

Jetzt handeln. Allen eine Zukunft geben.

**Unternehmensbericht 2020/2021
des Internationalen Bundes**



Das sind wir

Über
14.000
Mitarbeiter*innen

900
Einrichtungen

100
Nationalitäten
gibt es im IB

300
Standorte
bundesweit

140
Websites

350.000
Klienten*Klientinnen

1 Million

Mal wurde „www.ib.de“
2020 aufgerufen

Der Internationale Bund (IB) ist mit mehr als 14.000 Mitarbeitenden einer der großen Dienstleister in der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit in Deutschland. Er unterstützt Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senioren dabei, ein selbstverantwortetes Leben zu führen – unabhängig von ihrer Herkunft, Religion oder Weltanschauung. Sein Leitsatz „Menschsein stärken“ ist für die Mitarbeiter*innen Motivation und Orientierung.

Der Internationale Bund (IB) wurde 1949 gegründet. In seinen Jugendgemeinschaftswerken brachte er Zehntausende eltern-, heimat- und arbeitslose Jugendliche unter, bildete sie aus und zeigte ihnen neue Perspektiven auf. Heute ist der IB eine große und leistungsfähige Organisation, die jahrzehntelange Erfahrung mit Menschen in schwierigen Lebenslagen, gesamtgesellschaftlichem Engagement und der Übernahme sozialer Verantwortung hat. Er unterhält fast 900 Einrichtungen an 300 Standorten bundesweit, darunter eigene Schulen, Akademien und Hochschulen. Hauptsitz der Unternehmensgruppe ist Frankfurt am Main.



Der Erdüberlastungstag war in diesem Jahr
bereits am 29. Juli.

Das motiviert uns zu 110 %,
nachhaltig zu handeln.

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

das Jahr 2020 stand auch für den IB besonders im Zeichen der COVID-19-Pandemie. Es ist uns gelungen, die allermeisten unserer zahlreichen und vielfältigen Angebote – digital oder vor Ort – aufrechtzuerhalten. Dank einer Kraftanstrengung aller Mitarbeitenden konnte auch das Jahresergebnis der IB-Gruppe im operativen Bereich auf konsolidierter Konzernebene positiv gestaltet werden. Besonders bemerkenswert ist dies, weil nach zwei schwierigen Jahren ausgerechnet während der Pandemie – auch durch gezielte Restrukturierungsmaßnahmen – ein Aufwärtstrend erkennbar wurde.

Die Berufliche Bildung, die Soziale und die Internationale Arbeit sind und bleiben das Grundgerüst der Aktivitäten des IB. Da wir auch zukünftig in diesen Bereichen qualitativ und quantitativ so gut aufgestellt sein möchten wie aktuell, ist unsere Attraktivität für Fachkräfte von großer Bedeutung. Wir sind ein Arbeitgeber, bei dem man sehr gerne beruflich mitwirken möchte. Der IB hat schon immer der Möglichkeit, Arbeit und Familie zu vereinen, großen Wert beigemessen. Das mobile Arbeiten während der Pandemie hat hier neue Wege aufgezeigt, die wir konsequent weitergehen werden.

Dazu werden auch unsere internen Transformationsprozesse beitragen: Unser Projekt IB digital wird für effizientere Prozesse und angenehmeres Arbeiten sorgen und uns hinsichtlich unserer digitalen Angebote noch wettbewerbsfähiger machen. Die Restrukturierung senkt Kosten und sichert somit unsere starke Marktposition. Die Organisationsentwicklung gibt Führungskräften mehr Verantwortung direkt vor Ort bei unseren Auftraggebern. Unsere Strategischen Schwerpunkte stellen unsere Ziele transparent dar, die Compliance-Prozesse sind Motor für Verbesserungen und sie helfen dabei, Fehlentwicklungen zu vermeiden.

Die Tatsache, dass wir bei diesem Unternehmensbericht den Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit gesetzt haben, ist ein klares Bekenntnis: Der IB orientiert sich an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Das Thema berührt jedes unserer Geschäftsfelder und Ressorts, jede Einrichtung und alle Mitarbeitenden. Es ist eine Entscheidung auch aus unternehmerischer Sicht: Nur wer nachhaltig denkt und handelt, wird langfristig wirtschaftlich erfolgreich sein.

Petra Merkel
Präsidentin

Thimo Fojkar
Vorsitzender des Vorstandes

18



21



28



Inhalt

4	Vorwort
6	Für die Zukunft gut gerüstet: der IB 2020/2021 Bericht des Vorstands
7	Spürbarer Aufwärtstrend
10	Aktuelle Herausforderungen
13	Mehr Verantwortung vor Ort – hohe Agilität – mehr Innovation
14	Fokusthema: Nachhaltigkeit
15	Nachhaltigkeit leben
18	„Mut, kreative Räume und ein systematisches Vorgehen“
20	IB Produkte und Programme
21	Bildung und Arbeitswelt
26	Freiwilligendienste
28	Familie und besondere Lebenslagen
34	Jugend, Chancen, Migration
38	IB Stiftung
40	IB international
41	Carsten Montag im Gespräch zur Umsetzung der Entwicklungsziele
44	Entwicklungszusammenarbeit
46	Internationale Migrationsdienste
48	Internationale Jugendarbeit
50	Internationale Freiwilligendienste
52	Auslandsgesellschaften
54	IB Personal
55	Positiv aufgenommen: mobiles Arbeiten
57	Personalentwicklung
58	Personalmanagement
59	Organisationsentwicklung
60	IB IT
61	Mit IT den CO ₂ -Fußabdruck des IB verkleinern
63	IB Finanzen, Rechnungswesen, Controlling
65	IB-Zentraleinkauf
67	IB-Fuhrpark
68	Zahlen, Daten, Fakten

Für die Zukunft gut gerüstet: der IB 2020/2021

Bericht des Vorstands

Der Internationale Bund befindet sich nach zwei harten Jahren in einem spürbaren Aufwärtstrend bezüglich Angebotspalette, interner Prozesse und Strukturen sowie der Sicherung der wirtschaftlichen Stabilität. Verschiedene Transformationsprozesse werden diesen Aufwärtstrend positiv unterstützen und vorantreiben.

Als Dienstleistungsunternehmen messen wir zufriedenen, motivierten und engagierten Mitarbeitenden eine herausragende Bedeutung zu. Dem IB ist daher sehr daran gelegen, eine von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Eigenverantwortung getragene Unternehmenskultur nachhaltig zu etablieren. Um einen hohen Grad der Bindung ans Unternehmen sicherzustellen und – vor dem Hintergrund des allgemeinen Fachkräftemangels – neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen, ist es entscheidend, dass die aktuell Beschäftigten den IB als attraktiven Arbeitgeber wertschätzen und gute Arbeitsbedingungen erleben. Hierfür setzen sich die Führungskräfte in den verschiedenen Verantwortungsbereichen ein.

Die IB-Gruppe ist gut aufgestellt. Das Wachstumsziel wird mit stabil positiven wirtschaftlichen Ergebnissen erreicht werden: durch eine verbesserte Wettbewerbsstruktur mit strategischen Schwerpunkt-Geschäftsfeldern bei verbesserter Kostenstruktur, mit modernen Digitalprozessen und mit höherer Eigenverantwortung vor Ort.

Nachhaltigkeit ist in der IB-Gruppe ein strategisches Unternehmensziel und ein Querschnittsthema in allen Bereichen. Damit ist der IB für die Zukunft gut gerüstet.

Spürbarer Aufwärtstrend

Ergebnis trotz Pandemie positiv

Das Jahr 2020 und das erste Halbjahr 2021 waren hauptsächlich durch die Herausforderungen der COVID-19-Pandemie geprägt. Kontaktbeschränkungen hatten Einfluss auf die Betreuung der Menschen, die beim IB Hilfe und Unterstützung suchten, die Hygienebestimmungen haben uns gefordert, doch die Betreuung war zu keinem Zeitpunkt gefährdet.

Obwohl die Geduld im Umgang mit der Pandemie auf eine harte Probe gestellt wurde, hat die Krise auch zu einem neuen alltäglichen Miteinander motiviert. Der Zusammenhalt wurde gestärkt. In erster Linie kam es darauf an, unsere Mitarbeitenden und die von ihnen betreuten Personen vor Ansteckung zu schützen. Besonders gilt dies in den hochsensiblen Bereichen der stationären Pflege, der Wohnungslosenhilfe, Kindertagesstätten, Schulen und Bildungszentren.

IB als systemrelevante Organisation eingestuft

Gleich zu Beginn der Pandemie wurde der IB als systemrelevante Organisation eingestuft. Damit wurden auch Einrichtungen weiterfinanziert, die wegen der Kontaktbeschränkungen ihren Betrieb stark einschränken oder sogar einstellen mussten. Unter anderem dank des Kurzarbeitergelds und des Sozialdienstleistereinsatz-Gesetzes war die Basisfinanzierung für die Mitarbeitenden beziehungsweise für den IB als Auftragnehmer öffentlicher Aufträge des Staats jederzeit sichergestellt. Das Sozialdienstleistereinsatz-Gesetz ist allerdings mit erheblichem Verwaltungsaufwand verbunden. Die Bürokratie hat sich hier als Hemmnis für situationsadäquates Handeln erwiesen.

Umstellung auf alternative Lernformate

Im Bereich Arbeitsmarktdienstleistungen hat der IB schnell auf alternative Lernformate umstellen können, um die Grundlage für eine Weiterfinanzierung zu sichern. Es ist gelungen, digitale Angebote zu etablieren und die Umstellung von Präsenzformaten auf virtuellen Unterricht gut zu bewältigen. Diese hat auch als Katalysator für die lang geplante digitale Transformation im IB gewirkt.



Der Vorstand des IB (von links nach rechts):

Thiemo Fojkar, Vorstandsvorsitzender des IB, Karola Becker, Mitglied des Vorstandes, Stefan Guffart, Mitglied des Vorstandes

Selbst bei den Aktivitäten im internationalen Bereich konnten die Angebote grundsätzlich aufrechterhalten werden, obwohl die Bewegungsfreiheit durch die spezifischen Einreisebeschränkungen sehr stark beeinträchtigt wurde.

Einbußen im gewerblichen Bereich

Dennoch musste die IB-Gruppe im gewerblichen Bereich Einbußen hinnehmen, die in diesem Umfang nicht vorhersehbar waren. Gerade bei den Beherbergungen sowie in den Hotels haben die Kontakt- und Reisebeschränkungen den IB hart getroffen. Es konnten wegen der sogenannten Konzernverbundenheit auch keine Übergangshilfen seitens des Bundes in Anspruch genommen werden. Dadurch war die Finanzierung der Kosten nicht mehr in vollem Umfang sichergestellt. Hier musste die IB-Gruppe die Defizite ausgleichen. So haben auch wir einen Eindruck davon bekommen, wie die Pandemie bestimmte Branchen getroffen hat und manche Finanzierung einfach weggebrochen ist. →

Es ist gelungen, das Ergebnis der IB-Gruppe 2020 trotz der Pandemie im operativen Bereich auf konsolidierter Konzernebene positiv zu gestalten.


Positives Ergebnis auf Konzernebene

Durch eine konsequente Analyse der Ertragskraft aller Maßnahmen wurden strukturell defizitäre Aktivitäten sukzessive reduziert und eine Wirtschaftlichkeitsbewertung dauerhaft etabliert. Damit ist es gelungen, das Ergebnis der IB-Gruppe 2020 trotz der Pandemie im operativen Bereich auf konsolidierter Konzernebene positiv zu gestalten. Dazu haben auch die Einsparungen bei den Geschäftsreisen und Veranstaltungen beigetragen. Diese Einspareffekte werden sich, davon ist auszugehen, teilweise auch in der Zeit nach der Pandemie fortsetzen. Hier gilt es, aus den Erfahrungen der Pandemie die richtigen Maßnahmen und Konsequenzen abzuleiten.

Durch das Restrukturierungsprojekt gestärkt werden wir in den kommenden Jahren unser Ziel eines ertragsorientierten Wachstums weiterverfolgen.

Nachhaltige strukturelle Einsparpotenziale dank Restrukturierungsprojekt

Unterstützt wurden diese finanziellen Optimierungsmaßnahmen durch das sogenannte Restrukturierungsprojekt. Die Jahre 2018 und 2019 hatten den IB vor große Herausforderungen gestellt. Sinkende Umsätze bei den Flüchtlingshilfen und Schulen und nicht unmittelbar refinanzierte Tarifierhöhungen hatten zu finanziellen Einbußen und Liquiditätsengpässen geführt. In der Folge wurde gemeinsam mit den Wirtschaftsprüfern von PwC ein Gutachten erstellt, um finanzielle Schwachstellen zu analysieren und Lösungsansätze zu definieren. Dieses Gutachten war die Basis eines internen Restrukturierungsprojekts. In einem partizipativ angelegten Prozess mit Arbeitsgruppen auf Führungsebene haben wir Teilprojekte entwickelt und in der Folge Handlungsempfehlungen definiert, die jetzt umgesetzt werden. Bereits während der Bestandsaufnahme



konnten nachhaltig wirkende strukturelle Einsparpotenziale realisiert werden. Sie werden jetzt in der Regelstruktur im Rahmen des Finanz- und Rechnungswesens der IB-Gruppe verstetigt. Die finanziellen Grundlagen für die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit des IB sind damit gelegt. Durch das Restrukturierungsprojekt gestärkt werden wir in den kommenden Jahren unser Ziel eines ertragsorientierten Wachstums weiterverfolgen.

Wichtig für unsere Zukunftsfähigkeit: Diversifikation des IB-Produktportfolios

Die jüngste Vergangenheit hat gezeigt, dass der hohe Grad der Diversifikation des IB-Produktportfolios wichtig ist für die Zukunftsfähigkeit der IB-Gruppe. Der Umfang der Sozialen Arbeit hat wieder erheblich zugenommen – mit einer stark differenzierten Kundenstruktur auf kommunaler Ebene.

Kein Rückzug aus der Beruflichen Bildung

Durch eine konsequente Maßnahmen-Ertragsanalyse der Beruflichen Bildung (vor allem bei den Arbeitsmarktdienstleistungen) konnten Kosten reduziert werden. Das wiederum hat in einem Markt, in dem zahlreiche Billiganbieter präsent sind, zu einer Stärkung der Position des IB geführt. Der IB wird sich trotz des harten Wettbewerbs nicht aus der Beruflichen Bildung zurückziehen, sondern seine über Jahrzehnte gesammelte Erfahrung in die Entwicklung alternativer und innovativer Angebote einbringen. Eine verstärkte Zusammenarbeit mit Betrieben und ihren Mitarbeitenden in Form von betrieblichen Qualifizie-



rungsmaßnahmen wird helfen, diese für den IB wichtige traditionelle Säule zu stützen – mit der Option, dass sie im IB wieder an Bedeutung gewinnt. Soziale Arbeit und Berufliche Bildung bleiben zusammen mit der Internationalen Arbeit die Grundpfeiler des IB-Engagements.

Soziale Arbeit und Berufliche Bildung bleiben zusammen mit der Internationalen Arbeit die Grundpfeiler des IB-Engagements.

Verstärkte Lobbyarbeit: Einfluss auf Gesetzesvorhaben

Durch die verstärkte politische Lobbyarbeit im fachpolitischen wie auch im Verbandsbereich ist es dem IB gelungen, sich bei politischen Entscheidungsprozessen Gehör zu verschaffen und Einfluss auf Gesetzesvorhaben zu nehmen. Beispielhaft sei hier die Novellierung des SGB VIII durch das neue Kinder und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) sowie die erneute Verbesserung des Mindestentgelttarifvertrages in den Rechtskreisen SGB II und III wie auch die punktuelle Verbesserung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes genannt.

Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit: IB in Fachkreisen und Öffentlichkeit präsent

Durch die bundesweit starke Aufstellung des IB als Unternehmensgruppe – zusammen mit der gesteigerten Sichtbarkeit dank guter Öffentlichkeitsarbeit – wurde die Präsenz des IB in der Wahrnehmung nachhaltig gesteigert. Durch konsequentes integriertes Marketing bezüglich Image des Unternehmens, bei Produkten und Programmen sowie im Bereich Recruiting wird die IB-Gruppe in Fachkreisen, aber zunehmend auch von der allgemeinen Öffentlichkeit als gut aufgestellter Dienstleister der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit wahrgenommen.

Klares Bekenntnis zur Nachhaltigkeit

Zu den Werten des IB, dem Unternehmensleitbild, der Verpflichtung zur Charta der Vielfalt und den Menschenrechten der UN kommt noch etwas hinzu: unser klares Bekenntnis zur Ausrichtung des IB als nachhaltiges Unternehmen, das sich an den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN (mit den 169 Unterzielen) orientiert. Dies alles hat den IB zu einem anerkannten großen, freien Träger in unserer Gesellschaft gemacht, der trotz oder gerade wegen der besonderen Bedingungen der Pandemie seine gesellschaftliche Stellung und Wirkung unter Beweis gestellt hat. Damit wurde die Wende hin zu einem positiven wirtschaftlichen Ergebnis als Basis für eine zukunftsfähige Positionierung in einem stark umworbene Markt vollzogen.

Aktuelle Herausforderungen

Diversifikation des Produktportfolios / Unterstützung durch interne Transformation

Aktuell kommt es darauf an, dass die Diversifikation des Produktportfolios in der Sozialen Arbeit, aber vor allem in der Beruflichen Bildung fortgesetzt wird. Damit erschließt sich der IB große Wachstumspotenziale bei einem operativ positiven Ergebnis sowie hoher Liquidität und festigt seine Marktposition.

Ziel ist eine noch intensivere Zusammenarbeit mit Unternehmen im Rahmen der Transformationsbegleitung und der damit entstehenden Fragen in Bezug auf das Qualifizierungsniveau ihrer Beschäftigten. Wichtig ist dafür aber auch die Umsetzung von mehreren internen Transformationsprozessen:

Internes Restrukturierungsprojekt

Das Restrukturierungsprojekt hat seine Bestandsaufnahme abgeschlossen und ist jetzt in der Umsetzungsphase. Ziel ist es, bis Ende 2022 eine nachhaltig wirkende und strukturelle Kostensenkung umzusetzen. Eine weitere Aufgabe liegt darin, dass alle Organisationseinheiten im IB ein positives operatives Ergebnis verzeichnen – wenngleich in unterschiedlicher Höhe.

Im Fokus steht dabei die wirtschaftliche Sanierung der beiden IB-Hochschulen durch die Nutzung von Synergieeffekten. Hier gibt es noch erheblichen Handlungsbedarf. In diesem Zusammenhang wurde inzwischen die medizinische Akademie der Gesellschaft für Interdisziplinäre Studien (GIS) in die Organisationseinheiten der IB-Gruppe integriert. Die GIS gGmbH wird weiterhin Trägerin der IB-Hochschule für Gesundheit und Soziales sein und wird in diesem Kontext weiter saniert.

Digitale Transformation

Die IB-Gruppe wird die digitale Transformation weiter vorantreiben, um ihre Geschäftsprozesse im Bereich Human Resources und Finanzen noch effizienter zu gestalten. Maßgabe ist es, bei den geplanten Umsatzzuwächsen die Overheadkosten nicht proportional steigen zu lassen, außer sie sind direkt refinanziert. Dies führt zu einer wesentlichen Kostenentlastung. Am Ende dieser Transformation wird die IB-Gruppe über eine integrierte IT-Architektur im Sinne eines sogenannten



Enterprise-Resource-Planning-Systems verfügen. Dies ist ein Novum in der Geschichte des IB.

Die digitalen Angebote in der Sozialen Arbeit und vor allem in der Beruflichen Bildung werden weiter professionalisiert. Ihre Zahl wird steigen. Damit stärken wir die Wettbewerbsfähigkeit in der Produktpalette des IB. Auch die Kommunikationsinfrastruktur in der IB-Gruppe wird modernisiert.

