

Euskirchen, 23.01.2019

Beschlussvorlage

TOP:

Drucksachen-Nr.: 31/2019

öffentlich

Betreff:

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2018

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum:	Einst.:	Ja:	Nein:	Enth.:	Beschluss- vorschlag	abweichender Beschluss
Rat	28.03.2019						

Kosten der Maßnahme: €

Erträge der Maßnahme: €

im Haushaltsplan veranschlagt: Ja Nein

im Wirtschaftsplan veranschlagt: Ja Nein

Mittel stehen zur Verfügung: Ja Nein

ggf. Deckungsvorschlag:

jährlicher Folgeaufwand/-ertrag: €

weiterer Folgeaufwand/-ertrag:

Zustimmung der Revision liegt vor.

Beschlussvorschlag:

Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten wird zur Kenntnis genommen.

Sachdarstellung:

Die in den Tätigkeitsberichten der Vorjahre aufgeführten Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten wurden in 2018 fortgeführt, so dass sich der diesjährige Bericht erneut auf neue Projekte und die Darstellung von Änderungen beschränken kann. Ergänzend aufgenommen wurden Perspektiven für die Arbeit im Jahr 2019.

Interne Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2018

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gem. LGG NRW hausintern an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitzuwirken, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und bei Vorstellungsgesprächen. Im Verwaltungsalltag erfolgt diese Beteiligung parallel zur Beteiligung des Personalrates. In 2018 wurde die Gleichstellungsbeauftragte an rund 420 Personalmaßnahmen beteiligt (zum Vergleich 2017: ca. 380). In der Regel sind die Personalangelegenheiten vorab gut abgestimmt, so dass aus Gleichstellungssicht selten Bedenken geltend gemacht werden müssen.

In 2018 wurde die Gleichstellungsbeauftragte in sechs Fällen aus der Belegschaft um ein persönliches Beratungsgespräch gebeten. Der dokumentierte Zeitaufwand betrug ca. zehn Stunden (zum Vergleich in 2017: neun Gespräche mit einem Zeitaufwand von ca. sechzehn Stunden). Nicht berücksichtigt wurden kurze telefonische oder persönliche Auskünfte. Hierbei handelte es sich ausschließlich um weibliche Bedienstete aller Fachbereiche; das Themenspektrum beinhaltete erneut die Vereinbarkeit des Berufes mit der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger, die persönlichen beruflichen Perspektiven und die Frage des Wiedereinstiegs nach einer Zeit der Kinderbetreuung. Positiv wird weiterhin die Tatsache bewertet, dass sich auch Beschäftigte in Elternzeit mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung gesetzt haben.

In 2018 wurden die im Gleichstellungsplan 2018-2022 beschriebenen Maßnahmen umgesetzt. Der Gleichstellungsplan wurde durch die Dienststelle unter Federführung der GLB im Rahmen der verwaltungsinternen AG Personalentwicklung aufgestellt und vom Rat in der Sitzung am 5. Juli 2018 beschlossen. Neben der Fortsetzung und Ergänzung der Maßnahmen des bisherigen Frauenförderplans, wurden in Kooperation mit den Leitungen fachbereichsspezifische Ziele und das dazugehörige Controlling vereinbart.

Stellenausschreibungen (intern und extern)

Die Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten zu internen und externen Stellenausschreibungen wurden auch in 2018 umgesetzt. Dies beinhaltet die gezielte Ansprache von Männern bei externen Ausschreibungen für die Kitas, den Hinweis auf das intensive betriebliche Gesundheitsmanagement und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei externen Ausschreibungen. Bei Stellenausschreibungen für Leitungs- und Führungsaufgaben wird folgender Text in die Ausschreibungen aufgenommen: „Von der/dem Stelleninhaber/in wird erwartet, dass sie/er sich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans einsetzt.“ Dies verdeutlicht die Überzeugung, dass zum Anforderungsprofil dieser Stellen unbedingt auch Kenntnisse und Engagement in Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Vermeidung von und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gehören.

