

# Erfahrungs- und Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2010

## 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 2010 „11 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). Meine langjährigen Erfahrungen finden sich in dieser Feststellung wieder. Seit dem 1. März 1997 bin ich mit „*revolutionärer Geduld und liebenswürdiger 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 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 UWV 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.

Im April 2009 fand eine wesentliche räumliche Veränderung für die Gleichstellungsarbeit statt – der Umzug der Gleichstellungsbeauftragten in das Alte Rathaus auf der Baumstraße. Die zentrale Lage mitten in Euskirchen hat Vorteile für die externe Gleichstellungsarbeit, wie kürzere Wege zu den Kooperationspartner/innen und ist zugleich mit größerem zeitlichen Aufwand für die Wahrnehmung von (Besprechungs-) Terminen sowie die Mitwirkung bei Vorstellungsgesprächen im „Haupthaus“ auf der Kölner Straße (längere Wegezeiten) sowie mit einem weiteren Weg für den größeren Teil der nach Beratung und Unterstützung suchenden Kolleg/innen verbunden.

Die Schwerpunkte der externen Tätigkeit lagen 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.

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.

Auf dem Weg zur Realisierung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind wir wieder einige Schritte gegangen und haben zugleich noch viele vor uns. Auf dem Weg dorthin wird es vor allem darauf ankommen, dass Frauen und Männer sich an Erwerbs- und Betreuungsarbeit bei Kindern und pflegebedürftigen Menschen zunehmend gleichermaßen beteiligen. Für eine Neugestaltung des Arbeitslebens ist neben einem ausgewogenen zahlenmäßigen Geschlechterverhältnis mittels Quoten auch eine Veränderung der männlich geprägten Unternehmens- bzw. Betriebskulturen erforderlich. Viele hervorragend ausgebildete Frauen wollen das Spiel der Männer um Geld, Status und Macht nicht mitmachen. Also müssen sich die Spielregeln ändern wie Catrin Boldebeck und Doris Schneyink in ihrem Artikel „Karriere? Das tue ich mir doch nicht an!“ feststellen (stern, 40/2010). Beate Ramsauer beispielsweise verlor im Laufe ihrer Tätigkeit als Führungskraft ihre Kraft immer mehr. Sie berichtet, dass die ständigen Machtspiele der Kollegen sie zermürbten: „50 Prozent meiner Zeit gingen für Politik drauf, dabei wollte ich doch inhaltlich arbeiten.“ (stern 40/2010, S. 58). Diese Kultur zeichnet sich u.a. durch eine 60-Stunden-Woche bzw. eine „ausgeprägte Anwesenheitskultur“, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum weiteren Stressfaktor werden lässt und Kämpfe um gute Plätze in der Rangordnung aus. Viele Frauen möchten laut Boldebeck/Schneyink diese Regeln nicht mehr lernen, sie lehnen sie ab und verzichten stattdessen auf eine berufliche Weiterentwicklung bzw. Karriere (stern 40/2010, S. 62). Dies ist ein wichtiger Hinweis darauf, dass wir auch die Verwaltungskultur neu gestalten müssen, wenn wir mittel- und langfristig die gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen für Führungsfunktionen nicht nur gewinnen, sondern auch in diesen (be-)halten möchten.

***FAZIT: „Viel erreicht – noch viel zu tun!“***

Meine Vision von einer zukünftigen Gesellschaft ist, dass **alle** Menschen – Frauen und Männer – in dieser Gesellschaft die gleichen Chancen haben, sozial gerecht und gewaltfrei leben zu 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 neun Personalauswahlverfahren mitgewirkt. Hierbei handelte es sich um Stellenbesetzungen in folgenden Bereichen:

- Fachbereich Recht und Ordnung: Brandmeister/in Feuerwehr (A 7 BBesG)

- Stadtbetrieb Zentrales Immobilienmanagement: Techniker/in Hochbau, Finanzbuchhalter/in (TVÖD EG 8, Möglichkeit Job-Sharing)
- Fachbereich Bauordnung und Planung: Dipl.-Ingenieur/in Fachrichtung Architektur/Städtebau (TVÖD EG 11)
- Fachbereich Recht und Ordnung: Sachbearbeitung „Gewerbe“ (EG 9 TvöD)
- Fachbereich Tiefbau und Verkehr: Sachgebietsleitung „Verkehrsflächen“ (EG 12 TvöD), Grundstücksentwässerungsberater/in (EG 9 TvöD)
- Fachbereich Generationen, Jugend, Soziales: Sozialplanung (EG 10 TVöD, 19,5 h/Woche)
- Fachbereich Zentrale Dienste: Stadtinspektoranwärter/innen

Die Stelle einer/eines Straßenreiniger/in im Stadtbetrieb Technische Dienste sollte zeitgleich intern und extern ausgeschrieben werden. Hierbei handelte es sich um eine Stelle in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind und eine dem Anforderungsprofil entsprechende Bewerberin nicht im Personalbestand der Verwaltung vorhanden war. Mit Schreiben wurde ich informiert, dass diese Stelle mit dem einzigen internen Bewerber besetzt werden sollte und auf meine Nachfrage wurde mir erklärt, dass eine externe Ausschreibung dann doch nicht erfolgt ist. Hiergegen habe ich gemäß § 19 Landesgleichstellungsgesetz Widerspruch eingelegt. Der Bürgermeister wies diesen zurück und begründete die nicht erfolgte externe Ausschreibung damit, dass diese seiner Ansicht nach mit „hoher Wahrscheinlichkeit fruchtlos und mit erheblichen Kosten verbunden“ wäre. Zudem würde die prekäre Situation im Teilbereich Straßenreinigung eine zeitnahe Besetzung der Stelle zwingend erforderlich machen.

