

Infodienst

6/2005 Nov. / Dez. 2005



Inhalt

TITEL: 1. OpenOffice

2. Vom Mitarbeiter zur Führungskraft / Teil 2

EU-INFO

FINANZIERUNG

NACHRICHTEN

VERANSTALTUNGEN

IBPro-SEMINARE 2005/2006

STELLENGESUCHE

INFODIENST – freiwilliger Beitrag

Impressum

IBPro e.V.

Einsteinstr. 173 / I, 81677 München,
Tel. (089) 47 50 61
(Mo 13-16 Uhr und Di, Mi, Do 9-12 Uhr),
Fax (089) 4 70 59 20,
Internet: <http://www.ibpro.de>,
E-Mail: 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.

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: 10.1.2006

IBPro in eigener Sache

Wir haben in den Weihnachtsferien **vom 27.12.2005 bis 06.01.2006** keine Telefonzeiten. Das Team von IBPro wünscht all seinen KundInnen, Förderern und FreundInnen ein erholsames Weihnachtsfest und viel Kraft und Energie für das neue Jahr. Ein herzliches Dankeschön für Ihr Vertrauen.

„OpenOffice“ - eine Alternative für Einrichtungen und Verbände?

In fast allen Einrichtungen, ob groß oder klein, werden im Büro die Officeanwendungen von Windows: Winword, Excel, Powerpoint, Outlook genutzt und (meist) auch bezahlt. Die Lizenzen sind mit Preisen zwischen 200 und 350 Euro pro Arbeitsplatz nicht gerade ein Schnäppchen. Im Verwaltungsbereich gibt es seit einiger Zeit die Möglichkeit, Geld für teure Windows-Software zu sparen, indem man auf die kostenlose Lösung „OpenOffice“ umsteigt – es fallen hier lediglich Downloadkosten an, was kostengünstig bewältigt werden kann, wenn ein DSL-Zugang und eine Flatrate für das Datenvolumen von ca. 80 MB vorhanden sind. Während bei früheren Versionen die Kompatibilität zu WinWord, Excel oder PowerPoint teilweise zu wünschen übrig ließ, scheint dieses Problem mit der Version OpenOffice 2.0, die im Oktober dieses Jahres veröffentlicht wurde, weitgehend der Vergangenheit anzugehören.

OpenOffice ist das wohl bekannteste freie Office-Paket für Windows, Linux oder Mac und besteht aus den Modulen Writer (Textverarbeitung), Calc (Datenbank), Impress (Präsentation), Draw (Zeichnen) und der Datenbank Base.

Einarbeitung leicht gemacht

Die Benutzeroberflächen von OpenOffice und MS Office sind mittlerweile so ähnlich (Dialogfelder, Struktur, Tastenzuordnungen) dass man relativ schnell das Programm für sich nutzen kann. Viele von Windows vertraute Arbeitsweisen lassen sich übertragen, wie man im oben gezeigten Ausschnitt aus der Menüzeile von Writer sehen kann. Ebenso funktioniert die Dateiübernahme von doc- und xls-Dateien reibungslos, mit der Einschränkung, dass diese keine Makros beinhalten dürfen.



Einfache Berechnungen, Tabellen und Texte sind problemlos lesbar und umzuwandeln, ebenso lassen sich OpenOffice-Dateien in entsprechenden Windowsformaten (.doc, .xls, .ppt) abspeichern. Hier wird in der Literatur die Filtervariante 97/2000/XP empfohlen.

Anpassungsbedarf bei Word

Was in Writer von OpenOffice fehlt, sind beispielsweise Cliparts, Sounds oder Schriften. Die Autokorrektur gibt es in der aktuellen Downloadversion (bisher) nur für die englischsprachige Version, es stellt jedoch kein Problem dar, ein deutsches Wörterbuch zu integrieren. So kann man in OpenOffice 2.0 über die Befehlsfolge „Datei/Assistenten/Weitere Wörterbücher installieren“ bequem das entsprechende Programm aufrufen. Auch Formatvorlagen und Makros lassen sich über das Internet problemlos nachrüsten.

