



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Impressum:

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin

Bezugsstelle:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
53107 Bonn
Tel.: 01 80/5 32 93 29
E-Mail: broschuerenstelle@bmfjsf.bund.de
Internet: www.bmfjsf.de

Stand:

Mai 2002

Gestaltung:

UVA Kommunikation und Medien GmbH

Druck:

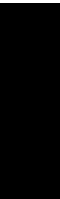
DruckVogt GmbH Berlin

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der
Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist
nicht zum Verkauf bestimmt.

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbs- tätigkeit.



**Ratgeber für Selbstständige
und arbeitende
Familienangehörige**



Vorwort	4
Wen soll dieser Ratgeber ansprechen?	
Was finden Sie in diesem Ratgeber?	7
I. Tätigsein im Familienunternehmen	10
II. Betreuung der Kinder	15
III. Erziehungsgeld und Elternzeit	21
IV. Arbeiten – mit und ohne Arbeitsvertrag ..	25
V. Berufliche Qualifikation und Berufs- biografie	31
VI. Soziale Absicherung	36
Soziale Absicherung im Krankheitsfall	38
Soziale Absicherung bei Pflegebedürftigkeit	40
Soziale Absicherung im Mutterschutz	40
Soziale Absicherung im Alter	43
Soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit	50
Soziale Absicherung bei verminderter Erwerbsfähigkeit .	51
Soziale Absicherung bei Trennung und Scheidung ...	53
VII. Was gehört wem? – Formen der Ge- schäftsbeteiligung	56
VIII. Steuerliche Hilfen für Familien	59
Kindergeld	59
Ausbildungsfreibeträge	61
Freibetrag zur Abgeltung eines Sonderbedarfs bei Berufsbildung	61
Kinderbetreuungskosten	62
Beschäftigungen im Privathaushalt	63
Adressen	65
Veröffentlichungen	69

Vorwort



„Wie kann ich Beruf und Familie miteinander in Einklang bringen?“ ist eine der Fragen, die Mütter und immer stärker auch Väter beschäftigt. Frauen und Männer wollen heute beide einen Beruf ausüben und gleichzeitig Zeit für die Familie haben.

Das gilt natürlich auch für Selbstständige. Mittlerweile sind rd. 1,01 Millionen Frauen als Selbstständige tätig. Dies sind 27,8 % der rd. 3,6 Millionen Selbstständigen in Deutschland. Tendenz steigend.

Eine besondere Bedeutung kommt auch der Gruppe der Mitarbeitenden Unternehmerfrauen zu. In rund 85 % der 850.000 Handwerksbetriebe bundesweit ist eine Unternehmerfrau die „Seele des Betriebs“. Ohne sie könnten viele Betriebe überhaupt nicht existieren.

Die Tatsache, dass in vielen kleinen und mittleren Unternehmen die Lebensbereiche nicht getrennt, sondern miteinander verknüpft sind, empfinden die meisten Frauen als günstig für die Kombination der vielfältigen Aufgaben. Dies führt jedoch zugleich zu einer enormen Doppelbelastung der Unternehmerfrauen.

Um allen Müttern und Vätern die Möglichkeit zu geben, ihren Wünschen entsprechend Familie und Beruf in Einklang zu bringen, werben wir in unserer Öffentlichkeitsarbeit vermehrt für Partnerschaft in der Familie und eine familienfreundlichere Arbeitswelt.

Ein Meilenstein auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft ist die Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes. Ein wichtiges Anliegen der Novelle ist die Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten für beide Eltern bei der Betreuung ihrer kleinen Kinder. Auch für Sie als Arbeitgeberin und Arbeitgeber ist die erweiterte Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung interessant, da Ihnen eingearbeitete Arbeitskräfte auch während der Elternzeit erhalten bleiben.

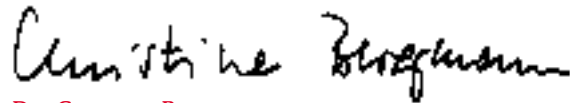
Beim Bundeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb 2000 – Neue Chancen für Mütter und Väter“ wurden Betriebe ausgezeichnet, die auch Väter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und vorbildliche Arbeitslösungen praktizieren.

Mit einer Infothek für Messen, Kongresse und Ausstellungen machen wir Best-Practice-Modelle und Strategien nicht zuletzt im Feld der Arbeitszeitflexibilisierung bekannt, die zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt für Frauen und Männer führen.

Das drängendste Problem im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bleibt die Frage der Kinderbetreuung, denn sie kann auch bei partnerschaftlicher Arbeitsteilung nicht von den Eltern allein gelöst werden. Deshalb ist es besonders wichtig, dass neben dem Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz

auch die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren und im Schulalter verbessert werden.

Der vorliegende Ratgeber behandelt auch steuerliche, arbeits- und sozialrechtliche Fragen. Er versteht sich als Orientierungs- und Entscheidungshilfe für Selbstständige und mitarbeitende Familienangehörige. Er kann und will die im Einzelfall erforderliche persönliche Beratung jedoch nicht ersetzen.



DR. CHRISTINE BERGMANN
BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN,
FRAUEN UND JUGEND

Wen soll dieser Ratgeber ansprechen? Was finden Sie in diesem Ratgeber?

Die zahlenmäßig große Gruppe der im selbstständigen Mittelstand Tätigen erbringt als

- Unternehmerinnen und Unternehmer,
 - Mit-Unternehmerinnen und Mit-Unternehmer oder als
 - Partnerinnen und Partner von Selbstständigen
- einen erheblichen Beitrag zur betriebswirtschaftlichen wie volkswirtschaftlichen Leistung. Sie arbeiten jedoch unter zum Teil anderen sozialen und sozialrechtlichen Bedingungen als abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das hat Vorteile, wie z. B. die größere eigene Gestaltungsfreiheit, aber auch Nachteile durch geringere institutionelle Unterstützung und Absicherung.

Die Vereinbarkeit der Aufgaben in Familie und Erwerbstätigkeit erfordert von den im selbstständigen Mittelstand Tätigen ein hohes persönliches Engagement. Dabei geht es um

- die Versorgung und Unterbringung der Kinder,
 - die Erfüllung der Haushaltspflichten,
 - den optimalen Arbeitseinsatz im Betrieb
- und die Abstimmung zwischen diesen drei Bereichen.

Zu einer wirklich geglückten Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im selbstständigen Mittelstand gehört neben der Lösung dieser aktuell drängenden Fragen der Alltagsorganisation auch die sorgfältige Abwägung der Folgen für die langfristige Lebensplanung beider Partner. Damit sind Fragen der sozialen und sozialrechtlichen Sicherung angesprochen:

- arbeitsrechtliche Garantien,
- berufliche Qualifikation,

HINWEIS:
WENN WIR IM FOLGENDEN HÄUFIG DIE FRAUEN IM SELBSTSTÄNDIGEN MITTELSTAND ANSPRECHEN, SO LIEGT DAS DARAN, DASS MEHRHEITLICH IMMER NOCH SIE ES SIND, DIE DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND ERWERBSTÄTIGKEIT ZU MANAGEN HABEN. DIE ENTSPRECHENDEN AUSFÜHRUNGEN GELTEN SINGGEMÄSS EBENFALLS FÜR MÄNNER, DIE SICH UM DIE VEREINBARKEIT BEMÜHEN.

VERÖFFENTLICHUNGEN:
BROSCHÜREN DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ, ERNÄHRUNG UND LANDWIRTSCHAFT:
„SOZIALE SICHERHEIT FÜR DIE LANDWIRTSCHAFT“,
„FÖRDERUNG LANDWIRTSCHAFTLICHER UNTERNEHMEN“

HINWEIS: DIE FÜR DEN LANDWIRTSCHAFTLICHEN BEREICH TRADITIONELL EIGENEN REGULUNGEN UND HANDBUNGEN FÜR DIE EINBEZIEHUNG UND SOZIALE SICHERUNG VON MITARBEITENDEN FAMILIENANGEHÖRIGEN KÖNNEN DIREKT ERFRAGT WERDEN BEI:

- Kranken- und Pflegeversicherung,
- Mutterschutz,
- Rentenversicherung und Altersvorsorge,
- Arbeitslosenversicherung,
- Absicherung bei Erwerbs- und Berufsunfähigkeit,
- Absicherung bei Trennung und Scheidung,
- Geschäftsbeteiligung und Nachfolgeregelungen,
- steuerliche Regelungen.

BUNDESMINISTERIUM FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ, ERNÄHRUNG UND LANDWIRTSCHAFT
ROCHUSSTR. 1
53123 BONN
TEL.: 02 28/5 29-0
FAX: 02 28/5 29-42 62
E-MAIL: POSTSTELLE@BMVEL.BUND.DE

DEUTSCHER BAUERNVERBAND
GODESBERGER ALLEE
142-148
53175 BONN
TEL.: 02 28/81 98-0
FAX: 02 28/81 98-2 05
E-MAIL: DEUTSCHERBAUERNVERBAND@T-ONLINE.DE

BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFGENOSSENSCHAFTEN
WEISSENSTEINSTR.
70-72
34131 KASSEL
TEL.: 05 61/93 59-0
FAX: 05 61/93 59-4 14

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG
MAUERSTR. 45-52
10117 BERLIN
TEL.: 0 30/20 07-0
FAX: 0 30/20 07-19 22
E-MAIL: INFO@BMA.BUND.DE

Häufig werden diese eher langfristigen Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit übersehen oder zugunsten von kurzzeitigen Überlegungen zurückgestellt.

Wenn Sie dies vermeiden wollen, finden Sie zahlreiche Anregungen und Tipps in diesem Ratgeber. Nicht alle Hinweise gelten für mitarbeitende Familienangehörige und Selbstständige gleichermaßen. Bitte achten Sie deshalb darauf, wenn wir nach dem beruflichen Status unterschieden haben.

In den jeweiligen Kapiteln verweisen wir auf die zahlreichen berufsbezogenen Verbände, Kammern und Vereine, die sich in Ihrem Berufsfeld organisiert haben. Es gibt inzwischen auch Organisationen, in denen speziell zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gearbeitet und beraten wird.

Adressen finden Sie im Adressteil am Ende dieses Ratgebers.

Tätig im Familienunternehmen.



I. Tätigsein im Familien- unternehmen

VERÖFFENTLICHUNG:
BUNDESMINISTERIUM
FÜR FAMILIE, SENIO-
REN, FRAUEN UND
JUGEND
MATERIALIEN ZUR
GLEICHSTELLUNGSPOLITIK
NR. 81/2000
„FAMILIENBEZOGENE
GESTALTUNG VON
TELEARBEIT“,
1997–2000
ABSCHLUSSBERICHT

HANDWERKSKAMMER
FÜR MÜNCHEN UND
OBERBAYERN:
MITARBEITENDE EHE-
PARTNER – UNER-
SETZLICHE KRÄFTE IM
HANDWERKLICHEN
BETRIEB,
MÜNCHEN 1994

Die besonderen Lebens- und Arbeitsbedingungen im selbstständigen Mittelstand wurden in der Vergangenheit bei Diskussionen und Analysen der Vereinbarkeit häufig nicht ausreichend gewürdigt. Viele Publikationen holen das inzwischen nach und beleuchten das Thema auch aus Sicht der mitarbeitenden oder selbstständigen Frauen genauer.

Als großen Vorteil gegenüber abhängig Beschäftigten empfinden die im selbstständigen Mittelstand Tätigen ihre relative Zeitsouveränität, d. h., dass sie Umfang, Organisation und Verteilung ihrer Arbeitszeit normalerweise selbst bestimmen und situationsbedingt abwandeln können. Die Arbeitszeitflexibilität ist allerdings eher ein psychologischer als ein faktischer Vorteil, denn Unternehmerinnen und Mit-Unternehmerinnen arbeiten durchschnittlich etwa 50, Unternehmerfrauen 30–35 Std. pro Woche im Betrieb (Teilzeitkräfte einbezogen).

Das mehrfache Engagement in Beruf, Haushalt und Familie erfordert eine ausgeklügelte Zeitorganisation und ein kompetentes Zeitmanagement. Das Thema Zeitmanagement steht unter den Weiterbildungswünschen der Frauen im selbstständigen Mittelstand deshalb an wichtiger Stelle. Die rationelle Tagesorganisation ist Voraussetzung

für die erfolgreiche Bewältigung des vielfältigen Pflichtenpensums in Beruf, Haushalt und Familie.

Ansprechpartner: Informieren Sie sich über Fortbildungsangebote zum Zeitmanagement bei Ihren Berufsverbänden, Fachverbänden, wie z. B. den Meisterfrauen, der örtlichen Volkshochschule und bei freien Weiterbildungsträgern.

Die meisten im selbstständigen Mittelstand Tätigen empfinden es als günstig, wenn Wohn- und Arbeitsort räumlich nah beieinander liegen oder gar im selben Haus sind. Die kurzen Wege zwischen den Tätigkeitsbereichen ermöglichen eine flexible Kombination der Aufgaben und Verantwortungen als

Berufstätige, Hausfrau und Mutter. Deshalb wird bei Existenzgründungen dringend angeraten, bei der Wahl der Geschäftsräume nicht nur nach Standort und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten vorzugehen, sondern auch die Alltagswege zwischen Wohnung/Büro/Geschäft und Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. Schulen als Standortqualität in Betracht zu ziehen.

Aber die permanente Verfügbarkeit für die vielen Ansprüche aus den drei Bereichen Haushalt, Familie und Betrieb erschwert es auch, sich persönlich abzugrenzen, und verhindert es oft, in den wenigen berufsfreien Zeiten wirklich Abstand zu gewinnen.

