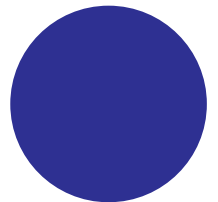
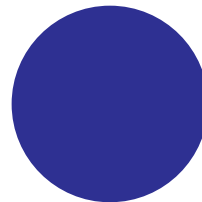


Gleichstellungsbericht der Stadt Laatzen



Vorwort des Bürgermeisters

Liebe Leserinnen und Leser,

die Gleichstellung von Männern und Frauen ist keine Selbstläuferin – sie braucht klare Ziele, Engagement und den Willen zur Veränderung. Bei der Stadt Laatzen haben wir all dies, denn wir sind fest überzeugt, dass von einer Verwaltung, die chancengleich handelt, nicht nur unsere rund 940 Mitarbeitenden profitieren, sondern auch die rund 44.000 Einwohnerinnen und Einwohner. Unsere Verwaltung ist eine wichtige Akteurin für soziale Gerechtigkeit und sie prägt mit ihren Strukturen und Entscheidungen das Wohl aller Menschen, die hier leben. Indem wir Gleichstellung in unseren eigenen Reihen vorantreiben, setzen wir ein Zeichen für die gesamte Stadtgesellschaft.



Flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und Teilzeitarbeit für Führungskräfte: Wir haben schon viel erreicht, dennoch bleibt noch einiges zu tun. Der vorliegende Gleichstellungsbericht zeigt, wo wir stehen und welche Herausforderungen wir noch meistern müssen. Wir blicken auf Entwicklungen in der Stadtverwaltung, analysieren die Geschlechterverteilung in Führungspositionen und stellen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege vor. Auch gesellschaftliche Herausforderungen wie Altersarmut, Integration und geschlechtsspezifische Benachteiligungen rücken auf den nachfolgenden Seiten in den Fokus.

Seit meinem Amtsantritt im November 2021 ist es mir ein besonderes Anliegen, die Gleichstellung aktiv voranzutreiben und die erzielten Fortschritte zu sichern. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Laatzen, Frau Nicole Hendrych, setze ich mich dafür ein, dass Chancengleichheit nicht nur ein formulierter Anspruch bleibt, sondern sie in der Praxis auf allen Ebenen gelebt wird.

Unser Ziel, eine gerechte und inklusive Lebens- und Arbeitskultur zu schaffen, in der die Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht oder Herkunft gleiche Chancen und Perspektiven erhalten, treibt uns an.

Gemeinsam werden wir auch in Zukunft daran arbeiten, Laatzen als Ort der Vielfalt, Gerechtigkeit und Chancengleichheit zu stärken.

A handwritten signature in blue ink that reads "Kai Eggert". The signature is fluid and cursive, with the first letters of the first and last names being capitalized and prominent.

Kai Eggert
Bürgermeister

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellung ist keine Zugabe, sondern Grundlage einer gerechten und zukunftsfähigen Gesellschaft. In einer Zeit, in der wir zunehmend mit sozialen Ungleichheiten, demografischen Herausforderungen, Klimakrise und Digitalisierung konfrontiert sind, braucht es eine klare Vision für ein solidarisches Zusammenleben.

Die Gleichstellungsarbeit der Stadt Laatzen ist vielfältig, konkret und vor allem: notwendig. Sie reicht von der innerorganisatorischen Entwicklung über fachliche Zusammenarbeit bis hin zu innovativen Beteiligungsformaten. In diesem Bericht dokumentieren wir, wo wir stehen, was wir gelernt haben – und welche Schritte als Nächstes folgen sollten.

Ich danke den Mitarbeitenden der Verwaltung, den Fachbereichen, engagierten Partnerschaften in sozialen Einrichtungen sowie den politischen Gremien, die Gleichstellung nicht als Pflicht, sondern als gemeinsame Verantwortung begreifen.



Nicole Hendrych
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Bürgermeisters	1
Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	2
Kapitel 1: Gleichstellungspolitische Herausforderungen intern	3
Kapitel 2: Entwicklung im Überblick	4
Kapitel 3: Gesellschaftliche Herausforderungen für Laatzen	7
Kapitel 4: Wer wohnt in Laatzen?	8
Kapitel 5: Bedarfe und Entwicklungshypothesen	9
Kapitel 6: Projekte und Praxisbeispiele	10
Kapitel 7: Bildung und Betreuung	11
Kapitel 8: Gleichstellungsmaßnahmen	12
Kapitel 9 Frauen in der Kommunalpolitik – Stand und Perspektiven“	13
Kapitel 10: Systemisches Fazit und Ausblick	14
Schlussfolgerung der Gleichstellungsbeauftragten	15
Anhang: Maßnahmenvorschläge	16



Ausstellungseröffnung Bündnis gemeinsam gegen Sexismus Leinecenter Laatzen

Kapitel 1: Gleichstellungspolitische Herausforderungen intern

Die Stadtverwaltung Laatzen beschäftigt rund 940 Mitarbeitende, verteilt auf eine Vielzahl von Fachbereichen. In der Personalstruktur zeigt sich ein geschlechtstypisches Bild: Während der Frauenanteil insgesamt hoch ist, dominieren Männer in den oberen Besoldungsgruppen sowie in den oberen Führungspositionen.

