

Euskirchen, 07.02.2018

Beschlussvorlage

TOP:

Drucksachen-Nr.: 54/2018

öffentlich

Betreff:

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2017

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum:	Einst.:	Ja:	Nein:	Enth.:	Beschluss- vorschlag	abweichender Beschluss
Rat	15.03.2018						

Kosten der Maßnahme: €

Erträge der Maßnahme: €

im Haushaltsplan veranschlagt: Ja Nein

im Wirtschaftsplan veranschlagt: Ja Nein

Mittel stehen zur Verfügung: Ja Nein

ggf. Deckungsvorschlag:

jährlicher Folgeaufwand/-ertrag: €

weiterer Folgeaufwand/-ertrag:

Zustimmung der Revision liegt vor.

Beschlussvorschlag:

Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten wird zur Kenntnis genommen

Sachdarstellung:

Die in den Tätigkeitsberichten der Vorjahre aufgeführten Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten wurden in 2017 fortgeführt, so dass sich der diesjährige Bericht erneut auf neue Projekte und die Darstellung von Änderungen beschränken kann. Ergänzend aufgenommen wurden Perspektiven für die Arbeit im Jahr 2018.

Interne Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2017:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gem. LGG NRW hausintern an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitzuwirken, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und bei Vorstellungsgesprächen. Im Verwaltungsalltag erfolgt diese Beteiligung parallel zur Beteiligung des Personalrates. In 2017 wurde die Gleichstellungsbeauftragte an rund 380 Personalmaßnahmen (inkl. Stellenplan u.a.) beteiligt (zum Vergleich 2016: ca. 320). In der Regel sind die Personalangelegenheiten vorab gut abgestimmt, so dass aus Gleichstellungssicht selten Bedenken geltend gemacht werden müssen.

In 2017 wurde die Gleichstellungsbeauftragte in neun Fällen aus der Belegschaft um ein persönliches Beratungsgespräch gebeten. Der dokumentierte Zeitaufwand betrug ca. sechzehn Stunden (zum Vergleich in 2016: sechs Gespräche mit einem Zeitaufwand von ca. fünf Stunden). Nicht berücksichtigt wurden kurze telefonische oder persönliche Auskünfte. Hierbei handelte es sich ausschließlich um weibliche Bedienstete aller Fachbereiche; das Themenspektrum beinhaltete erneut die Vereinbarkeit des Berufes mit der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger, die persönlichen beruflichen Perspektiven und die Frage des Wiedereinstiegs nach einer Zeit der Kinderbetreuung. Positiv wird weiterhin die Tatsache bewertet, dass sich auch Beschäftigte in Elternzeit mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung gesetzt haben.

Im Zusammenhang mit einem Mobbingverdachtsfall wurde deutlich, dass die vorhandene Dienstvereinbarung, in der die Abläufe klar geregelt sind, durch die Vereinbarung eines zeitnäheren Handelns ergänzt werden muss. Dies wurde bereits gemeinsam mit der Verwaltungsspitze und dem Personalrat festgelegt.

In 2017 wurden die im Frauenförderplan 2014-16 beschriebenen Maßnahmen weiter umgesetzt, da dieser bis zur Aufstellung eines neuen Planes seine Gültigkeit behält. Mit der Neuregelung des Landesgleichstellungsgesetzes erfolgte eine Umbenennung in „Gleichstellungsplan“. Der Gleichstellungsplan für die nächsten Jahre wird derzeit im Rahmen der verwaltungsinternen AG Personalentwicklung aufgestellt und dem Rat in der Sitzung am 5. Mai 2018 vorgelegt.

Stellenausschreibungen (intern und extern)

Die Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten zu internen und externen Stellenausschreibungen wurden auch in 2017 umgesetzt. Dies beinhaltet die gezielte Ansprache von Männern bei externen Ausschreibungen für die Kitas, den Hinweis auf das intensive betriebliche Gesundheitsmanagement und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei externen Ausschreibungen.

Seit Februar 2017 wird folgender Zusatz in die externen Stellenausschreibungen aufgenommen: "Spezifische soziale Kompetenzen und Qualifikationen, die durch generationenübergreifende Familien- und Pflegearbeit, sowie im Rahmen freiwilligen sozialen Engagements erworben werden, sind ausdrücklich willkommen". Hierdurch wird sichergestellt, dass Bewerber/innen, die aufgrund der Betreuung von Kindern oder der Pflege Angehöriger ihre Arbeitszeiten reduziert haben, keine Nachteile haben.

