

Frau Halft stellte das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg vor, berichtete über den bisherigen Ablauf, die Struktur und das regionale Aufgabenspektrum (Anlage 1).

u Halft berichtete, dass im vergangenen Jahr der Aufruf des Landes NRW zur Abgabe einer Interessensbekundung zur Einrichtung eines Kompetenzzentrums Frau und Beruf in allen 16 Arbeitsmarktregionen erging. Auf diesen Aufruf hin hätten sich der Rhein-Sieg-Kreis und die Stadt Bonn in Kooperation erfolgreich beworben. Die Laufzeit des Projektes sei terminiert vom 01.01.2012 bis 30.06.2015, das Land fördere zu 90% mit einer Summe von knapp 1,2 Millionen Euro.

Frau Halft erläuterte, dass die Region Bonn/Rhein-Sieg einen auffallend hohen Anteil von Berufstätigen mit Hochschulabschluss vorzuweisen habe. Eine Sonderauswertung des Mikrozensus 2010 beziffere die Anzahl der erwerbslosen Frauen in der Region Bonn/Rhein-Sieg mit 11.000. Davon, so schilderte Frau Halft, seien 7.000 Frauen nicht erwerbstätig mit Erwerbswunsch. Weitere 7.000 arbeiteten unfreiwillig in Teilzeit. Frau Halft führte aus, dass der Anteil von jungen Frauen (15-30-jährig) ohne Berufsabschluss mit Kindern bei 46 % läge. Auffallend sei weiterhin, dass im Rhein-Sieg-Kreis 30 % der erwerbstätigen Frauen geringfügig beschäftigt seien.

Die Aufgaben des Kompetenzzentrum Frau und Beruf benannte Frau Halft folgendermaßen: Es gehe um eine Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit, eine Veränderung der Unternehmenskultur und des Gesellschaftsbildes, damit diese Region eine attraktive Arbeitsmarktregion mit attraktiven Arbeitgebern werde. Daraus habe das Kompetenzzentrum Ziele für Berufswahl und Berufseinstieg, für die Qualifizierung der Frauen und für die Familienphase formuliert. Weitere Ziele seien, die Beschäftigungserhöhung von Frauen, ihr Aufstieg in Unternehmen und die Selbstständigkeit. Zur Arbeitsweise schilderte Frau Halft, dass eine enge Kooperation mit den regionalen Arbeitsmarktakteur(innen) erfolge, in dem z.B. gemeinsame Projekte angeregt und begleitet würden. Zu dem unterstütze und berate das Kompetenzzentrum zu relevanten Themen der beruflichen Gleichstellung und moderiere die Vernetzung von Institutionen und Unternehmen. Die Zusammenarbeit des Kompetenzzentrums beziehe sich auf die Gleichstellungsbeauftragten, die Kammern, die Arbeitsagenturen und Jobcenter, sowie die Bildungsträger und Schulträger in der Region.

Frau Halft berichtete, dass es eine Auftaktveranstaltung mit dem Thema familienorientierte Personalpolitik am 08.11.2012 gegeben habe, eine weitere sei geplant mit dem Titel „Rechnet sich die Unterstützung bei der Kinderbetreuung für Unternehmen aus der Gesundheitswirtschaft?“

SkB'in Gliss-Dekker betonte, dass sie die „Ansprache von Unternehmen bezüglich einer familienorientierten Personalpolitik“ befürworte.

Frau Halft bestätigte dass die regionalen Betriebe, die dem bundesweiten Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ angehören, einen Austausch in der Region wünschten.

Abg. Leittersdorf gab zu bedenken, dass es in haushaltnahen Arbeitsbereichen ein großes Potenzial bei der Schwarzarbeit gebe. Der Minijob habe sich zur Bekämpfung der Schwarzarbeit nicht bewährt.

Frau Halft sagte, dass das Kompetenzzentrum Frau und Beruf „Minijobs für den Wiedereinstieg in den Beruf ebenfalls kritisch sehe: hier sei eine verstärkte Information der Frauen notwendig. Allerdings gäbe es für viele Frauen auch keine wirkliche Alternative zu dieser Beschäftigungsart.“

Abg. Schulz betonte, dass das Verständnis der Männer sich in der Familie zu engagieren, geweckt werden müsse.

Abg. Bienentreu äußerte, dass der Anteil von allein Erziehenden wachse und sich das Bewusstsein in der Gesellschaft für deren Situation ändern müsse.

Die Vorsitzende fragte, dass viele Frauen den Karrierestress nicht wollten und wie dem begegnet würde? Frau Halft entgegnete, dass es schon Unternehmen gäbe, die sich auf die veränderten Karrierewünsche ihrer nachrückenden Führungskräfte einstellten. Gewünscht werde Arbeiten nach Zielvereinbarungen, wo Arbeitsort und -zeit eine untergeordnete Rolle spielten und Zeit für Kinder und pflegbedürftige Angehörige bliebe. Dies impliziere auch Führung in Teilzeit. Das Kompetenzzentrum plane Veranstaltungen zu familienbewusster Personalpolitik, denn im Wettstreit um Fachkräfte müssten Arbeitgeber sich vielfältig und attraktiv aufstellen.

In diesem Zusammenhang verwies Frau Halft auf die Internetseite: „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“

<http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn:nbn:de:0011-n-2171498.pdf>

Formatiert: Nicht unterstrichen

Gelöscht: ,

Gelöscht: die personel

Gelöscht: un

Formatiert: Nicht unterstrichen

Formatiert: Nicht unterstrichen

Formatiert: Nicht unterstrichen

Formatiert: Nicht unterstrichen

Gelöscht: Fra

Formatiert: Schriftart: Nicht Kursiv

Gelöscht: Auszeichnung

Gelöscht: von familienfreundlichen Unternehmen

Gelöscht: landesweit ausgezeichneten Arbeitgeber Netzwerke

Gelöscht: darin unterstütze sozialversicherungspflichtige Arbeit aufzunehmen.

Gelöscht:

