

GRÜNDNER ZEITEN

BMWi INFORMATIONEN ZUR EXISTENZGRÜNDUNG UND -SICHERUNG Nr. 2

Thema: „Existenzgründungen durch Frauen“

Existenzgründungen durch Frauen rücken zunehmend ins Blickfeld von Gründerinitiativen und Gründungsförderung. Ein wichtiger Grund dafür sind die hohen Zuwachsraten bei Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen im Vergleich zu männlichen Gründern. Aber auch über diesen Bedeutungszuwachs hinaus erscheint eine besondere Unterstützung von Gründerinnen sinnvoll und notwendig. Der Grund: einige Besonderheiten von Existenzgründungen durch Frauen. Diese sind belegt durch eine Reihe von wissenschaftlichen Studien, außerdem durch Interviews mit Existenzgründerinnen, weiterhin durch Erfahrungen von Gründerinitiativen (z.B. des Informationszentrums für Existenzgründungen (ifex) des Landesgewerbeamts Baden-Württemberg) sowie durch Erkenntnisse von Gründerinnenberatungsstellen. Wichtiges Resultat: eine Vielzahl spezifischer Angebote für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen, auf die im Folgenden aufmerksam gemacht werden soll.

Besonderheiten von Existenzgründungen durch Frauen

Potenzial bei Existenzgründerinnen: Frauen gründen und führen zwar noch immer seltener als Männer ein Unternehmen: sie stellen hierzulande mit 44 % nicht ganz die Hälfte aller Erwerbstätigen, aber nur etwa ein Viertel (28 %) aller Selbständigen. Aber: Verglichen mit der Situation vor drei Jahrzehnten ist dies eine deutliche Verbesserung. Damals betrug der Frauenanteil sogar nur ein Fünftel. In Gesamtdeutschland hat sich allein zwischen 1991 und 2001 die Zahl selbständiger Frauen um 232.000 auf



knapp über 1 Mio. erhöht. Zwar haben Männer absolut betrachtet noch stärker zugelegt, relativ jedoch hat die Zahl selbständiger Frauen in diesem Zeitraum um 30 % und die der Männer nur um 16 % zugenommen (Quelle: Statistisches Bundesamt/IfM Mannheim). In den neuen Bundesländern ist der Gründerinnenzuwachs dabei prozentual noch viel höher ausgefallen. Wichtige Gründe dafür sind das Selbstverständnis der schon vor der „Wende“ sehr viel häufiger berufstätigen Frauen sowie deren in der Regel hohe Qualifizierung.

Qualifizierung für berufliche Selbständigkeit: Nach einem Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) haben junge Frauen bei der Schulbildung mittlerweile ein höheres Ausbildungsniveau erreicht als ihre männlichen Altersgenossen. Danach haben Frauen auch in der Berufsbildung bezüglich der Zahl der Abschlüsse enorm aufgeholt.

Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen allerdings bei der Wahl von Berufsfeldern und beim Berufsverlauf. Folge: Die von Frauen bevorzugten Schul- und Berufsausbildungs-„Karrieren“ rüsten für eine berufliche Selbständigkeit eher schlechter aus. So ist der Anteil an Meisterinnen, Technikerinnen und Fachhochschulabsolventinnen unter selbständigen Frauen geringer als bei Männern. Nach Darstellung mehrerer Studien führen eine geringere Erwerbstätigkeit und nicht zuletzt damit verbundene geringere Berufserfahrung, mangelnde oder „falsche“ Branchenkenntnisse, fehlende betriebswirtschaftliche Qualifikationen, geringere Führungs- und Verhandlungserfahrung sowie fehlende Kontakte „im Markt“ dazu, dass Frauen ungünstigere Startbedingungen für eine Unternehmensgründung haben.

Inhalt

„Und wie wollen Sie den Haushalt schaffen?“	Seite 3
Beratung für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen	Seite 4
Übersicht: Netzwerke für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen	Seite I
Übersicht: Unternehmerinnen-Branchenbücher	Seite II
Förderprogramme für Existenzgründerinnen	Seite III
Haushalt und Selbständigkeit koordinieren	Seite IV
Netzwerke für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen	Seite 5
Kinderbetreuung	Seite 5
Qualifizierungsangebote für Frauen	Seite 6
Besondere Vorteile für Existenzgründerinnen: Gründen im Team	Seite 6
Probleme mit der Bank? Auf die Vorbereitung kommt es an	Seite 7
Literatur/Links	Seite 8

Dazu kommen schließlich die Defizite (z.B. Know-how-Lücken), die Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung (meist wegen ihrer Kinder) beim Wiedereintritt ins (selbständige) Arbeitsleben haben können. Wichtig für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen sind in diesem Zusammenhang die besonderen Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung, die vor allem Gründerinnen- bzw. Unternehmerinnen-Netzwerke anbieten (s. „Qualifizierungsangebote für Frauen“ sowie „Übersicht: Netzwerke für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen“).

Vorbereitung auf die Selbständigkeit: Existenzgründerinnen planen und prüfen ihr Gründungsvorhaben im Vorfeld häufig nicht ausreichend. Über diese Erfahrung berichten sowohl das Deutsche Gründerinnenforum als auch das Stuttgarter ifex. Oder sie fühlen sich schlechter vorbereitet, so die Deutsche Ausgleichsbank (DtA). Dies betrifft u.a. die Konkretisierung der Geschäftsidee, die kaufmännische Qualifikation, die Markt- und Zielgruppenanalyse, die ehrliche Prüfung der Eignung der eigenen Persönlichkeit oder auch die Absicherung des Unternehmens im Krankheitsfall. Frauen nehmen außerdem das bestehende Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangebot seltener wahr als Männer (s. „Übersicht: Netzwerke für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen“).

Eigenkapital und Sicherheiten: Frauen haben oft zu wenig Startkapital. Nach Angabe der vom Deutschen Gründerinnenforum befragten Beratungsstellen verfügt mehr als die Hälfte der Existenzgründerinnen über weniger als 25.000 Euro Eigenkapital, bei den von der DtA geförderten Gründerinnen waren es sogar 87 %. Dazu kommt: Gründerinnen mit geringem Finanzierungsbedarf haben häufig Probleme, einen Kredit von der Bank zu bekommen. Häufigste Gründe für die Ablehnung sind – nach Einschätzung des Deutschen Gründerinnenforums – fehlende Eigenmittel, fehlende Sicherheiten sowie Defizite beim Unternehmenskonzept. Zudem sind kleine Kreditvolumina für die Banken in der Regel unattraktiv. Größere Eigenkapitalbeträge (und entsprechend mehr Kreditzusagen) fin-

den sich wesentlicher häufiger bei männlichen Gründern. Gründe für die knappen Eigenmittel von Gründerinnen sind – nach Einschätzung der DtA – nicht zuletzt das fehlende eigene Einkommen, wenn Frauen z. B. wegen ihrer Kinder nicht arbeiten, und die damit verknüpfte wirtschaftliche Abhängigkeit vom Lebenspartner (z. B. Konto auf Namen des Ehemannes). Verantwortlich für geringes Eigenkapital kann zudem sein, dass Frauen zwar durchgehend berufstätig waren, aber über ein relativ niedriges Einkommen verfügten, wie das in vielen „Frauenberufen“ üblich ist. Hier versucht das DtA-Startgeld Abhilfe zu schaffen (s. „Förderprogramme für Existenzgründerinnen“ sowie „Probleme mit der Bank? Auf die Vorbereitung kommt es an“).

Faktor Familie: Alle Studien und Erfahrungen machen deutlich: Die meisten Existenzgründerinnen müssen mit der Doppelbelastung Beruf/Familie zurecht kommen. Dabei geht es hier nicht immer nur um die Organisation der Kinderbetreuung. Vielmehr erwarten Kinder und Partner von Mutter bzw. Partnerin, dass sie so viel wie möglich für die Familie zur Verfügung steht (s. „Beratung für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen“).

