



Brücken bauen in den Beruf. Handlungsprogramm für Berufsrückkehrende des Landes Nordrhein-Westfalen.



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

BERUFSRÜCKKEHR
Brücken bauen in den Beruf

www.mais.nrw.de



Brücken bauen in den Beruf.

Handlungsprogramm für Berufsrückkehrende
des Landes Nordrhein-Westfalen.



In Nordrhein-Westfalen sind Frauen heute zumeist hervorragend ausgebildet und an einer langfristigen beruflichen Tätigkeit interessiert. Sie haben ebenso wie Männer den selbstverständlichen Wunsch, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Dennoch sind es immer noch in der Mehrzahl Frauen, die ihren Beruf wegen der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen unterbrechen. Allzu häufig werden Frauen beim Einstieg in den Beruf, beim Wiedereinstieg und beim Aufstieg benachteiligt. Trotz guter Ausbildung finden sie – oft ungewollt – nur eine Teilzeitbeschäftigung oder einen Minijob. Hier liegen Potenziale brach, die angesichts des Fachkräftemangels dringend gebraucht werden.

Das wollen wir mit unserem arbeitsmarktpolitischen Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ ändern. Mit den Schwerpunkten Informieren, Fördern und Umdenken bietet „Brücken bauen in den Beruf“ einen Rahmen für arbeitspolitische Aktivitäten zur Steigerung und Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit. In Zusammenarbeit mit den Akteurinnen und Akteuren der Arbeitsmarktpolitik aus Wirtschaft und Gesellschaft sowie in den Arbeitsmarktregionen des Landes werden Angebote zur Information, zur geförderten beruflichen Unterstützung und regionale Bündnisse auf den Weg gebracht und beständig weiterentwickelt.

Diese Broschüre bietet einen Überblick über die arbeitspolitischen Angebote des Landes NRW, die die berufliche Integration von Frauen unterstützen, sowie Praxisbeispiele funktionierender lokaler Netzwerke und Vorhaben.

Ich danke den vielfältig aktiven Partnerinnen und Partnern, die unser Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ unterstützen und damit zu einer familien- und frauenfreundlicheren Arbeitswelt beitragen.

A handwritten signature in blue ink that reads "Guntram Schneider". The signature is written in a cursive, flowing style.

Guntram Schneider
Minister für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



I N H A L T

EINLEITUNG

9 Brücken bauen in den Beruf.

37 **„Best Practice“ sichtbar machen.**
Für Unternehmen muss Familienfreundlichkeit selbstverständlich sein. Interview.

1 INFORMIEREN

15 **Wegweiser für die Berufsrückkehr.**
Wiedereinstieg braucht Information und Orientierung.

39 **Bündnis für Teilzeitberufsausbildung.**
Netzwerke gewinnen Partner für die Teilzeitberufsausbildung. Interview.

17 **Fragenstellen erwünscht.**
Fachkundige Auskunft. KomNet-Service bündelt Wissen. Expertinnen im Interview.

SERVICE

44 **Ansprechpersonen und Kontakte.**

2 FÖRDERN

23 **Stark machen für die Integration in Beruf und Arbeit.**
Förderangebote für Berufsrückkehrende – Teilzeitberufsausbildung und Bildungsscheck.

25 **Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP).**
Chancen für Unternehmen und Auszubildende. Praxisbericht.

29 **In die berufliche Zukunft investieren.**
Bildungsscheck für Berufsrückkehrende. Interview und Erfahrungsberichte.

3 UMDENKEN

35 **Impulse für den erfolgreichen (Wieder-)Einstieg.**
Netzwerke und Veranstaltungen. Für Chancengleichheit und eine familienfreundliche Arbeitswelt.



Einleitung.

Brücken bauen in den Beruf.

Immer mehr Frauen in Nordrhein-Westfalen sind berufstätig. Die Erwerbsquote von Frauen liegt mit fast 66 Prozent so hoch wie nie zuvor, so der neueste Sonderbericht zur Situation der Frauen am Arbeitsmarkt des NRW-Arbeitsmarkt-reports. Anfang der 1990er-Jahre waren es noch etwa zehn Prozentpunkte weniger.

Bei den Bildungsabschlüssen und beim beruflichen Ausbildungsniveau haben Frauen gegenüber Männern ebenfalls aufgeholt. In leitenden und gut bezahlten Berufspositionen finden sich aber immer noch weit weniger Frauen als Männer. Der Anteil der Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft beträgt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 27 Prozent. Weitaus höher dagegen ist der Anteil von Frauen an den Geringverdienenden, in Teilzeit- und in Minijobs. Entsprechend niedriger liegen ihre Einkommen, die Differenz zwischen den Einkommen von Männern und Frauen liegt unverändert bei 23 Prozent.

Frauen mit Kindern seltener erwerbstätig.

Auch heutzutage gehen Frauen mit Kindern deutlich seltener einer Erwerbstätigkeit nach als Frauen ohne Kinder. Mütter mit unter dreijährigen Kindern sind nur zu 40 Prozent erwerbstätig. Auch hinsichtlich ihrer Bildungsabschlüsse gibt es Unterschiede.

Bei den 15- bis 30-Jährigen ist in NRW knapp jede zweite Mutter ohne Berufsabschluss, während nur etwa jede fünfte Frau ohne Kinder keinen Abschluss vorweisen kann.

Wenn Frauen wegen der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen ihre Berufstätigkeit einschränken oder ganz unterbrechen, dann müssen sie in der Regel Abstriche beim Einkommen, beim beruflichen Fortkommen und bei der Sicherung im Alter hinnehmen. Wenn der berufliche Einstieg, der Wiedereinstieg nach einer Familienphase und in der Folge ein beruflicher Aufstieg nicht gelingen, dann zahlen nicht nur die Frauen persönlich, sondern zahlt auch die Gesellschaft einen hohen Preis.

Mütter ohne berufliche Ausbildung bleiben möglicherweise lebenslang auf Hilfe zum Lebensunterhalt für sich und ihre Kinder angewiesen. Die Wirtschaft verliert Arbeitskräfte, auf die sie in Zeiten des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels dringend angewiesen ist.

Immer mehr Frauen in Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung.

Mit dem Anstieg der Frauenerwerbsquote hat das Arbeitsvolumen von Frauen, also die von ihnen geleisteten Erwerbsarbeitsstunden, insgesamt nicht zugenommen. Immer mehr Frauen arbeiten in Teilzeit – etwa ein Drittel von allen erwerbstätigen Frauen in NRW – oder in einer geringfügigen Beschäftigung (16 Prozent). Nur etwa die Hälfte arbeitet in Vollzeit (Männer rund 91 Prozent).

Die Teilzeitbeschäftigung entspricht nicht immer den Arbeitszeitwünschen. Selbst wenn viele Mütter nach ihrer Berufsrückkehr ihre Arbeitszeit freiwillig reduzieren, viele teilzeitbeschäftigte Frauen – rund 235.000 in NRW – würden lieber einer Vollzeittätigkeit nachgehen.

Der Wiedereinstieg in den Beruf kann je nach Länge der Unterbrechung mehr oder weniger schwierig sein. Eine Studie im Auftrag des Bundesfrauenministeriums ergab: Drei Mal häufiger als Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung arbeiten Mütter mit langer Erwerbsunterbrechung anschließend in geringfügiger Arbeit bzw. Minijobs. Nach einem längeren Ausstieg aus dem Beruf, wegen der Erziehung eigener Kinder oder der Pflege von Angehörigen, verlangt ein beruflicher Wiedereinstieg entweder eine Anpassungsqualifizierung, eine Zusatzqualifizierung oder eine grundsätzliche berufliche Neuorientierung.

Besonders alleinerziehende Mütter haben es schwer, einen Arbeitsplatz zu finden, der sich mit Kindererziehung vereinbaren lässt. Immer mehr alleinerziehende Frauen sind von Arbeitslosigkeit und Einkommensarmut betroffen und auf Transferleistungen angewiesen.