Wissenswertes

Der Anteil der Unternehmerinnen und Unternehmerfrauen, die sich von ihren Partnern tatsächlich unterstützt fühlen, liegt bei etwa 25 %. Dabei beschränkt sich die Unterstützung von Partnern im Haushalt und bei der Kinderbetreuung in der Regel auf gelegentliche „Mithilfe“. Gleichberechtigte Mitverantwortung wird selten übernommen.
53 % der Unternehmerinnen und 35 % der Unternehmerfrauen arbeiten sogar 70 Stunden und mehr pro Woche.

Eine weitere wichtige Voraussetzung für eine zufriedenstellende Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit ist die verlässliche partnerschaftliche Arbeitsteilung im Haushalt und in den Familienaufgaben. Leider ist diese bis heute noch die Ausnahme.

Dadurch bleibt die Aufgabe, Familie und Erwerbstätigkeit miteinander zu verbinden, im Wesentlichen von den Frauen zu lösen. Sie erbringen dazu einen hohen zeitlichen Arbeitseinsatz. Gesamtarbeitszeiten (für Familie, Haushalt und betriebliche Arbeit) von 60 Wochenstunden und mehr sind üblich.

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sollte aber durch eine bewusste und systematische partnerschaftliche Arbeitsteilung auch im selbstständigen Mittelstand für alle Betroffenen verträglich gestaltet werden, indem Frauen die arbeitsteilige Unterstützung durch ihre Partner deutlich und permanent einfordern und Männer auch in Familie und Haushalt eigene Verantwortung übernehmen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist erst dann wirklich gelungen, wenn für alle Aufgabenbereiche gemeinsame Verantwortung gelebt wird. Damit alle Mütter und Väter die Möglichkeit erhalten, ihren Wünschen entsprechend Familie und Beruf in Einklang zu bringen, wirbt auch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in seiner Öffentlichkeitsarbeit vermehrt für Partnerschaft in der Familie und eine familienfreundlichere Arbeitswelt, beispielsweise in einer bundesweiten Kommunikationsoffensive unter dem Motto „Mehr Spielraum für Männer“. Ein tragendes Element der Kampagne stellt die Einbindung von Unternehmen dar.

Denn Partnerschaftlichkeit im Familienunternehmen betrifft alle Lebensbereiche. Aber auch bei der Personalplanung der Unternehmen spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine immer größere Rolle. Angesichts des Fach- und Führungskräftemangels in Deutschland müssen Unternehmen ihre Personalpolitik immer stärker auf die Lebensumstände von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie ausrichten.

Ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag entwickeltes Workshoppaket zum Thema „Vereinbarkeit“ wird in allen IHK bundesweit zur Fortbildung von Fach- und Führungskräften mit Personalverantwortung angeboten.

VERÖFFENTLICHUNG:
BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE:
DOKUMENTATION
NR. 488
„WETTBEWERBSVORTEIL FAMILIENBEWUSSTE PERSONALPOLITIK“

Gut versorgt wissen.



II.

Betreuung der Kinder

Als drängendstes Problem ihres Lebensalltags bezeichnen Frauen des selbstständigen Mittelstands in Umfragen die Sicherstellung einer zufrieden stellenden Kinderbetreuung. Eine Betreuung der Kinder allein durch die Eltern lässt sich angesichts der hohen betrieblichen Belastungen meistens nicht verwirklichen.

VERÖFFENTLICHUNG:
KONKRETE INFORMATIONEN ENTHÄLT DIE
BROSCHÜRE „KINDER
IN TAGESEINRICHTUNGEN UND TAGES-
PFLEGE“ DES BUN-
DESMINISTERIUMS
FÜR FAMILIE, SENIO-
REN, FRAUEN UND
JUGEND.

Die Mütter sind es, die im selbstständigen Mittelstand die Kinderbetreuung organisieren. Vor allem sind für sie die Tageseinrichtungen für Kinder wichtig. Zu ihnen gehören:

- Krippen,
- Kindergärten,
- Ganztageeinrichtungen (Kindertagesstätten),
- Horte,
- Betriebskindergärten,
- Elterninitiativen.

Eine wichtige Alternative zu den Tageseinrichtungen für Kinder sind die Angebote zur Tagespflege (Tagesmütter).

Auch die Angebote der Schule zur ganztägigen Betreuung von Kindern werden für erwerbstätige Mütter immer wichtiger.

Zu den traditionellen Formen der Kinderbetreuung gehören die Krippen, Kindergärten und Kinderhorte.

Wissenswertes

Seit 1. 1. 1998 besteht in allen Bundesländern mit Ausnahme von Bayern ein Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz.

In Krippen werden Säuglinge und Kleinkinder bis zum Alter von 3 Jahren meist ganztägig betreut. In Westdeutschland werden

in der Regel nur in den Großstädten Plätze in Krippen angeboten, in Ostdeutschland kann man von einem bedarfsgerechten Angebot ausgehen.

Für Kinder, die älter als 3, aber noch nicht schulpflichtig sind, stehen Kindergärten zur Verfügung. In den westlichen Bundesländern sind Kindergärten in der Regel vormittags und nachmittags ohne Mittagsbetreuung geöffnet, in den östlichen Bundesländern handelt es sich um ein Ganztagsangebot durchgehend über Mittag. Auch in den westlichen Bundesländern stellt man sich inzwischen auf die Bedürfnisse der erwerbstätigen Eltern besser ein und bietet zum Teil verlängerte Öffnungszeiten über Mittag an.

Schulpflichtige Kinder bis zum 14. Lebensjahr können schulbegleitend einen Hort besuchen, wo sie eine Versorgung mit Mittagessen, Hausaufgabenbetreuung und Freizeitbeschäftigung finden. Das Hortplatzangebot ist in den neuen Bundesländern bedarfsdeckend, in den alten jedoch nicht ausreichend. Insbesondere ländliche Regionen sind unterversorgt. Berufstätige Alleinerziehende haben in der Regel einen Bonus gegenüber nichtberufstätigen Müttern. Eine möglichst frühzeitige Anmeldung ist zu empfehlen.

In altersgemischten Gruppen, in der Regel in Tagesstätten angesiedelt, sind Kinder im Alter bis zu 6 Jahren oder von 3 bis 10 bzw. 12 oder 14 Jahren untergebracht.

Die Elternbeiträge für einen Platz in einer Einrichtung sind von Bundesland zu Bundesland und zum Teil auch innerhalb der Bundesländer unterschiedlich. In der Regel gilt, dass die Elternbeiträge nach dem Einkommen der Eltern, der Kinderzahl oder der Zahl der Familienangehörigen und der Anzahl der Geschwister gestaffelt sind und die Kosten für einen Ganztagsplatz höher anzusetzen sind als für einen Platz in einer Einrichtung ohne Mittagsbetreuung.

Ansprechpartner:

Für alle Angebote außerhalb der Schule sind die örtlichen Jugendämter zuständig.

Eine Alternative zur Kombination Schule – Hort bieten in fast allen Bundesländern die Ganztagschulen, in denen das gemeinsame Mittagessen, Hausaufgabenhilfe und Freizeitbetreuung organisiert sind. Ganztagschulen sind in den Bundesländern unterschiedlich stark vertreten, so dass Ihre Chancen für einen Ganztagsschulplatz regional bedingt sind. Zusätzlich zu den Ganztagschulen werden immer häufiger Formen der „betreuten Halbtagschule“ angeboten.

Ansprechpartner:

Wenn Sie mehr über das Angebot der Ganztagschulen in Ihrer Nähe erfahren wollen, wenden Sie sich an die örtlichen Schulämter.

Gegenüber den bisher genannten Betreuungsangeboten mit festen Öffnungszeiten haben die Angebote der Tages-

VERÖFFENTLICHUNG:
„KINDERBETREUUNG
IN TAGESPFLEGE –
TAGESMÜTTER -
HANDBUCH“, HG.
VOM BUNDESMINIS-
TERIUM FÜR FAMILIE,
SENIOREN, FRAUEN
UND JUGEND.

VERÖFFENTLICHUNGEN:
ZU ORGANISATIONS-
UND KOSTENAUF-
WENDUNGEN
BETRIEBLICHER KIN-
DERBETREUUNG
INFORMIEREN DIE
BROSCHÜREN DES
BUNDESMINISTERI-
UMS FÜR FAMILIE,
SENIOREN, FRAUEN
UND JUGEND

„FAMILIENFREUND-
LICHE MASSNAHMEN
IM BETRIEB – HAND-
REICHUNG FÜR DIE
BETRIEBLICHE
PRAXIS“ UND
„KINDERBETREUUNG
LOHNT SICH! –
STEUERTIPPS FÜR
UNTERNEHMEN.“

DAS BUNDESMINIS-
TERIUM FÜR FAMI-
LIE, SENIOREN,
FRAUEN UND
JUGEND HAT EINEN
RATGEBER „ELTERN
WERDEN AKTIV“
HERAUSGEGEBEN,
DER ÜBER DIE GRÜN-
DUNG VON ELTERN-
INITIATIVEN INFORMIERT.

pflage für berufstätige Eltern den Vorteil, dass die Betreuungszeiten im Einzelfall vereinbart und auf die Zeiten der Berufstätigkeit abgestimmt werden können. Tagespflegeeltern nehmen Tagespflegekinder in der Regel in ihren Haushalt auf, wobei auch mehrere Kinder (in Tagesgroßpflegestellen bis zu fünf Kinder) gleichzeitig betreut werden können.

Ansprechpartner:

Informationen und auch Unterstützung bei der Suche nach einer Tagespflegestelle können sich interessierte Eltern gezielt bei den jeweiligen Jugendämtern, den Vermittlungsstellen von Trägern der freien Jugendhilfe und bei ortsansässigen Tageseltern-Vereinen holen. Im Übrigen wenden Sie sich an: Tagesmütter – Bundesverband für Kinderbetreuung in Tagespflege e. V., Breite Str. 2, 40670 Meerbusch, Tel.: 0 21 59/13 77, E-Mail: tagesmuetterbv@t-online.de
Dort erhalten Sie auch rechtliche Informationen zu Vertrags- und Versicherungsfragen.

Neben den traditionellen Formen der Kinderbetreuung haben sich auch solche Formen entwickelt, die auf die Bedürfnisse von Eltern bedarfsgerechter eingehen können. Dazu gehören vor allem die Elterninitiativen, die Angebote für alle Altersgruppen bzw. altersübergreifend machen.

Auch betrieblich geförderte Kinderbetreuung kann die Bedürfnisse der Erwerbstätigen in besonderer Weise berücksichtigen. Sie können Ihre unternehmerischen Handlungsspielräume dahingehend nutzen, dass Sie familienfreundliche Betreuungsangebote für eigene Kinder und gleichzeitig auch für Kinder Ihrer Beschäftigten

schaffen. Solche Angebote bringen betriebswirtschaftliche Vorteile, die Kosten sind in vollem Umfang gewinnmindernd. Dabei sind verschiedene Varianten denkbar, wie z. B.

- Einrichtung eines Betriebskindergartens in eigener Regie,
- Einrichtung eines Betriebskindergartens in Kooperation mit anderen Unternehmen (Verbundmodell),
- Erwerb von Belegrechten in bestehenden Einrichtungen,
- Förderung von Elterninitiativen Betriebsangehöriger.

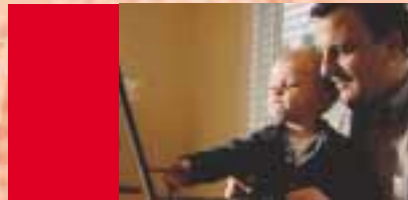
Sofern die genannten Kinderbetreuungs-Möglichkeiten im Einzelfall ausscheiden, kann die Betreuung auch auf dem Selbsthilfeweg, z. B. durch Gründung einer Elterninitiative, gesichert werden.

Ansprechpartner:

Das zuständige Jugendamt, die Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e. V. (BAGE) Geschäftsstelle München, Einsteinstr. 111, 81675 München, Tel: 0 89/4 70 65 03, E-Mail: bage.mitarbeit@t-online.de bzw. der Dachverband für die Elterninitiativen, der Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt, Tel: 0 69/67 06-0, E-Mail: paritaet@info.org

QUERVERWEIS:
KAP. 3:
ERZIEHUNGSGELD
UND ELTERNZEIT,
KAP. 6:
MUTTERSCHUTZ-
REGELUNGEN,
KAP. 8:
BESCHÄFTIGUNG VON
HILFEN IM HAUS-
HALT

Zeit für Kinder.



III.

Erziehungsgeld und Elternzeit

Durch Erziehungsgeld und Elternzeit besteht die Möglichkeit für Mütter und Väter, das Kind in den ersten Lebensmonaten selbst zu betreuen. Erziehungsgeld und Elternzeit sind im Bundeserziehungsgeldgesetz geregelt. Die Elternzeit gilt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sie im Anschluss an die Mutterschutzfrist nehmen können. Elternzeit gilt für alle Arbeitsverhältnisse, also auch bei befristeten Verträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen. Auch Auszubildende, Umschüler, zur beruflichen Fortbildung Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte können Elternzeit verlangen. Mütter und Väter haben einen Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Für Kinder ab dem Geburtsjahrgang 2001 kann ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zum achten Geburtstag übertragen werden.

Der Anspruch auf Elternzeit gilt für Geburten bis zum 31. 12. 2000 nur für einen Elternteil, aber die Eltern können sich in der Elternzeit bis zu dreimal abwechseln. Ab dem Geburtsjahrgang 2001 können Eltern die Elternzeit gemeinsam nutzen. Die Elternzeit kann auf bis zu vier Zeitabschnitte verteilt werden. Wer in Elternzeit ist, genießt in der Regel Beschäftigungsgarantie und Kündigungsschutz.

VERÖFFENTLICHUNG:
BROSCHÜRE DES
BUNDESMINISTERIUMS FÜR FAMILIE,
SENIOREN, FRAUEN
UND JUGEND
„ERZIEHUNGSGELD,
ELTERNZEIT.“

Für Geburten bis zum 31. 12. 2000 beträgt das Erziehungsgeld monatlich höchstens 307 €. Der Anspruch auf Erziehungsgeld besteht bei Erfüllung der Voraussetzungen vom Tag der Geburt bis zum 24. Lebensmonat.

Ab dem Geburtsjahrgang 2001 können die Eltern zwischen höchstens 307 € (24 Monate) und höchstens 460 € (12 Monate) wählen.

Für die Gewährung des Erziehungsgeldes bestehen Einkommensgrenzen.

In den ersten sechs Lebensmonaten beträgt die Einkommensgrenze 51.130 € bei Ehepaaren und eheähnlichen Gemeinschaften, 38.350 € bei Alleinerziehenden. Wer über diese Grenzen kommt, erhält kein Erziehungsgeld.

Ab dem 7. Lebensmonat sind die Einkommensgrenzen niedriger. Das Erziehungsgeld wird, wenn die entsprechenden Einkommensgrenzen überschritten werden, stufenweise vermindert. Das Einkommen wird nach einem besonderen erziehungsgeldrechtlichen Einkommensbegriff berechnet.

Ansprechpartner

Zu Ihrer rechtlichen Stellung in der Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung, im Hinblick auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Jahresurlaub sollten Sie sich bei Ihrer Krankenkasse, Ihrem Rentenversicherungsträger und ggf. dem Arbeitsamt beraten lassen. Die Broschüre „Erziehungsgeld, Elternzeit“ enthält die Adressen der Erziehungsgeldstellen.

Erziehungsgeld wird unabhängig von der bisherigen Tätigkeit bezahlt, sodass Hausfrauen/Hausmänner, Arbeitnehmer/-innen, Beamtinnen, Beamte, Selbstständige und

mitarbeitende Familienangehörige gleichermaßen in den Genuss kommen können. Welcher Elternteil Erziehungsgeld beantragt, ist den Eltern freigestellt. Sie können sich auch abwechseln.

Der Anspruch auf Erziehungsgeld endet bei Aufnahme einer Vollbeschäftigung. Teilzeittätigkeit bis zu 30 Wochenstunden ist zulässig, wobei Selbstständige und mitarbeitende Familienangehörige erklären müssen, welche Maßnahmen sie getroffen haben, um die Einschränkung ihrer Tätigkeit im Betrieb aufzufangen.

Wissenswertes

Bitte achten Sie auch darauf, dass es neben dem geschilderten Erziehungsgeld in einzelnen Ländern (Baden-Württemberg, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen) auch Landeserziehungsgeld- bzw. Familiengeld-Regelungen gibt.

IV.

Arbeiten – mit und ohne Arbeitsvertrag

Rat für Unternehmen.



Aufgrund unserer Wirtschaftsordnung ist Unternehmer/-innen und Mitunternehmer/-innen die Sorge um ihre wirtschaftliche und soziale Absicherung selbst überantwortet. Bei Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit, Erwerbs- und Berufsunfähigkeit sowie in Hinblick auf die Altersversorgung ist dieser Personenkreis auf private Vorsorgeinitiative angewiesen.

VERÖFFENTLICHUNGEN:
ÜBER DIE VERSCHIEDENEN RECHTS- UND BETEILIGUNGSFORMEN UNTERRICHTEN Z. B. DIE INFORMATIONSBROSCHÜREN DER IHK FÜR MÜNCHEN UND OBERBAYERN ZUM THEMA SELBSTSTÄNDIGKEIT.

Unternehmer/-innen arbeiten ohne klassischen Arbeitsvertrag, Mitunternehmer/-innen meist auf Basis eines Gesellschaftsvertrags mit individuellen Vereinbarungen.

In diesem Ratgeber-Kapitel geht es nun hauptsächlich um diejenigen, die sich im Familienunternehmen – mit oder ohne arbeitsvertragliche Absicherung – mitengagieren, also um die mitarbeitenden Familienangehörigen.

QUERVERWEIS:
KAP. 6:
SOZIALE
ABSICHERUNG

Mitarbeitende Familienangehörige im nichtlandwirtschaftlichen Bereich, die nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses und ohne geregelttes Einkommen im Familienunternehmen tätig sind, sind in ihrem arbeitsrechtlichen Status völlig ungesichert. Sie stehen zwar in einer sozialpolitischen Tradition, die darauf baut, dass die Familie für die Familienmitglieder alle Unwägbarkeiten des Lebens abfedert, aber diese Tradition ist heute nur noch in den

allerwenigsten Familien faktisch einzulösen, hat sich doch nicht nur die Wirtschafts- und Arbeitsstruktur, sondern auch die Familienstruktur grundlegend gewandelt.

So werden Arbeitsbiografien und Konzepte der sozialen Absicherung zunehmend aus den Familienzuständigkeiten herausgenommen. Individualisiert und familienunabhängig werden Risiken mehr und mehr im institutionellen Bereich abgesichert. Dadurch hat sich vor allem für diejenigen, die sich stark für Familienarbeit zuständig fühlen, Grundsätzliches verändert. So ist für Ehefrauen die Versorgung und die Vorsorge allein über die Erwerbstätigkeit des Ehemanns heutzutage häufig nicht ausreichend.

Deshalb wird den im selbstständigen Mittelstand Tätigen von ihren Verbänden und Repräsentantinnen und Repräsentanten nahe gelegt, ihre Mitarbeit im Familienunternehmen arbeits- und sozialrechtlich zu klären und eine eigenständige Berufsperspektive und Versorgung für alle im Unternehmen involvierten Familienangehörigen vorzusehen.

Dessen ungeachtet sind jedoch gerade junge Betriebe oft darauf angewiesen, dass Familienmitglieder unbürokratisch (d. h. ohne die genannten sozialrechtlichen Absicherungen) tatkräftig mitwirken, wenn ökonomische Engpässe und Anlaufschwierigkeiten zu überbrücken sind. Nicht selten bleibt es „aus Gewohnheit“ aber auch in wirtschaftlich besseren Zeiten bei der fehlenden Absicherung der Familienmitglieder.

QUERVERWEIS:
KAP. 6:
SOZIALE
ABSICHERUNG

Sofern eine geringfügige Beschäftigung mit einer wöchentlichen Beschäftigungszeit von weniger als 15 Stunden und einem monatlichen Einkommen bis zu 325 € ausgeübt wird, gilt seit dem 1. April 1999, dass diese

Beschäftigungsverhältnisse zwar sozialversicherungsfrei sind, der Arbeitgeber jedoch Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 12 % und in Höhe von 10 % zur gesetzlichen Krankenversicherung zu zahlen hat, wenn der Beschäftigte nicht privat krankenversichert ist. Bereits durch den pauschalen Arbeitgeberbeitrag erwachsen dem geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend der Beitragszahlung Rentenvorteile in Form eines Rentenzuschlags und in begrenztem Umfang bei der Erfüllung der Wartezeit.

In der Rentenversicherung wird den geringfügig Beschäftigten zudem die Möglichkeit eröffnet, den pauschalen Arbeitgeberbeitrag von 12 % zum vollwertigen Pflichtbeitrag (im Jahr 2002: 19,1 %) zu ergänzen (Verzicht auf die Versicherungsfreiheit).

Neben höheren Rentenansprüchen erwirbt man erst durch die eigene Beitragszahlung Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung (u. a. Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, vorgezogene Altersrenten). Auch für die Aufwertung der Rentenanwartschaften für Erziehende mit Kindern unter 10 Jahren nach der dreijährigen Kindererziehungszeit ist die eigene Beitragsleistung Voraussetzung.

Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, die wie andere Teilzeitbeschäftigte arbeitsrechtlich den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gleichgestellt sind (§ 2 Abs. 2 TzBfG). Auf Arbeitsverhältnisse geringfügig Beschäftigter finden daher dieselben Rechtsvorschriften Anwendung –

Wissenswertes

Unter den mitarbeitenden Familienangehörigen sind $\frac{4}{5}$ Frauen. Und es ist bekannt, dass diese Frauen zu einem großen Teil von der – leider faktisch nicht korrekten – Annahme ausgehen, sie wären über die Vorsorgemaßnahmen ihres Partners ausreichend mitversorgt.

z. B. das Bundesurlaubsgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz u. a. (s. Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung „Geringfügige Beschäftigung. Die 325-Euro-Regelung“). In der Arbeitslosenversicherung ist dieser Personenkreis weiterhin nicht versichert (zur Möglichkeit der beitragsfreien Mitversicherung von Familienangehörigen in der gesetzlichen Krankenversicherung s. S. 38).

Die **geringfügige Beschäftigung** ebenso wie die Mitarbeit ohne Arbeitsvertrag sollten daher die Ausnahme bleiben. Ein Normalarbeitsverhältnis, z. B. durch einen Ehegatten-Arbeitsvertrag, ist deshalb vorzuziehen.

QUERVERWEIS:
KAP. 5:
BERUFLICHE
QUALIFIKATION UND
BERUFSVERLAUF

Wer durch einen sog. Ehegatten-Arbeitsvertrag angestellt ist, hat dieselben Rechte und Pflichten wie andere abhängig Beschäftigte.

Zu den Vergünstigungen für die so Angestellten gehören insbesondere steuerliche Erleichterungen (wie Werbungskostenpauschale, vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumsumszuwendungen), aber auch sozialrechtliche Ansprüche (wie eigene Rentenanwartschaften, Lebensversicherung über Direktversicherung, eigene Krankenversicherung, gesetzliche Unfallversicherung). Ein regulärer Arbeitsvertrag hat für die im selbstständigen Mittelstand Mitarbeitenden aber auch soziale Bedeutung, denn ein Arbeitsvertrag symbolisiert die Wertschätzung und die Professionalität der Arbeit von Familienangehörigen. Und außerdem belegt ein Arbeitsvertrag die berufliche Kompetenz und Erfahrung auch nach außen hin, z. B. bei einer eventuellen späteren Arbeitssuche.

Für den Betrieb ergeben sich aus Ehegatten-Arbeitsverträgen Vorteile durch Steuereinsparungen (aus Einkommen- und gegebenenfalls Gewerbesteuer). Andererseits werden Beiträge für die Sozialversicherung fällig.

Ehegatten-Arbeitsverträge stellen die Familienmitglieder anderen Arbeitnehmer/-innen formal gleich und machen auch ähnliche Verfahren zur Voraussetzung: z. B.

- muss das Gehalt angemessen sein,
- es muss dem Arbeitnehmer tatsächlich ausgezahlt werden,
- falls es reinvestiert wird, müssen entsprechende Kreditvereinbarungen schriftlich getroffen werden.

Das Finanzamt und die Träger der Sozialversicherung können die Ernsthaftigkeit von Ehegatten-Arbeitsverträgen auf ihre Realitätsentsprechung überprüfen.

Wer nicht über einen Arbeitsvertrag und ein entsprechendes Gehalt honoriert wird, kann alternativ über verschiedene Formen der Teilhaberschaft am Ergebnis des Betriebes beteiligt werden. Verschiedene rechtliche Möglichkeiten werden in Kapitel 7 angesprochen.

QUERVERWEIS:
KAP. 7:
WAS GEHÖRT WEM?

Mehr Arbeitsmarktqualität durch Qualifizierung.



V.

Berufliche Qualifikation und Berufsbiografie

Berufliche Qualifikation und Erfahrung sind für Erwerbstätige die wichtigste Eingangsvoraussetzung für eine fachlich und finanziell angemessene Beschäftigung. Deshalb ist es – insbesondere in Zeiten eines Arbeitskräfte-Überschusses – für alle Erwerbswilligen, auch die im selbstständigen Mittelstand Tätigen, unverzichtbar, im Interesse ihrer langfristigen Lebensplanung diese Arbeitsmarktqualität kontinuierlich auszubauen.

In Familienbetrieben hält sich oftmals die Meinung, dass der Betrieb den Unternehmer, die Unternehmerin und seine/ihre mitarbeitenden Familienangehörigen lebenslang ernähren werde. Aber auch Unternehmer/-innen und mitarbeitende Familienangehörige bleiben nicht unberührt von den wirtschaftlichen Umstrukturierungen durch Flexibilisierung, Globalisierung und Rationalisierung – und es wäre unrealistisch, eine spätere Geschäfts-Neustrukturierung oder gar Betriebsschließung gänzlich ausschließen zu können. Insofern empfiehlt sich für die im Mittelstand selbstständig Tätigen genauso wie für alle anderen Beschäftigten, die Qualifikation durch berufliche Tätigkeit und/oder Fortbildung kontinuierlich zu erweitern und zu vertiefen.

Gerade Frauen unterbrechen ihre berufliche Entwicklung jedoch häufig zugunsten einer familienfreundlichen

Organisation von Haushalt, Kindererziehung und Familienarbeit oder geben sie sogar ganz auf.

TIPP:
NÄHERE INFORMATIONEN ZUR WEITERBILDUNG ZUR „KAUFMÄNNISCHEN FACHWIRTIN/KAUFMÄNNISCHER FACHWIRT (HWK)“ ERHALTEN SIE BEI DER ZENTRALSTELLE FÜR WEITERBILDUNG IM HANDWERK (ZWH). ZUR VORABINFORMATION GIBT ES DIE TEILNEHMERUNTERLAGEN FÜR DIE WEITERBILDUNG AUCH ALS CD-ROM. ANSPRECHPARTNERIN: FRAU DR. KRAMER, TELEFON: 02 11/30 20 09-12

Auch Unternehmerfrauen im Mittelstand stellen ihre Karriere oft zugunsten der Familie und im Interesse des Familienbetriebes zurück. Viele von den mitarbeitenden Partnerinnen haben ihren eigentlichen Beruf sogar ganz aufgegeben und arbeiten fachfremd im Familienbetrieb mit. Wenn sie sich später wieder einmal um eine Beschäftigung im ursprünglich erlernten Beruf bemühen (müssen), fehlt ihnen für die in Familie und Betrieb investierte Zeit oft ein Qualifikationsnachweis.

