



Gewusst wie – Informationen für Frauen rund um den Beruf





Gewusst wie – Informationen für Frauen rund um den Beruf



Inhaltsverzeichnis

1.	Ein Wort vorab ...	5
2.	Berufliche Orientierung und Berufswegplanung – der erste Schritt zum neuen Job	6
2.1.	Fragen zur beruflichen Orientierung	7
2.2.	Fragen und Tipps zur beruflichen Planung	7
3.	Wichtige Informationen für ...	9
3.1.	Berufsrückkehrerinnen	9
3.2.	Alleinerziehende	10
3.3.	Junge Frauen	10
3.4.	Frauen über 50 Jahre	11
3.5.	Frauen mit Behinderungen	12
3.6.	Frauen mit Migrationshintergrund	13
3.7.	Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen	13
3.8.	Frauen in Fach- und Führungspositionen	15
4.	Agentur für Arbeit, Arbeitsgemeinschaften und Kommunen – Leistungen und Angebote	16
4.1.	Arbeitslosengeld I	16
4.2.	Grundsicherung für Arbeitssuchende (ALGII)	18
4.3.	Sozialhilfe nach Sozialgesetzbuch XII	20
4.4.	Leistungen für Berufsrückkehrerinnen	20
4.5.	Leistungen für Frauen unter 25 Jahre	21
4.6.	Leistungen für Frauen ab 50 Jahren	21
4.7.	Leistungen für Frauen mit Behinderungen	22
4.8.	Leistungen für Existenzgründerinnen	22
5.	Berufliche Weiterbildung	24
5.1.	Trainingsmaßnahmen	24
5.2.	Fortbildung	24
5.3.	Umschulung	24
5.4.	Ausbildung	25
5.5.	Schulabschlüsse nachholen	26
5.6.	Studium	26
5.7.	Meister-BAföG	29
5.8.	Fernunterricht	29
5.9.	Bildungsscheck	29
5.10.	Bildungsprämie	31
6.	Wie bewerbe ich mich richtig?	32
6.1.	Stellensuche	32
6.2.	Bewerbung	33
6.3.	Vorstellungsgespräch	36

7.	Informationen für Frauen (und Männer) mit Kindern	38
7.1.	Elternzeit	38
7.2.	Elterngeld	39
7.3.	Kindergeld	40
7.4.	Kinderbetreuung	41
8.	Das Arbeitsrecht – was Sie wissen sollten	44
8.1.	Die Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses	44
8.2.	Rechte im Arbeitsverhältnis – Möglichkeiten ihrer Durchsetzung	45
8.3.	Schwangerschaft	47
8.4.	Elternzeit	48
8.5.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	49
8.6.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Bezug von Arbeitslosengeld	51
	Kontaktadressen	52
	Links	62
	Broschüren Buchempfehlungen	63

Liebe Leserin,

Frauen mit einer qualifizierten Ausbildung werden in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen bekommen. Durch den demografischen Wandel wird die Wirtschaft auf gut ausgebildete Frauen nicht verzichten können.

Bei der Planung des eigenen beruflichen Weges gibt es dennoch eine Vielzahl von Fragen, Anforderungen und Regelungen, die zu bedenken sind.

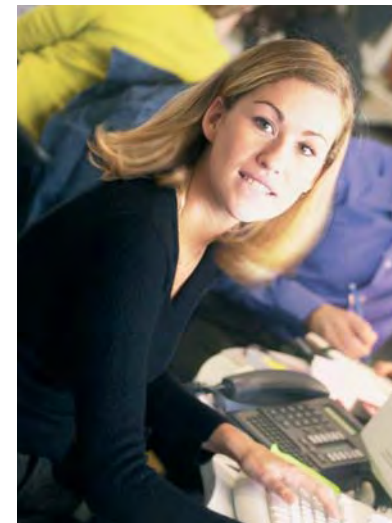
Ob Sie eine Ausbildung beginnen, nach der Familienzeit in den erlernten Beruf zurückkehren möchten oder den Sprung in eine Führungsposition anstreben – die vorliegende Publikation möchte Sie mit Tipps und Anregungen auf Ihrem Weg begleiten.

Wir haben wichtige Informationen für unterschiedliche Lebenssituationen und berufliche Wünsche für Sie zusammengefasst und mit Empfehlungen für interessante Broschüren und Linkadressen versehen. Zusätzlich finden Sie im Anhang Adressen regionaler Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner, die Ihnen gerne vor Ort weitere Unterstützung bieten.

Alle vorliegenden Informationen wurden zeitnah zusammengestellt. Rechtliche Rahmenbedingungen können sich aber schnell verändern; deshalb empfiehlt es sich immer, den aktuellen Stand zu erfragen. Die Broschüre ist kein juristischer Ratgeber; daher kann sie keine individuelle juristische Beratung ersetzen.

Viel Spaß bei der Lektüre, neues Wissen und beruflichen Erfolg wünschen Ihnen

die Gleichstellungsstellen in Ostwestfalen-Lippe und FAIR – Frau und Arbeit in der Region, Beratungs- und Koordinationsbüro für den Kreis Lippe



2. Berufliche Orientierung und Berufswegeplanung –

der erste Schritt zum neuen Job

Sie wollen nach der Familienphase wieder in das Berufsleben zurückkehren? Sie sind erwerbslos und auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz? Sie haben einen guten Job und möchten sich weiterqualifizieren? Dann sind eine gründliche berufliche Orientierung und eine gute Berufswegeplanung in jedem Fall Ihr Schlüssel zum zukünftigen Erfolg.

Wenn Sie längere Zeit nicht mehr in Ihrem erlernten Beruf erwerbstätig waren oder Sie sich weiterqualifizieren wollen, ist es wichtig für Sie, sich über die neuesten Entwicklungen in Ihrem Beruf und Ihrer Branche zu informieren.

In den Stellenanzeigen in Zeitungen und im Internet können Sie sich einen ersten Überblick über die aktuellen Anforderungen in Ihrem Beruf verschaffen. Ehemalige Kolleginnen/Kollegen und Bekannte, die in Ihrem Beruf arbeiten, können Ihnen berichten, welche Qualifikationen und Fähigkeiten momentan wichtig sind.

Klären Sie anhand der gesammelten Informationen, ob zusätzliche Qualifikationen Ihnen helfen können, für potenzielle Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber interessant zu werden. Dann recherchieren Sie, auf welchen Wegen Sie diese zusätzliche Qualifikation erwerben können.

Wenn Sie keine Berufsausbildung oder berufliche Erfahrungen haben oder wenn Sie in Ihrem erlernten Beruf keine Vermittlungschancen sehen, müssen Sie sich beruflich neu orientieren. Das ist nicht immer ganz einfach, weil eine Prognose über langfristige Arbeitsmarktchancen in bestimmten Berufen oder Branchen kaum möglich ist.



Daher sollten Sie sich bei Ihrer beruflichen Planung auch an Ihren eigenen Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten orientieren. Meist ist es leichter zu überlegen, was man nicht will und was man nicht kann. Viel schwerer fällt es Frauen zu sagen, welche Fähigkeiten sie haben, was sie gut können und welche Tätigkeiten sie gerne ausüben würden.

Die Entwicklung Ihrer eigenen beruflichen Ziele ist aber der entscheidende Schritt auf dem Weg zu Ihrem neuen Job. Denn Sie sind die Expertin für Ihre eigenen Wünsche und Kompetenzen. Wenn Sie keine eigenen Ziele haben, geschieht es leicht, dass Sie den Empfehlungen anderer folgen und nicht mehr selbst bestimmen, wie es beruflich weitergeht.

Deshalb sind in dieser Broschüre Fragen und Tipps zusammengestellt, die sich in der beruflichen Beratung als hilfreich erwiesen haben und Sie bei Ihrer beruflichen Orientierung und Planung unterstützen können.

Am besten nehmen Sie sich ein wenig Zeit, um die Fragen für sich selbst zu beantworten. Schreiben Sie die Antworten auf – dann haben Sie eine gute Grundlage für Ihre Gespräche mit beruflichen Beratungsstellen, der Agentur für Arbeit und möglichen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern.

➔ 2.1. Fragen zur beruflichen Orientierung

Welche beruflichen Träume und Wünsche habe und hatte ich?

- Listen Sie alle beruflichen Wünsche auf – auch die „verrückten“ und „unrealistischen“ aus Ihrer Kindheit und Jugend.

Welche Arbeiten, Jobs und Berufe habe ich in meinem Leben schon kennengelernt?

- Welche Ausbildungen, Qualifikationen und Fortbildungen (z.B. VHS-Kurse) bringe ich mit?
- Welche Tätigkeiten kenne ich? Denken Sie hier auch an Tätigkeiten, die Sie außerhalb des Berufslebens kennen und schätzen gelernt haben (z.B. ehrenamtliche Arbeit im Sport- oder Elternverein, Organisation von Festen, Leitung von Jugendgruppen als Jugendliche etc.).
- Welche Erfahrungen bringe ich aus dem Familienmanagement mit?

Welche berufliche Tätigkeit und welche Arbeitsbedingungen kommen für mich nicht infrage?

- Nehmen Sie sich Zeit zu überlegen, was Sie auf keinen Fall wollen und können (z.B. Vollzeit- oder Teilzeitarbeitswunsch, im Büro sitzen, alleine arbeiten, Arbeitsort etc.).

Was kann ich? Was macht mir Spaß?

- Welche Arbeiten machen mir Spaß?
- Welche Tätigkeiten fallen mir leicht?
- Welche Tätigkeiten haben mir in der Vergangenheit besonders gut gefallen? Versuchen Sie, möglichst umfassend zu beschreiben (z.B. Organisieren, Kontakt zu Menschen, Handwerkliches etc.), was Ihnen Spaß macht.

Wenn Sie Ihre Stärken und Fähigkeiten benannt haben, wird es Ihnen leichter fallen, sich für ein Berufsbild, eine neue Tätigkeit in Ihrem Ausbildungsberuf oder eine passende nebenberufliche Weiterbildung zu entscheiden.

Die eigene berufliche Orientierung ist ein Prozess. Deshalb lassen Sie sich – wenn möglich – für Ihre Überlegungen ein wenig Zeit.

Vermutlich orientieren Sie sich bei Ihren Überlegungen zunächst an dem, was Sie aus Ihrem Umfeld oder aus den Medien kennen. Aber lassen Sie Ihren Blick ruhig etwas weiter schweifen! Vielleicht bietet Ihnen ein unbekannter Beruf, eine neue Branche oder ein anderer Arbeitsort die interessanteren Zukunftschancen. Dabei müssen Sie sich nicht für einen

„Wunschberuf“ oder eine „Traumfirma“ entscheiden. Meistens gibt es mehrere Wege und Möglichkeiten, berufliche Ziele zu verwirklichen.

Einige bewährte Tipps und Fragen zur besseren Planung Ihrer beruflichen Zukunft haben wir für Sie zusammengestellt.

➔ 2.2. Fragen und Tipps zur beruflichen Planung

Wie will ich in fünf Jahren leben?

Was will ich beruflich erreicht haben?

Wie will ich in zwei Jahren leben?

Und in einem Jahr?

- Versuchen Sie, sich Ihr zukünftiges Leben möglichst genau vorzustellen. Welchen Beruf üben Sie aus? Wo wohnen Sie? Was machen Ihre Kinder?
- Wenn Sie ein konkretes Bild für Ihr Leben in fünf Jahren gefunden haben, versuchen Sie, sich eine kürzere Zeitspanne vorzustellen und auch diese möglichst genau zu beschreiben.
- Diese Übung hilft Ihnen bei der Konkretisierung Ihrer Wünsche und Ziele.

Was sind meine beruflichen Ziele?

- Formulieren Sie möglichst einfach und genau, was Sie in Zukunft gerne und was sie auf keinen Fall tun wollen („Ich möchte wieder in meinem Beruf als Bürokauffrau arbeiten. Ich möchte nicht mehr in einem großen Unternehmen arbeiten.“).
- Überlegen Sie sich ein oder zwei mögliche Alternativen („Ich kann auch in einem Call-Center arbeiten.“).
- Nennen Sie kurzfristige und längerfristige Ziele („Ich kann über einen Mini-Job wieder in meinen Beruf einsteigen. Nach maximal zwei Jahren will ich mit 30 Wochenstunden als Bürokauffrau arbeiten.“).

Machen Sie sich einen Zeitplan!

Fixieren Sie „Meilensteine“!

- Überlegen Sie, welche nächsten Schritte notwendig sind, um Ihren beruflichen Zielen oder einem neuen Job näher zu kommen. Bis wann wollen Sie was in Angriff genommen haben?
- Fixieren Sie „Meilensteine“ auf Ihrem Weg – z.B. einen Termin bei der Bundesagentur für Arbeit oder einer Beratungsstelle, damit Sie Ihre Pläne im Alltag nicht aus den Augen verlieren.
- Planen Sie einen regelmäßigen, festen Termin ein, z.B. jeden Dienstag von 10.00–12.00 Uhr, an dem Sie sich mit Ihren beruflichen Perspektiven auseinandersetzen.

Wer kann mich bei meiner beruflichen Planung unterstützen?

- Für eine neue Arbeitsstelle oder einen neuen Beruf braucht man manchmal einen langen Atem. Überlegen Sie sich gleich zu Anfang, wer Ihnen helfen kann, wenn Sie mal einen „Durchhänger“ haben.
- Wenn Sie Unterstützung brauchen, lassen Sie sich beraten. Die Gleichstellungsstellen nennen Ihnen auf Wunsch Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner und weitere Adressen.

Informationen und Beratungsangebote

Beratung und Coaching können Ihnen helfen, schneller und klarer zum neuen Job oder Beruf zu finden. In einer Einzelberatung können Sie noch einmal in Ruhe Ihre beruflichen Überlegungen besprechen, Sie bekommen neue Informationen, erste Rückmeldungen und Anregungen zur Umsetzung Ihrer beruflichen Ziele.

Berufliche Beratungen werden zum Teil von den Gleichstellungsstellen in Ostwestfalen-Lippe, dem Beratungs- und Koordinationsbüro FAIR, einigen Beratungsstellen und Weiterbildungsträgern kostenlos angeboten. Darüber hinaus können Sie natürlich auch ein kostenpflichtiges berufliches Coaching in Anspruch nehmen.

Orientierungsangebote

Berufliche Orientierungsangebote, die von verschiedenen Weiterbildungsträgern angeboten werden, können Ihnen Unterstützung bei Ihrer beruflichen Planung geben. Die Palette beruflicher Orientierungsangebote ist thematisch vielfältig und zeitlich variabel – Sie können sich für eine Informationsveranstaltung, ein Wochenendseminar, ein Bewerbungstraining oder einen längerfristigen Orientierungskurs entscheiden. Es gibt spezielle Angebote für Berufsrückkehrerinnen, für Existenzgründerinnen und Frauen, die ihren beruflichen Aufstieg planen. Die Teilnahme an solchen Angeboten verschafft Ihnen zwar noch keinen neuen Arbeitsplatz, sie stärkt aber Ihr Selbstbewusstsein, bringt Ihnen Informationen und neue Anregungen, ermöglicht den Austausch mit anderen und unterstützt Sie so bei der Erarbeitung Ihrer neuen Lebens- und Berufsperspektive.

Eine ausführliche Liste mit Adressen zur beruflichen Beratung, Information und Orientierung in Ihrer Nähe finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.



Berufsinformationszentrum (BIZ) in der örtlichen Agentur für Arbeit und Stellen- und Bewerberbörse via Internet der Bundesagentur für Arbeit

Im BIZ können Sie sich selbstständig über Berufe und deren Anforderungsprofile, Weiterbildungsmöglichkeiten, nebenberufliche Fortbildungen und deren Anbieterinnen/Anbieter informieren.

Hierzu stehen Ihnen Informationsmappen, Filme und Computer zur Verfügung. Bei Fragen hilft Ihnen auch das Personal gerne weiter.

Im Internet können Sie sich am PC selbstständig aktuelle Stellenangebote suchen und ausdrucken. Die Datenbank KURS informiert Sie über aktuelle Weiterbildungsangebote. Im BerufeNet finden Sie konkrete Informationen zu Berufsanforderungen und Berufsprofilen. Die Datenbanken sind über www.arbeitsagentur.de auch vom heimischen PC aus zu sichten. Hier finden Sie zusätzliche Informationen zu Arbeitsmarktdaten, Anträgen und rechtlichen Fragen der Arbeitsförderung.

Eine Liste aller Agenturen für Arbeit in Ostwestfalen-Lippe finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

Praktikum

Ob ein bestimmter Beruf oder eine Branche für Sie das Richtige ist, können Sie am besten durch ein Praktikum herausfinden. Ein Praktikum ist zeitlich begrenzt und in der Regel unentgeltlich. Werden Sie selbst initiativ und fragen Sie bei interessanten Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern nach, ob sie Sie als Praktikantin einstellen würden. Überlegen Sie schon im Vorfeld, wie lange Sie für ein Praktikum zur Verfügung stehen können – je länger Sie Zeit haben, umso umfassender ist auch der Eindruck, den Sie gewinnen können. Praktische Erfahrungen bzw. betriebliche Anbindungen, auch tageweise, sind sinnvoll.

3. Wichtige Informationen für ...

➔ 3.1. Berufsrückkehrerinnen

Für die meisten Frauen ist es heute zur Selbstverständlichkeit geworden, Familie, Berufstätigkeit und eigene Lebenswünsche zu verwirklichen. Der Begriff „work-life-balance“ steht für diese Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Nicht immer geschieht das ganz reibungslos, denn aufgrund der Rahmenbedingungen (z.B. fehlende und wenig flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten) sind es in Deutschland immer noch überwiegend Frauen, die aus dem Berufsleben aussteigen, um Familienaufgaben und Kinderbetreuung zu übernehmen.

Wenn Sie sich für einen vorübergehenden Berufsausstieg entschieden haben, sollten Sie Ihren Wiedereinstieg langfristig und bewusst planen. Denn je nach Lebenssituation, Ausbildung und Berufserfahrung sind die Möglichkeiten, nach der Familienpause wieder berufstätig zu werden, sehr unterschiedlich.

Vielleicht wollen Sie aber auch nur kurz aus dem Beruf aussteigen und möglichst bald an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Wenn Sie eine gute Betreuungsmöglichkeit, sei es eine Tagesmutter oder ein Platz in der Kindertagesstätte, suchen und auf diese Weise wieder ein erfülltes Berufsleben aufnehmen können, schadet das sicher nicht dem „Kindeswohl“. Kleine Kinder brauchen sicherlich stets eine zuverlässige, liebevolle Betreuung. Diese muss aber nicht allein von der Mutter geleistet werden. Im Gegenteil: Frühe Betreuung z.B. in der Tagesstätte zusammen mit anderen Kindern fördert die Selbstständigkeit und die soziale Kompetenz der Kinder. Und je kürzer die Zeit der Berufsunterbrechung ist, desto einfacher gelingt auch der Wiedereinstieg.

Waren Sie längere Zeit nicht erwerbstätig, können Ihre beruflichen Kenntnisse veraltet sein – oder eine Rückkehr in den erlernten Beruf ist nicht mehr möglich.

Weiterbildung ist meist der Schlüssel für einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg. Dabei muss es nicht immer eine langfristige Qualifizierung oder Umschulung sein; oft reichen ein intensiver Computerkurs und ein Bewerbungstraining aus, um Ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen (siehe auch Kapitel 5).

Berufsrückkehrerinnen, die nach einer längeren Familienphase wieder zurück ins Erwerbsleben wollen, müssen ihr Wissen oft erst einmal den aktuellen Standards anpassen.

So können Sie Ihren Wiedereinstieg vorbereiten:

- Überdenken Sie Ihren beruflichen Werdegang und prüfen Sie Wünsche und Träume auf ihre Realisierbarkeit.
- Halten Sie Kontakt zur/zum früheren Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Kolleginnen/Kollegen, auch wenn Sie voraussichtlich dort nicht arbeiten werden, denn Sie erfahren so am besten von fachlichen und persönlichen Veränderungen.
- Stellen Sie sich als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung zur Verfügung. So halten Sie Anschluss auf Ihrem Arbeitsgebiet.
- Fordern Sie rechtzeitig Unterstützung bei der Familie ein und warten Sie nicht damit, bis Sie wieder berufstätig sind.
- Versuchen Sie, Kontakte zu Frauen in ähnlichen Situationen zu knüpfen. Gemeinsam ist es leichter, Veränderungen anzugehen.
- Schaffen Sie sich Freiräume für die persönliche und berufliche Weiterbildung.
- Planen Sie selbstbewusst und optimistisch die neue Lebenssituation.

Als Familienfrau haben Sie viele „Berufe“ ausgeübt: Sie waren Erzieherin, Lehrerin, Sozialarbeiterin, Sekretärin, Haushälterin, Köchin – und vieles mehr. Sie bringen viele Voraussetzungen und Erfahrungen in das Berufsleben mit, die von Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern heute gefordert werden. Wichtige Schlüsselqualifikationen am heutigen Arbeitsmarkt sind z.B. Flexibilität, Organisationstalent, Motivation, Teamfähigkeit und Kommunikationsbereitschaft. Machen Sie sich diese Kompetenzen bewusst.

Zusätzlich gibt es von den Volkshochschulen und anderen Weiterbildungsträgern Orientierungswochenenden und Qualifizierungskurse, die speziell auf Berufsrückkehrerinnen zugeschnitten sind. Die Seminare geben Frauen Informationen und Entscheidungshilfen, um neue Berufsperspektiven zu entwickeln und den Wiedereinstieg optimal vorzubereiten.

Ab Januar 2009 startet das Land NRW mit einem Internetportal für Berufsrückkehrende. Es ist ein Serviceangebot des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration, das sich speziell an Frauen richtet, die nach der Familienzeit in den Beruf zurückkehren möchten.

➔ Das Internetportal informiert und gibt Anregungen

und Servicetipps, wie Sie neue berufliche Perspektiven entwickeln und Beruf und Familie vereinbaren können:
www.wiedereinstieg.nrw.de

Eine Übersicht über regionale Angebote für Berufsrückkehrerinnen und interessante Buchtipps zum Thema finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

➔ 3.2. Alleinerziehende

Über 80 Prozent der Alleinerziehenden sind weiblich. Noch immer übernehmen überwiegend Frauen nach einer Trennung/Scheidung die Erziehung der gemeinsamen Kinder.

Für Alleinerziehende ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufig mit einigen Klippen verbunden, denn es gibt keinen Partner, der sich an den Aufgaben des Familienalltags beteiligt. Im Falle von Trennung und Scheidung müssen Sie sich zusätzlich mit juristischen Fragen und persönlichen Verletzungen auseinandersetzen und viele Aufgaben und Entscheidungen allein bewältigen.

Versuchen Sie in dieser Situation nicht, „Superwoman“ zu werden. Holen Sie sich lieber Hilfe, um auch einmal eine Stunde durchatmen zu können. Wenn Sie in der Nachbarschaft, bei Freundinnen, Eltern, Geschwistern oder Bekannten Unterstützung bekommen können, scheuen Sie sich nicht, darum zu bitten. Auch Beratungsstellen, die kommunalen Gleichstellungsstellen und Familienbildungsstätten können mit ihren Angeboten weiterhelfen.

Die Betreuung von Kindern unter drei Jahren schließt Alleinerziehende seit der Arbeitsmarktreform nicht mehr grundsätzlich vom Arbeitsmarkt aus. Das bedeutet, dass Sie zukünftig auch mit kleinen Kindern als erwerbsfähig angesehen werden, wenn Sie Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II beantragen. Nur wenn Sie keinen Betreuungsplatz für Ihr Kind haben, kann Ihnen eine Beschäftigung nicht zugemutet werden. Ebenfalls nicht, wenn die „geordnete Erziehung“ Ihres Kindes gefährdet sein könnte, wenn Sie es nicht selbst betreuen.

➔ Über alle Fragen, die sich im Leben von Alleinerziehenden ergeben, müssen Sie nicht allein nachdenken. Sie finden Beratung, Unterstützung und Gleichgesinnte beim Verband alleinerziehender Väter und Mütter.

*Verband alleinerziehender Mütter und Väter e.V.
Hasenheide 70, 10967 Berlin
www.vamv-bundesverband.de*

*Alleinerziehend – Tipps und Informationen,
Bestellungen unter Tel.: 030/695 97 86 oder
kontakt@vamv-nrw.de*

➔ 3.3. Junge Frauen

Wenn Sie am Anfang Ihres beruflichen Lebens stehen oder erst ein wenig in die Arbeitswelt hineingeschnuppert haben, ist es häufig nicht leicht, sich für einen beruflichen Weg zu entscheiden.

Um Klarheit zu gewinnen, hilft Ihnen nur eine Methode: Sammeln Sie so viele Informationen wie möglich, denn die Palette der beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten ist groß. Allein 450 verschiedene Ausbildungsberufe gibt es zurzeit in Deutschland. Und auch das Angebot an schulischen Ausbildungen und Studienmöglichkeiten ist breit gefächert – doch die meisten jungen Frauen und Männer entscheiden sich nach wie vor für einen der zehn Ausbildungsberufe, die am bekanntesten sind.

Bevor Sie sich auf einen Berufswunsch festlegen, sollten Sie deshalb herausfinden, was Ihnen besonders viel Spaß macht und was Sie besonders gut können (siehe auch Kapitel 2). Dabei können Ihnen viele Strategien helfen.

Am Anfang steht eine Analyse Ihrer Stärken und Ihrer Schwächen. Dabei hilft Ihnen ein unverbindlicher Test am Computer in der Agentur für Arbeit oder auch das Gespräch mit einer Berufsberaterin/einem Berufsberater. Häufig stellt sich dann heraus, dass es nicht nur den einen Traumberuf für Sie gibt, sondern eine

ganze Palette von Berufen, die für Sie infrage kommen könnten.

Im zweiten Schritt sollten Sie dann die Informationen zu den einzelnen Berufen noch einmal anhand Ihrer Voraussetzungen und Wünsche prüfen. Welcher Schulabschluss wird benötigt? Wie lang sind die Arbeitszeiten in der Branche? Wie viel werden Sie verdienen und können Sie davon leben? Fragen Sie möglichst viele Menschen nach ihren Erfahrungen im Beruf, aber lassen Sie sich nicht von negativen Aussagen abschrecken. Selbst im spannendsten Beruf gibt es mal Langeweile und Probleme.

Und schließlich: Probieren geht immer noch über Studieren. Ein Praktikum oder eine Hospitation in einem Unternehmen sind oft der schnellste Weg, um etwas über einen Beruf herauszufinden.

Auch bei der Bewerbung um einen Ausbildungs- oder Studienplatz kann Sie die Agentur für Arbeit oder Ihre persönliche Ansprechpartnerin/Ihr persönlicher Ansprechpartner in der für Sie zuständigen Arbeitsgemeinschaft unterstützen (siehe Kapitel 4, 5). Das gilt übrigens auch, wenn Sie Ihre Ausbildung abgebrochen oder gar keine Ausbildung angefangen haben. Hier lohnt es sich auf jeden Fall, noch einmal zu überlegen, ob ein zweiter Versuch nicht gelingen könnte – auch wenn Sie schon etwas älter sind oder schon Kinder haben.

Für junge Arbeitslosengeld-II-Empfängerinnen gilt:

Die Gruppe der erwerbsfähigen 15–25-jährigen hat als einzige einen Rechtsanspruch auf Vermittlung in eine Arbeit, Ausbildung oder Arbeitsgelegenheit (§ 3 Abs.

2 SGB II). Dazu kann auch eine Weiterbildung gehören. Allerdings ist auch neu, dass der Anspruch auf ALG II erlischt, sobald der Jugendliche ein Angebot verweigert. Es werden dann lediglich die Kosten für Unterkunft und Heizung direkt beim Vermieter übernommen.

➔ Einen Überblick gibt das Merkblatt 11:

*Angebote der Berufsberatung
Hrsg.: Agentur für Arbeit*

Weitere regionale Beratungsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

➔ 3.4. Frauen über 50 Jahre

Sie blicken auf eine interessante Lebensspanne zurück und haben viele Erfahrungen gesammelt. Auch wenn Ihr Körper signalisiert, dass Zeit vergangen ist, liegt die durchschnittliche Lebenserwartung für Frauen bei 80 Jahren. Ungefähr fünfzehn Jahre Berufstätigkeit liegen noch vor Ihnen. Falls Sie einen beruflichen Neuanfang oder einen Wechsel planen, sollten Sie es jetzt tun. Lassen Sie sich nicht von dem Gedanken beirren, dass Sie zu alt sind. In Ihrem Alter hat man unschätzbare Qualifikationen erworben und bereits einiges erreicht.

Soziale Kompetenzen, Einsatzfähigkeit, Ausdauer, Erfahrungen, Flexibilität, Organisationsgeschick und ein hohes Maß an Verantwortungsgefühl sind Eigenschaften, auf die kein Unternehmen verzichten kann.

