

## Inhalt

**TITEL:**

**EU-INFO**

**FINANZIERUNG**

**NACHRICHTEN**

**RECHTLICHES**

**LITERATUR/MEDIEN**

**VERANSTALTUNGEN**

**STELLEN**

## 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](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.

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

IBPro wird vom Referat für Arbeit und Wirtschaft der Stadt München gefördert.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 7.11.2006

## Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen / Teil 1

Im vorliegenden ersten von zwei Teilen geht es um die Vorteile und den Nutzen solcher Gespräche, die Auswirkungen auf die Führung sowie um die Voraussetzungen für die Einführung. Der zweite Teil behandelt die notwendigen Schritte der Implementierung der Zielvereinbarungsgespräche.

### **Was sind Zielvereinbarungsgespräche?**

Zielvereinbarungsgespräche werden zunehmend zu einem gängigen Führungsinstrument.

Auch NPOs unterliegen Veränderungen (knappe Ressourcen an Geld, Zeit, Personal, rasche Veränderungen, Anforderungen, Qualitätsmanagement, etc.), die einen Strukturwandel und einen veränderten Führungs- und Arbeitsstil notwendig machen. Der Nachweis über die erzielten Ergebnisse zwingt zu einer konsequenteren Ausrichtung und Prioritätensetzung in der Arbeit.

In einem dialogischen Prozess werden grundsätzliche Organisationsziele in konkrete Mitarbeiterziele umgesetzt. Der Vorgesetzte entwirft bestimmte Zielvorstellungen, die vom Rahmen der Vorgaben bzw. der strategischen Ziele abhängig sind und bringt sie in das Gespräch ein. Dort werden die Ziele zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter und die zu ihrer Erreichung notwendigen Maßnahmen und Ressourcen gemeinsam bearbeitet und definiert. Mitarbeiter und Vorgesetzte definieren die Ziele für einen bestimmten Zeitpunkt.

Aufgabe dieses Gespräches ist es, Erwartungen des Vorgesetzten an die Ergebnisse im Vorfeld transparent zu machen und messbare Beurteilungskriterien zu vereinbaren. Der Mitarbeiter hat hier die Möglichkeit, seine Einschätzungen und Erwartungen an die Zielvereinbarung zu äußern und gegebenenfalls Unterstützung einzufordern, die ihm die Erfüllung

seiner Aufgabe ermöglicht. In der Praxis werden Vereinbarungen mit Zielvorgaben, die sich aus strategischen und wirtschaftlichen Zielen ableiten, ergänzt.

### **Was sind die Vorteile und der Nutzen solcher Gespräche?**

Zielvereinbarungsgespräche sind kein Selbstzweck. Sie sollen ein Nutzen sowohl für die Organisation aber auch für die Mitarbeiter bringen.

Für das Unternehmen:

- Vermittlung der Organisationsziele an alle Mitarbeiterinnen
- Erleichtern der strategischen Ausrichtung und Steuerung der gesamten Organisation
- Konzentration der Organisation auf das Wesentliche
- Ermöglichen des effektiven Einsatzes von Ressourcen und Zuschüssen
- Instrument der Personalentwicklung und Mitarbeitermotivation
- Ermöglichen von Bewertungsgrundlagen für eine leistungsorientierte Entlohnung (z.B. im TVöD)

Für die Führungskraft:

- Erleichtern der Führungsaufgabe
- Förderung von Transparenz und Eigenverantwortlichkeit
- Förderung von Kooperation und Kommunikation
- Ermöglichen einer eindeutigen Strukturierung der Aufgaben, Ziele und Verantwortlichkeiten
- Schaffen einer fairen Voraussetzung für die Bewertung von Leistung

Für die Mitarbeiter:

- Einbeziehung bei der Zielvereinbarung
- Dokumentieren des Leistungsniveaus,
- Schaffen der Voraussetzungen für die Prioritätensetzung
- Fördern der Klarheit über die gewünschten Ergebnisse.
- Argumentationshilfe für notwendige Befugnisse und Ressourcen zur Zielerreichung

### **Konsequenzen von Zielvereinbarungsgesprächen für Führungskräfte**

Solche Gespräche bleiben, wenn sie regelmäßig geführt werden, nicht ohne Wirkung auf das Führungsverständnis und auf das Verhalten von Führungskräften. Sie müssen lernen, ihren Bereich zielorientierter zu planen, um mit jedem Mitarbeiter überhaupt Zielvereinbarungsgespräche durchführen zu können. Je ungenauer die Vorstellungen über die gewünschten Ergebnisse des Bereichs und des Mitarbeiters, desto schwieriger ist es Ziele zu definieren und die Rahmenbedingungen festzulegen. Hierzu gehört auch, die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche der Mitarbeiter sowie die Entscheidungskompetenz transparent zu regeln und ihre Fähigkeiten durch Feedback im Mitarbeitergespräch zu optimieren.

