



Gewusst wie – Informationen für Frauen rund um den Beruf



Arbeitsgemeinschaft Kommunaler
Gleichstellungsstellen in OWL

FAIR
Frau und Arbeit
in der Region

LANDESINITIATIVE
netzwerk 
www.netzwerkW-expertinnen.de

gefördert vom:
Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhaltsverzeichnis

1.	Ein Wort vorab . . .	4
2.	Berufliche Orientierung und Berufswegplanung – der erste Schritt zum neuen Job	5
2.1.	Fragen zur beruflichen Orientierung	5
2.2.	Fragen und Tipps zur beruflichen Planung	6
3.	Wichtige Informationen für . . .	8
3.1.	Berufsrückkehrende	8
3.2.	Alleinerziehende	9
3.3.	Junge Frauen	9
3.4.	Frauen über 50 Jahre	10
3.5.	Frauen mit Behinderungen	10
3.6.	Frauen mit Migrationsgeschichte	11
3.7.	Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen	12
3.8.	Frauen in Fach- und Führungspositionen	12
4.	Agentur für Arbeit, Jobcenter und Kommunen – Leistungen und Angebote	14
4.1.	Arbeitslosengeld I	14
4.2.	Grundsicherung für Arbeitssuchende (ALGII)	16
4.3.	Sozialhilfe nach Sozialgesetzbuch XII	18
4.4.	Leistungen für Berufsrückkehrende	19
4.5.	Leistungen für Frauen unter 25 Jahre	19
4.6.	Leistungen für Frauen mit Behinderungen	20
4.7.	Leistungen für Existenzgründerinnen	20
5.	Berufliche Weiterbildung	21
5.1.	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	21
5.2.	Berufliche Weiterbildung	22
5.3.	Ausbildung	22
5.4.	Schulabschlüsse nachholen	23
5.5.	Studium	23
5.6.	Meister-BAföG	26
5.7.	Fernunterricht	27
5.8.	Bildungsscheck	27
5.9.	Bildungsprämie	28
6.	Wie bewerbe ich mich richtig?	29
6.1.	Stellensuche	29
6.2.	Bewerbung	29
6.3.	Vorstellungsgespräch	33

Inhaltsverzeichnis

7.	Informationen für Frauen (und Männer) mit Kindern	34
7.1.	Elternzeit	34
7.2.	Elterngeld	35
7.3.	Kindergeld	36
7.4.	Kinderbetreuung	37
8.	Das Arbeitsrecht – was Sie wissen sollten	40
8.1.	Die Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses	40
8.2.	Rechte im Arbeitsverhältnis –Möglichkeiten ihrer Durchsetzung	41
8.3.	Schwangerschaft	43
8.4.	Elternzeit	43
8.5.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	44
8.6.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Bezug von Arbeitslosengeld	46
	Kontaktadressen	48
	Links	60
	Broschüren Buchempfehlungen	61

1. Ein Wort vorab ...

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 zusammen gestellt, 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.

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützt Sie mit einem neuen Förderangebot „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ sich beruflich weiterzuentwickeln.

Sie werden unterstützt

- Ihre Wünsche zu klären
- Ihre Möglichkeiten realistisch einzuschätzen
- Ihren Informationsbedarf zu decken
- Ihre berufliche Weiterentwicklung zu planen

Die Beratung kann bis zu 9 Stunden umfassen und ist kostenlos.

Die einzige Voraussetzung ist, dass Sie in Nordrhein-Westfalen wohnen oder arbeiten. Die „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ wird in allen Regionen Nordrhein-Westfalens angeboten.

Sie finden eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe unter

www.weiterbildungsberatung-nrw.de

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 KURSNET 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. Berufsrückkehrende

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).

Berufsrückkehrende, 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 personellen 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 Berufsrückkehrende zugeschnitten sind. Die Seminare geben Frauen Informationen und Entscheidungshilfen, um neue Berufsperspektiven zu entwickeln und den Wiedereinstieg optimal vorzubereiten.

Das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW bietet ein Internetportal für Berufsrückkehrende an, 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 Berufsrückkehrende 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, „Super-woman“ 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,

Kontakt@vamv.de

info@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 Studiemöglichkeiten 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 dem für Sie zuständigen Jobcenter 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 Jobcenter beraten und unterstützen Frauen, die nach längeren Berufspausen wie Klinikaufenthalt 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
Freiherr-vom-Stein-Platz 1
48133 Münster
Tel.: 0251 / 591-01
www.lwl.org
lwl@lwl.org

Netzwerk für Frauen und Mädchen mit Behinderungen
Neubrückenstr. 12 – 14
48143 Münster
Tel.: 0251 / 51-9138
www.netzwerk-nrw.de

- 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 Migrationsgeschichte

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 Migrationsgeschichte 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 Migrationsgeschichte 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 Jobcentern 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 Jobcenter

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 Jobcenter 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 dem Jobcenter danach.

Darüber hinaus gibt es in allen Kreisen Integrationsräte, 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.

► 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 Selbständigen 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:

Die Startercenter NRW

www.startercenter.nrw.de

existenzielle – Das Magazin für Frauen in der Wirtschaft

www.existenzielle.de

www.chefin-online.de

Two Women Win

www.kaete-ahlmann-stiftung.de

info@kaete-ahlmann-stiftung.de

www.gruenderinnen.de

www.existenzgruenderinnen.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

4. Agentur für Arbeit, Jobcenter und Kommunen – 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.jobcenter-ge.de

www.erwerbslos.de

Die regionalen Adressen von Agenturen für Arbeit, Jobcenter 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 (innerhalb von drei Tagen) bei der zuständigen Agentur für Arbeit melden. Haben Sie eine befristete Stelle, müssen Sie sich drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitssuchend melden. Dies gilt auch, wenn Sie nach der Elternzeit arbeitslos werden. Es besteht die Möglichkeit der online-Arbeitssuchendmeldung. Wenn Sie sich nicht rechtzeitig bei der Agentur für Arbeit melden, droht eine Sperrzeit.

[Checkliste zur Vorbereitung Ihrer Online-Arbeitssuchend-Meldung](#)

Auf Arbeitslosengeld I haben Sie Anspruch, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Sie müssen arbeitslos sein.
- Sie müssen die Anwartschaftszeit erfüllt haben.
- Sie müssen sich persönlich **arbeitslos** gemeldet haben.

Arbeitslosengeld I gibt es je nach Dauer der Versicherungspflichtverhältnisse für zwölf Monate, für Menschen über 55 Jahren 18 Monate lang, für Menschen über 58 Jahren 24 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, sich eigenverantwortlich und initiativ bewerben, eine zumutbare Arbeit annehmen oder an einer Eingliederungsmaßnahme teilnehmen.

Eine zumutbare Tätigkeit umfasst:

- mehr als 15 Wochenstunden sozialversicherungspflichtige Arbeitszeit.
- einen Umkreis, der zweieinhalb Stunden Wegezeit bei mehr als sechs Stunden Beschäftigung und zwei Stunden Wegezeit bei bis zu sechs Stunden Beschäftigung am Tag verlangt. Ausschlaggebend ist der tatsächliche Zeitaufwand von Haus-

- tür zu Haustür. Bringen Sie Ihr Kind in den Kindergarten oder in die Schule, beginnt die zuzumutende Wegezeit erst dort.
- eine Aufgabe, die auch unter Ihren Ansprüchen und Qualifikationen liegt.

➤ Lesen sie hier weitere detaillierte [Informationen](#)

Eine geringfügige Beschäftigung/Nebenbeschäftigung darf einen zeitlichen Umfang von 15 Stunden wöchentlich nicht erreichen. Bis zu 165 Euro plus Fahrtkosten zu Ihrem Arbeitslosengeld I dürfen Sie hinzuverdienen. Jeder Euro darüber hinaus wird auf Ihr Arbeitslosengeld I angerechnet. Erreicht oder überschreitet die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit 15 Stunden, besteht wegen fehlender Arbeitslosigkeit kein Anspruch auf Arbeitslosengeld mehr.

➤ Weitere Informationen und wichtige Hinweise zum [Nebeneinkommen](#) zum Nachlesen.

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 sind Vermittlerinnen und Vermittler für Sie zuständig. Hier können Sie über Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt und dafür arbeitsmarktlich notwendige Qualifizierungen und 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.

➤ Zu allen finanziellen Leistungen finden Sie auf den Agenturseiten umfangreiches [Informationsmaterial](#)

Beauftragte für Chancengleichheit

In den Agenturen für Arbeit gibt es die Beauftragte für Chancengleichheit im SGB III. Sie haben Fragen zum Wiedereinstieg ins Berufsleben nach erfolgreicher Zeit der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen? Sie überlegen, wie Sie Familie und Beruf miteinander vereinbaren können?

Gern unterstützt Sie [die Beauftragte für Chancengleichheit](#) auf dem Weg zur Berufsrückkehr und den beruflichen Wiedereinstieg, wenn Sie aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen Ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben und einen beruflichen Neustart planen.

➤ Ausführliche Informationen finden Sie hier auf der Homepage der Beauftragten für Chancengleichheit – am Beispiel [Bielefeld](#).

Die Beauftragte für Chancengleichheit bietet auch regelmäßige [Informationsveranstaltungen für Berufsrückkehrende \(Termine\)](#) im Berufsinformationszentrum (BIZ) der Agentur für Arbeit an.

Kostenlos können Sie auch den Service des BIZ nutzen.

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

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Wenn Sie eine Arbeitgeberin/einen Arbeitgeber gefunden haben, die bzw. der an Ihrer Einstellung interessiert ist, kann die Agentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen im Einzelfall nach Prüfung einen [Lohnkostenzuschuss](#) übernehmen. Fragen Sie Ihre Arbeitsvermittlerin/Ihren Arbeitsvermittler danach. Für behinderte Menschen kann der Lohnkostenzuschuss erweitert werden.

Bildungsgutschein

Wenn Sie eine Weiterbildung benötigen, um bei Arbeitslosigkeit beruflich wieder in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden zu können, gibt es im Einzelfall 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 werden.

Darüber hinaus können Sie einen [Bildungsgutschein](#) erhalten, wenn ein Unternehmen bestätigt, Sie mit den erworbenen Kenntnissen einstellen zu 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 Gutschein zu bemühen bzw. in Abständen nachzufragen. Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können Sie den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung **zertifizierten** Träger Ihrer Wahl einlösen. Aber auch die **Maßnahme selbst muss** für die Weiterbildungsförderung **zertifiziert** sein.

Die Bildungsziele in Ihrer Region werden immer wieder überprüft, sodass unter Umständen neue Bildungsgutscheine zur Verfügung stehen.

➤ Weitere Infos:

Merkblatt [Förderung der beruflichen Bildung](#)

Flyer [Spätstarter](#)

► 4.2. Grundsicherung für Arbeitssuchende (ALG II)

Die Jobcenter und Kommunen 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 ersten 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 Jobcenter finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

Anspruch auf Arbeitslosengeld II

Einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben alle, die zwischen 15 und 65-67 Jahren sind, der Hilfe bedürfen und dem Arbeitsmarkt für mindestens drei Stunden täglich zur Verfügung stehen. Beim Auslaufen von Arbeitslosengeld I kann ein Antrag auf Arbeitslosengeld II gestellt werden.

Arbeitslosengeld II ist Teil der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Diese Grundsicherung besteht aus Geldleistungen, Sach- und Dienstleistungen. Neben dem pauschalen Regelbedarf in Höhe von 391 Euro im Monat für eine alleinstehende Person werden bei angemessener Wohnung die Kosten für Miete und Heizung berücksichtigt. 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. Alleinstehende, 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 mit einsetzt.

Momentan gelten folgende Regelbedarfe:

Alleinstehende	391 Euro
Alleinerziehende	391 Euro
Partner, wenn beide volljährig sind, jeder	353 Euro
Kinder von 18 bis 25 Jahre	313 Euro
Kinder von 14 bis 17 Jahre	296 Euro
Kinder von 6 bis 13 Jahre	261 Euro
Kinder bis 5 Jahre	229 Euro

Zusätzlich können Personen, die aus medizinischen Gründen eine besondere Ernährung brauchen, die Anerkennung eines Mehrbedarfs beantragen. Werdende Mütter erhalten einen Mehrbedarfzuschlag 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, bei 5 Kindern 60 Prozent des maßgebenden Regelbedarfs. Außerdem kann auf Antrag ein Mehrbedarf für unabwiesbare, laufende, nicht nur einmalige besondere Bedarfe anerkannt werden. Dies könnten z. B. Fahrt- und Übernachtungskosten für den Besuch eines beim anderen Elternteil lebenden Kindes zur Wahrnehmung des Umgangsrechts sein.

Darüber hinaus werden einmalige Leistungen gewährt für:

- Erstausrüstung der Wohnung einschließlich Haushaltsgeräte
- Erstausrüstung für Bekleidung bei Schwangerschaft und Geburt
- Ausstattung eines Säuglings (z.B. Säuglingsbekleidung, Kinderwagen, Badewanne, Kinderbett etc.)
- Anschaffung und Reparaturen von orthopädischen Schuhen, Reparatur von therapeutischen Geräten und Ausrüstungen sowie die Miete von therapeutischen Geräten

In Notlagen können Sie ein Darlehen bekommen, das von Ihrem fortlaufenden Arbeitslosengeldes II schrittweise einbehalten wird.