Langsam lernen auch Unternehmen und Institutionen wieder den Wert von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu schätzen. Deshalb lassen Sie sich nicht von der „Jugendkultur“ irritieren, sondern weisen Sie an Ihrem Arbeitsplatz oder bei Ihrer Bewerbung selbstbewusst auf Ihre besonderen Kompetenzen hin.

➔ Weitere Informationen erhalten Sie unter:
www.perspektive50plus.de



➔ 3.5. Frauen mit Behinderungen

Wenn Ihre körperlichen oder psychischen Funktionen in irgendeiner Form beeinträchtigt sind, gehören Sie zu der Gruppe der Behinderten. Allerdings hindert Sie Ihre Einschränkung nicht daran, ein vielschichtiges Leben zu führen. Ihre Berufstätigkeit gehört ebenso dazu wie die Ansprüche, die Sie an eine Tätigkeit stellen.

Im Sozialgesetzbuch IX ist festgeschrieben, dass behinderten Menschen die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und Chancengleichheit gewährleistet sein muss. Als schwerbehindert gelten diejenigen, deren Funktionsbeeinträchtigung mindestens 50 Prozent beträgt. Das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe in Münster vertritt die Interessen von Betroffenen in unserer Region. Betriebe mit mehr als zwanzig Beschäftigten sind verpflichtet, wenigstens 5 Prozent Schwerbehinderte einzustellen. Unter 21 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern sollte wenigstens eine Person diese Anforderung erfüllen.

Die Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften beraten und unterstützen Frauen, die nach längeren Berufspausen wie Klinikaufhalten oder Reha-Maßnahmen wieder arbeiten möchten. Unternehmen, die einen behinderten Menschen einstellen, können anfangs Lohnkostenzuschüsse bekommen und auch der Umbau eines Arbeitsplatzes kann unter bestimmten Voraussetzungen finanziell unterstützt werden.

Nach wie vor haben Menschen mit Behinderungen mit Klischees, Vorurteilen und der Befangenheit der (nicht ganz so fähigen) Umwelt zu kämpfen. In dieser Situation ist es nicht immer leicht, den Vorbehalten potenzieller Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Kolleginnen/Kollegen mit Offenheit zu begegnen. Fragen nach einer Schwerbehinderung und nach dem Gesundheitszustand sind im Vorstellungsgespräch nur zulässig, wenn die Behinderung Ihre Arbeit beeinträchtigen könnte.

Benachteiligungen schwerbehinderter Beschäftigter wegen ihrer Behinderung sind untersagt – es besteht bei Diskriminierung gegebenenfalls ein Entschädigungsanspruch (siehe auch Kapitel 8).

Versuchen Sie, mit Ihren Fachkenntnissen und Selbstbewusstsein zu überzeugen.

➔ Unterstützung, Informationen und Beratung für Ihren Weg bekommen Sie bei den regionalen Behindertenbeiräten sowie beim:

*Landschaftsverband Westfalen-Lippe
LWL Behindertenhilfe-Westfalen
Warendorfer Str. 26–28
48133 Münster
Tel.: 0251 / 591-3610
www.lwl.org
marita.brown@lwl.org*

*Netzwerk für Frauen und Mädchen mit Behinderungen
Neubrückerstr. 12–14
48143 Münster
Tel.: 0251/519138*

➔ Eine komplette Übersicht über alle regionalen Beratungsangebote und rechtliche Grundlagen bietet:
www.lebenmitbehinderungen.nrw.de

*Informationen zum Thema „Arbeitsleben und Behinderung“ bietet das Portal:
www.talentplus.de*

Weitere Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner finden Sie im Adressteil.



➔ 3.6. Frauen mit Migrationshintergrund

Sie kommen aus Kasachstan oder der Türkei, sie haben keinen Berufsabschluss oder sind ausgebildete Ingenieurin, sie sind schon in der 3. Generation in Deutschland oder erst vor wenigen Jahren angekommen. Frauen mit Migrationshintergrund sind so unterschiedlich wie die Länder und Schichten, aus denen sie kommen.

Gemeinsam haben Migrantinnen jedoch bestimmte berufliche Probleme, mit denen sie in Deutschland zu kämpfen haben. Die Arbeitslosigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund liegt weit über derjenigen der deutschen Frauen. Beratungsstellen und Institutionen beginnen deshalb langsam, sich auf die Bedürfnisse von Migrantinnen einzustellen.

Wenn Sie eine berufliche Beratung in Anspruch nehmen wollen, aber nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, können Sie bei vielen Beratungsstellen, der Agentur für Arbeit und den Arbeitsgemeinschaften einen Dolmetscherdienst in Anspruch nehmen. Fragen Sie konkret danach – und fragen Sie immer nach, wenn Sie etwas noch nicht ganz genau verstanden haben. Viele Informationen der Agentur für Arbeit und der Arbeitsgemeinschaften liegen auch in anderen Sprachen vor, sodass Sie zu Hause noch einmal alles in Ruhe nachlesen können.

Um beruflich erfolgreich zu sein oder eine neue Arbeit zu finden, brauchen Sie fast immer ausreichende Deutschkenntnisse. Sie sollten deshalb auf jeden Fall an einem Sprachkurs teilnehmen. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ist für die Durchführung von Sprach- und Orientierungskursen (Integrationskursen) verantwortlich. Auch wenn Sie schon länger in Deutschland leben und noch an keinem Integrationskurs teilgenommen haben, können Sie dieses Angebot nutzen. Sprachkurse an der Volkshochschule oder bei Weiterbildungseinrichtungen finden Sie in jeder Stadt oder Gemeinde, die Sie beraten und unterstützen. Um Ihnen die Arbeitsaufnahme zu erleichtern, finanzieren die Arbeitsgemeinschaften berufsbezogene Sprachförderungen. Ihre Deutschkenntnisse können in Kombination mit Ihrer Muttersprache für einzelne Unternehmen nützlich sein. Viele Unternehmen – z.B. im Tourismus, für Dienstleistungen oder Export – brauchen gerade mehrsprachiges Personal.

Ein persönliches Gespräch oder ein Praktikum können helfen, Ihren Berufseinstieg zu ermöglichen. Pünktlich werden auch spezielle Fortbildungen für Migrantinnen angeboten – fragen Sie bei der Agentur für Arbeit oder der Arbeitsgemeinschaft danach.

Darüber hinaus gib es in allen Kreisen Migrationsräte, die Einfluss auf die Politik in ihrer Kommune nehmen. Sie haben häufig Beratungsstellen eingerichtet,



an die Sie sich mit allen Ihren Fragen wenden können. Hier erhalten Sie auch Adressen von Beratungsstellen (mit muttersprachlicher Beratung), Vereinen und interessanten Gruppen.

In vielen Kommunen und Kreisen gibt es zudem interkulturelle Begegnungszentren, mit einem interessanten Angebot an Beratung, Gruppen und Fortbildungen. Regionale Adressen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

➔ Viele interessante Tipps enthält auch die mehrmals jährlich erscheinende Zeitschrift *owl interkulturell*
Bestellungen: *MOZAIK GmbH*
Tel.: 0521/966820

info@owl-interkulturell.de
www.owl-interkulturell.de

➔ 3.7. Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen

Der Entschluss, sich selbstständig zu machen, ist das Startsignal in ein neues Berufsleben. Ob Sie sich damit einen Lebenstraum erfüllen, Ihre Arbeitslosigkeit beenden oder einen Weg beschreiten, um Kinderbetreuung und Berufstätigkeit zu verbinden – Ihre Geschäftsidee ist das Fundament Ihrer Zukunft.

Zusätzlich zu Ihrer Idee sprechen Zahlen eine klare Sprache: Welche Investitionen sind notwendig? Brauchen Sie einen Gründungskredit? Welchen Umsatz müssen Sie erreichen, um Ihre Kosten zu tragen? Welche Preise können Sie am Markt erzielen? Wo sind Ihre Kundinnen/Kunden? Und was machen die anderen Mitbewerberinnen/Mitbewerber?

Ungefähr ein Drittel aller Selbstständigen in Deutschland sind weiblich. Im Gegensatz zu Männern gründen Frauen kleinere Unternehmen, fordern geringere Kredite und wachsen langsamer. Frauen gehen



ungern große Risiken ein, die dem Unternehmen schaden, wenn sie misslingen. Ihre Erfolge basieren auf gründlicher Arbeit, fundierten Kenntnissen und sicheren Investitionen. Deshalb erweisen sich die Gründungen von Frauen häufig als solide Unternehmen.

Einige Gleichstellungsstellen und das Beratungs- und Koordinationsbüro FAIR (Kreis Lippe) bieten Ihnen eine Erstberatung für Gründerinnen, die besonders auf Ihre Belange zugeschnitten ist. Darüber hinaus können und sollten Sie bei der Planung Ihrer Existenzgründung auch die Erstberatung der Wirtschaftsförderungsgesellschaften in der Region, der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer in Anspruch nehmen.

Um als Unternehmerin ernst genommen und wertgeschätzt zu werden, müssen Sie Durchsetzungsstärke und Ausdauer beweisen – nicht nur am Anfang, sondern immer wieder. Deshalb sind Netzwerke von Unternehmerinnen und Gründerinnen besonders wichtig. Hier haben Sie die Möglichkeit zum Austausch von Erfahrungen, Wissen und Kontakten – und Sie bringen sich gegenseitig ins Geschäft.

Das Land NRW bietet zur Unterstützung junger Unternehmerinnen gemeinsam mit der Käte Ahlmann Stiftung das Mentoring-Programm „Two Women Win“ an.

Unternehmerinnen-Netzwerke finden Sie in allen Kreisen in OWL.

Regionale Angebote für Gründerinnen und Unternehmerinnen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre. Tipps und Informationen geben auch:

Go! Das Gründungsnetzwerk NRW
Hotline 0180 130 13 00 (Ortstarif)
www.go.nrw.de

existenzielle – Das Magazin für Frauen in der Wirtschaft
Tel.: 0251 / 5 105453

www.existenzielle.de
www.u-netz.de

Two Women Win
Tel.: 0234 / 2395757
www.kaete-ahlmann-stiftung.de
info@kaete-ahlmann-stiftung.de

www.gruenderinnen.de
www.gruenderinnenagentur.de



→ 3.8. Frauen in Fach- und Führungspositionen

Sie sind bereits ein Stück auf der Karriereleiter vorangekommen.

Wenn Beruf und Karriere für Sie zusammengehören, ist es wichtig, Klarheit über die eigenen Wünsche zu gewinnen, um Ihren Karriereweg bewusst zu planen. Was bedeutet für Sie Karriere? Ein besonders hohes Einkommen? Weitreichende Anerkennung als Spezialistin? Jede Menge Verantwortung für Personal? Gespräche mit anspruchsvollen Kundinnen und Kunden? Entscheidungsbefugnisse über große Geldbeträge?

Die Kenntnisse, um Führungskompetenz zu bekommen, müssen Sie sich während Ihres Berufslebens aneignen. Dazu gehören Fortbildungen, die Sie auch besuchen sollten, wenn Sie sie selber finanzieren und in Ihrer Freizeit besuchen müssen. Dazu gehört auch die Bereitschaft, berufliche Herausforderungen anzunehmen und das eigene Licht nicht unter den Scheffel zu stellen. Neben einem starken Willen und Durchsetzungsvermögen brauchen Frauen für die Karriere einen langen Atem. Manchmal hilft der Wechsel auf eine andere Position oder in ein anderes Unternehmen, um der Karriere Schwung zu geben oder Hindernisse zu überwinden. Ihre Ziele sollten Sie dabei im Auge behalten.

Noch immer ist die Zahl der Führungs- und Fachfrauen in der deutschen Wirtschaft gering. Wenn es um Beförderungen geht, stoßen viele Frauen irgendwann an die sogenannte „gläserne Decke“, die ihnen den Weg in die Chefetage versperrt. Aber auch die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Ticken der „biologischen“ Uhr und die mangelnde Anerkennung weiblicher Kompetenzen werden dafür verantwortlich gemacht. Andererseits gibt es inzwischen in vielen Bereichen weibliche Vorbilder für Frauen, die beruflich vorankommen wollen. Wissenschaftlerinnen, Unternehmerinnen, Managerinnen zeigen Ihnen, dass Frauen erfolgreich – und oft auch die besseren Chefs – sind.



Männer verfügen seit vielen Jahrhunderten über berufliche Netzwerke, die sie bei ihrer Karriere unterstützen. Auch für Frauen kann es hilfreich sein, sich einem beruflichen Netzwerk anzuschließen, um wichtige Kontakte zu knüpfen und Unterstützung zu finden.

Um junge Fach- und Führungsfrauen zu unterstützen, hat das Land NRW ein spezielles Mentoring-Programm aufgelegt, bei dem eine erfahrene Mentorin eine Mentee auf ihrem Karriereweg begleitet:

www.kim.nrw.de

Netzwerk von Fach- und Führungsfrauen in OWL: Women on top – Verband der weiblichen Fach- und Führungskräfte in OWL
Anne Meuer-Willuweit
Tel.: 05222 / 944207

www.frauenmachenkarriere.de

Die Idee dieser Plattform ist es, Netzwerke zu bilden und Erfahrungen auszutauschen – eine Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Leistungen und Angebote

Die Reformen der Arbeitsmarktpolitik mit dem „Vierten Gesetz über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz IV) haben viele Veränderungen mit sich gebracht.

Für die Bezieherinnen von Arbeitslosengeld I ist wie bisher die Agentur für Arbeit zuständig. Für Bezieherinnen des neuen Arbeitslosengelds II wurden nicht nur die Rahmenbedingungen für die verschiedenen Leistungen verändert, auch die Zuständigkeiten für Beratung und Unterstützung haben sich gewandelt.

Kernelement der Arbeit ist die ganzheitliche Betreuung der Arbeitssuchenden. Deshalb wird neben dem Bezug von Arbeitslosengeld II auch die Unterstützung in anderen wichtigen Fragen, wie Schulden, Krankheit, Kinderbetreuung und anderes mehr, übernommen.

Der wesentliche Unterschied zwischen Arbeitslosengeld I (früher: Arbeitslosengeld) und Arbeitslosengeld II (früher: Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe) besteht noch immer: Arbeitslosengeld I ist eine beitragsfinanzierte Leistung, auf die Sie einen Anspruch haben, wenn Sie über einen bestimmten Zeitraum Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt haben. Arbeitslosengeld II ist eine aus Steuern finanzierte Leistung, auf die Sie bei Bedürftigkeit Anspruch haben.

In der Höhe, den Voraussetzungen und Fristen von Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II hat sich manches verändert, sodass sich ein detaillierter Blick in die einzelnen Regelungen lohnt.

➤ Weitere Informationen gibt es bei:
www.arbeitsmarktreform.de

www.arbeitsagentur.de

www.arge-sgb2.de

www.erwerbslos.de

Die regionalen Adressen von Agenturen für Arbeit, Arbeitsgemeinschaften und Kommunen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

➔ 4.1. Arbeitslosengeld I

Bereits im Vorfeld der Arbeitslosigkeit können und sollten Sie aktiv werden.

Wenn Sie von Ihrer Kündigung erfahren, müssen Sie sich sofort bei der zuständigen Agentur für Arbeit melden. Haben Sie eine befristete Stelle, müssen Sie drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ihre Arbeitslosmeldung einreichen. Dies gilt auch, wenn Sie nach der Elternzeit arbeitslos werden. Wenn Sie sich nicht rechtzeitig bei der Agentur für Arbeit melden, können Ihre Leistungen gekürzt werden.

Auf Arbeitslosengeld I haben Sie Anspruch, wenn Sie in den letzten zwei Jahren mindestens zwölf Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren – d.h. wenn Sie und Ihre Arbeitgeberin/Ihr Arbeitgeber Beiträge in die Arbeitslosenversicherung gezahlt haben. Arbeitslosengeld I gibt es für zwölf Monate, für Menschen über 55 Jahren 18 Monate lang. Die Höhe bemisst sich nach Ihrem letzten durchschnittlichen Gehalt, der zu berücksichtigenden Lohnsteuerklasse und eingetragenen Kindern. Wenn nach § 32 des Einkommensteuergesetzes Kinder auf Ihrer Lohnsteuerkarte eingetragen sind, werden 67 Prozent des durchschnittlichen Nettogehaltes als Arbeitslosengeld I ausgezahlt. Gilt dieses nicht, werden nur 60 Prozent des Nettogehaltes gezahlt.

Als Bezieherin des Arbeitslosengeldes I müssen Sie den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit offen gegenüberstehen und eine zumutbare Arbeit annehmen.

Eine zumutbare Tätigkeit umfasst:

- mehr als 15 Wochenstunden Arbeitszeit.
- einen Umkreis, der zweieinhalb Stunden Wegzeit bei mehr als sechs Stunden Beschäftigung und zwei Stunden Wegzeit bei bis zu sechs Stunden Beschäftigung am Tag verlangt. Ausschlaggebend ist der tatsächliche Zeitaufwand von Haustür zu Haustür. Bringen Sie Ihr Kind in den Kindergarten oder in die Schule, beginnt die zuzumutende Wegzeit erst dort.
- eine Aufgabe, die auch unter Ihren Ansprüchen und Qualifikationen liegt.

Sollten Sie eine geringfügige Beschäftigung mit weniger als 15 Wochenstunden annehmen, dürfen Sie bis 165 Euro plus Fahrtkosten zu Ihrem Arbeitslosengeld I hinzuverdienen. Jeder Euro darüber hinaus wird auf Ihr Arbeitslosengeld I angerechnet.

Lehnen Sie die Aufnahme einer zumutbaren Arbeit ab oder beenden Sie eine Eingliederungsmaßnahme aus eigenem Antrieb, müssen Sie mit Sperrzeiten und Leistungskürzungen rechnen. Sie müssen der Agentur für Arbeit nachweisen, dass Sie sich um eine neue Stelle bemühen. Sammeln Sie also Ihre Bewerbungsschreiben, sodass Sie sie vorlegen können. Für die Erstellung Ihrer Bewerbungsunterlagen können Sie eine Kostenerstattung erhalten, wenn Sie die Kosten im Vorhinein beantragen. Für Fahrten zu Bewerbungsgesprächen können Sie Reisekosten beantragen. Auch diese Anträge müssen vor Antritt der Fahrt gestellt werden.

In der Agentur für Arbeit bekommen Sie eine für Sie zuständige Vermittlerin/einen für Sie zuständigen Vermittler. Hier können Sie über Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt und dafür notwendige Fort- oder Weiterbildungen sprechen.

Bereiten Sie sich möglichst gut auf dieses Gespräch vor und informieren Sie sich ggf. über berufliche Fort- und Weiterbildungen (siehe Kapitel 2). Je klarer Ihre eigenen Vorstellungen sind, umso besser kann die Agentur für Arbeit Sie unterstützen.

Vor dem ersten Gespräch sollten Sie der Agentur für Arbeit das Arbeitspaket, das Sie bei Ihrer Arbeitslosmeldung bekommen, abgegeben haben.

Zu allen Leistungen hält die Agentur für Arbeit umfangreiches Informationsmaterial zur Verfügung. Fragen Sie nach der aktuellsten Ausgabe.

Beauftragte für Chancengleichheit

In den Agenturen für Arbeit gibt es die Beauftragte für Chancengleichheit. Zu ihren besonderen Aufgaben gehört die Eingliederung von Frauen, die aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen aus dem Berufsleben ausgestiegen sind.

Die Beauftragte für Chancengleichheit bietet häufig Informationsveranstaltungen für Berufsrückkehrerinnen an. Erkundigen Sie sich nach einer Veranstaltung in Ihrer Nähe oder besuchen Sie eine Informationsveranstaltung in der Agentur für Arbeit. Dort stehen Ihnen auch der Service des Berufsinformationszentrums (BIZ), der Stellen-Informations-Einrichtungen (SIE) und verschiedener Datenbanken zur Verfügung.

Den Namen Ihrer regionalen Beauftragten für Chancengleichheit finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

Lohnkostenzuschuss

Wenn Sie eine Arbeitgeberin/einen Arbeitgeber gefunden haben, die bzw. der an Ihrer Einstellung interessiert ist, kann die Agentur für Arbeit unter bestimmten Umständen in Einzelfallprüfung einen Lohnkostenzuschuss übernehmen. Fragen Sie Ihre Arbeitsvermittlerin/Ihren Arbeitsvermittler danach. Für ältere und behinderte Menschen kann der Lohnkostenzuschuss erweitert werden.

Bildungsgutschein

Wenn Sie eine Fortbildung benötigen, um wieder fit für den Arbeitsmarkt zu werden, gibt es in Ausnahmefällen die Möglichkeit, von der Agentur für Arbeit einen Bildungsgutschein zu erhalten.

Mit dem Bildungsgutschein wird Ihr Anspruch auf eine Fortbildung, die Dauer dieser Fortbildung, Ihr regionaler Geltungsbereich und das Bildungsziel vereinbart. In Ihrer Region wird die berufliche Weiterbildung für die Branchen besonders gefördert, in denen zurzeit oder in Zukunft Arbeitskräfte eingestellt wer-



den. Darüber hinaus können Sie einen Bildungsgutschein erhalten, wenn ein Unternehmen bestätigt, Sie mit den erworbenen Kenntnissen einstellen zu wollen. Wenn Sie von der Bundesagentur für Arbeit nach einer umfassenden Beratung einen Bildungsgutschein bekommen, können Sie sich selbst einen regionalen Bildungsträger suchen, bei dem Sie die Fortbildung absolvieren wollen.

Der Bildungsgutschein wird Ihnen nur dann ausgehändigt, wenn eine eingehende Beratung stattgefunden hat und die Weiterbildung für notwendig erachtet wird. Sie haben keinen Anspruch darauf. Deshalb ist es ratsam, sich frühzeitig um einen Gut-

schein zu bemühen bzw. in Abständen nachzufragen. Die Bildungsziele in Ihrer Region werden immer wieder überprüft, sodass unter Umständen neue Bildungsgutscheine zur Verfügung stehen.

Vermittlungsgutschein

Arbeitslose haben Anspruch auf einen Vermittlungsgutschein, wenn sie mindestens sechs Wochen arbeitslos sind und Anspruch auf Leistungen der Agentur für Arbeit haben.

Mit diesem Gutschein können Sie zu einer professionellen Arbeitsvermittlung gehen und einen Vertrag mit dem Auftrag abschließen, eine sozialversicherungspflichtige Stelle für Sie zu suchen. Der Gutschein ist je nach Dauer Ihrer Arbeitslosigkeit in einer gewissen Höhe dotiert und wird im Erfolgsfall an die Arbeitsvermittlung ausgezahlt. Nur wenn Sie durch diese Vermittlung einen Arbeitsvertrag unterschreiben, hat die Vermittlerin/der Vermittler Anspruch auf das Geld. Der Vermittlungsgutschein gilt für drei Monate.

➔ Private Arbeitsvermittlungen finden Sie: www.spitzenverbaende.arbeitsamt.de

➔ 4.2. Grundsicherung für Arbeitssuchende (ALG II)

Arbeitsgemeinschaften (ARGE)

Die Arbeitsgemeinschaften aus Agentur für Arbeit und Kommunen (Kreis Minden-Lübbecke: nur Kommune) sind die zentralen Beratungs- und Vermittlungseinrichtungen für die Bezieherinnen/Bezieher von Arbeitslosengeld II. Sie sind in der Nähe Ihres Wohnortes oder Ihres Stadtteils angesiedelt.

Die persönliche Betreuung und Förderung steht hier im Mittelpunkt. Sowohl Ihre individuellen Probleme, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt erschweren, als auch notwendige Förderungen und Qualifizierungen werden in persönlichen Gesprächen mit einer Vermittlerin/einem Vermittler bzw. einer Fallmanagerin/einem Fallmanager erörtert. Gemeinsam suchen Sie Lösungen und vereinbaren Ziele, um die Aufnahme einer Arbeit zu erleichtern. Maßnahmen zur Unterstützung der Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt, Qualifizierungsangebote und Beschäftigungsmöglichkeiten können erste Hilfestellungen bieten, um den Anforderungen des Arbeitslebens Schritt für Schritt gerecht zu werden.

➔ Aktuelle Informationen gibt es unter: www.meinestadt.de

Die Adressen der regionalen Arbeitsgemeinschaften finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

Anspruch auf Arbeitslosengeld II

Einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben alle, die zwischen 15 und 65 Jahren sind, der Hilfe bedürfen und dem Arbeitsmarkt für mindestens drei Stunden täglich zur Verfügung stehen. Beim Auslaufen von Arbeitslosengeld I muss ein Antrag auf Arbeitslosengeld II gestellt werden.

Arbeitslosengeld II ist Teil der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Diese Grundsicherung besteht aus Geldleistungen, Sach- und Dienstleistungen. Neben der pauschalen Regelleistung in Höhe von 351 Euro im Monat werden bei angemessener Wohnung die Kosten für Miete und Heizung gezahlt. Die angemessene Größe richtet sich nach der Anzahl der Personen, die in der Wohnung leben, dem örtlichen Mietniveau und den Möglichkeiten des Wohnungsmarktes. Ob ein Umzug notwendig ist oder nicht, wird im Einzelfall entschieden.

Arbeitslosengeld II orientiert sich an der sogenannten Bedarfsgemeinschaft. Das können z.B. Ehepaare, eingetragene Lebenspartnerschaften, eheähnliche Gemeinschaften, Eltern und ihre Kinder bis 24 Jahre, alleinerziehende Eltern, deren Partner und deren unter 25-jährige Kinder sein. Es wird erwartet, dass jedes Mitglied der Bedarfsgemeinschaft sein Einkommen und Vermögen für die anderen Mitglieder miteinsetzt.

Momentan gelten folgende Regelleistungen:

Alleinstehende	351 Euro
Alleinerziehende	351 Euro
Partner, wenn beide volljährig sind, jeder	316 Euro
Kinder von 14 bis 24 Jahre	281 Euro
Kinder von 0 bis 13 Jahre	211 Euro

Zusätzlich können Personen, die aus medizinischen Gründen eine besondere Ernährung brauchen, Mehrbedarfe beantragen, auf die allerdings kein Rechtsanspruch besteht. Werdende Mütter erhalten einen Mehrbedarfszuschlag ab der 12. Schwangerschaftswoche in Höhe von 17 Prozent, Alleinerziehende mit einem Kind unter 7 Jahren oder zwei bis drei Kindern unter 16 Jahren 36 Prozent, bei vier Kindern 48 Prozent der maßgebenden Regelleistung.

Darüber hinaus werden einmalige Leistungen gewährt für:

- Erstausrüstung der Wohnung einschließlich Haushaltsgeräte
- Erstausrüstung für Bekleidung bei Schwangerschaft und Geburt
- Ausstattung eines Säuglings (z.B. Kinderwagen, Badewanne, Kinderbett etc.)
- Zuschuss bei mehrtägigen Klassenfahrten

Alle weiteren aus der Sozialhilfe bekannten einmaligen Beihilfen sind nunmehr durch die Regelleistung

(351 Euro bei Alleinstehenden) abgedeckt.

In Notlagen können Sie ein Darlehen bekommen, das Ihnen beim fortlaufenden Bezug des Arbeitslosengeldes II schrittweise abgezogen wird.

Wer Arbeitslosengeld II bekommt, ist sowohl kranken- als auch pflege- und rentenversichert.

Grundsätzlich fordert das Arbeitslosengeld II von Ihnen, sich durch Ihre eigene Arbeitskraft selbsttätig zu finanzieren. Der Bezug von Arbeitslosengeld II ist erst dann möglich, wenn weder Sie, Ihre Lebenspartnerin/Ihr Lebenspartner oder Kinder in Ihrem Haushalt über Einkommen und Vermögen verfügen, das den Lebensunterhalt sichert. Die „Bedürftigkeit“ wird durch Gegenüberstellung von Bedarf (Regelleistung, Kosten der Unterkunft und Heizung, evtl. ein Mehrbedarfszuschlag) und Einkommen (Gehalt, Arbeitslosengeld I, Kindesunterhalt, Ehegattenunterhalt, Kindergeld etc.) ermittelt. Das heißt, von dem Bedarf wird das Einkommen abgezogen. Ausschlaggebend ist das private Einkommen und Vermögen aller Familienmitglieder, die in einer Bedarfsgemeinschaft zusammenleben.

