

Euskirchen, 11.02.2021

Beschlussvorlage

TOP:

Drucksachen-Nr.: 60/2021

öffentlich

Betreff:

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2020

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum:	Einst.:	Ja:	Nein:	Enth.:	Beschluss- vorschlag	abweichender Beschluss
APeG	22.03.2021						
Rat	22.04.2021						

Kosten der Maßnahme: €

Erträge der Maßnahme: €

im Haushaltsplan veranschlagt:

im Wirtschaftsplan veranschlagt:

Mittel stehen zur Verfügung:

ggf. Deckungsvorschlag:

jährlicher Folgeaufwand/-ertrag: €

weiterer Folgeaufwand/-ertrag:

Ja

Ja

Ja

Nein

Nein

Nein

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 2020 teilweise 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 2021.

Für alle Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsarbeit gilt, dass aufgrund des bisherigen geringen Stellenanteils von 0,4 einer Vollzeitstelle und keiner Vertretung auch im zurückliegenden Jahr nur eine eingeschränkte Aufgabenwahrnehmung erfolgen konnte. Perspektivisch ist eine Stellenerweiterung auf eine Vollzeitstelle und eine Vertretung in der Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung beschlossen worden. [Vorlage 359/2020 \(ratsinfomanagement.net\)](#)

Interne Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2020

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß § 17 LGG NRW (Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen / Landesgleichstellungsgesetz) 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 2020 wurde die Gleichstellungsbeauftragte an rund 470 Personalmaßnahmen beteiligt (zum Vergleich 2019: ca. 410). In der Regel sind die Personalangelegenheiten vorab gut abgestimmt, so dass aus Gleichstellungssicht nur sehr selten Nachfragen erfolgen oder Bedenken geltend gemacht werden müssen. Perspektivisch ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Personalmaßnahmen entsprechend der wachsenden Zahl der Bediensteten weiter steigen wird.

In 2020 wurde die Gleichstellungsbeauftragte in acht Fällen aus der Belegschaft um ein persönliches Beratungsgespräch gebeten. Der dokumentierte Zeitaufwand betrug ca. zehn Stunden (zum Vergleich in 2019: neun Gespräche mit einem Zeitaufwand von ca. zwanzig Stunden). Hierbei handelte es sich um acht weibliche Bedienstete verschiedener Fachbereiche; das Themenspektrum beinhaltete die Vereinbarkeit des Berufes mit der Familie, die beruflichen Perspektiven und die Auseinandersetzung mit belastenden Situationen am Arbeitsplatz. Nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten wird es von weiblichen und männlichen Bediensteten bei manchen Fragestellungen als hilfreich empfunden, zunächst vertraulich und unverbindlich Lösungsmöglichkeiten besprechen zu können bevor bei Bedarf das konkrete Gespräch innerhalb des Fachbereiches gesucht wird.

Nicht berücksichtigt wurden zahlreiche kurze telefonische oder persönliche Auskünfte. Der Rückgang der persönlichen Beratungszeit ist vermutlich mit der angeratenen Kontaktvermeidung aufgrund der Corona-Pandemie zu erklären. Positiv wird weiterhin die Tatsache bewertet, dass sich auch Bedienstete in Elternzeit mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung gesetzt haben.

In 2020 wurden die im aktuellen Gleichstellungsplan 2018 - 2022 beschriebenen Maßnahmen weiter umgesetzt. Dieser wurde durch die Dienststelle unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der verwaltungsinternen AG Personalentwicklung aufgestellt und vom Rat in der Sitzung am 5. Juli 2018 beschlossen. [Vorgang 191/2018 - SD.NET RIM 4 \(ratsinfomanagement.net\)](#)

Ein erster ausführlicher Zwischenbericht erfolgte nach Vorberatung im Ausschuss für Personal und Gleichstellung (APeG) in der Ratssitzung am 15. Dezember 2020. [Vorgang 347/2020 - SD.NET RIM 4 \(ratsinfomanagement.net\)](#).

In Zukunft ist die Beratung der Aufstellung, Fortschreibung und Umsetzung des Gleichstellungsplanes der Dienststelle originäre Aufgabe des APeG. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in den Ausschusssitzungen regelmäßig über den aktuellen Stand berichten und ab 2021 jährlich einen summarischen Bericht (Datenstand jeweils 01.01. des

laufenden Jahres) vorlegen. Da die durch die Personalverwaltung zu ermittelnden Zahlen meist nicht direkt zu Jahresbeginn vorliegen und die sorgfältige Auswertung zeitintensiv ist, wird der Bericht voraussichtlich nicht zur Sitzung am 22. März 2021 fertiggestellt werden können. [Vorlage 348/2020 \(ratsinfomanagement.net\)](https://ratsinfomanagement.net)

Die endgültige Beschlussfassung wird, wie nach § 5 Abs. 4 LGG NRW vorgeschrieben, weiterhin im Rat der Kreisstadt Euskirchen stattfinden. Der derzeit gültige Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer bis zum 31.12.2022. Daher muss der APeG im Jahr 2022 über die Aufstellung des neuen Gleichstellungsplanes 2023 – 2027 beraten, damit dieser rechtzeitig dem Rat zur Beschlussfassung vorgelegt werden kann, um wie in § 5a Abs. 1 LGG NRW vorgesehen, spätestens sechs Monate nach Ablauf des bisherigen Gleichstellungsplanes in Kraft treten zu können.

