

## Inhalt

**TITEL: Fit für die Krise?**

**FINANZIERUNG**

**EU-INFO**

**NACHRICHTEN**

**LITERATUR/MEDIEN**

**VERANSTALTUNGEN**

**STELLENANGEBOTE**

## Impressum

IBPro e.V.

Lindwurmstr. 129e, 80337 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: 10.7.2009

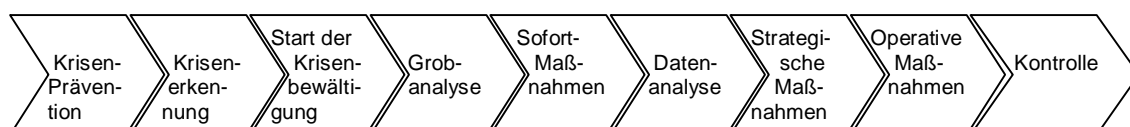
## Fit für die Krise? – Denn die Krise kommt!

*Die Krise erreicht die Sozialwirtschaft mit Zeitverzug. Erst weg brechende Steueraufkommen und aufgrund steigender Arbeitslosigkeit sinkende Beitragsaufkommen der Sozialversicherungsträger lösen die Krise in der Sozialwirtschaft aus. Die Krise kommt daher erst 2010 und 2011, dann aber heftig...Vor der Krise gibt es viel zu tun. Die Krise macht gute Unternehmen stärker und fegt schwache vom Markt.*

*(Thomas Dane, Vorstandsmitglied Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg e.V.)*

Die **Krise** wird auch vor der Sozialwirtschaft nicht halt machen. **Eine frühzeitige und umfassende Vorbereitung vor der Krise wird für soziale Organisationen überlebensnotwendig sein.**

Es ist sinnvoll, den Prozess der Krisenbewältigung in einzelne Teilschritte und Phasen zu zerlegen. Dies soll weniger als strenge zeitliche Abfolge verstanden werden, sondern vielmehr als ein logisches Ordnungssystem für die im Rahmen eines Krisenmanagements durchzuführenden Aktivitäten.



## 1. Krisenprävention

Sicherlich ist es am besten, wenn man einer Krise zuvorkommt. Dazu ist es notwendig, ständig die Umwelt aber genauso auch interne Faktoren der Organisation zu beobachten und entsprechend geeignete Maßnahmen einzuleiten. Instrumente einer solchen Krisenprävention sind z.B. eine kontinuierliche Medienbeobachtung, Untersuchung statistischen Zahlenmaterials, Einrichtung von Frühwarnsystemen und Risikoanalysen. Krisenprävention ist daher eng mit einem strategischen Management verbunden.

## 2. Krisenerkennung

Der Begriff Krise (Crisis) kommt aus dem Altgriechischen und bedeutet soviel wie: schwerwiegende Entscheidung an einem entscheidenden Wendepunkt. Was bedeutet aber eine Krise für ein Unternehmen oder eine soziale Organisation?

Eine Unternehmenskrise ist ein Zustand, der die Existenz und Überlebensfähigkeit eines Unternehmens in Frage stellt. Es herrschen ungeplante und ungewollte, intern oder extern bedingte Prozesse von begrenzter Dauer und Beeinflussbarkeit vor, im gegenwärtigen Fall eine globale Finanz- und Wirtschaftskrise. Dadurch ist oder wird das wirtschaftliche Überleben einer sozialen Organisation gefährdet.

## 3. Start der Krisenbewältigung

Ist eine Krise nicht mehr zu vermeiden, gilt es zu fragen, wer der Träger des Krisenmanagements ist?

In der Regel wird die Geschäftsführung/der Vorstand Träger des Krisenmanagements sein. Es ist jedoch wichtig zu überlegen, in welcher Weise z.B. Zuschussgeber, die Gesellschafter oder ein Beirat in ein systematisches Krisenmanagement einbezogen werden. Gerade in der Krise ist es notwendig, eindeutig und konsequent zu handeln. In größeren Organisationen kann es auch sinnvoll sein, die mittlere Führungsebene mit ins Boot zu holen. Die Geschäftsleitung sollte dabei eindeutig Prozesseigner der Krisenbewältigung sein und bleiben. Je nach Ausmaß der Krise und Qualifikation der Geschäftsleitung können auch Externe mit in einen Krisenstab einbezogen werden, wie z.B. Banker oder Berater. Im Insolvenzfall ist ein Insolvenzverwalter unumgänglich.