Anfang des Jahres war eine Stelle als Brandmeister/in bei der Feuerwehr extern ausgeschrieben, auf die sich auch eine qualifizierte Frau beworben hatte. Nach Abschluss der Vorstellungsgespräche war beabsichtigt die Bewerberin zunächst befristet für die Dauer von 9 Monaten als Beschäftigte einzustellen. Sie musste noch auf eine mindestens zweijährige hauptberufliche Tätigkeit im feuerwehrtechnischen Dienst freiwilliger Feuerwehren oder Werkfeuerwehren kommen. Im Anschluss sollte sie in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden. Die Überprüfung der Erfüllung beamtenrechtlicher Voraussetzungen durch den Amtsarzt verlief negativ. So konnten wir uns nicht über die erste Frau in der Berufsfeuerwehr der Stadt Euskirchen freuen. Die Stelle wurde mit einem anderen Bewerber besetzt.

Eine Sachbearbeiter/innen-Stelle im Gebiet „Allgemeine Ordnung und Gewerbe“ im Fachbereich „Recht und Ordnung“ in Entgeltgruppe 9 konnte mit zwei weiblichen Beschäftigten im Job-Sharing besetzt werden.

Die beiden zum September 2011 zu besetzenden Ausbildungsstellen als Stadtinspektoranwärterinnen (juristischer und betriebswirtschaftlicher Studiengang) sollen mit zwei Bewerberinnen besetzt werden.

Bei der Ausschreibung von Stellen wurde in zwei Fällen zunächst 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 der Stelle der Sachgebietsleitung „Verkehrsflächen“ im Fachbereich Tiefbau und Verkehr, dass aufgrund der hohen Informationsdichte in den verschiedenen Projekten sowie im Tagesgeschäft Job-Sharing hier nicht möglich sei. Mehrere Gespräche mit der Fachbereichsleitung sowie Mitarbeitern des Sachgebiets machten deutlich, dass eine „neue“ Denkrichtung an Grenzen stößt. Lösungsorientierung statt Problemorientierung wäre ein erster Schritt. Die Suche nach einer Lösung wie die Tätigkeiten auf dieser Stelle so organisiert werden könnten, dass eine Teilung möglich ist, war nicht möglich. Bei den Beteiligten sind immer noch Denkmuster vorherrschend, die sich an der Besitzstandswahrung orientieren. Sie manifestieren sich in der Aussage: „Ich könnte mir nicht vorstellen, mir mit jemandem eine Stelle zu teilen.“, einem Denken, das eher statusorientiert und weniger sachorientiert und kooperativ ist. Hier wurde auch deutlich, dass die herrschende Kultur in der Verwaltung immer noch weitgehend den männlichen Rollenmustern und Spielregeln verhaftet ist. Eine Kultur, die sich konsequent an der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf orientiert, wird auch neue Denkmuster und Möglichkeiten der Teilzeitarbeit in Führungsfunktionen, wie u.a. des Job-Sharings, etablieren müssen.

Mein Widerspruch zu der fehlenden Möglichkeit der Stellenteilung in der Sachgebietsleitung „Verkehrsflächen“ beim Bürgermeister wurde mit der Begründung zurückgewiesen, dass sich die Stelle „...neben der Leitung des Sachgebietes vor allem durch die Abwicklung sehr umfangreicher, sich über lange Zeiträume hinziehende Baumaßnahmen aus(zeichnet). Dies geht einher mit einer außerordentlich hohen Dichte komplexer Informationen, die in vielfältigen internen und vor allem auch externen Kontakten zu kommunizieren sind. Eine Teilung der Stelle und die damit verbundene Wahrnehmung der Aufgaben durch zwei Stelleninhaber/innen würde zu erheblichen Kommunikationsstörungen und infolge dessen auch zu Irritationen, z.B. bei den Ansprechpartnern beteiligter Unternehmen, führen, die nicht vertretbar sind.“

Die extern ausgeschriebene Stelle „Grundstücksentwässerungsberater/in“ im Fachbereich Tiefbau und Verkehr wurde nach den vorgenannten Gesprächen und meinem Widerspruch beim Bürgermeister dann doch mit der Möglichkeit des Job-Sharing ausgestattet. Die Besetzung der Stelle, die sich an erster Stelle an der Qualifikation der Bewerber/innen orientierte, führte schließlich dazu, dass eine Teilung nicht realisiert wurde.

Außer der Mitwirkung bei 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 sowie in der Arbeitsgruppe „Personalentwicklung“

konnte aufgrund mangelnder personeller Ressourcen nur partiell erfolgen. In der AG „Personalentwicklung“ wurde u.a. ein Vorschlag zur Auswahl der Personen für die Nachwuchs-Führungskräfte-Schulung erstellt. Für diese Qualifizierung hatten sich insgesamt 23 Beschäftigte beworben, darunter 14 Mitarbeiterinnen und 9 Mitarbeiter. Es wurden 8 Frauen und 3 Männer für die Schulung ausgewählt, die bereits jetzt stellvertretend Führungsaufgaben in ihren jeweiligen Bereichen ausüben; dies sind mehr als 70 % weibliche Beschäftigte. Ein zweiter Durchgang ist geplant.

