

Euskirchen, 21.01.2020

Beschlussvorlage

TOP:

Drucksachen-Nr.: 29/2020

öffentlich

Betreff:

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2019

Beratungsfolge:

| Gremium | Sitzungsdatum: | Einst.: | Ja: | Nein: | Enth.: | Beschluss- vorschlag | abweichender Beschluss |
|---------|----------------|---------|-----|-------|--------|-------------------------|---|
| Rat | 31.03.2020 | | | | | | Die Sitzung hat nicht stattgefunden. |
| Rat | 16.06.2020 | | | | | | |

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 2019 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 2020.

Für alle Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsarbeit gilt, dass im zurückliegenden Jahr nur eine eingeschränkte Aufgabenwahrnehmung erfolgen konnte. Aufgrund zahlreicher arbeitsintensiver Projekte im Bereich der Demographie- und Seniorenarbeit konnte der im Stellenplan vorgesehene Stellenanteil (hier: 0,4) nicht vollständig eingesetzt werden. Zu einer weiteren Belastung bezüglich der personellen Situation kann die Gleichstellungsbeauftragte unter Wahrung des hier angemessenen Datenschutzes nur im nichtöffentlichen Teil Auskunft geben, um einen möglichen Rückschlusses auf eine einzelne Bedienstete zu vermeiden.

Interne Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2019:

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 2019 wurde die Gleichstellungsbeauftragte an rund 410 Personalmaßnahmen (inkl. Stellenplan u.a.) beteiligt (zum Vergleich 2018: ca. 420). In der Regel sind die Personalangelegenheiten vorab gut abgestimmt, so dass aus Gleichstellungssicht selten Bedenken geltend gemacht werden müssen. In einem Fall wurde nach intensiven Gesprächen und sorgfältiger Abwägung fristgerecht Widerspruch gegen eine Stellenbesetzung eingelegt und ausführlich begründet. Die Dienststellenleitung konnte der Argumentation der Gleichstellungsbeauftragten nicht folgen und hat den Widerspruch abgelehnt.

In 2019 wurde die Gleichstellungsbeauftragte in neun Fällen aus der Belegschaft um ein persönliches Beratungsgespräch gebeten. Der dokumentierte Zeitaufwand betrug ca. zwanzig Stunden (zum Vergleich in 2018: sechs Gespräche mit einem Zeitaufwand von ca. zehn Stunden). Nicht berücksichtigt wurden kurze telefonische oder persönliche Auskünfte. Hierbei handelte es sich um sieben weibliche und zwei männliche Bedienstete verschiedener 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. Hinzugekommen ist die Auseinandersetzung mit schwierigen Situationen am Arbeitsplatz. Positiv wird weiterhin die Tatsache bewertet, dass sich auch Beschäftigte in Elternzeit mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung gesetzt haben.

In 2019 wurden die im neuen 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. Ein erster Zwischenbericht wird, wie im Gleichstellungsplan vorgesehen, in einer der nächsten Ratssitzungen erfolgen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird hierzu die Berichte der Fachbereiche auswerten und in einer Vorlage zusammenfassen.

Stellenausschreibungen (intern und extern)

Die Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten zu internen und externen Stellenausschreibungen wurden auch in 2019 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, dass zum Anforderungsprofil dieser Stellen unbedingt eine ausreichende Genderkompetenz, also Kenntnisse und Engagement in Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Vermeidung von und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, gehören.

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, 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.

Externe Stellenausschreibungen für Sachgebiete, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind und für alle Führungspositionen, werden weiterhin gezielt über die Vernetzung der Gleichstellungsstelle verbreitet, um die Anzahl qualifizierter Bewerbungen zu erhöhen. Belastbare Erfahrungswerte über die Effektivität dieser Maßnahme liegen nicht vor, da die eingehenden Bewerbungen durch die Personalabteilung nicht hiernach erfasst werden. Von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten wird angeregt, das gesamte Bewerbungsverfahren zeitnah zu digitalisieren und hierbei eine Abfrage, wie man auf die Stellenausschreibung aufmerksam geworden ist, einzuführen.