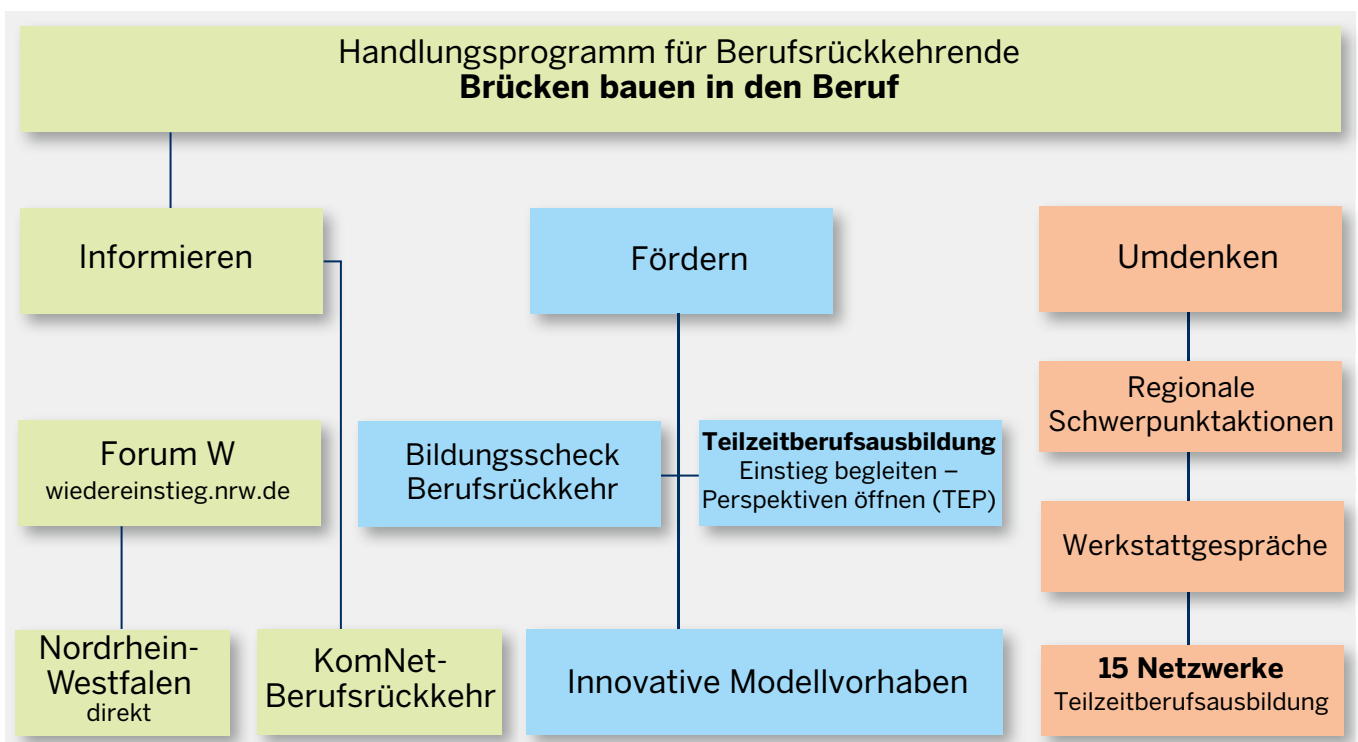
Etwa jede zweite Bedarfsgemeinschaft von Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren ist abhängig von öffentlichen Hilfeleistungen. Die Erwerbslosigkeit alleinerziehender Mütter liegt bei rund 15 Prozent (gegenüber 6 Prozent bei Müttern in Paargemeinschaften).

Brücken bauen: Handlungsprogramm verbessert Rahmenbedingungen.

Auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft braucht es alle Potenziale, auch und insbesondere die von Frauen. Ein erfolgreicher Wiedereinstieg nach einer Familienphase ermöglicht Frauen eine auf Kontinuität und Entwicklung angelegte Berufskarriere und erschließt der Wirtschaft Fachkräfte.

Statt einer geringfügigen Beschäftigung brauchen Frauen mit und ohne Kinder dafür aber eine qualifizierte, existenzsichernde Erwerbstätigkeit. Sie benötigen verbesserte Rahmenbedingungen in der Kinderbetreuung und von familienbezogenen Hilfsdiensten sowie flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen in Unternehmen.

Hier setzt das arbeitsmarktpolitische Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ an. Es will Brücken bauen zwischen Familie und Beruf, zwischen Familie und Ausbildung und wirbt für eine familienfreundliche Arbeitswelt, von der Frauen und Männer gleichermaßen profitieren. In Zusammenarbeit mit den Akteurinnen und Akteuren der Arbeitsmarktpolitik aus Wirtschaft und Gesellschaft sowie in den Arbeitsmarktregionen des Landes werden Angebote zur Information und zur beruflichen Unterstützung auf den Weg gebracht sowie regionale Bündnisse und Netzwerke gestärkt.



Drei Förderschwerpunkte.

Mit den Schwerpunkten „Informieren, Fördern und Umdenken“ setzt das Programm flexibel auf mehreren Handlungsebenen an, verknüpft vorhandene Förderlinien und Instrumente und hat eigene Akzente. Einen Überblick zum Gesamtangebot des Handlungsprogramms gibt die Grafik auf Seite 10.

Gefördert wird das Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds.

1 Informieren.

Im Handlungsschwerpunkt „Informieren“ geht es darum, Frauen zu informieren und zu aktivieren, damit der Wiedereinstieg gelingt. So können Frauen ihre Sache selbst in die Hand nehmen und ihren beruflichen Weg finden.

Das Handlungsprogramm fördert deshalb Wegweiser für den Wiedereinstieg und beteiligt sich an der Landesinitiative Forum Wiedereinstieg mit dem Internetportal www.wiedereinstieg.nrw.de. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales und das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen haben so gemeinsam ein umfassendes Angebot geschaffen und werden durch die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit unterstützt.

Mit dem Informationsangebot sind zwei erfolgreiche Servicedienste des Landes verbunden und für Berufsrückkehrende bereitgestellt wurden: die Telefon-Hotline von Nordrhein-Westfalen direkt und vor allem der Servicedienst KomNet. Hinter dem KomNet-Service steht ein ausgewähltes Netz von Expertinnen und Experten, die Berufsrückkehrenden und Beratern individuelle Fragen fachkundig beantworten können.

Wiedereinstieg braucht Information und Orientierung. Lesen Sie mehr ab Seite 15.

2 Fördern.

Im Handlungsschwerpunkt „Fördern“ werden bestehende Förderangebote gezielt angewendet und durch neue Programme eigene Akzente gesetzt.

Bildungsscheck für Berufsrückkehrende:

Berufsrückkehrende können den Bildungsscheck nutzen, um sich für den Wiedereinstieg fit zu machen, und erhalten einen Zuschuss von bis zu 500 Euro

für die Weiterbildungskosten. Die Ausgabe des Bildungsschecks ist mit einer Beratung verbunden. Für Berufsrückkehrende liegt darin ein besonderer Vorteil: Sie erhalten Unterstützung und Beratung, um das passende Weiterbildungsangebot zu finden. Die ausgewählten Beratungsstellen können als Lotsen mit einer Orientierungsberatung auf die monatlichen Informationsveranstaltungen der Beauftragten für Chancengleichheit bei den Agenturen für Arbeit und bei den Jobcentern aufmerksam machen. Sie können auf die Beratungs- und Informationsarbeit der kommunalen Gleichstellungsstellen verweisen und auf weitere Netzwerke und Beratungsstellen in der Nähe.

Berufsrückkehrende können aber auch individuell und in Gruppenarbeit Fragen klären: Wie wird die Familienarbeit neu organisiert, wie viel Kinderbetreuung ist notwendig, welche Arbeitszeiten sind individuell machbar oder welche Schritte erfordert ein qualifizierter Berufseinstieg? Die Beratungsstellen zum Bildungsscheck helfen weiter und motivieren Berufsrückkehrende zur Weiterbildung. Im Interview erläutert eine Beraterin die Praxis und zwei Bildungsscheck-Nutzerinnen schildern ihre Erfahrungen, mehr dazu ab Seite 29.

Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP):

Eine betriebliche Ausbildung in Teilzeit aufzunehmen, wenn die Ausbildung mit Familienpflichten vereinbart werden muss, ist seit 2005 gesetzlich geregelt¹. Bei Unternehmen, Ausbildungssuchenden und bei Multiplikatoren wie Lehrerinnen und Lehrern oder Beratungsstellen ist diese Möglichkeit noch zu wenig bekannt. Nicht einmal ein Prozent aller neuen Ausbildungsverträge wurden bisher in Teilzeit durchgeführt, so die Studie zur Teilzeitberufsausbildung des Bundesbildungsministeriums (2011). Gleichwohl stellt sich die dringende Aufgabe, den hohen Anteil junger Mütter ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu reduzieren, um individuelle Perspektiven zu schaffen, aber auch angesichts der demografischen Entwicklung den Fachkräftenachwuchs zu verstärken.

Beide Ziele, die Information über die Teilzeitausbildung für Unternehmen und die Unterstützung von Eltern bei der Ausbildungsplatzsuche, werden von Bildungsträgern über die Förderlinie „Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP) verfolgt.

¹ § 8 BBiG (1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Auszubildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse (Auszubildende betreut ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen) kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten.

TEP-Projekte sind in allen Regionen des Landes entstanden. Sie kooperieren in regionalen und lokalen Netzwerken mit den Kammern, Jobcentern, Agenturen für Arbeit und weiteren arbeitsmarktpolitischen Akteuren.

Das Programm erreicht überwiegend Frauen mit Kindern, darunter vor allem Alleinerziehende: 60 Prozent der Teilnehmenden leben allein mit ihrem Kind. Knapp die Hälfte hat noch junge Kinder im betreuungsintensiven Alter unter drei Jahren. Ein Praxisbeispiel aus Aachen zeigt, dass Unternehmen wie Auszubildende von der Teilzeitberufsausbildung profitieren können. Berichte und Interviews finden Sie ab Seite 23.

Erfolgreicher (Wieder-)Einstieg in Arbeit und Beruf, gute und faire Arbeit für Frauen und Menschen mit Familienverantwortung – das Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ bündelt die vielfältigen Ansätze und Initiativen und zeigt neue Wege auf. Nordrhein-Westfalen braucht alle Potenziale – das Handlungsprogramm informiert, fördert und regt zum Nachdenken an.

3 Umdenken.

Mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt sowie eine familienfreundlichere Arbeits- und Unternehmenskultur, das erfordert nachhaltige Anstrengungen und engagierte Netzwerk- und Bündnispartner. Der Handlungsschwerpunkt „Umdenken“ setzt Impulse für die erfolgreiche Berufsrückkehr und stärkt die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure.

Die 16 Arbeitsmarktregionen des Landes beteiligen sich an der Umsetzung des Handlungsprogramms mit eigenen Schwerpunktaktionen, Netzwerkbildungen sowie innovativen regionalen Vorhaben und Projekten. Sie wollen ein Umdenken hin zu einer familienfreundlicheren Arbeitswelt anstoßen. Betriebe und Unternehmen haben es in der Hand, dem Fachkräftemangel zu begegnen, indem sie alle vorhandenen Potenziale des Arbeitsmarktes nutzen. Netzwerke vor Ort und weitere frauen- und arbeitsmarktpolitische Akteurinnen und Akteure setzen die notwendigen Impulse.