Für Ihr Vermögen, das aus Versicherungen, Sparbüchern, Geldanlagen und anderem bestehen kann, gelten Grenzen und Freibeträge. Was unter diesen Grenzen liegt, müssen Sie nicht antasten. Wenn Sie mehr haben, als die Freibeträge angeben, bekommen Sie kein Arbeitslosengeld II. Man geht davon aus, dass Sie Ihr Vermögen auflösen und damit Ihren Lebensunterhalt bestreiten. Bevor Sie den Antrag auf Arbeitslosengeld II abgeben, sollten Sie sich also über Ihre Vermögenswerte und Geldanlagen grundlegend informieren. Seit dem 1. Januar 2008 gelten folgende Freibeträge:

- 750 Euro für notwendige Anschaffungen für jede Person der Bedarfsgemeinschaft
- „Riester-Renten“
- 150 € pro Lebensjahr für die Antragstellerin und ihren Partner:
 - maximal 9.750 Euro, wenn vor dem 1.1.1958 geboren
 - maximal 9.900 Euro, wenn nach dem 31.12.1957 und vor dem 1.1.1964 geboren
 - maximal 10.050 Euro, wenn nach dem 31.12.1963 geboren
- 520 Euro pro Lebensjahr für Personen, die vor dem 1.1.1948 geboren sind, höchstens jedoch 33.800 Euro
- Geldanlagen für die private Altersvorsorge, sofern eine Verwertung vor Erreichen des Ruhestandes vertraglich ausgeschlossen ist, in Höhe von 250 Euro pro Lebensjahr:
 - maximal 16.250 Euro, wenn vor dem 1.1.1958 geboren
 - maximal 16.500 Euro, wenn nach dem 31.12.1957 und vor dem 1.1.1964 geboren
 - maximal 16.750 Euro, wenn nach dem 31.12.1963 geboren
- 3.100 Euro für jedes minderjährige Kind

Nicht angerechnet werden die selbst genutzte Eigentumswohnung bzw. das Haus in „angemessener Größe“, ein „angemessenes“ Auto und ein „angemessenes“ Altersvermögen derjenigen, die nicht in die Rentenversicherung einzahlen müssen.

Hinzuverdienstmöglichkeiten für Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen

Der Freibetrag bei Erwerbstätigkeit ist für Personen gedacht, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen – egal ob selbstständig oder angestellt. Der Freibetrag orientiert sich an dem Bruttoeinkommen:

- Die ersten 100 Euro eines Bruttoeinkommens sind monatlich anrechnungsfrei.
- Von einem monatlichen Einkommen zwischen brutto 100 und 800 Euro bleiben 20 Prozent anrechnungsfrei.
- Für den Einkommensteil zwischen 800 und 1.200 bzw. 1.500 Euro beträgt der Freibetrag 10 Prozent. Die Grenze von 1.500 Euro gilt, wenn Sie mit einem minderjährigem Kind in der Bedarfsgemeinschaft leben.

Einnahmen, die über den Freibeträgen liegen, werden auf das Arbeitslosengeld II angerechnet. Hinweis: Trotz der Freibeträge müssen Sie zunächst alle Einnahmen in Geld oder Geldeswert angeben.

Die Beantragung von Arbeitslosengeld II ist umfangreich und der Fragebogen verlangt viele Auskünfte über Ihr Vermögen und das Einkommen Ihrer Familie. Nehmen Sie sich Zeit und beantworten Sie die Fragen gewissenhaft. Eine fachkompetente Beratung ist immer eine gute Hilfe.

Wichtig:

Langzeitarbeitslose, die wegen des zu hohen Einkommens ihres Partners oder zu hoher Rücklagen kein ALG II erhalten, sollten sich dennoch sofort bei der Agentur für Arbeit „arbeitslos ohne Leistungsanspruch“ melden. Denn nur durch eine fortgesetzte Registrierung als arbeitslos können Ihnen die entsprechenden Ausfallzeiten für Ihre spätere Rente bescheinigt werden. Bis zum 10. Lebensjahr des jüngsten Kindes ist dies allerdings nicht notwendig. Hier gelten die Berücksichtigungszeiten in der Rentenversicherung.

Einstiegsgeld

Wenn Sie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Niedriglohnbereich annehmen, die Ihren Lebensunterhalt vorerst nicht abdeckt, können Sie monatlich finanziell unterstützt werden (i.d.R. 50 Prozent der Regelleistung). Einstiegsgeld ist auch bei Existenzgründung möglich. Auf diese Leistung besteht allerdings kein Rechtsanspruch.

Zusätzliche gemeinnützige Arbeit (Arbeitsgelegenheit)

Im Zuge der beruflichen Integration kann Ihnen eine zusätzliche gemeinnützige Tätigkeit angeboten werden. Diese dürfen Sie nur für einen befristeten Zeitraum ausüben und Sie erhalten gleichzeitig eine berufliche Qualifizierung. Für Ihre Arbeit erhalten Sie eine „Aufwandsentschädigung“ von ca. 1,30 Euro pro Stunde. Dieser Hinzuverdienst bleibt anrechnungsfrei.

Zumutbarkeit

Die Zumutbarkeitsregelungen für die Arbeitsaufnahme wurden verändert. Es gibt keinen Berufs- und Qualifizierungsschutz mehr. Grundsätzlich ist jetzt jede Arbeit zumutbar, die legal ist. Nur eine Entlohnung von 30 Prozent unter der ortsüblichen Entlohnung gilt als sittenwidrig. Unzumutbar ist eine Tätigkeit für Sie unter anderem, wenn Sie sie physisch oder psychisch nicht ausüben können oder die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen dadurch gefährdet wäre.

Sanktionen

Wenn Sie eine zumutbare Arbeit oder eine Ausbildungs- oder Eingliederungsmaßnahme ablehnen, kann Ihnen das Arbeitslosengeld II für 3 Monate um 30 Prozent gekürzt werden. Bei wiederholter Ablehnung kann Ihnen die Unterstützung ganz entzogen werden. Bei Verletzung der Meldepflicht, der Untersuchungspflicht (z.B. ärztlicher Dienst) oder der Mitwirkungspflicht können Ihnen die Leistungen für 3 Monate um 10 Prozent gekürzt werden. Eine Kürzung beginnt zum Folgemonat nach dem Regelverstoß und dauert immer 3 Monate. Wenn Sie unter 25 Jahre alt sind, werden Regelverstöße noch strenger sanktioniert.

→ 4.3. Sozialhilfe nach Sozialgesetzbuch XII

Sozialhilfe erhalten alle hilfebedürftigen Personen, die dem Arbeitsmarkt täglich nicht für drei Stunden und für mindestens sechs Monate – festgestellt durch ein amtsärztliches Gutachten – zur Verfügung stehen können. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn Sie für einige Monate nicht in vollem Umfang erwerbsfähig sind und deshalb eine Rente beziehen oder wenn Sie niemanden haben, der Sie unterstützt, und Sie nicht aus eigener Arbeitskraft oder mit finanziellen Rücklagen Ihren Lebensunterhalt bestreiten können.

Auch wenn Sie Ihre Kinder unter drei Jahren betreuen müssen, weil Sie keine Möglichkeit einer Kinderbetreuung finden, sind Sie erwerbsfähig. Sozialhilfe bekommen Sie nicht. In diesem Fall müssen Sie Arbeitslosengeld II beantragen.

In der Höhe entspricht die Sozialhilfe dem Arbeitslosengeld II. Sie wird erst dann gezahlt, wenn es keine anderen Leistungen gibt (wie z.B. Ihre Renteneinkünfte), die Ihnen zur Verfügung stehen oder die Sie geltend machen können. Das bedeutet unter Umständen, dass Sie bei anderen Trägern Anträge auf Zuschläge stellen müssen. Wenn Sie Sozialhilfe beziehen, werden Sie vom Sozialamt Ihrer Stadt bzw. Gemeinde betreut. Aber auch unabhängige Beratungsstellen helfen Ihnen weiter.

Regionale Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

→ 4.4. Leistungen für Berufsrückkehrerinnen

Berufsrückkehrerinnen sind Frauen, die nach der Phase der Kinderbetreuung oder Pflege eines Angehörigen in das Erwerbsleben zurückkehren. Sie werden als Berufsrückkehrerin eingestuft, wenn:

- Ihre Kinder das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
- Sie Ihre Erwerbstätigkeit für mindestens ein Jahr unterbrochen haben.
- Sie spätestens ein Jahr nach der Unterbrechung wieder in das Erwerbsleben zurückkehren wollen.

Wenn Sie Leistungen der Bundesagentur für Arbeit beantragen wollen, müssen Sie sich drei Monate vor Beendigung der Elternzeit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden. Zur Information können Sie die kostenlosen Veranstaltungen „Service für Berufsrückkehrerinnen“ nutzen. Ihre Fortbildung oder Umschulung kann gefördert werden, wenn sie Ihrer Eingliederung in den Arbeitsmarkt dient. Sollten für Sie Kosten der Kinderbetreuung in einem Hort, bei einer Tagesmutter oder durch Nachbarn und Verwandte entstehen, können diese von der Agentur für Arbeit erstattet werden.

Unter Umständen kann auch Ihrer Arbeitgeberin/Ihrem Arbeitgeber ein Zuschuss zu Ihrer beruflichen Eingliederung und eventuellen Qualifikation gewährt werden. Die Höhe des Zuschusses orientiert sich prozentual am ortsüblichen bzw. tariflichen Bruttogehalt.

Auch für Berufsrückkehrerinnen, die Arbeitslosengeld II beziehen, bieten die Arbeitsgemeinschaften Fortbildungen (mit Weiterbildungseffekt) an. Während der Teilnahme können Zuschüsse zur Kinderbetreuung beantragt werden, sofern durch die Teilnahme zusätzliche Betreuungskosten anfallen.

→ 4.5. Leistungen für Frauen unter 25 Jahre

Auch wenn Sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I oder II haben und wenn Sie unter 25 Jahre alt sind, lohnt sich für Sie der Weg zur Agentur für Arbeit und den Arbeitsgemeinschaften. Bund und Land haben eine ganze Reihe von Programmen aufgelegt, um insbesondere Jugendlichen zu helfen, Ausbildung und Arbeit zu finden.

Der erste und wichtigste Schritt ist die Beratung in der Agentur für Arbeit oder der Arbeitsgemeinschaft. Auch wenn Sie noch keine konkrete Vorstellung haben, was Sie beruflich machen wollen, sollten Sie möglichst gut vorbereitet in das Gespräch mit Ihrer Beraterin/Ihrem Berater gehen. Sprechen Sie mit Freunden und Bekannten über Ihre beruflichen Ideen. Vielleicht können Sie sogar einmal in einen Betrieb hineinschnuppern. Überlegen Sie sich, was Sie wollen und was Sie können (siehe Kapitel 2).

Wenn Ihnen Qualifikationen fehlen, können Sie berufsvorbereitende Lehrgänge oder Betriebspraktika besuchen, Sprachförderung oder Einstiegsqualifizierungen absolvieren oder sogar noch Ihren Schulabschluss nachholen.

Finanzielle Zuschüsse gibt es auch, um Bewerbungskosten zu decken, zu Vorstellungsgesprächen zu fahren, einen Umzug an den Arbeitsort oder Arbeitsgeräte bzw. -kleidung zu finanzieren. Auch der Zeitraum vom Ausbildungsbeginn bis zum ersten Gehalt kann durch Leistungen überbrückt werden. Wichtig ist: Alle Anfragen und Anträge müssen gestellt werden, bevor die Kosten entstanden sind.

Wer einen Arbeitsplatz sucht, bekommt Hilfen zur Arbeitsaufnahme. Wenn Sie keine passende Stelle finden, können Sie auch versuchen, über Praktika oder geförderte Beschäftigung in den Arbeitsmarkt einzusteigen.



Hinweis für junge Mütter unter 25 Jahren:

Erkundigen Sie sich nach Teilzeitausbildungsmöglichkeiten in der für Sie zuständigen Agentur für Arbeit.

Für diejenigen, die Arbeitslosengeld II bekommen, haben die Arbeitsgemeinschaften es sich zur Aufgabe gemacht, allen Jugendlichen einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz anzubieten. Im Gegenzug gilt aber auch, dass Sie Ihren Anspruch auf Leistungen verlieren, wenn Sie Ihre Pflichten nicht einhalten oder angebotene Stellen nicht annehmen (siehe Sanktionen).

→ 4.6. Leistungen für Frauen ab 50 Jahren

Um älteren Bezieherinnen von Arbeitslosengeld I die Aufnahme einer Beschäftigung zu erleichtern, bietet die Agentur für Arbeit spezielle Förderungen für diese Altersgruppe an. Eine sogenannte Entgeltersatzleistung wird dann gezahlt, wenn Sie einen schlechter bezahlten Arbeitsplatz annehmen, um Ihre Arbeitslosigkeit zu verhindern oder zu beenden. Mit der Entgeltersatzleistung wird die Differenz zwischen Ihrem früheren Verdienst und der schlechter bezahlten Stelle gemildert. Anspruch auf diese Leistung haben Sie, wenn Sie noch mindestens 180 Tage Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Leistungen bei der Agentur für Arbeit beantragt haben.

Sie erhalten bis zum 50. Lebensjahr maximal zwölf Monate Arbeitslosengeld I.



Ab dem 50. Lebensjahr haben Sie maximal für 15 Monate Anspruch, ab dem 55. Lebensjahr 18 Monate, ab dem 58. Lebensjahr 24 Monate. Entscheidend ist immer die Dauer der Versicherungspflichtverhältnisse.

Auch für ältere Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II werden häufig spezielle berufliche Einstiegshilfen angeboten.

Darüber hinaus gibt es den Beschäftigungspakt „Generation Gold“ – gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales –, der sich zu einer Partnerschaft aller Träger der Grundsicherung im Regierungsbezirk OWL entwickelt hat. Ziele sind, sowohl die (Re-)Integration Älterer in den Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern als auch die Arbeitgeberseite für die Einstellung Älterer zu sensibilisieren. Mit individuellen Angeboten für Arbeitssuchende über 50 Jahren bieten die Arbeitsgemeinschaften gezielte Hilfestellung und Unterstützung bei der Entwicklung von beruflichen Perspektiven für Ihren Einstieg in eine neue Berufstätigkeit.

➤ Mehr zum Beschäftigungspakt „Generation Gold“ finden Sie unter:

www.generation-gold.biz

➔ 4.7. Leistungen für Frauen mit Behinderungen

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben gehört zu einer der grundlegenden Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit.

Als schwerbehindert gilt, wer wenigstens einen Grad der Behinderung von 50 Prozent hat und in seinen Fähigkeiten und Funktionen beeinträchtigt ist. Menschen, deren Grad der Behinderung zwischen 30 Prozent und 50 Prozent liegt, können einen Antrag auf Gleichstellung stellen, um die Rechte auf Kündigungsschutz, Lohnkostenzuschüsse der Arbeitgeber, Ausstattung eines Arbeitsplatzes sowie Betreuung durch einen Fachdienst in Anspruch nehmen zu können.

Die Teilhabe am Arbeitsleben wird für Menschen mit Behinderungen durch die Gewährung von Leistungen gefördert. So werden z.B. Eingliederungszuschüsse gezahlt, die die Einarbeitung erleichtern. Sie betragen bis zu 50 Prozent des tariflichen bzw. ortsüblichen Gehaltes. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig beendet wird.

Um die Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, erhalten Unternehmen Unterstützung zur behindertengerechten Ausstattung und Einrichtung von Arbeitsplätzen. So können technische Geräte und Mobiliar finanziert werden sowie die Fortbildungen, um spezielle Geräte zu nutzen. Auch die Wartung und Pflege besonderer Anlagen ist förderungsfähig.

Eine Fort- oder Weiterbildung kann seitens der Agentur für Arbeit gefördert werden, wenn sie der beruflichen Rehabilitation dient. Um Ihren Unterhalt zu sichern, können Sie währenddessen Übergangsgeld oder Ausbildungsgeld erhalten.

Auch für Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II gibt es spezielle Förderangebote zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe gibt es zudem die Möglichkeit, eine Arbeitsassistenz für berufliche Anforderungen, die Sie alleine nicht bewältigen können, zu beantragen.

➔ 4.8. Leistungen für Existenzgründerinnen

Wenn Sie arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind und sich gerne selbstständig machen wollen, gibt es unterschiedliche Förderungen, die Sie dabei finanziell unterstützen.

Für Bezieherinnen von Arbeitslosengeld I:

Gründungszuschuss

Der Gründungszuschuss wird für die Dauer von neun Monaten in Höhe des Betrages, den Sie zuletzt als Arbeitslosengeld bezogen haben, geleistet. Zusätzlich erhalten Sie für die Dauer dieser neun Monate 300 Euro monatlich als Unterstützung für die Kosten der sozialen Absicherung in der Anlaufzeit.

Nach einer Überprüfung Ihrer wirtschaftlichen Geschäftstätigkeit am Ende der neun Monate kann die Agentur für Arbeit für weitere sechs Monate die Pauschale von 300 Euro gewähren.

Der Gründungszuschuss wird nur geleistet, wenn Sie:

1. tatsächlich arbeitslos und im Leistungsbezug sind oder eine Beschäftigung ausgeübt haben, die als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gefördert wurde,
2. bei Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit noch über einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I von mindestens 90 Tagen verfügen,
3. der Agentur für Arbeit die Tragfähigkeit der Existenzgründung nachweisen (durch Vorlage einer fachkundigen Stellungnahme) und
4. ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit darlegen.

Der Antrag für den Gründungszuschuss ist unbedingt vor Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit bei Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit zu stellen.

Für Bezieherinnen von ALG II:

Einstiegsgeld

Gründerinnen, die eine hauptberufliche Selbstständigkeit aus der Arbeitslosigkeit heraus anstreben, können zur Sicherung des Lebensunterhaltes und zur Unterstützung für die Abgaben zur sozialen Absicherung in der Anlaufzeit der Gründung für sechs bis zwölf Monate das Einstiegsgeld beziehen.

Ziel dieser Leistung ist die Überwindung der Hilfebedürftigkeit durch die Existenzgründung.

Die Höhe der Förderung wird abgestimmt auf die Größe der Bedarfsgemeinschaft und beträgt zwischen 50 Prozent und 100 Prozent des Regelsatzes. Hier werden von den jeweiligen Arbeitsgemeinschaften Einzelfallentscheidungen getroffen. Das Einstiegsgeld wird zusätzlich zum ALG-II-Bezug gezahlt.

Um diese Art der Förderung in Anspruch nehmen zu können, müssen meist eine aussagefähige Beschreibung des Existenzgründungsvorhabens, ein Finanzierungsplan, eine Umsatz- und Rentabilitätsvorschau und evtl. eine Liquiditätsplanung vorliegen. Zusätzlich wird auch die Vorlage einer fachkundigen Stellungnahme und/oder die Teilnahme an einem Gründungsseminar zur Auflage gemacht.





In der heutigen Zeit ändern sich in vielen Branchen wichtige Kenntnisse und Verfahren so schnell, dass man inzwischen von der Notwendigkeit des „lebenslangen Lernens“ spricht.

Scheuen Sie sich nicht davor, mit einer Weiterbildung oder beruflichen Qualifizierung Ihre Kenntnisse auf den neuesten Stand zu bringen. Angebote gibt es fast für jede Lebenssituation und jedes Lebensalter.

Erste Anlaufstellen bei der Beratung zu beruflicher Weiterbildung können die Gleichstellungsstellen und das Beratungs- und Koordinationsbüro FAIR (Kreis Lippe) sein und außerdem:

Beruflicher Weiterbildungsverbund Bielefeld e. V. (BWB)
Nikolaus-Dürkopp-Str. 15
33602 Bielefeld
Tel.: 0521/62774
www.bwb-bielefeld.de

Fundus – Arbeitsgemeinschaft für Berufliche Weiterbildung im Kreis Höxter e. V.
Corveyer Allee 21
37671 Höxter
Tel.: 05271/97430
fundus@gfwhoexter.de
www.fundus.gfwhoexter.de

→ 5.1. Trainingsmaßnahmen

Trainingsmaßnahmen können den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern. Als Bezieherin von Arbeitslosengeld I haben Sie Anrecht auf eine Trainingsmaßnahme, wenn sich dadurch Ihre Chance auf einen Arbeitsplatz erhöht. Eine Trainingsmaßnahme dauert acht bis zwölf Wochen. Neben der beruflichen Orientierung und Einschätzung der beruflichen Potenziale sind ein Bewerbungstraining und ein betriebliches Praktikum häufige Bestandteile einer Trainingsmaßnahme. Die Lehrgangskosten, Arbeitskleidung, Prüfgebühren, Fahrtkosten und zusätzliche Kinderbetreuungskosten werden von der Agentur für Arbeit übernommen.

Lassen Sie sich von Ihrer Arbeitsvermittlerin/Ihrem Arbeitsvermittler beraten. Auch für Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II gibt es Angebote zu Trainings.

→ 5.2. Fortbildung

Fort- und Weiterbildungen können für Sie interessant sein, wenn Sie auf eine bestehende Qualifikation zusätzliche Kenntnisse aufsatteln wollen oder eine Umschulung für Sie nicht infrage kommt. Fortbildungen werden von einer Fülle von Weiterbildungsträgern in OWL in Vollzeit, Teilzeit und nebenberuflich angeboten. Die Träger haben sich dabei häufig auf unterschiedliche Branchen spezialisiert. Fortbildungen umfassen in der Regel nicht mehr als zwölf Monate und enden mit der Verleihung eines Zertifikats. Sie haben die Möglichkeit, über einen Bildungsgutschein (siehe Kapitel 4) eine Fortbildung bei einem Bildungsträger zu beginnen. Auch einzelbetriebliche Fortbildungen sind möglich.

Für die Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II werden ebenfalls Fortbildungen und einzelbetriebliche Qualifizierungen angeboten. Hierzu müssen allerdings bestimmte Fördervoraussetzungen erfüllt sein.

→ 5.3. Umschulung

Wenn Sie Arbeitslosengeld I beziehen, in Ihrem erlernten Beruf keine Zukunft mehr haben oder ihn aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können, empfiehlt sich eine Umschulung. Eine Umschulung ist eine Ausbildung in einem neuen Beruf mit anerkanntem

Berufsabschluss. Eine Umschulung können Sie in einem Betrieb oder bei einem Bildungsträger absolvieren.

Die Umschulung dauert in der Regel zwei Jahre, in Teilzeit drei Jahre. Sie erhalten in dieser Zeit von der Agentur für Arbeit Ihr Arbeitslosengeld weiter. Bei einer einzelbetrieblichen Umschulung kommt noch das Ausbildungsgeld des Ausbildungsbetriebes hinzu.

Bei einer beruflichen Rehabilitation muss die Umschulung vom Rentenversicherungsträger oder von der Rehabilitationsberaterin/dem Rehabilitationsberater Ihrer Agentur für Arbeit anerkannt werden.

→ 5.4. Ausbildung

Eine Ausbildung abzuschließen, lohnt sich immer, da ungelernete (weibliche) Arbeitskräfte am schlechtesten bezahlt und am höchsten von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Auch wenn Sie schon älter sind und keinen Anspruch auf Finanzierung einer Umschulung haben, kann es sich lohnen, noch eine Ausbildung zu absolvieren.

Man unterscheidet generell zwischen einer Ausbildung im Betrieb (z.B. Kauffrau, Tischlerin) und der an einer Fachschule (z.B. Erzieherin, Physiotherapeutin).

Wenn Sie schon länger in einem Berufsfeld arbeiten, können Sie auch eine externe Prüfung ablegen, um einen Berufsabschluss nachzuholen.

Den besten Überblick über die unterschiedlichen Berufsbilder gibt es im Berufsinformationszentrum (BIZ) der Agentur für Arbeit. Dort werden in einer Vielzahl von Mappen, Broschüren und Filmen, aber auch Informationsveranstaltungen alle Berufe detailliert vorgestellt. An Computern haben Sie zudem die Möglichkeit, in Tests herauszufinden, welche Berufsbilder zu Ihnen passen.

Die Agentur für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften bieten finanzielle Unterstützung bei allen Problemen rund um die Ausbildung (siehe auch Kapitel 4).

Eine umfassende Zusammenstellung aller Berufe enthält die Broschüre:

Beruf aktuell
Hrsg.: Agentur für Arbeit

Berufskollegs

Neben der normalen Ausbildung gibt es für manche Berufe die Möglichkeit, an Berufskollegs Ausbildung und Schulabschluss miteinander zu kombinieren.

Am Berufskolleg können Sie die Bildungsgänge der Berufsschule, der Berufsfachschule, der Fachoberschule und der Fachschule belegen. Die Bildungsgänge des Berufskollegs sind abschlussbezogen, einzel- und doppelqualifizierend und werden durch eine Fachrichtung bestimmt. Sie sind in Voll- oder Teilzeit organisiert.

Das Berufskolleg führt Sie zum Erwerb von beruflichen Kenntnissen, beruflicher Grund- und Fachbildung, Berufsabschlüssen, beruflicher Weiterbildung und allen allgemeinbildenden Abschlüssen vom Hauptschulabschluss bis zum Abitur.

Einige Berufskollegs haben sich auf bestimmte Fachrichtungen spezialisiert.

Sie können dort verschiedene Berufe erlernen – so aus den Fachrichtungen Metall- und Elektrotechnik (z.B. Technische Zeichnerin, Berufskraftfahrerin), Handwerk und Technik (z.B. Tischlerin, Augenoptikerin), Wirtschaft und Verwaltung (z.B. Bürokauffrau, Werbekauffrau) oder Hauswirtschaft und Soziales (z.B. Erzieherin, Hauswirtschafterin). Es gibt auch Berufskollegs, die sich auf einen Beruf spezialisiert haben oder eine große Bandbreite von Berufsfeldern anbieten – von der Biologielaborantin über die Fotografin bis zur Gebäudereinigerin. Beratung bieten Ihnen Ihre Kreise und Kommunen.

Einen ersten Überblick über Berufskollegs in NRW finden Sie in der Broschüre:

Das Berufskolleg in NRW
Informationen zu Bildungsgängen und Abschlüssen

Zu beziehen über:
Bezirksregierung Detmold
Leopoldstr. 15
32754 Detmold
Tel.: 05231/71-0

www.bezreg-detmold.nrw.de

➔ 5.5. Schulabschlüsse nachholen

Manchmal ist es notwendig, für die eigene berufliche Entwicklung einen Schulabschluss nachzuholen. Und auch ein höherer Schulabschluss kann Ihre beruflichen Chancen verbessern. Wenn Sie noch einmal die Schulbank drücken wollen, gibt es eine Reihe unterschiedlicher Möglichkeiten, dies zu tun: haupt- oder nebenberuflich, tagsüber oder abends.

Lassen Sie sich beraten und überlegen Sie in Ruhe, welches Angebot am besten auf Ihre Lebenssituation zugeschnitten ist. Sofern Sie unter 30 Jahre alt sind und bestimmte Voraussetzungen erfüllen, können Sie auch BAföG beantragen.

Detaillierte Informationen über das Nachholen schulischer Abschlüsse auf dem zweiten Bildungsweg erhalten Sie bei den Weiterbildungsberatungsstellen der Kreise und Kommunen, den regionalen Schulverwaltungsämtern, den Volkshochschulen und in der KURS-Datenbank für Aus- und Weiterbildung der Agentur für Arbeit.

Neben örtlich gebundenen Schulen gibt es auch die Möglichkeit, einen Schulabschluss per E-Learning nachzuholen. Sie lernen überwiegend alleine an Ihrem PC, sind zugleich aber eingebunden in eine (virtuelle) Lerngruppe.

➔ Nähere Informationen gibt es unter:

www.telekolleg.de

www.abitur-online.nrw.de

➔ 5.6. Studium

Für die meisten Studiengänge können Sie sich direkt an der Universität bewerben. Manche Fächer haben spezielle Zugangsvoraussetzungen (z.B. Abiturnoten). Bestimmte Studiengänge werden über die Zentrale Vergabestelle für Studienplätze (ZVS) in Dortmund vergeben. Die Studienberatung an den Universitäten kann Ihnen hierzu genaue Informationen geben.

➔ Nähere Informationen zum Studium gibt es unter:

Studien- und Berufswahl

Hrsg.: Agentur für Arbeit

www.hochschulkompass.de

www.uni-bielefeld.de/zb



Studieren mit Kind

Wenn Sie während des Studiums schwanger werden oder bereits Kinder haben und studieren möchten, können Sie eine Reihe staatlicher Hilfen in Anspruch nehmen.

Darüber hinaus bieten eine ganze Reihe von Universitäten und Fachhochschulen Kinderbetreuung und weitere Unterstützung für Studierende mit Kindern an, die Sie direkt bei der Universität oder FH erfragen sollten.

➔ Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.sozialhilfe24.de/studieren-mit-Kind.php

Fernstudium

Wenn Sie ein Studium anstreben, aber die kontinuierliche Präsenz an einer Universität nicht leisten können, gibt es die Möglichkeit, ein Fernstudium zu absolvieren.

An der FernUniversität Hagen können Sie sich zwischen ganz unterschiedlichen Studienangeboten entscheiden. Diese Studiengänge sind ein vollständiges universitäres Studium und schließen mit dem Bachelor, Master oder Diplom ab.

➔ Für berufstätige Interessentinnen, die sich gezielt wissenschaftlich weiterbilden möchten, gibt es modular aufgebaute Aufbaustudiengänge. Informationen über:

FernUniversität Hagen

Stabstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Feithstraße 152

58097 Hagen

Tel.: 02331/9872408

Presse@fernuni-hagen.de

www.fernuni-hagen.de

Beratung und Information bekommen Sie auch persönlich vor Ort im Studienzentrum Herford. Studienzentren sind regionale Außenstellen der FernUniversität. Ein Beratungsangebot steht zur Verfügung, das über Studiengänge und Voraussetzungen informiert; ebenso können Sie in der allgemeinen Studienberatung über ganz individuelle Fragen sprechen. Motivation, Zeitplanung, Vereinbarung von Familie und Studium könnten zum Thema werden.

