

Euskirchen, 13.02.2013

Mitteilungsvorlage

TOP:

Drucksachen-Nr.: 69/2013

öffentlich

Betreff:

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2012

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum:	Einst.:	Ja:	Nein:	Enth.:	Beschluss-vorschlag	abweichender Beschluss
Rat	05.03.2013						

Kosten der Maßnahme:

€

Erträge der Maßnahme:

€

im Haushaltsplan veranschlagt:

	Ja
	Ja
	Ja

im Wirtschaftsplan veranschlagt:

	Nein
	Nein
	Nein

Mittel stehen zur Verfügung:

ggf. Deckungsvorschlag:

€

jährlicher Folgeaufwand/-ertrag:

weiterer Folgeaufwand/-ertrag:

Zustimmung der Revision liegt vor.

Beschlussvorschlag:

Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten wird zu Kenntnis genommen.

Sachdarstellung:

Am 22.12.2011 erfolgte die Bestellung einer neuen Gleichstellungsbeauftragten. Seitdem nimmt die Stabsstelle Demographie zusätzlich die Pflichtaufgabe „Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann“ wahr. Mit dem Handlungsfeld Demographischer Wandel gibt es deutliche Überschneidungen: Bereits im Rahmen der Diskussionen und Aktivitäten im Demographieprozess wurden Gleichstellungsthemen bearbeitet, so z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Handlungsauftrag für die Gleichstellung gem. § 1 LGG NRW).

Zur Unterstützung der Stabsstelle wurde verwaltungsintern eine Stelle in Entgeltgruppe 5 mit 19,5 Wochenstunden ausgeschrieben. Diese Stelle wurde am 01.05.2012 besetzt, wobei im Mai 9,5 Wochenstunden in der Stabsstelle abgeleistet wurden, die verbleibenden 10 Stunden noch auf der bisherigen Stelle der Bediensteten in der Schulverwaltung. Ab 01.06.2012 waren die 19,5 Wochenstunden ganz der Stabsstelle Demographie/Gleichstellungsstelle zugeordnet. Bis dahin wurde die Gleichstellungsarbeit ohne zusätzliche Unterstützung von der Stabsstelle parallel zur Demographiearbeit geleistet.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW), aus § 5 der Gemeindeordnung NRW und § 3 der Hauptsatzung der Kreisstadt Euskirchen. Demnach sind von der Gleichstellungsbeauftragten sowohl stadtverwaltungsinterne Aufgaben als auch externe Aufgaben wahrzunehmen.

Interne Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2012:

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt gem. LGG NRW hausintern an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mit, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen. Im Verwaltungsaltag erfolgt diese Beteiligung parallel zur Beteiligung des Personalrates. In 2012 wurde die Gleichstellungsbeauftragte zu mehr als 200 Personalmaßnahmen beteiligt, außerdem zum Stellenplan, zur neuen Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Hauptamtlichen Feuerwache, zur Migration der städtischen Serverlandschaft u.a. mehr. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt zu jeder Beteiligung eine Stellungnahme ab, in der Regel sind die Personalangelegenheiten jedoch vorab gut abgestimmt, so dass aus Gleichstellungssicht keine Bedenken geltend gemacht müssen. Aufgrund des hohen Zeitaufwands bei Vorstellungsgesprächen beschränkt sich die Gleichstellungsbeauftragte auf die Teilnahme an Gesprächen, bei denen beide Geschlechter als Bewerber/-innen vertreten sind.

Im Sommer 2012 wurde eine Umfrage zur Gleichstellungsarbeit in der Belegschaft durchgeführt. Die Erwartungen an die Gleichstellungsarbeit und konkrete Anregungen und Projektideen für eine Verbesserung der Gleichstellung von Mann und Frau wurden abgefragt, sowie die Kolleginnen und Kollegen ermuntert, sich bei aufkommenden Fragen und Problemen zum Thema Gleichstellung vertrauensvoll an die Gleichstellungsstelle zu wenden. Die Resonanz auf die Umfrage war gut, die überwiegende Zahl der Rückmeldungen ging allerdings anonym ein. Die Rückmeldungen wurden in 2012 bearbeitet bzw. fließen fortan in die Gleichstellungsarbeit ein. Auch entsprechende Beratungsgespräche zur Gleichstellung von Mann und Frau finden statt.

Der Intranetauftritt (hausinterne Seiten) der Gleichstellungsstelle wurde grundlegend überarbeitet. Die Aufgaben der Gleichstellungsarbeit wurden auf den Intranets Seiten konkretisiert, auch ein Rückmeldebogen (für anonyme Rückmeldungen) ist dort hinterlegt.