Die Veranstaltungsreihe „Werkstattgespräche“ fördert die Fachdiskussion, stellt die Ergebnisse innovativer Modellvorhaben aus den Regionen vor und zeigt dringenden Handlungsbedarf auf. Veranstaltungsthemen waren beispielsweise: „Berufsrückkehr von Alleinerziehenden fördern“, „Integrationschancen von Frauen mit Handicap verbessern“ oder „Gute Arbeit für Frauen statt prekärer Beschäftigung“.

Wie Netzwerke zum Umdenken und Handeln für mehr Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit bewegen, erläutern zwei Fachleute und Bündnispartner aus den Regionen ab Seite 35.

1



INFORMIEREN



Wegweiser für die Berufsrückkehr. Wiedereinstieg braucht Information und Orientierung.

Das Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ bietet ein kompaktes Informations- und Orientierungsangebot. Im Zentrum: Der KomNet-Service unterstützt Berufsrückkehrende und Beratende und vernetzt das Wissen von Expertinnen und Experten. Fachkundige Auskunft und Hilfe sind in NRW garantiert.

In Nordrhein-Westfalen gibt es ein umfassendes und bundesweit einmaliges Informations- und Serviceangebot, um zur Rückkehr in den Beruf zu aktivieren und die Chancen am Arbeitsmarkt und im Beruf zu verbessern. Das Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ verbindet verschiedene Angebote und Förderinstrumente, die aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds unterstützt werden. Berufsrückkehrende und Wiedereinsteigerinnen werden nicht alleingelassen.

KomNet: Antworten auf individuelle Fragen und Wissenspool.

Das Internetportal www.wiedereinstieg.nrw.de bietet einen Wegweiser zum Wiedereinstieg und verknüpft zwei erfolgreiche Servicedienste des Landes, die vom NRW-Arbeitsministerium aufgebaut und weiterentwickelt wurden.

- Das Kompetenznetz „KomNet – Moderne Arbeit“ ist auf Initiative des NRW-Arbeitsministeriums um das Themenfeld Berufsrückkehr/Wiedereinstieg erweitert worden. Rund 30 Expertinnen und Experten stehen hinter diesem besonderen Serviceangebot und beantworten individuelle Anfragen zur Berufsrückkehr. Entstanden ist ein Fundus für Recherchen von Berufsrückkehrenden und Beratenden.
- Nordrhein-Westfalen direkt: Die Hotline des NRW-Bürgerservices informiert ebenfalls zu Fragen des Wiedereinstiegs und der Berufsrückkehr. Das Angebot richtet sich vor allem an diejenigen, die eine direkte telefonische Auskunft bevorzugen.

Beratung zur beruflichen Weiterbildung und Erwerbslosenberatungsstellen.

Beratung für Berufsrückkehrende ermöglichen auch zwei Förderinstrumente, die das NRW-Arbeitsministerium 2011 und 2012 an den Start brachte.

- Beratung zur beruflichen Entwicklung im Rahmen der Landesinitiative zur Fachkräftesicherung: Ausgewählte Bildungsberatungsstellen bieten seit 2012 eine vertiefte Beratung zur beruflichen Entwicklung an. Das Angebot richtet sich an Berufsrückkehrende und an Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, sowie an beschäftigte Frauen und Männer in beruflichen Veränderungsprozessen. Die Ratsuchenden werden unterstützt, die eigenen Kompetenzen zu erkennen und sie für die berufliche Weiterentwicklung zu nutzen.
- Insgesamt 73 Erwerbslosenberatungsstellen haben seit Anfang 2011 ihre Arbeit in allen Kommunen und Kreisen aufgenommen. Die Beratung richtet sich an erwerbslose Menschen, unabhängig davon, ob sie Arbeitslosengeld beziehen. Dazu zählen auch Berufsrückkehrende sowie ältere Erwerbslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen und Beschäftigte mit aufstockenden SGB II-Leistungen. Die Erwerbslosenberatungsstellen arbeiten unabhängig, bieten einzelfallbezogene Beratung zur beruflichen Entwicklung an und informieren über Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Als Lotsen eröffnen sie Zugang zu weiteren Hilfs- und Beratungsangeboten.

- www.wiedereinstieg.nrw.de
Klicken Sie in die Rubrik „Fragen & Antworten“

- Nordrhein-Westfalen direkt
Hotline zum beruflichen Wiedereinstieg unter 0180 3001166*

- www.komnet.nrw.de
Expertenrat rund um die Themen Arbeit, Arbeitsschutz, Berufsrückkehr

- Beratung zur beruflichen Entwicklung
Informationen unter www.weiterbildungsberatung-nrw.de



- Erwerbslosenberatungsstellen
Informationen unter www.arbeit.nrw.de:
>>> Wege in Arbeit >>> Arbeitslose

* (9 Cent/Minute aus dem dt. Festnetz – Mobilfunk max. 0,42 €/Minute)



Gabriele Coché-Schür, KomNet-Expertin und Teamleiterin des Projektbüros Frau und Beruf beim SOS-Kinderdorf Niederrhein.

Fragenstellen erwünscht.

Fachkundige Auskunft. KomNet-Service bündelt das Wissen zum Wiedereinstieg.

Rund 30 Expertinnen und Experten stehen hinter dem KomNet-Service und beantworten via E-Mail Fragen zur Berufsrückkehr. Elternzeit, Minijob oder Kinderbetreuung, die Themen sind vielfältig. Die wichtigsten Dialoge sind in einer Datenbank gesammelt – entstanden ist so ein beachtlicher Wissenspool für Berufsrückkehrende und Beratende. Gabriele Coché-Schür, KomNet-Expertin der ersten Stunde, erläutert das einmalige Serviceangebot des Landes.

Gemeinsam mit der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) hat die Beraterin den KomNet-Service zur Berufsrückkehr aufgebaut. Sie begleitet die Weiterentwicklung des integrierten Servicedienstes unter www.wiedereinstieg.nrw.de und koordiniert das damit verbundene landesweite Expertinnennetzwerk. Gabriele Coché-Schür ist Teamleiterin des Projektbüros Frau und Beruf beim SOS-Kinderdorf Niederrhein.

Frau Coché-Schür, Sie haben zusammen mit der G.I.B. den KomNet-Service zur Berufsrückkehr aufgebaut. Wie viel Wissen von Expertinnen und Experten steht heute hinter diesem Angebot?

Landesweit haben wir inzwischen rund 30 Expertinnen und Experten, die zu unserem Kompetenzteam zählen und die zu allen Themen rund um die Berufsrückkehr fundierte Antworten geben können. Wir haben die Expertinnen – es sind überwiegend Frauen – sehr gezielt ausgesucht.

Aufgrund der Konstellation dürfen wir keine Rechts- und Finanzauskunft geben. Wir wollen aber trotzdem sicherstellen, dass die Fragenden – in der Regel sind das Frauen – zufriedenstellende und weiterführende Antworten erhalten. Jede Expertin hat daher neben dem Grund-Know-how zur Beratung von Berufsrückkehrenden zusätzlich ein Fachwissen auf einem speziellen Gebiet.

So haben wir die Expertinnen der Arbeitsverwaltung, die Beauftragten für Chancengleichheit (BCA), dabei, die beispielsweise zu Arbeitslosengeld, Förderung von Kursen oder Bewerbung informieren. Darüber hinaus arbeiten auch Rechtsanwältinnen mit oder fachkundige Beraterinnen zur Elternzeit oder für Frauen mit Migrationshintergrund.

Wir können also jederzeit auf ein Netz von ausgewiesenen Expertinnen und Experten zurückgreifen, damit die Frauen möglichst schnell, innerhalb weniger Tage, eine Antwort erhalten. Jede Expertin – auch das ist uns wichtig – ist wiederum fest eingebunden in eigene Netzwerke, um auf dem Laufenden zu bleiben und gegebenenfalls weitere Fachexpertise einzuholen.

Was zeichnet dieses Serviceangebot aus, gibt es bundesweit etwas Vergleichbares?

Zum Thema Berufsrückkehr gibt es viele FAQ- oder Frage-Antwort-Listen. Das KomNet-Angebot hat demgegenüber eine ganz eigene Qualität, wie ich es von keinem anderen Informationsangebot her kenne.

Das ist einmal die Verknüpfung mit einem ausgewählten Expertinnennetzwerk, über das Fragen per E-Mail direkt beantwortet werden; zum anderen die Wissensdatenbank, die wir aufgebaut haben. Hier sind zentrale wiederkehrende Fragen und Antworten zu unterschiedlichen Themenfeldern zusammengestellt, in denen die Nutzerinnen nach ersten praktischen Antworten recherchieren können.

Dadurch steht ein enormer Wissenspool zum Thema Berufsrückkehr in Nordrhein-Westfalen abrufbar

bereit. Zugleich arbeiten wir kontinuierlich daran, die Nutzerfreundlichkeit zu erhöhen und die Attraktivität dieses Onlineangebotes zu verbessern.



Wie wird KomNet genutzt? Welche Informationsmöglichkeiten bietet es Berufsrückkehrenden und Beraterinnen und Beratern?

KomNet ist zunächst ein Angebot, das sich generell an alle Berufsrückkehrenden und Wiedereinsteigerinnen richtet. Hier stellen wir fest, dass zunehmend jüngere Frauen in das Anfragesystem kommen. Sie informieren sich zuallererst über das Internet – anders als ältere Berufsrückkehrende, die klassische schriftliche Informationen bevorzugen. Jüngere Frauen haben auch andere Fragestellungen und steigen früher wieder in den Beruf ein. Mit KomNet haben wir ein zeitgemäßes Medium an der Hand, um auf neuere Fragen und Problemlagen reagieren zu können.

