

Erfahrungs- und Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2009

I. Einleitung und kritische Betrachtung der Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit

Der Arbeitsauftrag für die Gleichstellungsbeauftragten entwickelte sich aus Artikel 3 des Grundgesetzes, der den Staat verpflichtet die Gleichberechtigung von Frauen und Männern umzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Dies spiegelt sich seit 1984 in § 5 Abs. 1 der Gemeindeordnung NW wieder, welcher besagt, dass die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann auch eine Aufgabe der Gemeinden ist. Die Gemeindeordnung sieht seit 1994 ebenfalls vor, dass Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die Pflicht haben eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Hauptsatzung der Stadt Euskirchen legt in § 3 „Gleichstellung von Frau und Mann“ fest, dass die Gleichstellungsbeauftragte auf kommunaler Ebene darauf hin arbeitet, die Benachteiligungen von Frauen abzubauen, um damit das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ...zu verwirklichen. Das am 20.11.1999 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist im Berichtsjahr „10 Jahre alt“ geworden. Hier sind unter anderem neben den Rechten der Gleichstellungsbeauftragten (§ 18) auch ihre Aufgaben (§ 17) festgelegt worden. Sie unterstützt die Verwaltung und wirkt mit bei der Ausführung des LGG sowie bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. An erster Stelle werden soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen genannt sowie die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung. Auf dieser Grundlage erfolgt im wesentlichen die interne Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, die im ersten Teil des Berichts dokumentiert wird. Das LGG verpflichtet die Kommunen auch Frauenförderpläne zu erstellen und stärkt die Rechte der weiblichen und männlichen Beschäftigten, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren möchten. Die gesamte Verwaltung ist dazu verpflichtet, die Regelungen des LGG wirksam umzusetzen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat umfangreiche Informations-, Beteiligungs- und Widerspruchsrechte sowie **fachliche Weisungsfreiheit**. Das zuletzt genannte Recht bedeutet, dass sie in eigener Zuständigkeit entscheidet mit welchen Angelegenheiten sie sich in welchem Umfang beschäftigt (§ 16).

Die Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG) Christel Steylaers zeigte sich anlässlich der Erfahrung mit 10 Jahren des LGG realistisch – das Fazit war: **„Viel erreicht - noch viel zu tun!“** So hilfreich das Gesetz ist, es fehlen wirkungsvolle Sanktionen, wenn es nicht eingehalten wird. Hinzu kommt, dass die in vielen Kommunen vorhandenen Sparzwänge dazu verleiten, beispielsweise die Stelle nur mit unzureichendem Stundenumfang zu besetzen. Christel Steylaers betonte in diesem Zusammenhang, dass „Gleichstellung aber ein Grundrecht (ist) und (sie) darf nicht jedem Sparzwang und Sparwunsch willkürlich zum Opfer fallen“. Sie stellte weiterhin fest, **„dass es immer noch alte und immer wieder neue Aufgaben zu erledigen gibt“** (Presseinformation

der LAG vom 10.11.2009). Dies kann ich aufgrund meiner langjährigen Erfahrungen bestätigen, bin ich doch seit dem 1. März 1997 mit „**revolutionärer Geduld und lebenswürdiger Unverschämtheit**“ in der Verwaltung und der Stadt Euskirchen in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern unterwegs. Diese von der ehemaligen hessischen Frauenministerin Heide Pfarr beschriebenen Tugenden einer Gleichstellungsbeauftragten werden für meine Arbeit auch weiterhin notwendig und hilfreich sein.

Eine massive Einschränkung der Arbeitsfähigkeit und damit Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit erfolgte im Juni 2005 mit der Reduzierung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten auf 19,25 Stunden wöchentlich, die mit den Stimmen der Fraktionen der CDU, der FDP und des UWP in der Sitzung des Rates beschlossen wurde. Ein Personalabbau von über 60% innerhalb eines halben Jahres hatte zur Folge, dass erheblich weniger Zeit für die Erfüllung der festgelegten Aufgaben zur Verfügung stand - zu Beginn des Jahres 2005 war eine 19,25 Wochenstunden-Stelle einer Mitarbeiterin gestrichen worden. Dieses wirkte sich negativ auf die Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten wie auch auf die Qualität der Arbeit aus. Zudem führten die mangelnden personellen Ressourcen dazu, dass der Einsatz für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nur noch in erheblich reduziertem Maß erfolgen konnte.

Im § 16 des Landesgleichstellungsgesetzes ist formuliert, dass die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben bei Bedarf auch personell zu unterstützen und in erforderlichem Umfang von sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten ist. In Dienststellen **mit mehr als 500 Beschäftigten soll dies mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit sein**. Eine Personalbemessung mit 19,5 Stunden wöchentlich läuft der Umsetzung des Verfassungsauftrags zur Gleichstellung von Frauen und Männern demnach zuwider.

Ein kleiner Schritt zur Verbesserung der Arbeitssituation der Gleichstellungsbeauftragten war die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit zum 2. Februar 2009 auf 23,4 Stunden, allerdings liegt diese ab 1. Februar 2010 wieder bei 19,5 Stunden.

Im April des Berichtsjahrs fand eine wesentliche räumliche Veränderung für die Gleichstellungsarbeit statt – der Umzug der Gleichstellungsbeauftragten in Raum 207 im Alten Rathaus auf der Baumstraße war vor allen Dingen zunächst mit viel organisatorischer Arbeit verbunden. Die zentrale Lage mitten in Euskirchen hat Vorteile für die externe Gleichstellungsarbeit und ist zugleich mit größerem zeitlichen Aufwand für die Wahrnehmung von (Besprechungs-) Terminen sowie die Mitwirkung bei Vorstellungsgesprächen im „Haupthaus“ auf der Kölner Straße verbunden (Wegezeiten).