➔ Während eines Studiums ist das regionale Studienzentrum ein Kommunikationsort, der Ihnen Fachberatung und Betreuung bietet:

Studienzentrum Herford

Münsterplatz 1

32052 Herford

Tel.: 05221/74001

Studienzentrum.herford@fernuni-hagen.de

Studieren ohne Abitur

Wenn Sie studieren wollen, brauchen Sie nicht unbedingt Abitur oder Fachhochschulreife. Sie können auch über eine Externenprüfung an der Universität oder Fachhochschule Ihrer Wahl studieren. Durch eine Einstufungsprüfung wird festgestellt, ob Sie die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, die für ein erfolgreiches Studium erforderlich sind. Ihren Leistungen entsprechend werden Sie dann in ein bestimmtes Semester eingestuft.

Durch eine Externenprüfung erlangen Sie keine Hochschulreife. Die Prüfung berechtigt Sie nur dazu, in einem bestimmten Studiengang an einer bestimmten Hochschule zu studieren.

Die Zugangsvoraussetzungen sind von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich. In der Regel brauchen Sie eine abgeschlossene Ausbildung und mehrere Jahre Berufserfahrung. Das Studium sollte von der

Fachrichtung her eine Ergänzung zu Ihrer bisherigen Tätigkeit sein. Fragen Sie direkt bei der Fachhochschule oder Universität, an der Sie studieren wollen, nach, welche Zugangsprüfungen für den jeweiligen Fachbereich gelten.

Außerdem besteht die Möglichkeit, eine sogenannte „Begabtenprüfung“ für den Hochschulzugang abzulegen. Voraussetzung hierfür sind ein Mindestalter von 25 Jahren, eine abgeschlossene Berufsausbildung und mehrere Jahre Berufstätigkeit. Bei Bestehen der Prüfung erhalten Sie die allgemeine Hochschulreife.

➔ Nähere Informationen gibt es bei:

www.wege-ins-studium.de

➔ Seit 1995 können Handwerksmeisterinnen ohne weitere Auflagen an den Fachhochschulen in NRW studieren. Sie können sich bei Ihrer regionalen Handwerkskammer zu diesem Thema beraten lassen oder sich informieren unter:

www.handwerk-owl.de

www.handwerk-nrw.de

Frauenstudien

An der Universität Bielefeld gibt es ein Weiterbildungsstudium für Frauen, die zugunsten der Kindererziehung oder anderer familiärer Verpflichtungen ihre eigenen beruflichen Interessen bisher zurückgestellt haben.

Zugelassen werden Frauen, die das 24. Lebensjahr vollendet haben, über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und eine mindestens dreijährige Berufstätigkeit nachweisen können oder einen Familienhaushalt geführt haben.

Das Lehrangebot knüpft an die besonderen Kenntnisse der Teilnehmerinnen an: Ihre Erfahrungen im



Beruf, der Familienarbeit und evtl. auch an ausgeübten Ehrenämtern. Das Abitur ist keine Voraussetzung.

Das Frauenstudium ist fächerübergreifend angelegt, der Schwerpunkt liegt aber in der Pädagogik. In der Regel beträgt die Studienzeit sechs Semester: zwei Semester in einer Orientierungsphase und vier Semes-

ter in einem ausgewählten Schwerpunktgebiet. Die Teilnehmerinnen entscheiden sich für einen der drei angebotenen Schwerpunkte:

- Pädagogische Beratung
- Gesundheit und Umwelt
- Politik und Bildungsarbeit

Das erfolgreiche Studium endet nach erworbenen Leistungsnachweisen, einem Praktikum, Projektarbeit und einer Abschlussarbeit mit einem Zertifikat in dem gewählten Studienschwerpunkt.

Es wird ein Zertifikat mit dem Titel „Referentin für Frauenfragen“ vergeben. Dieses Zertifikat ist kein anerkannter Hochschulabschluss!

Die Frauenstudien sollen die Chancen für einen beruflichen Wiedereinstieg erhöhen oder auch den Umstieg in einen neuen Beruf erleichtern.

➔ Das Studium ist kostenpflichtig: 190 Euro pro Semester.

Frauenstudien

Universität Bielefeld, Fakultät für Pädagogik

Universitätsstr. 25

33615 Bielefeld

Tel.: 0521 / 106-3121

www.uni-bielefeld.de



Studieren ab 50

Wenn Sie über 50 Jahre alt sind, können Sie an der Universität Bielefeld an dem Studiengang „Studieren ab 50“ teilnehmen. Für eine Teilnahme ist Ihre Zulassung als „Besonderer Gasthörer“ erforderlich. Sie können dann an bestimmten Lehrveranstaltungen der Fakultäten teilnehmen. „Studieren ab 50“ ist in seiner zeitlichen Organisation ein offenes Studienangebot; das Lernpensum pro Semester mit Besuch von Lehrveranstaltungen kann individuell festgelegt werden.

➔ Informationen gibt es bei:

Studieren ab 50

Universität Bielefeld

Tel.: 0521 / 106-4562

www.uni-bielefeld.de

studierenab50@uni-bielefeld.de

BAföG

Wenn Sie einen Schulabschluss nachholen oder ein Studium beginnen wollen, können Sie unter bestimmten Voraussetzungen BAföG erhalten. Generell wird BAföG nur gezahlt, wenn die Ausbildung vor Vollendung des 30. Lebensjahres begonnen wird.

Ausnahmen bestehen, wenn Sie die Zugangsvoraussetzungen für Ihre zu fördernde Ausbildung über den 2. Bildungsweg erlangt haben (z.B. Abitur auf dem Abendgymnasium) und danach unverzüglich mit dem Studium beginnen, wenn Sie aufgrund Ihrer beruflichen Qualifikation an einer Hochschule eingeschrieben werden (Studieren ohne Abitur) oder Ihre Ausbildung wegen der Erziehung von Kindern verschieben mussten. Beratung bieten die Ämter für Ausbildungsförderung und die Studentenwerke der Universitäten.

➔ Nähere Informationen gibt es auch beim:
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Tel.: 0800 / 223 63 41
www.bafög.bmbf.de

Stipendium

Wenn Sie kein BAföG erhalten, können Sie sich auch um ein Stipendium bei einer Gewerkschaft, einer Stiftung oder parteilichen Institution bewerben. Da die Stiftungsgelder beschränkt sind, werden in der Regel Vorleistungen oder eine Empfehlung erwartet.

Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr

Wer nach der Schule keine Lust hat, gleich wieder die Bücher zu wälzen, oder wer erst einmal ein Jahr lang arbeiten und Berufserfahrungen sammeln möchte, hat die Möglichkeit, ein Freiwilliges Soziales Jahr oder ein Freiwilliges Ökologisches Jahr zu absolvieren. Junge Menschen bis 27 Jahre können einen 6- bis 18-monatigen Dienst (z.B. auch anstelle des Zivildienstes) im sozialen, ökologischen oder kulturellen Bereich leisten. Einsatzbereiche können hierbei sein: pflegerische und erzieherische Tätigkeiten in der Behindertenarbeit, in der Kinder- und Jugendarbeit, Arbeit mit Alten, Jugendarbeit, im Sport, Dienst in Kunstschulen, Medienwerkstätten, Musikschulen, Rockmusikinitiativen, Museen, Theatern, Bibliotheken, Kleinkunsthäusern, soziokulturellen Zentren, im Denkmal- und Umweltschutz, auf Bauernhöfen, biologischen Stationen oder bei Naturschutzverbänden.

Seit Juni 2008 gilt das neue Jugendfreiwilligendienstegesetz, welches die Regelungen des Freiwilligen Sozialen und Ökologischen Jahres vereint. Zudem wurden die Kombinationsmöglichkeiten von in- und ausländischen Einsätzen flexibilisiert.

Das Freiwillige Soziale Jahr im Ausland wird vom Bund bzw. von der Europäischen Union finanziell

unterstützt und ist an genaue rechtliche Vorgaben gebunden. Dies sind zusätzlich zu den bereits genannten (wie Länge des Dienstes und Altersbegrenzung), dass:

- es sich um eine ganztägig geleistete Tätigkeit handeln muss.
- eine pädagogische Seminarbegleitung durch die Träger vorhanden sein muss.
- Unterkunft, Verpflegung, Arbeitskleidung und angemessenes Taschengeld gewährt werden.
- der Hauptsitz des Trägers im Inland ist.

Vor allem die letzte Einschränkung lässt nur wenige potenzielle Einrichtungen zu. Trotzdem gibt es einige FSJ-Träger, die Dienste im Ausland vermitteln.

➔ Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre: „Für mich und andere – Freiwilliges Soziales Jahr, Freiwilliges Ökologisches Jahr“

www.bmfsfj.de

➔ 5.7. Meister-BAföG

Wenn Sie sich als Handwerkerin zur Meisterin weiterqualifizieren wollen, gibt es die Möglichkeit, das sogenannte Meister-BAföG in Anspruch zu nehmen. Informationen zu den aktuellen Förderkonditionen erhalten Sie bei Ihrer regionalen Handwerkskammer.

➔ Weitere Informationen gibt es außerdem bei:
www.handwerk-owl.de
www.meister-bafög.de

Bezirksregierung Köln

Dezernat 49

Ausbildungsförderung und Aufstiegsförderung

Robert-Schumann-Str. 51

52066 Aachen

Tel.: 0221 / 1474980

➔ 5.8. Fernunterricht

Sie möchten sich beruflich weiterbilden, können aber nicht regelmäßig an Kursen teilnehmen? Dann kann Fernunterricht eine gute Alternative sein. Bei den neuen Lernformen können sowohl die Zeit als auch das Lerntempo individuell gestaltet werden.

Wer alleine arbeitet, braucht Eigenmotivation, aber auch Kontrolle und Betreuung.

Einen „Selbstbeurteilungsbogen“ versendet das BIBB kostenlos für Weiterbildungsinteressierte, die testen möchten, ob Fernunterricht für sie eine geeignete



te Möglichkeit der Qualifizierung ist. Diesen Bogen gibt es als Download im Internet unter:

www.bibb.de/selbstbeurteilungsbogen

➔ Wenn Sie sich für einen Fernlehrgang entscheiden, ist es ratsam, sich über die Qualität der Maßnahme bei der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht ZFU zu informieren. Alle inhaltlich und didaktisch geprüften Lehrgänge bekommen ein ZFU-Siegel und eine Zulassungsnummer.

Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht

Peter Welter Platz 2

50676 Köln

Tel.: 0221 / 92 12 07-0

poststelle@zfu.nrw.de

www.zfu.de

➔ 5.9. Bildungsscheck

Mit dem Bildungsscheck unterstützt das Land NRW Menschen, die das Thema „Weiterbildung“ als Chance für die Zukunft begreifen. Ziel des Bildungsschecks ist, die Beschäftigungschancen durch eine stärkere Beteiligung an Weiterbildungen zu erhöhen und die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu verbessern. Das Angebot richtet sich an:

- Erwerbstätige, die in einem Unternehmen mit einer Betriebsgröße von bis zu 250 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern beschäftigt sind
- geringfügig Beschäftigte
- Beschäftigte in Elternzeit
- Existenzgründerinnen/Existenzgründer, deren Unternehmen nicht länger als fünf Jahre besteht

- Berufsrückkehrende, die ihren Berufsweg wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern unter 15 Jahren oder wegen der Pflege eines Angehörigen für mindestens ein Jahr unterbrochen haben

Voraussetzung ist, dass Sie im laufenden und auch vergangenen Jahr an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. Das gilt auch für bildungsscheckgeförderte Weiterbildungen.

Mit dem Bildungsscheck übernimmt das Land NRW mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Hälfte die Kosten von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen bis zu einem Höchstförderbetrag von 500 Euro.

Bildungsschecks werden sowohl an Betriebe auf dem Wege des „betrieblichen Zugangs“ ausgegeben – die in diesem Fall die andere Hälfte der Kurskosten für ihre Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter tragen – als auch direkt an Beschäftigte, Existenzgründerinnen/Existenzgründer und Berufsrückkehrende (individueller Zugang), die den Eigenanteil der Weiterbildungskosten privat finanzieren.



Der Bildungsscheck kann für unterschiedliche – Weiterbildungsangebote genutzt werden. Gefördert werden z.B. Sprach- und EDV-Kurse sowie Weiterbildungen, in denen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die dem beruflichen Fortkommen dienen. Wichtig ist, dass es sich um eine Weiterbildung mit beruflichem Bezug handelt.

Ausgeschlossen sind beispielsweise Weiterbildungen in Form von Einzelunterricht, Informationsveranstaltungen, Fachtagungen etc. bis zu sechs Unterrichtsstunden, arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen und der Erwerb von Fahrerlaubnissen.

Wenn Sie einen Bildungsscheck in Anspruch nehmen möchten, müssen Sie sich an eine Bildungsberatungsstelle wenden. In einem Beratungsgespräch werden die persönlichen Voraussetzungen, das Weiterbildungsziel und die Anforderungen an die Weiterbildung geklärt. Erfüllen Sie alle Voraussetzungen, stellt Ihnen die Beratungsstelle einen Bildungsscheck aus, auf dem der Inhalt Ihrer Weiterbildung und i.d.R. drei geeignete Weiterbildungsanbieter vermerkt sind. Mit diesem Gutschein können Sie sich für Ihren Kurs anmelden. Wichtig ist, dass Sie erst mit Erhalt eines Bildungsschecks den entsprechenden Weiterbildungskurs buchen dürfen. Sie bezahlen lediglich Ihren Eigenanteil, d.h. grundsätzlich die Hälfte der Weiterbildungskosten. Bei kostenintensiven Weiterbildungen, die über 1.000 Euro hinausgehen, werden max. 500 Euro (Höchstfördersumme) übernommen.

Zahlreiche Bildungsberatungsstellen (z.B. Wirtschaftsorganisationen, Volkshochschulen, Kammern, Frauenbüros) informieren darüber, welche Weiterbildungsangebote für Sie oder den Betrieb infrage kommen, und können Ihnen ggf. einen Bildungsscheck ausstellen.

➔ Weitere Informationen erhalten Sie bei:

*Frauenbüro Stadt Bielefeld
Altes Rathaus
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521/516557*

*FAIR
Beratungs- und Koordinationsbüro
Bad Meinberger Str. 1
32760 Detmold
Tel.: 05231/954-210/215*

➔ Weitere regionale Bildungsberatungsstellen finden Sie unter:
www.callnrw.de/beratungsstellen

➔ 5.10. Bildungsprämie

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat die Bildungsprämie eingeführt, damit mehr Menschen durch Weiterbildung ihre Chancen im Beruf verbessern können. Es sollen vor allem diejenigen gefördert werden, die aufgrund ihres Einkommens bislang die Kosten einer Weiterbildung nicht ohne Weiteres tragen konnten.

Zur Finanzierung von individueller beruflicher Weiterbildung bietet die Bildungsprämie drei neue Finanzierungsmöglichkeiten:

- Sie erhalten einen Prämiegutschein in Höhe von max. 154 Euro, wenn Ihr zu versteuerndes Jahreseinkommen zz. 20.000 Euro bzw. 40.000 Euro bei gemeinsam Veranlagten nicht übersteigt. Voraussetzung ist, dass Sie mindestens die gleiche Summe für die Weiterbildung als Eigenanteil selbst aufbringen.
- Wenn Sie vermögenswirksame Leistungen (dies sind im Arbeits- oder Tarifvertrag geregelte Geldleistungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin) ansparen, können Sie aus den Sparverträgen Geld für Weiterbildungen entnehmen, ohne dass damit die Arbeitnehmersparzulage verloren geht – auch wenn die Sperrfrist (siebenjährige Ansparfrist) noch nicht abgelaufen ist. Wichtig: Die oben genannten Einkommensgrenzen gelten hier nicht.
- Verfügen Sie über höheres Einkommen, soll ein spezielles Weiterbildungsdarlehen helfen, eine Weiterbildung zu finanzieren (dieses Instrument ist zz. noch nicht in Kraft).

Gefördert werden Selbstständige, geringfügig Beschäftigte, mithelfende Familienangehörige, die im Betrieb eines Familienmitglieds unentgeltlich tätig sind, sowie Beschäftigte, die sich in Mutterschutz oder Elternzeit befinden. Auch wenn Ihr Erwerbseinkommen unter den Regelleistungen der Grundsicherung liegt und Sie aufstockende Arbeitslosengeld-II-Leistungen beziehen, können Sie einen Prämiegutschein erhalten.

Maximal kann pro Kalenderjahr ein Prämiegutschein ausgestellt werden.

Dazu müssen Sie zunächst eine Beratungsstelle aufsuchen, die Gutscheine ausstellen kann. Ähnlich wie beim Bildungsscheck werden in einem Beratungsgespräch die persönlichen Voraussetzungen, das Weiterbildungsziel und die Anforderungen an die Weiterbildung geklärt. Erfüllen Sie die vorliegenden Anforderungen, stellt Ihnen die Beratungsstelle einen Prämiegutschein aus, auf dem das Weiterbildungsziel und in der Regel drei geeignete Weiterbildungsanbieter vermerkt sind. Mit diesem Gutschein können Sie einen entsprechenden Kurs buchen und bezahlen lediglich Ihren Eigenanteil (grundsätzlich die Hälfte der Weiterbildungskosten –

bei Weiterbildungen, die über 308 Euro hinausgehen, ziehen Sie die Förderungshöchstsumme von 154 Euro ab).

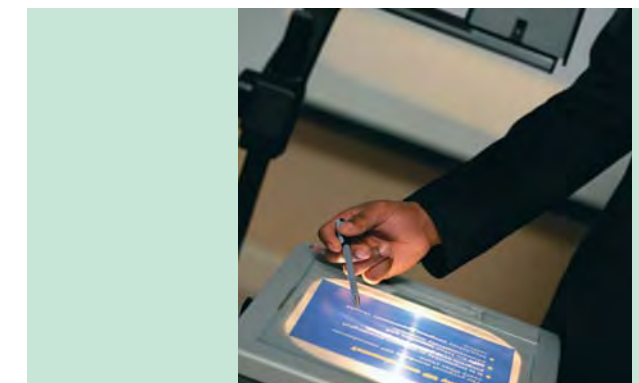
Einzelbetriebliche Anpassungsqualifizierungen und Trainings, für die Ihre Arbeitgeberin/Ihr Arbeitgeber verantwortlich ist, Einzelunterricht, Informationsveranstaltungen, Fachtagungen, Kongresse oder Messen werden nicht gefördert. Dieses Förderinstrument wurde zum 1. Januar 2009 eingeführt und soll für die Dauer von drei Jahren erprobt werden.

➔ Weitere Informationen zur Bildungsprämie erhalten Sie bei:

*Frauenbüro Stadt Bielefeld
Altes Rathaus
Niederwall 25
33602 Bielefeld
Tel.: 0521/51-2018*

*FAIR
Beratungs- und Koordinationsbüro
Bad Meinberger Str. 1
32760 Detmold
Tel.: 05231/954-210/215*

➔ Regionale Bildungsberatungsstellen finden Sie unter:
www.bildungspraemie.info





Sie haben die Fragen zu Ihrem beruflichen Standort beantwortet und möchten sich nun auf die Suche nach einer Arbeit machen?

Es gibt viele Möglichkeiten, sich zu orientieren, und verschiedene Strategien, sich in Unternehmen vorzustellen. Eines ist jedoch allen gemeinsam: Eine Auswahl unter Bewerberinnen und Bewerbern ist immer auch persönlich geprägt, sodass keine Strategie einen hundertprozentigen Erfolg verspricht. Wenn Sie Ihre Fähigkeiten und Qualifikationen kennen und sich selbstbewusst auf die Suche machen, können Sie Ihre Chancen optimal nutzen. Und das sollten Sie in jedem Fall tun.

→ 6.1. Stellensuche

Zeitungen und Zeitschriften

Die Wochenendausgaben der örtlichen Tageszeitungen bieten Ihnen eine erste aktuelle Übersicht über den Stellenmarkt Ihrer Region. Auch in kostenlosen regionalen Zeitungen werden haupt- und nebenberufliche Stellen in Ihrer Umgebung angeboten. In überregionalen Zeitungen inserieren bundesweit und international tätige Unternehmen, die davon ausgehen, dass die Bewerberinnen und Bewerber unabhängig und mobil sind. Fachzeitschriften konzentrieren sich auf die Stellenangebote bestimmter Branchen. Seriöse Stellenangebote geben Auskunft über das Unternehmen, seine Produkte und die Anforderungen an die zu besetzende Stelle. Unseriöse Stellenanzeigen erkennen Sie an unglaublichen Versprechungen und extremen Verdienstmöglichkeiten.

Sollten Sie in Zeitungen und Zeitschriften kein passendes Stellenangebot finden, bedeutet das nicht, dass es in dieser Branche keine freien Stellen gibt. Viele Unternehmen scheuen die hohen Kosten einer Anzeige und nutzen zur Stellenakquise das Internet, die Agentur für Arbeit oder die bewährte Mundpropaganda.

Internet

Viele Zeitungen und Zeitschriften haben ihren Stellenmarkt inzwischen ins Internet gestellt, sodass er ständig erreichbar ist. Darüber hinaus bietet das Internet weitere Stellenbörsen an, die sich auf unterschiedliche Qualifikationen, Branchen und Orte konzentrieren. Ob Sie nun Suchmaschinen nutzen oder sich über die Agentur für Arbeit auf die Suche begeben – nehmen Sie sich Zeit für die Recherche im Internet. Die Agentur für Arbeit hat eine eigene Internetseite, auf der Sie eine schnelle Suche absolvieren oder Ihr Bewerberprofil eingeben können.

→ Gute regionale Einstiegsseiten, auf denen Sie auch Links zu anderen Stellenbörsen finden, sind:
www.arbeitsagentur.de
www.meinestadt.de

Haben Sie ganz konkrete Vorstellungen über das Unternehmen, für das Sie gerne arbeiten würden? Oder kennen Sie die Unternehmen, die Ihre Stellen anbieten? Dann sollten Sie diese Firmen im Internet besuchen. Viele Unternehmen haben eigene Seiten, auf denen auch freie Stellen angezeigt werden.

Mundpropaganda und Netzwerke

Eine der effektivsten Methoden bei der Stellensuche ist immer noch die Mundpropaganda. Gehen Sie mit offenen Augen (und Ohren) durch die Welt und reden Sie über Ihre beruflichen Wünsche. Sprechen Sie mit ehemaligen Kolleginnen/Kollegen und Bekannten darüber, dass Sie eine neue Stelle suchen. Bitten Sie Freunde und Verwandte, an Sie zu denken, wenn Sie von einem Jobangebot erfahren. Vielleicht verhilft Ihnen ein ehrenamtliches Engagement oder ein Praktikum zu einer neuen Arbeit? Je mehr Menschen Ihre beruflichen Wünsche und Fähigkeiten kennen, desto mehr Menschen werden Sie unterstützen und an Sie denken. In vielen Branchen, für berufstätige Frauen, für Existenzgründerinnen oder Frauen in Führungspositionen gibt es Netzwerke und Zusammenschlüsse, die Ihnen helfen können, beruflich besser Fuß zu fassen. Hier lernen Sie nicht nur andere Menschen mit ähnlichen beruflichen Profilen kennen, sondern erhalten vielleicht auch den ein oder anderen Tipp über eine unbesetzte Stelle.

Adressen interessanter Netzwerke finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

→ 6.2. Bewerbung

Bewerbungsunterlagen

Wird in einem Stellenangebot nur eine Kurzbewerbung verlangt, genügt es, wenn Sie folgende Unterlagen zusammenstellen:

- kurzes Anschreiben
- Deckblatt „Bewerbung“
- tabellarischer Lebenslauf

Werden die „üblichen Unterlagen“ verlangt, dann sind folgende Unterlagen erforderlich:

- Anschreiben
- Deckblatt „Bewerbung“ mit Foto
- tabellarischer Lebenslauf
- Zeugniskopien

Zur „vollständigen“ oder „aussagekräftigen“ Bewerbung gehören:

- Bewerbungsschreiben
- Deckblatt „Bewerbung“ mit Foto
- tabellarischer Lebenslauf
- Zeugniskopien
- Leistungsbeweise (Zertifikate, Anerkennungsschreiben)
- Referenzen – nur wenn ausdrücklich verlangt
- Handschriftprobe – nur wenn ausdrücklich verlangt
- Arbeitsproben (Aufsätze, Zeichnungen, Fotos von eigenen Arbeiten etc.) – nur wenn ausdrücklich verlangt

Wer eine „aussagekräftige“ Bewerbung anfordert, will die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber von vornherein eingrenzen – üblich bei Stellenangeboten für Führungskräfte. Die Unterlagen werden in eine Mappe geheftet. Im Handel gibt es sehr aufwendige, aber zugleich auch teure Mappen. Entscheidend für die Auswahl sollte immer sein, für welchen Bereich Sie sich bewerben. Für kreative Berufe ist eine selbst gebastelte Mappe oder eine schöne Arbeitsprobe empfehlenswert. Bei Unternehmen, die um ihr Bestehen kämpfen, ist eine teure Mappe unangebracht. Gelochte Mappen und Klarsichthüllen werden nicht mehr benutzt.

Den Anfang in dieser Mappe macht ein Deckblatt, in das auch Ihr Foto integriert ist, zusammen mit Ihrem Namen, Ihrer Anschrift, Ihrer Bewerbungsabsicht und dem Unternehmensnamen.

Nach dem „Deckblatt“ folgt der Lebenslauf; hieran würde sich eine „dritte Seite“ anschließen und wenn vorhanden eine Liste der beigefügten Zeugniskopien. Anschließend folgen Kopien der Arbeitszeugnisse und Ausbildungszeugnisse, ggf. Kopien von Schulzeugnissen sowie Fort- und Weiterbildungszertifikaten. Das Anschreiben legen Sie lose auf die Bewerbungsmappe, denn es verbleibt im Unternehmen.

Für den Versand per Post, und damit Ihre Bewerbung unversehrt ankommt, nehmen Sie entweder einen Briefumschlag mit Faltentasche oder am besten eine feste Versandtasche mit Kartonrücken.

Anschreiben

Das Anschreiben ist das Kernstück Ihrer Bewerbung. Mit ihm machen Sie deutlich, was Sie für die ausgewählte Stelle qualifiziert. Das Anschreiben will dem potenziellen Arbeitgeber vermitteln, warum er gerade Sie zu einem Vorstellungsgespräch einladen soll.

Für ein gutes Anschreiben sollten Sie möglichst mehr über das Unternehmen wissen, als in der Stellenausschreibung angegeben ist. Informationen über Betriebsgröße, Unternehmensstruktur, Aufgaben und Ziele finden Sie im Internet oder in den Angeboten des Unternehmens. Mit diesem Wissen können Sie Ihre Qualifikationen und Fähigkeiten gut auf das Unternehmen abstimmen – und die Personalchefs und Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber sehen, dass Sie sich wirklich für diese Stelle interessieren.

Lebenslauf

Ihr Lebenslauf zeigt Ihre Persönlichkeit und Ihren Werdegang. Der Lebenslauf sollte keine Lücken aufweisen und der Wahrheit entsprechen. Neben den persönlichen Daten und den Ausbildungszeiten steht die berufliche Entwicklung im Mittelpunkt.

Vorschlag für ein Deckblatt

Bewerbung

als Friseurin
im Salon Kröger

Ihr Foto

Greta Glück
Gütestraße 1
12345 Gerne
Telefon 1234 / 5678

Vorschlag für einen Lebenslauf

Lebenslauf

Name Greta Glück
 Anschrift Gütestraße 1
 12345 Gerne
 Telefon 01234/5678
 Geburtsdatum 1.1.1968
 Geburtsort 12345 Genau
 Familienstand verheiratet, 2 Kinder (7 und 9 Jahre)

Schulbildung

1982 Realschulabschluss
 Realschule Ebenstadt

Beruflicher Werdegang

1982-1985 Ausbildung zur Friseurin
 Salon Karl Krümpel, Genau
 Friseurin
 1985-1995 Salon Karl Krümpel, Genau
 Geburt der Tochter Susanne
 1995 Elternzeit
 1995-1997 Schriftführerin im Heimatverein Gerne e.V.
 Geburt des Sohnes Johannes
 1997 Elternzeit
 1997-2000 ehrenamtliche Arbeit im Kindergarten
 Familienarbeit
 2000-2002 ehrenamtliche Arbeit im Kindergarten
 Schulpflegschaftsarbeit
 Febr. 2002- Okt. 2002 Friseurin
 Salon „Haargut“, Ebenstadt
 seit Nov. 2002 Verkäuferin im Einzelhandel
 August Kramladen KG, Ebenstadt

besondere Kenntnisse

Sprachkenntnisse Englisch, Französisch
 PC-Kenntnisse (Word, Excel, Access)
 Führerschein Klasse 1 und 3

20.10.2008 Greta Glück

Vorschlag für ein Anschreiben

Greta Glück
 Gütestraße 1
 12345 Gerne

Salon Kröger
 Dorfstraße 2
 23456 Ebenstadt

Friededorf, 20.10.2008

Bewerbung als Friseurin

Sehr geehrte Frau Kröger,

mit Interesse habe ich Ihre Stellenausschreibung vom 19.10.2008 im Ebenstädter Tageblatt gelesen.

In meinem Beruf als Friseurin habe ich langjährige Berufspraxis erworben. Leider wurde der Salon „Haargut“ geschlossen, als der Inhaber das Rentenalter erreicht hatte, so dass ich mich beruflich anders orientieren musste. Seit kurzem arbeite ich als Verkäuferin im Einzelhandel, möchte aber gerne in meinen Beruf zurückkehren, da mir die kreative Arbeit und der Kontakt mit Menschen viel Freude bereiten.

In meiner Tätigkeit als Friseurin hatte ich Gelegenheit, die Auszubildenden zu betreuen, war für die Bestellung von Waren zuständig und konnte während einer kurzen Vertretungszeit auch die Verantwortung für einen Salon übernehmen.

Ich bin es gewohnt, selbstständig und sorgfältig zu arbeiten. Die Beratung der Kundinnen ist mir stets ein besonderes Anliegen. Ich bin zeitlich flexibel und neuen Trends gegenüber aufgeschlossen.

Über die Einladung zu einem persönlichen Gespräch freue ich mich sehr.

Mit freundlichen Grüßen

Greta Glück

Anlagen

- Ausbildung und Erfahrung
- Gründe für Berufswechsel
- Motivation
- Kenntnisse
- Kompetenzen

Auch wenn Sie nicht immer im Berufsleben gestanden haben, haben Sie immer etwas getan. Zeiten der Kinderbetreuung oder der Arbeitslosigkeit sollten Sie in Ihren beruflichen Werdegang einbinden. Ihre sozialen Kompetenzen werden z.B. aus ehrenamtlichem Engagement ersichtlich. Belastbarkeit, Teamfähigkeit und Flexibilität haben Sie z.B. während der Familienphase immer wieder unter Beweis stellen müssen.

Ihr Lebenslauf beginnt mit den persönlichen Angaben. Den schulischen und beruflichen Werdegang schildern Sie chronologisch – entweder von der Geburt bis zum aktuellen Monat oder umgekehrt. Am Ende nennen Sie noch Ihre besonderen Kenntnisse – wie z.B. Führerschein, EDV- und Sprachkenntnisse.

Ein tabellarischer Lebenslauf sollte übersichtlich und schnell zu überblicken sein. Er endet mit dem aktuellen Datum und Ihrer Unterschrift.

Bewerbungsfoto

Ihr Bewerbungsfoto, bedenken Sie das bitte, löst in Ihren Bewerbungsunterlagen den ersten und auch den stärksten Eindruck aus. Es sollte deshalb immer aktuell und von guter Qualität sein. Bei digitalisierten Bildern, die Sie selbst ausdrucken, achten Sie immer auf eine gute Auflösung und Farbgebung des Druckers und den Einsatz von hochwertigem Papier (>90 g).

Die „dritte Seite“

Sie können eine sogenannte „dritte Seite“ in Ihre Bewerbung einbinden, die in kurzer Form das Wichtigste Ihrer Persönlichkeit zeigt. Ob Sie Ihr Lebensmotto darstellen, Ihre besonderen Stärken aufzählen oder Ihren Charakter in treffenden Worten beschreiben: Fassen Sie sich kurz und wiederholen Sie nichts von dem, was Sie bereits gesagt haben.

Anlagenverzeichnis

Wenn Ihre Bewerbungsunterlagen sehr umfangreich sind, können Sie ein Anlagenverzeichnis einfügen. So

wie die Zeugniskopien analog zum Lebenslauf geordnet sind, sollte sich auch die Liste der beigefügten Anlagen nach dieser Ordnung aufstellen.

Zeugnisse

Mit den Zeugnissen dokumentieren Sie die Angaben im Lebenslauf. Zu den Zeugnissen gehören Schul- und Ausbildungszeugnisse, Arbeitszeugnisse, Gesellenbriefe, Fortbildungsbescheinigungen und andere Zertifikate, wie z.B. Führerschein und Ausweise. Beschränken Sie sich auf die Schul- und Ausbildungszeugnisse, die Ihre abschließenden Qualifikationen zeigen.

Die Arbeitszeugnisse beurteilen Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in den Unternehmen, in denen Sie tätig waren. Sie geben darüber Aufschluss, warum Sie das Unternehmen verlassen haben und ob man Ihr Fortgehen bedauert. Eine Auswahl sollten Sie nicht treffen, denn das Fehlen von Arbeitszeugnissen kann misstrauische Fragen wecken.

Unter den Bescheinigungen über Fort- und Weiterbildungen sollten Sie diejenigen auswählen, die zur gewünschten Tätigkeit passen und Ihr Profil deutlich machen. Dies gilt ebenso für Führerscheine oder andere Ausweise. Was Sie sonst in Ihrer Freizeit an Auszeichnungen oder Zertifikaten erwerben, gehört nicht in eine Bewerbung.

Es gibt kein absolutes Richtig oder Falsch bei Bewerbungen. Ob Sie eine ausgefallene Farbe beim Kauf einer Bewerbungsmappe wählen und hochwertiges Papier benutzen, ob Sie begeistert in die Kamera lächeln und einen flotten Schreibstil beherrschen – dies alles ist nur richtig, wenn es zu dem Unternehmen und zu der Stelle passt, auf die Sie sich bewerben.

Gleichzeitig sollte die Bewerbung Ihnen entsprechen und nicht eine Person darstellen, die Sie nicht sind. Denn spätestens im Vorstellungsgespräch müssen Sie die Vorstellungen erfüllen, die Sie mit Ihrer Bewerbung wecken.

Die telefonische Bewerbung

Manche Stellenanzeigen fordern zur telefonischen Bewerbung auf. Machen Sie sich vorher einen Stichwortzettel mit Ihren Qualifikationen und Kompetenzen, die Sie für diese Stelle auszeichnen. Formulieren Sie die ersten Sätze, die Sie sagen wollen, damit Sie einen guten Anfang finden. Wenn Sie Fragen haben, notieren Sie diese ebenfalls. Sorgen Sie dafür, dass Sie ungestört telefonieren können, und atmen Sie tief durch, bevor Sie zum Hörer greifen. Stellen Sie sich vor, Sie würden der Person begegnen, und setzen Sie ein freundliches Lächeln auf. Auch das hört man am Telefon.

Notieren Sie sich alles, was Sie wichtig finden. Besonders der Name Ihrer Gesprächspartnerin/Ihres Gesprächspartners kann für eine schriftliche Bewerbung hilfreich sein, denn dann können Sie „Sehr geehrter Herr XY“ oder „Sehr geehrte Frau AB“ schreiben.

Bemühen Sie sich um eine persönliche Gesprächsebene, indem Sie z.B. Nachfragen stellen und Ihre Antworten entgegenkommend formulieren. Fragen Sie am Schluss des Gesprächs danach, wie das weitere Verfahren verlaufen wird und wann Sie sich wieder melden können. Nach einem freundlichen Gespräch wird man sich gern an Sie erinnern.

Die Online-Bewerbung

Wenn Sie Ihre Bewerbung per E-Mail an ein Unternehmen schicken wollen, sollten Sie die Adresse Ihrer Ansprechpartnerin/Ihres Ansprechpartners kennen.



Unaufgeforderte E-Mails an eine info@-Adresse werden häufig als Werbung identifiziert und nicht ernst genommen. Kennzeichnen Sie Ihre E-Mail in der Betreffzeile als Bewerbung und geben Sie Ihr Anschreiben in das Textfeld ein. Bieten Sie am Ende Ihres Anschreibens an, weitere Unterlagen zuzuschicken. Ihren Lebenslauf und ein eingescanntes Foto können Sie als Anhang an die Mail heften.

Fassen Sie sich so kurz wie möglich und wählen Sie gängige Formate für Ihre Dokumente in der Anlage.

Am Schluss fügen Sie Ihre Anschrift und Telefonnummer ein, sodass man Sie auch auf anderem Weg erreichen kann. Wenn Sie sicher sein möchten, dass Ihre E-Mail angekommen ist, fragen Sie einige Tage später im Unternehmen nach – so haben Sie schon einen Anknüpfungspunkt für ein telefonisches Gespräch und bringen sich in Erinnerung.

Die persönliche Bewerbung

Für manche Menschen ist das persönliche Gespräch die beste Form der Kontaktaufnahme.

Sie können vorher im Unternehmen anrufen und fragen, wann man Zeit für Sie hat. Oder aber Sie geben Ihre Unterlagen persönlich ab und fragen nach der Chefin oder dem Chef. Wenn man dann keine Zeit für Sie hat, sollten Sie versuchen, einen passenden Termin zu verabreden.

Nehmen Sie Ihre Bewerbungsunterlagen zu diesem Besuch mit, sodass Sie sie sofort vorlegen können. Vielleicht möchte die Chefin oder der Chef sie behalten und sich noch einmal in Ruhe ansehen. In jedem Fall sollten Sie Ihren Namen, Ihre Anschrift und Ihre Telefonnummer vermerkt haben, damit man Sie schnell erreichen kann. Wenn die Chefin oder der Chef Zeit für Sie hat, verläuft dieses Gespräch ähnlich wie ein Vorstellungsgespräch – und auch darauf sollten Sie sich vorbereiten.

➔ 6.3. Vorstellungsgespräch

Die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ist Ihr erster Erfolg auf dem Weg zu einer neuen Stelle. Ihre Bewerbungsunterlagen waren ansprechend, Ihr Profil passte zur angebotenen Stelle und Ihre Kompetenzen haben überzeugt. Nun möchte man sich vergewissern, wie Sie als Person sind und ob Sie zum Unternehmen passen.

Je nach Unternehmen und Stellenprofil werden Sie zu einem Einzelgespräch eingeladen oder zu einem Assessment-Center gebeten.

Einzelgespräch

Ob Sie allein mit der Personalchefin/dem Personalchef in einem Büro sitzen oder mehrere Fachkräfte des Unternehmens an der Personalauswahl beteiligt sind: Sie stehen im Mittelpunkt des Interesses und man möchte möglichst viel von Ihnen kennenlernen.

Die Äußerlichkeiten machen den Anfang. Wichtig ist, dass Sie natürlich bleiben. Wählen Sie Ihre Kleidung so, wie sie zu Ihnen, zu der Stelle und zum Unternehmen passt. Es muss nicht alles neu, aber es muss alles sauber und gepflegt sein. Das betrifft auch die Frisur. Bei der Auswahl Ihres Schmucks, Ihres Parfüms



oder Ihrer Accessoires sollten Sie nicht übertreiben. Wenn Sie sich mit Ihrem Aussehen wohlfühlen, werden Sie die Situation am besten bewältigen.

In den meisten Gesprächen bittet man Sie zu Beginn, sich noch einmal persönlich vorzustellen. Mit eigenen Worten können Sie Ihren Lebenslauf nacherzählen und die besonderen Stärken, die Sie für die angebotene Stelle qualifizieren, in den Mittelpunkt rücken. Machen Sie deutlich, warum Sie sich für die Stelle interessieren und warum man Sie einstellen sollte. Am besten üben Sie diese Vorstellung zu Hause, denn in einem Bewerbungsgespräch ist man meistens nervös und findet manchmal nicht gleich den richtigen Einstieg.

Der weitere Verlauf in Vorstellungsgesprächen ist so unterschiedlich wie die Menschen und die Unternehmen. Machen Sie sich darauf gefasst, dass man Ihnen ungewöhnliche Fragen stellt – z.B. nach Ihren Schwächen oder Stärken. Auf jeden Fall wird man Sie zu Ihren beruflichen Qualifikationen befragen. Seien Sie nicht zu bescheiden. Sie dürfen selbstbewusst darüber sprechen, was Sie können. Erwähnen Sie alle Fakten, die Sie für die ausgeschriebene Stelle qualifizieren und schätzen Sie Ihre Fähigkeiten nicht zu gering ein. Sie sind gut und deshalb haben Sie diese Stelle auch verdient. Warum hätte man Sie sonst eingeladen?

Fragen nach Schwangerschaft und Kinderbetreuung sind in Vorstellungsgesprächen nicht erlaubt, kommen aber noch immer vor. Sie dürfen bei Ihren Antworten die Unwahrheit sagen oder sagen, dass die Fragen unzulässig sind. Sie können auch ehrliche Antworten geben – die Entscheidung liegt bei Ihnen. Vermitteln Sie den Eindruck, dass Sie Ihre Kinderbetreuung verantwortlich und kompetent organisiert haben.

Fragen nach Ihrem Privatleben, Ihren Hobbys, Ihrem Freundeskreis müssen Sie nicht beantworten, aber Ihre Antworten zeigen ein Stück Ihrer Persönlichkeit und wecken unter Umständen Sympathien. Wenn

es etwas gibt, das Sie als besonders hilfsbereit, aufgeschlossen, aktiv oder engagiert zeigt, können Sie es an geeigneter Stelle erwähnen.

Vorstrafen oder gesundheitliche Einschränkungen dürfen nur dann erfragt werden, wenn die Tätigkeit damit in Zusammenhang steht. Wer körperliche Arbeit leisten möchte, sollte gesund sein. Wenn es bei der ausgeschriebenen Stelle um den Umgang mit Wertsachen oder Geld geht, ist ein einwandfreies Führungszeugnis notwendig. Wenn man Ihnen in diesem Zusammenhang solche Fragen stellt, sollten Sie ehrlich antworten.

Assessment-Center

Führungspositionen oder Stellen im Managementbereich werden häufig mithilfe sogenannter Assessment-Center (Einschätzungszentrum) besetzt. Im Gegensatz zum Einzelgespräch stellen sich mehrere Bewerberinnen/Bewerber gleichzeitig vor, indem sie zusammen bestimmte Aufgaben absolvieren. Sie werden von Führungskräften des Unternehmens oder professionellen Fachkräften bei der Erfüllung der Aufgaben beobachtet.

Assessment-Center können einen ganzen Tag oder ein Wochenende in Anspruch nehmen. Ziel dieser Auswahlverfahren ist es, die Persönlichkeit der Bewerberinnen/Bewerber kennenzulernen. Um diese Kenntnisse und Erfahrungen feststellen zu können, müssen die Teilnehmerinnen/Teilnehmer bestimmte Aufgaben erfüllen. Dazu gehört sowohl die persönliche Vorstellung in Form einer Präsentation als auch eine im Team zu bewältigende Herausforderung. Neben Rollenspielen werden Gruppendiskussionen und Einzelübungen gefordert, in denen Sie Ihre Kompetenzen zeigen können.

Professionelle Assessment-Center erkennen Sie daran, dass Ihnen als Bewerberin/Bewerber dadurch keine Kosten entstehen. Sie werden im Vorfeld über die organisatorischen Einzelheiten informiert und das Unternehmen stellt sich zu Beginn des Verfahrens ausführlich vor.

Es gibt in fast jeder Buchhandlung eine Fülle von Literatur, die Ihnen Tipps für Ihre Stellensuche, Ihre Bewerbung und Ihr Vorstellungsgespräch gibt. Weitere Informationen finden Sie unter Broschüren | Buchempfehlungen auf Seite 63.

➔ 7.1. Elternzeit

Die Elternzeit gibt Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten. Durch den Rechtsanspruch auf Elternzeit und Teilzeitarbeit erhalten verstärkt auch Väter die Chance, sich an der Erziehung ihres Kindes zu beteiligen.

Folgende Voraussetzungen müssen Sie erfüllen, um Elternzeit in Anspruch nehmen zu können:

- Sie leben mit dem Kind im selben Haushalt,
- betreuen und erziehen es überwiegend selbst und
- sind während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig.

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitarbeitsverträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen.

Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn schriftlich bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber beantragt werden. Bei einer 8-wöchigen Schutzfrist nach der Geburt bedeutet dies, dass Sie spätestens eine Woche nach der Geburt Ihres Kindes die Elternzeit beantragen müssen.

Nach dem Ablauf der Elternzeit von maximal drei Jahren haben Sie das Recht, auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Während der Elternzeit haben Sie und der Vater auch einen Anspruch auf eine Teilzeittätigkeit.

Dabei müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Im Unternehmen werden mehr als 15 Personen beschäftigt.
- Das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate.
- Die Dauer der verkürzten Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 bis 30 Wochenstunden verringert werden.
- Es gibt keine betrieblichen Hinderungsgründe.
- Der Anspruch wurde der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

In dem Antrag müssen Sie den Beginn und den Umfang der gewünschten Arbeitszeit nennen. Um eine bessere Planbarkeit zu ermöglichen, soll auch die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angegeben wer-

den. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann die beantragte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn sie/er dringende betriebliche Gründe anführt.

Sie können die Elternzeit alleine in Anspruch nehmen, Sie können sie aber auch mit Ihrem Partner untereinander aufteilen und sich bei der Elternzeit abwechseln. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit in zwei Zeitabschnitte aufteilen. Mit Zustimmung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers sind Aufteilungen in weitere Abschnitte möglich. Sie können mit Ihrem Partner auch gemeinsam die Elternzeit in Anspruch nehmen – sowohl Anteile als auch die gesamte dreijährige Elternzeit.

Das dritte Jahr der Elternzeit kann auf einen Zeitraum bis zum achten Geburtstag Ihres Kindes verlegt werden, allerdings nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers.

Um Ihre berufliche Zukunft zu gestalten, sollten Sie wenn möglich mit Ihrem Partner über eine gemeinsame Aufteilung der Elternzeit sprechen. Für Ihren beruflichen



Werdegang sind der Kontakt zu Ihrem Unternehmen und die weitere Erwerbstätigkeit wichtig. Und eine geteilte Elternzeit bringt auch Vorteile für Väter und Kinder. Väter bieten ihren Kindern andere Rollen- und Verhaltensmuster und erweitern so das Spektrum der Entwicklung. Sie knüpfen eine gute Verbindung zum Kind und vermeiden das Bild des Vaters, der nie da ist. Sowohl für die eigene Familie als auch für das Umfeld sind Väter in der Elternzeit besondere Vorbilder.

➔ Weitere Infos zum Thema „Elternzeit“ enthalten die beiden Broschüren:

Elterngeld und Elternzeit
 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de
 Bestelltelefon: 01805/778090

Mutterschutz – Elterngeld – Elternzeit
 Frauenbüro
 Stadt Bielefeld
 Tel.: 0521/512018

➔ 7.2. Elterngeld

Mütter und Väter, die ein Kind in den ersten zwölf bzw. 14 Lebensmonaten selbst betreuen und nicht voll erwerbstätig sind, haben einen Anspruch auf Elterngeld.

Elterngeld erhalten berufstätige Frauen und Männer, Studierende, Erwerbslose, Auszubildende, Selbstständige, Beamte, Adoptiv- und Adoptionspflegeeltern sowie nicht eheliche Väter und Stiefeltern.



Sie erhalten Elterngeld, wenn:

- Sie Ihren gewöhnlichen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.
- Sie mit Ihrem Kind in einem Haushalt leben und es selbst betreuen und erziehen.
- Sie nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind.

Das Elterngeld beträgt 67 Prozent Ihres bisherigen Nettoeinkommens. Maximal werden 1.800 Euro pro Monat gezahlt. Wenn Sie vor der Geburt nicht erwerbstätig waren, haben Sie einen Anspruch auf den Sockelbetrag in Höhe von 300 Euro. Dieser Sockelbetrag wird nicht mit anderen Sozialleistungen (ALG II) verrechnet.

Das Elterngeld muss rechtzeitig schriftlich beantragt werden. Es wird höchstens drei Monate rückwirkend gezahlt. Sie sollten es deshalb möglichst direkt nach der Geburt beantragen. Mit dem Antrag sind in der Regel folgende Unterlagen einzureichen:

- Geburtsbescheinigung
- Nachweise zum Erwerbseinkommen
- Arbeitszeitbestätigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber bei Teilzeit im Bezugszeitraum des Elterngeldes bzw. eine Erklärung über die Arbeitszeit bei selbstständiger Arbeit
- Bescheinigung der Krankenkasse über das Mutterschaftsgeld
- Bescheinigung über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

Da das Elterngeld – mit Ausnahme des Sockelbetrages – nur für das tatsächlich wegfallende Einkommen

gezahlt wird, muss bei Antragstellung auch erklärt werden, ob und in welchem Umfang in der Zeit des Elterngeldbezugs voraussichtlich Erwerbseinkommen erzielt wird.

Sie dürfen den Bezug des Elterngeldes einmalig ohne Begründung ändern. Eine Änderung ist jedoch nur dann möglich, wenn für diese Zeit noch kein Elterngeld ausbezahlt wurde.

In Nordrhein-Westfalen sind die Elterngeldkassen der Kreise und kreisfreien Städte zuständig. Dabei ist maßgebend, in welchem Bereich Sie Ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben.

➔ Weitere Infos zum Thema „Elterngeld“ enthalten die beiden Broschüren:

Elterngeld und Elternzeit

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

www.bmfsfj.de

Bestelltelefon: 01805/778090

Mutterschutz – Elterngeld – Elternzeit

Frauenbüro

Stadt Bielefeld

Tel.: 0521/512018

➔ 7.3. Kindergeld

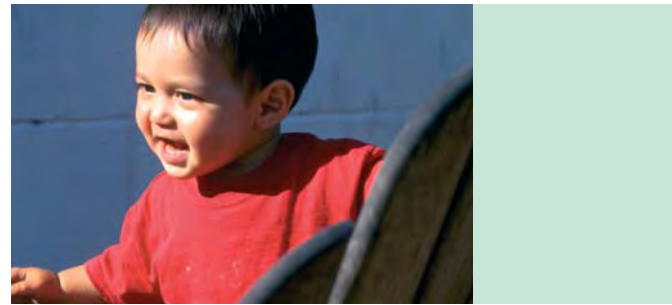
Kindergeld bekommen Sie für Kinder, die mit Ihnen in einem Haushalt leben. Ob es Ihre eigenen Kinder sind, adoptierte Kinder, Stiefkinder, Enkelkinder oder Pflegekinder – das Kriterium, ob die Kinder mit Ihnen in einer häuslichen Familiengemeinschaft leben, gibt den Ausschlag.

Grundsätzlich wird Kindergeld bis zum 18. Lebensjahr gezahlt. Für die Zeit bis zum 25. Lebensjahr Ihres Kindes gelten bestimmte Voraussetzungen für eine weitere Zahlung, über die Sie sich informieren sollten.

Das Kindergeld beträgt zurzeit:

- für die ersten beiden Kinder 164 Euro monatlich
- für das dritte Kind 170 Euro monatlich
- für jedes weitere Kind 195 Euro monatlich

Ausschlaggebend für die Rangfolge der Kinder ist das Alter. Sollte eines Ihrer Kinder nicht in Ihrem Haushalt leben, wird es als so genanntes Zählkind berücksichtigt. Die Kinder, für die es kein Kindergeld gibt, werden nicht mitgezählt. Einen Antrag auf Kindergeld können Sie bei Ihrer Familienkasse stellen.



Kinderzuschlag

Wenn Sie über ein geringes Einkommen verfügen, das Ihren eigenen Lebensbedarf deckt, und Sie, nur um den Lebensunterhalt Ihrer Kinder decken zu können, Arbeitslosengeld II beantragen müssten, besteht die Möglichkeit, stattdessen einen Kinderzuschlag von bis zu 140 Euro pro Kind bei der Familienkasse des Arbeitsamtes zu beantragen.

Sie haben Anspruch auf Kinderzuschlag, wenn:

- für diese Kinder Kindergeld bezogen wird.
- Ihre monatlichen Einnahmen (Bruttoeinkommen aus Erwerbstätigkeit, Arbeitslosengeld I, Krankengeld etc.) die jeweilige Mindesteinkommensgrenze in Höhe von 600 Euro (für Alleinerziehende) bzw. 900 Euro (für Elternpaare) erreichen.
- das zu berücksichtigende Einkommen und Vermögen die Höchsteinkommensgrenze (setzt sich zusammen aus dem elterlichen Bedarf im Sinne der Regelungen zum Arbeitslosengeld II, dem prozentualen Anteil an den angemessenen Wohnkosten und dem Gesamtkinderzuschlag) nicht übersteigt (diese Höchsteinkommensgrenze muss immer im Einzelfall ermittelt werden).
- der Lebensbedarf durch die Zahlung von Kinderzuschlag gedeckt ist und deshalb kein Anspruch auf Arbeitslosengeld II besteht.

Der Anspruch auf den Kinderzuschlag entfällt, wenn Ihr Kind eigene Einkünfte in Höhe des Kinderzuschlags oder höhere Einkünfte (z.B. Unterhalt, Ausbildungsvergütung) hat. Der Antrag lohnt sich für alle Beschäftigten – insbesondere Alleinerziehende – mit einem geringen Einkommen. Familienkassen finden Sie bei den Agenturen für Arbeit und öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern.

➔ Weitere Informationen zum Thema „Kindergeld und Kinderzuschlag“ erhalten Sie unter:

www.familienkasse.de

Hier können Sie sich auch alle Formulare zur Beantragung herunterladen.

➔ Einen Kinderzuschlagrechner finden Sie unter:

www.bmfsfj.de/generator/Politikbereiche/familie.de

➔ 7.4. Kinderbetreuung

Die meisten Frauen nennen eine gute Kinderbetreuung als wichtigstes Kriterium, um schnell wieder ins Berufsleben einsteigen zu können. In den europäischen Ländern mit der besten Kinderbetreuung sind auch die meisten Frauen erwerbstätig – und das stärkt wiederum die Volkswirtschaft. Während in anderen europäischen Ländern die Ganztagsbetreuung von Kindern der Normalfall ist und als Bildungsfrage verstanden wird, sind in Deutschland aber nach wie vor zu wenig Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden.

Für Sie selber gilt: Ob Sie nur für ein paar Stunden wiedereinsteigen wollen, Ihren Arbeitsplatz in Teilzeit wahrnehmen oder weiterhin in Vollzeit arbeiten – eine verlässliche Kinderbetreuung ist das A und O. Vom Kindergarten bis zur Tagesmutter, von der Kindertagesstätte bis zur Randstundenbetreuung für Schulkinder oder den Ganztagschulen gibt es verschiedene Angebote, die Sie für sich und Ihre Kinder nutzen können.

Tagesmütter sind in jeder Region tätig, auch Kindergärten und -tagesstätten gibt es überall. Darüber hinaus gibt es in manchen Orten besondere Spiel- und Kleinkindgruppen, Hortbetreuung, Über-Mittags-Angebote und anderes mehr. Diese Angebote werden vom Jugend- oder Schulamt Ihrer Stadt gemacht, von Kirchengemeinden oder anderen Trägern aufrechterhalten. Sie sollten sich gezielt in Ihrer Gemeinde- bzw. Stadtverwaltung informieren.

Kinder über 3 Jahre

Grundstein in der Kinderbetreuung ist der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder über drei Jahre. Die Städte und Gemeinden bemühen sich, diesen Rechtsanspruch zu verwirklichen – aber nicht überall stehen genügend Kindergartenplätze zur Verfügung. Informieren Sie sich deshalb früh genug vor dem dritten Geburtstag Ihres Kindes über freie Plätze und melden Sie Ihr Kind an. Die Kinderbetreuung ist in der Regel nicht kostenlos und orientiert sich am Einkommen der Familie.

Kinder unter drei Jahre

Die Betreuungssituation für Kleinkinder ist noch lange nicht ausreichend. Einige Kindertagesstätten bieten auch Betreuung für unter 3-Jährige an.

Privat organisierte Spielgruppen gibt es inzwischen an allen Orten. Über Angebote informieren Sie sich in Ihrer Gemeinde bzw. Stadtverwaltung.

KiBiz – Das neue Kinderbildungsgesetz (NRW)

Am 1. August 2008 ist das neue Kinderbildungsgesetz (KiBiz) in Kraft getreten. Der weitere Ausbau der Kinderbetreuungsangebote der unter 3-Jährigen soll gewährleistet werden, es geht um eine bessere Betreuung und frühere Förderung. Ebenso sollen die Kindertagespflege ausgebaut und zusätzliche Sprachförderung gesetzlich verankert werden. Die Eltern



Da die Kinderbetreuung noch nicht ausreichend ausgebaut ist, ist nach wie vor auch Ihre Eigeninitiative gefragt. Im Nachfolgenden haben wir einige Tipps für Sie zusammengestellt.