Akzeptanz bei Partnern: Existenzgründerinnen haben als Verhandlungspartnerinnen immer noch mit Akzeptanzproblemen zu kämpfen. Sie fühlen sich – so eine qualitative Studie der DtA – von ihren Verhandlungspartnern oft weniger ernst genommen als Männer und haben daher in geschäftlichen Gesprächen einen schwereren Stand. Bankenvertreter und auch Kunden zweifeln zuweilen an ihrer Risikobereitschaft, der Ernsthaftigkeit ihrer Absichten und damit dem möglichen Erfolg des geplanten Unternehmens. Diese Erfahrung haben sowohl die DtA als auch die Mitarbeiter des Informationszentrums für Existenzgründungen ifex des Landesgewerbeamts Baden-Württemberg (ifex) gemacht. Grund dafür ist oftmals die (geringe) Größe des geplanten Unternehmens (s. „Beratung für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen“).

Mehr Klein Gründungen: Frauen gründen vor allem in Nebenerwerbs- oder Teilzeitgründungen. Und die von Frauen gegründeten Unternehmen sind seltener auf unternehmerische Expansion ausgerichtet. Ähnlich wie in der abhängigen Beschäftigung, wo mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, bevorzugen auch beruflich selbständige Frauen durchschnittlich geringere Arbeitszeiten. Während immerhin 22 % aller Frauen angeben, weniger als 20 Stunden in der Woche zu arbeiten, ist dies nur bei 5 % der Männer der Fall. Das hat das Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim berechnet. Auch Frauen, die erst neu gegründet haben, arbeiten eher weniger (Arbeitszeit häufig von bis zu 30 Wochenstunden). Grund ist in der Regel, dass viele Frauen versuchen, Familie mit einer selbständigen beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren (s. „Förderprogramme für Existenzgründerinnen“, „Beratung für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen“ sowie BMWi-GründerZeiten Nr. 44 „Zarte Pflänzchen: Klein Gründungen“).

Eigene Lebensplanung: Während für Männer der Schritt in die Selbständigkeit in erster Linie nur eine berufliche Entscheidung bedeutet, steht bei Frauen – so das Deutsche Gründerinnenforum sowie das Stuttgarter ifex – dahinter eher eine Lebensstrategie. Selbständigkeit ermöglicht Frauen vielfach erstmals einen maßgeschneiderten Arbeitsplatz, um vor allem ihre Aufgaben als Partnerin, Mutter, Hausfrau und Unternehmerin „unter einen Hut“ zu bekommen. Die Beratungseinrichtungen für Gründerinnen gehen daher auf die speziell weiblichen Bedürfnisse in Sachen Selbständigkeit ein (s. „Beratung für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen“).

Netzwerk-Nutzung: Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen nutzen seltener als Männer berufliche Netzwerke. Dies stellen übereinstimmend sowohl die DtA als auch das Mannheimer Institut für Mittelstandsforschung fest. Dabei steht Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen mittlerweile eine Vielzahl solcher Netzwerke in ganz Deutschland zur Verfügung (s. „Übersicht: Netzwerke für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen“).

„Und wie wollen Sie den Haushalt schaffen?“

Ein Geschäft mit Holzspielzeug für Kinder und Erwachsene: Diese Idee brachte Manuela Borchert vor zwei Jahren von einem Besuch aus Lübeck mit in ihre Heimatstadt Brandenburg. Der Wunsch, sich selbständig zu machen, war in den letzten Jahren immer mehr gereift. „Nicht zuletzt deshalb, weil mir bei meiner letzten Arbeitsstelle im Einzelhandel mein Kind nicht selten als ‚Makel‘ ausgelegt wurde. Dabei wurde die Zeit, die ich mit meinem Sohn verbringen konnte, wegen zunehmender Verkaufsveranstaltungen am Wochenende sowieso immer knapper.“ Der Spagat zwischen Kind und Job endete schließlich in der Arbeitslosigkeit. Und bei einer Arbeitslosenrate von nahezu 20 Prozent in der Stadt Brandenburg sah es mit einer erneuten Anstellung schlecht aus.

Gut vorbereitet ...

Nachdem die Idee, sich mit einem Laden für Holzspielzeug selbständig zu machen, geboren war, wandte sich die gelernte Floristin direkt an das Technologie- und Gründerzentrum (TGZ) Brandenburg, das sich an der Existenzgründungsoffensive Brandenburg beteiligt. Mit Unterstützung des TGZs erarbeitete sie ein ausführliches Unternehmenskonzept. Jeder Konzeptteil wurde genau geprüft. Beispiel Standort: Der „typische“ Standort für Einzelhandelsgeschäfte war das Stadtzentrum. Aber war es tatsächlich auch der richtige Standort? „Ich habe die Branchenbücher der letzten fünf Jahre gewälzt und festgestellt, dass sowohl die Fluktuation als auch die Gewerbemieten im Zentrum vergleichsweise hoch waren. In der etwas abgelegenen Altstadt waren dagegen sowohl die Mieten günstiger als auch der Geschäftsbestand stabiler.“ Und hinzu kam: In unmittelbarer Nachbarschaft der zukünftigen Gewerberäume befanden sich sowohl zwei Kindergärten als auch eine Dampferanlegestelle. Eltern, Kinder, Erzieherinnen und Touristen würden also alle an dem Holzspielzeugladen vorbeikommen.

... und trotzdem keine Chance?

Dann ging es weiter zur Bank, denn



für die Einrichtung ihres Geschäfts und den ersten Warenbestand benötigte Manuela Borchert ca. 20.000 Euro. Diese Summe wollte sie durch einen StartGeld-Kredit der Deutschen Ausgleichsbank (DtA) finanzieren. Einfacher gesagt als getan: Mit insgesamt vier Banken musste sie verhandeln. Und obwohl ihr Konzept von allen Kreditberatern rundweg als positiv eingeschätzt wurde und die Zahlen gut recherchiert und nachvollziehbar waren, scheiterten die Verhandlungen. „Ich hatte den Eindruck, dass mir Fragen gestellt wurden, die einem Mann nicht gestellt worden wären. Zum Beispiel: Wie steht Ihre Familie zu Ihrem Vorhaben? Welchen finanziellen Rückhalt bietet Ihnen Ihr Mann? Wie wollen Sie den Haushalt schaffen?“

Als bei einer Veranstaltung der Existenzgründungsoffensive ein Bankenvorstand davon schwärmte, wie einfach es sei, Fördermittel zu beantragen, nahm Manuela Borchert ihn beim Wort. Sie sprach ihn direkt an,

und wenige Tage später saßen sie gemeinsam mit ihrer Unternehmensberaterin zusammen, um den Antrag auf DtA-StartGeld auszufüllen, das dann auch bewilligt wurde.

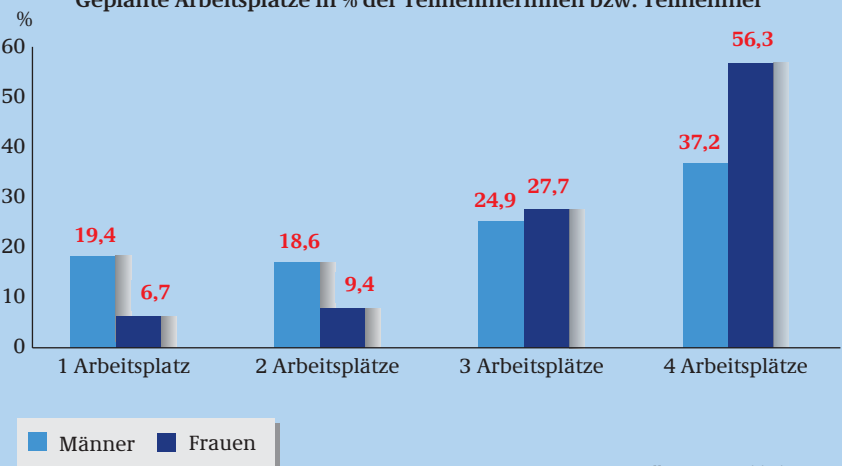
Ein Team: Mutter und Sohn

Manuela Borcherts Sohn Steven war zwölf Jahre alt, als sie sich selbständig machte. „Er war also in einem Alter, in dem ich mit ihm über meine Pläne sprechen konnte. Wäre er jünger gewesen, hätte ich mit der Selbständigkeit noch gewartet. Als Unternehmerin braucht man einen freien Kopf und muss sich auf seine Arbeit konzentrieren. Solange ein Kind klein und betreuungsbedürftiger ist und man selbst womöglich immer ein schlechtes Gewissen hat, weil man nicht genug Zeit hat, kann man nicht einfach sagen ‚Es geht schon‘. Das klappt nicht. Insofern war für mich der Zeitpunkt richtig. Wir haben dann einen Deal gemacht: Ich Sorge für das Geld. Und du machst die Schule.“