Stellenausschreibungen (intern und extern)

Die Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten zu internen und externen Stellenausschreibungen wurden auch in 2020 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. Bei Stellenausschreibungen für Leitungs- und Führungsaufgaben wird folgender Text in die Ausschreibungen aufgenommen: „Von der/dem Stelleninhaber/in wird erwartet, dass sie/er sich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans einsetzt.“ Dies verdeutlicht die Überzeugung der Dienststelle, dass zum Anforderungsprofil dieser Stellen unbedingt eine ausreichende Genderkompetenz, also Kenntnisse und Engagement in Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern, gehört.

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 Bewerberinnen und Bewerber, 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, die gerade berufstätige Eltern oftmals auszeichnen. 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.

Perspektivisch wird die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der AG Personalentwicklung weitere Anregungen zu konkreten Formulierungen in den Stellenausschreibungen entwickeln. Hier sollen gezielt die Erkenntnisse des vom Bundesfamilienministerium geförderten Unternehmensnetzwerkes „Erfolgsfaktor Familie“, in dem die Stadt Mitglied ist, und andere Expertisen umgesetzt werden. Viele Untersuchungen zeigen, dass Familienfreundlichkeit von potentiellen Bewerber*innen nicht länger als „freundliche Ergänzung“ zu harten Faktoren betrachtet wird, sondern auch ohne eigene Betroffenheit als immer wichtiger eingeschätzt wird. Dies bestätigen auch die Nachfragen zu konkreten Maßnahmen bei der Stadt Euskirchen in den Vorstellungsgesprächen. Die Corona Pandemie hat hier bundesweit zu einem weiteren Bedeutungszuwachs beigetragen.

Externe Stellenausschreibungen für Sachgebiete, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, werden weiterhin auch gezielt über die Vernetzung der Gleichstellungsstelle verbreitet, um die Anzahl qualifizierter Bewerbungen zu erhöhen. Es werden so jeweils ca. 150 Adressatinnen erreicht, die in ihrer Funktion als Multiplikatorinnen die Ausschreibungen auch in ihren Bereichen weiterleiten. Aufgenommen werden grundsätzlich auch alle Führungspositionen. Diese werden zusätzlich über die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen (LAG NRW) landesweit kommuniziert. In Absprache mit den Leitungen werden auch teilweise Stellenausschreibungen aus Sachgebieten, in denen Frauen prozentual nicht zu wenig vertreten

sind, mit aufgenommen. Dies erfolgt, um angesichts des drohenden Fachkräftemangels und der hohen Anforderungen vieler Stellen, diese grundsätzlich adäquat besetzen zu können.

Belastbare allgemeine Erfahrungswerte über die Effektivität dieser Maßnahme liegen nicht vor, da die eingehenden Bewerbungen durch die Personalabteilung nicht hiernach erfasst werden. In einem Fachbereich, in dem prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, konnten im Berichtszeitraum bei zwei Stellenbesetzungsverfahren Frauen als neue Mitarbeiterinnen gewonnen werden. Von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten wird angeregt, bei der anstehenden Digitalisierung des gesamten Bewerbungsverfahrens eine Abfrage, wie man auf die Stellenausschreibung aufmerksam geworden ist, aufzunehmen. Die Maßnahme der gezielten Nutzung der Netzwerke der Gleichstellungsstelle wird auch in 2021 unter Einbindung der Leitungen weitergeführt.

Aufgrund des hohen Zeitaufwands von Vorstellungsgesprächen beschränkte sich die Gleichstellungsbeauftragte auch in 2020 auf die Teilnahme an Auswahlverfahren mit besonderer Bedeutung, zu denen weibliche und männliche Bewerbungen vorlagen. Bei den Vorstellungsrunden, an denen keine Teilnahme unbedingt erforderlich erschien oder möglich war, erfolgte im Vorfeld eine Kontaktaufnahme mit den Fachbereichs- oder Abteilungsleitungen, um etwaige Fragen zu klären. Im Jahr 2020 wurde bei elf (2019: acht) Auswahlverfahren mit Vorstellungsrunden persönlich teilgenommen; mit Vor- und Nachbereitung war hier ein Zeitaufwand von ca. 65 (in 2019: 43) Stunden erforderlich. Weiterhin gilt, dass die Beteiligung bei den Auswahlverfahren mit Vorstellungsrunden ein wichtiger Aufgabenbereich der Gleichstellungsarbeit ist. Die Gleichstellungsbeauftragte begrüßt es vor diesem Hintergrund sehr, dass aufgrund der Aufstockung auf eine Vollzeitstelle in Zukunft die Teilnahme an allen Vorstellungsrunden, bei denen eine Teilnahme aus Gleichstellungssicht sinnvoll und notwendig ist, erfolgen kann.

Teilzeitausbildung für Eltern ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung

Es haben bereits mehrere Teilzeitausbildungen bei der Stadt Euskirchen stattgefunden, die jeweils mit einer bestandenen Abschlussprüfung endeten. Am 1. August 2020 hat erneut eine Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten ihre Ausbildung in Teilzeit (30 Wochenstunden) begonnen.

In jeder Ausschreibung von Ausbildungsstellen wird ausdrücklich auf diese Möglichkeit hingewiesen. Eine zusätzliche Kommunikation ist sowohl intern wie extern erfolgt, so z. B. auch im Facharbeitskreis Personal des Städte- und Gemeindebundes und beim Rheinischen Studieninstitut. Auch über den Verteiler des Frauennetzwerkes der Gleichstellungsstelle wird darauf hingewiesen. Dennoch liegen für den Ausbildungsbeginn am 1. August 2021 leider keine entsprechenden Bewerbungen vor.

