

Bekomme ich Gründerhilfe?



KARRIERE Frage

AN KLAUS POHL
Bundesagentur für Arbeit

Ich bin arbeitslos und plane, mich als EDV-Spezialist selbstständig zu machen und Existenzgründerhilfe zu beantragen. Welche Voraussetzungen muss ich dafür erfüllen?

Einen Gründungszuschuss erhalten Arbeitslose dann, wenn Sie – bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit – einen Restanspruch auf Arbeitslosengeld (ALG I) von mindestens 90 Tagen haben. Sie müssen der Arbeitsagentur belegen, dass die Existenzgründung tragfähig ist und Sie die Kenntnisse und Fähigkeiten für die selbstständige Tätigkeit besitzen.

Um die Tragfähigkeit der Gründung nachzuweisen, ist die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle (insbesondere Kammern, Fachverbände und Kreditinstitute) vorzulegen. Gibt es begründete Zweifel an Ihrem Know-how für die selbstständige Tätigkeit, kann die Agentur für Arbeit verlangen, dass Sie an Maßnahmen teilnehmen, durch die Ihre Eignung festgestellt wird oder durch die Sie auf die Gründung vorbereitet werden. Förderungsrechtliche Fragen sollten Sie zuerst mit der zuständigen Agentur klären, bevor Sie sich wegen weiterer Fragen an eine fachkundige Stelle wenden.

Erfüllt der Gründer die Voraussetzungen, erhält er zur Sicherung des Lebensunterhaltes für die Dauer von neun Monaten den Gründungszuschuss in Höhe seines individuellen Arbeitslosengeldes. Je höher das ALG I, desto höher auch der Zuschuss. Zusätzlich steht dem Gründer eine Pauschale von 300 Euro pro Monat zu, die der sozialen Absicherung beziehungsweise der Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge dienen soll.

Der Gründungszuschuss kann anschließend auf Antrag für weitere sechs Monate in Höhe von monatlich 300 Euro geleistet werden, wenn der Gründer seine Geschäftstätigkeit anhand geeigneter Unterlagen darlegt. Bestehen begründete Zweifel, kann die Agentur für Arbeit erneut verlangen, dass die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle vorgelegt wird. Bei der zweiten Förderphase handelt es sich um eine Kann-Leistung, auf die der Gründer keinen Rechtsanspruch hat.

Vor der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit muss der Antrag bei der für den Wohnsitz zuständigen Agentur für Arbeit gestellt werden, die auch den Antragsvordruck ausgibt. Sie sollten sich vor der Existenzgründung bei der Arbeitsagentur beraten lassen.

Empfänger von ALG II wiederum haben zwar keinen Anspruch auf Gründungszuschuss. Nehmen sie aber eine tragfähige selbstständige Tätigkeit auf, kann ein Einstiegsgeld gezahlt werden. Ob ein solcher Zuschuss genehmigt wird, wie hoch er ausfällt und wie lange er gezahlt wird, entscheiden die für das ALG II zuständigen Jobcenter.

Foto: Promo

– Haben Sie auch eine Frage? Dann schreiben Sie uns:

E-Mail: Redaktion.Beruf@tagesspiegel.de

FRAU UND KARRIERE Wie Sie das Gehalt bekommen, was Sie verdienen

Dame am Zug



Foto: dpa

Stellungsspiel. Gehen Sie mit der richtigen Strategie in die Verhandlungen.

Noch immer werden Frauen für die gleiche Arbeit oft schlechter bezahlt als Männer. Doch das lässt sich ändern: Wie Sie den Chef von Ihrem Wert für die Firma überzeugen

VON SEBASTIAN HANDKE

Ihr Erweckungserlebnis hatte Sabine Asgodom, als sie noch in der Redaktion eines Magazins arbeitete. Ein neuer Kollege wurde eingestellt. Er war Berufsanfänger und verdiente, wie sie dann erfuhr, von Anfang an mehr als sie mit ihrer 14-jährigen Berufserfahrung. Sie war fassungslos. „Als ich ihn fragte, wie ihm das gelungen sei, schaute er mich verwundert an und sagte: 'Ich habe halt viel mehr verlangt, als mir angeboten wurde.'“ Bis dahin hatte Asgodom nie darüber nachgedacht, ihr Gehalt zu verhandeln. Doch das ist Jahre her. Heute arbeitet sie in München als Selbstvermarktungsexpertin und Buchautorin.

