

## Inhalte

[Aktuelles Thema](#)

[Fundraising/Öffentlichkeitsarbeit](#)

[EU-Infos](#)

[Alles was Recht ist](#)

[Buch-/ Internet-Tipps](#)

[Veranstaltungen](#)

[Stellen](#)

## Aktuelle Seminare

[Wie gewinnen wir neue Vorstände?](#)

14. Oktober 2015

[Erfolgreich Netzwerken](#)

20. Oktober 2015

[Workshop: Bildung im europaweiten Austausch – Erasmus+ 2014-2020](#)

26. Oktober 2015

[Aufbau einer innovationsfreundlichen Kommunikationskultur](#)

11.-13. Novber 2015

[Coaching 7. Zusatzqualifizierung in vier Modulen. 1. Modul](#)

16.-18. November 2015

## Aktuelles Thema

### Führen der Generation Y

Ein struktureller Wandel vollzieht sich in der Arbeitswelt. Eine neue Generation von MitarbeiterInnen, die Generation Y, rückt auf dem Arbeitsmarkt nach. Diese nach 1980 Geborenen haben andere Wertvorstellungen und verhalten sich anders als vorherige Generationen. Sie bringen „frisches“ Wissen und oft auch grundlegend andere Vorstellungen vom Arbeitsleben und ihrer Karriere mit: Sie werden durch ihre anderen Werte, Ziele und Einstellungen die Organisationen grundlegend ändern und der Arbeit ein neues Gesicht verleihen. Will eine Organisation diese Mitarbeiter binden und dafür sorgen, dass sie sich optimal engagieren, müssen sich die Verantwortlichen den spezifischen Herausforderungen des Führens dieser Generation stellen.

Dieser Artikel beschreibt, unter welchen Bedingungen dies gelingen kann. Er zeigt auf,

- wer die sogenannte Generation Y ist
- was sie von ihrer Arbeit und Führungskräften erwartet
- welche neuen Anforderungen das an die Führung stellt

### Was versteht man unter der Generation Y?

Unter Generation Y fasst man im Allgemeinen die Altersgruppe der zwischen 1980 und 1995 Geborenen zusammen. Manche Definitionen setzen den Beginn etwas früher, manche ein paar Jahre später an. Exakte Jahresangaben sind für die Charakteristika einer Generation jedoch weniger entscheidend als die gemeinsame Werte- und Denkhaltung.

Dies gilt aber nicht grundsätzlich für alle Menschen einer bestimmten Altersgruppe.

Allerdings kann man gewisse Tendenzen feststellen. Wissenschaftliche, soziologische Merkmale einer Generation können Einstellungen, Werte und Verhaltensweisen, die sich in der Arbeitswelt auswirken, erklären helfen. Ziel solcher Modelle ist, die Potenziale dieser Generation für die Weiterentwicklung der Arbeitswelt und die Führungsaufgabe sichtbar und nutzbar zu machen. Typisch für die Mitglieder der Generation Y ist, dass sie vieles nicht als gegeben hinnehmen, sondern hinterfragen. Der letzte Buchstabe des Wortes „Why“ wurde so zum „Namensgeber“.

Die Globalisierung sowie die Digitalisierung und Virtualisierung der Arbeitswelt sind für diese Altersgruppe eine Selbstverständlichkeit. Sie ist in Zeiten wachsender gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Unsicherheiten groß geworden. Auf dem Arbeitsmarkt ist diese Generation mit einem Trend zu immer höherer Qualifizierung und der Arbeitgeberforderung nach großer Flexibilität konfrontiert. Ein permanenter, immer schnellerer Wandel, zunehmende Komplexität und globale Vernetzung kennzeichnet die Zeit der Jugend und den Einstieg in das Berufsleben. Technologische Entwicklungen wirken sowohl in das Arbeits- wie in das Privatleben der Generation Y hinein. Die Generation Y wuchs in einer Konsumgesellschaft auf, die ihr mehr Wahlmöglichkeiten bietet als anderen Generationen zuvor.

Um mit den gestiegenen Leistungsanforderungen, den gesellschaftlichen Veränderungen und der wachsenden Geschwindigkeit leben und arbeiten zu können, hat die Generation Y neue Denk- und Verhaltensweisen entwickelt.

### **Charakteristisch für die Generation Y ist:**

- ein ausgeprägter Individualismus. Das „Ich“ steht im Vordergrund, von einem „Wir“ spricht diese Altersgruppe viel seltener. Sie will das eigene Leben genießen und selbst gestalten
- ein großes Bedürfnis nach emotionalen Erlebnissen
- ein relativ hoher Lebensstandard, ohne dafür selbst hart gearbeitet zu haben
- der Konsum wird als Möglichkeit gesehen, die eigene Person gezielt zu profilieren
- die Nutzung der in unserer Gesellschaft entstandenen zahlreichen Wahlmöglichkeiten, insbesondere der weltweit zugänglichen beruflichen und persönlichen Perspektiven für die eigene, individuelle Lebensgestaltung
- der Aufbau und die kontinuierliche Pflege sozialer Netzwerke und Kontakte
- die Wahrnehmung des Informationsüberflusses des Internets als Möglichkeit der gezielten Informationsgewinnung
- die Forderung nach hoher persönlicher, politischer und wirtschaftlicher Transparenz

Auch wenn diese Aufstellung verallgemeinert und nicht jedem Mitglied der Generation Y gerecht wird, gibt sie nachweisliche Tendenzen wieder, auf die sich Organisationen und Führungskräfte einstellen und reagieren müssen, um auch in Zukunft erfolgreich sein zu können.