Ein zentrales Thema bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit. Frauen sind in Teilzeit deutlich überrepräsentiert – nicht, weil sie weniger qualifiziert wären, sondern weil sie strukturell stärker für familiäre Aufgaben verantwortlich gemacht werden. Diese Ungleichverteilung wirkt sich langfristig auf Gehalt, Aufstiegschancen und Altersvorsorge aus.

Die Verwaltung bemüht sich um mehr Diversität, auch in Hinblick auf, Herkunft, Alter, Behinderung und sexuelle Identität. Die Gleichstellungspolitik muss Konsequenz Anwendung finden um einen konsequenten Wandel zu ermöglichen: Führung muss systematisch reflektiert, Teilzeitmodelle flexibler und Aufstiegsmöglichkeiten transparenter gestaltet werden.

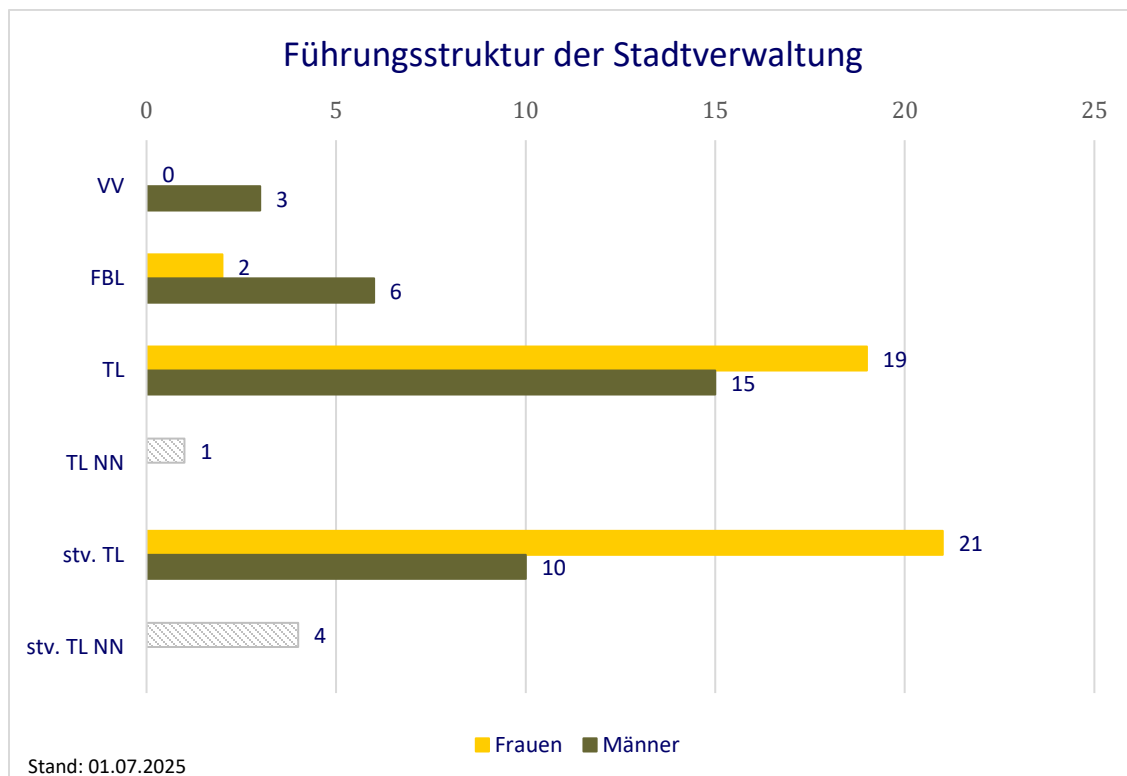
Kapitel 2: Entwicklung im Überblick

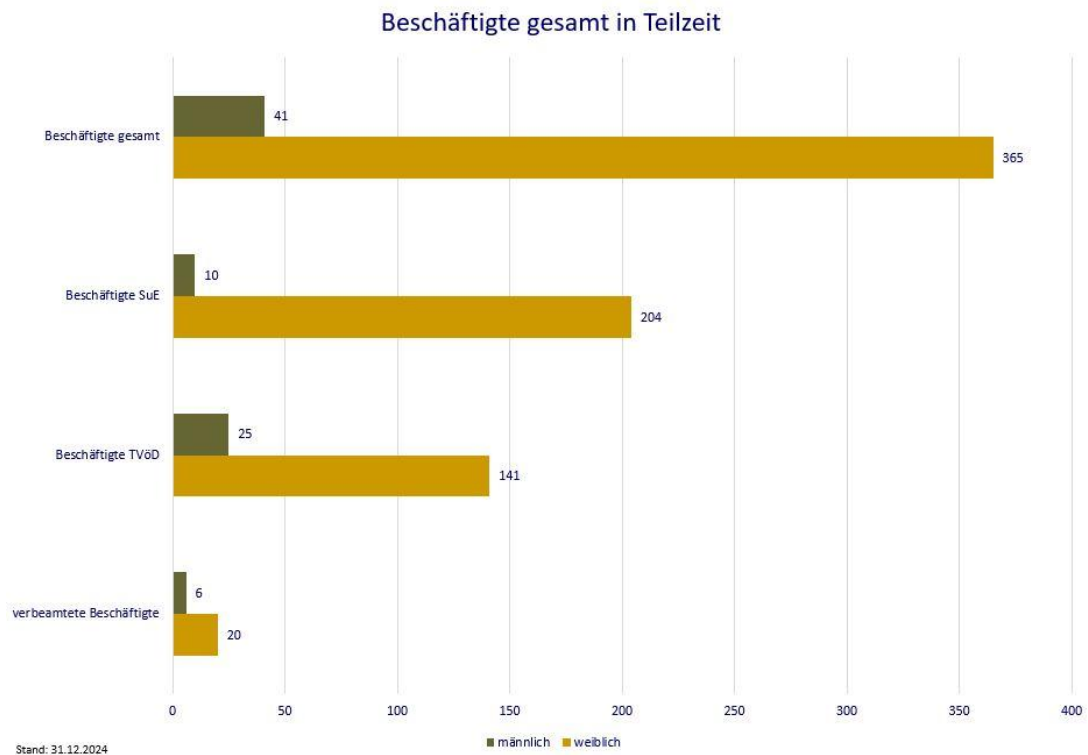
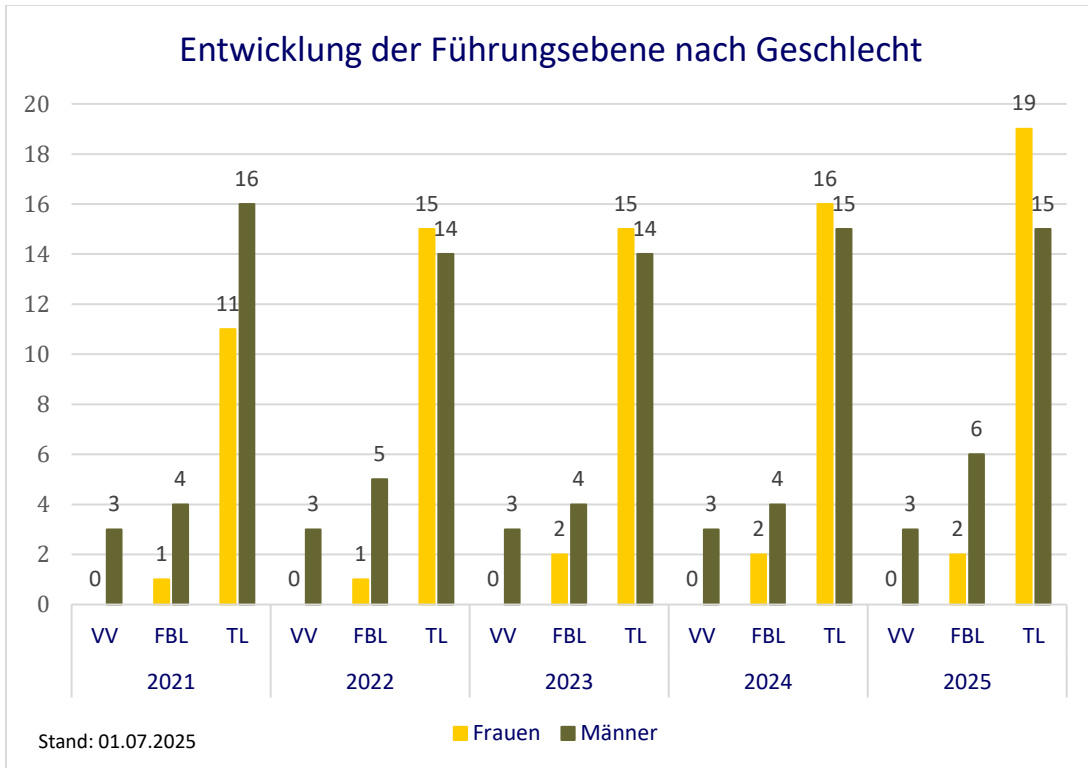
Seit dem letzten Bericht hat sich einiges bewegt: Es wurden weiterhin Fortbildungsmaßnahmen zur Diversität, Empowerment und einem respektvollen Umgang miteinander angeboten, geschlechtersensible Sprache in Verwaltungstexten eingeführt und die Zusammenarbeit zwischen den neu gebildeten Fachbereichen intensiviert sich. [Zum Gleichstellungsplan](#)