KomNet ist immer mehr zu einem Informations- und Recherche-Instrument für Beraterinnen und Multiplikatorinnen geworden. Sie sind mit ähnlichen Fragen wie die Wiedereinsteigerinnen konfrontiert und können den Wissenspool als Fundus für die konkrete Beratung nutzen. Klar ist aber, dass das Beratungsgespräch von Angesicht zu Angesicht nicht ersetzt werden kann.

KomNet bündelt Fachwissen und ist daher für beide Nutzerinnengruppen eine wertvolle Hilfe bei der Recherche und Orientierung.

KomNet ist ein Angebot, individuelle Fragen zu stellen. Wie helfen Sie bei Anfragen zu Minijobs und anderen prekären Beschäftigungen weiter?

Für viele Wiedereinsteigerinnen sind Minijobs und geringfügige Beschäftigungen eine Einstiegs-

möglichkeit. In der Realität sind sie aber selten ein Sprungbrett für weitere berufliche Perspektiven. Schon während und nach der Elternzeit versuchen Arbeitgeber gerne, die Umwandlung des Arbeitsvertrages bei einer bisherigen Vollzeit- oder Teilzeitstelle in eine geringfügige Beschäftigung zu erreichen. Dazu haben wir inzwischen sehr viele Anfragen.

Unsere Antworten sind immer ein Appell, dieser Umwandlung nicht zuzustimmen und den bestehenden Arbeitsvertrag nach Möglichkeit nicht anzutasten. Denn die Chancen, wieder in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu gelangen, sind ausgesprochen schwierig.

Wir verweisen auf weiterführende Informationsangebote, etwa zur Minijob-Zentrale oder zum Tarifregister NRW, und geben Auskunft zu Rechten und Ansprüchen, die selbstverständlich auch geringfügig Beschäftigte und Minijobberinnen haben. In diesem Zusammenhang ist es uns sehr wichtig, auf die Notwendigkeit zur eigenen Altersvorsorge hinzuweisen und ersten Rat zu geben.

Was macht für Sie persönlich die Arbeit mit KomNet spannend?

Ich bin seit 15 Jahren mit Beratung, Projektentwicklung und -organisation mit dem Schwerpunkt Frauenerwerbstätigkeit beschäftigt und finde es spannend, immer wieder neue Wege auszuprobieren. Insofern sehe ich KomNet als ein interessantes Experiment. Von den Expertinnenantworten lerne ich selber ungeheuer viel dazu und entdecke neue Themenfelder und Zusammenhänge. Um unser Wissensnetz zu erweitern, halten wir immer Ausschau nach weiteren Expertinnen – auch das ist ein spannender Aspekt meiner KomNet-Arbeit.

■ www.wiedereinstieg.nrw.de

■ www.komnet.nrw.de



wiedereinstieg

FRAUEN ZURÜCK IN DEN BERUF

BERUFSRÜCKKEHR
Brücken bauen in den Beruf

Wissensdatenbank

[Druckversion](#)

Nutzerpfad: Familie und Beruf > Kinderbetreuung / Familienzentren > Kindertagespflege

Stichworte: Können wir auf Grund der Berufstätigkeit beider Elternteile eine Kinderbetreuung (z.B. Tagesmutter) erhalten?

Frage:

Wir haben ein Kind von 16 Monaten und sind beide berufstätig. Meine Frau ist in der Nachtschicht und ich arbeite tagsüber. Bislang war die Kinderbetreuung wie folgt: wenn meine Frau arbeitet, hatte ich vormittags frei und konnte mich um unseren Sohn kümmern. Nun werde eine neue Arbeitsstelle antreten und kann mich nicht mehr um die Vormittagsbetreuung kümmern. Da meine Frau abens um 18.00 Uhr den Weg zu ihrem Nachtdienst antritt und morgens um 6.30 Uhr wieder zu Hause ist, kann sie ja nicht noch die Kinderbetreuung übernehmen. Mein Arbeitsweg beginnt um 6.45 Uhr und endet um 16.30 Uhr. Haben wir Anrecht auf eine Tagesmutter von 6.30 Uhr bis 14.30 Uhr, damit eine kindgerechte Betreuung vorliegt?

Antwort:

Sie sollten bitte mit Ihrem zuständigen Jugendamt Kontakt aufnehmen. Dort gibt es in der Regel eine/n Ansprechpartner/in für die Vermittlung von Tagesmüttern und auch Informationen, ob ggfs. ein Krippenplatz in Ihrer Nähe zur Verfügung steht. Einen Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz haben Sie für Ihr Kind leider nicht.

Eine Übersicht mit regionalen Ansprechpartnern wird angeboten unter:
<http://www.familien-wegweiser-regional.de/Anzeigenseite-Kinderbetreuung.116.0.html>

Monika Dräger-Seibel, Fachstelle Frau und Beruf im Kreis Wesel, ist KomNet-Expertin für Fragen rund um Elternzeit, Mutterschutz und familienbewusste Unternehmensführung. Die Beraterin hat eine zusätzliche Qualifikation als Berufs- und Familienmanagerin.



Statement. KomNet-Expertin für Fragen zur Elternzeit.

„Bei KomNet beantworte ich vorrangig Fragen zur Elternzeit und zum Mutterschutz, aber auch Fragen von Familienfreundlichkeit in Unternehmen. Elternzeit ist ein großes Thema bei den Anfragen der Nutzerinnen geworden. Sie wollen Rat und Unterstützung oder einen weiterführenden Tipp, wohin sie sich im Konfliktfall wenden können. Besonders am Ende der Elternzeit gibt es häufig Schwierigkeiten. Es ist aber wichtig, schon den Einstieg in die Elternzeit sorgfältig zu planen und mit dem Arbeitgeber, dem Betrieb, während der gesamten Elternzeit in Kontakt zu bleiben.

Häufig sind es Fragen nach dem Muster ‚Was wäre, wenn ...?‘. Da ist es gut, dass wir bei der Fachstelle ‚Frau und Beruf‘ hier in Wesel ein breites Arbeitsspektrum haben und gut vernetzt sind. Dadurch bin ich mit den Problemlagen vertraut und über aktuelle Entwicklungen informiert. Fast immer kann ich einen weiterführenden Rat geben oder auf nächste Schritte verweisen. Andernfalls weiß ich immer, welche Expertin oder welchen Experten ich ansprechen muss, um eine spezielle Fachauskunft zu erhalten, die ich dann weitergeben kann.

KomNet ist ein kleiner, aber wichtiger Baustein, um das Wissen und die Unterstützung für Wiedereinsteigerinnen hier in Nordrhein-Westfalen zu verbessern. Persönlich schätze ich besonders den fachübergreifenden Austausch und finde es spannend, nicht nur im KomNet-Kompetenzteam zur Berufsrückkehr, sondern auch beim Thema Mutterschutz mitzuarbeiten. Wiedereinstieg kenne ich aus beruflicher und privater Perspektive. Ich finde, es ist ein Plus, wenn beide Erfahrungen in die Informationsarbeit einfließen.“

2



F Ö R D E R N



Stark machen für die Integration in Beruf und Arbeit.

Förderangebote für Berufsrückkehrende – Teilzeitberufsausbildung und Bildungsscheck.

Erfolgreicher Berufseinstieg, gute und faire Arbeit für Frauen – das Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ nutzt bestehende Förderangebote und setzt durch Auflage neuer Programme eigene Akzente. Vernetztes Handeln und Fördern stehen dabei im Vordergrund.

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Integration in den Arbeitsmarkt. Junge Menschen mit Familienverantwortung, darunter viele junge Mütter, haben es oftmals besonders schwer, ihren Wunsch nach einer Berufsausbildung zu realisieren. In dieser Situation bietet eine Ausbildung in Teilzeit neue Wege, um wieder erfolgreich in den Beruf einzusteigen. Die nordrhein-westfälische Landesregierung will Mut zur Teilzeitberufsausbildung machen und mehr Betriebe und Auszubildende motivieren, diese Ausbildungsform zu nutzen.

Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP).

Das Programm „Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP) ist ein wichtiger Eckpfeiler im Rahmen des Handlungsprogramms „Brücken bauen in den Beruf“. Es bereitet auf die Ausbildung vor und begleitet beim Einstieg in die betriebliche Erstausbildung in Teilzeit. Vor allem für junge alleinerziehende Mütter hat sich das Programm als erfolgreiche Starthilfe

erwiesen.

TEP-Projekte sind in allen Regionen des Landes entstanden. Sie kooperieren in regionalen und lokalen Netzwerken mit den Kammern, Jobcentern, Agenturen für Arbeit und weiteren arbeitsmarktpolitischen Akteuren.

Der „Erste Gleichstellungsbericht“ der Bundesregierung fordert eine bessere Vereinbarkeit von Aus- und Weiterbildung mit Familienaufgaben. Nordrhein-Westfalen nimmt das ernst und setzt mit dem Programm TEP, gefördert aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds, eigene innovative Akzente.

Bildungsscheck – Wiedereinstieg mit Weiterbildung.

Zukunft braucht Bildung – das gilt auch für die Arbeitswelt. Mit Blick auf den Fachkräftebedarf will die Landesregierung zum lebenslangen Lernen motivieren und unterstützt Anstrengungen zur beruflichen Weiterbildung. Der Bildungsscheck, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, ist dafür ein zentrales Angebot.

Berufsrückkehrende können das Förderangebot nutzen, um sich für den beruflichen Wiedereinstieg fit zu machen. Mit dem Bildungsscheck erhalten sie einen Zuschuss zu den Weiterbildungskosten von bis zu 500 Euro. Die regionalen Beratungsstellen informieren darüber, welche Weiterbildungsmöglichkeiten für Berufsrückkehrende bestehen, und stellen anschließend den Bildungsscheck aus.