In einer großen Zahl von mittelständischen Betrieben sind die mitarbeitenden Ehefrauen und Partnerinnen unabhängig von ihrer beruflichen Vorbildung für den Büro- und Verwaltungsbereich sowie für Personalwesen und Personalpflege zuständig und leisten dadurch einen wesentlichen Beitrag zum Betriebserfolg.

Ihr Fachwissen erwerben sie z. B. bei Kammern und Verbänden, die Fortbildungsveranstaltungen etwa zum neuen Steuerrecht, zur Neubestimmung im Sozialversicherungswesen, zur Personalkostenabrechnung anbieten.

Wenn Qualifizierungsmaßnahmen aber nur die Funktion von Anpassungsfortbildungen haben, werden in der Regel keine anerkannten Zertifikate und Qualifikationsbestätigungen erteilt und die Teilnahme findet für eventuelle spätere Bewerbungen auf dem freien Arbeitsmarkt keine Anerkennung.

Auf dieser Erkenntnis aufbauend hat z. B. der Bundesverband Unternehmerfrauen im Handwerk e. V. zusammen mit einigen Handwerkskammern die Qualifikation „Büro-

kauffrau im Handwerk“ ins Leben gerufen. Dieses 450-stündige berufsbegleitende Seminar richtet sich an Unternehmerfrauen, die einen nichtkaufmännischen Berufsabschluss haben oder seit mindestens 6 Jahren als Unternehmerfrau tätig sind. Diese Weiterbildung ermöglicht ihnen eine Vertiefung ihres Wissens und schließt mit der staatlich anerkannten Prüfung zur „Bürokauffrau im Handwerk“ ab.

Alle Unternehmer- und Meisterfrauen, die bereits eine kaufmännische Ausbildung haben oder eine entsprechende Berufserfah-

ung im kaufmännischen Bereich erworben haben, können eine Weiterbildung zur kaufmännischen Fachwirtin/zum kaufmännischen Fachwirt machen (450 Stunden). Schwerpunkte der büroausgerichteten Arbeit sind die Organisation und Leitung des Finanzwesens, die Gestaltung und Koordinierung des Marketings im Handwerksbetrieb, die Mitgestaltung im Bereich der steuerlichen und rechtlichen sowie arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und die Betreuung des Personalwesens einschließlich der Ausbildungsorganisation sowie der fachlichen Ausbildung der kaufmännischen Nachwuchskräfte. Der Abschluss ist in Teilen der Meisterprüfung gleichwertig und

Wissenswertes

Hinzuweisen ist auf das so genannte Meister-BaföG. Seit 1. 1. 1996 bietet das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) Finanzierungshilfen für die berufliche Aufstiegsfortbildung an. Mit dem am 1. 1. 2002 in Kraft getretenen Änderungsgesetz sind die Leistungen deutlich verbessert worden.

Handwerker und andere Fachkräfte, z. B. auch im Gesundheits- und Pflegebereich, die eine abgeschlossene Erstausbildung besitzen und sich auf den Fortbildungsabschluss zu Handwerks- oder Industriemeistern, Technikern, Fachkaufleuten oder Betriebswirten vorbereiten, können eine finanzielle Förderung erhalten. In begründeten Ausnahmefällen können auch Zweitfortbildungen gefördert werden. Diese finanzielle Förderung umfasst einen Maßnahmebeitrag in Höhe der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bis 10.226 €, der teilweise bezuschusst wird. Alleinerziehende erhalten für notwendige Kinderbetreuungskosten einen nicht rückzahlbaren Zuschuss. Teilnehmende an Vollzeitmaßnahmen erhalten einkommensabhängig einen Unterhaltsbeitrag, z. T. als nicht zurückzuzahlenden Zuschuss, z. T. als Darlehen. Im Gesetz sind u. a. mit dem teilweisen Darlehenserlass für Existenzgründerinnen und Existenzgründer Komponenten zur Förderung der Selbstständigkeit enthalten.

VERÖFFENTLICHUNGEN:
LANDESVERBAND
DER MEISTERFRAUEN
IM HANDWERK
BAYERN E. V.:
BERUF MEISTERFRAU
- KONZEPTE FÜR
EINE INNOVATIVE
WEITERBILDUNG.
DOKUMENTATION,
MÜNCHEN 6/1996

„DIE MEISTERFRAU
ALS AUSBILDERIN -
KONZEPTE EINES
BERUFS FÜR HAND-
WERKERFRAUEN“,
MÜNCHEN 1998

„LEHRLINGSAUSBIL-
DUNG - SACHE DER
MEISTER-FRAU?“,
MÜNCHEN 1999

DAS NEUE
AUFSTIEGSFORT-
BILDUNGS-
FÖRDERUNGSGESETZ
- GESETZ UND BEI-
SPIELE.
BROSCHÜRE DES
BUNDESMINISTERI-
UMS FÜR BILDUNG
UND FORSCHUNG.

AUSBILDUNGSFÖR-
DERUNG. BROSCHÜ-
RE DES BUNDESMI-
NISTERIUMS FÜR
BILDUNG UND FOR-
SCHUNG

berechtigt zur Teilnahme an Lehrgängen zum Betriebswirt (HWK). Der Zentralverband des Deutschen Handwerks empfiehlt allen HWK bundesweit, diese Ausbildung anzubieten. Das Zertifikat qualifiziert die Teilnehmenden nicht nur für ihre Tätigkeit im eigenen Familienbetrieb, sodass die Tätigkeit anerkanntermaßen aufgewertet wird und auch extern genutzt werden kann.

Ansprechpartner

Nähere Informationen beim Bundesverband Unternehmerfrauen im Handwerk, Frechenrieder Str. 28, 87776 Sontheim, Tel. 0 83 36/80 54 40.

In Untersuchungen zu den Weiterbildungswünschen und zum Weiterbildungsverhalten von mitarbeitenden Familienangehörigen sowie Selbstständigen in Klein- und Mittelbetrieben wird immer wieder darauf hingewiesen, dass der subjektiv empfundene Bedarf für Fortbildungen relativ hoch, die zeitlichen Restriktionen im Berufsalltag allerdings stark hemmend sind. Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt zwar der Weiterbildungsbedarf und auch der Anteil derjenigen, die entsprechende Angebote nutzen, ohne aber den tatsächlichen Bedarf zu erreichen. Im Sinne der Erhaltung und Steigerung der persönlichen Berufsqualifikation ist es ratsam, auch in mittelständischen Unternehmen die kontinuierliche Fortbildung stärker zu verankern.

Soziale Absicherung in verschiedenen Lebenssituationen.



VI. Soziale Absicherung

VERÖFFENTLICHUNG:
SVEA KUSCHEL:
FRAUEN LEBEN LÄN-
GER – ABER
WOVON?, DÜSSEL-
DORF 1992/2002

All jene, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit einer mehr als geringfügigen Beschäftigung in das Familienunternehmen eingebunden sind, sind grundsätzlich im Fall von Krankheit, Mutterschaft, Alter, Arbeitslosigkeit, verminderter Erwerbsfähigkeit, Pflegebedürftigkeit und Unfall genauso abgesichert wie andere abhängig Beschäftigte.

Geringfügig Beschäftigte haben die Möglichkeit, den Pauschalbetrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung in Höhe von 12 % auf 19,1 % des Entgelts aufzustocken und damit zum vollwertigen Pflichtbeitrag werden zu lassen. Dadurch haben sie Zugang zum vollen Leistungsspektrum der Rentenversicherung, also neben der Altersrente auch Rehabilitationsleistungen und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

Selbstständige, Mitunternehmerinnen, versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte und jene, die ohne Arbeitnehmer zu sein im Familienunternehmen mitarbeiten, sind aber auf die individuelle private Absicherung der genannten Risiken angewiesen. In der gesetzlichen Unfallversicherung besteht allerdings Versicherungsschutz auch für geringfügig Beschäftigte sowie für bestimmte Gruppen von Selbstständigen. (Detaillierte Informationen entnehmen Sie bitte der Broschüre des Bundesministeriums für

Arbeit und Sozialordnung: Geringfügige Beschäftigung. Die 325-Euro-Regelung.)

Wird diese Vorsorge z. B. in finanziell engen Zeiten zurückgestellt, kann es

- im Falle von vorzeitigem Tod des Ehepartners,
- im Falle einer Scheidung oder
- bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeit des Ehepartners zu Versorgungsproblemen der vermeintlich mitversorgten Ehefrauen mit ihren Kindern kommen.

So gesehen gehört die personenbezogene soziale Absicherung aller im Familienunternehmen mitwirkenden Angehörigen auch zu den gemeinsamen Bemühungen um eine Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Wissenswertes

Das Versicherungswesen ist hoch kompliziert. Sie sollten sich im Bedarfsfall unbedingt von einer Expertin oder einem Experten beraten lassen. Wer sich nicht von einer bestimmten Versicherung beraten lassen will, sondern über mehrere Versicherungsangebote vergleichende Informationen wünscht, kann sich an unabhängige Versicherungsagenturen, Versicherungsmakler oder Verbraucherberatungsstellen wenden.

Um Ihre soziale Absicherung für die verschiedensten Lebenssituationen gezielt einrichten zu können, sollten Sie sich individuell beraten lassen.

Ansprechpartner:

Wenn Sie von einer Frau beraten werden wollen, so wenden Sie sich an eine unabhängige Finanzdienstleisterin. Auskunft dazu geben die Finanzfachfrauen bundesweit seit 1988.

c/o Svea Kuschel, Schornstr. 8, 81669 München,

Tel.: 0 89/4 48 57 46, Fax 0 89/48 29 01

E-Mail: svea.kuschel@t-online.de

Internet: www.finanzfachfrauen.de

VERÖFFENTLICHUNGEN:
IM BUCHHANDEL SIND AUCH RATGEBER ERHÄLTlich, DIE SICH KRITISCH MIT DEM VERSICHERUNGSWESEN AUSEINANDER SETZEN. (S. VERÖFFENTLICHUNGEN S. 40F.)

DIE STIFTUNG WARENTEST GIBT DIE ZEITSCHRIFT „FINANZTEST“ HERAUS MIT TIPPS UND VERGLEICHEN ZU VERSICHERUNGEN

BROSCHÜRE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE: „FRAUEN UNTERNEHMEN WAS!“
TIPPS FÜR EXISTENZGRÜNDERINNEN

Soziale Absicherung im Krankheitsfall

Für Selbstständige und Mitunternehmerinnen/-nehmer stehen im Prinzip sämtliche Versicherungsmöglichkeiten offen: Sie können

- als Freiwillige in eine gesetzliche Krankenkasse, wenn Sie bestimmte Vorversicherungszeiten erfüllt haben, oder
- in eine private Krankenversicherung eintreten.

Wer abhängig beschäftigt über der Pflichtversicherungsgrenze liegt (derzeit 40.500 € [2002]), kann ebenfalls zu Beginn der Beschäftigung zwischen privater und gesetzlicher Krankenversicherung wählen. Bei Wahl der privaten Krankenversicherung ist eine spätere Rückkehr in die gesetzliche jedoch grundsätzlich ausgeschlossen.

Abhängig Beschäftigte unter dieser Versicherungsgrenze, aber mit mindestens 15 Stunden in der Woche oder einem Monatsverdienst von mehr als 325 € sind in der gesetzlichen Krankenkasse persönlich pflichtversichert. Kinder und nicht erwerbstätige Ehepartner können mitversichert werden.

Abhängig beschäftigte Teilzeitkräfte mit weniger als 15 Arbeitsstunden pro Woche und einem Monatsverdienst von bis zu 325 € sind in der Krankenversicherung nicht versicherungspflichtig und können sich beim Ehepartner/bei der Ehepartnerin mitversichern lassen (bezahlen also keine eigenen Beiträge).

Grundsätzlich sollten Sie wissen:

- Die gesetzliche Krankenversicherung ist eine Solidargemeinschaft, in der gut und weniger gut Verdienende mit ihren verdienstabhängig höheren bzw. niedrigeren

Beiträgen dieselbe Versicherungsleistung beanspruchen können. Die Versicherungsleistungen selbst werden grundsätzlich gesetzlich festgelegt und von der gemeinsamen Selbstverwaltung von Vertragsärzten und Krankenkassen durch Richtlinien im Einzelnen gestaltet.

- Bei der privaten Krankenversicherung wird zwischen den beiden Vertragsparteien individuell festgelegt, welche Leistungsumfänge zu welchen Beiträgen – die vom Einkommen unabhängig sind – versichert sind. Dabei legt die Versicherung den Beitrag nach Alter und Gesundheit fest und berechnet gegebenenfalls einen Risikoaufschlag, sofern eine Krankheit noch in Behandlung bzw. nicht ausgeheilt ist. Mitversicherung von Familienangehörigen ist nur gegen eigene Beiträge vorgesehen.
- Mit Ausnahme der Bundesknappschaft, der See-Krankenkasse und der landwirtschaftlichen Krankenkassen sind alle Krankenkassen am Wohn- und Beschäftigungsort frei wählbar, Betriebs- und Innungskrankenkassen jedoch nur, wenn sich diese auch für „Betriebsfremde“ geöffnet haben.