Neben den bereits in 2018 tätigen fünf männlichen Erziehern in den Kitas konnte in 2019 kein weiterer männlicher Erzieher gewonnen werden. Zusätzlich waren in 2019 erneut ein männlicher Berufspraktikant und ein Mann in der praxisorientierten Ausbildung zum Erzieher (PIA) in den Kitas der Kreisstadt Euskirchen tätig. Im Vertretungspool befand sich auch in 2019 kein männlicher Erzieher oder Kinderpfleger. Im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes arbeiteten in 2019 drei junge Männer in den Kitas. Nach Einschätzung der zuständigen Fachberatung ist daher zu konstatieren, dass trotz aller Bemühungen der Anteil an männlichen Kräften im Erziehungsdienst leider nicht steigt. Die Gleichstellungsbeauftragte schließt sich dieser Einschätzung an.

Aufgrund des hohen Zeitaufwands von Vorstellungsgesprächen beschränkte sich die Gleichstellungsbeauftragte auch in 2019 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 2019 wurde bei acht (2018: elf) Auswahlverfahren mit Vorstellungsrunden persönlich teilgenommen; mit Vor- und Nachbereitung war hier ein Zeitaufwand von ca. 43 (in 2018: 33) Stunden erforderlich. Weiterhin gilt, dass die Beteiligung bei den Auswahlverfahren mit Vorstellungsrunden ein wichtiger Aufgabenbereich der Gleichstellungsarbeit ist. Die Gleichstellungsbeauftragte bedauert es vor diesem Hintergrund, aus zeitlichen Gründen auch nicht an allen Vorstellungsrunden, bei denen eine Teilnahme aus Gleichstellungssicht sinnvoll und notwendig wäre, teilnehmen zu können. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten wäre eine einheitliche Vorgehensweise aller Fachbereiche hinsichtlich der gesetzlich vorgeschriebenen Einbindung nach dem Landesgleichstellungsgesetz sinnvoll und zeitsparend. Auch hier wird angeregt, eine digitale Verfahrensweise einzuführen.

Teilzeitausbildung für Eltern ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung

In 2019 wurde kein Ausbildungsplatz in Teilzeit besetzt, da es keine geeigneten Bewerbungen gab. Perspektivisch wird voraussichtlich eine berücksichtigte Bewerberin, die ihre Ausbildung zur

Verwaltungsfachangestellten zum 1. August 2020 beginnen wird, dies in Teilzeit (30 Wochenstunden) absolvieren.

Eine Teilzeitausbildung im Beamtenbereich ist aus beamtenrechtlichen Gründen weiterhin nicht möglich und ist daher für den gehobenen Dienst auch in 2019 nicht erfolgt. Auf den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten werden aktuelle Euskirchener Projekte vorgestellt, die Interessierte auf eine Teilzeitausbildung vorbereiten.

Nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten sollte die Möglichkeit der Teilzeitausbildung noch intensiver beworben werden, da die genauen Modalitäten und hier insbesondere die Tatsache, dass die Ausbildungsdauer nicht zwangsläufig verlängert wird, noch nicht ausreichend bekannt zu sein scheinen.

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

Auch im Berichtsjahr 2019 ist kein Aufstieg oder externe Einstellung einer Frau in eine Führungs- oder Leitungsfunktion erfolgt. Eine Bereichsleitung und zwei stellvertretende Bereichsleitungen sowie drei Sachgebietsleitungen und zwei stellvertretende Sachgebietsleitungen wurden ausschließlich mit männlichen Bediensteten besetzt.

Das im Gleichstellungsplan beschriebene Teilziel, insbesondere die Bemühungen im Bereich der unteren Führungsebenen weiter zu verstärken, um in Zukunft qualifizierte Bewerbungen von Frauen für höhere Positionen zu haben, wurde damit nicht erreicht. Auch vor diesem Hintergrund wird die Auswertung der Berichte aus den Fachbereichen im Rahmen des Zwischenberichtes zur Umsetzung des Gleichstellungsplan wichtig sein, um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, woran dies liegt und welche Maßnahmen möglicherweise zusätzlich erforderlich sind.

