Fachbereich
Gleichstellungsbeauftragte

Euskirchen, 05.02.2026

Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr.: 25/2026

öffentlich

Betreff:

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2025

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum	Einst.	Ja	Nein	Enth.	Beschluss-vorschlag	abweichender Beschluss
HaFinA	03.03.2026						
Rat	24.03.2026						

Mitteilung:

Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten wird zur Kenntnis genommen.

Finanzielle Auswirkungen:			
☐ Ja	☒ Nein		
Produkt/Konto:			
	☐ investiv	☐ konsumtiv	
Kosten der Maßnahme			€
Im Haushalt veranschlagt	☐ Ja	☐ Nein	€
Im Wirtschaftsplan veranschlagt	☐ Ja	☐ Nein	€
Ggfs. Deckungsvorschlag	•		
Erträge der Maßnahme			€
Jährlicher Folgeaufwand/-ertrag			€
Weiterer Folgeaufwand/- ertrag			€

Auswirkungen auf den Stellenplan:	
☐ Ja	☒ Nein

Gleichstellungsrelevant:	
☒ Ja	☐ Nein

Klimaschutzrelevante Auswirkungen des Beschlusses:			
	Einschätzung der Klimarelevanz		
Auswirkungen auf den Klimaschutz:	klimaschützend	klimaneutral	klimagefährdend
	☐	☒	☐

Fördermittel:			
Name des Förderprogramms:			
Eine Fördermöglichkeit wird noch geprüft	☐		
Fördermittel können beantragt werden	☐ Ja	☐ Nein	Fördersatz:
Für die Maßnahme sind Fördermittel beantragt	☐ Ja	☐ Nein	Fördersatz:
Für die Maßnahme sind Fördermittel bewilligt	☐ Ja	☐ Nein	Fördersatz:

Sachdarstellung:

Die Aktivitäten der Vorjahre wurden in 2025 zum großen Teil fortgeführt, so dass sich der diesjährige Bericht auf Aktuelles und die Weiterentwicklung bestehender Projekte beschränkt. Ergänzend aufgenommen werden Perspektiven für die Arbeit im Jahr 2026. Die Aufgaben der Gleichstellungsstelle werden mit einer Vollzeitstelle wahrgenommen.

I. Interne Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2025

Gleichstellungsplan
Wichtiger Bestandteil der verwaltungsinternen Gleichstellungsarbeit ist die aktive Beratung und Unterstützung der Dienststellenleitung und der Führungskräfte bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans. Auf einzelne Punkte wird im folgenden Bericht eingegangen.

Interne Beteiligung nach LGG
Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt gemäß § 17 LGG NRW hausintern an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mit. Darüber hinaus entwickelt sie auch proaktiv konkrete Vorschläge, um bestehende Strukturen weiterzuentwickeln. Im Berichtsjahr waren dies die Initiierung einer Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines „Gesamtkonzeptes Elternzeit“, die Organisation von Seminaren zum Thema „Prävention sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ für Führungskräfte und die Entwicklung eines Angebotes „Gesundheit am Arbeitsplatz für Frauen in der mittleren Lebensphase“.

Stellenausschreibungen (intern und extern)
Die Verwaltung macht bei allen Stellenausschreibungen für Leitungs- und Führungsaufgaben deutlich, dass zum Anforderungsprofil eine ausreichende Genderkompetenz, also Kenntnisse und Engagement in Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern, gehört. Die Vorgabe des § 8 (6) LGG NRW „Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben“ wird umgesetzt. Bei Besetzungen in Teilzeit handelt es sich auch auf Wunsch der Bewerbenden oftmals um eine (vorübergehende) vollzeitnahe Tätigkeit.

Weitergabe von Stellenausschreibungen im Netzwerk der Gleichstellungsstelle
Externe Stellenausschreibungen für Sachgebiete, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, werden gezielt über die Vernetzung der Gleichstellungsstelle verbreitet. Aufgenommen werden auch alle Führungspositionen. Diese werden teilweise zusätzlich über die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen NRW (LAG) und über die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) kommuniziert.