Stellenausschreibungen (intern und extern)

Laut § 7 (2) LGG NRW sind „*bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.*“ Bei externen Ausschreibungen gehört dieser Passus zum Standard.

Seit 2012 werden auch bei hausinternen Ausschreibungen für Stellen in Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind, Frauen mit folgenden Passus gezielt angesprochen: „*Die Kreisstadt Euskirchen hat sich die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Daher sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung*

bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

Externe Ausschreibungen für den Kitabereich werden seit Mai 2012 analog wie folgt behandelt: „*Die Stadt Euskirchen hat sich die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Aufgrund der Überrepräsentanz von Frauen in den Kindertagesstätten sind Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht. Männer werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen.*“

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wurde der Erfolg beim Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ der Bundesregierung (s.u. „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“) zum Anlass genommen, bei externen Ausschreibungen fortan folgenden Absatz einzufügen (erstmals bei der Ausschreibung zum Technischen Beigeordneten): „*Die Kreisstadt Euskirchen betreibt ein intensives betriebliches Gesundheitsmanagement und pflegt eine Verwaltungskultur, die die Vereinbarkeit von Beruf mit Familie bzw. Pflegeaufgaben unterstützt.*“

Auch wird bei Stellenausschreibungen die bevorzugte Berücksichtigung bei Behinderung nicht mehr im selben Absatz mit der Gleichstellung von Mann und Frau behandelt. Für den Passus „Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt berücksichtigt“ wird ein neuer Absatz eingefügt.

Es konnte erreicht werden, dass zu den Vorstellungsgesprächen für die Stelle „einer/es Fachinformatiker/in oder Verwaltungs-/Wirtschaftsinformatiker/in“ im FB 1, Sachgebiet TUIV im Mai 2012 auch eine Bewerberin eingeladen wurde, die vormals nicht in die nähere Auswahl gekommen war. Diese Bewerberin wies die vorausgesetzte Qualifizierung auf und hat im Bewerbungsgespräch überzeugt. Gemeinsam mit einem Mitbewerber konnte eine Jobsharing-Stelle geschaffen werden. Leider hat diese Bedienstete ihr Arbeitsverhältnis aus persönlichen Gründen zum 31.12.2012 gekündigt.

Teilzeitausbildung bei der Stadtverwaltung Euskirchen

Die Einführung von Teilzeitausbildung für Eltern, die keine (abgeschlossene) Berufsausbildung vorweisen können, ist bereits 2009 in den Maßnahmenkatalog zur Gestaltung des demographischen Wandels in Euskirchen eingegangen. Am 07.02.2012 fand ein Informationsgespräch mit den zuständigen Kollegen des FB 1 und der Leitung des Bildungsinstituts der Rheinischen Wirtschaft (bieten preisgekrönte vorbereitende Kurse „Eltern in Teilzeit-Ausbildung – EliTA“ an), um die Möglichkeiten einer Teilzeitausbildung in der Stadtverwaltung Euskirchen zu konkretisieren. In der Folge wurde die Ausschreibung der beiden ab 01.08.2013 zu vergebenden Ausbildungsstellen zur/m Verwaltungsfachangestellten um folgenden Passus zur Teilzeitausbildung ergänzt: „*Die Kreisstadt Euskirchen fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um auch jungen Eltern in der Erziehungszeit eine Ausbildung zu ermöglichen, wird die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten bei der Kreisstadt Euskirchen auch in Teilzeit angeboten.*“

Auf diese Ausschreibung gingen 96 Bewerbungen ein (65 Frauen, 31 Männer), jedoch keine Bewerbung, die auf die Möglichkeit der Teilzeitausbildung oder o.g. Vorbereitungskurse Bezug nimmt. Allein aufgrund der Familienverhältnisse (mind. ein minderjähriges Kind) ließen einige Bewerbungen darauf schließen, dass evtl. eine Teilzeitausbildung in Betracht käme. Ausdrücklich erwähnt wurde dies jedoch in den Bewerbungen nicht. Von den Bewerbern/-innen mit Kindern qualifizierte sich lediglich eine Bewerberin für den Eignungstest. Letztgenannte Bewerberin hat den Eignungstest mit dem Prädikat „zu empfehlen“ absolviert und wurde zum Vorstellungstermin am 20.02.2013 eingeladen. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Bereits 2009 hat die Stadtverwaltung Euskirchen im Rahmen der Demographiearbeit als erste Stadtverwaltung deutschlandweit an einer Untersuchung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege teilgenommen. Mit den Angeboten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die aufgrund dieser Untersuchung umgesetzt wurden, erlangte die Stadtverwaltung Euskirchen beim Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ der Bundesregierung in 2012 als einzige Verwaltung deutschlandweit die Endrunde der besten 42 Unternehmen im Hinblick auf Familienfreundlichkeit.