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 in 2019 nicht realisiert werden und wird sich voraussichtlich auch perspektivisch eher schwierig gestalten.

Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ist dies sehr bedauerlich, da weiterhin deutlicher Handlungsbedarf besteht und das Format daher nicht nur erhalten, sondern auch gerade auf die Gruppe der jüngeren und / oder neuen Kolleginnen ausgedehnt werden sollte. Wünschenswert wäre ein Angebot, das grundsätzlich allen interessierten Kolleginnen offensteht. Diese Vernetzung würde mithelfen, die Bindung an die Stadtverwaltung als Arbeitgeber zu verstärken und Frauen dabei unterstützen, den angestrebten beruflichen Aufstieg hier zu verwirklichen.

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 gerade für den Bereich der Führungskräfte. 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. Hiermit wird auch dem Bedürfnis vieler männlicher Beschäftigten, 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. Von der Gleichstellungsbeauftragten wurden bereits mehrere Seminarangebote eingeholt und an die Personalabteilung weitergegeben.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie 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.

Auch in 2019 wurden in Kooperation mit der Seniorenvertretung, der Wohnberatungsstelle und des Zentralen Informationsbüro Pflege des Kreises, der Verbraucherzentrale, den Wohlfahrtsverbänden und den Kirchengemeinden mehrere Informationsveranstaltungen zum Thema „Pflege und Versorgung“ organisiert.

Im Rahmen der Planungen für einen Rathausneubau wird 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.

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 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. Neben der Fortsetzung und Ergänzung der Maßnahmen des bisherigen Frauenförderplans wurden in Kooperation mit den Leitungen fachbereichsspezifische Ziele und das dazugehörige Controlling vereinbart. Die AG Personalentwicklung war unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten aktiv in die Konzeption und Erstellung eingebunden und wird auch das Controlling der Umsetzung begleiten.

Die Berichte der Fachbereiche zur Umsetzung des Gleichstellungsplans werden daher auch dahingehend ausgewertet werden, ob bei den Führungskräften die Gleichstellungsarbeit als Unterstützung ihrer Aufgabe gesehen wird. Nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten ist dieses Bewusstsein unterschiedlich ausgeprägt und könnte so der gemeinsamen Zielsetzung, die Stadtverwaltung weiterhin gut für die Zukunft aufzustellen, möglicherweise im Wege stehen.

Im Berichtszeitraum waren die zeitintensiven Beratungen zur Weiterentwicklung der Beurteilungsrichtlinien ein Schwerpunkt im Bereich der Personalentwicklung. Für die Gleichstellungsbeauftragte war die Vorbereitung und die Teilnahme an den Sitzungen ausgesprochen wichtig, da die Beurteilungsrichtlinien grundsätzlich festlegen, welche Kompetenzen in welcher Gewichtung Wertschätzung erfahren und für eine positive Bewertung erforderlich sind.

Weiterer Arbeitsschwerpunkt der Gleichstellungsbeauftragten 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. Die Stadtverwaltung ist hier gut aufgestellt und die zahlreichen Angebote wie Homeoffice oder unterschiedliche Arbeitszeitmodelle werden von vielen Bediensteten auch gerne in Anspruch genommen. Aufgabe der Gleichstellung ist darauf hinzuwirken, dass nicht ausschließlich weibliche Bedienstete in Teilzeit oder Elternzeit gehen und dass der Wiedereinstieg reibungslos verläuft. Auch hier wird der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan zeigen, inwiefern Veränderungen eingetreten sind und wo noch Handlungsbedarf besteht.

Neu hinzugekommen war im Jahre 2017 die Aufnahme in die Stellenbewertungskommission der Stadtverwaltung, die das reformierte Landesgleichstellungsgesetz NRW fordert. In 2019 konnte aus zeitlichen Gründen keine Teilnahme erfolgen. Auch für 2020 werden bisher keine Möglichkeiten gesehen, an den Sitzungen dieses wichtigen Gremiums teilzunehmen.

