

Liebe Leserin,

das Amt heißt jetzt Agentur. Was zum Jahreswechsel mit dem Arbeitsamt passierte, ist uns in den vergangenen Monaten immer wieder begegnet.

Denn für den Arbeitsmarkt sind viele neue Begriffe geschaffen worden. Namen, die einen moderneren Klang haben als alles was uns bislang vertraut war, wenn wir an Umschulung, Wiedereinstieg, Arbeitsvermittlung oder Existenzgründung dachten. Vielleicht haben auch Sie zwischenzeitlich den Überblick verloren zwischen Job-Centern, Personal-Serviceagenturen, Mini-Jobs, Ich-AGs, Bildungsgutscheinen, Hartz III und Hartz IV. Und mit der Verwirrung um all die neuen Wortschöpfungen stellt sich bei Vielen nicht zuletzt die Sorge ein, dass nicht nur alles moderner, sondern auch schlechter wird.

Das FRAUENJAHRBUCH nimmt sich in diesem Jahr mit dem Schwerpunkt „Alles was Recht ist“ die rechtlichen Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit vor. Ob Frauen aus dem Studium, der Familienarbeit, der Arbeitslosigkeit oder einer Berufstätigkeit nach neuen Perspektiven suchen: Die Bedingungen haben sich verändert. Neue Gesetze sorgen immer für Unsicherheit, manches hat sich mit dem Jahresbeginn tatsächlich verschlechtert. Aber die neuen Gesetze bieten auch neue Chancen und Möglichkeiten.

Sechs Frauen berichten in dieser Ausgabe, wie sie ihren beruflichen Alltag geplant haben und welche Wege sie gegangen sind. Es sind Umwege, Aufbrüche und Wagnisse, wenn Frauen nach neuen beruflichen Perspektiven suchen, wenn sie Familie und Beruf vereinbaren wollen, wenn sie Wege aus der Arbeitslosigkeit suchen, wenn sie beruflichen Träumen folgen.

Ohne Hartnäckigkeit und Entschlossenheit, ohne eigene Ziele geht es auch in Zukunft nicht. Die richtigen Informationen zu finden und die richtigen Ansprechpartnerinnen ist dabei mindestens genauso wichtig. Das FRAUENJAHRBUCH hat als Informationsquelle, Orientierungshilfe und Wegbegleiterin für berufstätige Frauen und Wiedereinsteigerinnen längst Tradition. In diesem Jahr erscheint es bereits zum fünften Mal. Auch in der Ausgabe für 2004 bieten wir Ihnen einen umfassenden Überblick über die Beratungs- und Unterstützungsangebote in unserer Stadt rund um die Erwerbstätigkeit von Frauen.

Mit dem FRAUENJAHRBUCH unterstützen wir Sie auf dem Weg in Ihre berufliche Zukunft. Wir wollen, dass Sie gut informiert, optimistisch und gut begleitet ihren Weg gehen.

Für das Jahr 2004 wünschen wir Ihnen Mut, Kraft und Zuversicht.



Christel Zeisler, Regionalstelle Frauen & Beruf
Für das BündnisFrauenArbeit

Arbeitsagentur Münster, Arbeitsmarkt-Initiative Münster, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien der Stadt Münster, Bildungsberatung der Stadt Münster, Ev. Familienbildungsstätte, Frauenbüro der Stadt Münster, Regionalstelle Frauen & Beruf Münster, Sozialamt der Stadt Münster, Volkshochschule der Stadt Münster, Zentrale Studienberatung Münster.

Inhalt

Kalendarium	ab Seite 8
Adressen	ab Seite 74
Geld	ab Seite 122
Weiterbildung	ab Seite 144
Kinder	ab Seite 158
Recht	ab Seite 170
EDV	ab Seite 182
Internet	ab Seite 186
Literatur	ab Seite 198
Stichwortverzeichnis	ab Seite 209

GESPRÄCH

Das Optimum rausholen

Astrid Hochbahn, Berufswegberaterin,
über berufliche Umwege und Aufbrüche

Welche Auswirkungen haben die neuen Rahmenbedingungen in der Arbeitsmarktpolitik? Wird es schwerer für Frauen, ihre beruflichen Wege zu gehen?

Die neuen Gesetze und das gewandelte politische Klima verändern die Situation der Frauen natürlich. Wenn sie früher das Gefühl hatten: Ich bin in einer Sackgasse. Das, was ich bis jetzt gemacht habe, ist nicht mehr stimmig. Ich will mich verändern – dann gab es mehr Möglichkeiten, Unterstützung zu bekommen. Für Existenzgründerinnen gibt es zurzeit noch viele Angebote, für Frauen, die Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, geht noch einiges, für viele andere gibt es keine Förderung durch die Arbeitsagentur mehr.

Zum Beispiel?

Die einjährigen Fortbildungen, die auch Studienabschreinerinnen machen konnten, gibt es heute kaum noch. Sie waren wie ein Sprungbrett und katapultierten die erfolgreiche Absolventin in eine andere berufliche Situation. Wer heute einen beruflichen Abschluss erreichen will, muss entweder das Studium beenden, auch wenn die Arbeitsmarktchancen gering sind. Oder der Weg geht über Praktika, Erwerbstätigkeit oder nebenberufliche Tätigkeiten, um sich irgendwie eine berufliche Qualifikation zu verschaffen.


Wird denn überhaupt noch gefördert und weitergebildet?

Ja, aber der Umfang der Förderung schrumpft weiter zusammen. Das Schwergewicht liegt auf kürzeren Maßnahmen. Es werden kaum noch lange Fortbildungen gefördert. Notwendig ist Eigeninitiative. Allerdings war die im Grunde schon immer notwendig, um sich eine berufliche Perspektive zu schaffen, dazu eine ordentliche Portion Hartnäckigkeit und Durchhaltevermögen.

Das Problem ist, dass die Frauen die Arbeitsagentur als „die“ Adresse für berufliche Orientierung und Unterstützung wahrnehmen und da entsteht viel Frust und Enttäuschung, weil die Arbeitsverwaltung schon von ihren personellen Ressourcen und ihrem Auftrag her diese Rolle immer weniger spielen will und kann. Viele Frauen verlieren den Mut und die Hoffnung, wenn sie sich dort ein „Nein“ abholen. Sie wissen dann erstmal nicht weiter; sind wie vor den Kopf geschlagen. Das ist aber genau der Punkt, wo es darum geht, nicht aufzugeben, sich auf eigene Stärken und Ressourcen zu besinnen, an einer Perspektive zu arbeiten, sich anderswo Unterstützung zu suchen.

Wie können Frauen denn eine Perspektive finden angesichts der Arbeitsmarktsituation?

Der Arbeitsmarkt könnte eine dazu verführen zu sagen: Es hat keinen Zweck. Der Markt ist dicht, ich befinde mich in einer riesigen Konkurrenz. Als Beraterin bin ich allerdings in einer besseren Situation als die Arbeitsverwaltung. Ich kann mit den Frauen individuelle Strategien entwickeln. Natürlich muss ich den Arbeitsmarkt im Blick haben. Gerade deshalb kommt es darauf an herauszuarbeiten, welche Fähigkeiten,



Kenntnisse und Interessen hat eine Frau? Welche Ziele möchte sie erreichen? Welche Wege kann es geben? Die Frauen müssen sich vielleicht anstrengen und klein anfangen, auch einen Teil ihrer Ansprüche reduzieren. Aber es gibt eine realistische Chance, dass sie hinterher irgendwo landen, wo sie zufrieden sind.