Wer Arbeitslosengeld II bekommt, ist sowohl kranken- als auch pflegeversichert.

Grundsätzlich fordert das Sozialgesetzbuch II von Ihnen, sich durch Ihre eigene Arbeitskraft selbstständig 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 (Regelbedarf, Kosten der Unterkunft und Heizung, evtl. ein Mehrbedarf) und Einkommen (Gehalt, Arbeitslosengeld I, Kindesunterhalt, Ehegattenunterhalt, Kindergeld, Renten etc.) ermittelt. Das heißt, der Bedarf wird durch das Einkommen gemindert. 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. Es gelten folgende Freibeträge:

- 750 Euro für notwendige Anschaffungen für jede Person der Bedarfsgemeinschaft
- Geldbeträge in „Riester-Renten“, soweit sie nicht vorzeitig verwendet werden
- 150 Euro pro Lebensjahr für jede volljährige Person der Bedarfsgemeinschaft, mindestens jedoch 3.100 Euro und höchstens
 - 9.750 Euro für jede Person, die vor 1958 geboren ist
 - 9.900 Euro für jede Person mit Geburtsjahr 1958-1963 und
 - 10.050 Euro für jede Person mit Geburtsjahr ab 1964

Geldanlagen für die private Altersvorsorge, sofern eine Verwertung vor Erreichen des Ruhestandes vertraglich ausgeschlossen ist, in Höhe von 750 Euro pro vollendetes Lebensjahr, höchstens jedoch

- 48.750 Euro für jede Person, die vor 1958 geboren ist
- 49.500 Euro für jede Person mit Geburtsjahr 1958-1963 und
- 50.250 Euro für jede Person mit Geburtsjahr ab 1964
- 3.100 Euro für jedes minderjährige Kind

Nicht als Vermögen berücksichtigt 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.

Freibeträge 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 werden nicht berücksichtigt.
- Von einem monatlichen Einkommen zwischen brutto 100 und 1.000 Euro bleiben 20 Prozent unberücksichtigt.
- Für den Einkommensteil zwischen 1.000 und 1.200 bzw. 1.500 Euro beträgt der Freibetrag 10 Prozent. Die Grenze von 1.500 Euro gilt, wenn Sie mit einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft leben.

Einnahmen, die über den Freibeträgen liegen, werden bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes II berücksichtigt. 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 die Freibeträge übersteigender 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 beschei-

nigt werden. Bis zum 10. Lebensjahr des jüngsten Kindes ist dies allerdings nicht notwendig. Hier gelten die Berücksichtigungszeiten in der Rentenversicherung.

Bildung und Teilhabe

Durch das Bildungs- und Teilhabepaket sollen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene aus Familien mit geringem Einkommen gefördert und unterstützt werden. Berechtigt sind Kinder und Jugendliche aus Familien, die Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe, Kinderzuschlag oder Wohngeld beziehen oder nur über geringes Einkommen verfügen.

Zum Bildungspaket gehören Zuschüsse für:

- Mittagessen für Kinder in der Schule, Kita oder Hort
 - Lernförderung für Schülerinnen und Schüler, die das Lernziel nicht erreichen oder deren Versetzung gefährdet ist
 - Mitmachen in Kultur, Sport und Freizeit für alle Kinder und Jugendliche bis 18 Jahre, z.B. Mitgliedsbeiträge für den Sportverein oder Musikschule
 - Teilnahme an eintägigen Ausflügen oder mehrtägigen Fahrten, die von den Schulen oder Kitas organisiert werden
 - Schulbedarf wie Stifte, Hefte, Wasserfarben etc.
 - Kosten für die Schülerbeförderung, wenn die Beförderung zur nächsten Schule notwendig ist.
- Weitere Informationen und Anlaufstellen, bei denen Sie die Leistungen des Bildungspakets beantragen können, finden Sie unter:

www.bildungspaket.bmas.de

Einstiegsgeld

Sie können Einstiegsgeld beantragen, wenn sie

- eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, die nur gering bezahlt wird und mindestens 15 Stunden wöchentlich umfasst oder
- sich selbstständig machen wollen und Ihre Tätigkeit einen hauptberuflichen Charakter hat.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Einstiegsgeld. Ob und in welcher Höhe Sie Einstiegsgeld erhalten, hängt davon ab, ob eine Förderung zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich ist und mit der aufgenommenen Tätigkeit die Hilfebedürftigkeit überwunden werden kann. Der Grundbetrag des Einstiegsgeldes wird auf der Grundlage Ihres monatlichen Regelbetrags errechnet.

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. Für Ihre Arbeit erhalten Sie eine „Aufwandsentschädigung“ von ca. 1 - 1,50 Euro pro Stunde. Dieser Hinzuverdienst bleibt anrechnungsfrei.

Zumutbarkeit

Es gibt keinen Berufs- und Qualifizierungsschutz. Grundsätzlich ist jede Arbeit zumutbar, die legal ist. Nur eine Entlohnung von 30 Prozent unter der tariflichen oder 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 u. a. eine zumutbare Arbeit oder eine Ausbildungs- oder Eingliederungsmaßnahme ablehnen, kann Ihnen das Arbeitslosengeld II für 3 Monate um 30 Prozent gemindert werden. Bei der zweiten wiederholten 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 gemindert werden. Eine Minderung 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 dann 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 ausreichenden 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 Berufsrückkehrende

Berufsrückkehrende sind Frauen (und Männer), die nach der Phase der Kinderbetreuung oder Pflege eines Angehörigen in das Erwerbsleben zurückkehren. Sie werden als Berufsrückkehrende eingestuft, wenn:

- Ihre Kinder das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
- Pflegebedürftige Angehörige betreuen, auch wenn sie außerhalb des eigenen Haushaltes betreut werden
- Sie Ihre Erwerbstätigkeit für mindestens ein Jahr unterbrochen haben und
- Sie spätestens ein Jahr nach der Unterbrechung wieder in das Erwerbsleben zurückkehren wollen.

Erst wenn Sie ein Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder selbständig tätig waren besteht der Status „Berufsrückkehrende“ nicht mehr.

- Viele hilfreiche Informationen zur [Berufsrückkehr](#) und Ihren Wiedereinstieg finden Sie auch auf der [Homepage der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit](#)

Hier finden Sie auch die [Termine der monatlichen kostenlosen Informationsveranstaltungen](#) zum Thema „**Informationen für den Neustart**“ der Agentur für Arbeit.“

Wenn Sie sich aktuell in der [Elternzeit](#) befinden und Ihre frühere berufliche Tätigkeit eventuell nicht fortgesetzt werden kann, müssen Sie sich drei Monate vor Beendigung der Elternzeit persönlich bei der Agentur für Arbeit **arbeitslos** melden.

- Sie haben weitere Fragen rund um Familie und Beruf. Hier finden sie detaillierte Informationen zu [Familie und Beruf](#).

► 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 Jobcentern. 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 dem Jobcenter. 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 Jobcenter es sich zur Aufgabe gemacht, allen Jugendlichen einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz anzubieten.

► 4.6 Leistungen für Frauen mit Behinderungen

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben gehört zu einer der wichtigsten gesetzlichen 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 können z.B. Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gezahlt werden, die die Einarbeitung erleichtern. Sie betragen bis zu 50 Prozent des tariflichen bzw. ortsüblichen Gehaltes.

Um die Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, können Unternehmen Unterstützung zur behindertengerechten Ausstattung und Einrichtung von Arbeitsplätzen erhalten. 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.

► 4.7 Leistungen für Existenzgründerinnen

Wenn Sie arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind und sich gerne selbständig machen wollen, **können** Sie bei der Agentur für Arbeit einen [Gründungszuschuss](#) beantragen.

Für Bezieherinnen von Arbeitslosengeld I:

Gründungszuschuss

Der [Gründungszuschuss](#) wird in zwei Phasen geleistet:

Für die erste Förderphase wird der Zuschuss in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes zur Sicherung des Lebensunterhalts zuzüglich 300 Euro zur sozialen Absicherung für 6 Monate gewährt.

Für die zweite Förderphase können für weitere neun Monate 300 Euro pro Monat zur sozialen Absicherung gewährt werden, wenn eine intensive Geschäftstätigkeit und hauptberufliche unternehmerische Aktivitäten dargelegt werden.

Grundsätzlich ist der [Gründungszuschuss](#) eine Ermessensleistung. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

Der Gründungszuschuss kann gewährt werden, wenn Sie:

1. tatsächlich arbeitslos und im Leistungsbezug sind
2. bei Aufnahme der selbständigen Tätigkeit noch über einen Restanspruch auf Arbeitslosengeld I von mindestens 150 Tagen verfügen,
3. der Agentur für Arbeit die Tragfähigkeit der Existenzgründung nachweisen (durch Vorlage einer fachkundigen Stellungnahme z.B. IHK, Handwerkskammer, berufsständische Kammern, Fachverbände, Kreditinstitute) und
4. ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbständigen Tätigkeit darlegen sowie
5. die selbständige Tätigkeit so gestalten, dass sie zur Beendigung der Arbeitslosigkeit führt.

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

- Hilfreiche und ausführliche Informationen zum Businessplan, der Finanzplanung und Antworten auf Fragen zum Thema Selbständigkeit finden Sie in der [Broschüre „durchstarten“](#).

Für Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II:

Einstiegsgeld

Gründerinnen, die eine hauptberufliche Selbständigkeit 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 6 bis 12 Monate das Einstiegsgeld beantragen.

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 Regelbedarfs. Hier werden von den jeweiligen Jobcentern Einzelfallentscheidungen getroffen. Das Einstiegsgeld wird zusätzlich zum Arbeitslosengeld-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 werden 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)

Niederwall 26-28

33602 Bielefeld

Tel.: 0521 / 62774

www.bwb-bielefeld.de

Fundus – Arbeitsgemeinschaft für Berufliche

Weiterbildung im Kreis Höxter e. V.

Corveyer Allee 7

37671 Höxter

Tel.: 05271 / 97430

ov@gfwhoexter.de

www.klick-fundus.de

5. Berufliche Weiterbildung

► 5.1 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Mit den [Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung](#) können Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose eine individuelle Förderung erhalten, die eine berufliche Eingliederung unterstützt. Mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein kann die Agentur für Arbeit Maßnahmeträger, Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen oder private Arbeitsvermittler/Arbeitsvermittlerinnen mit der Durchführung von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung beauftragen.

Maßnahmen bei einem Träger

Die Teilnahme an [einer Maßnahme bei einem Träger](#) kann gefördert werden, wenn sie Ihre berufliche Eingliederung unterstützt durch

- Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
- Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
- Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder
- Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme.

Möglich sind auch Maßnahmen, die mehrere Elemente beinhalten. Teile der Maßnahme können auch bei einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin mit einer Dauer von bis zu sechs Wochen durchgeführt werden. Für die Durchführung und Organisation dieser Maßnahmeteile ist der Träger verantwortlich.

Maßnahmen bei einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin

[Maßnahmen bei einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin](#) können für die Dauer von bis zu sechs Wochen gefördert werden. Diese betrieblichen Maßnahmen können zur Feststellung Ihrer beruflichen Eignung in Bezug auf den Zielberuf/die Zieltätigkeit durchgeführt werden. Die Verringerung und Beseitigung berufsfachlicher Vermittlungshemmnisse können auch Gegenstand der betrieblichen Maßnahme sein. Aufgrund Ihres beruflichen Werdeganges und Ihrer beruflichen Kenntnisse entscheidet die Vermittlungs- und Beratungsfachkraft mit Ihnen in einem Beratungsgespräch, ob die Teilnahme an einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin Ihre beruflichen Eingliederungsaussichten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich verbessert. Ein Rechtsanspruch auf eine Maßnahme besteht nicht.

Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung

Die Regelungen zum [Vermittlungsgutschein](#) wurden zum 1. April 2012 im Rahmen einer Novellierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente geändert.

Mit einem [Vermittlungsgutschein](#) können Sie zu einer professionellen Arbeitsvermittlung gehen und einen Vertrag mit dem Auftrag abschließen, eine sozialversicherungspflichtige Stelle für Sie zu suchen.

Beziehen Sie seit mindestens sechs Wochen Arbeitslosengeld I, haben Sie Anspruch auf diesen Gutschein.

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.

Bitte sprechen Sie zunächst Ihren Arbeitsvermittler/Ihre Arbeitsvermittlerin an.

➤ Private Arbeitsvermittlungen finden Sie:

www.spitzenverbaende.arbeitsamt.de

Auch für Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II gibt es Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Allerdings sind diese Maßnahmen reine Kann-Leistungen, d. h. einen Rechtsanspruch auf den Vermittlungsgutschein gibt es nicht.