„Väter im Beruf“

Hier konnten in 2019 keine Veranstaltungen stattfinden.

Die Gleichstellungsbeauftragte hält weiterhin den Themenkomplex, wie Familienarbeit besser partnerschaftlich aufgeteilt werden kann und mit welchen speziellen Herausforderungen Eltern dann konfrontiert sind, für eine wichtige Zukunftsfrage. Daher ist mit Einbindung der AG Personalentwicklung und dem Personalrat die Entwicklung neuer Konzepte vorgesehen. Ob dies nunmehr in 2020 erfolgen kann, ist fraglich.

Boys' Day und Girls' Day 2019

Am 28. März 2019 konnten in Einrichtungen der Kreisstadt Euskirchen 57 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 oder Kinderpflegers sowie des Fachangestellten für Medien und Informationsdienste hinein zu schnuppern. Insgesamt wurden 38 Plätze für Jungen in den städtischen Kitas und der Stadtbibliothek bereitgestellt.

Vier Schülerinnen konnten 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 öffnete bereits zum zwölften Mal ihre Tore und bot fünfzehn Mädchen die Möglichkeit, den Arbeitsbereich Berufsfeuerwehr und Rettungsdienst kennen zu lernen.

Auch in 2020 wird eine Beteiligung am Boys' Day und Girls' Day erfolgen.

Frauen und Männer in „noch untypischen“ Berufen

Intensive Erfahrungen in männeruntypischen Berufen können im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes gemacht werden. Hier wurden über die Stabsstelle Demographie im ersten Halbjahr 2019 drei junge Männer in den städtischen Kitas eingesetzt. Im zweiten Halbjahr 2019 waren jeweils zwei junge Männer in Kitas und in der Bibliothek eingesetzt.

Im Bereich der eher frauenuntypischen Berufe ist seit dem zweiten Halbjahr 2019 wieder 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.

Im hauptberuflichen feuerwehrtechnischen Dienst ist nach wie vor keine Frau beschäftigt. Erfahrungen auf Landesebene zeigen, dass ein langfristig angelegter Prozess hier sinnvoll und notwendig ist, um mögliche Berührungspunkte auf beiden Seiten abzubauen. Perspektivisch wird eine der beiden Stellen für ein ausbildungsintegrierendes duales Studium Bauingenieurwesen, kombiniert mit einer Berufsausbildung zur Bauzeichnerin, zum 1. Juni 2020 mit einer Frau besetzt.

Externe Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2019

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 ist seit 2012 Mitglied in folgenden kreisweiten Gremien:

- Arbeitskreis Frauen im Kreis Euskirchen
- Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten
- 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 im Kreis Euskirchen“, im „Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten“ und im Beirat der SVE.

Arbeitskreis Frauen im Kreis Euskirchen

Im Rahmen des Arbeitskreises Frauen im Kreis Euskirchen beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte an der Organisation und der Durchführung der Veranstaltung zum Internationalen Frauentag am 9. März 2019. Passend zum Jubiläumsjahr „100 Jahre Frauenwahlrecht“ wurde im Kino Galleria Arthouse der Film „Die Göttliche Ordnung“ gezeigt, der das Thema am Beispiel einer jungen Frau in einem kleinen Schweizer Dorf (im Jahre 1971) thematisiert. Ebenso war die Gleichstellungsbeauftragte in die Ausschreibung und die Wahl der Preisträgerin des Margaretha Linnery Preises 2019 eingebunden. Bei der Ausrichtung des zugehörigen Festaktes am 22. November 2019 für Frau Dr. Gabriele Rüniger übernahm sie die Begrüßung und Moderation des gesamten Abends.

In Zukunft wird die Arbeit des AK Frauen im Kreis Euskirchen auf Anregung der vier aktiven Gleichstellungsbeauftragten im Kreis neu aufgestellt werden. Eine Modernisierung und Straffung der Arbeitsweise erscheint dringend notwendig, um auch in Zukunft interessierte Frauen zu erreichen und für eine gemeinsame Arbeit zu aktivieren. Wichtig wird sein, dass alle Teilnehmerinnen die Ergebnisse und Vorhaben auch in ihre jeweiligen Organisationen hereintragen und ebenso Anregungen aus diesen in den Arbeitskreis transportieren. Der Arbeitskreis muss sich wieder als Treffen von mit Kompetenzen ausgestatteter Multiplikatorinnen verstehen.