Erkundigen Sie sich vor einem Beitritt genau über die unterschiedlichen – und leider oft nicht vergleichbaren – Bedingungen und berücksichtigen Sie insbesondere neben kurzfristigen Kosten auch langfristige Versorgungs- und Finanzierungsaspekte, wie z. B. die finanzielle Absicherung im Mutterschutzfall. Als Teil der privaten Krankenversicherung können Sie zusätzlich auch Krankentagegeld, Krankenhaustagegeld und andere Risiken absichern.

QUERVERWEIS:
KAP. „SOZIALE ABSICHERUNG IM MUTTERSCHUTZ“

Soziale Absicherung bei Pflegebedürftigkeit

VERÖFFENTLICHUNGEN:
BUNDESMINISTERIUM
FÜR GESUNDHEIT:
„PFLEGE-
VERSICHERUNG“
PFLEGEN ZU HAUSE.
RATGEBER FÜR DIE
HÄUSLICHE PFLEGE
ALS PRAKTISCHE
ANLEITUNG FÜR DEN
PFLEGEALLTAG“

„HILFE UND PFLEGE
IM ALTER ZU HAUSE“,
HG. VOM KURATO-
RIUM DER DEUT-
SCHEN ALTERSHILFE,
ZU BEZIEHEN BEIM
BUNDESMINISTERI-
UM FÜR FAMILIE,
SENIOREN, FRAUEN
UND JUGEND.

„PFLEGEN ZU HAUSE.
RATGEBER FÜR DIE
HÄUSLICHE PFLEGE
ALS PRAKTISCHE
ANLEITUNG FÜR DEN
PFLEGEALLTAG“,
BUNDESMINISTERI-
UM FÜR GESUNDHEIT

Die Pflegeversicherung ist eine Pflichtversicherung für alle Bürgerinnen und Bürger und ist neben Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung die fünfte Säule. Sie sind dort pflegeversichert, wo Ihr Krankenversicherungsschutz besteht.

Ansprechpartner

Das Bundesministerium für Gesundheit hat ein „Bürgertelefon Pflegeversicherung“ eingerichtet. Dort erhalten Sie kostenfrei Antworten auf Fragen zur Pflegeversicherung. Tel: 08 00/19 19 19-0

Weitere Informationen zur Pflegeversicherung erhalten Sie bei der Pflegekasse, beim örtlichen Sozialamt, bei Sozialstationen und Wohlfahrtsverbänden.

Wenn Sie selbst pflegebedürftige Familienmitglieder haben, können Sie Leistungen der Pflegeversicherung für diese Angehörigen beantragen.

Zeiten der Pflege von Familienangehörigen im häuslichen Bereich können bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen bei der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet werden.

Der Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung kann auch durch den Abschluss einer Pflegeversicherung beim privaten Krankenversicherer nachgekommen werden.

Soziale Absicherung im Mutterschutz

QUERVERWEIS:
KAP. 6:
SOZIALE
ABSICHERUNG

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, auch für Teilzeitbeschäftigte, Hausangestellte und Heimarbeiterinnen, ebenso für Angestellte und Arbeiterinnen im öffentlichen Dienst sowie für Frauen in der beruflichen Ausbildung. Weder Staatsangehörigkeit noch Familienstand spielen eine Rolle. Entscheidend ist, dass die Frau ihren Arbeitsplatz in der Bundesre-

publik Deutschland hat. Für Beamtinnen gelten besondere Regelungen, die im Beamtenrecht festgelegt sind. Nicht unter den Mutterschutz fallen Hausfrauen und Selbstständige. Allerdings können sich diese Personen freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse weiter versichern, wenn sie die erforderlichen Voraussetzungen für den Beitritt zur freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung erfüllen.

Werdende Mütter haben in der gesetzlichen Krankenversicherung Anspruch auf Vorsorgeuntersuchungen, ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe, Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln, stationäre Entbindung, häusliche Pflege, Haushaltshilfe und Mutterschafts- oder Entbindungsgeld.

Werdende Mütter in der privaten Krankenversicherung erhalten solche Leistungen nur dann, wenn sie mit dem Versicherungsunternehmen vertraglich vereinbart sind.

Arbeitnehmerinnen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung eigenständig versichert sind,

erhalten während der Mutterschutzfristen (sechs Wochen vor und im Normalfall acht Wochen nach der Geburt – bei Mehrlings- und Frühgeburten 12 Wochen nach der Entbindung) Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse. Wie hoch die Leistung ist, richtet sich nach dem durchschnittlichen Entgelt der letzten drei Monate bzw. der letzten 13 Wochen vor Beginn der gesetzlichen Schutzfrist. Maximal zahlt die Krankenkasse 13 € je Kalendertag. Der Arbeitgeber zahlt für die Zeit der Schutzfrist den Differenzbetrag zum durchschnittlichen Nettolohn dazu.

Privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. in der gesetzlichen Krankenkasse familienversicherte Frauen), erhalten vom Bundesversicherungsamt ein einmaliges Mutterschaftsgeld von bis zu 210 €; den Unterschiedsbetrag zwischen 13 € pro Tag und dem bisherigen Nettoarbeitsentgelt trägt der Arbeitgeber.

Selbstständige erhalten Mutterschaftsgeld von der gesetzlichen Krankenkasse nur dann, wenn sie bei einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind. Selbstständige Frauen, die privat krankenversichert sind, erhalten kein Mutterschaftsgeld. Sie müssen sich bei Ihrer Versicherung erkundigen, welche Leistungen Sie aufgrund Ihres Versicherungsvertrages erhalten.

Interessant für **kleine Betriebe** mit bis zu 20 und ggfs. 30 Beschäftigten ist die Verbesserung der mutterschutzrechtlichen Kostenerstattung seit 1. Januar 1997. Die wesentlichen Kosten, die den Kleinbetrieben für schwangere Mitarbeiterinnen entstehen, werden voll erstattet. Bisher ersetzten die gesetzlichen Krankenkassen diese nur zu 60–70 %. Durch diese Änderung soll erreicht werden, dass Schwangerschaft und Kinder kein Einstellungshindernis für junge Frauen in kleinen Betrieben mehr sind.

Für die arbeitslosen Frauen oder Frauen während der Ausbildung/Umschulung wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.

Alle anderen werdenden Mütter haben keinen Anspruch auf Mutterschaftsleistungen. Sie sollten daher Ihren arbeitsrechtlichen Status und die Voraussetzungen nach

dem Mutterschutzgesetz genau überprüfen, um die Ihnen zustehenden Unterstützungen nutzen zu können.

Ansprechpartner

Welche Mutterschutzregelungen im Krankenversicherungsrecht für Ihren individuellen Fall bestehen, erfahren Sie im Detail bei Ihrer Krankenkasse oder beim Bundesversicherungsamt in Bonn.

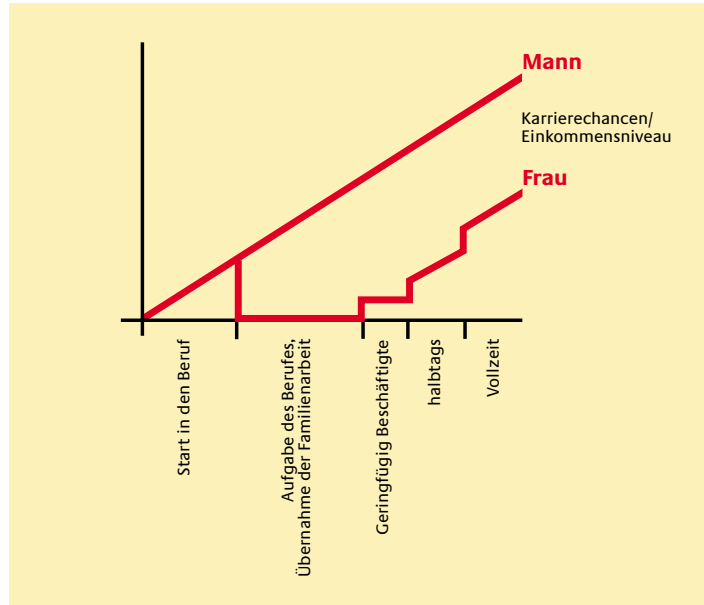
Soziale Absicherung im Alter

Dass die soziale Absicherung im Alter schon in jungen Jahren vorbereitet werden muss, wird vielfach – gerade in Zeiten der Betriebsgründung – vernachlässigt. Wenn der Betrieb wirtschaftlich noch nicht konsolidiert ist, der Ertrag noch gering ist oder neue Investitionen den finanziellen Spielraum voll ausschöpfen, wird häufig, um den aktuellen Kostendruck zu reduzieren, an den Einkommen und den Altersvorsorgeleistungen für Betriebsinhaberinnen sowie -inhabern und mitarbeitenden Familienangehörigen gespart.

Wenn es sich dabei nicht nur um eine kurz-, sondern eine langfristige „Notmaßnahme“ handelt, kann das für die Betroffenen zu erheblichen Versorgungslücken im Alter führen. Die folgende Grafik (nach S. Kuschel, 1996) zeigt beispielhaft, wie sich Einkommen und Vorsorgeleistungen von Mann und Frau auseinander entwickeln, wenn die Frau zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit auf eine eigene durchgängige Berufsbiografie verzichtet (siehe Grafik Seite 44).

Deshalb wird vielfach empfohlen, wenn Familienangehörige die betriebliche Arbeit und Verantwortung, den Haushalt und die Familienarbeit gemeinsam bewältigen, auch

VERÖFFENTLICHUNGEN:
„MUTTERSCHUTZGESETZ“,
HG. VOM BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND



die Arbeitserträge in Form von Einkommen, Vermögensbildung und Vorsorgeleistungen – auch die fürs Alter – partnerschaftlich zu teilen, und zwar von Beginn an:

- In Familienunternehmen, die für die Altersversorgung auf persönlich verwalteten Immobilienbesitz und auf Kapitalanlagen setzen, sind für jede Person eigene Vorsorgeleistungen (Immobilien, Kapital, Aktien o. Ä.) vorzusehen, über die sie autonom verfügen kann.
- In Familienunternehmen sollten sich Familienmitglieder, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen, freiwillig versichern.
- In Familienunternehmen, die der privaten Rentenversicherung den Vorzug geben, sind demnach für jedes Familienmitglied eigene Verträge abzuschließen.

Die für abhängig Beschäftigte übliche Form der Altersvorsorge ist die gesetzliche Rentenversicherung. Beitragspflichtig sind grundsätzlich alle Entgelte über 325 € im

Monat bis zur Beitragsbemessungsgrenze, die jährlich neu festgelegt wird. Zum Teil sind auch Selbstständige versicherungspflichtig (z. B. Handwerker/-innen, Künstler/-innen, Publizistinnen und Publizisten, Pflegepersonen und arbeitnehmerähnliche Selbstständige).

Die Höhe der späteren Rente richtet sich vor allem nach der Höhe der durch Beiträge versicherten Arbeitsentgelte. Zusätzlich werden bei der Rentenberechnung Zeiten ohne eigene Beitragszahlung – z. B.

- Zeiten der schulischen Ausbildung nach dem 17. Lebensjahr bis zu drei Jahren,
- Erziehungszeiten (für ab 1. 1. 1992 geborene Kinder: 3 Jahre je Kind, für vorher geborene Kinder: 1 Jahr je Kind) sowie
- Berücksichtigungszeiten für die Kindererziehung angerechnet.

Für diese Berücksichtigungszeiten gilt u. a. Folgendes: Liegt das Einkommen einer berufstätigen Frau, die Kinder erzieht, unter dem Durchschnittseinkommen, so werden die Entgelte ab 1992 bis zum vollendeten 10. Lebensjahr (bzw. 18. Lebensjahr bei Behinderung) des Kindes aufgewertet, und zwar um 50 % maximal bis zum Durchschnittseinkommen (entspricht 1 Entgeltpunkt pro Jahr). Eine in Teilzeit erwerbstätige Person kann dadurch zusätzlich bis zu 2,3 Entgeltpunkte (über 56 € zusätzliche Rente monatlich) erhalten. Erziehende mit zwei oder mehr Kindern unter 10 Jahren erhalten auch ohne Erwerbstätigkeit stets die Höchstförderung von 0,33 Entgeltpunkten im Jahr. Diese mit der Rentenreform neu eingeführten Regelungen gelten für Mütter oder Väter mit mindestens 25 Jahren rentenrechtlichen Zeiten, wobei Kinderberücksichtigungszeiten mitgerechnet werden.

EINEN SCHNELLEN ÜBERBLICK ÜBER DIESBEZÜGLICHE REGELUNGEN FINDEN SIE IN DEN BROSCHÜREN „STAATLICHE HILFEN FÜR FAMILIEN – WANN? WO? WIE?“ HG. VOM BUNDEMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

„VERSICHERUNGSPFLICHT UND BEITRAGSZAHLUNG“, HG. VON DER BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE

„DIE RENTE“, HG. VOM BUNDEMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG UND DEM BUNDEMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

Ansprechpartner

Wenn Sie sich über die gesetzliche Rentenversicherung genauer informieren möchten, wenden Sie sich an Ihren Rentenversicherungsträger.

Außerdem hat das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ein „Bürgertelefon Rente“ eingerichtet, bei dem Sie sich kostenlos beraten lassen können:

Tel. 08 00/15 15 15-0.