Seit Februar 2017 wird folgender Zusatz in die externen Stellenausschreibungen aufgenommen: "Spezifische soziale Kompetenzen und Qualifikationen, die durch generationenübergreifende Familien- und Pflegearbeit, sowie im Rahmen freiwilligen sozialen Engagements erworben werden, sind ausdrücklich willkommen". Hierdurch wird sichergestellt, dass Bewerber/innen, die aufgrund der Betreuung von Kindern oder der Pflege Angehöriger ihre Arbeitszeiten reduziert haben, keine Nachteile haben. Vielmehr ist sich die Kreisstadt Euskirchen bewusst, dass in diesem Rahmen oft Fähigkeiten weiterentwickelt werden, die auch für den Arbeitsalltag wichtig sind. Beispielhaft sei hier das Organisationstalent und das Zeitmanagement erwähnt, das gerade berufstätige Eltern oftmals auszeichnet. Wichtig ist aber auch die Gleichbewertung des freiwilligen sozialen Engage-

ments, um zu vermeiden, dass diejenigen diskriminiert werden, die keine eigenen Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen haben.

Neu hinzugekommen ist, dass externe Stellenausschreibungen für alle Führungspositionen und für Sachgebiete, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, gezielt über die Vernetzung der Gleichstellungsstelle verbreitet werden, um die Anzahl qualifizierter Bewerbungen zu erhöhen. Erste Erfahrungswerte hierzu werden im nächsten Tätigkeitsbericht beschrieben werden.

Neben den bereits in 2017 tätigen vier männlichen Erziehern in den Kitas konnte auch in 2018 ein weiterer männlicher Erzieher gewonnen werden. Zusätzlich waren in 2018 erneut ein männlicher Berufspraktikant und zwei Männer in der praxisorientierten Ausbildung zum Erzieher (PIA) in den Kitas der Kreisstadt Euskirchen tätig. Im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes arbeiten in 2018/19 drei junge Männer in den Kitas. Bei den stellvertretenden Kita-Leitungen gab es in 2018 einige Stellennachbesetzungen, die ausschließlich mit weiblichen Beschäftigten erfolgten. Im Vertretungspool befand sich in 2018 kein männlicher Erzieher oder Kinderpfleger.

Aufgrund des hohen Zeitaufwands von Vorstellungsgesprächen beschränkte sich die Gleichstellungsbeauftragte auch in 2018 auf die Teilnahme an Gesprächen, zu denen Bewerberinnen und Bewerber eingeladen sind. Bei den Vorstellungsrunden, an denen keine Teilnahme unbedingt erforderlich erschien, erfolgte im Vorfeld eine Kontaktaufnahme mit den Fachbereichs- oder Abteilungsleitungen, um mögliche Fragen zu klären. Im Jahr 2018 wurde bei elf (2017: zwölf) Auswahlverfahren mit Vorstellungsrunden persönlich teilgenommen; mit Vor- und Nachbereitung war hier ein Zeitaufwand von ca. 33 (in 2017: 39) Stunden erforderlich. Weiterhin gilt, dass die Beteiligung bei den Auswahlverfahren mit Vorstellungsrunden ein wichtiger Aufgabenbereich der Gleichstellungsarbeit ist.

Teilzeitausbildung für Eltern ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung

Bereits im Jahr 2016 hat eine Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten ihre Ausbildung in Teilzeit erfolgreich abgeschlossen und wurde in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Im Anschluss daran besuchte sie im Rahmen der Personalentwicklung den Zweiten Angestelltenlehrgang. Dies ermöglichte ihr im Jahr 2018 den internen Wechsel auf eine höher dotierte Stelle. Im Jahr 2017 haben zwei Auszubildende (Verwaltungsfachangestellte bzw. Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek) ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen. Beide Ausbildungen verlaufen weiterhin sehr erfolgsversprechend.

Eine Teilzeitausbildung im Beamtenbereich ist aus beamtenrechtlichen Gründen weiterhin nicht möglich und ist daher für den gehobenen Dienst auch in 2018 nicht erfolgt. Auf den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten werden aktuelle Euskirchener Projekte vorgestellt, die Interessierte auf eine Teilzeitausbildung vorbereiten.

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

Im Berichtsjahr 2018 ist kein Aufstieg oder externe Einstellung einer Frau in eine Führungs- oder Leitungsfunktion erfolgt. Eine Abteilungsleiterin ohne übergeordnete Fachbereichsleitung hat die Stadt Euskirchen verlassen und wurde durch einen Mann ersetzt. Dies verdeutlicht, der Maßnahme im Gleichstellungsplan entsprechend, dass die Bemühungen im Bereich der unteren Führungsebenen intern weiter verstärkt werden müssen, um in Zukunft mehr qualifizierte Bewerbungen von Frauen für diese Positionen zu haben.