Writer exportiert HTML oder auch in das Portable Dokument Format (.pdf) für das Web und garantiert so, dass die Leser genau das sehen, was sie geschrieben haben.

Der Hauptnachteil des Writer-Programms ist, dass sich vorhandene Wordmakros nicht übernehmen lassen, da Writer mit einer eigenen Makrosprache arbeitet. Wer nicht mit Makros arbeitet, braucht sich darüber jedoch keine Gedanken zu machen. Ein weiterer Nachteil ist die fehlende Übertragbarkeit von Serienbriefdokumenten.

„Calc“ - eine Excelalternative?

Beim Importieren von Excel Tabellen kommt es nur dann zu Problemen, wenn bei Formeln optionale Argumente benutzt werden, ebenso wenn Pivot-Tabellen im Einsatz sind. Das gilt auch für einige Finanzfunktionen, die Datumsangaben als Zeichenkette akzeptieren und Formeln wie INFO oder HYPERLINK.

Der Formelvorrat von Calc ist größer als der von Excel, insbesondere in den Bereichen Datum und Zeit, sowie Finanzmathematik.

Was ist mit Outlook ?

Einen 1:1-Ersatz gibt es noch nicht. Jedoch läßt sich der E-Mail-Client von Outlook ersetzen durch das Zubehörprogramm Outlook Express oder durch die ebenfalls kostenlose OpenSource-Software „Thunderbird“. Thunderbird hat zudem den Vorteil, dass die vorhandenen Outlook-Daten (E-Mail-Ordner) per Knopfdruck transferiert werden können (Was nicht übertragen wird sind Verknüpfungen der Kontaktdaten mit Serienbriefen).

Auch die Aufgaben- und Terminverwaltung kann durch eine kostenfreie OpenSource-Software ersetzt werden, aktuell ist „Sunbird“ eine recht leistungsfähige Alternative. Beide Programme stehen für Windows und Linux zur Verfügung.

Weitere Bestandteile

- „Impress“ ist das Präsentations-Programm. Es können Spezialeffekte, Animationen und anderes Zeichenwerkzeug verwendet werden.
- „Draw“ erstellt jede Form von Zeichnungen, von Diagrammen bis zu 3D-Illustrationen.
- Die Datenbank „Base“ ermöglicht es, eigene Datenbanken auf dem Arbeitsrechner zu erstellen. Bislang war es mit OpenOffice nur möglich, auf bestehende Datenbanken zuzugreifen, aber keine neuen zu erstellen. Damit dürften die Vorteile des Microsoft-Office-Paketes mit „Access“, wie auch die Vorteile von StarOffice mit „Adabas“, zumindest in dieser Hinsicht entfallen.

Weitere Informationen und Downloadmöglichkeiten unter:

<http://de.openoffice.org/>

<http://www.prooo-box.org/ooo-download.html>

Dieter Harant, IBPro

Vom Mitarbeiter zur Führungskraft – den Wechsel erfolgreich gestalten / Teil 2:

Die typischen Herausforderungen von neuen Führungskräften

Kommen Führungskräfte neu auf einen „Chefsessel“, können je nach Ausgangssituation und Person bestimmte Schwierigkeiten entstehen. Jeder Anfang zeichnet sich aus durch bestimmte, teilweise widersprüchliche Erwartungen des Umfelds und eigene geringe Erfahrung mit der Situation. Das macht die Spannung und Herausforderung aus. Gleichzeitig gibt es bei fast allen Beteiligten erhöhten Orientierungsbedarf. Je bewusster und klarer diese Herausforderungen durch den Wechsel sind, desto besser können sich die „Neuen“ auf die Hindernisse und Klippen einstellen und entsprechend agieren.

Im folgenden eine Aufstellung typischer Problemstellungen am Start:

Verhältnis zu den Mitarbeitern/innen

Umgehen mit neuem Verhältnis von Distanz und Nähe. Wer vorher Mitarbeiter/in und Kollege/in war, rückt durch die neue Position von seinen früheren Kollegen/innen weg. Für viele neue Führungskräfte ist dies ein unangenehmer und auch schmerzvoller Prozess: Entstammen Führungskräfte aus dem gleichen Team, können auch Freundschaften und gute Beziehungen sich entsprechend verändern. Als Führungskraft „gehöre ich nicht mehr“ zu meinen Kollegen/innen.

Eigenes Arbeitsverhalten

Manche neuen Chefs versuchen die Mitarbeiter/innen zu gewinnen bzw. Vorbild zu sein, indem sie der fleißigste und fachlich kompetenteste Mitarbeiter sein wollen. Dies kann nicht nur zu Arbeitsüberlastung führen, sondern auch dazu, die eigentlichen Führungsaufgaben, wie Ziele zu vereinbaren, Planung und Steuerung nicht genügend wahrzunehmen.

Hoher eigener Erwartungsdruck an den Erfolg kann zur Überbelastung und zu einer zu hohen Aufgabenorientierung führen. Es findet eine Konzentration auf Sachaufgaben statt, der Blick für die Mitarbeiter/innen und ihre Bedürfnisse wird vernachlässigt. Das Bedürfnis nach lückenloser Übersicht und überall Einblick gewinnen zu wollen, kann dazu verführen, alles planen und kontrollieren zu wollen.

Als Mitarbeiter/in hat man in der Regel die volle Einsicht und Kontrolle über seine Tätigkeit. Als Führungskraft gilt es nun zu akzeptieren, dass Mitarbeiter/innen Tätigkeiten ausführen, in die man nicht mehr den vollen Einblick hat.

Die Führungsrolle

In der Rolle als Mitarbeiter/in waren die Erfolgserlebnisse durch die Wahrnehmung der fachlichen Kompetenz direkt wahrnehmbar. Als Führungskraft findet das Feedback über den Erfolg überwiegend mittelbar statt. Gerade am Anfang als Führungskraft wird das unmittelbare Feedback vermisst. Es besteht die Gefahr, sich deshalb auf die fachliche Kompetenz und auf die Sachaufgaben zurückzuziehen, die Führungsaufgaben kommen dabei zu kurz.

Als Vorgesetzte/r ist man eine wesentlich größere Projektionsfläche und Zielscheibe für Erwartungen, Hoffnungen und Wünsche des Umfelds. Dies bedingt aber auch, dass ich damit zunehmend Menschen (Mitarbeiter/innen, Kunden/innen, andere Führungskräfte...) enttäuschen muss, da nicht alle teilweise konkurrierenden Erwartungen erfüllt werden können. Enttäuschungen nicht persönlich zu nehmen, sondern als Teil der Führungsrolle zu begreifen, muss erst gelernt werden. Ein Rollenbewusstsein muss ausgebildet werden.

Spezifische Problemstellungen

Neue Führungskräfte können davon ausgehen, dass sie Mitarbeiter/innen haben, die glauben, die neue Vorgesetztenposition verdient zu haben. Ob dies gerechtfertigt ist oder nicht, gerade von solchen Mitarbeitern/innen werden "Neue" am Anfang kritisch beäugt. Wer dies übergeht und die Person und Situation ignoriert, kann hier die Lunte für spätere Konflikte legen.

Der/die Vorgänger/in

Neue werden zunächst mit all den Sünden und Versäumnissen des/der Vorgängers/in konfrontiert, Dinge die er/sie getan oder nicht getan hat, tauchen auf. Rivalitäten mit anderen Abteilungen, diverse Fehler, Zusagen, unausgesprochene Allianzen, Finanzierungslücken, nicht eingehaltene Zusagen wären Beispiele dafür. Das Positive soll beibehalten, das Negative verändert werden. „Neue“ sind hier gezwungen, Entscheidungen zu treffen und Maßnahmen zu entwickeln, die für das Umfeld nicht immer nachvollziehbar sind. Eine größtmögliche Transparenz ist am Besten geeignet, Vertrauen und Sicherheit zu schaffen.

