

Euskirchen, 23.11.2020

Beschlussvorlage

TOP:

Drucksachen-Nr.: 348/2020

öffentlich

Betreff:

Zuständigkeiten des Ausschusses für Personal und Gleichstellung im Bereich Gleichstellung

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum:	Einst.:	Ja:	Nein:	Enth.:	Beschlussvorschlag	abweichender Beschluss
APeG	14.12.2020						

Kosten der Maßnahme:

€

Erträge der Maßnahme:

€

im Haushaltsplan veranschlagt:

Ja

Nein

im Wirtschaftsplan veranschlagt:

Ja

Nein

Mittel stehen zur Verfügung:

Ja

Nein

ggf. Deckungsvorschlag:

jährlicher Folgeaufwand/-ertrag:

€

weiterer Folgeaufwand/-ertrag:

Zustimmung der Revision liegt vor.

Beschlussvorschlag:

Die Zuständigkeiten des Ausschusses für Personal und Gleichstellung im Bereich Gleichstellung werden entsprechend der Vorlage beschlossen.

Sachdarstellung:

Der Rat hat in seiner Sitzung am 03. November 2020 auf Antrag der Fraktionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen beschlossen, einen Ausschuss für Personal und Gleichstellung (APeG) zu bilden. Die Zahl der Sitze wurde auf fünfzehn festgelegt. Zum Antrag stand eine grundsätzliche Entscheidung über die Bildung des Ausschusses, die Ausgestaltung könne, so die antragstellenden Fraktionen, später erfolgen.

In der mündlichen Begründung erläuterten die antragstellenden Fraktionen, dass durch die Arbeit des Ausschusses Themenkomplexe aus dem Gleichstellungsbereich intensiver beraten und die Gleichstellungsarbeit so stärker forciert werden soll. Der Antrag selbst enthielt eine Aufzählung von möglichen Zuständigkeiten des Ausschusses.

In der Verwaltungsvorlage 313/2020 zur darauffolgenden Sitzung des Rates am 19. November 2020 wurde darauf hingewiesen, dass die Zuständigkeiten aller Fachausschüsse bisher weder in einer formellen Zuständigkeitsordnung noch in der Hauptsatzung geregelt sind. Die Verwaltung schlug daher vor, dass der APeG sich in seiner ersten Sitzung zunächst mit den möglichen Kompetenzen des Gremiums befasst und kündigte eine Beratungsvorlage hierzu an. In der Vorlage wird angeraten, zunächst zwei Sitzungen/Jahr vorzusehen und gegebenenfalls zu ein bis zwei weiteren Sitzungen nach Bedarf einzuladen. Der erste Termin wurde für den 14. Dezember 2020 terminiert. Für das Jahr 2021 wurden mittlerweile der 22. März und der 6. September als Sitzungstermine festgelegt.

Zu den Beratungen des Rates lag als Anlage zur Vorlage eine erste Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zur Einrichtung des APeG vor. Hintergrund hierfür bildeten auch Erfahrungen aus den Kommunen in Nordrhein-Westfalen, die bereits einen Gleichstellungsausschuss haben.

In der Ratssitzung am 19. November wurde die personelle Besetzung der Ratsausschüsse und die Bestimmung der Ausschussvorsitzenden und stellvertretenden Ausschussvorsitzenden durch die Ratsfraktionen gemäß § 58 Abs. 5 GO vorgenommen.

Mit der vorliegenden Beratungsvorlage wird nunmehr ausführlicher darauf eingegangen, welche Themen der APeG aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten beraten und welche Zuständigkeiten ihm zukommen sollten.

Themen aus dem Bereich Gleichstellung

➤ Aufstellung, Fortschreibung und Umsetzung des Gleichstellungsplanes der Dienststelle

Dies wird bereits im Antrag der Fraktionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen als Zuständigkeit beschrieben. In der ersten Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten wird dargestellt, dass die Beratungen zum Gleichstellungsplan bisher im Rahmen der nach § 5 Abs. 4 LGG vorgeschriebenen Beschlussfassung im Rat der Kreisstadt Euskirchen stattfinden. Eine regelmäßige Berichterstattung erfolgt in Form der Vorlage eines ausführlichen Zwischenberichtes.

Für die Sitzung des APeG am 14. Dezember 2020 wird mit der Vorlage 347/2020 ein erster ausführlicher Zwischenbericht über die Zielsetzung des Gleichstellungsplanes zur Beratung vorgelegt. Vorgesehen ist eine abschließende Beschlussfassung in der Ratssitzung am 15. Dezember 2020.