Das Gute sei: Er habe jetzt auf jeden Fall mehr von ihr als früher, weil er jederzeit ins Geschäft kommen und dort zum Beispiel seine Hausaufgaben machen könne. Und ihre Begeisterung habe sich auf ihn übertragen. „Mich macht es rundum zufrieden, morgens den Schlüssel aus meiner Tasche zu ziehen und den eigenen Laden aufzuschließen. Und meinem Sohn gefällt das Holzspielzeug so gut, dass er mein bestes ‚Verkaufsargument‘ ist.“

Mehr Arbeitsplätze durch Frauen im Startup-Wettbewerb

Geplante Arbeitsplätze in % der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer



Quelle: Startup-Initiative 2002

Beratung für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen

Beratungsangebote zum Thema „Existenzgründung“ gibt es viele. Das Besondere an den Beratungseinrichtungen für Gründerinnen und Unternehmerinnen ist ein zumeist ganzheitliches Beratungskonzept. Damit ist gemeint: Hier wird die gesamte persönliche, familiäre und finanzielle Situation der Gründerinnen berücksichtigt. Es geht also z.B. nicht nur um die ökonomische Tragfähigkeit der geplanten Existenzgründung, sondern auch darum: Wie passt die berufliche Selbständigkeit in die individuelle Lebensplanung?

Angebote

Beratungseinrichtungen für Gründerinnen und Unternehmerinnen bieten zu den Themenfeldern Existenzgründung und Unternehmensführung an: Beratung, und Trainings hin zur Wachstums- und Krisenbegleitung, dazu Informationsmaterialien sowie die Teilnahme an Veranstaltungen oder auch Stammtischen

Kosten

Viele der Angebote sind kostenlos. Für soziale Härtefälle wie z. B. arbeitslose Gründerinnen oder Geringverdienende gibt es meist besondere Hilfestellung. Dazu kommt: Frauenspezifische Beratungseinrichtungen übernehmen eine wichtige Lotsen- und Vermittlungsfunktion zu traditionellen Beratungsangeboten und anderen Einrichtungen rund um das Thema Existenzgründung. Eine Übersicht über Bera-

tungsstellen findet sich in: „Frauenspezifische Beratungseinrichtungen für Existenzgründerinnen: Analysen und Potenziale“. Schriftenbandreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bestellung per Tel.: 01805/329329 oder E-Mail: broschuerenstelle@bmfjsfj.bund.de

Beispiel: Gründerinnen-Consult

Die vom niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales geförderte Beratungsstelle Gründerinnen-Consult in Hannover führt jährlich ca. 400 bis 450 Beratungen für Existenzgründerinnen aus ganz Niedersachsen durch – vor Ort oder auch telefonisch. Die Beratungsangebote von Gründerinnen-Consult werden überwiegend von arbeitslosen Frauen oder auch Berufsrückkehrerinnen in Anspruch genommen. Sie sind in der Regel meist gut qualifiziert, haben einen Hochschulabschluss oder auch Zusatzqualifikationen erworben. Was führt diese Gründerinnen zu Beratungsstellen wie Gründerinnen-Consult? Was unterscheidet Beratungseinrichtungen für Gründerinnen von „konventionellen“ Existenzgründungsberatungen? Warum gibt es sie? Cornelia Klaus, Projektleiterin bei Gründerinnen-Consult, nennt dafür mehrere Gründe:

Thema: Kleingründung

Spezielle Beratungsangebote für Gründerinnen gehen auf die besondere Situ-

ation ein, in der sich viele gründungsinteressierte Frauen befinden. Cornelia Klaus: „Angehende Unternehmerinnen beispielsweise, die Kleinstgründungen planen, haben meist das Problem, von vielen Beratern nicht ernst genommen zu werden. Wir unterstützen sie. Es kommt auch vor, dass sie sich selbst nicht mit dem notwendigen Ernst vorbereiten. Gründerinnenberatungsstellen bieten daher auch Qualifizierungen zu fundiertem Know-how an.“

Thema: Familie

Viele der ratsuchenden Frauen wollen ihre berufliche Selbständigkeit in ihre private Situation integrieren und suchen nach Lösungswegen. Cornelia Klaus: „Was uns hier von herkömmlichen Beratungsstellen unterscheidet, ist, dass wir dem Thema ‚Familie‘ besonderes Augenmerk schenken. Familiäre Pflichten und berufliche Selbständigkeit unter einen Hut zu bringen, ist nun mal alles Andere als eine Kleinigkeit.“ Vor allem für Gründerinnen mit Kindern spielt der Zeitfaktor eine wichtige Rolle. Die Beraterinnen planen und berechnen dazu gemeinsam mit den Gründerinnen die verfügbare Jahresarbeitszeit und den daraus resultierenden Umsatzplan.

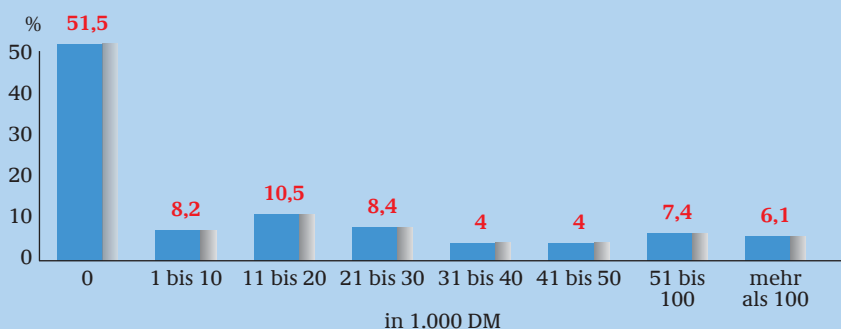
Die Betreuung der Kinder sei, so die Erfahrung von Gründerinnen-Consult, dabei nicht das eigentliche Problem. „Das lässt sich organisieren. Nicht selten müssen junge Unternehmerinnen aber die Erfahrung machen, dass sich die Familie schnell vernachlässigt fühlt und rebelliert. Die frühzeitige Einbindung der Familie ist daher für uns Beraterinnen ein ganz wichtiger Punkt.“

Neue Rolle als Unternehmerin

Viele der Frauen, die das Beratungsangebot bei Gründerinnen-Consult in Anspruch nehmen, müssen erst einmal eine neue Rolle erlernen. Denn wenn Frauen ihre persönlichen Eigenschaften aus dem privaten in den beruflichen Bereich übertragen, so Cornelia Klaus, könnten sie unter Umständen damit als Unternehmerin schnell Schiffbruch erleiden. „Also: Mit einem ausgeprägten Harmoniebedürfnis, zu großer Zurückhaltung und ständigen Selbstzweifeln ist eine unternehmerische Karriere kaum zu machen.“ Wichtige Voraussetzung für einen solchen Rollenwechsel seien daher Gespräche, in denen Gründerinnen lernten, die Welt mit Unternehmerinnen-Augen zu sehen.

Gründerinnen und Eigenkapital

in % der Zusagen in den Existenzgründungsprogrammen 2000



Quelle: DtA 2001

Service für Arbeitgeber: sv.net

Ein kostenfreies Computerprogramm bieten die Krankenkassen Arbeitgebern an.

Mit sv.net können Meldungen zur Sozialversicherung sowie Beitragsnachweise erstellt und verschlüsselt per E-Mail an die Krankenkassen übermittelt werden. Daneben verwaltet sv.net die Meldungen und Beitragsnachweise und ist in der Lage, nach Eingabe der individuellen Personaldaten des einzelnen Beschäftigten dessen sozialversicherungsrechtliche Beurteilung automatisch vorzunehmen. sv.net ist jedoch kein Ersatz für ein Entgeltabrechnungsprogramm. Nähere Informationen:

www.itsg.de/prod_svnet/index.htm

rungsnummer (gilt im Übrigen auch für inländische Arbeitnehmer ohne Versicherungsnummer).

Saisonarbeiter

Informationen siehe „geringfügig Beschäftigte“.

Studenten

In der Rentenversicherung sind Studenten nur versicherungsfrei,

- wenn ihre Beschäftigung geringfügig ist (siehe „geringfügig Beschäftigte“).