In der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehemals gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst) ist ein Studium in Teilzeit nach wie vor während der fachwissenschaftlichen Studienzeit nicht möglich. Lediglich in der fachpraktischen Studienzeit kann während einer Elternzeit in Teilzeit mit einem maximal bis auf die Hälfte reduzierten Beschäftigungsumfang gearbeitet werden. Die fachpraktischen Studienabschnitte und damit das Studium und der Vorbereitungsdienst insgesamt verlängern sich zwingend entsprechend. Im Hinblick auf die starre Gliederung des Studiengangs findet die Nachholung zeitlich im Anschluss an das sog. Praxisabschlussmodul statt.

Aufgrund des stetigen Wechsels zwischen fachwissenschaftlichen und fachpraktischen Studienabschnitten bedeutet dies einen wiederholten Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung während des Vorbereitungsdienstes. Nach Ansicht der Personalstelle mag dies geeignet sein, um eine während des Studiums beginnende Elternzeit entsprechend auszugestalten. Dieses Modell ist hingegen nicht geeignet, aktiv als Teilzeitausbildung beworben zu werden. Nach Auskunft der Hochschule für Polizei und Verwaltung (HSPV) NRW liegt der Anteil der entsprechend Studierenden in der Größenordnung von < 5 %. Aktuell beschäftigt sich eine Projektgruppe an der HSPV NRW mit der grundsätzlichen Problematik der Teilzeitausbildung in der

gehobenen Beamtenlaufbahn. Die weitere Entwicklung wird aufmerksam verfolgt werden, da aus Gleichstellungssicht auch hier ein praktikables Angebot geschaffen werden sollte.

Auf den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten werden aktuelle Euskirchener Projekte vorgestellt, die Interessierte auf eine Teilzeitausbildung vorbereiten. Perspektivisch sollen die Möglichkeit der Teilzeitausbildung und das regionale Angebot der vorbereitenden Maßnahmen noch intensiver beworben werden. Hintergrund ist, dass die genauen Modalitäten und hier insbesondere die Tatsache, dass die Ausbildungsdauer nicht zwangsläufig verlängert wird, immer noch nicht ausreichend bekannt zu sein scheinen. Die Kommunikation wird auf die Schulen und die sozialen Medien ausgedehnt werden, um gerade junge Menschen gut zu erreichen.

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

Auch im Berichtsjahr 2020 ist keine externe Einstellung einer Frau in eine Führungs- oder Leitungsfunktion erfolgt. Zum 01.01.2021 wurde die Fachbereichsleitung Soziales, Generationen und Schulen extern mit einer Frau besetzt.

Eine Sachgebietsleitung und eine Schichtleitung wurden mit weiblichen Bediensteten besetzt. Neun Führungspositionen (vier Sachgebietsleitungen, zwei Bereichsleitungen, eine Werkstattleitung, eine Wachabteilungsleitung, eine stellv. Wachabteilungsleitung) wurden mit männlichen Bediensteten besetzt.

Realistischer Ansatzpunkt im Sinne eines ersten Schrittes mit dem Ziel der vollständigen Ausgewogenheit muss daher schwerpunktmäßig weiterhin die Ebene der Sachgebietsleitungen und Bereichsleitungen sein, da hier innerhalb der Fachbereiche die größten Steuerungsmöglichkeiten bestehen. In Übereinstimmung mit der Dienststellenleitung wird eine gezielte Strategie zur Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen im Sinne der Chancengleichheit als erforderlich gesehen. Exemplarische „Leuchtturmprojekte“ können und sollen gezielt in ihrer Funktion als positive Beispiele hervorgehoben werden, sie stellen aber keinen Ersatz für umfassendes konsequentes Handeln dar.

Die Auswertung der Berichte aus den Fachbereichen im Rahmen des Zwischenberichtes zur Umsetzung des Gleichstellungsplan zeigt, dass dieser Handlungsansatz erkannt ist und fachbereichsspezifische Lösungen entwickelt werden. Der zunehmende Fachkräftemangel macht zusätzlich deutlich, dass auf gut ausgebildete und engagierte Frauen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Ebenen nicht verzichtet werden kann und darf. Dies gilt auch gerade für den Bereich der Führungskräfte. Für die gesamte Stadtverwaltung gilt, dass das damit verbundene Thema „Führen in Teilzeit“ als Teil eines Lösungsansatzes gesehen wird.

Dass Führen auch in Teilzeit möglich ist, zeigen Beispiele innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung. Um diese positiven Ansätze weiter auszubauen und Hemmschwellen abzubauen, ist im Gleichstellungsplan vorgesehen, ein Inhouseseminar zum Thema „Führen in Teilzeit“ zu organisieren. Aus Gleichstellungssicht ist es sehr wichtig in diesem Zusammenhang zu verdeutlichen, dass dies kein „Frauenthema“ und auch keine „Führung light“ darstellt. Vielmehr wird hiermit gerade auch dem Bedürfnis vieler männlicher Bediensteten, die gerne mehr Zeit für ihre Familie haben möchten ohne damit auf ein berufliches Fortkommen zu verzichten, nachgekommen. Dies schafft zusätzlich echte Freiräume für Frauen und bewirkt viel im Sinne der Gleichstellung.

Um die wenigen Frauen in Führungspositionen zu stärken, wurde im Jahr 2018 - wie im Gleichstellungsplan vorgesehen - durch die Gleichstellungsbeauftragte ein „Netzwerk der weiblichen Führungskräfte“ gegründet. Den Auftakt bildete ein Workshop zum Thema „Wenn Führung auf Konflikte prallt“, bei dem neben fachlich-methodischen Impulsen auch Raum für konkrete, praxisrelevante Fragestellungen und Herausforderungen bestand. Die Teilnehmerinnen konnten die Methode der kollegialen Fallberatung erproben und haben diese in eigener Regie durchgeführt. Teilgenommen haben Kolleginnen aus verschiedenen Fachbereichen und unterschiedlichen Führungsebenen.

Bei der Auswertung der Rückmeldungen zur Auftaktveranstaltung war deutlich geworden, dass sich eine anfängliche Skepsis über die Sinnhaftigkeit einer reinen „Frauenveranstaltung“ zugunsten der Wertschätzung dieses ergänzenden Austauschforums gewandelt hatte. Die Gleichstellungsbeauftragte war daher aufgefordert worden, weitere Treffen zu organisieren, die in Absprache mit der Dienststellenleitung stattfinden.

In 2019 konnte aus personellen Gründen nur ein Treffen organisiert werden, an dem sieben Kolleginnen teilnahmen. Hierbei wurde unter Moderation der Gleichstellungsbeauftragten die Methode der kollegialen Fallberatung angewandt, um konkrete Problemstellungen der Kolleginnen systematisch zu analysieren und gemeinsam Lösungswege zu entwickeln. Erneut gab es eine sehr positive Resonanz auf das Treffen und die Teilnehmerinnen äußerten den Wunsch nach Fortsetzung. Dies konnte auch in 2020 aus zeitlichen Gründen nicht realisiert werden.

Perspektivisch wird das Format fortgesetzt und weiterentwickelt werden. In Absprache mit der Dienststellenleitung soll der Personenkreis unter besonderer Berücksichtigung der jüngeren und / oder neuen Kolleginnen ausgedehnt werden. Diese Vernetzung kann neben anderen Maßnahmen der Personalentwicklung mithelfen, die Bindung an die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu verstärken und Frauen dabei unterstützen, den angestrebten beruflichen Aufstieg hier zu verwirklichen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung

Die Stadtverwaltung ermöglicht durch verschiedene Arbeitszeitmodelle (z.B. Sabbatjahr, Teilzeit- oder Telearbeit) gute Möglichkeiten der Verbindung von Familie / Privatleben und Beruf. Zudem wurde in der Corona-Krise durch auftretende Betreuungsproblematiken in allen Bereichen zusätzliches Home-Office eingerichtet. Verschiedene Angebote zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege“ sind über den Intranetauftritt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leicht zugänglich. Aktuelle Informationsmaterialien zum Thema Pflege können zusätzlich einem Broschürenständer entnommen werden, der durch das Seniorenbüro laufend aktualisiert wird. Der für Juni 2020 geplante Demographie-Workshop zum Thema „Pflege und Versorgung“ konnte aufgrund der Corona-Pandemie bisher nicht stattfinden

In Übereinstimmung mit der Dienststellenleitung wird die Überzeugung vertreten, dass eine verbesserte Verbindung aller Lebensbereiche und der damit verbundene Abbau „zusätzlicher“ Stressfaktoren zu einer Motivationssteigerung und damit zu einer Verbesserung der Arbeitsergebnisse führen kann. Voraussetzung für ein Gelingen sind gute analoge und digitale Kommunikationsstrukturen, verbindliche Zielabsprachen, eine zeitliche Begrenzung der „ständigen Erreichbarkeit“ und eine Korrektur der Vorstellung, dass die beste Arbeit immer dann geleistet wird, wenn am meisten Zeit im Büro verbracht wurde. Größere Erfolge im Sinne der Chancengleichheit können nur dann erreicht werden, wenn mit einer Reduzierung der Vollzeittätigkeit in den Räumlichkeiten der Stadtverwaltung nicht zwangsläufig Karrierenachteile verbunden sind. Insbesondere den Führungskräften kommt hier eine Vorbildfunktion zu.

Perspektivisch soll der Themenbereich „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung“ im Rahmen der AG Personalentwicklung um Konzepte zum Wissenstransfer, zum „Führen auf Distanz“ und „Führen in Teilzeit“ weiterentwickelt werden. Aufgrund des inhaltlichen Zusammenhangs, wird an dieser Stelle auch auf die Ausführungen zum Thema „Stellenausschreibungen“ verwiesen.

Von den Teilzeitbeschäftigten bei der Kreisstadt Euskirchen arbeitet niemand ungewollt in Teilzeit. Bislang wurde noch kein Teilzeitantrag abgelehnt und es werden die verschiedensten, auf die persönliche Situation der Beschäftigten ausgerichteten Teilzeitmodelle möglich gemacht. Teilzeitkräfte der Stadtverwaltung werden bei einem Wunsch nach Aufstockung unterstützt, so dass die Problematik der sogenannten „Teilzeitfalle“, also einer Verhinderung der Rückkehr zu einer Vollzeitstelle, wenn der Grund für die gewünschte Teilzeit entfällt, reduziert wird. Voraussetzung ist allerdings, dass auch entsprechende zusätzliche Aufgaben wahrzunehmen sind und von allen Beteiligten eine gewisse Flexibilität an den Tag gelegt wird.

Festzuhalten bleibt aber auch, dass die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung weiterhin nur sehr wenig von Männern genutzt werden. Als positive Entwicklung ist hier zu sehen, dass im Berichtszeitraum zwei neue Teilzeitstellen durch männliche Bedienstete besetzt werden konnten.

Ebenso wird der Gesamtzeitraum der Elternzeit noch fast ausschließlich von den weiblichen Bediensteten wahrgenommen, während die Väter ihre Elternzeit meist auf zwei Monate maximal begrenzen. Es wird generell geprüft, inwieweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden kann, nach der Elternzeit wieder an den bisherigen Arbeitsplatz zurückzukommen. In einigen Bereichen ist dies aufgrund erforderlicher Spezialausbildungen in der Regel der Fall.

Die geplante qualitative Befragung der Teilzeitkräfte wird hier wichtige Hinweise zu den verschiedenen Motivationen zur Aufnahme, Aspekte der Gestaltung und Auswirkungen auf die berufliche Karriere der unterschiedlichen Teilzeitmodelle geben. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten würde auch eine Befragung zum Thema Elternzeit Sinn machen.

Im Rahmen der Planungen für den Rathausneubau wird weiterhin angeregt, eine ausreichende Anzahl an Eltern-Kind Büros für Notfallsituationen vorzusehen. Die Integration sowohl einer Betriebskita als auch einer Betriebstagespflege für pflegebedürftige Angehörige in den Neubau oder das direkte Umfeld könnten wichtige Signale für die derzeitige und zukünftige Belegschaft sein.

„Väter im Beruf“

Hier konnten auch in 2020 aus Kapazitätsgründen keine Veranstaltungen stattfinden.

Die Gleichstellungsbeauftragte hält weiterhin den Themenkomplex, wie Familienarbeit besser partnerschaftlich aufgeteilt werden kann und mit welchen speziellen Herausforderungen Mütter und Väter dann konfrontiert sind, für eine wichtige Zukunftsfrage. Perspektivisch ist daher mit Einbindung der AG Personalentwicklung die Entwicklung neuer Konzepte und das Angebot weiterer Veranstaltungen vorgesehen.

In diesem Zusammenhang wird auf die aktuelle Studie von Prof. Dr. Bettina Franzke, HSPV NRW, im Auftrag des LVR Rheinland: „Neue Väter - Gibt es sie? – Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst“ hingewiesen. Die Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen können auch für kleinere Verwaltungen wichtig sein.

[Franzke Neue Vaeter Gibt es sie 2020.pdf \(lvr.de\)](#)

AG Personalentwicklung und Stellenbewertungskommission

Weiterhin gilt, dass moderne und innovative Personalentwicklung ohne den Bereich der Gleichstellung nicht mehr vorstellbar ist. Die gezielte Förderung weiblicher Bewerberinnen und Bediensteten stellt angesichts des demographischen Wandels ein wesentliches Instrument guter Personalpolitik dar. Vor diesem Hintergrund war es nur konsequent, den Gleichstellungsplan ausdrücklich als Teil eines Personalentwicklungskonzeptes festzuschreiben und ein erstes Controlling der Umsetzung der fachbereichsspezifischen Ziele mit der AG Personalentwicklung vorzunehmen.

Im Berichtszeitraum waren die Beratungen zur Weiterentwicklung der Beurteilungsrichtlinien ein Schwerpunkt im Bereich der Personalentwicklung. Weitere Sitzungen zu anderen Themen haben nicht stattgefunden.

Neu hinzugekommen war im Jahre 2017, wie es das reformierte Landesgleichstellungsgesetz NRW vorsieht, die Aufnahme der Gleichstellungsbeauftragten in die Stellenbewertungskommission der Stadtverwaltung. In 2019 und 2020 konnte aus zeitlichen Gründen keine Teilnahme erfolgen. Die Stellenbewertungskommission wurde Ende 2020 aufgelöst, so dass keine weiteren Termine wahrzunehmen sind.

Klischeefreie Berufswahl

Boys' Day und Girls' Day 2020

Bereits seit vielen Jahren werden in Einrichtungen der Kreisstadt Euskirchen ca. 60 Schnupper-Plätze in derzeit noch für Frauen bzw. Männer „untypischen Berufen“ zur Verfügung gestellt. Im Nachgang zu den Veranstaltungen kamen oftmals sehr positive Rückmeldungen aus den Einsatzstellen.

Jungen werden eingeladen, in die vielseitigen und anspruchsvollen Berufe des Erziehers oder Kinderpflegers sowie des Fachangestellten für Medien und Informationsdienste hinein zu schnuppern. Mädchen können sich im Stadtbetrieb Technische Dienste in der Vielfalt der Tätigkeiten als Elektrikerin für Abwasseranlagen, Tiefbauerin im Straßenbau sowie als Spielplatzkontrolleurin erproben. Die Feuerwehr der Kreisstadt Euskirchen öffnet ihre Tore und bietet den Schülerinnen die Möglichkeit, den Arbeitsbereich Berufsfeuerwehr und Rettungsdienst kennen zu lernen.

Der Boys' Day und Girls' Day 2020 wurde aufgrund der Corona-Pandemie bundesweit ersatzlos abgesagt. Für den 22. April 2021 ist ein teilweise digitales oder an die Abstandsregelungen angepasstes Programm möglich. Die Einsatzstellen der Stadt wurden darüber informiert und die Unterstützungsangebote und Materialien des bundesweiten Boys und Girls Days Büro weitergeleitet.

Bundesfreiwilligendienst (BFD)

Intensivere Erfahrungen in männeruntypischen Berufen können im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes gemacht werden. Hier wurden über die Stabsstelle Demographie im ersten Halbjahr 2020 drei junge Männer in den städtischen Kitas eingesetzt und einer im Museum. Im zweiten Halbjahr 2020 waren jeweils drei junge Männer in den Kitas und jeweils einer im Museum und in der Stadtbibliothek.