Organisationsentwicklung

Um die Handlungsfähigkeit und die Handlungsgeschwindigkeit der IB-Gruppe zu erhöhen, wird die Organisationsentwicklung konsequent umgesetzt. Den Führungskräften – besonders auf den unteren Ebenen – wird mehr Verantwortung übertragen, damit sie schneller und proaktiv auf sich verändernde Kundenanforderungen reagieren können. Dies setzen wir mit großer Sorgfalt kontinuierlich um. Am Ende dieses Prozesses wird der IB ein Unternehmen sein, das trotz seiner Größe flexibel agieren und reagieren kann. Dadurch steigt die Wettbewerbsfähigkeit, besonders in den Regionen. Neue Projekte können dynamisch realisiert werden. Leitlinien des Handelns sind eine gesteuerte Dezentralität bei gleichzeitiger Stärkung der Verantwortung vor Ort mit hoher Qualität der erbrachten Dienstleistungen.

Strategische Schwerpunkte

Die strategischen Schwerpunkte, die 2021 verabschiedet wurden, werden konsequent in allen Geschäftsbereichen realisiert. Dies bündelt die Ressourcen und konzentriert alle Kräfte auf diese Schwerpunkte, ohne andere Aktivitä-

Übergreifende Strategische Schwerpunkte

Die hier benannten Themenfelder und Ziele haben einen besonderen Stellenwert in allen Geschäftsfeldern und Bereichen des IB.

Personal (HR)

Der IB ist für Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen ein attraktives Unternehmen.

Finanzen

Laufende Investitionen (ohne Bauinvestitionen und Investitionen in Transformationsprozesse) können aus dem operativen Cashflow getätigt werden. Dazu werden dauerhaft positive operative Ergebnisse erzielt.

Informationstechnologie

Wir stellen eine sichere und nachhaltige IT-Infrastruktur zur Verfügung und ermöglichen moderne interne und externe Prozesse mit hoher Digitalisierungsexpertise.

Politische Lobbyarbeit

Der IB erhöht seine Visibilität auf allen politischen Ebenen, um seine inhaltlichen Arbeitsfelder und seine Expertise kundzutun. Die politische Einflussnahme des IB wächst.

Datenschutz

Der Einsatz eines Datenschutzmanagementsystems gewährleistet die Datenschutzkonformität in der IB-Gruppe.

Nachhaltigkeit

Der Nachhaltigkeitsansatz ist in allen Aktivitäten, Geschäftsfelder und Querschnittsthemen der IB-Gruppe integriert.



Strategische Schwerpunkte Produkte

Hier werden Angebote und Dienstleistungen aufgezeigt, die in den kommenden Jahren mit besonderer Energie verfolgt werden. Andere wirtschaftlich erfolgreiche und qualitativ hochwertige Maßnahmen werden beibehalten, da gerade die Vielfalt der Angebote eine der wesentlichen Stärken des IB ist.

Seniorenhilfe

Das Portfolio des IB zeichnet sich durch zukunftsorientierte und qualitativ hochwertige Angebote in der Seniorenhilfe aus. An zusätzlichen Standorten werden Zugänge zur Zielgruppe hergestellt und angepasst an deren Bedarfe wirtschaftlich tragfähige und innovative Angebote umgesetzt, die das Geschäftsfeld im IB stetig wachsen lassen.

Kinderförderung und -bildung

Der IB ist ein hochwertiger Träger der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung und baut entsprechende Angebote wirtschaftlich tragfähig aus. Durch verstärkte Aktivitäten in den Bereichen Fachkonzeption, Marketing und Netzwerkarbeit sowie durch Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit bestehender Einrichtungen wird die Marktposition des Geschäftsfelds gestärkt.

Hilfen zur Erziehung

Der IB bietet an seinen Standorten bedarfsgerechte und wirtschaftlich tragfähige teilstationäre, stationäre und ambulante Hilfen zur Erziehung an und baut das Angebot bundesweit weiter aus. Mit gut qualifizierten

Fachkräften ist der IB ein Anbieter qualitativ hochwertiger Hilfen. Gegenüber den öffentlichen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe tritt der IB als gleichwertiger, kompetenter und kooperativer Partner auf.

Angebote für Menschen mit Behinderung

Die Angebote des IB für Menschen mit Behinderung erstreckt sich über alle Lebensbereiche und Altersstufen und berücksichtigt die Schnittstellen zu anderen Geschäftsfeldern. In enger Anlehnung an die Bedarfe seiner vielfältigen Zielgruppen werden Angebote ausgebaut, die den IB als innovativen Träger gut im Markt positionieren.

Neue Bildungsmodelle / Arbeitsmarkt und Schulen

Neue Bildungsmodelle sind unter Einbeziehung zielgruppenadäquater Lerninhalte entwickelt und digital ausgerichtet. In Ergänzung zum klassischen Ausschreibungsgeschäft werden alternative Finanzierungsformen erschlossen. Die Marktposition der Schulen im IB wird durch eine Dach- und Submarktentwicklung sowie durch synergetisches und vernetztes Arbeiten gestärkt.

ten zu vernachlässigen. Durch die Konzentration auf die strategischen Schwerpunkte wird die Gesamtstrategie der Unternehmensgruppe deutlich und für alle Mitarbeitenden transparent.

Complianceprozesse

Die IB-Gruppe wird Complianceprozesse umsetzen und diese auch strukturell und personell verankern. Es kommt hier darauf an, ein System zu etablieren, das die Einhaltung von externen und internen Regelungen sicherstellt. Ein Verhaltenskodex wird dabei unterstützen, ebenso ein Hinweisgebersystem. Menschen, die Missstände anzeigen, sollen gestärkt werden, um frühzeitig auf Fehlentwicklungen hinzuweisen, entsprechende Konsequenzen zu ziehen und Abhilfe zu schaffen. Dabei geht es nicht darum, ein informelles Informationssystem zu etablieren, sondern im Interesse der Rechtmäßigkeit von korrektem Verhalten in der Unternehmensgruppe einen Anlaufpunkt für Mitarbeitende auf verschiedenen Ebenen anzubieten.

Strategische Kommunikation

Abschließend ist es für die Transparenz in der Unternehmensgruppe wichtig, dass die Mitarbeitenden ausführlich über diese Transformationsprozesse informiert werden. Durch strategische Kommunikation können mögliche Ängste abgebaut und die Akzeptanz erhöht werden. Wir wollen dabei deutlich machen, dass alle Projekte systemisch miteinander verbunden sind, einer ganzheitlichen Strategie der Unternehmensentwicklung folgen und essenziell für die Zukunftsfähigkeit des IB sind.



Ausblick

Mehr Verantwortung vor Ort – hohe Agilität – mehr Innovation

Die IB-Gruppe wird sich in den kommenden Jahren dynamisch modernisieren und sich dabei einem ständig verändernden Umfeld stellen. Die Transformationsprozesse werden hierbei für erhebliche Wirkung sorgen. Die starke Konkurrenz, in der sich der IB bewegt, fördert den kontinuierlichen Verbesserungsprozess in allen Bereichen. Dies wird den Mitarbeitenden einiges abverlangen, aber auch zu einer nachhaltigen Arbeitszufriedenheit beitragen:

Mehr Verantwortung vor Ort, hohe Agilität auf regionaler Ebene bei einer differenzierteren Kundenstruktur bedeutet eine stärkere Innovationskraft. Die Konzentration auf die Nachhaltigkeit des gesamten Handelns spielt hierbei eine beherrschende Rolle.

Die Pandemie hat viele negative Auswirkungen zutage gefördert, aber auch positive Impulse gesetzt. Diese Erfahrungen werden intensiv ausgewertet und in strategische Überlegungen einbezogen. Der **digitale Transformationsprozess** gewinnt an Dynamik und manche Kommunikationssettings werden überdacht. Es ist zu erwarten, dass es auch künftig mehr digitale Treffen als vor der Pandemie geben wird. Das spart Zeit und senkt Kosten. Um zu tragfähigen Entscheidungen zu kommen, wird es jedoch auch weiterhin oft bei einem persönlichem Meinungsaustausch in Präsenzmeetings bleiben.

Um den Wettbewerb um Fachkräfte auch zukünftig erfolgreich bestehen zu können, werden die materiellen und immateriellen Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden ständig verbessert. Entscheidend ist die Zufriedenheit der Menschen, die für den IB arbeiten, und dass

wir eine **intensive Betriebs-, Sozial- und Tarifpartnerschaft** pflegen. Das ist auch die Grundlage für einen respektvollen Umgang bei unterschiedlichen Interessenlagen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung.

Der IB wird nach außen zunehmend sichtbar als Unternehmen und dabei immer mehr zum **parteipolitisch neutralen Lobbyisten** für die Interessen seiner Klienten* Klientinnen und deren Bedürfnisse.

Der IB wird sich in die politische Diskussion in seinen Fachgebieten einbringen und die Netzwerkarbeit intensivieren. Strukturelle und organisatorische **strategische Partnerschaften** werden zunehmend etabliert, um noch agiler gegenüber den handlungsbestimmenden Rahmengesetzgebungen zu werden.

Die gesellschaftspolitische Bedeutung des IB in den maßgeblichen Handlungsfeldern wird ausgebaut. **Neue Märkte** im nationalen wie internationalen Kontext werden erschlossen und mit hoher Kompetenz bearbeitet.

Unabdingbar dabei ist die **Sicherung der Liquidität** bei einer positiven Ertragslage. „Menschsein stärken“ bleibt dabei die bestimmende Handlungsmaxime. Der IB ist nach wie vor der Garant für selbstbestimmtes Handeln und freie Entfaltung der Persönlichkeit im Kontext der individuellen Lebens- und Bildungsbiografie. Dabei fühlt sich der IB der Leitlinie verpflichtet, immer internationaler sowie politischer zu agieren.

Fokusthema: Nachhaltigkeit

Für den IB ist die Agenda 2030 der UN handlungsleitend. Wir verstehen uns als aktiven Teil einer Bewegung, die die Umweltbedingungen auf diesem Planeten und an dem Ort, an dem wir agieren, im positiven Sinne zu verändern versucht. Das ist zutiefst sozial – als Verantwortung gegenüber den weltweiten Menschenrechten und im Interesse unserer nachfolgenden Generationen und einer in Gefahr geratenen Biodiversität.

Nachhaltigkeit leben

Unternehmensführung im Einklang mit ökonomischen, sozialen und ökologischen Zielen / Statement von Thiemo Fojkar

Wofür wir stehen

Als freier Träger der Bildungs-, Jugend- und Sozialarbeit hat der IB Nachhaltigkeit als strategischen Schwerpunkt verankert: nicht als einen Schwerpunkt unter mehreren anderen, sondern als Querschnittsaufgabe, die sich durch sämtliche Geschäftsaktivitäten zieht und in alle internen Prozesse integriert ist. Der Kerngedanke der Nachhaltigkeit lautet: Auf lange Sicht dürfen wir nicht auf Kosten der Menschen in anderen Regionen der Erde oder zukünftiger Generationen leben.

.....

„Der Kerngedanke der Nachhaltigkeit lautet: Auf lange Sicht dürfen wir nicht auf Kosten der Menschen in anderen Regionen der Erde oder zukünftiger Generationen leben.“

.....

Als IB stellen wir uns nachhaltig auf, weil wir uns zu einer menschenwürdigen und die natürlichen Ressourcen achtenden Welt verpflichtet fühlen. Die Menschheit hat es jetzt in der Hand, dass die natürlichen Ressourcen nicht weiter ausgebeutet werden und nicht nur ökonomische Interessen einer rein kapitalistischen Gesellschaftsordnung im Vordergrund stehen. Unsere Strategie verbindet ökonomische Ziele mit sozialen und ökologischen Grundsätzen, um der zunehmenden Zerstörung der Umwelt Einhalt zu gebieten.

Als gemeinnütziger Verein handelt der IB nach wirtschaftlichen Prinzipien, um seinen vielfältigen Aufgaben gerecht werden zu können. Selbstverständlich muss der IB positive Erträge erzielen, um das ökonomische Überleben der Unternehmensgruppe zu sichern. Aber anders als in gewinnorientierten Unternehmen steht die Ökonomie bei uns nicht unmittelbar im Vordergrund. Denn Ökologie und Ökonomie stehen nicht im Widerspruch zueinander. Nur wer ökologisch und sozial handelt, kann langfristig



„Der Internationale Bund bekennt sich bewusst zu nachhaltigem Handeln. Statt kurzfristige Ziele zu verfolgen, will der IB langfristig wirken – und in Deutschland der führende Anbieter von Bildungsaktivitäten und Maßnahmen der Sozialen Arbeit werden, der Nachhaltigkeit lebt.“

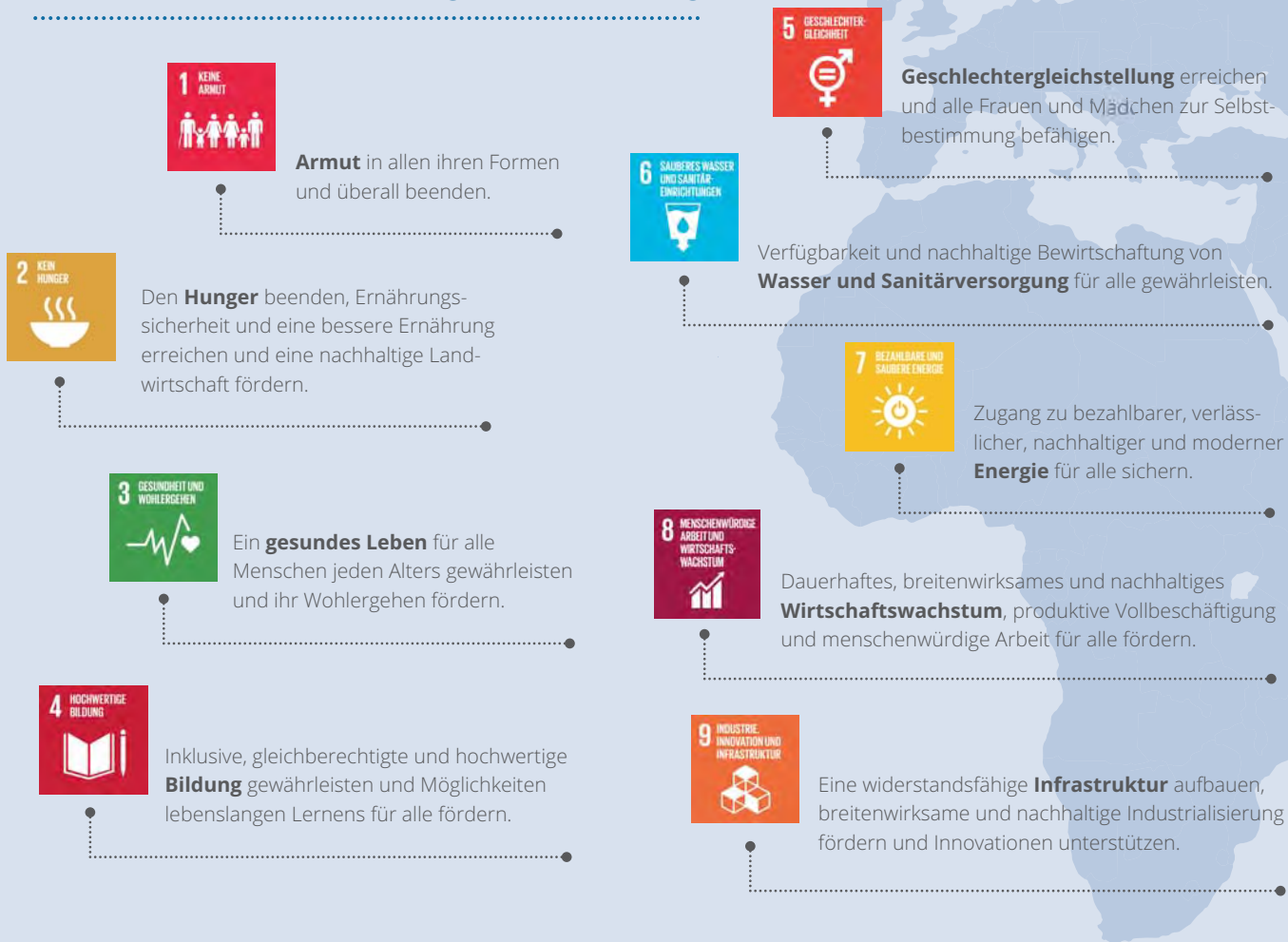
Thiemo Fojkar, Vorstandsvorsitzender des IB

auch ökonomisch erfolgreich sein. In diesem verbindenden Sinne ist Nachhaltigkeit lebensfähig, lebenswert und fair. Schon 2011 hat der IB mit Green-IB das Fundament einer nachhaltigen Unternehmensführung gelegt. Ein nachhaltiger IB braucht nicht nur Geschäftsprozesse, die auf dieses Ziel ausgerichtet sind und sich – im Hinblick auf ihre Wirksamkeit – überprüfen lassen müssen, sondern auch klare Prioritäten und strukturiertes Vorgehen. Diese Entwicklung dynamisiert sich zunehmend und sichert langfristig die Existenz der Unternehmensgruppe in einem immer stärker konkurrierenden Markt.

Was wir erreichen wollen

Die Grundlage für gemeinschaftliches Handeln ist die Agenda 2030 der Vereinten Nationen mit ihren 17 Nachhaltigkeitszielen und dem Programm „Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)“. Diese 17 Ziele gelten universal und für alle Länder gleichermaßen. Auch bei den →

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung



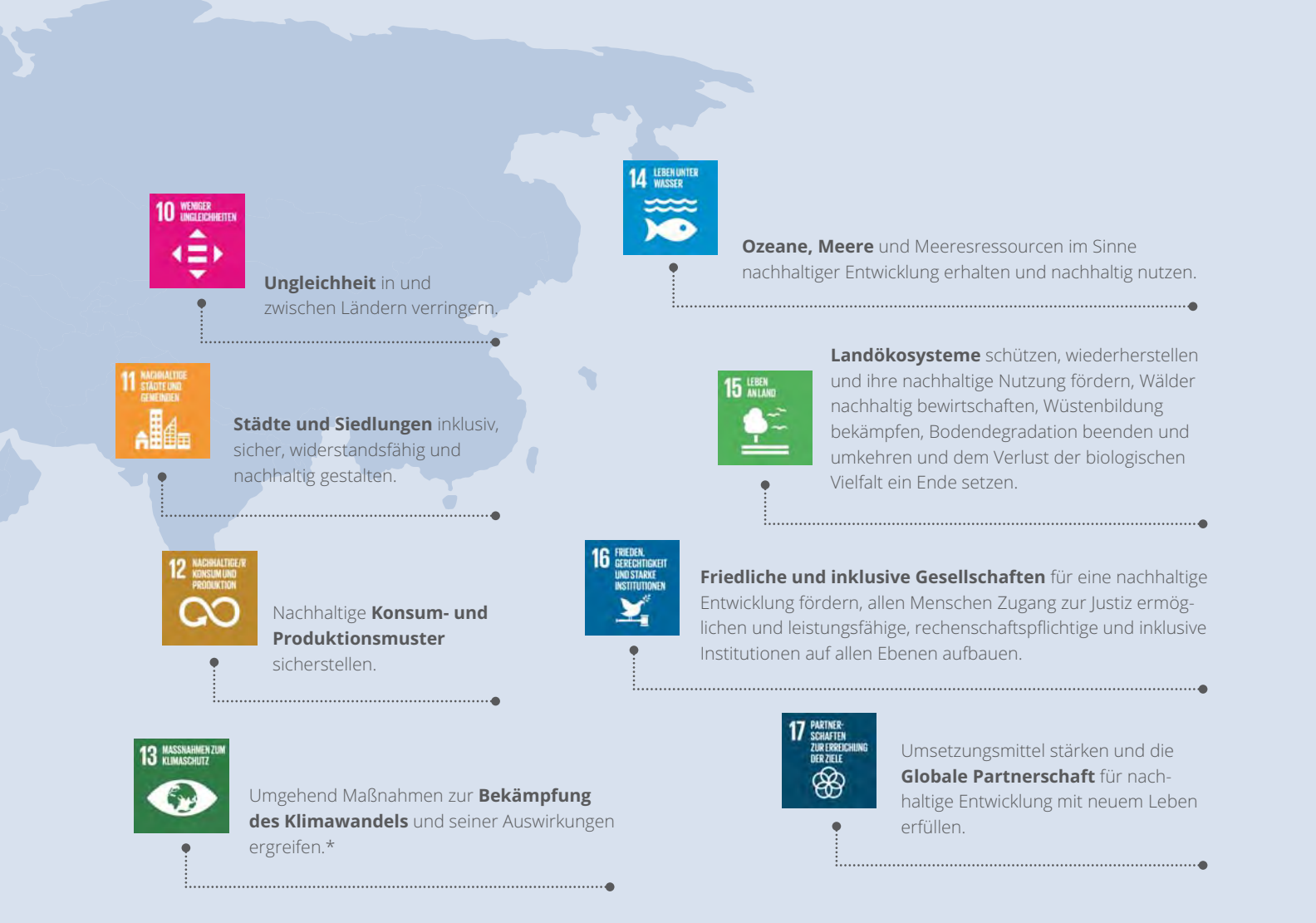
→ reicheren Ländern, die eine große Mitverantwortung bei der Gestaltung des Planeten haben, ist eine umfassende Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft erforderlich – sei es zur Beseitigung des weltweiten Hungers, sei es zur Stärkung von nachhaltigem Konsum und nachhaltiger Produktion, sei es bei Maßnahmen für den Klimaschutz.