Wenn Frauen unzufrieden mit ihrer beruflichen Situation sind, haben sie dann schnell das Gefühl, im falschen Beruf zu arbeiten?

Berufsbezeichnungen sind sehr eng. Und das ist meistens restriktiv. Das, was Leute in ihrem Job zu Frieden macht, steckt meist in den Details, in den Rahmenbedingungen. Eine Apothekerin kann zum Beispiel Spaß am Kundenkontakt, an der Beratung der alten Menschen haben. Eine andere schätzt das Team und die Kooperation mit dem Chef. Beide könnten auch mit etwas anderem arbeiten als mit Medikamenten. Das Ziel einer Beratung ist, dass die Frau ihr Wissen über sich selbst erweitert, darüber was für sie beim Arbeiten wichtig ist, was ihr Spaß macht, was wesentlich ist. Das können Tätigkeiten sein, Menschen, Inhalte oder Werte. Und dann kann sie gucken: Wo finde ich das?

Die eben erwähnten Fähigkeiten und Interessen sind nicht nur die erworbenen Qualifikationen?

Ja und nein. Natürlich sind die Basisqualifikationen wichtig. Aber sinnvoll ist auch die Frage: Was macht eine Frau gerne und wie kann daraus eine Perspektive gestrickt werden? Was möchte sie noch lernen? Wir versuchen so etwas wie eine Optimierung. Wo ist

der Traum? Was macht diese Frau aus? Was braucht sie, um glücklich zu sein? Was ist existenziell für sie? Und dann folgt die Frage: Welche Strategien kann sie einsetzen, um möglichst viel davon in ihrem Berufsleben zu verwirklichen? Es geht nicht um einen theoretischen Weg, sondern um einen individuell gangbaren. Wichtig ist, dass die Frau eine bewusste Wahl trifft. Das heißt, sie muss auch wissen: Welchen Preis – wie viel Zeit, Energie und Geld – bin ich bereit zu zahlen? Gehe ich das Risiko ein oder ist mir die Anstrengung zu groß?

Diese Anstrengung auf sich zu nehmen, war das früher leichter?

Nein, ich wähle immer anhand von knappen Ressourcen. Es ist natürlich leichter, sich Wünsche zuzugestehen, wenn ich optimistisch bin, sie erfüllt zu bekommen. Ich finde es dabei aber wichtig, im Blick zu behalten, dass wir immer noch in einem der reichsten Länder der Welt leben. Ich möchte mich lieber an dem freuen, was ich schon habe, was ich schon erreicht habe – das gibt mir die Kraft, mich auf den Weg zu machen zu dem, was ich mir wünsche.

Interview: Andrea Blome



INFO

Erziehungszeiten und Arbeitslosengeld

Mütter und Väter, die Kinder erziehen, können genauso wie Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben. In der Amtssprache heißt das: Sie nutzen die Erziehungszeiten als Anwartschaft auf das Arbeitslosengeld. Seitdem 1. Januar 2003 werden Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld und der Betreuung und Erziehung eines Kindes bis zum dritten Lebensjahr in die Versicherungspflicht mit einbezogen. Damit wird die soziale Absicherung von Eltern verbessert, die sich der Kindererziehung widmen.

Voraussetzung ist, dass diese zum Kreis der Arbeitnehmer/innen gehören. Und das ist der Fall, wenn Mutterschaft oder Kindererziehung eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder den Bezug von Arbeitslosengeld bzw. einer anderen Entgeltersatzleistung unterbrochen haben.

BETRIFFT

Job-Center

Mit den neuen Gesetzen für den Arbeitsmarkt sollen auch die so genannten Job-Center geschaffen werden. In dieser neuen Struktur arbeiten Sozialämter und Arbeitsagenturen zur Vermittlung von Arbeitslosen zukünftig zusammen.

Aufgabe und Ziel der Job-Center ist es, mit einem intensivierten Betreuungsangebot, individuell abgestimmten Hilfeplänen und Eingliederungsvereinbarungen die dauerhafte Unterbringung der Betroffenen in den Arbeitsmarkt zu verstärken. Dies soll durch ein verzahntes Arbeiten und die räumliche Nähe erreicht werden.

Aufgaben der Job-Center im Einzelnen:

- Information und individuelle Berufs- und Arbeitsberatung
- Vermittlung in Arbeit und Förderung durch berufsqualifizierende Maßnahmen
- Schaffung von Arbeitsgelegenheiten, die den Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis ermöglichen
- Zusammenarbeit mit anderen Beratungs- und Betreuungsstellen wie Schuldnerberatung, Suchtberatung, Kinderbetreuungseinrichtungen, um die Personen in ihrer Arbeitsfähigkeit zu festigen
- Bewilligung und Auszahlung der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts

In Münster gibt es bislang (Stand: Jan. 2004) noch kein Job-Center.

GESPRÄCH

Den Kopf nicht in den Sand stecken

Brigitte Ommeln, Versicherungsmaklerin, über Renten und private Altersvorsorge

Frauen und Männer sind vor dem Gesetz gleich. Gilt das auch für die Rentenansprüche?

Eigentlich schon, ja. In der Realität sieht das jedoch anders aus. Lassen Sie mich einige statistische Zahlen nennen. Im Durchschnitt bekommen Frauen 405 Euro Rente, Männer dagegen 880 Euro (Stand: 2001). Diese Diskrepanz ist riesig. Außerdem verdienen Frauen im Durchschnitt nur 80 Prozent von dem, was Männer im gleichen Job verdienen. Frauen haben also eine sehr viel niedrigere Alterssicherung als Männer.

Gibt es denn Änderungen im Rentengesetz, die sich für Frauen vorteilhaft auswirken?

Die Situation von Müttern, die nach der Elternzeit wieder anfangen zu arbeiten, hat sich verbessert; die häufig schlecht bezahlten Teilzeitjobs werden bis zum 10. Lebensjahr des Kindes um 50 Prozent höher als der eigentliche Verdienst auf die Rente angerechnet. Wenn eine Frau z.B. 10.000 Euro im Jahr verdient, werden 15.000 Euro angerechnet. Dadurch gibt es mehr Rentenpunkte. Auch die Riester-Förderung ist ein positiver Baustein, eine Chance, mit zuerst wenig eigenen Zahlungen etwas anzusparen. Hinzu kommen staatliche Zulagen, die sich in Grund- und Kinderzulagen aufteilen, und letztere werden automatisch dem Sparvertrag der Frau zugeschrieben.

Bringen die neuen Rentengesetze auch Nachteile?


Ja, eine Verschlechterung ist z.B., dass die Witwenrente von 60 auf 55 Prozent gekürzt worden ist. Dies gilt für alle nach 1961 Geborenen. Auch für junge Witwen ohne Kinder gibt es dramatische Einschnitte: die sehr geringe Rente wird nur für 24 Monate gezahlt. Außerdem werden eigene Einkünfte auf die Witwenrente angerechnet und die Rente ggf. gekürzt.

Für die meisten Frauen reicht die gesetzliche Rente im Alter nicht aus. Wie reagieren Frauen Ihrer Erfahrung nach auf diese Situation?

Meiner Beobachtung nach gibt es – ganz pauschal gesagt – drei Typen von Frauen. Für jüngere Frauen mit kleinen Kindern, die – vor allem, wenn sie ohne Partner leben – finanziell irgendwie überleben müssen, ist das Thema Rente weit weg. Dann gibt es Frauen mit einem Teilzeitjob. Bei denen ist das Geld auch knapp, aber sie sehen, dass die gesetzliche Rente nicht ausreichen wird und entscheiden sich häufig für die Riester-Förderung. Ältere Frauen, deren Kinder größer sind und die evtl. mehr arbeiten, haben die ersten Rentenbescheide bekommen und sind entsetzt, wie wenig Rente sie trotz Arbeit und Kindererziehung zu erwarten haben. Die sind hoch sensibilisiert und machen es möglich, 50, 100 oder auch mehr Euro im Monat zu sparen.