➔ Alle Informationen zur Kinderbetreuung in OWL finden Sie auch unter:

www.kinderbetreuung-owl.de

werden die Betreuungsdauer ihrer Kinder flexibler buchen können. In den Familienzentren werden Beratungs-, Betreuungs- und Bildungsangebote gebündelt. Die Zahl der „U3-Plätze“ in Kindereinrichtungen soll bis zum 1. August 2009 um weitere 11.000 Plätze auf insgesamt 55.000 erhöht werden.

Das neue Gesetz wirkt bei den Fachkräften in den Einrichtungen, aber auch bei Eltern noch zahlreiche Fragen auf.

➤ Informieren können Sie sich in einer Broschüre, die das Land NRW herausgegeben hat:

KiBiz: 30 Fragen – 30 Antworten
www.callnrw.de

Tagesmütter

Tagesmütter betreuen ein oder mehrere Kinder in ihrer Wohnung. Der familiäre Bezugsrahmen bleibt so überschaubar und die Betreuung erfolgt zeitlich flexibel.

Um als Tagesmutter tätig zu sein, benötigen Sie eine Pflegeerlaubnis des Jugendamtes. Dazu müssen eine entsprechende Qualifizierung und die räumlichen Voraussetzungen nachgewiesen werden. Zwischen den Eltern und der Tagesmutter werden die Betreuungszeiten, das Honorar und spezifische Aufgaben abgestimmt und möglichst in einem Vertrag festgehalten.

Eine Liste von Tagesmüttern in Ihrer Nähe erhalten Sie bei den Kommunen und Kreisen. Dort gibt es unter bestimmten Bedingungen auch finanzielle Zuschüsse.

➤ Wichtige Informationen, Hinweise zur Vertragsgestaltung und regionale Informationen erhalten Sie bei den zuständigen Jugendämtern in Ihrer Gemeinde und außerdem beim:

Bundesverband für Kindertagespflege e.V.
Moerser Str. 25
47798 Krefeld
Tel.: 02151 / 1541590
www.tagesmuetter-bundesverband.de

Tagesmütter Bielefeld e.V.
Frau Steinmann
Am Ellerbrocks Hof 18
33617 Bielefeld
Tel.: 0521 / 2700205

Betreuung für Schulkinder

In NRW wird das Angebot von Ganztagschulen und zusätzlichen Angeboten für Schulkinder ausgebaut. Das Ziel sollte sein, Kindern bessere Bildungschancen zu ermöglichen und den Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Die offene Ganztagschule, im Gegensatz zur Ganztagschule, orientiert sich an den klassischen Unterrichtsstrukturen der Halbtagschule. Sie bietet ein Mittagessen und ein freiwilliges Nachmittagsprogramm an. Häufig übernehmen freie Träger die Betreuung in den Schulen. Elternbeiträge für dieses Modell dürfen in NRW 150 Euro pro Monat nicht überschreiten.

In Grundschulen, die noch kein offenes Tagesangebot anbieten, ist eine Randstundenbetreuung üblich. In den Morgenstunden vor dem Unterricht oder mittags nach dem Unterricht können die Kinder bis zu einer festgesetzten Zeit beaufsichtigt werden.

Informieren Sie sich rechtzeitig bei den Schulen vor Ort, da die Betreuungsangebote sehr unterschiedlich sind.

Au-pair-Betreuung

Eine Kombination aus Kinderbetreuung, Hilfe im Haushalt und internationalem Austausch bietet die Au-pair-Betreuung. Frauen und Männer zwischen 18 und 24 Jahren (Eu-Bürgerinnen/EU-Bürger mit 17 Jahren) können sich als Au-pair-Kraft bewerben. Sie leben für einen Zeitraum von sechs Monaten bis zu einem Jahr in Ihrem Haushalt, lernen die deutsche Sprache und bringen im Austausch die Gepflogenheiten Ihres Heimatlandes mit. Ihren Kindern bieten Sie damit einen Einblick in eine fremde Kultur und einen Ausblick auf eine besondere Freundschaft, Sie bekommen Entlastung in der Kinderbetreuung und im Haushalt.

➤ Checklisten, ob ein Au-pair zu Ihnen passt, nähere Informationen und Vermittlung gibt es bei:

Bundesverband der Au-pair-Vermittler, Gastfamilien und Au-pairs
www.au-pair-society.org

IN VIA Diözesanverband Paderborn
Au-pair-Vermittlung, -Beratung und -Betreuung
Frau Rörig
Postfach 1824
33048 Paderborn
Tel.: 05251 / 209-332
www.inviadiv-paderborn.de

vij Westfalen
Verein für Internationale Jugendarbeit
Au-pair-Vermittlung, -Beratung und -Betreuung
Altstädter Kirchstraße 12a
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 454066

Datenbank www.kinderbetreuung-owl.de

Dieses einmalige Internetangebot informiert Eltern über alle privat und öffentlich organisierten Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kindertageseinrichtungen, Spielgruppen, Schulbetreuung in der Sekundarstufe I, Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner für die Vermittlung von Tagesmüttern) in den Städten und Gemeinden der Region.

Sie unterstützt Unternehmen bei der Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal und hilft Institutionen bei der Beratung von Frauen und Männern, die Beruf und Familie vereinbaren möchten.

Träger der Datenbank ist der Verein Frauen fördern Frauen e.V. Seit Anfang 2008 besteht ein Kooperationsmodell mit dem Kreis Lippe unter Beteiligung aller lippischen Jugendämter sowie des Kreises Gütersloh und der Stadt Bielefeld.

Ihr Kind ist krank

Wenn Ihr Kind krank wird, stehen Ihnen und dem Vater laut Gesetz jeweils zehn freie Arbeitstage im Jahr zu, um das kranke Kind zu pflegen. Voraussetzung sind die Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse sowie das Attest eines Arztes.

Dies gilt bis zum 12. Lebensjahr Ihres Kindes. Als Alleinerziehende haben Sie einen Anspruch auf 20 Tage. Wenn Sie mehr als zwei Kinder haben, liegt der Anspruch bei 25 Arbeitstagen pro Elternteil; für Alleinerziehende gilt das Doppelte.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der für Sie zuständigen Krankenkasse.



➔ 8.1. Die Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses

Der Zeitraum vor Abschluss eines Arbeitsverhältnisses wird häufig als „Anbahnungsverhältnis“ bezeichnet. Auch zu diesem Zeitpunkt haben Bewerberinnen bereits Rechte und Pflichten.

Diskriminierungsverbot

Die Arbeitgeberseite ist zwar in der Entscheidung frei, ob und mit wem ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Eine Arbeitnehmerin darf aber grundsätzlich dabei nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden. Das nach den Vorgaben der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie am 18.8.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht ein umfassendes Verbot der Diskriminierung bereits für den Zugang zur Erwerbstätigkeit vor. Danach ist die Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses u.a. wegen des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität grundsätzlich nicht zulässig; eine Ungleichbehandlung kann nur ausnahmsweise gerechtfertigt sein.

Wenn der Arbeitgeber eine Arbeitsstelle nicht geschlechtsneutral ausschreibt, ist dies ein Indiz für den Diskriminierungswillen des Arbeitgebers nach § 22 AGG, wenn er die Veröffentlichung der Stellenanzeige nachweislich veranlasst oder wissentlich geduldet hat. Dies ist aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm (Urteil vom 24.4.2008 – Az.: 11 Sa 95/08) abzuleiten.

Nach § 15 AGG hat eine Bewerberin, die wegen eines der oben bezeichneten Merkmale z.B. bei der Besetzung einer Stelle abgelehnt worden ist, einen Anspruch auf Entschädigung („Schmerzensgeld“). Der Grundsatz, dass Bewerberinnen, die auch bei einer vorurteilsfreien Auswahl nicht eingestellt worden wären, bereits allein wegen der Diskriminierung eine Entschädigung von drei Monats-Bruttogehältern beanspruchen können, gilt nach § 15 Abs. 2 AGG fort.

Das Vorstellungsgespräch – ist jede Frage erlaubt?

Vor Abschluss eines Arbeitsvertrages findet in der Regel ein Vorstellungsgespräch statt. Die zukünftige Arbeitgeberseite will wissen, ob eine Bewerberin ausreichend qualifiziert ist. Nicht jede Frage ist während eines Vorstellungsgesprächs aber zulässig. Zulässig sind nur Fragen, an deren Beantwortung die Arbeitgeber-

seite ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse hat. Ob dies der Fall ist, muss in Abwägung mit den Interessen der Arbeitnehmerin, insbesondere mit ihrem Recht, die Individualität und das Persönlichkeitsrecht zu schützen, beurteilt werden.

Besteht ein Fragerecht der Arbeitgeberseite nicht, ist die Frage unzulässig. Da kein Recht auf Beantwortung einer unzulässigen Frage besteht, darf die Arbeitnehmerin in diesem Fall wahrheitswidrig antworten. Unzulässig sind grundsätzlich Fragen nach dem Kinderwunsch oder einer beabsichtigten Eheschließung. Die Frage nach einer bestehenden oder beabsichtigten Schwangerschaft muss nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG – vom 6.2.2003 – Az.: 2 AZR 621/01) ist die Frage auch dann eine unzulässige Diskriminierung der Schwangeren, wenn eine unbefristet eingestellte Arbeitnehmerin die vereinbarte Tätigkeit während der Schwangerschaft wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes zunächst nicht ausüben kann. Das Beschäftigungshindernis ist in diesem Fall nur vorübergehender Natur.

Da nach der Regelung des § 81 Abs. 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) die Benachteiligung schwerbehinderter Beschäftigter wegen ihrer Behinderung untersagt ist, ist auch die Frage nach einer Schwerbehinderung nur zulässig, wenn diese bestimmten Anforderungen an die Tätigkeit entgegenstehen kann. Die Frage nach dem Vorhandensein der „schwerbehinderten Eigenschaft“ ist in dieser allgemeinen Form jedenfalls unzulässig. Die nicht eingestellte, schwerbehinderte Arbeitsplatzbewerberin hat einen Entschädigungsanspruch, wenn sie wegen der Behinderung benachteiligt worden ist. Das LAG München hat mit Urteil vom 8.7.2008 (Az.: 8 Sa 112/08) entschieden, dass eine schwerbehinderte Person, die sich auf einen Arbeitsplatz beworben hat und wegen der Behinderung ungünstiger behandelt worden ist als eine andere, nicht behinderte Person, einen Entschädigungsanspruch hat, wenn die getroffene negative Einstellungsentscheidung jedenfalls hierauf auch zurückzuführen ist.

Auch nicht jede Frage nach dem Gesundheitszustand ist zulässig. Die Arbeitgeberseite darf nach dem Vorhandensein einzelner Erkrankungen fragen, wenn die Krankheit die Eignung für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit aufheben oder beeinträchtigen könnte. Proble-

matisch ist in jedem Fall die Verknüpfung zwischen dem Fragerecht und der Aufforderung, sich einer gesundheitlichen Einstellungsuntersuchung zu unterziehen. Zulässig ist die Forderung, an einer Einstellungsuntersuchung teilzunehmen, wenn Zweifel an der gesundheitlichen Eignung der Arbeitnehmerin bestehen oder wenn gesetzliche Verpflichtungen eine Vorsorgeuntersuchung, z.B. bei Mitarbeiterinnen, die in der Pflege tätig sind, vorschreiben.

Bei der Aufforderung, sich einer Vorsorgeuntersuchung zu unterziehen, haben Sie in der Praxis aber selbstverständlich kaum eine Möglichkeit, an der Untersuchung nicht teilzunehmen, wenn Sie nicht von vornherein aus dem Kreis der Bewerberinnen ausscheiden wollen.

➔ 8.2. Rechte im Arbeitsverhältnis – Möglichkeiten ihrer Durchsetzung

Für den Abschluss eines Arbeitsvertrages ist es nicht notwendig, dass dieser schriftlich vereinbart wird. Auch eine mündliche Absprache über die Erbringung einer Arbeitsleistung gegen Entgelt ist wirksam. Ein Arbeitsvertrag kann sogar stillschweigend getroffen werden, wenn z.B. eine Arbeitnehmerin im Einverständnis mit der Arbeitgeberseite die Arbeitsleistung erbringt. Nur ausnahmsweise ist bei Abschluss eines Arbeitsverhältnisses die Schriftform vorgeschrieben. Dies gilt etwa dann, wenn ein Arbeitsverhältnis nicht unbefristet, sondern nur zeitlich begrenzt, also befristet, vereinbart werden soll oder wenn es unter einer auflösenden Bedingung, etwa für die Dauer der Elternzeit, mit einer anderen Mitarbeiterin abgeschlossen wird. Wird die Schriftform in diesen Fällen nicht eingehalten, ist das Arbeitsverhältnis aber nicht unwirksam, sondern gilt nur auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Zur Sicherung der Rechte einer Arbeitnehmerin ist die Arbeitgeberseite nach dem Nachweisgesetz vom 20.7.1995 (NachweisG) verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, diese Niederschrift zu unterzeichnen und der Arbeitnehmerin auszuhändigen. Wenn die Arbeitgeberseite gegen diese Verpflichtung verstößt, entsteht eine Schadensersatzpflicht. Ein Schaden entsteht einer Arbeitnehmerin etwa dann,

wenn sie in Unkenntnis eines auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrages die dort festgehaltene Frist zur Geltendmachung eines Vergütungsanspruches (Ausschlussfrist) verstreichen lässt. Dies hat das BAG durch Urteil vom 17.4.2002 (Az.: 5 AZR 89/01) entschieden.

Probearbeitsverhältnis

Ein Probearbeitsverhältnis ist dadurch gekennzeichnet, dass die Arbeitgeberseite die weitere, in der Regel unbefristete Zusammenarbeit von der Bewährung der Arbeitnehmerin abhängig macht. Ein Probearbeitsverhältnis kann befristet abgeschlossen werden. Zu ihrer Wirksamkeit bedarf die Befristung der Schriftform. Rechtlich zulässig ist es aber auch, bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit vorgeschalteter Probezeit zu vereinbaren. Die Dauer der Erprobung ist dann begrenzt. Nur in Ausnahmefällen darf ein Probearbeitsverhältnis sechs Monate überschreiten.

Arbeit auf Abruf

Wenn die Vertragsparteien vereinbaren, dass eine Arbeitnehmerin die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, spricht man von „Arbeit auf Abruf“. Das Arbeitsverhältnis ist in § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Die gesetzliche Regelung dient dem Schutz der Arbeitnehmerinnen. Danach muss die vertragliche Vereinbarung eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit zwar nicht verbindlich festschreiben; wenn die Arbeitszeit aber nicht verbindlich festgeschrieben ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Diese Zeit muss die Arbeitgeberseite auch dann vergüten, wenn die Arbeitsleistung nicht in Anspruch genommen wird. Darüber hinaus ist in § 12 Abs. 2 TzBfG festgelegt, dass die Verpflichtung zur Arbeitsleistung nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmerin die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt worden ist. Es besteht die Verpflichtung, eine Arbeitnehmerin jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden täglich zu beschäftigen. Damit soll sichergestellt sein, dass jede Arbeitnehmerin im Voraus absehen kann, in welchem Umfang sie ihre Arbeitsleistung zu erbringen hat. In einem Tarifvertrag, der auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, können hiervon abweichende Regelungen vereinbart werden.

Minijob

Der Minijob ist ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis, das sich dadurch auszeichnet, dass die Einkünfte, die aus der Tätigkeit erzielt werden, sozialversicherungsfrei sind. Bei einer zeitlich unbefristeten geringfügigen Beschäftigung gilt dies aber nur dann, wenn die gesetzlich festgelegte Verdienstgrenze von 400 Euro monatlich regelmäßig nicht überschritten wird. Dies ist auch dann der Fall, wenn eine Arbeitnehmerin diesen Minijob neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausübt. Bei mehreren Minijobs werden die Einkünfte zusammengerechnet; dies bedeutet, dass die Vergütung insgesamt nicht 400 Euro monatlich überschreiten darf, damit die sozialversicherungsrechtlichen Vorteile erhalten bleiben. Wenn die Einkommensgrenze überschritten wird, entsteht die Sozialversicherungspflicht für die Einkünfte.

Bei einem zeitlich befristeten Minijob gelten die Einkommensgrenzen nicht. Die Tätigkeit ist aber von besonderen Voraussetzungen abhängig und auf höchstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt. Da im Einzelfall verschiedene Kombinationen einer Teilzeit- mit einer Vollzeitbeschäftigung denkbar sind, die zu unterschiedlichen sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen führen, ist es unbedingt ratsam, dass Betroffene sich beraten lassen.

➔ Weitere Informationen zu Mini- und Midijobs gibt es auch unter:

www.minijob-zentrale.de

Broschüre

„Geringfügige Beschäftigung in der Gleitzone“

Kostenlos erhältlich unter:

Bestell-Telefon 030/185 271 111

www.bmas.de

Teilzeitbeschäftigung

Diejenigen, die einen Minijob ausüben oder „Arbeit auf Abruf“ leisten, haben aber gleiche Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis wie Vollzeitbeschäftigte. Arbeitsrechtlich gehören diese Arbeitnehmerinnen zu den Teilzeitbeschäftigten. Eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin darf nicht schlechter behandelt werden als eine vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, dass es hierfür sachliche Gründe gibt (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Dieses gesetzlich festgeschriebene Verbot einer Diskriminierung gewährt Arbeitnehmerinnen einen – im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit („pro rata temperis“) – gleichen Anspruch auf die Rechte von Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt z.B. für die Vergütung, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und den Erholungsurlaub oder auch für Sonderzahlungen, wie etwa das Weihnachtsgeld.

Die Regelung, dass ein Spätarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte nach 17.00 Uhr nur dann gezahlt wird, wenn sie Wechselschicht leisten, während Vollzeitbeschäftigte den Zuschlag auch bekommen, wenn sie nicht in Wechselschicht tätig sind, ist unzulässig. Hierfür gibt es keinen sachlichen Grund, sodass auch Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf den Zuschlag haben. Dies hat das BAG mit Urteil vom 24.9.2003 (Az.: 10 AZR 675/02) entschieden.

Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen können auch die Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes verlangen. Der abhängig von der Betriebsgröße in § 8 TzBfG verankerte Anspruch kann davon abhängig gemacht werden, dass die Arbeitgeberseite dem Wunsch der Arbeitnehmerin auf Verteilung der verringerten Arbeitszeit auf einzelne Wochentage zustimmt. Dies hat das BAG mit Urteil vom 24.6.2008 (Az.: 9 AZR 514/07) bekräftigt. Wichtig ist, dass ein einmal geäußerter Verteilungswunsch nachträglich nicht mehr verändert werden kann. Dem Teilzeitverlangen kann die Arbeitgeberseite betriebliche Gründe entgegenhalten. Diese betrieblichen Gründe sind aber sehr detailliert von der Arbeitgeberseite vorzutragen, damit sie beachtet werden.

➔ Informationen zur Teilzeit gibt die Broschüre:

Teilzeit – alles was Recht ist

Kostenlos erhältlich unter:

Bestell-Telefon 030/185271111

Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit

Lange war streitig, ob Bereitschaftsdienst zu der zu vergütenden Arbeitszeit zählt. Bereitschaftsdienst leisten Arbeitnehmerinnen, wenn sie sich an einer von der Arbeitgeberseite bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufhalten, damit sie erforderlichenfalls die volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen können. Der Bereitschaftsdienst ist insbesondere in Krankenhäusern sowie Alten- und Pflegeheimen üblich.

Der Europäische Gerichtshof hat bereits mit Urteil vom 3.10.2000 entschieden, dass der Bereitschaftsdienst, wie ihn spanische Ärzte leisten, als Arbeitszeit i. S. d. Artikel 2 Nr. 1 der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG zu bewerten ist. Dem hat sich das BAG durch Urteil vom 18.2.2003 (Az.: 1 AZR 2/02) angeschlossen und den Bereitschaftsdienst auch als Arbeitszeit in Deutschland bewertet, wobei dies zunächst nur für Zeiten gelten sollte, in denen während des Bereitschaftsdienstes auch tatsächlich die Arbeitsleistung erbracht wird.

Nach einer weiteren Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 9.9.2003 ist zum 1.1.2004 eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbeitszeitG) in Kraft getreten. Danach ist der Bereitschaftsdienst jetzt uneingeschränkt zur Arbeitszeit zu zählen und bei der Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen.

Unabhängig hiervon ist aber die Vergütungspflicht der Bereitschaftsdienste zu beurteilen. Wegen einer geringeren Inanspruchnahme der Arbeitnehmerseite darf der Bereitschaftsdienst auch geringer vergütet werden als sogenannte Vollarbeit; dies hat das BAG mit Urteil vom 28.1.2004 (Az.: 5 AZR 530/02) bekräftigt. In der Praxis ist zu beobachten, dass anstelle von Bereitschaftsdienst jetzt häufig Rufbereitschaft angeordnet wird. Diese setzt voraus, dass die Arbeitnehmerseite jederzeit zu erreichen sein soll, um alsbald die Arbeit aufnehmen zu können. Die Arbeitnehmerin ist dabei in der Wahl des Aufenthaltsortes frei.

➔ Die Rufbereitschaft gilt aber nicht als Arbeitszeit.

➔ 8.3. Schwangerschaft

Vom ersten Tag der Schwangerschaft an können Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis stehen – dies gilt für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte – ebenso wie Auszubildende besondere arbeitsrechtliche Schutzvorschriften in Anspruch nehmen. Diese Schutzvorschriften sind im Mutterschutzgesetz (MutterschutzG) enthalten. Hierzu gehört es, dass der Arbeitsplatz zum Schutz von Leben und Gesundheit der Schwangeren von der Arbeitgeberseite eingerichtet und erhalten wird. Mit bestimmten Tätigkeiten dürfen Schwangere nicht beschäftigt werden. Hierzu gehören etwa schwere körperliche Arbeiten oder solche, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen oder Ähnlichem ausgesetzt sind. Die Beschäftigungsverbote sind in § 4 MutterschutzG zusammengefasst. Ausnahmen von einem Beschäftigungsverbot können von der zuständigen Aufsichtsbehörde erteilt werden.

Die Einhaltung der Schutzvorschriften setzt selbstverständlich voraus, dass die Beschäftigte die Arbeitgeberseite von der Schwangerschaft und dem mutmaßlichen Entbindungstermin in Kenntnis setzt.

Innerhalb der letzten sechs Wochen vor der Entbindung dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden. Eine Schwangere kann sich auch innerhalb dieser Frist ausdrücklich zur Weiterbeschäftigung bereit erklären, wobei die Erklärung jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden kann. Außerhalb dieser Frist darf eine werdende Mutter nicht beschäftigt werden, wenn und soweit ihre eigene Gesundheit oder die ihres Kindes bei der Fortführung der Arbeit gefährdet ist. Ein Beschäftigungsverbot setzt eine ärztliche Bescheinigung voraus, die der Arbeitgeberseite zu übergeben ist. Während der Schwangerschaft und innerhalb einer Frist von vier Monaten nach der Entbindung kann die Arbeitgeberseite das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht kündigen. Voraussetzung für das Kündigungsverbot ist selbstverständlich, dass die Arbeitgeberseite von der Schwangerschaft Kenntnis hat. Fehlt es hieran, muss die Schwangerschaft innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens mitgeteilt werden. Entscheidend ist, dass die Schwangerschaft bereits bei Zugang der Kündigung bestand. Ausnahmsweise kann eine Kündigung nach § 9 Abs. 3 MutterschutzG während dieser Schutzfrist für zulässig erklärt werden. Die Arbeitgeberseite muss hierfür ein formalisiertes Verwaltungsverfahren anstrengen. Im Rahmen dieses Verfahrens ist die Beschäftigte zu der beabsichtigten Kündigung zu hören. Erst dann, wenn die Zulässigkeitserklärung der zuständigen Behörde zur Kündigung vorliegt, kann die Arbeitgeberseite auch die Kündigung des Arbeitsver-



hältnisses wirksam erklären. Eine Arbeitnehmerin kann zwar gegen die Zulässigkeitsklärung Widerspruch einlegen und ein verwaltungsgerichtliches Verfahren mit dem Ziel anstrengen, die Zulässigkeitsklärung für unwirksam zu erklären. Für die formelle Wirksamkeit der Kündigung ist es aber nicht notwendig, dass dieses verwaltungsgerichtliche Verfahren zunächst abgeschlossen wird. Eine formell wirksame Zulässigkeitsklärung liegt bereits dann vor, wenn der Verwaltungsakt noch nicht bestandskräftig ist. Dies hat das BAG mit Urteil vom 17.6.2003 (Az.: 2 AZR 245/02) entschieden. Bis zum Abschluss des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens bleibt die Kündigung daher „schwebend wirksam“. Unabhängig hiervon sind selbstverständlich die Gründe, die gegen die Wirksamkeit der Kündigung sprechen, zu prüfen. Vorsicht ist bei dem Abschluss von Aufhebungsverträgen geboten. Durch einen solchen Aufhebungsvertrag kann ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werden. Dies ist auch während der Mutterschutzfrist ohne weiteres zulässig.

➔ Einen ersten Informationsüberblick gibt die Broschüre:

Mutterschutzgesetz – Leitfaden für Mutterschutz
Bestell-Telefon 01805/778090
www.bmfsfj.de

➔ 8.4. Elternzeit

Nach der Entbindung besteht ein Anspruch auf Elternzeit für insgesamt 36 Monate, also grundsätzlich bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres eines Kindes. Der Zeitraum der Mutterschutzfrist wird auf die Elternzeit angerechnet. Seit dem 5.12.2006 gilt für alle Kinder hierfür das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Nur für die vor dem 1.1.2007 geborenen oder adoptierten Kinder gelten die Regelungen zum Erziehungsgeld im Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) weiter.

Für die Inanspruchnahme von Elternzeit ist das schriftliche Verlangen nach § 16 Abs. 1 BEEG erforderlich. Mit der Beantragung der Elternzeit in der gesetzlich vorgeschriebenen Form besteht ein gesetzlicher Sonderkündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 BEEG. Die Elternzeit muss danach schriftlich beantragt werden. Hält die Arbeitnehmerin die Schriftform nicht ein, entfällt auch der Sonderkündigungsschutz, wie das BAG mit Urteil vom 26.6.2008 (Az.: 2 AZR 23/07) entschieden hat.

Wenn eine Arbeitnehmerin unmittelbar nach der Geburt des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen möchte, muss sie erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit gewünscht wird. An diese Erklärung ist die Arbeitnehmerin nach der Ent-

scheidung des BAG vom 19.4.2005 (Az.: 9 AZR 233/04) gebunden. Nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite kann die Veränderung der Zeiträume, eine Verlängerung, eine vorzeitige Beendigung oder ein Wechsel zwischen den Elternteilen vorgenommen werden. Die Arbeitgeberseite ist berechtigt, die Zustimmung aus sachlichen Gründen zu verweigern. Spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit muss die schriftliche Erklärung der Arbeitgeberseite zugegangen sein.

Seit dem 1.1.2004 kann die Elternzeit auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Da beide Eltern einen voneinander unabhängigen Elternzeitanspruch haben, können beide jeweils in ihrem Arbeitsverhältnis eine Verteilung auf zwei Zeitabschnitte verlangen.

Die Elternzeitregelungen beziehen sich nur auf das jeweilige Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsverhältnisse der Elternteile werden nicht miteinander verknüpft. Dies bedeutet, dass jeder Elternteil die Arbeitszeit nur auf zwei Zeitabschnitte und beide nicht über das dritte Lebensjahr des Kindes hinaus die Elternzeit beanspruchen können. Wenn diese Voraussetzungen vorliegen, ist es unerheblich, wie die Aufteilung der Elternzeit im Einzelfall zwischen den Elternteilen geschieht. Ein Anteil von zwölf Monaten kann für einen späteren Lebensabschnitt des Kindes aufgespart werden. Dies ist aber nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich. Die Verweigerung der Zustimmung ist nur bei Vorliegen besonderer Gründe zulässig. Bei einem Wechsel des Arbeitsverhältnisses läuft eine Arbeitnehmerin Gefahr, den übertragenen Teil der Elternzeit zu verlieren, weil die neue Arbeitgeberseite in der Regel nicht an die Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers gebunden ist.

Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich. An die einmal angezeigte Dauer der Aufteilung ist eine Arbeitnehmerin grundsätzlich gebunden. Wollen Sie die Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes beenden, um den verbleibenden Rest von bis zu zwölf Monaten unmittelbar im Anschluss an die Elternzeit für das weitere Kind zu nehmen, und legen Sie sich bereits bei der vorzeitigen Beendigung der ersten Elternzeit gegenüber der Arbeitgeberseite hierauf fest, kann die Arbeitgeberseite die Zustimmung zur Übertragung der Elternzeit nur bei Vorliegen eines besonders wichtigen Grundes verweigern. Dies ergibt sich nach einer Entscheidung des LAG München (Urteil vom 25.3.2008 – Az.: 7 Sa 1115/07) auch aus § 16. Abs 3 Satz 2 BEEG.