► 5.2 Berufliche Weiterbildung

Die [Förderung einer beruflichen Weiterbildung](#) soll Ihre Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt deutlich verbessern. Dabei werden Ihre Fähigkeiten, Ihr bisheriger beruflicher Werdegang ebenso wie persönliche Voraussetzungen, körperliche und geistige Eignung berücksichtigt. Ihrer Mobilitätsbereitschaft und der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Ziel ist es, dass Sie nach Abschluss der Weiterbildung mit hoher Wahrscheinlichkeit wieder dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden können.

Für die Entscheidung, ob für Sie eine Weiterbildung wegen einer fehlenden Qualifikation oder gesundheitlicher Faktoren notwendig ist, ist es unbedingt erforderlich, dass eine Beratung durch die Agentur für Arbeit erfolgt.

Liegen die Voraussetzungen für die Förderung vor, erhalten Sie einen Bildungsgutschein, mit dem Ihnen die Übernahme der Weiterbildungskosten und wenn Sie Arbeitslosengeld beziehen, die Weiterzahlung gewährt werden.

➤ Weitere Informationen finden Sie auch in der [Broschüre „Weiter durch Bildung“](#).

► 5.3 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 beruflichen Weiterbildung 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. Die „Talentregion OWL“ kann Ihnen dabei helfen, sich nachträglich in Modulen zu qualifizieren und einen Abschluss zu erreichen. Diese Form der Nachqualifizierung soll sich in Ostwestfalen-Lippe zu einem ergänzenden Weg zur klassischen dualen Ausbildung für diejenigen entwickeln, die aus unterschiedlichen Gründen bisher keinen Berufsabschluss erlangen konnten.

➤ Nähere Informationen gibt es bei:

www.Talentregion-OWL.de

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 Jobcenter 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 Nordrhein-Westfalen
Informationen zu Bildungsgängen und Abschlüssen*

Zu beziehen über:

<http://www.berufsbildung.schulministerium.nrw.de/cms/das-berufskolleg-in-nordrhein-westfalen/>

► 5.4 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. Die Altersgrenze von 30 Jahren kann sich durch die Versorgung von Kindern unter 10 Jahre verlängern.

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 KURSNET-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-info.de
www.abitur-online.nrw.de

► 5.5 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:

Der Weg zum Traumberuf
Hrsg.: Agentur für Arbeit
www.ba-bestellservice.de

www.hochschulkompass.de

www.uni-bielefeld.de/zsb

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.studieren-mit-kind.info
www.uni-bielefeld.de/familie/

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 oder Master ab.

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

FernUniversität Hagen
Service-Center
58097 Hagen
Tel.: 02331 / 987-2444
info@fernuni-hagen.de
www.fernuni-hagen.de

Beratung und Information bekommen Sie auch persönlich vor Ort im Studienzentrums 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
Münsterkirchplatz 1
32052 Herford
Tel.: 05221 / 74001
Studienzentrum.herford@fernuni-hagen.de

Studieren ohne Abitur

Wenn Sie studieren wollen, ist dies in NRW mit der Berufsbildungshochschulzugangsverordnung unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Abitur oder Fachhochschulreife möglich. Zunächst einmal gibt es den „Zugang auf Grund beruflicher Aufstiegsfortbildung“. Dies ist beispielsweise relevant für Meisterinnen, Technikerinnen oder Fachwirtinnen. Die Aufstiegsfortbildung ersetzt dann die allgemeine Hochschulreife und liefert den Hochschulzugang zu allen Fachhochschulen und Universitäten in Nordrhein-Westfalen.

Der „Zugang auf Grund fachlich entsprechender Berufsbildung und beruflicher Tätigkeit“ setzt eine mindestens 2-jährige

Berufsausbildung (z. B. Abschluss nach Berufsausbildungsgesetz oder Handwerksordnung), sowie eine mindestens 3-jährige berufliche Tätigkeit in Vollzeit im erlernten Ausbildungsberuf voraus. Sie sind dann berechtigt zur Aufnahme des Studiums in einem der Berufsausbildung und der beruflichen Tätigkeit fachlich entsprechenden Studiengang. Die Hochschule prüft, ob Berufsausbildung, Berufstätigkeit und Studienwunsch einander fachlich entsprechen.

Sie haben eine mindestens 2-jährige Berufsausbildung und können eine mindestens 3-jährige Tätigkeit in Vollzeit (auch in einem der Ausbildung fachlich nicht entsprechenden Beruf) nachweisen und möchten ein Studienfach studieren, das fachlich nicht Ihrer Ausbildung entspricht? Auch hier gibt es Möglichkeiten: in nicht-zulassungsbeschränkten Studiengängen ist ein Probestudium möglich, allerdings sind nicht-zulassungsbeschränkte Studiengänge heute ziemlich selten. Bei zulassungsbeschränkten Studiengängen ist eine Zugangsprüfung notwendig. Geprüft wird allgemeines und auf den Studiengang bezogenes Fachwissen auf Abiturniveau.

Wenn Sie nach der Ausbildung minderjährige Kinder erzogen oder einen Angehörigen gepflegt haben, wird diese Zeit als Berufspraxis anerkannt.

Eine Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte der Arbeitszeit wird anteilig angerechnet. Hierdurch würde sich der Zeitraum der nachzuweisenden Berufstätigkeit entsprechend verlängern.

Fragen Sie direkt bei der Fachhochschule oder Universität, an der Sie studieren wollen, nach, welche Zugangsprüfungen für den jeweiligen Fachbereich gelten. Bitte beachten Sie, dass auch, wenn Sie die o. g. Voraussetzungen erfüllen, Sie nicht automatisch die Garantie auf einen Studienplatz erhalten. Für viele Studiengänge gibt es Zulassungsbeschränkungen (wenn es mehr Bewerberinnen und Bewerber als Studienplätze gibt, findet eine Auswahl statt).

➤ Nähere Informationen gibt es unter:

Universität Bielefeld
Studierendensekretariat
Universitätsstr. 25
33615 Bielefeld
Tel.: 0521 / 106-3407
www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/ZSB/ohne_Abi

Handwerksmeisterinnen können sich auch bei ihrer regionalen Handwerkskammer zu diesem Thema beraten lassen oder sich informieren unter:

www.handwerk-owl.de
www.handwerk-nrw.de

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.abi-nachholen.de/begabtenpruefung.de

Weiterbildendes Studium FrauenStudien

An der Universität Bielefeld wird eine berufsbegleitende Teilzeitweiterbildung auf universitärem Niveau angeboten. Das weiterbildende Studium „FrauenStudien“ wendet sich vorrangig an Frauen mit einer qualifizierten Berufsausbildung, die sich nach einem familienbedingten (mehrjährigen) Berufsausstieg neu orientieren, ihre bisherigen Lebensperspektiven überprüfen und dabei gezielt weiter qualifizieren möchten.

Während der gesamten Dauer der Weiterbildung erhalten Sie eine individuelle Begleitung bei Ihrer Einführung in den universitären Alltag und in wissenschaftliche Arbeitstechniken. Sie lernen gemeinsam in Kleingruppen und besuchen Veranstaltungen aus dem Angebot der verschiedenen Fachbereiche der Universität nach individueller Interessenlage.

Die ersten beiden Semester dienen der Orientierung hinsichtlich eigener Ziele und Studieninteressen, ergänzt um ein Praktikum. In der anschließenden Aufbauphase studieren Sie wahlweise eins der drei Profile:

- Beratung
- Bildungsarbeit und Politik
- Gesundheit und Heterogenität.

Andererseits ist auch ein Einstieg in ein (Regel-) Studium möglich, der von den Mitarbeiterinnen der FrauenStudien begleitet wird.

Die Teilnehmerinnen müssen mindestens 24 Jahre alt sein, über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und eine 3-jährige Erfahrung im Beruf **oder** in der Familientätigkeit (z.B. Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) aufweisen.

Wichtiger Hinweis: Die Zugangsbedingungen werden zum WiSe 2014/15 voraussichtlich verändert.

Studienbeginn ist jeweils der 01. Oktober eines Kalenderjahres. Anmeldungen sind bis zum 15.09. desselben Jahres möglich. Vor Beginn erfolgt ein Beratungsgespräch.

Die Weiterbildung dauert 3 Jahre bzw. 6 Semester und kostet derzeit pro Semester 190 Euro; Ermäßigungen sind in Ausnahmefällen (bei sehr geringem Einkommen) möglich. Die Weiterbildung kann mit einem Bildungsscheck gefördert werden.

Wichtiger Hinweis: Das Weiterbildende Studium FrauenStudien befindet sich momentan in einem Modernisierungsprozess, so

dass sich Änderungen ergeben können. Das grundsätzliche Konzept, wie oben beschrieben, bleibt jedoch bestehen. Im Zuge dieser Veränderungen soll der Übergang in ein Regelstudium zukünftig erleichtert werden.

➤ Weiterbildendes Studium *FrauenStudien*

Universität Bielefeld

Fakultät für Erziehungswissenschaft

Weiterbildendes Studium FrauenStudien

Q2-107a/110/112

Universitätsstr. 25

33615 Bielefeld

Tel.: 0521 106-3121/3120/3135

verwaltungsf@uni-bielefeld.de

www.uni-bielefeld.de/fstudien

Studieren ab 50

Mit dem Weiterbildungsprogramm „Studieren ab 50“ wendet sich die Universität Bielefeld an interessierte Bürgerinnen und Bürger der Region, die sich mit wissenschaftlichen Fragestellungen und Themen auseinandersetzen möchten. Die Schwerpunkte des Programms bilden ausgewählte Lehrveranstaltungen von 13 Fakultäten der Universität Bielefeld. Sie werden ergänzt durch Spezialveranstaltungen, Arbeitsgemeinschaften sowie Informations- und Orientierungsangebote. „Studieren ab 50“ ist in seiner zeitlichen Organisation ein offenes Studienangebot; das Lernpensum im Semester und die Anzahl der besuchten Lehrveranstaltungen legen Sie selbst fest.

Für die Teilnahme ist eine Zulassung als Gasthörerin im Programm „Studieren ab 50“ erforderlich; das Teilnahmeentgelt beträgt zurzeit 100 Euro pro Semester.

➤ Informationen gibt es bei:

Universität Bielefeld

Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiterbildung/Studieren ab 50
U 7-2010

Universitätsstr. 25

33615 Bielefeld

Tel.: 0521 106-4562

studierenab50@uni-bielefeld.de

www.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 2236341

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 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 Jugendfreiwilligendienstgesetz, welches die Regelungen des Freiwilligen Sozialen und Ökologischen Jahres vereint. Zudem wurden die Kombinationsmöglichkeiten von in- und ausländischen Einsätzen flexibilisiert.

➤ Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre:

„Zeit, das Richtige zu tun“

www.bmfsfj.de

Bundesfreiwilligendienst

Als Nachfolger für den Zivildienst wurde von der Bundesregierung der Bundesfreiwilligendienst eingeführt. Teilnehmen dürfen alle, die bereits die Vollschulzeitpflicht erfüllt haben. Damit schafft der Bundesfreiwilligendienst die erste geförderte Freiwilligenform auch für ältere Menschen, die sich sozial engagieren wollen.

Junge Menschen bis 27 Jahre müssen den Dienst grundsätzlich mit 40 Stunden pro Woche ablegen, während Freiwillige, die älter als 27 Jahre alt sind, sich auch in Teilzeit zum Beispiel mit 20 Stunden pro Woche, einsetzen können. Normalerweise dauert ein Freiwilligendienst 12 Monate, mindestens jedoch 6 und höchstens 24 Monate. Die Einsatzbereiche sind auf den bisher von Zivildienstleistenden besetzten Plätzen um die Einsatzbereiche Sport, Integration, Kultur und Bildung erweitert. Der freiwillige Einsatz kann auch als Praktikum angerechnet und zur Überbrückung von Wartezeiten, etwa im Studium, genutzt werden.

➤ Nähere Informationen gibt es unter:

www.bmfsfj.de

▶ 5.6 Meister-BAföG

Wenn Sie sich zum Beispiel als Handwerkerin zur Meisterin, als Kauffrau zur Fachkauffrau oder als Krankenpflegerin zur Fachkrankenschwester 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 und Industrie- und Handelskammer.

➤ Weitere Informationen gibt es außerdem bei:

www.handwerk-owl.de

www.ostwestfalen.ihk.de

www.meister-bafög.info

Bezirksregierung Köln

Dezernat 49

Ausbildungsförderung und Aufstiegsförderung

Tel.: 0221 1474980

► 5.7 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 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 / 921207-0

poststelle@zfu.nrw.de

www.zfu.de

► 5.8 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 zum lebenslangen Lernen zu motivieren. Das Angebot richtet sich an:

- Erwerbstätige
- 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.

Mit dem „Sonderprogramm Bildungsscheck NRW Fachkräfte“ erhöht das Land NRW bis Mitte 2015 den maximalen Förderbetrag von 500 Euro auf 2000 Euro. Das heißt:

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 2000 Euro.