Im Bereich der eher frauenuntypischen Berufe wurde die Einsatzstelle in der Erftaue im ersten sowie im zweiten Halbjahr 2020 mit einer Frau besetzt. Ebenfalls war im ersten Halbjahr 2020 eine junge Frau als Bundesfreiwillige bei der Feuerwehr Euskirchen tätig. Die Etablierung des Bundesfreiwilligendienstes bei der Feuerwehr kann gerade für junge Frauen eine gute Möglichkeit bieten, das Berufsfeld kennenzulernen und sich zukünftig vermehrt auf Ausbildungsplätze zu bewerben. Daher wird es sehr positiv bewertet, dass die Feuerwehr mit Unterstützung der Stabsstelle Demographie hier mittlerweile eine zweite Stelle eingerichtet hat. Die gemeinsamen Anstrengungen sind darauf hin ausgerichtet, weitere junge Frauen mit diesem Angebot anzusprechen. Hier sollen perspektivisch auch zusätzliche Kommunikationswege genutzt werden.

Bedienstete in „noch untypischen“ Berufen

Im hauptberuflichen feuerwehrtechnischen Dienst ist seit dem 1. August 2020 die erste weibliche Auszubildende beschäftigt. Erfahrungen auf Landesebene zeigen, dass ein langfristig angelegter Prozess hier sinnvoll und notwendig ist, um mögliche Berührungspunkte auf beiden Seiten abzubauen. Die erfolgte Einstellung kann als Leuchtturmprojekt mithelfen, weitere Frauen noch gezielter anzusprechen, sich auch auf eine Stelle bei der hauptamtlichen Feuerwehr zu bewerben. Eine Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten mit den zahlreichen Frauen der freiwilligen Feuerwehr ist angestrebt.

Ebenfalls wurde eine der beiden Stellen für ein ausbildungsintegrierendes duales Studium Bauingenieurwesen, kombiniert mit einer Berufsausbildung zur Bauzeichnerin, zum 1. Juni 2020 mit einer Frau besetzt. Auch diese stellt ein wichtiges Leuchtturmprojekt dar.

Neben den bereits in 2019 tätigen fünf männlichen Erziehern in den Kitas kam in 2020 ein Mann hinzu, der bei der Stadt sein Berufspraktikum abgeleistet hat und übernommen wurde; zusätzlich wurden drei externe Kräfte eingestellt. Somit sind nunmehr neun männliche Erzieher in den städtischen Kitas tätig. Zusätzlich war in 2020 erneut ein Mann in der praxisorientierten Ausbildung zum Erzieher (PIA) in den Kitas der Kreisstadt Euskirchen tätig, im Vertretungspool befand sich kein männlicher Erzieher oder Kinderpfleger. Ein weiter Mann wurde als Alltagshelfer eingestellt.

Externe Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2020

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 Gleichstellungsstelle war im Berichtszeitraum Mitglied in folgenden kreisweiten Gremien:

- Arbeitskreis Frauen im Kreis Euskirchen
- Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten 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
- AG Frauen im Netzwerk Vielfalt des Kreises Euskirchen

Schwerpunkte bei der Gremienarbeit liegen perspektivisch im „Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten“, in der „AG Frauen im Netzwerk Vielfalt des Kreises“ und im Beirat der SVE.

AG Frauen im Netzwerk Vielfalt des Kreises Euskirchen

Die neue Zusammenarbeit mit der AG Frauen im Netzwerk Vielfalt des KOBIZ steht für eine strukturiertere Vernetzung auch auf Kreisebene und das Anliegen, auch gerade jüngere Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund anzusprechen. Der Arbeitskreis wird durch die hauptamtliche Mitarbeiterin des KOBIZ koordiniert und findet derzeit digital statt.

Geplant war die Beteiligung mit einer städtischen Veranstaltung an den gemeinsamen „Frauen stärken Wochen“ in 2020. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden diese erst verschoben und dann ganz abgesagt. Eine Durchführung ist nunmehr für den Herbst 2021 oder das Frühjahr 2022 anvisiert.

Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Euskirchen

Nach der sehr gut besuchten Ausstellung: „100 Jahre Frauenwahlrecht im Kreis Euskirchen“ <https://www.euskirchen.de/rathaus/gleichstellung/veranstaltung-100-jahre-frauenwahlrecht/> erfolgten im Berichtszeitraum die Planungen zu einer weiteren gemeinsamen Veranstaltung inklusive einer erneuten Ausstellung in Kreishaus zum Internationalen Frauentag in 2021. Auch diese Veranstaltung musste auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden, da ein rein digitales Format nicht zielführend erschien.

Die kreisweiten Flyer zum Thema „Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Kreis Euskirchen“ [Gleichstellung Flyer 2020-RZ.indd \(euskirchen.de\)](#) und „Gendergerechte Sprache“ [Gleichstellung Sprache Flyer 2020-RZ.indd \(euskirchen.de\)](#) werden in den Räumlichkeiten der Stadtverwaltung ausgelegt und sind auch auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zu finden.

Der Flyer zur Chancengleichheit enthält eine Beschreibung der Aufgabenbereiche kommunaler Gleichstellungsbeauftragten sowie der verfassungsrechtlichen und landesgesetzlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit. Der Flyer zur gendergerechten Sprache erläutert nicht nur den rechtlichen Hintergrund, sondern zeigt anhand konkreter Beispiele, wie man mit etwas Kreativität und Übung in wertschätzender Weise alle ansprechen kann, ohne dass die Lesbarkeit darunter leidet. Denn, wie in der Stilkolumne „Die Kundin ist Königin“ des Kölner Stadt Anzeigers vom 7./8. November 2020 festgestellt wird: „Es braucht keine juristische Ausbildung, um Texte geschlechtergerecht oder geschlechtsangemessen zu formulieren – es braucht nur den Willen dazu.“ Der Autor Anatol Stefanowitsch ist Professor für Sprachwissenschaft und männlich.

Die Federführung, Koordination und hauptsächliche Finanzierung der gemeinsamen Projekte und der regelmäßigen Austauschrunden liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises. Die Treffen finden derzeit digital statt und werden von allen Teilnehmerinnen als wichtiger regionaler Erfahrungsaustausch geschätzt und daher fortgesetzt.