Um die wenigen Frauen in Führungspositionen zu stärken, wurde im Berichtsjahr - wie im Gleichstellungsplan vorgesehen – ein Netzwerk der weiblichen Führungskräfte gegründet. Den Auftakt bildete ein Workshop zum Thema: „Wenn Führung auf Konflikte prallt“, bei dem neben fachlich-methodischen Impulsen auch Raum für konkrete, praxisrelevante Fragestellungen und Herausforderungen bestand. Die Teilnehmerinnen konnten die Methode der kollegialen Fallberatung erproben und werden diese nunmehr in eigener Regie durchführen. Teilgenommen haben Kolleginnen aus verschiedenen Fachbereichen und unterschiedlichen Führungsebenen.

Bei der Auswertung der Rückmeldungen zur Auftaktveranstaltung wurde deutlich, dass sich eine anfängliche Skepsis über die Sinnhaftigkeit einer reinen „Frauenveranstaltung“ zugunsten der Wertschätzung dieses ergänzenden Austauschforums gewandelt hatte. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde daher aufgefordert, weitere Treffen zu organisieren, die in Absprache mit der Dienststellenleitung stattfinden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung

Die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten zu Vereinbarkeitsfragen wurden in den letzten Tätigkeitsberichten ausgeführt. Verschiedene Angebote sind über den Intranetauftritt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leicht zugänglich. Aktuelle Informationsmaterialien können weiterhin einem Broschürenständer entnommen werden.

Auch in 2018 haben in Kooperation mit der Seniorenvertretung, der Wohnberatungsstelle des Kreises, der Verbraucherzentrale, den Wohlfahrtsverbänden und den Kirchengemeinden mehrere Informationsveranstaltungen zum Thema „Pflege und Versorgung“ stattgefunden. Im März 2019 wird das Zentrale Informationsbüro Pflege des Kreises über sein Beratungsangebot informieren.

Der zunehmende Fachkräftemangel macht deutlich, dass auf gut ausgebildete und engagierte Frauen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Ebenen nicht länger verzichtet werden kann und darf. Dies gilt auch gerade für den Bereich der Führungskräfte. Dass Führen auch in Teilzeit möglich ist, zeigen Beispiele innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung. Um diese positiven Ansätze weiter auszubauen und Hemmschwellen abzubauen, ist im Gleichstellungsplan vorgesehen, ein Inhouseseminar zum Thema „Führen in Teilzeit“ zu organisieren. Hiermit wird auch dem Bedürfnis vieler männlicher Beschäftigten, die gerne mehr Zeit für ihre Familie haben möchten ohne damit auf ein berufliches Fortkommen zu verzichten, nachgekommen. Dies schafft zusätzlich echte Freiräume für Frauen und bewirkt viel im Sinne der Gleichstellung.

Mitarbeit der GLB in der AG Personalentwicklung und in der Stellenbewertungskommission

Weiterhin gilt, dass moderne und innovative Personalentwicklung ohne den Bereich der Gleichstellung nicht mehr vorstellbar ist. Die gezielte Förderung weiblicher Bewerberinnen und Beschäftigten stellt angesichts des demographischen Wandels ein wesentliches Instrument guter Personalpolitik dar. Vor diesem Hintergrund ist es nur konsequent, den Gleichstellungsplan ausdrücklich als Teil des Personalentwicklungskonzeptes festzuschreiben. Die AG Personalentwicklung war unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten aktiv in die Konzeption und Erstellung eingebunden und wird das Controlling der Umsetzung begleiten.

Weiterer Arbeitsschwerpunkt der Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der Personalentwicklung ist die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund familiärer Aufgaben Arbeitspausen nehmen oder Arbeitszeiten einschränken. Hier gilt es zu vermeiden, dass gut ausgebildete und mit den Arbeitsabläufen der Stadtverwaltung bestens vertraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter längere Zeit ausscheiden.