Während der Beendigung der Elternzeit hat eine Arbeitnehmerin nach § 18 BEEG einen besonderen Kündigungsschutz. Die Arbeitgeberseite darf das Verhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an eine Elternzeit verlangt wird, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und auch während der Elternzeit

nicht kündigen. Ausnahmsweise kann eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Das Verwaltungsverfahren entspricht im Wesentlichen dem Verfahren bei der Kündigung einer schwangeren Mitarbeiterin. Während der Elternzeit kann eine Beschäftigte die Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes verlangen. In diesem Fall ist die Arbeitspflicht auf mindestens 15 und höchstens 30 Wochenstunden beschränkt. Mit Zustimmung der Arbeitgeberseite kann von der Untergrenze abgewichen werden. Ein Anspruch hierauf besteht aber nicht; dies hat das LAG Schleswig-Holstein mit Urteil vom 18.6.2008 (Az.: 6 Sa 43/08) entschieden. Wenn die Elternzeit verlangt wird, ohne dass gleichzeitig der Teilzeitanspruch geltend gemacht wird, so ist dieser nach einer Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 6.5.2004 (Az.: 3 Sa 44/03) verbraucht.

Daher ist es unbedingt ratsam, in diesen Fällen vor der Beantragung der Elternzeit die Überlegungen, ob Teilzeitarbeit geleistet werden soll, abzuschließen. Ein bereits bestehendes Teilzeitarbeitsverhältnis bleibt hiervon unberührt. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmerin das Recht hat, einige Monate vollständig von der Arbeitspflicht freigestellt zu werden, um später die bisherige Teilzeitarbeit fortzusetzen.

Dem Anspruch auf Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes während der Elternzeit kann die Arbeitgeberseite nur dringende betriebliche Gründe entgegenhalten. Dies ist der Fall, wenn für eine Beschäftigung der Arbeitnehmerin während der Elternzeit kein Bedarf besteht. Bei der Prüfung der Beschäftigungsmöglichkeit sind nur freie Arbeitsplätze zu berücksichtigen. Arbeitsplätze, die mit anderen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern besetzt werden sollen, um deren Beschäftigungsanspruch zu erfüllen, sind nicht einzubeziehen. Die Arbeitgeberseite soll nicht verpflichtet sein, alle vergleichbaren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach ihrer Bereitschaft zu befragen, ihre Arbeitsverträge so zu ändern, dass die Beschäftigung der Arbeitnehmerin mit der gewünschten Elternteilzeit möglich ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 15.4.2008 (Az.: 9 AZR 380/07) entschieden.

Der vor der Elternzeit entstandene, noch nicht verbrauchte Anspruch auf Erholungsurlaub wird auf das nach der Elternzeit laufende oder nächste Urlaubsjahr übertragen. Wenn der ersten Elternzeit eine weitere Elternzeit folgt, steht dies der Übertragung nicht entgegen. Das Bundesarbeitsgericht hat eine andere Rechtsprechung mit Urteil vom 20.5.2008 (Az.: 9 AZR 219/07) aufgegeben.

➔ 8.5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis kann auf verschiedene Art und Weise beendet werden.

Das befristete Arbeitsverhältnis

Es gilt der Grundsatz, dass ein Arbeitsverhältnis unbefristet abgeschlossen wird. Dies bedeutet, dass die Befristung als die von vornherein kalendermäßige Begrenzung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn die hierfür geltenden gesetzlichen Grundlagen beachtet werden.

Zulässig ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach § 14 TzBfG. Danach ist für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ein sachlicher Grund notwendig.

Ein solcher Grund ist z.B.:

- ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf
- die Erleichterung des Übergangs zwischen Ausbildung und Anschlussbeschäftigung
- die Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin
- die Erprobung
- ein gerichtlicher Vergleich

Da der Katalog der Gründe, die eine Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, nicht abschließend ist, kann auch ein anderes rechtlich anerkanntes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses bestehen, vgl. etwa Urteil des BAG vom 23.1.2002 (Az.: 7 AZR 611/00).

Keines sachlichen Grundes bedarf die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages, wenn der Vertrag nur bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren abgeschlossen wird. Innerhalb dieses Zeitraums kann der Vertrag bis zu dreimal verlängert werden.

Eine Verlängerung liegt aber nur vor, wenn die vertragliche Vereinbarung nicht wesentlich verändert wird. Nach einer Entscheidung des BAG vom 20.2.2008 (Az.: 7 AZR 786/06) kann von einer wirksamen Verlängerung nicht mehr gesprochen werden, wenn im Ausgangsvertrag etwa ein ordentliches Kündigungsrecht vereinbart wird, das in dem nachfolgend abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag nicht mehr enthalten ist.

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes hat Ausnahmecharakter. Dies wird auch daran deutlich, dass sie nur dann zulässig ist, wenn mit derselben Arbeitgeberin/demselben Arbeitgeber zuvor kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Vorschrift ist streng dem Wortlaut nach anzuwenden. Nach einer Entscheidung des BAG vom 6.11.2003 (Az.: 2 AZR 690/02) gilt als „vorangegangene Beschäftigung“ auch eine befristete Anstellung

als „Ferienarbeiterin/Ferienarbeiter“ für den Zeitraum von nicht einmal sechs Monaten.

Unabdingbare Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Befristung ist in jedem Fall, dass dieser Arbeitsvertrag schriftlich unterzeichnet worden ist. Eine nur mündlich vereinbarte Befristung ist nach § 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 Satz 1 BGB nichtig, sodass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Der schriftliche Arbeitsvertrag ist vor der Aufnahme der Beschäftigung abzuschließen, wie das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 16.4.2008 (Az.: 7 AZR 1048/06) festgestellt hat.

Die Unwirksamkeit einer Befristung führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis von vornherein als unbefristet abgeschlossen worden ist. Einer Arbeitnehmerin entstehen daher keine Nachteile, wenn die gesetzliche Regelung zur Befristung nicht eingehalten wird. Spätestens innerhalb einer Frist von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses muss eine Arbeitnehmerin aber Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung beendet worden ist. Wurde das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung der Arbeitgeberseite, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung beendet ist. Wenn mehrere befristete Arbeitsverhältnisse aufeinander folgend abgeschlossen werden, so unterliegt grundsätzlich aber nur die Befristung des letzten Vertrages der gerichtlichen Kontrolle. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 18.6.2008 (Az.: 7 AZR 214/07) noch einmal festgehalten.

Kündigung

Ein Arbeitsverhältnis kann auch durch eine einseitige Erklärung der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite beendet werden. Wenn eine solche Erklärung vorliegt, spricht man von einer Kündigung.

Eine Kündigung ist nur dann wirksam, wenn bestimmte Formvorschriften und Fristen eingehalten worden sind. Darüber hinaus bedarf die Kündigung unter bestimmten Voraussetzungen auch eines rechtfertigenden Grundes.

Wirksam ist eine Kündigung auch nur dann, wenn sie nach § 623 BGB schriftlich erfolgt. Darüber hinaus muss die Kündigungserklärung der Arbeitnehmerin übergeben werden. Die Übergabe kann entweder persönlich, durch Einwurf in den Briefkasten oder postalisch erfolgen. Allein die mündliche Erklärung, dass ein Arbeitsverhältnis beendet wird, reicht nicht aus.

Wenn im Betrieb ein Betriebsrat besteht, so ist dieser vor jeder Kündigung zu hören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Kündigungsfrist einzuhalten. Die Grundkündigungsfrist beträgt sowohl für die Arbeitnehmerseite als auch für die Arbeitgeberseite einheitlich vier Wochen bis zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Für die Arbeitgeberseite verlängert sich die Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als zwei Jahre bestanden hat.

Ob bei der Berechnung der Beschäftigungszeiten nur Zeiten einbezogen werden, die nach der Vollendung des 25. Lebensjahres geleistet werden, ist zweifelhaft. Wenngleich § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB dies vorsieht, sind das LAG Düsseldorf (Entscheidung vom 21.11.2007 – Az.: 12 Sa 1311/07) und das LAG Rheinland-Pfalz (Urteil vom 31.7.2008 – Az.: 10 Sa 295/08) der begründeten Auffassung, dass hierin eine Altersdiskriminierung zu sehen ist, sodass diese Vorschrift nicht mehr anzuwenden ist, weil sie gegen europäisches Recht verstößt. Endgültig wird die Anwendbarkeit der Vorschrift vom Europäischen Gerichtshof entschieden werden.

Im Rahmen des Arbeitsvertrages können die Vertragsparteien auch längere Kündigungsfristen vereinbaren. Von den gesetzlichen Kündigungsfristen kann nur im Rahmen eines Tarifvertrages zugunsten einer Arbeitnehmerin abgewichen werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis aber auch unabhängig hiervon mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Einen besonderen Kündigungsschutz genießen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb bei Zugang der Kündigung beschäftigt sind. Dies gilt aber nur dann, wenn die Arbeitgeberseite ausschließlich der Auszubildenden mehr als zehn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigt. Diese Regelung ist in § 23 Abs. 1 Satz 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) am 1.1.2004 in Kraft getreten. Für Arbeitnehmerinnen/-Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt bereits beschäftigt waren, gilt die alte Regelung fort, wonach der Kündigungsschutz bereits eingreift, wenn in demselben Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die gleichfalls bereits vor dem 1.1.2004 in dem Unternehmen gearbeitet haben, immer noch tätig sind.

Bei der Feststellung der Anzahl der Beschäftigten sind in jedem Fall Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden mit 0,5 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, bedarf die arbeitgeberseitige Kündigung eines besonderen Kündigungsgrundes, den die Arbeitgeberseite detailliert erläutern muss. Wenn ein wichtiger Grund vorliegt, können sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite das Arbeitsverhältnis fristlos und außerordentlich kündigen.

Aufhebungsvertrag

Ein Arbeitsverhältnis kann auch einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien aufgelöst werden. Eine solche Vereinbarung wird als Aufhebungsvertrag bezeichnet. Die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages setzt nicht voraus, dass eine bestimmte Frist zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingehalten wird.

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages sind auch Schutzvorschriften für Schwangere und Schwerbehinderte ebenso wenig wie Kündigungsvorschriften zu beachten. Nach § 623 BGB muss die Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses aber schriftlich niedergelegt werden.

Eine Zeit lang war strittig, ob ein schriftlich geschlossener Aufhebungsvertrag von der Arbeitnehmerseite widerrufen werden kann, wenn er am Arbeitsplatz geschlossen wird. Dies hat das BAG mit Urteil vom 27.11.2003 (Az.: 2 AZR 153/03) verneint. Danach unterfällt eine arbeitsrechtliche Beendigungsvereinbarung nicht dem gesetzlichen Widerrufsrecht nach § 312 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BGB. Die Erklärung kann von einer Arbeitnehmerin also nicht im Nachhinein widerrufen werden.

Ungeachtet hiervon besteht aber die Möglichkeit, durch Anfechtung den Aufhebungsvertrag rückgängig zu machen. Dies setzt aber voraus, dass ein Anfechtungsgrund, etwa die widerrechtliche Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung, vorliegt. Gleichfalls ist eine Anfechtung zulässig, wenn die Arbeitgeberseite Hinweis- und Aufklärungspflichten verletzt, etwa indem sie wahrheitswidrig bei den Verhandlungen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages den Eindruck vermittelt, eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolge auch unter Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerin. Dies hat das BAG durch Urteil vom 22.4.2004 (Az.: 2 AZR 281/03) entschieden.

Die Voraussetzungen für eine Anfechtung sind aber äußerst eng. Daher ist einer Arbeitnehmerin anzuraten, vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages Bedenkzeit und eine rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Von einem Aufhebungsvertrag zu unterscheiden ist die sogenannte Abwicklungsvereinbarung. Es handelt sich hierbei um einen Vertrag, der nach Ausspruch einer Kündigung zwischen der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerin durch Abwicklung des Arbeitsverhältnisses, etwa zur Freistellung oder zur Regelung noch bestehender Urlaubsansprüche, geschlossen wird.

➔ 8.6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Bezug von Arbeitslosengeld

Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit

Nach Zugang einer Kündigung muss eine Arbeitnehmerin sich unverzüglich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos melden, wenn sie vermeiden will, dass ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 140 Sozialgesetzbuch III (SGB III) gemindert wird. Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 25.5.2005 (Az.: B11a/bAL81/04R) entschieden, dass die Minderung des Anspruchs dann nicht eintritt, wenn eine verspätete Meldung lediglich aufgrund unverschuldeter Rechtsunkenntnis nicht früher möglich war. Im Zweifel sollten Sie es aber hierauf nicht ankommen lassen. Nach § 37 b Satz 2 SGB III ist die Meldung in jedem Fall rechtzeitig, wenn sie innerhalb von drei Tagen nach Zugang der Kündigung erfolgt, sofern die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt. Ist dies nicht der Fall, muss die Meldung innerhalb von drei Monaten vor der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit vorgenommen werden. Gleiches gilt bei der Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Aufhebungsvertrag und Arbeitslosengeldanspruch

Der Abschluss eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages führt nicht mehr ohne Weiteres zur Verhängung einer Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld nach § 144 SGB III. Nachdem das BSG mit Urteil vom 12.7.2006 (Az.: B11aAL47/05R) entschieden hat, dass trotz Abschluss eines Aufhebungsvertrages ein Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld besteht, wenn die Arbeitgeberseite mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung droht und es der Arbeitnehmerseite nicht zuzumuten ist, diese Kündigung hinzunehmen, hat die Bundesagentur für Arbeit nunmehr auch ihre verwaltungsinternen Durchführungsanweisungen zu § 144 SGB III geändert. Demnach liegt ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages, der nicht zur Sperrzeit führt, vor, wenn etwa die Arbeitgeberseite eine Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt hat und die drohende Kündigung auf betriebliche Gründe gestützt wurde. Darüber hinaus soll ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorliegen, wenn die Arbeitnehmerin durch die vertragliche Vereinbarung den Anspruch auf Zahlung einer Abfindung erhält.

Vor Abschluss einer Vereinbarung, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zu deren Abwicklung geschlossen wird, sollte eine Arbeitnehmerin unbedingt fachliche Hilfe in Anspruch nehmen.

1. Wegweisende allgemeine Beratung bieten an:

Gleichstellungsstelle für Frauenfragen der Stadt Bielefeld
Niederwall 25
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 51 -2018
Fax: 05 21 / 51 -2002
E-Mail: frauenbuero@bielefeld.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Gütersloh
Herzebrocker Straße 140
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 851090
Fax: 052 41 / 8531090
E-Mail: Ellen.Wendt@gt-net.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Herford
Amtshausstraße 3
32051 Herford
Tel.: 052 21 / 131312
Fax: 052 21 / 13171312
E-Mail: s.vahrsen-hildebrand@kreisherford.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Höxter
Postfach 10 03 46
37653 Höxter
Tel.: 052 71 / 965-0
Fax: 052 71 / 965342
E-Mail: m.mueller@kreis-hoexter.de

FAIR Beratungs- und Koordinationsbüro für den Kreis Lippe
Bad Meinberger Straße 1
32760 Detmold
Tel.: 052 31 / 95 4210/215
Fax: 052 31 / 95 4216
E-Mail: quentmeier@fair-lippe.de
schoenfeld@fair-lippe.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Lippe
Felix-Fechenbach-Straße 5
32754 Detmold
Tel.: 052 31 / 6 25 52
Fax: 052 31 / 62 21 51
E-Mail: r.pramann@lippe.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Minden-Lübbecke
Portastraße 13
32423 Minden
Tel.: 0571 / 8 072109
Fax: 0571 / 80731090
E-Mail: a.strulik@minden-luebbecke.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Paderborn
Aldegrevestraße 10–14
33102 Paderborn
Tel.: 052 51 / 30 81 17
Fax: 052 51 / 3 08 89 60 61
E-Mail: FB03@kreis-paderborn.de

Gleichstellungsstellen der Gemeinden
Die Telefonnummer der Gleichstellungsstelle in Ihrer Gemeinde erfahren Sie über die Auskunft der Gemeindeverwaltung.

2. Berufliche Beratung bieten an:

Agenturen für Arbeit: Bielefeld

Agentur für Arbeit Bielefeld
Werner-Bock-Straße 8
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 587-0
Fax: 05 21 / 5 87- 19 99
E-Mail: bielefeld@arbeitsagentur.de

Beauftragte für Chancengleichheit
Christina Richter-Meyer
Tel.: 05 21 / 587- 14 41
E-Mail: Bielefeld.BCA@arbeitsagentur.de

Gütersloh

Agentur für Arbeit Gütersloh
Berufsberatung/Berufsorientierung und Vermittlung von Ausbildungsstellen und finanzielle Förderung
Eickhoffstraße 4–6
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 8 61 -441
Fax: 052 41 / 8 61 -449

Agentur für Arbeit Gütersloh
Beratung in Fragen der beruflichen Weiterbildung/Umschulung und Beschäftigung
Königstraße 60 (ALG I)
Bismarckstraße 24 (ALG II)
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 861 -410
052 41 / 861 -420
Fax: 052 41 / 861 -419
052 41 / 861 -429

Herford

Agentur für Arbeit Herford
Hansastraße 33
32049 Herford
Tel.: 052 21 / 985-0
Fax: 052 21 / 985-591

Beauftragte für Chancengleichheit
Ulrike Höner zu Siederdissen
Hansastraße 33
32049 Herford
Tel.: 052 21 / 985144
Fax: 052 21 / 985853
E-Mail: Herford.BCA@arbeitsagentur.de

Höxter

Agentur für Arbeit Höxter
Weserstraße 8
37671 Höxter
Tel.: 052 71 / 9726-0
Fax: 052 71 / 9726-66

Lippe

Agentur für Arbeit Detmold
Wittekindstraße 2
32758 Detmold
Tel.: 052 31 / 6100

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Meike Kohlbrecher
Tel.: 052 31 / 610202
Fax: 052 31 / 610998
E-Mail: BCA@arbeitsagentur.de

Minden

Agentur für Arbeit Minden
Hermannstraße 1
32423 Minden
Tel.: 0571 / 88 67-0
Fax: 0571 / 88 67-84

Beauftragte für Chancengleichheit
Ulrike Höner zu Siederdissen
– auch für Minden zuständig
Hansastraße 33
32049 Herford
Tel.: 052 21 / 985144
E-Mail: Herford.BCA@arbeitsagentur.de

Paderborn

Agentur für Arbeit Paderborn
Bahnhofstraße 26
33102 Paderborn
Tel.: 052 51 / 120-0

Beauftragte für Chancengleichheit
Anja Griese
Tel.: 052 51 / 120-420
Fax: 052 51 / 120-666

Agentur für Arbeit Geschäftsstelle Warburg
Unterstraße 2
34414 Warburg
Tel.: 056 47 / 76 00-0
www.arbeitsagentur.de/paderborn

Arbeitsgemeinschaften:

Bielefeld

Arbeitplus in Bielefeld GmbH
Willy-Brandt-Platz 2
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 9 23 99-0

Gütersloh

GT aktiv GmbH
Arbeitsvermittlung
Friedrich-Ebert-Straße 31
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 21 01 -0

Herford

ARGE – Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Herford
Postfach 1133
32001 Herford
Telefonnummern:
Herford: 052 21 / 98 5710 (A-K)
052 21 / 98 5720 (L-Z)
Löhne: 057 32 / 68 35 51
Bünde: 052 23 / 49 87 51
Hiddenhausen: 052 21 / 98 56 20
Rödinghausen: 052 21 / 98 56 10
Kirchlengern: 052 21 / 98 56 00
Enger/Spenge: 052 24 / 9 39 71 20
Vlotho: 057 33 / 877 31 20

Höxter

Arbeitsgemeinschaft für die Grundsicherung Arbeitssuchender im Kreis Höxter
Stummrigestraße 56
37671 Höxter
Tel.: 052 71 / 6 99 50

Lippe

Lippe pro Arbeit
Wittekindstraße 2
32758 Detmold
Tel.: 052 31 / 610-659
Fax: 052 31 / 610-6 99

Minden

Amt proArbeit
Beschäftigungsförderungsgesellschaft des Kreises Minden-Lübbecke
Geschäftsstelle Minden
Kleiner Domhof 6–8a
32423 Minden
Tel.: 05 71 / 9 75 91 50
E-Mail: r.ludwig@minden-luebbecke.de

Paderborn

Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Paderborn
Marion Schröter
Rathenaustraße 28–30
33102 Paderborn
Tel.: 052 51 / 54 09-310

3. Weitere berufliche Beratungs- und Anlaufstellen:

Bielefeld

Beruflicher Weiterbildungsverband (BWB)
Nikolaus-Dürkopp-Straße 15
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 6 27 74
Fax: 05 21 / 6 27 89

Arbeitslosenzentrum Bielefeld

Werner-Bock-Straße 13
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 121809
Fax: 05 21 / 17 39 23

Perspektive für Arbeitslose

Prinzenstraße 1
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 3 05 75 30
Fax: 05 21 / 3 05 75 11

Gütersloh

Arbeitslosenselbsthilfe Gütersloh e. V.
Hermann-Simon-Str. 7, Haus 15
33334 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 95 15-15
E-Mail: ulla.grosslawan@ash-gt.de

GAB – Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung Harsewinkel-Halle mbh

Beratung für arbeitslose Frauen in Halle, Harsewinkel und Versmold
Tel.: 052 01 / 81 66 70
www.gab-hw.de

Pro Arbeit e. V.

ZEBRA – Zentrum für Beratung und Begegnung
Bahnhofplatz 14–16
33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel.: 052 42 / 4 99 10
www.proarbeit.biz

Bildungs- und Beratungszentrum BBZ

August-Claas-Straße 6
33428 Harsewinkel
Tel.: 052 47 / 40 93 45

Herford

Frau und Beruf im Blick

Konturstraße 29
32052 Herford
Tel.: 052 21 / 5 6416

Frauenberatungsstelle Herford e. V.

Unter den Linden 29
32052 Herford
Tel.: 052 21 / 14 43 65
Fax: 052 21 / 2812 69
E-Mail: frauenberatung-herford@teleos-web.de

Maßarbeit e. V.

Münsterkirchplatz 7
32052 Herford
Tel.: 052 21 / 1775-0
Fax: 052 21 / 1775-17
E-Mail: info@maßarbeit.org

Höxter

fundus – Arbeitsgemeinschaft für Berufliche Weiterbildung im Kreis Höxter e. V.

Corveyer Allee 21
37671 Höxter
Tel.: 052 71 / 9743-0
Fax: 052 71 / 9743-30
E-Mail: fundus@gfwhoexter.de

Lippe

Alraune

Frauenberatungsstelle
Wall 5
32756 Detmold
Tel.: 052 31 / 2 0177
E-Mail: info@alraune-frauenberatung.de

Frauen Akademie

Bärbel Klöckner
Träger: Frauen fördern Frauen e. V.
Bad Meinberger Straße 1
32760 Detmold
Tel.: 052 31 / 5 69 97 66
Fax: 052 31 / 5 69 98 58
www.fff-lippe.de

GILDE Gewerbe- und Innovationszentrum

Lippe – Detmold GmbH

Rolf Merchel
Bad Meinberger Straße 1
32760 Detmold
Tel.: 052 31 / 954-0
E-Mail: info@gildezentrum.de
www.gildezentrum.de

Minden

Verein ArbeitsLebenZentrum im Kreis

Minden-Lübbecke e. V.

Geschäftsstelle
Harkortdamm 51
32429 Minden
Tel.: 0571 / 5 05 02 80
Fax: 0571 / 5 05 02 99
E-Mail: info@alz-minden.de

Paderborn

Arbeitslosenbüro der Diakonie Paderborn-

Höxter e. V.

Am Laugrund 5
33098 Paderborn
Tel.: 052 51 / 6 34 82

Paderborner Arbeitslosenzentrum

PadAlz e. V.

Am Westerntor 7
33098 Paderborn
Tel.: 052 51 / 184 36 67
E-Mail: padalz-ev@web.de

Caritasverband Paderborn e. V.

Kilianstraße 26–28
33098 Paderborn
Tel.: 052 51 / 1221-0

AWO – Kreisverband Paderborn e. V.

Leostraße 45
33098 Paderborn
Tel.: 052 51 / 2 90 60-0

IN VIA – Katholische Mädchensozialarbeit

Bezirk Paderborn e. V.

Bahnhofstraße 19
33102 Paderborn
Tel.: 052 51 / 12 28-0
E-Mail: zentrale@invia-paderborn.de

IN VIA – Teilzeitausbildung

Beratung für junge Eltern und Ausbildungsbetriebe

Bahnhofstraße 19
33102 Paderborn
Tel.: 052 51 / 12 28 22

Kolping-Bildungszentrum Paderborn e. V.

Otto-Stadler-Straße 9
33100 Paderborn
Tel.: 052 51 / 5218-15

Paderborner Initiative gegen Jugendarbeitslosigkeit (Pigal) e. V.