Welche Möglichkeiten der Altersvorsorge gibt es außer der Riester-Förderung für Frauen?

Das hängt u.a. davon ab, wie risikofreudig eine Frau ist. In der Beratung geht es deshalb zuerst darum, herauszufinden, welcher Spartyp sie ist. Im zweiten Schritt mache ich den Frauen den Unterschied zwischen den einzelnen Altersvorsorgestrategien klar.



Sicher, aber niedrig verzinst, sind Banksparverträge, die für alle Sparerinnen günstig sind, die sich nicht langfristig binden wollen. Bei den Investmentfonds ist es sinnvoll, lange Laufzeiten zu wählen und auf die Unterschiede zu achten: Renten- und Immobilienfonds bieten nicht so hohe Renditen, sind aber auch nicht so großen Schwankungen unterworfen wie Aktienfonds. Für die Altersvorsorge durch Aktien schließlich benötigt die Anlegerin einiges Eigenkapital und außerdem viel Zeit und Risikofreudigkeit. Die dritte Möglichkeit sind private Renten- oder Kapitallebensversicherungen, die das Geld lange binden, momentan auch keine tolle Rendite versprechen (ca. 5 Prozent gesamt), aber relativ pflegeleicht sind. Egal aber, wofür jemand sich entscheidet, wichtig ist es, – und das ist der dritte Schritt – nicht beim erstbesten Anbieter abzuschließen, denn es gibt sehr große Leistungsunterschiede.

Fonds, Aktien, Sparverträge ... das sind Begriffe, die für viele Frauen immer noch mit hohen Einstiegssummen verbunden sind. Ist das richtig?

Nein, auch mit 20 bis 50 Euro können Frauen sich für das Alter absichern. Je langfristiger die angelegt werden, desto höher ist der Ertrag. Wenn eine allein erziehende Frau wenig verdient, ist die Riester-Förderung sehr zu empfehlen. Durch die Staffelung von einem bis vier Prozent über vier Jahre sind die Einzahlungen niedrig. Eine Einschränkung gibt es allerdings: Wenn z.B. eine junge allein erziehende Frau mit kleinen Kindern zu mir kommt, die mit 1.000 Euro irgendwie durchkommt, der rate ich davon ab, Geld anzulegen. Denn für die Altersvorsorge ständig im Dispo

zu leben, ist keine sinnvolle Variante des Sparens. Wovon ich auch immer abrate, ist, Verträge vorzeitig zu kündigen, denn das ist mit immens hohen Kosten verbunden. Es gibt elegantere Lösungen.

Welche Art der Altersvorsorge empfehlen Sie erwerbstätigen Frauen, die keine Kinder haben?

Da ist meistens die betriebliche Altersvorsorge am günstigsten. Seit dem 1.1.2002 haben die Arbeitnehmerinnen einen gesetzlichen Anspruch darauf, über die Entgeltumwandlung Beiträge in die betriebliche Altersvorsorge zu leisten. Diese werden bis 2008 von den Sozialabgaben befreit und auch darüber hinaus steuerlich gefördert. Ansonsten ist es sinnvoll, rein aus dem Netto – als ohne weitere steuerliche Förderung – Geld zu sparen, d.h. in Fondsanteile, Aktien o.ä. zu investieren. Das ist in den meisten Fällen auch die einzige Möglichkeit für selbstständige Frauen.

Und wer nun immer noch unsicher ist, was sollte die tun?

Am wichtigsten ist es zunächst einmal, nicht den Kopf in den Sand zu stecken. Informieren Sie sich, lassen Sie sich beraten, lesen Sie und vergleichen Sie Anbieter, also Banken und Versicherungen. Dadurch entwickeln Sie ein Gespür für Ihren Weg und können sich entscheiden. Und am Ende stellen Sie fest: Geld anlegen macht sogar Spaß!

Interview: Petra Faryn

Brigitte Ommeln ist Versicherungsmaklerin und machte sich 1995 als Seminarleiterin mit Firmentrainings selbstständig. Als unabhängige Versicherungsexpertin, u.a. für die Verbraucherzentralen in Mülheim und Bochum, berät sie Frauen in allen Fragen der Altersvorsorge.

INFO

Riester-Rente

Unter Riester-Rente versteht man die zum 1. Januar 2002 eingeführte zusätzliche Altersvorsorge, die aus allgemeinen Steuermitteln durch Zulagen und ggf. Steuervorteile gefördert wird. Ziel der Riester-Rente ist, die Kürzungen der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen.

Wer bekommt die staatliche Förderung?

- Arbeitnehmer/innen, Auszubildende, Selbstständige, wenn sie sozialversicherungspflichtig sind, Beziehung/Innen von Arbeitslosengeld oder -hilfe, Personen in der Zeit, für die Kindererziehungszeiten anzurechnen sind (pro Kind drei Jahre) u.a.

Voraussetzungen für die Förderung

Abschluss eines eigenen Vertrages, für den bestimmte Kriterien erfüllt sein müssen.

- Bei Ehepaaren, bei denen nur ein/e Ehepartner/in verdient, muss für beide ein eigenständiger Vertrag bestehen, um die volle Grundförderung zu erhalten.
- Jährlich müssen bestimmte Mindesteinzahlungen auf den Vorsorgevertrag fließen. Berechnet wird dies aus dem rentenversicherungspflichtigen Bruttoeinkommen des Vorjahres, nach den allgemein gültigen Steuerregeln.

- Die Förderung erfolgt in vier Schritten:

Zeitraum	Notwendige Sparleistung für die volle Zulage
2002/2003	1 % der beitragspflichtigen Einnahmen, maximal 525 €
2004/2005	2 % der beitragspflichtigen Einnahmen, maximal 1.050 €
2006/2007	3 % der beitragspflichtigen Einnahmen, maximal 1.575 €
ab 2008	4 % der beitragspflichtigen Einnahmen, maximal 2.100 €

Wie hoch ist die Förderung im Einzelnen?

Die staatlichen Zulagen teilen sich in eine Grundzulage und eine Kinderzulage. Die Kinderzulage wird für alle Kinder gezahlt, für die es auch Kindergeld gibt. Die Zulage wird bei Ehepaaren, sofern zwei Verträge bestehen, automatisch auf den Vertrag der Mutter gutgeschrieben. Väter erhalten das Geld grundsätzlich nur auf gemeinsamen Antrag hin.

Da die Förderung in vier Stufen erfolgt, gibt es die Zulagen auch in vier Raten:

Zeitraum	Grundzulage	Kinderzulage
2002/2003	38 €	46 €
2004/2005	76 €	92 €
2006/2007	114 €	138 €
ab 2008	154 €	185 €

Hinweis: Informieren Sie sich bei unabhängigen Berater/innen, vergleichen Sie die Angebote und lassen Sie sich nicht unter (Zeit-)druck setzen.

„... und dann musste ich erst durch die Gründung“

Sigrun M. Karlisch, Ich-AG

Fällt das Stichwort Ich-AG, dann wissen alle Bescheid. Ich-AG, das klingt nach Gründung light. Sigrun M. Karlisch ist Ich-AG-Gründerin und erlebt die Darstellung in der Öffentlichkeit oft unsachlich. „Es ist fast ein Witzthema“. Allerdings: die breite Präsenz hat auch für sie die Schwelle gesenkt, „um mich dran zu trauen“. Ihr Unternehmen heißt „die karlisch“ und bietet Webprogrammierung, Internet-Seiten und Datenbanksysteme. Seit dem 1. November 2003 offiziell gefördert als Ich-AG. Beratungen suchen, sich Zeit lassen, die Selbstständigkeit langsam aufbauen, Netzwerke pflegen und die Gründung gut planen, das ist die Bilanz der 36-Jährigen nach acht Monaten Vorbereitung.