Den Bildungsscheck für Berufsrückkehrende können Frauen und Männer beantragen, die ihren Berufsweg wegen der Betreuung von Kindern oder wegen der Pflege eines Angehörigen für mindestens ein Jahr unterbrochen und keine Leistungsansprüche nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) haben. Gefördert werden beispielsweise Angebote zur Verbesserung der Sprach- und EDV-Kenntnisse, Kommunikationstraining oder Kurse zur Aneignung allgemeiner Arbeitstechniken.

Den Bildungsscheck nehmen bevorzugt Frauen in Anspruch. Über 70 Prozent der Bildungsschecks werden an Frauen ausgegeben, darunter an viele ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

- www.arbeit.nrw.de
Infos unter >>> Ausbildung fördern >>>
Teilzeitberufsausbildung

Infos unter >>> Wege in Arbeit >>> Berufsrückkehr

- www.bildungsscheck.nrw.de





Das Fraunhofer-Institut für Lasertechnik in Aachen bildet zwei junge Mütter in Teilzeit aus. V.l.n.r.: Corinne Raithmeier, Amela Lekpek (Auszubildende), Michaela Bamberg (Ausbilderin).

Teilzeitberufsausbildung in der Praxis.

Chancen für Unternehmen und Auszubildende.
Fraunhofer-Institut für Lasertechnik macht mit.

Eine Teilzeitberufsausbildung bietet gute Möglichkeiten, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Das Programm „Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP) begleitet Auszubildende und Unternehmen beim Einstieg.

In Aachen beteiligt sich das Fraunhofer-Institut für Lasertechnik und bildet zwei junge Mütter in Teilzeit aus. Die Geschäftsführung unterstützt das Modell der Teilzeitberufsausbildung. „Wir waren so begeistert von den beiden jungen Frauen, dass wir sie eingestellt haben, obwohl wir gar keine Azubis mehr suchten“, beschreibt Vasvija Alagic-Keller, Mitglied der Geschäftsführung des Fraunhofer-Instituts für Lasertechnik, den erfolgreichen Auftakt. Von den Möglichkeiten einer Teilzeitberufsausbildung hatte das Institut vom Sozialwerk Aachener Christen erfahren, dem Träger des TEP-Projekts in Aachen. Das Sozialwerk informierte in ausführlichen Gesprächen und stellte zwei geeignete, bestens vorbe-

reitete Kandidatinnen vor. Nach einem einwöchigen Praktikum zum gegenseitigen Kennenlernen stand fest: Die Ausbildung wird gestartet – in Teilzeit.

Qualifizierte Ausbildung.

Die beiden Auszubildenden, Amela Lekpek und Corinne Raithmeier, absolvieren nun eine qualifizierte Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation. „Ich wollte schon immer eine Ausbildung in Bürokommunikation machen. Es ist großartig, dass ich das über das TEP-Projekt verwirklichen kann“, sagt Amela Lekpek. Die Niederländerin ist alleinerziehende Mutter und lebt seit 2003 in Aachen.

Corinne Raithmeier, Mutter einer inzwischen knapp dreijährigen Tochter, sieht das ähnlich. „Als ich schwanger wurde, habe ich das Studium abgebrochen. Das TEP-Projekt hat mich auf den richtigen Weg gebracht.“ Ohne die Unterstützung, da sind sich beide Frauen einig, hätte der Einstieg in die Ausbildung längst nicht „so leicht“ geklappt und wären auch die beruflichen Perspektiven nicht „so positiv“.



Vasvija Alagic-Keller, Mitglied der Geschäftsführung des Fraunhofer-Instituts, unterstützt die Ausbildung in Teilzeit.

Auch aus Sicht der Ausbilderin Michaela Bamberg verläuft die Ausbildung ausgesprochen positiv. Die stellvertretende Verwaltungschefin ist beeindruckt vom Engagement der beiden Auszubildenden. „Sie sind sehr zielstrebig und belastbar. Ich finde es bewundernswert, wie sie Familie und Ausbildung stemmen.“

Vorbereiten auf das Berufsleben.

Das TEP-Projekt hat die beiden jungen Frauen auf die Ausbildung vorbereitet und bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz in Teilzeit unterstützt. Mit einem Kompe-

tenzcheck wurden ihre Stärken und Schwächen ermittelt. Das gab zugleich Gelegenheit, den Berufswunsch zu überprüfen. „Über den Kompetenzcheck bekommt man ein gutes Bild, welcher Beruf am besten geeignet ist“, so Karin Wieder, Projektkoordinatorin beim Sozialwerk Aachener Christen.

Neben einem Bewerbungstraining bietet der Träger auch Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung. Das Sozialwerk ist in der Stadt gut vernetzt und arbeitet eng mit der familiären Tagesbetreuung des Jugendamtes zusammen. „Die Tochter einer der beiden Auszubildenden war damals noch sehr klein“, berichtet Karin Wieder. „Zusammen mit dem Jugendamt konnten wir dennoch schnell und unkompliziert eine Lösung finden und die Betreuung durch eine Tagesmutter sicherstellen.“

Aktives Netzwerken in der Region.

In Aachen gibt es ein gut funktionierendes Netzwerk, an dem sich alle wichtigen Akteure beteiligen. Dazu gehört auch die Agentur für Arbeit, sie lotste die beiden jungen Frauen zielsicher zum TEP-Projekt. „Die beiden Frauen kamen zur Berufsberatung und wussten überhaupt nicht, dass es die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit gibt. Dabei ist das die perfekte Lösung für die Situation junger Mütter“, berichtet Andrea Hilger, Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit in Aachen.

Mit Veranstaltungen und gezielter Öffentlichkeitsarbeit setzt sich die Agentur für Arbeit dafür ein, Teilzeitberufsausbildung bekannter zu machen und Unternehmen wie Auszubildende für diese Ausbildungsform zu gewinnen. Projekte wie TEP findet die Beauftragte für Chancengleichheit deshalb sehr hilfreich. Sie öffnen Türen, bieten professionelle Unterstützung und sie geben die „richtigen Impulse“.

Unterstützung für junge Alleinerziehende.

Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) begleitet das TEP-Programm fachlich, führt das Monitoring durch und berät Träger und Netzwerkpartner bei der Durchführung von Projekten zur Teilzeitberufsausbildung. Nach den Ergebnissen des G.I.B.-Monitorings wurden in den letzten drei Förderrunden (2009 bis 2011) insgesamt 1.300 Teilnehmende unterstützt. Es handelt sich bei den TEP-Teilnehmenden vorwiegend um junge alleinerziehende Mütter zwischen 22 und 30 Jahren, einen Personenkreis, der nach wie vor erhebliche Probleme hat, sich erfolgreich auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu behaupten. Fast die Hälfte der TEP-Teilnehmenden hat Kinder unter drei Jahren und damit im betreuungsintensivsten Alter.

Statements: Teilzeitberufsausbildung aus Sicht der Auszubildenden und Akteurinnen.

„Die Teilzeitausbildung ist für mich optimal.“

Anna Lepkek,

Auszubildende, 25 Jahre, alleinerziehend.



„Ich habe zwei Kinder im Alter von sieben und fünf Jahren. Mein Fachabitur habe ich in den Niederlanden gemacht, seit 2003 lebe ich in Deutschland. Es war immer schon mein Wunsch, in der Bürokommunikation zu arbeiten. Es ist großartig, dass ich das jetzt über das TEP-Projekt realisieren kann.“

Als Alleinerziehende mit zwei Kindern ist es nicht leicht, eine Ausbildungsstelle zu finden. Viele Arbeitgeber sind skeptisch. Das TEP-Projekt hat mir Türen geöffnet, allein hätte ich das kaum geschafft. Hilfreich war für mich auch das zusätzliche Coaching in deutscher Rechtsschreibung und Grammatik. Darin fit zu sein ist für einen Büroberuf ganz wichtig.

Im Betrieb haben wir eine sehr familienfreundliche Atmosphäre. Ein Jahr lang war ich in der Abteilung für Reiseorganisation. Ich glaube, in diesem Bereich möchte ich bleiben. Meine beruflichen Perspektiven sehe ich sehr positiv. Mit der guten Ausbildung hier wird es kein Problem sein, beruflichen Anschluss zu finden.“

Corinne Raithmeier,

Auszubildende, 29 Jahre, verheiratet.



„Ich bin verheiratet und habe eine kleine Tochter, sie ist inzwischen drei Jahre alt. Als ich schwanger wurde, habe ich mich entschieden, das Studium abzubrechen und eine Ausbildung zu machen. Mit Kind, finde ich, ist es leichter, arbeiten zu gehen, als sich hinzusetzen und für ein Studium zu lernen.“

Das TEP-Projekt hat mich auf den richtigen Weg gebracht und ich bin stolz, eine so qualifizierte Ausbildung an einem renommierten Institut zu machen. Ohne die Unterstützung hätte das nicht so leicht geklappt. Die TEP-Beraterin ist für mich fast so etwas wie eine Mentorin geworden.

Die Ausbildung in Teilzeit finde ich optimal. Wenn man ein Kind hat macht es einen großen Unterschied, ob man 30 oder 40 Stunden arbeitet. So lassen sich Beruf und Familie viel besser vereinbaren. Meine berufliche Zukunft sehe ich sehr positiv, ganz unabhängig davon, ob wir hier am Fraunhofer-Institut übernommen werden oder nicht.“

Ausbildung in Teilzeit.

