

Liquiditätshilfen in der Corona-Krise

Mit einem Sonderkreditprogramm und neuen Tarifen im online-factoring stärken wir Ihre Liquidität während der Corona-Krise

04

Spenderbindung

Verwandeln Sie Ihre Spender in dauerhafte Unterstützer – mit der neuen Funktion „Dauerspende“ im Spendenportal sozialspende.de

06

Hoffnung hilft heilen

Dass Spiritualität den Genesungsprozess erkrankter Menschen unterstützen kann, zeigt das Konzept „Spiritual Care“

31





Werden Sie mit uns digital!

Abonnieren Sie den Sozialus als Online-Magazin.

www.sozialus.de

Impressum

Verlag/Herausgeber:

Bank für Sozialwirtschaft AG
Konrad-Adenauer-Ufer 85
50668 Köln
ISSN: 2626-6261

Vorstand:

Prof. Dr. Harald Schmitz
(Vorsitzender)
Thomas Kahleis
Oliver Luckner

Aufsichtsratsvorsitzender:

Dr. Matthias Berger

Redaktion:

Stephanie RÜTH (V. i. S. d. P.)
Susanne Bauer
Telefon 0221 97356-237
s.bauer@sozialbank.de

Satz:

pom point of media GmbH
Joseph-Haydn-Straße 19
47877 Willich

Druck:

pacem druck OHG
Kelvinstraße 1 – 3
50996 Köln

Titelseite:

Auch die Freie Keulenbergschule ist wegen der Corona-Pandemie zurzeit geschlossen.
Bildnachweis: twsd in Sachsen GmbH

Best-Practice-Beispiele aus der Sozial- und Gesundheitswirtschaft und Interviews mit unseren Kunden finden Sie unter:

www.sozialbank.de/ueber-uns/unsere-kunden

Bildnachweise: 04_pixabay_congdesign | 10_BFS Service GmbH | 12_twsd in Sachsen GmbH | 18_istock | 30_Karsten Bull

So unterstützen wir Sie in der Corona-Krise

04



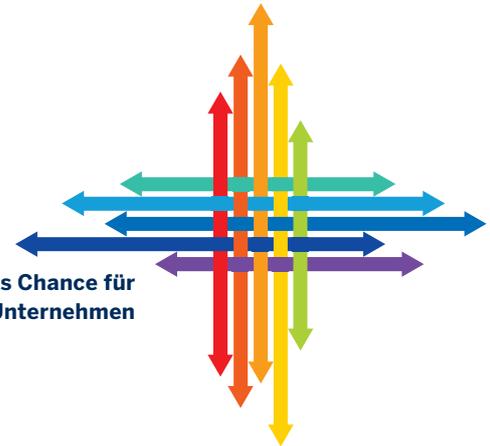
Best Practice: Freie Keulenbergschule

12



18

Diversity Management als Chance für sozialwirtschaftliche Unternehmen



Inhalt

Immobilienmanagement: Zustands- und wertorientiert den eigenen Immobilienbestand überblicken



10

Nachwuchsförderung: Spezialbanken bilden Trainees aus



30

A K T U E L L E S

Wir für Sie:

So unterstützen wir Sie in der Corona-Krise 04

F U N D R A I S I N G

Spenden sammeln leicht gemacht 06

I N V E S T I E R E N U N D F I N A N Z I E R E N

Vorfinanzierung: Digitalisierung beflügelt Factoring 08

B E R A T E N U N D B E W E R T E N

Immobilienmanagement: Zustands- und wertorientiert
den eigenen Immobilienbestand überblicken 10

S O G E H T S O Z I A L W I R T S C H A F T

Best Practice:

Schule mit Zukunft 12

Publikation: Handbuch Fundraising 14

Förderprogramm: Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen 14

Trendthema: Gekommen, um zu bleiben 15

Netzwerk-News 16

Diversity Management als Chance für
sozialwirtschaftliche Unternehmen 18

Tagungsbericht: 18. KWA Symposium 2020

Wie bleibt Pflege bezahlbar? 22

V E R A N S T A L T U N G S H I N W E I S E

Seminar: Die Mitbestimmung des Betriebsrates
im Tendenzbetrieb 24

Seminar: Rechnungswesen für Entscheidungsträger 25

Terminübersicht 26

R E C H T S E N T W I C K L U N G

Wissenswertes 28

S O Z I A L | U S

Nachwuchsförderung:

Spezialbanken bilden Trainees aus 30

HOPE News: Hoffnung hilft heilen 31

Wir für Sie

So unterstützen wir Sie in der Corona-Krise

Die Covid-19-Pandemie hat unser Land fest im Griff. Überall haben Unternehmen und Einrichtungen ihre Notfallpläne hochgefahren, um wichtige Funktionen in dieser außergewöhnlichen Situation dauerhaft sicherzustellen. Die Bank für Sozialwirtschaft AG und ihre Tochter BFS Service GmbH haben einen gemeinsamen Notfallstab eingerichtet, der täglich die aktuelle Situation bewertet und angemessene Maßnahmen veranlasst. Die Bank hat schon frühzeitig Schritte eingeleitet, um ihre Kund*innen und Mitarbeiter*innen zu schützen und um dauerhaft alle kritischen Funktionen, wie z. B. den Zahlungsverkehr und die Auszahlung von Krediten, zu gewährleisten.

BFS legt Liquiditätshilfeprogramm auf

In vielen Bereichen der Sozialwirtschaft ist die Liquiditätssituation bereits sehr angespannt. Die Corona-Krise verschärft diese Situation dramatisch. Es sind zwar bereits verschiedene Entlastungs- und Förderzusagen auf Bundes- und Landesebene gemacht worden. Bis diese greifen, wird es aber noch etwas dauern. Daher hat die Bank für Sozialwirtschaft exklusiv für ihre Kunden ein Sonderkreditprogramm zur Stärkung des Liquiditätsbedarfs von Trägern in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft mit einem Volumen von insgesamt bis zu 500 Mio. Euro aufgelegt. Das Liquiditätsprogramm bietet:

- individuelle Volumina zur Überbrückung von Liquiditätseingipfeln, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Corona-Krise stehen (maximal zwei Monatsumsätze bzw. bis zu 15 Mio. Euro pro Kreditnehmereinheit)
- attraktive und faire Konditionen
- Laufzeit von 24 Monaten als widerrufliche Kontokorrentlinie

Liquiditätsabsicherung für die ambulante Pflege

Ein weiteres Sofortprogramm zur Liquiditätsabsicherung hat die Bank über ihre Tochtergesellschaft BFS Service aufgelegt. Es schützt ambulante Pflegedienste vor Zahlungsverzögerungen der Krankenkassen. Die Expert*innen der BFS Service gehen davon aus, dass die Kostenerstattung aufgrund der Corona-Krise bis zu 70 Tage dauern könnte. Um dies zu vermeiden, bietet sie zwei neue Absicherungstarife im „online-factoring“ an:

- Tarif75 „Absicherung von 75 Tagen“ zu einer Sonderkondition von 0,60 %
- Tarif90 „Absicherung von 90 Tagen“ zu einer Sonderkondition von 0,70 %

Die Kund*innen erhalten den Gegenwert ihrer Leistungen garantiert nach 20 Tagen.

Hilfsprogramme von Bund und Ländern

Um Sie bestmöglich zu unterstützen, die Versorgung der Ihnen anvertrauten Menschen zu gewährleisten, beobachten wir die aktuellen Entwicklungen sehr genau und stehen in Kontakt mit Förderbanken, den Spitzenverbänden der Wohlfahrtspflege und der Politik. Die Bundesregierung hat bereits zusätzliche Liquiditätshilfen für die etablierten Unterstützungsinstrumente zur Verfügung gestellt. Dazu gehören KfW-Unternehmer- oder ERP-Gründerkredite sowie Betriebsmittelfinanzierungen und Bürgschaften über Landesförderinstitute. Bei den KfW-Programmen, die auf gewerbliche Unternehmen abzielen, war bei Redaktionsschluss am 24. März noch unklar, ob sie auf Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft ausgeweitet werden oder ob es eigene Programme geben wird. Wir sind aktiv auf die KfW zugegangen, um diese Frage zu klären.

Rettungsschirm auch für Gemeinnützige

Die Bundesregierung hat am 23. März ein Rettungspaket vorgeschlagen, das auch soziale Dienste vor Insolvenz schützen soll. Kitas, Behindertenwerkstätten, Rehakliniken und andere soziale Einrichtungen, die wegen der Corona-Epidemie gar nicht oder nur sehr eingeschränkt arbeiten können, sollen – sofern nicht andere Entschädigungen oder gesetzliche Leistungen vorrangig fließen – einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 75 % des Monatsdurchschnitts der letzten zwölf Monate ihrer Einnahmen aus Leistungsentgelten erhalten. Der Beschluss durch Bundestag und Bundesrat stand bei Redaktionsschluss noch aus.

Alle BFS-Geschäftsstellen erreichbar

„Als Ihr zuverlässiger Partner halten wir unseren Bankbetrieb aufrecht“, versichert Prof. Dr. Harald Schmitz, Vorstandsvorsitzender der Bank für Sozialwirtschaft AG. Im Sinne Ihrer und unserer Gesundheit verzichten wir jedoch vorläufig vollständig auf persönliche Kundentermine. Unsere Kundenbetreuer*innen in allen Geschäftsstellen der Bank bleiben für Sie wie gewohnt per Telefon und E-Mail erreichbar. Zusätzlich können Sie sich per Video mit Ihren Berater*innen austauschen. Gerade jetzt möchten wir Ihnen bei allen Herausforderungen, für die wir als Bank eine Lösung anbieten können, zur Seite stehen.

Gerne hätten wir Sie weiter persönlich getroffen, Sie zu Vorträgen eingeladen und an unserem Stand auf Fachtagungen und Kongressen gesprochen. Darauf müssen wir vorläufig verzichten. Vorsichtshalber haben wir Mitte März alle geplanten Kundenveranstaltungen bis Ende Juni 2020 abgesagt. Die Seminare der BFS Service GmbH werden in Kürze als Webinare angeboten. Auf unserer Website informieren wir Sie, sobald neue Termine feststehen. Kontaktieren Sie uns gerne, wenn Sie Fragen haben. Ihre Ansprechpartner finden Sie unter www.sozialbank.de. Bleiben Sie gesund! ☺

Mit aktuellen Nachrichten für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft halten wir Sie auf unserer Website auf dem Laufenden:

www.sozialbank.de/news-events/covid-19.html

www.sozialbank.de/news-events/news/news.html

„Ein funktionierendes Gesundheits- und Sozialwesen ist jetzt essentiell zur Bewältigung der Krise. Unsere Expert*innen haben kurzfristig ein Sonderkreditprogramm erarbeitet, um die Liquidität unserer Kunden zu sichern, damit Sie sich nun besonders um die Gesundheit von uns allen kümmern können.“



Prof. Dr. Harald Schmitz
Vorstandsvorsitzender
Bank für Sozialwirtschaft AG

Corona-Hilfen: Wichtige Informationsquellen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
www.bmas.de

Bundeswirtschaftsministerium
www.bmwi.de

**Hotline für wirtschaftsbezogene Fragen
zum Coronavirus: 030 18615 1515**

Förderdatenbank des Bundes
www.foerderdatenbank.de

KfW
www.kfw.de

**Hotline für gewerbliche Kredite:
0800 539 9001**



sozialspende.de

Spenden sammeln leicht gemacht

Seit einem Jahr ist das neue Spendenportal der Bank für Sozialwirtschaft sozialspende.de online. Über die Fundraising-Plattform können Kunden der Bank kostenlos ihre Projekte bewerben und Spenden sammeln. Spenden hilft das Portal über eine Stichwortsuche nach Themen und Organisationen, ein geeignetes Spendenprojekt zu finden. Rund 330 Projekte von über 200 Organisationen sind bereits dabei – und täglich werden es mehr. Auf vielfachen Wunsch unserer Kunden hin haben wir nun die Möglichkeit, dauerhaft zu spenden, integriert.

