

Inhalt

TITEL: Qualifizierungsbausteine eine Chance für Arbeitslose

Einführung von Zielvereinbarungen... Teil 2

EU-INFO

FINANZIERUNG

NACHRICHTEN

RECHTLICHES

LITERATUR/MEDIEN

VERANSTALTUNGEN

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 Referat für Arbeit und Wirtschaft der Stadt München gefördert.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: 20.12.2006

Qualifizierungsbausteine: Eine Chance für Arbeitslose

Nach den zum Teil drastischen Kürzungen der Förderdauer bei Maßnahmen für ALG II-Empfänger bei den Arbeitsgelegenheiten und ABM gibt es vereinzelt Qualifizierungsmodelle zu beobachten, die für bestimmte Zielgruppen wieder eine längerfristige und vor allem eine nachhaltigere Perspektive gewährleisten.

Inzwischen ist auch bei der Bundesagentur für Arbeit die Botschaft angekommen, dass für bestimmte Zielgruppen der Arbeitslosen eine rasche Vermittlung wenig aussichtsreich ist und häufig auch zu kurz greift.

Insbesondere, wenn man die Struktur der Langzeitarbeitslosen betrachtet, wird klar das neben dem Alter, sprachlichen und gesundheitlichen Defiziten ein (beeinflussbares) Hauptdefizit in der mangelnden beruflichen Bildung liegt. So sind laut einer Statistik der ARGE München rund 60% der SGB II-Arbeitslosen ohne Ausbildung. Das ist umso alarmierender, da das Statistische Bundesamt die beruflichen Chancen von Geringqualifizierten in Deutschland im Vergleich zu anderen EU-Ländern als besonders gering einstuft (vgl. SZ vom 23./24.09.2006). Die ehemalige Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsbildung der Bundesagentur für Arbeit, Frau Professor Jutta Allmendinger, weist darauf hin, dass ein Berufsabschluss die Chancen auf Erwerbstätigkeit sogar verdoppelt!

Deswegen muss ein wesentliches Ziel für den Teil der qualifizierungsfähigen und -willigen Arbeitslosen eine vom allgemeinen Arbeitsmarkt anerkannte und damit anschlussfähige Qualifizierung sein. Folgende Wirkungen könnten damit erreicht werden:

- Nachhaltige Integrationseffekte (qualifiziertere Arbeitnehmer genießen eine höhere Jobsicherheit und finden schneller wieder eine Beschäftigung)
- Weniger „working poor people“ (Arbeiten und trotzdem von Wohlfahrtsleistungen abhängig sein) im Bereich der Einfachjobs
- Geringerer Mangel an qualifiziertem Personal in Boomregionen

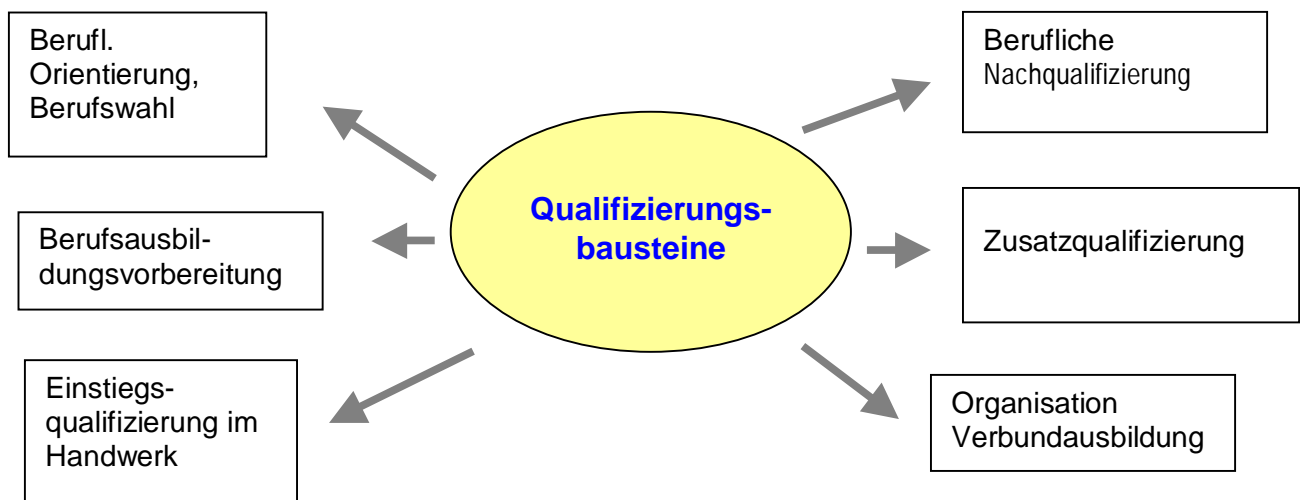
- Mittel- bis langfristig werden die Sozialkassen entlastet und die Steuereinnahmen steigen

Das Konzept der Qualifizierungsbausteine

Entstanden sind diese Bausteine vor allem im Bereich der Berufsvorbereitung bei Jugendlichen. In diesem Zusammenhang wurde das „BOF - Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine“ ins Leben gerufen. Es handelt sich hierbei um ein Kooperationsprojekt des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH). Die Qualifizierungsbausteine wurden aus Ausbildungsberufen des Handwerks für die Ausbildungsvorbereitung und die berufliche Nachqualifizierung entwickelt. Sie dienen gleichermaßen der Effizienzsteigerung in der Nachqualifizierung als auch zur Vorbereitung auf die Externenprüfung.

Teilnehmer, die auch nach der Durchführung einer berufsvorbereitenden Maßnahme keine Ausbildung realisieren können oder eine begonnene Ausbildung abbrechen, können so zumindest eine transparente Dokumentation der bis dahin erreichten Qualifikationen nachweisen und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Gleiches gilt für Teilnehmer einer Nachqualifizierung, sofern sie die Externenprüfung nicht bestehen.