In den nächsten Sitzungen des APeG wird durch die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig über den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplanes der Dienststelle berichtet. Ab 2021 wird jährlich ein summarischer Bericht (Datenstand jeweils 01.01. des laufenden Jahres) vorgelegt. 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 im März 2021 fertiggestellt werden können.

Die Vorlage des aktuellen Zwischenberichtes (Datenstand 01.01.2020) zu einem so späten Zeitpunkt ist der Besonderheit dieses Jahres geschuldet und sollte aus dem oben erläuterten Grund eine Ausnahme darstellen.

Der derzeit gültige Gleichstellungsplan (Vorlage 191/2018) 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. Durch diesen Zeitplan ist gewährleistet, dass der neue Gleichstellungsplan, wie in § 5a LGG vorgesehen, spätestens sechs Monate nach Ablauf des bisherigen in Kraft treten kann.

➤ **Vorberatung des jährlichen Tätigkeitsberichts der Gleichstellungsbeauftragten**

Auch diese Aufgabe wird im Antrag der Fraktionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen als Zuständigkeit beschrieben. In der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten wird dargestellt, dass dies bisher über den Rat erfolgt.

Eine Vorberatung im APeG soll jeweils in der ersten Sitzung im Jahr erfolgen, damit der Tätigkeitsbericht dem Rat in der darauffolgenden Sitzung vorgelegt werden kann. Dies wird erstmalig in der Sitzung des APeG am 22. März 2021 erfolgen.

➤ **Mitberatung gleichstellungsrelevanter Angelegenheiten, die in anderen Ausschüssen beraten werden**

Diese Aufgabe wird ebenfalls im Antrag der Fraktionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen als Zuständigkeit beschrieben. In der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten wird dargestellt, dass dies derzeit nicht stattfindet. Um die Sensibilität bezüglich der Gleichstellungsrelevanz weiter auszubauen, erfolgen themenbezogene interne Beratungen mit den jeweiligen Fachbereichen auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten. Ein aktuelles Beispiel stellt hier der Einbezug des Frauennetzwerkes der Gleichstellungsstelle bei der Erstellung des Mobilitätskonzeptes dar.

Erfahrungen aus anderen Kommunen zeigen, dass die Mitberatung gleichstellungsrelevanter Angelegenheiten, die in anderen Ausschüssen beraten werden, ein sehr wichtiger Bestandteil der Ausschussarbeit darstellt. Die praktische Umsetzung kann sich anfangs allerdings durchaus schwierig gestalten. Grundvoraussetzung ist, dass die gesamte Verwaltung und Politik die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe unterstützt und sie als Chance für eine geschlechtergerechte und damit zukunftsfähige Gesellschaft fortentwickelt.

Ziel der Mitberatungen muss sein, Maßnahmen und Vorhaben der Verwaltung im Hinblick auf die jeweiligen Wirkungen auf Männer und Frauen sowie Jungen und Mädchen zu betrachten und auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin zu überprüfen. Neben dem schon genannten Mobilitätskonzept sind dies beispielsweise die Flüchtlings- und Integrationsarbeit, die Entwicklung der Innenstadt, die Planung neuer Wohngebiete, die Kitabedarfs- und Schulentwicklungsplanung, die Entwicklung der Altersarmut mit dem Augenmerk auf die weiblichen Risiken und die Kinder- und Jugendförderung generell.

Hier wird der Ausschuss einen pragmatischen Weg finden müssen, die Mitberatungen zielgerichtet und effektiv zu gestalten.

➤ **Bessere Vernetzung der Fraueninfrastruktur in der Kreisstadt Euskirchen**

Die kommunale Netzwerkarbeit der Gleichstellungsstelle wird durch den APeG und die damit verbundene Öffentlichkeit unterstützt. Der Ausschuss bietet den Netzwerkmitgliedern die Möglichkeit, ihre Angebote vorzustellen und über Erfahrungen sowie Arbeitsergebnisse zu informieren. Der Ausschuss kann zielgerichtete Lösungen für aufgezeigte Problematiken entwickeln und die erforderlichen Mittel bei Bedarf über den Rat beantragen.

Veranstaltungen in der Kommune mit Bezug zur Gleichstellungsarbeit, wie beispielsweise die Einladung zum Internationalen Frauentag oder die Verleihung des Margaretha-Linnery-Preises, werden in der Kommune stärker wahrgenommen.