Neue Funktion: Dauerspende

Ab sofort können Spender mit einem Klick nicht nur einmalig spenden, sondern der Organisation ihrer Wahl auch regelmäßig finanzielle Unterstützung zukommen lassen. So können Spendenorganisationen ihre Projektfinanzierungen langfristig besser planen.

Um regelmäßige Spendeneingänge über das Spendenportal oder das Spendenformular auf ihrer Website zu ermöglichen, loggen sich registrierte Nutzer*innen des Fundraising-

tools BFS-Net.Tool XXL im Backend ein und aktivieren die Funktion „Dauerspende“.

Daraufhin werden im Spendenformular und im Spendenportal die Zahlungsoptionen „einmalig“, „monatlich“ und „jährlich“ angezeigt. Sind diese Optionen aktiviert, können sie beim Spenden angeklickt werden und der Geldgeber wird zum Dauerspender. Eine Kündigung der regelmäßigen Zuwendung ist für den Spender jederzeit möglich.

Spendenaufrufe individuell gestalten

Im Spendenportal können gemeinnützige Organisationen ihre Spendenprojekte individuell mit Bildern, Videos und ausführlichen Beschreibungen darstellen. Die Projekte können über Facebook, Twitter, XING und E-Mail geteilt und von der Website der Organisation aus verlinkt werden, um eine größere Reichweite zu erzielen. Um ein Projekt im Spendenportal zu veröffentlichen, rufen registrierte Nutzer*innen im Backend des BFS-Net.Tool XXL den Button „Spendenportal“ auf, legen ein Organisationsporträt und Spendenprojekte an, stellen sie auf „aktiv“ und los geht's!

Die Spendenabwicklung erfolgt über ein Konto bei der Bank für Sozialwirtschaft. Als Zahlungsarten stehen Lastschrift, Kreditkarten, PayPal, giropay und paydirekt zur Verfügung. Alle Daten werden verschlüsselt übertragen.

Das Spendenportal [sozialspende.de](https://www.sozialspende.de) steht allen gemeinnützigen Organisationen offen, die ein Geschäftskonto bei der Bank für Sozialwirtschaft führen und das kostenfreie Fundraisingtool BFS-Net.Tool XXL verwenden. Den Zugang zum BFS-Net.Tool XXL und damit auch zum Spendenportal [sozialspende.de](https://www.sozialspende.de) können Kunden der Bank für Sozialwirtschaft bei ihrer BFS-Geschäftsstelle beantragen. 🌱

3 Fragen an Bianca Prüfer, Fundraiserin bei Kinderarche Sachsen e. V.

Wie nutzen Sie das BFS-Net.Tool XXL?

Seit 2010 nutzen wir das Tool, seit 2019 mit einem zweiten Zugang und Konto, um große Spendenkampagnen transparenter zu verwalten und abbilden zu können. Das Spendenformular ist sowohl an verschiedenen Stellen in unsere Homepage eingebettet als auch über Direkt-Link/QR-Code auf Werbemitteln angegeben. Die Oberfläche beider Formulare ist bewusst unterschiedlich gestaltet und konfiguriert. Vor allem das Drop-Down-Menü im Verwendungszweck ist für uns wichtig, da wir zahlreiche Einrichtungen und Projekte zur Auswahl haben. Wöchentlich exportieren wir die eingegangenen Spenderdaten und importieren sie in unsere Fundraising-Software.

Warum ist die Funktion „Dauerspende“ so wichtig für Sie?

Eine langfristige und dauerhafte Unterstützung unseres Vereins ist der Wunsch vieler Spender. Uns wiederum schaffen Dauerspender Planungssicherheit für Spendenprojekte und zusätzliche Angebote. Bisher mussten wir auf Anfrage Formulare für Lastschriftenmandate an die Spender schicken oder um die Einrichtung eines Dauerauftrages bitten. Mit der neuen Funktion schaffen wir personelle Entlastung. Außerdem wird durch das Angebot der Auswahlfunktion direkt im Online-Formular die Motivation der Spender, sich für eine regelmäßige Spende zu entscheiden, perspektivisch erhöht werden.



Login für Nutzer*innen des BFS-Net.Tool XXL:
<https://secure.spendenbank.de/login>

www.sozialbank.de/produkte/fundraising.html
www.sozialspende.de



Bianca Prüfer
Fundraising-Expertin



Die Kinderarche Sachsen e. V.
im Spendenportal
[sozialspende.de](https://www.sozialspende.de):

[www.sozialspende.de/organisation/
2294437-kinderarchesachsenev](https://www.sozialspende.de/organisation/2294437-kinderarchesachsenev)

Wie erreichen Sie Ihre Spender besonders gut?

In erster Linie über den Postweg durch Briefe und den Versand unserer Kinderarche-Nachrichten. Bei vielen Unterstützer*innen sind Einladungen zu Veranstaltungen und der persönliche Kontakt in unseren Einrichtungen immer noch der beste Weg für den Austausch von Informationen, Bedarfen und Transparenz. Aber der Wunsch vieler Spender nach vorrangig digitaler Kommunikation (Newsletter, E-Mailings, Social Media) nimmt weiter zu. Darauf müssen wir uns organisatorisch einstellen. 🌱



Vorfinanzierung

Digitalisierung beflügelt Factoring

Moderne Finanzierungsformen kommen bereits seit einiger Zeit in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft zum Einsatz. Exemplarisch hierfür stehen Factoring-Produkte. Über Webdienste und Schnittstellen ermöglichen sie Pflegediensten, stationären Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern, Sanitätshäusern und sonstigen Leistungserbringern, ihren Liquiditätsbedarf zu decken und gleichzeitig flexibel zu agieren.

Die Herausforderungen in der Betriebsmittelfinanzierung belasten insbesondere die ambulante Pflege mehr denn je. Denn durch die speziellen Abrechnungsmodalitäten gegenüber den Leistungsträgern besteht ein hoher Liquiditätsbedarf. Durchschnittlich müssen rund zwei Monatsumsätze vorfinanziert werden. Neben den laufenden Ausgaben, die während des gesamten Monats anfallen, sind am Ende des Monats auch noch die Löhne und Gehälter fällig. Die Pflegedienste können ihre Rechnungen jedoch erst zu Beginn des neuen Monats für den zurückliegenden Monat stellen, da in der Regel der gesamte Monat gegenüber den Leistungsträgern abzurechnen ist. Oftmals liegen zudem zu Beginn des neuen Monats noch nicht sämtliche Leistungsnachweise unterschrieben vor, was zu einer weiteren Verzögerung führen kann. Hinzu kommt eine latent vorhandene Planungsunsicherheit: Ungünstig liegende Feiertage oder fehlende Krankheitsvertretungen beim Leistungsträger verzögern die Zahlung und können schnell zu einer

bedrohlichen Liquiditätslücke führen. Einen Ausweg bieten Factoring-Produkte, die die Finanzierung des Umsatzes absichern.

Aus diesem Grund sind Pflegedienste oftmals Kunden bei einem klassischen Abrechnungs- und Factoring-Unternehmen, um ihre Rechnungen extern erstellen zu lassen. Das hat Vor- und Nachteile: Einerseits sichern sie sich damit die Vorfinanzierung, andererseits ist die Abwicklung über papiergebundene Verfahren jedoch teuer, zeitintensiv und umständlich. Diese Nachteile haben in der Vergangenheit Pflegedienste häufig davon abgehalten, den Weg über ein Factoring-Institut zu gehen.

Digitale Lösungen auf dem Vormarsch

Wer heute Pflegedienste wirtschaftlich und regelkonform führen will, setzt branchenspezifische digitale Lösungen ein, die ihn von der Pflegeplanung über die Pflegedokumentation bis hin zur Abrechnung begleiten und unterstützen. In diesem Fall liegen sämtliche Daten, die für die Abrechnung benötigt werden, in digitaler Form beim Pflegedienst. Die Verzahnung der digitalen Abrechnungsdaten mit dem Factoring-Institut bietet enorme wirtschaftliche Potenziale, weil Doppelarbeiten vermieden werden und zeitnah Transparenz in der Abrechnung



Evelin Thiemig-Königsfeld und Ralf Königsfeld nutzen „online-factoring“ für ihren ambulanten Pflegedienst.

entsteht. Diesen Service bietet die Portallösung „online-factoring“ der BFS Service GmbH, die seit Jahren Schnittstellen und Webdienste zu über 30 Softwareunternehmen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft bereitstellt – und damit voll im Trend liegt.

„online-factoring“ weiß zu überzeugen

Die digitale Factoring-Lösung der BFS Service GmbH nutzt seit zwei Jahren auch der ambulante Pflegedienst PPT in Wiehl. Die Geschäftsführerin des ersten privaten Pflegedienstes des Oberbergischen Kreises (gegründet 1989), Evelin Thiemig-Königsfeld, weiß bis heute die Vorzüge zu schätzen: „Mit dem online-factoring der BFS Service GmbH sind wir sehr zufrieden. Zudem haben wir stets selbst die Kontrolle über die Abrechnungen und werden in unserer täglichen Arbeit zuverlässig unterstützt – das entspricht unseren Vorstellungen.“ Die examinierte Kinderkrankenschwester und Fachschwester für Anästhesie und Intensivpflege probierte bereits verschiedene Abrechnungsservices aus, bevor sie mit ihrem Pflegedienst bei der BFS Service GmbH in Köln anfragte. Zwei große Vorteile überzeugten sie: schlanke Prozesse und ein persönlicher Ansprechpartner. „Mit unserem persönlichen Ansprechpartner gab es nie Probleme und es lief von Beginn an alles reibungslos“, berichtet Thiemig-Königsfeld. 🌱

Corona-Krise: Sofortprogramm für die ambulante Pflege

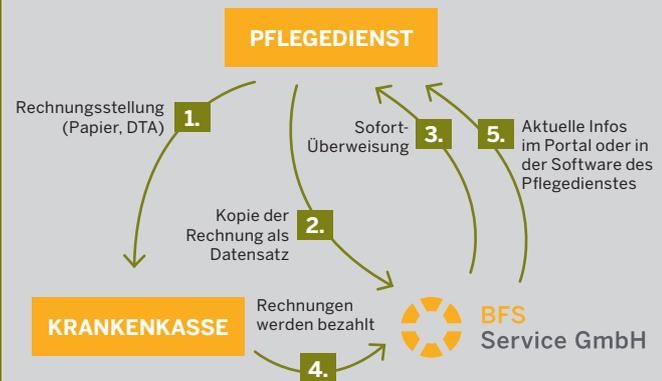
Schützen Sie sich vor Zahlungsverzögerungen, die möglicherweise aufgrund der Corona-Krise in den nächsten Monaten eintreten werden. Ambulanten Pflegediensten bieten wir hierzu zwei neue Factoring-Tarife an. Weitere Informationen: www.bfs-service.de

Ansprechpartner:

Edward Poniewaz

Geschäftsführer BFS Service GmbH

Telefon 0221 97356-203



So funktioniert „online-factoring“

Mit „online-factoring“ beschaffen Sie sich schnell, unkompliziert und sicher Liquidität. Sie erstellen wie gewohnt Ihre Rechnungen und senden diese an die Leistungsträger. Parallel übertragen Sie die Abrechnungsdaten über eine verschlüsselte Verbindung an die BFS Service GmbH. Bereits zwei Arbeitstage später wird der Betrag abzüglich einer Factoringgebühr Ihrem Konto gutgeschrieben. Das Warten auf die Kostenerstattung entfällt. Die Leistungsträger bezahlen die Rechnungen an die BFS Service GmbH. In Ihrem Kundenportal behalten Sie jederzeit die Übersicht.