Anwendungsfelder der Qualifizierungsbausteine:



Quelle: Dr. Peter-W. Kloas, ZDH, Vortragsfolie von IBPro-Fachtagung in München

Der „3. Weg“ in NRW

Im Herbst 2006 haben ca. 800 Jugendliche in NRW die Chance bekommen, über den „3. Weg in der Berufsausbildung“ zu einem Berufsabschluss zu kommen. Es handelt sich dabei um ein EU-kofinanziertes Landesprogramm, das vor allem schwächeren aber ausbildungsfähigen Jugendlichen helfen soll, eine anerkannte berufliche Qualifizierung zu erwerben. Die Teilnehmer erhalten eine Ausbildungsvergütung, diese wird für die SGB III-Empfänger über § 10 SGB III „Freie Förderung“ und analog für die SGB II-Empfänger über § 16 Abs. 2 SGB II gefördert. Die Höhe der Ausbildungsvergütung richtet sich nach den Regelungen zu BaE § 244 SGB III und beträgt im 1. Ausbildungsjahr 432,33 EUR (zusammengesetzt aus 282 EUR Ausbildungsvergütung und 150,33 EUR Sozialversicherungsbeiträge). Die Zuwendung für die Maßnahmeträger beträgt max. 750 EUR pro Monat und Platz. Sie wird in Form eines Zuschusses zu den Kosten der Ausbildung gewährt (Personal-, Sachausgaben).

Der 3. Weg wird zunächst in 15 Berufen erprobt. Die Ausbildung umfasst unterschiedliche Bausteine auf Basis der Ausbildungsordnung und teilt sich auf in außerbetriebliche Ausbildung beim Träger, Ausbildung im Betrieb und Berufsschulunterricht. Das Konzept orientiert sich an vollwertigen Berufsabschlüssen und bietet den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit, über eigens für das Programm entwickelte Ausbildungsbausteine und in einem längeren Zeitraum die dafür notwendigen beruflichen Kompetenzen zu erwerben. Die Ausbildungszeit kann beim „3. Weg“ auf maximal fünf Jahre ausgeweitet werden.

Der „Frankfurter Weg“

Die „Werkstatt Frankfurt“ stellt in Kooperation mit dem Rhein-Main-Jobcenter eine Qualifizierung vor, die in drei Stufen bis zum Berufsabschluss führt und damit neue Perspektiven für Langzeitarbeitslose schaffen soll. Der „Frankfurter Weg“

wendet sich vor allem an Menschen zwischen 25 und 45 Jahren, deren Deutschkenntnisse schon zu Beginn ausreichen müssen, um eine klare Kommunikation zu ermöglichen. Auszug aus der Maßnahmenbeschreibung: „Die Qualifizierung im Arbeitsprozess ist in Qualifizierungsbausteine gegliedert; deren erfolgreicher Abschluss mit der Verleihung eines Zertifikats verbunden ist.[...] Die Qualifizierungsbausteine beschreiben auch in diesem Modell Teilkompetenzen mit Bezug auf die Ausbildungsrahmenpläne anerkannter Ausbildungsberufe. Die Bausteine sind inhaltlich in sich abgegrenzt und geschlossen. Sie enthalten Qualifizierungsziele, deren Erreichen überprüft werden kann und anschließend zertifiziert wird. [...] In kleinen Schritten erleben die TeilnehmerInnen so immer wieder ihr eigenes Können, erhalten Zertifikate, die bei der späteren Arbeitssuche helfen und die wichtige Rückmeldung, welche Lücken sie schließen müssen.“
Dieses Qualifizierungsmodell läuft seit Frühjahr 2006.

Nutzen

Der besondere Charme der Bausteine liegt in der in der flexiblen Nutzbarkeit für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen. Zum einen wird auch diesem Personenkreis im Rahmen einer Nachqualifizierung und Externenprüfung ein Ausbildungsabschluss ermöglicht. Zum anderen können Personen, die nicht zu einer Vollausbildung in der Lage sind über die Absolvierung einzelner Bausteine zumindest zertifizierte Teilqualifikationen erwerben, die für etwaige Arbeitgeber nachvollziehbar sind. Zum anderen kann das System so durchlässig gestaltet werden, dass Unterbrechungen im Qualifizierungsprozess möglich sind.

Auch in München beschäftigen sich mehrere Branchenarbeitsgruppen des Fachverbands MAGAFI intensiv mit diesem Thema, spätestens 2007, nach einer ersten Auswertung der Erfahrungen aus obigen Modellen, ist geplant, ein entsprechendes Konzept für ausgewählte Berufe zu verwirklichen.

Weiterführende Infos:

zum „3.Weg“:

www.mags.nrw.de/qualifikation/dritte-weg.html

www.mags.nrw.de/pressemitteilungen.html

www.versorgungsamt-dortmund.nrw.de.php

www.bibb.de/de/wlk26567.htm

zum BQF - Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine:

http://www.teil4.de/zwh/projekte/p_bqf.htm

zum „Frankfurter Weg“:

http://www.werkstatt-frankfurt.de/frankfurter_weg_1.html

Autor: Dieter Harant, IBPro

Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen / Teil 2

Der erste Teil dieses zweiteiligen Artikels handelte von den Vorteilen, dem Nutzen, sowie der Einführung solcher Gespräche. Um Zielvereinbarungsgespräche einzuführen hat sich folgendes Vorgehen bewährt:

1. Definition der Zielsetzung

Im ersten Schritt definiert die Leitung (Geschäftsführung, Vorstand) die Zielsetzung und die Rahmenbedingungen für die Einführung dieses Instruments und stellt verbindlich ihre Funktion für die Einführungsphase vor. Ziele könnten u.a. die strategische Ausrichtung der gesamten Organisation, Verbesserung der Effizienz oder auch das Führen durch Ziele sein. In dieser Phase sollte die Leitung auch entscheiden, ob intern genügend Know-how zur Begleitung der Einführungsphase vorhanden ist oder ob eine externe Beratung hinzugezogen werden muss.