Ende 2012 wurde im Intranet eine umfangreiche Rubrik mit Informationen für alle Bediensteten zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ eingerichtet. Hier sind der Ratgeber für pflegende Bedienstete der Stadtverwaltung Euskirchen, der Hinweis auf eine Materialiensammlung zum Thema Pflege, verwaltungsseitige und persönlich betroffene Ansprechpartner/-innen, der Kontakt zur Betroffenengruppe, die Seniorenpaten und eine Link-Liste zu finden.

Um in Zukunft Aussagen über die Beweggründe für die Reduzierung der Wochenarbeitszeit (Kinderbetreuung, Pflege eines Angehörigen, andere Gründe) bzw. für deren Verlängerungsanträge treffen zu können, führt die Gleichstellungsbeauftragte seit Anfang 2012 eine entsprechende Statistik.

Die Landesregierung stellt im Internet auf der Aktionsplattform familie@beruf.NRW einen Notfallleitfaden für pflegende Angehörige zur Verfügung. Im Februar 2012 machte die Gleichstellungsbeauftragte darauf aufmerksam, dass die Texte dieses Leitfadens nicht, wie § 4 LGG NRW fordert, geschlechterneutral formuliert wurden (z.B.: „Suchen Sie das Gespräch mit dem behandelnden Arzt.“). Der Leitfaden wurde in der nächsten Auflage korrigiert und es werden nun entweder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.

Frauen in Führungspositionen

Folgende weibliche Bedienstete der Stadtverwaltung Euskirchen stiegen in 2012 in eine höhere Führungsposition auf:

- Frau Gabriele Simon (nach einjähriger probeweise Bestellung) in die Position der Stadtbetriebsleitung Technische Dienste am 15.07.2012
- Frau Annja Zingsheim (nach Bestellung zur Abwesenheitsvertretung ab 01.06.2011) in die Position der Sachgebietsleitung TUIV am 01.06.2012

Externe Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2012:

Unmittelbar nach Bestellung der neuen Gleichstellungsbeauftragten wurden sämtliche Netzwerke und Arbeitskreise über den Personalwechsel und die neuen Kontaktdaten informiert. Dies betrifft auch die Darstellung der Gleichstellungsarbeit der Kreisstadt Euskirchen im Internet (alle Homepages der unten aufgeführten Gremien sowie www.frauennrw.de, www.perspektive-wiedereinstieg.de, www.frauenbueros-nrw.de, www.wiedereinstieg.nrw.de).

Analog zum hausinternen Intranetauftritt der Gleichstellungsstelle (s.o.) wurde auch der Internetauftritt grundlegend überarbeitet.

Gremienarbeit im Kreis Euskirchen

Die neue Gleichstellungsbeauftragte stellte sich in 2012 in allen von der Vorgängerin besuchten Gruppen und Gremien vor. Es kann hier berichtet werden, dass sie in allen Netzwerken und Institutionen sehr freundlich aufgenommen wurde.

Soweit dies mit den vielfältigen Aufgaben der Stabsstelle vereinbar ist (die Demographie-Arbeit wurden in 2012 grundsätzlich unverändert weitergeführt), nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Gleichstellungsgremien im Kreis teil. Aufgrund der Aufgabendichte kommt es jedoch zu Terminüberschneidungen, so dass Absagen unvermeidbar sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit 2012 Mitglied in folgenden kreisweiten Gremien:

- Arbeitskreis Frauen im Kreis Euskirchen
- Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Kreis Euskirchen
- Netzwerk ABC (Ausbildung-Beruf-Chancengleichheit) im Kreis Euskirchen
- Runder Tisch gegen häusliche Gewalt
- Arbeitskreis Mädchen
- Beirat der SVE (Referat am 05.12.2012)

Schwerpunkte bei der Gremienarbeit liegen derzeit im „Arbeitskreis Frauen“ und im „Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Kreis Euskirchen“.

Im Rahmen des Arbeitskreises Frauen beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisstadt Euskirchen an der Organisation der Veranstaltung (insb. der Kinoveranstaltung) zum Internationalen Frauentag, der am Samstag, dem 10.03.2012 stattfand. Die Mitglieder des Arbeitskreises luden zu einem Sektempfang ins Kino ein und zeigten den aktuellen Film „The Help – Die Haushaltshilfe“; im Anschluss war ein gemütliches Zusammensein in einem nahegelegenen Bistro organisiert.