### **Welche Auswirkungen entstehen für Organisationen?**

Betrachtet man die Einstellung der Generation Y zur Arbeit genauer, kann man folgende Veränderungen feststellen:

- Bei der Wahl des Arbeitgebers legen die Mitglieder der Generation Y großen Wert auf dessen Image. Nicht nur harte Faktoren, wie Gehalt, spielen dabei eine Rolle, sondern auch emotionale Faktoren, wie Arbeitszeitflexibilität, Arbeitsklima und -kultur. Die Generation Y bevorzugt auch Organisationen, die ihre gesellschaftlichen Verantwortung aktiv wahrnehmen
- Die Loyalität dieser Mitarbeiter zum Unternehmen ist nicht so hoch, wie in vorherigen Generationen. In ihren Augen kann es dem persönlichen Lebenslauf und der Karriere

schaden, (zu) lange bei einem Arbeitsgeber zu bleiben

- Die jungen MitarbeiterInnen schätzen ihre eigenen Fähigkeiten sehr hoch ein und gehen selbstbewusst damit um
- Die VertreterInnen der Generation Y besitzen ein hohes Bedürfnis an kontinuierlichem und qualitativ hochwertigem Feedback. Sie sind durch ihre Erziehung und die Feedbackmöglichkeiten in den sozialen Medien gewohnt, Rückmeldung zu erhalten und natürlich auch zu geben
- Der Einfluss von Autorität aufgrund von Hierarchien, nimmt ab. Die Generation Y beschafft sich ihre Informationen quer über die Hierarchie hinweg. Rücksichten, insbesondere Fragen wie „Was darf ich an Interna an wen weitergeben?“ bzw. „Was behandle ich besser als vertrauliche Mitteilung und behalte es für mich?“ sind ihr weitgehend fremd
- Für die Mitglieder der Generation Y ist Selbstverwirklichung eine zentrale Antriebskraft für die Arbeit. Werte wie Pflichterfüllung, werden mehr und mehr von Werten, wie sinnvoller Arbeit, Spaß und Freude bei der Arbeit und Entwicklungsmöglichkeiten abgelöst
- Kompetenz und Wissen werden auch außerhalb des Unternehmens gesucht und gefunden. Der Austausch über die sozialen Netzwerke ist für diese Generation selbstverständlich. Unternehmensinterne Daten und Geheimnisse sind so schwerer von der Öffentlichkeit fern zu halten. Die jungen Arbeitnehmer sind aber auch durch die Vielzahl und zum Teil widersprüchlichen Information der sozialen Netzwerke gewohnt, was sie erfahren zu hinterfragen
- Die sozialen Kontakte der Generation Y reichen weit über den Arbeitsplatz und ihr unmittelbares Umfeld hinaus. Über z.B. facebook oder twitter ist es möglich, ständig auch über große Entfernungen hinweg mit anderen in Kontakt zu bleiben
- Da Vertreter der Generation Y in einer Konsumgesellschaft groß geworden sind und daher von klein auf gewohnt sind, aus mehreren Angeboten auswählen zu können, erwarten sie dies auch bei der Gestaltung der Arbeit. Wann, wie lange und wo sie arbeiten, möchten sie möglichst selbst gestalten und definieren
- Die Generation Y stellt hohe Erwartungen an die eigenen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen. Karriere ist in Ihren Augen ausschließlich Resultat ihrer direkten Leistung und Ergebnisreichung. Aufstiegsriterien wie lange Karrierewege, lange Betriebszugehörigkeit oder Erfahrung besitzen geringe Akzeptanz und frustrieren sie eher

### **Was bedeutet dies für die Führung von Mitarbeitern der Generation Y?**

Laut der Studie „Gen Y and the World of Work“ wünschen sich 51 Prozent einen Mentor bzw. einen Coach als Vorgesetzten. Führung, die nur Arbeit diktiert und verteilt, lehnen diese Mitarbeiter mehr als andere ab. Sie möchten unterstützt und motiviert werden. Der perfekte Chef ist für sie zudem fair und ein Experte in dem jeweiligen Geschäftsfeld, sodass der Mitarbeiter sein Wissen erweitern kann.