Das Berufsbildungsgesetz bietet seit 2005 die gesetzliche Grundlage für eine Ausbildung in Teilzeit, wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt (z. B. wegen der Betreuung eines Kindes). In der Praxis orientiert sich die Umsetzung an folgendem Modell:

- Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 Wochenstunden, in der Regel werden 30 Stunden vereinbart.
- Die Vergütung kann entsprechend der zeitlichen Verkürzung 75 Prozent betragen und wird vom Betrieb getragen. Ergänzend können die Auszubildenden BAB (Berufsausbildungsbeihilfe) und weitere Zuschüsse beantragen.

Andrea Hilger, Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Aachen.




„Teilzeitberufsausbildung ist Teil einer familienfreundlichen Personalpolitik.“

„Die TEP-Teilnehmerinnen erhalten im Vorfeld eine professionelle Begleitung und können so ihren Berufswunsch absichern – das zeichnet aus meiner Sicht das Programm ‚Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen‘ aus. Der Berufsauswahlprozess ist etwas ganz Wichtiges – gerade bei einer Teilzeitberufsausbildung, die von allen Beteiligten einiges an Engagement erfordert.“

Teilzeitberufsausbildung ist Teil einer familienfreundlichen Personalpolitik. Mit Veranstaltungen und gezielter Öffentlichkeitsarbeit wollen wir Teilzeitberufsausbildung bekannter machen und Unternehmen wie Auszubildende für diese Ausbildungsform gewinnen.

Dafür ist intensive Informations- und Netzwerkarbeit notwendig und wir müssen alle wichtigen Akteure ins Boot holen: Das sind die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände ebenso wie die Kammern oder die Bildungsträger. Der Bedarf ist da, aber wir brauchen die richtigen Impulse. Die TEP-Projekte tragen dazu bei.“



Bildungsscheckberaterin
Anke Jauer,
Wirtschaftsförderungsgesellschaft
für den Kreis Unna mbH

In die berufliche Zukunft investieren. Bildungsscheck für Berufsrückkehrende unterstützt beim Jobeinsteig.

Mit dem Bildungsscheck können sich Berufsrückkehrende qualifizieren und sie erhalten einen Zuschuss zu den Weiterbildungskosten. Ausgewählte Einrichtungen beraten und vergeben den Bildungsscheck. Der Vorteil: Wiedereinsteigerinnen bekommen Hilfe, um sich zu orientieren und das passende Qualifizierungsangebot zu finden.

Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH engagiert sich als eine der ausgewählten Beratungsstellen für den Wiedereinstieg. Mitarbeiterin Anke Jauer berät Berufsrückkehrende und stellt den Bildungsscheck aus. Ihre Erfahrung: ein Förderinstrument, das motiviert, weiterzukommen.

Frau Jauer, bei der Wirtschaftsförderung für den Kreis Unna bieten Sie Orientierungsberatung für Berufsrückkehrende an. Zugleich sind Sie Beraterin für den Bildungsscheck. Eine ideale Kombination, um Weiterbildung für Berufsrückkehrende voranzubringen?

Ganz sicher ist das ein Vorteil. Durch die Kombination von Orientierungs- und Bildungsscheckberatung sind wir im Kreis Unna gut aufgestellt. Bei der Orientierungsberatung weise ich immer auf den Bildungsscheck hin. Viele Frauen denken dann konkreter über eine Weiterbildung nach und kommen wieder, um sich zur Qualifizierung mit dem Bildungsscheck ausführlich informieren zu lassen. Wenn wir ein passendes Bildungsangebot gefunden haben, stelle ich den Bildungsscheck aus.

Viele Frauen sind erstaunt, dass es so einfach und unkompliziert geht. Der Bildungsscheck ist aus meiner Sicht ein wirklich gutes Instrument, um Berufsrückkehrende zu motivieren, etwas für sich zu tun und beruflich weiterzukommen.



Für welche Qualifizierungen nutzen Berufsrückkehrende den Bildungsscheck? Was sind geeignete Einsatzmöglichkeiten?

Der Bildungsscheck wird häufig für kaufmännische Qualifizierungen oder zur Auffrischung von EDV-Kenntnissen genutzt. Sprachkurse, etwa Wirtschaftsenglisch, werden ebenfalls oft nachgefragt.

Bei Berufsrückkehrenden, die länger nicht im Erwerbsleben waren, sind auch Kurse sinnvoll, die Arbeitstechniken vermitteln oder Schlüsselkompetenzen stärken. Meist geht es darum, überhaupt wieder ins regelmäßige Lernen zu kommen und das vorhandene Fachwissen auf aktuellen Stand zu bringen. In der Praxis ist es allerdings nicht immer einfach, passende, vor allem ortsnahe Bildungsangebote zu finden. Je weiter die Wege, desto schwieriger ist es für Wiedereinsteigerinnen, die Weiterbildungsteilnahme zu organisieren.

Die Vergabe des Bildungsschecks ist mit einer Beratung verbunden. Kommt die Hilfestellung an?

In der Beratung stelle ich immer wieder fest, dass es gerade für Berufsrückkehrende nicht selbstverständlich ist, Geld für eine Weiterbildung auszugeben. In sich selbst investieren – das liegt vielen fern. Es überwiegt die Haltung: Ich verdiene kein Geld, also darf ich nicht so viel für mich ausgeben. Viele Frauen trauen sich erst gar nicht, eine anspruchsvollere und damit teurere Weiterbildung zu machen. Ich finde das schade.

Der Bildungsscheck lässt sich gut für umfangreichere Qualifizierungen nutzen, die für eine alleinige Selbstfinanzierung vielleicht zu teuer wären. In der Beratung muss ich häufig auch Ängste ausräumen. Manche Frauen haben Sorge, die Weiterbildung nicht zu schaffen. Ich ermuntere dazu, sich auszuprobieren und aktiv zu werden. Oft erlebe ich, dass die Frauen durch die Weiterbildung an Standing gewinnen und dann genau wissen, was sie für ihr berufliches Fortkommen brauchen.

Der Bildungsscheck richtet sich insbesondere an Menschen mit unsicheren Arbeitsmarktchancen. Inwiefern profitieren Berufsrückkehrende?

Die Zugangskonditionen finde ich für Berufsrückkehrende sehr positiv, insbesondere, dass es die Möglichkeit gibt, jedes Jahr eine mit dem Bildungsscheck geförderte Weiterbildung zu beantragen. Berufsrückkehrende kommen in der Regel mit einer einzigen Schulung nicht aus, um wieder einzusteigen. Dass sie aufeinander aufbauend verschiedene Weiterbildungen machen können, ist sehr sinnvoll.

Die Erfahrung zeigt, dass insbesondere Wiedereinsteigerinnen, die längere Zeit aus dem Erwerbsleben ausgestiegen sind, oft ein Jahr brauchen, bis sie so weit sind. Viele Frauen arbeiten zunächst in 400-Euro-Jobs. Damit zählen sie formal bei der Bildungsscheckförderung nicht zu den Berufsrückkehrenden, sind es aber in der Praxis doch. Deshalb sehe ich auch für diese Gruppe der Minijobberinnen bessere Chancen, durch Weiterbildung beruflich weiterzukommen und für andere Arbeitgeber interessant zu werden.



Statements: Wiedereinsteigerinnen nutzen den Bildungsscheck.

Fit für den beruflichen Wiedereinstieg.



„Ausstieg aus dem 400-Euro-Job geschafft.“

Marion Doepner absolvierte mit dem Bildungsscheck einen Kurs zur Finanzbuchhaltung und fand einen neuen Job als Buchhalterin. Die gelernte Steuerfachgehilfin mit abgeschlossenem Architekturstudium ist 46 Jahre alt und hat längere Zeit im Minijob gearbeitet.

„Ich habe eine Ausbildung zur Steuerfachgehilfin gemacht, mit einer Zusatzqualifikation zur Finanzbuchhalterin. Nach einigen Berufsjahren habe ich ein Architekturstudium angehängt und abgeschlossen. Dann war ich längere Zeit in der Familienphase. Heute sind meine Kinder groß genug und brauchen mich nicht mehr so sehr. Zunächst habe ich in einem 400-Euro-Job wieder angefangen zu arbeiten. Doch die Stelle war ohne Perspektive.“

Über die Beratung bei der Arbeitsagentur habe ich schließlich vom Bildungsscheck erfahren und im Internet nachrecherchiert. Dadurch bin ich auf die Wirtschaftsförderung in Unna gestoßen, die mir bei der Suche nach passenden Angeboten geholfen hat. Dann ging alles ganz schnell und ich konnte mich mit dem Bildungsscheck sogar noch kurzfristig für den Kurs anmelden.

Der Kurs zur Finanzbuchhaltung fand bei einer sehr anerkannten Steuerfachschule statt und dauerte über drei Monate. Den Bildungsscheck habe ich dafür voll ausgeschöpft. Es hat sich gelohnt und ich habe inzwischen eine qualifizierte 30-Stunden-Stelle gefunden. Bei der neuen Firma mache ich die komplette Buchhaltung. Ich bin sehr froh, dass ich einen Weg aus dem 400-Euro-Job gefunden habe. Ich bin jetzt fast am Ziel meiner Träume.“

Gabriele Reinhards,
Qualifizierung zur rechtlichen Betreuerin.



„Ich wollte in mich investieren – und zwar richtig.“

Gabriele Reinhards hat mit dem Bildungsscheck eine Fortbildung zur rechtlichen Betreuerin gemacht und als Jahrgangsbeste abgeschlossen. Die Lehrerin für Geografie und Sport ist 56 Jahre alt und geschieden.