## 4. Grobanalyse

Die Grobanalyse konzentriert sich meist auf die Identifikation der Krisenart und der wesentlichen Krisenursachen. Ferner sollte eine erste Beurteilung der Auswirkungen der Krise auf die Organisation durchgeführt und eine erste Einschätzung des weiteren Krisenverlaufs vorgenommen werden.

Die Art der Unternehmenskrise kann unterschieden werden in:

- n **Strategische Krise**  
Bedrohung der Erfolgspotentiale des Unternehmens.
- n **Erfolgskrise**  
Bedrohung der Ertragsziele wie Gewinn, Umsatz, Rentabilität etc.
- n **Liquiditätskrise**  
Bedrohung durch Illiquidität/Überschuldung.

Aus der Krisenforschung bei Wirtschaftsunternehmen weiß man, dass ca. 60% aller Krisen ihren Auslöser in einer strategischen Krise haben, 30% in einer Ertragskrise und nur 10% in einer Liquiditätskrise (Nach Müller, R.: Krisenmanagement in der Unternehmung, 1986)

Für soziale Organisationen, z.B. auch Soziale Betriebe/Integrationsfirmen kann wohl behauptet werden, dass Sie sich gegenwärtig zumindest in einer strategischen Krise, wenn nicht sogar schon in einer Ertragskrise befinden.

Ein weiterer wichtiger Faktor für ein erfolgreiches Krisenmanagement, ist eine sorgfältige Analyse der Krisenursachen. Hier gilt es zunächst nach **externen** und **internen Ursachen** zu unterscheiden. Zu den externen Krisenursachen gehören z.B. die konjunkturellen (Fehl)Entwicklungen, wie wir sie gegenwärtig vorfinden aber auch strukturelle Veränderungen, wie z.B. der Wegfall von Zuschussgebern oder neue Gesetze.

Die internen Krisenursachen können in vier verschiedene Dimensionen unterschieden werden:

- n Institutionelle/organisatorisch
- n Erfolgswirtschaftlich
- n Finanzwirtschaftlich
- n Personell

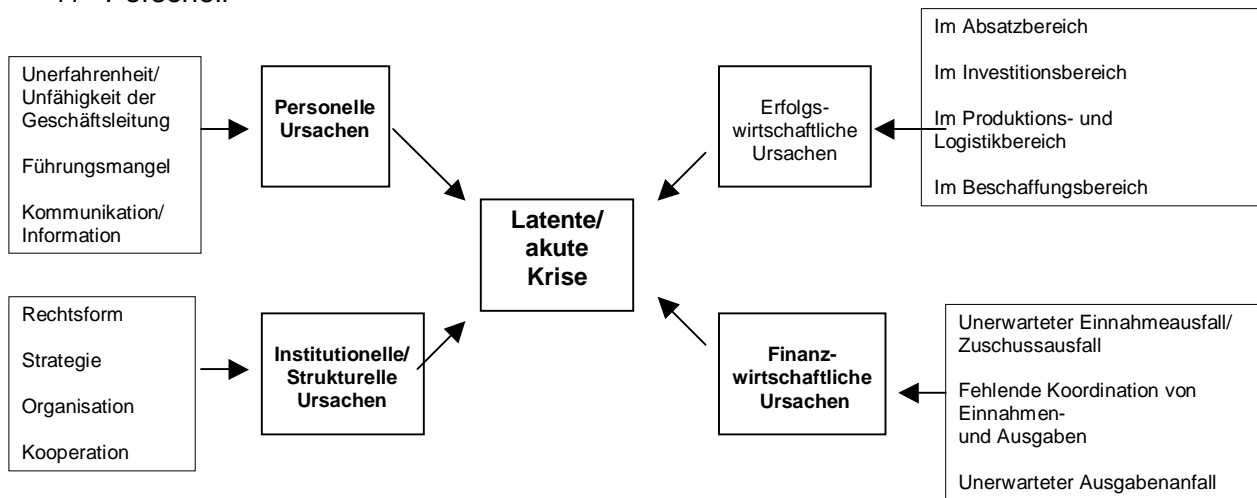


Abb.: In Anlehnung an Hauschildt,J. Unternehmenskrisen, hier: Konzept der Krisenursachen, 2000, S.6.

In der Regel handelt es sich meist um eine Kombination verschiedener externer als auch interner Krisenursachen. Entscheidend ist jedoch, dass die Schritte und Maßnahmen zur Krisenbewältigung nur aus der Organisation selbst heraus kommen können.

Ein wesentlicher Faktor bei der Krisenbewältigung ist der Handlungsdruck! Mit zunehmendem Zeitverlauf steigt der Handlungsdruck zur Krisenbewältigung bei gleichzeitiger Verringerung der Handlungsoptionen!

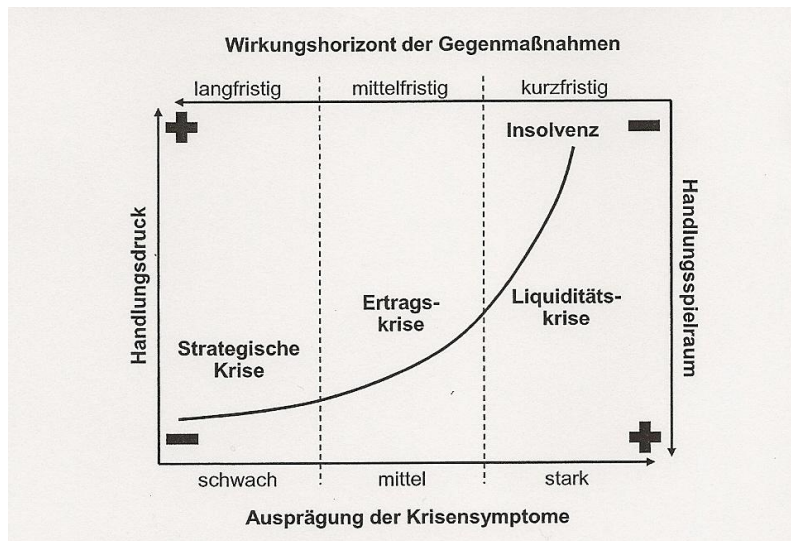


Abb.: Kraus,K.J., Haghani,S.: Die Unternehmenskrise als Chance, 2004, S.16.

An dieser Darstellung wird deutlich, wie wichtig es ist, eine Unternehmenskrise frühzeitig zu erkennen, um den größtmöglichen Handlungsspielraum zur Verfügung zu haben.

## 5. Sofortmaßnahmen

Auf der Grundlage dieser Grobanalyse müssen gegebenenfalls erste Sofortmassnahmen eingeleitet werden, die z.B. einer kurzfristigen Ergebnis- bzw. Liquiditätsverbesserung der Organisation dienen. Darüber hinaus können auch Veränderungen in der Führungsorganisation oder in der Kommunikationspolitik vorgenommen werden.

## 6. Datenanalyse - Strategische Maßnahmen - Operative Maßnahmen

Zur nachhaltigen Krisenbewältigung müssen Aktivitäten (strategische und operative Maßnahmen) durchgeführt werden, die über die ergriffenen Sofortmaßnahmen hinausgehen. Grundlage für diese Maßnahmen ist eine detaillierte Analyse des Unternehmens und seiner Umwelt.

Für eine strategische Maßnahmenplanung gilt es Unternehmens- und Geschäftsfeldstrategien, z.B. mit Hilfe von Stärken/Schwächenanalysen oder der Portfoliomethode zu erarbeiten. In diesen Maßnahmen geht es darum, eine strategische Krise frühzeitig abzuwenden und den Handlungsrahmen für das operative Krisenmanagement festzulegen.

Das operative Krisenmanagement dient der Umsetzung der Maßnahmen aus dem strategischen Krisenmanagement sowie der Bewältigung von Erfolgs- und Liquiditätskrisen. Es lässt sich unterteilen in einen leistungswirtschaftlichen Bereich (Verbesserung der Ertragslage) und einen finanzwirtschaftlichen Bereich (Verbesserung der Liquidität).

Als Maßnahmen zur Verbesserung der Ertragslage gehören neben Erlössteigerungen auch Kostensenkungen, Verbesserung der Führungsqualität und organisatorische Neuausrichtungen. Auch die Verbesserung der Liquidität besteht aus einem Bündel von möglichen Interventionen, wie z.B. Investitionsstopp, Verbesserung des Mahnwesens, Factoring etc.

## 7. Implementierung und Kontrolle

Bei der Implementierung der festgelegten Strategien und Maßnahmen gilt es, Widerstände und Barrieren zu beachten und durch geeignete Interventionen, wie z.B. Schulung, Personalentwicklung oder Beratung zu lösen. Die Kontrolle dient der Überprüfung, ob die umgesetzten Maßnahmen auch die erwarteten Ergebnisse erreicht haben. Gegebenenfalls sind neue und zusätzliche Maßnahmen zu entwickeln.

Trotz der Kürze der Ausführungen sollte deutlich geworden sein, dass **Krisenmanagement lange vor der Krise beginnt**. Die Erfolgsfaktoren für ein erfolgreiches Krisenmanagement liegen in folgenden Aspekten:

- n Früherkennung und Krisenprävention,
- n Systematische Vorgehensweise,
- n Passung von Strategie und Maßnahmen,
- n Prioritätensetzung,
- n Konsequente Umsetzung von Maßnahmen,
- n Klare Richtung,
- n Klare Kommunikation,
- n Angemessen schnelle Reaktion.

Leider wird in der Literatur meist vergessen, dass die Geschäftsleitung als Träger eines erfolgreichen Krisenmanagements die größte Last trägt. Deshalb gebührt ihr auch in dieser ganz speziellen Situation, die meiste Aufmerksamkeit und eine Unterstützung in jeder Form. Nur wenn es der Geschäftsleitung gelingt, sich nicht von der Krise vereinnahmen zu lassen, sondern die Krise aktiv zu gestalten, kann eine Organisation gestärkt aus einer Krise hervorgehen.

*Viel Erfolg trotz der Krise wünscht Ihnen:  
Christof Schneck, Dipl. Kaufmann, Berater und Coach*

Veranstaltungshinweis zum Thema für Soziale Betriebe/Integrationsfirmen: *Fit für die Krise am 15.7.2009 in München, Infos unter: <http://www.ibpro.de/cms/index.php?id=78,436,0,0,1,0>*

---

## Finanzierung

---

### Das Hard- und Softwarespenden für gemeinnützige Organisationen

Das Stiftungszentrum Stifter für Stifter vermittelt auf der Internet-Plattform [www.stifter-helfen.de](http://www.stifter-helfen.de) gemeinnützigen Einrichtungen Hard- und Softwarespenden der IT-Stifter Microsoft, Cisco, Symantec und Business Objects. Derzeit besteht die Auswahl aus mehr als 150 Produkten.

Um eine IT-Spende zu erhalten, müssen sich gemeinnützige Organisationen lediglich registrieren, Fragen zu ihrer gemeinnützigen Tätigkeit beantworten und den Freistellungsbescheid per E-Mail oder als Fax einreichen. Ansprechpartner ist Herr Frede ([clemens.frede@stiftungszentrum.de](mailto:clemens.frede@stiftungszentrum.de)). Weitere Informationen: <http://www.stifter-helfen.de>

Quelle: DBSH-Newsletter 5/2009

---

## EU-INFO

---

### Coaching-Pool für europäische Jugendprojekte

Seit Anfang 2009 gibt es bei »Jugend für Europa« eine unabhängige und freiberuflich tätige Gruppe von Experten, die ein individuelles Beratungs- und Coaching-Angebot für laufende Projekte anbieten, die durch das Programm der Europäischen Union »Jugend in Aktion« gefördert werden. Ziel des Angebots ist es, die Durchführung und Weiterentwicklung von Projekten zu unterstützen und insgesamt die Projektqualität zu steigern. Der Coaching-Pool besteht derzeit aus fünf Mitgliedern: Dirk Adams (Köln), Olga Georgi (Berlin), Pamela Kain (Berlin), Frank Schmitz (Hannover) und Katharina Stumpf (Nürnberg). Diese Experten verfügen über mehrjährige Erfahrung mit den EU-Jugendprogrammen, sowohl als Projektdurchführende, Trainer und Berater.

Darüber hinaus haben alle eine spezifische Coaching- oder Beratungsausbildung absolviert und sind in diesem Bereich bereits tätig.

Internet: <http://www.jugendfuereuropa.de/jfe/Coaching>

---

## Nachrichten

---

### Befristungsverlängerung

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. 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.

