

## Inhalt

**TITEL: Gekürzt-Gekündigt**

**FINANZIERUNG**

**NACHRICHTEN**

**LITERATUR/MEDIEN**

**VERANSTALTUNGEN**

**IBPro-Seminare 2005!**

## Impressum

IBPro

Einsteinstr. 173/I, 81675 München

Tel. (089) 47 50 61

Mo 13-16 Uhr, Di, Mi, Do 9-12 Uhr

Fax (089) 470 59 20

Internet: <http://www.ibpro.de>

E-Mail: [info@ibpro.de](mailto:info@ibpro.de)

Redaktion: Dieter Harant

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Für die Richtigkeit der Beiträge kann keine Haftung übernommen werden

Träger: IBPro e.V.

INFODIENST erscheint zweimonatlich, er ist kostenlos; am Ende des Jahres bitten wir Sie um einen freiwilligen Kostenbeitrag

IBPro wird vom Sozialreferat der Stadt München gefördert

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 10.01.2005

## Gekürzt – Gekündigt

Viele private Träger (Vereine, gGmbHs) stehen angesichts aktueller und künftiger Kürzungen vor der unangenehmen Entscheidung, MitarbeiterInnen zu entlassen oder Stunden zu reduzieren. Wenn Geschäftsführer und/oder Vorstände in diesem Bereich Fehler machen, kann es teuer, wenn nicht sogar existenzbedrohend werden. Aus diesem Grund sind nachfolgend einige Informationen zu dem Thema zusammengestellt .

### Die Beendigung des Arbeitsvertrages

Sie kann durch folgende Formen erfolgen: Kündigung, Befristung oder Aufhebungsvertrag.

### Die Kündigung

Sie wird unterschieden in ordentliche und außerordentliche Kündigung, wobei erstere an bestimmte Fristen gebunden ist. Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen §623 (Bürgerliches Gesetzbuch BGB) und sollte schriftlich begründet werden, da dies bei Streitfällen entscheidend sein kann. Bei jeder Art von Kündigung muss der Betriebsrat – sofern vorhanden – vorher gehört werden.

Durch das Kündigungsschutzgesetz sind bestimmte Arbeitnehmerschutzrechte festgelegt. Danach ist eine Kündigung gegenüber einer ArbeitnehmerIn rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist (§1 Abs.1 Kündigungsschutzgesetz KSchG). Dies ist u.a. gegeben, wenn es an personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Kündigungsgründen mangelt:

- personenbedingt (z.B. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit; folgende Aspekte spielen hierbei eine Rolle: negative Gesundheitsprognose, erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und die Abwägung der beiderseitigen Interessen)
- verhaltensbedingt (z.B. wegen Fehlverhaltens); in der Regel ist der Ablauf: 1. Ermahnung, 2. Abmahnung (sie sollte schriftlich formuliert sein, den genauen Grund benennen und die Kündigungsandrohung beinhalten)

- betriebsbedingt (dieser Grund wird insbesondere bei Zuschusskürzungen herangezogen werden, die nicht anderweitig kompensiert werden können), hier können Abfindungsansprüche vorliegen

Bei der ordentlichen Kündigung hat der Betriebsrat ein Widerspruchsrecht (§ 102 Abs.3 Betriebsverfassungsgesetz BetrVG). Außerdem kann der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben und auf Weiterbeschäftigung klagen (§ 1 Abs.2 Satz 2 KSchG); dies gilt auch bei außerordentlicher Kündigung.

### **Außerordentliche Kündigung**

Wenn ein wichtiger Grund (z.B. Arbeitsverweigerung, wiederholte Verletzung der Arbeitsschutzbestimmungen, eigenmächtiger Urlaubsantritt) vorliegt und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar anzusehen ist, kann das Arbeitsverhältnis nach § 626 Abs.1 BGB von beiden Seiten ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

Grundsätzlich gilt dabei das Prinzip der *ultima ratio*, d. h. es darf dem Arbeitgeber kein milderes Mittel zur Wahrung seiner Interessen zur Verfügung stehen, (vgl. Stufen bei der verhaltensbedingten Kündigung). Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Auftreten des Kündigungsgrundes ausgesprochen werden.

### **Änderungskündigung (§ 2 KSchG)**

Dies ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses, bei dem der Arbeitgeber der ArbeitnehmerIn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen anbietet. Wenn zum Beispiel aufgrund von Zuschusskürzungen eine volle Stelle in eine 2/3-Stelle umgewandelt werden soll, müsste der StelleninhaberIn eine Änderungskündigung mit den geänderten Bedingungen erklärt werden. Sie ist eine echte Kündigung, so dass auch hier Kündigungsfristen einzuhalten sind.

Bei Bestehen eines Betriebsrates ist dieser sowohl bei der ordentlichen als auch bei der außerordentlichen Kündigung zwingend anzuhören (§ 1 Abs.2 KSchG, § 102 BetrVG); falls dies versäumt wird, ist eine Kündigung unwirksam.

Seit dem 1. Januar 1999 gilt das Kündigungsschutzgesetz wieder in Unternehmen (auch Vereinen) mit mehr als fünf Arbeitnehmern. Aber auch in Unternehmen, die eine geringere Mitarbeiterzahl beschäftigen, sind soziale Auswahlkriterien für eine Kündigung relevant. Dies hat das Bundesverfassungsgericht in einem Beschluss vom 27.01.1998 festgelegt. Das heißt, dass bei einer Kündigung bei der zwischen mehreren Mitarbeitern ausgewählt werden muss, auch soziale Maßstäbe (z.B. Dienstalter, Unterhaltsverpflichtungen) herangezogen werden müssen.