„Ich war 29 Jahre verheiratet und habe mich um Haus und Hof gekümmert. Nach der Scheidung musste ich mich komplett neu orientieren. Aus gesundheitlichen Gründen kann ich in meinem Beruf als Sportlehrerin nicht arbeiten und habe mich deshalb entschlossen, eine Qualifizierung zur rechtlichen Betreuerin zu machen. Das heißt, ich übernehme als eine Art Vormund die rechtliche Vertretung eines volljährigen Menschen, der eine körperliche, geistige oder seelische Behinderung hat.“

Die Fortbildung lief über ein halbes Jahr und war vergleichsweise aufwendig und teuer. Ich hatte alles genau ausgelotet. Als Berufsrückkehrende bekam ich aber keine finanzielle Unterstützung, wie sie etwa Arbeitslose erhalten. Ich hatte dann das Glück, dass ich an die richtigen Beraterinnen geraten bin und so vom Bildungsscheck erfahren habe. Es war alles ganz unbürokratisch und ich konnte mich zügig für die Weiterbildung anmelden.

Die Fortbildung habe ich als Jahrgangsbeste abgeschlossen. Von Anfang an war für mich klar, dass ich in mich investiere – und zwar richtig. Alles andere ist Geldverschwendung. Ich freue mich darauf, jetzt richtig loszulegen.“

Wer erhält den Bildungsscheck?

Der Bildungsscheck verbessert vor allem für diejenigen Menschen den Zugang zur Weiterbildung, die nicht die besten Voraussetzungen mitbringen, um am Arbeitsmarkt zu bestehen. Sie können jährlich einen Bildungsscheck beantragen. Dies gilt für folgende Personengruppen:

- Beschäftigte, die über keinen Berufsabschluss verfügen
- Beschäftigte, die seit mehr als vier Jahren nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten
- befristet Beschäftigte
- Zeitarbeitskräfte
- Berufsrückkehrende, die besondere Schulungen zum beruflichen Wiedereinstieg benötigen
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die älter als 50 Jahre sind

3



U M D E N K E N



Impulse für den erfolgreichen (Wieder-)Einstieg. Für mehr Chancengleichheit und eine familienfreundliche Arbeitswelt.

Mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und eine familienfreundlichere Arbeitswelt – das erfordert nachhaltige Anstrengungen. Das Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ stärkt die Fachdiskussion und unterstützt die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure aus Politik und Wirtschaft.

Nordrhein-Westfalen braucht Fachkräfte, Frauen wie Männer. Dafür sind alle Potenziale auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen. Das Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ setzt Handlungsschwerpunkte und bindet Verantwortliche aus Politik und Wirtschaft ein, um die Berufs- und Karrierechancen von Frauen und Menschen mit Familienverantwortung zu verbessern.

Die 16 Regionalagenturen sind dabei wichtige Partner und fördern Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure vor Ort. Die Veranstaltungsreihe „Werkstattgespräche“ gibt fachlichen Input und zeigt dringende Handlungsbedarfe auf.

Netzwerke: Aktiv für eine familienfreundlichere Arbeitswelt.

Die Arbeitsmarktregionen des Landes sind an der Umsetzung des Handlungsprogramms „Brücken bauen in den Beruf“ beteiligt. Sie initiieren eigene Schwerpunktaktionen, unterstützen die regionale Netzwerkbildung und beteiligen sich an innovativen Vorhaben. Eine familienfreundliche Arbeits- und Unternehmenskultur und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind dabei wichtige Themen.

Für die Teilzeitberufsausbildung engagieren sich inzwischen 15 Netzwerke in den Regionen und fördern die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure.

Die regionalen Netzwerke treffen sich mehrmals im Jahr. Sie entwickeln Arbeitsmaterialien und Handlungshilfen und informieren Unternehmen und Betriebe über Beispiele guter Praxis.

Veranstaltungsreihe „Werkstattgespräche“ – Gute Arbeit für Frauen.

Mit der Veranstaltungsreihe „Werkstattgespräche“ setzt das Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ Impulse zum Umdenken. Die überregionalen Veranstaltungen fördern die fachliche Diskussion und zeigen dringenden Handlungsbedarf auf.

Die Werkstattgespräche setzen Schwerpunkte. So fanden Veranstaltungen zu folgenden Themen statt:

- Berufsrückkehr von Alleinerziehenden
- Integrationschancen von Frauen mit Handicap
- Teilzeitberufsausbildung
- familienfreundliche Maßnahmen in kleinen und mittleren Unternehmen
- „Gute Arbeit für Frauen statt prekärer Beschäftigung“



Dr. Volker Verch, Geschäftsführer Unternehmensverband Westfalen-Mitte e. V., engagiert sich für eine familienfreundliche Unternehmenskultur.

„Best Practice“ sichtbar machen.

Für Unternehmen muss Familienfreundlichkeit selbstverständlich sein.

In Nordrhein-Westfalen gibt es zahlreiche Aktivitäten, die eine familienfreundliche Arbeits- und Unternehmenskultur als Ziel haben. Mit Blick auf den wachsenden Fachkräftebedarf wird deutlich: Gebraucht werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die 16 Regionalagenturen unterstützen die Umsetzung der Landesarbeitspolitik, der Lenkungskreis ist dabei ein wichtiges Entscheidungsgremium. Dr. Volker Verch ist Geschäftsführer des Unternehmensverbandes Westfalen-Mitte e.V. und zugleich Vorsitzender des Lenkungskreises Hellweg-Hochsauerland. Als Netzwerk-Partner setzt er sich für eine familienfreundliche Unternehmenskultur ein und unterstützt das Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“.

Herr Dr. Verch, das Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“ will zum Umdenken bewegen. Welche Rolle spielen regionale Netzwerke, um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen voranzubringen?

Netzwerken ist sehr wichtig. Man muss das Thema lebendig halten und permanent kommunizieren, öffentlichkeitswirksam, aber auch in den Organisationen und Verbänden selbst. Als Arbeitgeberverband sind wir Partner in verschiedenen Bündnissen und Netzwerken. Über diese Netzwerkarbeit haben wir viele Anstöße und Anregungen erhalten und geben sie an unsere Verbandsmitglieder weiter.

In unserer Region funktioniert das Netzwerken für mehr Familienfreundlichkeit. Dadurch lassen sich gute Ergebnisse in der Sache erzielen. Alle wesentlichen Akteure sind beteiligt und mit ihren unterschiedlichen Standpunkten und Sichtweisen einbezogen: die Landrätin, die Wirtschaftsförderung, die Arbeitsagentur, die Verbände, die Kammern und Gewerkschaften.

Beim Thema Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie können alle etwas Sinnvolles beitragen, Politik genauso wie Gewerkschaften und Wirtschaft. Deshalb ist es wichtig, dass Programme wie „Brücken bauen in den Beruf“ Akzente setzen und Entwicklungen anstoßen.



Wie lässt sich in der Region eine familienfreundlichere Unternehmenskultur voranbringen, was bewegt Unternehmen und Betriebe zum Umdenken?

Als Regionalagentur, aber auch als Arbeitgeberverband sehen wir unsere Aufgabe insbesondere darin, auf gute Projekte, auf Best Practice hinzuweisen und neue interessante Projekte anzustoßen. Damit wollen wir Vorbilder schaffen und deutlich machen: Familienfreundlichkeit hat eindeutig einen Mehrwert, den es zu nutzen gilt.

Hier in der Region gibt es bereits viele Unternehmen, die als familienfreundlich zu kennzeichnen sind und die verschiedene Möglichkeiten nutzen, wie Teilzeit- oder Telearbeit, flexible Arbeitszeiten. Sie nehmen Rücksicht, wenn Kinder zu betreuen oder Familienangehörige zu pflegen sind. Allzu oft bleibt das aber im Verborgenen. Gerade der Mittelstand ist da sehr pragmatisch: Er macht einfach, ohne darüber zu reden.

In den letzten Jahren lässt sich ein Wandel hin zu mehr Familienfreundlichkeit verzeichnen. Das allein reicht aber nicht. Wir brauchen viel mehr Beispiele guter Praxis.

Welche Bedeutung haben Zertifizierungsverfahren, wie sie beispielsweise im Kreis Soest für familienfreundliche Unternehmen initiiert wurden?

Im Kreis Soest läuft das sehr vorbildlich und ist ein Anstoß für andere Kreise und Städte. Es ist ein freiwilliges Zertifizierungsverfahren, für das sich die Unternehmen bewerben. Sie werden von einer Jury, in der alle wichtigen Akteure des Arbeitsmarktes vertreten sind, nach bestimmten Kriterien und Kategorien bewertet. Es machen kleinere Unternehmen, aber auch Großunternehmen mit. Von der Großbrauerei über die Tierarztpraxis bis hin zu einzelnen Gewerbetreibenden sind sehr verschiedene Unternehmen und Betriebe dabei. Ein solches Zertifizierungsverfahren stellt gute Praxis in den Blickpunkt und ist Ermutigung für andere Betriebe, mitzuziehen. Ich würde mich freuen, wenn wir am Ende ganz viele Unternehmen mit dem Prädikat „Familienfreundlichkeit“ haben.

Für Unternehmen muss Familienfreundlichkeit eine Selbstverständlichkeit werden, bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung spielt sie schon jetzt eine ganz entscheidende Rolle.

Das gilt insbesondere mit Blick auf die Frauen. Je qualifizierter sie sind, desto weniger kann es sich ein Unternehmen leisten, sie auf Dauer durch Eltern- oder Erziehungszeiten zu verlieren. Für die Zukunft brauchen wir alle qualifizierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, daran führt kein Weg vorbei.



Anne Schleimer, Projektkoordinatorin der Regionalagentur MEO – Mülheim a. d. Ruhr, Essen, Oberhausen, begleitet das regionale Bündnis für Teilzeitberufsausbildung.

Bündnis für Teilzeitberufsausbildung.

Netzwerke motivieren und gewinnen Partner für die Teilzeitberufsausbildung.