Teilnahme an Vorstellungsgesprächen
Die Gleichstellungsbeauftragte nahm in 2025 bei allen gleichstellungsrelevanten Auswahlverfahren teil. Bei weiteren Vorstellungsrunden erfolgte im Vorfeld eine Kontaktaufnahme mit den Fachbereichen, um etwaige Fragen zu klären. In den Gesprächen werden gezielt Fragen zu gleichstellungsrelevanten Themen aus den Bereichen gestellt. Angehende Führungskräfte werden nach ihrer Rolle bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes und ihrer Genderkompetenz gefragt.

Inhouse Seminare „Prävention und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“
Nach AGG § 12 sind alle Arbeitgebende verpflichtet, in regelmäßigen Abständen entsprechende Schulungen anzubieten. Insbesondere in Berufsgruppen mit einem sehr geringen Frauenanteil sind diese zu empfehlen.

Im Berichtszeitraum konnte das Fortbildungskonzept der örtlichen Frauenberatungsstelle „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Handlungssicherheit für Führungskräfte“ im Sachgebiet Feuerwehr eingesetzt werden. Vorbereitungsgespräche ermöglichten die Schulung zielgerichtet auf den Bedarf des Bereiches auszurichten.

Das Seminar hat im Dezember als eintägige Inhouse-Veranstaltung für die hauptamtlichen Führungskräfte stattgefunden. Im Rahmen des Seminars konnten die Teilnehmer durch eine aktive

Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle eine klare Haltung als Grundlage für ein souveränes, rechtssicheres Handeln weiterentwickeln. Dies ermöglicht Belästigungen vorzubeugen und angemessen reagieren zu können.

Die Arbeitszeiten bei der Feuerwehr erschweren teilweise eine klare Trennung von Privatleben und Arbeit, mögliche Extremsituationen und Arbeitsabläufe unter starkem zeitlichem Druck erfordern eine angepasste Kommunikation. Vor diesem Hintergrund war der Ansatz, eine spezielle Schulung für die Feuerwehr anzubieten, der richtige Schritt. Aufgrund des positiven Verlaufes ist eine Fortsetzung der Schulungen für den ehrenamtlichen Bereich geplant. Zusätzlich ist das Seminar Bestandteil des diesjährigen Kataloges der regelmäßigen Führungskräftefortbildungen.

Kolleginnennetzwerk
Die Gleichstellungsstelle bietet seit längerem in Kooperation mit der VHS eine bedarfsorientierte Inhouse Seminarreihe für alle Mitarbeiterinnen an. Neben dem praxisrelevanten fachlichen Input ist für die Teilnehmerinnen auch der Austausch über Fachbereichsgrenzen hinweg sehr wichtig. Vertreten sind alle Fachbereiche, Ebenen und Altersgruppen, es nehmen langjährige Kolleginnen ebenso wie Neueinsteigerinnen teil. Diese Ausgewogenheit trägt ganz maßgeblich zum Erfolg und der Akzeptanz der Angebote bei. Die Reihe wird auch in 2026 fortgesetzt und weiterentwickelt. Inhalte, Ergebnisse und Planungen werden regelmäßig mit dem Bürgermeister besprochen.

Im Berichtszeitraum haben folgende Workshops stattgefunden:
- Rhetorik - Treffend und präzise formulieren
- Rhetorik - Souverän auftreten durch Körpersprache
- Rhetorik – Professionell berichten
- Rhetorik – Argumentationsstrukturen
- Rhetorik – Professionell telefonieren
- Rhetorik – Gespräche mit schwierigen Personen
- Zeitmanagement
- Effektiv und gelassen bei Stress und Mehrfachbelastungen
- Win-win-Lösungen finden (Harvard – Modell)
- Den inneren Schweinehund überwinden
- Gewaltfreie Kommunikation (GFK)

Workshops „Gesundheit am Arbeitsplatz für Frauen in der mittleren Lebensphase“
Obwohl die Hälfte der Bevölkerung zwangsläufig in die Wechseljahre kommt, beschäftigen sich Medizin, Arbeitswelt und Öffentlichkeit nur zögerlich mit dem Thema. Eine aktive Unterstützung der Arbeitskrafterhaltung in dieser Phase durch Arbeitgebende, um zu vermeiden, dass gut ausgebildete Fachkräfte frühzeitig in Rente gehen oder Stunden reduzieren, ist noch eher selten.