Neu hinzugekommen war im Jahre 2017 die Aufnahme in die Stellenbewertungskommission der Stadtverwaltung, die das reformierte Landesgleichstellungsgesetz NRW fordert. In 2018 hat die Gleichstellungsbeauftragte an drei (in 2017: sieben) Sitzungen der Bewertungskommission persönlich teilgenommen. Mit Vor- und Nachbereitung war hier ein Zeitaufwand von ca. 10 (in 2017: 21) Stunden erforderlich. Aufgrund der eingeschränkten zeitlichen Ressourcen der Gleichstellungsstelle wird perspektivisch eine regelmäßige Teilnahme, die eine fundierte Einarbeitung in diesen komplexen Sachverhalt erfordert, nicht möglich sein.

„Pänz im Rathaus“ / „Väter im Beruf“

In 2016 startete mit "Pänz im Rathaus" ein zusätzliches Angebot, bei dem Beschäftigte, die sich aufgrund der Kinderbetreuung derzeit nicht im Dienst befinden, gemeinsam mit ihren Kindern zu

regelmäßigen Treffen eingeladen wurden. Im persönlichen Gespräch konnten so, unter Einbindung der Personalabteilung und des Personalrates, Unterstützungsbedarfe für eine Rückkehr an den Arbeitsplatz erfragt werden. Nicht ganz überraschend war die Tatsache, dass es sich hierbei fast ausschließlich um weibliche Beschäftigte handelte. Für die Gleichstellungsbeauftragte war es wichtig, mit den persönlichen Einladungen zu signalisieren, dass die Stadtverwaltung ein Interesse an den Kolleginnen und Kollegen hat und diese sich mit ihren Kindern ins Rathaus eingeladen fühlen sollen. „Pänz im Rathaus“ ergänzte somit die Kontaktpflege der Fachbereiche, der Personalabteilung und des Personalrates.

Nachdem sich die rückläufige Resonanz auf die Einladungen zu den Treffen in 2017 auch in 2018 fortsetzte, wurde das Projekt in der bestehenden Form eingestellt. Eine schriftliche Nachfrage ergab, dass die Kolleginnen die Idee zwar weiterhin grundsätzlich begrüßten, sie aber, aufgrund der mittlerweile meist nur noch kurzen Phase der Elternzeit, ihre zeitlichen Prioritäten anders setzen.

Auch die Auftaktveranstaltung des Projektes „Väter im Beruf“ mit dem Titel „Keine Zeit für Stress“, die für das Thema sensibilisieren sollte, wurde aufgrund einer zu geringen Anmeldezahl abgesagt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hält weiterhin den Themenkomplex, wie Familienarbeit besser partnerschaftlich aufgeteilt werden kann und mit welchen speziellen Herausforderungen dann Mütter und Väter konfrontiert sind, für eine wichtige Zukunftsfrage. Daher ist mit Einbindung der AG Personalentwicklung und des Personalrates die Entwicklung passgenauerer Konzepte vorgesehen. Ob dies bereits in 2019 erfolgen kann ist aufgrund vieler anderer Aufgaben und eingeschränkter personeller Ressourcen fraglich.

Boys' Day und Girls' Day 2018

Am 26. April 2018 konnten in Einrichtungen der Kreisstadt Euskirchen bzw. Einrichtungen, in denen die Stadt Mehrheitsgesellschafterin ist, 58 Schnupper-Plätze in derzeit noch für Frauen bzw. Männer untypischen Berufen zur Verfügung gestellt werden. Im Nachgang zur Veranstaltung kamen erneut ausschließlich sehr positive Rückmeldungen aus den Einsatzstellen.

Jungen waren eingeladen, in die vielseitigen und anspruchsvollen Berufe des Erziehers sowie des Fachangestellten für Medien und Informationsdienste hinein zu schnuppern. Insgesamt wurden 35 Plätze für Jungen in den städtischen Kitas und der Stadtbibliothek bereitgestellt.

Vier Schülerinnen konnten sich im Stadtbetrieb Technische Dienste (Bauhof) in der Vielfalt der Tätigkeiten als Elektrikerin für Abwasseranlagen, Stadtreinigerin, Straßenkontrolleurin, Tiefbauerin im Straßenbau, Baumpflegerin sowie als Spielplatzkontrolleurin erproben.

Die Feuerwehr der Kreisstadt Euskirchen öffnete bereits zum elften Mal ihre Tore und bot fünfzehn Mädchen die Möglichkeit, den Arbeitsbereich Berufsfeuerwehr und Rettungsdienst kennen zu lernen. Vier Plätze für Mädchen als „Fachkraft im Fahrbetrieb (FIF)/BusfahrerIn“ stellte die SVE über ihr Auftragsunternehmen RVK in der Niederlassung Euskirchen zur Verfügung.