Führungskräfte, die diese Erwartungen erfüllen, können im Gegenzug mit einem motivierten Mitarbeiter rechnen. Das zeigt auch folgender Blogbeitrag:

*„Warum wollen wir „optimal“ geführt werden? Schlicht um unser Potential voll ausschöpfen zu können, um in der Lage zu sein, die Aufgaben unseres Jobs bestmöglich auszuführen. Gelingt uns dies im Sinne des Unternehmens, sind wir stolz auf unsere Leistung, freuen uns über (hoffentlich erteiltes) Lob und starten motiviert und voller Energie mit den Folgeaufgaben.“ [aus: <http://leading-different.blogspot.de/>]*

„Optimale Führung“ bedeutet aus Sicht dieser Generation:

- Sie will wenig direkte Führung spüren, sondern möglichst viel Eigenverantwortung

übertragen bekommen. Sie erwartet, dass Entscheidungen gemeinschaftlich getroffen werden. Führung wird nur dann akzeptiert, wenn sie notwendig ist und der Arbeit Sinn gibt

- Sie erwartet Führungspersönlichkeiten, denen sie folgen will und nicht folgen muss
- Sorgen Sie soweit als möglich für Wahlmöglichkeiten und Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit. Legen Sie aber auch fest, wo die freie Gestaltung der Arbeit ihre Grenzen hat und wann Freizeitelemente in der Arbeit unangebracht sind
- Legen Sie besonderen Wert auf die Gestaltung der Zusammenarbeit und der Atmosphäre in Ihrem Team. Achten Sie darauf, dass es verlässliche Werte gibt, die für alle Mitarbeiter transparent und motivierend wirken
- Erfragen Sie aktiv die Wünsche und Anregungen Ihrer Mitarbeiter, um die Qualität der Arbeit zu verbessern und nehmen Sie auch Feedback als Führungskraft an. Werten Sie die Direktheit der Kommunikation der Mitarbeiter aus der Generation Y nicht als Respektlosigkeit, sondern haben Sie Verständnis für deren Sozialisierung in einer Kultur der offenen, medialen Kommunikation
- Achten Sie darauf, dass das Bedürfnis des Mitarbeiters nach Selbstverwirklichung nicht auf Kosten der Organisation geht und verbinden Sie es mit den Interessen der Organisation, um beispielsweise Innovationen und Verbesserungen voranzutreiben
- Schaffen Sie dort Freiräume, wo dies sinnvoll und möglich ist, ohne die Effizienz der Abteilung zu gefährden
- Delegieren Sie „bedeutende“ Aufgaben. Diese Generation will schnell Verantwortung übernehmen. Nutzen Sie Instrumente wie jobenlargement, jobenrichement oder jobrotation
- Für MitarbeiterInnen, die nach 1980 geboren sind, ist es noch wichtiger wie Vertreter anderer Generationen, den Sinn der Arbeit zu verstehen. Nur so können sie motiviert an die Aufgaben zu gehen. Dies bedeutet für Sie, sich die Zeit zu nehmen, den Sinn und die Zusammenhänge einer Aufgabe zu verdeutlichen
- Geben Sie kontinuierliches und substanzielles Feedback. Dadurch fühlen sich MitarbeiterInnen der Generation Y gesehen und gefördert. Sie können beständig Selbst- und Fremdbild abgleichen und so an ihren Fähigkeiten arbeiten
- Unterstützen Sie die Zusammenarbeit zwischen den Generationen in Ihrem Team, um die jeweiligen Stärken und Qualitäten zur Geltung kommen zu lassen. Sorgen Sie für die entsprechende Wertschätzung der Unterschiedlichkeit
- Feiern Sie Erfolge im Team angemessen und schaffen Sie positive Routinen, um den Spaß am Arbeitsplatz zu fördern und die Wertschätzung einzelner Mitarbeiter auszudrücken (z. B. Sonderteamsitzung bei größeren Erfolgen mit Essen und Getränken, gemeinsame Geburtstagsfeiern, Dank-E-mails bei guter Leistung) MitarbeiterInnen der Generation Y erwarten auch am Arbeitsplatz emotionale Momente bzw. Events
- Entwicklungswege müssen für Y-Mitarbeiter nachvollziehbar, motivierend und transparent gestaltet sein. Schnelle und flexible Karrierewege, die auf der Basis von Leistung und Ergebnissen beruhen, sprechen diese Zielgruppe bedeutend besser an. Das bringt aber Organisationen in eine Zwickmühle. Zum einen wollen sie möglichst alle gleich behandeln, auf der anderen Seite die talentierten jungen Mitarbeiter nicht verlieren

Das Führen der Generation Y stellt somit neue Anforderungen an die Firmen und die Führenden. Will ein Unternehmen diese Mitarbeiter binden und dafür sorgen, dass sie sich optimal engagieren, müssen sich die Verantwortlichen den spezifische Herausforderungen des Führens dieser Generation stellen.

*Autor: Helmut Hofbauer*  
[zurück zum Seitenanfang](#)

# Fundraising/Öffentlichkeitsarbeit

## **Förderung von Integrationsprojekten**

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) schreibt Fördermittel für Projekte zur Integration junger Migrantinnen und Migranten für die Förderperiode ab 2016 aus. Zielgruppe sind Zugewanderte mit dauerhafter Bleibeperspektive ab 12 Jahren (altersunabhängige Projekte) und jugendliche Zugewanderte von 12 bis 27 Jahren (Jugendprojekte).