[Organigramm der Stadt Laatzen](#)

Die Personalstatistik 2024 zeigt:

- Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft: ca. 70 %
- Frauenanteil in Führungsfunktionen: unter 40 %
- Männeranteil in Teilzeit: unter 10 %





In den Kitas arbeiten fast ausschließlich Frauen, während technische Fachbereiche weiterhin männerdominiert sind. Die Maßnahmen zur Personalgewinnung zeigen Wirkung – doch strukturelle Veränderungen benötigen Zeit, politische Rückendeckung und kontinuierliche Evaluation.

Ein Anstieg des Frauenanteils ist vor allem auf der Ebene der Teamleitungen zu beobachten. Allerdings muss dieser Fortschritt differenziert betrachtet werden: Die Leitungsebene der Fachbereichsleitungen hat sich inzwischen als maßgebliche Schnittstelle zwischen Verwaltungsvorstand und operativer Führung etabliert – eine Ebene, in der Männer weiterhin deutlich überrepräsentiert sind. Damit relativiert sich die Bedeutung der Teamleitungsebene als Indikator für echte Gleichstellung in Führungspositionen.

Hinzu kommt: Im Verwaltungsvorstand der Stadt ist nach wie vor keine Frau vertreten – mit Ausnahme der stellvertretenden Bürgermeisterin, die jedoch keine gewählte Stadträtin, sondern Fachbereichsleitung ist. Somit bleibt die strategische Steuerung weiterhin männlich dominiert, was auch in Hinblick auf Vorbildfunktion und Veränderungspotenziale kritisch zu betrachten ist.

Kapitel 3: Gesellschaftliche Herausforderungen für Laatzen

Laatzen ist eine vielfältige Stadt – und steht wie viele Kommunen vor erheblichen sozialen Aufgaben. Altersarmut, Pflegebedarf, Bildungsungleichheit, Migration, Gewalt gegen Frauen sowie die Folgen des Klimawandels betreffen insbesondere Frauen, Kinder und marginalisierte Gruppen überproportional stark.

Die Gleichstellungsarbeit ist deshalb kein Zusatz, sondern Kern präventiver Sozialpolitik. Investitionen in Familien, Bildung und Begegnung zahlen sich langfristig aus – nicht nur finanziell, sondern gesellschaftlich.



Frauentreff



Interkulturelle Party

In der Praxis zeigt sich:

- Frauen mit geringer Rente brauchen frühzeitige Unterstützung
- Alleinerziehende sind besonders von Armut bedroht
- Migrantinnen erleben Mehrfachdiskriminierung
- Queere Jugendliche brauchen sichere Räume
- Pflegende Angehörige (meist Frauen) benötigen Entlastung

Kapitel 4: Wer wohnt in Laatzen?

Laatzen ist Heimat für über 44.000 Menschen, verteilt auf mehrere Ortsteile mit unterschiedlichen sozialen Lagen. Die Stadt ist vielfältig – in Herkunft, Lebensform, Alter und Bildung. Besonders auffällig ist der hohe Anteil von Menschen mit internationaler Geschichte sowie kinderreichen Familien in bestimmten Stadtteilen.

Diese Vielfalt ist Chance und Herausforderung zugleich. Unterschiedliche Sprachen, Bildungsbiografien und ökonomische Voraussetzungen machen Gleichstellungspolitik komplexer – aber auch notwendiger.

Wesentliche soziale Indikatoren:

- hohe Kinderarmutsquote in bestimmten Stadtteilen
- viele Familien mit Transferleistungsbezug
- steigender Anteil älterer Menschen mit Pflegebedarf
- wachsender Anteil von Einpersonenhaushalten
- Unabwendbarkeit von interkultureller Öffnung