### **Die Befristung**

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist grundsätzlich zulässig, wird vom Gesetzgeber jedoch eingeschränkt.

Wenn eine Befristung länger als sechs Monate dauern soll, muss sie sachlich begründet sein. Sachliche Gründe sind z.B. eine ABM-Beschäftigung, Erprobung des Arbeitnehmers, Vertretung, Durchführung von zeitgebundenen Projekten (z.B. Forschungsauftrag, Saisonarbeiten), die allgemeine Unsicherheit über das Weiterlaufen von öffentlichen Fördermitteln reicht als sachlicher Grund nicht aus (Bundesarbeitsgericht NZA 1992, 1125). Bei einer Befristung von weniger als sechs Monaten ist ein sachlicher Grund dann notwendig, wenn ein Bestandsschutz damit umgangen werden soll (z.B. Regelungen des Schwerbehindertengesetzes oder des Mutterschutzgesetzes).

Sie hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung automatisch endet; es gelten dabei keine Vorschriften zur Kündigung oder zum Kündigungsschutz, d.h. auch keine entsprechenden Schutzvorschriften für Schwerbehinderte oder werdende Mütter. Es ist in jedem Fall unzulässig eine Schwerbehinderung oder Schwangerschaft zum Anlass für eine Befristung zu nehmen.

Die sog. erleichterte Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Befristungsgrund (§14 Abs.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG) ist künftig nur noch bei einer echten Neueinstellung zulässig. Sie ist ausgeschlossen, wenn mit demselben Arbeitgeber irgendwann einmal ein unbefristeter Arbeitsvertrag bestanden hat, unabhängig davon, ob ein sachlicher Zusammenhang mit der neuerlichen Beschäftigung besteht oder nicht. Die bisherige Vier-Monats-Frist entfällt. Bisher war es nach dem zum 31.12.2000 auslaufenden Beschäftigungsförderungsgesetz auch möglich, im Anschluss an eine Befristung mit sachlichen Grund eine Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz BeschFG zu vereinbaren. Mit dem Ausschluss dieser Möglichkeit will der Gesetzgeber erreichen, dass die gesetzlichen Befristungserleichterungen künftig nicht mehr zu Befristungsketten missbraucht werden.

Für befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr gelten diese Begrenzungen nicht.

Auch künftig bleiben Befristungen unbegrenzt zulässig, soweit sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sind. Wollen ArbeitnehmerInnen geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so müssen sie innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist.

### **Der Aufhebungsvertrag**

Dieser Vertrag beinhaltet eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund gegenseitiger Vereinbarung und unterliegt deshalb keinerlei Fristen, ebenso ist er an keine Form gebunden. Die typische Formel hierfür lautet „im beiderseitigen

Einvernehmen“. Für den Arbeitnehmer kann dies eine Sperrfrist von zur Zeit zwölf Wochen beim Bezug von Arbeitslosengeld zur Folge haben.

### **Kündigungsfristen**

Wenn keine tariflichen oder vertraglichen Bestimmungen greifen, kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von bis zu zwei Jahren grundsätzlich mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden, bei einer Beschäftigungsdauer von 2–5 Jahren beträgt die Frist einen Monat zum Monatsende, bei 5–8 Jahren beträgt die Frist zwei Monate zum Monatsende. Die Grundkündigungsfrist verlängert sich auf bis zu sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats, wenn das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt 20 Jahre besteht.

Nicht berücksichtigt werden die Beschäftigungszeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres der ArbeitnehmerIn liegen.

Einzelvertraglich kann eine kürzere als die Grundkündigungsfrist vereinbart werden, wenn ein/e ArbeitnehmerIn zur vorübergehenden Aushilfe (bis längstens drei Monate) eingestellt worden ist, oder wenn der Betrieb in der Regel nicht mehr als zwanzig ArbeitnehmerInnen (ausgenommen Auszubildende) beschäftigt. Die Kündigungsfrist darf jedoch vier Wochen nicht unterschreiten, wobei die vorgeschriebene Festsetzung eines Enddatums hier entfällt. Während einer Probezeit von bis zu sechs Monaten darf die Kündigungsfrist zwei Wochen betragen.

Tariflich abweichende Regelungen sind nach wie vor möglich. Allerdings sind Vereinbarungen, die für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die ArbeitnehmerInnen eine längere Kündigungsfrist als für die Arbeitgeberseite vorsehen, unzulässig.

In jedem Fall hat die ArbeitnehmerIn bei einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis (§ 630 BGB). Er / Sie hat dabei ein Wahlrecht, ob es ein einfaches (Inhalt: Arbeitgeber, Art und Dauer der Beschäftigung) oder ein qualifiziertes (zusätzlich: Beurteilung der Führung und Leistungen des Beschäftigten) Zeugnis sein soll.

*Dieter Harant (IBPro)*

---

## **Finanzierung**

---

### **Wie gewinnen Sie Stiftungsmittel für Ihr Projekt? (2. Teil)**

#### **Die Recherche: Eine passende Stiftung**

Bevor Sie Ihr Projekt einer Stiftung vorstellen und um Unterstützung bitten, sollten Sie sich umfassend über infrage kommende Stiftungen und ihre Förderbereiche informieren. 80 % der Stiftungen fördern nur lokal oder regional. Das heißt, das Sie die für Sie in Frage kommenden Stiftungen vor allem in Ihrer Region suchen müssen. Vielen Kommunen wurden Stiftungen zur Verwaltung anvertraut. Daher lohnt es sich, dass Sie bei Ihrer Kommune nachfragen, ob eine passende Stiftung darunter ist und wie das Antragsverfahren ist.