Hier setzte die Stadtverwaltung konkret an und entwickelte gemeinsam mit der VHS ein Angebot, das sich (auch präventiv) an alle Kolleginnen richtet, die sich in der mittleren Lebensphase befinden. Der Schwerpunkt liegt auf Informationen zu den Themen Ernährung, Physis und Psyche. Die Teilnehmerinnen werden dabei unterstützt, eigene Verhaltensweisen aktiv zu verändern und im Arbeitsplatzbezug praktikable Verbesserungen benennen zu können.

Aufgrund der sehr großen Resonanz finden im ersten Quartal 2026 drei Inhouseseminare statt, die alle ausgebucht sind. Zusätzlich besteht eine Warteliste. Perspektivisch wird in 2026 ein weiteres Angebot entwickelt, das die spezifischen gesundheitlichen Fragen der jüngeren Kolleginnen in Bezug auf den Arbeitsplatz in den Vordergrund stellt.

Persönliche Beratungen
Das Beratungsangebot der Gleichstellungsstelle wurde in 2025 gut angenommen. Weiterhin wird die Möglichkeit eines vertraulichen Gespräches mehrheitlich von weiblichen Bediensteten in Anspruch genommen. Das Themenspektrum beinhaltet unter anderem die Vereinbarkeit des Berufes mit familiären Verantwortlichkeiten, schwierige Situationen am Arbeitsplatz oder die Wiedereingliederung nach längeren Krankheitsphasen. Weiterhin werden Gespräche mit Kolleginnen geführt, die sich auf interne Stellenausschreibungen, Lehrgänge oder Fortbildungsangebote bewerben. Neu hinzugekommen sind Fragen zum Führen in Teilzeit und zur Brückenteilzeit. Weitere Beratungsgespräche ergeben sich durch Nachfragen der

Gleichstellungsbeauftragten zu Personalvorlagen. Ein Gesprächsangebot erhalten auch Bedienstete, die ihr Arbeitsverhältnis mit der Stadtverwaltung beenden.

Begrüßung der neuen Kolleginnen und Kollegen
Neue Kolleginnen und Kollegen werden mit einem persönlichen Anschreiben begrüßt, in dem die Aufgabengebiete und Angebote der Gleichstellungsstelle für alle Mitarbeitenden vorgestellt werden. Die positiven Reaktionen zeigen, dass diese Kontaktaufnahme ein sinnvolles Instrument darstellt, um das „Ankommen“ bei der Stadtverwaltung mit einer weiteren freundlichen Geste zu begleiten.

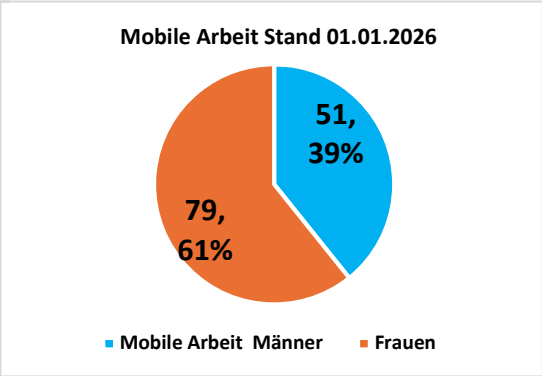
Begrüßungstreffen der neuen Auszubildenden / Auszubildendenvertretung
Bei den Begrüßungstreffen für die neuen Auszubildenden der Verwaltung und die angehenden Fachkräfte im Kitabereich werden ausgewählte Schwerpunkte der Arbeit im Dialog angesprochen. Die meist jüngeren Auszubildenden werden so für die Themen der beruflichen Gleichstellung sensibilisiert und können selbst wichtige Anregungen für die Gleichstellungsarbeit geben. Der Austausch mit der Auszubildendenvertretung ist wichtig, um den Kontakt zu den jüngeren Mitarbeitenden kontinuierlich zu stärken und deren spezifischen Problemlagen und Herangehensweisen noch besser zu verstehen.

