

Juni 2024

Sozialus

Alle haben ein Recht auf soziale Teilhabe

Die Aktion Mensch setzt sich dafür ein, dass Kinder mit und ohne Behinderung selbstverständlich miteinander aufwachsen, damit Vorurteile erst gar nicht entstehen.

→ 12

Internationale Pflegekräfte erfolgreich und fair anwerben

Deutschland braucht Einwanderung – besonders in der Pflege. Doch Rechtspopulismus droht, den Zuzug von Fachkräften auszubremsen. Es braucht eine Willkommenskultur.

→ 18

Kinder trotzen dem Krebs

31



04

Krankenhausfinanzierung:
„80 Prozent der Kliniken
sind aktuell nicht kapital-
dienstfähig“



- 06 Mobiles Bezahlen:
Das Smartphone wird
zum Portemonnaie

- 08 Viertes Trendbarometer
Sozial- und Gesundheits-
wirtschaft:
Abwärtstrend gestoppt?

- 10 Reporting:
Online-Tool hilft beim
Verfassen des Nach-
haltigkeitsberichts



- 12 Inklusion:
„Es gibt noch
sehr viel zu tun.“

15 Fördertipp:
Klimafreundliche
Wohngebäude

Publikation:
Sozialwirtschaft. Hand-
buch für Wissenschaft,
Studium und Praxis

16 Chancengleichheit:
Mit **Frauen in Führung**



18 Internationale Pflegekräfte:
Zusammenarbeiten
auf **Augenhöhe**

22 Netzwerk-News

24 Tagungen und Kongresse

26 Bildungscampus

28 Webinar

29 Rechtsentwicklung



31

Wir leben Gemeinwohl:
Stiftung hilft
krebskranken Kindern
und ihren Familien

34 Impressum

Krankenhausfinanzierung: „80 Prozent der Kliniken sind aktuell nicht kapitaldienstfähig“

Kostendruck, Reform und Nachhaltigkeit

Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation und der bevorstehenden Krankenhausreform sind die meisten Krankenhäuser derzeit nicht in der Lage zu planen, zu investieren und drängende Nachhaltigkeitsthemen anzugehen. Auf dem DRG-Forum, der jährlichen Großkonferenz für das Klinikmanagement in Berlin, diskutierte Enrico Meier, Direktor des Marktbereichs der SozialBank, mit Hafid Rifi, CFO der Asklepios Kliniken, und Dr. Klaus Goedereis, Geschäftsführer des Gemeinschaftsklinikums Mittelrhein, über das wohl wichtigste Thema der Branche in diesem Jahr: **Krankenhausfinanzierung**.

Ein Großteil der Krankenhäuser in Deutschland steht vor großen wirtschaftlichen Herausforderungen. Die Lage vieler Kliniken ist dramatisch, und die Kliniklandschaft verändert sich in einer nie dagewesenen Geschwindigkeit und Intensität. „Das kann dazu führen, dass wir bald kritische Gespräche mit einigen Krankenhäusern führen müssen“, berichtete Enrico Meier auf dem DRG-Forum 2024 in Berlin. Die Liquidität hat bei den Krankenhäusern momentan die höchste Priorität. Die drängendsten Fragen lauten: „Wie sichere ich den Fortbestand der Klinik? Wie sichere ich die nächste Gehaltszahlung?“ Um mittel- bis langfristig überlebensfähig zu sein, ist es jedoch ebenso nötig, die Effizienz zu steigern und umfassende strategische Entscheidungen zu treffen.

„Das Geld muss definitiv schneller bei den Krankenhausträgern ankommen.“



Enrico Meier,
Direktor Geschäftsbereich
Markt der SozialBank

Zum Auftakt des DRG-Forums hatte Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach den aktuellen Stand der Strukturreform im Krankenhaussektor dargestellt und strittige Punkte erläutert. Er kündigte unter anderem an, die Mittel aus dem geplanten Transformationsfonds früher zugänglich zu machen. Nach Einschätzung von Enrico Meier wird dies jedoch nicht reichen. „Die 50 Milliarden Euro aus dem Transformationsfonds bilden ein Riesenpaket. Aber es kommt zu spät“, sagte Meier. „Die Transformation in den Krankenhäusern muss jetzt beginnen.“ Auch wenn Investitionen in Teilen schon im Jahr 2025 angeschoben werden können – der Großteil werde sich auf 2026 verlagern. Damit würden die anstehenden Reformpakete zu spät liquiditätswirksam. „Das Geld muss definitiv schneller bei den Krankenhausträgern ankommen“, betonte Meier.

Frei-gemeinnützige Kliniken in besonders schwieriger Situation

Im Krankenhaussektor spitzt sich die Lage unterdessen weiter zu. Freigemeinnützige Krankenhäuser sind von den finanziellen Engpässen besonders betroffen. Während private Krankenhausträger am Kapitalmarkt Geld aufnehmen können und öffentliche Kliniken von ihren kommunalen Trägern subventioniert werden, haben kirchliche und andere freie Krankenhäuser diese Möglichkeit nicht. Die Dramatik zeigt sich immer deutlicher. Nachdem ein Bündnis unter Führung der DRK-Kliniken Berlin das Land Berlin im Herbst wegen Subventionen aus dem öffentlichen Haushalt für den kommunalen Krankenhausträger Vivantes verklagt hatte, hat im März der diakonische Klinikträger Agaplesion wegen Ungleichbehandlung Klage gegen die Stadt Frankfurt eingereicht. Auch in anderen Städten fordern freie Träger eine Gleichstellung mit kommunalen Kliniken.

Aus Sicht der SozialBank sollten alle Krankenhäuser in Deutschland dieselben Voraussetzungen haben, um ihren Versorgungsauftrag erfüllen zu können.

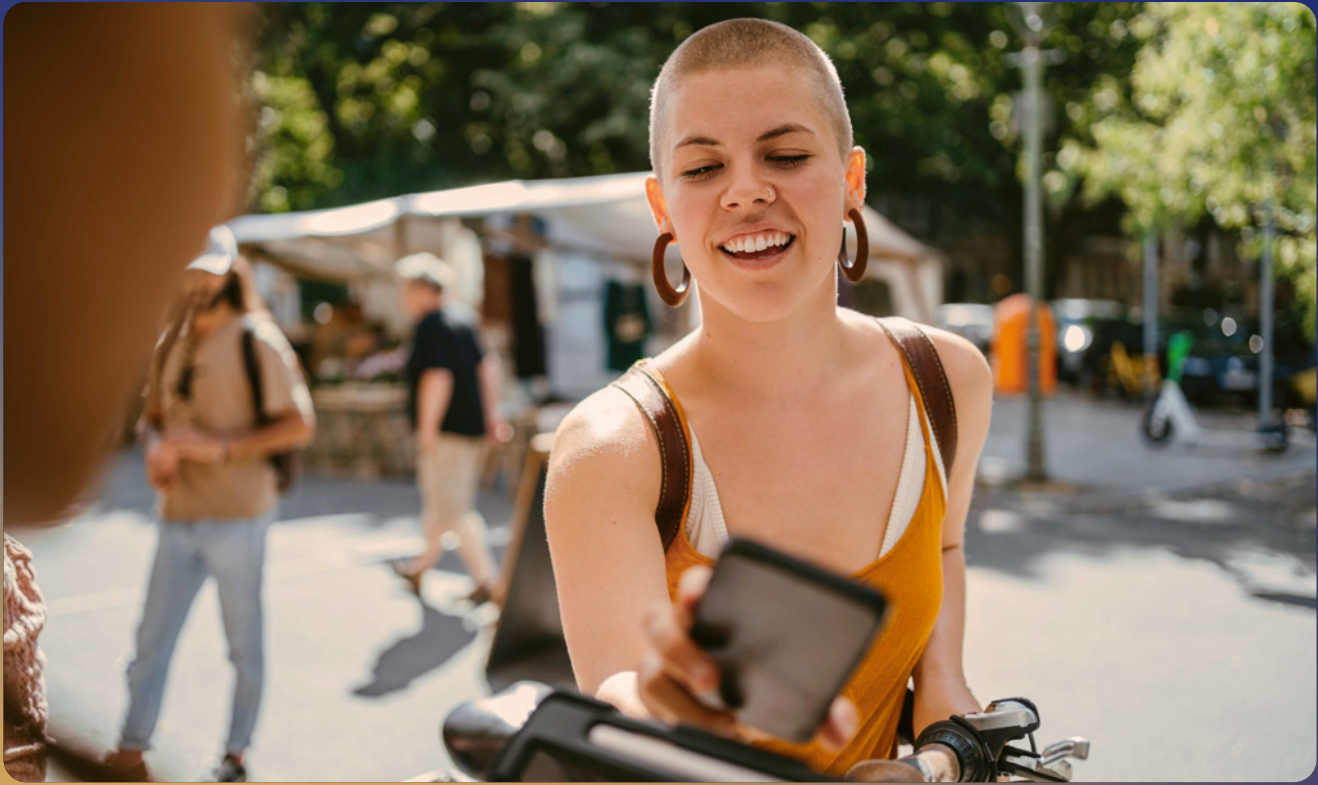
Die Ungleichheit bei der Refinanzierung gefährdet die Versorgungssicherheit. „Das versuchen wir über unsere Gremienarbeit einzubringen“, berichtete Meier auf dem DRG-Forum. „Ob wir da Erfolg haben, kann ich nicht versprechen.“

Investitionen in Nachhaltigkeit nicht außer Acht lassen

Angesichts der Unsicherheit werden wichtige Themen zur Unternehmensentwicklung, Nachhaltigkeit und Investitionen verschoben. Dadurch drohen neue Risiken. „Nachhaltigkeit ist kein Wunschkonzert, sondern Managementpflicht zur Sicherung des Zugangs zu Finanzmitteln“, betonte Meier. „Die ESG-Berichtspflicht wird für das Geschäftsjahr 2025 schlagend werden. Wir gehen davon aus, dass mehr als 50 % der Krankenhausträger betroffen sein werden. Als Bank müssen wir die Nachhaltigkeitskonformität der Investitionen prüfen, die wir finanzieren.“ Krankenhäusern, die die ESG-Kriterien nicht erfüllen, drohen erhebliche Zusatzbelastungen. „Am Ende wird der Zugang zum Geld- und Kapitalmarkt erschwert werden. Es kann zu Zinsaufschlägen kommen. Es kann auch dazu kommen, dass Banken nicht mehr in der Lage sind, Kredite zu vergeben, wenn Krankenhäuser das ESG-Rating nicht bestehen“, sagte Meier. „Das muss nicht schon 2025 oder 2026 sein, aber bald. Für uns ist wichtig zu wissen: Haben sich die Krankenhausträger auf den Weg gemacht? Es muss eine Nachhaltigkeitsstrategie geben.“

Dabei stehen die Träger nicht allein da. Die SozialBank und ihre Beratungsgesellschaft SozialGestaltung unterstützen sie auf allen Ebenen, um das Beste aus der jeweiligen Situation herauszuholen. „Unsere Erfahrung zeigt: Viele Reformen kommen zu spät in den Krankenhäusern an“, so Meier. „Daher ist es wichtig, dass wir als strategischer Finanzierungspartner mit der Managementebene ins Gespräch kommen – damit wir Szenarien durchrechnen und die Zukunftsfähigkeit sicherstellen können.“

Mobiles Bezahlen: Das Smartphone wird zum Portemonnaie



So starten Sie Apple Pay

- Öffnen Sie die Wallet-App auf Ihrem Apple-Gerät und tippen Sie oben rechts auf das Plus-Zeichen.
- Wählen Sie ganz unten „Andere Karte hinzufügen“ aus, fügen Sie Ihre Kartendetails manuell hinzu und folgen Sie den Anweisungen auf dem Display.
- Lassen Sie Ihre Karte überprüfen, indem Sie „Volksbanken Raiffeisenbanken anrufen“ klicken und im telefonischen Menü die Option 3 auswählen.
- Nach der erfolgreichen Verifizierung wird Ihre Karte freigeschaltet.
- Apple Pay steht Ihnen sofort zum Bezahlen zur Verfügung.
- Ihre hinterlegten SozialBank-Bezahlkarten sehen Sie nun in der Wallet-App.

Weitere Informationen

www.sozialbank.de/produkte/konto-zahlungs-verkehr/kreditkarten/mobiles-bezahlen



Die Einführung von Apple Pay bietet Kundinnen und Kunden der SozialBank noch **mehr Komfort** beim bargeldlosen Bezahlen.

**Sämtliche von der SozialBank aus-
gestellten Karten sind bereits für
die Nutzung von Apple Pay frei-
geschaltet. Um den Beahldienst
zu aktivieren, genügt es, eine oder
mehrere Bezahlkarten in der Apple-
Pay-Wallet zu hinterlegen. Eine
detaillierte Anleitung dazu finden Sie
im Infokasten auf der linken Seite.**

Alle Kundinnen und Kunden der SozialBank, die eine Kredit- oder Debitkarte nutzen, können ihre Zahlungen ab sofort noch schneller und einfacher tätigen. Dank der neuen Apple-Pay-Funktion können sie mit Apple-Geräten kontaktlos und sicher bezahlen.

Die Nutzung von Apple Pay funktioniert genauso einfach wie das Bezahlen mit der kontaktlosen Mastercard. Überall dort, wo Sie das Symbol für kontaktloses Bezahlen finden, können Sie mit Apple Pay zahlen – in Geschäften, Restaurants, Taxis oder an Verkaufsautomaten. Auch online und in Apps ist das Bezahlen einfach, schnell und sicher. Hier erkennen Sie am Apple-Pay-Symbol, dass Apple Pay als Bezahlösung angeboten wird.

Bezahlen einfach gemacht

Um auf dem iPhone oder iPad zu bezahlen, wählen Sie Apple Pay aus, wenn Sie zur Kasse gehen, und bestätigen die Zahlung mit Face-ID oder Touch-ID. Um im Browser „Safari“ auf

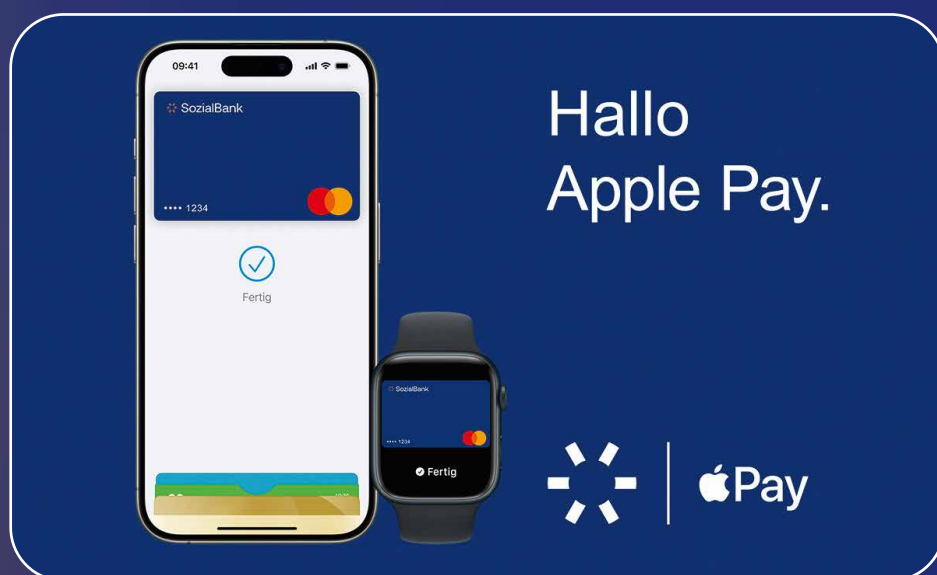
dem MacBook zu bezahlen, klicken Sie auf Apple Pay und geben die Zahlung mit dem iPhone oder der Apple Watch frei. Auf dem MacBook Pro erfolgt die Autorisierung direkt über die Touch-ID auf der Touch Bar.

Ihre Kartendaten bleiben sicher, da sie weder auf Ihrem Gerät gespeichert noch während der Transaktion an Händler übermittelt werden. Apple Pay generiert für jeden Einkauf eine gerätespezifische Nummer und einen einzigartigen Transaktionscode, ohne dabei Transaktionsdaten zu speichern, die zu Ihnen zurückverfolgt werden könnten.

Geschäftsabläufe optimieren

Selbstverständlich ist mobiles Bezahlen mit den Bezahlkarten der SozialBank auch mit einem Android-Gerät möglich. „Unser Ziel ist es, das digitale Erlebnis unserer Kunden kontinuierlich zu verbessern und innovative Lösungen bereitzustellen, die nicht nur den Zahlungsverkehr vereinfachen, sondern auch zur Optimierung von Geschäftsprozessen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft beitragen“, sagt Marvin Pesch, Produktmanager Electronic Banking & Payment Solutions bei der SozialBank.

Die Firmenkreditkarten der SozialBank bieten neben dem Vorteil der digitalen Zahlungsabwicklung auch viele Chancen zur Prozessoptimierung, beispielsweise im Bereich der Spesenabrechnung oder bei der Digitalisierung von Bargeldkassen. Wenn Sie noch keine Kreditkarte besitzen, sprechen Sie bei Interesse bitte Ihre Geschäftsstelle an. Wir beraten Sie gerne, wie Sie noch effizienter und sicherer agieren können.



Viertes Trendbarometer Sozial- und Gesundheitswirtschaft: Abwärtstrend gestoppt?

Die **wirtschaftliche Lage** von Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft hat sich einer Umfrage zufolge vorerst **nicht weiter verschlechtert**. Dennoch steht die Branche vor großen Herausforderungen. Um die Versorgungssicherheit aufrechtzuhalten, ist eine angemessene Finanzierung dringend geboten.

Für das „Vierte Trendbarometer Sozial- und Gesundheitswirtschaft“ hat die SozialGestaltung im Auftrag der Sozial-Bank im Zeitraum vom 4. April bis 5. Mai 2024 ausgewählte Vertreter*innen von über 1.800 Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitswesen befragt. Themen waren die aktuelle wirtschaftliche Lage, die gegenwärtigen Herausforderungen, Investitionsanlässe und die Auswirkungen von gesetzlichen Reformbestrebungen. Etwa die Hälfte der Befragten (51,4 %) gibt an, dass die wirtschaftliche Situation des Gesamtunternehmens in den nächsten sechs Monaten als „angespannt“ oder „sehr angespannt“ empfunden wird. Immerhin scheint der Abwärtstrend gestoppt. Beim dritten Trendbarometer von November 2023 waren dies noch 82 %. Erstmals seit Beginn des Trendbarometers im September 2022 hat sich die Einschätzung der Träger nicht weiter verschlechtert. Dennoch liegen die Aussichten deutlich unter den Werten von 2022 und Anfang 2023. So erwartet weiterhin fast die Hälfte der Befragten (46 %) für das Jahr 2024 ein negatives Jahresergebnis.

Vergütungsverhandlungen zählen zu den größten Herausforderungen

Die Ergebnisse zeigen ebenfalls deutliche Herausforderungen bei den Vergütungsverhandlungen mit den Kostenträgern auf. Erstmals werden diese neben dem Fachkräftemangel und personalbedingten Belegungsrückgängen als eine der größten Schwierigkeiten genannt. Etwa die Hälfte der Befragten geht davon aus, in der nächsten Verhandlungsrunde keine Vergütungssteigerungen von über sechs Prozent erreichen zu können.

Das dritte Trendbarometer zeigte, dass in der Vergangenheit die verhandelten Vergütungssteigerungen der hohen Inflation und den gestiegenen Personalkosten hinterherhinkten. Mit den nun erwarteten Vergütungssatzerhöhungen können die dadurch entstandenen wirtschaftlichen Defizite weiterhin nicht kompensiert werden. „Es liegt an den Kostenträgern, eine ausreichende Finanzierungsgrundlage für die Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft sicherzustellen“, sagt Susanne Leciejewski, Geschäftsführerin der SozialGestaltung. „Nur so können die soziale Infrastruktur und damit die Versorgungssicherheit der Bevölkerung langfristig aufrechterhalten werden.“

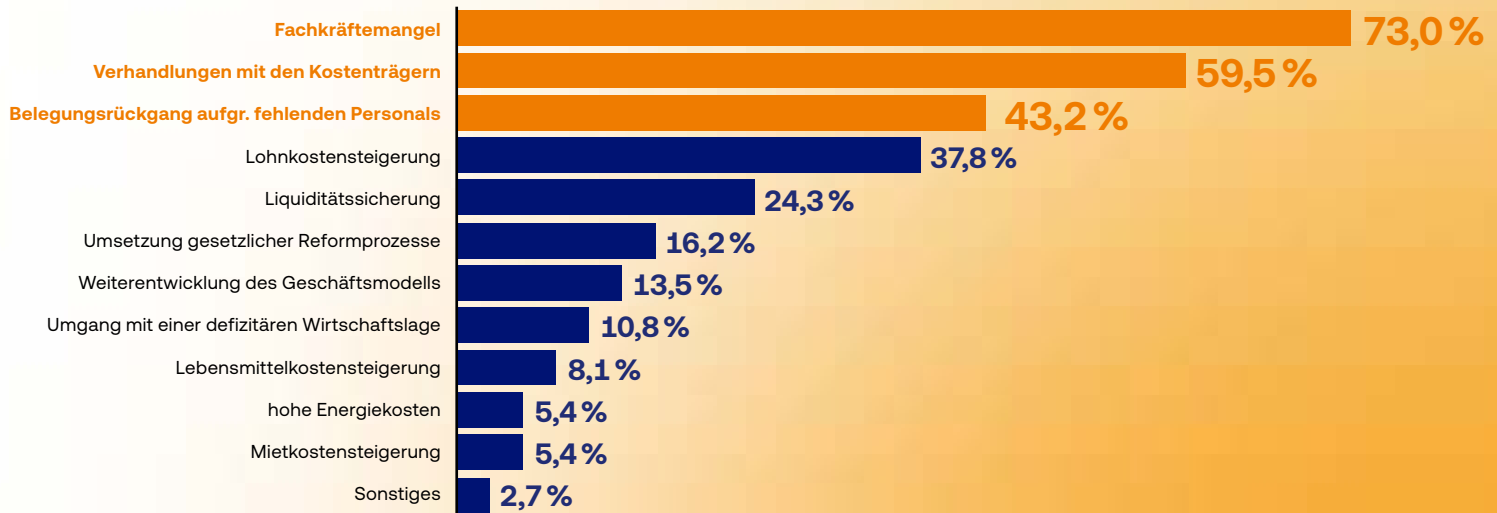
Steigende Personalkosten sollten vollständig refinanziert werden

Soziale Leistungserbringer stehen zusätzlich vor der Herausforderung, eine Vielzahl von Gesetzesreformen in den Bereichen Personal, Nachhaltigkeit und Digitalisierung gleichzeitig umzusetzen. Die Ergebnisse zeigen, dass dies den Einsatz zusätzlicher Vollzeitkräfte erfordert. In der Praxis müssen deren Personalkosten häufig aus Eigenmitteln finanziert werden. Obwohl in den Vergütungsverhandlungen mit den Kostenträgern auch Personalkosten für Verwaltung, Organisation und sonstige Stabsstellen verhandelt werden können, scheitern solche Vorhaben in der Praxis oft an mangelnder Zahlungsbereitschaft der Kostenträger. Um die Wirtschaftlichkeit der sozialen Organisationen nicht zu gefährden, ist es entscheidend, dass auch solche Personalkosten vollständig und unbürokratisch refinanziert werden.

Wirtschaftliche Herausforderungen:

Fachkräftemangel, Verhandlungen mit den Kostenträgern und Belegungsrückgang dominieren

Bitte benennen Sie die aus Ihrer Sicht drei größten Herausforderungen für die wirtschaftliche Situation der Geschäftsfelder in den kommenden 12 Monaten. (Mehrfachnennung möglich)



„Fast die Hälfte der Befragten erwartet für das Jahr 2024 ein negatives Jahresergebnis.“

Bei 94 % der Befragten liegt der Investitionsschwerpunkt für das Jahr 2024 im Bereich des Personals. „Angesichts begrenzter finanzieller Mittel besteht die Gefahr, dass andere wichtige Investitionsbereiche wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit vernachlässigt werden“, sagt Susanne Leciejewski. Es ist entscheidend, dass soziale Organisationen langfristig bestehende Investitionsstaus auch in diesen Bereichen überwinden können, um ihre Geschäftsmodelle zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Nur so können soziale Organisationen die Vorreiterrolle in Wirtschaft und Gesellschaft übernehmen, die von ihnen erwartet wird.

Investoren sind weiterhin zurückhaltend

Der Transaktionsmarkt zeigt sich weiterhin verhalten, was sich in weniger geplanten Übernahmen und Ankäufen widerspiegelt. Um die Transaktionsaktivität zu fördern und das erforderliche Kapital in die Märkte zu mobilisieren, sollte das Vertrauen der Investoren in die wirtschaftliche Stabilität der sozialen Unternehmen gesteigert werden. Denn ohne privates Kapital werden die Herausforderungen im Bereich der Investitionen nicht bewältigt werden können.

Die Ergebnisse unterstreichen die Dringlichkeit, dass politische Entscheidungsträger und Kostenträger eine angemessene

Finanzierung für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft sicherstellen müssen. Auf der anderen Seite ist es für Leistungserbringer erforderlich, effiziente und schlanke Organisationsstrukturen aufzubauen, Expertise, Ressourcen und Know-how zu teilen, Verhandlungskompetenzen gegenüber den Kostenträgern zu stärken und die Angebotsstrukturen weiterzuentwickeln. In diesem Prozess kann professionelle Beratung unterstützend wirken.

Autoren:



Lisa Scharf

l.scharf@sozialgestaltung.de



Markus Sobottke

m.sobottke@sozialgestaltung.de

Das Vierte Trendbarometer ist abrufbar unter



[www.sozialbank.de/news-events/
publikationen/bfs-trendbarometer](https://www.sozialbank.de/news-events/publikationen/bfs-trendbarometer)

Reporting: Online-Tool hilft beim Verfassen des Nachhaltigkeitsberichts

„SozialESG“ ist ein neues und umfassendes **ESG-Management-Tool** speziell für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Es unterstützt Organisationen bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung und erleichtert es, die Anforderungen der EU-Richtlinie zur erweiterten Berichtspflicht zu Nachhaltigkeitsthemen (CSRD) einzuhalten.

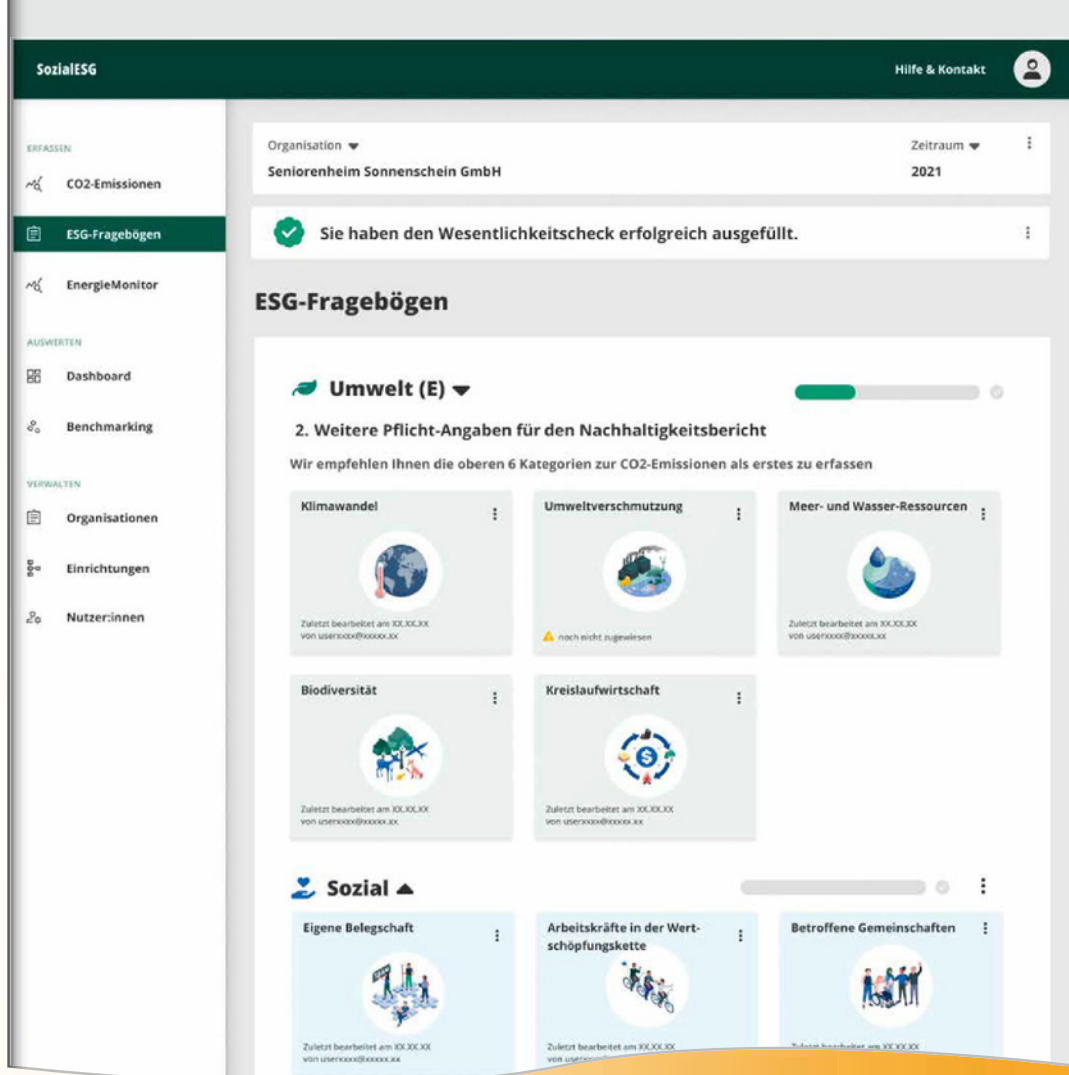
Vom kommenden Jahr an müssen alle Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden einen Nachhaltigkeitsbericht vorlegen. Das neue Online-Tool „SozialESG“ der SozialGestaltung hilft beim Ermitteln und Zusammenstellen der passenden Daten. Es filtert relevante Nachhaltigkeitskriterien entsprechend der organisationsspezifischen Wesentlichkeitsanalyse, erfasst wichtige Kennzahlen und wertet diese gemäß regulatorischer Anforderungen aus. Die Software sichert eine präzise ESG-Berichterstattung einschließlich der CO₂-Bilanz. Wo sie eingesetzt wird, transformiert sie Nachhaltigkeitsmanagement von einer regulatorischen Herausforderung in eine strategische Chance.

„Nachhaltigkeit ist nicht nur eine ethische Verpflichtung, sondern geschäftskritisch“, sagt Susanne Leciejewski, Geschäftsführerin der SozialGestaltung. „SozialESG“ befähigt Organisationen im Sozial- und Gesundheitssektor, ihr Nachhaltigkeitsmanagement proaktiv zu gestalten und auf diese Weise ihre Zukunftsfähigkeit und Resilienz zu stärken. Es ist ein Werkzeug, um die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, und gleichzeitig ein Katalysator für nachhaltige Optimierungen. „SozialESG“ hilft, Ressourcen zu schonen, Kosten zu senken und Prioritäten im Nachhaltigkeitsmanagement zu setzen“, ist Susanne Leciejewski überzeugt.



Die Datenerfassung bei „SozialESG“ ist denkbar einfach und lässt sich in die Alltagsabläufe aller Organisationstypen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft jeder Größe integrieren. Flexible Rollenvergaben erlauben die parallele Datenerfassung durch die jeweils zuständigen Anwender – egal ob Projektleitung, Personalverwaltung, Controlling, Küchenleitung oder Liegenschaftsmanagement. Ein Dashboard stellt die Daten übersichtlich dar und wertet sie qualitativ und quantitativ aus. In den Bereichen „S“ wie „Sozial“ und „G“ wie „Governance“ ist zu bestimmen

Konsolidierte Ergebnisauswertung auf Organisationsebene in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG).



Mit entsprechend der organisationsspezifischen Wesentlichkeitsanalyse angepassten Fragestrecken unterstützt „SozialESG“ die Erfassung aller relevanten Daten.

ESG-Bewertungskriterien ein Vergleich auf Organisationsebene möglich. Für „E“ wie „Environment“ können darüber hinaus zu relevanten Kennzahlen Benchmarks auf Organisationsebene bis hin zur Einrichtungsebene angezeigt werden. Dies fördert eine transparente Kommunikation mit den Stakeholdern und unterstützt Organisationen dabei, nachhaltige Praktiken zu implementieren, Ressourcen zu schonen und langfristige strategische Ziele zu definieren.

Vorteile auf einen Blick:

-  Übersetzung der ESG-Standards auf die Sozial- und Gesundheitswirtschaft
-  Einfache und digitale Datenerfassung in der Logik der Alltagsabläufe
-  Fragestrecke basierend auf individueller Wesentlichkeitsanalyse
-  Integrierte CO₂-Bilanzierung
-  Qualitative und quantitative Auswertung für die ESG-Berichterstattung

„SozialESG“ überträgt die ESG-Standards auf die Sozialwirtschaft“, erklärt Dr. Wibke Berlin, Leitung Nachhaltigkeit und Innovation bei der SozialGestaltung. „Mit der innovativen Anwendung werden alle Daten für die ESG-konforme Berichtspflicht erfasst. Diverse Auswertungsmöglichkeiten helfen, Risiken zu identifizieren und datenbasierte Entscheidungen im Nachhaltigkeitsmanagement zu treffen.“

SozialGestaltung

Die SozialGestaltung GmbH ist die auf Beratung und Fortbildung spezialisierte Tochtergesellschaft der SozialBank. Sie unterstützt Organisationen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft mit innovativen und praxisbezogenen Lösungen.

Kontakt:

Dr. Wibke Berlin
Leitung Nachhaltigkeit
und Innovation



w.berlin@sozialgestaltung.de
www.sozial-nachhaltig.de



Aktion Mensch e. V.

Die Aktion Mensch ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Seit ihrer Gründung im Jahr 1964 hat sie mehr als fünf Milliarden Euro an soziale Projekte weitergegeben. Möglich machen dies rund vier Millionen Lotterieteilnehmer*innen. Zu den Mitgliedern der Aktion Mensch gehören: ZDF, Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, Paritätischer Gesamtverband und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland.



Weitere Informationen

www.aktion-mensch.de

Jede*r hat ein Recht auf einen fairen Job. Deshalb fördert die Aktion Mensch Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung.

Inklusion:

„Es gibt noch **sehr viel zu tun.**“

Die Aktion Mensch setzt sich seit 60 Jahren dafür ein, die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung, Kindern und Jugendlichen zu verbessern und das selbstverständliche Miteinander in der Gesellschaft zu fördern. Mit den Einnahmen aus ihrer Lotterie unterstützt sie jeden Monat bis zu 1.000 Projekte. Im Interview mit der Sozialus-Redaktion spricht ihr Vorstand Armin v. Buttlar über Förderschwerpunkte und die Vision einer inklusiven Gesellschaft.

„Wir fördern jedes Jahr Tausende Projekte, die darauf einzahlen, dass die Normalität des gemeinsamen Lebens möglich wird.“

Armin v. Buttlar

Herr von Buttlar, seit ihrer Gründung hat die Aktion Mensch über 5 Milliarden Euro für Projekte für Menschen mit Behinderung ausgegeben. Wie kam es dazu?

Armin v. Buttlar: Die Aktion Mensch ist 1964 vom ZDF und den Wohlfahrtsverbänden gegründet worden. Sie hatten damals die sehr gute Idee, eine Soziallotterie zu entwickeln, die über das ZDF im Wesentlichen mit Wim Thoelke und der Sendung „Der Große Preis“ zu einer unfassbaren Bekanntheit gelangt ist. Das war die Chance, sehr schnell sehr große Summen zu akquirieren und für soziale Projekte bereitzustellen. Der Schwerpunkt der Aktion Mensch war von Anfang an das Thema Behinderung. Heute wurde dieser erweitert um das Thema Inklusion: Wie können wir es schaffen, dass alle Menschen selbstbestimmt und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können? Um hier etwas zu bewegen, haben wir von Anfang an den größten Teil der Gelder für Projekte bereitgestellt, die die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung sowie von Kindern und Jugendlichen verbessern.

Wie werden die Projekte ausgewählt?

In unserer Organisationsstruktur sorgt der Vorstand der Aktion Mensch für die laufenden Geschäfte und ein Kuratorium entscheidet über die Vergabe der Fördermittel. Jeder gemeinnützige Verein, der im Rahmen unserer Förderrichtlinien tätig werden will, stellt bei uns einen Antrag und das Kuratorium mit dem traditionellen Vorsitz durch einen Mitarbeiter des ZDF entscheidet anhand dieser Kriterien über die Mittelvergabe. In diesem Kuratorium sitzen unterschiedliche Persönlichkeiten aus der sozialen Landschaft. Fachleute, die großes Wissen mitbringen, was im Themenfeld „Inklusion“ und im Themenfeld „Kinder und Jugendliche“ – ein Förderschwerpunkt seit Beginn der 2000er-Jahre – wichtig ist.

Welche Förderschwerpunkte planen Sie in Zukunft?

Wir haben satzungsgemäß einen bestimmten Rahmen. Das ist einmal die Förderung der Inklusion. Der zweite Schwerpunktbereich ist das Thema „Kinder und Jugendliche“ und der dritte Förderbereich sind Menschen in sozialen Schwierigkeiten. Unsere Förderstrategie wird zwischen dem Kuratorium und dem Vorstand der Aktion Mensch erarbeitet und über unsere Mitgliederversammlung verabschiedet. Wir arbeiten sehr eng mit den Zielgruppen und Expert*innen zusammen, um zu entscheiden, wo und wie wir wirksam fördern können. Welche Themen wollen wir unterstützen, damit Teilhabe möglich wird? Unsere Förderstrategie wird kontinuierlich weiterentwickelt und überprüft, ob das, was wir fördern, die gewünschten Ergebnisse erzeugt, oder ob wir neue Themen aufgreifen müssen. Das ist ein laufender Weiterentwicklungsprozess.

Neben der Projektförderung setzt sich die Aktion Mensch auch für eine Bewusstseinsänderung in der Gesellschaft ein. Wie sieht Ihre Vision einer inklusiven Gesellschaft aus?

Unsere Vision ist eine barrierefreie Gesellschaft, in der Vielfalt selbstverständlich ist. Wir möchten, dass alle Menschen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Das gilt für Menschen mit Behinderung genauso wie für Kinder und Jugendliche. Davon sind wir leider an vielen Stellen noch weit entfernt. Wenn Sie als Mensch mit einer körperlichen Behinderung versuchen, von A nach B zu kommen, dann sind Sie vielen Schwierigkeiten ausgesetzt. Der Bus ist häufig nicht barrierefrei, der Weg zum Bahnhof ist beispielsweise wegen fehlender Aufzüge nicht zu überwinden. Es gibt noch sehr viel zu tun, um eine gleichberechtigte Teilhabe Realität werden zu lassen.



Für alle, die viel vorhaben, fördert die Aktion Mensch inklusive Sportvereine für Menschen mit Behinderung.



Die Aktion Mensch setzt sich dafür ein, dass Kinder selbstverständlich miteinander aufwachsen, damit Vorurteile erst gar nicht entstehen.



Zur Person

Armin v. Buttlar ist seit 2009 Vorstand der Aktion Mensch e.V. Zuvor war der Diplom-Ökonom und gelernte Bankkaufmann als kaufmännischer Geschäftsführer und Finanzvorstand in verschiedenen Unternehmen tätig.

Was kann man als einzelner Mensch oder Organisation tun, damit diese Vision Wirklichkeit wird?

Das eine ist die Bewusstseinsänderung: Vorbehalte abbauen, anerkennen, dass Menschen mit Behinderung genauso gleichberechtigt und selbstbestimmt leben können wie alle Menschen. Das geschieht, wenn wir Begegnungen schaffen und Vorbehalte abbauen. Das zweite große Thema ist die vielerorts fehlende Barrierefreiheit: Es muss sichergestellt sein, dass jeder Mensch überall hinkommen und teilnehmen kann. Ein einfaches Beispiel: Wenn jemand fernsehen will und als gehörloser Mensch den Ton nicht hören kann, dann wird eine Übersetzung in Gebärdensprache oder Untertitelung benötigt. Ohne Übersetzung kann die Person den Film nicht verstehen und nicht teilhaben. Ein weiteres Beispiel ist das Wohnen. Wenn wir in der Kommune, dort, wo das normale Leben stattfindet, wohnen möchten, brauchen wir barrierefreien Wohnraum und die Möglichkeit, mobil zu sein, sich aus der Wohnung heraus weiter bewegen zu können – also ganz normale Dinge des alltäglichen Lebens.

Da haben wir noch viel zu tun. Jede einzelne Person kann dazu beitragen, indem sie oder er ein Augenmerk darauf hat, dass diese Dinge stattfinden. Die Bushaltestelle zum Beispiel: Ist sie barrierefrei, ja oder nein? Darüber kann man auch mit dem Landtagsabgeordneten oder dem Bürgermeister sprechen oder versuchen, darauf einzuwirken. Sind in der Schule und im Kindergarten Kinder mit und ohne Behinderung zusammen, findet das alltägliche Leben gemeinsam statt? Hier kann jede und jeder viel beitragen durch aufmerksam machen, sich öffnen, Begegnung schaffen.

Wie unterstützt die Aktion Mensch den Wandel?

Wir sensibilisieren in der Öffentlichkeit durch große Kampagnen. Wir machen auf Missstände aufmerksam und schaffen dadurch Bewusstsein in der

Bevölkerung für das Thema Inklusion. Wir fördern an vielen Stellen in Deutschland jedes Jahr Tausende Projekte, die darauf einzahlen, dass die Normalität des gemeinsamen Lebens möglich wird. Im Jahr 2023 waren das rund 8.500 Projekte für Inklusion. Um vor Ort ein inklusives Miteinander zu ermöglichen, kooperieren wir auch mit großen Unternehmen. Ein schönes Beispiel ist das Projekt „Stück zum Glück“, bei dem wir mit Rewe und Procter & Gamble deutschlandweit barrierefreie Spielplätze bauen. Wir machen viel für Kinder und Jugendliche, um frühzeitig Bewusstsein zu schaffen und Kinder dafür zu sensibilisieren, dass Unterschiede normal sind. Kinder nehmen diese häufig ohnehin nicht so wahr und sind von Anfang an viel offener als Erwachsene. Wir sensibilisieren möglichst früh, damit in zehn Jahren die Barrieren, die heute noch in den Köpfen oder auch real bestehen, hoffentlich weitestgehend abgebaut sind. Ich bin da noch ein bisschen skeptisch, ob das gelingt, weil die Politik da nicht immer mitzieht, aber das ist natürlich unsere Hoffnung.

Seit ihrer Gründung wickelt die SozialBank die Zahlungen der Aktion Mensch ab. Wie erleben Sie die Zusammenarbeit?

Die SozialBank wie auch die Aktion Mensch stammen aus dem gleichen Haus, wir gehören im weitesten Sinne zu den Wohlfahrtsorganisationen in Deutschland und sind von daher beide der Gemeinnützigkeit verpflichtet. Die Zusammenarbeit ist seit Anfang an durch Vertrauen und Professionalität geprägt. Wir haben seit Anbeginn unseren gesamten Zahlungsverkehr über die SozialBank abgewickelt. Das hat bisher immer reibungslos funktioniert, und ich glaube, wir sind da schon ein relativ großer Player über unsere Soziallotterie. Die Zusammenarbeit ist sehr vertrauensvoll, sehr eng, für beide Seiten, glaube ich, auch sinnstiftend und macht viel Spaß. Von daher kann ich nur Positives berichten.

Fördertipp: Klimafreundliche Wohngebäude

Anfang des Jahres hat die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) das Förderprogramm „Klimafreundlicher Neubau – Wohngebäude“ eingeführt. Es fördert den Neubau und den Erstkauf klimafreundlicher Wohngebäude und Eigentumswohnungen in Deutschland. Auch soziale Organisationen und Vereine können das Programm nutzen.

Als Wohngebäude gelten auch Wohnheime, Altenheime und Pflegeheime und ähnliche Einrichtungen sowie ganze Quartierskonzepte. Sie können eine Förderung von bis zu 150.000 Euro je Wohneinheit als zinsgünstigen Kredit erhalten, wenn sie im Effizienzhausstandard 40 errichtet werden, die Anforderungen des Qualitätssiegels „Nachhaltige Gebäude“ (QNG) entweder im Standard „Plus“ oder „Premium“ erfüllen und weder mit Öl, Gas noch mit Biomasse beheizt werden. Wird der QNG-Standard nicht erfüllt, so ist immerhin noch eine Fördersumme von bis zu 100.000 Euro pro Wohneinheit möglich. Voraussetzung für die Förderung ist, dass eine Expertin oder ein Experte für Energieeffizienz eingebunden wird. Der Zinssatz wird durch die KfW vergünstigt und jeweils kundenindividuell berechnet. Die Kreditlaufzeit beträgt bis zu 35 Jahre Laufzeit bei bis zu 10 Jahre Zinsbindung.

KfW-Programme werden im Hausbankverfahren vergeben. Der Investor stellt vor Beginn des Vorhabens einen Antrag auf KfW-Förderung bei einem Kreditinstitut seiner Wahl. Die Bank prüft, ob das geplante Vorhaben in das Förderprogramm passt und zahlt – bei positivem Förderbescheid der KfW – die Finanzierung aus. Umschuldungen und Nachfinanzierungen bereits abgeschlossener Baumaßnahmen sind von der Förderung ausgeschlossen.



Weitere Informationen
www.kfw.de/297

Publikation:

Sozialwirtschaft. Handbuch für Wissenschaft, Studium und Praxis

Die zweite, erweiterte Auflage des Standardwerks für Sozialwirtschaft und Sozialmanagement enthält auf rund 1.000 Seiten aktualisierte und neue Beiträge von mehr als 50 Autorinnen und Autoren. Den Herausgeber*innen ist es gelungen, den aktuellen fachlichen Wissensstand so umfassend wie klar strukturiert in ein kohärentes Werk zu überführen.

Das erste Oberkapitel des Buches befasst sich mit den Grundlagen der Theorie der Sozialwirtschaft und begrenzt sich auf zwei Unterkapitel. Deutlich umfangreicher werden die Folgethemen „Rahmenbedingungen der Sozialwirtschaft“ und „Sozialwirtschaftliche Organisationen und ihre Gestaltung“, „Management sozialwirtschaftlicher Organisationen“ und „Sozialwirtschaftliche Kooperationsstrukturen“ behandelt. Die sieben letzten Kapitel befassen sich schließlich mit „Trend der Weiterentwicklung“. Dank der ausgewiesenen Expertise der beteiligten Autor*innen beinhalten die einzelnen Beiträge einerseits viele wertvolle Erkenntnisse für Praktiker*innen und andererseits umfangreiche Verweise auf weiterführende Literatur für Studierende, die bestimmte Fragestellungen akademisch weiter vertiefen möchten. Ein Handbuch und Nachschlagewerk im besten Sinne.



Sozialwirtschaft

Klaus Grunwald,
Andreas Langer,
Monika Sagmeister (Hrsg.)
Handbuch für Wissenschaft,
Studium und Praxis
2. aktualisierte
und erweiterte Auflage,
1004 Seiten, 149,- Euro

Chancengleichheit: Mit Frauen in Führung



Trendinfo

Weitere Trendthemen finden Sie in
unserem Newsletter Trendinfo:



[www.sozialbank.de/
trendinfo](http://www.sozialbank.de/trendinfo)

Empowerment, Impulse und Vernetzung – das hat sich das Frauennetzwerk WIN der SozialBank-Gruppe auf die Fahne geschrieben. Im April hatte es Aufsichtsrätin und Caritas-Vorständin Dr. Susanne Pauser zum Austausch eingeladen.

„Perfektion ist weder möglich noch nötig!“

Dr. Susanne Pauser ist seit März 2023 Vorständin für Personal und Digitales des Deutschen Caritasverbandes und seit Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats der SozialBank. Zuvor war sie im Vorstand der Württembergischen Versicherung sowie als Personalleiterin der W&W Gruppe und der HUK-COBURG u. a. für Personalthemen verantwortlich. In ihrem Vortrag beim „Women's Initiative Network“ (WIN) der SozialBank am 24. April 2024 in Köln gab sie einen persönlichen Einblick in ihren Werdegang und teilte ihr Erfolgsrezept mit den rund 30 Teilnehmerinnen: Nicht alles persönlich nehmen. Nicht zu viel nachdenken. Die Selbstzweifel im Zaum halten. Gute Arbeit abliefern. Und vor allem: „Seien Sie gnädig mit sich! Perfektion ist weder möglich noch nötig!“

Häufig war Dr. Susanne Pauser die erste Frau oder die einzige Frau mit Kindern im Vorstand oder anderen hochrangigen Gremien. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ihr ein großes Anliegen. Doch man müsse auch aushalten können, dass man nicht alles schaffe. „Für mich war es nie ein Ziel, die ‚Best Mom‘ zu sein. Ich wollte ‚Best enough Mom‘ sein. Das, was gerade möglich ist, reicht“, sagte sie.

Was sie in der Rolle als Aufsichtsrätin bei der SozialBank motiviert, sagte Dr. Susanne Pauser klipp und klar: „Ich finde es grandios, dass die SozialBank soziale Unternehmen unterstützt und berät. Es ist wichtig, dafür Geld bereitzustellen.“ Die SozialBank mit ihrem ganz speziellen Geschäftsfeld sei eine „geniale Mischung aus einer profitablen Bank und einer gemeinnützigen Eigentümerstruktur. Das ist europaweit etwas Einmaliges. Darauf dürfen Sie stolz sein!“

Auch bevor sie Aufsichtsrätin wurde, war es Dr. Susanne Pauser wichtig, Aufsicht zu üben im Sinne eines „Drohnenblicks“ auf die Dinge. Also hin und wieder einen

Schritt beiseitezutreten, die Rolle einer Außenstehenden einzunehmen und auch auf Distanz zu sich und zur Organisation zu gehen. Um beruflich voranzukommen, sollte man sich immer wieder fragen, was man noch nicht kann, und gezielt dorthin gehen, wo man weiter lernt. Entscheidend sei es, immer wieder in eine andere Richtung zu wechseln und im Zweifel zu fragen: „Wer kann mir helfen, wenn ich es nicht kann?“

In der Sozialwirtschaft besteht bereits ein großes Grundverständnis für Geschlechtergerechtigkeit und Diversity – anders als in der klassischen Finanzwirtschaft. Doch auch hier sind wir von Gleichberechtigung in den Führungsetagen noch weit entfernt. „Wir haben es 50 Jahre lang versucht, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, aber es hat nie funktioniert“, sagte Dr. Susanne Pauser und ergänzte: „Von daher bin ich ein Fan der Frauenquote, denn es gibt kein besseres Instrument.“

Was tun Unternehmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Jede*r zehnte Berufstätige in Deutschland pflegt zusätzlich An- oder Zugehörige. Wie verständnisvoll reagieren Unternehmen auf die Doppelbelastung Beruf und Pflege? Und auf welche Weise helfen sie den betroffenen Beschäftigten? Eine Kurzbefragung des Instituts Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule (IAT) im Rahmen des Projekts „work & care“ ermöglicht einen Einblick.

[www.sozialbank.de/
news-events/
publikationen/
trendinfo/04-24/
trendinfo-04-24-3](https://www.sozialbank.de/news-events/publikationen/trendinfo/04-24/trendinfo-04-24-3)



Internationale Pflegekräfte: Zusammenarbeiten auf Augenhöhe

Beim **Anwerben internationaler Fachkräfte** haben Pflegeeinrichtungen nicht nur ethisch gesetzte Leitplanken zu achten und bürokratische Hürden zu überwinden. Die eigentliche Herausforderung besteht darin, die zuwandernden Menschen zu unterstützen, hier heimisch zu werden. Das erfordert Haltung.



Autor:

Darren Klingbeil-Baksi,
freier Journalist und Autor
mit Schwerpunkt Pflege
und Soziales

Die Bundesrepublik tut gesetzgeberisch neuerdings viel dafür, es Fach- und Arbeitskräften aus sogenannten Drittstaaten (Länder außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, EWR) zu erleichtern, als Arbeitsmigrant*innen hierher einzuwandern. Mit dem im Jahr 2023 novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz etwa wurden Zugangshürden zum hiesigen Arbeitsmarkt reduziert, unter anderem im Bereich vorzuweisender Sprachkenntnisse. Im Bereich der Pflege wird dies Expertinnen und Experten zufolge zwar nicht als Erleichterung betrachtet, da in der Pflege ohne ausreichende Sprachkenntnisse kaum etwas geht. Dennoch wird die Gesetzesnovelle als Schritt in die richtige Richtung bewertet.

Auch mit dem jüngst modernisierten Staatsangehörigkeitsrecht setzt der Staat ein klares Statement an bereits nach Deutschland immigrierte, hier lebende Menschen. Sie sollen unter bestimmten Bedingungen künftig schneller den deutschen Pass erhalten können. Und die Mehrstaatigkeit wird ermöglicht.

Alles Signale, die der Erkenntnis Rechnung zollen: Deutschland ist ein Einwanderungsland. Und Deutschland braucht Einwanderung!

Zu viele Behörden – zu lange Verfahren

Verwaltungstechnisch allerdings hapert es immer noch an vielen Stellen. Denn Kernprozesse wie die Visavergabe im Ausland und die Anerkennung von Berufsabschlüssen und Sprachkenntnissen sind zum einen nach wie vor nur unzureichend digitalisiert. Zum anderen sind zu viele Behörden (lokale Ausländerbehörden, Visa-Vertretungen, Gesundheitsämter, mitunter auch die örtliche Arbeitsagentur etc.) an den Genehmigungsprozessen beteiligt. Diese dauern dann viel zu lange, was auch daran liegt, dass in den Behörden mittlerweile selbst Fachkräftemangel herrscht. In Summe ein Szenario, das es Menschen deutlich erschwert (und sie frustriert), wenn sie nach Deutschland kommen wollen, um hier zu arbeiten und zu leben.

Zugleich sind damit auch die aktuell wesentlichen Herausforderungen für anwerbende Pflegeeinrichtungen und -träger benannt, die sich mit dem Gedanken tragen, Menschen aus Drittstaaten anzuwerben. Und diese Herausforderungen seien in der Summe nicht nur eindeutig „zu viele“, stellt Thorsten Mittag, Referent für Altenhilfe und Pflege beim Paritätischen Gesamtverband, auf Anfrage fest. Hinzu komme, so Mittag weiter, dass die Anwerbung für die

Einrichtungen kostenintensiv sei, weil Vermittlungsagenturen teilweise mitverdienen, die Refinanzierung aber nicht gesichert sei.

Aussagen von Branchenakteurinnen und -akteuren zufolge liegen die durchschnittlichen Kosten der Anwerbung einer Pflegekraft aus einem Drittstaat in der Spannweite zwischen 8.000 bis 20.000 Euro; in der jeweiligen Höhe u. a. davon abhängig, ob man die Anwerbung als Träger selbst organisiert oder ob man eine Personalagentur beauftragt. Und das Anwerben ist nicht nur kostspielig, sondern auch zeitaufwändig: Erfahrungen aus der Pflegebranche zufolge kann ein Rekrutierungsprozess (individuell abhängig von den anzuerkennenden Abschlüssen) 12 bis 18 Monate dauern, bis eine angeworbene Person hier (ihren Qualifikationen entsprechend) in der Pflege arbeiten kann. Dieser Zeitaufwand stelle für „viele mittlere und kleine Pflegeeinrichtungen eine große Herausforderung dar“, fasst Christine Vogler, Präsidentin des Deutschen Pflegerats (DPR), auf Anfrage zusammen. Und diese Einrichtungen verfügten „in der Regel nicht über eine eigene Abteilung für die Anwerbung, da sie mit vielen anderen Aufgaben, wie der Personalgewinnung und -bindung, beschäftigt sind“.

Ist man vor dem Hintergrund der genannten Unwägbarkeiten, Kosten- und Zeitaufwände dennoch als Pflegeeinrichtung überzeugt, dass man internationale Kräfte anwerben möchte, und ist dabei auf eine Personalservice-Agentur angewiesen, stellt sich die nächste Frage: Nach welchen Kriterien sollte man einen Dienstleister auswählen?

Infos und Hintergrund

Unter folgenden Links finden Sie vertiefende Informationen zu im Text genannten Aspekten:



Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland und für anwerbende Unternehmen:
www.make-it-in-germany.com



Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen:
dkf-kda.de



Portal des Gütesiegels Faire Anwerbung:
www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de



Fair anwerben – zertifizierte Anbieter finden

Klar sollte jedem Pflegeunternehmen hierzulande sein, dass das Anwerben aus anderen Ländern gewissen internationalen und arbeitnehmerrechtlichen Regeln unterworfen sein sollte. Sichergestellt müsse sein, fasst hierzu Thorsten Mittag vom Paritätischen zusammen, „dass das alles nach ethisch und moralisch vertretbaren Gesichtspunkten abläuft.“ Ein „brain drain“ – also eine Talentflucht aus dem Abwanderungsland – dürfe nicht erfolgen.

Es gibt eine sogenannte Whitelist der Weltgesundheitsorganisation (WHO), die transparent macht, in welchen Ländern Anwerbung überhaupt möglich bzw. nicht möglich ist. An diesen Richtlinien orientiert sich auch die hiesige Arbeitsverwaltung in ihrem Programm Triple Win.

Und mittlerweile gibt es auch das nationale RAL-Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. An diesem sollten sich Arbeitgeber in der Pflege orientieren, wenn sie eine Personalservice-Agentur beauftragen. Das Siegel wurde im Auftrag der Bundesregierung vom „Deutschen Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF)“ im Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) entwickelt. „Personalservice-Agenturen und Arbeitgeber mit diesem Gütezeichen haben nachgewiesen, dass sie die Anwerbung ethisch, fair und transparent gestalten, die Interessenten zum Beispiel die Kosten nicht selbst tragen müssen“, unterstreicht Helmut Knepp, Vorsitzender des KDA, auf Nachfrage. Das dazugehörige betriebliche Integrationsmanagement-Konzept setze bereits im Herkunftsland an und sehe Ansprechpartner wie Integrationsmanager vor, die Neuankömmling und das Team begleiten. In diesem Zusammenhang verweist Knepp auch auf den „Werkzeugkoffer Willkommenskultur und Integration“ des DKF. Das Tool unterstütze Arbeitgeber „und enthält alle wichtigen Maßnahmen“.

Die Website zum Gütesiegel (s. Infokasten) listet alle aktuell zertifizierten Vermittlungsunternehmen und liefert so eine wichtige Hilfestellung bei der Auswahl einer Agentur.

Fachkräfte werden angeworben – Menschen kommen

Die Eckdaten eines fairen Anwerbens von internationalen Fachkräften sind damit – mit all seinen Hürden, die einzelne Bundesländer aber mittlerweile tatkräftig versuchen abzubauen, etwa indem sie Ausländerbehörden zentralisieren (wie in Bayern und jüngst in Mecklenburg-Vorpommern) – grob umrissen.

Nun steht und fällt ein erfolgreicher Rekrutierungsprozess aber damit, ob es gelingt, dass die angeworbenen Menschen sich hier auch mittel- und langfristig wohlfühlen. Dabei geht es sicher auch darum, dass es ihnen selbst, durch Eigeninitiative, gelingen sollte, sich in die Gesellschaft zu integrieren (etwa durch Spracherwerb). Aber genauso gut gilt umgekehrt: Dass es die aufnehmende Gesellschaft schaffen muss, den Zugewanderten ein freundliches Gesicht zu zeigen und glaubhaft zu signalisieren: Ihr seid hier gewollt, willkommen, und ihr sollt hier Wurzeln fassen.

Doch in puncto dieser notwendigen Willkommenskultur sind Zweifel angebracht. Doch ohne diese Kultur werden künftig weder genügend Menschen kommen wollen noch werden jene, die bereits – oft unter hohen Kostenanstrengungen – geholt worden sind, langfristig dem Pflegebetrieb (und dem Land) erhalten bleiben!

Erst Ende Januar dieses Jahres lieferte eine im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums von der OECD veröffentlichte Studie zum Thema Willkommenskultur gegenüber internationalen Fachkräften über alle Branchen hinweg Erkenntnisse, die eines verdeutlichen: Ein tiefgreifender Kulturwandel (in den Köpfen und im Handeln vieler Menschen und Institutionen) hin zum Einwanderungsland steht noch aus!

Laut dieser Studie gaben nämlich fast 70 Prozent der befragten internationalen Fachkräfte an, hierzulande Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Dabei zeigten sich Probleme insbesondere auf dem Wohnungsmarkt und im öffentlichen Leben. Die Menschen fühlen sich hier oft alleingelassen und wünschen sich mehr staatliche Unterstützung. Häufig, auch das zeigt die Studie, sind es die anwerbenden Unternehmen selbst, die diese Unterstützungsbedarfe bedienen. Das zeigt zugleich, welche Verantwortung Pflegeunternehmen auf sich nehmen, wenn sie Menschen aus dem Ausland hierherholen.

Rechtspopulismus droht Zuwanderung auszubremsen

Dieser Verantwortung gerecht zu werden, wird für anwerbende Pflegeunternehmen in Anbetracht eines derzeit im Land erstarkenden Rechtsextremismus und von Populisten der AfD und anderen Gruppen geschürten Ressentiments gegen Menschen, die angeblich nicht hierhergehörten, nicht leichter.

„Menschen kommen nicht in ein Land, vor dem sie Angst haben“, stellt hierzu DPR-Präsidentin Vogler fest. Die Auswirkungen des Rechtspopulismus seien offensichtlich: „Die Gewinnung von Fachkräften stagniert. Der Deutsche Pflege- rat und seine Verbände verurteilen Rechtspopulismus und Diskriminierung aufs Schärfste.“

An die Adresse der Arbeitgeber in der Pflege und an jeden Einzelnen gerichtet, erinnert Vogler: „Es ist wichtig, dass wir eine Kultur schaffen und leben, die durch unsere Handlungen, Unterstützung, Zusammenhalt und Haltung deutlich wird. Es geht nicht nur um einzelne Maßnahmen, sondern darum, dass jeder von uns täglich respektvoll mit anderen umgeht, so wie wir es für uns selbst wünschen.“

Alarmiert ob der jüngsten Entwicklungen äußert sich auch der KDA-Vorsitzende Helmut Knepp, wenn er feststellt: „Deutschland schafft sich mit Rechtsradikalismus und Ausländerfeindlichkeit gerade erhebliche Probleme, die weit schwerer wiegen als Bürokratie und die Sprache.“ Denn natürlich werde in den Ländern darüber berichtet und sich über Social Media ausgetauscht. Die Folge: „Es entscheiden sich bereits fertig ausgebildete Pflegefachkräfte mit Sprachlevel B2 mit Hinweis auf Rechtsradikalismus und Ausländerfeindlichkeit gegen Deutschland. Das ist verheerend, weil wir die Verstärkung aus dem Ausland definitiv brauchen, um unsere Sozial- und Wirtschaftsstrukturen hier aufrechtzuerhalten.“

Der KDA-Vorsitzende formuliert eine klare Vorstellung davon, wie Pflegeunternehmen durch Strukturen und Haltung den Begriff „Willkommenskultur“ ihrerseits mit Leben füllen: „Entscheidend ist es, eine Bereitschaft zur

Zusammenarbeit auf Augenhöhe in den Teams zu entwickeln, ein Verständnis für die Bedürfnisse der zu uns kommenden Menschen und der Teams. Das sollte bereits mit einem regelmäßigen Austausch mit der neuen Kollegin und dem neuen Kollegen im Heimatland beginnen – etwa über digitale Treffen. Wichtig: Die enormen Versäumnisse unserer Pflegepolitik können Menschen, die bereit sind, bei uns zu arbeiten, nicht lösen.“

„Die Debatten und Vorkommnisse in diesem Land hinsichtlich der Fremdenfeindlichkeit sind sicherlich erschreckend und abschreckend“, stellt auch Thorsten Mittag vom Paritätischen fest. Er mahnt: „Alle sind aufgefordert sich (weiter) gegen diese Strömung zu stellen. Wenn sich das durchsetzt, haben wir noch ganz andere Probleme, außer dass niemand herkommen will.“

Die Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern und Kulturen sei „immer eine Herausforderung“, fasst Helmut Knepp abschließend zusammen und rät den Einrichtungen: „Es braucht Verständnis – auf allen Seiten. Sorgen sollten offen angesprochen werden, die Teams begleitet werden. Kurz: Das Willkommen und die Integration müssen gestaltet und die Teams mit einbezogen werden.“ Er verweist abschließend auf den Mehrwert von Vielfalt und Diversität: „Tatsächlich bedeuten neue Kolleginnen und Kollegen, wenn sie willkommen sind und ankommen dürfen, Bereicherung, Entlastung, Austausch und neue Erfahrungen.“



Checkliste – Tipps für ein erfolgreiches Recruiting

Setzen Sie bei der Zusammenarbeit mit Personalservice-Agenturen auf zertifizierte Anbieter (RAL-Siegel).

Etablieren Sie ein betriebseigenes Integrationsmanagement.

Gehen Sie offen mit Bedenken des Bestandsteams um.

Sorgen Sie für informelle Anlässe, damit Bestandsteams und Neuankömmlinge sich kennenlernen können.

Kehren Sie Ressentiments und Rassismus nicht unter den Teppich. Seien Sie sensibilisiert und geben Sie (gegenüber Kund*innen wie Mitarbeitenden) klar vor, was diesbezüglich nicht geduldet wird.

Etablieren Sie die Funktion von „Kümmerern“ – Personen, welche die neuen Kolleginnen und Kollegen auch bei Alltagsdingen wie z. B. Behördengängen, Wohnungssuche und Mietangelegenheiten begleiten.

Zeigen Sie Haltung und Empathie. Kümmern Sie sich als Arbeitgeber z. B. auch um Themen wie Familien- nachzug und langfristige Perspektiven (Staatsbürgerschaft) zugewanderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.





Dr. Verena Staats, Evelin Schulz, Dr. Joachim Rock (v. l.)

Neues Spitzenpersonal bei Deutschem Verein, BAGFW und Parität

Dr. Verena Staats übernimmt zum 1. August 2024 das Amt als Vorständin des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. Die promovierte Volljuristin kommt vom Bundesverband Deutscher Stiftungen zum Deutschen Verein und verantwortet dort als Mitglied der Geschäftsleitung zukünftig die Abteilung Recht und Vermögen. Sie folgt auf Michael Löher, der in die Pension verabschiedet wird.

Bereits seit dem 2. Mai 2024 ist Evelin Schulz neue Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW). Sie übernimmt damit die Geschäfte von David Hirsch, der nach dem Abschied von Dr. Gerhard Timm und seiner Stellvertreterin Sabina Bombien-Theilmann das Amt interimsmäßig innehatte. Evelin Schulz war von 2017 bis 2021 Geschäftsführerin der Tafel Deutschland e.V. und von 2022 bis zuletzt Geschäftsführerin der Deutschen Vereinigung Morbus Bechterew e.V.

Beim Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V. übernimmt Dr. Joachim Rock ab dem 1. August 2024 die Hauptgeschäftsführung. Er wird Nachfolger von Dr. Ulrich Schneider, der nach 25 Jahren als Hauptgeschäftsführer und mehr als 36 Jahren hauptamtlicher Tätigkeit für den Paritätischen altersbedingt ausscheidet. Der promovierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler Dr. Joachim Rock ist seit 2001 in der Hauptgeschäftsstelle des Paritätischen tätig. Er leitet seit 2011 die Abteilung Sozial- und Europapolitik sowie seit 2022 das politische Verbindungsbüro des Verbandes.

rückenwind³: 5. Förderaufruf ab dem 1. Juli 2024

Am 1. Juli 2024 beginnt das fünfte Interessenbekundungsverfahren im ESF-Plus-Programm „rückenwind³ für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“. Interessenbekundungen können bis zum 30. August 2024 (15:00 Uhr) über das Online-Förderportal Z-EU-S eingereicht werden. In diesem 5. Förderaufruf sollen Projektträger verstärkt das Querschnittsthema „Ökologische Nachhaltigkeit und grüne Kompetenzen“ in den Blick nehmen. Darüber hinaus sind Modellvorhaben in allen fünf Handlungsfeldern des Programms auch ohne diese Schwerpunktsetzung förderfähig.



Das Förderprogramm rückenwind³ zielt auf die Fachkräftesicherung in sozialen Berufs- und Arbeitsfeldern ab. Es fördert Modellvorhaben der Personal- und Organisationsentwicklung und des Kulturwandels mit besonderem Fokus auf die Herausforderungen des demografischen und digitalen Wandels. Umfangreiches Informationsmaterial für die Antragstellung ist auf der Website verfügbar.

www.bagfw-esf.de



Gewinner des 7. mitMenschPreises

Bei einer feierlichen Veranstaltung in Berlin wurden im Mai drei Projekte mit dem 7. mitMenschPreis ausgezeichnet. Damit küren der evangelische Fachverband für Teilhabe (BeB) und die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Curacon Projekte und Initiativen, die Menschen mit Lernschwierigkeiten, psychischer Erkrankung und/oder hohem Unterstützungsbedarf mehr selbstbestimmte Teilhabe ermöglichen. Diesjähriger Hauptpreisträger ist das Projekt „Inklusive Lotsen-Tandems für Maria-Zeitler Gedenkort-Führungen“ der Johannes-Diakonie Mosbach. Dabei bilden ein Mensch mit und ein Mensch ohne Behinderung gemeinsam ein ehrenamtliches Lotsen-Tandem, das Besuchsgruppen über einen Gedenkpfad führt.

Den zweiten Preis erhält Mühlwerk Sinneswandel e. V. für ein Inklusionsprojekt für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, das neben einem inklusiven Café zukünftig auch eine Backstube und ein sogenanntes Erfahrungsfeld umfassen soll. Dritter Preisträger ist NRW LSBTIQ* inklusiv. Das Projekt fördert die Sichtbarkeit und das Empowerment von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und Queer* (LSBTIQ*) mit unterschiedlichen Formen der Behinderung, chronischen Erkrankungen, psychischen und sonstigen Beeinträchtigungen.

mitmenschpreis.de

DSEE fördert Digitalisierung 100 gemeinnütziger Organisationen

Noch bis zum 26. Juni können gemeinnützige Organisationen Interessenbekundungen an einer Förderung ihres Digitalprojekts durch die Deutsche Stiftung Engagement und Ehrenamt (DSEE) einreichen. Bewerben können sich rein ehrenamtliche Organisationen oder solche mit maximal 20 hauptamtlichen Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalent), die sich einer konkreten Herausforderung des digitalen Wandels stellen wollen. Ein besonderer Fokus des Programms liegt auf einem ganzheitlichen und nachhaltigen Entwicklungsprozess innerhalb der geförderten Organisationen. Deshalb werden die 100 Gewinner mit Fort- und Weiterbildungen, Prozessbegleitung und Beratung durch Digitalexpertinnen und -experten unterstützt. Es handelt sich um eine Anteilsfinanzierung, der Eigenanteil beträgt mindestens 10 Prozent der tatsächlichen Projektausgaben.



www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de

Tagungen und Kongresse

Terminübersicht

Weitere Veranstaltungen und aktuelle Informationen finden Sie auf unserer Website.



www.sozialbank.de/news-events/veranstaltungen



Eichstätter Fachtagung

06. – 07.06.

Eichstätt

www.eichstaetter-fachtagung.de

Die Eichstätter Fachtagung zum Thema „Sozialwirtschaft auf dem Weg der Konsolidierung“ legt besonderes Augenmerk auf die Frage, wie eine nachhaltige Sozialwirtschaft finanziell tragbar gestaltet werden kann. Dr. Markus Horneber, Vorstandsvorsitzender von Agaplesion, hält einen Impulsvortrag. Susanne Leciejewski, Geschäftsführerin der SozialGestaltung, referiert zum Thema CO₂-Berechnung und Gebäudesanierung in der Praxis. Verschiedene Workshops widmen sich den Themen Fachkräfte, Nachhaltigkeit, Finanzierung und Restrukturierung.

Management-Parkgespräche

12. – 13.06.

Crivitz

www.caretrialog.de

„Fortschritt durch Fokussierung und Vertrauenskultur“ ist das Titelthema, das den inhaltlichen Rahmen der diesjährigen Management-Parkgespräche prägt. Die Veranstaltung von CareTrialog, einer Vernetzungsplattform für die Pflegebranche, ist für Vorstände und Geschäftsführer privater und kommunaler Träger der Altenhilfe sowie für Träger der Wohlfahrtsverbände konzipiert. Expertinnen und Experten der SozialGestaltung sind vor Ort und freuen sich auf den Austausch.

Roadshow Solarstrom und E-Mobilität

11.06.

Wuppertal

www.sozialgestaltung.de

Steigende Energiekosten stellen Betreiber von Pflege- und Sozialeinrichtungen, Pflegediensten und Immobilieneigentümer vor große Herausforderungen. Die Veranstaltung der SozialGestaltung in Kooperation mit der Landesgesellschaft für Energie und Klimaschutz (NRW.Energy4Climate) thematisiert Rahmenbedingungen, Möglichkeiten, Betriebsmodelle, Fördertöpfe und Umsetzungsbeispiele zur Nutzung von Solarstrom und E-Mobilität.

FNG-Dialog:

Marktbericht Nachhaltige Geldanlagen 2024

13.06.

Berlin

www.forum-ng.org/de/termine

Der alljährlich erscheinende Marktbericht des Forums Nachhaltige Geldanlagen e.V. (FNG) analysiert seit 2005 die aktuellen Trends nachhaltigkeitsbezogener Investitionen in Deutschland und Österreich. Auf der Veranstaltung werden die Ergebnisse vorgestellt und in die aktuelle Debatte eingeordnet. Prof. Dr. Timo Bisch, Universität Hamburg, hält eine Rede zum Thema Impact Investing. Die SozialBank ist Mitglied im FNG und ist mit einem Stand beim FNG-Dialog vertreten.



Fundraisingtage

27.06.
13.09.

Stuttgart
Potsdam

fundraisingtage.de

Bei den Fundraisingtagen des Fundraising-Magazins berichten Fundraiser*innen aus allen Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens über erfolgreiche Strategien und Maßnahmen bei der Spendenwerbung und geben neue Impulse. Mit dabei in Stuttgart ist unter anderem Carmen Maus-Gebauer von der Christoffel-Blindenmission mit einem Vortrag über Nachlass-Fundraising. Im Eröffnungsvortrag gibt Michael Harr von der Schweizer Stiftung Pro Senectute einen Einblick in Metaverse und Künstliche Intelligenz. Alano Mildenberger stellt im Plenum das kostenlose Werbebudget bei „Google Ad Grants“ zum Einstieg in das Online-Marketing vor. Das Programm für den Fundraisingtag Berlin-Brandenburg ist aktuell in Vorbereitung. Die SozialBank ist als Sponsor der Fundraisingtage bei den Veranstaltungen präsent.

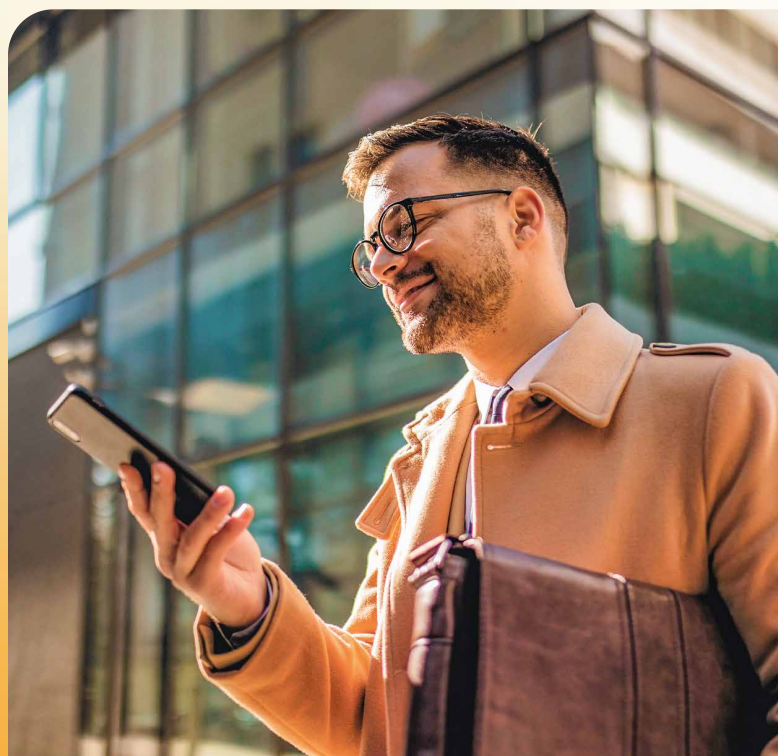
Kongress Nachhaltiges Betreutes Wohnen 2024

04.12.

Köln

www.sozialgestaltung.de

Der Kongress „Nachhaltiges Betreutes Wohnen – Zukunftsfähige Konzepte für ein lebenswertes Morgen“ bringt Entscheidungsträger, Stadt-/Raumplaner, Investoren, Anbieter, kommunale Akteure und Projektentwickler zusammen, um innovative und zukunftsweisende Konzepte für Betreutes Wohnen und Seniorenresidenzen zu diskutieren. Das Programm ist in Vorbereitung, Anmeldungen sind bereits möglich.



Bildungscampus

2024

Juni



06.06.



ESG-Berichterstattung –
Was ist konkret zu tun?

2 Std.

125,00 €*

06.06.



Datenschutzpraxis
in kleinen und mittleren
Unternehmen

1 Tag

380,00 €*

Juni/Juli



11.06.



Roadshow:

„Solarstrom und E-Mobilität für Unternehmen der
Gesundheits- und Sozialwirtschaft“

1 Tag

kostenfrei

August

01.08.



Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse –
Von Anfang an die richtigen Ziele und Maßnahmen anhand
Ihrer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen setzen

2 Std.

125,00 €*

07.08.



Grundlagen des Arbeits-
rechts in Einrichtungen
der Sozialwirtschaft

1 Tag

380,00 €*

September/
Dezember

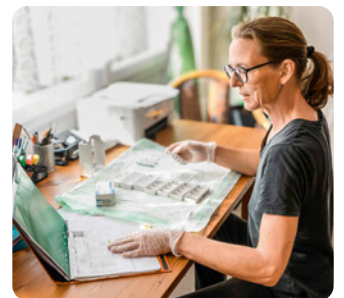
15. – 20.09.



SozialGestaltung-Managementwoche

6 Tage

2.000,00 €*



= Online-Seminar



= Berlin



= Köln



= Wuppertal

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

06. – 07.06.



Führung und Persönlichkeit

2 Tage

680,00 €*

11.06.



Chancen- und Risikomanagement in Einrichtungen
der Sozialwirtschaft – Vom Umgang mit rechtlichen und
wirtschaftlichen Risiken

1 Tag

380,00 €*

24.06.



Fördermittel für Klimaschutz
in der Sozialwirtschaft
erfolgreich akquirieren

2 Std.

125,00 €*

24.06.



Gesundheitskiosk

2 Std.

150,00 €*

01.07.



Community Health Nursing

2 Std.

150,00 €*



08.08.



Betriebsverfassungsrecht
aus Arbeitgebersicht

1 Tag

380,00 €*



13.08.



Konfliktmanagement
im Arbeitsverhältnis

1 Tag

380,00 €*

14.08.



Mitarbeitergewinnung und
-bindung in der Pflege

1 Tag

380,00 €*

04.12.



Kongress

„Nachhaltiges Betreutes Wohnen 2024 – zukunftsfähige Konzepte
für ein lebenswertes Morgen“

1 Tag

349,00 €*



SozialGestaltung GmbH, Im Zollhafen 5 (Halle 11), 50678 Köln
Stefan Lödorf, Telefon 0221 98816-607, bildungscampus@sozialgestaltung.de

Eine tagesaktuelle Übersicht aller Veranstaltungen findet sich unter:

www.sozialgestaltung.de/bildungscampus

Webinar:

Fördermittel für Klimaschutz in der Sozialwirtschaft erfolgreich akquirieren



Markus Sobottke
Teamleitung Research,
SozialGestaltung



Christopher Hölzer
Berater Sozialimmobilien und Fördermittel,
SozialGestaltung

24.06.

Online 09:00 – 11:00 Uhr

125,00 Euro zzgl. MwSt.

Nachhaltigkeit ist ein immer wichtiger werdendes Thema in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Insbesondere die Anforderungen an den Klimaschutz und die Anpassungen an den Klimawandel sind für die Einrichtungen und Dienste der Sozial- und Gesundheitswirtschaft mit einem erheblichen Investitionsbedarf verbunden. Denn: Klimaneutralität wird gefordert, refinanziert werden jedoch nur die energetischen Mindestanforderungen an Gebäude.

Dabei ist der Zugang zu Fördermitteln für Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft zunächst gut – insbesondere für gemeinnützige Träger werden vermehrt Förderprogramme zur Verfügung gestellt. Beispielsweise können sich durch die „Bundesförderung für Energieberatung für Nichtwohngebäude, Anlagen und Systeme“ sowohl gemeinnützige Organisationen als auch andere Träger energetische Sanierungskonzepte fördern lassen. Auf regionaler Ebene gibt es weitere Fördermöglichkeiten. Zum Beispiel bezuschusst Baden-Württemberg mit dem Förderprogramm KLIMOPASS im Rahmen der Landesstrategie für gemeinnützige Körperschaften Schulungsmaßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel.

Neben gebäudebezogenen Fördermaßnahmen, z. B. für die energetische Sanierung, können auch bestimmte Nutzungszwecke mit Fördermitteln bedacht werden, beispielsweise Ganztagesbetreuung in Schulen, die Barrierefreiheit oder spezielle Pflegeangebote. Nicht selten existieren mehrere Förderoptionen für einen Nutzungszweck, die sich unter Umständen gegenseitig ausschließen und darüber hinaus in Konflikt mit zinssubventionierten Darlehen stehen.

Die komplexe Recherche und Antragstellung für Förderprogramme ist sehr zeitintensiv. Zusätzlich müssen ständige Veränderungen in gesetzlichen, gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, um über aktuelle Chancen und Möglichkeiten informiert zu bleiben. Verschaffen Sie sich deshalb einen Überblick über die Förderlandschaft und neue Möglichkeiten, um Ihre nachhaltigen Projekte umzusetzen! Das Webinar „Fördermittel für Klimaschutz in der Sozialwirtschaft erfolgreich akquirieren“ geht unter anderem auf Besonderheiten der einzelnen Förderprogramme ein und liefert Tipps für die Antragstellung.



Weitere Informationen und Anmeldung finden Sie unter

<https://tip.de/Foerdermittel>

oder indem Sie den QR-Code scannen.

 SozialGestaltung



Anmeldung: SozialGestaltung GmbH, Telefon 0221 98816-607, bildungscampus@sozialgestaltung.de
www.sozialgestaltung.de/bildungscampus





Thomas von Holt
Rechtsanwalt | Steuerberater
www.vonholt.de

Gemeinnützigkeitsrecht

Verwaltung der Ausbildungsumlage (SFA) ist Zweckbetrieb

Ein mit der Durchführung des Kostenausgleichs für die Altenpflegeumlage beauftragter Verein erfüllt damit die Voraussetzungen eines steuerbegünstigten Zweckbetriebs nach § 65 AO, da ohne die damit finanzierte Ausbildung eine fortdauernde Berufsausübung in der Altenpflege gefährdet wäre.

FG Saarland, Gerichtsbescheid v. 30.06.2023 – 1 K 1232/21 (rkr.).

Höchstgrenze für Mitgliedsbeiträge wird angehoben

Der Zugang zur Mitgliedschaft darf nicht durch überhöhte Mitgliedsbeiträge und Aufnahmegebühren versperrt werden, wenn die Ausübung der steuerbegünstigten Tätigkeit nur über die Vereinsmitgliedschaft möglich ist, wie z. B. bei Sportvereinen. Auf Druck der Rechtsprechung wird ab sofort die bisher gültige Höchstgrenze für Mitgliedsbeiträge bei gemeinnützigen Vereinen von durchschnittlich 1.023 Euro je Mitglied jährlich auf 1.440 Euro, die der Aufnahmegebühren von durchschnittlich 1.543 Euro auf 2.200 Euro angehoben.

FM Baden-Württemberg, PM v. 21.03.2024; zur großzügigeren Rspr. s. FG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 07.10.2020 – 8 K 5260/16 (rkr.).

Krankenhauszweckbetrieb (§ 67 AO) restriktiv definiert

Die Einnahmen eines Krankenhauses aus Personal- und Sachmittelerstattung seitens der dort angestellten Ärzte, ohne deren nebenberufliche Tätigkeit die regionale ärztliche Versorgung nicht sichergestellt ist, sollen nicht dem Zweckbetrieb des Krankenhauses (§ 67 AO) zugeordnet werden können.

BFH, Urteil v. 14.12.2023 – V R 28/21.

Aufwand für steuerbegünstigte Zwecke kann aus steuerpflichtiger Tätigkeit herausgerechnet werden

Verlustträchtige steuerpflichtige wirtschaftliche Tätigkeit kann zur Aberkennung der Gemeinnützigkeit führen. Der BFH hat darauf hingewiesen, dass aus der Ergebnisermittlung der steuerpflichtigen Tätigkeit der Aufwand herausgerechnet werden kann, der aus Gründen der gemeinnützigkeitsrechtlichen Zielsetzung der Körperschaft veranlasst wurde. Zum Beispiel können bei einer verlustträchtigen steuerpflichtigen Cafeteria die Betreuungskosten für die satzungsmäßige Zielgruppe der Körperschaft herausgerechnet und der steuerbegünstigten Sphäre zugerechnet werden. Dadurch wird das gemeinnützigkeitsrechtliche Risiko von Verlustbetrieben entschärft.

BFH, Urteil v. 14.12.2023 – V R 28/21.

Formelle Anforderungen gelten auch für EU-Körperschaft

Es verstößt nicht gegen Unionsrecht, dass ausländische Körperschaften für die gemeinnützigkeitsrechtliche Anerkennung die formalen satzungsmäßigen Voraussetzungen des deutschen Gemeinnützigkeitsrechts erfüllen müssen.

FG Münster, Urteil v. 25.10.2023 – 13 K 2542/20 K,F (rkr.).

Keine Gemeinnützigkeit bei eigenwirtschaftlichem Interesse

Verbleiben Kunstgegenstände im Herrschaftsbereich des Stifters, der dazu Räume in seinem Wohnhaus zu einem überhöhten Preis an die Stiftung vermietet, schließt das überwiegende eigenwirtschaftliche Interesse des Stifters eine gemeinnützigkeitsrechtliche Anerkennung der Stiftung aus.

FG Köln, Urteil v. 25.05.2023 – 10 K 2066/21 (rkr.).

Arbeitsrecht

Geschäftsführer haftet für Verlust der Gemeinnützigkeit

Angestellte Geschäftsführer haben eine eigenständige Vermögensbetreuungspflicht. Falls sie wissentlich eine Mittelfehlverwendung veranlassen, die zur Aberkennung der Gemeinnützigkeit führt, greift keine tarifvertragliche Ausschlussfrist, sondern die allgemeine Verjährungsfrist von 10 Jahren und erstreckt sich die Haftung auch auf die Steuernachzahlungen wegen des Verlustes der Steuerbegünstigung.

LAG Frankfurt, Urteil vom 16.10.2023 – 16 Sa 1733/22 (AWO).

Rechtswirkungen des AÜG deutlich eingeschränkt

Die Leiharbeitsrichtlinie und ihr folgend das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz haben die Funktion eines Schutzgesetzes und sind daher nicht anwendbar, wenn die Personalgestellung im Interesse des Arbeitnehmers erfolgt.

EuGH, Urteil v. 22.06.2023 – C-427/21;

ähnlich BAG, Urteil v. 25.01.2024 – 6 AZR 390/20.

Dienstliche SMS müssen in der Freizeit gelesen werden

Ist dem Arbeitnehmer auf der Grundlage der betrieblichen Regelungen bekannt, dass der Arbeitgeber den Arbeitseinsatz für den folgenden Tag in Bezug auf Uhrzeit und Ort konkretisieren wird, ist er verpflichtet, eine solche per SMS mitgeteilte Weisung auch in seiner Freizeit zur Kenntnis zu nehmen.

BAG, Urteil v. 23.08.2023 – 5 AZR 349/22.

Umsatzsteuerrecht

Steuerfreiheit eines Denkmals umfasst auch die WC-Anlage

Für den umsatzsteuerbefreiten Betrieb eines Museums mit einem Denkmal ist eine WC-Anlage im Gegensatz zu einer Cafeteria und einem Parkplatz ein unerlässlicher Nebenbetrieb, der daher von der Steuerbefreiung mit umfasst wird.

BFH, Beschluss v. 18.10.2023 – XI B 41/23 (AdV).

Grunderwerbsteuerrecht

„Umwandlung“ kommunaler Stiftung steuerpflichtig

Die mit einer Grundstücksübertragung verbundene „Umwandlung“ einer unselbstständigen kommunalen Stiftung in eine rechtsfähige Stiftung soll Grunderwerbsteuerpflichtig sein.

Eine freigiebige Schenkung soll nach Auffassung des Hessischen Finanzgerichts ausscheiden, da die Kommune auch insoweit eine öffentliche Aufgabe erfülle.

FG Kassel, Urteil v. 10.07.2023 – 5 K 228/22 (rkr.).

Vereinsrecht

Enthaltung hindert keine einstimmige Beschlussfassung

Stimmberechtigte enthalten sich im Fall einer Stimmenthaltung ihrer Stimme in dem Sinne, dass sie gerade keine Stimme abgeben (so auch EuGH, Urteil vom 03.06.2021 – C-650/18), sodass sie eine einstimmige Beschlussfassung nicht hindern.

OVG Lüneburg, Urteil v. 11.10.2023 – 10 LC 117/22.

In der Regel keine Prozesskostenhilfe für Vereine

Prozesskostenhilfe ist nur zu gewähren, wenn die Kosten der Prozessführung weder von dem antragstellenden Verein noch von seinen Mitgliedern aufgebracht werden könnten. Diese Voraussetzung gilt auch für gemeinnützige Idealvereine.

OVG Lüneburg, Beschluss v. 06.12.2023 – 1 KN 146/22.

Notbestellung des Vorstands bei Verbot zur Amtsausführung

Erforderliche Mitglieder des Vorstandes fehlen auch dann, wenn sie aus Rechtsgründen gehindert sind, ihr Amt wahrzunehmen. Ein vereinsinternes (einstweiliges) Verbot der Amtsausübung löst daher die Pflicht zur Notbestellung aus, wenn sämtliche Vorstandsmitglieder betroffen sind und ein dringender Fall zur Behebung der Führungslosigkeit gegeben ist.