Frauen und Männer in „noch untypischen“ Berufen

Intensive Erfahrungen in männeruntypischen Berufen können junge Männer im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes machen: Hier wurden über die Stabsstelle Demographie im ersten Halbjahr 2018 zwei Jungen in den Kitas und jeweils ein junger Mann in der Marienschule, im Emil-Fischer-Gymnasium, in der Paul-Gerhard-Schule und in der Gesamtschule eingesetzt.

Im zweiten Halbjahr 2018 waren zwei Jungen in der Kita, zwei Jungen in der Bibliothek und jeweils ein junger Mann in der Paul-Gerhard-Schule, in der Marienschule und in der Kaplan-Kellermann-Realschule eingesetzt.

Im Bereich der eher frauenuntypischen Berufe war im ersten Halbjahr 2018 eine junge Frau bei der Feuerwehr Euskirchen tätig. Die Etablierung des Bundesfreiwilligendienstes bei der Feuerwehr

kann gerade für junge Frauen eine gute Möglichkeit bieten, das Berufsfeld kennenzulernen und sich zukünftig vermehrt auf Ausbildungsplätze zu bewerben. Erfahrungen auf Landesebene zeigen, dass ein langfristig angelegter Prozess hier sinnvoll und notwendig ist, um mögliche Berührungspunkte auf beiden Seiten abzubauen.

Externe Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2018

Gremienarbeit im Kreis Euskirchen

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm wie in den letzten Jahren, sofern dies zeitlich mit den anderen Aufgaben der Stabsstelle vereinbar war, an den Sitzungen der Gleichstellungsgremien im Kreis teil.

Die 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
- Beirat der SVE
- Netzwerk Vielfalt des Kreises

Schwerpunkte bei der Gremienarbeit liegen im „Arbeitskreis Frauen im Kreis Euskirchen“ und im Beirat der SVE.

Im Rahmen des Arbeitskreises Frauen beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte an der Organisation und Durchführung der Veranstaltung zum Internationalen Frauentag am 10. März 2018. Ebenso war die Gleichstellungsbeauftragte in die Ausschreibung und die Wahl von Ellen Behrenbeck als Preisträgerin des Margaretha Linnery Preises eingebunden. Bei der Ausrichtung des zugehörigen Festaktes am 16. November 2018 übernahm sie die Begrüßung und Moderation des Abends.

Überregionale Gremienarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisstadt Euskirchen ist stimmberechtigtes Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW (LAG) und der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG).

Seit Mitte 2015 ist die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisstadt Euskirchen stellvertretendes Mitglied des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an folgenden Sitzungen teilgenommen:

- 19. März, 20. Juni und 10. Oktober 2018: Mitgliederversammlung der LAG NRW.
- 11. April 2018: Austausch der kommunalen GLB mit Frau Ministerin Scharrenbach.
- 12. April und 4. Oktober 2018: Sitzung des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW.

Vom 16. bis zum 18. September 2018 erfolgte eine Teilnahme am Kongress der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) in Karlsruhe.

Schwerpunktthema in den landesweiten Gremien war in 2018 weiterhin die kommunale Umsetzung der Neugestaltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und hier insbesondere die Aufstellung des Gleichstellungsplans. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde hierzu in das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung eingeladen, um am Workshop „Entwicklung eines Muster-Gleichstellungsplans“ teilzunehmen. Ein Schwerpunktthema auf Landes- und Bundesebene war in 2018 die Bedeutung des aufkommenden Rechtspopulismus für die Gleichstellungsarbeit.

„Frauen in die (Kommunal)- Politik“

Das Anliegen, mehr Frauen für Aufgaben und Ämter in der Politik zu gewinnen, war in 2018 weiterhin ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit der Kreisstadt Euskirchen. Auch von Seiten der Politik wird parteiübergreifend bestätigt, dass hier Handlungsbedarf besteht. Unter dem Motto: „Das Persönliche ist politisch - Frauen in die (Kommunal)-Politik“ wurden daher in 2018 weitere Veranstaltungen dieser Reihe angeboten.

Am 23. Februar 2018 fand mit acht Teilnehmerinnen das Planungstreffen für das Jahr 2018 statt. Da auch neue Interessentinnen gekommen waren, wurde zunächst durch die Gleichstellungsbeauftragte über den Hintergrund und die bisherigen Veranstaltungen berichtet. Daran anschließend wurden die Anregungen und Erwartungen abgefragt.