Die Verleihung des Margaretha Linnery Preises wird weiterhin in Regie des AK Frauen im Kreis Euskirchen erfolgen und durch die Gleichstellungsbeauftragten unterstützt werden.

Überregionale Gremienarbeit

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

Seit Mitte 2015 ist die Gleichstellungsbeauftragte auf Initiative des Bürgermeisters stellvertretendes Mitglied des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum an folgenden Sitzungen teilgenommen:

- 27. Februar 2020: Mitgliederversammlungen der LAG. Eine Teilnahme an der Sitzung am 6. Oktober, die als reine Präsenzveranstaltung stattfand, erfolgte nicht. Die Sitzungen in 2021 sind vorerst digital geplant.
- 26. Mai 2020: Austausch der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit Frau Ministerin Scharrenbach. Die als Telefonkonferenz geplante Veranstaltung wurde kurzfristig abgesagt.
- 27. April und 6. Oktober 2020: Sitzungen des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW. Die Sitzung am 27. April wurde abgesagt, an der Sitzung am 6. Oktober 2020 wurde digital teilgenommen.
- Die vom 6.–8. September 2020 geplante Bundeskonferenz „Gleichstellung digital“ der BAG wurde auf das Jahr 2021 verschoben.

Schwerpunktt Themen in den landesweiten Gremien war in 2020 die Digitalisierung der Arbeitswelt und deren Bedeutung für berufstätige Frauen und die kommunale Gleichstellungsarbeit sowie - insbesondere anlässlich der frauenpolitischen Bedeutung der Corona-Pandemie - das Thema einer geschlechtergerechten Gestaltung der „Care Arbeit“. Weitere Schwerpunktt Themen auf Landes- und Bundesebene waren der Umgang mit Beleidigungen, Hass und Herabsetzung im Netz und die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt durch die Umsetzung der Istanbul-Konvention des Europarats vom 11. Mai 2011. [BMFSFJ - Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt](#)

In 2021 wird ein zusätzlicher Schwerpunkt auf den selbstbestimmten Umgang mit Sexualität und Familienplanung und die damit verbundenen gesetzlichen Regelungen des Schwangerschaftsabbruches in § 218 und § 219 StGB gelegt. Die Arbeit der LAG und der BAG findet im ständigen Austausch mit den zuständigen Ministerien statt, deren Mitarbeiter*innen themenbezogen an den Sitzungen in beratender Funktion teilnehmen.

„Frauen in die (Kommunal)- Politik“

Das Anliegen, mehr Frauen für Aufgaben und Ämter in der Politik zu gewinnen, war auch in 2020 Thema der Gleichstellungsarbeit der Kreisstadt Euskirchen. Auch von Seiten der Politik wird seit längerem parteiübergreifend bestätigt, dass hier Handlungsbedarf besteht. Die Zusammensetzung des neuen Rates und die Bestellung von Vertreter*innen der Kreisstadt Euskirchen für verschiedene Gremien gemäß § 113 Abs. 2 und 4 GO NRW sowie § 12 LGG NRW nach der Kommunalwahl 2020 zeigt, dass diese Einschätzung weiterhin richtig ist.

Die geplante Veranstaltung zum Thema „Für welche Positionen stehen die im Rat vertretenden Fraktionen in der Kommunalpolitik?“ und eine Fortsetzung des Formats „Debattierclub“ konnten in 2020 auch aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden.

Unter dem Motto „Das Persönliche ist politisch - Frauen in die (Kommunal)-Politik“ wurden in 2020 zwei weitere Veranstaltungen in dieser Reihe angeboten:

Der digitale Workshop "Wenn das Denken die Richtung ändert - Wie man sich durch positive Denkipulse aktiv durch stürmische Zeiten manövriert“ stand stark unter den Eindrücken der aktuellen Pandemiesituation. Gemeinsam reflektiert wurden folgende Fragestellungen:

- Drehen sich die Gedanken in schwierig empfundenen Situationen gefühlt im Kreis?
- Verursachen lange Grübel Phasen unangenehme Gefühle?
- Denkt man gelegentlich nichts Gutes über sich oder andere?
- Glaubt man zu wissen, was andere denken?

Nach einem fachlichen Input wurden konkrete Ideen und Möglichkeiten aufgezeigt, wie hinderliche Gedanken schrittweise verändert werden können, um sich aktiv und positiv auch durch schwierige Episoden zu manövrieren.

Der zweite Workshop fand ebenfalls digital statt und stand mit dem Thema „Boxenstopp im Hamsterrad - Strategien für einen gesunden Umgang mit belastendem Stress“ erneut unter starkem Einfluss der Pandemiesituation. Diese bedeutet insbesondere für viele Frauen durch die Verbindung von Erwerbstätigkeit, Homeoffice, Homeschooling und der Sorge um Angehörige oder auch die eigene Gesundheit eine enorme Mehrbelastung. Im Vordergrund standen die Fragestellungen:

- Fühlen Sie sich regelmäßig wie in einem Hamsterrad?
- Erleben Sie zunehmend belastende Situationen in Ihrem beruflichen oder auch privaten Alltag?
- Haben Sie das Gefühl, nie fertig zu werden oder abschalten zu können?
- Fehlt Ihnen Zeit für Pausen, Entspannung oder ausgleichende Aktivitäten?
- Fühlen Sie sich häufig gehetzt, schlapp oder antriebslos?
- Möchten Sie aktiv etwas für sich tun?

Im Rahmen des „Boxenstopps“ wurde sowohl Hintergrundwissen zum Thema Stress und emotionale Belastungen als auch konkrete Ansätze besprochen, wie man ihnen individuell begegnen kann.