In den Medien – vor allem in der lokalen Printpresse - wird sehr oft über die Aktivitäten von Stiftungen berichtet. Legen Sie sich eine Ausschnittsammlung solcher Berichte an. Achten Sie insbesondere auf die Ausschreibung von Preisen und Wettbewerben. Viele Stiftungen fördern durch die Vergabe von Preisgeldern.

Ein Erfahrungsaustausch mit Ihnen bekannten bzw. vergleichbaren Projekten und Organisationen gibt oft wertvolle Hinweise auf geeignete Stiftungen. Beratung durch die Wohlfahrtsverbände oder von Fundraising-Agenturen erleichtern den Rechercheaufwand erheblich. Nutzen Sie Gelegenheiten wie Fortbildungsveranstaltungen, Ausstellungseröffnungen und andere Events, in denen Sie Stiftungsvertreter kennen lernen und ansprechen können.

#### **Der erste Kontakt**

Nur selten werden Sie über alle diese Recherchen soviel über eine Stiftung erfahren, dass Sie gleich einen aussichtsreichen Antrag stellen können. Es empfiehlt sich immer, mit den Stiftungen, die aufgrund der Recherche für Ihr Projekt möglicherweise in Frage kommen, telefonisch Kontakt aufzunehmen, um zu erfahren, ob die Stiftung z.Zt. überhaupt in dem relevanten Förderbereich Mittel ausschüttet. Manchmal hat eine Stiftung Fördergelder bereits lange verplant. Manchmal muss sie ihre Fördertätigkeit einschränken oder die Schwerpunkte der Fördertätigkeit haben sich gewandelt.

Wenn Sie bei den ausgewählten Stiftungen anrufen, sollten Sie auf das Telefonat gut vorbereitet sein, um auf eventuelle Fragen präzise antworten zu können. Auch sollten erste Unterlagen sowohl über die Einrichtung wie auch über das zu fördernde Projekt fertig sein, um sie sofort nach dem Telefonat zusammen mit einem Vor- Antrag an die Stiftung schicken zu können. Folgendes können Sie im Telefonat ansprechen:

- Warum habe ich gerade diese Stiftung ausgesucht?
- Stimmen die Ziele Ihres Vorhabens mit dem Interesse der Stiftung auch wirklich überein? Denn selten ist in den Quellen (Handbücher, Internet) die aktuelle Förderpolitik korrekt wiedergegeben.

- Hat die Stiftung die Förderkapazitäten, die Ihr Projekt benötigt? Wenn nicht: Fragen Sie nach, ob eine Förderung des Projektes aus mehreren Quellen der Stiftung angenehm ist. Manche Stiftungen lehnen das ab, manche fordern es sogar.
- Wie sind die Entscheidungsstrukturen in der Stiftung? Wann und wie häufig tagen die Stiftungsgremien, die über die Vergabe von Geldern entscheiden? Welche Bedingungen sind zu beachten?
- Muss der Antrag in einer besonderen Form oder formlos gestellt werden? Gegebenenfalls um Zusendung von Antragsformularen bitten. Stiftungen fördern in der Regel lieber einzelne Projekte und nicht die Aktivitäten einer Organisation im allgemeinen.

Manchmal lohnt sich – über Telefonate und Briefe hinaus – der direkte Kontakt zu den handelnden Personen in der Stiftung.

### **Der Förderantrag**

Haben Sie eine Stiftung gefunden, die für Ihre Zwecke in Frage kommt, muss eine konkret gefasste Förderanfrage mit Höhe der benötigten Summe sowie der sonstigen relevanten Daten erstellt werden. Jede Stiftung hat andere Regeln für das Antrags- und Förderverfahren. Genügt bei kleineren Stiftungen häufig ein freundlicher Brief mit ansprechenden Unterlagen über Ihre Einrichtung, so verlangen größere Stiftungen weit mehr:

- Mitgliedschaft in Dach- oder Spitzenverband,
- Anerkennung der Gemeinnützigkeit, Satzung,
- detaillierter Finanzierungsplan mit Nachweis von Eigenmitteln,
- Nachweis der gesicherten Restfinanzierung,
- Maßnahmen zur Überwachung des Projektes,
- Nachweis der Abwicklung des laufenden Geschäftes, eine detaillierte Projektplanung mit Beteiligten, Projektphasen, Meilensteinen (= Zwischenzielen), Hinweisen zur Dokumentation der Ergebnisse, ggf. Kooperationspartner,
- Darstellung des gesellschaftlichen Nutzens der Maßnahme,
- Arbeitsschwerpunkte des Antragstellers,
- Angaben zu fachlicher/ wissenschaftlicher Begleitung des Projektes,
- mit dem Projekt verfolgte Ziele,
- angesprochene Zielgruppen,
- vorgesehene Öffentlichkeitsarbeit,
- Kooperation mit anderen Trägern.

### **Das Anschreiben**

Sie sollten auf eine eventuelle telefonische Kontaktaufnahme Bezug nehmen und die zuständige Person direkt ansprechen. Bevor Sie auf sich selbst zu sprechen kommen, begründen Sie, warum diese Stiftung angesprochen wird. Sie stellen also die Stiftungskriterien bzw. bisherige Förderpolitik der Stiftung an den Anfang. Diese Perspektivumkehr ist sehr wichtig. Viele Organisationen schreiben nur über sich, was zeigt, dass sie sich mit der Stiftung gar nicht befasst haben. Stiftungen sind auch eitel. Sie suchen Partner, von denen sie wahr- und ernst genommen werden.