Anspruch auf Hinterbliebenenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht für überlebende Ehegatten (Witwen und Witwer), die nicht wieder geheiratet haben, nach dem Tode des versicherten Ehegatten, wenn dieser die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt hat. Die Witwen- bzw. Witwerrente beträgt 25 % der Versichertenrente des verstorbenen Ehepartners (sog. kleine Witwen- bzw. Witwerrente). Wenn der Hinterbliebene das 45. Lebensjahr vollendet hat, ein Kind erzieht, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, für ein Kind sorgt, das wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten, oder bei Erwerbsminderung beträgt die Witwen- bzw. Witwerrente 60 % (sog. große Witwen- bzw. Witwerrente). Eigenes Einkommen wird, soweit es einen bestimmten Freibetrag überschreitet, zu 40 % auf die Hinterbliebenenrente angerechnet. Der Freibetrag wird jedes Jahr mit demselben Prozentsatz wie die Renten angepasst. Diese Regelungen gelten nur noch für bei Inkrafttreten der Rentenreform Verwitwete und ältere Ehepaare.

Das neue Recht gilt für alle nach dem 31. 12. 2001 geschlossenen Ehen und für Ehepaare, bei denen beide Partner zu diesem Zeitpunkt jünger als 40 Jahre alt waren. Für diese Ehepaare gibt es Änderungen im Hinterbliebenrecht:

Da Frauen in der Regel ein eigenes Einkommen haben, aus dem sich eigene Rentenanwartschaften ableiten, werden sie künftig immer weniger auf eine Versorgung durch die Hinterbliebenenrente aus der Versicherung ihres Ehemannes angewiesen sein. Deshalb wird die kleine Witwen- bzw. Witwerrente auf 24 Monate begrenzt und die große Witwen- bzw. Witwerrente von heute 60 % auf 55 % abgesenkt. Gleichzeitig wird die Erziehung von Kindern in der Hinterbliebenversorgung berücksichtigt, und zwar in der Weise, dass die Rente um einen Zuschlag von zwei Entgeltpunkten für das erste Kind und von jeweils einem Entgeltpunkt für jedes weitere Kind erhöht wird. Im Ergebnis führt diese Regelung bereits bei Hinterbliebenen mit durchschnittlicher Witwenrente, die ein Kind erzogen haben, zu einer kleinen Besserstellung im Vergleich zum alten Recht.

Darüber hinaus besteht für jüngere Ehepaare künftig die Möglichkeit des Rentensplittings unter Ehegatten. Um dem veränderten Partnerschaftsverständnis von Männern und Frauen Rechnung zu tragen, können Ehepartner, die 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten haben, künftig durch gemeinsame Erklärung die in der Ehezeit erworbenen Rentenanwartschaften teilen (Rentensplitting). Das Rentensplitting tritt regelmäßig bereits zu Lebzeiten beider Ehegatten ein und bleibt im Hinterbliebenenfall unverändert. Es wird also keine zusätzliche Hinterbliebenenversorgung mehr gewährt.

Wissenswertes

Der Landesverband der Meisterfrauen im Handwerk Bayern e. V. hat sich ausführlich mit der Rolle der Meisterfrauen bei der Betriebsnachfolge beschäftigt. In der dazu erschienenen Veröffentlichung geht es u. a. um die Frage, welche Möglichkeit die Meisterfrau hat, den Betrieb zu erhalten, wenn der Ehepartner stirbt. „Handwerksfrauen in der Betriebsnachfolge“, München 1997.

VERÖFFENTLICHUNGEN:
WENN SIE SICH DAZU
GENAUER INFORMIEREN
WOLLEN, FINDEN SIE
ERLÄUTERUNGEN ÜBER
VERFAHREN UND VORAUSSETZUN-
GEN IN DER BRO-
SCHÜRE „ALTERS-TEIL-
ZEIT – AB 50“: HG.
VOM BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALORD-
NUNG.

Die sog. Altersteilzeit ab 55 Jahren bietet flexible Rentenübergänge, die in neuerer Zeit mehr Beachtung und Aufmerksamkeit finden, weil sie individuelle Kombinationen von Arbeit und Freistellung für Betroffene und Betriebe möglich machen.

Bei den verkammerten freien Berufen (z. B. Ärzten, Rechtsanwälten, Architekten) existiert eine einkommensbezogene Versicherungspflicht in den verschiedenen berufsständischen Versorgungswerken der Länder.

Ansprechpartner

Weitere Informationen erteilen Ihnen die Kammern. Betriebe, die langfristig ausreichend solvent sind, richten oft auch betriebliche Altersversorgungen ein. Insbesondere für Gesellschafter/Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer einer GmbH, aber auch für mitarbeitende Ehepartner/-innen oder Lebensgefährtinnen und -gefährten sowie für abhängig Beschäftigte stellt diese Form der Altersversorgung eine (kosten-)günstige Absicherung dar. Betriebliche Altersversorgungen sind immer auf privatvertraglicher Basis organisiert und über Versicherungsgesellschaften einzurichten. Direktversicherungen und Pensionszusagen sind dabei unter den betrieblichen Altersversorgungen am bekanntesten.

Durch die Rentenreform sind die Bedingungen zum Erwerb von Ansprüchen auf betriebliche Altersversorgung u. a. durch Verkürzung der Frist zur Erreichung der Unverfallbarkeit des Anspruchs und die Erleichterung der Mitnahme von betrieblichen Altersversorgungsansprüchen bei einem Arbeitgeberwechsel verbessert worden. Bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen können auch für die betriebliche Altersversorgung die mit der

Rentenreform geschaffenen neuen Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen werden.

Zur privaten Altersvorsorge, auf die Selbstständige und Nichterwerbstätige angewiesen sind, bieten die Versicherungsunternehmen verschiedene Strategien an. Diese Möglichkeiten werden auch von abhängig Beschäftigten als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung wahrgenommen:

- private Rentenversicherung,
- Kapitallebensversicherung auf den Todes- und Erlebensfall,
- Kapitalrentenversicherung.

Vielfach wird heute empfohlen, die Absicherung fürs Alter wenn möglich auf verschiedene Säulen aufzubauen: privates Vermögen, gesetzliche und private Rentenversicherungen. Bevor Sie sich für die eine oder die andere Möglichkeit entscheiden, lassen Sie sich unbedingt fachlich beraten.

Mit der Rentenreform wird für Personen, die pflichtversichert in der gesetzlichen Rentenversicherung sind, der Aufbau einer privaten oder betrieblichen Altersvorsorge durch steuerliche Fördermaßnahmen flankiert, die insbesondere Bezieher kleiner Einkommen und Familien mit Kindern besonders unterstützen sollen. Es sollen besondere Sparanreize gesetzt werden. Die gesetzlichen Regelungen hierzu sind – ähnlich wie bei der Kindergeldregelung – im Einkommensteuergesetz als kombinierte Zulagen-/Sonderausgabenregelung verankert.

Das Gesetz über die zusätzliche private Altersvorsorge trat zum 1. 1. 2002 in Kraft. Ohne Verlust der steuerlichen För-

dermaßnahmen für das laufende Jahr kann bis Ende 2002 eine Alterssicherungsmaßnahme abgeschlossen werden. Die Rentenversicherungspflichtigen haben so ausreichend Zeit, sich eingehend über geeignete Alterssicherungsanlagen zu informieren. Auch die Tarifparteien haben so die Gelegenheit, ohne Zeitdruck bestehende Vereinbarungen über betriebliche Altersversorgung zu überprüfen und gegebenenfalls zu modifizieren oder neue Tarifvereinbarungen zu schließen.

Ansprechpartner

„Bürgertelefon Rente“ des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung unter der kostenlosen Rufnummer 08 00/15 15 15-0

Soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit

Bei Arbeitslosigkeit ist abgesichert, wer als abhängig Beschäftigter mit mindestens 15 Wochenstunden bzw. mehr als 325 € monatlich voll sozialversicherungspflichtig ist und Beiträge an die Bundesanstalt für Arbeit abführt. Eine freiwillige Versicherung gegen Arbeitslosigkeit ist wohl immer wieder in Diskussion, derzeit aber noch nicht möglich. Insofern haben also nur abhängig Beschäftigte mit einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Ab dem 1. Januar 2003 werden jedoch auch Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld und der Betreuung und Erziehung eines Kindes unter 3 Jahren in die Versicherungspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit einbezogen, wenn durch den Bezug des Mutterschaftsgeldes oder die Betreuung/Erziehung des Kindes eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder der Bezug einer Entgelter-

satzleistung unterbrochen worden ist. Die Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit werden für Bezieherinnen von Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und für Erziehende vom Bund getragen. Damit sind die Betroffenen bei Rückkehr auf den Arbeitsmarkt in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen.

Ansprechpartner

Wenn Sie sich über die Höhe der Beiträge und die Höhe der Leistungen im Versicherungsfall informieren wollen, wenden Sie sich an Ihr örtliches Arbeitsamt oder direkt an die Bundesanstalt für Arbeit, Regensburger Str. 104, 90327 Nürnberg, Tel. 09 11/17 90.

Nicht abhängig Beschäftigte sind zur Absicherung eventueller Zeiten der Arbeitslosigkeit darauf angewiesen, private Vorsorge zu treffen, entweder durch entsprechende Rücklagen-Bildungen oder Einkünfte aus anderen Quellen (z. B. aus Kapital oder Immobilienbesitz). Selbstständige, mitarbeitende oder gering beschäftigte Familienangehörige tragen also das Risiko der Arbeitslosigkeit rein privat und können bei eventuellen betrieblichen Krisen nicht auf externe Unterstützung bauen.

Soziale Absicherung bei verminderter Erwerbsfähigkeit

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sichern mit ihren Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung neben dem Altersrisiko auch das Risiko einer eventuellen verminderten Erwerbsfähigkeit ab.

Ansprechpartner

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte direkt an den Rentenversicherungsträger oder informieren Sie sich

kostenlos über das „Bürgertelefon Rente“, das das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eingerichtet hat (Tel-Nr: 08 00/15 15 15-0).

Wer nicht zur Gruppe der Sozialversicherungspflichtigen gehört, kann Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit als

- eigenständige private Versicherung,
- angekoppelt an eine private Risikoversicherung,
- im Rahmen der Altersvorsorge an eine private Lebensversicherung mit Sparanteil gebunden oder
- an eine private Rentenversicherung gebunden absichern. Es gibt dabei sehr unterschiedliche Leistungsangebote und zum Teil erhebliche Beitragsunterschiede. Deshalb lohnt sich ein Vergleich mehrerer Anbieter.

Ansprechpartner

Weitere Informationen erhalten Sie bei Versicherungsunternehmen und -agenturen, Versicherungsmaklern sowie bei Verbraucherberatungsstellen.

Die Notwendigkeit einer Berufsunfähigkeitsversicherung für selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer liegt auf der Hand. Es wird aber vielfach darauf hingewiesen, dass auch für teilzeitbeschäftigte Angehörige oder für Familienmitglieder, die ohne Vertrag im Familienunternehmen mitarbeiten, eine solche Absicherung wichtig ist. Wenn diese Familienangehörigen ihren Part im betrieblichen und familiären Arbeitsalltag nicht mehr übernehmen können, entsteht nämlich oft eine gravierende Lücke im betrieblichen Arbeitsablauf – sowohl bei der Arbeitserledigung als auch bei der Finanzierung. Diese Lücke, z. B. durch Beschäftigung von Vertretungskräften, zu schließen, kostet Geld und häufig genug auch organisatorischen Mehraufwand, die durch

eine entsprechende Versicherung abgedeckt werden können.

Gerade in Familienunternehmen, in denen die Arbeitskraft aller Familienangehörigen für die gemeinsame

- wirtschaftliche Führung des Betriebes,
- Haushaltsorganisation und
- Familienarbeit

benötigt wird, können Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit Einzelner unabhängig von ihren Aufgabenbereichen erhebliche Störungen nach sich ziehen. Daher ist es günstig, die Erwerbs-/Berufsunfähigkeit mit in den Katalog der Vorsorgebereiche aufzunehmen.

Soziale Absicherung bei Trennung und Scheidung

Familienunternehmen, in denen gemeinschaftlich gewirtschaftet wird und die aus dem gemeinsamen Ertrag leben, werden durch eine Scheidung besonders hart getroffen, wirtschaftlich wie organisatorisch und von der personellen Kapazität her. Unterhaltsfragen, Eigentums- und Vermögensfragen, Versorgungsausgleich und das Sorgerecht für die Kinder sind wie bei allen Scheidungen zu klären. Aber meist ist die Lage kompliziert und unüberschaubar.

Leichter und für beide Teile überschaubarer verläuft die Trennung, wenn von Beginn an durch klare (Ehe-)Verträge und Regelungen festgelegt wurde, was in wessen Zuständigkeit und Verfügungsrecht gehört und wie die durch gemeinsames Wirtschaften in Betrieb und Familie erzielten Erträge den Einzelnen zuzuschreiben sind.

Basis für das Scheidungsverfahren ist die zu Beginn der Ehe getroffene Güterstandsvereinbarung. Aus ihr leiten

sich die gegenseitigen Rechte und Pflichten auch bei der Haftungsbeschränkung, bei betrieblichen Risiken, bei der Erbregelung und bei der Besteuerung ab. Zu unterscheiden sind drei Güterstände:

- Gütergemeinschaft,
- Gütertrennung,
- Zugewinnngemeinschaft.

In der Gütergemeinschaft werden die Vermögen der Ehepartner zum gemeinschaftlichen Vermögen, mit dem sie gemeinsam (z. B. auch für Schulden) haften.

Gütertrennung wird vor einem Notar vereinbart und besagt, dass kein Ehepartner für den anderen mit seinem Vermögen haftet. Die beiden Vermögen bleiben vollständig getrennt.

In der Zugewinnngemeinschaft gibt es spezifische Regelungen für die Berechnung des Zugewinns, also jenes Vermögens, das nach der Eheschließung von den beiden Partnern autonom erwirtschaftet wurde. Auch der Zugewinn bleibt im Vermögen des jeweiligen Ehegatten, wird jedoch im Interesse des anderen Ehegatten ausgeglichen, wenn die Zugewinnngemeinschaft endet.