In Nordrhein-Westfalen gibt es inzwischen 15 Netzwerke, die in den Regionen die Teilzeitberufsausbildung befördern und die Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure voranbringen. Unterstützt werden sie durch das Programm „Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP).

In der Region MEO – Mülheim a. d. Ruhr, Essen, Oberhausen – ist aus dem Netzwerk ein echtes Bündnis geworden. Anne Schleimer ist Projektkoordinatorin bei der Regionalagentur MEO und begleitet das regionale Bündnis zur Förderung der Teilzeitberufsausbildung. Ihre Erfahrung: Angesichts des demografischen Wandels lohnt jede Anstrengung für familienfreundliche Ausbildungsformen.

Frau Schleimer, in der MEO-Region Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen ist ein Bündnis zur Förderung der Teilzeitberufsausbildung gegründet worden. Wie kam es dazu, wer ist beteiligt?

Das Projekt „Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ hat in der Region wesentlich dazu beigetragen, ein Netzwerk aufzubauen und das „Bündnis Teilzeitberufsausbildung“ zu gründen. Den Anstoß gab eine Infoveranstaltung unter der Schirmherrschaft der Oberbürgermeisterin von Mülheim.

Um Teilzeitberufsausbildung bekannter zu machen, war allen Beteiligten klar, dass man ein funktionierendes Netzwerk braucht, damit Unternehmen und Auszubildende informiert werden und auf kurzem Weg die richtigen Ansprechpartner und Anlaufstellen finden. Wir konnten schließlich ein sehr breites Bündnis mit allen wichtigen Akteuren des Arbeitsmarktes auf den Weg bringen.

Beteiligt sind die drei Städte Mülheim, Essen und Oberhausen, IHK, Kreishandwerkerschaften, DGB, Agenturen für Arbeit und Jobcenter. Das Bündnis wurde ganz offiziell gegründet, mit Gründungserklärung und öffentlicher Unterzeichnung. Damit wollten wir das Thema deutlich in das Bewusstsein aller Partnerorganisationen rücken.

Warum engagieren Sie sich in der Region für die Teilzeitberufsausbildung?

Wir haben hier eine große Gruppe von jungen Eltern, die ohne Ausbildung kaum eine Chance auf selbstständige Lebensführung ohne öffentliche Leistungen hätten. Für diese Zielgruppe ist Teilzeitausbildung die richtige Lösung.

Die jungen Mütter von heute sind auch die Fachkräfte von morgen. Angesichts des demografischen Wandels lohnt jede Anstrengung, um so viele Ausbildungsplätze wie möglich zu besetzen und Teilzeitausbildung als familienfreundliche Ausbildungsform auch offensiv zu bewerben.

Wie funktioniert die Bündnisarbeit, was unternehmen Sie, um Teilzeitausbildung in der Region stärker zu verankern?

Wir haben das Glück, dass alle Netzwerkpartner und -partnerinnen sehr engagiert mitarbeiten. Ein wichtiges Produkt unserer Bündnisarbeit ist ein Leitfaden zur Teilzeitberufsausbildung, den wir gemeinsam entwickelt haben. Unser Ziel war es, ein Instrument an

der Hand zu haben, mit dem das Netzwerk kommunizieren und informieren kann. Dafür planen wir weitere Publikationen sowie Fachtreffen von Akteurinnen und Akteuren, etwa zur Kinderbetreuung.

An wen kann man sich wenden, wer hilft weiter? Auch bei der konkreten Arbeit funktioniert das Netzwerk sehr gut und die Partner geben in ihren Häusern das Thema weiter oder greifen auf Kompetenzen im Netzwerk zurück. Ich habe den Eindruck, Teilzeitberufsausbildung ist hier inzwischen selbstverständlicher geworden.

Worin sehen Sie die Vorteile von Netzwerkarbeit?

Netzwerken ist eine zentrale Aufgabe, um das Thema voranzubringen, nicht zuletzt weil Teilzeitausbildung bei den direkt Betroffenen, also Unternehmen und Auszubildenden, insgesamt noch zu wenig bekannt ist. Motivieren und überzeugen kann man vor allem durch erfolgreiche Praxis. Das ist besonders für Unternehmen und Auszubildende wichtig, damit sie sehen: Teilzeitausbildung funktioniert in der Praxis wie jede andere Ausbildung auch. Deshalb ist es gut, dass es das Projekt TEP gibt und wir erfolgreiche Praxisbeispiele haben, auf die wir öffentlichkeitswirksam verweisen können.

Über unser Bündnis organisieren wir den Transfer, zeigen Praxisbeispiele und schaffen ein gemeinsames Grundverständnis. So bündeln wir unser Know-how und geben es weiter, das ist der große Vorteil.



S E R V I C E



A N S P R E C H P E R S O N E N

**Ansprechpersonen und Kontakte.
Handlungsprogramm „Brücken bauen in den Beruf“
des Landes Nordrhein-Westfalen.**

Regionalagentur	Adresse	Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner	Straße
Regionalagentur Region Aachen	c/o Aachener Gesellschaft für Innovation und Technologietransfer (AGIT) mbH	Elke Breidenbach	Dennewartstr. 25–27
Regionalagentur OstWestfalenLippe	c/o OWL Marketing GmbH	Claudia Hilde	Jahnplatz 5
Regionalagentur Mittleres Ruhrgebiet	c/o Stadt Bochum, Wirtschaftsförderung	Ulrich Gorcitzka	Viktoriastr. 10
Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet	c/o Wirtschaftsförderung Dortmund	Carsten Frese	Töllnerstr. 9–11
Regionalagentur NiederRhein	c/o Stadt Duisburg, Stabsstelle für Wahlen, Europaangelegenheiten ...	Dr. Jens Stuhldreier	Bismarckstr. 150–158
Regionalagentur Düsseldorf/ Kreis Mettmann	c/o Handwerkskammer Düsseldorf	Joachim Ruh	Georg-Schulhoff-Platz 1
NRW Regionalagentur MEO e. V.	c/o IHK zu Essen	Ulrike Joschko	Am Waldthausenpark 2
Regionalagentur Münsterland	c/o Münsterland e. V.	Julia Roesler	Airportallee 1
Regionalagentur Märkische Region	c/o agentur mark GmbH	Erik O. Schulz	Handwerkerstr. 11
Regionalagentur Emscher-Lippe	c/o WiN Emscher-Lippe GmbH	Martin Peetzen	Herner Str. 10
Regionalagentur Region Köln	c/o Stadt Köln, Amt für Wirtschaftsförderung	Dirk Jäckel	Hohe Straße 160-168
Regionalagentur Hellweg-Hochsauerland e. V.	c/o Regionalagentur Hellweg-Hochsauerland e. V.	Ursula Rode-Schäffer	Steinstr. 27
Regionalagentur Mittlerer Niederrhein	c/o Standort Niederrhein GmbH	Bertram Gaiser	Bismarckstr. 109
Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg	c/o Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg	Martina Schönborn-Waldorf	Kaiser-Wilhelm-Platz 1
Regionalagentur Siegen-Wittgenstein/Olpe	c/o Kreis Siegen-Wittgenstein	Petra Kipping	Koblenzer Str. 78
Regionalagentur Bergisches Städtedreieck	Remscheid/Solingen/Wuppertal	Jörg Beier	Johannes-Rau-Platz 1

Ort	Telefon	Fax	E-Mail
52068 Aachen	0241 9631-925	0241 9631-929	breidenbach@regionalagentur-aachen.de
33602 Bielefeld	0521 9673-314	0521 9673-319	c.hilse@regionalagentur-owl.de
44787 Bochum	0234 910-2036	0234 910-1805	ugorcitza@bochum.de
44135 Dortmund	0231 502-5589	0231 502-6966	carsten.frese@stadtdo.de
47057 Duisburg	0203 283-4208	0203 283-4404	j.stuhldreier@regionalagentur-nieder-rhein.de
40221 Düsseldorf	0211 8795-190	0211 8795-195	joachim.ruh@hwk-duesseldorf.de
45127 Essen	0201 1892-138	0201 1892-315	ulrike.joschko@essen.ihk.de
48268 Greven	02571 949309	02571 949369	Roesler@muensterland.com
58135 Hagen	02331 800-313	02331 800-320	schulz@agenturmark.de
45699 Herten	02366 109820	02366 109824	Martin.Peetzen@Emscher-Lippe.de
506667 Köln	0221 221-355011-22	0221 221-355011-99	Dirk.Jaeckel@stadt-koeln.de
59872 Meschede	Soest: 02921 303499 Meschede: 0291 941532	Soest: 02921 302655	rode-schaeffer@r-h-h.de
41061 Mönchengladbach	02161 241-196	02161241197	gaiser@standort-niederrhein.de
53721 Siegburg	02241 13-2321	02241 133116	martina.schoenborn-waldorf@regionalagentur.net
57072 Siegen	0271 333-1160	0271 333-1850	p.kipping@siegen-wittgenstein.de
47057 Wuppertal	0202 5635142	0202 5638068	Joerg.Beier@regionalagentur-rsw.de

Herausgeber
Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax: 0211 855-3211
info@mais.nrw.de
www.mais.nrw.de

Beratung
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung
(G.I.B.)
Karin Linde
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Tel: 02041 767-257
E-Mail: k.linde@gib.nrw.de
www.gib.nrw.de
Detlev Brum (G.I.B.)

Text und Redaktion
Birgit Meding, Bonn

Gestaltung
Lüdicke-Concepts, Meerbusch

Fotos
Michel Koczy, Berlin,
S. 2: Staatskanzlei, © Ralf Sondermann

Druck
Hausdruck

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, Juni 2012

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf
Fax: 0211 855-3211
info@mais.nrw.de
www.mais.nrw.de