➤ **Fachkompetenzen gezielt einbinden**

Im Rahmen des Ausschusses können Expertinnen und Experten auf Einladung zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen referieren, Best-Practice-Beispiele vorstellen und auf mögliche Förderprogramme hinweisen.

Die Gleichstellungsbeauftragten ist mit zahlreichen kreisweiten Gremien vernetzt. Überregional ist die Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW und der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros sowie stellvertretendes Mitglied des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW.

Impulse und Informationen aus den Referaten und der Gremienarbeit können gezielt in die Beratungen des Ausschusses einfließen. Hierdurch findet eine Sensibilisierung bezüglich der gesamtgesellschaftlichen Relevanz gleichstellungspolitischer Themen in der gesamten Kommune statt.

➤ **Steuerung, Begleitung und Impulsgeber der Gleichstellungspolitik**

Die interne wie externe Aufgabenwahrnehmung nach dem Landesgleichstellungsgesetz kann, wie bei den Themen Gleichstellungsplan und Tätigkeitsbericht dargestellt, engmaschig begleitet und perspektivisch ausgebaut werden.

Einzelne Projekte der Gleichstellungsbeauftragten wie beispielsweise das Programm „Frauen in die Politik“, können im Ausschuss mit der Politik gezielt weiterentwickelt und auf eine breitere Basis gestellt werden. Für weitere kommunale gleichstellungspolitische Aufgaben und Projekte können wichtige Impulse gegeben werden. Aktuell sind dies:

- Verbindung von Beruf und familiärer Sorgearbeit (Kindererziehung und Pflege)
- Wiedereinstieg in den Beruf
- Väter im Beruf
- Gewalt gegen Frauen / Häusliche Gewalt
- Boys Day und Girls Day /
- Abbau der stereotypen Rollenbilder zu frauen- bzw. männertypischen Berufen

Aufnahme weiterer beratender Mitglieder

Erfahrungen aus den anderen Kommunen zeigen auch, dass es aufgrund der Themen sinnvoll ist, weitere beratende Mitglieder in den Gleichstellungsausschuss aufzunehmen. Für Euskirchen sollten dies sein:

- Frauenberatungsstelle
- Seniorenvertretung
- Jugendforum oder SchülerInnenvertretung
- Integrationsrat
- Vertretung der Glaubensgemeinschaften
- Beirat für Menschen mit Behinderung

Insbesondere die Ansprache jüngerer Frauen könnte für die Kommune wichtig sein, um diese verstärkt in die Gremienarbeit einzubeziehen und so vielleicht auch für die Kommunalpolitik insgesamt zu gewinnen.

Personelle Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten / Stellenanteil

Die vielfältigen Themenkomplexe der Gleichstellungsarbeit können, wie von den antragstellenden Fraktionen gewünscht, nur dann durch die Ausschussarbeit tatsächlich stärker forciert werden, wenn sie dann auch bearbeitet werden können. Eine reine Thematisierung im Ausschuss würde die Gleichstellungsarbeit nur bedingt weiterbringen.

Die personelle Belastung der Gleichstellungsbeauftragte durch den neuen Ausschuss besteht weniger in der konkreten Ausschussarbeit als in der dann zu erfolgenden Umsetzung der Beschlüsse. Daher wird, wie bereits in der Vorlage 313/2020 dargestellt, in Übereinstimmung mit der Dienststellenleitung die Ausweitung des Stellenanteiles der Gleichstellungsbeauftragte von derzeit 0,4 Stellenanteil auf mindestens eine Vollzeitstelle und eine Vertretung mit einem angemessenen Stundenanteil für erforderlich betrachtet.

Finanzielle Ressourcen

Die Umsetzung weiterer Maßnahmen wird auch im Bereich Gleichstellung zusätzliche Haushaltsmittel erforderlich machen. Auch hier kann eine stärkere Forcierung der Arbeit nicht kostenneutral erfolgen. Dies betrifft beispielsweise die Durchführung von Fachveranstaltungen, Veröffentlichungen oder auch die Unterstützung der Vereine, Verbände und Initiativen im Stadtgebiet.

Da hier aber zunächst die Beratungen im APeG abgewartet werden sollen und auch die Abgrenzung zu originären Aufgaben der Kreisverwaltung geprüft werden muss, wird eine erste Aufstellung in der nächsten Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung vorgelegt werden. Hinzu kommt, dass die konkrete Planung insbesondere von Präsenzveranstaltungen derzeit durch die Corona-Pandemie nur bedingt möglich ist.

Im Auftrag

Brieden