Vielmehr ist sich die Kreisstadt Euskirchen bewusst, dass in diesem Rahmen oft Fähigkeiten weiterentwickelt werden, die auch für den Arbeitsalltag wichtig sind. Beispielhaft sei hier das Organisationstalent und das Zeitmanagement erwähnt, das gerade berufstätige Eltern oftmals auszeichnet. Wichtig ist aber auch die Gleichbewertung des freiwilligen sozialen Engagements, um zu vermeiden, dass diejenigen diskriminiert werden, die keine eigenen Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen haben.

Neben den bereits in 2016 tätigen drei männlichen Erziehern in den Kitas konnte in 2017 ein weiterer männlicher Erzieher gewonnen werden. Zusätzlich waren in 2017 ein männlicher Berufspraktikant und zwei Männer in der praxisorientierten Ausbildung zum Erzieher (PIA) in den Kitas der Kreisstadt Euskirchen tätig. Im Vertretungspool befand sich in 2017 erneut kein männlicher Erzieher oder Kinderpfleger. Im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes arbeiteten in 2017/18 zwei junge Männer in den Kitas.

Aufgrund des hohen Zeitaufwands von Vorstellungsgesprächen beschränkte sich die Gleichstellungsbeauftragte wie in 2016 auf die Teilnahme an Gesprächen, zu denen Bewerberinnen und Bewerber eingeladen sind. Bei den Vorstellungsrunden, an denen keine Teilnahme unbedingt erforderlich erschien, erfolgte im Vorfeld eine Kontaktaufnahme mit den Fachbereichs- oder Abteilungsleitungen, um mögliche Fragen zu klären. Im Jahr 2017 wurde bei zwölf (2016: fünfzehn) Auswahlverfahren mit Vorstellungsrunden persönlich teilgenommen; mit Vor- und Nachbereitung war hier ein Zeitaufwand von ca. 39 (in 2016: 65) Stunden erforderlich. Weiterhin gilt, dass die Beteiligung bei den Auswahlverfahren mit Vorstellungsrunden ein wichtiger Aufgabenbereich der Gleichstellungsarbeit ist.

Teilzeitausbildung für Eltern ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung

Bereits im Jahr 2016 hat eine Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten ihre Ausbildung in Teilzeit erfolgreich abgeschlossen und wurde in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Zurzeit besucht sie im Rahmen der Personalentwicklung den Zweiten Angestelltenlehrgang, um sich für gehobene Aufgaben zu qualifizieren. Im Jahr 2017 haben zwei Auszubildende (Verwaltungsfachangestellte bzw. Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek) ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen. Beide Ausbildungen verlaufen bisher sehr erfolgreich.

Eine Teilzeitausbildung im Beamtenbereich ist aus beamtenrechtlichen Gründen weiterhin nicht möglich und ist daher für den gehobenen Dienst auch in 2017 nicht erfolgt. Auf den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten werden aktuelle Euskirchener Projekte vorgestellt, die Interessierte auf eine Teilzeitausbildung vorbereiten.

Aufstieg bzw. externe Einstellung von bediensteten Frauen in Führungs- und Leitungspositionen

Im Berichtsjahr 2017 wurde eine neue Leiterin der Stadtbibliothek eingestellt und die Stelle der stellvertretenden Verantwortlichen für den Zahlungsverkehr mit einer Beamtin besetzt. Bei den (stellvertretenden) Kita-Leitungen gab es in 2017 einige Stellennachbesetzungen, die ebenfalls ausschließlich mit weiblichen Beschäftigten erfolgten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege in der Stadtverwaltung

Die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten zu Vereinbarkeitsfragen wurden in den letzten Tätigkeitsberichten ausgeführt. Verschiedene Angebote sind über den Intranetauftritt zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leicht zugänglich. Aktuelle Informationsmaterialien können weiterhin einem Broschürenständer entnommen werden, der durch das Seniorenbüro laufend aktualisiert wird. Mit dem Pflegeleistungsergänzungsgesetz II, das am 1. Januar 2017 in Kraft getreten ist, waren zahlreiche Änderungen verbunden, so dass auch der Informationsbedarf gestiegen war.