Die Schwerpunkte in der externen Tätigkeit lagen erneut bei der Gestaltung und Organisation des Girls' Day sowie beim Thema „Häusliche Gewalt gegen Frauen und Kinder“ und der Mitarbeit im Organisationsteam des Runden Tisches.

So konzentrierte sich auch die Vernetzungsarbeit auf das Thema „Häusliche Gewalt“, also Gewalt gegen Frauen und Kinder in Familien bzw. in Beziehungen. An Treffen des Arbeitskreises Frauen

konnte ich im Berichtsjahr nicht teilnehmen, während die Treffen des Arbeitskreises Mädchenarbeit durch die vorübergehende Erhöhung der Wochenstundenzahl auf 23,4 von zwei auf drei erhöht werden konnten. An den Konferenzen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten konnte ich aufgrund von Terminüberschneidungen, u.a. mit Sitzungen des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt nicht teilnehmen.

Im Bereich der internen Gleichstellungsarbeit war die Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen und die Prüfung der zum Teil umfangreichen Vorlagen der Verwaltung zu personellen und sozialen Angelegenheiten mangels zeitlicher Ressourcen häufig nicht bzw. nicht ausreichend möglich. Mit gleichstellungsrelevanten Themen, wie der leistungsorientierten Bezahlung und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement konnte ich mich ebenfalls nur erheblich eingeschränkt bzw. nicht befassen. Durch die Erhöhung der Stundenzahl auf 23,4 Stunden wurde es mir möglich im Berichtsjahr an mehr als doppelt so vielen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen wie im Jahr zuvor. Die Anzahl der internen und externen Beratungen, die seit der Stellenreduzierung im Jahr 2005 erheblich zurückgegangen war - wie in meinen letzten Berichten dokumentiert - hat sich bei den externen Beratungen erhöht, bei den internen Beratungs-Gesprächen ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen.

Fazit: Viel erreicht – noch viel zu tun!

Das Ziel bleibt weiterhin die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Sie führt letztlich dazu, dass **alle** Menschen – Frauen und Männer – in unserer Gesellschaft die gleichen Chancen haben, sozial gerecht und gewaltfrei leben können. Dieses Ziel ist jedoch nur erreichbar, wenn Frauen und Männer in Verwaltung und Politik sowie Bürgerinnen und Bürger hierzu einen Konsens haben, (auch Partei-) Grenzen überwinden und gemeinsam dafür arbeiten.

II. Interne Gleichstellungsarbeit

1. Mitwirkung bei Personalauswahlverfahren und personellen Angelegenheiten

Hierzu gehörte unter anderem die Prüfung der Stellenausschreibungen und die Mitwirkung bei Vorstellungsgesprächen sowie bei der Entscheidung zur Stellenbesetzung. Dabei hatte ich vor allem die Umsetzung und Einhaltung des Plans zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern/Frauenförderplan sowie des Landesgleichstellungsgesetzes im Blick. In der Berichtszeit habe ich bei zehn Personalauswahlverfahren mitgewirkt. Hierbei handelte es sich um Stellenbesetzungen in folgenden Bereichen:

- Fachbereich Schulen, Generationen, Soziales: Sachbearbeitung Schulverwaltung, Sachbearbeitung Rentenstelle
- Fachbereich Recht und Ordnung: Standesbeamt/in, Sachbearbeitung „Recht“, Sachbearbeitung „Gewerbe“
- Fachbereich Zentrales Immobilienmanagement : Architekt/in

- Stadtbetrieb Technische Dienste: Schreiner/in
- Fachbereich Stadtentwicklung und Bauordnung: Abteilungsleitung Planung, Technische Zeichner/in
- Fachbereich Zentrale Dienste: Sachgebietsleitung Service

Auf die externe Stellenausschreibung „Schreiner/in oder Schlosser/in“ im Stadtbetrieb Technische Dienste hatte sich eine Frau beworben und wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Von insgesamt 8 Bewerbern erhielt die Bewerberin vom Leiter des Stadtbetriebs in der Auswertung und Dokumentation des Ergebnisses der Personalentscheidung die Gesamtnote 2 ebenso wie zwei weitere Bewerber. Sie wurde allerdings auf Rang 3, also hinter den zwei Bewerbern eingestuft, so dass zur Besetzung der Stelle ein Herr vorgeschlagen wurde. Dieser Vorschlag war für mich weder aus der Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen noch aus der vorgenannten Dokumentation nachvollziehbar. Da es sich bei dieser Tätigkeit um eine Stelle in einem Bereich handelte, in dem Frauen unterrepräsentiert sind und diese gemäß den Zielvorgaben im Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern/Frauenförderplan bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind, habe ich Widerspruch gemäß § 19 LGG eingelegt. Hinzu kam, dass gemäß des Frauenförderplans die Qualifikation für eine zu besetzende Stelle an deren Anforderungsprofil zu messen ist und weitere Erfahrungen, die der Bewerber hatte und die vom Leiter des Stadtbetriebs zur Begründung angeführt wurden für die Qualifikation zur Besetzung nicht relevant waren. Der Widerspruch wurde zurückgewiesen und die Besetzung mit dem vorgeschlagenen Bewerber als dem qualifiziertesten damit begründet, dass die Gesamtnote zur Ableitung einer korrekten Rangfolge zweckmäßigerweise mit zwei Dezimalstellen hätte ermittelt werden müssen. Demzufolge kam die Bewerberin nunmehr anstelle von Rang 3 auf Rang 2 und der vorgeschlagene Bewerber landete wie gehabt auf Rang 1 (Gesamteindruck statt 2 nunmehr 1,86 und bei der Bewerberin statt 2 nunmehr 2,14; der auf Rang 3 gesetzte Bewerber war dann nicht mit 2, sondern mit 2,36 bewertet).