Der Themenkomplex „Gesetzliche Grundlagen der Kommunalpolitik“ stieß weiterhin auf großes Interesse. Auf Wunsch der Teilnehmerinnen wurde daher das Skript des Kompaktseminars aus 2017 dem Protokoll des Planungstreffens beigelegt.

Genannt wurde weiterhin:

- Nach welchen Regeln funktioniert die Kommunalpolitik? Hier wurde eine Fortsetzung und Vertiefung des Kompaktseminars gewünscht.
- Welches Basiswissen ist für Kommunalpolitik erforderlich?
- Welche Ausschüsse gibt es in der Kreisstadt Euskirchen? Welche Themen werden jeweils behandelt?
- Wie funktioniert die konkrete Entscheidungsfindung? Welches Gremium entscheidet was?
- Welche Parteien sind im Rat der Stadt Euskirchen vertreten? Für welche Positionen stehen diese in der Kommunalpolitik?
- Welche Berufsgruppen sind im Rat und in den Ausschüssen der Kreisstadt Euskirchen vertreten?
- Welche Funktionen und Rechte haben sachkundige Bürger/Bürgerinnen und sachkundige Einwohner / Einwohnerinnen?

Der Themenkomplex „Kommunikation“ wurde ebenfalls weiterhin für wichtig angesehen. Bei Veranstaltungen soll der Begriff „Rhetorik“ durch einen ansprechenderen Ausdruck ersetzt werden.

Auch das Format des „Debattierclubs“ soll fortgesetzt werden. Angeregt wurde:

- Der Zeitpunkt Sonntagvormittag soll beibehalten werden.
- Das Thema muss wirklich kontrovers sein.
- Die Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragte wird für ausreichend gehalten, eine zusätzliche Moderation ist nicht erforderlich.
- Im Vorfeld können Informationen zum Thema versendet werden.
- Bei Bedarf kann ein Fachstatement zu Beginn erfolgen.

Am Sonntag, 15. April 2018, fand mit dem Thema: „War es richtig (auch in Euskirchen) die Hauptschule zu schließen?“ ein weiterer „Euskirchener Debattierclub“ statt. Sinn des Formates ist, die Möglichkeit zu bieten, ungezwungen über ein bestimmtes Thema zu diskutieren und darüber auch miteinander ins Gespräch zu kommen. Die neutrale Moderation durch die Gleichstellungsbeauftragte sorgt dafür, dass sowohl das Thema nicht aus den Augen verloren wird als auch eine möglichst ausgewogene Beteiligung aller Teilnehmerinnen erfolgt. Jede Mitdebattierende bestimmt aber immer selbst, wie intensiv sie in die Diskussion mit einsteigen möchte. Eine Bewertung der persönlichen Meinungen findet nicht statt.

Am 17. Mai 2018 fand im Rathaus ein Seminar zum Thema: „Wie funktioniert Ratsarbeit?“ statt. Die Abteilungsleiterin für Ratsangelegenheiten bei der Kreisstadt Euskirchen informierte hierbei unter anderem zu folgenden Themen:

- Welche Ausschüsse gibt es in der Kreisstadt Euskirchen und welche Themen werden dort behandelt?
- Wie funktioniert die konkrete Entscheidungsfindung in den Gremien?
- Welche Parteien sind im Rat der Stadt Euskirchen vertreten und welche Berufsgruppen findet man hier?

- Welche Funktionen und Rechte haben sachkundige Bürger/innen und sachkundige Einwohner/innen?

In einem Vortrag mit anschließender Diskussion wurde den Teilnehmerinnen auf anschauliche Weise vermittelt, wie unser politisches System der parlamentarischen Demokratie in der kommunalen Praxis funktioniert. Die Präsentation wurde über den Verteiler allen Frauen des Gleichstellungnetzwerkes im Nachgang zur Verfügung gestellt.

Für Sonntag, 26. August 2018, wurde zu einem weiteren Debattierclub mit dem Thema: „Hitzezeit und kein Ende – Spüren wir schon die Auswirkungen des Klimawandels?“ eingeladen. Aufgrund zu geringer Anmeldezahlen musste der Termin abgesagt werden.