Zum Thema „Weiterentwicklung der **Leistungsorientierten Bezahlung (LOB)**“, die im Jahr 2007 bei der Stadt Euskirchen eingeführt wurde, habe ich dem Bürgermeister eine Stellungnahme vorgelegt. In dieser habe ich aus gleichstellungsrelevanter Sicht vorgeschlagen, endlich die **zeitanteilige Auszahlung** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **aufzuheben**. Bereits im März 2007 habe ich anlässlich des Entwurfs der Dienstvereinbarung dargelegt, dass die an der **Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit** orientierte Gewährung von **Leistungsentgelten** gegen das **Gebot der Entgeltgleichheit** auf Grund des Geschlechts verstößt, da **Teilzeitkräfte überwiegend Frauen** sind (u.a. §§ 611, 612 BGB). Die dadurch entstehende Benachteiligung wurde in einer Beispiel-Berechnung zum Auszahlungsmodus im Entwurf der „3. Änderung der Dienstvereinbarung zur Einführung leistungsbezogener Entgelte...“ in einem neugefassten Absatz deutlich. Eine Mitarbeiterin, die 25 Stunden wöchentlich arbeitet, erhält trotz **besserer Leistungsbeurteilung** mit höherer Punktzahl 62,03 Euro **weniger Leistungs-Prämie** als ein Mitarbeiter, der 39 Stunden wöchentlich arbeitet. Das Ziel einer Weiterentwicklung der LOB muss mehr Chancengleichheit für alle Beschäftigten sein. **Teilzeitbeschäftigte** erhalten im jetzigen System eine Kürzung, weil sie weniger Stunden wöchentlich arbeiten, **sie müssen die Leistungszulagen in der gleichen Höhe erhalten wie Vollzeitbeschäftigte**.

## **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 bzw. Weiterentwicklung 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 26 Fällen.

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

Im Berichtsjahr wurde ein ganztägiges Inhouse-Seminar für Mitarbeiterinnen zum Thema „Methoden zur Entscheidungsfindung“ von mir organisiert und im Oktober von der Management-Trainerin Pirka Lühken durchgeführt. Es haben 12 Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Fachbereichen bzw. Stadtbetrieben der Verwaltung teilgenommen. Die

Entscheidungsfindung im Berufsleben findet zunehmend unter Zeit-Druck statt. Um Entscheidungen treffen zu können und danach zielorientiert zu handeln, ist zunächst Klarheit nötig. Ein „Jein“ bremst und blockiert. Die Mitarbeiterinnen haben kreative und analytische Methoden von Entscheidungstechniken, der Zielfindung und –konkretisierung sowie Möglichkeiten des Umgangs mit Fehl-Entscheidungen kennen gelernt. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen nach Abschluss der Fortbildung waren sehr positiv.

Zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist eine Fortbildung speziell für interessierte männliche Beschäftigte im 2. Halbjahr 2011 geplant – hier sollen Themen wie Elternzeit, Teilzeittätigkeit, aktive Vaterschaft, Wertewandel, veränderte Rollenmuster und Familienmodelle behandelt werden. Als Referent konnte der Journalist Jürgen Kura gewonnen werden, der auch Vorsitzender des Vereins „Väter in Köln“ ist, der im Februar 2010 gegründet wurde. Der Verein berät u.a. Unternehmen, Verwaltung und Politik zum Thema aktive Vaterschaft und familienfreundliche Personalplanung und -entwicklung. Zielgruppe des Seminars sind männliche Beschäftigte, die bereits in Elternzeit und/oder Teilzeit tätig sind sowie Mitarbeiter, die damit neue Erfahrungen sammeln möchten. In einem weiteren Schritt halte ich es für notwendig Führungskräfte zu diesem Thema zu schulen, um auch auf dieser Ebene einen Bewusstseins-Wandel bzw. eine neue Denkrichtung zu unterstützen.

Für Männer gilt die Lösung Elternzeit und/oder „Teilzeit“ immer noch als ungewöhnlich, während sie bei Frauen in der Regel von allen akzeptiert wird. Bei Beratungen von Kollegen, die entsprechende Wünsche bzw. Anträge stellen, wurde deutlich, dass traditionelle Denkmuster vor allem bei Vorgesetzten und Kolleg/innen aktiv sind, die sich in Sätzen widerspiegeln wie „Schaffst du‘ s nicht mehr?!“ oder der Vorgesetzte „Sie müssen jederzeit erreichbar sein. – Denken Sie doch mal an die Kolleg/innen, sollen die ihre Arbeit mitmachen?!“. Viele sehen in Teilzeitarbeit auch das **AUS** für die berufliche Weiterentwicklung. Insbesondere mit Blick auf den demographischen Wandel ist es jedoch unabdingbar hier neu zu denken und neue Wege zu beschreiten, also mehr Männer für eine Teilzeittätigkeit zu gewinnen. Vor allem 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 – für Mädchen und Jungen**

Am 22. April fand bundesweit zum zehnten Mal der Girls Day unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel statt. Die Kreisstadt Euskirchen beteiligte sich auch im Berichtsjahr wieder mit verschiedenen Angeboten an diesem Aktionstag. Die Veranstaltungen wurden unter meiner Federführung in Kooperation mit den Mitarbeitenden der Feuerwehr, des Stadtbetriebes Technische Dienste der Stadt Euskirchen sowie den Beschäftigten der Kindergärten- bzw. tagesstätten sowie einzelnen Familienzentren geplant und durchgeführt.

Schülerinnen der 8. Klassen, teilweise der 7. Klassen hatten die Möglichkeit "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. Vor allem im Hinblick auf die demographische Entwicklung wird es immer wichtiger 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 in diese Richtung möglich wird.

Der Mädchen-Zukunftstag wurde kreisweit von der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Sandra Schmitz sowie dem Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Euskirchen geplant. Erstmals fragten außer den Hauptschulen auch Realschulen und Gymnasien die städtischen Angebote nach.