Immobilienmanagement

Zustands- und wertorientiert den eigenen Immobilien- bestand überblicken



Unternehmen in der Sozialwirtschaft besitzen und verwalten überwiegend breit gestreute, heterogene Immobilien. In ihrem Kerngeschäft sind sie keine Immobilienbestandshalter mit einer renditeorientierten Zielstellung. Vielmehr bewirtschaften sie ihre Objekte, um ihre eigentlichen Geschäftstätigkeiten optimal zu sichern und letztendlich überhaupt erst zu ermöglichen. Die Sozialimmobilien tragen als Produktionsfaktoren einen erheblichen Beitrag zum Unternehmenserfolg bei und gehören damit zu den betriebsnotwendigen Gütern. Um diese Potenziale richtig auszuschöpfen, sollten sich die verantwortlichen Akteur*innen in der Sozialwirtschaft einen Überblick über ihr Immobilienportfolio verschaffen und die Objekte sowohl unter baulichen als auch wirtschaftlichen Aspekten bewerten lassen.

Corporate Real Estate Management in der Sozialwirtschaft

In der Praxis sind die Immobilienbestände in der Sozialwirtschaft oftmals über Jahrzehnte ohne eine strategische Planung gewachsen. Das erschwert es vielen Trägern unter wachsendem wirtschaftlichem Druck, die betriebseigenen Objekte und ihre Potenziale zu überschauen. An dieser Stelle setzt ein professionelles Immobilienmanagement an. Es ist besonders relevant, da eine Sozialimmobilie als Werkzeug für die eigentliche Leistungserbringung dient. Häufig ist ein Großteil des Unter-

nehmenskapitals in Immobilien gebunden – erfahrungsgemäß kann es sich in der Sozialwirtschaft um bis zu 70 % des Bilanzvermögens handeln.

Der Einsatz von CREM

Betriebliches Immobilienmanagement bzw. Corporate Real Estate Management (CREM) bezeichnet die erfolgs- und wertorientierte Beschaffung, Verwaltung und Vermarktung von Immobilien in Unternehmen ohne ein immobilienpezifisches Kerngeschäft.

Es existiert kein allgemeingültiger Lösungsvorschlag für das optimale CREM in der immobilienbezogenen Wissenschaft, da sich das jeweilige System an den spezifischen Bedürfnissen des Unternehmens orientiert. Daher muss ein CREM stets individuell konzipiert und auf den geschäftlichen Zweck sowie die verfügbaren Ressourcen ausgerichtet werden.

Erarbeitung einer Immobilienstrategie

Um sich einer möglichen Immobilienstrategie anzunähern, werden zunächst die Ziele für den Umgang mit den genutzten Objekten definiert. Speziell Entscheider*innen in der Sozialwirtschaft sollten sich darauf fokussieren, wie sie die bestmöglichen Nutzungschancen für ihre Immobilien erzielen und einen realistischen Flächenbedarf benennen.

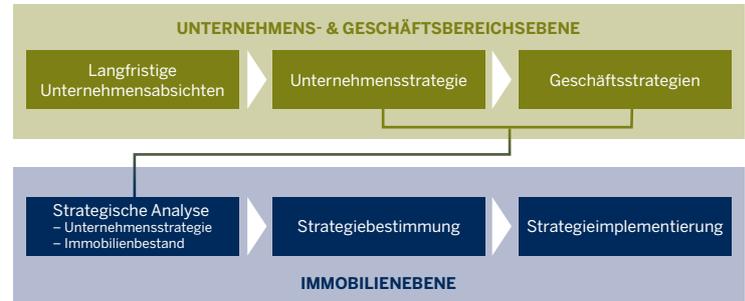
Erst durch eine umfassende Bestandsanalyse können die Akteur*innen strategisch agieren. Die Ergebnisse der Bestandsanalyse werden einer Unternehmens- und Umfeldanalyse gegenübergestellt, die die Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren für die immobilienwirtschaftliche Betätigung abbildet. Hierdurch kann das Potenzial der Unternehmensimmobilien auf dem Markt erkannt und sie strategisch positioniert werden.

Kernelemente für ein unternehmensbezogenes Immobilienmanagement

- Die Unternehmensstrategie in der Immobilienstrategie aufgreifen
- Die immobilienwirtschaftlichen Kosten und Nutzen transparent machen
- Eine partnerschaftliche Dienstleistungsbeziehung mit klaren Spielregeln zwischen den immobilien- und bauwirtschaftlichen Abteilungen und den flächennutzenden Akteur*innen aufbauen
- Immobilienwirtschaftliche Aufgabenerfüllung professionalisieren, Verantwortung und Kompetenz bündeln
- Management immobilienwirtschaftlicher Prozesse sowie marktorientierter Kauf, Sanierungs- oder Verkaufentscheidungen definieren

Zunehmende Bedeutung des betrieblichen Immobilienmanagements

Eine langfristig orientierte Immobilienstrategie zu formulieren ermöglicht ein zielgerichtetes Immobilienmanagement. Dadurch wird vermieden, dass zentrale immobilienwirtschaftliche Fragestellungen des Trägers situativ und subjektiv stets neu hinterfragt werden. Der Fokus sollte vielmehr direkt auf den strategiekonformen Maßnahmen liegen. Hauptziel ist es, die dauerhafte Werthaltigkeit des gesamten Immobilienbestandes zu sichern. Ein betriebliches Immobilienmanagement verbindet strategische sowie operative Aspekte und unterstützt damit die Bereitstellung passgenauer Immobilien zu optimalen Kosten. Das bedeutet, dass es die Nutzensteigerung auf der einen Seite und die Senkung der laufenden Kosten auf der anderen Seite vorantreibt. Immobilien in der Sozialwirtschaft dienen primär als Betriebsmittel, um den eigentlichen Schwerpunkt der unternehmerischen Tätigkeit zu erfüllen. Dem Thema Immobilienmanagement ist folglich eine weitaus höhere Bedeutung beizumessen, als dies verbreitet der Fall ist. ❁



Lassen Sie sich beraten!

Gerne berät das Team „Projektberatung Sozialimmobilien“ Sie bei der (Weiter-)Entwicklung Ihres Corporate Real Estate Managements bei folgenden Aufgaben:

- Bewertung der Bestandsimmobilien
- Organisatorische Gestaltung des betrieblichen Immobilienmanagements
- Entwicklung von Zielsetzungen & Strategien
- Machbarkeitsanalyse von Neubau, Umbau oder Sanierung
- Entwicklung von modernen Arbeitswelten



Anja Mandelkow
Leiterin Projektberatung
Sozialimmobilien

Ansprechpartnerin:
Anja Mandelkow
Leiterin Projektberatung Sozialimmobilien
BFS Service GmbH
Telefon 0221 97356-288
a.mandelkow@sozialbank.de

Best Practice

Schule mit Zukunft

Nachdem die örtliche Grundschule geschlossen worden war, gab es in Großnaundorf zwanzig Jahre lang keine einzige Bildungseinrichtung mehr. Ein trauriges Kapitel für die Dorfgemeinschaft im sächsischen Landkreis Bautzen. Mit der Eröffnung der Freien Keulenbergschule zu Beginn des Schuljahrs 2019/2020 kehrte wieder ein Stück Zukunft in den 1.000-Einwohner-Ort in der Nähe von Dresden ein. Ermöglicht wurde dies durch eine Kooperation der evangelischen Kirchengemeinde Großnaundorf mit dem Trägerwerk Soziale Dienste in Sachsen GmbH. Die Sozialus-Redaktion sprach mit dessen Landesgeschäftsführer Falk Stirner über Bildungschancen für die Zukunft.

Als freie evangelische Schule verfolgt Ihre Schule ein alternatives pädagogisches Konzept. Welches ist das?

An der Freien Keulenbergschule – Evangelische Grundschule Großnaundorf verfolgen wir nicht ein bestimmtes Konzept, sondern versuchen, neue wissenschaftliche Erkenntnisse aus dem Bereich Bildung und Erziehung mit den sozialräumlichen Bedingungen und Strukturen eines Dorfes zu verbinden. Wir schaffen Rahmen, die Kinder benötigen, um gut und gesund aufzuwachsen – entspanntes und angstfreies Lernen, ausreichend natürliche Bewegung an der frischen Luft sowie generations- und altersübergreifender Austausch. Wir nutzen dafür ganz bewusst alle Ressourcen der ländlichen Region sowie besonders die ältere Generation,

„Der Einsatz von Inklusionspädagog*innen ist für uns selbstverständlich.“

Falk Stirner

welche intensiv in den Schulalltag eingebunden wird. Die evangelische Ausrichtung des Schulkonzeptes und das christliche Menschenbild helfen den jungen Menschen, Werte und Haltungen zu erleben, die wir zukünftig brauchen, um Gesellschaft gelingend zu gestalten. Dies entspricht auch dem Leitbild des Trägerwerks Soziale Dienste, denn wir sehen unsere Aufgabe darin, Gemeinschaft zu fördern und moderne Bildungseinrichtungen sowie Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zu schaffen.

Medienkompetenz wird an der Keulenbergschule großgeschrieben. Alle Kinder haben zum Beispiel ein eigenes Tablet. Wie sieht der Unterricht bei Ihnen aus?

Natürlich gibt es auch Tafeln. In Großnaundorf gibt es sogar ein Schulmuseum. Dadurch schaffen wir es, mit den Kindern gemeinsam den Bogen von früher zu heute zu schlagen. Konkret bedeutet das, dass das Tablet neben traditionellen Materialien ein Instrument für die Gestaltung des Unterrichts ist. Alternative Arbeitsunterlagen entstehen kreativ durch die Lehrer*innen und werden in einer eigenen digitalen Plattform gespeichert. Die Kinder greifen selbstständig auf diese Plattform zu und können individuell mit den bereitgestellten Materialien arbeiten. Ganz spielerisch und nebenbei wird auch der bewusste Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken gelernt. Fragen, die sich den Kindern im Alltag stellen, werden Teil des Unterrichts. Grundvoraussetzung für



Wegen der Corona-Krise bleiben die Klassenräume zurzeit leer.

diese Prozesse ist der Internetzugang. Diesen stellen wir im gesamten Schulgebäude und auch auf dem Außengelände der Schule zu hundert Prozent bereit.

Stichwort Digitalisierung: Welche Kompetenzen brauchen unsere Kinder für die Zukunft?

Unsere Kinder benötigen neben Anwenderwissen vor allem Sicherheit im Umgang mit der digitalen Welt und das Wissen über Zusammenhänge. Dafür braucht es Lehrer*innen, die selbstbewusst und mutig an die Sache herangehen. Junge Fachkräfte haben in der Praxis damit kein Problem. Die dritte Klasse beispielsweise beginnt jeden Morgen mit einer Kinder-nachrichtensendung aus der Mediathek des öffentlich-rechtlichen Senders KiKA und diskutiert die angesprochenen Themen nachfolgend im Unterricht: Welchen Bezug haben wir zur großen Welt und was bedeutet das für uns, für unsere Heimat – die Kinder holen sich die Themen sozusagen ins Klassenzimmer. Um die Arbeit mit den verschiedenen Medien gut zu bewältigen, verstehen wir uns als lernende Organisation und motivieren unsere Kolleg*innen, sich selbst fortzubilden. Das Trägerwerk ist auf dem Gebiet des Kinderschutzes seit über 25 Jahren geschult, aus diesem Grund ist uns dieses Thema auch im Bereich der Digitalisierung sehr wichtig. Unsere Kinderschutzkonzepte aller Einrichtungen umfassen auch digitale Inhalte. Unser Credo sind hier nicht Verbote, sondern auf Beziehung beruhende fachliche Begleitung.