Als nächster Schritt der Umsetzung ist die gewünschte Veranstaltung zum Thema: „Für welche Positionen stehen die im Rat vertretenden Parteien in der Kommunalpolitik?“ geplant. Zeitpunkt und Ablauf werden im Vorfeld mit den Fraktionen besprochen werden. Eine Veranstaltung zum Thema „Kommunikation“ und eine Fortsetzung des Formates „Debattierclub“ werden angestrebt.

Politische Bildung im Rahmen des BFD

Im Rahmen der von der Stabsstelle Demographie zu planenden zwanzig Qualifizierungstage für die derzeit 30 Bundesfreiwilligen in städtischen Einrichtungen wurde das Ziel, für politisches Engagement zu interessieren, mit einer Fortbildungseinheit zur politischen Bildung, inkl. Besuch des Ausschusses für Kultur, Freizeit und Sport, in 2018 fortgeführt.

In diesem Jahr wird der Ausschuss für Generationen und Soziales besucht. Die Abteilungsleiterin für Ratsangelegenheiten bei der Kreisstadt Euskirchen informiert im Vorfeld, entsprechend der Reihe „Frauen in die Politik“, über die grundsätzliche Funktionsweise der Ratsarbeit. Der Fachbereichsleiter Schulen, Generationen und Soziales und der Ausschussvorsitzende erläutern die Hintergründe der Anträge und Vorlagen und stehen für Nachfragen zur Verfügung. Allen Bundesfreiwilligen wird so auf anschauliche Weise vermittelt, wie unsere parlamentarische Demokratie in der kommunalen Praxis funktioniert.

Zusätzlich werden alle weiblichen Bundesfreiwilligen persönlich zu den Veranstaltungen von "Frauen in die Politik" eingeladen. Denn neben dem Anteil an Frauen gilt es auch gerade jüngere Menschen für ein Engagement in der Kommunalpolitik zu begeistern. Die jüngeren Frauen stellen somit eine besonders wichtige - aber auch besonders schwer zu erreichende - Schnittmenge dar.

Seniorenvertretung SIE (Senioren In Euskirchen)

In der Politik darf weiterhin das Erfahrungswissen der älteren Menschen nicht fehlen. In der neuen Seniorenvertretung der Kreisstadt Euskirchen engagierten sich auch in 2018 zahlreiche Seniorinnen in den verschiedenen SIE-Projektgruppen. Alle vier Projektgruppen wurden von gewählten Sprecherinnen vertreten, die die Arbeit der Seniorinnen und Senioren auch in der Öffentlichkeit und beim jährlichen Plenum vertraten.

Die Sprecherinnen und die weiteren zahlreichen weiblichen Teilnehmerinnen nutzen sehr aktiv die Möglichkeit, neben allgemeinen seniorenspezifischen Belangen auch auf die speziellen Belange und Interessen der älteren Bürgerinnen hinzuweisen. So wurde im Rahmen der Infoveranstaltung zum Thema „Armut im Alter“ deutlich, dass dies insbesondere ein Problem der älteren Frauen ist, das aufgrund weiterhin bestehender struktureller Ungleichheiten an Brisanz noch zunehmen wird.

Auch die aktiven Seniorinnen gehören zu dem Netzwerk, das durch die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig zu Veranstaltungen eingeladen und über aktuelle Themen informiert wird.

Informationsweitergabe der GLB und Anfragen an die GLB

Die Gleichstellungsbeauftragte informierte auch in 2018 bei der Personalversammlung über die Schwerpunkte ihrer Arbeit. Auf den Internetseiten hält die GLB Informationen zu folgenden Themen aktuell bereit:

- Landesgleichstellungsgesetz
- Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- Gleichstellungsplan
- Tätigkeitsberichte
- Frauen in die Politik
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung Euskirchen
- Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache
- Gewalt gegen Frauen
- Girls' Day und Boys' Day
- Unterstützung von Familien (Kinderbetreuung, Seniorenpaten u.a.)
- Teilzeitausbildung
- Internationaler Frauentag
- Beratung und Hilfen vom Verein „Frauen-helfen-Frauen“ in Euskirchen
- Frauentreff bei Werkstätte
- Links zu interessanten Frauen- und Gleichstellungsseiten

Externe Anfragen von Frauen sind im Berichtszeitraum nicht erfolgt.

Im Auftrag

Brieden