Bildungsschecks werden sowohl an Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten 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, Sie dürfen sich aber auch bereits vor dem Ausstellen eines Bildungsschecks anmelden. Diese Regelung ist neu und gilt seit dem Sonderprogramm vom September 2013. Wichtig ist, dass der Kurs erst nach Erhalt eines Bildungsschecks beginnt. Sie bezahlen lediglich Ihren Eigenanteil, d.h. grundsätzlich die Hälfte der Weiterbildungskosten. Bei kostenintensiven Weiterbildungen, die über 4000 Euro hinausgehen, werden max. 2000 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:

*Gleichstellungsstelle für Frauenfragen
der Stadt Bielefeld
Niederwall 25, Altes Rathaus
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 512018*

FAIR

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

➤ Weitere regionale Bildungsberatungsstellen finden Sie unter:

www.weiterbildungsberatung-nrw.de

► 5.9 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 zwei Finanzierungsmöglichkeiten:

- Sie erhalten einen Prämiegutschein in Höhe von max. 500 Euro, wenn Ihr zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 Euro bzw. 40.000 Euro bei gemeinsam Veranlagten unter Berücksichtigung der Kinderfreibeträge 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.

Gefördert werden Erwerbstätige, die mindestens 15 Stunden in der Woche erwerbstätig sind, Selbstständige 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 alle zwei Kalenderjahre 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 1.000 Euro hinausgehen, erhalten Sie die Förderhöchstsumme von 500 Euro).

Einzelbetriebliche Anpassungsqualifizierungen und Trainings, für die Ihre Arbeitgeberin/Ihr Arbeitgeber verantwortlich ist, Einzelunterricht, Informationsveranstaltungen, Fachtagungen, Kongresse oder Messen werden nicht gefördert.

Achtung: Ab 1. Juli 2014 wird eine neue Förderphase geplant. Wesentliche Änderungen sind:

- Sie müssen das 25. Lebensjahr vollendet haben und
- die angestrebte Weiterbildungsmaßnahme darf nicht mehr als 1000 Euro kosten.

➤ Weitere Informationen zur Bildungsprämie erhalten Sie bei:

*Gleichstellungsstelle für Frauenfragen
der Stadt Bielefeld
Niederwall 25, Altes Rathaus
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 512018*

FAIR

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

➤ Regionale Bildungsberatungsstellen finden Sie unter:

www.bildungspraemie.info

6. Wie bewerbe ich mich richtig?

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 unverseht ankommt, nehmen Sie entweder einen Briefumschlag mit Falten tasche oder am besten eine feste Versandtasche mit Kartentrücken.

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. 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).

Vorschlag für ein Deckblatt

Bewerbung
als Friseurin im Salon Kröger

Ihr Foto
Muster
Greta Glück
Gütestraße 1 12345 Gerne Telefon 1234 / 5678

Vorschlag für einen Lebenslauf

Lebenslauf	
Name	Greta Glück
Anschrift	Gütestraße 112345 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
1985-1995	Friseurin Salon Karl Krümpel, Genau
1995	Geburt der Tochter Susanne
1995-1997	Elternzeit Schriftführerin im Heimatverein Gerne e.V.
1997	Geburt des Sohnes Johannes
1997-2000	Elternzeit ehrenamtliche Arbeit im Kindergarten
2000-2002	Familienarbeit ehrenamtliche Arbeit im Kindergarten Schulpflegschaftsarbeit
Febr. 2002- Okt. 2002	Friseurin Salon „Haargut“, Ebenstadtseit
Nov. 2002	Verkäuferin im Einzelhandel August Kramladen KG, Ebenstadt
besondere Kenntnisse	
Sprachkenntnisse Englisch, Französisch PC-Kenntnisse (Word, Excel, Access) Führerschein Klasse 1 und 3 28.02.2014 Greta Glück	

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. Führerscheine und Ausweise. Beschränken Sie sich auf die Schul- und Ausbildungs-

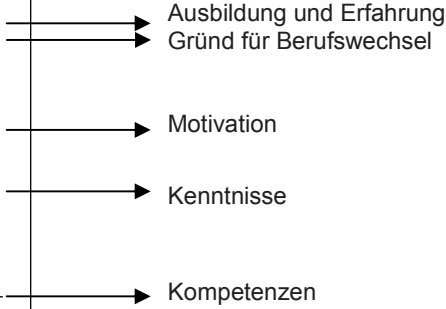
zeugnisse, die Ihre abschließenden Qualifikationen zeigen.

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.

Vorschlag für ein Anschreiben

Greta Glück Gütestraße 1 12345 Gerne	Gerne, 28.02.2014
Salon Kröger Dorfstraße 2 23456 Ebenstadt	
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	

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 Gespräches 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.

7. Informationen für Frauen (und Männer) mit Kindern

► 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 werden. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann die beanspruchte 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

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html>

Bestelltelefon: 030 182722721

Mutterschutz – Elterngeld – Elternzeit

Gleichstellungsstelle für Frauenfragen

Stadt Bielefeld

Tel.: 0521 512018

► 7.2 Elterngeld

Mütter und Väter, die ein Kind in den ersten 12 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 bzw. ab einem Nettoeinkommen von rund 1.200 Euro 65 Prozent Ihres bisherigen Nettoeinkommens. Bei Selbstständigen wird das Elterngeld auf den entfallenden Gewinn berechnet. 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. Bei Bezug von Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe oder Kinderzuschlag wird dieser Sockelbetrag seit dem 1. Januar 2011 vollständig als Einkommen angerechnet und führt damit zu einer Kürzung der Leistungen.

Ausnahme: Wenn Sie Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe oder Kinderzuschlag beziehen **und** vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig waren, erhalten Sie einen Elterngeldfreibetrag. Dieser Freibetrag entspricht Ihrem Einkommen vor der Geburt, höchstens jedoch 300 Euro monatlich. Bis zu dieser Höhe bleibt das Elterngeld also zusätzlich zur Verfügung.

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 ausgezahlt 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

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html>

Bestelltelefon: 030 182722721

Mutterschutz – Elterngeld – Elternzeit

Gleichstellungsstelle für Frauenfragen

Stadt Bielefeld

Tel.: 0521 512018

► 7.3 Betreuungsgeld

Seit dem 1. August 2013 können Sie Betreuungsgeld erhalten, wenn Ihr Kind nach dem 31. Juli 2012 geboren wurde und Sie für ihr Kind keine Betreuung in öffentlichen Tageseinrichtungen oder Kindertagespflegeeinrichtungen in Anspruch nehmen. Betreuungsgeld kann maximal 22 Monate bezogen werden, längstens bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats des Kindes.

Bis zum 1. August 2014 werden pro Kind 100 Euro monatlich gewährt, danach wird das Betreuungsgeld auf 150 Euro angehoben. Leben mehrere Kinder im Haushalt, die die Voraussetzungen erfüllen (z. B. Zwillinge), besteht auch ein mehrfacher Anspruch.

Im Regelfall schließt das Betreuungsgeld nahtlos an das Elterngeld an. D. h. Elterngeld und Betreuungsgeld können immer nur nacheinander – und nicht zeitlich parallel – erfolgen.

Wenn Sie das Elterngeld vor dem 15. Lebensmonat des Kindes vollständig in Anspruch genommen haben, können Sie das Betreuungsgeld auch vor dem 15. Lebensmonat des Kindes beziehen. Allerdings endet es auch in diesen Fällen nach 22 Monaten und somit vor dem 36. Lebensmonat des Kindes.

Das Betreuungsgeld wird unabhängig davon gezahlt, ob und in welchem Umfang Sie erwerbstätig sind.

Bei Bezug von Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe und Kinderzuschlag wird das Betreuungsgeld angerechnet.

➤ Weitere Infos zum Thema „Betreuungsgeld“ enthält die Broschüre:

Informationen zum Betreuungsgeld

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

www.bmfsfj.de/publikationen

Bestelltelefon: 030 / 182722721

► 7.4 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 184 Euro monatlich
- für das dritte Kind 190 Euro monatlich
- für jedes weitere Kind 215 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 der Bundesagentur für Arbeit 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 der Bundesagentur für Arbeit 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 Höchstkommensgrenze (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 Höchstkommensgrenze 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. Ein gleichzeitiger Bezug von Arbeitslosengeld II und Kinderzuschlag ist nicht möglich.

Der Antrag lohnt sich für alle Beschäftigten – insbesondere Alleinerziehende – mit einem geringen Einkommen.

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

www.arbeitsagentur.de/kinderzuschlag

Hier können Sie sich auch alle Formulare zur Beantragung herunterladen.

► 7.5 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 wieder einsteigen 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.

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

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 3. 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 3 Jahre

Die Betreuungsplätze für Kleinkinder wurden und werden zurzeit ausgebaut. Seit dem 01.08.2013 besteht auch für Kinder ab Vollendung des 1. Lebensjahres ein Rechtsanspruch auf Tagesbetreuung und räumt den unter 1-jährigen Kindern unter bestimmten Bedingungen ebenfalls einen Rechtsanspruch ein.

Zusätzlich gibt es organisierte Spielgruppen. Über Angebote informieren Sie sich in Ihrer Gemeinde bzw. Stadtverwaltung.

KiBiz – Das Kinderbildungsgesetz (NRW)

Am 1. August 2011 ist das erste Kinderbildungsänderungsgesetz in Kraft getreten. Der weitere Ausbau der Kinderbetreuungsangebote der unter 3-Jährigen soll gewährleistet werden, es geht um eine bessere Betreuung, auch für Kinder mit Behinderungen. Familienzentren sollen mehr Geld erhalten und die Elternmitwirkung soll gestärkt und verbessert werden. Das letzte Kindergartenjahr ist für alle Kinder in NRW beitragsfrei.

- Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite des Ministeriums:

www.mfkjks.nrw.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.

Baumschulenstr. 74

12437 Berlin

Tel.: 030 78097069

www.bvktg.de

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 27 Jahren können sich als Au-pair-Kraft bewerben. Sie leben für einen Zeitraum von sechs Monaten bis zu 1 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, einen Ausblick auf eine besondere Freundschaft, 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 Evers

Postfach 1824

33048 Paderborn

Tel.: 05251 209-332

www.inviativ-paderborn.de

Verein für Internationale Jugendarbeit

Bundesgeschäftsstelle

Au-pair-Vermittlung, -Beratung und -Betreuung

Urbanstr. 44

70182 Stuttgart

Tel.: 0711 / 518858-75

www.au-pair-vij.org

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. Das Arbeitsrecht – was Sie wissen sollten

Andreas Aurin | Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bielefeld

► 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 Anti-Diskriminierungsrichtlinie 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. Ein schuldhafter Verstoß der Arbeitgeberseite ist für das Vorliegen der Diskriminierung nicht erforderlich. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 18.3.2010 (Az.: 8 AZR 1044/08) entschieden.

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“), wenn ihre Bewerbung mit der anderer Bewerberinnen vergleichbar ist. Die Höhe der Entschädigung festzusetzen, ist Sache des zuständigen Arbeitsgerichts. Nach § 15 Abs. 2 AGG soll die Bewerberin, die auch bei vorurteilsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, eine Entschädigung von drei Monatsbruttogehältern beanspruchen können. Dies gilt bei einer Diskriminierung auch dann, wenn die Arbeitgeberseite während der Probezeit das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat hätte beenden können (LAG Bremen, Urteil vom 29.6.2010, Az.: 1 Sa 29/10). Enthält eine Stellenausschreibung den Hinweis, dass eine Mitarbeiterin eines bestimmten Alters gesucht wird, so scheidet ein Entschädigungsanspruch der nicht eingestellten Bewerberin auch nicht allein daran, dass keine

andere Mitarbeiterin eingestellt wird (BAG, Urteil vom 23.08.2012, Az.8 AZR 285/11).

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 Arbeitgeberseite ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse hat. Ob dies der Fall ist, muss in Abwägung mit den Interessen der Arbeitnehmerin, insbesondere mit ihrem Recht, die Individualsphäre 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 AZR621/01) ist die Frage auch dann eine unzulässige Diskriminierung der Schwangeren, wenn eine unbefristet eingestellte Arbeitnehmerin die vereinbarte Tätigkeit während der Schwangerschaft wegen eines mutter-schutzrechtlichen Beschäftigungsverbot es 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 BAG hat mit Urteil vom 17.12.2009 (Az.: 8 AZR 670/08) entschieden, dass der Entschädigungsanspruch auch besteht, wenn die Arbeitgeberseite eine nicht vorhandene Schwerbehinderung nur „annimmt“ und eine Bewerberin deswegen bei der Stellenbesetzung benachteiligt. Unterlässt es die Arbeitgeberseite, eine schwerbehinderte Bewerberin zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, so ist dies jedenfalls eine

nach § 22 AGG geeignete Tatsache, die für das Vorliegen einer diskriminierenden Benachteiligung spricht, BAG Urteil vom 24.01.2013, Az. 8 AZR 188/12.