1996 hatte Sigrun Karlisch ihr Studium der Soziologie abgeschlossen und sich, auf der Suche nach einer festen Stelle, von Honorarvertrag zu Honorarvertrag gehandelt. „Ich war unfreiwillig in der Freiberuflichkeit gelandet“, sagt sie, „und wollte eigentlich was anderes.“ Als sich beruflich keine Perspektiven mehr auftaten, war klar, dass „etwas passieren muss“. Also ein Schnitt. „Was will ich wirklich tun?“, lautete die Frage. „Computer waren immer schon mein Ding“, erzählt sie. „Ich habe mich da nur nie range-
traut.“ Mit Hilfe einer Berufswegberatung gelang, wonach Sigrun Karlisch lange gesucht hatte: „Ich hatte einen Berufsplan – und eine Richtung, nicht

fünf verschiedene.“ Also zuerst Praktika, Fortbildungen und nach einem langen Kampf mit dem Arbeitsamt die Bewilligung für eine einjährige Fortbildung zur „IT-Managerin Neue Medien Schwerpunkt Datenbankentwicklung“. Drei Monate hatte sie sich nach Abschluss der Fortbildung gegeben, um eine Stelle zu finden. Das Ergebnis: Nichts. Nicht einmal ein Dateneingabe-Job war zu kriegen.

„Ich will, ich will, ich will“, das war das bestimmende Gefühl in dieser Zeit, die Existenzgründung die einzig greifbare Perspektive. „Ich dachte, ich kann mit Null anfangen, ich hatte ja ein Arbeitszimmer und einen Computer. Und dann musste ich erst mal durch die Gründung und das war gut.“ Dass ihr in dieser Zeit die Mitarbeiterinnen der Regionalstelle Frauen & Beruf empfohlen haben, die finanzielle Unterstützung durch das Arbeitsamt zu nutzen, dass der Berater beim Arbeitsamt sie davor gewarnt hatte, den Ich-AG-Zuschuss zu überschätzen – das waren im Rückblick entscheidende Hilfen. Nach den kostenlosen Beratungen begannen die ersten Investitionen und zwar in eine professionelle Gründungsbegleitung. Eine Unternehmensberaterin, eine Marketingfachfrau und zwei Versicherungsberaterinnen hat Sigrun Karlisch aufgesucht. Es war wichtig, die Gründung durchzurechnen, auch um eine Entscheidung zwischen Ich-AG Zuschuss und Überbrückungsgeld treffen zu können. Aber: „Eine Gründung hängt nicht nur am Geld.“ Die Beratung ist eine gute Basis für die Stabilität des Geschäfts. „Unternehmerisch denken lernen“, das hat sie aus den Beratungen mitgenommen. Die Wachstumsperspektive gehört dazu. In den nächsten drei bis fünf Jahren will sie Arbeitgeberin sein. „Dieses Ziel ist für mich Teil des Gründungsprozesses.“ *Andrea Blome*

Existenzgründungszuschuss Ich-AG

Eines vorweg: Eine Ich-AG ist keine Unternehmensform oder gar eine Aktiengesellschaft. Ich-AG ist der Name für den Existenzgründungszuschuss (EXGZ), der seit dem 1.1.2003 die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit fördern soll. Rechtliche Grundlage ist das Arbeitsförderungsrecht (Drittes Sozialgesetzbuch – SGB III). Den Zuschuss erhalten bislang arbeitslose Arbeitnehmer/innen.

Tätigkeiten einer Ich-AG-Gründung:

Alle Tätigkeiten, die auch sonst selbstständig ausgeübt werden. Gesetzliche Rahmenbedingungen (Gewerberecht, Handwerksordnung) und berufsständische Regelungen müssen wie bei jeder anderen Gründung beachtet werden.

Förderungsvoraussetzungen:

- Die Arbeitslosigkeit muss beendet werden.
- Vor Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit sind Entgeltersatzleistungen, insbesondere Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld, bezogen worden oder
- die Existenzgründerinnen und -gründer waren zuvor als Arbeitnehmer/innen in einer Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahme beschäftigt.
- Nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit darf während eines Jahres das Arbeitseinkommen 25.000 Euro nicht übersteigen.

Art und Dauer der Förderung:

Der Existenzgründungszuschuss ist ein monatlicher pauschaler Zuschuss, der zunächst für ein Jahr bewilligt wird. Die Förderung ist auf längstens drei Jahre begrenzt:

1. Jahr 600 Euro/Monat,
2. Jahr 360 Euro/Monat,
3. Jahr 240 Euro/Monat.

Der Zuschuss ist eine steuerfreie Einnahme (§ 3 EstG). Wird die Einkommensgrenze im Bewilligungsjahr überschritten, fällt der Existenzgründungszuschuss für die Zukunft weg. Bereits gewährte Zuschüsse müssen nicht zurückgezahlt werden.

Gesetzliche Rentenversicherung:

Während des Bezugs des Existenzgründungszuschusses besteht Versicherungspflicht. Diese Pflichtversicherung ist gegenüber etwaigen anderen Versicherungspflichten vorrangig. In den ersten drei Jahren ist die Beitragshöhe bezogen auf die halbe monatliche Bezugsgröße. Beitragserhöhungen oder -ermäßigungen sind auf Antrag möglich.

Krankenversicherung:

Ich-AG-Gründerinnen können die freiwillige Mitgliedschaft eingehen. Als Beitragshöhe wird ein Sechstel der monatlichen Bezugsgröße zu Grunde gelegt.

Soziale Pflegeversicherung:

Freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung sind versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Sie können sich aber auch davon befreien lassen, wenn sie (und ihre Angehörigen oder Lebenspartner) privat gegen Pflegebedürftigkeit versichert sind (§ 20 Abs. 3 i.V.m. § 22 Abs. 1 SGB XI).

Gesetzliche Unfallversicherung:

Für Ich-AG-Gründerinnen gilt wie bei den anderen Selbstständigen, dass die Versicherung kraft Satzung der jeweiligen Unfallversicherungsträger sich auch auf Unternehmer erstrecken kann (§ 3 SGB VII).

INFO

Überbrückungsgeld

Arbeitnehmerinnen, die eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen und dadurch die Arbeitslosigkeit beenden oder vermeiden, können zur Sicherung des Lebensunterhalts und zur sozialen Sicherung über einen Zeitraum von sechs Monaten nach der Existenzgründung Überbrückungsgeld erhalten. Es besteht ein Rechtsanspruch, d.h. das Überbrückungsgeld ist keine Kannleistung der Arbeitsagentur mehr.

Höhe des Überbrückungsgeldes:

Die Höhe des Betrages entspricht dem Arbeitslosengeld oder der Arbeitslosenhilfe, das die Gründerin zuletzt bezogen hat oder bei Arbeitslosigkeit hätte beziehen können, einschließlich der darauf entfallenden pauschalierten Sozialversicherungsbeiträge. Die pauschalierten Sozialversicherungsbeiträge werden als prozentualer Zuschlag ermittelt.