Wer mit drei Zahlen ins Gespräch geht, hat Raum zum Verhandeln

Es beginnt bereits beim Karrierestart. Schon Berufsanfängerinnen verdienen im Schnitt 18,7 Prozent weniger als ihre Kollegen, belegt eine aktuelle Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. Dieser „Gender Pay Gap“ kann später kaum wieder aufgeholt werden. Im Gegenteil: Meist geht die Schere dann sogar noch weiter auseinander. Frauen mit einer Berufserfahrung von vier bis zehn Jahren verdienen bereits 21,8 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Doch woran liegt das eigentlich? Und vor allem: Wie lässt sich das ändern?

Frauen steigen auf, werden befördert – und vergessen oft, ein neues Gehalt zu verhandeln. „Das Zusammendenken von Geld und Leistung fällt Frauen schwerer“, erklärt Karriere-Beraterin Petra Bock. „Frauen suchen eher Freude an der Arbeit und ein gutes Team. Sie lernen das früh: Mädchen helfen im Haushalt, weil sie dafür gelobt und gemocht werden. Jungs wird fürs Autowaschen ein Fünfer in die Hand gedrückt.“

Im späteren Berufsleben gingen viele Frauen daher amateurhaft in die Gehaltsverhandlung. Dabei ist gründliche Recherche vor dem Gespräch unerlässlich. Schließlich will die Forderung nach mehr Gehalt gut begründet sein. Dabei ist es gar nicht so schwer, sich zu informieren. Sucht man etwa im Netz nach „Gehaltsvergleich“ und gibt den Beruf ein, erhält man bereits einen ganz guten Überblick. Außerdem spielen die Größe und der Sitz des Unternehmens, die Branche und die berufliche Situation eine Rolle.

Häufig gehen Frauen aus einem Gefühl der Ungerechtigkeit zum Chef. Aber Gehältergerechtigkeit gibt es in der freien Wirtschaft nicht und wer sich beim Verhandeln mit anderen vergleicht, hat schon verloren. Wenig ratsam ist es auch, mit der Privatsituation zu argumen-

tieren. Vorgesetzte fühlen sich dann von Argumenten erpresst, die nichts mit der Arbeit zu tun haben.

Besser ist es, man überlegt: Was hat mein Chef davon, wenn er mein Gehalt erhöht? Man sollte ihn an Erfolge und Leistungen erinnern, Verbesserungsvorschläge machen und neue Ziele benennen. „In den Wochen vorher kann man sich gelegentlich Feedback einholen. So prüft man schon mal die Stimmung. Wenn dann vom Chef ein paar gute Aussagen kommen, kann man die als Munition in der Gehaltsverhandlung verwenden“, rät Sabine Asgodom.

Oft hilft es, wenn man sich vorher ausmalt, dass das Gespräch gut verläuft. „Machen Sie es wie im Leistungssport“, sagt Petra Bock. „Wenn ein Ski-Fahrer vor dem Start den Kurs durchgeht, stellt er sich nicht vor, dass er am dritten Fähn-

chen scheitert, sondern wie er optimal durch den Slalom kommt.“ Erfolgsscheidend ist auch die Wahl des richtigen Zeitpunktes. Höheres Gehalt wird am ehesten während eines laufenden Projektes bewilligt. Wenn das Projekt abgeschlossen ist, hat der Chef weniger Grund, zu motivieren.

Im Gespräch selbst sollte man weder als eiserne Lady noch als graue Maus auftreten, rät Karriere-Coache Adele Landauer aus Berlin. Ihr Tipp: mit den Augen lächeln, das wirkt sympathisch, und durch eine aufrechte Haltung Kompetenz vermitteln. Bevor man die Klinke zum Chefbüro herunter drückt, sollte man sich noch einmal daran erinnern: Wie will ich wirken – und die entsprechenden nonverbalen Signale senden.

