon ausdrücklich positiv ab und hat durch echtes Interesse und aktive Teilnahme zum Gelingen von Gleichstellungsarbeit in der Öffentlichkeit beigetragen.

Zusammenfassend ist Gleichstellung also keine abgeschlossene Aufgabe, sondern ein fortlaufender Prozess unter Beteiligung von Verwaltung, Politik und Stadtgesellschaft, von dem der vorliegende Bericht für die Jahre 2022–2024 Zeugnis ablegt. Mit dem Gleichstellungsplan 2025–2027 steht ein klarer Handlungsrahmen bereit, der die Ergebnisse und Erfahrungen dieses Berichts aufgreift und den eingeschlagenen Weg konsequent weiterführt.

## Kapitel 8 –Anhang

### 8.1 Tabellenübersicht

Im Folgenden sind alle im Bericht verwendeten Tabellen aufgeführt. Sie dienen der Ergänzung und Veranschaulichung der im Fließtext dargestellten Ergebnisse. Jede Tabelle verweist auf das entsprechende Kapitel, in dem die Daten erläutert werden.

Tabellen-Nr.	Bezeichnung	Kapitel	Quelle
<b>B 1</b>	Einwohnerinnen und Einwohner nach Staatsangehörigkeit (Top 20 Länder, 2022–2024)	2	FD 33 – Bürgerservice
<b>B 2</b>	Bevölkerung nach Altersgruppen (2022–2024)	2	FD 33 – Bürgerservice
<b>B 3</b>	Bevölkerung mit Migrationshintergrund (2022–2024)	2	FD 33 – Bürgerservice
<b>P 1</b>	Beschäftigte nach Geschlecht (2022–2024)	3	FD 11 – Personal
<b>P 2</b>	Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht (2022–2024)	3	FD 11 – Personal
<b>P 3</b>	Beamtinnen / Beamte und Tarifbeschäftigte (2022–2024)	3	FD 11 – Personal
<b>P 4</b>	Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (2022–2024)	3	FD 11 – Personal
<b>P 5</b>	Führungspositionen nach Geschlecht (2022–2024)	3	FD 11 – Personal
<b>K 1</b>	Übersicht der Kita-Neubauten und Erweiterungen (2022–2024)	4	FD 44 – Kindertagesbetreuung
<b>K 2</b>	K 2 – Anmeldezahlen in städtischen Kindertageseinrichtungen (2022 – 2024)	4	FD 44 – Kindertagesbetreuung
<b>S 1</b>	Investitionen und Modernisierungen an Schulen (2022–2024)	4	FD 40 – Schulen

### 8.2 Tabellenanhang

#### **B 1 – Einwohnerinnen und Einwohner nach Staatsangehörigkeit (Top 20 Länder, 2022–2024)**

Rang	Staatsangehörigkeit	2022	2023	2024	Veränderung (%)
1	Deutschland	56 037	55 964	55 921	– 0,2 %
2	Türkei	1 353	1 347	1 342	– 0,8 %
3	Ukraine	1 337	1 408	1 463	+ 9,4 %
4	Russische Föderation	998	992	983	– 1,5 %
5	Kasachstan	1 161	1 156	1 153	– 0,7 %
6	Irak	1 422	1 438	1 441	+ 1,3 %
7	Syrien	1 135	1 158	1 174	+ 3,4 %
8	Polen	995	989	983	– 1,2 %
9	Rumänien	333	344	358	+ 7,5 %
10	Afghanistan	329	335	343	+ 4,3 %
11	Sowjetunion (ehem.)	344	339	332	– 3,5 %
12	Moldau	225	238	249	+ 10,7 %
13	Iran	112	119	124	+ 10,7 %
14	Serbien	110	111	113	+ 2,7 %

Rang	Staatsangehörigkeit	2022	2023	2024	Veränderung (%)
15	Indien	194	199	203	+ 4,6 %
16	Bosnien u. Herzegowina	143	147	150	+ 4,9 %
17	Albanien	91	93	95	+ 4,4 %
18	Kroatien	52	53	54	+ 3,8 %
19	Italien	122	126	129	+ 5,7 %
20	Vietnam	189	192	195	+ 3,2 %

Quelle: FD 33 – Bürgerservice. Melderegisterauswertung, Stichtage 31.12.2022, 2023, 2024.

*Hinweis:* Aus Gründen der Lesbarkeit wurde eine Top20-Übersicht erstellt.

Die vollständige nach Ländern und Altersgruppen gegliederte Statistik liegt bei FD 33 vor.

### B 2 – Bevölkerung nach Altersgruppen (2022–2024)

Jahr	unter 18 J.	18 – 66 J.	ab 67 J.	Gesamt	Anteil 67+ (in %)
2022	4 910	65 139	5 999	70 048	8,6 %
2023	5 000	65 080	6 015	70 095	8,6 %
2024	5 164	64 939	6 122	70 225	8,7 %

Quelle: FD 33 – Bürgerservice. Bevölkerungsstatistik Celle.

### P 1 – Beschäftigte nach Geschlecht (2022–2024)

Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (in %)
2022	1 154	670	484	58,1 %
2023	1 137	669	468	58,9 %
2024	1 163	692	471	59,5 %

Quelle: FD 11 – Personal / Personalstatistik Celle.

### P 2 – Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht (2022–2024)

Jahr	Vz. Frauen	Vz. Männer	Tz. Frauen	Tz. Männer	Frauen in Teilzeit (in %)
2022	259	430	411	54	61 %
2023	260	414	409	54	61 %
2024	272	417	420	54	61 %

Quelle: FD 11 – Personal / Personalstatistik Celle.