Bei der Ausschreibung von Stellen wurde in zwei Fällen die Möglichkeit der Teilbarkeit der Stelle, d. h. die Möglichkeit der Besetzung im Job-Sharing verneint. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Plan zur beruflichen Gleichstellung ist Teilzeitarbeit grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen möglich, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar ist, reicht nicht aus. Ein wesentliches Kriterium bei der Prüfung ist, ob durch zumutbare organisatorische Maßnahmen etwaige schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung behoben werden können (Ausführungen des Landes NRW zum LGG). So lautete die Begründung für die Nicht-Teilbarkeit einer Stelle „Sachbearbeitung Beiträge“ im Fachbereich Finanzen dahingehend, dass die /der Sachbearbeitende eine Rechtsauffassung in Schriftsätzen, Gesprächen und Telefonaten u.a. Bürgerinnen und Bürgern gegenüber zu vertreten hat. Die Komplexität der Materie sowie die zeitliche Dauer einer Abrechnung machen eine Beitragsabrechnung für eine unbeteiligte Sachbearbeiter/in in aller Regel nicht nachvollziehbar. Diesem könne auch durch einen zumutbaren zusätzlichen Kommunikationsaufwand nicht entgegengewirkt werden. Da eines der - wie im LGG und im Frauenförderplan festgelegten Ziele in der Verwaltung die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, ist es zielführend auch in Führungsfunktionen wie der Stelle einer Sachgebietsleitung

Service bei den Zentralen Diensten, regelmäßig die Organisation der Aufgaben einer Stelle so zu gestalten, dass zwei Personen sie ausführen können.

In einem Fall wurde eine Stelle eines/einer Elektriker/in im Stadtbetrieb Technische Dienste, Bereich Tiefbauanlagen, Straßenreinigung, Abwasser im Teilbereich Unterhaltung Abwasser ohne Stellenausschreibung mit einem Bewerber aus einem anderen Stellenbesetzungsverfahren besetzt. Der Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sieht jedoch die Ausschreibung von vakanten Stellen vor. Hier handelte es sich um eine Stelle in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind und bei den Zielvorgaben im Frauenförderplan wurde festgelegt, dass eine solche Stelle bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung bevorzugt mit einer Frau zu besetzen ist. Daher wäre eine externe Ausschreibung erforderlich gewesen. Die Besetzung ohne Ausschreibung wurde mit dem kurzfristigen Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers und der Sicherheitsrelevanz der Tätigkeit sowie der damit verbundenen Dringlichkeit begründet. „Die Zielsetzung des Frauenförderplans muss in diesem Ausnahmefall hinter dem besonderen Interesse an der unverzüglichen Wiederbesetzung der sicherheitsrelevanten Stelle von Herrnzurückstehen.“

Eine weitere Stelle im Teilbereich Friedhöfe wurde durch die Versetzung eines Beschäftigten besetzt. Es handelte sich um eine Stelle, die durch die Freistellungsphase der Altersteilzeit eines Beschäftigten vakant geworden war. Auch dies ist ein Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind und die Stelle wäre gemäß den Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils im Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern/Frauenförderplan bevorzugt mit einer Frau zu besetzen gewesen. Demnach wäre eine externe Ausschreibung erforderlich gewesen, wenn unter den Beschäftigten keine qualifizierte Frau ist, die für die Besetzung in Frage gekommen ist. Mein Widerspruch wurde mit dem Verweis auf das vorliegende Organisationsgutachten und einen Beschluss des Ausschusses für Tiefbau und Verkehr vom 08.04.2008 zurückgewiesen: durch die Versetzung des Beschäftigten im Teilbereich Grünflächen konnte die Anzahl der Beschäftigten von 15 auf 14 reduziert werden.

Eine andere Stelle im Fachbereich Stadtentwicklung und Planung in der Entgeltgruppe 11, in der Frauen unterrepräsentiert sind, wurde auf dem Wege der Versetzung mit einem männlichen Beschäftigten besetzt. Mein Widerspruch mit Hinweis auf eine erforderliche öffentliche Ausschreibung der Stelle einer/s „Dipl-Ingenieur/in FH oder Master of Arts der Fachrichtung Architektur oder Bauingenieurwesen“ in der Abteilung Bauordnung wurde mit Hinweis auf die Kosten einer externen Stellenausschreibung und die „ideale Eignung“ des Beschäftigten, der bereits in der Vergangenheit diese Aufgaben einige Zeit wahrgenommen hatte, zurückgewiesen.

Außer der Mitwirkung an Personalauswahlverfahren wurden in folgenden Angelegenheiten Vorlagen der Verwaltung von mir im Hinblick auf das Landesgleichstellungsgesetz und den Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern/Frauenförderplan geprüft: u.a. Stellenbesetzungen, Verlängerungen von zeitlich befristeten Reduzierungen der wöchentlichen Arbeitszeit, Erhöhungen und Reduzierungen der wöchentlichen Arbeitszeit, die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge, Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit und aus familienpolitischen Gründen. Die Mitwirkung bei den Themen leistungsorientierte Bezahlung

(LOB), betriebliches Gesundheitsmanagement und einem Konzept für die Führungskräfte-Fortbildung konnte aufgrund mangelnder personeller Ressourcen nur partiell erfolgen.

2. Beratung der Mitarbeiter/innen

Zu den internen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört die Information, Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten. Mitarbeiter/innen wurden von mir insbesondere bei der Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei Fragen zur Elternzeit, zur Fort- und Weiterbildung, der beruflichen Veränderung sowie bei Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz beraten und unterstützt. Je nach Problemlage erforderte die Bearbeitung eines Anliegens unterschiedlichen Arbeitseinsatz, der von der Klärung der Fragen bis zu Gesprächen mit dem Personalrat und Personalverantwortlichen reichte. Beratungen und Informationen erfolgten in 14 Fällen.