Kapitel 5: Bedarfe und Entwicklungshypothesen

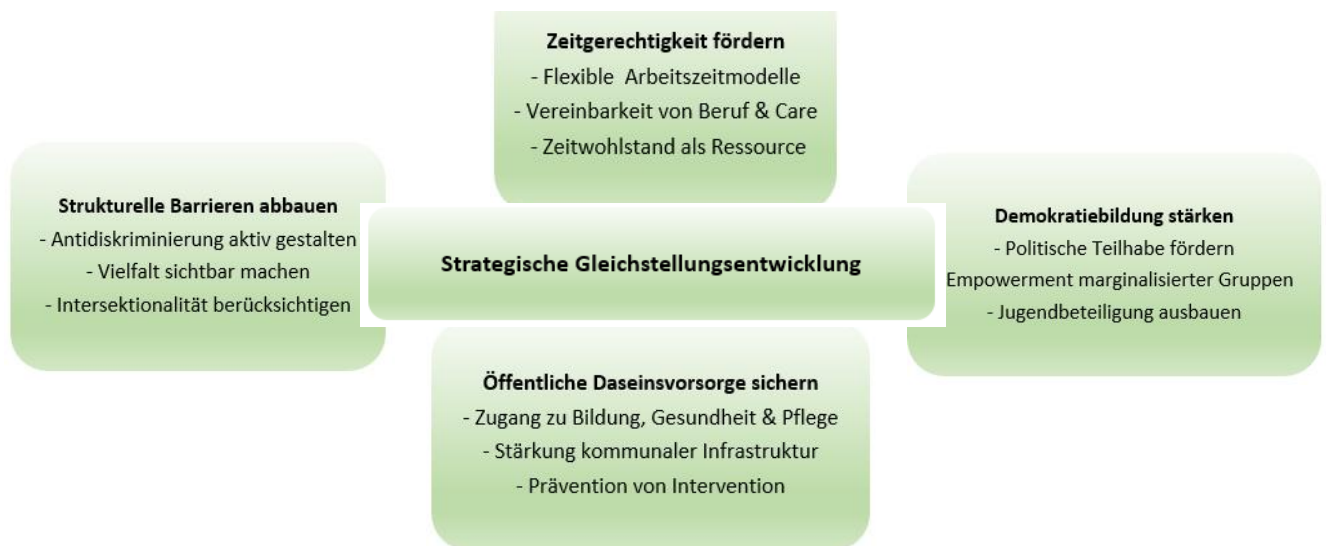
Die Auswertung interner und externer Daten ergibt ein klares Bild:

Laatzen ist eine Stadt mit überdurchschnittlich hoher sozialer Belastung, gleichzeitig aber auch mit starken zivilgesellschaftlichen Strukturen und hohem Innovationspotenzial.

Daraus ergeben sich folgende gleichstellungspolitische Entwicklungsachsen:

1. Zeitgerechtigkeit fördern → Arbeitszeitmodelle müssen Sorgearbeit ermöglichen
2. Demokratiebildung stärken → Alle Menschen brauchen Räume zur Teilhabe
3. Öffentliche Daseinsvorsorge sichern → Gute Bildung, würdige Pflege, Gesundheit für alle
4. Strukturelle Barrieren abbauen → gegen Diskriminierung, für Sichtbarkeit

Vier Entwicklungsachsen für eine geschlechtergerechte Stadtentwicklung



Kapitel 6: Projekte und Praxisbeispiele

Laatzen verfügt über eine Vielzahl an erfolgreichen Praxisprojekten, die Gleichstellung fördern – direkt oder indirekt:

- „Donna Clara“: Frauenberatungsstelle für von Gewalt betroffene Frauen
- „AndersRoom“: queerer Jugendtreff (Kirchengemeinde Rethen)
- „Alt-Laatzen verbindet“: generationenübergreifende Quartiersarbeit
- „Präventionskette Laatzen“: frühzeitige Förderung ab Schwangerschaft
- „Demokratieförderung in Schulen“: Workshops, Medienbildung, Beteiligung
- „Geschlechter- und Rollensensible Jugendangebote“



17. Mai ist der Internationale Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie

Kapitel 7: Bildung und Betreuung

Frühe Bildung ist der Schlüssel zur Gleichstellung. Kinder erleben bereits in der Kita Rollenbilder, Sprache und Machtverhältnisse – bewusst oder unbewusst.

Laatzen hat:

- 22 Kitas in städtischer oder freier Trägerschaft
- eine in Zukunft gut ausgebaute Ganztagsbetreuung
- vielfältige Schulformen, auch mit Integrations- und Sprachförderung
- Fachkräfte mit zunehmender Diversitätskompetenz



50 Jahre Kita Gleidingen



Durch vielfältige Bedarfe entstand die Idee eines kommunalen Bildungscampus. Ein Konzept, dass städtebaulich-integriert und sozial-nachhaltig in einem partizipativen Beteiligungsprozess gemeinsam erarbeitet werden soll.