Stellen Sie erst dann das Problem dar und wie Ihre Organisation es lösen wird. Begründen Sie, weshalb Sie die Kompetenz dafür haben und erläutern Sie bisherige Leistungen Ihrer Organisation auf diesem Gebiet. Nennen Sie einen Ansprechpartner in Ihrer Organisation, der für Fragen und weitere Erläuterungen auch im persönlichen Gespräch zur Verfügung steht. Ihr Anschreiben sollte knapp formuliert und klar gegliedert sein. Eine Seite genügt. Zwei Seiten sind das Maximum, alles weitere gehört in die Anlagen.

### **Titel und Kurzbeschreibung des Projektes**

Der Projekttitle ermöglicht einen ersten Abgleich von Vorhaben und Stiftungszweck. Ein guter Titel ist zugleich Programm und PR. Die Kurzbeschreibung dient der feineren Abstimmung und Prüfung, ob die Stiftung überhaupt die theoretische Möglichkeit der Förderung des vorgelegten Projektes hat.

### **Wer ist der Träger / Antragsteller?**

Geben Sie genaue Auskunft zum Antragsteller/Projektträger. Neben Anschrift, Ansprechpartner, Telefon, Fax, E-Mail ist eine kurze Darstellung des Tätigkeitsbereichs, besonderer Kompetenzen und spezifischer Vorerfahrungen sinnvoll. Ggf. kann für allgemeine Informationen auch auf eine beigelegte Broschüre verwiesen werden. Immer sollte die spezifische Eignung des Trägers im Antrag direkt dargestellt werden.

### **Projektbeschreibung im Detail**

Nicht von allen Stiftungen wird sofort eine ausführliche Projektbeschreibung gefordert. Die Robert Bosch Stiftung z.B. verlangt dies erst nach dem Vorentscheid. Dort, wo von Seiten der Stiftung keine Angaben dazu gemacht werden, sollten Sie eher einen ausführlicheren Text beifügen. Sie gibt Ihnen die Möglichkeit, Ihr Projekt wirksam zu präsentieren.

Auch in der ausführlichen Projektbeschreibung sollten die Ausführungen nicht zu weitschweifig sein – die Mitarbeiter in den Förderabteilungen von Stiftungen haben nicht unbegrenzt Zeit und Antragslyrik wird schnell als solche erkannt. Die Angaben zum Projekt müssen so gut gegliedert sein, dass der jeweils mit dem Antrag befasste Mitarbeiter die für seinen Entscheidungsschritt notwendigen Passagen erkennen kann.

Ihr Antrag soll möglichst knapp aber genau beschreiben, was gefördert werden soll. Dabei sollten Sie aus der Sicht der Leser schreiben und das an Ihrem Projekt besonders hervorheben, was am ehesten zu den Zielen der Stiftung passt. So kann ein kreatives Kinderprojekt entweder als Sozialprojekt oder als Kulturprojekt beschrieben werden.

Dabei sind folgende Fragen zu beantworten:

- Was ist das Ziel des Projektes?
- Welche Zielgruppe profitiert von dem Projekt?
- Wodurch begründet sich ein öffentliches Interesse?
- Wo gibt es ähnliche Projekte? Wie sind diese finanziert?
- Wie unterscheiden wir uns von anderen Projekten, was ist das Besondere? Ist das Projektvorhaben innovativ, das heißt, greift es eine Lücke in der Versorgung auf, oder wiederholt es lediglich einen bereits vorhandenen Ansatz?
- Wie definieren wir den Erfolg des Projektes? Kann das Vorhaben nach der Modellphase dauerhaft abgesichert werden? Wie ist die Übertragbarkeit konzipiert, wie steht es mit der Kosten-Nutzen-Relation?
- Lässt sich der Erfolg nach außen darstellen?

### **Kosten- und Zeitplan**

Der Förderantrag muss Angaben über die Höhe der beantragten Förderung enthalten. Gleichzeitig wird von den meisten Stiftungen ein genauer Kostenplan gefordert. Hier sind folgende Angaben erforderlich:

- Aufstellung der Projektkosten, eine detaillierte Finanzplanung mit voraussichtlichen Einnahmen und Ausgaben.
- Auflistung der möglichen öffentlichen Fördermittel. Stiftungen sind in der Regel ein zweitrangiges Finanzierungsinstrument d.h., dass zunächst alle anderen Finanzierungsmöglichkeiten, insbesondere die öffentlichen, ausgeschöpft werden sollten.
- Art und Umfang der Eigenmittel.
- Auflistung weiterer möglicher Förderer (Stiftungen, Förderfonds, Sponsorenleistungen etc.).

Konkreter Antrag, also Art und Umfang der Förderung. Stiftungen achten oft auf die finanzielle Tragfähigkeit eines Projektes über den zugrunde liegenden Zeitraum hinaus, da sie am liebsten eine Anschubfinanzierung für ein Projekt geben, das danach auf eigenen Beinen stehen kann.

- Zahlungsfristen (Liquiditätsplan).
- Bieten Sie weitere Leistungen an, die von der Stiftung erbracht werden können, z.B. Pressearbeit, Angebot an Räumlichkeiten oder andere Sachleistungen.
- Zeigen Sie Ihre Kompetenz bei der Mittelverwendung (zweckensprechende und sparsame Verwendung) und des Nachweises der Verwendung.

### **Weiteres Verfahren**

Auch dieses ist unterschiedlich von Stiftung zu Stiftung. Manche entscheiden spontan, andere lassen den Antrag monatelang liegen, bis ihr Gremium das nächste Mal tagt. Manche Stiftungsverwaltungen verhandeln mit den Antragstellern längere Zeit über die Einzelheiten, bevor sie den Antrag ihren Stiftungsgremien zur Entscheidung vorlegen. Auch externe Begutachtung ist üblich.