Bereits zum fünften 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. Es haben 30 Schülerinnen der 8. Klassen der Georgschule, der Nordschule, der Willi-Graf-Realschule und der Marienschule an der Veranstaltung in der Feuerwache teilgenommen. Sie wurden vom Leiter der Hauptamtlichen Wache Rolf Stupp über die Ausbildung und den Beruf bei der Feuerwehr informiert. Ein Rundgang durch die verschiedenen Bereiche der Feuerwache brachte den Schülerinnen die Praxis näher. In Kooperation mit dem DRK erhielten die Mädchen von zwei Mitarbeitern Informationen über den Beruf der Rettungsanwältin und die Technik eines Rettungswagens.

Zum zweiten Mal öffnete der Stadtbetrieb Technische Dienste seine Tore und zeigte Schülerinnen die Vielfalt der Tätigkeiten, die dort ausgeübt werden. Beschäftigung finden unter anderem Berufsgruppen wie Friedhofsgärtner/in, KFZ-Mechatroniker/in, Pfleger/in im Straßenbau, Elektronikerin/Kanalbau sowie Baumpfleger/in. Es kamen 21 Schülerinnen, von denen sich mehr als die Hälfte für den Beruf der Baumpflegerin und den der Friedhofsgärtnerin interessierten in den Stadtbetrieb. Für das Kennen-Lernen der Tätigkeiten einer Elektronikerin im Kanalbau konnten keine Mädchen gewonnen werden. Hier sind die Schulen und die Eltern gefragt, bei den Schülerinnen verstärkt für diesen Bereich zu werben.

Die Schülerinnen wurden vom Technischen Beigeordneten Paul Zündorf und dem Betriebsleiter Karl Strang begrüßt. Dieser informierte die Mädchen über die Aufgaben der Technischen Dienste. Ein Einblick in das Berufsbild und die Ausbildung sowie eine Einführung in die praktischen Tätigkeiten erfolgte durch die Meister in dem jeweiligen Berufsbereich.



Zum zweiten Mal fand eine Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Erftverbandes Maria Agethen statt. Sie hat es möglich gemacht, dass im Klärwerk in Euskirchen-Kessenich 14 Mädchen mit der Anlage sowie den Berufen der Chemielaborantin und der Fachkraft für Abwassertechnik vertrauter gemacht wurden.

Jungen konnten am Girls' Day zum vierten Mal den frauen-typischen Beruf des/der Erzieher/in und die gesellschaftlich wichtige Arbeit mit Kindern kennen zu lernen. Zahlreiche städtische Einrichtungen haben sich beteiligt und 28 Plätze zur Verfügung gestellt. Sie wurden an Schüler der Nordschule, der Georgschule, der Willi-Graf-Realschule und der Matthias-Hagen-Schule vergeben. Die Nachfrage der Schulen war wie schon in den Jahren zuvor sehr groß, es lagen fast dreimal so viele Anmeldungen vor. Die Rückmeldungen der Kolleginnen in den Einrichtungen über den Verlauf dieses Tages waren überwiegend positiv. Einige Schüler hatten danach Interesse bekundet ihr Praktikum in einem Kindergarten zu absolvieren.

Zum ersten Mal veranstalteten die Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Euskirchen in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Brühl, den Nordeifelwerkstätten und dem Caritas-Verband von 16.00 bis 18.00 Uhr eine „After-Girls'-Day-Party“ im Jugendzentrum in Euskirchen. Etwa 40 Schülerinnen und Schüler nahmen das Angebot wahr von ihren Erfahrungen zu berichten und miteinander zu feiern. Sie wurden von Astrid Hahn, der stellvertretenden Leiterin der Agentur für Arbeit Brühl, willkommen geheißen. Die Auswertung der Erfahrungen dieses Tages fand in drei Arbeitsgruppen statt, die von der Schulsozialarbeiterin Melanie Barth, der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Sandra Schmitz sowie von mir moderiert wurden. Anschließend fand eine Präsentation der Ergebnisse für alle Teilnehmenden statt. Besonders beeindruckt und begeistert zeigte sich eine Gruppe Schülerinnen von der Matthias-Hagen-Schule, die mit Ulrich Hauke auf dem Friedhof unterwegs gewesen waren, von den Aufgaben einer Friedhofsgärtnerin.

## **1.2 Veranstaltung des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt im Kreis Euskirchen zum 5-jährigen Bestehen**

Die Jubiläums-Veranstaltung des Runden Tisches im Juni mit etwa 80 Fachkräften sowie Bürgerinnen und Bürgern wurde von mir moderiert. Sie machte deutlich, dass in fünf Jahren schon einiges erreicht werden konnte und es noch sehr viel zu tun gibt. In einem Rückblick präsentierte Gabriele Bolender vom Organisationsteam die Ergebnisse und Erfahrungen der Arbeit des Runden Tisches. Die Staatssekretärin im NRW-Frauenministerium Dr. Marion Gierden-Jülich äußerte in ihrem Grußwort „Uns allen wünsche ich, dass Ihre Arbeit eines Tages überflüssig sein möge, weil Menschen gelernt haben, gewaltfrei zu leben.“ Und in Stellvertretung des Landrats stellte Dr. Sabine Dirhold in ihrem Grußwort klar: „Kinder sind auch Opfer, wenn sie nicht selbst geschlagen wurden.“ Der Traumatisierung von Kindern durch Gewalterfahrung konnte durch die Mitarbeit des Jugendamtes am Runden Tisch und das damit geknüpfte engmaschigere Hilfsnetz besser entgegengewirkt werden. Ein Ergebnis der gelungenen Kooperation ist die Entwicklung eines Konzepts für den begleiteten Umgang durch das Jugendamt. Auch die Beratung der Frauen habe sich durch die Zusammenarbeit in dem Netzwerk