Wie fördern Sie Schüler*innen mit besonderen Bedarfen?

Inklusion bedeutet für uns: Jedes Kind ist mit seinen Stärken und Ressourcen willkommen. Diese Haltung erfordert von den Lehrenden, jeden Menschen mit seinen individuellen Bedarfen wahrzunehmen, und von uns als Träger, die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Damit sind nicht nur bauliche Voraussetzungen gemeint, sondern es geht darum, mit einem multiprofessionellen Team individuelle Bildungsprozesse zu ermöglichen. Der Einsatz von Inklusionspädagog*innen ist für uns selbstverständlich. Ein Schwerpunkt der nächsten Jahre liegt zudem auf dem Ausbau von Netzwerken, um andere Professionen in die Bildungsprozesse einzubinden.

Die Keulenbergsschule liegt in einem Landkreis mit sinkender Bevölkerungszahl. Bekommen Sie die Klassen auch in Zukunft voll?

Großnaundorf liegt 25 km von Dresden entfernt und war 2014

das geburtenstärkste Dorf in ganz Sachsen. Die Zeiten von sinkenden Bevölkerungszahlen sind vorbei. Der Trend geht eher dahin, dass Familien wieder verstärkt aufs Land ziehen. Unsere Kindertagesstätte im Ort ist mittlerweile an der Kapazitätsgrenze angelangt. Mit der Wiedereröffnung der Grundschule nach 20 Jahren reagieren wir auf die zukünftigen Entwicklungen in den ländlichen Regionen Sachsens und schaffen dringend benötigte Strukturen für die Menschen vor Ort. Die Wartelisten sind übertoll und zeigen uns den Bedarf, verdeutlichen aber auch die Nachfrage nach alternativen Schulformen. ✨



Falk Stirner
Landesgeschäftsführer
Trägerwerk Soziale Dienste
in Sachsen GmbH

Freie Keulenbergsschule

Die Freie Keulenbergsschule – Evangelische Grundschule Großnaundorf ist eine inklusive, einzige Ganztagschule. Neben dem Schulgebäude gehören der angeschlossene Hort, eine Sporthalle, ein Sportplatz und ein Freibad zur Schule. Nach Umbau und Sanierung des alten Schulgebäudes hat die Keulenbergsschule 2019/2020 mit einer ersten und einer dritten Klasse, drei Lehrer*innen und drei Sozialpädagog*innen begonnen und wird 2021/2022 die volle Kapazität von 100 Kindern erreicht haben.

www.keulenbergsschule.de

Falk Stirner, geboren in Bischofswerda, Studium des Maschinenbaus und Sozialmanagements, ist Landesgeschäftsführer der Trägerwerk Soziale Dienste in Sachsen GmbH. Seit 1991 ist er als Mitbegründer und Geschäftsführer verschiedener Verbund- und Partnerunternehmen der Trägerwerk Soziale Dienste AG tätig.

www.traegerwerk-sachsen.de

Publikation

Handbuch Fundraising

Dass Fundraising immer komplexer wird, ist kein Geheimnis. Die Digitalisierung und das Kommunikationsverhalten tragen dazu ebenso bei wie der erstarkende Rechtspopulismus oder das wachsende Potenzial an Testamentsspenden.

Um den dynamischen Prozess für die Praxis zu ordnen, hat die Pionierin des deutschen Fundraisings, Marita Haibach, ihren „Klassiker der deutschen Fundraising-Literatur“ auf den neuesten Stand gebracht. In der 5. Auflage des Standardwerks berücksichtigt sie die rasante Entwicklung im Fundraising seit 2012. Als „How-to-Buch“ für angehende Fundraising-Profis bietet es einen umfassenden Überblick über sämtliche Aspekte der Managementaufgabe des professionellen Spendensammelns. Von den fachlichen Grundlagen über die technischen und organisatorischen Voraussetzungen bis hin zu den relevanten privaten Finanzquellen handelt die erste Hälfte des Buchs. Die zweite Hälfte stellt mit Methoden und Instrumenten, Spendergewinnung und Spenderbindung die praktische Arbeit in den Mittelpunkt – jeweils getrennt nach den Zielgruppen Privatpersonen, Stiftungen und Unternehmen. In die Arbeit eingeflossen sind zahlreiche Fachgespräche mit Fundraising-Expert*innen großer Spendenorganisationen. ✨



Marita Haibach:
Handbuch Fundraising.
Spenden, Sponsoring,
Stiftungen in der Praxis

5., akt. Auflage
Campus 2019, 544 Seiten,
49,95 Euro

Förderprogramm

Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen

Mit dem Bundesinvestitionsprogramm „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ unterstützt das Bundesfrauenministerium (BMFSFJ) in den Jahren 2020 bis 2023 den Aus-, Um- und Neubau sowie die Sanierung von Frauenhäusern, Schutzwohnungen und Fachberatungsstellen mit jährlich 30 Millionen Euro (insgesamt 120 Millionen Euro).

Ziel des Bundesprogramms ist es, Hilfseinrichtungen besser zugänglich zu machen, insbesondere für Frauen, die es bislang schwer haben, Schutz und Hilfe zu bekommen. Zum Beispiel soll mit den Bundesmitteln der barrierefreie Ausbau von Frauenhäusern gefördert werden. Außerdem sollen neue räumliche Kapazitäten und innovative Wohnformen für Frauen geschaffen werden, die von Gewalt betroffen sind und gemeinsam mit ihren Kindern Schutz suchen. Die Förderrichtlinie ist am 18. Februar 2020 in Kraft getreten. Als erstes Bundesland hat Hamburg Ende Februar eine Fördervereinbarung unterzeichnet. Mit der Förderung eines sechsten Frauenhauses werden die Schutzplätze für Frauen in Hamburg weiter ausgebaut.

Darüber hinaus fördert das Programm mit jährlich 5 Millionen Euro innovative Projekte, die gewaltbetroffenen Frauen helfen und der Unterstützung von Fachkräften im gesamten Hilfesystem bundesweit zugutekommen. ✨

www.bmfsfj.de



Gekommen, um zu bleiben

Manche ländlichen Regionen haben es nicht leicht. Seit Jahren leiden sie darunter, dass Bewohner*innen abwandern, Arztpraxen und Geschäfte schließen, Häuser leer stehen. Doch es gibt auch gegenläufige Tendenzen: Menschen, die aufs Land ziehen und dort ihren neuen Lebensmittelpunkt suchen. Was müssen ländliche Kommunen in puncto Wohnen, Arbeiten, Gesundheit und Bildung tun, damit die neuen Bürger*innen bleiben? Eine Studie der Robert-Bosch-Stiftung hat untersucht, welche Steuerungsmaßnahmen für ländliche Zuwanderung erfolgreich sind.

Wenn von Zuwanderern die Rede ist, geht es meist pauschal um Geflüchtete und Migranten. Doch auch Erwerbsmigranten aus dem Ausland, Heimat-Rückkehrer, Lifestyle-Migranten und Ruhestandswanderer suchen ihr Glück auf dem Land. Die sozial, ökonomisch und kulturell heterogene Zuwanderung beschert den Kommunen unterschiedliche Chancen und Probleme. Inzwischen gibt es zahlreiche Initiativen, die den Prozess der ländlichen Zuwanderung konstruktiv steuern wollen. Allerdings handelt es sich häufig um lokale Einzelmaßnahmen, etwa zur Wohnförderung oder Kinderbetreuung. Gefragt sind hingegen nachhaltige Willkommens- und Haltestrategien, welche die unterschiedlichen Bedürfnisse von (potenziellen) Neubürgern und darüber hinaus der gesamten Bevölkerung in den Blick nehmen. Die Studie gibt einige Handlungsempfehlungen.

So könnte es funktionieren

- Entwicklungsstrategien „entmigrantisieren“: Entwicklungs- und Fördermaßnahmen für ländliche Regionen sollten Ansprüche spezieller Gruppen wie Kinder, Senioren und Menschen mit schmalem Geldbeutel ebenso einplanen wie die

Bedürfnisse von Zugewanderten. Das Leitbild sozialer Vielfalt hilft ein Stück weit, Menschen zu „entmigrantisieren“ und aus der Nische einer exotischen Randgruppe herauszuholen.

- Ständiger Dialog: Politische Akteure sollten einen Prozess des Meinungsaustauschs und der Konsensbildung mit der Bevölkerung über zukünftige Entwicklungen vor Ort in Gang setzen. Dazu gehören auch Themen wie die Normen des Zusammenlebens, Alterung, Zuwanderung und Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt. Bestandteil dieses Prozesses ist zudem die Stärkung der Teilhabe von Neubürgern.
- Es bedarf einer hauptamtlichen Koordinationsstelle auf der Ebene der Rathäuser und Landkreise, die Zuwanderern als Anlaufstelle und Wegweiser dient. Die Beratung erfolgt auf den Einzelfall bezogen und umfasst zentrale Lebensbereiche wie etwa Wohnen, Arbeit und Kinderbetreuung. Die Einbeziehung auch ehrenamtlicher Initiativen ist wünschenswert.

Dass dies gelingen kann, zeigt ein Praxisbeispiel: Die Willkommensagentur „Comeback Elbe-Elster“ unterstützt Neuankommende und Rückkehrer von der Umzugsplanung bis zum Start in der Region. Die Beratung obliegt Bürger*innen, die selbst zurückgekehrt sind, ihr regionales Wissen nutzen und ein Netzwerk an lokalen Akteuren und Einrichtungen aktivieren. Die Agentur betreibt einen Coworking Space, einen Laden mit Regionalprodukten und die Koordination aller 14 Rückkehrinitiativen des Landes Brandenburg. ✨

Diesen und weitere Artikel lesen Sie in unserem kostenfreien Newsletter BFS-Trendinfo!
www.bfs-trendinfo.sozialbank.de

Hinweise

Netzwerk-News



Training gegen Rassismus und Diskriminierung

Unter Mitarbeit der Arbeiterwohlfahrt, des Deutschen Caritasverbands und anderer Organisationen hat die Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) ein Kompetenztraining gegen Rassismus und Diskriminierung in Beruf und Alltag veröffentlicht. Es dient als Fortbildungsprogramm für Personal von städtischen Verwaltungen, Wohlfahrtsverbänden und der Polizei und wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ vom BMFSFJ gefördert.

Das Training namens „Den Menschen im Blick“ reagiert auf den gewachsenen Bedarf in vielen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, Antworten auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zu finden. Sie sind gefordert, Hass entgegenzutreten, Menschen vor Rassismus und Diskriminierung zu schützen und menschenfeindliche Aggression in die Schranken zu weisen. Ziel des Trainings ist es, Mitarbeitende und Führungskräfte zu befähigen, souverän und professionell mit rassistischen und anderen menschenfeindlichen Orientierungen umzugehen. Die AWO plant, das Bildungskonzept mit wissenschaftlicher Begleitung durch die LMU bundesweit umzusetzen. ♻️

www.den-menschen-im-blick.de

Qualitätshandbuch für stationäre Hospiz-Arbeit

„Qualität sorgsam gestalten“ lautet der Titel eines neuen Qualitätshandbuchs für stationäre Hospize, das die Diakonie Deutschland, der Deutsche Caritasverband und der Deutsche Hospiz- und Palliativ-Verband gemeinsam erarbeitet haben. Der 74-seitige Leitfaden soll stationäre Hospize dabei unterstützen, die Qualität ihrer Arbeit zu sichern und stetig weiterzuentwickeln. Gleichzeitig gibt er ihnen größtmöglichen Gestaltungsspielraum, ihr Qualitätsmanagement individuell auszugestalten und selbst zu entscheiden, wie und in welcher Form sie Anforderungen umsetzen, gestalten und nachweisen wollen. Das Handbuch ist durchgehend in Frageform gestaltet. Es wird beispielsweise gefragt, wie Mitarbeitende darin bestärkt werden, eigene Antworten auf ethische Fragestellungen zu finden, oder wie ihre Auseinandersetzung mit existenziellen und spirituellen Fragen begleitet wird. ❁

www.caritas.de/brh-hospize

Bilanz des Helfens: Zahl der Spender sinkt

Rund 19,5 Millionen Deutsche haben im Kalenderjahr 2019 Geld an gemeinnützige Organisationen oder Kirchen gespendet. Das sind etwa eine Million Menschen weniger als im Vorjahr und entspricht nur noch 29,1 % der Bevölkerung. Dies ist der niedrigste Wert seit Beginn der Erhebung „Bilanz des Helfens“, die seit 2005 jährlich im Auftrag des Deutschen Spendenrats durchgeführt wird. Gleichzeitig ist beim Spendenvolumen das fünftbeste Ergebnis seit 2005 zu verzeichnen. Die Deutschen haben im Kalenderjahr 2019 rund 5,1 Milliarden Euro gespendet – allerdings 3,6 % weniger als im Vorjahr.