In vielen Geschäftsfeldaktivitäten – und hier besonders durch das Programm BNE – beteiligt sich der IB bereits jetzt an dieser großen globalen Transformation. So ist der IB Teil des „Green Deal 2050“ der Europäischen Union. Dabei verfolgt er das ehrgeizige Ziel, all seine Aktivitäten am 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens zu orientieren und im Rahmen seiner Ökobilanz im Jahr 2030 klimaneutral zu arbeiten, Treibhausgase zu reduzieren und seine Lebensgrundlagen konsequent zu erhalten. Dies bedarf einer intensiven Überzeugungsarbeit im Unternehmen, um alle Beteiligten mitzunehmen. Aber es geht kein Weg an dieser Strategie vorbei, um unsere Widerstandskraft gegenüber immer dramatischeren Umweltbedingungen zu stärken.

„Menschsein stärken“ – dieses Motto des IB gilt für uns nach innen wie nach außen. Die Menschen, für die unsere Dienstleistungen sind, sollen wissen, dass der IB auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist und dass sie selbst ein aktiver und tragender Teil dieser Transformation werden können – hin zu einem selbstbestimmten Leben in einem intakten sozialen und ökologischen Umfeld. Die Menschen können sicher sein, dass sie bei uns qualitativ hochwertig betreut werden und es im IB einen Einklang gibt zwischen den gesellschaftlichen Werten des Unternehmens und seiner Eingebundenheit in eine lebenswerte Umwelt. Hierfür positioniert sich der IB klar und deutlich. Zugleich agiert er – und das ist durchaus kein Widerspruch – parteipolitisch neutral und überkonfessionell.

Wertschätzung für die Menschen im Unternehmen

Nachhaltigkeit als unternehmerisches Prinzip wirkt sich – als überprüfbare, belastbare Botschaft – nicht nur positiv nach draußen aus. Es wirkt auch positiv nach innen auf unsere Mitarbeiter*innen. Denn ein Unternehmen, das bewusst den Beitrag würdigt und wertschätzt, den seine Beschäftigten zum Gelingen leisten, steigert seine Attrakti-



* In Anerkennung dessen, dass das Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen das zentrale internationale zwischenstaatliche Forum für Verhandlungen über die globale Antwort auf den Klimawandel ist.

vität als Arbeitgeber. Im IB zeigt sich das daran, dass viele unserer Mitarbeitenden sich in hohem Maße an ihr Unternehmen gebunden fühlen. Wenn es darum geht, für das nachhaltige Wachstum des Unternehmens zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen, ist dies, noch dazu in Zeiten des Fachkräftemangels, ein kaum zu unterschätzender Faktor.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass der IB den Weg der Nachhaltigkeit und damit verbunden der Transformation vertrauensvoll gehen kann, sind engagierte und kompetente Führungskräfte und Mitarbeitende. Deshalb unterstützen wir sie systematisch, damit sie, ausgerüstet mit Wissen und Gestaltungskompetenz, der Vision eines nachhaltigen IB Gestalt geben können.

Darüber hinaus wirkt Nachhaltigkeit in allen Sparten der Unternehmensgruppe – auch im Personalmanagement oder bei der Nutzung von IT. Dabei spielt die Digitalisierung eine herausragende Rolle – etwa für ein ökologisch ausgerichtetes Immobilien- oder Fuhrparkmanagement oder für den zentralen Einkauf, der auf nachhaltige Liefer-

ketten mit unseren Lieferanten und Kooperationspartnern ausgerichtet ist.

Lobbyist für eine sozial gerechtere und ökologischere Welt

Der Internationale Bund hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, auf allen Ebenen nachhaltig zu handeln. Auch wenn das bedeuten kann, liebgewonnene Verhaltensweisen zu verändern, so ist damit nicht in erster Linie Verzicht verbunden, sondern im Gegenteil eine Bereicherung in vielen Lebensbereichen.

Als IB setzen wir uns für unsere Gesellschaft, aber auch für besondere Personengruppen ein mit dem Ziel, ihre Lebensumstände zu verbessern. Zugleich wollen wir andere gesellschaftliche Gruppen und Organisationen von dieser Vision für die Zukunft überzeugen. Hierfür helfen uns Kooperationen mit anderen Institutionen, die diesen Weg ebenfalls gehen wollen. Als Teil eines Netzwerks werden wir so zu einem – im positiven Sinne verstandenen – Lobbyisten für eine sozial gerechtere und ökologischere Welt.

Mut, kreative Räume und ein systematisches Vorgehen

Worauf es bei der Nachhaltigkeit im IB ankommt / Interview mit Jo Otte, Vorstandsreferent für das Nachhaltigkeitsmanagement im IB

Sie sind seit 2016 einer der Verantwortlichen für einen nachhaltigen IB. Was stimmt Sie zuversichtlich, dass der IB auf dem richtigen Weg ist?

Jo Otte: Viele Schritte in die richtige Richtung hat der IB ja bereits gemacht: Schon seit der Gründung des IB 1949 engagieren wir uns sozial. Denken Sie an das frühe Engagement für Flüchtlinge. Nicht alle wissen, dass auch das Soziale eine der wesentlichen Säulen von Nachhaltigkeit ist. In den vergangenen Jahren sind dann beim IB immer mehr ökologische Aspekte hinzugekommen – von Ökostrom in allen Einrichtungen bis hin zu Projekten der Bildung für nachhaltige Entwicklung in Kitas und Schulen. Das heißt, der IB ist auf einem guten Weg. Und auch die jüngste Führungskräftekonferenz Ende März hat mich sehr froh gestimmt. Denn dort haben sich sämtliche

Geschäftsführungen und der Vorstand nochmals ausdrücklich dazu bekannt, den IB nachhaltig zu gestalten. Nachhaltigkeit hat sich zu dem Leitbild für die Weltgemeinschaft des 21. Jahrhunderts entwickelt. Als zivilgesellschaftlicher Akteur, der seine Verantwortung ernst nimmt, ist es also nur folgerichtig, wenn wir Nachhaltigkeit in alle Prozesse integrieren.

Rennt der IB dabei nicht einem Trend hinterher?

Ganz im Gegenteil: Der IB ist bundesweit ein wichtiger Player in den Geschäftsfeldern Kitas, Schulen, Hochschulen und Freiwilligendienste und hat damit eine wichtige Vorbildfunktion. Als Bildungsträger sind wir ein aktiver Teil dieser Transformation. Unser Ansatz ist „Global denken und lokal handeln“ – das gilt für Bildungsprozesse genauso wie für das Management unserer Immobilien.

Was ist nötig, damit der IB vom Reden noch flächendeckender ins Handeln kommt?

Zunächst einmal gilt für alle handelnden Personen: Es muss im IB Räume geben für ko-kreative Aktivitäten – sei es bei der Ideenentwicklung oder bei der Umsetzung dieser Ideen, zum Beispiel in Zukunftswerkstätten, Projektwochen oder Ähnlichem. Wichtig ist, dass die gesamte Institution dahintersteht und eingebunden ist – im Sinne des neudeutschen Begriffs des „Whole Institution Approach“. Das bedeutet, jede Person leistet ihren Beitrag dazu genau an der Stelle, an der sie tätig ist: ob als Hausmeisterin, als Erzieher oder als bäuerlicher Betrieb, der regional erzeugte Lebensmittel in die Kita liefert.

Was wünschen Sie sich als einer der Haupttreiber für Nachhaltigkeit in Ihrem Haus von den Verantwortlichen im IB?

Zwei Dinge sind mir besonders wichtig. Das erste: Mut zu Investitionen für morgen und übermorgen. Wir brauchen diesen Mut für uns, den IB und unsere positive Geschäftsfeldentwicklung. Wir brauchen ihn aber auch, um unsere globalen Lebensgrundlagen zu schützen und zu sichern – siehe Klimawandel, Migration, Artensterben. Die Entschei-



„Nachhaltigkeit hat sich zu dem Leitbild für die Weltgemeinschaft des 21. Jahrhunderts entwickelt. Als zivilgesellschaftlicher Akteur, der seine Verantwortung ernst nimmt, ist es also nur folgerichtig, wenn wir Nachhaltigkeit in alle Prozesse integrieren.“

Jo Otte, Vorstandsreferent für das Nachhaltigkeitsmanagement im IB

dungen, die uns, die wir im globalen Norden leben, hierfür abverlangt werden, werden manchmal unbequem, ja eine Zumutung sein. Aber sie sind unverzichtbar. Und indem sie an unseren Mut appellieren, sind sie auch eine schöne Gelegenheit, daran zu wachsen.

Darüber hinaus brauchen wir im IB ein systematisches Vorgehen, das Nachhaltigkeit in ihren vielen Facetten und auf vielen Ebenen verankert. Etwa beim Onboarding, das heißt also, möglichst Menschen einzustellen, denen die Nachhaltigkeit ihres Tuns und ihres Arbeitgebers ein zentrales Anliegen ist. Oder bei den Angeboten der Kompetenz- und Personalentwicklung, die nachhaltiges Denken, Handeln und Führen zum Thema machen und zum eigenen aktiven Tun anregen.

Welchen Nutzen haben die Beschäftigten des IB von dieser Strategie der Nachhaltigkeit?

Ein Schlüsselbegriff ist, finde ich, die Gestaltungskompetenz aller Beteiligten. Letztlich kommt es nämlich für uns alle darauf an, Selbstwirksamkeit und Partizipation bei der Gestaltung des eigenen Umfeldes zu erleben – und dies in dem Bewusstsein, global zu kooperieren und in ein weltweites Netz von Nachhaltigkeitsakteuren eingebunden zu sein. Die eigene Arbeit als sinn- und wirkungsvoll zu begreifen – das ist schon ein sehr großer Nutzen.

Auf einen Blick:

Nachhaltigkeitsbeschlüsse des IB

- Ökostrom in allen Einrichtungen
- Geschäftspapier mit Blauem Engel
- Bio-Lebensmittel in den Einrichtungen
- Fair gehandelter Kaffee und Tee
- Fairphone als Diensthandy
- Klimaschutzfonds zur Kompensation



100 %

.....

„Seit 2019 werden alle 1200 Einrichtungen des IB ausschließlich mit Ökostrom versorgt. 100 Prozent Ökostrom in allen Einrichtungen – das ist ein wirkungsvoller Beitrag zur Reduktion von Treibhausgasen und zum Klimaschutz.“

IB | Produkte und Programme

Keine Nachhaltigkeit ohne Soziale Arbeit

Nachhaltige Entwicklung – die meisten verbinden damit grünes Denken – erneuerbare Energien, Biogemüse, Radfahren statt Auto. Tatsächlich ruht die Strategie für eine nachhaltige – globale wie lokal gesellschaftliche – Entwicklung auf drei Säulen: der umweltbezogenen, der wirtschaftlichen und der sozialen. Erst wenn diese drei miteinander gedacht werden, kann nachhaltige Entwicklung gelingen. Die soziale Säule von Nachhaltigkeit – im IB hat sie traditionell ein starkes Gewicht.

Bildung und Arbeitswelt

Ein grüner Bildungscampus, der Lust macht auf Leben und Arbeiten in der Natur, Schulprojekte, die in den Nebelwald von Ecuador führen und ein erstes Hineinschnuppern in ökologische Berufe ermöglichen, oder Anpacken gegen das Bienensterben – viele Bildungsprojekte des IB verknüpfen soziales und ökologisches Handeln mit dem Starkmachen für die Arbeits- und Berufswelt.



Klima- und Artenschutz greifbarer machen

Gemeinsame Umweltprojekte mit Partnerschule in Ecuador

Geld sammeln, um Bäume für die Wiederaufforstung in einem Nebelwaldreservat in Ecuador spenden zu können – mit diesem aktiven Beitrag einer Schülergruppe zum Klimaschutz und zum Aufbau eines neuen Lebensraumes für bedrohte Arten fing 2018 alles an. Die Carlo Schmid Schule knüpfte Kontakt zur Artenschutzstiftung des Zoos Karlsruhe, die in Ecuador ein Aufforstungsprojekt im Nebelwaldreservat durchführt und zusammen mit der Karlsruher Energie- und Klimaschutzagentur eine Klimapartnerschaft mit dem Kanton San Miguel de Los Bancos

unterhält. Die Region ist weltweit für ihre hohe Artenvielfalt und Dichte von verschiedenen Vogelarten bekannt.

Aus der Projektwoche anlässlich des 20-jährigen Bestehens der Carlo Schmid Schulen in Karlsruhe ist inzwischen mehr geworden: eine echte Kooperation mit einer Partnerschule in Mindo, dem Hauptort und Zentrum eines subtropischen Naturschutzgebietes in der ecuadorianischen Provinz Pichincha.



Bäume pflanzen fürs Klima: Aufforstungsprojekt mit dem Umweltzentrum „Mindo Lindo“ in Mindo/Ecuador

Zum pädagogischen Konzept der Carlo Schmid Schulen des IB, das auf den Werten Achtsamkeit, Respekt, Demokratie und Toleranz basiert, ist damit ein fünfter Wert hinzugekommen: ökologisches Engagement.

In der Folge wurde das Bildungsangebot an der Carlo Schmid Schule in Karlsruhe um das Thema Klimaschutz erweitert: Im Rahmen von Schulprojekttagen erhalten die Lernenden Informationen über den Klimawandel und über die Klima- und Artenschutzprojekte in Ecuador.

Um das Thema noch „greifbarer“ zu machen, reiste 2019 eine Delegation der Schule nach Mindo, um weitere Partnerschaftsprojekte mit der Kommune und dem dortigen Umweltzentrum „Mindo Lindo“ voranzutreiben. Im Reisegepäck: die Erklärung, mit dem Colegio Unidad Educativa Fiscomisional Técnico in Mindo eine Kooperation einzu-

gehen. Konkret heißt das, gemeinsame Umweltprojekte und regelmäßiger Schüleraustausch, bei dem deutsche und ecuadorianische Jugendliche auch real zusammenarbeiten.

Nach dem ersten Austausch 2019 kamen im Gegenzug auch Lehrkräfte aus Ecuador nach Karlsruhe. Ihr Hauptinteresse: die pädagogischen Ansätze und Konzepte zu den Themen frühkindliche Bildung, Demokratie, Nachhaltigkeit und Umweltbildung. Die Partnerschaft hat sich inzwischen auch über die Schule hinaus für die Freiwilligendienste des IB erweitert. Bisher haben zwei FSJler ein ökologisches Jahr im Umweltzentrum „Mindo Lindo“ verbracht. Aufgrund der Corona-Situation konnten seit 2020 zwar keine weiteren Austauschprojekte stattfinden, doch die Schulen stehen weiterhin in Kontakt und wollen so bald wie möglich nächste Treffen organisieren.



Die Menge CO₂, die jeder Baum im Laufe seines Lebens speichert, ist abhängig von Größe, Stammumfang und Art der Pflanze. Im Schnitt bindet jeder Baum innerhalb von 30 Jahren etwa eine Tonne CO₂.



Grüne Vielfalt auf dem Bildungscampus



Vorbildlich und inklusiv

Grüner Bildungscampus in Neuenhagen

„Grün“ ist auf dem Bildungscampus des Internationalen Bundes in Neuenhagen bei Berlin nicht nur ein Wort. Es ist lebendige Realität. Denn das Gelände selbst ist Natur. Hier gibt es einen Schulgarten, in dem die Kinder verschiedene Pflanzen und deren Pflege kennenlernen. Außerdem gibt es eine Streuobstwiese mit alten Apfelsorten, eine Insektenwiese als Futterquelle für die Bienen sowie Brut- und Nistkästen für verschiedene Vogelarten. Grüne Vielfalt zeigt sich auch in den Bildungseinrichtungen auf dem Campus: Er beherbergt eine allgemeinbildende Oberschule, eine Berufsschule, ein Lehrlingswohnheim, eine Wohngruppe für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge und ein Ausbildungsgebäude für etwa zehn Ausbildungsgewerke. Unter den Lehrwerkstätten ist auch der Bereich Gartenbau mit mehreren Gewächshäusern und Gemüsebeeten. Das angebaute Gemüse wird in der Mensaküche verwertet.

Seit die Idee eines Grünen Bildungscampus 2017 zum ersten Mal entstand, sind inzwischen auch mit Fördergeldern viele Projekte entstanden. Schulklassen der Grundschule und die NABU-Umweltjugendgruppe vor Ort sowie Auszubildende des Gartenbaus nutzen das Grüne Klassenzimmer für naturnahes Lernen und Forschen: Ausgestattet mit Schauwänden und einer Bibliothek mit Fachliteratur ermöglichen unter anderem eine Schau- beute für Bienen (Schaukasten für den Schulungsbedarf),

eine Insektenwand, ein Lehrkabinett sowie ein Naturlehr- pfad mit interaktiven Lern- und Schautafeln nachhaltige Bildungserfahrungen.

Neben schulischer und beruflicher Bildung gibt es auch Angebote wie internationale Jugendbegegnungen. Und auf der jährlichen Grünen Messe können sich Hobby-gärt- nerinnen und -gärtner aus Neuenhagen und den um- liegenden Gemeinden über Insekten- und Artenvielfalt im heimischen Garten informieren und Pflanzenzöglinge kaufen. Demnächst können auch die Bewohner und Be- wohnerinnen des nahegelegenen Seniorenheimes den neu angelegten, rollstuhlgerechten Duft- und Tastgarten regelmäßig genießen.



Bildungscampus in Neuenhagen

Naturschutzpreis 2020 der Stiftung NaturSchutzFonds Brandenburg



Umweltminister Axel Vogel (Dritter von rechts),
Foto: S. Bude / Stiftung Naturschutzfonds

Für das herausragende Bildungsprojekt erhielt der Campus 2020 den Naturschutzpreis der Stiftung NaturSchutzFonds Brandenburg. Umweltminister Axel Vogel überreichte ihn mit den Worten: „Das Projekt hat Modellcharakter und sollte anderen Bildungseinrichtungen und Gemeinden als Vorbild dienen. Hier werden in besonderer Weise Einwohner- und Besuchergruppen jedes Alters für Themen des Naturschutzes begeistert.“

Die Jury lobte besonders den inklusiven Ansatz des Projektes, das Auszubildende mit speziellem Förderbedarf integriert: „Sie übernehmen zahlreiche wichtige Aufgaben, beispielsweise die Anleitung im Schulgartenprojekt oder Beratungen während der Grünen Messe. Damit erhalten sie die Möglichkeit, ihr umfangreiches Wissen und ihre Fähigkeiten bereits während der Ausbildung weiterzugeben, Verantwortung zu übernehmen und Selbstvertrauen zu gewinnen.“

**„Das Projekt hat Modellcharakter
und sollte anderen Bildungs-
einrichtungen und Gemeinden
als Vorbild dienen.“**

Axel Vogel (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Minister für Landwirtschaft, Umwelt und Klimaschutz
des Landes Brandenburg



Orientierung im Leben

Der ökologische Lehrgarten in Mannheim

Ein Hahn kräht, Bienen summen, es duftet nach Blumen. Wer den ökologischen Lehrgarten des IB in Mannheim betritt, findet sich plötzlich mitten im Industriegebiet in einer Idylle. Hier vereinen sich auf besondere Weise Soziales, Wirtschaftliches und Ökologisches zu einem Bildungsprojekt für nachhaltige Entwicklung. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die von der Arbeitsagentur hierher vermittelt werden, brauchen Unterstützung. Viele haben ihr Abitur gemacht, sind dann aber durch eine Lebenskrise gegangen. Durch die Arbeit im Lehrgarten finden sie wieder Orientierung in ihrem Leben und werden auf die Berufswelt vorbereitet. Die Arbeit an der frischen Luft, mit Pflanzen und Tieren, tut den Teilnehmenden gut.