verbessert wie Richard Vollmer, Sozialarbeiter vom Marienhospital, in dem Pressegespräch anlässlich des 5-jährigen Bestehens des Runden Tisches feststellte. Seine Erfahrungen beschrieb er wie folgt: „Patientinnen können besser informiert werden, wie Polizei, Jugendamt oder Frauenberatungsstelle arbeiten und dadurch Berührungsängste abgebaut werden.“ In der Veranstaltung wurde durch eine szenische Präsentation von Erlebnis-Berichten von Frauen mit Gewalt-Erfahrungen die Entwicklung der Gewalt-Dynamik sowie die Auswirkungen auf ihre seelische und körperliche Integrität verdeutlicht.

Zum Jubiläum wurde eine Broschüre mit den von Teilnehmerinnen des Runden Tisches erarbeiteten Handlungsempfehlungen für Polizei, Justiz, Jugendamt, Frauenberatungsstelle und allgemeine Beratungsstellen erstellt. Sie wurde im Rahmen der Veranstaltung an Erdmann Bierdel, Leiter der Abteilung Jugend und Familie des Kreises Euskirchen, Georg Kriener, Leiter der Abteilung Gefahrenabwehr/Strafverfolgung der Kreispolizeibehörde Euskirchen, Heinz-Georg Potthast, Direktor des Amtsgerichts Euskirchen und Monika Geusen-Trösser, Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle, übergeben. In der sich anschließenden Talk-Runde wurde deutlich, dass mit der Einführung des Gewaltschutzgesetzes und der zunehmenden Ächtung von häuslicher Gewalt in der Öffentlichkeit bei allen damit befassten Institutionen und Einrichtungen die Arbeitsbelastungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig gestiegen sind. Hier sind vor allem die Vertreterinnen und Vertreter der Politik in der Verantwortung, mehr personelle und finanzielle Ressourcen für die Bewältigung dieser Arbeit zur Verfügung zu stellen.

Die Veranstaltung wurde von der Ausstellung „Warnsignale“ vom Dachverband der autonomen Frauenberatungsstellen NRW e.V. begleitet und war zwei Wochen im Foyer des Kreishauses zu sehen. Auf 15 Roll-ups waren die Entwicklung von und Hinweise auf häusliche Gewalt anschaulich dargestellt. Sie wurde in Anlehnung an ein Buch von Rosalind B. Penfold mit dem Titel „Und das soll Liebe sein? – Geschichte einer zerstörerischen Beziehung“ konzipiert.

## **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: Elternzeit, Wiedereinstieg in den Beruf, Gewalt gegen Frauen in der Partnerschaft, Benachteiligung im Arbeitsleben, Kinder-Betreuungs-Möglichkeiten, vor allem für Kinder unter 3 Jahren (u.a. Anfragen nach erwachsenen Babysittern sowie Tagesmüttern/-vätern). Zu diesen Themen wurden insgesamt 35 Beratungen durchgeführt. Anfragen nach und Informationen zu Jugendlichen-Babysittern sowie Seniorensittern erfolgten in 21 Fällen.

Mit der Fortführung der Schulungen zum Babysitter haben der Berufsverband der Haushaltsführenden (DHB) und ich sich 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-Adressliste, in der Jugendliche ab 14 Jahren aufgeführt sind, die den

Babysitter-Führerschein beim DHB absolviert hatten. Im Berichtsjahr haben drei Schulungen zum Babysitter für Jugendliche stattgefunden. Die Listen mit den Rufnummern wurden im September 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](http://www.euskirchen.de) unter den Rubriken „Soziales“ und „Gleichstellungsbeauftragte“ eingestellt.*

### **3. Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten auf Kreis-, Landes- und Bundesebene sowie Mitarbeit im Organisationsteam des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt**

#### **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 Organisation des Girls' DAY im Kreis Euskirchen, die Arbeit des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt sowie Informationen aus der Gremienarbeit (AK Frauen Kreis Euskirchen, LAG, BAG, RAG). Des Weiteren wurde die interne Gleichstellungsarbeit thematisiert, beispielsweise Erfahrungen mit der leistungsorientierten Bezahlung (LOB), Umgang mit Stellenausschreibungen im Job-Sharing (Teilzeit), dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und Fortbildungen für Mitarbeiterinnen nach dem Landesgleichstellungsgesetz.

#### **3.2 Mitarbeit in der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG) NRW**

In der Berichtszeit fanden drei Sitzungen der LAG statt. An einer Sitzung im Juni habe ich teilgenommen. Zu den aktuellen Informationen aus der LAG gehörten zur Frauen-Fußball-WM 2011 geplante Aktivitäten wie eine Postkarten-Aktion und eine Studie über „Alleinerziehende in der Stadt Düren“. Das Schwerpunkt-Thema war „Prostitution – ein Markt wie jeder andere?“. Helga Tauch von SOLWODI NRW e.V., eine Streetworkerin aus Oberhausen stellte das Projekt „Lilja“ vor und beschrieb in ihrem Vortrag die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Prostituierten sowie Handlungs-Ansätze zur Verbesserung ihrer Situation vor Ort. Des Weiteren stellte die Kollegin Gilla Knorr ein Projekt des Frauenbüros in Düren vor. Sie berichtete über die Zusammenarbeit mit dem Frauennetzwerk der Partnerstadt Gradacas in Bosnien-Herzegowina und ein hieraus entstandenes Kochbuch. Die Kollegin Ingeborg Josting aus Oberhausen informierte über ihre Aktion „Sprachschubladen“ zur geschlechtergerechten Sprache. Es handelt sich um eine Postkartenserie mit 4 unterschiedlichen Motiven, eins davon mit der Aufschrift: „Mitarbeiterin . Gerechte Sprache: **Endung** gut. Alles gut.“

#### **3.3 Mitarbeit bei der Bundeskonferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten**

Die 20. Bundeskonferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Mai in Wuppertal beschäftigte sich mit der „Geschlechterkultur im Wandel – Rosarot für Männer – Himmelblau für Frauen?“ Der Einladung folgten etwa 350 Kolleginnen aus dem ganzen Bundesgebiet.

Thematisiert wurden unter anderem Anforderungen an eine emanzipatorische Familienpolitik, Wege zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, die Möglichkeiten der Partizipation von jungen Frauen mit Migrationshintergrund und die Bildungschancen von Mädchen und Jungen. Erstmals war ein Mann als Referent auf der Bundeskonferenz eingeladen. Der Politikwissenschaftler Dr. Michael Hirsch, seit 2008 Wissenschaftlicher Angestellter am Lehrstuhl für Politikwissenschaft der TU München, warf die Frage auf, ob die Geschlechtergleichheit durch eine Verallgemeinerung der weiblichen und männlichen Arbeits- und Lebensformen erreicht werden kann. Er vertrat die These, dass es **nur dann eine volle Gleichberechtigung der Geschlechter geben kann, wenn Männer sich verändern**, wenn sie sich von ihrer gesellschaftlichen Rolle als vollzeiterwerbstätige „Familienernährer“ befreien und vermehrt andere Formen von Tätigkeiten neben der Erwerbsarbeit erlernen und praktizieren. „Es wird darauf ankommen...insgesamt unsere herrschende, noch immer männlich dominierte Lebensweise zu ändern. Mit anderen Worten: Um die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, müssen wir ein anderes Gesellschaftsmodell vorschlagen.“ Er definierte als Ziel einer fortschrittlichen Gleichstellungspolitik eine wachsende Lebensqualität für alle Menschen. Diese kann nur erreicht werden, wenn Frauen sich nicht den männlichen Rollenmustern angleichen. Er plädierte für eine Gesellschaftsform, in der Frauen und Männer die Verantwortung für die Betreuungsarbeit mit der Verrichtung von Erwerbsarbeit in allen Phasen des Lebens verbinden. „Jeder Arbeitsplatz...und eine sogenannte Karriere, muss dann mit erheblich verringerten Arbeitszeiten möglich sein...Erst, wenn die ersten Professuren und die ersten Chefarztstellen als Teilzeitstellen ausgeschrieben und in Teilzeit ausgeübt werden können, werden wir Bedingungen erreicht haben, die möglicherweise eine Gleichberechtigung der Geschlechter fördern.“ Und Michael Hirsch rief dazu auf „...dem herrschenden Kult der Arbeit (zu) widerstehen und Visionen eines besseren Lebens nicht nur (zu) propagieren, sondern da und dort bereits exemplarisch vor(zu-)leben.“

Außer der Diskussion und der Bearbeitung vorgenannter Themen in Foren wurden zahlreiche Beschlüsse verabschiedet, u.a. ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, die Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen, die Einführung paritätisch besetzter Wahlvorschlagslisten in den Kommunalparlamenten Deutschlands, Frauenpolitische Forderungen zum SGB II, die Evaluation des neuen Unterhaltsrechts, die Übernahme von Kosten der Familienplanung und die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns (z.B. im Niedriglohnssektor sind überwiegend Frauen beschäftigt).

### **3.4 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 Berichtszeit waren Ellen Mende von der Frauenberatungsstelle, Silvia Alt vom Frauenhaus, Richard Vollmer, Sozialarbeiter im Marienhospital, Uwe Fähmann als Opferschutzbeauftragter der Kreispolizeibehörde und ab Juli dessen Nachfolger Toni Dickopp sowie Gabriele Bolender, Schulsozialarbeiterin bei der Stadt Bad Münstereifel und ich als

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Euskirchen im OT. Es haben sieben Sitzungen des Organisationsteams stattgefunden, in denen zwei Sitzungen des Runden Tisches inhaltlich und organisatorisch vorbereitet und die Tagesordnungen erstellt worden sind. Weiterhin wurden Anliegen und Aktivitäten aus den drei vom Runden Tisch eingerichteten Arbeitsgruppen (AG) beraten (siehe dazu auch 4.2). Ein Schwerpunkt der Arbeit des OT im ersten Halbjahr war die Planung, Vorbereitung sowie die Durchführung der Veranstaltung zum 5-jährigen Bestehen des Runden Tisches (siehe dazu 1.2). Außerdem wurden erste Überlegungen zu einer Veranstaltung des Runden Tisches zum Thema „Gewalt gegen ältere Menschen“ angestellt.

#### **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 Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche des Kreises, dem Jugend-Migrations-Dienst, der Beratungsstelle für Schwangerschaftskonflikte/Familienplanung und Lehrerinnen sowie Schulsozialarbeiterinnen. Der Arbeitskreis dient vor allem der Vernetzung und dem Informationsaustausch; eine Planung gemeinsamer Projekte kann mangels personeller Ressourcen der teilnehmenden Fachkräfte nicht mehr geleistet werden.