Nach wie vor spendet die Generation 70plus am meisten. Ihr Anteil am Gesamtspendenvolumen stieg deutlich auf 40,8 %. Der Anteil der Spender in der Altersgruppe von 40 bis 49 Jahren wuchs um 1,5 Prozentpunkte, während er in allen anderen Altersgruppen sank – teils sogar deutlich (– 4,2 Prozentpunkte in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre). Der Deutsche Spendenrat befürchtet in Zukunft erhebliche sinkende Spendeneinnahmen. Der Trend der letzten Jahre, dass immer weniger



Menschen spenden, zeige sich immer dramatischer. Den Hauptanteil der Spenden verzeichnet mit 75,3 % weiterhin die humanitäre Hilfe. Ansonsten verbucht nur der Bereich Umwelt und Naturschutz einen kleinen Zuwachs (+ 4 Mio. Euro). Während evangelische Organisationen einen leicht steigenden Anteil am Gesamtmarkt registrierten (+ 0,4 Prozentpunkte), fiel der Anteil der Einnahmen katholischer Organisationen um 2 Prozentpunkte. ❁

www.spendenrat.de

Spenderstudie an Uni-Kliniken

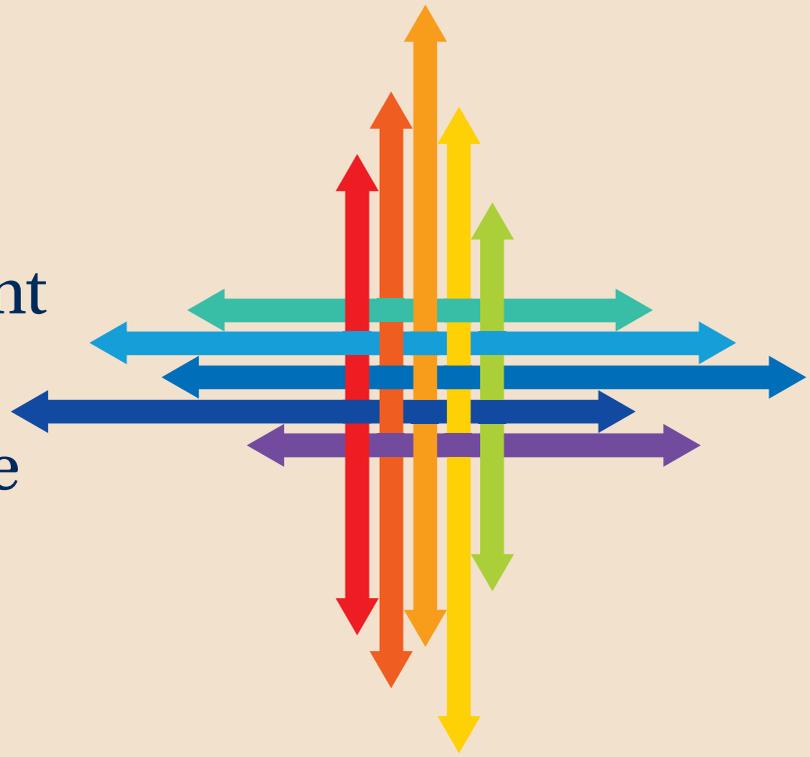
Ältere Menschen spenden gerne als Dank für gute medizinische Behandlung, jüngere möchten kranken Menschen helfen. Gemeinsam ist den Spendern die Verbundenheit mit ihrer Heimat und die Bereitschaft zur Unterstützung dort aktiver Einrichtungen. Die Stiftung Universitätsmedizin Essen legte vor Kurzem die erste Studie zum Spenderverhalten an deutschen Universitätskliniken vor. Darin finden sich wertvolle Daten und Trends zur Leitfrage: Wer spendet für Medizin und warum? Daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen sollen Entscheidungsträgern der Gesundheitswirtschaft die Ausrichtung eigener Fundraising-Aktivitäten erleichtern. „Die älteren, treuen und bekannten Spendergruppen werden kleiner – neue, noch unbekannte Spendergruppen rücken nach. Diese gilt es zu identifizieren, zu gewinnen und nachhaltig zu binden“, bringt es die Studie auf den Punkt.

Studienpartner sind der Verband der Universitätsklinika Deutschland, der Deutsche Fundraising Verband und die Fundraising Agentur Van Acken. Unterstützung erfolgte unter anderem durch die Bank für Sozialwirtschaft. ❁

Die Studie ist kostenfrei erhältlich unter: www.dfrv.de

Diversity

Diversity Management als Chance für sozialwirtschaftliche Unternehmen



Diversity – das sind nicht Frauen und Menschen mit Behinderung, sondern das sind wir alle. Unsere Gesellschaft wird zunehmend bunter. Lebensmodelle und Bedürfnisse an die Arbeitswelt befinden sich im Wandel, die Anforderungen an Organisationen verändern sich.

Warum reden wir über Diversity?

Eine große Herausforderung für Deutschland ist der demografische Wandel: Mehr Arbeitnehmende gehen in Rente als neue in den Arbeitsmarkt eintreten; in einigen Branchen ist der Fachkräftemangel bereits heute spürbar. Ältere und jüngere Generationen haben unterschiedliche Einstellungen zur Arbeit. In einer global vernetzten, digitalen Wirtschaft nimmt die sprachliche und kulturelle Vielfalt zu. Es kommen Menschen aus anderen Kulturen zu uns, die anders aussehen und anders leben, und wir müssen uns aneinander gewöhnen.

Lebensmodelle verändern sich. Bei unter 30-Jährigen identifiziert sich jede*r Zehnte als homosexuell, bisexuell oder transgender. Auch bei heterosexuellen Paaren verändern sich die Lebensmodelle. Immer stärker übernehmen Männer Verantwortung in der Familie, was der Forderung nach Teilzeitarbeitsmodellen Nachdruck verleiht. In gewisser Weise ist Vielfalt also das neue Normal. Doch ist sie in der Arbeitswelt und insbesondere auf den Führungsebenen bereits angekommen?

Studien belegen, dass gemischte Teams eine höhere kollektive Intelligenz haben, krisenresistenter und erfolgreicher sind. Diversität verbessert diesen Studien zufolge auch die Zufriedenheit und Motivation durch individuelleres Eingehen auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Fluktuation und Fehlzeiten verringern sich durch höhere Mitarbeiterbindung und bessere Work-Life-Balance. Auch das Miteinander im Unternehmen wird toleranter. Dadurch steigt die Attraktivität als Arbeitgeber*in.

Dennoch dauert das Umdenken in Organisationen lange. Wenn Vielfalt so toll ist, warum leben wir sie nicht einfach? Warum braucht es überhaupt ein Diversity Management zur Etablierung eines vielfältigen Umfelds?

Eine deutliche Antwort bietet der jährlich erscheinende All-Bright-Bericht, der 2018 und 2019 den Thomas-Kreislauf anschaulich darlegte: Gleich und Gleich rekrutiert sich immer noch gern. Erstmals gab es 2019 in den Vorständen insgesamt mehr Frauen (66) als Männer namens Thomas und Michael (58). Um die Anzahl der Frauen zu überbieten, brauchen Thomas und Michael allerdings nur Stefan, den dritthäufigsten Namen (alle zusammen 83). Im Herbst 2019 waren von 100 Vorständen 91 männlich und 75 deutsch. Je höher und machtvoller die Position, desto seltener sind Frauen vertreten. In deutschen Stiftungen waren 2014 gerade einmal 9% der Führungspositionen von Menschen mit Migrationshintergrund besetzt und weniger als 1% von sichtbaren Minderheiten (People of Color).

Fazit: Von der Vielfalt in unserer Gesellschaft kommt in Führungsetagen wenig an. Ein Grund liegt im Recruiting: Man stellt jemanden ein, der einem ähnlich ist, denn man glaubt zu wissen, woran man ist. Unbewusste Denkmuster beeinflussen die Entscheidungsprozesse von Männern wie Frauen und haben Auswirkungen auf die Vielfalt in unserem organisationalen Umfeld – auch jenseits der Dimension des Geschlechts. Da jedoch mehr Männer in Entscheidungspositionen sind, werden auch mehr Männer reproduziert.

Wenn wir die Diversität der Gesellschaft nicht in Organisation abbilden, verlieren wir potenziell gute Arbeitnehmende. Entweder weil sie gar nicht erst zu uns kommen oder weil sie irgendwann beruflich nicht weiterkommen und dann wechseln oder sich selbstständig machen. Wenn wir größtenteils nicht-diverse, homogene Teams bilden, werden wir unsere gegebenenfalls diverse Kund*innen-Basis nicht mehr verstehen und nur noch kleine Teile davon ansprechen können. Zudem können divers aufgestellte Teams besser auf die sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Herausforderungen reagieren als homogene Gruppen, deren Perspektiven naturgemäß eingengter sind und wenig Platz für Querdenker*innen lassen. Aus diesen Gründen wird es eine zentrale Herausforderung

auch von sozialwirtschaftlichen Unternehmen sein, Diversität in ihrer Belegschaft zuzulassen und zu fördern.

Was genau meint Diversity?

Die Begriffe Diversität oder Diversity umfassen individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen. Wenn man sich dem Thema Diversity Management annähert, geben die seit 2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verankerten sechs Dimensionen eine erste Struktur und konkrete Ansatzpunkte: ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Orientierung und Identität (siehe Abbildung 1).

Obwohl jede*r von uns mehrdimensional hinsichtlich Alter, Geschlecht, Herkunft usw. ist, entsteht durch die Betrachtung der Diversity-Dimensionen schnell ein Wettbewerb zwischen den einzelnen Dimensionen anstatt Vielfalt in ihrer Mehrdimensionalität zu erkennen. Die Dimensionen sind ein guter Einstieg, allerdings sollte man den Blick auch darüber hinaus auf die Frage richten, wie wir eine Kultur schaffen, die Diskriminierungen vermeidet und Vielfalt fördert.

Was bringt Diversity Management?

Ein wesentlicher Teil von Diversity Management besteht darin, uns unsere eigenen Urteile und Denkmuster bewusst zu machen – einmal zu fragen: Ist es vielleicht möglich, dass ich mich gerade von meinen unbewussten Rollenbildern leiten lasse? Habe ich den gleichen Bewertungsmaßstab, den ich bei dieser Person anwende, auch bei dem deutschen, männlichen, heterosexuellen Familienvater angewandt? Bei diesen unbewussten Denkmustern spricht man auch von „unconscious bias“. Das meint die unbewusste und damit extrem schnelle Kategorisierung von Menschen und Situationen. Diese ist einerseits zentral für unsere Informationsverarbeitung, führt jedoch andererseits in unserer immer komplexer werdenden (Arbeits-)Welt zu Fehleinschätzungen, zu unbewusster Diskriminierung und zum Übersehen von Potenzialen und Talenten.