3. Fortbildung nach dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Auf Grund der großen Resonanz wurde im Berichtsjahr bereits zum dritten Mal ein ganztägiges Inhouse-Seminar zum Thema "Selbstbehauptung im Beruf" von mir organisiert und im Dezember von der Diplom-Pädagogin Pirka Lühken durchgeführt. Es haben 13 Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Fachbereichen der Verwaltung teilgenommen. Ziel der Fortbildung war es, bei der Vertretung des eigenen Standpunkts in Besprechungen oder Gesprächen am Arbeitsplatz sicherer zu werden. In dem Seminar lernten die Teilnehmerinnen ihre Grenzen sensibler wahrzunehmen und in praktischen Übungen ihre beruflichen Interessen besser zu vertreten. Die Schulung der Wahrnehmung eigener Belastungs-Grenzen diente letztlich auch dem Schutz der Gesundheit und der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen nach Abschluss der Fortbildung waren sehr positiv.

Zum Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" soll bei ausreichendem Interesse auch eine Fortbildung speziell für interessierte männliche Beschäftigte organisiert werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im September eine Broschüre mit dem Titel „Abenteuer Teilzeit: Argumente für Männer“ veröffentlicht, über die auch die Mitarbeiter/innen von mir informiert wurden. Für Männer gilt die Lösung „Teilzeit“ immer noch als ungewöhnlich, während sie bei Frauen in der Regel von allen akzeptiert wird. In der Veröffentlichung werden einige Beispiele für mögliche Reaktionen auf einen solchen Wunsch bzw. Antrag eines Mannes genannt, wie z.B. von Kollegen „Packst du’s nicht mehr? So alt bist du doch noch gar nicht!“ oder der Vorgesetzte „Keine Lust mehr zu arbeiten, oder was?“. Viele sehen in Teilzeitarbeit auch das Karriere-Aus. Mit Blick auf den demographischen Wandel ist es jedoch höchste Zeit auch hier neue Wege zu beschreiten und mehr Männer für eine Teilzeittätigkeit zu gewinnen. Zugleich ist es erforderlich auch in Leitungsfunktionen vermehrt Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen, damit in Zukunft qualifizierte Frauen und Männer für diese Aufgaben gewonnen werden können.

III. Externe Gleichstellungsarbeit

1. Öffentlichkeitsarbeit

1.1 Veranstaltungen zum Girls' DAY – Mädchen-Zukunftstag

Die Veranstaltungen wurden in Kooperation mit den Mitarbeitenden der Feuerwehr, des Stadtbetriebes Technische Dienste der Stadt Euskirchen sowie den Beschäftigten der Kindergärten- bzw. tagesstätten geplant und durchgeführt.

Am 23. April wurden am sogenannten Girls' Day deutschlandweit Mädchen von Unternehmen, Behörden und anderen Organisationen eingeladen, "frauen-untypische" Berufe kennen zu lernen. Ziel ist es, jungen Frauen im Rahmen der Berufswahlorientierung neue Impulse zu geben. Sie konzentrieren sich bei der Wahl einer Ausbildung und von Studienfächern trotz guter Schulabschlüsse nach wie vor allem auf Berufe, wie beispielsweise Bürokauffrau, Arzthelferin oder Friseurin. Diese bieten jedoch vergleichsweise schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie geringe Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. Auch im Hinblick auf die demographische Entwicklung gewinnt es immer stärker an Bedeutung vermehrt Mädchen für die Ausbildung zu Fachkräften und in Studienfächern in „männer“-typischen Bereichen zu gewinnen bzw. zu begeistern. Mit der aktiven Beteiligung am Girls' DAY leistet die Stadt einen wichtigen Beitrag dafür, dass Mädchen ein erster Schritt hierzu ermöglicht wird.

Der Mädchen-Zukunftstag wurde kreisweit von der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit sowie dem Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Euskirchen initiiert. Bereits zum vierten Mal hat sich die Feuerwache der Stadt Euskirchen trotz knapper personeller Ressourcen an diesem Tag beteiligt und interessierten Schülerinnen der weiterführenden Schulen einen Einblick in die Arbeit der Feuerwehr gegeben. Mittlerweile sind etliche Mädchen und Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr, doch die Berufsfeuerwehr ist immer noch eine Domäne der Männer. Zwei Kolleginnen von der Freiwilligen Feuerwehr hatten sich an diesem Tag Urlaub genommen, um die Mädchen gemeinsam mit Kollegen der Berufsfeuerwehr über ihre Erfahrungen und die Fahrzeug- sowie Ausrüstungstechnik zu informieren. Am Girls' Day haben 26 Schülerinnen der 8. Klassen der Georgschule, der Josef-Emonds-Schule, der Nordschule und der Matthias-Hagen-Schule an der Veranstaltung in der Feuerwache teilgenommen. Sie wurden von Herrn Bürgermeister Dr. Friedl, vom Ersten Beigeordneten Thomas Huyeng sowie dem Leiter der Hauptamtlichen Wache Rolf Stupp begrüßt. Herr Stupp informierte über die Ausbildung und den Beruf bei der Feuerwehr. Ein Rundgang durch die verschiedenen Bereiche der Feuerwache brachte den Schülerinnen die Praxis näher. Besonders beeindruckend war für viele der Aufstieg mit der Drehleiter des Feuerwehr-Fahrzeugs.