Ebenso dürfen die Arbeitsbedingungen bei der Verlängerung nicht verändert werden, sonst besteht die Gefahr des Entstehens eines unbefristeten Arbeitsvertrags.

DH

### Aktion Mensch richtet Führung neu aus

Im Rahmen einer Festveranstaltung mit rund 500 Gästen wurde Dieter Gutschick, seit mehr als 20 Jahren Geschäftsführer der Aktion Mensch, am 29. April 2009 – an seinem 65. Geburtstag - in den Ruhestand verabschiedet. Gutschick steuerte und begleitete unter anderem die prägende Namensänderung der Förderorganisation von „Aktion Sorgenkind“ zu „Aktion Mensch“ im Jahr 2000, den Paradigmenwechsel in der Ausrichtung der Förderung weg von Großeinrichtungen hin zu Formen des selbstbestimmten Lebens, die Ausweitung der Förderung auf die Kinder- und

Jugendhilfe und die wachsende Rolle der Aktion Mensch als gesellschaftspolitischer Diskussionspartner, z. B. durch die Plattform „Die Gesellschafter“. Der Mitarbeiterstab wuchs in dieser Zeit von 34 auf mehr als 230 Personen; der Jahresumsatz stieg allein in den letzten zwölf Jahren von 91 Mio. Euro auf 451 Mio. Euro.

Quelle: BFS-Info 6/2009

## Ehrenamtspauschale für den ehrenamtlichen Vorstand (§ 3 Nr. 26a EStG)

Nach den für Vereine geltenden zivilrechtlichen Vorschriften (§ 27 Abs. 3 i. V. m. § 662 BGB) übt der Vorstand sein Amt ... grundsätzlich ehrenamtlich aus. Diese Bestimmung ist durch die Satzung des Vereins abänderbar. Die Organe des Vereins handeln aber dann pflichtwidrig, wenn sie ohne ausdrückliche Erlaubnis in der Satzung pauschale Aufwandsentschädigungen oder sonstige Vergütungen an Mitglieder des Vorstands zahlen.

Ein Verein, dessen Satzung nicht ausdrücklich die Bezahlung des Vorstands erlaubt und der dennoch pauschale Aufwandsentschädigungen oder sonstige Vergütungen an Mitglieder des Vorstands zahlt, verstößt gegen das Gebot der Selbstlosigkeit und kann nicht als gemein-nützig behandelt werden. ...

Von der Aberkennung der Gemeinnützigkeit des Vereins ist aus Billigkeitsgründen jedoch abzusehen, wenn die Zahlungen nach dem 10. Oktober 2007 geleistet wurden, nicht unangemessen hoch waren und die Mitgliederversammlung bis zum 31. Dezember 2009 eine Satzungsänderung beschließt, die eine Bezahlung der Vorstandsmitglieder zulässt.

[http://www.bundesfinanzministerium.de/nn\\_53848/DE/BMF\\_\\_Startseite/Aktuelles/BMF\\_\\_Schreiben/Veroeffentlichungen\\_\\_zu\\_\\_Steuerarten/einkommensteuer/232\\_\\_a,property=publicationFile.pdf](http://www.bundesfinanzministerium.de/nn_53848/DE/BMF__Startseite/Aktuelles/BMF__Schreiben/Veroeffentlichungen__zu__Steuerarten/einkommensteuer/232__a,property=publicationFile.pdf)

Quelle: BMF-Schreiben vom 22.4.2009, IV C 4 - S 2121/07/0010

---

## Literatur/Medien

---

### Jugendhilfe hat Wirkung

Kinder und Jugendliche werden durch Leistungen der Jugendhilfe nachweislich in ihrer persönlichen Entwicklung und in ihrer Einbindung in die Gesellschaft gestärkt. Dies gelingt insbesondere dann, wenn die Kinder und Jugendlichen konsequent beteiligt werden, die Hilfen passgenau auf die jeweilige Familiensituation zugeschnitten und die Angebote vor Ort gut vernetzt sind. Zu diesem Ergebnis kommt die Universität Bielefeld, die das Modellprogramm „Wirkungsorientierte Jugendhilfe“ des Bundesjugendministeriums evaluiert hat. Die wichtigsten Ergebnisse der Evaluation sind in der „Praxishilfe zur wirkungsorientierten Qualifizierung der Hilfen zur Erziehung“ zusammengefasst. Weitere Informationen im Internet unter:

<http://www.wirkungsorientierte-jugendhilfe.de>

*DBSH-Newsletter 5/2009*

### Personalentwicklung und Personalmanagement in der Sozialwirtschaft

- Tagungsband der 2. Norddeutschen Sozialwirtschaftsmesse -

Personalentwicklung ist abhängig von der Identifizierung mit Veränderungsprozessen. Dies ist bei der Umsetzung aktueller Modernisierungen in Einrichtungen, Trägern und Betrieben sozialer Arbeit für Mitarbeiter und Leitende von großem Interesse. Bei einer Fachtagung im Rahmen der 2. Norddeutschen Sozialwirtschaftsmesse standen folgende Themen im Mittelpunkt: Personalgestaltung sozialer Arbeit zwischen Markt, Staat und öffentlichen Garantien; Personalmanagement und Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft sowie Soziale Arbeit als Dienstleistung.

Der Tagungsband beinhaltet Beiträge von Gerhard Berger, Karl-Heinz Boßenecker, Volker Brinkmann, Michael Buestrich, Andreas Eylert, Frank-Peter Finke-Oltmann, Michael Galuske,



Bettina Hagedorn, Angelika Henschel, Hans Klaus, Rolf Krüger, Hans-Jürgen Marcus, Andreas Mafkert, Norbert Wohlfahrt, Armin Wöhrle, Bernt Wollesen.

Hg. Volker Brinkmann, VS Verlag für Sozialwissenschaften 2008, 200 Seiten EUR 29,90,  
ISBN 978-3-531-15923-2

## Unterausschuss: Geld für Engagement

Mit der Monetarisierung des bürgerschaftlichen Engagements beschäftigte sich der Unterausschuss Bürgerschaftliches Engagement in seiner 32. Sitzung am 25.03.2009. Aufwandsentschädigungen und -pauschalen, Taschengelder, Kostenübernahmen sowie andere Formen entgeltlicher Anreize und Vergütungen würden zunehmend die Grenze zwischen bürgerschaftlichem Engagement und bezahlter Arbeit verwischen. Das Protokoll der Sitzung liegt nun vor.

[www.bundestag.de/.../prot32.pdf](http://www.bundestag.de/.../prot32.pdf)

Quelle: Nachrichtendienst Bürgergesellsc

## Leitfaden zum Vereinsrecht

Vereine und Vereinsmitglieder leisten durch vielfältige Aktivitäten und viel bürgerschaftliches Engagement einen wertvollen Beitrag zum Gemeinwohl.

Mit einem Leitfaden möchte das Bundesministerium der Justiz Vereinsgründer, Vereinsmitglieder und Vereine bei Fragestellungen rund um das Vereinsrecht unterstützen.

Von der Gründung, über den laufenden Betrieb bis hin zur Beendigung eines Vereins gibt es vieles zu beachten.

Dieser Leitfaden kann viele Auskünfte geben und mit Hinweisen auf andere Informationsmöglichkeiten weiterhelfen.

Download möglich unter: <http://www.bmj.de/Vereinsrecht>

---

## Veranstaltungen

---

### Bundeskongress Soziale Arbeit 2009 am 24. - 26. September in Dortmund

Ab sofort ist ein großer Teil des Programms im Internet einsehbar. Unter dem Titel des Kongresses, „Gerechtigkeit – Verantwortung – Sicherheit, Soziale Arbeit positioniert sich“, werden eine große Anzahl Symposien, Foren, Workshops und Vorträge zum Thema beitragen und zum größten Fachkongress für Soziale Arbeit in Deutschland machen. Das Programm wird laufend aktualisiert und ergänzt. Interessierte, die auf dem Laufenden bleiben wollen, sollten sich als Nutzer der Website anmelden, um aktuelle Newsletter zu erhalten. Bis zum 30.06.09 kann noch der Frühbucherrabatt beansprucht werden. Es werden ca. 1.500 Teilnehmer/innen erwartet.