Die Moderation beider Workshops erfolgt durch Susanne Zimmermann, freiberufliche Trainerin, Coach und Beraterin, die sich auf Nachfrage der Gleichstellungsbeauftragten auf das digitale Format umgestellt hatte. Die anfängliche Skepsis, ob gerade solche Themen in dieser Form angemessen besprochen werden können, wurde durch die positive Resonanz vollständig ausgeräumt. Alle Teilnehmerinnen gaben an, dass gerade auch die Möglichkeit, sich von zu Hause aus zuzuschalten und im „gemütlichen Umfeld“ und ohne Anfahrtszeit teilzunehmen, als Pluspunkt gesehen wird.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist sich bewusst, dass hierdurch auch manche Personen von einer Teilnahme ausgeschlossen waren. Dennoch sollen auch nach Ende der Pandemie neben Präsenzveranstaltungen weiter digitale Veranstaltungen in der Reihe „Frauen in die Politik“ angeboten werden. Gerade für Frauen mit wenig Zeit erhöht dies die Chance, sich aktiv zu

informieren und einzubringen. Im Gespräch mit den Ratsfraktionen soll das Konzept weiterentwickelt und im APeG beraten werden. Dieses wird auch technische und persönliche Hilfestellungen für diejenigen enthalten, die noch ungeübt in digitalen Formaten sind oder diesen skeptisch gegenüberstehen. Erfahrungen aus dem Seniorenbereich zeigen, dass es gelingen kann Hemmschwellen zu überwinden und Vorbehalte abzubauen.

Politische Bildung im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes (BFD)

Das Ziel, mit einer Fortbildungseinheit zur politischen Bildung im Rahmen der von der Stabsstelle Demographie zu planenden Qualifizierungstage für politisches Engagement zu interessieren, konnte in 2020 nicht fortgeführt werden. Hintergrund ist, dass das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) die politische Bildung als alleinige Aufgabe des zuständigen Bildungszentrums in Saarburg sieht. Nur dort könne das notwendige Wissen und die erforderliche parteipolitische Neutralität vorausgesetzt werden. Der Argumentation, dass doch gerade eine Stadtverwaltung, die zur parteipolitischen Neutralität verpflichtet ist, den Bundesfreiwilligen auf anschauliche Weise vermitteln kann, wie unser politisches System der parlamentarischen Demokratie in der kommunalen Praxis funktioniert, konnte man nicht folgen.

Die Einführung in die Kommunalpolitik und die grundsätzliche Funktionsweise der Ratsarbeit durch die Abteilungsleiterin des Ratsbüros, eine Vorbesprechung des Ausschusses für Generationen und Soziales mit der Fachbereichsleitung Schulen, Generationen und Soziales sowie dem Ausschussvorsitzendem und ein gemeinsamer Besuch der Sitzung hätte die eher theoretische Wissensvermittlung im Bildungszentrum auf geradezu ideale Weise ergänzt. Hier sollte perspektivisch in Sinne der meist ca. 30 Bundesfreiwilligen noch einmal das Gespräch mit der Bundesbehörde aufgenommen werden.

Weiterhin 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 generell für ein Engagement in der Kommunalpolitik zu begeistern. Die jüngeren Frauen stellen somit weiterhin eine besonders wichtige - aber auch besonders schwer zu erreichende - Schnittmenge dar. Daher wird die Gleichstellungsbeauftragte in Zukunft auch vermehrt über die sozialen Medien der Stadt kommunizieren und bildet sich derzeit dementsprechend weiter.

Seniorenvertretung SIE (Senioren In Euskirchen)

In der Politik darf weiterhin das Erfahrungswissen der älteren Menschen nicht fehlen. In der Seniorenvertretung der Kreisstadt Euskirchen engagierten sich auch in 2020 zahlreiche Seniorinnen in den verschiedenen SIE-Projektgruppen. Zwei der vier Projektgruppen werden von gewählten Sprecherinnen vertreten, die die Arbeit der Seniorinnen und Senioren auch in der Öffentlichkeit und beim jährlichen Plenum präsentieren. Das Plenum 2020 musste aufgrund der Corona Pandemie verschoben werden. [Vorlage 272/2020 \(ratsinfomanagement.net\)](https://www.ratsinfomanagement.net)

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. Perspektivisch bleibt das Thema „Armut im Alter“ als ein Problem, das insbesondere ältere Frauen betrifft und aufgrund weiterhin bestehender struktureller Ungleichheiten an Brisanz noch zunehmen wird, auf der Agenda.

Auch die aktiven Seniorinnen gehören zu dem Netzwerk, das durch die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig zu Veranstaltungen eingeladen und über aktuelle Themen informiert wird.

Informationsweitergabe und Anfragen

Die Gleichstellungsbeauftragte informierte auch in 2020 auf ihrer überarbeiteten und aktualisierten Homepage über die Schwerpunkte ihrer Arbeit. [Gleichstellung: Kreisstadt Euskirchen](#)

Hier finden sich aktuelle Informationen zu folgenden Themen:

- Gleichstellungsplan

- Landesgleichstellungsgesetz
- Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- Tätigkeitsberichte
- Frauen in die Politik
- 100 Jahre Frauenwahlrecht
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie 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
- Links zu interessanten Frauen- und Gleichstellungsseiten

Im Berichtszeitraum sind im geringen Umfang externe Anfragen von Frauen zu den oben aufgeführten Themen erfolgt. Diese konnten jeweils entweder selbst beantwortet oder an die zuständigen Stellen verwiesen werden.

Im Auftrag

Brieden