Bahnhofstraße 64
33102 Paderborn
Tel.: 052 51 / 871 87-0
E-Mail: pigal@t-online.de

4. Schulabschlüsse:

Bielefeld

Weiterbildungskolleg der Stadt Bielefeld

Abendrealschule

Stapenhorststraße 98 a
33615 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 5123 86
Fax: 05 21 / 5123 88
E-Mail: abendrealschule.bielefeld@gmx.de
Abschluss: Hauptschulabschluss/Realschulabschluss

Weiterbildungskolleg der Stadt Bielefeld

Abendgymnasium

Stapenhorststraße 106
Tel.: 05 21 / 5139 17
Fax: 05 21 / 5186 36
E-Mail: abendgymnasium@bielefeld.de
Abschluss: Fachhochschulreife/Abitur

Staatl. Weiterbildungskolleg

Westfalen-Kolleg Bielefeld

Bildungsgang Kolleg
Brückenstraße 72
33607 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 9 2734-12
Fax: 05 21 / 9 2734-19
E-Mail: sekretariat@westfalenkolleg-bi.de
Abschluss: Fachhochschulreife/Abitur

Oberstufen-Kolleg an der Universität

Bielefeld

Postfach 100131
33501 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 106-28 60
Fax: 05 21 / 106-29 67
E-Mail: Oberstufen-Kolleg@Uni-Bielefeld.de
Abschluss: Abitur und Anerkennung von einigen Semestern des Grundstudiums

Gütersloh

Abendschulzentrum Gütersloh

– Abendgymnasium und Abendrealschule

Schulstraße 8
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 82-2319

Herford

Abendgymnasium Löhne

Zur Schule 4
(in der Bertolt-Brecht-Gesamtschule)
32548 Löhne-Mennighüffen
Tel./Fax: 0 57 32 / 7 36 33
E-Mail: abendgymnasium-loehne@t-online.de

Höxter

VHS Höxter-Marienmünster

Möllingerstraße 9
37671 Höxter
Tel.: 052 71 / 9 63 43 02
Fax: 052 71 / 9 63 19 04
E-Mail: vhs@vhs-hoexter.de
www.vhs-hoexter.de

Lippe

Abendgymnasium Detmold

Martin-Luther-Straße 4
(im Stadtgymnasium)
32756 Detmold
Tel.: 052 31 / 97 72 57 (VHS Detmold)
Tel.: 052 31 / 6 47 62 (Stadtgymnasium)
E-Mail: abendgymnasium-detmold@t-online.de

Abendschulzentrum Detmold in der Volkshochschule

Ansprechpartnerinnen: Sonja Friedrich und Hildegard Lohrmann
Tel.: 052 31 / 97 72 55
E-Mail: friedrich@vhs-detmold.de

Minden

Weser-Kolleg Minden

Tageskolleg und Abendgymnasium
Martinikirchhof 6a
32423 Minden
Tel.: 05 71 / 2 97 42
Fax: 05 71 / 8 44 21
E-Mail: info@weser-kolleg.de

Paderborn

Abendrealschule Paderborn

Fürstenweg 17b
33102 Paderborn
Tel.: 052 51 / 132 91 19
Fax: 052 51 / 132 91 18
E-Mail: 184603@schule.nrw.de

5. Volkshochschulen:

Bielefeld

Volkshochschule Bielefeld

Ravensberger Park 1
33607 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 51 22 22
Fax: 05 21 / 51 34 31
E-Mail: volkshochschule@bielefeld.de

Gütersloh

Volkshochschule Gütersloh

Hohenzollernstraße 43
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 82-20 41
Fax: 052 41 / 82-29 73
E-Mail: vhs-guetersloh@gt-net.de

Volkshochschule Reckenberg-Ems

Kirchplatz 2
33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel.: 052 42 / 90 30-111
Fax: 052 42 / 90 30-130
E-Mail: irmgard.honerlage@vhs-re.de

Volkshochschule Ravensberg

Kiskerstraße 2
33790 Halle i.W.
Tel.: 052 01 / 8109-0
E-Mail: post@vhs-ravensberg.de

Volkshochschule Harsewinkel, Schloß

Holte-Stukenbrock, Verl

Kirchstraße 2
33758 Schloß Holte-Stukenbrock
Tel.: 052 07 / 91 74-15
E-Mail: anne.weber@gt-net.de

Herford

Volkshochschule im Kreis Herford

Münsterkirchplatz 1
32052 Herford
Tel.: 052 21 / 59050
Fax: 052 21 / 590536
E-Mail: info@vhsimkreisherford.de

Volkshochschule Löhne

Alte Bündler Straße 14
32584 Löhne
Tel.: 057 32 / 10 05 84

Höxter

Volkshochschule Höxter-Marienmünster

Möllingerstraße 9
37671 Höxter
Tel.: 052 71 / 9 63 43 02
Fax: 052 71 / 9 63 19 04
E-Mail: vhs@vhs-hoexter.de

Lippe

Volkshochschule der Stadt Detmold

Krumme Straße 20
32756 Detmold
Tel.: 052 31 / 977232
Fax.: 052 31 / 977688
E-Mail: info@vhs-detmold.de

Volkshochschule Lippe West

Lange Straße 124
32791 Lage
Tel.: 052 32 / 9 55 00
E-Mail: vhs@vhs-lw.de

Volkshochschule Lippe Ost

Schloss Schieder
32816 Schieder-Schwalenberg
Tel.: 052 32 / 980413
E-Mail: info@vhslippe-ost.de

Volkshochschule Lemgo

Breite Straße 10
32657 Lemgo
Tel.: 052 61 / 21 32 07
E-Mail: vhs@lemgo.de

Volkshochschule Bad Salzuflen
Hermannstraße 32
32105 Bad Salzuflen
Tel.: 0 52 22 / 93 17 16
E-Mail: C.Lindrath@Bad-Salzuflen.de

Minden

Volkshochschule Minden
Königswall 99
32423 Minden
Tel.: 05 71 / 8 37 66-0
Fax: 05 71 / 8 37 66 33
E-Mail: programm@vhs-minden.de

Paderborn

Volkshochschule Paderborn
Kampstraße 43
33098 Paderborn
Tel.: 052 51 / 8812 29
Fax: 052 51 / 88 20 43
E-Mail: vhs@paderborn.de

6. Wirtschaftsförderungsgesellschaften:

Bielefeld

Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft
WEGE mbH
Goldstraße 16 – 18
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 5 57 66 00
Fax: 05 21 / 51 33 85
E-Mail: info@wege-bielefeld.de

Gütersloh

pro Wirtschaft GT GmbH
Herzebrocker Straße 140
33334 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 85 10 89
E-Mail: info@pro-wirtschaft-gt.de

Herford

Initiative Wirtschaftsstandort Kreis Herford e.V.
Klaus Goeke
Amtshausstraße 3
32051 Herford
Tel.: 0 52 21 / 13 13 30
Fax: 0 52 21 / 13 19 01
E-Mail: k.goeke@kreis-herford.de

Höxter

Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Höxter mbH
Corveyer Allee 21
37671 Höxter
Tel.: 052 71 / 9 74 30
Fax: 052 71 / 9 74 3 30
E-Mail: gfw@gfwhoexter.de

Lippe

GILDE Gewerbe- und Innovationszentrum Lippe Detmold GmbH
Bad Meinberger Straße 1
32760 Detmold
Tel.: 052 31 / 9 54 -0
E-Mail: info@gildezentrum.de

Minden

Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung
Kreis Minden-Lübbecke
Kontakt: Birgit Ahrens
Portastraße 13
32423 Minden
Tel.: 05 71 / 8 07 -23 17
E-Mail: b.ahrens@minden-luebbecke.de

Paderborn

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Paderborn mbH
Technologiepark 12
33100 Paderborn
Tel.: 052 51 / 1 60 90 -51

7. Kammern:

Bielefeld

Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld
Elsa-Brändström-Straße 1 – 3
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 55 40
Fax: 05 21 / 55 41 19

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld
Obernstraße 48
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 5 60 80
Fax: 05 21 / 5 60 81 99

Handwerksbildungszentrum

Kleiberweg 3
33607 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 5 60 85 99
Fax: 05 21 / 5 60 85 09

Gütersloh

Kreishandwerkerschaft Gütersloh
Eickhoffstraße 3
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 2 34 84-0

Unternehmerverband für den Kreis

Gütersloh e.V.
Kirchstraße 17
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 9875 -0

Herford

Kreishandwerkerschaft Wittekindsland Geschäftsstelle Herford
Elisabethstraße 3
32052 Herford
Tel.: 052 21 / 27 52 80
Fax: 052 21 / 27 52 90

Höxter

Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld Zweigstelle Paderborn und Höxter
Stedener Feld 14
33104 Paderborn
Tel.: 052 51 / 15 59 -0
Fax: 052 51 / 15 59 -32

Lippe

Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold
Leonardo-da-Vinci-Weg 2
32760 Detmold
Tel.: 052 31 / 7 60 10
Fax: 052 31 / 7 60 1 -57

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld

Paulinenstraße 36
32756 Detmold
Tel.: 052 31 / 92 70 60
Fax: 052 31 / 92 70 69

Minden

Industrie- und Handelskammer Geschäftsstelle Minden
Simeonsplatz 3
32427 Minden
Tel.: 05 71 / 38 53 80

Paderborn

Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld Zweigstelle Paderborn und Höxter
Stedener Feld 14
33104 Paderborn
Tel.: 052 51 / 15 59 -0

8. Unternehmerinnen-Netze in OWL:

Verband Deutscher Unternehmerinnen e.V. (VDU), Landesverband Westfalen
Kontakt: Gudrun Grohmann (Landesvorsitzende)
Herforder Straße 40
32545 Bad Oeynhausen
Tel.: 05 73 1 / 8 42 07 50
E-Mail: ggrohmann@grohmannbs.de

Der Unternehmerinnen-Brief in OWL Regionales Projektbüro

Gleichstellungsstelle für Frauenfragen Stadt Bielefeld
Kontakt: Marlies Pelster-Wend
Niederwall 25
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 51 -67 23
E-Mail: marlies.pelster@bielefeld.de

Regionalagentur für Wirtschaft und Arbeit in OWL

Jahnplatz 5
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 9 67 33 -0
Fax: 05 21 / 9 67 33 -19
www.regionalagentur-owl.de

Sucess e.V.

Expertinnen für Existenzgründung und Unternehmensführung OWL
Kontakt: Susanne Fleer-Ellerbrake
Salzfler Straße 242
32052 Herford
Tel.: 052 22 / 34 47 88
Fax: 052 22 / 34 47 87
E-Mail: vorstand@sucess-owl.de

Bielefeld

Wirtschaftsinitiative Mikrounternehmen (WIM) – Unternehmerinnenforum – Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH
Kontakt: Vera Wiehe
Goldstraße 16 – 18
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 55 76 60-76
E-Mail: wiehe@wege-bielefeld.de

Unternehmerfrauen im Handwerk

Kontakt: Ingeborg Tiller (1. Vorsitzende)
Telgenbrink 146
33739 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 8 53 80 und 76 39 31
E-Mail: ingeborg-tiller@metallbau-tiller.de

Gütersloh

Flechtwerk – Unternehmerinnen und Frauen in Führungspositionen Gleichstellungsstelle der Stadt Rheda-Wiedenbrück
Kontakt: Susanne Fischer
Rathausplatz 13
33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel.: 052 42 / 9 63 -266
E-Mail: susanne.fischer@gt-net.de

Unternehmerinnen Stammtisch GT pro Wirtschaft GT GmbH

Herzebrocker Straße 140
33334 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 85 -10 89
E-Mail: nikola.weber@pro-wirtschaft-gt.de

UnternehmerinnenTreff in Halle i.W. Gleichstellungsstelle Stadt Halle

Kontakt: Eva Sperner
Rathaus 1
Ravensberger Straße 1
33790 Halle i.W.
Tel.: 052 01 / 183 -181
Fax: 052 01 / 183 -110
E-Mail: eva.sperner@gt-net.de

FrauenNetzWerther

Gleichstellungsstelle Stadt Werther (Westf.)
Kontakt: Elke Radon
Mühlenstraße 2
Tel.: 052 03 / 7 05 -62
E-Mail: elke.radon@gt-net.de

Herford

Unternehmerinnen-Initiative in der Initiative Wirtschaftsstandort Kreis Herford e.V.
Kontakt: Karin Patzelt
Amtshausstraße
32051 Herford
Tel.: 052 21 / 13 11 76
Fax: 052 21 / 13 17 13 46
E-Mail: k.patzelt@kreis-herford.de

Löhner Unternehmerinnen

Kontakt: Monika Lüpke
Tel.: 057 32 / 10 03 44
E-Mail: m.luepke@loehne.de

Höxter

Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Höxter, Existenzgründungsberatung
Kreis Höxter
Kontakt: Tatjana Disse
Tel.: 052 71 / 97 43 -15
Fax: 052 71 / 97 43 -30
E-Mail: tatjana.disse@gfwhoexter.de
www.gfwhoexter.de

Lippe

WomNet – WomenNetwork

Unternehmerinnen in Lippe
Kontakt: Silke Quentmeier
Bad Meinberger Straße 1
32760 Detmold
Tel.: 052 31 / 95 42 10
Fax: 052 31 / 95 42 16
E-Mail: info@womnet-lippe.de
www.womnet-lippe.de

Arbeitskreis lippischer Unternehmerinnen im Handwerk

Kontakt: Elke Töpfer
Rosenkamp 28
32760 Detmold
Tel.: 052 31 / 8 84 48
E-Mail: post@haferbeck-toepper.de

Minden

Profile Minden

Unternehmerinnen-Netz Minden e.V. Kreis Minden-Lübbecke
Kontakt: Christina Stoffers (Vorsitzende)
Dipl.-Ing. Landschafts- und Gartenarchitektur
Schweidnitzer Straße 7
32469 Petershagen
Tel.: 057 07 / 83 93
E-Mail: stoffers@arealdesign.de

UnternehmerinnenTreff Espelkamp, Rahden, Stemmwede und Umgebung
Kontakt: Büroservice Ruth Graf
Neustadtstraße 21
32339 Espelkamp
Tel.: 05743 / 2373
E-Mail: kontakt@ruth-graf.de

UnternehmerinnenTreff Lübbecke
Kontakt: Angelika Lüters
Tel.: 05741 / 276-251
E-Mail: a.lueters@luebbecke.de

Paderborn

MagNet F

Netzwerk für Unternehmerinnen und Frauen in Führungspositionen im Wirtschaftsraum Paderborn
Ansprechpartnerin für Wiedereinsteigerinnen:
Claudia Wiethaup
Tel.: 05254 / 9309892
Birgit Kersten-Regenstein
Tel.: 05254 / 939928

Unternehmerfrauen im Handwerk
Kontakt: Gerlinde Schnücker
Waldenburger Straße 19
33098 Paderborn
Tel.: 05251 / 700120
E-Mail: schnueckel@kh-paderborn.de

Fach- und Führungsfrauen:

Frauen ins Management in NRW Zentrum für Frau in Beruf und Technik
Tel.: 02305 / 92159-16
www.kim.nrw.de

Women on top – Verband der weiblichen

Fach- und Führungskräfte in OWL
Kontakt: Anne Meuer-Willuweit
Tel.: 05222 / 944207

9. Spezielle Kontaktadressen für Frauen ausländischer Herkunft:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Frankenstraße 210
90461 Nürnberg
Tel.: 0911 / 9436390
info.buerger@bamf.bund.de

OWL interkulturell – Online-Magazin MOZAIK gGmbH
E-Mail: info@owl-interkulturell.de
www.owl-interkulturell.de

Bielefeld

Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten Stadt Bielefeld – Abt. Interkulturelles Büro
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 512529
Fax: 0521 / 516019
E-Mail: ruth.rennings@bielefeld.de

– Abt. Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen (RAA)
In allen schulischen Fragen und beim Übergang von der Schule in den Beruf
Ravensberger Straße 12
Eingang A, Zimmer 21–35
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 51-3789
0521 / 51-8521
0521 / 51-2374
0521 / 51-3411

IntegrA

Integration in den Arbeitsmarkt von drittstaatsang. Frauen in MSO und Stadtteilen

REGE mbH

Niederwall 26/28
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 9622-184

MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH

Herforder Straße 46
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 966820
Fax: 0521 / 96682-19

Interkulturelles Begegnungszentrum

Friedenshaus e. V. – IBZ
Teutoburger Straße 106
33607 Bielefeld
Tel.: 0521 / 52190-30
Fax: 0521 / 52190-40
E-Mail: ibz@ibz-bielefeld.de

Internationales Zentrum der Arbeiterwohlfahrt – Kreisverband Bielefeld e.V.
August-Bebel-Straße 74
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 1365735

Deutsches Rotes Kreuz

August-Bebel-Straße 8
33602 Bielefeld
Migrationsdienst:
Tel.: 0521 / 52998-31
E-Mail: riedrich@drk-bielefeld.de
Flüchtlingsberatung:
Tel.: 0521 / 52998-34
E-Mail: heinemann@drk-bielefeld.de

Evangelischer Gemeindedienst e.V.

Migrationsberatung
Schildescher Straße 101
33611 Bielefeld
Tel.: 0521 / 801-2737
E-Mail: natascha.thye@johanneswerk.de

Clearingstelle

Informationen für Neuzuwanderer/ Neuzuwanderinnen
Neues Rathaus
Niederwall 23 (2. Etage, Zimmer D 206)
Tel.: 0521 / 5573179
E-Mail: clearingstelle@bitel.net

Gütersloh

AWO-Fachdienst für Migration und Integration
Hohenzollernstraße 15
33330 Gütersloh
Tel.: 05241 / 28062

DRK Kreisverband Gütersloh

Dr.-Kranefuß-Straße 3
33244 Gütersloh
Tel.: 05241 / 9886-0

Stadt Gütersloh

Beratungsstelle für ausländische Mitbürger
Eickhoffstraße 31a
33330 Gütersloh
Tel.: 05241 / 82-2442

Herford

Fachdienst für Migration und Integration der AWO
Königstraße 15a
32584 Löhne
Tel.: 05732 / 905214
E-Mail: dagmar.stenzel-scheding@awo-owl.de

Höxter

Integrationsbüro des Kreises Höxter
Moltkestraße 12
37671 Höxter
Tel.: 05271 / 9651204

Lippe

Koordinierungsstelle Integration
Rathaus am Markt
Marktplatz 5
32756 Detmold
Tel.: 05231 / 977-340
E-Mail: s.fenneker@detmold.de

Minden

Caritasverband Minden e.V.
Königstraße 13
32423 Minden
Tel.: 0571 / 82899-9
E-Mail: info@caritas-minden.de

Paderborn

Stadt Paderborn Integrationsbüro
Marcus Heidebrecht
Am Abdinghof 11
33098 Paderborn
Tel.: 05251 / 881359
E-Mail: m.heidebrecht@paderborn.de

AWO Interkulturelles Zentrum

Frau Fathi-Weiß
Leostraße 45
33098 Paderborn

Internationales Begegnungszentrum der AWO

Frau Celik/Frau Baggeröhr
Leostraße 45
33098 Paderborn
E-Mail: info@awo-paderborn.de

AWO-Migrationsberatung

Eva-Maria Grüermann
Borchener Straße 30
33098 Paderborn
Tel.: 05251 / 740398
E-Mail: e.gruermann@awo-paderborn.de

AWO-MigrationsErstBeratung (ab 27 Jahre)

Rita Berief
Albinstraße 4
33098 Paderborn
Tel.: 05251 / 21631
E-Mail: r.berief@awo-paderborn.de

Caritas-Beratungsstelle für italienische, portugiesische und spanische Mitbürger und Mitbürgerinnen
Andreasstraße 21
33098 Paderborn
Tel.: 05251 / 23880

Deutsches Rotes Kreuz (DRK) – Migrationsdienst

Neuhäuser Straße 62–64
33102 Paderborn
Tel.: 05251 / 130930
E-Mail: info@drk-paderborn.de

Diakonie Paderborn-Höxter e.V. Migrantenberatung – Gerhard Reuter

Migrationserstberatung – Elena Neverov
Ev. Gemeindezentrum „Auf der Lieth“
Willebadessener Weg 3
33100 Paderborn
Tel.: 05251 / 61097
E-Mail: reuter@diakonie-pbhx.de
lieth@diakonie-pbhx.de

10. Spezielle Kontaktadressen für Frauen mit Behinderungen:

Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe

48133 Münster
Tel.: 0251 / 591-01
E-Mail: lwl@lwl.org
www.lwl.org

Eine komplette Übersicht über alle regionalen Beratungsangebote und rechtliche Grundlagen
www.lebenmitbehinderungen.nrw.de

Internetportal zum Thema „Arbeitsleben und Behinderung“
www.talentplus.de

Netzwerk für Frauen und Mädchen mit Behinderungen

Neubrückenstraße 12–14,
48143 Münster
Tel.: 0251 / 519138

Bielefeld

Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen Stadt Bielefeld, Amt für soziale Leistungen – Sozialamt
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 515051
Fax: 0521 / 513297
E-Mail: behindertenberatung@bielefeld.de

Beratungsstelle für Hörgeschädigte Stadt Bielefeld, Amt für soziale Leistungen – Sozialamt

Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 512138
Fax: 0521 / 516265
E-Mail: hoerbehi@bielefeld.de

Café 3 b – Integrative Beratungs- und Begegnungsstätte für Menschen mit Behinderung

Feilenstraße 3
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 60202
E-Mail: cafe3b@t-online.de

Agentur für Arbeit in Bielefeld und Gütersloh

Bereich Berufliche Rehabilitation und Schwerbehinderte
Werner-Bock-Straße 8
33602 Bielefeld
Tel.: 0180 / 1555111

Integrationsfachdienst

Königsweg 10
33617 Bielefeld
Tel.: 0521 / 1444540
E-Mail: Berufl.Reha_und_Integration@t-online.de

Reha-Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung
Bahnhofstraße 28
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 5254-0

Gütersloh

Integrationsfachdienst (IFD)
Beratung, Vermittlung und Eingliederungshilfen für Menschen mit Schwerbehinderungen
Schulstraße 16
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 22078 30

Integrationsfachdienst für Menschen mit Hörschwerhörigkeiten (IBZGmbH)
Schulstraße 16
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 2118765

Berufliches Trainingszentrum (BTZ) Kolping-Bildungszentren Ostwestfalen gem. GmbH

Berufliche Trainings- und Eingliederungsmaßnahme für Menschen mit einer psychischen Behinderung
Münsterstraße 23
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 21170-0

Lippe

Beratungsstelle für behinderte Menschen
Alte Schule/Wall 5
32657 Detmold
Tel.: 052 31 / 602495

Agentur für Arbeit

Bereich berufliche Rehabilitation
Wittekindstraße 2
32758 Detmold
Tel.: 052 31 / 610129

Minden

Diakonisches Werk Minden e.V.
Hermannstraße 21
32423 Minden
Tel.: 05 71 / 385 46-0
E-Mail: ifd@dw Minden.de

Kreisverwaltung Minden-Lübbecke
Portastraße 13
32423 Minden
Tel.: 0571 / 807-23 82
E-Mail: a.krone@minden-luebbecke.de

Paderborn

Familienunterstützender Dienst (FuD)
Königstraße 57
33098 Paderborn
Tel.: 052 51 / 687210
E-Mail: fud.paderborn@t-online.de
www.fud-paderborn.de

Sozialpsychiatrische Initiative – Berufliche Rehabilitation Begleitzentrum Mitarbeit (BZM)
Klingender Straße 1–3
33100 Paderborn
Tel.: 052 51 / 54 26 57
E-Mail: bzm@spi-paderborn.de
www.spi-paderborn.de

11. Kinderbetreuung:

www.kinderbetreuung-owl.de

Bielefeld

Stadt Bielefeld
Amt für Jugend und Familie – Jugendamt
• Städtische Kindertageseinrichtungen
Ravensberger Straße 12
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 51-8214
• Tagespflege (Tagesmütter)
Neues Rathaus
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 51-69 85
• Vermittlung von Kindern mit Rechtsanspruch (alle Träger)
Neues Rathaus
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 51-37 98

tagesmütter – Bielefeld e. V.

Am Ellerbrocks Hof 18
33617 Bielefeld
Tel.: 05 21 / 270 02 05

Gütersloh

Kreis Gütersloh
Fachstelle Kinderbetreuung
Herzebrocker Straße 140
33334 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 85-24 14

Stadt Gütersloh

Fachbereich Jugend
Abteilung Tagesbetreuung von Kindern
Berliner Straße 70
33330 Gütersloh
Tel.: 052 41 / 82-32 54
www.jungeseite.guetersloh.de

Örtliche Vermittlungsstellen für Kindertagespflege:

Borgholzhausen
Tel.: 054 25 / 51 41

Gütersloh

Tel.: 052 41 / 82-21 41
Tel.: 052 41 / 82-24 43

Halle/Westf.

Tel.: 052 01 / 66 61 77

Harsewinkel

Tel.: 052 47 / 40 63 41

Herzebrock-Clarholz

Tel.: 052 45 / 83 49 87

Langenberg und Wiedenbrück

Tel.: 052 42 / 85 75

Rheda

Tel.: 052 42 / 2 4 48 89

Rietberg

Tel.: 029 44 / 5 84 41

Schloß Holte-Stukenbrock

Tel.: 052 07 / 92 93 10

Steinhagen

Tel.: 052 04 / 49 88

Versmold

Tel.: 054 23 / 22 73

Verl

Tel.: 052 46 / 29 73

Werther/Westf.

Tel.: 052 03 / 29 60 66

Herford

Jugend- und Sportamt des Kreises Herford
Kreishaus
Amtshausstraße 3
32051 Herford
Tel.: 052 21 / 130

Stadt Herford

Tel.: 052 21 / 18 94 52

Stadt Bünde

Tel.: 052 23 / 16 14 57

Stadt Löhne

Tel.: 057 32 / 10 05 24

Tagesmütter Agentur OWL

Papendiekstraße 42
32257 Bünde
Tel.: 052 23 / 994 96 01
Fax: 052 21 / 91 31 25
E-Mail: Kit@awo-herford.de

Höxter

Kreisjugendamt Höxter

Moltkestraße 12
37671 Höxter
Tel.: 052 71 / 965 3316
Fax: 052 71 / 96 53 42
E-Mail: abteilung33@kreis-hoexter.de
www.kreis.hoexter.de

Lippe

Kreis Lippe – Jugendamt

Ute Küstermann
Felix-Fechenbach-Straße 5
32756 Detmold
Tel.: 052 31 / 62 43 99

Minden

Jugendamt Stadt Minden
Markt 1
32423 Minden
• Städtische Kindertageseinrichtungen
Tel.: 0571 / 89-4 06
Tel.: 0571 / 89-4 24
• Tagespflege (Tagesmütter)
Tel.: 0571 / 89-424

Paderborn

Kreisjugendamt Paderborn
Aldegrevener Straße 10–14
33102 Paderborn
Tel.: 052 51 / 30 86 24

Jugendamt Paderborn

Monika Oppermann
Am Abdinghof 11
33098 Paderborn
Tel.: 052 51 / 88-16 96
E-Mail: m.oppermann@paderborn.de

Mütterzentrum

Kasseler Straße 45
33098 Paderborn
Tel.: 052 51 / 28 03 10

FamilienServiceCenter

Rathaus Paderborn
Rathausplatz 1
33098 Paderborn
Tel.: 052 51 / 88 20 85
E-Mail: info@familienservicecenter.de
www.familienservicecenter.de

12. Mobbing:

Mobbinghotline für NRW

Tel.: 01 80 / 31 00-113
Montag bis Donnerstag 17.00 bis 20.00 Uhr

Arbeitslosigkeit:

www.arbeitsagentur.de
 www.arbeitsmarktreform.de
 www.erwerbslos.de
 www.meinestadt.de

Jobbörsen im Internet:

www.arbeitagentur.de
 www.jobpilot.de
 www.germany-jobs.de
 www.stepstore.de
 www.jobware.de

Bewerbungshilfen im Internet:

www.jobpilot.de
 www.profibewerbung.de
 www.stepstone.de
 www.ba-neues-lernen.de

Existenzgründung:

www.u-netz.de
 www.vdu.de
 www.business-ladies-point.de
 www.gruenden-in-lippe.de
 www.milex-netz.de
 www.go.nrw.de
 www.unternehmerverband-guetersloh.de
 www.finanzamt.nrw.de/hoexter
 www.existentielle.de
 www.kaete-ahlmann-stiftung.de
 www.gruenderinnenagentur.de

Informationen zu Teilzeitarbeit und Minijobs:

www.bmas.de
 www.minijob-zentrale.de
 www.bmfsfj.de

Netzwerke und Frauen-Internetportale:

www.bpw-germany.de
 www.women.de
 www.ufh.de
 www.regionet-owl.de
 www.equal-in-owl.de
 www.fraueninnrw.de
 www.business-ladies-point.de
 www.pia-online.eu

Weiterbildung:

www.bildungsportal.nrw.de
 www.telekolleg.de
 www.abitur-online.nrw.de
 www.fernuni-hagen.de
 www.zfu.de
 www.bildungsurlaub.de
 www.weiterbildung.in.nrw.de
 www.fundus.gfwhoexter.de
 www.bwb-bielefeld.de

Elternzeit:

www.bmfsfj.de

Kinderbetreuung:

www.kinderbetreuung-owl.de
 www.tagesmuetter-bundesverband.de
 www.au-pair-society.de

Migration:

www.owl-interkulturell.de
 www.migration-online.de
 www.bbqnet.de

Mobbing:

www.mobbing-web.de

Kostenlose Informationsbroschüren vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

- Mutterschutzgesetz
- Elterngeld und Elternzeit
- Elterngeld 2008-11-21
- Familienwegweiser – Staatliche Hilfen im Überblick
- Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung – Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren
- Die Kinderbetreuungsbörse – Kinderbetreuung auf einen Blick, Flyer mit CD-ROM
- Kinder und Beruf – Tipps für einen guten Start, Elternbrief vom Arbeitskreis Neue Erziehung e.V.
- Alleinerziehend – Tipps und Informationen
- Mitmischen – Informationen für behinderte Mädchen und Frauen
- Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Männer und Frauen

Bestellung:

Publikationsversand der Bundesregierung
 Postfach 481009
 18132 Rostock
 Tel.: 018 05 / 77 80 90
 Fax: 018 05 / 77 80 94
 broschurenstelle@bmfsfj.bund.de
 www.bmfsfj.de

Kostenlose Informationsbroschüre vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

- Teilzeit – Alles was Recht ist
- Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone
- Rentenratgeber für Frauen

Bestellung:

Tel.: 030 / 1 85 27 11 11
 info@bmas.bund.de
 www.bmas.de

Kostenlose Informationsbroschüren der Agentur für Arbeit (Auswahl):

- Beruf aktuell
- Merkblatt 18: Frauen und Beruf
- BBZ Frauen (Heft 8)
- Frauen und Beruf – Arbeitsmarkt und Weiterbildung – Beruf, Bildung, Zukunft
- Erfolgreich Wiedereinsteigen – Leitfaden für Berufsrückkehrende – Arbeitslos ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld

Weitere Publikationen:

- Wegweiser für den Umgang nach Trennung und Scheidung – für vier Euro zu bestellen unter 030 / 6959786
 info@vamv-nrw.de
- existenzielle – Das Magazin für Frauen in der Wirtschaft
 Tel.: 02 51 / 5 10 54 53
 www.existentielle.de
- Geringfügig beschäftigt – 400 Euro
 Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten Kreis Gütersloh
- Trennung – Scheidung
 Gleichstellungsstelle für Frauenfragen der Stadt Bielefeld
- Mutterschutz – Elterngeld – Elternzeit
 Gleichstellungsstelle für Frauenfragen der Stadt Bielefeld
- Trennung – Scheidung
 Gleichstellungsstelle im Südkreis des Kreises Gütersloh

Buchempfehlungen:

- Zurück in den Job
 Elke Homburg, Redline Wirtschaft Frankfurt
- Karriere Kick Kind
 Susanne Bohn, Bildung und Wissen BW Nürnberg
- Finde den Job der dich glücklich macht
 Angelika Gulder, Campus Verlag Frankfurt
- Marketing in eigener Sache
 Hesse und Schrader, Eichborn Verlag Frankfurt
- Den Laden schmeißen
 Sichter mann und Siegel, Verlag Frauenoffensive München
- Die Bewerbungsmappe mit Profil für Bewerber mit Zick-Zack-Lebensläufen
 Püttjer und Schnierda, Campus Verlag Frankfurt

Impressum

Herausgegeben von:

Arbeitsgemeinschaft Kommunalen Gleichstellungsstellen in OWL

FAIR – Frau und Arbeit in der Region, Beratungs- und Koordinationsbüro für den Kreis Lippe

Redaktion:

Stadt Bielefeld – Gleichstellungsstelle für Frauenfragen

FAIR – Frau und Arbeit in der Region, Beratungs- und Koordinationsbüro für den Kreis Lippe

Gestaltung:

VISIO Kommunikation GmbH, Bielefeld

Auflage:

8.500

Stand:

April 2009



gefördert vom:

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