In der Berichtszeit haben drei von mir organisierte Sitzungen stattgefunden. Die inhaltlichen Schwerpunkte waren „Mädchen und Medien“. In einer Sitzung informierte Elisabeth Halbherr vom Jugendzentrum der Caritas über die Möglichkeiten und Risiken für Mädchen in den Social-Communities, wie WerKenntWen, Facebook, Schlach etc. und bei einem weiteren Treffen referierte Sigrid Arabin-Möhrer vom Kommissariat Kriminalitäts-Vorbeugung/Opferschutz der Kreispolizeibehörde über Gefahren und sicheres Surfen im Internet, insbesondere in sogenannten Chatrooms.

##### **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.

Es fanden zwei Sitzungen des Runden Tisches statt, die von Gabriele Bolender und mir geleitet wurden. Darüber hinaus tagten drei Arbeitsgruppen zu den Themen „Öffentlichkeitsarbeit“, „Handlungsempfehlungen für Fachleute“ und „Täterarbeit“ 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 2009 verabschiedet. Es hat ein weiteres Jahr gedauert bis die Finanzierung des Drucks mittels der Unterstützung von verschiedenen Stiftungen gesichert war. Eine Grafikerin hat das Layout erstellt und es sollen Versionen in unterschiedlichen Sprachen gedruckt werden, die voraussichtlich im Frühjahr 2011 vorliegen werden.

Die Arbeitsgruppe „Täterarbeit“ hat sich dafür engagiert, dass im Kreis Euskirchen ein soziales Trainingsprogramm für Männer installiert wird, die immer wieder körperliche, sexuelle und seelische Gewalt gegen Frauen und Kinder in der Familie ausüben. Das Ziel ist, dass Männer lernen mit ihren aggressiven Impulsen umzugehen. Sobald eine ausreichende Anzahl von Teilnehmern für ein solches Programm vorhanden ist, kann es in Euskirchen angelehnt an die Standards der Bundesarbeitsgemeinschaft „Täterarbeit Häusliche Gewalt e.V.“ durchgeführt werden. Das Training wird von Rainer Breidenbach-Siegel von „Dekathlon - die Männerberatung“ aus Brühl geleitet werden und in den Räumlichkeiten der Katholischen Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen stattfinden. Die Kosten würden bei dem angestrebten Konzept durch die Teilnehmer getragen. Da sich diese jedoch selten freiwillig melden, erfolgen beispielsweise in Aachen und Düren die Zuweisungen in der Regel über die Staatsanwaltschaften unter Berücksichtigung des § 153 a S t P O . Die AG Täterarbeit hat Kontakt zur Staatsanwaltschaft Bonn aufgenommen und darum gebeten, dass Täter aus dem Bereich der häuslichen Gewalt zugewiesen werden. Das Anliegen wird noch geprüft. Gleichzeitig plant die AG Täterarbeit mittels verstärkter Öffentlichkeitsarbeit des Runden Tisches weitere Teilnehmer für das Programm zu gewinnen, u.a. durch die Veröffentlichung eines Textes auf der Homepage des Runden Tisches sowie die Erstellung und Verteilung eines Info-Blattes an verschiedene Einrichtungen und Organisationen.

Die Arbeitsgruppe „Handlungsempfehlungen“ hat ihre Empfehlungen für die allgemeinen Beratungsstellen und sonstigen sozialen Dienste fertig gestellt. Sie wurden in der Sitzung im März vorgestellt und verabschiedet. Es wird u. a. empfohlen, Informationsmaterial zum Thema häusliche Gewalt sichtbar und zugänglich auszulegen, um zu verdeutlichen, dass Gewalt in der Familie Gesprächsinhalt sein darf. Die weiteren Empfehlungen für die Beratungsstellen beschäftigen sich mit den Bereichen „Kinder sind betroffen“, „Gewalt wird im Kontext der Beratung Thema“, „Häusliche Gewalt wird vermutet“, „Gemeinsame Anwesenheit von Opfer und Täter“ – z.B. klare Grundhaltung gegenüber der Gewalttat: sie ist durch nichts zu rechtfertigen – die Verantwortung trägt immer die Person, die sie ausübt. Die Empfehlungen für Fachkräfte, u.a. für die Polizei, das Jugendamt und die Justiz sind auf der Homepage des Runden Tisches unter [www.euskirchen-gegen-haesusliche-Gewalt.de](http://www.euskirchen-gegen-haesusliche-Gewalt.de) einzusehen.

In der März-Sitzung des Runden Tisches informierte die Rechtsanwältin Doris Fricke über das neue Gesetz über das Verfahren in Familiensachen (FamFG) unter besonderer Berücksichtigung von häuslicher Gewalt.

Im März wurde der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt „fünf Jahre alt“ und seit September 2009 plante das Organisations-Team eine dreistündige Jubiläums-Veranstaltung, die am 16. Juni stattgefunden hat (siehe dazu 1.2). Bei dieser Veranstaltung wurde unter anderem die bisher von Teilnehmenden am Runden Tisch geleistete Arbeit auf Stellwänden dokumentiert. Die einzelnen Organisationen und Einrichtungen, wie u.a. das Jugendamt, die Polizei, verschiedene Beratungsstellen, (Schul)Sozialarbeit, die Gleichstellungsbeauftragten im Kreis sowie das Gesundheitsamt haben ihre Arbeit zum Thema Häusliche Gewalt an Informations-Ständen vorgestellt. Die Planung, Organisation und Finanzierung dieser Veranstaltung war eine große Herausforderung für das Organisations-Team, dessen Mitglieder alle mit geringen personellen Ressourcen ausgestattet sind.