2. Frühzeitige Einbindung der Arbeitnehmervertretung

Um einen Konsens zwischen Mitarbeiter- und Geschäftsleitungsinteressen zu finden, empfiehlt es sich, die gesetzliche Interessensvertretung der Mitarbeiter (z. B. Betriebsrat) frühzeitig in die Überlegungen und Planungen einzubinden. Damit dieser sich in die Thematik einarbeiten kann, sollten ihm Informationen über die gängige Praxis von Zielvereinbarungsgesprächen in anderen Organisationen, Erfahrungsberichte und Fachliteratur zur Verfügung gestellt werden. Es spricht viel dafür, den Betriebs- oder Personalrat in die strategischen Überlegungen zu diesem Instrument einzubeziehen und mit ihm zu vereinbaren, in welchen Schritten die Implementierung erfolgen wird. So erhält er die

Möglichkeit, seine Bedingungen und Vorstellungen einzubringen und, falls erforderlich, eine Betriebsvereinbarung vorzubereiten.

Hilfreich kann auch ein Pilotprojekt in ausgewählten Abteilungen sein. Insbesondere dann, wenn Zweifel und Widerstände bei Beschäftigten und Führungskräften vorhanden sind. Die gewonnenen Erkenntnisse können vertrauensbildend sein und festgestellte Verbesserungsmöglichkeiten in das Umsetzungskonzept aufgenommen werden.

3. Bilden eines Projektteams

Um eine hohe Akzeptanz herzustellen und um eine hohe „Organisationskompetenz“ zu sichern ist es wichtig, ein heterogen zusammengesetztes Team zu bilden, welches die Planung und Umsetzung des Gesprächs nach den definierten Zielen ermöglicht. Die Zusammensetzung dieser Projektgruppe ist nicht festgelegt. Es bietet sich jedoch an, Mitglieder der Arbeitnehmervertretung, sowie nach bestimmten Kriterien ausgewählte Mitarbeiter und Führungskräfte, einzubeziehen. Das Projektteam sollte möglichst eine direkte Anbindung zur Geschäftsführung/Vorstand haben. Damit wird die Bedeutung der Einführung dieses Instruments hervorgehoben und eine erfolgreiche Umsetzung gewährleistet.

4. Informationskonzept und Ablaufplan

Im nächsten Schritt werden die erforderlichen Materialien ausgearbeitet, zum Beispiel Gesprächsleitfäden, Formulare. Selbstverständlich kann hier auch auf vorhandene Literatur in diesem Feld zurückgegriffen werden. Gleichzeitig muss ein Konzept entwickelt werden, wie die MitarbeiterInnen informiert und qualifiziert werden sollen. Hierzu zählen Informationsveranstaltungen, Infoblätter oder Trainingskonzepte für die Führungskräfte und, wenn möglich, für die MitarbeiterInnen. Neben diesen organisatorischen Aufgaben sollte sich die Arbeitsgruppe über die Evaluation der Mitarbeitergespräche Gedanken machen und sich auch damit beschäftigen, wie sie die Einführung der Mitarbeitergespräche evaluieren, das heißt auf den Erfolg oder auf Schwachstellen hin überprüfen kann.

Sind die erforderlichen Instrumentarien erstellt, können diejenigen Führungskräfte und Mitarbeiter/innen, die ihre Trainings absolviert haben, erste Mitarbeitergespräche führen.

5. Konzeption und Durchführung von Trainings der Mitarbeitergespräche

Auf Basis der Ziele, der entwickelten Materialien und der inhaltlichen Themen, die mit der Einführung der Zielvereinbarungsgespräche beschlossen wurden, werden Seminare für die Führungskräfte und evtl. auch Mitarbeiter/innen durchgeführt. In der Regel dauern die Seminare für Führungskräfte zwei bis drei Tage. Wenn schon grundlegende Kompetenzen über Gesprächsführung vorhanden sind, reichen 2 Tage. Diese können von internen Mitarbeitern/innen oder externen Fachkräften durchgeführt werden. Bei solchen Veranstaltungen sollen der Sinn, die Bedeutung und die Ziele, die damit verfolgt werden, klar aufgezeigt werden. Im Sinne der Akzeptanz und der Glaubwürdigkeit ist es sinnvoll, wenn dieser Teil von einem Vertreter des Vorstands oder der Geschäftsführung präsentiert und diskutiert wird.

Die Qualifizierungen sollten folgende Bestandteile enthalten:

1. *Information über die unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen und Ziele von Mitarbeitergesprächen*
2. *Gesprächsbestandteile*
3. *Transparenz über den Prozess, den Zeitpunkt, die Einbettung in die strategische Planung und Verbleib der schriftlichen Aufzeichnungen*
4. *Dokumentation der Ergebnisse*
5. *Rolle und Verantwortung für Führungskraft und Mitarbeiter/innen*
6. *Zielformulierung und -bewertung*
7. *Feedback und konstruktive Kritik*
8. *Gesprächsführung und Gesprächstechniken*
9. *Kommunikation der Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen im eigenen Bereich*

6. Terminvereinbarung

Für die ersten Zielvereinbarungsgespräche, unter Umständen auch für vorab stattfindende Testgespräche oder Pilotphasen werden die Zeitpunkte des Beginns und der Zeitkorridor festgelegt.

7. Evaluation

Nach der Implementierung sollten Erfolg und Qualität der Zielvereinbarungsgespräche überprüft werden, um eventuell noch vorliegende Schwachstellen des Systems zu erkennen und Verbesserungen vorzunehmen.

In der Praxis haben sich insbesondere Führungskräfte- und Mitarbeiter/innen-Befragungen sowie Fragebogenaktionen bewährt, um erste Auswertungen der gewonnenen Erfahrungen vorzunehmen. Stichprobenweise Analysen der Qualität von Gesprächsformularen geben Aufschluss darüber, inwieweit beispielsweise Ziele tatsächlich vereinbart worden sind

oder eine differenzierte Leistungsbeurteilung stattgefunden hat. Sinnvoll ist auch, die gesetzliche Mitarbeiter/innen-Vertretung im Unternehmen zu befragen, wie sie die Akzeptanz und Qualität der Gespräche beurteilt. Auf Grundlage der gemeinsam gewonnenen Erkenntnisse können erkannte Problemfelder thematisiert und Lösungsvorschläge entwickelt werden. Die Geschäftsleitung ist besonders daran interessiert, ob sich das Zielvereinbarungsgespräch positiv auf die Leistung, die Qualität der Arbeit und die Zufriedenheit der Beschäftigten auswirkt.