### **Nach der Bewilligung der Förderung**

Insbesondere für Stiftungen gilt: Wer etwas gibt, will diese gute Tat auch gewürdigt sehen. Stiftungen stehen untereinander in Konkurrenz um gute und innovative Projekte. Sie wünschen sich meist, dass die Öffentlichkeit davon erfährt, dass sie es waren, die das Projekt ermöglicht haben. Daher legen sie Wert auf die Öffentlichkeitsarbeit des Projektes. Investieren Sie also auch im Interesse der Stiftung möglichst viel in Ihre Pressearbeit und erwähnen Sie dabei Ihre Förderer. Und vergessen Sie nicht den Dank. Eine Geste des Dankes könnte wie folgt aussehen:

- Laden Sie bei gegebenem Anlass zu einem Empfang, bei dem die Förderung gewürdigt wird.
- Projekt-Flyer, -Berichte und -Publikationen, Magister-, Diplom-, Doktorarbeiten enthalten im Innentitel bzw. Vorwort ein Wort des Dankes an die Stiftung.
- Die Projekt-Veranstaltungen enthalten in der Einladung einen entsprechenden Verweis. In der Eröffnungsansprache wird der Stiftung noch einmal gedankt.

Halten Sie den persönlichen Kontakt zu Ihren Ansprechpartnern. Das lohnt sich: Stiftungen, die einmal Vertrauen in Sie gewonnen haben, unterstützen Sie oft auch über mehrere Jahre. Zumindest beraten sie Sie oder vermitteln Ihnen die Unterstützung anderer Förderer.

*Dieser Beitrag basiert auf dem aktualisierten AG SPAK Ratgeber „Stiftungen nutzen – Stiftungen gründen“ von Alexander Gregory und Peter Lindlacher, 3. Auflage, Okt. 2004 Ausführliche Informationen zur Veröffentlichung unter [www.ibpro.de](http://www.ibpro.de)*

## **Bundesweite Aktion „Jugend und Gesundheit“**

Das **Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherheit (BMGS)** startet eine bundesweite **Aktion „Jugend und Gesundheit“**, um jungen Menschen ein Interesse für gesunde Ernährung zu verschaffen und ihnen Spaß an der Bewegung zu vermitteln. Diesbezüglich stellt das BMGS unter dem Motto „Food, Fun, Fantasy“ insgesamt 22.000 Mappen mit Materialien für Lehrer/innen und 800.000 Magazine für Jugendliche im Alter zwischen 11 und 16 Jahren zur Verfügung. Die Aktion wird flankiert von einem **Wettbewerb „Feste feiern und gewinnen“**. Projekte und Aktionen wie Sportevents, eine Frühstücksbar oder Koch-AG können sich bis zum 2. Mai 2005 bewerben. Insgesamt stehen Preise in einer Gesamthöhe von 30.000 EUR zur Verfügung.

Näheres unter: [www.bmgs.bund.de/deu/gra/aktuelles/pm/bmgs04/6040\\_6057.cfm](http://www.bmgs.bund.de/deu/gra/aktuelles/pm/bmgs04/6040_6057.cfm)

---

## **Nachrichten**

---

### **Jede vierte allein erziehende Frau bezieht Sozialhilfe**

Nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes bezogen am Jahresende 2003 rund 352.000 Haushalte von allein erziehenden Frauen Sozialhilfe im engeren Sinne, das heißt laufende Hilfe zum Lebensunterhalt außerhalb von Einrichtungen. Das sind 3,7% mehr als im Vorjahr. Damit bezieht mehr als jede vierte (26,3%) allein Erziehende Sozialhilfe. Je mehr Kinder eine allein erziehende Frau hat, desto eher erhält sie Sozialhilfe. So sind von den Haushalten allein erziehender Frauen mit einem Kind 22,0% von Sozialhilfe betroffen, von denen mit zwei Kindern 30,5% und von denen mit drei und mehr Kindern mehr als die Hälfte (51,0%).

Weitere Informationen: <http://www.destatis.de>

### **Unfallversicherungsschutz stärkt bürgerschaftliches Engagement**

Anlässlich der Ausschuss-Beratung des Gesetzentwurfs zur Verbesserung des unfallversicherungs-rechtlichen Schutzes bürgerschaftlich Engagierter erklären die Sprecherin der Arbeitsgruppe Familie, Senioren, Frauen und Jugend der SPD-Bundestagsfraktion, Christel Humme, und der zuständige Berichterstatter, Anton Schaaf:

Der Ausschuss hat heute auf der Grundlage der Stellungnahme des Unterausschusses Bürgerschaftliches Engagement einstimmig dem Gesetzentwurf zugestimmt. Ziel des Gesetzentwurfs ist es, mehr ehrenamtlich Engagierte in den Unfallversicherungsschutz einzubeziehen. Ehrenamtlich Tätige in Vereinen und Verbänden, die im Auftrag oder mit Zustimmung von Kommunen oder Kirchen Aufgaben übernommen haben, werden künftig kraft Gesetz versichert. Zusätzlich können gemeinnützige Organisationen gewählten Ehrenamtsträgern auf freiwilliger Basis Unfallversicherungsschutz verschaffen.