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind Beschäftigungen von Studenten darüber hinaus auch versicherungsfrei,

- wenn sie während der Vorlesungszeit wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden beschäftigt sind. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle.
- wenn die Beschäftigung am Wochenende sowie in den Abend- oder Nachtstunden oder in den Semesterferien ausgeübt wird, selbst dann, wenn die Wochenarbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt.

Zu Unterlagen und Beitragsabführung siehe Seite 4.

Quelle: Verband der Angestellten-Krankenkassen (VdAK) e.V., AEV - Arbeiter-Ersatzkassen-Verband e.V., Siegburg 2002

Weitere Informationen: Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 21.11.2001 www.vdak-aev.de/geringrichtlinien.htm. Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 6.10.1999 www.vdak-aev.de/studenten.htm.

bezahlen. Für Arbeitnehmer, die eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, muss der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag in Höhe von 10 % des Arbeitsentgelts zur Krankenversicherung zahlen. Zur Rentenversicherung hat der Arbeitgeber für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen weiterhin einen Pauschalbeitrag in Höhe von 12 % des Arbeitsentgelts zu zahlen. Der Arbeitnehmer selbst muss keine Beiträge bezahlen.

- Die Pauschalbeiträge müssen der Krankenkasse des Beschäftigten mittels eines Beitragsnachweises gemeldet und überwiesen werden.
- Für Arbeitnehmer, die eine kurzfristige Beschäftigung ausüben, fallen keine Beiträge an.
- Der Arbeitgeber muss alle bei ihm beschäftigten Arbeiter und Angestellten melden.
- Unterlagen, die der Arbeitnehmer vorlegen muss: siehe Seite 4 „Arbeiter und Angestellte“.

Der Arbeitgeber muss jederzeit nachweisen können, dass alle Bedingungen für die Versicherungsfreiheit erfüllt sind. Man unterscheidet zwischen geringfügig entlohnenden Beschäftigungen (sog. 325-Euro-Jobs) und kurzfristigen Beschäftigungen:

- Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15

Stunden in der Woche ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 325 Euro nicht überschreitet. Regelmäßig bedeutet, dass man zwei Monate im Jahr auch mehr verdienen kann.

- Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Dauer der Beschäftigung im Laufe eines Jahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Bei Mehrfachbeschäftigung müssen die Arbeitszeiten und Arbeitsentgelte von den jeweiligen Arbeitgebern addiert und schriftlich festgehalten werden. Bei Überschreiten der Zeit- oder Entgeltgrenze tritt Versicherungspflicht ein. Wenn Ihr Mitarbeiter bei Ihnen geringfügig beschäftigt ist, darüber hinaus aber noch einer Hauptbeschäftigung nachgeht, besteht ebenfalls Versicherungs- und Beitragspflicht (ausgenommen Arbeitslosenversicherung).

Arbeiter und Angestellte aus einem EU-Land bzw. nicht-EU-Land

Informationen siehe „Arbeiter und Angestellte“ siehe Seite 2.

Von vielen dieser Arbeitnehmer wird die Versicherungsnummer nicht bekannt sein, weil sie ggf. noch gar nicht vergeben wurde. In diesem Falle können Anmeldungen auch ohne Versicherungsnummer der Krankenkasse übermittelt werden, dann aber mit den Angaben zur Vergabe einer Versiche-

Betriebliche Altersversorgung bindet Personal

Bei der Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen kann für potenzielle Mitarbeiter auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) eine Rolle spielen. Seit dem 1. Januar 2002 haben die Mitarbeiter das Recht auf Umwandlung des eigenen Entgelts. Diese Entgeltumwandlung aus den laufenden Löhnen und Gehältern der Mitarbeiter oder aus Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Tantiemen, Erfolgsbeteiligungen, aber auch das Bonusmodell im Zusammenhang mit Altersteilzeit ist als bAV-Maßnahme gerade auch für junge und kleine Unternehmen von besonderer Bedeutung. Der Arbeitgeber sollte diese Form der Altersvorsorge mit Hilfe einer Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse oder Direktzusage anbieten. So lassen sich Kosten, Verwaltungsaufwand und Haftung begrenzen.

Versorgungslücken in der Altersvorsorge, Hinterbliebenenabsicherung und Absicherung gegen das Risiko der Erwerbsminderung können besonders kostengünstig mit Rabattierung und vereinfachter Gesundheitsprüfung über Kollektivverträge geschlossen werden. Den äußeren Rahmen legt hier zwar der Arbeitgeber fest, die inhaltliche Ausgestaltung und der Vertragsabschluss werden jedoch zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem jeweiligen Produktanbieter, z.B. Versicherer, vorgenommen.

Quelle: Deutscher Versicherungs-Schutzverband (DVS), Bonn.

Unfallversicherung für Unternehmer und Personal: Berufsgenossenschaften

Wer ein Unternehmen gründet, muss dies der zuständigen Berufsgenossenschaft (BG) mitteilen, da alle Mitarbeiter eines Unternehmens – gleichgültig ob in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstigen Dienstverhältnis – in der BG gesetzlich unfallversichert sein müssen. Die Beiträge für die gesetzliche Unfallversicherung (Stand 2002: 1,3 % des Bruttolohnes im Durchschnitt aller Branchen und Gefahrklassen) trägt allein das Unternehmen. Darüber hinaus kann sich auch der Unternehmer freiwillig bei einer BG gegen das Risiko von Arbeitsunfällen versichern, wenn er nicht schon ohnehin gesetzlich oder durch die BG-Satzung pflichtversichert ist. Die Adresse der zuständigen BG erhält der Existenzgründer bei seiner Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer.

Neben dem Risiko eines Arbeitsunfalls decken die Berufsgenossenschaften auch das Risiko eines Wegeunfalls – auf dem Weg zur Arbeit beziehungsweise zurück – und einer Berufskrankheit ab. Außerdem kümmern sie sich um alle Aspekte der Arbeitssicherheit und -gesundheit und beraten und überwachen sämtliche Betriebe. Der technische Aufsichtsdienst der zuständigen BG berät Existenzgründer kostenlos zu allen Aspekten der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – zum Beispiel über Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, über relevante Vorschriften und Regeln und zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen. Auf diese Weise werden teure Fehlinvestitionen und nachträgliche Auflagen vermieden.

Quelle und weitere Informationen: Hauptverband der Berufsgenossenschaften, Sankt Augustin, www.hvbg.de

Keine Zukunftsmusik mehr: Telearbeit

Telearbeit ist auf dem Vormarsch. Immer mehr Unternehmen und Mitarbeiter schätzen die Vorzüge dieser Tätigkeit.

Telearbeiter nutzen die moderne Informations- und Kommunikationstechnik. Ihr Arbeitsplatz ist entweder zu Hause, beim Kunden, in einem Telecenter oder mobil an verschiedenen Orten. In jedem Fall sind sie mit der Unternehmenszentrale elektronisch verbunden. Manche Telearbeiter verfügen auch über einen Arbeitsplatz im Unternehmen, an dem sie sich zu festgelegten Zeiten aufhalten, andere haben ausschließlich einen unternehmensexternen Arbeitsplatz.

Erhalt / Akquisition qualifizierter Arbeitskräfte

Telearbeit erleichtert z. B. beruflich qualifizierten Vätern und Müttern nach der Geburt des Kindes die Mitarbeit im Unternehmen. Die flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und -organisation trägt zur Mitarbeiterzufriedenheit und damit zu einer besseren Unternehmensidentifikation bei.

Fehlerreduktion und Produktivitätssteigerung

Telearbeiter befinden sich in einer ruhigeren Arbeitsatmosphäre, Arbeitsunterbrechungen sind seltener. Telearbeiter können sich daher besser auf ihre Arbeit konzentrieren und machen weniger Fehler.

Qualitätssteigerung

Kreative Phasen können besser ausgenutzt werden. Im Ergebnis wird die Qualität von Arbeitsprozessen gesteigert.

Verbesserter Kundenservice

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) erhalten durch den Einsatz von Telearbeit die Möglichkeit, Kontakte zu (Groß-)Kunden in aller Welt zu intensivieren und so schneller und flexibler auf deren Wünsche einzugehen.

Einsparung von Büroräumen

Durch so genanntes Desk-sharing können Räume und Arbeitsplätze beispielsweise doppelt besetzt werden.