Empfänger von Überbrückungsgeld:

Überbrückungsgeld kann gezahlt werden, wenn die Existenzgründerin in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit oder der vorgeschalteten Teilnahme an einer Maßnahme zu deren Vorbereitung

- Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III bezogen hat oder einen Anspruch darauf hätte oder
- in einer Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahme beschäftigt war.

Achtung! Die Existenzgründerin muss der Arbeitsagentur eine positive Stellungnahme einer fachkundigen Stelle (IHK, HWK, berufsständische Kammern, Fachverbände oder Kreditinstitute) über die Tragfähigkeit der Existenzgründung vorlegen.

INFO

Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit!

Überbrückungsgeld oder Ich-AG-Zuschuss?

Für den Start aus der Arbeitslosigkeit in die berufliche Selbstständigkeit gibt es zurzeit zwei Modelle der finanziellen Unterstützung: Überbrückungsgeld und Ich-AG-Zuschuss (EXGZ). Welches von beiden für Sie das Richtige ist, hängt von der individuellen Situation ab. Wägen Sie ab und rechnen Sie durch.

PORTRÄT

Wie ein Puzzle

Kristina Dröge – Lehrerin, Kulturvolontärin

„Mach das doch auf Lehramt“, haben damals alle gesagt, als Kristina Dröge über das richtige Studienfach nachdachte. Sie hatte ein Faible für Sprache, als Au-Pair jeweils ein Jahr in London und Paris verbracht und schrieb sich als Studentin mit den Fächern Englisch und Erdkunde auf Lehramt ein. Vernünftig und zukunftsorientiert die Entscheidung.

„Was ich anfangs, bringe ich auch zu Ende“, sagt sie. Also nach dem Studium das Referendariat, ein ordentlicher Abschluss – und erst mal kein Job. „In Münster und Umgebung gab es damals keine Stellen.“ Für Kristina Dröge Zwangspause und Freiraum zugleich. „Ich habe die Zeit genutzt, um die Kurve zu kriegen. Lehrerin kann ich immer noch werden.“ Die Arbeit in der Schule hatte ihr Spaß gemacht, auch die Inhalte im Studium trafen durchaus ihr Interesse und doch hatte sie ein diffuses Gefühl, dass es noch etwas anderes geben könnte.

„Ich möchte nicht Lehrerin sein“, lautete der Satz, den sie sich schließlich erlaubte, um „auf das Gefühl im Bauch“ zu hören. Trotz der Warnungen von Freundinnen und Freunden, die Sicherheit der Perspektive ‚Beamtin‘ nicht aufzugeben, trotz des Unverständnisses der Eltern, die nicht nachvollziehen können, weshalb sie den geraden Weg nicht weitergeht. „Diese Fragen stelle ich mir auch“, sagt sie. Die Kartons mit Unterrichtsmaterialien und die schönen Bücher aus

der Studien- und Referendariatszeit stehen noch in der Garage.

Stattdessen beginnt sie im Kultur- und Veranstaltungsmanagement zu arbeiten. Sie entwickelt Konzepte, organisiert eine Kunstausstellung mit kulturellem Rahmenprogramm. Die Projektstätigkeit bringt befristete Arbeitsverhältnisse mit sich. Das Gegenteil von Sicherheit. „Ich tausche die Sicherheit gegen die Unsicherheit ein, aber auch gegen die Erfahrung, mir neue Aufgaben zuzutrauen.“ Die Jobs auf Honorarbasis sind noch dazu schlecht bezahlt, aus 15 vergüteten Stunden in der Woche werden auch mal 40. Aber die Arbeit macht ihr Spaß, das ist entscheidend. Kristina Dröge kann sich vieles vorstellen, mit den Erfahrungen, die sie bislang gesammelt hat: Kultur, Kunst oder auch eine Arbeit bei Hilfsorganisationen oder NGO's. Mit Übersetzungen hält sie sich finanziell über Wasser. Von der Arbeitsagentur bekommt sie kein Geld, schließlich war sie als Referendarin befristet verbeamtet.

Arbeitssuchend hat sie sich jetzt nicht mehr gemeldet. „Ich bekomme keine Leistungen, also will ich auch nicht vom Arbeitsamt gegängelt werden.“ Und dennoch, ein Sicherheitsbedürfnis bleibt. „Ich möchte auch mal irgendwo ankommen“, sagt die 33-Jährige. Eine erste Etappe hat sie jetzt erreicht. Ab November 2003 tritt sie eine auf zwei Jahre befristete Stelle als Kulturvolontärin an – sie setzte sich gegen über 100 andere Bewerber/innen durch. „Viele Erfahrungen, die ich in den letzten Jahren und auch in der Schule gesammelt habe, kann ich jetzt verwerten. Hier hat mein ganzer Lebenslauf gegriffen.“ Ein Happy End. Aber die Suche geht weiter. „In zwei Jahren ist wieder Aufbruch angesagt.“ *Andrea Blome*



PORTRÄT

Gelassenheit eben

Renate Gallinat – Sekretärin

„Ich versuche, alles mit einer großen Gelassenheit anzugehen“, beschreibt Renate Gallinat das Abwägen zwischen finanziellen Notwendigkeiten, der Zufriedenheit im Job und dem Wunsch, viel Zeit mit ihren Töchtern zu verbringen. Seit der Scheidung erzieht sie Anna (14) und Christina (13) allein. Um alle Vorstellungen und Bedürfnisse miteinander verbinden zu können, hat sich die 41-jährige Sekretärin für einen ungewöhnlichen Weg entschieden: Zwar fühlte sie sich wohl mit ihrer halben Stelle im Architekturbüro, hat einen verständnisvollen Chef und nette Kollegen, doch seit es weniger zu tun gab, fühlte sie sich nicht ausgelastet. In einer Silvesternacht entschloss sie sich, etwas zu ändern. Sie reduzierte im Architekturbüro von 20 auf 12 Stunden und ergriff die Chance, die sich durch das neue Minijob-Gesetz ergab: 10 Stunden Arbeit für einen Frauenverlag. Das heißt, sie kombiniert einen Mini-Job und eine so genannte Beschäftigung in der Gleitzone.

Dass sie sich mit ihrer Arbeit gut fühlt, ist für Renate Gallinat wichtig. Deshalb hat sie das Job-Angebot einer Versicherung für eine halbe Stelle ausgeschlagen, und deshalb arbeitet sie im Architekturbüro weniger, obwohl ihr Chef sie gerne auch weiterhin halbtags beschäftigen würde; sie würde dann sogar mehr verdienen als jetzt mit dem „Job-Splitting“. Aber: „Mir ist es wichtiger, zufrieden zu sein mit dem, was ich mache. Der Spaß daran, sich durch die Arbeit im

Zeitschriftenverlag mit frauenspezifischen Themen zu beschäftigen, und die finanziellen Überlegungen waren nicht die einzigen Gründe, diese beiden Jobs anzunehmen. Ihre Entscheidung ist klar, nur zu arbeiten, wenn die beiden Töchter in der Schule sind. Von 8 bis 12 Uhr ist sie aus dem Haus, zweimal in der Woche bis 14 Uhr. Das war schon so, als sie nach sechs Jahren Erziehungspause wieder anfangen zu arbeiten. Anna und Christina brauchen sie, wollen von der Schule erzählen, von Freundinnen und dem ersten Liebeskummer. Deshalb würde sie auch zurzeit nicht mehr Stunden arbeiten, ist froh, zwei Arbeitsbereiche gefunden zu haben, die ihr neue Erfahrungen bieten, aber auch eine gewisse Sicherheit. „Ich habe ein gutes Gefühl mit diesen beiden Jobs“, sagt sie. Ein kleines Wagnis ist ihre Art des Job-Splittings dennoch. Lange hat sie durchgerechnet, wie viele Stunden sie arbeiten muss, um alle Wünsche und Notwendigkeiten miteinander zu verbinden. Über den Job im Architekturbüro ist sie abgesichert; sollte der Arbeitgeber pleite machen, „muss sich etwas Neues ergeben“. Der freiwillige Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit im Mini-Job und eine private Altersvorsorge stocken die gesetzliche Rente auf. Für sie ist klar, dass sie mehr arbeiten will und muss, wenn die Kinder groß sind, doch „auch da wird sich etwas ergeben.“ Gelassenheit eben. Dabei hilft ihr die Erfahrung, als Sekretärin vergleichsweise leicht eine neue Anstellung zu finden. Dennoch: Manchmal verlässt auch Renate Gallinat die Gelassenheit. Eng wird es, wenn die Kinder krank werden oder wenn eine größere Reparatur ansteht. Christina hat ihr deshalb ein Glas geschenkt, auf dem "No problem" steht: „Damit sie sich keine Sorgen machen muss.“