Bürgerschaftlich Engagierte leisten einen wichtigen Beitrag zum Funktionieren unseres Gemeinwesens, deshalb sollen Sie bei ihrem Engagement besser abgesichert werden. Damit erfüllen wir auch eine Handlungsempfehlung der vom Deutschen Bundestag in der letzten Legislaturperiode eingesetzten Enquete-Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements". Das ist ein weiterer Schritt, um Ehrenamt und Engagement, das es in vielfältigster Form gibt, zu stärken. Es profitieren bürgerschaftlich Engagierte,

- die in privatrechtlichen Organisationen im Auftrag oder mit Zustimmung von öffentlich-rechtlichen Institutionen tätig werden
- die als gewählte Ehrenamtsträger in gemeinnützigen Organisationen die Möglichkeit zur freien Versicherung erhalten; dies gilt ebenfalls für Engagierte in Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften
- die bei Sachschäden als ehrenamtliche Helfer in Rettungsunternehmen tätig sind
- die bei internationalen Organisationen Aufgaben wahrnehmen als auch Auslandslehrer und deutsche und nichtdeutsche Ortskräfte, die Tätigkeiten bei deutschen Einrichtungen im Ausland ausüben

Der heute im Ausschuss gefasste Beschluss macht deutlich, dass die Förderung und Anerkennung des bürgerschaftlichen Engagements ein wichtiges Anliegen der Regierung und der Regierungskoalitionen ist. Das Gesetz wird am kommenden Freitag im Bundestag verabschiedet und wird voraussichtlich am 1. Januar 2005 in Kraft treten.

*SPD-Fraktion, Pressemitteilung 27. Oktober 2004 – 98,6 AG Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

### **Minijob – Wechsel zur Lohnsteuerkarte**

bei Minijobs zur Besteuerung auf Lohnsteuerkarte kann sich lohnen und ist auch rückwirkend noch möglich.

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, bei 400-Euro-Kräften, für die er bisher die Steuer pauschal berechnet hat, bei diesem Verfahren für die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu bleiben. Er hat das Recht, am Jahresende rückwirkend zum Jahresbeginn zur Besteuerung "auf Steuerkarte" zurückzukehren.

Das kann sich etwa dann empfehlen, wenn der Mitarbeiter nach den Steuerklassen I bis IV besteuert wird, was keine Steuerzahlung auslösen würde (Urteil des Bundesfinanzhofes vom 26.11.2003, Aktenzeichen: VI R 10/99).

Quelle: *Bund der Steuerzahler*

## **Zuverdienst bei Arbeitslosengeld I und II ab 1.1.2005**

... Beim Arbeitslosengeld I bleibt der Übungsleiterfreibetrag nach §3 Nr. 26 EStG von bis zu 154 Euro monatlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Er ist deshalb weiterhin als „Aufwandsentschädigung“ und nicht als Arbeitsentgelt zu werten und auch künftig nicht als Nebeneinkommen auf das Arbeitslosengeld anzurechnen. Daneben können bis zu 400 Euro monatlich im Rahmen der Minijob-Regelung als Übungsleiterhonorar gezahlt werden. Für derartige „echte“ Nebeneinkünfte ändert sich jedoch die Anrechnungsregelung beim Arbeitslosengeld. Ab 01.01.2005 wird nur noch der Mindestfreibetrag von 165 Euro monatlich gelten; die bisherige zusätzliche „20%-Grenze“ entfällt.

Was gilt ab 2005 für Bezieher von Arbeitslosengeld II?

Ab 1.1.2005 wird die bisherige Arbeitslosenhilfe durch das neue Arbeitslosengeld II ersetzt (Hartz IV-Gesetz). Dabei wird die Anrechnung von Einkommen gegenüber dem Arbeitslosengeld oder der Arbeitslosenhilfe erheblich verschärft. Für Erwerbseinkommen gelten anstelle des bisherigen Mindestfreibetrages künftig nach der Höhe des Einkommens gestaffelte Freibeträge. Danach bleiben anrechnungsfrei:

- 15 % des Nettoentgelts bei einem Bruttoverdienst bis 400 Euro
- 30% des Nettoentgelts bei dem Teil des Bruttoverdienstes zwischen 401 und 900 Euro
- 15% des Nettoentgelts bei dem Teil des Bruttoverdienstes zwischen 901 und 1.500 Euro

Hier beginnen aber bereits die Unklarheiten. Fraglich ist, ob das bisherige beim Arbeitslosengeld oder der Arbeitslosenhilfe bestehende Einkommensprivileg erhalten bleibt, oder ob Übungsleiterpauschalen künftig beim Arbeitslosengeld II - trotz des fehlenden Arbeitsentgeltcharakters - als „allgemeines“ Einkommen angerechnet werden. In letzterem Fall könnten sogar die o. a. Freibeträge entfallen, wenn es sich nicht um „Erwerbseinkommen“ handelt. ...

Der Bundesgesetzgeber ist gefordert: Es ist unverzichtbar für die Vereinspraxis, dass bei bisher begünstigten Übungsleiter-Tätigkeiten für die verschiedensten gemeinnützigen Aufgabenstellungen von komplizierten Verwaltungsanweisungen abgesehen wird. Anrechnungen auf den Leistungsbezug, zumindest in Höhe des zwischenzeitlich anerkannten Übungsleiterfreibetrages von 154 Euro, sollten unbedingt vermieden werden.

Aus *Verein aktuell*, Oktober (5/2004)

## **Änderung bei der Pflegeversicherung zum 1. Januar 2005**

Zum 1. Januar 2005 setzt der Gesetzgeber mit dem "Gesetz zur Berücksichtigung von Kindererziehung im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung (KiBG)" die Vorgaben aus einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2001 um. Eltern hatten bislang den gleich hohen Beitrag zur Pflegeversicherung zu entrichten, wie Kinderlose.