Quelle und weitere Informationen: BMWi/BMA/BMBF: Telearbeit. Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis. Juli 2001

Mitarbeiter auf Zeit

Befristete Arbeitsverträge können je nach Unternehmen sinnvoll sein. Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bietet hier verschiedene Möglichkeiten:

- a) Eine Befristung ist ohne weiteres zulässig (§ 14 Absatz 1 TzBfG), wenn ein sachlicher Grund vorliegt, zum Beispiel
 - ein vorübergehender betrieblicher Bedarf (v.a. Kampagnen, Saisonarbeitsplätze)
 - die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern
 - bei Vertretung eines Arbeitnehmers, der z. B. wegen Elternzeit oder längerer Krankheit abwesend ist.
- b) Ohne konkreten sachlichen Grund ist die Befristung eines Arbeitsvertrages bis zu zwei Jahren möglich (sog. erleichterte Befristung). Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren kann auch ein zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag höchstens dreimal verlängert werden. Eine Befristung ohne sachliche Begründung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Befristung des Arbeitsvertrages muss immer schriftlich vereinbart werden.

Beendigung, Kündigung: Ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann ordentlich, d.h. unter Einhaltung der gesetzlichen oder einer vereinbarten Kündigungsfrist, gekündigt werden, wenn dies im Arbeitsvertrag (oder im anwendbaren Tarifvertrag) ausdrücklich vereinbart ist.

Quelle: RA Götz-Georg v. Randow, Berlin 2002

Im Fall der Fälle: Kündigung

Wer Mitarbeiter einstellt, übernimmt viel Verantwortung und geht Verpflichtungen ein. Doch gerade in den ersten Jahren fürchten junge Unternehmer diese festen Bindungen. Denn was geschieht, wenn die Auftragslage sich nicht so entwickelt wie erwartet oder gar zurückgeht? Was ist, wenn man mit einem Mitarbeiter nicht zurecht kommt? Wer weiß, wie man sich – wenn's sein muss – trennen kann, braucht keine Angst davor zu haben Personal einzustellen.

Kleinbetriebe mit bis zu fünf Vollzeitbeschäftigten (Teilzeitbeschäftigte bis zu 20 Stunden pro Woche zählen zur Hälfte, bis zu 30 Stunden pro Woche zu drei Viertel, Auszubildende zählen nicht mit) unterliegen keinem besonderen Kündigungsschutz. Hier können Arbeitsverhältnisse – unter Einhaltung der Kündigungsfristen – jederzeit mit jedem sachlichen Grund gekündigt werden.

Für Betriebe mit dauerhaft mehr als fünf Vollzeitbeschäftigten gilt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), wonach eine ordentliche Kündigung, d.h. eine Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen, nur wirksam ist, wenn sie „sozial gerechtfertigt“ ist. Diesen Kündigungsschutz genießt ein Arbeitnehmer allerdings erst nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten (§ 1 KSchG).

Generell sollte sicherheitshalber im Arbeitsvertrag eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart werden. Während dieser Zeit können beide Seiten kurzfristig (i.d.R. 2 Wochen) kündigen. Kündigungen und Aufhebungsvereinbarungen müssen immer schriftlich erfolgen, andernfalls sind sie unwirksam.

Kündigungsgründe:

Bei einer **personenbedingten Kündigung** müssen objektive Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen, z.B. mangelnde Eignung oder unverhältnismäßiges Nachlassen der Leistungsfähigkeit. An eine personenbedingte Kündigung wegen

Krankheit werden strenge Anforderungen gestellt. Eine Kündigung wegen Dauererkrankung ist nur zulässig, wenn die krankheitsbedingte Leistungseinschränkung unzumutbare betriebliche oder wirtschaftliche Belastungen zur Folge hat. Der Arbeitgeber muss zunächst zumutbare Überbrückungsmaßnahmen ergreifen (z.B. Einstellung einer Vertretung, vorübergehende Umorganisation, Anordnung von Mehrarbeit für andere Mitarbeiter), deren Dauer sich nach dem konkreten Umständen des Einzelfalls richtet.

Bei Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers kann eine **verhaltensbedingte Kündigung** ausgesprochen werden. Bei einer Pflichtverletzung im Leistungsbereich (z.B. geringe oder schlechte Arbeitsleistung) ist grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich, in der die Leistungsmängel beanstandet werden und für den Wiederholungsfall auf die Kündigung hingewiesen wird.

Schwerwiegende Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers können eine **außerordentliche (fristlose) Kündigung** aus wichtigem Grund rechtfertigen. Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes ausgesprochen werden (§ 626 BGB).

Die **betriebsbedingte Kündigung** ist der wichtigste Kündigungsfall. Sie ist

zulässig, wenn aufgrund einer betrieblichen Umstrukturierung die Beschäftigungsmöglichkeit eines oder mehrerer Arbeitnehmer weggefallen ist. Wenn mehrere Arbeitnehmer auf vergleichbaren Arbeitsplätzen beschäftigt werden, von denen einer oder mehrere wegfallen, ist eine sog. Sozialauswahl zu treffen, bei der insbesondere Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten der Arbeitnehmer berücksichtigt werden müssen. (Größere Unternehmen können im Rahmen eines Sozialplans auch zu Abfindungszahlungen verpflichtet sein).

Kündigungsschutz für Schwangere und schwerbehinderte Menschen:

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung dürfen Arbeitnehmerinnen nicht gekündigt werden. Ausnahme: die für Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde erklärt die Kündigung für zulässig (§ 9 Mutterschutzgesetz). Der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber muss das Integrationsamt zustimmen (§ 85 SGB IX). Dies gilt allerdings erst nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von sechs Monaten. Außerdem gelten erleichterte Regelungen für die arbeitgeberseitige Kündigung von Seiten des Arbeitgebers gegen schwerbehinderten Menschen ab 58. Lebensjahr unter bestimmten Voraussetzungen sowie gegenüber schwerbehinderten Menschen, die auf Grund von Integrationsmaßnahmen beschäftigt werden (§ 90 SGB).

Quelle: RA Götz-Georg v. Randow, Berlin 2002

Wege zur Stellenbesetzung in 2001

Suchweg	erfolgreicher Suchweg (in %)	
	Westdeutschland	Ostdeutschland
Eigene Inserate	37	14
Stellenangebot im Internet (ohne SIS u. AIS)	6	3
Antwort auf Inserate Arbeitssuchender	2	2
Arbeitsamt	11	26
Private Arbeitsvermittlung	2	1
Aushang am Werkstor	1	0
Interne Stellenausschreibung	3	2
Auswahl aus Initiativbewerbungen/ Bewerberliste	13	22
Über eigene Mitarbeiter	18	21
Ohne Angabe	7	9

Quelle: IAB-Kurzbericht Nr. 14/2002

Gehalt: Was zahlt der Arbeitgeber?

Ein Arbeitgeber bietet einem Bewerber ein Brutto-Gehalt in einer bestimmten Höhe an.

Dieses Brutto-Gehalt besteht aus¹:

- Arbeitnehmeranteil-Sozialversicherungsbeiträgen²
- ca. 7 % Krankenversicherung
- 9,55 % Rentenversicherung
- 3,25 % Arbeitslosenversicherung
- 0,85 % Pflegeversicherung
- + Lohnsteuer je nach Steuerklasse und Einkommen
- + Netto-Gehalt

Der Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Lohnsteuer beziehen sich jeweils auf das Brutto-Gehalt.

Um festzustellen, wie hoch die Gesamtbelastung für ein Gehalt ist, muss der Arbeitgeber zum Brutto-Gehalt noch den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge addieren:

- Brutto-Gehalt
- + Arbeitgeberanteil-Sozialversicherungsbeiträge (Prozentzahlen beziehen sich auf Brutto-Gehalt)
- ca. 7 % Krankenversicherung
- 9,55 % Rentenversicherung
- 3,25 % Arbeitslosenversicherung
- 0,85 % Pflegeversicherung
- = Gesamtbelastung für Arbeitgeber

1) Nicht berücksichtigt sind Beiträge zur Berufsgenossenschaft sowie Kosten für die dauerhafte Einrichtung des Arbeitsplatzes.
2) Stand: 2002

Quelle: Edmund Mastiaux & Partner, Zentrum für Management- und Personalberatung, Bonn

Gut zu wissen

Gesetz zur Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit

Seit 1. August 2002 haften Generalunternehmer im Baubereich, wenn die von ihnen beauftragten Subunternehmer keine Sozialversicherungsbeiträge abführen. Bei illegaler Beschäftigung von Ausländern drohen bis zu 500.000 EURO.