### **P 3 – Beamtinnen / Beamte und Tarifbeschäftigte (2022–2024)**

<b>Jahr</b>	<b>Beamte</b>	<b>Tarifbeschäftigte</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Anteil Beamte (in %)</b>
2022	106	1 048	1 154	9,2 %
2023	99	1 038	1 137	8,7 %
2024	95	1 068	1 163	8,2 %

Quelle: FD 11 – Personal. Personalstatistik Stadt Celle.

### **P 4 – Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (2022–2024)**

<b>Jahr</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauenanteil (in %)</b>
2022	289	27	316	91,3 %
2023	306	34	340	89,9 %
2024	314	32	346	90,8 %

Quelle: FD 11 – Personal. Personalstatistik Stadt Celle.

### **P 5 – Führungspositionen nach Geschlecht (2022–2024)**

<b>Ebene</b>	<b>2022 Frauen</b>	<b>2022 Männer</b>	<b>2023 Frauen</b>	<b>2023 Männer</b>	<b>2024 Frauen</b>	<b>2024 Männer</b>
VV	2	2	3	1	2	2
FBL	1	4	0	3	1	3
FDL	13	28	14	25	17	27

Quelle: FD 11 – Personal. Gleichstellungsplan 2025–2027.

### **K 1 – Kita-Neubauten und Erweiterungen (2022–2024)**

<b>Einrichtung</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Jahr der Fertigstellung / Baubeginn</b>
AWO-Kita „Im Tale“	Neubau	2023
KTE Altenhagen	Neubau	2023
KTE Neustädter Holz	Erweiterung	2023
AWO-Kita „Boye“	Neubau	2025
Städtische Kita Allerinsel	Erweiterung	2025

Quelle: FD 44 – Kindertagesbetreuung. Kita-Bedarfsplanung 2022–2024.

## **K 2 – Anmeldezahlen in städtischen Kindertageseinrichtungen (2022 – 2024)**

<b>Jahr</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Mädchen</b>	<b>Jungen</b>
2022	430	220	210
2023	475	240	235
2024	478	243	235

Quelle: FD 44 – Kindertagesbetreuung. Anmeldezahlen 2022-2024.

## **S 1 – Investitionen und Modernisierungen an Schulen (2022–2024)**

<b>Schule</b>	<b>Maßnahme / Investition</b>	<b>Zeitraum</b>
Altencelle	Mensaertüchtigung, Inklusion, digitale Ausstattung	2022–2023
Blumlage / Altstadt	Komplettsanierung, Neubau Mensa	2022–2024
Garßen	Schulhof neu, Planung Neubau	2023–2024
Groß Hehlen	Inklusion, digitale Ausstattung	2022–2023
Heese-Süd	Inklusion, digitale Ausstattung	2022–2023
Hehlentor	Digitale Boards, iPads	2022–2023
Kath. Schule	Beginn Neubau	2024
Klein Hehlen	Sanierung Beekeflügel, digitale Ausstattung	2022–2023
Neustadt	Digitale Ausstattung	2022–2023
Vorwerk	Mensaertüchtigung, digitale Ausstattung	2022–2023
Waldweg	Planung Neubau, digitale Ausstattung	2024
Westerzelle	Neubau, digitale Ausstattung	2022–2024
Wietzenbruch	Mensaertüchtigung, digitale Ausstattung	2023

Quelle: FD 40 – Schulen. Schulmodernisierungen Celle (Stand 2024).

### 8.3 Quellenverzeichnis

Die in diesem Bericht verwendeten Daten, Informationen und Belege stammen aus folgenden Dezernaten, Fachbereichen, Fachdiensten und Dokumenten der Stadt Celle:

- **Dezernat OB, Fachbereich 1, Fachdienst 11 – Personal**  
Personalstatistiken 2022–2024, Gleichstellungsplan 2025–2027, Übersichten zu Personalentwicklung und Führung, Dienstvereinbarungen zu Telearbeit (2017) und mobiler Arbeit (2022)
- **Dezernat II, Fachdienst 33 – Bürgerservice**  
Bevölkerungsstatistik und Melderegisterauswertungen (Stichtage 31.12.2022, 31.12.2023, 31.12.2024)
- **Dezernat II, Fachbereich 4, Fachdienst 40 – Schulen**  
Schulstatistik und Investitionsmeldungen 2022–2024, Schulbauoffensive Celle
- **Dezernat II, Fachbereich 4, Fachdienst 44 – Kindertagesbetreuung**  
Kita-Bedarfsplanung 2022–2024, Übersicht Neubauten und Erweiterungen
- **Fachdienst 18 – Gleichstellungsstelle**  
Tätigkeitsbericht 2022–2024, Projekt- und Veranstaltungsdokumentation

### 8.4 Anmerkungen

Der Gleichstellungsbericht 2025 basiert auf transparent erhobenen und nachvollziehbar dokumentierten Daten der städtischen Fachbereiche.

Alle in diesem Bericht genannten Zahlen und Statistiken beruhen auf den offiziellen Erhebungen der jeweiligen Fachbereiche der Stadt Celle und bilden den Stand zum 31. Dezember 2022–2024 ab.

Kleinere Rundungsdifferenzen oder statistische Abweichungen können auftreten und verändern die Grundaussagen nicht.

Tabellen und Auswertungen wurden redaktionell aufbereitet; die vollständigen Rohdaten sind bei den genannten Fachbereichen archiviert.

Die Tabellen des Anhangs geben die Daten vollständig wieder, auch wenn im Fließtext teilweise nur gekürzte oder verdichtete Darstellungen aufgenommen wurden.