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. Problematisch ist in jedem Fall die Verknüpfung zwischen dem Fragerecht und der Aufforderung, sich bereits vor Abschluss des Arbeitsvertrages 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 Arbeit-

nehmerin 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. Die Vereinbarung der Arbeitszeit kann stillschweigend („konkudent“) erfolgen, wie das LAG Niedersachsen mit Urteil vom 12.4.2011 (Az.: 13 Sa 1393/11) festgestellt hat. Wenn die Arbeitszeit aber nicht (ausdrücklich oder konkudent) verbindlich festgeschrieben ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden wöchentlich 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 Mindestumfang sie ihre Arbeitsleistung zu erbringen hat. Bei der Anordnung der täglichen Arbeitszeit muss die Arbeitgeberseite auf die Interessen der Arbeitnehmerin in jedem Fall im Rahmen eines „billigen Ermessens“ Rücksicht nehmen, vgl. etwa LAG Köln (Urteil vom 15.6.2009, Az.: 5 Sa 179/09). 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 450 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 450 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 185271111

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

Seit der am 01.1.2004 in Kraft getretenen Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbeitszeitG) zählt der Bereitschaftsdienst jetzt uneingeschränkt zur Arbeitszeit und ist bei der Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen. 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.

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 24.3.2011 (Az.: 6 AZR 769/09) bekräftigt. In der Praxis ist zu beobachten, dass anstelle von Bereitschaftsdienst neuerdings häufig Rufbereitschaft angeordnet wird. Diese liegt vor, wenn die Arbeitnehmerseite jederzeit zu erreichen ist um alsbald die Arbeit aufnehmen zu können. Im Unterschied zum Bereitschaftsdienst ist die Arbeitnehmerin dabei in der Wahl

des Aufenthaltsortes frei. Die Rufbereitschaft gilt aber solange nicht als Arbeitszeit bis die Arbeit aufgenommen wird.

► 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 bereiterklären, 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 beabsich-

tigten Kündigung zu hören. Erst dann, wenn die Zulässigkeitserklärung der zuständigen Behörde zur Kündigung vorliegt, kann die Arbeitgeberseite auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wirksam erklären. Eine Arbeitnehmerin kann zwar gegen die Zulässigkeitserklärung Widerspruch einlegen und ein verwaltungsgerichtliches Verfahren mit dem Ziel anstrengen, die Zulässigkeitserklärung 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 Zulässigkeitserklärung 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. Die gesetzliche Regelung hierfür ist seit dem 05.12.2006 das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Für die Inanspruchnahme von Elternzeit ist das schriftliche Verlangen nach § 16 Abs. 1 BEEG erforderlich. 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. Spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit muss die schriftliche Erklärung der Arbeitgeberseite zugegangen sein. An diese Erklärung ist die Arbeitnehmerin nach ständiger Rechtsprechung des BAG (etwa Urteil vom 18.10.2011, Az.: 9AZR 315/10) gebunden. Nur im Einvernehmen mit der Arbeitgeberseite kann die Veränderung der Zeiträume, eine Verlängerung, eine vorzeitige Beendigung oder ein Wechsel zwischen den Elternteilen vor

genommen werden. Die Arbeitgeberseite ist berechtigt, die Zustimmung aus sachlichen Gründen zu verweigern.

Die Elternzeit kann 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 kann. 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 Monate nun mittelbar 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.

Mit der Beantragung der Elternzeit in der gesetzlich vorgeschriebenen Form besteht für die Dauer der Elternzeit ein gesetzlicher Sonderkündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 BEEG. Der Kündigungsschutz beginnt aber frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, wie das BAG mit Urteil vom 12.5.2011 (Az.: 2 AZR 384/10) festgestellt hat. Wann der Antrag auf Elternzeit gestellt wird, ist daher sehr genau zu prüfen. 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. 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 Teilzeitananspruch 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 aber 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 AZR380/07) 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 AZR219/07) 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 anerkennenswertes 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.

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes hat Ausnahmecharakter. Dies wird auch daran deutlich, dass sie nach dem Wortlaut des § 14 TzBfG nur dann zulässig ist, wenn mit derselben Arbeitgeberin/demselben Arbeitgeber zuvor kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Entgegen dem Wortlaut des § 14 Abs. 2 TzBfG soll aber ein länger als drei Jahre zurückliegendes Arbeitsverhältnis nicht berücksichtigt werden. Dies hat das BAG mit Urteil vom 6.4.2011 (Az.: 7 AZR 716/09) entschieden. Demnach könnte nach Ablauf von drei Jahren wieder ein Arbeitsverhältnis ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden. Ob sich diese Auslegung der Vorschrift durchsetzt, bleibt noch abzuwarten.

Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Befristung ist in jedem Fall, dass dieser Arbeitsvertrag schriftlich geschlossen 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. Wenn trotz der Aufforderung der Arbeitgeberseite,

vor Aufnahme der Tätigkeit oder einer Weiterbeschäftigung einen schriftlichen Vertrag abzuschließen, keine Unterzeichnung erfolgt, weil die Arbeitnehmerin der Aufforderung nicht nachkommt, kann sie sich indes nicht auf die Unwirksamkeit der Befristung berufen. Die Unwirksamkeit einer Befristung führt grundsätzlich 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.

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

Nach Zugang einer Kündigung muss eine Arbeitnehmerin sich unverzüglich bei der Bundesagentur für Arbeit persönlich arbeitslos melden. Dabei reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus. Dies ist in § 38 Sozialgesetzbuch III (SGB III) festgehalten. „Unverzüglich“ ist die Meldung, wenn sie innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes erfolgt. Wenn zwischen dem Tag der Kenntnisnahme und Beendigung mehr als drei Monate liegen, muss die Meldung erst drei Monate vor der Beendigung erfolgen.

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 Kündi-

gung 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.

Kontaktadressen

1. Wegweisende allgemeine Beratung bieten an:

Gleichstellungsstelle für Frauenfragen der Stadt Bielefeld

Niederwall 25
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 512018
Fax: 0521 512002
E-Mail: frauenbuero@bielefeld.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Gütersloh

Herzebrocker Straße 140
33330 Gütersloh
Tel.: 05241 851090
Fax: 05241 8531090
E-Mail: ellen.wendt@gt-net.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Herford

Amtshausstraße 3
32051 Herford
Tel.: 05221 1313-12/-13
Fax: 05221 131713-12/-13
E-Mail: s.vahrson-hildebrand@kreis-herford.de
e.kraft@kreis-herford.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Höxter

Postfach 10 03 46
37653 Höxter
Tel.: 05271 965-0
Fax: 05271 37926
E-Mail: gaby.boeker@kreis-hoexter.de

FAIR Beratungs- und Koordinationsbüro für den Kreis Lippe

Bad Meinberger Straße 1
32760 Detmold
Tel.: 05231 954-210/-215
Fax: 05231 954216
E-Mail: quentmeier@fair-lippe.de
niemz-molck@fair-lippe.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Lippe

Felix-Fechenbach-Straße 5
32754 Detmold
Tel.: 05231 627630
Fax: 05231 622151
E-Mail: r.pramann@kreis-lippe.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Minden-Lübbecke

Portastraße 13
32423 Minden
Tel.: 0571 807-24010
Fax: 0571 807-34010
E-Mail: a.strulik@minden-luebecke.de

Gleichstellungsstelle des Kreises Paderborn

Aldegrevestraße 10 – 14
33102 Paderborn
Tel.: 05251 308117
Fax: 05251 308896061
E-Mail: sanderC@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.: 0521 587-0
Fax: 0521 587-1999
E-Mail: bielefeld@arbeitsagentur.de

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Gabriele Hillt
Werner-Bock-Straße 8
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 587-1166
E-Mail: bielefeld.bca@arbeitsagentur.de

Gütersloh

Agentur für Arbeit Gütersloh

Berufsberatung/Berufsorientierung und Vermittlung von Ausbildungsstellen und finanzielle Förderung
Bismarckstraße 24
33330 Gütersloh
Tel.: 01801 555111

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Gabriele Hillt
Werner-Bock-Str. 8
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 587-1166
E-Mail: bielefeld.bca@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Gütersloh Beratung in Fragen der beruflichen Weiterbildung/Umschulung und Beschäftigung einschließlich unter 25-ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Königstraße 60
33330 Gütersloh
Tel.: 01801 555111

Herford

Agentur für Arbeit Herford

Hansastraße 33
32049 Herford
Tel.: 05221 985-0
Fax: 05221 985-591

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Ivonne Ackermann
Hansastraße 33
32049 Herford
Tel.: 05221 985-144
Fax: 05221 985-852
E-Mail: herford.bca@arbeitsagentur.de

Höxter

Agentur für Arbeit Höxter

Weserstraße 8
37671 Höxter
Tel.: 05271 9726-0
Fax: 05271 9726-66

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Ingrid Tegeler
Bahnhofsstr. 26
33102 Paderborn
Tel.: 05251 120-420
Fax: 05251 120910-420
E-Mail: paderborn.bca@arbeitsagentur.de

Lippe

Agentur für Arbeit Detmold

Wittekindstraße 2
32758 Detmold
Tel.: 01801 555111

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Meike Kohlbrecher
Wittekindstraße 2
32758 Detmold
Tel.: 05231 610202
Fax: 05231 610998
E-Mail: detmold.bca@arbeitsagentur.de

Minden-Lübbecke

Agentur für Arbeit Minden

Hermannstraße 1
32423 Minden
Tel.: 0571 8867-0
Fax: 0571 8867-84

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Ivonne Ackermann
Hansastraße 33
32049 Herford
Tel.: 05221 985-144
Fax: 05221 985-852
E-Mail: herford.bca@arbeitsagentur.de

Paderborn

Agentur für Arbeit Paderborn

Bahnhofstraße 26
33102 Paderborn
Tel.: 05251 120-0

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

Ingrid Tegeler
Bahnhofstraße 26
33102 Paderborn
Tel.: 05251 120-420
Fax: 05251 120-910-420
E-Mail: paderborn.bca@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit

Geschäftsstelle Warburg

Unterstraße 2
34414 Warburg
Tel.: 05647 7600-0
www.arbeitsagentur.de/paderborn

Jobcenter:

Bielefeld

Jobcenter Arbeitplus Bielefeld

Herforder Straße 67
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 55617-0

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) beim Jobcenter

Rosemarie Baumeister
Tel.: 0521 55617-604
E-Mail: rosemarie.baumeister@jobcenter-ge.de

Gütersloh

Jobcenter Kreis Gütersloh

Arbeit- und Ausbildungsvermittlung
Friedrich-Ebert-Straße 31
33330 Gütersloh
Tel.: 05241 85-4300

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) beim Jobcenter

Hilde Knüwe
Tel.: 05241 85-4463
E-Mail: hilde.knuewe@gt-net.de

Herford

Jobcenter Kreis Herford

Postfach 113
332001 Herford

Regionalteams:

Herford: 05221 985710 (A-K)
05221 985720 (L-Z)

Löhne: 05732 683551

Bünde: 05223 498751

Hiddenhausen: 05221 985620

Rödinghausen: 05221 985610

Kirchlengern: 05221 985600

Enger/Spenge: 05224 9397120

Vlotho: 05733 8773120

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) beim Jobcenter

Ursula Obereiner
Hansastraße 33
32049 Herford
Tel.: 05221 985-161
E-Mail: jobcenter-herford.bca@jobcenter-ge.de

Höxter

Jobcenter Kreis Höxter

Stummrigestraße 56
37671 Höxter
Tel.: 05271 69950

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) beim Jobcenter

Britta Bohr
Tel.: 05271 6995162
E-Mail: britta.bohr2@jobcenter-ge.de

Lippe

Jobcenter Lippe

Wittekindstraße 2
32758 Detmold
Tel.: 05231 4599-0

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) beim Jobcenter

Ulrike Grabow
Tel.: 05231 4599165
E-Mail: ulrike.grabow@jobcenter-lippe.de

Minden-Lübbecke

Amt proArbeit – Jobcenter

Kreis Minden-Lübbecke

Johansenstraße 4
32423 Minden

Regionalteams:

Bad Oeynhausen

Tel.: 05731 30594-0

E-Mail: proarbeit-badoeynhausen@minden-luebbecke.de

Espelkamp

Tel.: 05772 9788-0

E-Mail: proarbeit-espelkamp@minden-luebbecke.de

Lübbecke

Tel.: 05741 2355-0

E-Mail: proarbeit-luebbecke@minden-luebbecke.de

Minden

Tel.: 0571 9759-150

E-Mail: proarbeit-minden@minden-luebbecke.de

Petershagen

Tel.: 05707 900-950

E-Mail: proarbeit-petershagen@minden-luebbecke.de

Porta Westfalica

Tel.: 0571 972197-0

E-Mail: proarbeit-portawestfalica@minden-luebbecke.de

**Beauftragte für Chancengleichheit am
Arbeitsmarkt (BCA) beim Jobcenter**

Ortrud Marten
Tel.: 05772 9788-15
E-Mail: o.marten@minden-luebbecke.de

Paderborn

Jobcenter Kreis Paderborn

Am Turnplatz 31
33098 Paderborn
Tel.: 05251 5409-0

**Beauftragte für Chancengleichheit am
Arbeitsmarkt (BCA) beim Jobcenter**

Elisabeth Voigtländer
Rathenaustraße 28 – 30
33102 Paderborn
Tel.: 05251 5409-227
E-Mail: elisabeth.voigtlaender@jobcenter-ge.de

3. Weitere berufliche Beratungs- und Anlaufstellen:

Bielefeld

Arbeitslosenzentrum Bielefeld

Prinzenstraße 1
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 121809
Fax: 0521 173923

Perspektive für Arbeitslose

Prinzenstraße 1
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 3057530
Fax: 0521 3057511

**Regionale Personalentwicklungsgesellschaft
REGE mbH**

(Beratung für unter 25 jährige)
Niederwall 26-28
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 9622-0
E-Mail: service@rege-mbh.de

Beratung zur beruflichen Entwicklung:

Beruflicher Weiterbildungsverband (BWB)

Niederwall 26-28
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 62774
Fax: 0521 62789

**Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen
Wirtschaft e. V. – BOW**

Detmolder Straße 18
33604 Bielefeld
Tel.: 0521 787166-0

Handwerkskammer OWL zu Bielefeld

Kleiberweg 3
33609 Bielefeld
0521 5608-555

**Gleichstellungsstelle für Frauenfragen
der Stadt Bielefeld**

Niederwall 25
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 51-2018

Volkshochschule Bielefeld

Ravensberger Park 1
33607 Bielefeld
Tel.: 0521 51-0

Gütersloh

Arbeitslosenselbsthilfe Gütersloh e.V.