Um diesem Sachverhalt Rechnung zu tragen, wurde am 27. April 2017 in Kooperation mit der AOK Rheinland und den SIE (Senioren in Euskirchen) Projektgruppen eine Informationsveranstaltung organisiert, zu der die Kolleginnen und Kollegen persönlich eingeladen wurden. Terminabsprachen mit der Gleichstellungsbeauftragten sind jederzeit auch kurzfristig möglich.

Mitarbeit der GLB in der AG Personalentwicklung und in der Stellenbewertungskommission

Weiterhin gilt, dass moderne und innovative Personalentwicklung ohne den Bereich der Gleichstellung nicht mehr vorstellbar ist. Die gezielte Förderung weiblicher Bewerberinnen und Beschäftigten stellt angesichts des demographischen Wandels ein wesentliches Instrument guter Personalpolitik dar. Der zunehmende Fachkräftemangel macht deutlich, dass auf gut ausgebildete und engagierte Frauen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Ebenen nicht länger verzichtet werden kann und darf. Dies gilt auch für den Bereich der Führungskräfte. Dass Führen auch in Teilzeit möglich ist, zeigen Beispiele innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung.

Von Seiten der Stadtverwaltung erfolgen in Umsetzung des Gleichstellungsplanes (bisher: Frauenförderplan) seit vielen Jahren verschiedene Maßnahmen, die auch Wirkungen zeigen. Arbeitsschwerpunkt der Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der Personalentwicklung ist die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund familiärer Aufgaben Arbeitspausen nehmen oder Arbeitszeiten einschränken. Hier gilt es zu vermeiden, dass gut ausgebildete und mit den Arbeitsabläufen der Stadtverwaltung bestens vertraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter längere Zeit ausscheiden.

Neu hinzugekommen ist im Jahre 2017 die Aufnahme in die Stellenbewertungskommission der Stadtverwaltung, die das reformierte Landesgleichstellungsgesetz NRW fordert. In 2017 hat die Gleichstellungsbeauftragte an sieben Sitzungen der Bewertungskommission persönlich teilgenommen. Mit Vor- und Nachbereitung war hier ein Zeitaufwand von ca. 21 Stunden erforderlich.

„Pänz im Rathaus“

In 2016 startete mit "Pänz im Rathaus" ein zusätzliches Angebot, bei dem Beschäftigte, die sich aufgrund der Kinderbetreuung derzeit nicht im Dienst befinden, gemeinsam mit ihren Kindern zu regelmäßigen Treffen eingeladen werden. Im persönlichen Gespräch konnten so, unter Einbindung der Personalabteilung, Unterstützungsbedarfe für eine Rückkehr an den Arbeitsplatz erfragt werden. Nicht ganz überraschend war und ist die Tatsache, dass es sich hierbei fast ausschließlich um weibliche Beschäftigte handelt.

In 2017 fanden erneut zwei Treffen im kleinen Ratssaal statt. Beim ersten Treffen nahmen drei Mütter mit ihren Kindern und beim zweiten Treffen eine Mutter mit ihrem Kind teil. Trotz der geringen Teilnahme ist es für die Gleichstellungsbeauftragte weiterhin wichtig, mit den persönlichen Einladungen zu signalisieren, dass die Stadtverwaltung ein Interesse an den Kolleginnen und Kollegen hat und diese sich mit ihren Kindern ins Rathaus eingeladen fühlen.

"Pänz im Rathaus" ergänzt die Kontaktpflege der Fachbereiche, der Personalabteilung und des Personalrates, die seit vielen Jahren erfolgt. So erhalten die Betroffenen die internen Stellenausschreibungen, Einladungen zu Personalversammlung und Betriebsausflug sowie fachbereichsinternen Fortbildungen. Mit der TUIV konnte durch die Gleichstellungsbeauftragte darüber hinaus abgesprochen werden, dass auf Wunsch ein Zugang zum Intranet eingerichtet wird.