Zielvereinbarungsgespräche verändern auch das Führungsverhalten. Nicht nur Ziele werden weitergeben, sondern damit auch Verantwortung und Befugnisse.

Durch die Form der Gespräche verändert sich allmählich das Verhältnis zwischen Mitarbeitern und Führungskräften. Die verbesserte Kommunikation und das offene Feedback führen dazu, dass Schwachpunkte im gesamten Aufgabenbereich früher identifiziert und gemeinsam Lösungen erarbeitet werden können.

Um ein förderliches, partnerschaftliches Gesprächsklima zu erreichen, müssen Führungskräfte die Bereitschaft entwickeln, sich mit ihren Mitarbeitern konstruktiv auseinander zusetzen. Da dies sehr unterschiedlich interpretiert werden kann, ist es nützlich in einer Qualifizierung nicht nur das Verständnis dafür, sondern auch die entsprechende Kompetenz zu entwickeln. Bei einem direktiven Verständnis laufen Führungskräfte Gefahr, Ideen ihrer Mitarbeiter bereits im Ansatz abzublocken oder das Gespräch überwiegend für die eigene Selbstdarstellung zu nutzen.

### **Was sind die Voraussetzungen bei der Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen?**

Will man ein solches Instrument erfolgreich implementieren, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein. Zunächst sollte die Leitung überlegen und definieren, welche Ziele sie mit diesem Vorhaben verbindet und die Rahmenbedingungen für das Verfahren festlegen. Folgende Themen und Fragestellungen sollten geklärt sein:

- Änderungen im Führungsstil und in der Zusammenarbeit - Will man beispielsweise durch klare Zielvereinbarungen, konkrete Bewertung von Leistungen, mehr Eigenverantwortung und/oder eine höhere Zielorientierung erreichen?

- Thematische Bestandteile - In Frage kämen zum Beispiel Vereinbarungen über Aufgaben-, Verhaltens, Team- und Führungsziele, gemeinsame Beurteilung der erbrachten Leistung oder die Bewertung der Arbeitssituation der Mitarbeiter oder die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten.
- Zusammenhang zwischen den Zielvereinbarungen und der Organisationsstrategie - Nur wenn die Geschäftsführung bzw. der Vorstand vor der Einführung dieses Instruments ihre Ziele genau formuliert und mit der nachgelagerten Führungsebene vereinbart, können die Ziele nach dem Kaskadenprinzip auf die nachfolgenden Ebenen runtergebrochen werden. Damit die MitarbeiterInnen die Ziele auch eigenständig erreichen können, ist darauf zu achten, die notwendigen Befugnisse, Entscheidungskompetenzen und Ressourcen ebenfalls zu delegieren und zu verteilen.
- Kriterien und Verfahren der Überprüfung der Zielerreichung.
- Transparente Regelung der einzelnen Entscheidungskompetenzen - Je klarer die Tätigkeitsbereiche mit ihren jeweils zu leistenden Aufgaben und zu erfüllenden Anforderungen definiert sind, desto leichter lassen sich Ziele zuordnen, die Verantwortungen festlegen sowie die Schnittstellen zu anderen Personen und Bereichen definieren.
- Weitergabe von Informationen - Um die Ziele, die mit der Einführung eines solchen Führungsinstruments beabsichtigt wurden, zu erreichen, muss vorab festgelegt werden, ob und welche Informationen aus den Zielvereinbarungsgesprächen an die Leitung weitergegeben werden. Auch sollte nach Zielen differenziert werden. Persönliche- oder Verhaltensziele, die vertraulich bleiben, werden offener diskutiert und leichter vereinbart. Es sollten nur die Ziele nach oben kommuniziert werden, die von strategischer und wirtschaftlicher Bedeutung sind.