Zum ersten Mal hat sich der Stadtbetrieb Technische Dienste beteiligt und Schülerinnen einen Einblick in die Vielfalt der Tätigkeiten ermöglicht, die dort ausgeübt werden. Beschäftigung finden unter anderem Berufsgruppen wie Friedhofgärtner/in, KFZ-Mechatroniker/in, Pflaster/in im Straßenbau, Elektriker/in bzw. Mess- und Regeltechniker/in Kanalbau sowie Baumpfleger/in. Am Girls' Day kamen 23 Schülerinnen, von denen sich mehr als die Hälfte für den Beruf der

Baumpflegerin und den der Friedhofsgärtnerin interessierten in den Stadtbetrieb Technische Dienste. Sie wurden von Herrn Bürgermeister Dr. Friedl und dem Betriebsleiter Herrn Strang begrüßt, der die Mädchen über die Aufgaben der Technischen Dienste informierte. Die Informationen über das Berufsbild, die Ausbildung und eine Einführung in die praktischen Tätigkeiten erfolgte durch die Meister in dem jeweiligen Berufsbereich. In der KFZ-Werkstatt zeigten sich die vier Schülerinnen im „Praxistest“, wie unter anderem dem Auswechseln eines Reifens sehr interessiert und geschickt.

Auch den Jungen wurde am Girls' Day zum dritten Mal das Angebot gemacht, den männeruntypischen Beruf des Erziehers und die gesellschaftlich wichtige Arbeit mit Kindern kennen zu lernen. Zahlreiche städtische Einrichtungen haben sich beteiligt und 22 Plätze zur Verfügung gestellt. Die Nachfrage der Schulen war wie auch schon in den Jahren zuvor sehr groß, es lagen 57 Anmeldungen vor. Die Rückmeldungen der Kolleginnen in den Einrichtungen über den Verlauf dieses Tages waren überwiegend positiv. Einige Schüler haben Interesse ihr Praktikum in einem Kindergarten zu absolvieren signalisiert.

2. Beratung und Unterstützung von Bürger/innen bei gleichstellungsrelevanten Anliegen

Die Bürgerinnen und Bürger aus Euskirchen trugen gleichstellungsrelevante Anliegen und Anregungen telefonisch und/oder persönlich vor und haben sich Wege zur Verwirklichung ihrer Interessen und Rechte aufzeigen lassen. Es wurden unter anderem folgende Themen an mich herangetragen: Suche nach Betreuung für Kinder unter drei Jahren, Elternzeit, Wiedereinstieg in den Beruf, Gewalt gegen Frauen sowie Benachteiligung und Mobbing im Arbeitsleben. Zu diesen Themen wurden insgesamt 31 Beratungen durchgeführt. Informationen bei Anfragen nach Babysittern und Seniorensittern sowie Tagesmüttern/-vätern erfolgten in 30 Fällen.

Mit der Fortführung der Schulungen zum Babysitter haben der Deutsche Hausfrauen-Bund (DHB) und ich mich für die Entlastung von überwiegend Frauen bei der Betreuung von Kindern engagiert.

Auf großes Interesse bei den Bürgerinnen und Bürgern stieß erneut die mit dem DHB herausgegebene Babysitter-Liste, in der Jugendliche ab 14 Jahren aufgeführt sind, die den Babysitter-Führerschein beim Hausfrauen-Bund absolviert hatten. Im Berichtsjahr haben drei Schulungen zum Babysitter für Jugendliche stattgefunden. Die Listen mit den Rufnummern wurden jeweils im August 2009 und im Januar 2010 in aktualisierter Form aufgelegt. Die Öffentlichkeit wurde über die Presse informiert.

Alle Listen sind auf der Homepage der Stadt Euskirchen unter www.euskirchen.de unter den Rubriken „Soziales“ und „Gleichstellungsbeauftragte“ eingestellt.

3. Mitarbeit im Organisationsteam des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt und Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten auf Kreisebene

3.1 Mitarbeit im Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Euskirchen

Auf der Tagesordnung der vier Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten stand regelmäßig der Informationsaustausch in beruflich relevanten Fragen mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit in Brühl sowie die Mitgestaltung und -wirkung an der Info-Börse für Berufsrückkehrer/innen und die Planung bzw. Organisation des Girls' DAY im Kreis Euskirchen. Mittlerweile beteiligen sich die Kommunen Bad Münstereifel und Mechernich ebenfalls mit Veranstaltungen am Mädchen-Zukunftstag. An der Veranstaltung zum Internationalen Frauentag sowie den Sitzungen des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt, die kreisweit organisiert werden, wirkten auch die Gleichstellungsbeauftragten der Kreisverwaltung und aus Bad Münstereifel mit. Weiterhin wurde die interne Gleichstellungsarbeit thematisiert, beispielsweise Erfahrungen mit der leistungsorientierten Bezahlung (LOB), dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und Fortbildungen für Mitarbeiterinnen nach dem Landesgleichstellungsgesetz. Die Zusammenarbeit der Kreis-VHS mit den Gleichstellungsbeauftragten für ein Seminar „Frauen in die Kommunalpolitik“ – Beginn im Januar war erfolgreich, insgesamt 37 Frauen hatten sich angemeldet. Zu Beginn des Jahres 2010 startet ein zweiter Durchgang.

3.2 Mitarbeit im Organisationsteam des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt

Im März 2005 konstituierte sich der Runde Tisch zum Abbau von häuslicher Gewalt im Kreis Euskirchen. In dieser Sitzung wurde eine Vorlage verabschiedet, die die Ziele und Strukturen des Runden Tisches beschreibt. Es sind u.a. die Aufgaben des Organisationsteams (OT) festgelegt worden. In der Sitzung im Februar wurde das OT neu gewählt: die bisherigen Mitglieder Ellen Mende von der Frauenberatungsstelle, Silvia Alt vom Frauenhaus, Richard Vollmer, Sozialarbeiter im Marienhospital, Uwe Fähmann als Opferschutzbeauftragter der Kreispolizeibehörde sowie Gabriele Bolender, Schulsozialarbeiterin bei der Stadt Bad Münstereifel und ich als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Euskirchen wurden im Amt bestätigt. Es haben acht Sitzungen des Organisationsteams stattgefunden, in denen drei Sitzungen des Runden Tisches inhaltlich und organisatorisch vorbereitet und die Tagesordnungen erstellt worden sind. Weiterhin wurden finanzielle und organisatorische Angelegenheiten thematisiert und die Anliegen der drei vom Runde Tisch eingerichteten Arbeitsgruppen (AG) beraten (siehe dazu auch 4.2). Im September hat die Planung für die Veranstaltung zum 5-jährigen Bestehen des Runden Tisches begonnen.