Neben der Personalabteilung wurde in 2017 auch verstärkt der Personalrat eingebunden. Als Anregung aus den Treffen wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte am 26. April 2017 eine Informationsveranstaltung zum Thema "Altersarmut durch Kinderbetreuung oder Pflegezeiten?" organisiert. Hintergrund sind die geänderten Gesetze bezüglich des Scheidungsrechtes und der Versorgung nach dem Tode eines Ehepartners. Eingeladen war eine Fachreferentin der Deutschen Rentenversicherung, die auch auf spezifischen Fragen der Beschäftigten einging.

Perspektivisch werden die Treffen in 2018 fortgeführt. Als Ergänzung wird das Thema "Väter im Beruf" aufgegriffen. Untersuchungen zeigen, dass gerade von den jüngeren Männern vermehrt eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewünscht wird und daher bei der Auswahl des Arbeitgebers durchaus eine Rolle spielt. Eine wirkliche gelebte partnerschaftliche Aufteilung der Familienaufgaben schafft Freiräume für alle Beteiligten, setzt aber auch ein Umdenken bei Kollegen/innen und Vorgesetzten voraus. Unter dem Titel „Keine Zeit für Stress“ findet daher im März 2018 eine erste Auftaktveranstaltung statt, um für das Thema zu sensibilisieren. Weitere Semi-

nare zu gleichstellungsrelevanten Themen sind geplant. Eine inhaltliche Absprache mit der AG Personalentwicklung und dem Personalrat stellt eine effektive Nutzung der vorhandenen Mittel sicher.

Externe Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2017

Gremienarbeit im Kreis Euskirchen

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm wie in den letzten Jahren, sofern dies zeitlich mit den anderen Aufgaben der Stabsstelle vereinbar war, an den Sitzungen der Gleichstellungsgremien im Kreis teil.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit 2012 Mitglied in folgenden kreisweiten Gremien:

- Arbeitskreis Frauen im Kreis Euskirchen
- Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Kreis Euskirchen
- Netzwerk ABC (Ausbildung-Beruf-Chancengleichheit) im Kreis Euskirchen
- Runder Tisch gegen häusliche Gewalt
- Beirat der SVE
- Netzwerk Vielfalt des Kreises

Schwerpunkte bei der Gremienarbeit liegen im „Arbeitskreis Frauen“ und im „Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Kreis Euskirchen“ sowie im Beirat der SVE.

Im Rahmen des Arbeitskreises Frauen beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisstadt Euskirchen an der Organisation und der Durchführung der Veranstaltung zum Internationalen Frauentag am 11. März 2017. „Für uns soll's rote Rosen regnen“ war der Titel des sehr gut besuchten Mitsingkonzertes im ev. Gemeindesaal. Ebenso war die Gleichstellungsbeauftragte in die Ausschreibung, die Wahl der Preisträgerin und die Ausrichtung des zugehörigen Festaktes des Margaretha-Linnery-Preises für die Preisträgerin Nevin Sezgin am 3. November 2017 eingebunden.

Überregionale Gremienarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisstadt Euskirchen ist stimmberechtigtes Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW (LAG) und der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG).

Seit Mitte 2015 ist die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisstadt Euskirchen stellvertretendes Mitglied des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an folgenden Sitzungen teilgenommen:

- 22. Februar 2017: Mitgliederversammlung der LAG NRW
- 17. Oktober 2017: Sitzung des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW.

Vom 07. Mai bis zum 09. Mai 2017 erfolgte eine Teilnahme am Kongress der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) in Wolfsburg.

Schwerpunktthema in den landesweiten Gremien war in 2017 die kommunale Umsetzung der Neugestaltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Die Gleichstellungsbeauftragte hatte hierzu eine Vorlage für den Haupt- und Finanzausschuss am 25. April 2017 erarbeitet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden per Rundmail und im Intranet über die Änderungen informiert.

Boys' Day und Girls' Day 2017

Am 27. April 2017 konnten in Einrichtungen der Kreisstadt Euskirchen bzw. Einrichtungen, in denen die Stadt Mehrheitsgesellschafterin ist, 61 Schnupper-Plätze in derzeit noch für Frauen bzw. Männer untypischen Berufen zur Verfügung gestellt werden. Im Nachgang zur Veranstaltung kamen erneut ausschließlich sehr positive Rückmeldungen aus den Einsatzstellen.

Jungen wurden eingeladen, in die vielseitigen und anspruchsvollen Berufe des Erziehers sowie des Fachangestellten für Medien und Informationsdienste hinein zu schnuppern. Insgesamt wurden 32 Plätze für Jungen in den städtischen Kitas und der Stadtbibliothek bereitgestellt.