Wie solche Zielvereinbarungsgespräche in der Organisation erfolgreich eingeführt werden bzw. welche Schritte sinnvoll sind, wird im 2. Teil beschrieben.

*Helmut Hofbauer, IBPro, Autor des Buches. Das Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument, Carl Hanser Verlag 3. Aufl. 2004*

Zum Thema: Im IBPro-Seminar „Führen mit Zielen“ am 07./ 08. Dezember 2006 sind noch Restplätze verfügbar.

---

## EU - INFO

---

### Jugendkampagne „ alle anders – alle gleich“

Die Agentur Jugend für Europa ruft dazu auf, die europaweite Kampagne „alle anders – alle gleich“ mit zu gestalten. Diese bietet insbesondere für engagierte Jugendliche die Möglichkeit, durch die Aktion „100 x 1000 Euro“ gefördert zu werden, um eigene Ideen zu verwirklichen und sich mit den Themen Vielfalt, Menschenrechte und Partizipation zu beschäftigen. Mit verschiedenen Aktionen sollen bis September 2007 junge Menschen ermutigt werden, zum Aufbau friedlicher Gesellschaften in ganz Europa beizutragen.

Die Projekte sollen u. a. benachteiligte Gruppen miteinbeziehen, mit Schulen oder anderen Partnern kooperieren, einen lokalen oder regionalen Bezug haben und Lokal-, Landes- oder Bundespolitiker/innen beteiligen.

Einsendeschluss für Aktionen im Jahr 2007 ist der 15. Oktober 2006.

Weitere Informationen: [www.jugendkampagne.de](http://www.jugendkampagne.de)

---

## Finanzierung

---

### Deutsch-polnischer Jugendpreis

Für vorbildliche Projekte, bei denen sich junge Menschen für ihre Interessen, ihre Nöte und ihre Umwelt engagieren, hat das deutsch-polnische Jugendwerk (DPJW) einen Wettbewerb ausgeschrieben. Es winken Geld- und Sachpreise im Gesamtwert von 10.000 Euro. Mitmachen können alle deutschen und polnischen Partner, die 2006 ein gemeinsames Austauschprogramm organisieren und dafür eine Förderung beim DPJW beantragt haben.

Einsendeschluss ist der 31.10.06

Weiteres unter: [www.dpjw.org/html/modules.php?name=DpJwNews&file=article&sid=346&newlang=german](http://www.dpjw.org/html/modules.php?name=DpJwNews&file=article&sid=346&newlang=german)

## Neues Programm des Bundesfamilienministeriums

Mit dem neuen Programm „Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse der Programme „CIVITAS“ und „ENTIMON“ entwickelt wurde, werden im Jahr 2007 von der Bundesregierung 19 Millionen Euro zur Stärkung von Vielfalt, Toleranz und Demokratie bereitgestellt. Das Bundesfamilienministerium hat für die neue Programmstruktur – lokale Aktionspläne, Modellprojekte, Orte der Kommunikation – ein umfassendes Konzept erstellt, das bereits mit den anderen Ressorts der Bundesregierung abgestimmt und den Fraktionen vor der Sommerpause vorgelegt wurde.

Weitere Informationen: [www.bmfsfj.de/Kategorien/Presse/pressemitteilungen,did=84128.htm](http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Presse/pressemitteilungen,did=84128.htm)

## Förderprogramm „Integration junger MigrantInnen“

Die Robert Bosch Stiftung hat das Programm „Integration junger MigrantInnen“ aufgelegt, um überzeugende Projektideen zur Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund im Kindergarten, in der Schule und in der Freizeit zu fördern. Voraussetzung für eine Förderung ist, dass die MigrantInnen selbst aktiv an der Planung und Durchführung der Vorhaben beteiligt sind. Anträge können z.B. Initiativgruppen, Bürgerbüros, Vereine, Schulen, Kindertagesstätten, Kirchengemeinden oder Migrantenorganisationen stellen. Einsendeschluss: Ende 2006.