Mit dem arbeiten, was die Jugendlichen mitbringen

Andreas Niemöller, Pädagoge und Gemüsebauer, hat das besondere Projekt 2010 aufgebaut und leitet die Jugendlichen im Bereich Gartenbau an. Zusammen mit ihm haben sie bereits einen Pizzaofen, ein Lehmhaus und ein Hühnerhaus gebaut und bewirtschaften Gemüsebeete. „Erfolgs-erlebnisse zu haben und gemeinsam etwas zu erreichen, ist eine wichtige Erfahrung für die Jugendlichen“, sagt Niemöller. „Das Entscheidende ist, dass man schaut, wo die Stärken der Einzelnen liegen, und mit dem arbeitet, was die Jugendlichen mitbringen. Und alle haben ihre Stärken.“

Anpacken gegen das Insektensterben

Und dann gibt es da noch die Bienen. Um etwas gegen das dramatische Insektensterben zu tun, bestand ein frühes Projekt im Lehrgarten aus einem Wildbienenhotel aus naturbelassenen Materialien. Es wurde bald von Mauerbienen bezogen und über die Jahre ist die Population stark gewachsen. Immer wieder finden sich hier auch bedrohte Arten ein. Die Jugendlichen lernen, mit professionellen Nisthilfen zu arbeiten. Sorgfältig entnehmen sie jeden Herbst hunderte Kokons aus den Niströhren, um sie sicher vor Schädlingen zu überwintern. Ab März kann dann der Schlupf beobachtet werden. Für die Saison 2021 gibt es ein neues Projekt: Es wird ein eigener Honigbienen-Bereich angelegt. Denn zwei Honigbienen-völker eines Hobbyimkers fanden im Lehrgarten ein neues Zuhause.



Besonderes Berufsvorbereitendes Bildungsangebot

Der Lehrgarten des IB wird im Rahmen eines besonderen Berufsvorbereitenden Bildungsangebotes (BvB) genutzt. Es ist speziell für Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 18 bis 25 Jahren konzipiert, die infolge einer psychischen Erkrankung beeinträchtigt sind. Die Jugendlichen lernen ihre Fähigkeiten und Stärken in den Bereichen Holzbearbeitung, Gartenbau, Hauswirtschaft und im kaufmännischen Bereich kennen. Als berufsbezogenes Projekt gestalten sie, fachlich und pädagogisch angeleitet, den Schul- und Lehrgarten. Die Arbeit im Freien, in einem geschützten Rahmen, ist speziell für psychisch Erkrankte wirksam.



„Das Entwicklungspotenzial der Jugendlichen innerhalb eines halben Jahres ist enorm.“

Andreas Niemöller, Pädagoge und Gemüsebauer

Freiwilligendienste

Persönlich wachsen und sich dabei für andere engagieren – dazu bietet der IB viele Gelegenheiten. Sei es das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ), das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) oder der Bundesfreiwilligendienst (BFD), sei es der entwicklungspolitische Freiwilligendienst „weltwärts“ oder der Internationale Jugendfreiwilligendienst (IJFD). An insgesamt 25 Seminartagen werden die Freiwilligen dabei auf ihren Einsatz vorbereitet und begleitet: zum Beispiel bei gemeinsamen Studienreisen, mit Praxisreflexion oder fachlicher Weiterbildung. Nachhaltigkeit ist dabei immer ein Querschnittsthema.



„Nachhaltigkeit ist bei uns weder Nischenprodukt noch Modeerscheinung.“

Ein Praxisbericht der IB-Freiwilligendienste Hamburg

Das Thema Nachhaltigkeit zieht sich in all seinen Dimensionen als grüner Faden durch alle Bildungsseminare der Freiwilligendienste Hamburg. Das Thema ist dabei weder Nischenprodukt noch Modeerscheinung – es sei denn, es geht um faire Lieferketten in der Textilindustrie und die Frage, welche Auswirkungen unser Konsum auf Arbeitsbedingungen in Ländern des globalen Südens hat. In den Seminaren geht es unter anderem darum, vom Wissen zum Handeln zu kommen, um die sogenannte Mind-Behaviour-Gap, also die Lücke zwischen Umweltwissen und nicht nachhaltigem Verhalten, zu schließen. Daher erarbeiten wir mit den Freiwilligen konkrete Schritte, die direkt umsetzbar und nahe an

der Lebensrealität der Jugendlichen sind. Gemäß dem Konzept der nonformalen Bildung gestalten wir Prozesse partizipativ, um die Belange der Teilnehmenden von Anfang an in die Seminargestaltung miteinzubeziehen. Die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen spielen dabei bei vielen Seminarthemen eine zentrale Rolle:

Geschlechtergleichheit

Ist Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland heute noch ein Thema oder ist dieses Ziel bereits erreicht? Verdienen Frauen genauso viel wie Männer? Welche gesellschaftliche Rolle spielt das Thema Gender in anderen Ländern? Und was ist mit Menschen, die sich keinem der beiden Ge-



schlechter zuordnen können oder wollen? Die Seminartage zum Thema Feminismus und LGBTIAQ* widmen sich diesen und vielen weiteren Fragen rund um die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe. Außerdem werden die gesammelten Erkenntnisse auf die Arbeit der Freiwilligen in den jeweiligen Einsatzstellen übertragen. So wird zum Beispiel hinterfragt, welche Geschlechterrollen in Kitas vermittelt werden und wie bestehende Rollenmuster spielerisch aufgebrochen werden können.

Nachhaltige Städte und Gemeinden

Bis zum Jahr 2030 sollen Städte inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestaltet werden. Eine ganze Woche beschäftigen wir uns mit dem Thema Inklusion und der Frage, wie unsere Stadt aussehen müsste, damit alle Menschen hier gut leben können. Wie barrierefrei ist Hamburg und welche Hilfsmittel gibt es für Menschen, die von der Gesellschaft behindert werden? Wodurch wird soziale Ungleichheit verschärft und was können wir dagegen tun? Wie sicher leben obdachlose Menschen auf den Straßen der Stadt? In Kooperation mit dem Straßenmagazin „Hinz&Kunzt“ lernen die Freiwilligen Orte kennen, die für den Alltag von Menschen ohne festen Wohnsitz von Bedeutung sind – in Zeiten der Coronapandemie umso mehr.

Klimaschutz

Was können wir heute tun, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen? Seminartage zum Thema Klimaschutz können ganz unterschiedlich aussehen: Planspiele, die eine UN-Klimakonferenz simulieren und das Verständnis für internationale Klimapolitik fördern; die Auseinandersetzung mit den Zielen der Klimastreiks der jungen Generation (#freiwilligforfuture) oder Exkursionen ins nordfriesische Wattenmeer, um im wahrsten Sinne des Wortes der Frage auf den Grund zu gehen, wie sich der anthropogen verursachte Klimawandel auf das Weltkulturerbe Watt auswirkt und was jede*r von uns dafür tun kann, es zu bewahren.

Seminarreise auf Sylt: im Watt den Auswirkungen des Klimawandels auf den Grund gehen.

Kurz berichtet



Handy-Spende unterstützt Freiwilligendienste

Zwischen 50 Cent und 1 Euro pro recyceltem Alt-Handy kommen dem „Förderverein ökologische Freiwilligendienste“ (FÖF e. V.) in Mecklenburg-Vorpommern zugute. Gold, Silber, Kupfer, seltene Erden – Handys bestehen aus wertvollen Rohstoffen. In Mecklenburg-Vorpommern repariert die Firma „mobile-box“, ein Vertragspartner des FÖF e. V., Handys, verkauft diese und führt nicht reparable Handys dem Elektroschrott-Recycling zu. Mit den Teilspenden aus den Erlösen finanziert der FÖF einen Teil seiner Arbeit, um zum Beispiel für mehr und sichere FÖJ- und ÖBFD-Plätze zu sorgen oder seine Beratungs- und Unterstützungsleistungen zu erweitern. Im Jahr 2017 haben zwei FÖJler*innen das Projekt angestoßen. Seither beteiligen sich die Freiwilligendienste des IB in Mecklenburg-Vorpommern Jahr für Jahr an der Alt-Handy-Sammlung. Die Handy-Spende wird beim Einführungstag allen neuen Freiwilligendienstleistenden vorgestellt. So kommen jedes Jahr zahlreiche Alt-Handys im IB-Büro in Schwerin an, die dann an „mobile-box“ weitergeleitet werden. Je mehr Handys recycelt werden, desto größer die Ressourcenschonung und die Energieeinsparung – ein wichtiger Beitrag zum Ressourcenschutz.



Familie und besondere Lebenslagen

Nachhaltigkeit – kein leichtes Wort und keine leichte Aufgabe. Und das jetzt auch in der Kita, neben all den anderen Themen? Unbedingt!

Denn vernetzt zu denken will gelernt sein – am besten von klein auf.

Um Kinder und Jugendliche zu befähigen, nachhaltig zu denken und zu entscheiden, nimmt der IB auch Jugendliche in den Blick, die mehr Unterstützung brauchen, um an der Gesellschaft teilzuhaben oder in ihrem Leben wieder Tritt zu fassen.



Die Welt nach eigenen Fähigkeiten mitgestalten können

„Bildung für nachhaltige Entwicklung“ im Kita-Alltag verankern

*Der auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Bildungsansatz der Vereinten Nationen soll 2021 als roter Faden in die Rahmenkonzeption für alle IB-Kitas aufgenommen werden. Warum ist das nötig und was heißt „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ dann konkret im Kita-Alltag? Ein Gespräch mit **Elisabeth Späth**, die in der Zentralen Geschäftsführung des IB für den Bereich Kinderförderung und -bildung zuständig ist.*

Frau Späth, ganz kurz zunächst: Was ist Bildung für nachhaltige Entwicklung, BNE?

Elisabeth Späth: Beim Bildungskonzept BNE geht es um den Erwerb von grundlegenden Kompetenzen. Wissen über vermeintliche Tatsachen ändert sich unglaublich schnell. Auch Vorgaben und antrainierte Verhaltensweisen können im nächsten Moment schon wieder hinfällig werden – das haben wir ja während der Coronapandemie täglich erlebt. Aber die Kompetenzen, die wir brauchen, um immer wieder neu handlungsfähig zu sein und neugierig zu bleiben, sind grundlegend und immer wieder zu nutzen. Das Ziel ist dabei klar: Es geht um Fürsorge – für mich und andere und alles

was zum Leben notwendig ist – und um ein Wohlergehen aller.

Und BNE nun schon in der Kita? Warum ist das nötig?

Kinder sollen ihr Leben nach ihren Fähigkeiten und Kräften gestalten können. Sie sollen ihre Umgebung, ja die Welt, mitgestalten. Was sie – und nicht nur sie, sondern wir alle – dazu brauchen, ist die Kompetenz, verantwortungsvoll mit sich, anderen Menschen und den Grundlagen des Lebens umzugehen. Wir brauchen dazu auch die Kompetenz, andere zu verstehen und uns selbst und andere zu motivieren, selbst aktiv zu werden. Das alles nennt man Gestaltungskompetenz. Und wir im IB müssen uns immer wieder ragen und überprüfen, ob unsere pädagogischen Angebote den Erwerb dieser Gestaltungskompetenz ermöglichen. Denn was sich Kinder an grundlegenden Fertigkeiten, Werthaltungen und Überzeugungen schon so früh aneignen, ist prägend dafür, wie sie sich in ihrem weiteren Leben gegenüber ihrer Umwelt und ihren Mitmenschen verhalten.

Das hört sich alles noch ein bisschen abstrakt an. Wie lässt sich das konkret in den pädagogischen Alltag integrieren?

Für die pädagogische Arbeit eignen sich ganz besonders *Projektarbeit, Partizipation und Sozialraumorientierung*. Um es verständlicher zu machen: *Projektarbeit* orientiert sich an den Fragen der Kinder und deren Lebenswelt. Wir schauen, womit sich Kinder gerade beschäftigen, was sie interessiert, und knüpfen dann daran an. Wir machen uns gemeinsam auf den Weg, um etwas zu hinterfragen, zu entdecken oder aufzubauen. Ein schönes Beispiel ist das Anlegen eines Kräuter- und Gemüsebeetes in der Kita: Es beginnt vielleicht mit der Frage „Was ist denn das Grüne hier in meinem Essen?“ Dies kann die Kinder in den Garten führen. Dort sehen sie, wie die Pflanzen wachsen, können später mit dem ausgepressten Saft Stoffe färben oder etwas Gesundes und Leckeres kochen. *Partizipation* setzt auf echte Beteiligung wie zum Beispiel die Einigung auf Projektthemen, die Gestaltung des Innen- und Außengeländes oder →



„Was sich Kinder an grundlegenden Fertigkeiten, Werthaltungen und Überzeugungen schon so früh aneignen, ist prägend dafür, wie sie sich in ihrem weiteren Leben gegenüber ihrer Umwelt und ihren Mitmenschen verhalten.“

Elisabeth Späth





Was ist BNE – Bildung für nachhaltige Entwicklung?

Entwicklung ist dann nachhaltig, wenn Menschen weltweit, heute und in Zukunft, würdig leben und ihre Bedürfnisse und Talente entfalten können: mit Rücksicht auf die Grenzen anderer und unserer Umwelt. Das erfordert starke Institutionen, partizipative Entscheidungen und Konfliktlösungen, Wissen, Technologien – und neue Verhaltensmuster. Genau dazu soll BNE die Menschen befähigen: zu verstehen, wie sich das eigene Handeln auf unsere Welt auswirkt, und dann neu zu denken und zu handeln für eine nachhaltige Zukunft: Wie also beeinflussen meine Entscheidungen die Menschen nachfolgender Generationen in meiner Gemeinde, meinem Land oder in anderen Erdteilen? Welche Auswirkungen hat es, wie ich konsumiere, welche Fortbewegungsmittel ich nutze oder welche und wie viel Energie ich verbrauche? Welche (globalen) Mechanismen führen zu Konflikten, Terror und Flucht? Was können wir gegen Armut tun? In der Auseinandersetzung mit solchen Fragen ermöglicht es BNE allen Menschen, die Auswirkungen des eigenen Handelns wahrzunehmen und verantwortungsvolle, nachhaltige Entscheidungen zu treffen.

Kurz berichtet



→ die gemeinsame Vereinbarung von Regeln. Und *Sozialraumorientierung* meint nichts anderes, als sich die Umgebung der Einrichtung zu eigen zu machen, Kinder dort sichtbarer zu machen, Wege, Straßen, Plätze mitzugestalten, sich an Festen zu beteiligen. So können die Kinder überall etwas Neues entdecken. Und sie werden darin bestärkt, diesen öffentlichen Raum als den eigenen zu begreifen: vom Kiosk und dem Markt bis zur Feuerwehr, der Schule oder dem Rathaus. So verstehen sie Zusammenhänge und werden mündig.

Für wen wird der überarbeitete Leitfaden gelten und wie soll damit gearbeitet werden?

In erster Linie sollen die pädagogischen Fachkräfte, die multiprofessionellen Teams in den IB-Einrichtungen, mit diesem Qualitätsrahmen arbeiten. An ihm entlang sollen alle gemeinsam im Team das pädagogische Konzept der Einrichtung überprüfen und mit eigenen Schwerpunkten weiterentwickeln: von der Tierpädagogik bis zum Kneipp-Konzept, von Waldtagen bis zur plastikfreien Kita. Aber immer angepasst an die Bedürfnisse der Kinder und die Gegebenheiten vor Ort. Ganz wichtig sind dabei auch die eigenen Themen und Qualifikationen, die die Fachkräfte selbst mit einbringen. Wie letztendlich die Tagesstruktur, die Schwerpunkte, die Raum- und Außengeländegestaltung oder die gemeinsamen Mahlzeiten umgesetzt werden, liegt in den Händen des Teams – am besten in Abstimmung mit den Kindern. Durch diese gemeinsame Arbeit entsteht dann ein lebendiges Konzept und ein Umfeld, in dem die Kinder auf ihrem Weg zu kompetenten, selbstbewussten, handlungsfreudigen und verantwortungsvollen Menschen begleitet werden.



Damit Inklusion gelingen kann: Teilhabebegleitung für Kinder und Jugendliche

Wie können wir sicherstellen, dass alle Kinder und Jugendlichen an Unterricht oder Gruppengeschehen teilnehmen können, wie sie das wollen? Ist das zum Beispiel aufgrund einer Behinderung erschwert, ist es eine gesellschaftliche Aufgabe, Barrieren abzubauen und das Bildungssystem so zu gestalten, dass die Teilhabe wirkungsvoll ermöglicht wird. Ein Weg dahin ist, im Rahmen der Integrationshilfe den Kindern und Jugendlichen Assistenz und Begleitung anzubieten, ob in einer 1:1-Begleitung oder in einer Gruppenbetreuung. Damit daraus nicht ungewollt Exklusion wird, legt der IB großen Wert darauf, dass die Teilhabebegleitung in das fachliche Konzept von Schule oder Kita eingebunden ist. Nur wenn sie das gesamte soziale Gefüge der Klasse oder Gruppe in den Blick nimmt, kann sie positiv wirken. Wie kann qualitativ hochwertige Teilhabebegleitung dabei helfen, Barrieren abzubauen? Wie kann sie dazu beitragen, dass der begleitete Mensch sich nach seinen Wünschen einbringen kann? Als großer Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit kann der IB Kindern, Jugendlichen und ihren Familien passgenaue ergänzende Leistungen der Erziehungshilfe, Behindertenhilfe und Pflege aus einer Hand anbieten.



„Es ist die Welt der Kleinen, die auf dem Spiel steht“

BNE konkret umgesetzt: Kita TraumBaum in Frankfurt am Main

*Was Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Kita-Praxis bedeutet, wie vorbildlich sie umgesetzt werden kann, zeigt das Beispiel der Kita TraumBaum in Frankfurt am Main. Ein Interview mit der Leiterin **Naomi Wille***

Wo kann man in Ihrer Kita Nachhaltigkeit erleben?

Naomi Wille: Eigentlich jeden Tag und in all unseren Projekten. Wir haben die 17 Nachhaltigkeitsziele fest in unseren Monatsplänen verankert und machen dazu laufend neue Projekte. Zum Beispiel das Thema Wasser: Einen Monat lang schauen wir uns genau an, wo es herkommt, wie wir es erhalten können, und was wir dafür tun können, dass es auch anderswo in der Welt, in Nepal oder in afrikanischen Ländern, zur Verfügung steht. Wir organisieren Sponsorenläufe gemeinsam mit der Hamburger Organisation „Viva con aqua“, bei denen wir 1450 Euro eingenommen haben – für eine Kita ein toller Betrag! Außerdem haben wir zwei Apfelbäumchen auf unserem Gelände gepflanzt, und als es im Sommer so heiß war, dafür gesorgt, dass sie mit Wasser versorgt waren. Und die Patenschaft für vier Baumscheiben auf dem Riedberg

übernommen und ein Blumenbüfett für die Bienen und andere Insekten dort angelegt.

Man hört Ihnen an, Sie haben noch mehr auf Lager.

Haben wir. Zum Beispiel sind wir als faire Kita zertifiziert, das heißt, wir kaufen nur fair gehandelte Bananen, nur fair gehandelten Kaffee. Unser Mittagessen kommt von einem kleinen Frankfurter Caterer, der auf Kinder spezialisiert ist und nur regionales und saisonales Gemüse aufischt. Seit dem 1. Januar 2020 gibt es bei uns ausschließlich vegetarisches Essen.

Die Kinder in Ihrer Kita sind zwischen 10 Monate und sechs Jahre alt. Ab wann eignet sich das Thema Nachhaltigkeit?

Schon für die ganz Kleinen. Auch die unter Dreijährigen verstehen schon, was Plastik ist. Dazu kann ich Ihnen ein sehr gutes Beispiel geben: Als wir dazu einen Mülltag gemacht und ganz besonders auf Plastik geachtet haben, haben das selbst unsere Kleinsten verstanden. Sie haben nämlich ihren Schnuller auf das Müllplakat geklebt! Sie sehen, das Thema kann auch für die Kleinsten greifbar werden.



Kurz berichtet

Hochwertige Bildung anzubieten ist eines der 17 Nachhaltigkeitsziele. Wie setzen Sie das um?