Sechs Schülerinnen konnten sich im Stadtbetrieb Technische Dienste (Bauhof) in der Vielfalt der Tätigkeiten als Elektrikerin für Abwasseranlagen, Stadtreinigerin, Straßenkontrolleurin, Tiefbauerin im Straßenbau, Baumpflegerin sowie als Spielplatzkontrolleurin erproben.

Die Feuerwehr der Kreisstadt Euskirchen öffnete bereits zum zehnten Mal ihre Tore und bot fünfzehn Mädchen die Möglichkeit, den Arbeitsbereich Berufsfeuerwehr und Rettungsdienst kennen zu lernen. Vier Plätze für Mädchen als „Fachkraft im Fahrbetrieb (FIF)/BusfahrerIn“ stellte die SVE über ihr Auftragsunternehmen RVK in der Niederlassung Euskirchen zur Verfügung.

Das Unternehmen „e-regio GmbH & Co.KG“ bot vier Schülerinnen einen umfassenden Einblick in die Berufe der Fachkraft für Lagerlogistik, Elektronikerin für Betriebstechnik sowie Anlagenmechanikerin.

Frauen und Männer in „noch untypischen“ Berufen

Intensive Erfahrungen in männeruntypischen Berufen können junge Männer im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes machen: Hier wurden über die Stabsstelle Demographie im ersten Halbjahr 2017 drei Jungen in den Kitas, ein Junge im Museum, zwei junge Männer in der Marienschule und ein junger Mann im Emil-Fischer-Gymnasium eingesetzt.

Im zweiten Halbjahr 2017 waren zwei Jungen in den Kitas und jeweils ein junger Mann in der Marienschule, im Emil-Fischer Gymnasium, in der Paul-Gerhard-Schule und in der Gesamtschule tätig.

Im Bereich der eher frauenuntypischen Berufe war eine junge Frau in den Erftauen eingesetzt. Zum ersten Mal war im zweiten Halbjahr 2017 eine junge Frau bei der Feuerwehr Euskirchen tätig. Hierzu hatten ausführliche Gespräche im Vorfeld stattgefunden, um auch in diesem Bereich den Bundesfreiwilligendienst zu etablieren. Dies kann gerade für junge Frauen eine gute Möglichkeit bieten, das Berufsfeld kennenzulernen und sich zukünftig vermehrt auf Ausbildungsplätze zu bewerben. Erfahrungen auf Landesebene zeigen, dass ein langfristig angelegter Prozess hier sinnvoll und notwendig ist, um mögliche Berührungspunkte auf beiden Seiten abzubauen.

„Frauen in die (Kommunal)- Politik“

Das Anliegen, mehr Frauen für Aufgaben und Ämter in der Politik zu gewinnen, ist ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit der Kreisstadt Euskirchen. Auch von Seiten der Politik wird parteiübergreifend bestätigt, dass hier Handlungsbedarf besteht.

„Das Persönliche ist politisch - Frauen in die (Kommunal)-Politik“ lautet daher der Titel einer Auftaktveranstaltung, die am 10. Februar 2017 in der VHS im Alten Rathaus stattfand. In einem ungezwungenen Rahmen wurde darüber diskutiert, woran es liegt, dass immer noch nur wenige Frauen in der Kommunalpolitik aktiv sind. Denn auch eine Frau als Bundeskanzlerin und Ministerpräsidentinnen in den Bundesländern haben daran nicht wirklich etwas geändert.

Gemeinsam mit der VHS des Kreises hatte die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisstadt Euskirchen alle Frauen angesprochen, die Lust und Interesse haben, in der Politik mitzumischen, aber nicht so recht wissen, wo sie damit am besten anfangen sollen. Zwanzig engagierte und interes-

sierte Frauen aller Altersgruppen und mit ganz unterschiedlichen beruflichen und familiären Hintergründen nahmen an der Auftaktveranstaltung teil. Die Teilnehmerinnen brachten ihre Ideen, Fragen und Anregungen mit und entwickelten diese im Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten und den teilnehmenden Ratsfrauen weiter. Als Arbeitsergebnis des Abends stand ein ansprechendes und abwechslungsreiches Programm, das im Laufe des Jahres umgesetzt wurde.