Neue Vorgesetzte werden mit den Vorgängern/innen verglichen: "Mal sehen, ob er/sie es besser macht". Diese Haltung kann zur heimlichen Konkurrenz mit dem/r Vorgänger/in führen.

Bestand eine hohe Zufriedenheit mit dem/r vorherigen Chef/in, können hier Mitarbeiter/innen dazu neigen, die Fehler des/r Vorgängers/in zu vertuschen. Missstände, die nun entdeckt werden, werden auf die/den Neue/n projiziert: "Früher hätten wir dies besser gelöst".

Bestand eine hohe Unzufriedenheit mit dem/der Vorgänger/in, entstehen Erwartungen von den Mitarbeitern/innen nach dem Motto: "Endlich sind Sie da!, ...". Dies kann dazu verleiten, die nötige Distanz zum/r Vorgänger/in und zur Situation zu verlieren. Dies kann dazu "verführen", möglichst schnell viel verändern zu wollen, dabei können erfolgreiche Strukturen und Ressourcen der Abteilung oder Gruppe übergangen werden. Ängste und Widerstände aufgrund der schnellen und vielen Veränderungen können entstehen.

Beim Aufstieg aus dem Team heraus

Verdeckte und offene Aufträge durch die ehemaligen Kollegen/innen begleiten den Aufstieg. "Jetzt kannst du dich endlich darum kümmern". Es besteht die Gefahr, die Erwartungen der Mitarbeiter/innen als konkrete Aufgaben zu betrachten.

Persönliche Beziehungen und Verflechtungen, Freundschaften wollen beibehalten werden.

Aufgaben an ehemalige Kollegen/innen (Freunde/innen) zu verteilen, fällt schwer, da die Belastung der ehemaligen Mitarbeiter/innen bekannt ist und man nicht noch mehr Distanz schaffen will.

Aufstieg in gleichen Organisation

Umsetzen von Neuerungen und Veränderungen fallen schwer. Man weiß, welche Schwierigkeiten bestimmte Entscheidungen bringen, und unterlässt diese in der „vorausseilenden Anpassung“.

Neu von Außen kommend

Hoher Informationsbedarf über Organisation, Struktur, Kultur, Abläufe, Regeln etc. benötigen viel Zeit.

Wichtige Veränderungen benötigen ein gewachsenes Beziehungsgeflecht, das den Erfolg erst möglich macht. Durch diese Beziehungen werden Informationen über Gerüchte, Widerstände, Stimmungen etc. transportiert.

Das Unwissen des/r Neuen wird von Mitarbeiter/innen, anderen Führungskräften, anderen Bereichen und auch von Kunden/innen benutzt, um sich Vorteile zu verschaffen.

Wie reagiere ich als Führungskraft nun auf diese Anforderungen?

Im nächsten Teil dieser Reihe geht es darum, wie ich den ersten Tag und die ersten 1 - 2 Wochen gestalte. Der vierte und letzte Teil handelt davon, was weiter zu tun ist, um die notwendige Sicherheit und Handlungsfähigkeit zu bekommen, damit die Übernahme der neuen Aufgabe erfolgreich für sich, für die Mitarbeiter/innen und die Organisation gelingt.

Autor: Helmut Hofbauer, Berater und Fortbildner bei IBPro und freiberuflicher Managementberater und -trainer.

(Zu diesem Thema bietet er vom 26. - 28. April 2006 das Seminar: „Gestern Kollege - Heute Führungskraft“ an, Einzel-Coachings für Interessierte auf Anfrage).

EU-Info

Förderung einer aktiven europäischen Bürgerschaft

Mit der vorliegenden Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen sollen Initiativen von

a) Nichtregierungsorganisationen und b) Vereinen und Verbänden von europäischem Interesse gefördert werden, die sich auf spezifische Themen im Zusammenhang mit den Zielen des Programms zur Förderung einer aktiven europäischen Bürger/innenschaft beziehen.