Weitere Informationen: [www.bosch-stiftung.de/junge\\_migranten](http://www.bosch-stiftung.de/junge_migranten)

---

## Nachrichten

---

### Arbeitslosigkeit bekämpft man am besten im Kindergarten

Sozialhilfe vererbt sich - zu dieser Erkenntnis sind Wirtschaftsforscher und Soziologen in Deutschland schon vor längerer Zeit gekommen. Drei von zehn jungen Erwachsenen, deren Eltern bereits Sozialhilfe bezogen haben, sind selbst auf diese staatliche Unterstützung angewiesen.

Auch Schulwahl und Schulerfolg hängen vom Elternhaus ab: Geringqualifizierte sind die größte Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt. Was kann die Politik gegen die Misere unternehmen? Ein interdisziplinäres Forscherteam aus Ökonomen, Psychologen, Neurobiologen und Verhaltenswissenschaftlern haben Antworten auf diese Frage aus ihren jeweiligen Disziplinen zusammengetragen. Zwar bezieht sich die Untersuchung auf die Situation in den USA, doch die meisten Erkenntnisse sind grundsätzlicher Natur, so dass eine Übertragung auf andere Länder möglich ist. Die Botschaft ist klar: Fördermaßnahmen für ältere Jugendliche und Erwachsene haben oft wenig Aussicht auf Erfolg. Wer Produktivität und Beschäftigungschancen von Niedrigqualifizierten verbessern will, kann damit gar nicht früh genug anfangen. Bereits im Kindesalter werden die Weichen dafür gestellt, wie motiviert und leistungsfähig ein Mensch im produktiven Alter sein wird. Da dies später nur noch äußerst schwer zu revidieren ist, sollten Fördermaßnahmen vor allem in dieser kritischen Phase ansetzen.

Die Neurobiologie hat eine Hierarchie der kognitiven, sprachlichen, emotionalen und sozialen Fertigkeiten nachgewiesen. Diese bauen auf sehr früh erworbenen Grundfähigkeiten auf und können ohne diese kaum umfassend erlernt werden. Langzeitstudien belegen die Wirksamkeit von frühkindlicher Förderung empirisch. So bekamen in den USA bei einem Modellversuch Vorschulkinder aus Problemfamilien gut ein halbes Jahr lang speziellen Unterricht. Wissenschaftler verglichen über mehrere Jahrzehnte deren Werdegang mit dem einer Kontrollgruppe, die nicht an dem Programm teilnahm.

Sie stellten fest: Wer die Förderung bekam, erzielte einen besseren Bildungsabschluss, bezog einen höheren Lohn, besaß häufiger ein eigenes Haus, war seltener auf Sozialhilfe angewiesen und landete weniger häufig im Gefängnis.

Nimmt man die Ergebnisse der Wissenschaft ernst, sind die Schlussfolgerungen klar: Wer Arbeitslosigkeit bekämpfen will, sollte mehr für Kinder aus problematischen Milieus tun. Sie sollten möglichst früh Betreuungsangebote erhalten, die die Defizite im häuslichen Umfeld auszugleichen helfen.

Auszüge aus einem Handelsblatt-Beitrag von Norbert Häring, Frankfurt, *Quelle: GIB Newsletter Nr. 129,*

*Internetlink: [http://www.handelsblatt.com/news/Default.aspx?\\_p=301104&\\_t=ft&\\_b=1127351](http://www.handelsblatt.com/news/Default.aspx?_p=301104&_t=ft&_b=1127351)*

## Neues Genossenschaftsgesetz in Kraft

Am 18.08.2006 ist das Gesetz zur Einführung der Europäischen Genossenschaft und zur Änderung des Genossenschaftsrechts in Kraft getreten. Damit wird hoffentlich ein neuer Wind im deutschen Genossenschaftswesen wehen.

Beispielsweise können künftig bereits drei Personen eine eingetragene Genossenschaft gründen. Bei Genossenschaften bis zu 20 Mitgliedern müssen nicht mehr zwei Vorstands- und drei Aufsichtsratsmitglieder gewählt werden. Es genügt ein Vorstandsmitglied und auf den Aufsichtsrat kann ganz verzichtet werden. Kleine Genossenschaften unterliegen nicht mehr der Jahresabschlussprüfung, sondern nur noch der Prüfung ihrer wirtschaftlichen Verhältnisse. Die Beschränkung der gesetzliche Zweckbestimmung von Genossenschaften auf die Förderung der Erwerbstätigkeit und der häuslichen wirtschaftlichen Verhältnisse wird um die sozialen und kulturellen Belange der Mitglieder erweitert.