Da nichts überzeugender ist als gute Vorbilder, fand eine aktive Einbindung der Ratsfrauen in Form eines „Speed-Datings“ statt. Hierbei erzählten die Kommunalpolitikerinnen im Fünf- bzw. Zehnminutentakt in Einzelgesprächen, warum sie politisch aktiv sind und welche Erfahrungen sie dabei machen. Die Moderation der Veranstaltung erfolgte durch die Gleichstellungsbeauftragte; die Teilnahme war kostenfrei. Bei der Konzeption der Auftaktveranstaltung und der nachfolgenden Termine war das veränderte Kommunikationsverhalten insbesondere der jüngeren Frauen berücksichtigt worden. Gewünscht wird oftmals statt eines regelmäßigen Kursprogrammes ein "Event mit Inhalt" - man oder frau möchte sich durchaus informieren und einbringen, aber es soll auch Spaß machen.

Am 31. März 2017 fand ein dreistündiges kostenpflichtiges Kompaktseminar zum Thema „Wie funktioniert Kommunalpolitik“ statt. Die Referentin legte neben der reinen Wissensvermittlung großen Wert darauf, Beispiele aus der regionalen kommunalen Praxis zu finden und alle Teilnehmerinnen aktiv anzusprechen und mit einzubeziehen. Mit ihrem Einverständnis konnte das Skript auch über den Netzwerkverteiler der Gleichstellungsbeauftragten denjenigen zur Verfügung gestellt werden, die aus zeitlichen Gründen verhindert waren.

Nach der Theorie mit Praxisanteil folgte am Mittwoch, 17. Mai 2017, die vollständige Praxis mit einem gemeinsamen Besuch des Ausschusses für Generationen und Soziales. Am Freitag zuvor bestand für alle Frauen die Möglichkeit, die Vorlagen der Ausschusssitzung gemeinsam mit dem Ausschussvorsitzenden und einigen Ratsfrauen zu besprechen und sich die Sachverhalte erläutern zu lassen.

Am Sonntag, 2. Juli 2017, startete mit dem Thema: „Können Politikerinnen überhaupt etwas ausrichten und vertreten sie uns „normale“ Frauen?“ der erste „Euskirchener Debattierclub“ in einem Café in der Innenstadt. Mit diesem neuen Format wird die Möglichkeit geboten, ungezwungen über ein bestimmtes Thema zu sprechen und darüber auch miteinander ins Gespräch zu kommen. Eine neutrale Moderatorin sorgt dafür, dass sowohl das Thema nicht aus den Augen verloren wird als auch eine möglichst ausgewogene Beteiligung aller Teilnehmerinnen erfolgt. Jede Mitdebattierende bestimmt aber immer selbst, wie intensiv sie in die Diskussion mit einsteigen möchte.

Der Zeitpunkt am Sonntagvormittag um 11:00 Uhr war ausdrücklich so gewünscht worden, da er den berufstätigen Frauen eine stressfreie Teilnahme ermöglicht. Die Örtlichkeit eines Cafés in der Innenstadt, das zum gleichen Zeitpunkt auch andere Besucher/innen hat, erleichterte neuen Interessentinnen ein zwangloses Hereinschnuppern und auch manche andere Besucherin wurde so auf das Angebot aufmerksam.

Bürgermeister Dr. Friedl übernahm am 11. Juli 2017 persönlich das Thema: „Wie funktioniert Verwaltung?“ und lud hierzu in den Ratssaal ein. In einem mehrstündigen Vortrag mit anschließender Diskussion wurde den zehn Teilnehmerinnen auf anschauliche Weise die vielfältigen Aufgaben der Verwaltung und das Zusammenspiel mit der Politik dargestellt. Die Präsentation wurde ebenfalls über den Verteiler allen Frauen des Gleichstellernetzwerkes im Nachgang zur Verfügung gestellt.

Ebenfalls mit Beteiligung Bürgermeisters Dr. Friedl fand am Sonntag, 10. Dezember 2017, ein weiterer Debattierclub statt. Diesmal mit dem Thema: „Das Landesverfassungsgericht kippt die 2,5 % Hürde bei der Kommunalwahl in NRW - Wird Euskirchen unregierbar?“

Das Kompaktseminar „Rhetorik“, das für den 30. September 2017 geplant war, musste mangels genügender Anmeldungen abgesagt werden. Bei der Planung für 2018 wird besprochen werden, ob zu diesem Themenkomplex ein erneutes Angebot erfolgen soll.