Im Fokus der Projekte stehen sowohl die Integration der Zuwander und Zuwanderinnen als auch die interkulturelle Öffnung der Aufnahmegesellschaft. Die integrative Wirkung der Maßnahmen soll durch die umfassende Mitwirkung von Migrantenorganisationen verstärkt werden. Migrantenorganisationen werden besonders ermutigt, sich mit einem Projektvorschlag zu beteiligen oder als Partner eines Projektträgers bei der Projektplanung und -durchführung mitzuwirken.

**Frist: 30.10.2015**

**Förderung: Bis zu drei Jahre lang – Fördersumme maximal 50.000 € jährlich**

[Weitere Infos](#)

## **Wettbewerb „Zu gut für die Tonne“**

Ausgezeichnet werden Projekte, die innovative Ansätze gefunden haben, die Verschwendung von Lebensmitteln einzudämmen. Teilnehmen können Unternehmen, Privatpersonen, Vereine aber auch z.B. Schulklassen oder Arbeitsgemeinschaften.

**Frist: 31.10.2015**

**Förderung: Preis 3.000 €**

[Weitere Infos](#)

## **Google Impact Challenge – Wettbewerb für gemeinnützige Organisationen**

Viele Organisationen und Projekte setzen bereits auf digitale Lösungen für gesellschaftliche Missstände, etwa mit Apps oder interaktiven Websites. Die Google Impact Challenge lädt gemeinnützige Organisationen in Deutschland ein, ihre innovativen Projektideen einzureichen. Vergeben werden Fördergelder und Zeitspenden.

**Bewerbungsschluss ist der 18. Oktober.**

Mehr unter <https://impactchallenge.withgoogle.com/deutschland>

## **Crowdfunding Service der GLS Bank**

Der GLS Treuhand e.V. eröffnet in enger Kooperation mit der GLS Bank eine neue Crowdfunding Plattform, die „Gemeinschaftscrowd“. Mit Hilfe dieses Services sollen gemeinnützige Projekte in ihrer Finanzierung unterstützt werden, die sonst nicht umgesetzt werden könnten. In diesem Sinne bietet die Plattform die Möglichkeit, Projekte vorzustellen und Menschen zu finden, die bei der Umsetzung dieses Projekts helfen möchten.

[www.gemeinschaftscrowd.de/](http://www.gemeinschaftscrowd.de/)

## **Förderpreis „Münchner Lichtblicke“**

Die Landeshauptstadt München und die Lichterkette e.V. verleihen dieses Jahr wieder den Förderpreis „Münchner Lichtblicke“ für Einrichtungen, Projekte, Schulen und Einzelpersonen, die sich in vorbildlicher Weise für ein friedliches Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft in München einsetzen. Vorschläge können formlos per Post bis zum 31.10. eingereicht werden an Lichterkette e.V., Sonnenstr. 12, 80331 München.

<http://www.lichterkette.de/foerderpreis/>

## **Altenhilfepreis des Deutschen Roten Kreuzes 2016**

Das Deutsche Rote Kreuz schreibt den Altenhilfepreis 2016 unter der Überschrift "Soziale Räume im Alter gestalten – Ehren- und Hauptamt im Quartier erfolgreich gewinnen und binden" aus. Teilnahmeschluss ist der 13.11.2015.

<http://www.altenhilfepreisdesdrk.de/>

## **Onlinestudium für Flüchtlinge**

Die Kiron University ist eine gebührenfreie Online-Universität für Flüchtlinge. Ziel der nicht-staatlichen Non-Profit-Organisation ist es, einen kostenlosen Zugang zu Hochschulbildung zu ermöglichen. Zu Beginn werden 5 populäre Bachelorstudiengänge angeboten, die in besonderem Maße vom Fachkräftemangel betroffen sind. Um das Projekt abzusichern, wurde Anfang September 2015 eine zweimonatige Crowdfunding-Kampagne gestartet.

Quelle: eNewsletter Wegweiser Bürgerbeteiligung (14) 2015

[Weitere Infos](#)

## **Subventionsbericht des Bundes**

Das Bundesministerium der Finanzen hat am 26. August 2015 dem Kabinett den 25. Subventionsbericht der Bundesregierung vorgelegt. Der Bericht stellt die Entwicklung der Finanzhilfen des Bundes und der Steuervergünstigungen im Zeitraum von 2013 bis 2016 dar. Der Subventionsbericht wird alle zwei Jahre vorgelegt. Die Subventionsquote des Bundes im Berichtszeitraum sank auf 0,7% des BIP und blieb damit auf dem niedrigen Niveau der letzten Jahre. Über die Hälfte des Subventionsvolumens des Bundes (22,9 Mrd.) wird 2016 an die gewerbliche Wirtschaft fließen (12,1 Mrd.).