Ebenfalls im Rahmen der Arbeit des Arbeitskreises Frauen war die Gleichstellungsbeauftragte an der Ausschreibung und Wahl der Preisträgerin des Margaretha-Linnery-Preises beteiligt sowie an der Ausrichtung des Festaktes am 26.10.2012. In 2012 ging der Preis mit Katharina Hegemann an eine Bürgerin der Stadt; daher war die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Euskirchen besonders stark eingebunden.

Der „Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ vernetzt die Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Euskirchen. Die Austauschtreffen finden quartalsweise statt; am 12.11.2012 lud die Stadtverwaltung Euskirchen ein.

Überregionale Gremienarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisstadt Euskirchen ist stimmberechtigtes Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW (LAG) und Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG). Sie hat an der Mitgliederversammlung der LAG am 28.06.2012 in Düsseldorf und der Bundeskonferenz am 23./24.04.2012 in Düsseldorf teilgenommen.

Seit Mitte 2012 ist die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisstadt Euskirchen stimmberechtigtes Mitglied des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW.

Es bestehen Kontakte zum 2012 neu gegründeten Kompetenzzentrum Frau und Beruf der Region Aachen. Die Gleichstellungsstelle nimmt auch der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten in der Wirtschaftsregion Aachen teil.

Boys'Day und Girls'Day 2012

Mit 105 von der Stadt Euskirchen bereitgestellten Plätzen konnte in 2012 ein Rekordangebot für Jungen und Mädchen beim Boys'Day und Girls'Day am 26.04.2012 angeboten werden. Erstmals wurden neben den städtischen Dienststellen auch alle Beteiligungsunternehmen der Kreisstadt Euskirchen angesprochen. Ebenfalls umgestellt wurden die Anmeldungsmodalitäten von telefonischer Anmeldung auf Onlineanmeldung. Dies führte dazu, dass die Jugendlichen nicht mehr in Klassenverbänden gemeldet wurden, sondern motivierte Einzelpersonen, auch aus dem weiteren Umland (bis in die Rheinschiene hinein), das breit gefächerte Angebot in Euskirchen nutzten. Dies hat wesentlich zu einer erfolgreichen Umsetzung des Boys'Day und Girls'Day in 2012 beigetragen.

Fortbildungen

Die Einarbeitung in das Aufgabengebiet erfolgte ohne Inanspruchnahme einer fachspezifischen Fortbildung zur Gleichstellungsarbeit. Am 25.01.2012 nahm die Gleichstellungsbeauftragte an dem gebührenfreien Workshop "Vernetzt handeln" im Frauenbildungs- und Tagungshaus Zülpich teil, am 25.09.2012 an einem vom Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten

für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Kreis Euskirchen organisierten Tagesseminar „Kommunikationstechniken und Rhetorik“.

Frauen in die Kommunalpolitik

Effektivste Möglichkeit, um die Lebenssituation von Frauen zu verbessern, ist das Einbringen von Fraueninteressen in den politischen Alltag. Frauen sollen ermutigt werden, ihre Sichtweise und entsprechende politische Anträge einzubringen. Die Gleichstellungsstelle der Kreisstadt Euskirchen sieht die Gewinnung von mehr Frauen für politische Arbeit als eine der wesentlichen Aufgaben guter Gleichstellungsarbeit an. Ziel ist es, Frauen für politische Arbeit interessieren, zu qualifizieren und ein entsprechendes politisches Engagement zu ermöglichen. Für 2013 plant die Gleichstellungsbeauftragte daher einen intensiven Austausch mit den weiblichen Ratsmitgliedern. Konkrete Projekte, die mehr politische Verantwortungsübernahme von Frauen bewirken bzw. zum Abbau bestehender Hürden für Frauen beitragen, sollen vorangetrieben werden.