Für **kinderlose** Mitglieder (Arbeitnehmer) in der sozialen Pflegeversicherung ab Vollendung des 23. Lebensjahres wird der Beitragssatz um **0,25 Beitragssatzpunkte** erhöht. Sie zahlen ab diesem Zeitpunkt von ihren beitragspflichtigen Einnahmen bis zur Beitragsbemessungsgrenze (im Jahr 2005: 3.535 EUR), dann nicht mehr 0,85%, sondern 1,1% (0,85% + 0,25%) als Beitrag zur sozialen Pflegeversicherung. Der Zuschlag ist dabei ausschließlich von den Mitgliedern bzw. Arbeitnehmern zu finanzieren. Der Arbeitgeberanteil bleibt mit 0,85% konstant.

Diese Regelung gilt nicht für Mitglieder (Arbeitnehmer), die vor dem 01.01.1940 geboren sind.

Die Elterneigenschaft ist gegenüber dem Arbeitgeber nachzuweisen. Die konkrete Form des Nachweises ist nicht gesetzlich vorgeschrieben. Es werden alle Urkunden berücksichtigt, die geeignet sind, zuverlässig die Elterneigenschaft des Mitglieds (Arbeitnehmers) zu belegen. Sofern dem Arbeitgeber die Elterneigenschaft bekannt ist, wird auf die Nachweisführung durch den Arbeitnehmer verzichtet. Bei Arbeitgebern reicht es aus, wenn sich aus den Personal- bzw. Lohnunterlagen die Elterneigenschaft nachprüfbar ergibt. Bei Neueinstellungen muss der Arbeitnehmer den Nachweis erbringen.

Information der AOK München

## **Vordruck „EÜR“ kommt nicht**

Die Finanzministerkonferenz hat Ende September 2004 beschlossen, das umstrittene Steuerformular zur **Gewinnermittlung von Kleinunternehmen** für das Jahr 2004 nicht anzuwenden und für das Jahr 2005 ein völlig neues Formular zu erarbeiten, das der Zielvorgabe der Vereinfachung auch tatsächlich gerecht wird. Das Formular war mit dem Mitte 2003 verabschiedeten "**Kleinunternehmerförderungsgesetz**" beschlossen worden. Ziel des Gesetzes war der Bürokratieabbau für den Mittelstand. Dazu wurde unter anderem die Buchführungspflichtgrenze angehoben. Sie greift nunmehr erst ab Umsätzen von 350.000 Euro (vorher 260.000 Euro) oder Gewinnen ab 30.000 Euro (vorher 25.000 Euro). Im Gegenzug wurde die bislang formlose Einnahme-Überschuss-Rechnung standardisiert.

Quelle: [www.brinkmeier.de](http://www.brinkmeier.de)

## Restriktive Quotenberechnung bei Integrationsfirmen

Ein Schwerbehinderter kann nach Auffassung der Finanzverwaltung nur dann als ganze Arbeitskraft auf die zur steuerlichen Anerkennung erforderlichen Beschäftigtenquote von 40 % angerechnet werden, wenn seine Wochenarbeitszeit wenigstens 18 Stunden beträgt.

*OFD Düsseldorf und Münster vom 14.6.2004 – S0187-20-St133K*

## Studie über neues Arbeitsmarktförderungsinstrument

Mit dem seit 2002 im SGB III verankerten Arbeitsmarktförderungsinstrument „JobRotation“ werden Unternehmen bei der fachlichen Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen unterstützt. Mit „JobRotation“ können MitarbeiterInnen, die sich auf Weiterbildung befinden von einem Arbeitslosen vertreten werden. Dabei übernimmt die Agentur für Arbeit zwischen 50 und 100% der Lohnkosten für die Stellvertreterin oder den Stellvertreter. Bedingung für die Förderung ist, dass eine Arbeitslose/ ein Arbeitsloser die Stellvertretung befristet übernimmt. Die Auswahl des Stellvertreters erfolgt passend zu den Stellenanforderungen.

Dieses Modell hat Vorteile für alle Beteiligten:

- Unternehmer investieren in ihre Belegschaft und erhöhen damit ihre Wettbewerbsfähigkeit
- Beschäftigte investieren in ihre Bildung und erhalten dadurch Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit sowie Aufstiegschancen
- Erwerbslose investieren ihre Arbeitskraft und bekommen dadurch betriebliche Erfahrung und erhöhen ihre Aussichten auf einen Arbeitsplatz

JobRotation erleichtert die Weiterbildung Ihrer Stammbeslegschaft. Zudem haben Sie die Möglichkeit, potentielle neue MitarbeiterInnen kennenzulernen und zu prüfen, ob sie dauerhaft ins Unternehmen passen. Die Erfahrungen in anderen Bundesländern haben gezeigt, dass viele ehemalige Stellvertreter anschließend von dem Betrieb übernommen worden sind. Dies ist allerdings keine Bedingung für die Förderung.

Bislang wurde in München kein einziger Fall von JobRotation durchgeführt. Im Auftrag der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft führt die SHR Management, Personalberatung derzeit eine Studie „Lokale Bedingungen zur Einführung und Implementierung des Arbeitsmarktinstrumentes JobRotation im Großraum München“ durch. Unternehmen, die an einer Teilnahme an der Studie bzw. an weitergehenden Informationen zu JobRotation interessiert sind wenden sich bitte an:

*SHR Management, Personalberatung GbR, Oliver Eggert, Tel: 089/32 48 97 60, [info@shr-management.de](mailto:info@shr-management.de), [www.shr-management.de](http://www.shr-management.de)*

---

## Literatur/Medien

### Handbuch „Integrationsarbeit effektiv gestalten“

Die **Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGST)** hat für das Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen ein **Handbuch für Kommunen „Integrationsarbeit effektiv gestalten“** erstellt. Ziel dieses Handbuches ist es, den Kommunen Möglichkeiten aufzuzeigen, wie die Wirksamkeit der Integrationsarbeit gesteigert werden kann, wie eine strategische Handlungsweise gelingen kann und durch welche Steuerungsinstrumente die Effektivität und Effizienz der Integrationsarbeit ohne Mittelausweitung erhöht werden kann. Zum Downloaden steht das Handbuch zur Verfügung unter [www.mgsff.nrw.de/medien/download/broschueren/broschueren/integrationsarbeit.htm](http://www.mgsff.nrw.de/medien/download/broschueren/broschueren/integrationsarbeit.htm)

### Arbeitsheft zur Balanced Scorecard

Das „Konzeptheft Balanced Scorecard“ von Christian Koch ist ein kurzgefasster auf das Wesentliche beschränkter Einstieg in die praktische Umsetzung der Balanced Scorecard (BSC) in Nonprofit-Organisationen. Es beinhaltet zahlreiche Arbeitshilfen und Checklisten.