4. Vernetzungsarbeit

4.1 Arbeitskreis *Mädchenarbeit*

Der Arbeitskreis *Mädchenarbeit* wurde im Jahr 2000 von mir eingerichtet. Teilnehmerinnen sind Fachfrauen aus Einrichtungen der **außerschulischen Jugendarbeit**, wie u.a. dem Jugendzentrum, der Erziehungsberatungsstelle des Kreises, dem Jugend-Migrations-Dienst sowie der

Beratungsstelle für Schwangerschaftskonflikte und Familienplanung und Lehrerinnen weiterführender Schulen. Ziel des Arbeitskreises ist die Vernetzung und der Informationsaustausch, eine Planung gemeinsamer Projekte kann mangels personeller Ressourcen der teilnehmenden Fachkräfte nicht mehr geleistet werden.

In der Berichtszeit haben drei Treffen stattgefunden. Die Sitzungen wurden von mir organisiert. Inhaltlich haben sich die Teilnehmerinnen mit dem Buch „Only for Girls“ auseinandergesetzt, dass sich mit den „klassischen“ Mädchenthemen: Körper, Schönheit, Freundinnen, Liebe, Sexualität und Gefühlen beschäftigt. Die Autorin Elisabeth Raffauf ist Teilnehmerin des Arbeitskreises und hat das Buch vorgestellt. In einer Sitzung wurde das Gender-Konzept der Georgschule von der Gleichstellungsbeauftragten der Georgschule Doris Depping vorgestellt und erläutert. Der Begriff „Gender“ kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anderes als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar. Ziel von Gleichstellungs- und Genderpolitik in Schulen ist es traditionellen Rollenerwartungen entgegenzuwirken und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen. Beispielsweise sollen im Unterricht Rollenstereotype mit entsprechenden Lernmitteln wie z.B. Büchern abgebaut und Schüler/innen für verschiedene Formen von Gewalt und Sexismus in der Gesellschaft sensibilisiert werden. Auf allen schulischen Handlungsebenen werden geschlechtsspezifische Denk- und Verhaltensmuster und damit die Berufs- und Lebensplanung von Schülerinnen und Schülern geprägt. Ein weiteres Thema war die Erstellung eines Mädchenmerkers für Schülerinnen der weiterführenden Schulen in Euskirchen. Dieser Kalender wird landesweit schuljahrsbezogen herausgegeben und thematisiert unter anderem Freizeitangebote sowie die Berufswahl von Mädchen. Es wurde überlegt, wie ein solches Projekt finanziert und mit welchen personellen Ressourcen es realisiert werden könnte. Die personellen Kapazitäten der Teilnehmerinnen des Arbeitskreises sind ausgelastet. Eine Idee war, dass Lehrer/innen in einem Projekt mit Schüler/innen den redaktionellen Teil erarbeiten könnten. Die Finanzierung müsste über Sponsoring organisiert werden.

4.2 Runder Tisch gegen häusliche Gewalt

Ein wesentliches Ziel der Arbeit des Runden Tisches ist, dass Fachkräfte, Behörden und Institutionen im Kreis in der Arbeit gegen häusliche Gewalt verstärkt miteinander kooperieren. Darüber hinaus

- sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den umfassenden Schutz und die ausreichende Unterstützung von Frauen und ihren Kindern gewährleisten sowie präventive Maßnahmen entwickelt werden.
- soll ein Bewusstsein für die komplexe Problematik der Misshandlung von Frauen und Kindern geschaffen werden. Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit soll zur Sensibilisierung gegenüber häuslicher Gewalt und damit zu einer gesellschaftlichen Ächtung von Gewalt beitragen.

Im Januar fand ein interdisziplinäres Symposium des Runden Tisches im Marienhospital mit dem Titel „Diagnose Häusliche Gewalt“ statt. Es wurde federführend von Richard Vollmer vom Organisations-Team und Monika Geusen-Troesser von der Frauenberatungsstelle geplant und organisiert. Häusliche Gewalt wurde in den letzten Jahren vom Runden Tisch auch in der Öffentlichkeit immer wieder thematisiert. Viele Fachleute wissen jedoch häufig nicht, wie damit umzugehen ist. Für zahlreiche Frauen, die betroffen sind, ist der/die Hausarzt/in oder die Notfallambulanz eines Krankenhauses die erste Anlaufstelle nach der Tat. Ärzten, Pflegepersonal und Arzthelfer/innen kommt somit eine wichtige Rolle zu, wenn es darum geht häusliche Gewalt aufzudecken. Erfahrungen der Mitarbeiterinnen der Frauenberatungsstelle zeigen, dass Frauen häufig selbst dieses Thema nicht ansprechen, es für sie jedoch unterstützend ist, darauf angesprochen zu werden. Zielgruppe waren in erster Linie Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen. Etwa 100 Personen haben sich mit Themen, wie den rechtsmedizinischen Aspekten von Gewalt, den psychischen und psychosomatischen Symptomen, dem ärztlichen Gespräch und psychotherapeutischen Interventionen sowie der ärztlichen Schweigepflicht und Hilfsangeboten für von Gewalt Betroffene im Kreis Euskirchen beschäftigt. Die Teilnahme wurde von der Ärztekammer Nordrhein mit Fortbildungspunkten zertifiziert.