Programm/Anmeldung: <http://www.bundeskongress-soziale-arbeit.de>

### Fachforum Onlineberatung

Die Onlineberatung hat sich in den letzten Jahren zu einem effektiven Zugangsweg zu Beratungsangeboten etabliert. Die Beratung im Internet wirft jedoch auch Fragen und Probleme auf, z.B. nach der Qualität der virtuellen Beratung, nach den Methoden, den Nutzerinnen, aber auch den (neuen) Formen der Kommunikation, die sich entwickeln. Wie bei jeder neuen Beratungsform bedarf es eines Prozesses der Professionalisierung und der Klärung von Standards, um seriöse von unseriösen Angeboten unterscheiden zu können. Das Fachforum verschafft einen Überblick über die Entwicklung und Zukunftsperspektiven von Onlineberatung. Das Fachforum findet am 21. und 22. September 2009 in Nürnberg statt.

Weitere Infos unter: [www.ki-konzept.de/fachforum](http://www.ki-konzept.de/fachforum)

## IBPro-Seminare

Titel	Termine 2009	Kosten in €
<i>Zeitmanagement</i> <a href="http://www.ibpro.de/cms/index.php?id=78,413,0,0,1,0">http://www.ibpro.de/cms/index.php?id=78,413,0,0,1,0</a>	02.-03-07.	220
<i>Gruppenprozesse strukturieren und steuern</i> <a href="http://www.ibpro.de/cms/index.php?id=78,416,0,0,1,0">http://www.ibpro.de/cms/index.php?id=78,416,0,0,1,0</a>	21.-23.09.	360
<i>Führen und Leiten in Non-Profit-organisationen (4 Module)</i> <a href="http://www.ibpro.de/cms/index.php?id=78,410,0,0,1,0">http://www.ibpro.de/cms/index.php?id=78,410,0,0,1,0</a>	Beginn 24./25.09.,	1100 (nur als ganzer Lehrgang buchbar!)
<i>Die Genossenschaft für soziale Aufgaben und den Gesundheitssektor nutzen</i>	1.10.2009	120

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

---

## Stellenangebot/Praktikumsplätze

---

Die Münchner Aids-Hilfe e.V. sucht für den Bereich Arbeit und Beschäftigung zum 01.07.09 eine/n Diplom-Sozialpädagoge/in

Wir brauchen Unterstützung bei unserer Arbeit mit (aber nicht nur) HIV-positiven, langzeitarbeitslosen Menschen in unseren Beschäftigungsprojekten "Tagungszentrum" (12 Plätze) und "Metha-Job" (5 Plätze, speziell für ehemalige Drogengebraucher/innen und Substituierte):

Die Stelle umfasst 28,05 Std/Woche und ist sozialversicherungspflichtig. Die Stelle ist zweigeteilt. Für das Arbeitsfeld "Tagungszentrum" 20,05 Stunden auf die Projektlaufzeit befristet, für den Bereich "Metha-Job" 8 Std. aktuell bis 31.12.2009 befristet (gfs. später auf 20,05 Std. erweiterbar).

Weitere Infos, Nachfragen und Bewerbungen bitte an: Münchner Aids-Hilfe e.V., Christian Kranich 089/ 54 333 – 201, [christian.kranich@muenchner-aidshilfe.de](mailto:christian.kranich@muenchner-aidshilfe.de), Postfach 150 808, 80045 München

### Praktikumsplätze gesucht

Beruflicher Wiedereinstieg als Office-Managerin Praktikumsplätze in Münchner Einrichtungen, Organisationen und Unternehmen ab August/September 2009 bzw. Mitte Oktober 2009 gesucht! Das Referat für Arbeit und Wirtschaft unterstützt über das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm seit 2007 das Projekt Jobfit fürs Office.

ALG-II-Empfängerinnen und Berufsrückkehrerinnen, die nach der Elternzeit erfolgreich im Bereich Office-Management starten möchten, können durch dieses Projekt den Wiedereinstieg einfacher bewältigen.

Es werden wieder Münchner Einrichtungen, Organisationen und Unternehmen gesucht, die im Büro- bzw. kaufmännischen Bereich einen **Praktikumsplatz für acht bis zwölf Wochen (ab August/September 2009 bzw. ab Mitte Oktober 2009)** zur Verfügung stellen. Das Praktikum ist entgeltfrei und umfasst idealerweise 20 bis 30 Wochenstunden.

Weitere Informationen zum Praktikum erhalten Sie bei Karen Hoffmann (VSW): + 49 (0)89 318809-616 oder [Karen.Hoffmann@verbund-strukturwandel.de](mailto:Karen.Hoffmann@verbund-strukturwandel.de)