Wer sich kurzfristig Verbesserungen erwartet, wird jedoch enttäuscht, weil sich dieses Instrument erfahrungsgemäß mittelfristig etabliert und somit spürbare Effekte wie bessere Kooperation oder Mitarbeiter/innen-Motivation erst nach einer angemessenen „Anlaufzeit“ erkennbar werden.

Damit die Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen erfolgreich wird, benötigt es bestimmte Voraussetzungen:

- Klar definierte Ziele, insbesondere von der Leitung
- Kooperatives Führungsverständnis der Führungskräfte
- Gute Vertrauensbasis und eine wertschätzende Haltung zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten
- Bereitschaft von Führungskräften und Mitarbeiter/innen zur Annahme konstruktiver Kritik und zum offenen Ideen und Meinungsaustausch
- Eine Unternehmenskultur, in der Fehler, Schwächen und Probleme nicht nur besprochen und kritisiert, sondern auch als Lernchance begriffen werden
- Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter/innen, um sie zu ermutigen, Verantwortung zu übernehmen
- Klar definierte Verantwortungsbereiche und Freiräume
- Klare Übertragung von Verantwortung und Kompetenzen

Wenn Sie in Ihrer Organisation Zielvereinbarungsgespräche einführen wollen, heißt dies auch, sich Zeit für eine sorgfältige Planung der Implementierung zu nehmen. Sie benötigen angemessene Geld- und Zeitressourcen für die Umsetzung und sollten sich bewusst sein, dass ein solches System Schwachstellen in der Organisation wie z. B. unklare Ziele, unscharf definierte Verantwortungen und Befugnisse transparent macht.

Darüber hinaus lebt das ganze durch den Vorbildcharakter. Der platte Spruch: „Der Fisch stinkt vom Kopf her“, bewahrheitet sich, wenn die Leitung und die erste Führungsebene sich nicht die notwendige Zeit für klare Ziele und professionell durchgeführte Zielvereinbarungsgespräche nimmt.

Sollte aber ein solches System erfolgreich eingeführt worden sein, besitzt die Organisation nicht nur ein effizientes Instrument der Steuerung, sondern es verbessert auch die Zielerreichung, es schafft Klarheit über die Verantwortung und Befugnisse und es steigert auch die Motivation und das Engagement durch die gewonnenen Freiräume und die zunehmende Selbstverantwortung der MitarbeiterInnen. Die Transparenz der Vereinbarungen ermöglicht faire und nachvollziehbare Anerkennungen. Darüber hinaus schafft es Voraussetzungen für Leistungszulagen, die im Bereich der Vergütungen auch im öffentlichen Tarifrecht Einzug gehalten haben.

Sollten Sie bei der Einführung dieses Führungsinstruments Unterstützung benötigen, unterstützen wir von IBPro Sie gerne.

Helmut Hofbauer,

IBPro, Autor des Buches: Das Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument, Carl Hanser Verlag, 3. Auflage 2004

EU – INFO



Jugend in Aktion

Das neue Programm JUGEND in AKTION wird europaweit mit einem Gesamtfördervolumen von 885 Millionen Euro umgesetzt. Deutschland wird mit einem Anteil von 65 Millionen Euro das aktive Engagement junger Menschen fördern und ihnen den europäischen Alltag näher bringen. Im Mittelpunkt steht die Förderung des Dialogs zwischen der Jugendpolitik und den Jugendlichen selbst. Angesprochen werden vor allem Jugendliche, die nicht institutionell verankert sind bzw. in unserer Gesellschaft benachteiligt werden.

Mehr unter: www.jugendfuereuropa.de

Mein MdEP – Europa etwas näher!

Diese Webseite informiert umfassend über die 99 Europa-Abgeordneten (kurz: MdEP - "Mein Abgeordneter des Europäischen Parlaments"), die Deutschlands Bürger in Straßburg und Brüssel vertreten. Auf MdEP wird jeden Monat schwerpunktmäßig ein Thema behandelt, über das die Bürger mit einem fachkundigen Europa-Abgeordneten diskutieren

können. Zudem werden auf der Seite alle wichtigen Termine und Veranstaltungen, die die Europäische Union betreffen, angegeben.

Zur Website: www.mein-mdep.de

Finanzierung

DZI und DGCS legen neues Konzept für Spendenorganisation vor

Mehr Transparenz im Spendenwesen soll ein neues Konzept zur Berechnung der Werbe- und Verwaltungskosten bringen, das vom Deutschen Zentralinstitut für soziale Fragen (DZI) und der Deutschen Gesellschaft für Controlling in der Sozialwirtschaft und in NPO (DGCS) unter Beteiligung der Finanzverantwortlichen von zehn überwiegend großen Spendenorganisationen erarbeitet wurde.

Das Konzept definiert präzise, welche Kostenarten den satzungsgemäßen Projektausgaben auf der einen sowie den Werbe- und Verwaltungsausgaben auf der anderen Seite zugerechnet werden sollten. Eine übersichtliche Tabelle zeigt die Zuordnung der wichtigsten in der Praxis vorkommenden Kostenarten auf einen Blick an. Interessierte können das Papier als 18-seitige Broschüre gegen Zusendung von drei Briefmarken zu 55 Cent beim DZI bestellen (DZI, Bernadottestr. 94, 14195 Berlin) oder von den Websites des DZI (www.dzi.de) oder der DGCS (www.dgcs.de) herunterladen.

Das neue Konzept wird schon jetzt vom DZI im Rahmen der Prüfungen zur Vergabe des DZI Spenden-Siegels angewendet.

Quelle: NEWSLETTER npo-info.de vom 25.09.2006

Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung

Unter dem Motto "Aus Geschichte lernen" können Organisationen sich ab sofort um den "Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung 2007" bewerben: Mit innovativen Projekten oder Modellen, die einen historischen Bezug haben.

Die Projekte können in Bildungseinrichtungen, anderen Organisationen, Betrieben oder Initiativen angesiedelt sein.