Die neue Zusammenarbeit mit dem „AK Frauen“ im Rahmen des Netzwerkes Vielfalt des KOBIZ steht für eine bessere Vernetzung auch auf Kreisebene und das Anliegen, auch gerade jüngere Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund anzusprechen. Eine Beteiligung an den gemeinsamen „Frauen stärken Wochen“ in 2020 stellt eine erste Umsetzung dar und soll in Zukunft ausgebaut werden. Eine gemeinsame Veranstaltung zum Internationalen Frauentag wird ab

2021 über die vier aktiven Gleichstellungsbeauftragten organisiert werden, wobei eine Unterstützung durch den „AK Frauen“ des KOBIZ angestrebt wird.

Die Verleihung des Margaretha Linnery Preises wird weiterhin in Regie des AK Frauen im Kreis Euskirchen erfolgen. Der Arbeitskreis möchte sich den mittlerweile etablierten Preis, mit dem die Preisträgerin bewusst in das Licht der Öffentlichkeit gerückt wird, nicht nehmen lassen. Auch wenn es sicherlich besser wäre, wenn die Preisträgerinnen ihre Ehrungen ganz selbstverständlich bei den üblichen Preisverleihungen auf Stadt-, Kreis-, Landes- und Bundesebene bekommen würden. Es wird daher angeregt, zusätzlich verstärkt darauf achten, dass Frauen hier den Anteil an Preisen und Ehrungen bekommen, der ihnen zusteht.

Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises organisierte in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Städte Bad Münstereifel, Euskirchen und Zülpich die Ausstellung „100 Jahre Frauenwahlrecht im Kreis Euskirchen“, die im Foyer des Kreishauses vom 17. Oktober bis 02. November 2019 gezeigt wurde. In der Ausstellung wurden die Wegbereiterinnen des Frauenwahlrechts gewürdigt und es war Interessantes zur Geschichte der Frauenbewegung und des Frauenstimmrechts in Deutschland zu sehen. Die Ausstellungsobjekte wurden von der Geschichtswerkstatt Würselen e.V. zur Verfügung gestellt und um Objekte mit lokalem Bezug zum Kreis Euskirchen durch das Kreisarchiv ergänzt. Die Ausstellung war zu den regulären Öffnungszeiten der Kreisverwaltung zu besichtigen und es fanden zahlreiche begleitete Führungen, insbesondere für Schulklassen, statt.

Die sehr gut besuchte Eröffnung fand am 17. Oktober 2019 mit einem vielfältigen Programm statt, bei dem musikalische Beiträge, eine szenische Lesung sowie eine historische Einordnung mit lokalem Bezug und ein aktueller Ausblick zum Thema gleichberechtigte politische Teilhabe erfolgten. Die Präsentation mit vielen aktuellen Fakten zur Situation im Kreis Euskirchen ist auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten eingestellt:

<https://www.euskirchen.de/rathaus/gleichstellung/veranstaltung-100-jahre-frauenwahlrecht/>

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 auf Initiative des Bürgermeisters stellvertretendes Mitglied des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an folgenden Sitzungen teilgenommen:

- 19. Februar und 26. Juni 2019: Mitgliederversammlungen der LAG NRW
- 18. Juni 2019: Austausch der kommunalen GLB mit Frau Ministerin Scharrenbach
- 2. April und 9. Oktober 2019: Sitzungen des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW.

Schwerpunktthema in den landesweiten Gremien war in 2019 weiterhin die kommunale Umsetzung der Neugestaltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und hier insbesondere die Aufstellung des Gleichstellungsplans und die Gremienbesetzung. Weitere Schwerpunktthemen auf Landes- und Bundesebene waren sexistische Werbung und die damit eng verbundenen antiquierten Rollenbilder, 100 Jahre Frauenwahlrecht und die Forderung nach mehr Frauen in die (Kommunal)-Politik sowie die Betrachtung eines Parité-Gesetzes aus juristischer und politikwissenschaftlicher Sicht. In 2020 wird der Schwerpunkt auf die Bedeutung der Digitalisierung für die Gleichstellungsarbeit gelegt.