Quelle: <http://www.innova-eg.de/>

## Reform des Gemeinnützigkeits- und Spendenrechts

Die Bundesregierung wird noch in diesem Herbst – voraussichtlich bis Ende November 2006 – einen Referentenentwurf zur Reform des Gemeinnützigkeits- und Spendenrechts erarbeiten.

Nach Auskunft des Bundesministeriums der Finanzen stehen bei der Reform weniger Einsparungen oder steuerliche Mehreinnahmen als vielmehr die Vereinfachung und Entbürokratisierung des bestehenden Rechts im Vordergrund. Das Ministerium kündete eine Einbeziehung der Projektgruppe „Reform des Gemeinnützigkeits- und Spendenrechts“ der BAGFW sowie eine entsprechende Anhörung der betroffenen Wohlfahrtsverbände an. Nach ersten Informationen wird das jüngst veröffentlichte Gutachten des wissenschaftlichen Beirates des BMF bei der Erstellung des Referentenentwurfes keine wesentliche Rolle spielen.

Mehr dazu unter: [www.solidaris.de](http://www.solidaris.de)

## Abgrenzung zwischen nicht steuerbarem Zuschuss und Entgelt

Zuwendungen aus öffentlichen Kassen, die ausschließlich auf der Grundlage des Haushaltsrechts und den dazu erlassenen Allgemeinen Nebenbestimmungen (z.B. ANBest-P) vergeben werden, sind grundsätzlich echte Zuschüsse. Die in den Nebenbestimmungen normierten Auflagen reichen für die Annahme eines Leistungsaustauschverhältnisses nicht aus (vgl. Abschnitt 150 Abs. 8 UStR). Zuwendungen, die auf der Grundlage folgender Nebenbestimmungen gewährt werden, sind grundsätzlich als nicht der Umsatzsteuer unterliegende echte Zuschüsse zu beurteilen

Diese Beurteilung schließt im Einzelfall eine Prüfung nicht aus, ob aufgrund zusätzlicher Auflagen oder Bedingungen des Zuwendungsgebers oder sonstiger Umstände ein steuerbarer Leistungsaustausch zwischen dem Zuwendungsgeber und dem Zuwendungsempfänger begründet worden ist.

Eine Prüfung kommt insbesondere in Betracht, wenn die Tätigkeit zur Erfüllung von Ressortaufgaben des Zuwendungsgebers durchgeführt wird und deshalb z.B. folgende zusätzliche Vereinbarungen getroffen wurden:

- Vorbehalt von Verwertungsrechten für den Zuwendungsgeber,
- Zustimmungsvorbehalt des Zuwendungsgebers für die Veröffentlichung der Ergebnisse,
- fachliche Detailsteuerung durch den Zuwendungsgeber,
- Vollfinanzierung bei Zuwendungen an Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft.

Die Vorbehalte sprechen nicht für einen Leistungsaustausch, wenn sie lediglich dazu dienen, die Tätigkeit zu optimieren und die Ergebnisse für die Allgemeinheit zu sichern.

Quelle: *BMF-Schreiben vom 15. August 2006 - IV A 5 - S 7200 - 59/06* –

## Arbeit auf Abruf

Eine besondere Form des Teilzeitarbeitsverhältnisses stellt die „Arbeit auf Abruf“ dar, die in § 12 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) geregelt ist. Danach können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat.

Mit dieser Regelung kommt das Gesetz dem Bedürfnis vieler Arbeitgeber nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten entgegen, schränkt aber deren Direktionsrecht im Interesse sozialverträglicher Arbeitsbedingungen zugunsten der Beschäftigten ein.

So muss die Vereinbarung der Arbeit auf Abruf eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine solche Vereinbarung, gilt kraft Gesetzes eine Arbeitszeit von zehn Stunden pro Woche und mindestens drei aufeinander folgenden Stunden pro Tag als vereinbart.

Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung auch nur dann verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im voraus mitteilt.

Die Arbeit auf Abruf ist nicht zu verwechseln mit Gleitzeitvereinbarungen, unabhängig davon, ob diese eine feste Kernzeit enthalten oder nicht.