Dass der „Preis für Innovation 2007“ mit Bezug auf Geschichte und Geschichtsbewusstsein konzipiert ist, hat seinen Grund: Im Jahr 2007 wird das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) 50 Jahre alt. Mit der Ausschreibung des Preises ruft das DIE Projekte und Initiativen zur Bewerbung auf, die gezeigt haben, wie Menschen aus der Geschichte lernen können. Gesucht werden kreative Lösungen mit innovativem Charakter. Ein Bewerberprojekt kann aus den verschiedensten Bereichen stammen und das Thema aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln angehen.

Die Preisträger/innen erhalten neben einer Urkunde einen Geldpreis und können mit Publizität durch die Öffentlichkeitsarbeit des DIE rechnen. Einsendeschluss ist der 30. April 2007.

Weitere Infos unter: [Innovationspreis](#) oder über: *Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) Marianne Massing, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Tel. 0228 3294-110, Fax 0228 3294-399, massing@die-bonn.de*

Nachrichten

Arbeitsprojekte gesucht

Die Internationalen Jugendgemeinschaftsdienste (ijgd) organisieren in Deutschland jährlich über 120 Workcamps für junge Leute aus aller Welt. Eine Gruppe von rund 15 jungen Menschen zwischen 16 und 26 Jahren arbeitet 25 Stunden pro Woche an einem gemeinnützigen Arbeitsprojekt. Die rund dreiwöchigen Projekte finden in der Regel zwischen Juni und September statt. Für 2007 sucht die ijgd noch geeignete ProjektträgerInnen, z.B. im Bereich Landschaftspflege, Naturschutz, Ferienspielaktionen, Spielplatzbau etc. Der Projektträgerbeitrag beträgt pro TeilnehmerIn für drei Wochen zwischen 175 und 395 Euro, je nachdem, ob Unterkunft und Verpflegung gestellt werden kann.

Kontakt: *ijgd, Kasernenstr.48, 53111 Bonn, Tel. 0228/22800-18, Fax 0228 /22800-10, anuschka.obenauer@ijgd.de, www.ijgd.de*

Unternehmensverantwortung

In Berlin hat sich Ende September 2006 ein neues Netzwerk für Unternehmensverantwortung gegründet. Unter dem Namen CorA – für Corporate Accountability - haben sich Menschenrechtsorganisationen, Gewerkschaften, kirchliche und entwicklungspolitische Organisationen, sowie Verbraucher- und Umweltverbände zusammengeschlossen. Sie wollen gemeinsam Unternehmen für die Auswirkungen ihres Handelns auf Mensch und Umwelt zur Rechenschaft ziehen und sie zur Einhaltung der Menschenrechte sowie internationaler Sozial- und Umweltstandards verpflichten.

Weiteres unter: <http://www.cora-netz.de/>

Rechtliches

Aufbewahrungspflichten bei Lohnunterlagen

Lohnkonten müssen bis zum Ablauf des sechsten Kalenderjahres aufbewahrt werden, das auf die zuletzt eingetragene Lohnzahlung folgt.

Eine zehnjährige Aufbewahrungsfrist gilt für Bücher und Aufzeichnungen, Inventare, Jahresabschlüsse, Lageberichte, die Eröffnungsbilanz sowie die zu ihrem Verständnis erforderlichen Arbeitsanweisungen und sonstigen Organisationsunterlagen. Zehn Jahre müssen Sie auch Buchungsbelege aufheben sowie Buchhaltungsdaten Ihrer betrieblichen elektronischen Datenverarbeitung.

Für die Sozialversicherung gibt es keine bestimmte Frist für die Lohnunterlagen. Aufbewahrungspflicht besteht hier nur bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres. Bis zu diesem Zeitpunkt sind auch die von Ihnen erstellten Beitragsabrechnungen und Beitragsnachweise aufzuheben. Grundlage ist hier § 6 der Beitragsüberwachungsverordnung (BÜR). Für das Beitrittsgebiet gilt zeitlich befristet noch eine erweiterte Aufbewahrungsfrist.

Künstlersozialabgabe

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen den Prozentsatz der Künstlersozialabgabe für das Kalenderjahr 2007 von bisher 5,5 % auf 5,1 % gesenkt (vgl. Künstlersozialabgabe-Verordnung 2007 vom 22. September 2006, BGBl I S. 2158).

Nur echte Spenden an den eigenen Verein sind steuerlich absetzbar

Der BFH hatte zu entscheiden, ob die Zuweisung eines Mitglieds an seinen eigenen Golfclub steuerlich als Spende absetzbar sei. In zeitlichem Zusammenhang mit der Aufnahme in den Verein hatte der Kläger neben einem Aufnahmebeitrag und dem Jahresbeitrag eine "Spende" von 15.000 DM geleistet.

Mit Urteil vom 2. 8. 2006 - XI R 6/03 versagte der BFH einen Steuerabzug nach § 10b EStG. Zuwendungen von Mitgliedern an den eigenen Verein, die unmittelbar und ursächlich mit einem durch den Verein ermöglichten Vorteil zusammenhängen, seien nicht als Spenden gem. § 10b EStG steuerlich absetzbar.

Zwar könne ein Mitglied auch seinem Verein eine Spende zuwenden. Deren steuerliche Anerkennung setze aber – wie jede andere Spende – voraus, dass die Aufwendungen freiwillig und unentgeltlich geleistet würden. Ein Steuerabzug sei schon dann ausgeschlossen, wenn die Zuwendung unmittelbar und ursächlich mit einem gewährten Vorteil zusammenhänge, der nicht unmittelbar wirtschaftlicher Natur sein müsse. Auch eine Aufteilung der Zahlung in ein angemessenes Entgelt und eine den Nutzen übersteigende "unentgeltliche" Leistung scheide bei einer einheitlichen Gegenleistung aus.