Die Projektvorschläge sollten eines oder mehrere der nachstehenden Themengebiete zum Gegenstand haben und zur Reflexion und Diskussion über die Konsolidierung der Europäischen Union und / oder zur Förderung und Verbreitung ihrer Werte und Ziele beitragen:

1. Förderung und Verbreitung der Werte und Ziele der Europäischen Union
2. Annäherung der Bürger/innen an die Europäische Union und deren Organe und Motivierung der Bürger/innen dazu, häufiger mit den Einrichtungen der Union in Kontakt zu treten

3. Enge Einbeziehung der Bürger/innen in die Überlegungen zum bzw. die Debatte über den Aufbau der Europäischen Union
4. Anregung von Initiativen der an der Förderung einer aktiven und partizipativen europäischen Bürgerschaft beteiligten Einrichtungen

Weitere Infos / Antragsunterlagen unter: http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/activecitizenship/ong_de.htm

Finanzierung

„Sponsoring-Urteil“ aus dem Jahr 1995 aufgehoben

Bundesgerichtshof erlaubt Imagewerbung mit einer Unterstützung des Tier- und Artenschutzes

Der u. a. für das Wettbewerbsrecht zuständige 1. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem ein Unternehmen in Zeitungsanzeigen damit geworben hatte, es unterstütze die Aktionsgemeinschaft Artenschutz e.V.

Die Beklagte hatte im Juni 1994 in einer Zeitungsanzeige für Brillengläser mit UV-Schutz geworben. In ihre Anzeige hatte sie das Emblem der Aktionsgemeinschaft Artenschutz e.V. aufgenommen, die sich für den Schutz bedrohter Tierarten einsetzt. Umrandet war das Emblem von dem Text: „Binder-Optik unterstützt die Aktionsgemeinschaft Artenschutz e.V.“. Der Kläger, ein Verband zur Förderung gewerblicher Interessen, beanstandete dies als wettbewerbswidrig. Es handele sich hier um eine Imagewerbung, die in keinem sachlichen Zusammenhang mit den angebotenen Waren stehe und darauf abziele, das Kundenverhalten unsachlich zu beeinflussen.

Landgericht und Berufungsgericht haben die Unterlassungsklage als begründet angesehen. Das Berufungsgericht hat angenommen, die Beklagte spreche durch den Hinweis auf ihre Unterstützung der Aktionsgemeinschaft in wettbewerbswidriger Weise die Gefühle der Verbraucher an. Sie nutze damit im Interesse ihres Warenumsatzes das Engagement von Verbrauchern für den Umweltschutz aus.

Der Senat hat das Berufungsurteil aufgehoben und die Klage abgewiesen. Die Beklagte handele nicht wettbewerbswidrig, wenn sie wie in der beanstandeten Anzeige darauf hinweise, dass sie den Umweltschutz unterstütze. Die Anzeige sei nicht geeignet, die Verbraucher unangemessen unsachlich zu beeinflussen (vgl. nunmehr § 4 Nr. 1 UWG). Eine Werbeaussage könne nicht schon dann als wettbewerbsrechtlich unlauter angesehen werden, wenn das Kaufinteresse maßgeblich durch Ansprechen des sozialen Verantwortungsgefühls geweckt werden solle, ohne dass dies in einem sachlichen Zusammenhang mit den beworbenen Waren stehe. Soweit früheren Entscheidungen strengere Maßstäbe zu entnehmen sind, hält der Senat daran nicht mehr fest.

Mit diesem Urteil vom 22. September 2005 – Aktenzeichen I ZR 55/02 – endet wohl ein seit über zehn Jahren anhängiges Verfahren. Das Verfahren begann am 23. Februar 1995 vor dem Landgericht Stuttgart und führte über das Oberlandesgericht Stuttgart zum Bundesgerichtshof, welches noch 1996 gegen Binder-Optik entschied. Das Bundesverfassungsgericht hatte 2002 dieses Urteil aufgehoben und damit eine neuerliche Entscheidung durch den Bundesgerichtshof eingeleitet.