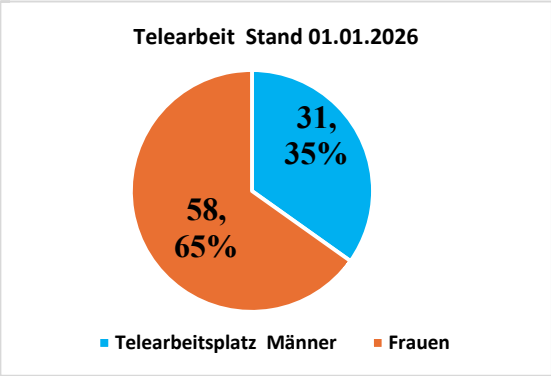
Interner Newsletter für die Kolleginnen und Kollegen
Im Berichtszeitraum erstellte die Gleichstellungsbeauftragte einen internen Newsletter. Themen in 2025 waren unter anderem:

- Cybermobbing und Hass im Netz gegen Frauen
- Neuauflage Wegweiser Familie und Beruf
- Familienzeit NRW - Urlaub für Familien in NRW 2025
- Safe Sport e.V.
- Gesprächsgruppen für Mütter und Väter nach einer schweren Geburt
- Rubrik Partnerschaft und Geld im Familienportal NRW
- Elterngeld erklärt: Von der Antragstellung bis zur Auszahlung

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung
Die Stadtverwaltung ermöglicht durch verschiedene Arbeitszeit- und Organisationsmodelle eine weitreichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Sinne der Chancengleichheit ist wichtig, dass mit der Reduzierung einer Vollzeittätigkeit in den Räumlichkeiten der Stadtverwaltung keine Karrierenachteile verbunden sind. Alternative Arbeits(zeit)modelle, die eine gute Vereinbarkeit von familiären Verantwortlichkeiten und Beruf ermöglichen, gewinnen auch deshalb an Bedeutung, da mittlerweile eine insgesamt jüngere und deutlich weiblichere Führungsriege in der Stadtverwaltung an verantwortlichen Positionen tätig ist oder eine solche anstrebt.

Telearbeit / Mobiles Arbeiten
In den Dienstvereinbarungen Telearbeit / Mobiles Arbeiten ist die Gleichwertigkeit der Arbeit unabhängig vom Arbeitsort sichergestellt und es werden keine „besonders relevanten“ Arbeiten, Führung generell oder der Wechsel in eine neue Position davon ausgeschlossen. Festzustellen ist, dass auch männliche Bedienstete vermehrt die Möglichkeiten in Anspruch nehmen. Mit Stand 01.01.2026 arbeiten fünfzehn Führungskräfte teilweise in der mobilen Arbeit und acht in der Telearbeit.





Elternzeit

Eine berufliche Chancengleichheit im Bezug auf Elternzeit ist gesamtgesellschaftlich noch nicht gegeben. Die Gefahr eines möglichen Karriereknicks geht weiterhin einseitig zu Lasten der Mütter und muss auch in der Stadtverwaltung im Blick behalten werden. Aufgrund des Fachkräftemangels muss vermieden werden, dass durch Elternzeiten Fachwissen verloren geht und Bedienstete die Anbindung an die Stadtverwaltung verlieren. Um (zukünftige) Eltern konstant über rechtliche, finanzielle und partnerschaftliche Aspekte zu informieren, bietet die Gleichstellungsstelle ein umfangreiches Angebot an Broschüren, Flyern, Checklisten und Infos zu Kontaktstellen für individuelle Beratungen sowohl vor Ort als auch digital an.