[Download](#)

[zurück zum Seitenanfang](#)

## **EU-Infos**



## **Professionelle Referenzen für freiwilliges Engagement**

Millionen Menschen in Europa engagieren sich freiwillig und/oder ehrenamtlich und leisten damit einen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft. Sie bringen in die freiwillige Arbeit eine Vielzahl an Erfahrungen, Fähigkeiten und Begabungen mit ein und tragen zum Erfolg von zahlreichen Projekten und Initiativen bei. Dennoch wird ihr Engagement kaum anerkannt, obwohl die Fähigkeiten, die sie in der Freiwilligenarbeit erwerben, genutzt werden könnten, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhöhen. An diese Überlegungen knüpfte die Grundtvig Lernpartnerschaft "Reference for volunteers" (2012-2014) an. Als Ergebnis der Lernpartnerschaft entwickelten die Partner einen Leitfaden insbesondere für gemeinnützige Einrichtungen.

[Weitere Infos zum Europass](#)

## **Datenbank für berufliche Lernaufenthalte im Ausland**

Was gibt es für Programme? Wo kann ich hingehen? Wie kann ich das bezahlen? Ob Spanien, Russland oder Kanada - Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es auf der ganzen Welt. Auf der Suche nach geeigneten Wegen braucht man als Erstes eine gute Orientierung. Die IBS-Datenbank gibt einen Überblick über Programme und Initiativen, die einen beruflichen Lernaufenthalt im Ausland ermöglichen.

## Alles was Recht ist

### **Tarifeinigung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst**

Vorbehaltlich der Zustimmung durch die Gewerkschaftsmitglieder wird es rückwirkend zum 1. Juli Änderungen im SE Tarif geben. Der Tarifabschluss liegt mit einem Kostenvolumen von rund 315 Millionen Euro ca. 3% über der Schlichterempfehlung. Im Wesentlichen gab es eine Verlagerung der Zuwächse von den höheren Stufen (ältere MitarbeiterInnen) zu den niedrigeren Stufen (jüngere MitarbeiterInnen, BerufsanfängerInnen) um den Einstieg attraktiver zu gestalten. Die pflichtige Anrechnung von Vordienstzeiten (eine Forderung der Gewerkschaften) wurde nicht vereinbart. Modifizierungen gab es im Erziehungsdienst durch Umschichtungen innerhalb der Entgeltgruppen in der Basiseingruppierung und bei besonders schwierigen Tätigkeiten. Im Sozialdienst wurden in einer von drei Eingruppierungen (S14) punktuelle Verbesserungen zugestanden. Im Übrigen blieb die Schlichterempfehlung unverändert.

[Link Presseinformation des VKA](#)

[Link Tarifänderungen](#)

### **Abgrenzung freiberufliche Tätigkeit**

Setzt eine Klinik bei Belastungsspitzen im Pflegebereich selbstständige Intensivpflegekräfte ein, so handelt es sich hierbei um Arbeitnehmer, für die das Krankenhaus Sozialversicherungsbeiträge entrichten muss. Denn die Intensivpflegekräfte sind vollständig in die Organisatorischen Abläufe der jeweiligen Intensivstation eingegliedert. Sie unterliegen in allen entscheidenden Punkten ärztlichen Vorgaben, sodass nicht genügend Raum für eine weisungsfreie Tätigkeit besteht. Das hat das Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen November 2014 entschieden (L I R 573/12).

Quelle: AOK praxis-aktuell 2/2015

### **Änderung des Gemeinnützigkeitsrechts gefordert**

40 zivilgesellschaftliche Organisationen haben am 6. Juli 2015 in Berlin eine Änderung des Gemeinnützigkeitsrechts gefordert. Sie wünschen sich mehr Rechtssicherheit; das deutsche Gemeinnützigkeitsrecht sei völlig unzeitgemäß, kritisierten sie. Hintergrund sind Fälle, in denen die Finanzämter die Gemeinnützigkeit von Organisationen abzuerkennen drohen, wenn diese sich politisch betätigen. Damit geraten die finanziellen Grundlagen - Spendenabzugsfähigkeit, Steuerbefreiung - etwa von Vereinen in Gefahr. Die Allianz "Rechtssicherheit für politische Willensbildung", in der sich die 40 Organisationen zusammengeschlossen haben, fordern, die von der Politik ausdrücklich gewünschte politische Einmischung auch in der Abgabenordnung zu verankern. Zu der Allianz gehören unter anderen Amnesty International, foodwatch, Attac, Brot für die Welt und die Bewegungstiftung. [Siehe auch](#)

Quelle: Nachrichtendienst Bürgergesellschaft Juli 2015

### **Infos aus der Minijobzentrale**

Ab dem 1. September 2015 betragen die Umlagesätze zur Arbeitgebersversicherung:

- Umlage 1: 1,00 Prozent
- Umlage 2: 0,30 Prozent

Seit diesem Jahr gilt für kurzfristig Beschäftigte eine neue Grenze bis zu der durch den

Arbeitgeber eine Lohnsteuerpauschalierung möglich ist. Wegen der Einführung des Mindestlohnes hat sich der Gesetzgeber für die Erhöhung der Grenze von bisher 62 € auf 68 € arbeitstäglich entschieden (8,50 € Mindestlohn je Stunde x 8 Arbeitsstunden = 68 €).