Kapitel 8: Gleichstellungsmaßnahmen

In den letzten zwei Jahren wurden gezielte Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung umgesetzt, darunter:

- Fortbildungen zu Diversität / Antidiskriminierung für Mitarbeitende
- Beteiligung an regionalen und überregionalen Netzwerken
- Weiterentwicklung der Ansprechstruktur für Gleichstellungsfragen
- Berücksichtigung geschlechtergerechter Toiletten in eigenen Bauprojekten
- Beratungen bei Stellenausschreibungen / Personalentwicklung
- Öffentlichkeitsarbeit über Social Media / Infomaterialien
- Niedrigschwellige Unterstützungsangebote (z. B. anonymer Kontaktweg, Dolmetschunterstützung)



Socialmedia-Auftritt Stadt Laatzten

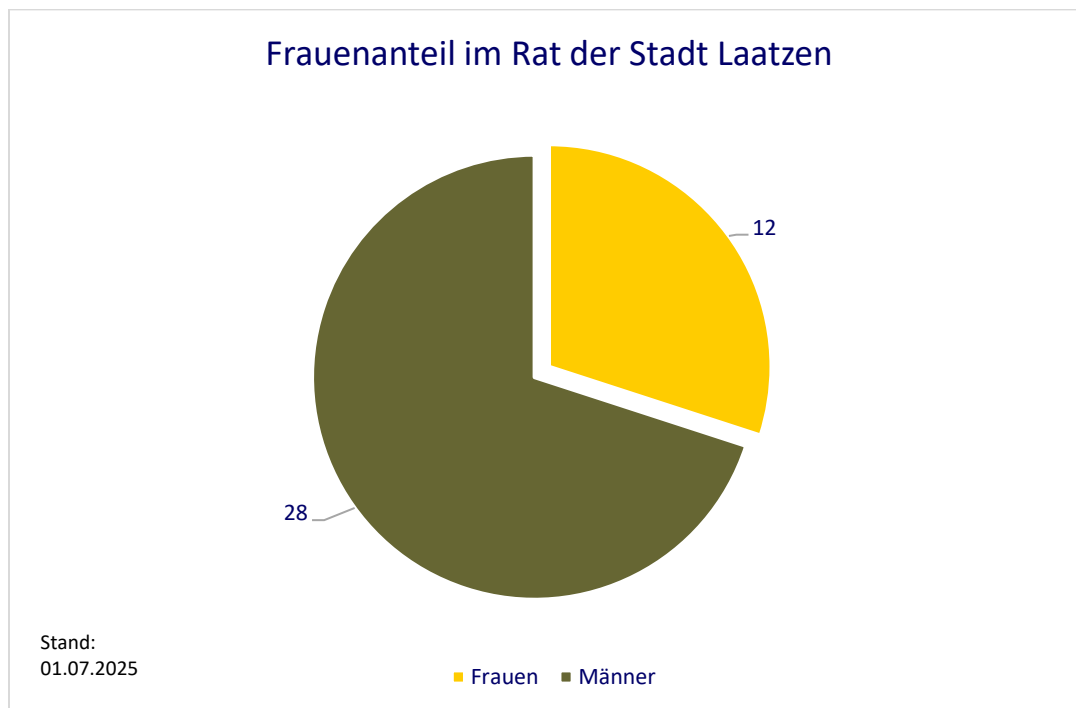


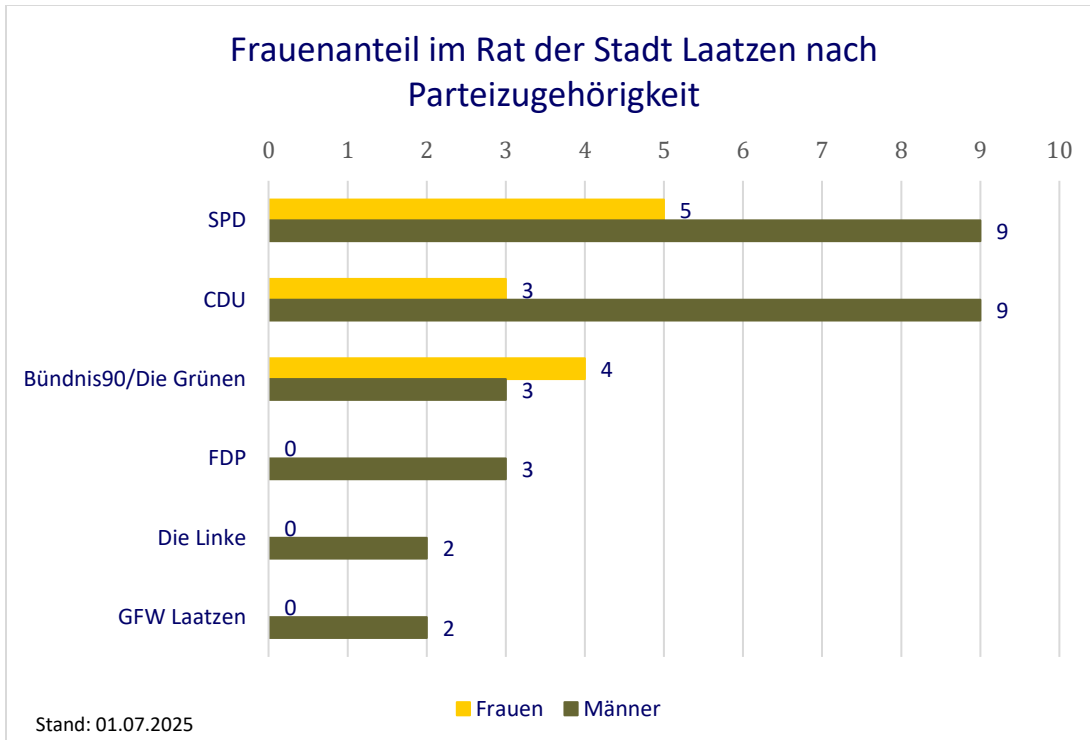
Kapitel 9 Frauen in der Kommunalpolitik – Stand und Perspektiven“