In diesem Zusammenhang hat die Gleichstellungsbeauftragte bereits in 2012 die Kreis-VHS auf die erfolgreiche Seminarreihe "Frauen in die Kommunalpolitik" aus dem Jahr 2009 angesprochen und eine Wiederaufnahme in das VHS-Programm angeregt. Aufgrund der schleppenden Buchungen von Frauenseminaren bei der VHS (z.B. bei der Seminarreihe "Frau und Karriere" in 2011), war eine Neuauflage zu diesem Zeitpunkt noch nicht in Betracht gezogen worden. Nun wird im Hinblick auf die kommende Kommunalwahl eine modifizierte Seminarreihe mit Beginn im Herbst 2013 ins Auge gefasst und bereits mit dem aktuellen Programmheft („Termine stehen noch nicht fest. Reservieren Sie sich schon jetzt einen Platz.“) beworben. Auch das Haus der Familie hat Interesse bekundet, sich mit seinem Programm zur Frauenbildung, insb. mit einer Neuauflage der Reihe „Kompetent in die Öffentlichkeit“, an Maßnahmen für mehr Frauen in Kommunalpolitik zu beteiligen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Qualifizierung wird u.a. eine ausführliche Berichterstattung und eine publikumswirksame Schirmherrin sein.

weitere Aktivitäten

Ende Januar 2012 bewarb sich die Stadt Euskirchen um die Aufnahme in das Programm „Regionale Bündnisse für Chancengleichheit - Frauen in Führungspositionen“. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert von 2012 an bis 2015 deutschlandweit zehn Regionale Bündnisse für mehr Frauen in Führungspositionen, um Kommunen und Unternehmen vor Ort als wichtige Partner für mehr Chancengleichheit in der Wirtschaft zu gewinnen. Obwohl die Voraussetzungen für eine Umsetzung des Programms in Euskirchen optimal waren (Personalunion Demographie/Gleichstellung als zentrale Umsetzungsstelle, bestehende Netzwerke aus der Demographiearbeit) kam die Stadt Euskirchen leider nicht zum Zuge.

Die Projektidee Integrationslotsen konnte in den Integrationsrat (Präsentation in der Sitzung vom 24.10.2012) eingebracht werden. Integrationslotsen sind ehrenamtliche Mittler/-innen (meist mit Migrationshintergrund), die zwischen den Kulturkreisen vermitteln und als die Anlaufstelle für Migranten/-innen und Fachleute für ihre Migranten-Gruppe fungieren. In bestehenden Projekten dieser Art haben die ehrenamtliche Arbeit und die mit dem Projekt verbundene Qualifizierung zu einer wesentlichen Stärkung des Selbstbewusstseins von Migranten-Frauen geführt und einen Wiedereinstieg in den Beruf erheblich gefördert. Inwieweit das Projekt insb. unter abnehmenden Personalressourcen umgesetzt werden kann, ist noch zu prüfen.

Bereits vor 2012 wurden in Kooperation zwischen der Gleichstellungsstelle und dem DHB Netzwerk Haushalt erwachsene und jugendliche Babysitter an Familien vermittelt. Das DHB Netzwerk Haushalt bietet entsprechende Schulungen (Babysitterführerschein, pro Jahr zwei bis drei Kurse für Jugendliche mit 4 x 3 Ustd. und einen für Erwachsene mit 3 x 3 Ustd. an). Die Gleichstellungsstelle macht die Babysitter auf den Internetseiten bekannt. Diese Babysitter-Listen wurden in 2012 aktualisiert und neu eingestellt.

Mit dem DHB Netzwerk Haushalt wurde bereits in 2011 über die Koordinierungsstelle für Seniorenfragen und die Stabsstelle Demographie ebenfalls eine Kooperation mit dem DHB Netzwerk Haushalt für das Projekt Seniorenpaten eingegangen. Analog zum Babysitterführerschein werden Erwachsene in 4 Blöcken zu je 3 Ustd. in praktischer Betreuung von Senioren geschult. Zudem erhalten die Seniorenpaten eine Erste-Hilfe-Schulung über das DRK und erhalten die Möglichkeit am Pflegekurs der Alzheimer Gesellschaft Kreis Euskirchen (3

Termine, insg. 10 Ustd.) teilzunehmen. Die ehrenamtlich tätigen Seniorenpaten bieten Angehörigen Entlastung bei der Betreuung von älteren Menschen und z.T. auch Pflegebedürftigen an. Diese Entlastungsmglichkeit bei der Betreuung von Senioren, von der zumeist Frauen betroffen sind, ist nun ebenfalls auf den Gleichstellungsseiten der Stadt zu finden.

Vor dem Hintergrund, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer als konkrete Aufgabe der Gleichstellungsarbeit in § 1 (1) LGG NRW ausdrücklich genannt ist, werden in 2013 weitere Kooperationen (insb. Vernetzung und Bekanntmachung) mit Euskirchener Initiativen zur Unterstützung von Familien vorangetrieben. Aus dem Demographieprozess bestehen bereits entsprechende Kontakte.

Im Auftrag

Burkhardt