Es braucht ein bewusstes Gegensteuern und Verhaltensänderungen auf unterschiedlichen Ebenen des Unternehmens.



Abb. 1: Charta der Vielfalt e. V.
frei nach Gardenswartz und Rowe
„4 Layers of Diversity“

So kann ein Diversity Management unterstützen, indem ein wertschätzender Rahmen geschaffen wird. Diversity Management zielt darauf ab, Benachteiligungen zu beseitigen und unterschiedliche Menschen in der Organisation mitgestalten zu lassen.

Wie führt man Diversity Management ein?

Zuallererst: Wenn Sie sich dem Thema Diversity Management verstärkt annehmen wollen, müssen Sie das Rad nicht neu erfinden. Abschauen und von Fehlern und Erfolgen anderer lernen ist erlaubt! Bei der Einführung eines Diversity Managements kann ein erster Schritt darin liegen, konkrete Ziele zu definieren und einzelne interne Prozesse hinsichtlich bestehender Exklusionsmechanismen zu überprüfen. Darauf aufbauend sollten eine ganzheitliche Strategie erarbeitet sowie eine Erfolgsmessung definiert werden.

Die Praxis zeigt beispielsweise, dass häufig Frauen längere betreuungsbedingte Auszeiten nehmen als Männer. Dies ist unter anderem auch auf den Gender Pay Gap zurückzuführen. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen lag 2018 um 21 % niedriger als der Verdienst der Männer. Der Verdienstunterschied ist damit seit 2002 fast konstant. Das Berliner Sozialunternehmen einhorn steuert hier bewusst gegen: Jede Mitarbeiterin, die ein Kind bekommt, erhält automatisch 400 Euro mehr Nettoeinkommen, um die Spirale der Ungleichheit in Sachen Gehalt aufzulösen.

Die Erfahrung mit Diversity Management zeigt zudem: Verpflichtende Programme, beispielsweise für alle Mitarbeitende verordnete Trainings, führen nur selten zum Erfolg. Teilnehmende fühlen sich eher gedrängt und gehen in Abwehr. Vielmehr ist ein Diversity Management erfolgreich, wenn es freiwilliges Engagement institutionell fördert, unterschiedliche Menschen in Organisationen miteinander in Kontakt bringt und durch Transparenz von Diversity-Indikatoren das Gefühl der sozialen Verantwortung anspricht. Im Berliner Sozialunternehmen Diversicon, wo ich tätig bin, wird zum Beispiel Inklusion oder besser Neurodiversität gelebt: Das Geschäftsleitungstandem besteht aus einem Asperger-Autisten und mir als Nicht-Autistin. Wir blicken aus unterschiedlichen Perspektiven auf alle Themen und das verbessert unsere Arbeitsergebnisse komplementär.

Bei der Initialzündung ist es wichtig, in der eigenen Organisation ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Diversity Management kein softes Add-on ist. Dies erreicht man beispielsweise, indem das Diversity Management mit Ressourcen und Verantwortlichkeit ausgestattet wird. Ein Beispiel bietet die AWO Weser-Ems: Seit 2017 gibt es hier eine hauptamtliche Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt. Dadurch besteht eine personelle Verantwortung, und es können gezielt Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Dabei muss die Frage geklärt werden, wo das Thema organisatorisch angesiedelt wird. Es ist wichtig, dass die Geschäftsleitungsebene mit im Boot ist und gleichzeitig alle Hierarchieebenen einbezogen werden: Auf Leitungsebene des Unternehmens sollten die gesamte Strategie und alle Prozesse hinsichtlich der Förderung von Vielfalt geprüft werden. Auf Teamebene gilt es, Führung und Zusammenarbeit Diversity-freundlich zu gestalten. Und auf der Ebene jeder*jedes Mitarbeitenden wird ein Bewusstsein für die Potenziale von Vielfalt benötigt, um die Grundhaltungen in den Werten und im Verhalten verankern zu können. Denn: Diversity Management ist ein Querschnittsthema und wird idealerweise auch als solches eingeführt. ✨



Autorin:

Sally Maria Ollech

- Mitglied der Geschäftsleitung von Diversicon
 - Coach und Trainerin bei Frischluft in Berlin (freiberuflich)
- ollech@frischluft-beratung.de

www.diversicon.de

www.frischluft-beratung.de

18. KWA Symposium 2020

Wie bleibt Pflege bezahlbar?

Eine dreistellige Milliarden-Euro-Summe jährlich wird schon heute für Leistungen und Investitionen in die Pflege und Sorgearbeit aufgebracht – Tendenz steigend: Die Inanspruchnahme von Pflegeleistungen nimmt zu, die der „helfenden Hände“ ab. Die Finanzierungslogik der Pflegeversicherung führt bei jeder Kostensteigerung – zum Beispiel für angemessene Gehälter für Pflegekräfte – zu steigenden finanziellen Eigenbeteiligungen der Betroffenen und zu höheren Ausgaben der Sozialhilfeträger. „Kassensturz“ machte daher das 18. KWA Symposium am 6. Februar 2020 in München und diskutierte die aktuellen Konzepte, die Pflege in Deutschland auf eine neue finanzielle Grundlage zu stellen.

Prof. Dr. Harald Schmitz



Von links: Prof. Dr. Thomas Klie, Steve Schrader, Bernhard Schneider

Bildnachweis: KWA/Jörg Peter Urbach

„Der Kapitalzugang ist zu einem kritischen Erfolgsfaktor in der Sozialwirtschaft geworden.“

Prof. Dr. Harald Schmitz

Welche pflegepolitischen Reformoptionen auf der Agenda stehen, zeigte KWA-Vorstand Dr. Stefan Arend auf: Beitragsdynamisierung, Steuerzuschuss, Sockel-Spitze-Tausch, Pflegebürgerversicherung, Wegfall der Sektorengrenzen, Auflösung der Zielkonflikte zwischen den SGBs. Spannend wird sein, welche davon es tatsächlich auf die Agenda der Bundesregierung schaffen. Dass dort aktuell diskutiert wird, zeigte sich am Nichterscheinen eines namhaften Referenten: Prof. Dr. Heinz Rothgang, der auf dem KWA-Symposium Modellrechnungen und Szenarien für eine zukunftsorientierte Finanzierung der Pflege aufzeigen sollte, debattierte stattdessen kurzfristig mit Bundesgesundheitsminister Jens Spahn.

Noch im ersten Quartal könnte es einen ersten Entwurf zur Finanzierung der Pflege geben, schloss daraus Ministerialdirektorin Ruth Nowak vom Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege. Sie plädierte dafür, das bisherige System nicht zu verändern, es aber weiter zu verbessern: Die Eigenverantwortlichkeit für die Altersvorsorge sollte weiter hochgehalten werden, und bei den Pflegegraden sollte mehr auf Bedürftigkeit und Zumutbarkeit gesetzt werden.

Keine Finanzierungsreform ohne Strukturreform

Prof. Dr. Thomas Klie, Ev. Hochschule Freiburg, forderte eine offene Debatte über wichtige Elemente der aktuellen Versorgung, beispielsweise über die 660.000 osteuropäischen Pflegekräfte, die – oft illegal – unser System stabilisieren, und über das Aufgeben von Berufstätigkeit, wenn Familienangehörige die Pflege übernehmen. Eine Finanzierungsreform müsse mit einer Strukturreform einhergehen – und sie müsse die ambulante Pflege mit in den Blick nehmen.

Bei ihrer Einführung sollte die Pflegeversicherung Sozialhilfe verhindern. Daran erinnerte Bernhard Schneider, Hauptgeschäftsführer der Evangelischen Heimstiftung, Stuttgart, und Sprecher der Initiative „Pro Pflegereform“. Demgegenüber stünden heute Menschen, die befürchten, dass ihre Ersparnisse nicht für die Pflege ausreichen. Schneider konstatierte, dass die bisherigen Reformen der Pflegeversicherung zulasten der Betroffenen gegangen sind; eine grundlegende Reform sei bisher nicht gelungen. Diese verfolge nun die Initiative „Pro Pflegereform“, ein informelles Netzwerk, in dem sich unter anderem 120 Pflegeunternehmen und 60 Verbände und Organisationen zusammengeschlossen haben.

Kernelemente ihres Konzeptes sind der Sockel-Spitze-Tausch und die Aufhebung der Sektorengrenzen. Weitere Reformbausteine sehen unter anderem vor, dass die Krankenkassen die Behandlungspflege und die Pflegekassen Grundpflege und Betreuung bezahlen. Das doppelte Risiko für den Pflegebedürftigen – Höhe des Eigenanteils und Dauer der Pflege – werde mit dem Sockel-Spitze-Tausch, d. h. mit einem fixen Eigenanteil, aufgefangen.

Die Vision für die künftige Versorgung ist, dass ambulant und stationär zusammenwächst und flexible Settings im Quartier leistungs- und leistungserbringungsrechtlich nach einer ambulanten Logik organisiert werden. Diese soll zum Beispiel eine aktive Rolle der Angehörigen und der Zivilgesellschaft beinhalten, die in den aktuellen stationären Settings nicht vorgesehen ist. Finanziert würde dies aus einer Kombination einer Pflegebürgerversicherung, eines Steuerzuschusses und eines fixen Eigenanteils.

Investments in die Sozialwirtschaft

Einen ganz anderen Aspekt der Finanzierung beleuchtete Prof. Dr. Harald Schmitz, Vorsitzender des Vorstandes der Bank für Sozialwirtschaft: die Rolle des privaten Kapitals bei Investments in die Sozialwirtschaft. Er zeigte auf, dass sich der deutsche Pflegemarkt in einem Konsolidierungsprozess befindet, der immer größere privat-gewerbliche Pflegeunternehmen entstehen lässt. Das Niedrigzinsumfeld trägt dazu bei, dass sich internationale Investoren in den letzten Jahren stark in Pflegeunternehmen engagieren. Ohne sie wäre der notwendige Ausbau der Kapazitäten kaum möglich.

Der Investitionsbedarf in der Sozialwirtschaft ist immens. Allein für die stationäre Pflege liegt er bis 2030 bei 62 Mrd. Euro. Auf der Agenda stehen Neubau, Sanierung, Modernisierung, Akquisitions- und Wachstumsfinanzierung, die Weiterentwicklung der Versorgungsstrukturen sowie Investitionen in Innovation, Digitalisierung und Personal. Diese Bedarfe können nur bei ausreichenden Renditemöglichkeiten für die Träger und langfristig verlässlichen Rahmenbedingungen finanziert werden. ❁



KWA Kuratorium Wohnen im Alter

KWA Kuratorium Wohnen im Alter wurde 1966 in München gegründet und hat rund 2.500 Beschäftigte, 1.953 Wohnungen im Stiftswohnen, 35 Wohnungen im Betreuten Wohnen, 818 vollstationäre Pflege- und 76 Tagespflegeplätze. Jährlich lädt KWA Branchenexpert*innen zu einem Symposium, das ein aktuelles Thema aus der Pflege aufgreift, in eines seiner Stifte ein.

www.kwa.de

Seminar der BFS Service GmbH

Die Mitbestimmung des Betriebsrates im Tendenzbetrieb

25.08.2020 in Berlin
10:00 – 17:00 Uhr | 300,00 Euro zzgl. MwSt.

Viele Einrichtungen der Sozialwirtschaft sind Tendenzbetriebe. Denn sie verfolgen besondere, gesetzlich als schutzwürdig definierte Zwecke, beispielsweise karitative oder erzieherische Zwecke. In Tendenzbetrieben sind verschiedene Rechte des Betriebsrates eingeschränkt. Der Betriebsrat muss beispielsweise nur angehört werden, hat aber kein inhaltliches Mitbestimmungsrecht. Die Einschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gilt meist dann, wenn der von der geplanten Maßnahme betroffene Arbeitnehmer Tendenzträger ist, also selbst die Tendenzzwecke der Einrichtung umsetzt.