„Frauen in die (Kommunal)- Politik“

Das Anliegen, mehr Frauen für Aufgaben und Ämter in der Politik zu gewinnen, war in 2019 weiterhin Thema der Gleichstellungsarbeit der Kreisstadt Euskirchen. Auch von Seiten der Politik wird parteiübergreifend bestätigt, dass hier Handlungsbedarf besteht. Unter dem Motto: „Das Persönliche ist politisch - Frauen in die (Kommunal)-Politik“ wurden daher in 2019 eine weitere Veranstaltung in dieser Reihe angeboten.

„Frauen in die Politik – Chancen und Tücken der Kommunikation“ lautete der Titel des Workshops, zu dem die Gleichstellungsbeauftragte am 21. September 2019 eingeladen hatte. Dabei standen als Themenschwerpunkte im Vordergrund, wann Kommunikation als positiv, wann als eher schwierig empfunden wird und was hierbei den Unterschied ausmacht. Beispiele aus dem Alltag der fünfzehn Teilnehmerinnen, bei denen sie sich „Tipps & Tricks“ wünschten, wurden besprochen und nonverbale und verbale Kommunikationsstrategien sowie der angemessene Umgang mit Verbalattacken vorgestellt. Der Workshop bot in vertrauensvoller Atmosphäre neben fachlichen Impulsen einen hohen Anteil an aktiven Übungen. Denn Frauen können nur dann wirklich mitmischen, wenn sie auch wissen, wie sie ihre Argumente platzieren und sich Gehör und Respekt verschaffen.

Als nächster Schritt der Umsetzung war eine Veranstaltung zum Thema „Für welche Positionen stehen die im Rat vertretenden Parteien in der Kommunalpolitik?“ geplant und eine Fortsetzung des Formats „Debattierclub“ angestrebt. Beide Vorhaben können voraussichtlich auch in 2020 nicht stattfinden, da zunächst die Pflichtaufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz Priorität haben müssen.

Politische Bildung im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes

Im Rahmen der von der Stabsstelle Demographie zu planenden Qualifizierungstage für die derzeit 30 Bundesfreiwilligen in städtischen Einrichtungen wurde das Ziel, für politisches Engagement zu interessieren, mit einer Fortbildungseinheit zur politischen Bildung, inkl. Besuch eines Ausschusses in 2019 fortgeführt. Hierbei gab die Abteilungsleiterin des Ratsbüros eine Einführung in die Kommunalpolitik und die grundsätzliche Funktionsweise der Ratsarbeit. Danach standen der Fachbereichsleiter Schulen, Generationen und Soziales sowie der Ausschussvorsitzende des Ausschusses für Generationen und Soziales für eine Vorbesprechung der Sitzung zur Verfügung. Danach fand ein gemeinsamer Besuch der Sitzung statt. Allen Bundesfreiwilligen wurde so auf anschauliche Weise vermittelt, wie unser politisches System der parlamentarischen Demokratie in der kommunalen Praxis funktioniert.

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.

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 2019 zahlreiche Seniorinnen in den verschiedenen SIE-Projektgruppen. Drei 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. So wurde im Rahmen der Infoveranstaltung zum Thema „Armut im Alter“ deutlich, dass dies insbesondere ein Problem der älteren Frauen ist und aufgrund weiterhin bestehender struktureller Ungleichheiten an Brisanz noch zunehmen wird.

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 2019 auf den Internetseiten über die Schwerpunkte ihrer Arbeit. Hier finden sich Informationen zu folgenden Themen aktuell bereit:

- 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
- tLinks zu interessanten Frauen- und Gleichstellungsseiten

Externe Anfragen von Frauen sind im Berichtszeitraum nicht erfolgt.

Im Auftrag

Brieden