Im Streitfall habe die Gesamtheit der Clubmitglieder gruppen-eigennützige Zwecke privater Lebensgestaltung verfolgt. Die zu beurteilende Zuwendung beruhe darauf, dass vergleichbare Zahlungen von allen Neueintretenden anlässlich ihrer Clubaufnahme erwartet und zumeist auch gezahlt wurden. "Spenden", die letztlich nur den Zweck verfolgten, die zwangsläufig anfallende Finanzierung eines auch der eigenen privaten Lebensgestaltung dienenden Vereins sicherzustellen, fehle die Spendenmotivation i. S. einer selbstlosen Förderung der maßgeblichen steuerbegünstigten Zwecke

Quelle: Pressemitteilung des BFH vom 25. 10. 2006

Voraussichtliche Sachbezugswerte für das Jahr 2007

Es soll die Arbeitsentgeltverordnung mit der Sachbezugsverordnung zur Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) zusammen gelegt werden. Die nachfolgenden Sachbezugswerte sollen für zwei Jahre (2007 und 2008) gelten.

Die geplante SvEV bestimmt für Zwecke der Sozialversicherung und der Besteuerung den Wert der Sachbezüge, die Arbeitnehmer als Teil ihres Arbeitsentgeltes erhalten.

Der monatliche Sachbezugswert für Verpflegung und Unterkunft soll danach vom 1. 1. 2007 an in den alten Bundesländern 403 € (NBL 397,06 €) betragen. Für das Jahr 2007 wird für das Beitrittsgebiet der Wert für Unterkunft und Verpflegung mit einem Abschlag von 3 v. H. festgesetzt. Vom Jahr 2008 an sollen dann gemeinsame Werte im gesamten Bundesgebiet gelten. Der Sachbezugswert für Verpflegung (= Frühstück, Mittagessen und Abendessen) soll für das gesamte Bundesgebiet 2007 einheitlich monatlich 205 € betragen. Aus dem monatlichen Sachbezugswert ergeben sich folgende monatlichen und täglichen Sachbezugswerte für die jeweiligen Mahlzeiten: Frühstück 45€/Monat, 1,50€/Tag, Mittag- und Abendessen 80,00 €/Monat, 2,67Tag

Die vorstehend aufgezeigten Sachbezugswerte sind in dem Entwurf der SvEV enthalten, die noch der Zustimmung des Bundesrates bedarf. Es ist aber davon auszugehen, dass die Sachbezugswerte in der aufgezeigten Höhe wirksam werden.

Zahlungen an Vorstände

Für Vereine stellt sich immer wieder die Frage, welche Zahlungen sie an Vorstände leisten dürfen. Dabei muss als erstes die Frage geklärt werden, handelt es sich um einen Ersatz von Aufwendungen (z.B. Porto-, Telefonkosten) oder um ein Arbeitsentgelt?

- Ersatz von Aufwendungen:

Der Vorstand hat auf der Basis des §670 BGB einen Anspruch auf den Ersatz von tatsächlich entstandenen Aufwendungen, auch wenn das nicht in der Satzung geregelt ist.

Unproblematisch ist ein Aufwendungsersatz, wenn die Aufwendungen notwendig und angemessen waren und entsprechend durch Belege nachgewiesen werden können (z.B. Portobelege, Fahrkartenquittungen). Zudem gibt es im Rahmen des § 22 Nr. 3 Einkommensteuergesetz eine steuerliche Freigrenze für Aufwendungen im Ehrenamt, diese muss unter 256,00 € liegen. Wird die Pauschale in Anspruch genommen, führt eine zusätzliche Zahlung einer Aufwendungsersatzung zu einer Steuerpflicht beim Vorstand. Um Konflikten vorzubeugen, empfiehlt es sich, vorab (z.B. in einer Finanzordnung) zu regeln, in welcher Form und unter welchen Bedingungen Aufwendungen erstattet werden. Es ist auch möglich, dass ein Aufwendungsersatz per Satzung ausgeschlossen wird.

- Arbeitsentgelt/Vergütung

Trifft die Satzung zur Vorstandsvergütung keine Aussage, hat der Vorstand seine Tätigkeit ehrenamtlich zu leisten (Grundlage: § 27 Abs.3 i.V.m. § 662 BGB). Auch ein Urteil des Münchner Finanzgerichts (Az 7 V 4116/00) sieht einen Verstoß gegen das Mittelverwendungsgebot (§ 55 Abs. Nr.1 Abgabenordnung) wenn der Vorstand eine Vergütung erhält, ohne dass eine entsprechende Satzungsregelung existiert. Beim ehrenamtlichen Vorstand liegt damit in der Regel ein unentgeltliches Auftragsverhältnis vor.

Soll dem Vorstand eine Vergütung gezahlt werden können, muss dies in der Satzung verankert werden, z.B. mit dem Satz: *„Der Vorstand kann für seine Tätigkeit eine Vergütung erhalten. Über die Voraussetzungen, die Vergütungsbedingungen und -höhe entscheidet die Mitgliederversammlung. Falls die Bestellung des Vorstands widerrufen wird, erlischt auch das Vertragsverhältnis mit dem Verein.“* Die Vergütungshöhe bemisst sich nach der Tätigkeit des Vorstands und darf nicht unangemessen sein.

Die Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr.26 EStG ist im übrigen für Vorstandstätigkeiten nicht anwendbar, da die Vorstandstätigkeit (das gilt auch für alle anderen Verwaltungstätigkeiten) nicht unmittelbar der Zweckverwirklichung dient.

Kein ermäßigter Umsatzsteuersatz für "Essen auf Rädern"

Mit zwei Urteilen vom 10.08.2006 entschied der BFH, dass weder das sog. "Essen auf Rädern", noch ein Menü-Service in einer Schule dem ermäßigten USt.-Satz von 7% unterliegen.