Für Einrichtungen der Sozialwirtschaft ist es daher wissenswert, ob ihre Einrichtung ein Tendenzbetrieb ist und wer als Tendenzträger angesehen werden kann. Außer den Voraussetzungen für die Anerkennung als Tendenzbetrieb und Tendenzträger stellt das Seminar im Überblick die Einschränkungen der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in allen Bereichen des Betriebsverfassungsgesetzes dar.

Da der Betriebsrat bei Arbeitnehmer*innen, die nicht Tendenzträger sind, die vollen Mitbestimmungsrechte hat, werden im Seminar einige wesentliche Aspekte der Mitbestimmung des Betriebsrates in Betrieben ohne Tendenzzweck im Überblick dargestellt. So entsteht für den Teilnehmer*innen ein plastisches Bild von den Besonderheiten im Tendenzbetrieb.

Auszüge aus dem Inhalt:

- Voraussetzung der Anerkennung als Tendenzbetrieb, insbesondere tendenzgeschützte Zwecke
- Kriterien für die Anerkennung als Tendenzträger
- Kriterien für das Erkennen einer tendenzbezogenen Maßnahme
- Die Mitbestimmung des Betriebsrates im Tendenzbetrieb, insbesondere bei personellen und sozialen Angelegenheiten
- Abgleich zur Mitbestimmung in anderen Betrieben/ bei Nichttendenzträgern

Das Seminar richtet sich an Geschäftsführer*innen, Vorstandsmitglieder, Personalleiter*innen und sonstige Personalbeauftragte in Einrichtungen der Sozialwirtschaft.

Es ist zwar nicht zwingend notwendig, erleichtert aber die Teilnahme, wenn die Teilnehmer*innen bereits Grundkenntnisse der Mitbestimmung des Betriebsrates haben.



Sandra Meinke

Rechtsanwältin und Fachanwältin
für Arbeitsrecht,
Barkhoff & Partner mbB, Bochum

Seminar der BFS Service GmbH

Rechnungswesen für Entscheidungsträger

09.11.2020 in Berlin
10:00 – 17:00 Uhr | 300,00 Euro zzgl. MwSt.

Einrichtungen und Dienste in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft haben komplexe Anforderungen an ihr Rechnungswesen, die sich Entscheidungsträgern ohne Fachkenntnisse nicht ohne Weiteres erschließen. Dennoch müssen sie wichtige Entscheidungen auf der Grundlage von Ergebnissen der Buchhaltung treffen.

Das Seminar richtet sich an Vorstände und Mitglieder der Geschäftsführung ohne Vorkenntnisse im Rechnungswesen und andere Nichtfachleute, die Grundkenntnisse über Ergebnisrechnung, Bilanzierung und andere Reportings aus dem Rechnungswesen für ihre praktische Arbeit benötigen.

Empfängern von Berichten des Rechnungswesens vermittelt das Seminar:

- die Fähigkeit zu Verständnis und Analyse von Jahresabschlüssen (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung)
- Kenntnisse über Gestaltungsspielräume im Rahmen der Bilanzpolitik
- branchenspezifische Besonderheiten bei der Bilanzierung
- Anforderungen an monatliche Ergebnisrechnungen

Führungskräften hilft das Seminar:

- die Zweckmäßigkeit der Organisation von Rechnungswesen, Innenrevision und Controlling einzuschätzen
- Anforderungen an die Leistungen der Abteilung Rechnungswesen und der Stabsstellen zu formulieren
- typische Schwachstellen und Problemkreise ihres Rechnungswesens zu erkennen



Christian Koch

Diplom-Kaufmann,
Unternehmensberater
npo-consult, Bonn

Anmeldung: BFS Service GmbH

Telefon 0221 97356-159 und 0221 97356-160

bfs-service@sozialbank.de

www.bfs-service.de



BFS
Service GmbH

Terminübersicht

Weitere Seminare der BFS Service GmbH

Wegen der Corona-Krise hat die BFS Service GmbH alle Präsenztermine bis Ende Juni 2020 abgesagt. An einer Lösung, um die Seminare online als Webinare anzubieten, wird bereits gearbeitet. Aktuelle Informationen finden Sie unter www.bfs-service.de.

Vielen Dank für Ihr Verständnis.

August 2020

Thema	Dauer	Datum	Ort	Gebühr €*
Führung und Kommunikation – ein Basisseminar für Führungskräfte	2 Tage	17./18.08.2020	Berlin	575,00
Die Mitbestimmung des Betriebsrates im Tendenzbetrieb	1 Tag	25.08.2020	Berlin	300,00

September 2020

Thema	Dauer	Datum	Ort	Gebühr €*
Bauherrenaufgaben bei der Vorbereitung und Durchführung von Bauvorhaben	1 Tag	02.09.2020	Berlin	300,00
Baukosten-Controlling	1 Tag	03.09.2020	Berlin	300,00
Flexible Personalsteuerung/Ausfallmanagement	1 Tag	03.09.2020	Köln	300,00
BFS Managementwoche – Intensivlehrgang für Führungskräfte der Sozialwirtschaft	5 Tage	13.– 18.09.2020	Berlin	1.890,00
Führung heute – ein Check-up für Führungskräfte	2 Tage	14./15.09.2020	Köln	575,00

September 2020

Thema	Dauer	Datum	Ort	Gebühr €*
Professionelle Fördermittelakquise für Organisationen der Sozialwirtschaft	1 Tag	16.09.2020	Köln	300,00
Aktuelle Umsatzsteuer für soziale Körperschaften	1 Tag	16.09.2020	Köln	300,00
Fachlichkeit und Wirtschaftlichkeit in Zeiten des BTHG – (k)ein Widerspruch!?	1 Tag	17.09.2020	Berlin	300,00
Erfolgreiche Führung – Umgang mit Demotivation und kontraproduktivem Arbeitsverhalten	1 Tag	17.09.2020	Berlin	300,00
Der Weg zum papierlosen Büro	1 Tag	23.09.2020	Köln	300,00
Der steuerpflichtige wirtschaftliche Geschäftsbetrieb in der Sozialwirtschaft	1 Tag	24.09.2020	Köln	300,00
Grundlagen des Arbeitsrechtes in Einrichtungen der Sozialwirtschaft	1 Tag	29.09.2020	Berlin	300,00
Die Zukunft im Visier – Einführung in das strategische Controlling	1 Tag	29.09.2020	Berlin	300,00
Der beste ambulante Pflege- und Betreuungsdienst	1 Tag	29.09.2020	Hamburg	300,00

Oktober 2020

Thema	Dauer	Datum	Ort	Gebühr €*
Von der Kostenrechnung zur Managementinformation	2 Tage	30.09./01.10.2020	Berlin	475,00
Pflegeversicherung aktuell: Die ambulante Pflege	1 Tag	01.10.2020	Berlin	300,00
Neu kalkulieren: Der Auf- und Ausbau eines Privatzahler-Kataloges	1 Tag	27.10.2020	Berlin	300,00
Kennzahlen für Entscheidungsträger	1 Tag	28.10.2020	Berlin	300,00
Strategieentwicklung für Träger von ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten	1 Tag	28.10.2020	Berlin	300,00
Führung und Persönlichkeit	2 Tage	29./30.10.2020	Berlin	575,00

BFS Service GmbH

Im Zollhafen 5 (Halle 11), 50678 Köln
 Telefon 0221 97356-159 und 0221 97356-160
bfs-service@sozialbank.de



BFS
 Service GmbH

Das komplette Seminarangebot finden Sie unter:
www.bfs-service.de

* Die angegebenen Seminargebühren verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer und sind für Non-Profit-Organisationen gültig.

Wissenswertes

Rechtsentwicklung



Bildnachweis: Adobe Stock

Gemeinnützigkeitsrecht

Zweckbetrieb Altenwohnen großzügiger definiert

Als Alten-, Altenwohn- und Pflegeheim-Zweckbetriebe werden nunmehr Einrichtungen eingestuft, die gegenüber betreuungsbedürftigen Personen (§ 53 Nr. 1 AO) Leistungen der Pflege oder Betreuung sowie der Wohnraumüberlassung erbringen und bei denen die Verträge über die Überlassung von Wohnraum und über die Pflege- oder Betreuungsleistungen voneinander abhängig sind (siehe §§ 1, 2 WBG).

AEAO Nr. 2 zu § 68 Nr. 1 AO i. d. F. d. BMF-Schreibens v. 20.12.2019.

Mustersatzungsbestimmungen sind zu beachten

Ein Rechtsträger kann nur dann als gemeinnützig anerkannt werden, wenn seine Satzung die Festlegungen der Mustersatzung – unabhängig vom Aufbau und genauen Wortlaut der Mustersatzung (Anlage 1 zu § 60 AO) – enthält.

FG Düsseldorf, Urteil v. 20.08.2019 – 6 K 481/19 AO (rkr.).

Außenprüfung bei kirchlichen Organisationen zulässig

Eine steuerliche Außenprüfung bei einem kirchlichen Rechtsträger verletzt nicht das kirchliche Selbstbestimmungsrecht, da Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV den Kirchen ihr Selbstbestimmungsrecht nur innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze garantiert.

BFH, Beschluss v. 07.08.2019 – V B 7/18.

Umsatzsteuerrecht

Umsatzsteuer-Bagatellgrenze angehoben

Die jährliche Umsatzhöhe, bis zu der Unternehmer als sogenannte Kleinunternehmer keine Umsatzsteuer in Rechnung stellen müssen, wurde von 17.500 € auf 22.000 € brutto (inkl. ggf. anfallender Umsatzsteuer) angehoben.

§ 19 Abs. 1 UStG i. d. F. d. 3. Bürokratienteilungsgesetzes, BGBl I 2019, 1746.

Mahlzeiten bei Behinderteneinrichtungen steuerfrei

Die Bundesregierung hat klargestellt, dass die Mahlzeiten für behinderte Menschen in Einrichtungen der Behindertenhilfe entgegen anderweitig geäußerter Befürchtungen nicht ab dem 01.01.2020 steuerpflichtig geworden sind.

Bundesregierung, Antwort auf die Kleine Anfrage der FDP-Fraktion v. 28.01.2020 – BT-Drs. 19/16814 entgegen BMAS, Schreiben v. 12.04.2019.

Kraftfahrzeugsteuer

Steuerbefreiung nur bei Beförderung kranker Menschen

Die Kraftfahrzeugsteuerbefreiung für den Krankentransport besteht nur für Fahrzeuge, mit denen ausschließlich behandlungsbedürftige kranke Menschen zum Zwecke der Behandlung transportiert werden.

BFH, Urteil v. 10.06.2019 – III R 47/18.

Sozialversicherungsrecht

Keine Künstlersozialabgabe bei gelegentlichen Aufträgen

Eine lediglich gelegentliche Erteilung von Aufträgen an Künstler*innen erfüllt auch nicht die Voraussetzungen einer Abgabepflicht zur Künstlersozialversicherung.

SG Münster, Urteil v. 11.07.2019 – S 14 BA 32/18.

Vereinsrecht

Einzelwahlen dürfen zusammengefasst werden

Wenn sich mehr Bewerber zur Wahl stellen, als Ämter zu besetzen sind, kann nacheinander über alle Bewerber einzeln mit Ja, Nein oder Enthaltung abgestimmt werden, ohne dass ein „Verbrauch“ des Stimmrechts bei der nachfolgenden Stimmabgabe für den nächsten Bewerber eintritt (Einzelwahl). Die Einzelwahlen können aber auch in der Weise zusammengefasst werden, dass jeder Stimmberechtigte insgesamt nur so viele Ja- und Nein-Stimmen zur Verfügung hat, wie gleiche Ämter zur Wahl stehen.