Weitere Informationen:
www.bma.de

Print- und Online-Infos (Auswahl)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi); **Starthilfe** – Der erfolgreiche Weg in die Selbständigkeit, Berlin. **Bestelladresse:** BMWi, Postfach 300265 in 53182 Bonn, **Bestellfax:** 0228/42 23 462, Internet: www.bmw.de

BMWi: **GründerZeiten Nr. 16 „Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit“**, Bestelladresse: s.o.

BMWi/BMA/BMBF: Telearbeit. Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis. Juli 2001

BMWi: Fragen zum Thema Personal beantworten Ihnen Experten online unter www.aus-fehlern-lernen.info.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA): Arbeitsrecht - Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Mai 2002. **Bestelladresse:** BMA, Postfach 500, „Informationen“, 53105 **Bestellfax:** 0180-5151511, **Bestelltel.:** 0180-5151510, Internet-Download: www.bma.de

BMA: Teilzeit - Neue Perspektiven. Menschen - Motive – Modelle. Februar 2002. Bestelladresse s.o.

BMA: Kündigungsschutz und Kündigungsfristen, Januar 2001. Bestelladresse: s.o.

BMA: Übersicht über das Arbeitsrecht, Mai 2002. Bestelladresse: s.o.

BMA: Scheinselbständigkeit und arbeitnehmerähnliche Selbständige. Bestelladresse: s.o.

BMA: Mitbestimmung – ein gutes Unternehmen. Bestelladresse: s.o.

BMA: Das IT-Sofortprogramm der Bundesregierung. Informationen für ausländische IT-Fachkräfte und Unternehmer, Februar 2001, Bestelladresse: s.o.

BMA: Arbeitgeber-Infothek zum Thema Teilzeit: www.teilzeit-info.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Informationen zur Arbeitszeitflexibilisierung: www.best-zeit.de

Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (RKW), Ziele vereinbaren mit Mitarbeitern und Gruppen, Eschborn 1999, Bestelladresse: s.o.

Förderung von Arbeitsplätzen

Existenzgründer können Darlehen zur Einrichtung von Arbeitsplätzen und zur Qualifizierung von Mitarbeitern beantragen. Auch der eigene Arbeitsplatz des Gründers kann dabei gefördert werden. Für Vollzeitarbeitsplätze können bis zu 50.000 EURO beantragt werden (Teilzeitarbeitsplätze: 25.000 EURO). Wichtig: den Antrag vor Vorhabensbeginn stellen.

Weitere Informationen:
Informationszentrum der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) 01801-335577

Redaktionservice

Schwerpunkt der nächsten Ausgabe: „Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit“.

Wenn Sie dazu Informationen oder Anregungen haben oder Fragen zu anderen Themen der GründerZeiten, wenden Sie sich bitte an:

Bernd Geisen, Regine Hebestreit
PID Arbeiten für Wissenschaft und Öffentlichkeit GbR
Menzenberg 9, 53604 Bad Honnef
Tel.: 02224/90034-0, Fax: 02224/90034-1
geisen@pid-net.de

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
D-11019 Berlin
buro-li@bmwi.bund.de
www.bmwi.de

Redaktion und Produktion:
PID Arbeiten für Wissenschaft und Öffentlichkeit GbR

Satz:
Andrea Werner, Sankt Augustin

Repro:
Imaging-Service, Bonn

Druck:
Koelblin Fortuna GmbH, Baden-Baden

Auflage: 30.000

Hinweis in eigener Sache:
Aus technischen Gründen kann jeder Abonnent jeweils nur ein Exemplar der GründerZeiten erhalten. Einzelne Ausgaben können in höherer Zahl extra bestellt werden. Wir bitten um Ihr Verständnis.

Netzwerke für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat eine Übersicht über Netzwerke in den einzelnen Bundesländern ermitteln lassen.

Diese Übersicht ist verfügbar als:

1. Internet-Datenbank unter der Adresse www.u-netz.de
2. Publikation „Aktivitäten von und für Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen im Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen - bundesweiter Überblick“ (Hrsg.: BMFSFJ). Band 1 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Aktivitäten und ihre Entwicklungstendenz. Band 2 enthält eine Übersicht über die Netzwerke in Form eines Nachschlagewerks, nach Bundesländern geordnet.

Überregionale Netzwerke

B.F.B.M. – Verband der Frau im freien Beruf und Management e.V.

Bundesgeschäftsstelle: Andrea Pfundstein,
Monheimsallee 21, 52062 Aachen,
Tel.: 0241/4018-458, Fax: 0241/4018-463,
E-Mail: verband@bfbm.de, Internet: www.bfbm.de

Zielgruppe: Unternehmerinnen, Managerinnen, Führungskräfte, Interessierte

Business and Professional Women – Germany bpw

Bundesgeschäftsstelle: Heike Pehling-Negro,
Tempelhofer Damm 2, 12101 Berlin,
Tel.: 0261/8052-25, Fax: 0261/8052-29,
E-Mail: pehling-negro@web.de,
Internet: www.bpw-germany.de

Zielgruppe: Frauen aus verschiedenen Berufen, Positionen und Branchen

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Bundesgeschäftsstelle: Martina Bosch,
Anklamer Str. 38, 10115 Berlin,
Tel.: 030/443270-0, Fax: 030/443270-22,
E-Mail: geschaeftsstelle@djb.de, Internet: www.djb.de

Zielgruppe: Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen

Unternehmerfrauen im Handwerk UFH

Geschäftsstelle des Bundesverbandes: Ingrid Herz, Frechenriederstraße 28, 87776 Sontheim, Tel./Fax: 08336/805440

Zielgruppe: Selbständige Unternehmerinnen im Handwerk, mitarbeitende Familienangehörige

Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. – VdU

Bundesgeschäftsstelle: Lisa Heermann, Geschäftsführerin,
Breitestr. 29, 10178 Berlin,
Tel.: 030/2030845-40/-41, Fax: 030/2030845-45,
E-Mail: info@vdu.de, Internet: www.vdu.de

Zielgruppe: Unternehmerinnen aus Produktion, Handwerk, Handel und Dienstleistung

Journalistinnenbund e.V.

Geschäftsstelle: Karin Tippmann,
In der Maar 10, 53175 Bonn, Tel.: 0228/312747,
Fax: 0228/312747, E-Mail: journalistinnenbund@t-online.de,
Internet: www.journalistinnen.de

Zielgruppe: Medienschaffende Frauen

Netzwerk für Einfrauentnehmerinnen in Deutschland

c/o Gudrun Gemp, Im Lettenacker 1/2, 79588 Efringen-Kirchen,
Tel.: 07628/910700, Fax: 07628/901710,
E-Mail: info@nefu-d.de, Internet: www.nefu-d.de

Zielgruppe: Unternehmerinnen, Existenzgründerinnen, Freiberuflerinnen

designerinnen-forum

Geschäftsstelle: Susanne Diemann, Stresemannstr. 375,
22761 Hamburg, Tel.: 040/8901168, Fax: 040/8901193,
E-Mail: office@designerinnen-forum.org,
Internet: www.designerinnen-forum.org

Zielgruppe: Designerinnen aller Fachrichtungen

FIM – Vereinigung für Frauen im Management e.V.

Nicole Funck (Vorsitzende), Osterbekstr. 90a, 22083 Hamburg,
Tel.: 040/27839366, Fax: 040/2790077,
E-Mail: Info@fim.de, Internet: www.fim.de oder www.ewmd.de

Zielgruppe: Selbstständige und Frauen im Management

Schöne Aussichten – Verband selbständiger Frauen e.V.

Geschäftsstelle: Ute Wanders-Emsing,
Gereonshof 36, 50670 Köln,
Tel.: 0221/13935-39, Fax: 0221/13935-40,
E-Mail: info@schoene-aussichten@.de,
Internet: www.schoene-aussichten.de

Zielgruppe: Existenzgründerinnen, Unternehmerinnen, Freiberuflerinnen

Connecta – Das Frauennetzwerk e.V.

Geschäftsstelle: Monika Martin,
Geibelstraße 4, 34117 Kassel,
Tel.: 0561/15460, Fax: 0561/7397451,
E-Mail: connecta.das.frauennetzwerk@t-online.de,
Internet: www.frauennetzwerk-connecta.de

Zielgruppe: Existenzgründerinnen, Unternehmerinnen, Managerinnen, Führungskräfte, Interessierte

Lachesis e.V.