Quelle: *Minijob-Newsletter - Nr. 06/2015*

### **Zuschläge bei Minijobs**

Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte können steuer- und beitragsfreie SFN-Zuschläge erhalten. SFN-Zuschläge sind steuer und beitragsfrei, wenn sie zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. Sie stellen bei tatsächlich geleisteter Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit kein steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Diese steuer- und beitragsfreien Zuschläge sind bei der Prüfung der 450-€-Grenze nicht zu berücksichtigen. Der Zuschlag darf jedoch die im EStG genannten Grenzwerte nicht übersteigen, um beitrags- und steuerfrei zu bleiben. Bei Nacharbeit sind dies 25 Prozent des Grundlohns.

Quelle: *summa summarum 4/2015*

### **Autorenlesung kann Umsatzsteuersatz von 7 % unterliegen**

19 % oder 7 %, das ist hier – frei nach Hamlet – die Frage. Das bloße Vorlesen eines Autors aus seinem Buch vor Publikum stellt weder eine Theatervorführung noch eine den Theatervorführungen vergleichbare Darbietung eines ausübenden Künstlers dar. Ebenso wie das bloße Abspielen eines Tonträgers kein Konzert ist. Hier greift der Regelsteuersatz von 19 %. Verändert aber der Autor zum Ausdruck besonderer Situationen oder zur Darstellung unterschiedlich handelnder Personen seine Stimme und ruft durch Mimik, Körperhaltung und Bewegung beim Publikum Emotionen hervor, kann die Lesung theaterähnlich sein und damit dem ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 % unterliegen. Für eine Theaterähnlichkeit sprechen auch unterbrechende Erläuterungen, Zwischenbemerkungen und Erzählen von Geschichten außerhalb des Buches. (Urteil des Bundesfinanzhofs vom 25.02.2015, XI R 35/12)

Quelle: *Cox-Steuerberatung Mandantenbrief September 2015*

### **Daten auf mobilen Endgeräten sicher löschen**

Um wirklich sicher zu gehen, dass sich auf dem alten Gerät nichts Persönliches mehr befindet, sollten die Daten mit einem Softwaretool mehrfach überschrieben werden. Geeignete Werkzeuge sind teilweise kostenlos als Freeware erhältlich; meist bietet auch der Festplattenhersteller eine entsprechende Software, mit der sogar gesperrte Bereiche auf dem Speicher überschreibbar sind – und weg sind die Daten. Und wer ganz auf Nummer sicher gehen will, kann die Festplatte auch ausbauen und physisch zerstören.

Keine Option ist das bei Smartphones und Tablets, denn bei diesen Geräten ist der interne Speicher nicht austauschbar. Aber auch hier helfen spezielle Löschrprogramme, die in den App-Stores der jeweiligen Anbieter zum Download bereitstehen.

[Weitere Infos](#)

### **Haftung bei Verlusten in Stiftungen**

In diesem Jahr gab es zwei Gerichtsurteile, in denen es um die Haftung für Verluste in der Verwaltung von Stiftungsvermögen ging. Welche Bedeutung sie für Stiftungsvorstände haben, erläutert der Fachanwalt für Steuerrecht Prof. Dr. Stephan Schauhoff im Interview mit der *Stiftungswelt* (02-2015), der Verbandszeitschrift des Bundesverbandes Deutscher Stiftungen (BDS), in dessen Vorstand er Mitglied ist. Befragt hat ihn Dr. Hedda Hoffmann-Stuedner, der Titel lautet "Wer haftet bei Vermögensverlust?"



## Weitere Infos

Quelle: Nachrichtendienst Bürgergesellschaft August 2015

### **Nichtmitglieder sind regelmäßig Wie-Beschäftigte**

Wer aufgrund mitgliedschaftlicher Verpflichtung für den Verein tätig wird, ist regelmäßig nicht gesetzlich unfallversichert. Das gilt aber nur für ordentliche Vereinsmitglieder. Personen, die wie ein Vereinsmitglied tätig werden, ohne dass sie satzungsgemäß Mitglieder wurden, sind dagegen als sogenannte Wie-Beschäftigter beitragsfrei über die Berufsgenossenschaft versichert. (Sozialgericht Koblenz, Urteil vom 1.07.2015, S 2 U 143/13)

Quelle: Vereinsinfobrief Nr. 302

### **Unterbringung von Flüchtlingen kann Zweckbetrieb sein**

Für die vorübergehende Unterbringung von Bürgerkriegsflüchtlingen und Asylbewerbern, wenn die Entgelte dafür aus öffentlichen Kassen gezahlt werden, gelten folgende Billigkeitsregelungen:

*Die Vorübergehende Unterbringung in Einrichtungen steuerbegünstigter Körperschaften, die ausschließlich dem satzungsmäßigen Zweck der Körperschaft dienen (einschl. Zweckbetriebe und Vermögensverwaltung) ist als Zweckbetrieb im Sinne des § 65 AO bzw. im Sinne des § 66 AO zu behandeln.*

Finden auf Leistungen dieser Einrichtungen besondere steuerliche Vorschriften Anwendung (z. B. Umsatzsteuerbefreiung nach § 4 Nummern 18, 23 bzw. 24 UStG oder Umsatzsteuerermäßigung nach § 12 Absatz 2 Nummer 8 UStG), werden sie auch auf die Leistungen im Zusammenhang mit der vorübergehenden Unterbringung von Bürgerkriegsflüchtlingen und Asylbewerbern angewendet.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen GZ IV C 2 - S 2730/0-01

### **Vereinfachung für Zuwendungen an Flüchtlinge**

Zur Unterstützung des gesellschaftlichen Engagements im Bereich der Flüchtlingshilfe hat das Bundesfinanzministerium mit Schreiben vom 22. September 2015 befristete Vereinfachungsregeln aufgestellt (gültig bis 31.12.2016).