BGH, Urteil v. 18.01.2019 – V ZR 324/17.

Gebührenpflicht für Transparenzregister entfällt auf Antrag

Gemeinnützige Vereine können ab dem 01.01.2020 per E-Mail beim Bundesanzeiger Verlag eine Befreiung von der Gebührenpflicht für das jeweilige Kalenderjahr beantragen, müssen diesen Antrag aber jedes Jahr erneut stellen.

§ 4 Transparenzregistergebührenverordnung i. d. F. v. 08.01.2020, BGBl I 2020, 93.



Thomas von Holt

Rechtsanwalt | Steuerberater
www.vonholt.de

Ausschluss wegen wichtigem Grund gerichtlich überprüfbar

Wenn die Vereinssatzung als Rechtsgrundlage für einen Vereinsausschluss den unbestimmten Rechtsbegriff „wichtiger Grund“ anführt, ist das Vorliegen dieser Voraussetzung gerichtlich vollumfänglich nachprüfbar.

AG Hannover, Urteil v. 14.02.2019 – 554 C 1620/18.

Gesellschaftsrecht

Fristlose Kündigung bei gravierendem Compliance-Verstoß

Bei gravierenden Compliance-Verstößen kann einem Geschäftsführer ohne vorherige Abmahnung fristlos gekündigt werden.

OLG Hamm, Urteil v. 29.05.2019 - 8 U 146/18.

Arbeitsrecht

Rückzahlungspflicht des scheinbar „freien Mitarbeiters“

Stellt sich ein vermeintlich freies Dienstverhältnis im Nachhinein als Arbeitsverhältnis dar, kann in der Regel nicht davon ausgegangen werden, die für freie Mitarbeit vereinbarte Vergütung sei der Höhe nach auch für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer verabredet. Daher kann der Arbeitgeber den übertariflichen Honoraranteil zurückfordern.

BAG, Urteil v. 26.06.2019 – 5 AZR 178/18.

Kein Urlaub für Sonderurlaub, Eltern-, Altersteilzeit

Ein Urlaubsanspruch entsteht nur für den Zeitraum der Arbeitspflicht oder des Anspruchs auf Befreiung von der Arbeitspflicht mit Entgeltfortzahlung, von speziellen Ausnahmeregelungen abgesehen aber nicht für Sonderurlaub, Eltern- oder Altersteilzeit.

BAG, Urteil v. 24.09.2019 – 9 AZR 481/18.

Zuwendungsrecht

Rückforderung nur bei Verstoß gegen eindeutige Auflagen

Der Zuwendungsempfänger muss Zuwendungsaufgaben nur so gegen sich gelten lassen, wie er sie ausgehend vom Wortlaut und dem objektiven Gehalt nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der für ihn erkennbaren Umstände verstehen musste.

VG Göttingen, Urteil v. 21.08.2019 – 1 A 151/18.

Nachwuchsförderung

Spezialbanken bilden Trainees aus



„Wo ist der Nachwuchs?“ lautet eine bekannte Frage in vielen Branchen. Davon sind auch Banken nicht ausgenommen. Selbst für Kreditinstitute mit sozialem Hintergrund wird es zunehmend schwieriger, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Daher haben sich nun sechs Spezialbanken zusammengeschlossen und gemeinsam ein zweijähriges Traineeprogramm aufgelegt. Im Mai 2020 nehmen die ersten Trainees ihre Arbeit auf.

Die Bank für Sozialwirtschaft, die BIB – Bank im Bistum Essen, die DKM Darlehnskasse Münster, die Evangelische Bank, die GLS Gemeinschaftsbank und die PAX-Bank wollen die Fachkompetenzen des Nachwuchses von Anfang an aufbauen und mit dem Programm auch in die eigene Zukunft investieren. „In den Geschäftsmodellen aller beteiligten Banken spielen der ethisch-soziale Ansatz und der Gedanke der Nachhaltigkeit eine wesentliche Rolle“, sagt Prof. Dr. Harald Schmitz, Vorstandsvorsitzender der Bank für Sozialwirtschaft. Die Nachfrage nach nachhaltigen Geldanlagen und das Bewusstsein für verantwortungsvolles Banking wachsen kontinuierlich und sichern den Spezialbanken die Zukunft. Engagierten Absolventinnen und Absolventen steht ein Arbeitsfeld zur Verfügung, in dem sie nachhaltige wirtschaftliche Prozesse mitgestalten und dem Kapital eine andere Richtung geben können.

„Nur noch kurz die Welt retten“

Der Aufbau des Traineeprogramms ist modular gestaltet. „Bei uns in der Bank steht der Kunde im Mittelpunkt“, sagt Alina

Reuter, Personalreferentin bei der Bank für Sozialwirtschaft (im Bild rechts). „Von daher soll der größte Teil des Trainee-Programms nah beim Kunden stattfinden.“ Vorgesehen sind Einsätze in verschiedenen Abteilungen des Vertriebsmanagements, in einer dezentralen Geschäftsstelle, in der Wertpapierberatung, bei der bankeigenen Beratungsgesellschaft BFS Service und in der Marktfolge. Drei Außeneinsätze sind als Sozialpraktikum bei Kunden und in den Partnerbanken geplant.

Zum Start des Traineeprogramms findet eine Kick-off-Woche mit allen Trainees statt. Nach der Einführungsphase beginnt ein umfassendes Personalentwicklungsprogramm, das fachliche und methodische Seminare, verschiedene Austauschformate und ein Team-Projekt vorsieht. Durch die gemeinsamen Programmpunkte soll zudem ein Netzwerk zwischen den Trainees aufgebaut werden. „Die Zusammenarbeit mit den Partnerbanken verläuft sehr konstruktiv“, berichtet Alina Reuter. „Ich freue mich darauf, gemeinsam mit den anderen Personalverantwortlichen ein abwechslungsreiches Traineeprogramm aufzubauen, das es in dieser Form noch nicht gibt und das somit einzigartig ist!“ 🌱

Traineeprogramm der Spezialbanken

Das Traineeprogramm richtet sich an Hochschulabsolvent*innen mit Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften und umfasst 24 Monate. Die Stellen werden jährlich zum Anfang des Jahres ausgeschrieben.

www.sozialbank.de/ueber-uns/karriere.html

HOPE News

Hoffnung hilft heilen

Fragen nach dem Sinn von Leben, Leiden und Tod waren früher Sache der Krankenhausseelsorge. Heute gilt in vielen Kliniken das Konzept „Spiritual Care“. Zum einen, weil die Religionen ihr Monopol auf sinnstiftende Antworten eingebüßt haben, zum anderen, weil die Befriedigung spiritueller Bedürfnisse die Heilung des kranken Menschen unterstützen kann. Prof. Dr. Arndt Büssing ist Arzt und Professor für Lebensqualität, Spiritualität und Coping (Bewältigungsstrategien) an der Universität Witten/Herdecke. Er sprach mit uns über den Aspekt der Hoffnung im Genesungsprozess.

Welchen Nutzen zieht ein Patient aus seinen spirituellen Aktivitäten?

Spiritualität ist für viele Patientinnen und Patienten, auch für Personen ohne kirchlichen Anschluss, eine wichtige Ressource, die ihnen hilft, mit ihrer Krankheit besser umzugehen. Sie verkörpert das Bedürfnis nach Rückbindung, nach Entlastung und Bewältigung in einer speziellen Belastungssituation. Dies hat immer auch mit Hoffnung zu tun.

Hilft der Glaube heilen?

Die Erwartungen an die „Heilkraft Spiritualität“ sind natürlich hoch. Das lässt sich bereits an den vielen Schicksalsberichten und Ratgeberbüchern ablesen, welche die Hoffnung auf eine therapeutische Wirkung von Glauben und Spiritualität nähren. Sicher ist, dass spirituelle Aktivitäten wie Beten, Meditation und Vertrauen in Gott mentale Zustände der inneren Ruhe, des Loslassens und der Gewissheit fördern, die der Heilung zugute kommen können.

Welchen positiven Einfluss hat dann der Glaube?

Menschen, bei denen der Glaube eine Herzensangelegenheit ist, also große Bedeutung hat, werden ihr Leben anders wahr-

nehmen, und sie sind vielleicht auch eher zu positiven Verhaltensänderungen in der Lage. Achtsamer Umgang mit dem Leben, größere Wertschätzung von Chancen und das Wissen um Geborgenheit schaffen eine besondere Lebensqualität, selbst wenn die Krankheit noch nicht besiegt ist oder auch nicht zu besiegen sein sollte. Und ein gläubiger Mensch wird auf die helfende Zuwendung Gottes vertrauen. ☸

Bildnachweis: Klaus Klose, Arndt Büssing



Prof. Dr. Arndt Büssing |

Schenken Sie Hoffnung!

Wenn Ihnen jemand einfällt, der für Sie Hoffnung verkörpert, dann melden Sie sich bitte bei uns. Schicken Sie ein Foto an unternehmenskommunikation@sozialbank.de, und erläutern Sie bitte kurz, warum Sie diese Person mit Hoffnung verbinden.

Die Rechte an dem Bild sollten Sie haben und uns die Verwendung für das Kunstwerk HOPE von HA Schult einräumen. Das Bild wird dann auf einem der Bildschirme von HOPE gezeigt und erscheint auf der Webseite: www.hope-bfs.de.



Bank
für Sozialwirtschaft

Electronic Banking Support

Telefon 0800 370 205 00 (kostenfrei)
hotline@sozialbank.de

Servicezeiten:

Mo. – Do.: 08.00–16.30 Uhr
Fr.: 08.00–14.30 Uhr

Bank für Sozialwirtschaft AG

Konrad-Adenauer-Ufer 85
50668 Köln
Telefon 0221 97356-0
bfs@sozialbank.de

www.sozialbank.de
www.sozialspende.de

Berlin

Telefon 030 28402-0
bfsberlin@sozialbank.de

Brüssel

Telefon 0032 2280277-6
bfsbruessel@sozialbank.de

Dresden

Telefon 0351 89939-0
bfsdresden@sozialbank.de

Erfurt

Telefon 0361 55517-0
bfserfurt@sozialbank.de

Essen

Telefon 0201 24580-0
bfsessen@sozialbank.de

Hamburg

Telefon 040 253326-6
bfs hamburg@sozialbank.de

Hannover

Telefon 0511 34023-0
bfs hannover@sozialbank.de

Karlsruhe

Telefon 0721 98134-0
bfskarlsruhe@sozialbank.de

Kassel

Telefon 0561 510916-0
bfskassel@sozialbank.de

Köln

Telefon 0221 97356-0
bfskoeln@sozialbank.de

Leipzig

Telefon 0341 98286-0
bfsleipzig@sozialbank.de

Magdeburg

Telefon 0391 59416-0
bfsmagdeburg@sozialbank.de

Mainz

Telefon 06131 20490-0
bfsmainz@sozialbank.de

München

Telefon 089 982933-0
bfsmuenchen@sozialbank.de

Nürnberg

Telefon 0911 433300-611
bfsnuernberg@sozialbank.de

Rostock

Telefon 0381 1283739-860
bfsrostock@sozialbank.de

Stuttgart

Telefon 0711 62902-0
bfsstuttgart@sozialbank.de

Der „Sozialus“ ist eine zweimonatlich erscheinende kostenlose Informationschrift für Kunden und Freunde der Bank für Sozialwirtschaft AG. Nachdruck, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Zwei Belegexemplare werden erbeten an: BFS Köln, Redaktion „Sozialus“.



Deutsches
Rotes
Kreuz



AWO
GRÜNE
PARITÄT
Diakonisse
ZWS