Der entscheidende Unterschied liegt darin, dass der Arbeitnehmer bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung seine Arbeitszeit selbst bestimmen kann und diese nicht zwingend vom Arbeitsanfall abhängt. Ebenso wenig findet § 12 TzBfG Anwendung auf die Anordnung von Überstunden oder Kurzarbeit.

Quelle: DAK praxis-recht 3/2006

## Minijobs

Sofern ein Sozialversicherungsträger im Nachhinein (z. B. durch Datenabgleich bei der Minijob-Zentrale oder bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung oder im Rahmen einer Betriebsprüfung) feststellt, dass mehrere kurzfristige Beschäftigungen oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen oder - abgesehen von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung - eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind und damit Versicherungspflicht gegeben ist, tritt die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Einzugsstelle oder durch einen Rentenversicherungsträger ein und gilt damit nur für die Zukunft. Für die zurückliegende Zeit bleibt die Beschäftigung versicherungsfrei.

Die Vorschrift gilt für alle Entscheidungen, die vom 1. April 2003 an getroffen werden, und zwar auch dann, wenn die zu beurteilende Beschäftigung bereits vor dem 1. April 2003 begonnen hat. Sie gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären.

Von einem Vorsatz ist z. B. dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber Hinweise des Beschäftigten oder anderer Personen, die zwangsläufig zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung hätten führen müssen, bewusst ignoriert hat. Vorsätzlich werden Sozialversicherungsbeiträge schon dann vorenthalten, wenn der Beitragsschuldner die Beitragspflicht für möglich hielt, die Nichtabführung des Beitrags aber billigend in Kauf nahm.

Der Arbeitgeber sollte bei Beginn einer Beschäftigung auch schriftlich abfragen, ob der Arbeitnehmer bereits bei anderen Arbeitgebern geringfügig oder versicherungspflichtig beschäftigt ist, damit er die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung richtig durchführen kann. Um dieses später nachweisen zu können, empfehlen wir den „Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte“ ausfüllen zu lassen. Dieser Fragebogen hilft auch bei anderen Fragestellungen im Zusammenhang mit geringfügiger Beschäftigung den Status zu sichern. Den Personalfragebogen finden Sie auf unserer Homepage unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) und dort im Download-Center (Downloads für Arbeitgeber – Formulare).

Quelle: *minijobnewsletter* vom 26.9.06

## Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Dies gilt auch, wenn die geänderten Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer günstiger sind. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund nicht zulässig ist. Das schließt Veränderungen der Arbeitsbedingungen während der Laufzeit des Ausgangsvertrags oder des verlängerten Vertrags nicht aus. Die Änderung des Vertragsinhalts anlässlich einer Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 TzBfG ist zulässig, wenn die Veränderung auf einer Vereinbarung beruht, die bereits zuvor zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffen worden ist, oder wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die Vertragsänderung hatte.

Quelle: *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. August 2006 - 7 AZR 12/06*

---

## Literatur / Medien

---

### Fachportal Selbstevaluation

Fachkräfte der sozialen Arbeit erhalten mit Hilfe der Selbstevaluation Anhaltspunkte für Verbesserungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten bei festgestellten Schwachstellen. Durch Dokumentation erfolgreicher Arbeit nach Innen und Außen können wichtige Argumente zur Budgetsicherung und für Entgeltverhandlungen bereitgestellt werden.

Link: [www.selbstevaluation.de](http://www.selbstevaluation.de)

---

## Veranstaltungen

---

### Abschlussstagung „Familienunterstützende Netzwerke“ in Berlin

Auf ihrer Abschlussstagung „Familienunterstützende Netzwerke – Was können sie leisten und wie arbeiten sie?“, die am 19. Oktober 2006 in Berlin stattfindet, stellen die vier „Innovationspiloten“ zur Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“, die über einen Zeitraum von zwei Jahren Ansätze und Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt und erfolgreich umgesetzt haben, ihre Ergebnisse und Erfahrungen zur Diskussion.