Beratungsstelle für Erwerbslose
Vollrath-Müller-Straße 3-13
33334 Gütersloh
Tel.: 05241 9515-0
www.ash-gt.de

pro Arbeit e.V.

Stromberger Straße 154
33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel.: 05242 57997250
www.proarbeit.biz

Beratung zur beruflichen Entwicklung:

VHS Reckenberg-Ems

Kirchplatz 2
33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel.: 05242 9030-0

Herford

**IN VIA Kath. Jugendbildungswerk
Teilzeitberufsausbildung**

Beratung und Begleitung für junge Erwachsene,
die wegen Elternschaft oder Pflege Tätigkeit keine
berufliche Erstausbildung abschließen konnten
Komturstraße 8
32052 Herford
Tel.: 05221 58252
E-Mail: kontakt@invia-herford.de

Frauenberatungsstelle Herford e.V.

Unter den Linden 29
32052 Herford
Tel.: 05221 144365
Fax: 05221 281269
E-Mail: frauenberatung-herford@teleos-web.de

Evangelische Stiftung Maßarbeit

Berliner Straße 10
32052 Herford
Tel.: 05221 1775-0
Fax: 05221 1775-17
E-Mail: info@maearbeit.org

Beratung zur beruflichen Entwicklung:

Volkshochschule im Kreis Herford

Münsterkirchplatz 1
32052 Herford
Tel.: 05221 5905-0

Volkshochschule Löhne

Alte Bündler Straße 14
32584 Löhne
Tel.: 05732 100-588

Höxter

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

Corveyer Allee 7
37671 Höxter
Tel.: 05271 9743-0
Fax: 05271 9743-30
E-Mail: ov@gfwhoexter.de

Erwerbslosenberatungsstelle Höxter

Standort Höxter
Albaxer Straße 5
37671 Höxter
Tel.: 05271 9634922

Standort Warburg

Zwischen den Städten
34414 Warburg
Tel.: 05271 9634923

Beratung zur beruflichen Entwicklung:

Volkshochschule Höxter-Marienmünster

Möllinger Straße 9
37671 Höxter
Tel.: 05271 963-4302

Lippe

Frauenberatungsstelle Alraune e. V.

Wall 5
32756 Detmold
Tel.: 05231 20177
E-Mail: info@alraune-frauenberatung.de
www.alraune-frauenberatung.de

Frauen fördern Frauen e. V.

c/o Bärbel Klöckner
Grundstraße 27 b
32760 Detmold
Tel.: 05231 5699799
Fax: 05231 5699858
www.fff-lippe.de

GILDE Gewerbe- und Innovationszentrum

Lippe – Detmold GmbH
Rolf Merchel
Bad Meinberger Straße 1
32760 Detmold
Tel.: 05231 954-0
E-Mail: info@gildezentrum.de
www.gildezentrum.de

Beratung zur beruflichen Entwicklung:

Netzwerk Lippe gGmbH

Braunenbrucher Weg 18
32758 Detmold
Tel.: 05231 64030

VHS Detmold

Krumme Straße 20
32756 Detmold
Tel.: 05231 977-257/236

VHS Lemgo

Breite Straße 10
32657 Lemgo
Tel.: 05261 213-207/258

VHS Lippe Ost

Im Kurpark 1, Schloss
32816 Schieder-Schwalenberg
Tel.: 05282 9804-0

VHS Lippe West

Lange Straße 124
32791 Lage
Tel.: 05232 9550-0

Minden-Lübbecke

Verein ArbeitsLebenZentrum im Kreis Minden-Lübbecke e.V.

Geschäftsstelle
Harkortdamm 51
32429 Minden
Tel.: 0571 5050280
Fax: 0571 5050299
E-Mail: info@alz-minden.de

Beratung zur beruflichen Entwicklung:

ZAM e. V.

Portastrasse 13
32423 Minden
Tel.: 0571 8072900

Zweckverband VHS Minden

Königswall 99
32423 Minden
Tel.: 0571 83766-0

Paderborn

Paderborner Arbeitslosenzentrum PadAlz e. V.

Grunigerstraße. 5
33102 Paderborn
Tel.: 05251 1843667
Fax: 05251 6998307
E-Mail: info@padalz.de

Caritasverband Paderborn e.V.

Kilianstraße 26 – 28
33098 Paderborn
Tel.: 05251 1221-0

AWO – Kreisverband Paderborn e.V.

Leostraße 45
33098 Paderborn
Tel.: 05251 29060-0

IN VIA – Katholische Mädchensozialarbeit

Bezirk Paderborn e.V.
Bahnhofstraße 19
33102 Paderborn
Tel.: 05251 1228-0
E-Mail: zentrale@invia-paderborn.de

IN VIA – Teilzeitausbildung

Beratung für junge Eltern und Ausbildungsbetriebe
Bahnhofstraße 19
33102 Paderborn
Tel.: 05251 1228-22

Kolping-Bildungszentrum Paderborn e. V.

Otto-Stadler-Straße 9
33100 Paderborn

Tel.: 05251 5218-0
E-Mail: info@kolping-kbo.de

IN VIA – Teilzeitausbildung Beratung für junge Eltern und Ausbildungs- betriebe

Bahnhofstraße 19
33102 Paderborn
Tel.: 05251 122822

Kolping-Bildungszentrum Paderborn e.V.

Otto-Stadler-Straße 9
33100 Paderborn
Tel.: 05251 5218-15

Paderborner Initiative gegen Jugend- arbeitslosigkeit (Pigal) e.V.

Bahnhofstraße 64
33102 Paderborn
Tel.: 05251 87187-0
E-Mail: pigal@t-online.de

Sprachwerkstatt Paderborn

Susanne Tietz
Sekretariats- und Verwaltungsleitung
Stettiner Straße 40-42
33106 Paderborn
Tel.: 05251 77999-11
E-Mail: s.tietz@die-sprachwerkstatt.de

b.i.b. International College

Fürstenallee 3-5
33102 Paderborn
Tel.: 05251 301-01
Fax: 05251 301-161
E-Mail: info-pb@bib.de

InBIT Paderborn

Breslauer Straße 15
33098 Paderborn
Tel.: 05251 1361-0
Fax: 05251 1361-36
E-Mail: info-paderborn@inbit.de
Kontakt: Sonja Ehrhardt
Tel.: 05251 1361-15
E-Mail: sonja.ehrhardt@inbit.de

ESTA-Bildungswerk gGmbH

Alte Torgasse 9
33098 Paderborn
Kontakt: Herr Thomann-Arenhorst
Tel.: 05251 6999725
Fax: 05251 6999723
E-Mail: bernd.thomann-arenhorst@esta-bw.de

Beratung zur beruflichen Entwicklung:

Volkshochschule Paderborn

Kamp 43
33098 Paderborn
Tel.: 05251 88-1229

tbz Bildung gGmbH

Waldenburger Straße 19
33098 Paderborn
Tel.: 05251 700-0

Volkshochschule Bad Driburg, Brakel, Nieheim, Steinheim

Am Rathausplatz 2
33014 Bad Driburg
Tel.: 05253 881700

4. Schulabschlüsse:

Bielefeld

Weiterbildungskolleg der Stadt Bielefeld

Abendrealschule

Frachtstraße 8
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 557992211
Fax: 0521 557992215
E-Mail: abendrealschule.bielefeld@bielefeld.de
Abschluss:
Hauptschulabschluss/Realschulabschluss

Weiterbildungskolleg der Stadt Bielefeld-

Abendgymnasium

Gutenbergstraße 19
33615 Bielefeld
Tel.: 0521 51-3917
Fax: 0521 51-8636
E-Mail: abendgymnasium@bielefeld.de
Abschluss:
Fachhochschulreife/Abitur

Staatl. Weiterbildungskolleg

Westfalen-Kolleg Bielefeld

Bildungsgang Kolleg
Brückenstraße 72
33607 Bielefeld
Tel.: 0521 92734-0
Fax: 0521 92734-19
E-Mail: sekretariat@westfalenkolleg-bi.de
Abschluss:
Fachhochschulreife/Abitur

Oberstufen-Kolleg an der Universität Bielefeld

Universitätsstraße 23
33615 Bielefeld
Tel.: 0521 106-2860
Fax: 0521 106-2967

E-Mail: oberstufen-kolleg@uni-bielefeld.de

Abschluss:

Abitur und Anerkennung von einigen Semestern des Grundstudiums

Gütersloh

Abendschulzentrum Gütersloh

– Abendgymnasium und Abendrealschule

Schulstraße 18
33330 Gütersloh
Tel.: 05241 82-2399
www.abendgymnasium-bielefeld.de

Herford

Abendgymnasium Löhne

Zur Schule 4 (in der Bertolt-Brecht-Gesamtschule)
32548 Löhne-Mennighüffen
Tel./Fax: 05732 73633
E-Mail: abendgymnasium-loehne@t-online.de

Volkshochschule im Kreis Herford

Münsterkirchplatz 1
32052 Herford
Tel.: 05221 5905-0
Fax: 05221 590536
E-Mail: info@vhsimkreisherford.de

Höxter

VHS Höxter-Marienmünster

Möllingerstraße 9
37671 Höxter
Tel.: 05271 9634302
Fax: 05271 9631904
E-Mail: vhs@vhs-hoexter.de
www.vhs-hoexter.de

Lippe

Abendgymnasium Detmold

Martin-Luther-Straße 4
(im Stadtgymnasium)
Petra Kriesel
32756 Detmold
Tel.: 05231 977257 (VHS Detmold)
E-Mail: abendgymnasium@bielefeld.de

Abendschulzentrum Detmold in der Volkshochschule

Ansprechpartnerinnen: Ulrike Haake und Hildegard Lohrmann
Tel.: 05231 977255
E-Mail: haake@vhs-detmold.de

Minden-Lübbecke

Weser-Kolleg Minden

Tageskolleg und Abendgymnasium
Martinikirchhof 6a
32423 Minden
Tel.: 0571 29742
Fax: 0571 84421
E-Mail: info@weser-kolleg.de

Paderborn

Volkshochschule Paderborn

Kamp 43
33098 Paderborn
Tel.: 05251 881229
Fax: 05251 882043
E-Mail: vhs@paderborn.de

Westfalen-Kolleg

Weiterbildungs-Kolleg des Landes NRW

Fürstenweg 17b
33102 Paderborn
Tel.: 05251 13291-0
Fax: 05251 13291-11
E-Mail: sekretariat@westfalen-kolleg-pb.de
www.westfalen-kolleg-pb.de

Ludwig-Erhard-Berufskolleg

Schützenweg 4
33102 Paderborn
Tel.: 05251 1423-300
E-Mail: info@lebk.de
www.lebk.de

Richard-von-Weizsäcker-Berufskolleg

Schützenweg 6
33102 Paderborn
Tel.: 05251 1423-100
E-Mail: info@rvwbk.de
www.rvwbk.de

Helene-Weber-Berufskolleg

Am Bischofstich 5
33102 Paderborn
Tel.: 05251 1423-200
E-Mail: info@hwbk.de
www.hwbk.de

Berufskolleg Schloß Neuhaus

Am der Kapelle 2
33104 Paderborn
Tel.: 05251 9319-0
E-Mail: sekretariat@bksn.de
www.bksn.de

5. Volkshochschulen:

Bielefeld

Volkshochschule Bielefeld

Ravensberger Park 1
33607 Bielefeld
Tel.: 0521 51-0
Fax: 0521 51-3431
E-Mail: volkshochschule@bielefeld.de

Gütersloh

Volkshochschule Gütersloh

Hohenzollernstraße 43
33330 Gütersloh
Tel.: 05241 82-2925
Fax: 05241 82-2973
www.vhs-gt.de

Volkshochschule Reckenberg-Ems

Kirchplatz 2
33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel.: 05242 90300
Fax: 05242 9030-130
www.vhs-re.de