Zum Beispiel mit dem japanischen Papiertheater Kamishibai. Zum einen, indem wir Geschichten zum Thema Natur, Bienensterben oder Ähnliches erzählen. Zum anderen aber auch, indem wir es als langsames Medium einsetzen – etwa in der Storytime nach dem Mittagessen, wenn alle ein wenig zur Ruhe kommen sollen.

Wo sehen Sie Spielraum für noch mehr Nachhaltigkeit bei Ihnen in der Kita und im IB allgemein?

Man kann jeden Tag nachhaltiger werden, auch wir in der Kita TraumBaum. Zum Beispiel beim Thema Hygiene, also bei Windeln oder Feuchttüchern. Die wenigsten wissen ja, dass in diesen Produkten sehr viel Plastik steckt.

Was liegt Ihnen beim Thema Nachhaltigkeit am Herzen?

Ich möchte meinen Kollegen*Kolleginnen zurufen: Haben Sie keine Scheu davor, das Thema in die Kita zu bringen – auch nicht mit den ganz Kleinen. Es ist die Welt der Kinder, die auf dem Spiel steht. Und wir haben jetzt noch eine kleine Weile Gelegenheit, die Entwicklung positiv zu beeinflussen.



Naomi Wille, Leiterin der Kita TraumBaum in Frankfurt am Main.



Wieder Fuß fassen in der Gesellschaft: Unterstützung für junge Wohnungslose

Unter den Wohnungslosen steigt die Zahl der jungen Menschen. Das Leben auf der Straße zermüht und lässt wenig persönliche Kapazitäten, um die eigene Lebensperspektive aktiv zu gestalten. Der IB unterstützt, stärkt und begleitet junge Menschen auf dem Weg in das Erwachsenenleben. Dabei tritt er gerade auch für diejenigen ein, deren Lebensweg nicht linear verläuft. Junge Menschen, die wohnungslos geworden sind, stehen einerseits vor den typischen Herausforderungen und Entwicklungsschritten des Jugendalters und benötigen daher jugendgerechte Unterstützung. Andererseits verfügen junge Erwachsene oft über ein großes Bedürfnis nach Freiheit und Selbstständigkeit, sodass die Unterbringung in klassischen, eng betreuten Wohngruppen der Erziehungshilfen für sie in vielen Fällen nicht der richtige Weg ist. An immer mehr Standorten sind daher bedarfsgerechte Hilfen für wohnungslose junge Menschen entstanden. Sie bieten ihnen einen Ort, an dem sie Schutz und Stabilität finden. Diese feste Basis ist die Grundlage, um persönliche Probleme und Konflikte aufzuarbeiten, den Bildungs- oder Berufsweg weiterzuverfolgen und in der Gesellschaft wieder Fuß zu fassen.

Jugend, Chancen, Migration

Die Angebote der Jugendsozialarbeit, Politischen Bildung und Migrationshilfen im IB unterstützen junge Menschen dabei, eigene Perspektiven in Deutschland zu entwickeln, eine eigene Meinung zu vertreten und Mitbestimmung zu erlernen sowie einzufordern. Dabei geht der IB in den Bundesprogrammen Jugendsozialarbeit, Gemeinwesenorientierte Integrationsprojekte, Jugendmigrationsdienste, Respekt Coaches und Politische Bildung individuell auf die jungen Menschen und ihre Familien ein. Durch die gute lokale Vernetzung und Etablierung des IB wirkt die Arbeit in den Sozialraum und trägt zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei. Die vielfältigen und dabei auch nachhaltigen Angebote zu Jugend, Chancen, Migration in ganz Deutschland dienen dem Ziel, die Situation für die betroffenen Menschen kurzfristig und spürbar zu verbessern – ein wichtigen Beitrag zur Stärkung des Zusammenhalts in einer heterogenen Gesellschaft.





Gelebte und geübte Demokratie – schon in der Schule

Die „Fachstelle Respekt Coaches“ des IB in Berlin

Wie funktioniert Demokratie? Wie tragen wir dazu bei? Und wie können wir sie bewahren? Respekt Coaches setzen sich in Schulen für ein großes Ziel ein: Sie wollen nachhaltige Demokratiebildung und Partizipation im Selbstverständnis von Schulen verankern und als Querschnittsthemen durchsetzen. Dazu ermutigen sie Schüler und Schülerinnen, Position zu beziehen, für den eigenen Standpunkt zu argumentieren, diesen auch zu hinterfragen und unterschiedliche Meinungen zu akzeptieren.

Das Bundesprogramm Respekt Coaches wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Neben dem IB setzen drei weitere Träger – AWO, BAG EJSJ und BAG KJS – das Programm an Schulen um. Die fachliche Steuerung und die bundesweite, trägerübergreifende Gesamtkoordination liegt bei der 2018 in Berlin eingerichteten „Fachstelle Respekt Coaches“ des IB, die auch maßgeblich am Aufbau der Arbeit der Respekt Coaches beteiligt war. Ganz konkret unterstützen pädagogische Fachkräfte als Respekt Coaches die Schüler*innen vielerorts dabei, Partizipationsstrukturen an Schulen zu etablieren oder zu erweitern

und Diskussionsräume für gesellschaftspolitische Themen zu schaffen. Sie arbeiten für mindestens ein ganzes Schuljahr – meist aber länger – an einer Kooperationsschule und können somit dauerhafte, passgenaue Projekte gemeinsam mit den Schülern*Schülerinnen entwickeln und umsetzen. Respekt Coaches gehen zudem langfristige Kooperationen mit wichtigen Schulakteuren, wie der Schulsozialarbeit, ein, um die Inhalte des Programms fest an der Schule zu etablieren. Außerdem kooperieren sie mit Trägern der politischen Bildung und setzen innovative Methoden der Wissensvermittlung und des erfahrungsbasierten Lernens ein.

Aufgabe der IB-Fachstelle ist es dabei, die Respekt Coaches zu befähigen, all diese Aufgaben bundesweit an rund 400 Kooperationsschulen bestmöglich umzusetzen – besonders durch vielfältige Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote. Auf diese Weise fördert die Fachstelle auch den Wissenstransfer innerhalb des Programms, denn gute Ideen verlieren sich dadurch nicht an einzelnen Standorten, sondern werden flächendeckend an den Schulen umgesetzt.



Die ehemalige Bundesfamilienministerin Franziska Giffey bei der Veranstaltung „Ein Jahr Respekt Coaches“ am 15. November 2019 an der Fritz-Karsen-Schule in Berlin, Foto: Servicebüro Jugendmigrationsdienste



Gemeinsam das Quartier zum Blühen bringen

Das Modellprojekt „Jugendmigrationsdienst im Quartier“

*Zugänge zu Bildung, Chancengerechtigkeit, Klima- und Umweltfragen oder Geschlechtergerechtigkeit sind nicht nur global, sondern auch lokal, bis hinein in den Stadtteil, von Bedeutung. Die Probleme, die dahinterstehen, prägen daher auch die Arbeit vom „Jugendmigrationsdienst im Quartier“. Das Modellprojekt wird bis Ende 2021 vom Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) und Bundesinnenministerium (BMI) gefördert. Ziel ist es, im Quartier den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und Partizipationsstrukturen für junge Menschen zu schaffen. Von den deutschlandweit insgesamt 16 Standorten ist der IB Träger von vier Modellstandorten in Frankfurt am Main, Wuppertal, Wernigerode und Potsdam. Trotz der Pandemie wurden hier 2020 mehr als 2000 junge Menschen erreicht. Wie funktioniert die Arbeit von „JMD im Quartier“ konkret? Welche Herausforderungen gibt es? Ein Gespräch mit **Jannis Plastargias**, der seit dem Start 2017 im Frankfurter Stadtteil Gallus arbeitet.*

Wie funktioniert die Arbeit von „JMD im Quartier“ konkret? Wie werden die Jugendlichen überhaupt erreicht?

Jannis Plastargias: Ich mache ja keine aufsuchende Sozialarbeit. Meine Aufgabe ist es, Mikroprojekte zu organisieren. Dazu telefoniere und schreibe ich viel mit den Kooperationseinrichtungen im Stadtteil und bin in engem

Kontakt zu anderen Sozialarbeitern*Sozialarbeiterinnen. Sie nennen mir die Bedürfnisse ihrer Jugendlichen und ich schaue dann, wie ich diese unterstützen, welche Angebote ich machen kann. Oft kann ich dann etwas vermitteln.

Die Inhalte der Mikroprojekte sind sehr vielfältig. Sie befassen sich mit Klimafragen und Wasserversorgung, mit Genderthemen, mit Konflikten zwischen den Jugendlichen und der Polizei, oder es wird ein Stadtgarten gestaltet. Wie kommen die Themen zustande?

Der Gallusgarten war zum Beispiel ein Anliegen von Bewohnern*Bewohnerinnen aus der unmittelbaren Umgebung. Und unsere Umweltprojekte mit der Paul-Hindemith-Schule sind auf Wunsch der Jugendhilfe entstanden. Die erzählten, dass das Thema Umwelt die Jugendlichen zwar beschäftigt, sie aber keinen Sinn darin sehen, etwa bei „Fridays for Future“ mitzumachen. Wir hatten die Vermutung, dass sie das Thema lieber praktischer angehen wollten. Für eine 6. Klasse haben wir dann das interaktive Theater „Plan(et) B“ organisiert. Im Gespräch nach dem Theaterstück kam ganz viel von den Schülern*Schülerinnen, was wir so nicht erwartet hätten. Mit der Gruppe haben wir im Wald auch Bäume gepflanzt. Die brauchten nur einen Stupser, wollten einen Nutzen sehen. Eine Demo fürs Klima dagegen ist ihnen zu abstrakt. Das hat



Gesellschaftlichen Zusammenhalt und Partizipationsstrukturen stärken, Foto: Jannis Plastargias



Jannis Plastargias,
Foto: Philip Dehm

auch mit den Herkunftsfamilien zu tun. Sie haben vielleicht einen Fluchthintergrund, kommen aus Diktaturen und denken, die Politiker machen ohnehin, was sie wollen. Oder es sind Arbeiterkinder, die glauben, dass ihnen sowieso niemand zuhört. Daher ist etwas Praktisches, Sichtbares hier besser.

Was passiert, wenn die Jugendlichen auf Angebote ablehnend reagieren? Wie schaffen Sie es, dass sie dennoch teilnehmen?

Auf manche Themen haben die Jugendlichen erst einmal keine Lust, weil sie so etwas noch nie gemacht haben. Da hat Partizipation dann ihre Grenzen. Diese Jugendlichen wurden von ihren Eltern nie zu Ferienkursen angemeldet. Auch die Reflexion von politischen Themen kennen sie nicht von zu Hause. Kollegen*Kolleginnen aus der Leseförderung erzählen aber, dass Kinder mit Migrationsgeschichte bei Lesungen total begeistert sind, dass ihnen jemand vorliest. Wenn man sie aber vorher gefragt hätte, hätten sie das wahrscheinlich langweilig gefunden, weil sie es von zu Hause nicht kennen. Und was ich nicht kenne, kann ich auch nicht als Projekt vorschlagen.

Ihre Erfahrung ist ja auch, dass Jugendliche, die in einem Projekt dabei waren, anschließend zu Ihnen kommen und sagen, wir würden dieses oder jenes gern noch einmal machen.

Ja. Ein Beispiel dafür ist das Graffiti-Projekt. Da hat ein Künstler in der Schule mit den Jugendlichen das Thema „Porträt“ aus dem Unterricht umgesetzt, was sehr anspruchsvoll war und erstaunlich gut geklappt hat. Die Jugendlichen waren so begeistert, dass sie das noch einmal mal machen wollten. Obwohl das dann nur am Wochenende stattfinden konnte, hat die Hälfte der Schüler*innen trotzdem freiwillig teilgenommen. Dabei haben die Jugendlichen Wände an der Schule besprüht, die gar nicht freigegeben waren. Es hatte ein Missverständnis zwischen der Lehrerin und dem Künstler gegeben. Der kurzfristig informierte Direktor kam vorbei und war glücklicherweise total begeistert von dem Ergebnis, denn die Wände sahen besser aus als vorher. Die Jugendlichen haben sich dadurch sehr wertgeschätzt gefühlt.

Kurz berichtet



Integration und Teilhabe von zugewanderten Menschen

Kulturelle Begegnungsstätte der Generationen im Landkreis Mainz-Bingen

Die Kulturelle Begegnungsstätte der Generationen (KuBeGe) im Landkreis Mainz-Bingen ermöglicht digitale Begegnungen und Austausch zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte. Durch Fotoworkshops, gemeinsame digitale Kochaktionen und den Podcast „Café International“ kommen Menschen auch in Zeiten einer Pandemie virtuell zusammen. Im Podcast lädt Anna Fey von der KuBeGe gemeinsam mit Eva Hunn vom Jugendmigrationsdienst Gäste aus dem Landkreis zu Kaffee und Kuchen ein. Ganz nach dem Motto des Bundesprogramms „Gesellschaftlicher Zusammenhalt – Vor Ort. Vernetzt. Verbunden“ trägt die Begegnungsstätte so zum gemeinsamen interkulturellen Zusammenleben bei, macht Vielfalt sichtbar, baut Vorurteile ab und fördert die Akzeptanz von Menschen mit Migrationsgeschichte. KuBeGe wird als „gemeinwesenorientiertes (gwo) Integrationsprojekt“ über eine Laufzeit von drei Jahren vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) gefördert.



Gut angelegte Mittel – langfristig und wirkungsvoll

Für das entscheidende Mehr in IB-Projekten



Die gute Idee ist da, aber das Geld fehlt. Um neue Wege gehen zu können und Menschen, die in IB-Projekten Unterstützung suchen, mit zusätzlichen Angeboten das entscheidende Mehr bieten zu können, reichen staatliche Mittel und die Vergütungen durch die Auftraggeber oft nicht aus. In solchen Fällen springt die IB-Stiftung ein. 2020 wurden unter anderem Projekte aus der offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie der Seniorenarbeit unterstützt.

Dank der privaten Zuwendungen von Spender*innen kann die Stiftung zusätzliche Finanzierung anbieten. Ein wichtiges Anliegen ist dabei, dass die Angebote und Projekte auch nach Abschluss der Förderungen noch nachklingen. An entsprechenden Vorschlägen, die für Spender*innen attraktiv sind, mangelt es dem IB nicht.

Die Stiftung unterstützt das Fundraising für den IB und hilft, zusätzliche Fördergelder einzuwerben. Überdies kann sie individuell auf spezielle Wünsche und Anfragen reagieren. Bei größeren Spenden kann unter dem Dach der rechtlich selbstständigen Stiftung zum Beispiel eine Treuhandstiftung gegründet werden, die den Namen des Stifters oder der Stifterin trägt. Oder sie kann für konkrete Vorhaben Stiftungsfonds eröffnen, die Mittel für ganz bestimmte Zwecke, wie etwa die Förderung von Bildung für nachhaltige Entwicklung, bereitstellen.

Spender*innen und Stifter*innen sind völlig zu Recht anspruchsvoll. Besonders Großspender*innen, Erblasende, Wirtschaftsunternehmen und Stiftungen wollen genau wissen, welche Wirkungen sie mit ihren Fördergeldern erzielen und wie sie eigene Interessen mit ihrem Engagement verbinden können. Deshalb legt die Stiftung besonderen Wert auf den fachlichen Dialog mit Spendern*Spenderinnen und Stiftern*Stifterinnen, um zu versichern: „Die Mittel sind beim IB gut angelegt – langfristig und wirkungsvoll – und fördern nachhaltige Entwicklung.“



Die **Tovertafel**, eine interaktive Spielkonsole, stimuliert die körperliche und geistige Aktivität älterer Menschen mit Demenz und fördert ihre soziale Interaktion. Dank einer erfolgreichen Online-Spendenkampagne der IB-Stiftung und des Seniorenzentrums Chemnitz kann dieses anregende Spiel nun für die Demenzstation im Haus 40 angeschafft werden.





IB | international

Mit seinen Tochtergesellschaften, Projekten und Programmen ist der IB derzeit in mehr als 60 Ländern weltweit aktiv und fördert die soziale Entwicklung, Bildung und Beschäftigung in den Partnerländern. Dies ist auch ein Beitrag zur Erreichung der globalen Bildungsagenda und der nachhaltigen Entwicklungsziele – der Agenda 2030.

Die Internationale Arbeit unterstützt nachhaltige Entwicklung weltweit

Ein Gespräch mit Carsten Montag, Vorstand des Verbands Entwicklungspolitik und Nothilfe in Deutschland (VENRO)



Mit der im Jahr 2015 verabschiedeten Agenda 2030 hat sich die Weltgemeinschaft unter dem Dach der Vereinten Nationen zu 17 globalen Zielen für eine bessere Zukunft verpflichtet. Welchen Beitrag können VENRO und der Internationale Bund aus Ihrer Sicht leisten, um die Umsetzung der Agenda 2030 in Deutschland und international zu unterstützen?

Carsten Montag: Die Umsetzung der Agenda 2030 stand und steht im Fokus der Arbeit von VENRO und seinen Mitgliedsorganisationen. Bereits jetzt ist abzusehen, dass zentrale Ziele, wie die Beendigung von Armut und Hunger, mit den bisherigen staatlichen Zusagen bis 2030 nicht erreicht werden. Die Coronapandemie hat globale Ungerechtigkeiten verschärft und neue geschaffen. Während hierzulande große Rettungspakete geschnürt werden, hat sich in vielen Ländern eine schon bestehende Schuldenkrise verschärft. Durch schwache Gesundheitssysteme und eine fehlende soziale Absicherung ist die Pandemie für die Menschen im Globalen Süden eine ungleich größere Katastrophe.

Gemeinsam mit ihren Partnerorganisationen im Globalen Süden engagieren sich unsere Mitglieder wie der IB auf vielfältige Weise für eine nachhaltige und inklusive Entwicklung. In der Coronakrise sind wir an der Seite der Menschen vor Ort und leisten unter erschwerten Bedingungen wichtige Hilfe. Mit der Arbeit unterstützen wir im Besonderen die schwächsten und verletzlichsten Menschen und setzen uns für eine politische Teilhabe und Mitbestimmung ein. Das Agenda-2030-Prinzip „Niemanden zurücklassen“ motiviert und leitet uns zugleich.



Carsten Montag, geboren 1975, ist seit 2019 im Vorstand des Verbands Entwicklungspolitik und Nothilfe (VENRO) tätig. Er ist auch seit 2018 als Vorstandsmitglied der Kindernothilfe zuständig für die Programm- und Auslandsarbeit. Der Kölner Diplom Pädagoge war vorher beim Forum Ziviler Friedensdienst tätig und setzt sich besonders für die Rechte von Kindern weltweit ein.

Welche Rolle spielt aus Ihrer Sicht dabei die Entwicklungszusammenarbeit?

Globale Solidarität und entschlossene internationale Zusammenarbeit sind von entscheidender Bedeutung, um Armut weltweit zu bekämpfen und die Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 zu verwirklichen. Die Coronapandemie zeigt eindrücklich, dass sich globale Krisen nicht einzelstaatlich bewältigen lassen – etwa bei der gerechten Verteilung von Impfstoffen. Ob globale Gesundheit, Klimaschutz oder fairer Handel, es braucht globale Kooperation und internationale Kraftanstrengungen, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen. Dafür braucht es weltweit eine freie und starke Zivilgesellschaft. Nur dann gelingt es, gemeinsam mit den Regierungen eine Politik zu machen, die ein Leben in Würde für alle Menschen ermöglicht. →



Nicht alle Arbeiter*innen im Textilbereich haben das Glück, in Betrieben zu arbeiten, die vom IB unterstützt werden. Viele arbeiten auch heute noch unter unmenschlichen Bedingungen.

Sehen Sie für die Zukunft dabei eine stärkere Rolle der Zivilgesellschaft bei der Umsetzung der deutschen Entwicklungszusammenarbeit und auch in der Gewichtung des Bundeshaushalts?