Geschäftsstelle: Renate Lodtka,
Forellensteinig 4, 14542 Werder/Havel,
Tel.: 03327/668480, Fax: 03327/668490,
E-Mail: info@lachesis.de, Internet: www.lachesis.de

Zielgruppe: Heilpraktikerinnen

Unternehmerinnen-Branchenbücher

Einfache und wichtige Werbe-Maßnahme für jedes Unternehmen ist ein Eintrag in die „Gelben Seiten“ oder andere Branchenbücher. Hier kann man sich als Spezialist/in für ein Produkt oder eine Dienstleistung präsentieren. Für Unternehmerinnen gibt es eine ganze Reihe eigener Branchenverzeichnisse, die sie dabei unterstützen sollen, sich gegen die männliche Konkurrenz zu behaupten.

Augsburg: Weiblich-Kompetent/ Unternehmerinnen im Raum Augsburg. Tel.: 0821/324-2102 od. -2084, Fax: 082/3246253; E-Mail: info@aranea-frauennetz.de

Berlin/Potsdam: Regionales Branchenbuch „Frauen unternehmen“ Berlin/Potsdam. Tel: 030/44358703, Fax: 030/44358705, E-Mail: brigitta.schilk@berlin.de

Bremen: www.extraseiten.de. Virtuelles Frauenbranchenverzeichnis für Bremen und Umgebung

Chemnitz: Branchenbuch selbständiger Frauen. Tel.: 0371/ 56051-80, Fax: 0371/56051-86, E-Mail: Chemnitz@VbFF-Sachsen.de

Darmstadt: www.fachfrauennetzwerk.de. Virtuelles Frauenbranchenverzeichnis für Darmstadt und Umgebung.

Dresden: Frauenbranchenbuch Dresden. Tel.: 0351/4179557, Fax: 0351/4179024, E-Mail: info@frauenbranchenbuch-dresden.de

Düsseldorf: www.duene.de. Virtuelles Frauenbranchenverzeichnis. Unternehmen im „Netzwerk Düsseldorferinnen unternehmen“

Frankfurt am Main: www.frauenbetriebe.de. Unternehmen im „Unternehmerinnenforum Rhein-Main“ • www.women.de. Business-Seite mit Unternehmerinnen und Expertinnen-Datenbank

Franken: Fränkisches Frauenbranchenbuch. Tel.: 0951/2081001, Fax: 0951/2081000; E-Mail: info@frauenbranchenbuchfranken.de • www.frauenbranchenbuchfranken.de. Virtuelles Frauenbranchenverzeichnis für die Region Franken

Gifhorn: FrauenBranchenBuch Gifhorn und Umgebung. Tel. 05374/ 9311300, Fax: 05374/673639, E-Mail: keller@dk-seminare.de

Göttingen: Frauenbranchenbuch Göttingen und Umgebung. Tel: 05509/2515, Fax: 05509/2513, E-Mail: WIDserve@t-online.de

Hannover: www.frauenbranchenbuch-hannover.de“. Virtuelles Frauenbranchenverzeichnis für Hannover und Umgebung

Köln/Bonn: Regionales Branchenbuch „Frauen unternehmen“. Tel.: 0221/1393539, Fax: 0221/1393540, E-Mail: info@schoeneaussichten.de • www.amigas.de. Virtuelles Frauenbranchenverzeichnis lesbischer Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen für Köln und Umgebung • www.fibb.de. Virtuelles Frauenbranchenverzeichnis für Köln und Umgebung

Mecklenburg-Vorpommern: FrauenBranchenBuch Mecklenburg-Vorpommern. Tel.: 0381/49255-3840, Fax: 0381/49255-39,

E-Mail: FIW.Rostock@t-online.de • www.netzwerk-ressourcen-center.de. Virtuelles Frauenbranchenverzeichnis für Rostock und Umgebung.

Münster: Frauenbranchenbuch Münster/Münsterland. Tel.: 02382/3319, Fax: 02382/3371, E-Mail: Cm@cmh.de

Norddeutschland: Regionales Branchenbuch „Frauen unternehmen“ Nord. Tel.: 040/4503-8118, Fax: 040/4503-8119, E-Mail: caspari@netznord.de, Internet: www.netznord.de

Nordrhein-Westfalen: www.u-netz.de. Datenbank mit über 1.500 von Frauen geführten Unternehmen, außerdem Kooperationsbörse und Firmenporträts

Oldenburg: FrauenBranchenBuch Oldenburg. Tel./Fax: 0441/8859-521, E-Mail: BFBGrafik@aol.com, Internet: www.fbb-nordwest.de“

Ostwestfalen: FrauenBranchenbuch für Bielefeld und Ostwestfalen/Lippe. Tel.: 0521/137744, Fax: 0521/5215826, E-Mail: steiner-bielefeld@t-online.de

Ruhrgebiet: Regionales Branchenbuch „Frauen unternehmen“ Ruhrgebiet. Tel.: 0201/27408-0, Fax: 0201/27408-15, E-Mail: info@reviera.de

Saarland: FrauenSeitenSaar. Tel.: 06898/85181-5, Fax: 06898/85181-6, E-Mail: jakobi@saarmail.de

Sachsen-Anhalt: Arbeitskreis Magdeburger Unternehmerinnen, Tel.: 0391/53665-14, Fax: 0391/50665-99, E-Mail: info@amu-online.de

Schleswig-Holstein: FrauenBranchenBuch Schleswig-Holstein. Tel.: 0431/6580959, Fax: 0431/6594844, E-Mail: a.lichtenberg@t-online.de

Schwäbisch Hall: Frauenhandbuch mit Branchenteil. Tel: 0791/751-419, Fax: 0791/751-280

Südostniedersachsen: FrauenBranchenBuch Südostniedersachsen. Tel.: 05341/550505, Fax: 05341/550504, E-Mail: edo.groberg@t-online.de

Region Starkenburg: FachFrauenVerzeichnis Region Starkenburg. Tel./Fax: 06162/72570, E-Mail: info@fachfrauennetzwerk.de

Wolfsburg: FrauenBranchenBuch für Wolfsburg und Umgebung „www.frauenbranchenbuch-wob.de“. Tel.: 05361/890-800, Fax: 05361/890-801, E-Mail: FBB@wolfsburg.de

Förderprogramme für Existenzgründerinnen

Bundesweit

DtA-StartGeld

Gefördert werden Klein Gründungen mit begrenztem Investitionsbedarf. Gefördert wird auch eine anfängliche Nebenerwerbstätigkeit, wenn sie später in einen Haupterwerb mündet. Die Förderung wird als Darlehen gewährt. Maximale Fördersumme: 50.000 Euro. Das Investitionsvolumen darf allerdings nicht über 50.000 Euro liegen. Eine Kombination mit anderen Existenzgründungsprogrammen ist nicht möglich.

Weitere Information: Deutsche Ausgleichsbank (DtA):

Tel.: 01801/242400; Antragstellung: bei der Hausbank.

DtA-Mikro-Darlehen (ab Oktober 2002)

Gefördert werden gewerbliche oder freiberufliche Existenzgründungen (einschließlich Heilberufe), Kauf, Pacht oder Übernahme eines Unternehmens, tätige Beteiligung. Gefördert wird auch eine anfängliche Nebenerwerbstätigkeit, wenn sie später in einen Haupterwerb mündet. Die Förderung wird als Darlehen gewährt. Maximale Fördersumme: 25.000 Euro. Das Investitionsvolumen darf über 25.000 Euro liegen. Eine Kombination mit anderen Existenzgründungsprogrammen ist nicht möglich.

Weitere Information: Deutsche Ausgleichsbank (DtA):

Tel.: 01801/242400; Antragstellung: bei der Hausbank.

Mecklenburg-Vorpommern

Existenzgründerinnendarlehensprogramm

Gefördert werden vorrangig Existenzgründungen von Frauen. In Ausnahmefällen können auch Existenzgründer sowie kleine und mittlere Unternehmen aus Handel, Handwerk, Dienstleistungen (einschließlich Fremdenverkehr) der Freien Berufe und des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes Anträge stellen. Gefördert werden nur Vorhaben, die in die Gründungsphase, d.h. 24 Monate seit Beginn der Gründung, fallen. Die Förderung wird als Darlehen gewährt. Die Darlehenshöhe beträgt max. 51.130 EUR (Mindestbetrag: 5.113 EUR).