#### **Vereinfachter Zuwendungsnachweis**

Für alle Sonderkonten, die von inländischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, inländischen öffentlichen Dienststellen oder von den amtlich anerkannten Verbänden der freien Wohlfahrtspflege einschließlich ihrer Mitgliedsorganisationen zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge eingerichtet wurden, gilt ohne betragsmäßige Beschränkung der vereinfachte Zuwendungsnachweis. Nach § 50 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a EStDV genügt in diesen Fällen als Nachweis der Bareinzahlungsbeleg oder die Buchungsbestätigung.

Haben auch nicht steuerbegünstigte Spendensammler Spendenkonten zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge eingerichtet und zu Spenden aufgerufen, sind diese Zuwendungen steuerlich abziehbar, wenn das Spendenkonto als Treuhandkonto geführt wird und die Zuwendungen anschließend entweder an eine nach § 5 Absatz 1 Nummer 9 KStG steuerbefreite Körperschaft, Personenvereinigung oder Vermögensmasse oder an eine inländische juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. eine inländische öffentliche Dienststelle zur Förderung der Hilfe für Flüchtlinge weitergeleitet werden. Zur Erstellung von Zuwendungsbestätigungen muss dem Zuwendungsempfänger auch eine Liste mit den einzelnen Spendern und dem jeweiligen Anteil an der Spendensumme übergeben werden.

#### **Ausnahmeregelung bei fehlender Satzungsgrundlage**

Ruft eine gemeinnützige Körperschaft, die nach ihrer Satzung keine hier in Betracht kommenden Zwecke - wie insbesondere mildtätige Zwecke oder Förderung der Hilfe für

Flüchtlinge - verfolgt (z. B. Sportverein, Kleingartenverein oder Brauchtumsverein), zu Spenden zur Hilfe für Flüchtlinge auf, gilt Folgendes: Es ist unschädlich für die Steuerbegünstigung einer Körperschaft, die nach ihrer Satzung keine zum Beispiel mildtätigen Zwecke fördert oder regional gebunden ist, wenn sie Mittel, die sie im Rahmen einer Sonderaktion für die Förderung der Hilfe für Flüchtlinge erhalten hat, ohne entsprechende Änderung ihrer Satzung für den angegebenen Zweck verwendet.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen Az. IV C 4 - S 2223/07/0015 :015, DOK 2015/0782725

## **Voraussetzungen für die Beschäftigung von Flüchtlingen in einem Minijob**

### **Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung und geduldete Personen**

können nicht ohne weiteres einen Minijob ausüben. Für beide Gruppen kann die Ausländerbehörde nach Ablauf der Wartezeit von drei Monaten eine Arbeitserlaubnis erteilen. Hier muss die Erlaubnis für eine konkrete Beschäftigung bei der Ausländerbehörde beantragt werden. In Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit wird eine Zustimmung oder Ablehnung erteilt.

### **Anerkannte Flüchtlinge**

mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen dürfen jeder Beschäftigung nachgehen.

Haben geflüchtete Menschen eine Arbeitserlaubnis, können sie einen Minijob ausüben. Hier ist wichtig zu wissen: Arbeitgeber müssen für diese Personen keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zahlen, da Flüchtlinge in Deutschland nicht gesetzlich krankenversichert sind.

### **Flüchtlinge in einer kurzfristigen Beschäftigung**

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist. Die Höhe des Verdienstes ist dabei unerheblich. Ausgenommen hiervon sind Personen, die berufsmäßig beschäftigt sind und mehr als 450 Euro im Monat verdienen.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dies trifft auf geflüchtete Menschen zu. Verdienen sie also mehr als 450 Euro im Monat, sind sie immer berufsmäßig beschäftigt, so dass eine kurzfristige Beschäftigung ausgeschlossen ist.

Quelle: Minijob-Newsletter - Nr. 07/2015

[zurück zum Seitenanfang](#)

## **Buch-/und Internet-Tipps**

### **Buch: „Fundraising-Praxis vor Ort“ erschienen – neue u. erw. Auflage**

Das klassische Handbuch und Nachschlagewerk für die Fundraising-Praxis ist in einer aktualisierten und stark erweiterten sechsten Auflage erschienen. Zahlreiche Fundraisingexperten und -Expertinnen geben in dem neu strukturierten und völlig überarbeiteten Band in 50 Kapiteln einen umfassenden Überblick über die tägliche Praxis des Fundraisings. Neu aufgenommen wurden u. a. die Themen Crowdfunding und Social Investments.