Petra Faryn



Aufbrüche

PORTRÄT

„Ich gehe arbeiten – und habe mehr Zeit für mich“

Christel Kersebaum – Finanzbeamtin

Der Familienrat hat dem Interview zugestimmt. Schließlich geht es alle Familienmitglieder etwas an, wenn es um die Organisation von Berufs- und Familienleben im Hause Kersebaum geht: Christel Kersebaum ist Diplomfinanzwirtin und arbeitet bei einem Finanzamt in Münster mit einer halben Stelle als Steueroberinspektorin. Michael Kersebaum ist Lehrer an der Realschule in Rheine mit einer vollen Stelle. Pauline ist fast sechs, ihr Bruder Tilman bald zwei und beide gehen in die Kindertagesstätte Kinderhäuschen e.V.. Dass die Familie ein gut funktionierendes System der Vereinbarkeit gefunden hat, verdankt sie guter Planung, gemeinsamen Zielen, flexiblen Rahmenbedingungen und auch ein bisschen dem Zufall. Als Pauline ein Jahr alt wurde, wollte die Mutter mit einer vollen Stelle wieder einsteigen, denn noch hatte der Partner nach dem Referendariat keine Stelle. Als ihm dann kurzfristig eine Vertretungsstelle in der Nähe von Schwerin angeboten wurde, entschieden die beiden gemeinsam, dass er diese Chance wahrnehmen müsse. Das war im Februar vor fünf Jahren. Christel Kersebaum, die eigentlich am 1. April wieder an ihrem Schreibtisch im Amt sitzen wollte, disponierte um: „Ich wollte auf jeden Fall wieder arbeiten, auch um meine Glaubwürdigkeit gegenüber dem Arbeitgeber nicht zu verlieren.“ Also wurde nach Betreuungsalter-

nativen gesucht. Nach drei Treffen mit einer Tagesmutter kam Christel Kersebaum zu dem Schluss: „Das passt nicht.“ Parallel bewirbt sie sich bei Kindertagesstätten. Die Hartnäckigkeit wurde belohnt. Ab dem Sommer war für Pauline ein Platz im Kinderhäuschen frei – und auch Michael Kersebaum konnte sich über eine Stelle im benachbarten Rheine freuen. Bis dahin arbeitete die Beamtin zwei Tage in der Woche im Amt, die Großmutter übernahm die Betreuung.

„Ich konnte einfach wieder anfangen.“ So erlebte Christel Kersebaum auch beim zweiten Kind den beruflichen Start. „Ich wollte nicht länger zuhause bleiben“, sagt sie. „Aber drei- oder mehrjährige Pausen sind auch schwieriger zu bewältigen.“ Das Steuerrecht ändere sich jährlich, die Computertechnik entwickle sich weiter. „Ich hatte schon Angst, dass der Zug abfährt, wenn ich nicht dran bleibe“, sagt sie. Also ging sie auch während der Elternzeit im Amt vorbei und hielt den Kontakt, traf sich privat mit Kollegen und besorgte sich kurz vor dem Wiedereinsteig auch gezielt Schulungsunterlagen. Und: Als Tilman 2002 geboren wurde, war die Betreuungsfrage längst geklärt und das Modell erprobt. Wenn Christel Kersebaum ihre Kinder morgens in die Kita gebracht hat, dann freut sich sie auf die konzentrierte Ruhe am Schreibtisch und wundert sich manchmal doch noch über die veränderten Bedingungen: „Ich gehe arbeiten – und habe mehr Zeit für mich, als wenn ich nur zuhause bin!“ Denn die Kita deckt mehr ab als die reine Arbeitszeit. Im Herbst kommt Pauline in die Schule, dann verändert sich der Tagesablauf erneut. Und vielleicht will Christel Kersebaum auch mal wieder mehr arbeiten. Dass das gehen kann, davon ist sie überzeugt. Alles eine Frage der Planung, der Entschlossenheit – und einiger Zufälle. *Andrea Blome*



PORTRÄT

Wie zurück in den alten Beruf?

Mechthild Storkebaum, Krankenschwester in der Elternzeit

Sophie ist fünf und hört schon ziemlich gern CDs, Silas mit seinen zwei Jahren beginnt, die Welt zu entdecken. Nachdem er ein Jahr lang krank war und an Schlaf selten zu denken war, hat Mechthild Storkebaum nun endlich das Gefühl, wieder bei sich anzukommen, die Freiräume und die Zeit mit ihren Kindern zu genießen. Auch wenn der Alltag ein anstrengender Fulltimejob ist: Für sie ist es eine Herausforderung, die sie genießt. Zwei von drei Jahren Elternzeit sind um und damit läuft auch das Erziehungsgeld aus. Wie soll es weitergehen?

Mechthild Storkebaum hat zuletzt mit einer Vollzeitstelle in einem Dialysezentrum gearbeitet. Da man ihr dort während der Elternzeit keinen Vertrag über Wochenend- oder Nachtdienste geben konnte, nutzte sie die Gelegenheit, sich jetzt einen anderen Arbeitsplatz zu suchen und gleichzeitig die alte Stelle nicht zu verlieren. Seit dem November 2003 arbeitet die Krankenschwester an einem Wochenende im Monat im Franziskus-Hospital mit einem Mini-Job-Vertrag.

„Ich bin froh, dass ich das noch so gut kann“, sagt sie nach den ersten Wochenenddiensten und zwei Jahren beruflicher Pause. „Es ist schön wieder mit Erwachsenen zu arbeiten und eine gute Erfahrung, Dinge auch einmal zu Ende bringen zu können.“ Aber Krankenschwester in Vollzeit? „Das möchte ich nicht mehr unbedingt.“ Im Notfall würde sie es tun – und