Gesamtkonzept Elternzeit
Im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungsplanes wurde in 2025 begonnen, ein Gesamtkonzept Elternzeit zu erarbeiten. Anspruch ist, für alle Beteiligte eine möglichst zufriedenstellende und praktikable Lösung zu finden.
Dies beinhaltet:

- Eine gute Beratung und Kommunikation, um die Bindung an die Stadtverwaltung zu stärken.
- Eine organisatorische Bündelung und klare Zuständigkeiten, um die Führungskräfte zu entlasten.
- Eine Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen, die in den Sachgebieten zeitweise zusätzliche Aufgaben übernehmen oder Mehrarbeit leisten.
- Eine aktive Prüfung der Möglichkeit, qualifizierten Elternzeitvertretungen langfristige Perspektiven bei der Stadt zu ermöglichen.

Um zu erfahren, was für alle Mitarbeitenden besonders wichtig ist und welche Punkte verwaltungsintern noch optimiert werden können, wird im ersten Quartal 2026 eine interne anonyme Befragung durchgeführt. Zusätzlich wird die Möglichkeit angeboten, sich ausführlicher mit persönlichen Erfahrungen und Anregungen an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Über die Ergebnisse wird zu einem späteren Zeitpunkt berichtet werden.

Klischeefreie Berufswahl – Initiative Klischeefrei
Die Stadt Euskirchen ist seit 2023 offizielle Partnerorganisation der bundesweiten Initiative Klischeefrei. Zielsetzung der Initiative ist, in allen Altersgruppen gängige Geschlechterstereotype und Rollenklischees, die einer klischeefreien Berufswahl entgegenstehen, kritisch zu hinterfragen. Im Berichtszeitraum wurden Seminarangebote und Informationsmaterialien der Initiative Klischeefrei genutzt.

Podcastreihe „Feuerwehr braucht Frauen!“
„Feuerwehr braucht Frauen!“ heißt eine neue Podcast-Reihe, in der erfahrene Feuerwehrfrauen aus Euskirchen als Expertinnen in eigener Sache mit einer Vertreterin der Auszubildendenvertretung miteinander ins Gespräch kommen. Die Feuerwehrfrauen berichten über ihren Weg in die Feuerwehr und die Erfahrungen, die sie bei der ehrenamtlichen und hauptberuflichen Feuerwehrarbeit gesammelt haben. Zudem erklären sie, warum ihrer Meinung nach Frauen wichtig für die Feuerwehr sind und was es braucht, damit sich noch mehr Frauen in der Feuerwehr engagieren. Zu hören sind drei Folgen.

Indem die Podcasts die Vielseitigkeit der Einsatzmöglichkeiten aufzeigen, sollen Mädchen und Frauen motiviert werden, sich in der ehrenamtlichen Feuerwehr zu engagieren oder eine Ausbildung bei der hauptamtlichen Feuerwehr zu beginnen. Eine Fortsetzung der Reihe mit anderen Bereichen ist geplant.

Girls und Boys Day 2025
Am Girls Day lernen Mädchen Berufe oder Studienfächer kennen, in denen der Frauenanteil unter 40 Prozent liegt, z. B. in den Bereichen IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik. Oder sie begegnen weiblichen Vorbildern in Führungspositionen aus Wirtschaft und Politik. 2025 gab es bundesweit 14.943 Girls Day-Angebote mit 131.497 Plätzen für Schülerinnen. Im Kreis Euskirchen gab es 13 Angebote mit 99 Plätzen, davon 19 Einsatzstellen bei der Stadtverwaltung:

- 4 beim Zentralen Immobilienmanagement
- 15 bei der Feuerwehr Euskirchen

Am Boys Day lernen Jungen Berufe aus den Bereichen Gesundheit, Pflege, Soziales, Erziehung, Bildung und Dienstleistung kennen. Oder sie nehmen an einem Workshop zu den Themen Lebensplanung und/oder Rollenbilder teil. 2025 gab es bundesweit 8.486 Boys Day-Angebote mit 43.546 Plätzen für Schüler. Im Kreis Euskirchen gab es 22 Angebote mit 90 Plätzen, davon 28 Einsatzstellen bei der Stadtverwaltung:

- 25 in den städtischen Kindertagesstätten
- 2 bei der Integrations- und Antidiskriminierungsstelle
- 1 in der unteren Denkmalbehörde

Für den diesjährigen Girls und Boys Day am 23. April 2026 wird erneut um weitere Einsatzmöglichkeiten geworben. Perspektivisch soll der einzelne Tag genutzt werden, um interessierte Jungen und Mädchen für längere Praktika oder Schnuppereinsätze zu werben und damit Nachhaltigkeit herzustellen.

Bundesfreiwilligendienst (BFD) / Bedienstete in „noch untypischen" Berufen
Intensivere Erfahrungen in noch „untypischen" Berufen können weiterhin im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes gemacht werden. Die Begleitung erfolgt durch das Sachgebiet Personalmanagement

II. Externe Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2025

Gremienarbeit im Kreis Euskirchen
Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in folgenden Gremien:

- Regionale Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Wirtschaftsregion Aachen
- Runder Tisch gegen häusliche Gewalt im Kreis Euskirchen
- Beirat der SVE
- Orgateam der kreisweiten FRAUEN-STÄRKEN-Wochen

Überregionale Gremienarbeit
Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der:

- LAG (Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen NRW)
- BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen)
- stellvertretendes Mitglied des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW

Die Arbeit der Gremien findet im ständigen Austausch mit den zuständigen Ministerien statt, die themenbezogen an den Sitzungen in beratender Funktion teilnehmen.

Schwerpunktthemen in den überregionalen Gremien waren in 2025:

- Antifeminismus, Sexismus und Gleichstellung
- Rechtsprechung zu Gleichstellungsgesetzen
- Gleichstellung als Regionalentwicklung
- KI in der Gleichstellungsarbeit

Internationaler Frauentag 2025
Bürgermeister und Gleichstellungsbeauftragte veröffentlichten eine gemeinsame Pressemitteilung zum Internationalen Frauentag am 8. März und warben in diesem Zusammenhang für die Auftaktveranstaltung der FRAUEN-STÄRKEN-Wochen. Gezeigt wurde im Gemeindesaal der evangelischen Kirchengemeinde Euskirchen das Schauspiel „Rosa geht weg!" mit Simone Silberzahn.

FRAUEN-STÄRKEN-Wochen im Kreis Euskirchen
Im Jahr 2025 fand vom 07. bis 23. März eine kreisweite umfassende Veranstaltungsreihe statt. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitete aktiv dabei mit, diese vorzubereiten und durchzuführen. In den FRAUEN-STÄRKEN-Wochen sind Frauen, Mädchen und Interessierte zu Aktionen rund um die Themen Arbeitswelt, Ehrenamt, Persönlichkeitsentwicklung, Gesundheit, Kultur und Kreativität

eingeladen. Alle Interessierten haben die Möglichkeit, Workshops, Vorträge, Lesungen, Sportangebote und vieles mehr anzubieten.

Die Gleichstellungsbeauftragte organisierte in diesem Rahmen zwei Veranstaltungen:

- Lesung „Zeit des Gewissens“ mit Judith Hages
- Gestaltung unserer Lebenswelt mit dem Technischen Beigeordneten Wolfgang Honecker

Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen
Rund um den Orange Day am 25. November, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, fanden in Nordrhein-Westfalen bereits zum fünften Mal landesweite Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen statt. Aktionen der Stadt Euskirchen:

Gewalt kommt bei uns nicht in die Tüte

Orange Day Altes Rathaus

Verteilt wurden gemeinsam mit der Frauenberatungsstelle im Rathaus Brötchentüten mit der Aufschrift „Gewalt kommt bei uns nicht in die Tüte“. Viele Mitarbeitende und Besucher des Rathauses nutzten die Gelegenheit, sich persönlich zu informieren und Flyer mitzunehmen. Mit der Aktion wird auf die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Themas auch in Euskirchen hingewiesen. Der WDR hat hierüber in der Lokalzeit Bonn umfangreicher berichtet. Die Aktion wird in diesem Jahr im neuen Rathaus fortgesetzt werden.