Nichtregierungsorganisationen (NRO) setzen sich gegen Ungleichheiten und für Demokratie, Menschenrechte und Frieden ein – auch in Ländern, in denen zivilgesellschaftliche Handlungsräume eingeschränkt werden oder aus denen sich die staatliche Entwicklungszusammenarbeit zurückgezogen hat. Als VENRO fordern wir daher mehr Mittel für die Arbeit zivilgesellschaftlicher Kräfte. Im OECD-weiten Durchschnitt werden 15 Prozent der ODA-Mittel (Official Development Assistance) von und mit NRO umgesetzt. Dies ist in Deutschland noch nicht der Fall. Um Handlungsspielräume für NRO in der Krise, aber auch darüber hinaus zu erweitern, brauchen wir zudem angepasste und flexiblere Förderbedingungen.

Der IB ist auch in Ländern aktiv, deren Regierungen nicht unsere demokratischen und freiheitlichen Normen und Werte teilen. Dabei ist das Ziel des Engagements, unsere Werte zu transportieren und die Menschen zu unterstützen, die unter den dortigen Regimen leiden. Wie stehen Sie zu diesem Zwiespalt und welche Empfehlungen haben Sie für den IB damit umzugehen?

In weniger demokratisch geführten Ländern können zivilgesellschaftliche Kräfte ein Gegenpol sein. Mit ihrer Expertise und nicht zuletzt ihrer Wachsamkeit können sie einen wichtigen Beitrag für den Zusammenhalt einer Gesellschaft leisten. Mit großer Sorge beobachten wir, dass in antidemokratischen Regimen die Arbeit unserer Mitgliedsorganisationen und besonders der Partner eingeschränkt und behindert wird. Gewalt und Schikanen gegen Aktivisten*Aktivistinnen und Menschenrechtsverteidiger*innen nehmen zu.

Als VENRO haben wir im letzten Jahr eine Arbeitsgruppe eingerichtet, um gerade zu dieser Problematik den Austausch unter den Mitgliedern zu fördern. Es ist dringend erforderlich, dass zivilgesellschaftliche Handlungsräume wieder ausgebaut und gemeinsam wirkungsvolle Gegenstrategien erarbeitet werden. Aber auch die Bundesregierung und der Bundestag sind gefordert, sich für die Einhaltung von Menschenrechten weltweit einzusetzen.



.....

„Leider wurde die Reichweite des Lieferkettengesetzes zugunsten der Unternehmen so sehr zurechtgestutzt, dass viele Verletzungen der Menschenrechte – wie beispielsweise fehlender Schutz der Arbeiter*innen in der Textilindustrie – kaum durch das neue Gesetz verhindert werden können.“

.....

Ausbeuterische Kinderarbeit oder Hungerlöhne ohne soziale Absicherung: In globalen Lieferketten kommt es immer wieder zu Menschenrechtsverletzungen. Die Opfer haben häufig keinen Zugang zu Rechtsmitteln oder Anspruch auf Wiedergutmachung. Unternehmen, die weltweit agieren, tragen Verantwortung für die Menschen in Zulieferbetrieben. Welchen Beitrag kann die Zivilgesellschaft bei der Umsetzung von menschenrechtskonformen Lieferketten leisten?

Dass die Bundesregierung Anfang März ein Lieferkettengesetz auf den Weg gebracht hat, ist ein erster wichtiger Schritt, der ohne den beharrlichen Druck der Zivilgesellschaft nicht erreicht worden wäre. Deutsche Unternehmen werden künftig zur Beachtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette verpflichtet. Leider wurde die Reichweite des Gesetzes zugunsten der Unternehmen so sehr zurechtgestutzt, dass viele Verletzungen der Menschenrechte – wie beispielsweise fehlender Schutz der Arbeiter*innen in der Textilindustrie – kaum durch das neue Gesetz verhindert werden können. Hier braucht es deutliche Nachbesserungen unter Einbeziehung aller Beteiligten: der Staaten und Regierungen, Gewerkschaften, zivilgesellschaftlichen Organisationen und insbesondere der Betroffenen selbst.

Entwicklungszusammenarbeit

Mit seinen Projekten der Entwicklungszusammenarbeit und der humanitären Hilfe trägt der IB zum Wissenstransfer bei und hilft, die Lebensbedingungen von Menschen in Transformations- und Entwicklungsländern zu verbessern. Derzeit führt der IB Projekte in Afrika, Asien, Europa und Südamerika durch – Schwerpunkte sind Bildung und soziale Entwicklung sowie die Förderung von Geflüchteten.



„Das Modul zum handlungsorientierten und problembasierten Lernen hat meine Denkweise in Bezug auf die Entwicklung von Fähigkeiten im Berufsschulmanagement verändert. Ich habe viel gelernt und wurde mit wesentlichen Fähigkeiten für die Berufsschularbeit ausgestattet. Vor allem mein Wissen, wie die Ausbildungswerkstatt gestaltet werden kann, hat sich dramatisch verbessert. Und auch einzelne Trainer waren großartig – ihre Bereitschaft und ihr Engagement, Wissen und Fähigkeiten zu vermitteln, werden mir bei der effektiven Verwaltung des Garowe Polytechnic Institute eine große Hilfe sein.“

Osman Mohamud Nur, Programmdirektor des Garowe Polytechnic Institute.



Somalia: gute Aussichten auf einen Beruf

Der IB unterstützt das GIZ-Projekt „Berufsschulen der Zukunft“

Somalia zählt zu den ärmsten Ländern der Welt. Immer wieder kommt es zu kriegerischen Auseinandersetzungen zwischen regionalen Akteuren, was vor allem im Süden des Landes zu Hungersnöten führt. Jugendliche haben in dieser Lage kaum Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Damit verstärkt sich die Gefahr, dass sie von extremistischen Gruppen rekrutiert werden und sich der Terror im Land weiter ausbreitet.

Mit einem umfassenden Programm zur Verbesserung der Berufsbildung stärkt die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) vor allem die junge Generation des ostafrikanischen Landes. Mit dabei ist auch der IB: Er unterstützt das GIZ-Programm mit seiner Expertise im Bereich Berufsberatung und Schulmanagement an drei Modellberufsschulen in Garowe (Puntland), Hargeisa (Somaliland) und Kismayo (Jubbaland).

In einem ersten Schritt sollen Kampagnen und Sensibilisierungsmaßnahmen für die Berufliche Bildung werben und deutlich machen, welche Chancen sie jungen Menschen bieten kann. Aber auch die Berufsberatung an den Schulen soll verbessert werden. Zudem entwickeln die Fachleute des IB moderne Schulentwicklungspläne für die Berufsschulen und trainieren ihre somalischen Kollegen*Kolleginnen in Sachen Schulmanagement. Der IB ist seit 2019 in Somalia aktiv. Trotz der schwierigen Sicherheitslage hat der IB sich entschlossen, einen Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu leisten, die einen Großteil der Bevölkerung Somalias stellen.

Im Fokus



Shadia Osman, Ingenieurin und Berufsbildungsexpertin in Somaliland.



Shadia Osman – Vorbild für junge Mädchen und Frauen in technischen Berufen

Wo immer möglich, legt der IB Wert auf die Förderung von Frauen, um sie als Vorbilder und Rollenmodelle für junge Mädchen bekannt zu machen. Shadia Osman ist solch ein Vorbild: Die junge Ingenieurin im Bereich Elektrotechnik und Erneuerbare Energien ist nationale Berufsbildungsexpertin in Somaliland. Mit ihrer Ausbildung in technischen Berufen zeigt sie gerade den Jüngeren im Lande, welche Wege auch ihnen offenstehen können. Mit ihrer Rolle in dem Vorhaben unterstreicht der IB nicht nur die Bedeutung persönlicher Lebenswege und Berufsentscheidungen. Die Weiterbildung nationaler Experten*Expertinnen ist generell ein wichtiges Anliegen, damit diese – auch nach Ende des Projektes – die Berufsbildung und mit ihr die Zukunft ihres Landes selbstbewusst mitgestalten können.

Internationale Migrationsdienste

Aussicht auf geregelte Arbeit in Deutschland – seit rund zehn Jahren bietet der IB mit seinen Internationalen Migrationsdiensten jungen arbeitslosen Menschen und Fachkräften diese Perspektive an. Bislang haben mehr als 3000 Auszubildende und Fachkräfte aus Europa, Afrika, Asien und Südamerika hierzulande Arbeit und ein neues Leben gefunden. Dafür gibt es vielfältige Unterstützung – im Herkunftsland und in ihrer neuen Heimat: beim Erlernen der deutschen Sprache, bei der Integration in die Gesellschaft oder bei der beruflichen Qualifizierung.



„Ich konnte mir meinen Traum erfüllen.“

Leotrim Ramadani, ehemaliger Auszubildender im IB Hotel Friedberger Warte

„In der Vergangenheit habe ich, damals noch in meiner Heimat im Kosovo, davon geträumt, für eine Berufsausbildung im Hotelgewerbe nach Deutschland zu gehen. Deutschland hatte schon immer einen guten Ruf im Kosovo. Im Oktober 2018 konnte ich mir den Traum erfüllen. Ich habe das Angebot der Internationalen Migrationsdienste des IB angenommen, eine Ausbildung als Fachmann im Hotel- und Gaststättengewerbe in Deutschland zu absolvieren. Im Juli 2020 habe ich die Berufsausbildung erfolgreich im IB Hotel Friedberger Warte abgeschlossen und eine Anstellung in einem Restaurant in Wiesbaden angenommen. Ich freue mich, dass ich diesen wichtigen Schritt in meinem Leben zusammen mit dem IB gehen konnte.“



Leotrim Ramadani (links) mit seinem Kollegen Abas Helal.

Internationale Jugendarbeit

Seit seiner Gründung im Jahr 1949 fördert und verwirklicht der IB mit seiner internationalen Jugendarbeit Verständigung und Zusammenarbeit weltweit. Mit seinen Jugend- und Expertenaustauschprogrammen leistet der IB einen wichtigen Beitrag für eine tolerantere, offenere und friedlichere Gesellschaft – hierzulande und weltweit. Und er trägt dazu bei, die Europäische Jugendstrategie bis 2027 umzusetzen. Deren Ziel ist es, junge Menschen an der Gestaltung von Politik zu beteiligen und ihnen dazu auch die passenden Handwerkszeuge an die Hand zu geben.



Brücke zwischen denen, die gehen, und denen, die kommen

BRIDGE verbessert die Zusammenarbeit zwischen jungen und alten Fachkräften

Innerhalb der kommenden fünf bis zehn Jahre wird die Babyboomer-Generation in den Ruhestand gehen, auch in der Jugend- und Sozialarbeit. Was tun, damit wertvolles Wissen und Erfahrung im Zuge dieses Wandels nicht verloren gehen?

Der IB antwortet auf diese Herausforderung mit BRIDGE: „Breaching Reservation and Improving Dialogue through Generational Exchange“. Das 30-monatige Projekt hat sich vorgenommen, den Generationendialog unter Fachkräften zu fördern, um damit den Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer zwischen denen, die gehen, und denen, die kommen, sicherzustellen. Obendrein wird dabei gemeinsam darüber nachgedacht, welche Ansätze und Methoden der Jugend- und Sozialarbeit in Europa heute noch zeitgemäß sind.

Übereinander, voneinander und miteinander lernen lautet dabei die Devise. Die Fachkräfte aus verschiedenen Generationen und mit unterschiedlicher Berufserfahrung in der Kinder- und Jugendhilfe erweitern ihre Kompetenzen und Fähigkeiten und verankern ihr Wissen über Methoden und Instrumente in den Organisationen. Dieses Mehr an Austausch und Kommunikation soll nicht nur die Kooperation zwischen den Fachkräften selbst verbessern, sondern vor allem den jungen Menschen zugutekommen, mit denen sie arbeiten.



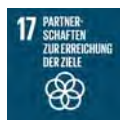
„Die positive und inklusive Arbeitsumgebung fördert die Motivation und das Engagement der Fachkräfte. Das Wissen der Mitarbeitenden bleibt in der Organisation. Das sind sehr gute Voraussetzungen, um auf der Basis von Bewährtem Neues zu schaffen.“

Sterenn Coudray, Projektleiterin BRIDGE,
Referentin Internationale Jugendarbeit im
Ressort Internationale Arbeit

Das Projekt wird vom IB in Zusammenarbeit mit fünf weiteren europäischen Organisationen der Jugend- und Sozialarbeit durchgeführt und von Erasmus+ (strategische Partnerschaft im Jugendbereich) gefördert. Die Partnerorganisationen sind: ÖJAB/Österreich, Moissons Nouvelles/Frankreich, Gio.Net/Italien, Activa Foundation/Schweden und YES Forum/Deutschland.

Internationale Freiwilligendienste

Die Aussicht, sich auch im Ausland freiwillig für eine gute Sache zu engagieren, lockt Jahr für Jahr Hunderte, ja Tausende von jungen Menschen in die Welt: Zu Recht sehen sie es als Chance, sich zu bewähren und frei zu entfalten, Eigenverantwortung zu übernehmen und aktiv an der Entwicklung einer Gesellschaft mitzuwirken. Seit mehr als 25 Jahren motiviert der IB junge Menschen, sich mit seinen Internationalen Freiwilligendiensten in sozialen, ökologischen oder kulturellen Initiativen und Einrichtungen zu engagieren. Und Nachhaltigkeit ist dabei immer im Blick.



Die Welt entdecken und dabei etwas leisten

Sarita Knabe, „Weltwärts“-Freiwillige mit dem IB

„Ich durfte im September 2018 als zweite Generation von Weltwärts-IB-Freiwilligen nach Goa fliegen, um mit der Einsatzstelle Live Happy NGO in Assagao zusammenzuarbeiten. Die Live Happy NGO bietet Kindern aus benachteiligten Familien Betreuungsangebote, die wir als Freiwillige unterstützen: Hausaufgabenbetreuung und verschiedenste Aktivitäten, von Tanzen über Basteln und spielerischem Lernen bis hin zu gemeinsamen Aufklärungsaktionen zum Thema Müllvermeidung (zum Beispiel Clean-ups) und Persönlichkeitsentwicklung. In Goa sowie an weiteren Einsatzorten in anderen Teilen Indiens arbeitet der IB neben der Live Happy NGO außerdem mit der Tierschutzorganisation Welfare for Animals Goa und der Forca Goa Foundation (Fußball) zusammen. Der IB unterstützt die Einsatzstellen, indem Freiwillige die Arbeit hier ein Jahr lang begleiten. Für mich als Freiwillige war dieses Jahr bereichert durch unglaublich schöne Momente des Gebens und Nehmens und Begegnungen mit wunderbaren Menschen. Das Angebot eines Freiwilligendienstes mit dem IB eröffnet neue Horizonte und Möglichkeiten für junge Menschen, die die Welt entdecken möchten und bereit sind, etwas zu leisten.“



Teil des Clean-ups in Assagao (Goa, Indien) ist eine Tanzaufführung der Kinder, deren Bedeutung von Sarina Knabe erklärt wird.



Auslandsgesellschaften

Auch international setzt sich der IB für Demokratie, nachhaltige Entwicklung, gesellschaftliche Teilhabe und Akzeptanz ein. In seinen Auslandsgesellschaften – unter anderem in der Volksrepublik China, in Georgien, der Türkei und in Polen – unterhält der IB Kindertagesstätten, Schulen, Hochschulen, Reha-, Aus- und Fortbildungseinrichtungen. Hochwertige Bildung anzubieten – eines der 17 Ziele Für nachhaltige Entwicklung – ist für den IB und seine Partner ein zentrales Anliegen.



„Auch in den Auslandsgesellschaften des IB arbeiten wir im Sinne der Nachhaltigkeit und versuchen, die Elemente der Sustainable Development Goals in die Arbeitsabläufe und in die Geschäftstätigkeiten zu integrieren.“

Leila Becker, Managerin der IB-Auslandstochtergesellschaften sowie Mitglied des Stiftungsrates der Stiftung Schwarz-Rot-Bunt



Georgien

Die IB Mthiebi – eine ausgezeichnete Schule

Höchste Bildung und ein professionelles Umfeld – in Georgien verbindet sich das mit den Namen IB Mthiebi in Tiflis. An dieser größten privaten, allgemeinbildenden Schule Georgiens ist der IB seit 2008 beteiligt. Beide teilen nicht nur dieselben Werte und Qualitätsstandards sowie dasselbe Verständnis von Bildung und Pädagogik. Sie setzen sich auch dafür ein, das Ziel „Hochwertige Bildung“ der Agenda 2030 zu verwirklichen.

Die IB Mthiebi besteht aus Vorschule, Grundschule sowie Sekundarschule mit Stufe I und II (High School) und wurde vom georgischen Ministerium für Bildung und Wissenschaft nicht nur akkreditiert, sondern bei einem staatlichen Wettbewerb auch ausgezeichnet: 2015 erhielt sie als beste Schule in Georgien die Goldmedaille.



„Unsere allgemeinbildende Schule bietet den Schülern*Schülerinnen einen qualitativ hochwertigen und modernen Unterricht an. Fremdsprachen werden bei uns besonders gefördert. Der IB unterstreicht mit seinem Engagement nicht nur die historische Verbundenheit zwischen Georgien und Deutschland. Er stärkt damit auch die gute Entwicklung von Demokratie und Zivilgesellschaft in dieser Region – ganz im Sinne seines Leitbildes von Toleranz und Vielfalt.“

Nino Chikvaidze, Geschäftsführerin IB Mthiebi GmbH



China

IB-Expertise für Jung und Alt

In China macht sich der rapide demografische Wandel in zwei Bereichen besonders bemerkbar, die dem IB traditionell naheliegen: in der frühkindlichen Pädagogik und in der Altenpflege. Die frühkindliche Pädagogik etwa erfährt in dem Land derzeit einen starken kulturellen Wandel. Das drückt sich auch in einem großen Interesse an den pädagogischen Ansätzen des IB aus. Hier ist der IB als Partner in der Personalfortbildung in Krippen und Kitas gefragt. Ähnliches gilt auch für die Altenpflege. So konnte die IB-Hochschule in China eine Akkreditierung erhalten und in Kooperation mit dem Chongqing City Management College den gemeinsamen Studiengang „Gesundheitsdienste und Management für Ältere Menschen“ aufbauen.

Die IB International Education Consulting Co., Ltd. ist die jüngste Auslandsgesellschaft des IB. Sie wurde im Herbst 2019 in Chengdu in der Provinz Sichuan gegründet. Nachdem der IB schon länger erfolgreich einzelne Projekte in China durchgeführt hatte, soll dieser Schritt nun dazu dienen, die Marke IB systematisch und koordiniert auf dem chinesischen Markt zu platzieren.



„Der IB-Ansatz in der Vorschulerziehung mit seinem starken Fokus auf Förderung der einzigartigen Talente eines jedes einzelnen Kindes hat einen sehr positiven Eindruck hinterlassen. Sowohl bei in Deutschland lebenden chinesischen Eltern, deren Kinder eine IB-Kita besuchen, als auch bei pädagogischen Fachkräften in China, die unseren IB-Ansatz kennengelernt haben. Wir freuen uns darauf, Eltern und Kindern in China zu helfen, von der IB-Vorschulerziehung zu profitieren.“

Maggie Zhao, General Manager IB China



Polen

Ermutigung, das Leben in die eigenen Hände zu nehmen

Wer ausgegrenzt ist – wegen seines Alters, seiner Herkunft, Bildung oder des sozialen Status – braucht Ermunterung und Ermutigung, das Leben (wieder) selbst in die eigenen Hände zu nehmen. Erste Schritte dahin können Bildungsprojekte sein, wie sie die Stiftung Internationaler Bund Polska anbietet. Die Projekte greifen Ideen der Freiwilligenarbeit, aber auch der Sozialarbeit und der Seniorenbetreuung auf und aktivieren die Teilnehmenden, für ihre eigene Entwicklung zu handeln und sich in ihre Umgebung zu integrieren. Auch das persönliche Wohlbefinden und die Bereitschaft zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben soll durch die Angebote, darunter auch ehrenamtliche Tätigkeiten im In- und Ausland, verbessert werden. Seit ihrer Gründung 2004 hat die Stiftung Dutzende solcher Projekte abgeschlossen. Die Stiftung leitet zudem das Zentrum für Soziale Integration in Tychy, wo sie Menschen betreut und aktiviert, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Einen weiteren starken Fokus legt die Stiftung auf ältere Menschen. In den zahlreichen Projekten für Senioren* Seniorinnen geht es darum, alten Menschen Lust auf Begegnung, Bewegung und Aktivitäten zu machen. Für die Pflegebedürftigen unter ihnen stehen dagegen angemessene Betreuung und Assistenzdienste im Mittelpunkt. Immer ist es das Ziel, die Lebensqualität älterer Menschen zu verbessern, ihr Potenzial zu nutzen und ihre Leidenschaften und Talente zu entwickeln. Daneben organisiert die Stiftung auch Bildungsprojekte für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, besonders für junge Menschen mit Behinderungen, die Bedarf an Sonderpädagogik haben.