Weitere Informationen: [www.familienbuendnisse.de](http://www.familienbuendnisse.de)

### Tagung: „Bürgerschaftl. Engagement von und mit Migranten“ in Augsburg

Die am 27. Oktober 2006 in Augsburg stattfindende Tagung widmet sich der Frage, wie bürgerschaftliches Engagement zur besseren Integration von MigrantInnen beitragen kann. Eingeladen sind u. a. Fachleute aus Politik, Verwaltung und Praxis, um Hintergründe, gelungene Praxisbeispiele, Strategien und notwendige Rahmenbedingungen vorzustellen und zu diskutieren. Als Veranstalter für diese Tagung haben sich VertreterInnen der verschiedenen Ebenen in Bund, Land und Kommune zusammengetan, da sich nur etwas bewegen lässt, wenn die Themen strategisch vernetzt und gemeinsam bearbeitet werden.

Weitere Informationen: [www.b-b-e.de](http://www.b-b-e.de)

### Jahrestagung: „Stadtteilarbeit 2006“ in Hannover

Die Jahrestagung Stadtteilarbeit 2006 mit dem Thema „Lokale Beschäftigung – Lokale Ökonomie: Existenzsicherung im Stadtteil“, findet vom 8.-10. November 2006 in Hannover statt. Neben einführenden Referaten zur konzeptionellen Verortung und Begriffsbestimmung werden 30 Praxisprojekte aus verschiedenen Feldern der lokalen Ökonomie aus Deutschland, Österreich und der Schweiz ihre Ansätze und Erfahrungen vorstellen. Veranstaltet wird die Tagung gemeinsam von der Landeshauptstadt Hannover, dem Verband für sozialkulturelle Arbeit e.V., PlanKom und der Redaktion von Stadtteilarbeit.de.

Weitere Informationen: [www.stadtteilarbeit.de](http://www.stadtteilarbeit.de)

### IBPro-Seminare – noch freie Plätze (nur [anklicken](#) und Sie sind bei der entsprechenden Seminausschreibung)

<b>Titel</b>	<b>Termine</b>	<b>Kosten in €</b>
<i>Work-Life-Balance</i>	<b>17. – 18.10.06</b>	<b>240</b>
<i>Vorstandslehrgang I (3. Teil)</i> <i>– Finanzen –</i>	<b>12.10.06</b> <b>(Wiederholungstermin)</b>	<b>95</b>
<i>Vorstandslehrgang II (3. Teil)</i> <i>– Sitzungen erfolgreich leiten –</i>	<b>19.10.06</b>	<b>95</b>
<i>Anleiten und Führen</i>	<b>15. – 16.11.06</b>	<b>190</b>
<i>Gruppenprozesse steuern</i>	<b>14. – 16.11.06</b>	<b>300</b>

---

## IBPro-Intern

---

Einladung zur Mitgliederversammlung am 14.11.2006 um 17.30 in der Einsteinstrasse 173.  
Bitte im Falle der Teilnahme vorher Rückmeldung geben: [dieter.harant@ibpro.de](mailto:dieter.harant@ibpro.de)

---

## Stellenangebot

---

Der KKT e.V., die Kontakt- und Beratungsstelle für Münchner Elterninitiativen, sucht eine/n neue Kollegen/in ab 1. Oktober oder später für die Personalverwaltung und Gehaltsabrechnung (20 Std./Wo., ausbaufähig). Tätigkeiten: selbständige Abwicklung der monatlichen Gehaltsabrechnungen nach TVöD inkl. Einzug und Überweisungen, SV-Meldungen, Neuanlagen, Datenpflege, Versand etc.

Voraussetzungen: Berufserfahrung in Personalverwaltung, Gehaltsabrechnung und EDV, Eigenverantwortung, Teamgeist. Wir bieten einen Arbeitsplatz in einem netten Frauen-Team. Sie sollten Lust auf selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten mitbringen und es wäre schön, wenn Sie bereits Erfahrung im sozialen Arbeitsfeld haben. Bezahlung nach TVöD. Bewerbungen an: KKT e.V. Einsteinstr. 111, 81675 München [info@kkt-muenchen.de](mailto:info@kkt-muenchen.de).

Infos unter 089 - 4 70 23 09 Fr. Lanzenberger / Frau Schamberger

---

## Stellengesuch

---

Engagierte Bürokauffrau und Assistenz der GL (26 J., NR) mit sehr guten Englischkenntnissen, sucht wegen Firmenumzug zum 01.01.2007 neuen Aufgabenbereich im Einzugsgebiet München (ganztags).

Kontaktaufnahme: E-Mail: [julia\\_gold@web.de](mailto:julia_gold@web.de), Tel.: 0177-6 45 08 74.