Weitere Information und Antragstellung: Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern, Werkstraße 213, 19061 Schwerin, Tel.: 0385/6363-0, Fax: 0385/6363-1212, E-Mail: info@lfi-mv.de, Internet: www.lfi-mv.de.

Niedersachsen

Förderung von Existenzgründungen durch Frauen

Gefördert werden Existenzgründungen (gewerbliche oder freiberufliche) von Frauen, um besondere Belastungen und Erschwernisse, die Frauen bei der Gründung einer gewerblichen Existenz haben, auszugleichen und gleichzeitig die Risikobereitschaft von Existenzgründerinnen zu erhöhen. Das Investitionsvorhaben muss bis zum Ablauf von vier Monaten nach Erteilung des Bewilligungsbescheides begonnen worden und zwei Jahre nach Investitionsbeginn abgeschlossen sein. Die Förderung wird als Darlehen gewährt. Die Darlehenshöhe beträgt bis zu 100 % der förderfähigen Investitionsausgaben (Mindestbetrag: 5.000 EUR; Höchstbetrag: 125.000 EUR).

Weitere Information und Antragstellung: Niedersächsische Landestreuhandstelle für Wirtschaftsförderung, Hamburger Allee 4, 30161 Hannover, Tel.: 0511/361-0, Fax 0511/361-5706, E-Mail: wirtschaftsfoerderung@lts-nds.de, Internet: www.lts-nds.de.

Niedersachsen

Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt

Gefördert werden juristische Personen des privaten und des öffentlichen Rechts, die Erfahrungen im Bereich der beruflichen Bildung haben. Zuwendungen gibt es u.a. für Maßnahmen zur Beratung und Qualifizierung von Existenzgründerinnen. Die Förderung wird als nicht rückzahlbarer Zuschuss gewährt. Die Höhe der Förderung beläuft sich auf bis zu 45 % der förderfähigen Gesamtausgaben, in begründeten Einzelfällen bis zu 75 %.

Weitere Information und Antragstellung: zuständige Bezirksregierung.

Rheinland-Pfalz

Existenzgründungsberatung für Frauen

Frauen, die eine Existenzgründung planen, bietet das Ministerium für Wirtschaft und Verkehr Rheinland-Pfalz eine telefonische Beratungsmöglichkeit durch das so genannte „Existenzgründerinnentelefon“ an. Experten des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau beraten Gründerinnen über die Fördermöglichkeiten des Landes. Sie stehen mittwochs von 15 bis 18 Uhr unter der folgenden Telefonnummer zu Beratungsgesprächen zur Verfügung: 06131/162242.

Sachsen

Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann

Gefördert werden frauenrelevante Maßnahmen und solche, die der Verbesserung der Situation der Frauen im ländlichen Raum dienen: u.a. Frauenprojekte sowie Maßnahmen zur Stärkung der Arbeit von Frauen im ländlichen Raum. Antragsberechtigt sind u.a. Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen. Geförderte müssen einen Eigenanteil von mindestens 10 % der Gesamtausgaben erbringen. Die Förderung wird als nicht rückzahlbarer Zuschuss gewährt. Die Höhe der Zuwendung richtet sich nach der zu fördernden Maßnahme. Die Förderhöchstbeträge liegen für Frauenprojekte bei 50 %, für Existenzgründungen und -sicherungen im ländlichen Raum bei 90 % der zuwendungsfähigen Ausgaben.

Weitere Information und Antragstellung: Gleichstellungsbeauftragte im jeweils örtlich zuständigen Regierungspräsidium.

Schleswig-Holstein

Existenzgründerinnenprogramm

Gefördert werden (gewerbliche und freiberufliche) Existenzgründungen von Frauen oder Existenzgründungsfestigungen innerhalb von zwei Jahren nach der Gründung, deren Mitfinanzierung von einer Bank oder Sparkasse wegen des hohen Verwaltungsaufwandes nicht möglich sind. Es muss ein positiver Erstberatungsbericht vorliegen. Bei Vorhaben mit einem Finanzierungsbedarf unter 25.000 EUR ist eine Kammerstellungnahme ausreichend. Die Förderung wird als zinsgünstiges Darlehen gewährt. Höchstbeträge: bei einem Investitionsvolumen von mindestens 10.000 EUR bis maximal 100.000 EUR und/oder einem Betriebsmittelbedarf von mindestens 2.500 EUR bis maximal 25.000 EUR.

Weitere Information und Antragstellung: Investitionsbank Schleswig-Holstein, Fleethörn 29–31, 24103 Kiel, Tel.: 0431/900-03, Fax: 0431/900-3654, E-Mail: info@ibank-sh.de, Internet: www.ibank-sh.de.

Haushalt und Selbständigkeit koordinieren

Wie viel Zeit benötigt der Haushalt? Und: Wie viel Zeit benötigen Sie, um Ihre unternehmerischen Pflichten zu erfüllen? Das lässt sich vor der Gründung Ihres Unternehmens nur schätzen. Viel genauer werden Sie dagegen erfassen können, wie viel Zeit Sie benötigen, um alle anfallenden Aufgaben im Haushalt zu erledigen. Stellen Sie dann fest: Reicht die verbleibende Zeit für Ihre „Selbständigkeit“?

1. Schritt: Wie viel Zeit benötigt der Haushalt?

	Mo von-bis	Di von-bis	Mi von-bis	Do von-bis	Fr von-bis	Sa von-bis	So von-bis	Zeit ins- gesamt
Schlafen								
Morgens Frühstück vorbereiten								
Einkaufen								
Kochen								
Abspülen								
Küche aufräumen								
Wohnung aufräumen								
Kind/-er in Kita bringen								
Hausaufgaben helfen								
Putzen								
Zeit für Haushalt und Familie pro Woche								

2. Schritt: Unternehmen „Haushalt“ organisieren

Vorausgesetzt, Sie haben einen Partner und/oder andere mithelfende Erwachsene und/oder ältere Kinder, die im Haushalt mitarbeiten können: Teilen Sie alle anfallenden Aufgaben auf. Dabei müssen Sie selbst unter Umständen lernen, Aufgaben und Verantwortungsbereiche im Haushalt abzugeben und akzeptieren, dass bestimmte Aufgaben eventuell nicht so schnell oder so perfekt erledigt werden, wie Sie es bisher gewohnt waren. Und Sie müssen vermutlich lernen, dass nicht unbedingt Sie es sind, die als erste „springen“ muss, wenn im Haushalt etwas einmal nicht gleich klappt.

Sowohl Ihnen als auch Ihrer Familie muss klar sein, dass Sie während Ihrer Arbeitszeit für Haushalt und Familie nicht zur Verfügung stehen. Auch dann nicht, wenn Sie Ihr Büro zu Hause haben. Das heißt: Auch für Notfälle, z. B. bei Krankheit eines Kindes, sollte vereinbart sein, wer in solchen Fällen zuverlässig bereit steht, wenn Sie beruflich gebunden sind.

- Suchen Sie gemeinsam mit Ihrer Familie nach Optimierungsmöglichkeiten: Wo lässt sich Zeit einsparen?
- Klären Sie, was sinnvoller ist: Aufgaben in einzelne Tätigkeiten (z. B. Staubsaugen, Putzen, Aufräumen) oder zusammengefasste Verantwortungsbereiche (z. B. saubere und ordentliche Kinderzimmer) aufteilen?
- Teilen Sie die Tätigkeiten bzw. Verantwortungsbereiche gemeinsam untereinander auf. Im Ergebnis muss Ihnen ausreichend Zeit für Ihre berufliche Selbständigkeit zur Verfügung stehen.
- Schreiben Sie in einen Stundenplan, was zu erledigen ist und wer diese Aufgaben übernimmt.
- Lernen Sie Ihre Familie für alle Aufgaben im Haushalt an, z. B. Waschmaschinen-Bedienung, Staubsauger-Tüten wechseln, Gebrauch der Putzmittel usw.
- Sorgen Sie für Notfälle vor, z. B. (Schwieger-)Mutter/-Vater, Freund/-in, Nachbar/-in.

Quelle: Selbständig ist die Frau. Tipps für Gründerinnen mit Familie. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg sowie LASA – Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (Hrsg.). Potsdam 2001.