Volkshochschule Ravensberg

Kiskerstraße 2
33790 Halle i.W.
Tel.: 05201 810919
www.vhs-ravensberg.de

Volkshochschule Harsewinkel, Schloß Holte-Stukenbrock, Verl

Kirchstraße 2
33758 Schloß Holte-Stukenbrock
Tel.: 05207 91740
www.vhs-hsv.de

Herford

Volkshochschule im Kreis Herford

Münsterkirchplatz 1
32052 Herford
Tel.: 05221 59050
Fax: 05221 590536
E-Mail: info@vhsimkreisherford.de

Volkshochschule Löhne

Alte Bündler Straße 14
32584 Löhne
Tel.: 05732 100584

Höxter

Volkshochschule Höxter-Marienmünster

Möllingerstraße 9
37671 Höxter
Tel.: 05271 9634302
Fax: 05271 9631904
E-Mail: vhs@vhs-hoexter.de

Volkshochschule-Zweckverband

**Diemel-Egge-Weser
Zwischen den Städten**
34414 Warburg
Tel.: 05641 92551
Fax: 05641 750495
E-Mail: vhs@warburg.de

Volkshochschule Bad Driburg,

Brakel, Nieheim, Steinheim
Am Rathausplatz 2
33104 Bad Driburg
Tel.: 05253 881700
Fax: 05253 881706
E-Mail: info@vhs-driburg.de

Volkshochschule Diemel-Egge-Weser

Weserstraße 16
37688 Beverungen
Tel.: 05273 392-125

Lippe

Volkshochschule der Stadt Detmold

Krumme Straße 20
32756 Detmold
Tel.: 05231 977232
Fax: 05231 977688
E-Mail: info@vhs-detmold.de

Volkshochschule Lippe West

Lange Straße 124
32791 Lage
Tel.: 05232 95500
E-Mail: vhs@vhs-lw.de

Volkshochschule Lippe Ost

Schloss Schieder
32816 Schieder-Schwalenberg
Tel.: 05232 980413
E-Mail: info@vhslippe-ost.de

Volkshochschule Lemgo

Breite Straße 10
32657 Lemgo
Tel.: 05261 213207
E-Mail: vhs@lemgo.de

Volkshochschule Bad Salzuflen

Hermannstraße 32
32105 Bad Salzuflen
Tel.: 05222 952-941/ -945
E-Mail: j.kaufmann@bad-salzuflen.de

Minden-Lübbecke

Volkshochschule Minden

Königswall 99
32423 Minden
Tel.: 0571 83766-0
Fax: 0571 8376633
E-Mail: programm@vhs-minden.de

Volkshochschule Lübbecke Land

Geschäftsstelle Lübbecke
Kreishausstraße 2-4
32312 Lübbecke
Tel.: 05741 276-177

Volkshochschule Bad Oeynhausen

Kaiser Straße 14
32545 Bad Oeynhausen
Tel.: 05731 86955-0

Paderborn

Volkshochschule Paderborn

Kampstraße 43
33098 Paderborn
Tel.: 05251 881229
Fax: 05251 882043
E-Mail: vhs@paderborn.de

6. Wirtschaftsförderungsgesellschaften:

Bielefeld

Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft WEGE

mbH
Goldstraße 16 – 18
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 5576600
Fax: 0521 557660-10
E-Mail: info@wege-bielefeld.de

Regionale Personalentwicklungsgesellschaft

REGE mbH
Niederwall 26-28
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 9622-0
E-Mail: service@rege-mbh.de

Gütersloh

pro Wirtschaft GT GmbH

Herzebrocker Straße 140
33334 Gütersloh
Tel.: 05241 851089
E-Mail: info@pro-wirtschaft-gt.de

Herford

Initiative Wirtschaftsstandort

Kreis Herford e.V.

Klaus Goeke
Amtshausstraße 3
32051 Herford
Tel.: 05221 131330
Fax: 05221 131349
E-Mail: k.goeke@iwkh.de

Höxter

Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis

Höxter mbH

Corveyer Allee 7
37671 Höxter
Tel.: 05271 97430
Fax: 05271 974330
E-Mail: gfw@gfwhoexter.de

Lippe

GILDE Gewerbe- und Innovationszentrum

Lippe Detmold GmbH

Bad Meinberger Straße 1
32760 Detmold
Tel.: 05231 954-0
E-Mail: info@gildezentrum.de

Minden-Lübbecke

Amt für Wirtschaftsförderung und Kreis- entwicklung

Kreis Minden-Lübbecke
Kontakt: Birgit Ahrens
Portastraße 13
32423 Minden
Tel.: 0571 807-23180
E-Mail: b.ahrens@minden-luebbecke.de

Paderborn

Wirtschaftsförderungsgesellschaft

Paderborn mbH

Technologiepark 13
33100 Paderborn

Tel.: 05251 16090-51

7. Kammern:

Bielefeld

Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu

Bielefeld

Elsa-Brändström-Straße 1 – 3
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 554-0
Fax: 0521 554-444

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe

zu Bielefeld

Obernstraße 48
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 5608-0
Fax: 0521 5608-199

Handwerksbildungszentrum

Kleiberweg 3
33607 Bielefeld
Tel.: 0521 5608-599
Fax: 0521 5608-509

Gütersloh

Kreishandwerkerschaft Gütersloh

Eickhoffstraße 3
33330 Gütersloh
Tel.: 05241 23484-0

Handwerksbildungszentrum Gütersloh

Hans-Böckler-Straße 31
33334 Gütersloh
Tel.: 05241 704739
Fax: 05241 704737

Herford

Kreishandwerkerschaft Wittekindsland

Geschäftsstelle Herford

Elisabethstraße 3
32052 Herford
Tel.: 05221 275280
Fax: 05221 275290

Höxter

Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu

Bielefeld

Zweigstelle Paderborn und Höxter

Stedener Feld 14
33104 Paderborn

Tel.: 05251 1559-0
Fax: 05251 1559-32

Lippe

Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold

Leonardo-da-Vinci-Weg 2
32760 Detmold
Tel.: 05231 76010
Fax: 05231 7601-57

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld

Bismarckstraße 10
32756 Detmold
Tel.: 05231 927060
Fax: 05231 927069

Minden-Lübbecke

Industrie- und Handelskammer Geschäftsstelle Minden

Simeonsplatz 3
32427 Minden
Tel.: 0571 385380

Paderborn

Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld

Zweigstelle Paderborn und Höxter

Stedener Feld 14
33104 Paderborn
Tel.: 05251 1559-0

8. Unternehmerinnen-Netze in OWL:

Verband Deutscher Unternehmerinnen e.V. (VDU), Landesverband Westfalen

Kontakt: Gudrun Grohmann (Landesvorsitzende)
Oeynhausener Straße 67-73
32584 Löhne
Tel.: 05732 109238
E-Mail: ggrohmann@grohmannbs.de

Der Unternehmerinnen-Brief in OWL Regionales Projektbüro Gleichstellungsstelle für Frauenfragen Stadt Bielefeld

Kontakt: Ilse Buddemeier
Niederwall 25
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 51-2016
E-Mail: ilse.buddemeier@bielefeld.de

Regionalagentur für Wirtschaft und Arbeit in OWL

Jahnplatz 5
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 96733-0
Fax: 0521 96733-19
www.regionalagentur-owl.de

Suxsess e.V.

Expertinnen für Existenzgründung und Unternehmensführung OWL
E-Mail: kontakt@suxsess-owl.de
www.suxsess-owl.de

Unternehmerinnen Netzwerk Enger/Spenge

Kontakt: Ulrike Harder-Möller (Stadt Enger)
Tel.: 05224 9800-40
E-Mail: u.harder-moeller@enger.de
Kontakt: Ulla-Britta Rüsing (Stadt Spenge)
Tel.: 05225 8768-600
E-Mail: u.ruesing@spenge.de

Bielefeld

Wirtschaftsinitiative Mikrounternehmen (WIM) - Unternehmerinnenforum – Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH

Kontakt: Vera Wiehe
Goldstraße 16 – 18
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 557660-76
E-Mail: info@wim-owl.de
www.wim-owl.de

Unternehmerfrauen im Handwerk Bielefeld-Gütersloh e. V.

Kontakt: Ingeborg Tiller (1. Vorsitzende)
Tümmelerweg 8
33729 Bielefeld
Tel.: 0521 85380
E-Mail: ingeborg-tiller@metallbau-tiller.de

Gütersloh

Flechtwerk – Unternehmerinnen und Selbständige im Kreis Gütersloh

Kontakt: Susanne Fischer
Rathausplatz 13
33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel.: 05242 963-266
E-Mail: susanne.fischer@gt-net.de

Unternehmerinnen Stammtisch GT pro Wirtschaft GT GmbH

Herzebrocker Straße 140
33334 Gütersloh
Tel.: 05241 85-1089
E-Mail: anna.bueckmann@pro-wirtschaft-gt.de
www.pro-wirtschaft-gt.de

UnternehmerinnenTreff in Halle i. W. Gleichstellungsstelle Stadt Halle

Kontakt: Eva Sperner
Ravensberger Straße 1
33790 Halle i. W.
Tel.: 05201 183-181
Fax: 05201 183-110
E-Mail: eva.sperner@gt-net.de

FrauenNetzWerther

Treff für Freiberuflerinnen und Unternehmerinnen Gleichstellungsstelle Stadt Werther(Westf.)

Kontakt: Elke Radon
Mühlenstraße 2
Tel.: 05203 705-62
E-Mail: elke.radon@gt-net.de

Gründerinnentreff SHS

Netzwerk für Existenzgründerinnen, Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen Gleichstellungsstelle Stadt Schloß Holte-Stukenbrock

Kontakt: Barbara Fleiter
Rathausstraße 2
33758 Schloß Holte-Stukenbrock
Tel.: 05207 8905-122
E-Mail: barbara.fleiter@gt-net.de

Herford

Unternehmerinnen-Initiative in der Initiative Wirtschaftsstandort Kreis Herford e.V.

Kontakt: Karin Patzelt
Amtshausstraße 3
32051 Herford
Tel.: 05221 131334
Fax: 05221 13171334
E-Mail: k.patzelt@kreis-herford.de

Löhner Unternehmerinnen

Kontakt: Monika Lüpke
Tel.: 05732 100344
E-Mail: m.luepke@loehne.de

Unternehmerinnen Netzwerk Enger/Spenge

Kontakt: Ulrike Harder-Möller (Stadt Enger)
Tel.: 05224 980040
E-Mail: u.harder-moeller@enger.de
Kontakt: Ulla-Britta Rüsing (Stadt Spenge)
Tel.: 05225 8768600
E-Mail: u.ruesing@spenge.de

Höxter

Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Höxter, Existenzgründungsberatung

Kreis Höxter
Kontakt: Tatjana Disse
Tel.: 05271 9743-15
Fax: 05271 9743-30
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.: 05231 954210
Fax: 05231 954216
E-Mail: info@womnet-lippe.de
www.womnet-lippe.de

Arbeitskreis lippischer Unternehmerfrauen im Handwerk

Kontakt: Elke Töpfer
Rosenkamp 28
32760 Detmold
Tel.: 05231 88448
E-Mail: et@haferbeck-toepper.de

Minden-Lübbecke

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.: 05707 8993
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 Wirtschafts-
raum Paderborn**
www.magnetf.de

Unternehmerfrauen im Handwerk

Kontakt: Ulrike Rhode
Waldenburger Straße 19
33098 Paderborn
Tel.: 05251 700120
E-Mail: rhode@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 943-0
E-Mail: info@bamf.bund.de
www.bamf.de

Bielefeld

Stadt Bielefeld

**Amt für Integration
– Abt. Interkulturelles Büro**
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 512529
Fax: 0521 516183
E-Mail: ruth.rennings@bielefeld.de

– Abt. Kommunales Integrationszentrum

In allen schulischen Fragen und beim Übergang
von der Schule in den Beruf
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 518521
0521 512374

**MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für
interkulturelle Bildungs- und Beratungs-
angebote mbH**

Herforder Straße 46
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 329709-0
Fax: 0521 329709-19

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

Diakonie für Bielefeld gGmbH

Migrationsberatung
Schildescher Straße 101
33611 Bielefeld
Tel.: 0521 9889-2731
E-Mail: vassilios.lemonidis@diakonie-fuer-bielefeld.de

Clearingstelle

**Informationen für Neuzuwanderer/
Neuzuwanderinnen**

Neues Rathaus
Niederwall 23 (Erdgeschoss, Zimmer A 5)
Tel.: 0521 5573179
E-Mail: clearingstelle@bitel.net

Gütersloh

AWO-Fachdienst für Migration und Integration

Hohenzollernstraße 15
33330 Gütersloh
Tel.: 05241 28063

Herford

**Fachdienst für Migration und Integration
der AWO - Jobstarterinnen**

Königstraße 15a
32584 Löhne
Tel.: 05732 905211
E-Mail: iris.wolter@awo-owl.de

IN VIA Kath. Jugendbildungswerk

Integrationskurse und Sprachförderung mit
beruflicher Qualifizierung
Konturstraße 8
32052 Herford
Tel.: 05221 58252
E-Mail: kontakt@invia-herford.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

**Deutsches Rotes Kreuz-
Kreisverband Lippe e.V.**
Anita Weber
Migrationsberatung für erwachsene
Zuwanderer
Hornsche Straße 29-31
32756 Detmold
Tel.: 05231 9214-43
E-Mail: a.weber@drk-lippe.de