der könnte schneller eintreten als erwünscht. Denn zurzeit ist es für Mechthild Storkebaum und ihren Mann Hubert schwierig, in die Zukunft zu denken und zu planen. Der Soziologe arbeitet projektbezogen in befristeten Verträgen. Zurzeit ist unklar, ob nach Ablauf eines Projektes in zwei Monaten die Arbeitslosigkeit droht. So bleiben nicht nur seine, sondern auch ihre beruflichen Pläne kurzfristig. „Beim Franziskus-Hospital bin ich jetzt gut wieder eingestiegen“, sagt die 37-Jährige. „Und ich kann mir die Option, die Arbeitszeit aufzustocken, offen halten.“ Der Nachtdienst kommt für sie eigentlich nicht mehr in Frage; als die Älteste eineinhalb Jahre alt war, probierte sie die Nachtwache aus, kämpfte eineinhalb Jahre lang mit viel zu wenig Schlaf und dem Gefühl, weder der Familie noch dem Beruf wirklich gerecht zu werden. Und die Schichtdienste im Krankenhaus mit wechselnden Früh- und Spätschichten bieten einfach keine sehr familien- und betreuungsfreundlichen Arbeitszeiten. Mit ihrer Berufsrückkehr muss nicht zuletzt die Betreuung der Kinder geklärt sein. Sophie geht seit eineinhalb Jahren vormittags in den Kindergarten, auch ihr Bruder soll die Einrichtung im kommenden Jahr besuchen. Aber während Silas schon im Januar 2005 drei wird und die Elternzeit damit endet, beginnt das Kindergartenjahr erst ein halbes Jahr später. Dann wird sich Mechthild Storkebaum entscheiden müssen, ob sie an den alten Arbeitsplatz zurückkehrt oder eine andere Lösung sucht. Eine neue berufliche Perspektive spart sich Mechthild Storkebaum für später auf: In einem Hospiz würde sie gern arbeiten – aber so berührend und anstrengend, wie die Arbeit dort ist, „erst, wenn die Kinder wirklich groß sind. Denn diese Arbeit begleitet mich ja den ganzen Tag.“ *Petra Faryn*

INFO

Geringfügige Beschäftigung

Mini-Job/ Midi-Job

Mini-Job = geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem maximalen monatlichen Entgelt von 400,00 Euro
Midi-Job = geringfügig entlohnte Beschäftigung in der „Gleitzone“ (401,00–800,00 Euro monatlich).

Mini-Job

- Verdienstgrenze
- Arbeitszeit
- Abgaben des/der Arbeitgeber/in
- Abgaben des/ der Arbeitgeber/in bei Beschäftigung in privaten Haushalten

400,00 Euro unbegrenzt
25 % insgesamt, davon
12 % Rentenversicherung
11 % KV und 2 % Pauschalsteuer
12 %

Kurzfristige Beschäftigung

Arbeitszeit

2 Monate oder 50 Tage pro Kalenderjahr

Abgaben

Sozialabgabenfrei
Arbeitgeber/innen zahlen Pauschalsteuer oder besteuern nach Lohnsteuerkarte

Midi-Job/Gleitzone

Verdienstgrenze
Arbeitszeit
Abgaben des/ der Arbeitgeber/in
Versicherungsabgaben der Arbeitnehmerin

401,00 – 800,00 Euro unbegrenzt
Arbeitgeber zahlen den vollen AG-Anteil an der Sozialversicherung, 21 %.
Arbeitnehmer/innen zahlen einen linear ansteigenden Anteil an der Sozialversicherung abhängig von der Höhe des Verdienstes bzw. der errechneten Bemessungsgrundlage von ca. 4 % bis maximal ca. 21 %.
Mehrere Beschäftigungsverhältnisse werden zusammengerechnet; für den Arbeitnehmerinnen-Anteil an der Sozialversicherung ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

Abgaben bei Kombination von mehreren Jobs

Wichtig: Verzicht auf Rentenversicherungsfreiheit

Minijobberinnen können den vollen Anspruch auf die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben, indem sie die Differenz von derzeit 7,5 % zwischen dem Pauschalbetrag des Arbeitgebers (12 %) und dem vollen Rentenversicherungsbetrag (19,5 %) selbst zahlen – das sind bei einem Verdienst von 400 Euro monatlich 30 Euro.

Kombiniere, kombiniere ...

Mini-Jobs bieten anders als früher unterschiedliche Kombinationsmöglichkeiten
... mit einem anderen Mini-Job
... mit einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung
... mit einem Job in der Gleitzone

Weitere Informationen zu Mini-Jobs:

Mini-Job-Zentrale bei der Bundesknappschaft in Essen (Hotline, Broschüre, www.minijobzentrale.de)

Chancen und Ärgernisse

Interview mit Sigrid Menke über Mini-Jobs, Vorteile für Arbeitgeberinnen und Wiedereinsteigerinnen

Vor fünf Jahren gründete Sigrid Menke in Münster „Casa Mia“, eine Dienstleistungsagentur für Haushalt und Familie. Ihre 16 Mitarbeiterinnen putzen und bügeln, arbeiten individuell und stundenweise. Der Vorteil für die Kund/innen: Sie beschäftigen eine versicherte Kraft, werden auch in Urlaubs- und Krankheitszeiten versorgt und schätzen deshalb die Zuverlässigkeit von „Casa Mia“. Sechs Mitarbeiterinnen von Sigrid Menke haben zurzeit einen so genannten „Mini-Job“, arbeiten also steuer- und abgabenfrei auf 400-Euro-Basis.

Welche Chancen bieten Mini-Jobs?

Aus meiner Erfahrung bieten die Mini-Jobs gerade Frauen, die in der Elternzeit sind, die Möglichkeit, den Kontakt zur Arbeitswelt zu halten und die Vereinbarung von Kind und Beruf langsam zu organisieren. Im Nachhinein sagen viele meiner Mitarbeiterinnen: „Es war gut, erst einmal nur zwei Tage in der Woche zu arbeiten. Wenn ich sofort jeden Tag ran gemusst hätte, dann hätte ich wahrscheinlich ganz schnell wieder aufgehört.“ Wenn Frauen jahrelang zu Hause waren, ist die Umstellung sehr groß und vorher oft nicht vorstellbar.

Das heißt, es sind ganz bestimmte Frauen, die als Mini-Jobberinnen bei Ihnen beschäftigt sind?

Ja, Frauen, die davon leben müssen, können solche Jobs nicht annehmen. Und bei mir arbeitet auch keine, die daneben eine Festanstellung hat, vielmehr beschäftige ich mehrere Frauen, deren Verdienst das eigentliche Familieneinkommen ergänzt. Die Mitarbeiterinnen in Mini-Jobs setze ich vor allem bei gewerblichen Kunden ein, mit Arbeitszeiten morgens früh oder ab 17 Uhr. Das ist mit der Familie oft gut vereinbar. Wenn der Mann um 17 Uhr nach Hause kommt, kann sie noch dreimal in der Woche arbeiten gehen und ist sicher, dass auch die Kinder gut betreut sind.

Bietet diese Regelung auch für Sie als Arbeitgeberin Vorteile?

Unbedingt. Im gewerblichen Bereich, wo es um die Randzeiten geht, kommen die Frauen mit den Mini-Jobs auf 10 bis 12 Stunden in der Woche. Wer halbtags oder mehr arbeitet, will natürlich nicht morgens früh drei Stunden und nachmittags noch einmal drei Stunden arbeiten. Außerdem kann ich so Arbeitsspitzen auffangen und Krankheitsfälle oder Urlaubszeiten überbrücken. Diese Flexibilität ist für mich wichtig. Wenn ich ein oder zwei Haushalte zusätzlich bediene und dafür eine neue Mitarbeiterin einstelle, fängt diese immer auf 400-Euro-Basis an. Diese Phase dauert drei bis vier Monate. Wenn die nächsten Anfragen kommen, kann die Mitarbeiterin ihre Stunden aufstocken. Das ist für mich ein Vorteil, da ich die Mitarbeiterinnen langsam kennen lerne und weiß, dass ich mich auf sie verlassen kann. Und viele Frauen, die nach längerer beruflicher Pause wieder einsteigen, nutzen diese Chance auch. Denn sofort mit 30 Stunden wieder anzufangen, ist einfach schwierig.



Warum wollen die Mitarbeiterinnen denn überhaupt mehr arbeiten?