Am Anfang des Gesprächs hilft es nicht, lange um den heißen Brei herumzu-

reden. Gleich der erste Satz könnte lauten: „Ich möchte mit Ihnen über mein Gehalt sprechen.“ Dann kann man schon die Summe nennen, sollte aber gleich mit der Begründung fortfahren. Petra Bock rät, mit drei Zahlen ins Gespräch zu gehen: eine Maximalsumme, eine Minimalsumme sowie das Optimalgehalt.

Angenommen also, eine Assistentin möchte verhandeln. Das Durchschnittsgehalt ihres Berufes liegt bei 2300 Euro (Minimalsumme). Sie möchte aber mehr. Das Optimalgehalt, mit dem sie aus den Verhandlungen gehen will, sind 2500 Euro. Dann sollte sie zunächst 2900 fordern (Maximalsumme).

Ist allerdings wirklich nichts zu holen, ist es wichtig, nicht ohne Perspektive aus dem Gespräch zu gehen. Man sollte den Chef um eine Perspektive bitten, und sei es nur ein Bonus für ein Ziel, das zusätzlich erreicht werden soll. Außerdem empfiehlt es sich, gleich einen Zeitrahmen für das nächste Gespräch zu vereinbaren.

„Fragen Sie Ihren Chef: 'Wie können Sie auf mich zu gehen?'“, empfiehlt Petra Bock. Oft wirke es Wunder, wenn man eine offene Frage stelle und dann schweige. Doch gerade das falle Frauen oft nicht leicht. Auch wenn der Chef den Kopf schüttelt oder streng schaut, rudern sie schnell zurück. „Es fällt ihnen schwerer, die eigenen Interessen auch dann zu vertreten, wenn anderen das nicht gefällt“, so Bock. In Gehaltsverhandlungen seien sie aber keine Bittstellerinnen, sondern Mitspielerinnen auf einem Markt.

Und wenn alles gut läuft und der Chef sofort einwilligt? „Dann hat man zu wenig gefordert“, sagt Sabine Asgodom. Doch auch dann gibt es einen Trick. Wenn der Chef das Wunschgehalt überraschend schnell abnickt, korrigiert man sich einfach: „Ich meinte natürlich Netto.“

WORAUF SIE GEFASST SEIN SOLLTEN

Einwände des Chefs – und geschickte Konter

„Die Lage ist schlecht.“ Ihre Antwort: Sie sollten gut informiert und etwa in der Lage sein, zu kontern:

„Sie haben im letzten Quartal in unserer Sparte 15 Prozent Plus gemacht.“ Damit zeigen Sie auch, dass Sie für den Betrieb mitdenken.

„Meinen Sie nicht, dass Sie ganz gut verdienen?“ Konter: „Ich erwarte ein Gehalt, das meiner Leistung entspricht. Das ist im Moment nicht der Fall.“

„Dann muss es für alle mehr Geld geben.“ Auf den Vergleich mit anderen sollten Sie sich nicht einlassen, sondern auf die Vertraulichkeit der Gehaltsverhandlung und auf die eigenen Leistungen verweisen: „Finden Sie nicht, dass ich außergewöhnlich gute Arbeit mache?“

„Als Frau verdienen Sie doch ganz gut.“ So unangebracht diese Bemerkung auch ist, hier gilt es, nicht beleidigt zu reagieren, sondern zu sagen:

„Lassen wir das Frausein mal beiseite. Wie schätzen Sie meine Leistung ein?“

„Sie haben durch die Elternzeit wenig Erfahrung.“ Verweisen Sie darauf, dass Sie in der Elternzeit etwas gelernt, dass Sie einen „Family-MBA“ gemacht haben. Zusatzkenntnisse, Kaufmanagement, Coaching des Ehemanns und so weiter. Ein wenig Humor schadet keineswegs.

shan

NACHRICHTEN

Mitarbeitern ist wichtig, dass Firma ökologisch engagiert ist

Jedem dritten deutschen Arbeitnehmer ist ein umweltbewusster und sozial engagierter Arbeitgeber wichtiger als ein hohes Gehalt. Das hat eine Studie des Personaldienstleisters Kelly Services in Hamburg ergeben. Demnach würden 35 Prozent eine weniger verantwortungsvolle Aufgabe oder ein geringeres Gehalt in Kauf nehmen, um für ein Unternehmen zu arbeiten, das sich für soziale Belange und die Umwelt einsetzt. Befragt wurden fast 100 000 Arbeitnehmer in 34 Ländern, mehr als 2000 davon in Deutschland. Generell definieren sich Arbeitnehmer der Studie zufolge nicht nur über ihre Aufgabe im Unternehmen, sondern auch über die Werte, für die es in der Gesellschaft steht. So bevorzugten neun von zehn (91 Prozent) generell eine Firma als Arbeitgeber, die als sozial und ethisch verantwortungsvoll bekannt ist. dpa