Für die Lieferung bestimmter Lebensmittel wie z. B. Backwaren (auch sog. Lebensmittelzubereitungen) gilt der ermäßigte USt.-Satz von 7%. Diese Begünstigung ist auf den Handel mit Lebensmitteln zugeschnitten. Werden dagegen Speisen und Getränke mit Dienstleistungen gastronomischer Art abgegeben, ist die gesetzliche Voraussetzung der bloßen "Lieferung" regelmäßig nicht mehr gegeben. Diese Umsätze unterliegen dem Regelsteuersatz von z. Zt. 16% (ab 1. 1. 2007: 19%). Nach der Rechtsprechung des EuGH und des BFH liegt dann eine Dienstleistung vor, wenn im jeweiligen Fall das Dienstleistungselement der Abgabe von fertig zubereiteten Speisen das Lieferelement qualitativ überwiegt. Im Rahmen dieser Abwägung dürfen nur solche Dienstleistungen berücksichtigt werden, die sich von denen unterscheiden, die notwendig mit der Vermarktung der Speisen verbunden sind. Allerdings kommt den zusätzlichen Leistungen aller Art regelmäßig ausschlaggebendes Gewicht zu. Betroffen sind insbesondere Imbisseinrichtungen aller Art, sog. Caterer andere mobile Essensdienste.

Das sog. "Essen auf Rädern" war Gegenstand des Urteils vom 10. 8. 2006 - V R 55/04. Ein Mahlzeitendienst gab fertig zubereitete Mittagessen portioniert auf eigenem Geschirr ohne Besteck an Einzelabnehmer in deren Wohnung aus. Der BFH bestätigte die Auffassung von Finanzamt und Finanzgericht, dass die Leistungen des Mahlzeitendienstes nicht als Lieferungen, sondern als sonstige Leistungen (Dienstleistungen) anzusehen und deshalb mit dem Regelsteuersatz zu besteuern seien. Der Mahlzeitendienst hatte nicht nur die Speisen nach Hause geliefert, sondern darüber hinaus auf eigenen Tellern bereitgestellt sowie die Teller wieder abgeholt und gereinigt.

Das Urteil vom 10. 8. 2006 - V R 38/05 betraf einen "Menü-Service", der die Kinder mehrerer Schulen mit Mittagessen versorgte. Der Menü-Service brachte die in seiner Großküche zubereiteten Speisen heiß in Transportbehältern in die Schulen und gab sie durch seine Mitarbeiter portioniert auf Schulgeschirr in Schulräumen an die Kinder aus. Geschirr, Besteck und Mobiliar wurden anschließend durch den Menü-Service gereinigt. Auch hier bestätigte der BFH die Beurteilung der Vorinstanz, dass das - durch diese Zusatzleistungen gebildete - Dienstleistungselement die Essensausgabe prägte. Die Umsätze unterlagen dem Regelsteuersatz (Pressemitteilung des BFH vom 11. 10. 2006).

Quelle: © DER BETRIEB, Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH 2006

Sponsoring mit Internet-Links nicht steuerpflichtig

Bisher galt die aktive Verlinkung zu einem Sponsor von der Webseite eines steuerbegünstigten Vereins/GmbH als aktive Mitwirkung an den Werbeleistungen des Sponsors. Die Folge: Die Einnahmen zählten zum wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb und sind damit steuerpflichtig.

Das Finanzgericht München entschied nun in einem aktuellen Urteil vom August anders: Eingetragene Vereine, die einen Link auf einen Sponsor setzen, können die Einnahmen dem steuerbegünstigten Bereich der Vermögensverwaltung zuordnen.

Im vorliegenden Fall verpflichtete sich ein bayerischer Schützenverein im Rahmen eines „Partnerschaftsvertrages“ dazu u.a. auf der Internetseite des Vereins unter der Rubrik "Service/Versicherungen" ein Link auf den Sponsor zu setzen. Das Gericht entschied: Die Verlinkung auf das Sponsoren-Logo sei kein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb. Nach Definition des Münchner Finanzgerichts handelt es sich nicht um eine „selbständige, nachhaltige Tätigkeit“, durch die Einnahmen oder andere wirtschaftliche Vorteile erzielt werden und die über den Rahmen einer Vermögensverwaltung hinausgehen würden.

Onlinespenden

Nach einer Entscheidung der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main ist bei Online-Spenden bis 100,00 € ab sofort ein zusätzlicher Beleg für die Zuwendungsbestätigung notwendig, d.h., für Onlinespenden gilt nicht der so genannte „vereinfachte“ Zuwendungsnachweis, der bei Beträgen bis 100,00 € möglich ist.

Alle Nachweise für Online-Spenden bis zum Betrag von 100,00 €, die die Finanzämter als „vereinfachte“ Zuwendungsbestätigung akzeptieren, brauchen künftig zusätzlich:

- ✗ einen Nachweis über den konkreten steuerbegünstigten Zweck
- ✗ eine Angabe über die Steuerfreistellung
- ✗ eine Angabe, dass es sich um eine Geldspende handelt

Wie bei einer „beleghaften“ Spende per Zahlschein müssen weiterhin in der Buchungsbestätigung der Name und die Kontonummer des Spenders und des Vereins, der Spendenbetrag sowie der Buchungstag ersichtlich sein. Nur dann kann sie einen Kontoauszug ersetzen.

Verfügung der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main, Aktenzeichen S 2223 A - 109 - St II 2.06

Rentner und Minijob

Rentner, die noch nicht 65 Jahre alt sind und neben ihrer Rente einen Mini-Job mit einem monatlichen Gehalt von 400 Euro (brutto) ausüben, müssen mit einer Reduzierung ihrer Rente rechnen. Grund sind die Hinzuverdienstgrenzen in der Rentenversicherung. Altersrentner unter 65 Jahre sowie Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung können neben ihrer Rente monatlich höchstens 350 Euro (brutto) hinzuverdienen, ohne dass es zu einer Reduzierung ihrer Rente kommt. Zweimal im Jahr darf unter bestimmten Voraussetzungen der Hinzuverdienst auch das Doppelte betragen, also 700 Euro (brutto). Üben Rentner einen Minijob mit einem Gehalt von 400 Euro aus, überschreiten sie die zulässige Hinzuverdienstgrenze. Die Folge: Die Rente wird gekürzt. Die verminderte Rente und das Einkommen aus dem 400-Euro-Job können dann sogar niedriger sein als die ungekürzte Rente plus zulässigem Hinzuverdienst bis 350 Euro.