Für die Veranstaltungen der Reihe „Frauen in die Politik“ ist die sehr gute Kooperation mit der VHS des Kreises hervorzuheben. Sowohl inhaltlich als auch organisatorisch hat sich diese Zusammenarbeit bewährt und wird daher auch in 2018 fortgesetzt.

Politische Bildung im Rahmen des BFD

Im Rahmen der von der Stabsstelle Demographie zu planenden zwanzig Qualifizierungstage für die derzeit 29 Bundesfreiwilligen in städtischen Einrichtungen wurde das Ziel, für politisches Engagement zu interessieren, mit einer Fortbildungseinheit zur politischen Bildung (inkl. Besuch des Schulausschusses) in 2017 fortgeführt und ist auch für 2018 geplant. Aus inhaltlichen Gründen wird diesmal der Ausschuss für Kultur- Freizeit und Sport besucht werden. Zusätzlich werden alle weiblichen Bundesfreiwilligen persönlich zu den Veranstaltungen von "Frauen in die Politik" eingeladen. Denn neben dem Anteil an Frauen gilt es auch gerade jüngere Menschen für ein Engagement in der Kommunalpolitik zu begeistern. Die jüngeren Frauen stellen somit eine besonders wichtige - aber auch besonders schwer zu erreichende - Schnittmenge dar.

SIE (Senioren in Euskirchen)

In der Politik darf weiterhin das Erfahrungswissen der älteren Menschen nicht fehlen. In der neuen Seniorenvertretung der Kreisstadt Euskirchen engagierten sich auch in 2017 zahlreiche Seniorinnen in den verschiedenen SIE-Projektgruppen. Alle vier Projektgruppen werden von gewählten Sprecherinnen vertreten, die die Arbeit der Seniorinnen und Senioren auch in der Öffentlichkeit und beim jährlichen Plenum vertreten.

Die Sprecherinnen und die weiteren zahlreichen weiblichen Teilnehmerinnen nutzen sehr aktiv die Möglichkeit, neben allgemeinen seniorenspezifischen Belangen auch auf die speziellen Belange und Interessen der älteren Bürgerinnen hinzuweisen. Auch die aktiven Seniorinnen gehören zu dem Netzwerk, das durch die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig zu Veranstaltungen eingeladen und über aktuelle Themen informiert wird.

Informationsweitergabe der GLB und Anfragen an die GLB

Die Gleichstellungsbeauftragte informierte auch in 2017 bei der Personalversammlung über die Schwerpunkte ihrer Arbeit. Auf den Internetseiten hält die GLB Informationen zu folgenden Themen aktuell bereit:

- Tätigkeitsberichte
- Frauen in die Politik
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege in der Stadtverwaltung Euskirchen
- Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache
- Gewalt gegen Frauen
- Girls'Day und Boys'Day
- Unterstützung von Familien (Kinderbetreuung, Seniorenpaten u.a.)
- Teilzeitausbildung
- Internationaler Frauentag
- Beratung und Hilfen vom Verein Frauen-helfen-Frauen in Euskirchen
- Mädchengruppe der Erziehungsberatung
- Frauentreff bei werkstatt
- Links zu interessanten Frauen- und Gleichstellungsseiten

Im Berichtszeitraum wurden die Geschäftsführerin und die Geschäftsführer der städtischen Beteiligungsgesellschaften mit einem Anschreiben über die Ausweitung des Geltungsbereiches des LGG und die damit verbunden Änderungen bei der Gremienbesetzung informiert. Zwei Unternehmen wurden bei einem persönlichen Gespräch über konkrete Veränderungsmöglichkeiten beraten. In diesem Zusammenhang bedauert die Gleichstellungsbeauftragte ausdrücklich, dass von Seiten der Politik mit der Entsendung ausschließlich männlicher Vertreter in die Delegiertenversammlung des Erftverbandes kein entsprechendes Signal gesetzt wurde.

Externe Anfragen von Frauen sind im Berichtszeitraum nicht erfolgt.

Im Auftrag

Brieden