„Es ist uns sehr wichtig, dass all unsere Aktivitäten einen direkten und spürbaren positiven Einfluss nicht nur auf die Klienten*Klientinnen haben, sondern auch auf das lokale Umfeld als Ganzes. Nur so können wir einen positiven Wandel herbeiführen.“

Maria Wojtacha, Geschäftsführung,
Stiftung Internationaler Bund Polska



Türkei

Schritte in ein neues Leben

Was brauchen Menschen, die sozial oder wirtschaftlich benachteiligt sind, vor allem? Perspektiven! Genau das ist das Kerngeschäft von „IB Eğitim ve Toplumsal Hizmetler Limited Şirketi (IBETH)“, der Gesellschaft für Bildung und soziale Dienstleistungen GmbH mit Sitz in Istanbul. Das Tochterunternehmen des IB in der Türkei wurde 2005 gegründet und unterstützt vor allem benachteiligte Menschen.

So betreut IBETH über ihre Tochtergesellschaft Alyada in den Melekler Rehaschulen in Antalya jährlich rund 800 Schüler*innen. Rund 100 Mitarbeitende unterstützen die Klienten*Klientinnen dabei, sich in die Gesellschaft zu integrieren und am Gemeinschaftsleben teilnehmen zu können. Während die Betroffenen Angebote in Sonderpädagogik- und Rehabilitationsdiensten erhalten, werden ihre Familien psychologisch unterstützt.

Im Rahmen der Internationalen Migrationsdienste (IMD) unterstützt IBETH Menschen auch dabei, neue berufliche Perspektiven am europäischen Arbeitsmarkt zu finden, und stellt dafür Kontakt zu interessierten Arbeitgebern her. Die Menschen erhalten sprachliche Unterstützung, berufliche Anerkennungskurse sowie eine Begleitung bei Fragen der sozialen Integration. Jährlich vermittelt der IB so rund 300 Menschen erfolgreich in Arbeit und eröffnet ihnen Schritte in ein neues Leben.

Gemeinsam mit seinen türkischen Partnern hat der IB in den vergangenen Jahren außerdem rund 3000 geflüchtete Menschen dabei unterstützt, sich eine wirtschaftliche Perspektive im landwirtschaftlichen Sektor der Türkei zu erarbeiten. Dazu kooperiert er mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).



„Ich freue mich, dass wir mit unseren inklusiven Angeboten in der Türkei besonders benachteiligte Gruppen in der Bevölkerung erreichen. In den vergangenen Jahren konnten wir insbesondere Geflüchtete und Menschen mit Behinderung unterstützen.“

Yüksel Uludag, Geschäftsführer, „IB Eğitim ve Toplumsal Hizmetler Limited Şirketi (IBETH)“

IB | Personal

Nachhaltiges Personalmanagement – was heißt das konkret? Bedeutet es, vermehrt digitale Tools einzusetzen, um effizienter zu werden und weniger Ressourcen zu verbrauchen? Oder ist damit auch eine besondere Unternehmenskultur gemeint, die den IB als attraktiven Arbeitgeber etabliert und Fachkräfte nachhaltig an sich zu binden versteht? Das Personalmanagement des IB geht beide Wege und bietet den Beschäftigten dabei langfristige Entwicklungsperspektiven und die Möglichkeit, ihr Potenzial auszuschöpfen.

Positive Zwischenbilanz: mobiles Arbeiten

Rahmenbedingungen und Ausgestaltung müssen geklärt werden



Die COVID-19-Pandemie hat das Arbeiten in Deutschland verändert – auch im IB. Seit 2020 arbeiten zahlreiche Mitarbeitende mobil. Mobiles Arbeiten von zu Hause aus wurde für viele zur neuen Norm. Nach über einem Jahr im Zeichen der Pandemie blickt der IB auf einen großen Erfahrungsschatz zurück. Zeit für ein Resümee. Interview mit Dr. Jutta Müller von der zentralen Geschäftsführung Personal (HR).

Frau Dr. Müller, was genau ist eigentlich mit mobilem Arbeiten gemeint?

Jutta Müller: Wenn wir im Deutschen von Homeoffice sprechen, müssen wir präzisieren, was gemeint ist: Telearbeit oder mobiles Arbeiten. Telearbeit basiert auf der gesetzlichen Definition des Telearbeitsplatzes. Sie ist in der Arbeitsstättenverordnung enthalten und ist als Arbeitsort auf die häusliche Umgebung der Mitarbeitenden beschränkt. Mobiles Arbeiten dagegen bezeichnet die ortsungebundene Arbeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitsstätte, zumeist mit mobilen Endgeräten und in der Regel von zu Hause aus. Aber grundsätzlich ist es den Mitarbeitenden freigestellt, von wo gearbeitet wird. Wenn wir beim IB von Homeoffice sprechen, ist damit immer das mobile Arbeiten gemeint.

.....

„Wir werden sehr wahrscheinlich auch nach der Pandemie weiter mobil arbeiten. Es gilt daher, das mobile Arbeiten, das aus der Not geboren war, zu institutionalisieren.“

.....

Wer arbeitet beim IB besonders oft mobil?

Am ehesten die Beschäftigten in den klassischen Bürojobs, in erster Linie in den Verwaltungszentren der Organisationseinheiten und in der zentralen Geschäftsführung. Doch selbst in diesen Bereichen haben wir schnell gesehen, dass papierlastige Tätigkeiten nicht so ohne Weiteres mobil zu erledigen sind – ein Hinweis für den IB, die Digitalisierung weiter voranzutreiben. Auch wer im Bildungsbereich arbeitet, hat sich in den Zeiten wiederkehrender Lockdowns inzwischen an Lehre und Ausbildung im digitalen Format gewöhnen müssen. In der sozialen Arbeit wiederum hängt mobiles Arbeiten stark davon ab, ob die jeweilige Dienstleistung die Präsenz bei Kunden* Kundinnen oder bei Teilnehmenden erforderlich macht oder nicht.

Darf der IB als Arbeitgeber eigentlich mobile Arbeit anordnen?

Nein, das darf er nicht. Er kann seinen Beschäftigten nur *anbieten*, mobil zu arbeiten, sie aber nicht dazu zwingen. Allerdings hat der IB in dieser besonderen Situation eindringlich an seine Mitarbeiter*innen appelliert, es zu tun.

Wie haben die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte des IB die neue Arbeitsform aufgenommen?

Überwiegend positiv. Das liegt nicht zuletzt an den Vorteilen, die mobiles Arbeiten für alle Beteiligten bietet.

... die da wären?

Zuallererst die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Morgens die Waschmaschine anstellen, anschließend mobil arbeiten, in der Mittagspause noch die Wäsche aufhängen – das klingt nach Erleichterung im Tagesablauf. Ein weiterer Vorteil sind die wegfallenden Arbeitswege – ein Gewinn an Lebenszeit für jeden einzelnen von uns. In den Fällen, in denen Beschäftigte mit dem Auto zur Arbeit fahren, kommt auch noch der Gewinn für das Klima und das persönliche Portemonnaie hinzu. Das gilt übrigens auch für den IB als Ganzen. Denn durch die vielen Besprechungen, die nun in Form von Videokonferenzen stattfinden, ist das Reiseaufkommen deutlich →



→ zurückgegangen – und das ist auch für den IB eine finanzielle Entlastung. Aber wir dürfen natürlich nicht vergessen, dass mobiles Arbeiten auch sehr belastend sein kann, vor allem für Familien mit Kindern. Die waren und sind durch Lockdowns, Homeschooling und geschlossene Kitas oder Schulen besonders stark belastet.

Welche Nachteile hat mobile Arbeit?

Es gibt mögliche Begleiterscheinungen, über die man offen sprechen muss. Ich denke da zum Beispiel an Themen wie Arbeitszeiten oder Datenschutz. Grundsätzlich halte ich zwei Dinge beim mobilen Arbeiten aber für unerlässlich: Die Führungskräfte müssen den Mitarbeitenden vertrauen und diese wiederum Verantwortung übernehmen. Mobiles Arbeiten führt zu einem höheren Anspruch an die Selbstorganisation, an die Zusammenarbeit im Team und an die Führungskultur im Unternehmen. Statt die pure Anwesenheit im Unternehmen als Beleg für Arbeit zu werten, verlagert mobile Arbeit den Schwerpunkt auf die Ergebnisse der Arbeit – das ist neu. Und das gilt es auch neu einzuüben. Das bedeutet jedoch nicht, dass das Arbeitszeitgesetz oder andere (kollektiv-)rechtliche Rahmenbedingungen außer

Kraft gesetzt sind. Der Arbeitstag entspricht weiterhin der Arbeitszeit, die im Arbeitsvertrag vereinbart ist, und auch der Datenschutz gilt weiterhin.

Welche Herausforderungen muss der IB im Hinblick auf mobiles Arbeiten meistern?

Wir werden sehr wahrscheinlich auch nach der Pandemie weiter mobil arbeiten. Es gilt daher, das mobile Arbeiten, das aus der Not geboren war, zu institutionalisieren. Deshalb werden wir mit den Interessenvertretungen beim IB Vereinbarungen über die Rahmenbedingungen und die Ausgestaltung der mobilen Arbeit treffen. Und wir wollen die Digitalisierung weiter vorantreiben – zum Beispiel mit digitalen Lern- und Lehrplattformen, Videokonferenzsystemen oder Internet- bzw. VoIP-Telefonie. Unser Ziel ist es, dass der IB als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Er darf sich deshalb dieser Entwicklung nicht verschließen – und ich kann Ihnen versichern: Er wird das auch nicht tun.

Personalentwicklung

Digitale Kompetenz deutlich ausgebaut

Präsenzseminare aber weiterhin stärkster Pfeiler des IB-Fortbildungsprogramms



Absagen, verschieben – oder virtuell umsetzen? Mit dieser Frage kämpften seit März 2020 alle Fortbildungen, die der IB seinen Mitarbeitenden und Führungskräften anbot. Im Rückblick zeigten sich alle Beteiligten – Teilnehmende, Trainer*innen und nicht zuletzt die zentrale Personalentwicklung selbst – äußerst flexibel: 27 Fortbildungen für Mitarbeitende und weitere 16 für Führungskräfte fanden virtuell statt. Und mehr noch: Manche Mitarbeitende, die zuvor nicht zu den Veranstaltungen reisen konnten, waren gerade wegen des digitalen Fortbildungsformats mit dabei.

Gute Erfahrungen mit dem digitalen Lehren und Lernen

Wie lassen sich Inhalte gut über virtuelle Lernplattformen vermitteln? Wie regt man die Teilnehmenden auch dann zum regen Austausch untereinander an, wenn sie sich nur am Bildschirm sehen? Für die Trainer*innen bestand die Herausforderung dieses Corona-Jahres darin, ihre Lerninhalte mit ungewohnten Tools und neuer technischer Ausstattung gehaltvoll und nachhaltig zu vermitteln. Ein Ergebnis dieser Beschränkung: Nicht nur die Trainer*innen, auch die Teilnehmenden konnten innerhalb kürzester Zeit ihre digitale Kompetenz deutlich ausbauen. Ein weiterer Vorteil der digitalen Lernformate: Zeit- und Kostenersparnis. So konnten einige virtuelle Seminare mehrfach angeboten werden und sich der Kreis der Teilnehmenden damit kräftig erweitern.

Künftig ein Drittel aller Fortbildungen digital oder hybrid

Dank der guten Erfahrungen mit dem digitalen Lehren und Lernen wurde im Einvernehmen mit dem Betriebsrat 2021 als Erprobungsjahr ausgerufen: Eine neue Arbeitsgruppe wird sich künftig mit der Frage beschäftigen, welche Unterstützung der IB bieten kann und welche Ansprüche er hat, um Qualität und Professionalität virtueller Lernangebote sicherzustellen. Schon jetzt steht fest, dass künftig ein

Drittel des zentralen Fortbildungsangebots virtuell stattfinden wird. Die bewährte Fortbildungsreihe „Basiswissen Führung“ wird als hybrides Format angeboten. Neben zwei Präsenzmodulen wird es ein virtuelles Modul geben mit Impulsen zur Förderung selbstgesteuerten Lernens.

Präsenzangebote weiterhin wichtig

Nicht alle Themen eignen sich für den virtuellen Lehrsaal. Von zentraler Bedeutung sind nach wie vor die Qualität der Wissensvermittlung, aber auch Selbststudium, Reflexion und Transfer in den Arbeitsalltag. Deshalb bleiben Präsenzseminare mit ihrer Möglichkeit des intensiveren Austauschs und sozialen Lernens auch weiterhin der stärkste Pfeiler des IB-Fortbildungsprogramms.

Optimierungsmöglichkeiten für Recruiting und Auswahlverfahren

Die Besetzung freier Stellen wurde durch die Kontaktbeschränkungen vor neue Herausforderungen gestellt. Viele Bewerbungsgespräche fanden auf einmal online statt – mit positiver Resonanz. Sicher werden deshalb auch nach der Pandemie die ersten Gespräche zum Kennenlernen virtuell stattfinden. Das entscheidende Gespräch jedoch wird es weiterhin persönlich und vor Ort geben.

Zur Besetzung von Führungsstellen im IB hat sich das Förder-Assessment-Center als intensives Instrument zur Potenzialdiagnostik bewährt. Die meisten fielen 2020 aufgrund der Coronapandemie jedoch aus oder mussten verschoben werden. Stattdessen fanden immer mehr digitale Auswahlmeetings statt. Auch wenn ihre Aussagekraft geringer ist, bieten sie sich dennoch als schnelles, flexibles Instrument an – besonders in Zeiten des Fachkräftemangels mit häufig nur einer Bewerbung pro Stelle.

Personalmanagement

Prozesse straffen, Kosten senken, Ressourcen schonen

Baustein für mehr Nachhaltigkeit: Digitalisierung des Personalmanagements



Sie soll die langwierige manuelle Arbeit abschaffen, Arbeitsschritte erleichtern und Raum schaffen für wesentlichere Aufgaben – die Digitalisierung des Personalmanagements ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu einem nachhaltigeren IB. Schließlich sparen passgenaue digitale Tools und Prozesse Zeit und Geld und fördern Effizienz und Effektivität. Das Ergebnis ist eine neue, digitale Unternehmenskultur, die mehr Raum schafft für das Miteinander – und die zugleich freier und agiler wird.

Digitale Transformation ist ein Prozess – und wie oft bei Prozessen beginnt man mit Themen, die offensichtlich sind. Startete die Digitalisierung des gesamten Personalmanagements 2018 zunächst mit der Einführung der digitalen Personalakte, wurden 2019 und 2020 auch alle weiteren HR-Prozesse systematisch analysiert und modifiziert. Das Ergebnis dieser Analyse fließt nun in neue Software-Tools ein, die nach und nach eingeführt werden sollen.

Dass ein solcher Prozess stocken kann, zeigte sich beim geplanten Launch einer Software, die das Bewerbermanagement digitalisieren sollte. Eine erste Einführung der Software war 2020 für die Berlin Brandenburg gGmbH vorgesehen. Allerdings offenbarten sich dabei Lücken im Datenschutz, die den flächendeckenden Roll-out für die gesamte Gruppe verhinderten. Nun wird nach einer Lösung gesucht, die europaweit datenschutzkonform ist und zugleich den hauseigenen Anforderungen an ein strategisches Recruiting-Instrument erfüllt.

Personaleinsatzplanung und Zeiterfassung mithilfe eines digitalen Tools

Wie Personaleinsatzplanung und Zeiterfassung gruppenweit einheitlich gestaltet werden können, wird bei HR seit 2019 ausführlich diskutiert. Schließlich können digitale Arbeitsabläufe Prozesse straffen sowie Aufwand und Kosten erheblich senken. Den Auftakt hierfür macht der IB

Mitte, wo diese Software erstmals eingeführt wird. Für 2021/2022 ist der Beginn des gruppenweiten Einsatzes geplant.

Neues ERP-Produkt – Integration von HR und Finance

Ebenfalls 2021 wird als Teil der neuen ERP-Lösung im IB eine Personalabrechnungssoftware eingeführt, deren Pendant bereits seit einigen Jahren im Finanzbereich eingesetzt wird.

ERP steht für ein integriertes System, das themen- und ressortübergreifend im Unternehmen eingesetzt wird. Damit können Prozesse gestrafft sowie nötige Schnittstellen und Fehlermöglichkeiten minimiert werden.

Mithilfe dieser Software können nicht nur die Gehälter abgerechnet, sondern beispielsweise auch die Reisekosten der Mitarbeiter ausgezahlt, die Personalkostenplanung erstellt sowie die elektronische Akte verwaltet werden. Sie soll 2022 live gehen und komplettiert damit sukzessive in den kommenden Jahren das weitgehend papierlose Büro, das mit der elektronischen Personalakte seinen Ausgang nahm. Weder für den Urlaubsantrag noch für die Reisegenehmigung müssen dann noch Papiere auf den Weg gebracht werden; und auch der Gehaltszettel wird künftig nur noch digital verschickt.

Organisationsentwicklung

Mit mehr Eigenverantwortung schneller auf Veränderungen reagieren können

Der neue Organisationsentwicklungsprozess im IB



Auch wenn 2020 der Organisationsentwicklungsprozess im IB coronabedingt mit angezogener Handbremse verlief – die Zeit der Pandemie wurde genutzt, um für den Prozess beste Voraussetzungen zu schaffen und einen verbindlichen Leitrahmen zu erstellen. 2021 steht nun die Umsetzung auf dem Programm.

Der IB will seine Position als sozialen Dienstleister stärken. Dazu ist es notwendig, die Eigenverantwortung der Führungskräfte und ihrer Teams zu stärken und zu erweitern – sei es in Fragen der wirtschaftlichen Geschäftsführung, sei es bei der Qualität der Angebote und Dienste. Beides ist die Grundlage dafür, schneller auf Veränderungen zu reagieren, Prozesse zu beschleunigen und effektiver und effizienter zu gestalten.

Vernetzt denken und arbeiten: ein neues Verständnis von Führung ...

Der neue Organisationsentwicklungsprozess eröffnet Führungskräften ein neues Verständnis von Führung: Statt Direktiven auszugeben und auf Erfüllung zu pochen, sind sie nun viel stärker in der Rolle von Coaches, die die Potenziale ihrer Teams und der einzelnen Mitarbeiter*innen heben, damit diese sich entwickeln können. Denn auch darauf basiert die Nachhaltigkeit eines Unternehmens: Wer als Führungskraft vernetzt denkt und arbeitet, erzielt mit seinen Teams bessere Ergebnisse und nachhaltigere Wirkung als jemand, der an strikten Vorgaben und einsamen Entscheidungen festhält.

... und mehr Eigenverantwortung für die Beschäftigten

Ebenso stark setzt der neue Organisationsentwicklungsprozess im IB auf die Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten. Nah an den Menschen, die von den Leistungen des IB profitieren, können sie auf der Grundlage ihrer unmittelbaren Erfahrungen Ansätze entwickeln, die den Anforderungen der Betroffenen noch besser gerecht werden. Die neuen Strukturen ermöglichen ihnen, schnell und auf der Basis klarer Rahmenbedingungen Entscheidungen zu treffen, damit aus Ansätzen und Ideen konkrete Angebote

und Leistungen werden. Diese Rahmenbedingungen geben Orientierung in einem zuvor gemeinsam gestalteten Handlungsspektrum, welches neue Gestaltungsräume öffnet, statt zu begrenzen. Eine solche Unternehmenskultur ermuntert Beschäftigte, sich aktiv an der Formulierung und Umsetzung der Unternehmensziele zu beteiligen, sie mitzugestalten und sich kreativ einzubringen.