Ab dem 65. Geburtstag kann unbegrenzt hinzuverdient werden.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Literatur / Medien

Obdachlosigkeit - Ein Leitfaden für Kommunen von Dr. Eugen Ehmann,

Bei drohender oder bestehender Obdachlosigkeit müssen die Kommunen als Ordnungsbehörden umgehend notwendige und angemessene Maßnahmen treffen. Die Kenntnis der rechtlichen Grundlagen ist dabei in jedem Einzelfall unabdingbare Voraussetzung für rechtmäßige und sachgerechte Entscheidungen. Der Leitfaden ist eine praxisorientierte Arbeitshilfe, in der neben den rechtlichen Zusammenhängen dieser komplexen Materie auch konkrete Handlungsempfehlungen dargestellt sind. Beispiele aus der Verwaltungspraxis sowie konkrete Argumentationshilfen, Musterbescheide und Ablaufpläne lassen den Leitfaden zu einer unverzichtbaren Arbeitshilfe in der täglichen Praxis geschäftsleitender Beamter, Mitarbeitender in den Ordnungsämtern und Sozialarbeitern werden.

Richard Boorberg Verlag 2006, 136 Seiten, 18 Euro, ISBN 3-415-03600-6

Das Internetkompetenzspiel für Erzieherinnen

In diesem kostenlosen Lernspiel geht es um die Vermittlung von Internetkompetenz für ErzieherInnen und andere sozialpädagogische Fachkräfte.

Der inhaltliche Schwerpunkt des Spiels liegt zum einen in der Thematisierung fachwissenschaftlicher Kenntnisse zum Thema „Internet und Kinder/Jugendliche“ und zum anderen auf der kritischen, reflektierten Auseinandersetzung mit der eigenen persönlichen Einstellung zum Thema. Konkret geht es um zentrale Aspekte der Internetnutzung von Kindern und Jugendlichen wie Nutzungshäufigkeiten, Nutzungsarten, Probleme, Chancen, Gefahren, Sicherheit, Jugendmedienschutz, Gender, Nutzungsangebote, Kommunikation, soziale und Bildungs-Aspekte.

Das Spiel kann kostenlos über die Seite www.internetkompetenzspiel.de heruntergeladen werden.

Veranstaltungen

IBPro - Werkstattgespräch: „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“

Termin: 30.11.2006 von 14.30 – 17.00 Uhr in München, Evang. Akademie, Herzog-Wilhelm-Str. 24 EG

Referent: Andreas Sperling, Rechtsanwalt

Kostenbeitrag: 30 €

Infos und Anmeldeformular: <http://www.ibpro.de/download.php?id=18779,107,7>

Veranstalter: IBPro e.V., www.ibpro.de, E-Mail: info@ibpro.de, Tel.: 089-47 50 61, Fax: 089-4 70 59 20

Tagung (nicht nur) für Vermögende

Termin: 1. – 3. Dezember 2006 in Bad Boll

Viele Faktoren bewirken gesellschaftlichen Wandel. Geld ist und bleibt eine wichtige Ressource für politische Initiativen. Dabei ist nicht nur die Höhe der Geldsumme für ihre Wirksamkeit entscheidend, sondern vor allem die Art und Weise, wie das Geld eingesetzt wird. Auch kleine Summen haben große Wirkung.

Wie nutzen politisch Aktive konkret das Geld für gesellschaftlichen Wandel? Wo können Vermögende mit Spenden oder Investitionen gezielt Einfluss nehmen? Welchen Stellenwert hat Geld in der Gesellschaft? Wie lässt sich Geld einsetzen, um einen langfristigen gesellschaftlichen Wandel einzuleiten? Welche politischen und sozialen Strukturen haben sich gebildet, um Geld nicht über den Staat, sondern selbst bestimmt umzuverteilen?

Mit dieser Tagung wollen wir folgende Personen ansprechen: Vermögende, die sich für sozialen Wandel engagieren, Aktive aus Stiftungen und sozialen Bewegungen, die sich mit der Rolle von Geld für gesellschaftlichen Wandel beschäftigen.

<http://www.bewegungsstiftung.de/veranstaltungen.html>, Programm als PDF (46,2 KB)

„Partizipation – Wir gestalten die soziale Stadt“

Termin: 21. November 2006, 14.00-19.00 Uhr in München, SZ-Forum, Süddeutscher Verlag GmbH, Eingang Färbergraben 14, 80331 München

Zum vierjährigen Bestehen lädt der Sozialpolitische Diskurs München* zu einer Veranstaltung ein, die sein Motto „Partizipation – Wir gestalten die soziale Stadt“ kritisch beleuchtet und sich mit dem Thema „Partizipation und wie kann sie (in München) gelingen“ auseinandersetzt. Ziel ist es, nicht nur eine Zwischenbilanz zu ziehen, sondern gemeinsam Luft zu holen für die Zukunft, Ideen auszutauschen und möglichst auch konkrete Projekte auf den Weg zu bringen.

Wir würden uns freuen, wenn Sie sich die Zeit für diesen Nachmittag nähmen und bereit wären, sich am Diskurs zu beteiligen.

Beiträge

1. Partizipation – Anregungen von außen, Dr. Heribert Prantl, Süddeutsche Zeitung, im Gespräch
2. Partizipation – Wie kann sie gelingen?, Arbeit in selbstorganisierten Gruppen (Wünsche, Visionen und konkrete Projektideen)
3. Partizipation – in München? Offene Gesprächsarena mit der Zweiten Bürgermeisterin Christine Strobl (angefragt) und Sozialreferent Friedrich Graffe sowie wechselnden Gesprächspartnerinnen und -partnern aus dem Teilnehmerkreis (Moderation: Ursula Nisser)

Anmeldung bis spätestens Dienstag, 14. November 2006, unter: bgliesche@caritasmuenchen.de

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

Titel	Termine	Kosten in €
<i>Zukunft planen und gestalten</i> - Workshop für Vereinsvorstände - http://www.ibpro.de/index.php?id=48,162,0,0,1,0	28. Nov. 06	95 €
<i>Fundraising-Update 2006</i> http://www.ibpro.de/index.php?id=48,171,0,0,1,0	1. Dez. 06	60 €
<i>Projektmanagement Kompakt</i> http://www.ibpro.de/index.php?id=36,228,0,0,1,0	15. – 16. Feb. 07	200 €