Ansprechpartner

Lassen Sie sich vor der Eheschließung durch Fachleute (Notarinnen/Notare, Anwältinnen/Anwälte, Kammern, Berufsverbände) beraten, welche Ehevertragsform mit welchen Bestimmungen in Ihrer Situation am günstigsten ist, und befassen Sie sich dabei schon mit den eventuellen späteren Konsequenzen.

Im Falle einer Scheidung sind sämtliche Lebensbereiche neu zu regeln. Was den Versicherungsschutz für Krankheit, Pflege, Alter, Berufsunfähigkeit und Unfall anbelangt, so müssen gegebenenfalls gemeinsam geschlossene Verträge umgehend getrennt und eigenständige Verträge neu abgeschlossen werden.

Streitigkeiten im Falle einer Scheidung ergeben sich häufig daraus, dass die beiden Partner ihren jeweiligen Anteil am gemeinsam erwirtschafteten Güterstand unterschiedlich einschätzen und infolgedessen unterschiedliche Ausgleichsleistungen beanspruchen.

Wenn z. B. die geschäftliche Karriere oder der Auf- und Ausbau des Betriebes gemeinsam, jedoch von einer Seite aktiv und von der anderen nur unterstützend – durch scheinbar Nebensächliches wie Haushaltsführung, Kindererziehung oder nebenberufliche Bürotätigkeit – erreicht wurde, wem gebührt dann welcher Anteil? Und wie wird es bewertet, wenn ein Teil die berufliche Entwicklung zurückgestellt, unterbrochen oder gar aufgegeben hat, um den Betrieb und die Familie zu ermöglichen?

Um diese Konfliktpunkte zu entschärfen, ist es günstig, von Beginn an auf eine gleichrangige Bewertung, Absicherung und Honorierung beider Parteien aus der gemeinsamen Arbeit in Familie, Haushalt und Betrieb zu achten.

Wissenswertes

Hierfür gibt es Fristen, die Sie einhalten müssen. Erkundigen Sie sich rechtzeitig.

VII.

Was gehört wem? – Formen der Beteiligung

EINEN ÜBERBLICK ÜBER DIE ZU BEDENKENDEN RECHTLICHEN ASPEKTE BEI BETRIEBSBETEILIGUNGEN GEBEN Z. B. HEINEN, E.: RATGEBER FÜR UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK, KÖLN 1993.

BEI DER IHK FÜR MÜNCHEN UND OBERBAYERN IST EINE SERIE VON BROSCHÜREN ZUM THEMA „ICH MACHE MICH SELBSTSTÄNDIG“ ERSCHEINEN. HIER SIND WICHTIGE FRAGEN ZUR UNTERNEHMENSGRÜNDUNG UND AUCH ZUR BETRIEBSBETEILIGUNG BEANTWORTET.

DAS BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE HAT MIT DER BROSCHÜRE „STARHILFE – DER ERFOLGREICHE WEG IN DIE SELBSTSTÄNDIGKEIT“ VIELE WICHTIGE HINWEISE ZUM THEMA ZUSAMMENGETRAGEN.

Wenn in Familienunternehmen individuelle Arrangements zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einem umfassenden Sinne getroffen werden, entscheiden sich die Beteiligten oft auch dafür, die partnerschaftliche Aufteilung der Arbeit in Haushalt, Familie und Betrieb in einer betrieblichen Beteiligung widerzuspiegeln.

Viele Fragen der sozialen Absicherung, z. B. im Falle eines vorzeitigen Todes, bei Berufsunfähigkeit und Ähnlichem, stellen sich dann anders. Auch im Hinblick auf die Erb- und Nachfolgeregelung kann eine betriebliche Beteiligung frühzeitig Klarheit schaffen, wenn zugleich gesellschafts- und erbrechtliche Regelungen aufeinander abgestimmt sind.

Für die Beteiligung sind zahlreiche Punkte vertraglich zu klären:

- berufsbezogene Voraussetzungen,
- Verteilung der Anteile,
- Risikoverteilung und Haftung,
- Eigen- und Fremdfinanzierung,
- Geschäftsführung und Übertragung der Zuständigkeiten sowie der Berichtspflicht,
- Verteilung von Gewinnen und Verlusten,
- Übernahme- und Verkaufsregelungen,

- Nachfolge- und Erbregelung,
- steuerliche Vereinbarungen.

Als mögliche Rechtsformen stehen zur Verfügung:

- Einzelunternehmen,
- Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR oder GdBR),
- offene Handelsgesellschaft (oHG),
- Kommanditgesellschaft (KG),
- Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH),
- GmbH & Co KG,
- stille Gesellschaft.

Bei der Entscheidung über eine dieser Beteiligungsformen sollten Sie sich unbedingt vorher ausführlich – möglichst von verschiedenen Expertinnen und Experten – beraten lassen.

Auch wenn Sie die Beteiligungsverträge mit dem Ziel machen, möglichst gut und reibungslos zusammenzuarbeiten, so dienen diese Verträge doch im Grunde genommen vor allem dazu, den Trennungsfall zu regeln. Das bedeutet, dass bei Betriebsschließung, geschäftlicher Trennung, bei Eheleuten im Falle einer Scheidung oder bei einer etwaigen Neustrukturierung des Betriebes handhabbare Regeln vorhanden sind, um diese Prozesse sinnvoll und sowohl familien- wie geschäftsvertraglich abzuwickeln.

Wissenswertes

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Berufsverbände und Kammern sowie frauenspezifische Existenzgründungsberatungsstellen können hierbei wichtige Unterstützung liefern.

VERÖFFENTLICHUNG:
BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND: AKTIVITÄTEN VON UND FÜR UNTERNEHMERINNEN UND EXISTENZGRÜNDERINNEN IM BEREICH KLEINER UND MITTLERER UNTERNEHMEN

Geld zurück.



VIII:

Steuerliche Hilfen für Familien

Steuerliche Hilfen für Familien sind insbesondere das Kindergeld bzw. ein Kinderfreibetrag und bis zum 31. 12. 2001 ein Betreuungs- und ein Ausbildungsfreibetrag. Ab 1. 1. 2002 wurde der Betreuungsfreibetrag in einen Freibetrag für Betreuung, Erziehung oder Ausbildung umgewandelt. Des Weiteren gibt es ab 1. 1. 2002 einen Freibetrag zur Abgeltung eines Sonderbedarfs bei Berufsausbildung und die Abzugsmöglichkeit von Kinderbetreuungskosten.

Kindergeld oder Freibeträge für Kinder

Das Kindergeld wird in Form einer Steuervergütung monatlich gezahlt. In Einzelfällen – wenn die Eltern nicht unbeschränkt steuerpflichtig sind – wird es monatlich als Sozialleistung gezahlt.

Bis 31. 12. 2001 betrug das Kindergeld in der Staffelung nach Zahl der Kinder

270 DM	für das 1. und 2. Kind
300 DM	für das 3. Kind
350 DM	für das 4. und weitere Kinder.

VERÖFFENTLICHUNGEN:
EINE GUTE ÜBERSICHT MIT DEN WICHTIGSTEN REGELUNGEN ENTHÄLT DAS FALTBLATT „STAATLICHE HILFEN FÜR FAMILIEN. WANN? WO? WIE?“, HG. VOM BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

WEITERE INFORMATIONEN ZUM THEMA GIBT DAS MERKBLATT „KINDERGELD“, HG. VOM BUNDESAMT FÜR FINANZEN IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT.

Ab 1. 1. 2002 beträgt das Kindergeld in der Staffelung nach Zahl der Kinder monatlich

154 €	für das 1., 2. und 3. Kind
179 €	für das 4. und jedes weitere Kind.

Gezahlt wird das Kindergeld für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr. Für Kinder in Ausbildung bis zum 27. und für Kinder ohne Arbeitsplatz bis zum 21. Lebensjahr wird das Kindergeld gewährt, wenn das Kind Einkünfte und Bezüge von nicht mehr als 7.188 € im Kalenderjahr hat. Für Kinder, die sich behinderungsbedingt nicht selbst unterhalten können, wird das Kindergeld zeitlich unbegrenzt gewährt, wenn die Behinderung vor Vollendung des 27. Lebensjahres eingetreten ist.

Der bis zum 31. 12. 2001 gewährte steuerliche Kinderfreibetrag betrug jährlich 6.912 DM, der steuerliche Betreuungsfreibetrag 3.024 DM. Den Kinderfreibetrag gibt es für Kinder bis zum 18., höchstens bis zum 27. Lebensjahr, den Betreuungsfreibetrag für Kinder, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert sind.

Ab 1. 1. 2002 beträgt der Kinderfreibetrag 3.648 €. Der Freibetrag für Betreuung und Erziehung oder Ausbildung beläuft sich auf 2.160 €.

Der Kinderfreibetrag und der Freibetrag für Betreuung (und Erziehung oder Ausbildung) werden nur in den Fällen wirksam, in denen das gezahlte Kindergeld die steuerliche Freistellung von Einkommen in Höhe des sächlichen Existenzminimums eines Kindes und des berücksichtigten Betreuungs- (und Erziehungs- oder Ausbildungs-)bedarfs nicht vollständig herbeiführt. Dies ist regelmäßig nur bei höheren Einkommen der Fall. Der Kinderfreibetrag und

der Freibetrag für Betreuung (und Erziehung oder Ausbildung) werden in diesen Fällen nachträglich bei der Veranlagung zur Einkommenssteuer vom Finanzamt berücksichtigt. Dabei wird das im Veranlagungszeitraum (i. d. R. Vorjahr) gezahlte Kindergeld verrechnet.

Festgesetzt und ausgezahlt wird das Kindergeld entweder durch öffentliche Arbeitgeber oder durch die Familienkassen des Arbeitsamtes.

Ausbildungsfreibeträge

Familien mit Kindern in Schule und Ausbildung können bis einschließlich 2001 Ausbildungsfreibeträge steuerlich geltend machen, wenn sie für das Kind Kindergeld oder Kinderfreibetrag erhalten. Die Ausbildungsfreibeträge liegen bei:

- 1.800 DM jährlich für Kinder unter 18 Jahren, wenn sie auswärtig untergebracht sind,
- 2.400 DM jährlich für Kinder über 18 Jahre, wenn sie im elterlichen Haushalt leben,
- 4.200 DM jährlich für Kinder über 18, wenn sie auswärtig untergebracht sind.

Ausbildungsförderung aus öffentlichen Mitteln und eigene Einkünfte/Bezüge des Kindes über 3.600 DM im Kalenderjahr werden angerechnet.

Freibetrag zur Abgeltung eines Sonderbedarfs bei Berufsausbildung

Unabhängig von der Kindergeldregelung kann ab 2002 für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, sich in Berufsausbildung befindet und auswärtig untergebracht ist, zur Abgeltung eines Sonderbedarfs ein Freibetrag in Höhe von 924 € abgezogen werden, wenn Sie

für das Kind Kindergeld oder Freibeträge für Kinder erhalten.

Ausbildungsförderung aus öffentlichen Mitteln und eigene Einkünfte/Bezüge des Kindes über 1.848 € im Kalenderjahr werden angerechnet.

Sie können Ausbildungskosten für Ihre Kinder im Einzelfall auch durch Ausbildungsförderung, Berufsausbildungshilfe und Aufstiegsfortbildungsförderung senken.

Kinderbetreuungskosten

Unabhängig von der Kindergeldregelung können für Kinder unter 14 Jahren oder für Kinder, die sich behinde-

Wissenswertes

Im Einzelfall werden die Betreuungskosten vom Jugendamt auch ganz oder teilweise übernommen, wobei je nach Einkommen der Eltern sozial gestaffelte finanzielle Eigenbeteiligungen festgelegt werden können. Das gilt auch für die Kosten der Betreuung durch eine Tagespflegeperson (Tagesmutter).

rungsbedingt nicht selbst unterhalten können und bei denen die Behinderung vor Vollendung des 27. Lebensjahres eingetreten ist, Aufwendungen für Dienstleistungen zur Betreuung als außergewöhnliche Belas-

tung geltend gemacht werden. Voraussetzung ist bei einem allein lebenden Elternteil, dass die Aufwendungen wegen Erwerbstätigkeit, Ausbildung, körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung oder wegen Krankheit erwachsen. Bei zusammenlebenden Eltern müssen die genannten Voraussetzungen bei beiden Elternteilen vorliegen. Die Krankheit muss grundsätzlich innerhalb eines zusammenhängenden Zeitraums von mindestens drei Monaten bestanden haben. Für jedes in Betracht kommende Kind können als außergewöhnliche Belastung ohne Anrechnung einer zumutbaren Belastung die nachgewiesenen oder glaubhaft gemachten Aufwendungen, soweit sie 1.548 € übersteigen,

bis zu einem Höchstbetrag von 1.500 € abgezogen werden. Der Grenz- bzw. Höchstbetrag gilt für Kinder zusammenlebender Eltern und in Ausnahmefällen für ein Kind eines allein lebenden Elternteils. In allen anderen Fällen sind je Kind die 774 € übersteigenden Aufwendungen bis zum Höchstbetrag von 750 € abziehbar. Diese Regelung gilt erstmals für 2002.

WEITERE INFORMATIONEN FINDEN SIE IN DER BROSCHÜRE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG „ARBEITSPLATZ HAUSHALT – RATGEBER“

Ansprechpartner

Für genauere Auskünfte steht Ihnen Ihr örtliches Finanzamt zur Verfügung.