OLG Brandenburg, Beschluss v. 08.06.2023 – 7 W 67/23 (AWO).

Sozialversicherungsrecht

Projektkoordinator kann selbstständig tätig sein

Auch wenn kein Unternehmerrisiko besteht, können in der Gesamtschau die weitgehende Weisungsfreiheit sowie die unternehmertypische Selbstorganisation der Leistungserbringung prägend und bestimmend für das Gesamtbild der Tätigkeit sein. Daher kann ein externer Projektmanager zur Koordination und administrativen Durchführung eines Kooperationsnetzwerks sozialversicherungsfrei tätig sein.

LSG Sachsen, Urteil v. 22.05.2023 – L 9 BA 22/18.

Selbstständige Yoga-Kursleiter als Lehrer versicherungspflichtig

Selbstständig und ohne die Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers tätige Yoga-Kursleiter*innen sind als Lehrer*innen versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung. Eine mit der Tätigkeit verbundene therapeutische Zielsetzung bleibt unbeachtlich, solange sie nicht als zielgerichtetes therapeutisches Vorgehen handlungsleitend ist.

LSG Hessen, Urteil v. 28.03.2023 – L 2 R 214/22.

Wir leben Gemeinwohl:

Stiftung hilft **krebskranken Kindern** und ihren Familien

Mit ihrem überzeugenden Ansatz hat es die „Stiftung zur Förderung krebskranker Kinder Halle (Saale) e. V.“ auf den ersten Platz des Gewinnspiels „Wir leben Gemeinwohl“ der digitalen Vermögensverwaltung „GemeinwohlInvest“ der SozialBank geschafft.

Das Preisgeld in Höhe von 2.500 Euro soll einem 14-jährigen Mädchen zugutekommen, das erkrankungsbedingt ein Auge verloren hat. Das Mädchen besucht seit einigen Jahren eine Privatschule und möchte dies weiterhin tun, denn dort geht man auf seine Bedürfnisse optimal ein. „Für diese finanzielle Unterstützung sind wir sehr dankbar“, betont Susann Schramm, die Vorstandsvorsitzende der Stiftung.

Laut dem Krebsinformationsdienst des Deutschen Krebsforschungszentrums erkranken jährlich circa 2.200 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren an Krebs. Zu den häufigsten Diagnosen gehören Leukämien. Tumore des zentralen Nervensystems wie beispielsweise Hirntumore treten am zweithäufigsten auf. Da viele Krebserkrankungen in dieser Altersgruppe inzwischen gut therapierbar sind, beträgt die Überlebenszeit bei etwa acht von zehn Kindern mehr als 15 Jahre nach Erhalt der Diagnose. Allerdings sind die Heilungsraten abhängig von der jeweiligen Krebsart.

Vereinsgründung als Hilfe zur Selbsthilfe

Die Krebsdiagnose eines Kindes bedeutet eine enorme Belastung für die ganze Familie und bringt nicht wenige an ihre Grenzen. Zum psychischen Stress kommen oftmals alltagspraktische Probleme und manchmal finanzielle Sorgen hinzu. Um in solchen extremen Lebenssituationen schnell und unkompliziert zu helfen, haben betroffene Eltern und Ärzt*innen im Jahre 1991 den „Verein zur Förderung krebskranker Kinder Halle (Saale) e. V.“ gegründet. Inzwischen ist die Zahl der Mitglieder auf 150 gestiegen. Sechs Mitarbeitende und zahlreiche Ehrenamtliche stellen sicher, dass erkrankte Kinder, deren Eltern und Geschwister auf vielfältige Weise Beistand und Hilfe erhalten.

Über viele Jahre war der Verein, der eng mit der Kinderonkologie der Universitätsklinik Halle kooperiert, allein auf Spenden angewiesen. Schließlich entstand die Idee, eine Stiftung ins Leben zu rufen, die im Januar 2006 ihre Arbeit aufnahm. Der mit dem Stiftungskapital erwirtschaftete Ertrag stellt sicher, dass die Vereinsarbeit einschließlich der Instandhaltung des Vereinshauses durch ein solides Finanzpolster dauerhaft gewährleistet ist.

Doch auch die Spendenbereitschaft zeigt sich ungeachtet der weltweiten Krisen erfreulicherweise ungebrochen. „Die Krebserkrankung von Kindern ist ein sensibler Bereich, der viele Menschen besonders berührt“, erklärt Andreas Domaske, der Beiratsvorsitzende der Stiftung.

Vielfältige Angebote erleichtern das Leben

Einen unverzichtbaren Beitrag leistet die Beratungsstelle des Vereins. Zu den Aufgaben der Mitarbeitenden gehört es unter anderem, Anträge zur Feststellung von Schwerbehinderung, Pflege oder

„Der mit dem Stiftungskapital erwirtschaftete Ertrag stellt sicher, dass die Vereinsarbeit dauerhaft gewährleistet ist.“



Im Kinderplanet Halle (Saale) dürfen erkrankte Kinder ganz sie selbst sein und Spaß haben.



Stiftung zur Förderung krebskranker Kinder Halle (Saale)

Die Stiftung hilft krebskranken Kindern und Jugendlichen und ihren Familien bei der Bewältigung äußerer und innerer Probleme und unterstützt den Verein zur Förderung krebskranker Kinder Halle (Saale) bei seiner Arbeit. Darüber hinaus fördert sie die Forschung auf dem Gebiet der Leukämie und des Krebses bei Kindern und unterstützt die Abteilung Onkologie und Hämatologie der Universitätsklinik Halle. Sie wurde 2006 gegründet und wird von drei Vorstandsmitgliedern und fünf Beiratsmitgliedern ehrenamtlich geführt.



Weitere Informationen

kinderkrebsstiftung-halle.de



Trotz der schweren Zeit die Lebensfreude nicht verlieren: Beim gemeinsamen Spiel sind auch die Familienmitglieder willkommen.

Rehabilitation zusammen mit den Eltern auszufüllen und an die entsprechenden Stellen weiterzuleiten.

Im Falle psychosozialer Krisen steht das Vereinsteam mit Rat und Tat zur Seite und zeigt beispielsweise auf, wie man Ängste und Unsicherheiten bewältigt und trotz der schweren Zeit die Lebensfreude nicht verliert. Während der zweistündigen Nachmittags- und Ferienbetreuung können erkrankte Kinder ein wenig Abstand von den anstrengenden Untersuchungen und Behandlungen in der Klinik gewinnen und auf andere Gedanken kommen. Beim gemeinsamen Spielen, Basteln oder Backen sind die anderen Familienmitglieder ebenfalls willkommen.

Die Wünsche einzelner Kinder zu erfüllen, die durch die Erkrankung besonders beeinträchtigt wurden, liegt der Stiftung ebenfalls am Herzen. Andreas Domaske nennt ein Beispiel: „Damit ein erblindetes Kind mit seinen Eltern gemeinsame Ausflüge in die nahe Umgebung unternehmen kann, haben wir ein Tandemfahrrad angeschafft.“

Die positive Wirkung von Sport auf Menschen mit einer Krebserkrankung ist inzwischen wissenschaftlich belegt. Beispielsweise trägt körperliche Bewegung dazu bei, die Chemo- und Strahlentherapie besser zu vertragen. Die Stiftung hat daher Mittel bereitgestellt, damit die kinderonkologische Klinik der Universität Halle einen Fitnessraum einrichten und einen Sporttherapeuten einstellen konnte. „Bis zum Jahr 2025 ist geplant, einen Sportverein zu initiieren“, sagt Susann Schramm.

Während ihrer Behandlung müssen erkrankte Kinder der Schule oft wiederholt fernbleiben. Auch hier wird die Stiftung aktiv, beispielsweise in Form von Stipendien. „Besonders stolz“, sagt Andreas Domaske, „sind wir auf die schulische

Nachhilfe, die 2019 entstanden ist.“ Ein Pool von derzeit zehn Lehramtsstudierenden unterstützt erkrankte Kinder und Jugendliche dabei, den versäumten Lernstoff in unterschiedlichen Schulfächern nachzuholen. Auch Geschwisterkinder können daran teilnehmen, wenn ihre Konzentrationsfähigkeit aufgrund eigener Sorgen leidet. „Die Studierenden erhalten von uns Honorarverträge“, ergänzt Susann Schramm. „Nicht selten nehmen sie weite Auto- oder Bahnfahrten auf sich, um die Kinder aufsuchen zu können.“

Forschungsvorhaben werden gefördert

Damit sich die Diagnostikverfahren und die Heilungschancen in der pädiatrischen Onkologie verbessern, sind Fortschritte in der Forschung notwendig. „Mit unserer Stiftung fördern wir medizinische Forschungseinrichtungen an der Martin-Luther-Universität sowie andere regionale Forschungseinrichtungen“, berichtet Andreas Domaske. Vor drei Jahren sorgte die Stiftung mit einem Betrag in Höhe von 17.000 Euro dafür, dass das Labor der Universitätsklinik und Poliklinik für Pädiatrie in Halle ein modernes Hochleistungsmikroskop mit Kamerafunktion erhielt. Das Gerät optimiert die Forschung von Krebserkrankungen im Kindes- und Jugendalter und erlaubt es den Forschenden, ihre Ergebnisse auf einer großen Leinwand zu präsentieren.

Eine weitere Forschungsinitiative der Klinik, die von der Stiftung finanziell gefördert wird, zielt auf die verbesserte Früherkennung eines Rezidivs, also der erneuten Erkrankung nach einer erfolgreichen Therapie. „Das kommt bei Kindern relativ häufig vor“, sagt Susann Schramm. „Glücklicherweise gibt es in diesem Bereich erfolgversprechende Forschungsergebnisse, die dazu beitragen könnten, Risiken anhand bestimmter Kriterien frühzeitiger zu erkennen.“



Susann Schramm

ist seit Ende 2022 Vorsitzende der Stiftung zur Förderung krebskranker Kinder Halle (Saale). Hauptberuflich ist sie in der Druck- und Medienbranche in Leipzig tätig.

Andreas Domaske

ist Beiratsvorsitzender der Stiftung und seit 2010 Vorsitzender des Vereins zur Förderung krebskranker Kinder Halle (Saale) e. V.

Impressum

Sozialus | Juni 2024

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:

Susanne Bauer (V.i.S.d.P.)
Nick Pohl
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

Bildnachweise

Titelbild: Florian Büttner/Aktion Mensch

Seite 2 – 3: Shutterstock, Adobestock, Florian Büttner/Aktion Mensch

Seite 4 – 5: Maskot Images/Shutterstock

Seite 6 – 7: Maskot Images/GettyImages

Seite 8 – 9: SozialGestaltung

Seite 10 – 11: SozialGestaltung

Seite 12 – 14: Konrad Berthold, Florian Büttner, Saskia Zander, Matthes Kalter/Aktion Mensch

Seite 16 – 17: Cathrin Schneider

Seite 18 – 21: René Schwerdtel

Seite 22 – 23: David Ausserhofer, Ralf Bauer, Paritätischer Gesamtverband; Shutterstock;
Krakenimages.com/Shutterstock; Gunna Svanberg Skulason Images/GettyImages

Seite 24 – 25: GettyImages

Seite 26 – 27: Adobestock, GettyImages

Seite 28: SozialGestaltung

Seite 29: GettyImages

Seite 31 – 33: Stiftung zur Förderung krebskranker Kinder Halle (Saale)

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



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





**SozialBank**

Telefon 0221 97356-0

info@sozialbank.de

www.sozialbank.dewww.sozialspende.de**SozialGestaltung GmbH**

Telefon 0221 98816-802

info@sozialgestaltung.de

www.sozialgestaltung.de**SozialFactoring GmbH**

Telefon 0221 98817-0

info@sozialfactoring.de

www.sozialfactoring.de**Berlin**

Telefon 030 28402-0

bfsberlin@sozialbank.de

Brüssel

Telefon 0032 2 2802776

bfsbruessel@sozialbank.de

Dresden

Telefon 0351 89939-0

bfstdresden@sozialbank.de

Erfurt

Telefon 0361 55517-0

bfserfurt@sozialbank.de

Hamburg

Telefon 040 253326-6

bfshamburg@sozialbank.de

Hannover

Telefon 0511 34023-0

bfshannover@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

München

Telefon 089 982933-0

bfsmuenchen@sozialbank.de

Nürnberg

Telefon 0911 433300-611

bfsnuernberg@sozialbank.de

Stuttgart

Telefon 0711 62902-0

bfsstuttgart@sozialbank.de

Electronic Banking Support

Telefon 0800 370 205 00 (kostenfrei)

eb-support@sozialbank.de

Servicezeiten: Mo. – Do.: 08:00–16:30 Uhr | Fr.: 08:00–14:30 Uhr**Werden Sie mit uns digital!**

Abonnieren Sie den „Sozialus“ als Online-Magazin.

www.sozialbank.de/sozialus-digital

Der „Sozialus“ ist eine zweimonatlich erscheinende kostenlose Informationsschrift für Kund*innen und Stakeholder der Bank für Sozialwirtschaft AG. Nachdruck, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

**Deutsches
Rotes
Kreuz**