[Bestellung versandkostenfrei bei IBPro e.V.](#), dem Mitherausgeber des Buches.

## **Neue Website „Vereinswiki“**

Das Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement Bayern e.V hat in Kooperation mit IBPro e.V., ein Münchner Bildungsinstitut mit 25-jähriger Expertise in der Beratung und Fortbildung von Social Profit Einrichtungen, eine neue Webseite auf den Weg gebracht. Auf der Seite „Vereinswiki“ finden Sie Infos von der Vereinsgründung über die Gestaltung des Vereinslebens bis hin zu rechtlichen Fragestellungen und Fundraising.

Mehr Infos unter [www.vereinswiki.info](http://www.vereinswiki.info)

## **Juristische Datenbank für den 3. Sektor**

Das Institut für Stiftungsrecht und das Recht der Non-Profit-Organisationen der Bucerius Law School stellt in Kooperation mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und dem DSZ - Deutsches Stiftungszentrum der Öffentlichkeit kostenfrei seine Datenbestände zu allen öffentlich zugänglichen Rechtsquellen und Materialien zum Recht des Dritten Sektors zur Verfügung.

[Link](#)

## **Neue Verbindungen schaffen - Unternehmenskooperationen für gemeinnützige Organisationen**

Eine Kultur gesellschaftlicher Kooperation und die Bereitschaft und Fähigkeit zur Zusammenarbeit sind wichtige Zukunftsressourcen. In diesem Kontext gewinnen neue soziale Kooperationen zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen, engagierten Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung eine weitreichendere Bedeutung. Hier setzt der Leitfaden an und bietet Gemeinnützigen praktisches Wissen sowie erfahrungsbasierte Hilfestellung bei der Entwicklung von Unternehmenskooperationen.

[Weitere Infos](#)

## **Sparprogramme töten – Die Ökonomisierung der Gesundheit**

Austeritätspolitik führt mitunter zu gravierenden Einschnitten. Aber wie schmerzhaft sind Ausgabenkürzungen wirklich? Die Epidemiologen David Stuckler und Sanjay Basu haben Auswirkungen von Einsparungen in Sozial- und Gesundheitswesen empirisch untersucht - und kommen zu beunruhigenden Ergebnissen.

Zu bestellen über die Bundeszentrale für politische Bildung. [Link](#)

## **Verwaltungsaufwand beim Bildungs- und Teilhabepaket zu hoch**

Der Verwaltungsaufwand beim Bildungs- und Teilhabepaket ist immer noch zu hoch. Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. hat seine Empfehlungen zu den Bildungs- und Teilhabeleistungen für benachteiligte Kinder im SGB II aktualisiert.

[Weitere Infos](#)

[zurück zum Seitenanfang](#)

# **Veranstaltungen**

## **15. Hamburger Tage des Stiftungs- und Non-Profit-Rechts in Hamburg**

**30. und 31. Oktober 2015**

Die „15. Hamburger Tage des Stiftungs- und Non-Profit-Rechts“ der Bucerius Law School finden am 30. und 31.10. in Hamburg statt. Das Thema der Tagung ist in diesem Jahr „Reform des Stiftungsrechts, Anpassungen im Umsatzsteuerrecht, mehr Transparenz - Alles

neu im Dritten Sektor?“. Der Tagungspreis beträgt 790 Euro, für Mitglieder des Dritten Sektors 650 Euro. Bis zum 7. September 2015 gibt es einen Frühbucherrabatt von 20 Prozent.

[zurück zum Seitenanfang](#)

## Stellen

### Sozialpädagoge/Sozialpädagogin (Vollzeit)

zur Leitung des Nachbarschaftstreffs „Nachbarschaft Neuhadern e.V.“ gesucht.

Kontakt: Nachbarschaft Neuhadern e. V., Stiftsbogen 93, 81375 München,  
[www.nachbarschaft-neuhadern.de](http://www.nachbarschaft-neuhadern.de), E-Mail: [nachbarschaft.hellwig@web.de](mailto:nachbarschaft.hellwig@web.de)

### Suche neue Perspektive

Biete: fundierte betriebswirtsch. Kenntnisse (Bankerfahrung + Controllingausbildung), geisteswiss. Studium, techn. Verständnis (berufl. Erfahrung in Gebäudemanagement, Haustechnik). Ich bin flexibel, belastbar und arbeite gern im Team. Meine letzte Stelle als Geschäftsführung (Verein im Kulturbereich) wird Ende Dez. aus betriebl. Gründen beendet.

Kontakt: [info@ibpro.de](mailto:info@ibpro.de), Tel.: 089 475061

[zurück zum Seitenanfang](#)

\*\*\*\*\*

*Die größte Gefahr im Leben ist,  
dass man zu vorsichtig wird.*

*(Alfred Adler)*

\*\*\*\*\*

## Impressum

IBPro e.V.  
Lindwurmstr. 129e, 80337 München  
Tel.: 089/ 475061  
(Mo 13-16 Uhr und Di, Mi, Do 9-12 Uhr)  
Fax: 089/ 4705920  
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 kostenlos 5x/Jahr

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

[zurück zum Seitenanfang](#)