Es fanden drei Sitzungen des Runden Tisches statt, die von Gabriele Bolender und mir geleitet wurden. Drei Arbeitsgruppen zu den Themen „Öffentlichkeitsarbeit“, „Handlungsempfehlungen für Fachleute“ und „Täterarbeit“ tagten im Berichtsjahr regelmäßig. Der Kontakt bzw. die „Betreuung“ erfolgte durch Mitglieder des Organisationsteams, ich war die Ansprechpartnerin für die AG „Täterarbeit“

Die Arbeitsgruppe „Öffentlichkeitsarbeit“ hat den Entwurf für einen Leporello bzw. Faltblatt erarbeitet, das über Formen häuslicher Gewalt und Beratungsstellen zum diesem Thema im Kreis Euskirchen informiert. Dieser Entwurf wurde von den Teilnehmenden des Runden Tisches in der Sitzung im Juni verabschiedet. Die Finanzierung des Drucks ist noch nicht gesichert, es sollen auch Versionen in unterschiedlichen Sprachen erstellt werden.

Die Arbeitsgruppe „Täterarbeit“ bestand im Berichtsjahr aus drei Personen und hat eine Umfrage darüber durchgeführt, welche Stellen im Kreisgebiet Hilfsangebote (Beratung, Therapie u.a.) für Männer machen, die Gewalt in der Beziehung bzw. in der Familie ausüben. Die Ergebnisse liegen noch nicht vor.

Im September fand ein Fach-Gespräch der AG und von Mitgliedern des Organisations-Teams mit Rainer Breidenbach-Siegel von „Dekathlon – Die Männerberatung“ aus Brühl statt. Es wurden die Eckpunkte für den Aufbau eines lokalen Gruppenangebots (soziales Trainingsprogramm) für Täter häuslicher Gewalt besprochen. Das Ziel ist, dass „Männer lernen mit ihren aggressiven Impulsen umzugehen“. Breidenbach-Siegel würde für die Leitung einer solchen Gruppe zur Verfügung stehen. Der Runde Tisch müsste eine geeignete Räumlichkeit und eine/n Co-Trainer/in bereit stellen. Für die Begleitung einer solchen Gruppe ist eine Zusatzausbildung im Anti-Aggressivitäts-Training (AAT) notwendig. Zielgruppe sind Männer, die immer wieder körperliche, sexuelle und seelische Gewalt gegen Frauen und Kinder in der Beziehung bzw. in der

Familie ausüben. Es können maximal 10 Männer teilnehmen, die Teilnahme ist verpflichtend. Inhaltlich wird mit einem konfrontativen Programm nach den Standards der BAG Täterarbeit gearbeitet (www.bag-taeterarbeit.de). In der Oktober-Sitzung des Runden Tisches wurde über das Gespräch berichtet und das Konzept einhellig begrüßt. Nach ersten Überlegungen sind bei einer Projektdauer von zwei Jahren, d.h. zwei Kursen mit 24 bis 26 Sitzungen zu je 100 Minuten etwa 14.000 Euro erforderlich (Eigenanteil von 10 Euro pro Mann je Sitzung). Die AG arbeitet noch an einem Finanzierungskonzept und an einer Sponsorenliste.

Seit mehr als zwei Jahren beschäftigen sich die Teilnehmenden des Runden Tisches mit dem Thema „Begleiteter Umgang in Fällen häuslicher Gewalt“ u.a. in Form einer Fachtagung im November 2007. Im August fand ein Fach-Gespräch von Mitgliedern des Organisations-Teams mit dem Teamkoordinator des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) Benedikt Hörter zu einem mittlerweile erarbeiteten Konzept statt. In der Sitzung des Runden Tisches im Oktober informierte er über die Überlegungen des Jugendamtes zum „Begleiteten Umgang“. Er definierte Ziele und Voraussetzungen von „Begleitetem Umgang“ sowie besondere Problemkonstellationen, wie häusliche Gewalterfahrungen des Kindes. Es soll immer eine Einzelfallentscheidung erfolgen, lediglich „bei Kontakt ablehnung durch das Kind ist in der Regel (vorerst) der Kontakt zum Gewalttäter auszusetzen.“ Weiterhin werden Haltungen der Mitarbeiter/innen des ASD beschrieben, wie beispielsweise „die Unterstützung der Mutter ist Kinderschutz“ und „Gewalt an Müttern sind auch Gewalterfahrungen für die Kinder (in 90 % der Fälle sind Kinder anwesend...)...“. Er benannte Kriterien für die Bewilligung des „Begleiteten Umgangs“ als Jugendhilfeleistung, wie u.a. die Notwendigkeit einer Antragstellung seitens der Eltern beim Jugendamt oder der Anordnung durch das Familiengericht unter Mitwirkung und ausdrücklicher Zustimmung des Jugendamtes – zudem wird die Hilfe analog zur „Hilfe zur Erziehung“ gewährt (d.h. u.a. Zielformulierung und Hilfeplanung). Herr Hörter sah auch die Notwendigkeit einer **professionellen** Durchführung des „Begleiteten Umgangs“, der in der Regel mit zunächst fünf Terminen von jeweils zwei Stunden vorgesehen ist.