Minden-Lübbecke

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

Paderborn

**Kreis Paderborn
Bildungs- und Integrationszentrum**
Bernhard Lünz
Aldegrevestraße 10-14
33102 Paderborn
Tel.: 05251 308-5240
E-Mail: bernhard.luenz@kreis-paderborn.de

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

Interkulturelles Zentrum
Königstraße 9
33098 Paderborn
Tel.: 05251 268-32
E-Mail: inscene@awo-paderborn.de
www.awo-paderborn.de

Fachdienst für Migration und Integration
Filiz Celik
Leostraße 45
33098 Paderborn
Tel.: 05251 8784638
E-Mail: filiz.celik@awo-owl.de

Caritasverband Paderborn e. V.
Kilianstraße 26-28
33098 Paderborn
Tel.: 05251 1221-0
E-Mail: info@caritas-pb.de
www.caritas-pb.de

**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.
Migrationsberatung für Erwachsene**
Ev. Gemeindezentrum „Auf der Lieth“
Elena Neverov
Willebadessener Weg 3
33100 Paderborn
Tel.: 05251 61097
E-Mail: neverov@diakonie-pbhx.de

10. Spezielle Kontaktadressen für Frauen mit Behinderungen:

**Integrationsamt des Landschaftsverbandes
Westfalen-Lippe**
48133 Münster
Tel.: 0251 591-01
E-Mail: lw@lw.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
www.netzwerk-nrw.de

Bielefeld

**Stadt Bielefeld
Beratungsstelle für Menschen
mit Behinderungen**
Amt für soziale Leistungen –Sozialamt-
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 51-5051
Fax: 0521 51-3297
E-Mail: behindertenberatung@bielefeld.de

**Stadt Bielefeld
Beratungsstelle für Hörgeschädigte
Amt für soziale Leistungen –Sozialamt-**
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 51-2953
Fax: 0521 51-6265
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
www.cafe3b.de

**Agentur für Arbeit in Bielefeld
und Gütersloh**
Bereich Berufliche Rehabilitation und
Schwerbehinderte
Werner-Bock-Straße 8
33602 Bielefeld
Tel.: 0800 4 5555 00

Integrationsfachdienst
Königsweg 10
33617 Bielefeld
Tel.: 0521 1444540
E-Mail: ifd-bi@ifd-westfalen.de
www.ifd-westfalen.de

**Reha-Beratungsstellen der Deutschen
Rentenversicherung**
Bahnhofstraße 28
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 5254-0

Gütersloh

**Integrationsfachdienst für Menschen mit
Höreinschränkungen (IBZGmbH)**
Schulstraße 16
33330 Gütersloh
Tel.: 05241 2118765

**Berufliches Trainingszentrum (BTZ)
Kolping-Bildungszentren Ostwestfalen
gem. GmbH**
Berufliche Trainings- und Eingliederungsmaß-
nahme für Menschen mit einer psychischen
Behinderung
Münsterstraße 23
33330 Gütersloh
Tel.: 05241 21170-0

Lippe

Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen

Sonja Wagner
Stephanie Kleine
Alte Schule/Wall 5
32657 Detmold
Tel.: 05231 602495

Jobcenter Lippe

Bereich berufliche Rehabilitation

Tatjana Richter
Wittekindstraße 2
32758 Detmold
Tel.: 05231 4599233

Bad Salzuflen:

Ewa Giese
Tel.: 05231 4599163

Lemgo:

Elke Osygus
Tel.: 05231 4599438

Blomberg

Yvonne Böddeker
05231 4599530

Minden-Lübbecke

Diakonie Stiftung Salem gGmbH
Integrationsfachdienst (IFD) im Kreis Minden-Lübbecke
Hermannstraße 21
32423 Minden
Tel.: 0571 38546-0
E-Mail: ifd@diakonie-stiftung-salem.de

Kreis Minden-Lübbecke

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf/
Integrationsfachdienst
Portastraße 13
32423 Minden
Tel.: 0571 807-21660
E-Mail: a.krone@minden-luebbecke.de

Paderborn

Familienunterstützender Dienst (FuD)

Annette Austenfeld
Königstraße 60
33098 Paderborn
Tel.: 05251 682420
E-Mail: fud.paderborn@t-online.de
www.fud-paderborn.de

Sozialpsychiatrische Initiative – Berufliche Rehabilitation Begleitzentrum Mitarbeit (BZM)

Irmgard Alboth
Klingender Straße 1 – 3
33100 Paderborn
Tel.: 05251 89223200
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-
Vermittlung von Kindern mit Rechtsanspruch (alle Träger)
Neues Rathaus
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 513834

Örtliche Vermittlungsstellen für Kindertagespflege:

Stadtbezirke Dornberg, Jöllenberg, Schildesche

Kath. Bildungsstätte
Tel.: 0521 52815229

Stadtbezirke Brackwede, Gadderbaum, Senne, Sennestadt, westliche Innenstadt

AWO
Tel.: 0521 9216469

Stadtbezirke Heepen, Stieghorst, östliche Innenstadt

von Laer Stiftung
Tel.: 0521 9645958

Gütersloh

Kreis Gütersloh

Fachstelle Kinderbetreuung

Herzebrocker Straße 140
33334 Gütersloh
Tel.: 05241 85-2414

Stadt Gütersloh

Fachbereich Jugend und Bildung Abteilung Tagesbetreuung von Kindern

Berliner Straße 70
33330 Gütersloh
Tel.: 05241 82-2142

www.jungeseite.guetersloh.de

Örtliche Vermittlungsstellen für Kindertagespflege:

Borgholzhausen

Tel.: 05425 932896

Gütersloh

Tel.: 05241 82-2141
Tel.: 05241 82-2443

Halle/Westf.

Tel.: 05201 666177

Harsewinkel

Tel.: 05247 406341

Herzebrock-Clarholz

Tel.: 05245 8579866

Langenberg

Tel.: 05242 823982

Rietberg

Tel.: 02944 58441

Schloß Holte-Stukenbrock

Tel.: 05207 929310

Steinhagen

Tel.: 05204 4988

Versmold

Tel.: 05423 473203

Werther/Westf.

Tel.: 05203 296066

Stadt Rheda-Wiedenbrück

Fachbereich Jugend, Bildung, Sport

Rathausplatz 13
33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel.: 05242 963-583

Stadt Verl

Fachbereich Jugend

Paderborner Straße 5
33415 Verl
Tel.: 05246 961291

Herford

Jugend- und Sportamt des Kreises

Herford

Kreishaus
Amtshausstraße 3
32051 Herford
Tel.: 05221 130

Stadt Herford

Tel.: 05221 189452

Stadt Bünde

Tel.: 05223 161457

Stadt Löhne

Tel.: 05732 100524

Arbeiterwohlfahrt (AWO)

Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e. V.
AWO Tagesmütter Agentur OWL
Regionalbüro – Brigitte Michalik
Eilshauser Straße 32
32120 Hiddenhausen
Tel.: 05221 67990
E-Mail: b.michalik@awo-owl.de

Höxter

Kreisjugendamt Höxter

Moltkestraße 12
37671 Höxter
Tel.: 05271 9653316
Fax: 05271 965342
E-Mail: abteilung33@kreis-hoexter.de
www.kreis.hoexter.de

Lippe

Kreis Lippe – Jugendamt

Bärbel Paetzold
Felix-Fechenbach-Straße 5
32756 Detmold
Tel.: 05231 624399

Minden-Lübbecke

Jugendamt Stadt Minden
Markt 1
32423 Minden
Städtische Kindertageseinrichtungen und
Kindertagespflege
Tel.: 0571 89-406
Tel.: 0571 89-424
Tel.: 0571 89-384

Paderborn

Kreisjugendamt Paderborn

Marina Düchting
Aldegreverstraße 10 – 14
33102 Paderborn
Tel.: 05251 308617
E-Mail: duechtingm@kreis-paderborn.de

Jugendamt Stadt Paderborn

Susanne Niggemeier
Am Abdinghof 11
33098 Paderborn
Tel.: 05251 88-1696
E-Mail: s.niggemeier@paderborn.de

FamilienServiceCenter

Rathaus Paderborn
Rathausplatz 1
33098 Paderborn
Tel.: 05251 882085
E-Mail: info@familienservicecenter.de
www.familienservicecenter.de

Mütterzentrum

Claudia Bothor-Hoffmann
Susanne Wille
Kasseler Straße 45
33098 Paderborn
Tel.: 05251 280310
E-Mail: muetterzentrum-pb@t-online.de

12. Mobbing:

Mobbinghotline für NRW

Tel.: 0211 8371911
Montag bis Donnerstag 16.00 bis 20.00 Uhr

Links

Arbeitslosigkeit:

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

Informationen zum Wiedereinstieg in den Beruf:

www.netzwerk-w-owl.de
www.wiedereinstieg.nrw.de
www.perspektive-wiedereinstieg.de

Jobbörsen im Internet:

www.arbeitagentur.de
www.kimeta.de
www.jobscout24.de
www.jobpilot.de
www.stellenangebote.de
www.stepstone.de
www.jobware.de
www.monster.de

Bewerbungshilfen im Internet:

www.stepstone.de
www.lernboerse.arbeitsagentur.de
www.bewerbungsratgeber24.de

Existenzgründung:

www.chefin-online.de
www.vdu.de
www.gruendungsnetzwerk-lippe.de
www.milex-netz.de
www.startercenter.nrw.de
www.unternehmerverband-guetersloh.de
www.existenzielle.de
www.kaete-ahlmann-stiftung.de
www.existenzgruenderinnen.de
www.finanzamt.nrw.de

Informationen zu geringfügiger Beschäftigung

und Teilzeitarbeit:

www.bmas.de
www.minijob-zentrale.de
www.landerfairenarbeit.nrw.de

Netzwerke und Frauen-Internetportale:

www.bpw-germany.de
www.bv-ufh.de
www.equal-in-owl.de
www.frauen nrw.de
www.pia-online.eu

Weiterbildung:

www.weiterbildungsberatung-nrw.de
www.iwwb.de
www.telekolleg.de
www.abitur-online.nrw.de
www.fernuni-hagen.de
www.zfu.de
www.bildungsurlaub.de
www.klick-fundus.de
www.schulministerium.nrw.de
www.bwb-bielefeld.de

Elternzeit:

www.bmfsfj.de

Kinderbetreuung:

www.kinderbetreuung-owl.de
www.bvktip.de
www.au-pair-society.de

Migration:

www.migration-online.de
www.migra-info.de

Mobbing:

www.mobbing-web.de

Broschüren | Buchempfehlungen

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

- Mutterschutzgesetz
- Elterngeld und Elternzeit
- Informationen zum Betreuungsgeld
- Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern
- Alleinerziehend – Tipps und Informationen
- Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Männer und Frauen
- Familienpflegezeit – Eine Information für Beschäftigte

Bestellung:

Publikationsversand der Bundesregierung

Postfach 481009

18132 Rostock

Tel.: 01805 778090

Fax: 01805 778094

publikationen@bundesregierung.de

Kostenlose Informationsbroschüre vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

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

Bestellung:

Tel.: 030 185270

info@bmas.bund.de

www.bmas.de

Kostenlose Informationsbroschüren der Agentur für Arbeit (Auswahl):

- Beruf aktuell
- Merkblatt 18: Frauen und Beruf
- Praxisnahe Bewerbungstipps für Frauen
- Motiviert zurückkehren-Erfolgreich durchstarten
- Arbeitssuchende und Arbeitslose ohne Bezug von Arbeitslosengeld

Bestellung:

www.ba-bestellservice.de

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.: 0251 5105453
www.existenzielle.de
- Der Minijob-Da ist mehr für Sie drin!
Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten Kreis Gütersloh
- Trennung – Scheidung
Gleichstellungsstelle für Frauenfragen der Stadt Bielefeld
- Mutterschutz – Elterngeld – Elternzeit
Gleichstellungsstelle für Frauenfragen der Stadt Bielefeld
- Trennung und Scheidung
Gleichstellungsstelle der Stadt Gütersloh

Buchempfehlungen:

- Zurück in den Job
Elke Homburg, Redline Wirtschaft Frankfurt
- Wiedereinstieg in den Beruf
Svenja Hofert, Humboldt Verlag
- Karriere Kick Kind
Susanne Bohn, Bildung und Wissen BW Nürnberg
- Finde den Job der dich glücklich macht
Angelika Gulder, Campus Verlag Frankfurt
- Der Job, der zu mir passt
Uta Glaubitz, Campus Verlag
- Marketing in eigener Sache
Hesse und Schrader, Eichborn Verlag Frankfurt
- Den Laden schmeißen
Sichtermann und Siegel, Fischer Taschenbuch-Verlag
- Existenzgründung für Frauen
Barbara Eder, Humboldt Verlag
- Erfolgreich bewerben mit Zick-Zack-Lebenslauf
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

Gestaltung:

VISIO Kommunikation GmbH, Bielefeld

Danken möchten wir allen Institutionen,
die uns bei der Überarbeitung der Bro-
schüre unterstützt haben.

Stand:

Februar 2014