Nachrichten

Sozialrichter halten Nachbesserungen von Hartz IV für erforderlich

Auf der 37. Richterwoche des Bundessozialgerichts in Kassel haben Vertreter der Sozialgerichte Nachbesserungen an den Regelungen des SGB II gefordert. Die Richter begründen diese Forderung an den Gesetzgeber mit den Erfahrungen aus dem Bereich der Sozialgerichtsbarkeit in den ersten Monaten der Reform des Arbeitslosenhilfe- und Sozialhilferechts. Die Sozialrichter beklagen vor allem die pauschale Berechnung des zum 01.01.2005 eingeführten Arbeitslosengeldes II. Das pauschal zu berechnende Arbeitslosengeld II lasse den Leistungsempfängern zu wenig Möglichkeiten, den jeweiligen Bedarf individuell geltend zu machen. Gerade die Individualisierbarkeit der staatlichen Leistung sei jedoch verfassungsrechtlich im Grundsatz der Menschenwürde verankert und daher unverzichtbar. Vor diesem Hintergrund halten die Sozialrichter, wie nunmehr auf der 37. Richterwoche des Bundessozialgerichts in Kassel auch ausdrücklich gefordert, eine Nachbesserung durch den Gesetzgeber für zwingend erforderlich.

Von Vertretern der Sozialgerichtsbarkeit wurde zudem darauf hingewiesen, dass im Rahmen der vor den Sozialgerichten nunmehr ausgetragenen Streitigkeiten auf dem Gebiet des SGB II Probleme im Vordergrund stehen, die zunächst im Vorfeld nicht erwartet worden wären. So spielte die Höhe der Leistungen nach dem SGB II oder die im Vorfeld sehr stark diskutierten Regelungen über die Zumutbarkeit von Arbeit nur eine untergeordnete Rolle. In den gerichtlichen Streitigkeiten seien vielmehr Fragen über die Verfassungsmäßigkeit der gegenseitigen Unterhaltspflichten im Rahmen der Bedarfsgemeinschaft von überragender Wichtigkeit und Häufigkeit vorzufinden gewesen.

Diese Fragestellung hat sich insbesondere bei der nach dem SGB II vorgegebenen unterschiedlichen Behandlung der nichtehelichen Lebensgemeinschaften zwischen Mann und Frau und homosexuellen Partnern ergeben.

Tarifparteien streben neues Tarifrecht für Länder an

Die dbb tarifunion, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) haben sich in einem Spitzengespräch am 28. September 2005 darauf verständigt, die Gespräche über ein neues Tarifrecht für die Länder fortzusetzen. Länderspezifische Regelungsnotwendigkeiten werden in den weiteren Gesprächen verhandelt. In diese Gespräche werden die Regelungen des neuen Tarifrechts für den Bund und die Gemeinden einbezogen.

Verabredet wurden gemeinsame Arbeitsgruppen. Dabei wird sich eine Gruppe mit den künftigen Regelungen der Arbeitsbedingungen in den Ländern beschäftigen. Für die Bereiche Hochschule, Schule (Lehrerinnen und Lehrer) und Universitätskliniken wurden weitere Gruppen eingerichtet. Alle Gruppen werden umgehend die Arbeit aufnehmen. Die Arbeitsergebnisse dieser Gruppen dienen der Vorbereitung der weiteren Gespräche und Verhandlungen auf der Spitzenebene. *Info der dbb tarifunion*

Kulturvereine aufpassen!

Getränke und Speisen bei Kulturveranstaltungen dürften in Zukunft teurer werden.

Wie der Bundesfinanzhof (BFH) in einem jetzt veröffentlichten Urteil entschieden hat, ist die häufig anzutreffende Abgabe von Speisen und Getränken in einem Theater keine steuerbefreite Nebenleistung zur Theatervorstellung.