Die Arbeitsgruppe „Handlungsempfehlungen“ hatte ihre Empfehlungen für die Justiz - Teilbereich Zivilverfahren fertig gestellt und den Direktoren der beiden Amtsgerichte in Schleiden-Gemünd und Euskirchen zugeleitet und um Ergänzungen gebeten. Sie wurden in der Sitzung im Oktober vorgestellt und verabschiedet. Nach dem am 1. September 2009 in Kraft getretenen Gesetz über das Verfahren in Familiensachen in Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit (FamFG) sind für alle Gewaltschutzangelegenheiten nach dem Gewaltschutzgesetz die Familiengerichte zuständig. Den Richtern bzw. Richterinnen wird u.a. empfohlen, zur Gewährleistung der Sicherheit von Opfern häuslicher Gewalt einen geschützten Wartebereich für die Betroffenen zur Verfügung zu stellen, damit eine räumliche Trennung zwischen Antragstellerin und Antragsgegner vorgenommen werden kann. Die Betroffene soll auch darüber informiert werden, dass ihre Anschrift, die sich in den Gerichtsakten befindet, nicht an den Antragsgegner weitergegeben werden muss und dass bei häuslicher Gewalt ein begleiteter Umgang die Regel sein sollte. Weitere Informationen zu allen anderen bisher erarbeiteten Handlungsempfehlungen für Fachleute, u.a. für die Polizei und das Jugendamt sind auf der Homepage des Runden Tisches unter www.euskirchen-gegen-haeusliche-Gewalt.de einzusehen. Als nächstes sollen Handlungsempfehlungen für allgemeine Beratungsstellen und Fachstellen

erarbeitet werden.

Im März 2010 wird der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt „fünf Jahre alt“ und seit September plant das Organisations-Team federführend mit zwei weiteren Teilnehmenden eine dreistündige Jubiläums-Veranstaltung, die am 16. Juni 2010 stattfinden soll. Bei dieser Veranstaltung soll unter anderem die bisher geleistete Arbeit des Runden Tisches dokumentiert werden und die einzelnen Teilnehmer/innen von Jugendamt, Polizei, Beratungsstellen, (Schul)Sozialarbeit, Gleichstellungsbeauftragten, Gesundheitsamt, Rechtsanwält/innen, Ärzt/innen werden ihre Arbeit in Sachen Häusliche Gewalt auf einer „Info-Börse“ vorstellen. Die Planung, Organisation und Finanzierung der Veranstaltung ist eine der großen Herausforderungen für das OT, dessen Mitglieder alle mit geringen personellen Ressourcen ausgestattet sind.

5. Weitere Aktivitäten in der Gleichstellungsarbeit

Die Vielzahl der Themen in der Gleichstellungsarbeit wie u.a. Gewalt gegen Frauen und Kinder, Kinderbetreuung, geschlechtsspezifische Arbeitsverteilung, Chancengleichheit im Beruf, Frauenförderplan, Elternzeit, Frauenprojekte, geschlechtergerechte Sprache, personelle Maßnahmen, Berufsrückkehr, Girls' DAY, Diskriminierung ist immer wieder aufs Neue eine Herausforderung und erfordert mit geringer gewordenen personellen Ressourcen noch stärker Prioritäten zu setzen. Wichtig ist und bleibt auch Bürgerinnen und Bürger über das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu informieren, was ich im Berichtsjahr beim Frauen-Power-Treffen der ASF und beim 20-jährigen Jubiläum des Vereins „Frauen helfen Frauen“ getan habe.

Im September fand im City-Forum die erste Info-Börse zum Thema „Wiedereinstieg in den Beruf“ statt, die federführend von der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Sandra Schmitz organisiert wurde. Etwa 300 Frauen und einige Männer nutzten die Möglichkeit sich über Berufschancen, Weiterbildung und Existenzgründung sowie Möglichkeiten der Kinderbetreuung zu informieren. Bettina Eil als Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung und ich waren gemeinsam mit 25 Unternehmen, Verbänden und Bildungsträgern, wie dem BRW, der DEKRA, der Kreis-VHS und dem Frauenbildungshaus Zülpich als Ausstellerinnen vertreten. Im Vorfeld haben wir in Kooperation mit Sandra Schmitz einen Fragebogen erarbeitet, der u.a. den Bedarf nach Angeboten für einen besseren Wiedereinstieg im Kreis Euskirchen aufzeigen sollte. Die Auswertung erfolgte durch eine Mitarbeiterin der Agentur und macht sichtbar, dass an erster Stelle Beratungsstellen und flexiblere Arbeitszeiten von den Wiedereinsteiger/innen gewünscht werden. An zweiter Stelle stehen Broschüren mit Angeboten für diese Zielgruppe und eine bessere sowie flexiblere Kinderbetreuung. Neben den individuellen Informationen an den Ständen konnten die Besucherinnen an Workshops mit Themen wie „Bewerbungstraining“ oder die „Mehrfachbelastung der berufstätigen Frau“ teilnehmen. Ziel war es Frauen und Männer, die nach der Kindererziehung den beruflichen Wiedereinstieg suchen, die Selbsteinschätzung und damit die Arbeitssuche leichter zu machen. Für viele war darüber hinaus die Altersvorsorge sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Thema. Im Rahmen meiner Mitarbeit im Arbeitskreis „Arbeitswelt“, habe ich im Hinblick auf die Wichtigkeit

des letztgenannten Themas bei Überlegungen zur Gründung eines Bündnisses für Familie angeboten in einem solchen Bündnis trotz geringer personeller Ressourcen die Federführung für eine Arbeitsgruppe, die sich mit der „Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ beschäftigt, zu übernehmen. Gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit in Brühl Sandra Schmitz plane ich im Jahr 2010 eine Veranstaltung zum Thema „Personalpolitik für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ für Unternehmen und Betriebe. Mit den Kollegen von der Wirtschaftsförderung und einer möglichen Referentin von „work & life“ aus Bonn habe ich bereits mehrere Gespräche geführt. Herrn Bürgermeister Dr. Friedl habe ich dieses Vorhaben im September unterbreitet.

Sonja Waszerka