In der September-Sitzung befassten sich die Teilnehmenden unter anderem mit den Berichten aus den Arbeitsgruppen, der Realisierung eines sozialen Trainingsprogramms für gewalttätige Männer sowie mit möglichen Arbeitsschwerpunkten für das Jahr 2011. In Kleingruppen wurden folgende Themen erarbeitet: Häusliche Gewalt und Schule, Gewalt gegen ältere Menschen, Gewalt gegen Migrantinnen. Im Hinblick auf bereits bestehende Schwerpunkte und begrenzte personelle Ressourcen erfolgte eine Auswahl. Zum Thema „Häusliche Gewalt und Schule“ wird im Jahr 2011 eine neue Arbeitsgruppe eingerichtet. Da sich nur zwei Teilnehmerinnen bereit erklären mitzuarbeiten, sollen mit einem entsprechenden Schreiben des Runden Tisches an die Schulen weitere Mitarbeitende gewonnen werden. Zum Thema „Gewalt gegen ältere Menschen“ soll eine Fachveranstaltung in 2011 stattfinden. Die Planung und Rekrutierung weiterer zur Mitarbeit bereiter Personen wird federführend von Richard Vollmer aus dem Organisations-Team übernommen.

## **5. Weitere Aktivitäten in der Gleichstellungsarbeit**

Die Vielzahl der Themen in der Gleichstellungsarbeit wie beispielsweise Gewalt gegen Frauen und Kinder, ausreichende Angebote der Kinderbetreuung, geschlechtsspezifische Arbeitsverteilung, Chancengleichheit im Beruf, Frauenförderplan, Elternzeit, Frauenprojekte, geschlechtergerechte Sprache, personelle Maßnahmen, Berufsrückkehr, Girls' DAY, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts..... ist immer wieder aufs Neue eine Herausforderung und erfordert mit geringen personellen Ressourcen noch stärker Prioritäten zu setzen.

Ein Thema war die **Förderung des Mädchen- bzw. Frauenfußballs** und die Würdigung der Leistungen von verstorbenen Euskirchener Frauen. Am 11. Dezember wurde erstmals in der Ohm-Mirgel-Halle ein Hallenturnier um den von der Stadt Euskirchen ausgelobten Agnes-Deutschbein-Wander-Pokal durchgeführt. Das Turnier soll künftig jährlich im Dezember ausgerichtet werden. Es hatten sich 12 Frauenteamen aus den Kreis- und Landesligen sowie der Mittelrheinliga angemeldet.

Auf meinen Vorschlag wurde als Namengeberin für den Pokal die Hebamme Agnes Deutschein gewählt. Sie wurde am 17. November 1898 geboren und ließ sich 1927 in Euskirchen nieder. Ab dieser Zeit sowie in den Kriegsjahren 1944/45 verhalf sie vielen Frauen zur Geburt eines gesunden Kindes. 1965 erhielt sie für ihr Engagement das Bundesverdienstkreuz und verstarb am 17. April 1986 in Euskirchen. Bürgermeister Dr. Uwe Friedl, das Frauenteam des ETSC mit seinem Trainer Dietmar Klein und ich möchten durch die Widmung des Pokals die Verdienste der Hebamme würdigen und ihren Namen in Erinnerung halten.

Im Anschluss an ein spannendes Turnier konnten Bürgermeister Dr. Uwe Friedl und ich einem Mädchen-Team des SV Fühlingsen den von der Stadt gestifteten Pokal überreichen. Die Mädchen des ETSC hatten immerhin den zweiten Platz belegt.

In der Zeit vom 29. August bis zum 19. Dezember wurde im Stadtmuseum die Wanderausstellung **„Alles, was Recht ist – Justitia ist eine Frau“ mit begleitenden Veranstaltungen gezeigt**. Dr. Barbara Degen hat diese Ausstellung im Rahmen der Arbeit des „Hauses der Frauengeschichte e.V., Bonn“ und unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Annette Kuhn konzipiert. Es wird über einen Zeitraum von 23.000 Jahren dargestellt, warum Justitia, die Symbolfigur für Gerechtigkeit, eine Frau ist. Thematische Schwerpunkte sind unter anderem Frauen als Baumeisterinnen der mittelalterlichen Welt und der deutsche Faschismus. Ich habe die Museumsleiterin Gabriele Rüniger bei der Planung des Begleitprogramms beraten sowie bei der Organisation einzelner Veranstaltungen unterstützt. Sie wurden zum Teil in Kooperation mit dem Verein Frauen helfen Frauen organisiert. Inhaltlich beschäftigten sie sich mit verschiedenen Facetten des Rechts. Anwältin Doris Fricke informierte über rechtliche Aspekte bei Trennung und Scheidung und Familienrichter Theodor Schwingeler referierte über die Pflichten und Rechte des Kindesvaters im Trennungs- und Scheidungskonflikt. Mit den Rechten von Alleinerziehenden beschäftigte sich das Referat von Familienrichterin Sabine Kreins. Die Hexenverfolgung im Euskirchener Land wurde von Gabriele Rüniger in einem Vortrag anschaulich dargestellt und die Entwicklung des § 218 beleuchtete Gudrun Nositschka in einer Veranstaltung.

**Zum Thema familienfreundliche Personalpolitik** ist in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung des Kreises, der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit in Brühl Sandra Schmitz und der Regionalagentur Aachen im Juli 2011 eine Veranstaltung für Unternehmen und Betriebe geplant. Es sollen neben inhaltlichen Ausführungen zum Thema Best-Practice-Beispiele aus dem Kreis Euskirchen sowie weitere Möglichkeiten der Beratung zur Einführung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalplanung und Unternehmens-Kultur vorgestellt werden.

Sonja Waszerka