In dem Rechtsstreit ging es um die Auslegung von Art. 13 der 6. EG-Richtlinie. Danach sind solche Leistungen von der Steuerbefreiung ausgeschlossen, die nicht unerlässlich und im Wesentlichen dazu bestimmt sind, der Einrichtung zusätzliche Einnahmen zu verschaffen, die in unmittelbarem Wettbewerb zu anderen, umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen durchgeführt werden. Die Theaterbetreiberin war der Auffassung, beide Voraussetzungen müssten gemeinsam vorliegen. Bei ihr fehle es am Merkmal des Wettbewerbs, weil das Theater außerhalb der Stadt im rein gewerblich geprägten Freihafengebiet liege und Speisen und Getränke demzufolge nahezu ausschließlich an Theaterbesucher abgegeben würden.

Der BFH war anderer Auffassung. Gastronomieumsätze im für jedermann zugänglichen Bereich eines Theaters, insbesondere auch der Betrieb eines für jedermann zugänglichen Restaurants, hätten aus der Sicht des Verbrauchers einen eigenen vom Theaterbesuch unabhängigen Zweck. Sie seien für die Aufführung nicht unerlässlich. Zwar sei die Abgabe von kleinen Speisen, Getränken und Süßwaren an Theaterbesucher üblich und werde vom Besucher erwartet. Das allein rechtfertige jedoch nicht schon deren Beurteilung als steuerbefreite Nebenleistung. Hinzu komme, dass sich die Restaurationsumsätze der Klägerin mit bis zu 12 % der Gesamtumsätze ein eigenständiges Gewicht gehabt hätten.

AZ: BFH: V R 20/03

Beschwerde gegen Spam möglich - für Privatleute und Firmen

Gegen die Flut unerwünschter Werbe-E-Mails können Computernutzer künftig vorgehen. Sie können Spam aus ihrem Postfach an die neue Beschwerdestelle der Verbraucherzentrale weiterleiten. Damit die Verbraucherschützer die E-Mails zurückverfolgen können, müssen bei der Weiterleitung an die Beschwerdestelle die „Header“ - Zeilen mit Absender, Empfänger und Datum – mitgesendet werden. Ziel sei es, mit einer Unterlassungsklage eine abschreckende Wirkung zu erzielen. Die neue Beschwerdestelle ist Teil eines Anti-Spam-Projekts, das vom Bundesministerium für Verbraucherschutz gefördert wird. Dieses Angebot gilt allerdings nur für Privatleute. Firmen können sich an die Zentrale zur Bekämpfung gegen unlauteren Wettbewerb wenden (<http://www.wettbewerbszentrale.de>; beschwerdestelle@spam.vzbv.de).

Quelle: dpa

Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS)

Das 2. VerwModG (Verwaltungs- und Modernisierungsgesetz) leitete mit Wirkung vom 1. August 2005 die Modernisierung der Verwaltungsstruktur im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie

und Frauen ein. Dadurch werden folgende Ämter in das Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) zusammengefasst:

- Ämter für Versorgung und Familienförderung
- Bayerisches Landesamt für Versorgung und Familienförderung
- Bayerisches Landesjugendamt
- Integrationsämter

Das ZBFS ist eine zentrale Landesbehörde mit Sitz in Bayreuth und Regionalstellen in: Augsburg, Bayreuth, Landshut, München, Nürnberg, Regensburg und Würzburg.

Adresse und weitere Informationen sind im Internet abrufbar unter www.zbfs.bayern.de

Literatur / Medien

Familienleistungen auf einen Blick

Zahlreiche Informationsstellen informieren über Leistungen und Angebote für Familien. Die Vielzahl der Informationen ist oftmals unübersichtlich. Beim Überblick hilft nun eine neue Internet-Seite des Bundesfamilienministeriums. Zu Themen wie Kinderbetreuung, Ältere Angehörige, Wohnen, Gesundheit und vieles mehr können Sie sich informieren unter: <http://www.familien-wegweiser.de>

Veranstaltungen

Integration im Dialog - Interkulturelle Netzwerke in Kommunen und Stadtteilen. Fachtagung am 30.11.2005 von 9.30 – 16.00 Uhr in Augsburg

Was bedeutet „Integration im Dialog“ für die praktische Integrationsarbeit in Kommunen und Stadtteilen? Welche Partner und Kooperationen benötigt diese? Welche Beiträge leisten MigrantInnenorganisationen zum Integrationsprozess? Welche Herausforderungen sind anzugehen? Diese Fragen will die Fachtagung beleuchten.