Kluft zwischen niedrigen und mittleren Einkommen wächst weiter

Die Kluft zwischen Beschäftigten mit mittleren und niedrigen Löhnen ist in den vergangenen zehn Jahren weiter gewachsen. Ende der 90er Jahre erzielten Geringverdiener noch 64 Prozent des Einkommens eines Arbeitnehmers mit mittlerem Einkommen, heute sind es nur noch 53 Prozent, wie eine kürzlich veröffentlichte Studie der Bertelsmann-Stiftung ergab. Dieser Rückgang sei im internationalen Vergleich der stärkste in 20 Ländern der Organisation für Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD). Die Lohnungleichheit in Deutschland habe das Niveau Großbritanniens und anderer Länder erreicht, die weniger auf den sozialen Ausgleich achteten, hieß es in der Studie. AFP

Hotellerie und Handel suchen noch Lehrlinge

Wer jetzt noch eine Lehrstelle sucht, hat in der Hotellerie recht gute Chancen. In der Berufsgruppe der Gästebetreuer gab es im September, als das neue Lehrjahr bereits begonnen hatte, noch 2632 unbesetzte Stellen, aber lediglich 299 unversorgte Bewerber. Das teilt das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln kürzlich mit. Auch bei Kaufleuten im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel ist die Bewerberlücke groß: Hier gab es im September rund 2000 Stellen mehr als Suchende. Auch wer Koch werden will, hat noch Chancen: Hier überstieg das Lehrstellenangebot die Zahl der Suchenden um gut 1000. dpa

ANZEIGE

Integral-syst. Coach / Business Coach
12. Ausbildung: Start 5.3.2010
Infoabende: 18.11. und 7.12.09 / 19 Uhr
www.CoachingCenterBerlin.de
Anmeldung: ☎ 030 - 4340 0294

Junge Berufstätige erwarten viel vom Arbeitgeber

Jüngere Berufstätige haben hohe Erwartungen an ihre Arbeitgeber. Kinder der „Generation Y“, die von 1980 bis 1993 geboren wurden, seien es gewohnt, viel Anerkennung zu bekommen, weil schon ihre Eltern ihnen regelmäßig Aufmerksamkeit und ein positives Echo gegeben haben. Sie seien zu Personen erzogen worden, die sich wertvoll fühlten und Autoritäten hinterfragten, erläutert Susanne Böhmlich, Professorin von der Fachhochschule Bad Honnef-Bonn. Entsprechend wollten sie auch vom Arbeitgeber für Leistungen einen angemessenen Gegenwert, interessante Aufgaben und schnell Verantwortung bekommen, berichtet das Fachmagazin „Personal“ in seiner Novemberausgabe. dpa

Hesse/Schrader
Testtraining Konzentrationsvermögen
Eignungs- und Einstellungstests sicher bestehen

KARRIERE-EXTRA

Gewinnen Sie jede Woche Services für Ihre Karriere und berufliche Weiterbildung.

Diese Woche: 1 Exemplar „Testtraining Konzentrationsvermögen“

Unter allen Anrufern verlosen wir diese Woche ein Exemplar des Buches „Testtraining Konzentrationsvermögen“ (von Jürgen Hesse, Hans Christian Schrader)

Auf Tests kann man sich erfolgreich vorbereiten. Das gilt auch für Konzentrations- und Leistungstests, mit denen Ausdauer und Belastbarkeit geprüft werden sollen. In diesem Testtraining finden Sie neben 23 verschiedenen Aufgabentypen auch allgemeine Bearbeitungshilfen und spezielle Tricks für einzelne Aufgabentypen sowie alles Wichtige, um diese Herausforderung zu bestehen.

Rufen Sie uns heute, Sonntag, von 9.00 bis 12.00 Uhr unter (030) 260 09 - 854 an.