Trotz verankerter Gleichstellungsziele auf Landes- und Bundesebene zeigt sich auch in Laatzen ein vertrautes Bild: Die kommunalpolitischen Gremien sind weiterhin männlich dominiert. Frauen sind nach wie vor unterrepräsentiert, insbesondere in Fraktionen mit höheren Mandatszahlen.

Aktuell (Stand 2025) liegt der Frauenanteil im Stadtrat insgesamt bei rund 30 %. In zwei Fraktionen (SPD und Grüne) kam es jüngst zu Veränderungen durch Nachrücken: Jeweils eine Frau wurde durch einen männlichen Nachfolger ersetzt, was sich direkt auf den Anteil weiblicher Mandatsträgerinnen auswirkt.

Die Analyse der geschlechterbezogenen Zusammensetzung zeigt: Frauen sind häufiger in kleineren Fraktionen oder Einzelfraktionen vertreten. In Ausschüssen und Vorsitzfunktionen dominieren weiterhin Männer. Politisches Engagement von Frauen wird durch strukturelle und kulturelle Hürden erschwert (z. B. Zeit, Sitzungsstruktur, Care-Verpflichtungen). Fazit: Die kommunale Gleichstellungsarbeit kann hier ansetzen – z. B. durch Mentorings, parteiübergreifende Netzwerke oder Sensibilisierung/Beratung von Fraktionen für strukturelle Barrieren. Ziel bleibt eine paritätische Beteiligung auf allen politischen Ebenen – nicht nur auf dem Papier, sondern in der Praxis.





Kapitel 10: Systemisches Fazit und Ausblick

Gleichstellung ist kein „Zusatzthema“, das bearbeitet wird, wenn Zeit und Mittel übrig sind. Im Gegenteil: Sie ist zentrale Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit, wirtschaftliche Stabilität und demokratische Resilienz.

Laatzen zeigt: Auch mit begrenzten Ressourcen können wir strukturell wirksam arbeiten – wenn wir Gleichstellung systematisch denken, fachbereichsübergreifend verankern und aktiv fördern.

Gleichstellungsarbeit bedeutet:

- Zeitwohlstand ermöglichen
- Barrieren abbauen
- Daseinsvorsorge stärken
- Vielfalt sichtbar machen
- Menschenrechte verteidigen

Eine geschlechtergerechte Kommune ist kein Endzustand, sondern ein laufender Prozess. Der Gleichstellungsbericht ist dabei nicht nur Rückblick, sondern Handlungsgrundlage für die kommenden Jahre.

Schlussfolgerung der Gleichstellungsbeauftragten

Wir müssen präventiv und systemisch denken – nicht erst handeln, wenn es zu spät ist. Altersarmut, mangelnde Integration und strukturelle Ungleichheit treffen Kommunen mit voller Wucht: finanziell, sozial und gesellschaftlich.

Frauen mit unterbrochenen oder fehlenden Erwerbsbiografien sind besonders häufig von Altersarmut betroffen. Im Alter landen viele in Pflegeeinrichtungen, deren Kosten am Ende eines Lebens die Kommune trägt, und dass ist richtig so. Hierfür muss es aber Ausgleichszahlungen geben, um Pflege zukünftig dem Menschen gegenüber würdig gestalten zu können. Auch im Bereich der Integration geflüchteter Menschen zeigt sich: Wenn nicht frühzeitig in soziale Arbeit, Bildung und Teilhabe investiert wird, steigen die Folgekosten – nicht nur finanziell, sondern auch gesellschaftlich.

Trotzdem beobachten wir, wie disruptive Kürzungsmaßnahmen und ein neoliberales Effizienzdenken zunehmend kommunale Handlungsspielräume einschränken. Dieser Liberalismus begünstigt vor allem die Gewinner des Systems – und ignoriert die realen Lebenslagen der Mehrheit der Bevölkerung.