Im ersten Teil wird die BSC als Instrument der integrierten Steuerung wirtschaftlicher und inhaltlicher (auch qualitativer) Größen dargestellt – im Sinne eines ganzheitlichen Controllings. Ein weiterer Aspekt macht die Einbindung in bestehende Steuerungssysteme aus. Der Analyseteil für die eigene Organisation ist etwas knapp gehalten und ist eher als Ideengeber gedacht. Einrichtungen mit QM-Systemen können hier auf viele bereits vorhandene Informationen zurückgreifen. Nachfolgend werden exemplarisch die weiteren Schritte bis zur Erstellung konkreter Kennzahlen und Maßnahmen dargestellt.

Das Konzeptheft ist ein erster Einstieg in die Methode und Umsetzung einer BSC, deshalb für alle Personen geeignet, die sich über das Instrument oder die mögliche Anwendung einen raschen Überblick verschaffen wollen.



Ein kommentiertes Link- und Literaturverzeichnis rundet das Konzeptheft ab.

Das Konzeptheft *Balanced Socrecard* (48 S.) kann zum Preis von €18,- inkl. MWSt. und Versandkosten bestellt werden bei der BFS Service GmbH, Im Mediapark 8, 50670 Köln, Fax 0221.97356-164, [E-Mail: bfs-servicee-sozialbank.de](mailto:bfs-servicee-sozialbank.de).

## Neues Informationsmodul im Bereich der Elementarbildung

Der **Deutsche Bildungsserver** hat ein neues **Informationsmodul** im Bereich der **Elementarbildung** eingerichtet. Es widmet sich der wachsenden Bedeutung von Kindertagesstätten als gesellschaftliche Orte, an denen auch benachteiligte Familien einbezogen werden können, die durch Familienbildungsstätten oder Erziehungsberatungsstellen kaum erreicht werden. Dieses Modul bietet Einstiege in die Diskussion in Bezug auf diese Thematik, stellt Zentren aus Großbritannien vor und gibt Einblicke in Modellversuche und Konzepte sowie in Methoden der Elternbildung. Näheres unter: [www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=2527](http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=2527)

---

## Veranstaltungen

---

### Fachtagung: Interkulturelle Kompetenz in Aus- und Weiterbildung, Wirtschaft und Verwaltung

Auf dieser Tagung werden unterschiedliche Modelle der Vermittlung interkultureller Kompetenz vorgestellt und diskutiert, vom interkulturellen Training über Medienpädagogik bis hin zur Anti-Rassismus-Arbeit.

Dabei wird auch die Frage der Wirksamkeit interkultureller Arbeit gestellt: Was kann Pädagogik in diesem Feld leisten, wenn gleichzeitig strukturelle Diskriminierungen bestehen? Passen Trainingsmodelle aus der Wirtschaft für den sozialen Kontext einer ethnisch vielfältigen Gesellschaft?

Und es ist Nachhaltigkeit gefordert: Nach dem Auslaufen der Förderung stehen viele Projekte vor der Aufgabe, die entwickelten Kompetenzen in das Regelangebot ihrer Einrichtung oder von Partnern und Kunden zu überführen.

Die Tagung wird vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Kooperation mit AWO (INKOMM), bfz, DAA, DJI, JFF und LIDIA durchgeführt und will einen Beitrag leisten zur Implementierung der Vermittlung interkultureller Handlungskompetenz vor allem in der Verwaltung und der Aus- und Weiterbildung.

**Dienstag, 14. Dezember 2004, 9.00 - 17.15 Uhr** in der Aula der Bundeswehr-Standortverwaltung, Dachauer Straße 128.  
Nähere Einzelheiten bei der Anmeldung unter <http://www.f-bb.de>.

## Neues IBPro-Seminarprogramm 2005

:

Seminare im 1. Quartal	Termine	Kosten in €
<b>BWL-Grundlagen für Nichtökonom</b>	<b>18.-19.1.05</b>	<b>200</b>
<b>Projekte erfolgreich organisieren und steuern</b>	<b>26.-28.1.05</b>	<b>300</b>
<b>4. Lehrgang Vereinsvorstand (4 Einzeltage)</b>	<b>Ab. 1.2.05</b>	<b>Ab 95/Tag</b>
<b>Schwierige Mitarbeitergespräche</b>	<b>14.-15.2.05</b>	<b>220</b>

Nähere Information unter [www.ibpro.de](http://www.ibpro.de) oder Tel. 089 475061

---

### *IBPro in eigener Sache*

*Wir haben in den Weihnachtsferien vom 24.12.2004 bis 07.01.2005 geschlossen.  
Das Team von IBPro wünscht all seinen KundInnen, Förderern und FreundInnen ein erholsames Weihnachtsfest und viel Kraft und Energie für das neue Jahr und ein herzliches Dankeschön für Ihr Vertrauen.*