Drei zentrale Referate führen in das Thema ein. Anschließend werden in sechs Workshops Praxisansätze u.a. zu folgenden Themen vorgestellt: Partizipation von Jugendlichen, Selbsthilfe und Selbstorganisation, Sprachförderung im Netzwerk, Kommunale Konfliktfelder und Kooperationsstrukturen.

Tagungsbeitrag: 10,00 €.

Weitere Infos / Anmeldung unter: www.via-bayern.de/aktuelles.html

IBPro - Seminare noch freie Plätze:

Nähere Information unter: www.ibpro.de oder Tel. (089) 47 50 61 (Frau Kochenburger).

Titel	Termine	Kosten in €
Bei Konflikten richtig handeln Seminar für MitarbeiterInnen von Beschäftigungsinitiativen	23. - 24.11.05	220,00
Vorstandslehrgang Recht und Finanzen 1. Teil: Rechtsform Verein (ein Faltblatt zu der vierteiligen Reihe können Sie unter info@ibpro.de jederzeit anfordern)	25.01.06	95,00
EBC*L - Europäischer Wirtschaftsführerschein für NPO 4x 2 Tage (in Kooperation mit FuB GmbH), + halber Tag Prüfung (optional) (ein Faltblatt zu diesem Lehrgang können Sie unter info@ibpro.de jederzeit anfordern)	15. - 16.02.06, 22. - 23.03.06, 10. - 11.05.06, 20. - 21.06.06, 06.07.06 Prüfung	690,00 + Prüfungs- gebühr

Das aktuelle IBPro - Seminarprogramm 2006 wird Ihnen in den nächsten Tagen zugestellt !

Stellengesuche

Engagierte Verwaltungskraft (43 Jahre), bis Ende des Jahres im Trägerkreis EineWeltHaus tätig, sucht zum 01.01.06 eine 19,25 Std.-Stelle in der Verwaltung / Buchhaltung. *Ninel Usacheva, Tel.: (089) 85 63 75-0.*

Sekretärin-Anleiterin im Integrationsbetrieb, mit allen Bürotätigkeiten einschl. PC-Kenntnissen und Büroorganisation vertraut, verantwortungsbewusst, zuverlässig, teamfähig, selbständig arbeitend, sucht zum 01.01.2006 eine neue Tätigkeit mit ca. 25 - 30 Std. im Büro einer sozialen Einrichtung o. ä.

Bärbel Meuschke, beruflich: Tel.: 089 – 544 644-31, E-Mail: BMeuschke@weisser-rabe.de oder privat: Tel.: 089 – 6650 8798, E-Mail: BMeuschke@gmx.de.

Freiwilliger Beitrag zum Infodienst 2005

Liebe Leserinnen und Leser,

mit Ihrem freiwilligen Beitrag zum Infodienst ermöglichen Sie die Aufrechterhaltung dieser Dienstleistung auch für die Zukunft. Vielen Dank.

Falls Sie eine Rechnung benötigen, geben Sie uns bitte bescheid.

Bitte per Fax an (089) 4 70 59 20 oder direkt überweisen an:

IBPro e.V., Kto. 2201569, BLZ 750 903 00, LIGA Bank eG München

Einzugsermächtigung Kostenbeitrag Infodienst 2005

Mit der einmaligen Abbuchung des Kostenbeitrags 2005 in Höhe von **20,00 €** für den IBPro-Infodienst bin ich einverstanden.

Ermächtigter ist: IBPro e.V., Einsteinstr. 173, 81677 München.

(Bitte in gut lesbaren Druckbuchstaben schreiben)

Organisation / Einrichtung: _____

Geldinstitut: _____

Bankleitzahl: _____

Kontonummer: _____

Kontoinhaber/in: _____

Datum / Unterschrift: _____

Anmerken möchte ich noch: _____