Da fehlt natürlich das Geld. Und die Frauen, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung anstreben, sagen ganz klar: „Ich muss auch für meine Rente arbeiten.“ Ich rate jeder Mini-Jobberin, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten. Sie zahlt dann 30 Euro im Monat, aber wenn man auf Dauer so arbeiten will, macht es unbedingt Sinn diesen Beitrag freiwillig zu leisten.

Wenn Sie Ihren Mitarbeiterinnen zu solchen Schritten raten, heißt das, dass das System auch Nachteile hat?

Stimmt, die Versicherungsfreiheit ist ein Ärgernis. Zwar ist der Mini-Job für die Frauen eine Chance, wieder ins Berufsleben einzusteigen, aber ein Nachteil ist die fehlende Absicherung im sozialen System. Im schlimmsten Fall hat eine Frau jahrzehntelang gearbeitet, hat aber für die Rente gar nichts. Was die Frauen natürlich auch nicht haben, ist eine Arbeitslosenversicherung. Wenn sie einen solchen Job verlieren, stehen sie vor dem Nichts.

Wie schätzen Sie aus Ihrer Erfahrung die Mini-Jobs ein?

Das hat zwei Seiten. Die Mini-Jobs sind nur gut, wenn sie ein Zusatzeinkommen sind. Trotzdem: Die Mini-Jobs sind eine Chance, wenn eine Frau während der Elternzeit arbeiten oder wieder einsteigen will. Und ich habe flexible und zuverlässige Mitarbeiterinnen.

Interview: Petra Faryn

PORTRÄT

Hartnäckig bleiben – sich Ziele setzen **Heike Griese – Konditorin, Call-Center-Agentin, Projektleiterin, Umschülerin zur Reiseverkehrskauffrau**

„Das ist nicht das, was ich will.“ Nach der Ausbildung zur Konditorin und einem Jahr als Gesellin, war für Heike Griese klar, dass sie den nach der Realschule eingeschlagenen Weg nicht weiterverfolgen wollte. Die Arbeit selbst – „matschen, friemeln, Süßigkeiten“ – machte ihr Spaß, die Rahmenbedingungen – Arbeitszeit und Bezahlung – sorgten für Frust. „Wenn Freundinnen und Freunde Feierabend hatten, musste ich arbeiten.“ Als ihr Zeitvertrag ausläuft, meldet sie sich arbeitslos. Das, was sie sich ursprünglich nicht vorstellen konnte, kommt ihr wieder in den Sinn: „Ich könnte auch im Büro arbeiten.“ Beim Arbeitsamt fragt sie nach Weiterbildungen im Computerbereich und erlebt das, was in den folgenden Jahren immer wieder folgen wird. Erst einmal Ablehnung und wenig Bereitschaft zur Unterstützung. „Sie sind Konditorin, da brauchen Sie doch keine Computer-Kenntnisse.“ Die heute 27-Jährige bleibt hartnäckig, immer wieder. Sie macht über mehrere Monate eine Computer-Schulung, lässt sich einige Monate später zur Call-Center-Agentin ausbilden. „Sie können gut quatschen“, findet der Berater beim damaligen City-Service des Arbeitsamtes und unterstützt die Maßnahme. Auf einen Job muss sie nach der Weiterbildung nicht lange warten. „Das war schon mein Ding“, erzählt sie vom Call-Center-Alltag. „Ein kleines Team, nette Leute.“ Ihr Arbeitgeber entwickelt ein Projekt für



Gehörlose. Sie wird nach Österreich geschickt, wird dort Projektleiterin. Als der Betrieb pleite macht, steht sie wieder auf der Straße. Wieder zum Arbeitsamt. Über eine Zeitarbeitsfirma landet sie wieder in einem Call-Center, verkauft Wertpapiere, betreut das Telefonbanking. Nach acht Monaten wird sie übernommen, bekommt einen befristeten Vertrag. Auch hier ist nach zwei Jahren Schluss. „Da stand ich wieder.“ Sie holt sich Unterstützung in einem Orientierungseminar der Regionalstelle Frauen & Beruf. „Damit ich nicht immer wieder von vorne anfangen muss, brauche ich eine kaufmännische Ausbildung“, ist ein Ergebnis. Ein anderes, den eigenen Wünschen und Stärken näher zu kommen. „Reisen hat mir immer Spaß gemacht.“ Sie verknüpft beides und setzt sich ein neues Ziel: Eine Umschulung zur Reiseverkehrskauffrau. „Vergessen Sie’s“, sagt der Berater des Arbeitsamtes. Sie bleibt hartnäckig. Liest in der Zeitung, dass es doch Angebote zur Umschulung gibt, fragt nach, informiert sich, bekommt schließlich einen Bildungsgutschein und geht damit zum Träger. Seit März 2003 ist Heike Griese Umschülerin zur Reiseverkehrskauffrau. „Ich fange immer wieder von unten an“, sagt sie und hofft, endlich auf dem richtigen Weg zu sein. Natürlich gibt es Existenzängste, die bange Frage: Was mache ich, wenn ich diesen Abschluss habe? Wo doch alle von der Krise der Reisebranche sprechen. Und doch ist sie zuversichtlich, vertraut darauf, dass die Zukunft gelingt. „Ich habe mir zuge-
traut als gelernte Konditorin Wertpapiere zu verkaufen, dann werde ich diesen Weg auch weitergehen.“
Andrea Blome

INFO

Personalserviceagenturen

„Arbeitnehmerüberlassung“

Personalserviceagenturen (PSA) wurden im Rahmen der so genannten Hartz-Gesetze für den Arbeitsmarkt eingerichtet. Sie sollen die Vermittlung in Arbeit verbessern und funktionieren wie Zeitarbeitsfirmen. Bei den PSA eingestellt werden zum eine so genannte schwer Vermittelbare, zum anderen können aber auch Arbeitslose ohne besondere Vermittlungshemmnisse beschäftigt werden.

Arbeitsverhältnis und Entlohnung

Durch die Beschäftigung im Rahmen der Personalserviceagenturen entsteht ein Arbeitsverhältnis, auf das sämtliche arbeitsrechtliche Regelungen einschließlich des Kündigungsschutzes Anwendung finden. In den ersten sechs Monaten (bei Bewährung kann diese Frist im Einzelfall verkürzt werden) soll die Nettoentlohnung der Höhe des Arbeitslosengeldes entsprechen; danach kommt eine (zwischen Gewerkschaften und PSA abzuschließende) tarifliche Regelung zur Geltung. Die Beschäftigung in der PSA ist in der Regel auf neun Monate begrenzt. Die Arbeitsagenturen schlagen dem Betreiber der PSA Arbeitslose vor, die sie für geeignet halten.

Vorteile für Unternehmen

Gegenüber den entleihenden Unternehmen ergibt sich eine Entlastung, da diese – wie jeder andere



Entleiher auch – die Möglichkeit haben, kurzfristige und befristete Beschäftigungen zu realisieren. Für den Entleiher kommt es so zu einer „Neutralisierung des Kündigungsschutzes“.

Kein Rechtsanspruch

Über die Beschäftigung Arbeitsloser bei der PSA entscheidet die PSA selbst. Die Betroffenen haben keinen Rechtsanspruch auf Einstellung bei einer Personalserviceagentur.

Jedoch sind Arbeitslose verpflichtet, eine angebotene, zumutbare Arbeit bei der PSA anzunehmen, andernfalls drohen Sanktionen (Kürzung des Arbeitslosengeldes). Die Vermittlung in die PSA kann nur erfolgen, wenn diese zumutbar (im Sinne der neuen Zumutbarkeitsregelungen) ist.

Informationen erhalten Sie über Ihre/n zuständige/n Arbeitsvermittler/in.