Beschäftigungen im Privathaushalt

Bis einschließlich 2001 können Aufwendungen für ein rentenversicherungspflichtiges hauswirtschaftliches Beschäftigungsverhältnis von bis zu 18.000 DM jährlich als Sonderausgaben steuerlich berücksichtigt werden.

Hier gibt es eine Verfahrensvereinfachung im Bereich der Sozialversicherung durch das so genannte Haushaltscheckverfahren.

Im Haushaltsscheckverfahren wird dem Privathaushalt als Arbeitgeber das Meldeverfahren zur Sozialversicherung, die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge sowie deren Abführung durch eine verstärkte Einschaltung der Einzugsstellen (= Krankenkasse der Arbeitnehmer/-innen) erleichtert.

Ansprechpartner

Wenn Sie Fragen zum Haushaltsscheckverfahren haben, helfen Ihnen die Krankenkasse oder das Bürgertelefon des

Wissenswertes

Den Haushaltsscheck gibts bei allen Krankenkassen, Arbeitsämtern und bei allen Banken und Sparkassen.

Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung
08 00/15 15 15-0 weiter.

Wenn Sie eine Betriebsnummer benötigen, fragen Sie das
Arbeitsamt oder rufen Sie die Infoline des Bundesministe-
riums für Arbeit und Sozialordnung an: 08 00/15 15 15-0.

Adressen

Arbeitsgemeinschaft der Familien- und Nachbarschaftszentren

Im Kinderhaus Hannover
De-Haén-Platz 6
30163 Hannover
Telefon: 05 11/62 45 97
Fax: 05 11/60 09 53 84
E-Mail: kinderhaus.hannover@htp-tell.de

Arbeitsgemeinschaft Selbstständiger Unternehmer e. V. (ASU)

Reichsstraße 17
14052 Berlin
Telefon: 0 30/30 06 50
Fax: 0 30/30 06 55 00
E-Mail: asu@asu.de
Internet: www.asu.de

Arbeitskreis Versicherungs- und Finanzexpertinnen für Frauen

bundesweit c/o Svea Kuschel
Schornstraße 8
81669 München
Telefon: 0 89/4 48 57 46
Fax: 0 89/48 29 01
E-Mail: svea.kuschel@t-online.de
Internet: www.svea-kuschel.de

Bund der Selbstständigen, Deutscher Gewerbeverband e. V.

Platz vor dem Neuen Tor 4
10115 Berlin
Telefon: 0 30/28 04 91-0
Fax: 0 30/28 04 91-11
E-Mail: info@bds-dgv.de
Internet: www.bds-dgv.de

Bundesanstalt für Arbeit

Regensburger Straße 104
90327 Nürnberg
Telefon: 09 11/1 79-0
Fax: 09 11/1 79-21 23
Internet: www.arbeitsamt.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e. V. (BAGE)

Geschäftsstelle München
Einsteinstraße 111
81675 München
Telefon: 0 89/4 70 65 03
Fax: 0 89/41 90 28 38
E-Mail: bage.mitarbeit@t-online.de
Internet: www.bage.de

Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft

Rochusstraße 1
53123 Bonn
Telefon: 02 28/5 29-0
Fax: 02 28/5 29-42 62
E-Mail: poststelle@bmvvel.bund.de
Internet:
www.verbraucherministerium.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Taubenstraße 42/43
10117 Berlin
Telefon: 0 30/2 06 55-0
Fax: 0 30/2 06 55-11 45
E-Mail: poststelle@bmfsfj.bund.de
Internet: www.bmfsfj.de

Bundesministerium der Finanzen

Wilhelmstraße 97
10117 Berlin
Telefon: 0 30/22 42-0
Fax: 0 30/22 42-32 60
E-Mail: berlin.poststelle@bmf.bund.de
Internet: www.bundesfinanzministerium.de

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Heinemannstr. 2
53175 Bonn
Telefon: 0 18 88 57-0
Fax: 0 18 88 57-3 01
E-Mail: information@bmbf.bund.de
Internet: www.bmbf.de
www.meister-bafoeg.info

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

Scharnhorststraße 34-37
10115 Berlin
Telefon: 01 88 86 15-0
Fax: 01 88 86 15-70 10
E-Mail: info@bmwi.bund.de
Internet: www.bmwi.de

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Mauerstraße 45-52
11017 Berlin
Telefon: 0 30/20 07-0
Fax: 0 30/20 07-19 22
E-Mail: info@bma.bund.de
Internet: www.bma.bund.de

Bundesverband der Frau im Freien Beruf und Management

B.F.B.M. e.V.
Monheimerallee 21
52062 Aachen
Telefon: 02 41/4 01 84 58
Fax: 02 41/4 01 84 63
E-Mail: verband@bfbm.de
Internet: www.bfbm.de

Bundesversicherungsamt

Villemombler Straße 76
53123 Bonn
Telefon: 02 28/6 19-0
Fax: 02 28/6 19-18 70
E-Mail: information@bundesversicherungsamt.de
Internet: www.bva.de

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, BfA

Ruhrstraße 2,
Eingang Fehrbelliner Platz 5
10709 Berlin
Telefon: 0 30/8 65-1
Fax: 0 30/8 65-2 72 40
E-Mail: bfa@bfa-berlin.de
Internet: www.bfa-berlin.de

Deutscher Bauernverband

Godesberger Allee 142-148
53175 Bonn
Telefon: 02 28/81 98-0
Fax: 02 28/81 98-2 05
E-Mail: DeutscherBauernverband@t-online.de
Internet: www.bauernverband.de

FAU – Frauen als Unternehmerinnen e.V.

Amtmannsbrücklein 1
90475 Nürnberg
Telefon: 09 11/83 10 66
Fax: 09 11/83 06 65
E-Mail: fau@robe-Institut.de

Bundesverband der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften

Weißensteinstraße 70-72
34131 Kassel
Telefon: 05 61/93 59-0
Fax: 05 61/93 59-4 14
E-Mail: info@bv.lsv.de
Internet: www.lsv-d.de

Bundesverband Unternehmerfrauen im Handwerk

Karl-Friedrich-Straße 17
76133 Karlsruhe
Telefon: 07 21/9 26 40 32
E-Mail: ufh-karlsruhe@ufh.de
Internet: www.ufh.de

Deutscher Frauenrat – Lobby der Frauen – Bundesvereinigung deutscher Frauenverbände und Frauengruppen gemischter Verbände e. V.

Axel-Springer-Str. 54a
10117 Berlin
Telefon: 0 30/20 45 69-0
Fax: 0 30/20 45 69-44
E-Mail: Kontakt@frauenrat.de
Internet: www.deutscherfrauenrat.de

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Breite Straße 29
10178 Berlin
Telefon: 0 30/2 03 08-0
Fax: 0 30/2 03 08-10 00
E-Mail: dihk@berlin.dihk.de
Internet: www.dihk.de

Deutscher Verband Berufstätiger Frauen e. V.

Ohmstraße 14
90552 Röthenbach
Telefon/Fax: 09 11/57 67 25
E-Mail: inf@bpw-germany.de
Internet: www.bs-net.de

Tagesmütter-Bundesverband für Kinderbetreuung in Tagespflege e. V.

Breite Straße 2
40670 Meerbusch
Telefon: 0 21 59/13 77
Fax: 0 21 59/20 20
E-Mail: tagesmuetterbv@t-online
Internet: www.tagesmuetter-bundesverband.de

Europäisches Netzwerk Kinderbetreuung und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Deutsches Jugendinstitut

Nockherstraße 2
81541 München
Telefon: 0 89/62 30-0
Fax: 0 89/6 23 06-1 62
E-Mail: jaeckel@dji.de
Internet: cgi.dji.de

Verband deutscher Unternehmerinnen e. V.

Breite Straße 29
10178 Berlin
Telefon: 0 30/2 03 08 45 40
Fax: 0 30/2 03 08 45 45
E-Mail: Info@vdu.de
Internet: www.vdu.de

Zentralverband des deutschen Handwerks

Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
Telefon: 0 30/2 06 19-0
Fax: 0 30/2 06 19-4 60
E-Mail: info@zdh.de
Internet: www.zdh.de

Unternehmerverband mittelständischer Wirtschaft Unternehmerverband Deutschland e. V.

Mosse-Palais Leipziger Platz 15
10117 Berlin
Telefon: 0 30/5 33 20 60
Fax: 0 30/53 32 06 50
E-Mail: bvmw@bvmw.org
Internet: www.bvmw-niederrhein.de

RKW, Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft e. V.

Düsseldorfer Straße 40
65760 Eschborn
Telefon: 0 61 96/4 95-1
Fax: 0 61 96/4 95-3 03
E-Mail: info@rkw.de
Internet: www.rkw.de

Verband Alleinerziehender Mütter und Väter e. V.

Beethovenallee 7
53173 Bonn
Telefon: 02 28/35 29 95
Fax: 02 28/3 58 35-0
E-Mail: vamv-bv@netcologne.de
Internet: www.vamv.de

Vereinigung Mittelständischer Unternehmer e. V.

Elisabethstraße 34
80796 München
Telefon: 0 89/33 41 85
Fax: 0 89/33 31 86
E-Mail: info@vmu-mittelstand.de
Internet: www.mittelstand-vmu.de

Mütterzentren Bundesverband e. V.

Müggenkampstraße 30a
20257 Hamburg
Telefon: 0 40/40 17 06 06
Fax: 0 40/4 90 38 26
E-Mail: info@muetterzentren-bv.de
Internet: www.muetterzentren-bv.de

Veröffentlichungen

Weitergehende Informationen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“ sowie zu einigen hier nur kurz angesprochenen Themen finden Sie in folgenden Broschüren, die Sie kostenlos beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Broschürenstelle, Postfach 20 15 51, 53143 Bonn erhalten:

| Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb

Eine Handreichung für Unternehmensleistungen, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte

| Glade, Anne:**Telearbeit familienverträglich gestalten**

Materialien zur Gleichstellungspolitik Nr. 81/2000

| Dokumentation zum Bundeswettbewerb**„Der familienfreundliche Betrieb 2000“**

Neue Chancen für Frauen und Männer

| Chancengleichheit in der Wirtschaft

Abschlussdokumentation der vier Dialogforen und des Kongresses zur Chancengleichheit von Frauen in der Wirtschaft

| Chancengleichheit in einer familienfreundlichen Arbeitswelt

Soziale Auditierung in Europa

| Das neue Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes

I Der Unterhaltsvorschuss

Informationen über die Zahlung von Unterhaltsvorschuss und weitere Hilfen für Alleinerziehende

I Erziehungsgeld/Elternzeit

I Eltern werden aktiv

Ein Wegweiser für Mütter und Väter, die eine Elterninitiative gründen wollen

I Kinder- und Jugendhilfegesetz

I Kinderbetreuung in Tagespflege

Tagesmütterhandbuch

I Kinder in Tageseinrichtungen und Tagespflege

Informationen für Eltern

I Kinderbetreuung lohnt sich!

Steuertipps für Unternehmen

I Mutterschutzgesetz

Erläuterungen zum Mutterschutzgesetz

I Programm „Frau und Beruf“

Aufbruch in die Gleichstellungspolitik

I Qs 31 – ProFiI

Frauen in Leitungsfunktionen
Trainingsleitfaden

I Rentenratgeber für Frauen

I Rückkehr in den Beruf

Staatliche Hilfen und praktische Tipps für den optimalen Wiedereinstieg

I Betriebliche Einarbeitung als Instrument zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen, Band 162 (Schriftenreihe)

I Teilzeit für Fach- und Führungskräfte, Band 176 (Schriftenreihe)

I STARTNOW – freundin special für Existenzgründerinnen

I Studieren mit Kind

I Das Bundeserziehungsgeldgesetz

Erläuterungen zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit

I Allein erziehend

Tipps und Informationen für Alleinerziehende

I Staatliche Hilfen für Familien

Wann? Wo? Wie?

I www.e-quality-management.de

Information und Beratung für kleine und mittlere Unternehmen

I www.beruf-und-familie.de

Online-Infobörse
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Assie, Dorothea: **Frauen in Führungspositionen.**
Die besten Erfolgsrezepte aus der Praxis, Beck-Wirtschaftsberater im DLV (2001)

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

- **Arbeitsplatz Haushalt – Der praktische Ratgeber** Haushaltsscheck
- **Teilzeit** – alles was Recht ist
- **Teilzeit** – Perspektiven
- **Teilzeit CD-ROM** – Nettoklick

Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft

- **Soziale Sicherheit für die Landwirtschaft**
- **Förderung landwirtschaftlicher Unternehmen**

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

- **Infoletter Gründerzeiten**
Publikationsreihe für Existenzgründerinnen und -gründer und junge Unternehmerinnen und Unternehmer
- **Gründerzeiten Nr. 2: Existenzgründerinnen**
- **Unternehmensnachfolge – Der richtige Zeitpunkt, optimale Nachfolgeplanung**
- **Wettbewerbsvorteil familienbewusste Personalpolitik (Dokumentation Nr. 488)**
- **CD-ROM Softwarepaket für Gründer und junge Unternehmen**

Bundesministerium für Bildung und Forschung/Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie:

- **Das neue Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)**
Gesetz und Beispiele

Huber, Angelika: **Existenzgründung für Frauen.**
Frauen gründen anders. I-Punkt-Verlag 2001

Kuschel, Svea: **„Geld steht jeder Frau“**
Das Hörset für eine reiche und sichere Zukunft
Hugendubel-Sphinxverlag 2001

Stiftung Warentest

- **Wonneberger, Eva; Marten, Susanne: Eigenes Geld, eigenes Glück?** Risiken und Chancen der beruflichen Selbstständigkeit für Frauen. Aktuelle Frauenforschung. Bd. 23, 2000
- **FINANZtest**, monatlich erscheinende Fachzeitschrift, Berlin