Die Stadt Euskirchen setzte ein weithin sichtbares Zeichen und strahlte am 25. November mit Eintritt der Dunkelheit das Alte Rathaus mit orange-rotem Licht an. Die Farbe „Orange“ symbolisiert dabei eine Zukunft ohne Gewalt gegen Frauen.

„Frauen in die (Kommunal)- Politik"
In einer repräsentativen Demokratie sollten Frauen angemessen in den Parlamenten auf allen Ebenen vertreten sein. Gerade auf kommunaler Ebene ist die weiterhin geringe Mitwirkung besonders bedauerlich. Die Zusammensetzung des neuen Rates der Kreisstadt Euskirchen nach der Kommunalwahl 2025 zeigt, dass bisherigen Bemühungen und Programme in ihrer Gesamtwirkung bislang nicht erfolgreich waren. Zum Stichtag 05.02.2026 sind von den 58 Mitgliedern des Rates (ohne Bürgermeister) siebzehn Frauen, dies entspricht ca. 29,3 %.

Im Berichtszeitraum wurde das parteiübergreifende stadtweite Format der Gleichstellungsstelle weitergeführt. Die Veranstaltungen ermöglichen bereits aktiven und neu interessierten Frauen einen ergänzenden parteiübergreifenden Austausch zu Sachthemen mit dem Fokus auf deren Bedeutung und Auswirkung für Frauen und Mädchen. Stattgefunden haben in 2025:

- Gestaltung unserer Lebenswelt mit dem Technischen Beigeordneten Wolfgang Honecker
- Frauen in ländlichen Räumen mit Christine Reitelshöfer, 2. Vize-Präsidentin des Deutschen Landfrauenverbandes.

Geplant für 2026 sind bisher:

- Kommunale Finanzplanung mit dem Beigeordneten und Kämmerer René Strotkötter

Podcastreihe „Politik braucht Frauen!“
Im Berichtsraum wurde der dritte und letzte Teil der Podcastreihe „Politik braucht Frauen“ veröffentlicht. Im Gespräch mit der Schülersprecherin der Marienschule ging es erneut um den Weg

in die Politik, Erfahrungen bei der politischen Arbeit und darüber, warum weibliche Perspektiven wichtig für eine gute Politik sind.

Seminare / Fortbildung
Um in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt erforderliche Veränderungen aktiv mitgestalten zu können, wurde auch in 2025 an zahlreichen Fortbildungen und Seminaren teilgenommen. Gerade digitale Formate bieten hier die Möglichkeit sich durch kurze intensive Einheiten fortzubilden und den wichtigen Austausch mit anderen Fachstellen zu pflegen.
Themen in 2025 waren unter anderem:

- Grundlagen der Künstlichen Intelligenz (KI) für Gleichstellungsbeauftragte
- Maßnahmen gegen Gewalt gegen Frauen / Gewalthilfegesetz
- Entgeltgleichheit
- Sexismus und sexualisierte Belästigung im öffentlichen Raum
- Digitalisierung und Gleichstellung
- Daseinsvorsorge in ländlichen Räumen: Trends, Probleme und Lösungsansätze

Sonstiges

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert auf ihrer Homepage über Arbeitsschwerpunkte. Für das stetig anwachsende Netzwerk der Gleichstellungsstelle wird ein Newsletter erstellt.

Im Berichtszeitraum sind im geringen Umfang externe Anfragen von Bürgerinnen und Bürgern zu Gleichstellungsthemen erfolgt. Diese konnten entweder selbst beantwortet oder an die zuständigen Stellen verwiesen werden.

Im Auftrag

Brieden