Was kurzfristig als Sparmaßnahme erscheint, ist langfristig ein gefährlicher Abbau sozialer Stabilität.

Wir brauchen daher keine weitere Verschiebung hin zu reiner Haushaltskonsolidierung, sondern einen grundlegenden Systemwandel:

Kommunen müssen wieder handlungsfähig werden, um soziale Gerechtigkeit aktiv zu gestalten.

Gleichstellungsarbeit, soziale Arbeit und Prävention sind keine „Extras“, sondern elementare Voraussetzungen für eine solidarische und zukunftsfähige Gesellschaft.

Die Antwort auf strukturelle Herausforderungen darf nicht in Ausgrenzung, Privatisierung oder rückwärts gerichteter Erzählungen liegen, sondern in einem neuen kommunalen Selbstverständnis:

- handlungsfähig
- gerecht
- menschenzentriert

Anhang

Maßnahmenvorschläge

Strategische Gleichstellungsziele – Arbeitsgrundlage für die kommenden Jahre

Die nachfolgenden Maßnahmenvorschläge spiegeln die aktuellen Bedarfe und Handlungsmöglichkeiten aus Sicht der Gleichstellungsarbeit wider. Sie sind als Impuls und Arbeitsgrundlage für die kommende Legislaturperiode gedacht und sollen gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen, dem Verwaltungsvorstand und relevanten Kooperationspartnerinnen und -partnern weiterentwickelt und konkretisiert werden. Ziel ist es, Gleichstellung dauerhaft, sichtbar und systematisch in allen Arbeitsbereichen zu verankern.

1. Mehr Sicherheit durch Beleuchtung von Dunkelflächen

Zuständigkeit: Fachbereich 6

Die bereits identifizierten Dunkelzonen im Stadtgebiet sollen schrittweise beleuchtet oder baulich angepasst werden. Dies erhöht das subjektive Sicherheitsgefühl – insbesondere für vulnerable Bevölkerungsgruppen, wie Jugendliche, Seniorinnen und Senioren, Frauen und queere Menschen. Diese Maßnahme kann schrittweise und quartiersbezogen umgesetzt werden.

2. Genderinklusive Sanitäranlagen bei Neubauten mitdenken

Zuständigkeit: Fachbereich 6

Bei zukünftigen Bauvorhaben der Stadt Laatzen sollte die Einrichtung mindestens einer genderneutralen Toilette eingeplant werden. Dies signalisiert Offenheit und Wertschätzung gegenüber allen Geschlechtern und fördert eine diskriminierungsfreie Nutzung öffentlicher Infrastruktur.

3. Sichtbare Zeichen für Vielfalt im Stadtbild setzen

Zuständigkeit: Fachbereich 6, in Kooperation mit der Leine-VHS

Die Prüfung von Maßnahmen wie einem queeren Zebrastrifen oder einer Diversity-Ampel kann ein deutliches Zeichen für Offenheit, Respekt und Akzeptanz im öffentlichen Raum setzen – und gleichzeitig als partizipatives Projekt gedacht werden.

4. Zeit als Gleichstellungsressource in Nachhaltigkeitsstrategien verankern

Zuständigkeit: Team 01 – Stabsstelle Nachhaltigkeit

Im Sinne des 4. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung wird empfohlen, die Ressource „Zeit“ stärker als soziale Gerechtigkeitsfrage in strategische Konzepte einzubeziehen. Besonders Care-Arbeit, Mobilität und Vereinbarkeit verdienen hier mehr Beachtung. Die Kolleginnen und Kollegen werden gebeten, entsprechende Überlegungen in Planungen einfließen zu lassen oder weiterzugeben.

5. Gleichstellungsthemen in Führungskräftefortbildungen integrieren

Zuständigkeit: Team 13 und Leine-VHS

Führungskräfte sind zentrale Multiplikatorinnen. Die Integration gleichstellungsrelevanter Inhalte (z. B. Gender Mainstreaming, Diversity-Kompetenz, intersektionale Perspektiven) in Fortbildungsangebote für Führungskräfte ab Teamleitungsebene stärkt eine gemeinsame Haltung und fördert eine inklusive Organisationskultur.

6. Intersektionalität als Querschnittsperspektive verankern

Zuständigkeit: Koordination durch die Gleichstellungsstelle, Zusammenarbeit mit allen Fachbereichen

Die Erfahrungen von Menschen, die Mehrfachdiskriminierung erleben – z. B. aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Behinderung oder sozialer Lage – sollen systematisch mitgedacht werden. Ziel ist eine gerechtere Stadtplanung und Verwaltungsarbeit, die niemanden aus dem Blick verliert.