Das Ziel: eine Unternehmenskultur des wechselseitigen Vertrauens

Aufgabe des IB als Arbeitgeber ist es, die nötigen Voraussetzungen dafür zu schaffen. Dazu zählt nicht nur die entsprechende Qualifizierung der Mitarbeiter*innen, sondern auch die Überprüfung der Begleitprozesse und das Controlling. Vor allem aber die Rückversicherung auf die Werte, die im Leitbild des IB und in den Strategischen Schwerpunkten formuliert sind: „Menschsein stärken“ – dieser Leitsatz des IB wirkt zugleich nach innen wie nach außen.

Im Fokus

Die Personalentwicklung

Wie verändert sich das Führungsprofil im Zuge der avisierten Unternehmenskultur, die der neue Organisationsentwicklungsprozess einläuten soll? Vertreter*innen aller Organisationseinheiten arbeiten derzeit an entsprechend angepassten, neuen Maßnahmen der Personalentwicklung. In drei Arbeitskreisen werden das IB-Führungsprofil und die Auswahlverfahren überarbeitet und Qualifikationen für die neuen Führungsebenen erarbeitet. Seit September 2020 werden die Rohkonzepte entwickelt, die 2021 umgesetzt werden sollen.

Teilnahmen an Fortbildungen

	2019	2020
Dezentrale MAF + FK	5426	1951
Externe	3182	1886
Zentrale MAF	660	619 (davon 411 digital)
Zentrale FK	696	418
Fortbildungsquote	67,7 %	41,5 %
Fortbildungstage	1,3	0,8
FK mit Fortbildung	68,4 %	45,7 %

IB | IT

Von der Auswahl über den Einkauf und die Nutzungsdauer von Hard- und Software bis hin zum Recycling und der Entwicklung von hilfreichen Tools für die Mitarbeitenden – der IT kommt im Zusammenhang mit der nachhaltigen Gestaltung des IB und seiner Geschäftsprozesse eine zentrale Rolle zu. Im Programm „IB Digital“ geht es stets darum, auch bei der digitalen Infrastruktur unternehmensweit so energie-, umwelt- und ressourcenschonend wie möglich zu wirtschaften.

Mit IT den CO₂-Fußabdruck des IB verringern

Wie Software, Hardware und KI zur Nachhaltigkeit des Unternehmens beitragen



Green IT, darunter versteht der IB vor allem: mit bewusster Auswahl und ökologisch verantwortungsvollem Einkauf von Hard- und Software die Menge an verwendeten Rohstoffen einzudämmen, den Energieverbrauch zu senken und umweltfreundliche Materialien einzusetzen. Darüber hinaus gehören zum Programm IB Digital auch zentralisierte und zum Teil digitalisierte und automatisierte, ressourceneinsparende Prozesse, sei es bei der Bestellung, Fernwartung, der Finanz- oder Personalwirtschaft.

Standardsoftware, weniger Versenden und Speichern von Dokumenten

Einheitliche Softwarepakete für alle Nutzer*innen sind ressourcenschonend und unterstützen die optimierten Arbeitsprozesse in der Administration und im Betrieb. Wozu individuelle Lösungen suchen und einsetzen, wenn andere Bereiche bereits gute Lösungen gefunden haben? Und warum für einzelne Bereiche ein Paket kaufen, wenn man Synergieeffekte über die gesamte IB-Gruppe erzielen kann?

Im Zuge von Datenvermeidung und Datensparsamkeit geht die IT-Abteilung des IB immer mehr dazu über, auch „Software as a Service“ zu empfehlen. Das heißt: Statt komplette Softwareprogramme zu kaufen, zu installieren und im Laufe der Jahre immer mehr davon auf dem Rechner zu versammeln, was enormen Speicherplatz frisst, werden gezielt nur die Funktionen einer Applikation gekauft, die für die eigene Arbeit benötigt werden, und auch nur für die Dauer, für die sie benötigt werden. Dafür wird dann eine Nutzungsgebühr bezahlt. Und statt eigene Hardware zu beschaffen, wird genau geprüft, unter welchen Umständen für den IB der Einsatz von Cloudsoftware in der Bürokommunikation sinnvoll ist. Auf diese Weise werden immer bessere technische Vo-

oraussetzungen geschaffen, um beispielsweise auch über Dokumenten-Sharing das mehrfache Versenden und Speichern ein und desselben Dokuments zu vermeiden.

Weniger Rechner, weniger Energieverbrauch

Zum Programm IB Digital gehört neben dieser Datenvermeidung und -einsparung vor allem auch, den Energieverbrauch zu reduzieren. Deshalb arbeiten wir weiter zusammen mit den Organisationseinheiten daran, Rechenkapazitäten des IB, die derzeit noch dezentral verteilt sind, in das gemeinsame Rechenzentrum am Standort Frankfurt am Main zu verlagern. Hier sorgt eine moderne Infrastruktur mit sogenannten virtuellen Maschinen dafür, die Menge an echter physischer Hardware zu reduzieren und noch mehr Energieeinsparungspotenziale zu heben. Der Vorteil: Man braucht nicht nur weniger Hardware als zuvor, man kann, wenn nötig, auch schneller die vorhandenen Ressourcen im Rechenzentrum erweitern.

Mehr Datensicherheit, besserer Zugang zum internen IT-System und mehr virtuelle Meetings

Um Cyberangriffen von außen standzuhalten, wird die IB-eigene Infrastruktur in besonderem Maße geschützt. Zugleich wird kontinuierlich am sicheren Zugriff auf das IB-weite Netzwerk gearbeitet. Im Zuge der Coronapandemie wurden die externen Zugänge der Beschäftigten zum IT-System des IB verbessert, da immer mehr Mitarbeitende mobil arbeiten. Hatten vor der Pandemie nur etwa zehn Prozent der Beschäftigten einen solchen VPN-Zugang (Virtual Private Network), konnten sich schon ein Jahr später, im Februar 2021, bis zu 80 Prozent sicher von zuhause aus in die IB-Systeme einloggen. In Verbindung mit dem Einsatz neuer Software für virtuelle Meetings konnte somit auch die Zahl der Dienstreisen um bis zu 90 Prozent reduziert werden.

Weniger Ressourcenverbrauch durch wiederaufbereitete Geräte und Zentralisierung

Um den Verbrauch von wertvollen Rohstoffen zu senken und Ressourcen zu schonen, geht die Empfehlung klar in die Richtung, mobile Endgeräte wie Notebooks und →

→ Tablets statt klassischer Desktop-PCs zu nutzen. Diese mobilen Endgeräte sind nicht nur handlicher, sie verbrauchen auch weniger Energie als die stationären Rechner. „Zudem kümmern wir uns im IB um einen gemanagten, verlängerten Lebenszyklus unserer Hardware, die von einem Partnerunternehmen nach ihrer Nutzung wieder aufgearbeitet wird und danach wie neu ist“, sagt IT-Leiter Andreas Schmidt. Diese Geräte, im Jargon „refurbished“ genannt, kommen anschließend zum zweiten Mal in den Markt. Bei Bedarf natürlich auch in geeigneten Maßnahmen des IB, zum Beispiel für Teilnehmende, für die ohne Nutzung eines Rechners keine Teilhabe an öffentlichen Themen möglich ist.

Ressourcenschonend arbeitet der Benutzerservice in der IB-Gruppe auch, wenn Störungen von Geräten und Applikationen behoben werden müssen: Über Fernwartung (Remote Services) lassen sich viele Störungen beheben, ohne dass Mitarbeitende der IT-Abteilungen vor Ort sein oder Notebooks eingeschickt werden müssen. In der Zukunft soll das Management der Geräte von der Bestellung der Hardware, deren Ausrüstung mit der notwendigen Software bis zur Auslieferung der Geräte an die Mitarbeitenden standardisiert werden, damit Lieferwege wegfallen können und zugunsten von wenigen Administrationsprozessen der Ressourcenverbrauch insgesamt geschont werden kann.

Ökologische und soziale Verantwortung

Zu den Maßnahmen einer Green IT beim IB gehört zu guter Letzt auch die Auswahl von Hard- und Software nach sozialökologischen Kriterien. So hat die IB-Gruppe ihr Angebot für mobile Diensttelefone um das „Fairphone“ erweitert. Es entspricht nicht nur den Kriterien des Fair Trade, anders als die gängigen Geräte lässt es sich auch deutlich besser reparieren. Außerdem wird empfohlen, sogenannte Adblocker, die Werbung verhindern, zu installieren und alternative Suchmaschinen wie zum Beispiel Ecosia zu nutzen – eine Suchmaschine, die es sich zur Aufgabe macht, das Klima zu schützen. Für fünf Suchfragen je Besucher*in wird jeweils ein Baum gepflanzt. (www.ecosia.org).



Eine Frage, Andreas Schmidt:

Künstliche Intelligenz und soziale Arbeit – passt das zusammen?

„Das passt sogar gut. Wir müssen das Rad ja nicht immer wieder neu erfinden – auch nicht in der sozialen Arbeit. Beispiel Fallanalysen: Ähnlich wie in der Krebsforschung vor etlichen Jahren, als man erstmals Künstliche Intelligenz (KI) nutzte, um Daten zu Symptomen, Fallverläufen, Diagnosen oder Therapien zu bündeln, ließe sich auch bei der Anamnese sozialer Fälle eine neue Wissensbasis schaffen. Dies käme dann der konkreten sozialen Arbeit mit konkreten Menschen zugute.“

Hier könnte KI helfen, zeitfressende Prozesse zu verschlanken, zum Beispiel die Recherche von Beispielfällen. Wertvolle Einsichten, die man vielleicht vor Jahren bei dem einen Fall gewonnen hat, wären dann nicht mehr in Aktenbergen verloren. Sie stünden ad hoc zur Verfügung. Deshalb bin ich mir sicher: KI ist ein Thema – auch für das Kerngeschäft des IB, die soziale Arbeit. Wir werden Menschen nicht ersetzen, aber wir werden neue digitale Produkte schaffen und Geschäftsmodelle entwickeln, die die Arbeit von Menschen mit Menschen erleichtern, unseren CO₂-Fußabdruck verringern und Ressourcen schonen helfen.“

IB | Finanzen, Rechnungswesen, Controlling

Nachhaltigkeit bedeutet, soziales, ökologisches und ökonomisches Handeln nicht getrennt zu betrachten, sondern konsequent zusammen zu denken. Auch der Finanzbereich des IB lässt sich von dieser Maxime leiten. Erste Ergebnisse dieser Ausrichtung sind bereits deutlich sichtbar – sei es beim Einkauf, beim Fuhrpark und beim Immobilienmanagement des IB. Darüber hinaus spielt das Finanzressort eine wichtige Rolle dabei, das Unternehmen im Sinne der Nachhaltigkeit strategisch auszurichten und weiterzuentwickeln.

IB-Zentraleinkauf

Nachhaltigkeit in gesamten Einkaufsprozess integrieren

Das Ziel: ressourcenschonende, nachhaltig produzierte und zertifizierte Produkte



Der schonende, sparsame und nachhaltige Umgang mit Ressourcen – mit der 2014 durch die Mitgliederversammlung beschlossenen ökologischen Ausrichtung des IB ist dies auch für den Zentraleinkauf zur Verpflichtung geworden.

Ein gutes Beispiel hierfür ist IB Service: Bei den Unterhaltsreinigungen werden ausschließlich ökologische Produkte der Professional-Produktlinie TANA der Firma Werner & Merz (in der Sparte der Produkte für private Endverbraucher bekannt durch die Marken Frosch und Erdal) eingesetzt. Dieses Unternehmen wurde zuletzt 2019 für die konsequente Wiederverwertung von Altplastik für neue Verpackungen, umweltfreundlich bedruckte Etiketten und die Verwendung von regionalen Pflanzenölen statt des umstrittenen Palmkern- oder Kokosöls aus tropischen Regionen mit dem Deutschen Umweltpreis der Bundesstiftung Umwelt ausgezeichnet.

Gruppenpolicy für Druck- und Kopiersysteme

Wie viele Einzelplatzdrucker gibt es in einer Unternehmensgruppe wie dem IB? Und was bedeutet das für die Umwelt? Sei es bei der Nutzung oder schon bei der Herstellung dieser Geräte? Um einen Beitrag zu leisten zur Reduzierung von Energie- und Wasserverbrauch, von schädlichen chemischen Emissionen sowie von umweltverschmutzenden Stoffen als Abfall, hat der IB 2020 eine Gruppenpolicy für Druck- und Kopiersysteme verabschiedet. Sie regelt die Nutzung von Drucksystemen und legt fest, wie viele Druck- und Kopiersysteme maximal pro räumlich abgegrenzten Arbeitsbereich eingerichtet werden dürfen.

Zudem wird zur Förderung der ökologischen Ausrichtung und aus ökonomischen Gründen die Beschaffung von Einzelarbeitsplatzsystemen auf ein Minimum reduziert. Dort wo aufgrund regionaler, räumlicher oder maßnahmenbezogener Besonderheiten begründete Ausnahmen bestehen, werden diese selbstverständlich, aber in Ab-

stimmung mit dem Zentraleinkauf, freigegeben. Positiver Nebeneffekt dieser Einschränkung: zusätzlicher Verpackungsmüll, zusätzliche Emissionen und der Recyclingaufwand, der bei der Toner-Aufbereitung für Einzelarbeitsplatzdrucksysteme entsteht, werden reduziert.

Fairphone auf der Liste der bestellbaren Smartphones

Welche mobilen Telefone der IB anschafft, stimmt der Zentraleinkauf generell mit dem Ressort IT und dem Referat Umweltmanagement ab. Auch hier wurde ein Projekt für mehr Nachhaltigkeit gestartet: Seit Kurzem befindet sich neben den bekannten Standardherstellern wie Samsung und Apple auch das Fairphone auf der Liste der bestellbaren Smartphones. Dessen kleiner niederländischer Produzent legt besonderen Fokus auf die Recyclbarkeit, den nachhaltigen Abbau von Metallen sowie auf bessere Arbeitsbedingungen für die Arbeitskräfte in den Minen und bei der Montage.





Bezug von nachhaltig und ökologisch produziertem Strom und Gas

Aber nicht nur bei den direkt greifbaren Dingen des alltäglichen Arbeitslebens legt der IB-Zentraleinkauf Wert auf Nachhaltigkeit und ökologische Produktion. In enger Zusammenarbeit mit dem IB-Umweltmanagement wurden Kriterien für den Bezug von nachhaltig und ökologisch produziertem Strom und Gas vereinbart. Durch die bereits 2014 begonnene Bündelung des gesamten Energiebedarfs über die gesamte IB-Gruppe hinweg konnten – bisher trotz höherer Kosten zum Beispiel im Vergleich zu herkömmlichem Atomstrom – jedes Jahr weitere Einsparungen bei den Strom- und Gaskosten erzielt werden. Beim Gas lag die Einsparung der Kosten sogar im sechsstelligen Bereich.

Energetische Optimierung in Gebäuden

Nachhaltigkeit betrifft jedoch nicht allein die Kostenseite. Selbstverständlich muss auch der Verbrauch selbst betrachtet werden. Beim Energiekonsum zum Beispiel kann dieser durch energetische Sanierungen und Renovierungen vielerorts deutlich reduziert werden. Um einerseits Möglichkeiten zur energetischen Optimierung in den Gebäuden zu prüfen und andererseits Wege zur Finanzierung und Förderung zu nutzen, steht das zentrale Immobilienmanagement des IB im stetigen Austausch mit den Organisationseinheiten.

Gesamtkosten in die Vergabeentscheidung einbeziehen

Generell verfolgt der IB mit dem Zentraleinkauf das Ziel, über die Bündelung des gesamten Einkaufsvolumens der IB-Gruppe die benötigten Waren und Dienstleistungen langfristig deutlich günstiger erwerben zu können. Damit dies gelingen kann, müssen die Produktgruppen, wie beispielsweise Büromaterialien, Hygiene- oder EDV-Artikel, harmonisiert und standardisiert werden. Nur so kann der IB in den Verhandlungen mit möglichen Lieferanten hinreichend große Abnahmemengen garantieren, was wiederum Preisnachlässe ermöglicht. Doch auch wenn budgetrelevante Einsparungen bei den Beschaffungskosten einen direkten positiven Einfluss auf die Gewinnermittlung haben und entsprechend hoch priorisiert werden, muss eine nachhaltige Beschaffung „den Bestpreis auf Basis erweiterter Kriterien ermitteln und die Gesamtkosten [eines Produktes, Anm. d. Red.] in die Vergabeentscheidung einbeziehen.“¹ Und dazu zählen eben auch die Kosten für den Lebenszyklus eines Produktes sowie externe Folgekosten für Umwelt und Soziales.

Genau diesen Ansatz verfolgt auch die IB-Gruppe bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit in den internen, die Kernarbeit unterstützenden Abläufen.

¹ Aus dem Leitfaden für nachhaltige Beschaffung des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V., 03.06.2019, S. 21

IB-Fuhrpark

Fahrzeugflotte nachhaltig umstellen

Neue Rahmenverträge mit Fahrzeugherstellern und Leasingpartnern



Auch wenn derzeit noch nicht entschieden ist, welche Technologie sich als alternativer Fahrzeugantrieb durchsetzen wird, ob Mild-Hybride, Hybride, reine Elektro- oder reine Wasserstoffantriebe, so hat die IB-Gruppe dennoch bereits begonnen, auf alternative Antriebe umzustellen. Dabei wurde mit Fahrzeugherstellern wie mit Leasingpartnern verhandelt, Fahrzeuge mit nachhaltigem Antrieb in die Rahmenverträge des IB aufzunehmen. Diese Fahrzeuge können auch mit Tankkarten für E-Kraftstoffe ausgestattet werden.

Derzeit fahren beim IB auch schon die ersten Fahrzeuge mit Mild-Hybridantrieb. Bei dieser Antriebsart ist die Rückgewinnung von Energie während des Fahrbetriebs so effizient, dass neben einer deutlichen Spritersparnis auch etwa 15 Prozent des CO₂-Ausstoßes eingespart werden.

Bereits bestellt sind auch die ersten Voll-Hybridfahrzeuge. Diese Fahrzeuge brauchen allerdings zur Betankung eine E-Ladesäule und können demnach nur an Orten zum Einsatz kommen, wo öffentliche Ladesäulen verfügbar sind. Daher wird derzeit auch geprüft, wo der IB eigene Ladestationen errichten kann. Eine E-Ladesäule ist zum Beispiel beim Neubau des Wohnheims in Breuberg bereits bei der Planung vorgesehen worden. Nach Fertigstellung des Neubaus wird der IB dort das erste reine E-Fahrzeug anschaffen. Sollte sich dieser erste Testlauf erfolgreich verlaufen, wird die Fahrzeugflotte des IB auch an anderen Standorten nachhaltig umgestellt.

Mit Spannung erwartet der IB vor allem die Entwicklung von Brennstoffzellen als Antriebsmöglichkeit. Bei dieser Technologie verbrennt die Brennstoffzelle den Wasserstoff-Kraftstoff nahezu emissionsfrei. Damit bietet diese Technologie bei vergleichbaren Strukturen zur herkömmlichen Betankung mit Benzin, Diesel oder Gas einen deutlich kleineren ökologischen Fußabdruck.



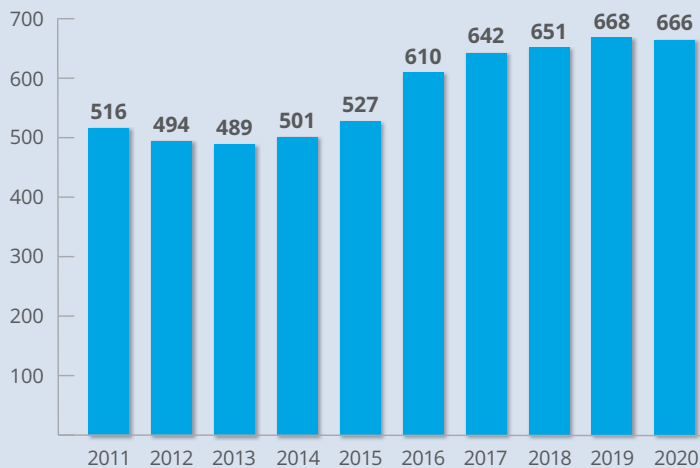
Neben der Mobilität wird es in den nächsten Jahren auch bei der **nachhaltigen Energieversorgung von Haushalten** zu erheblichen Veränderungen kommen. Die IB-Finanzabteilung unterstützt diese Vorhaben und versucht, sie überall dort, wo sie ökonomisch und infrastrukturell sinnvoll sind, umzusetzen.

Zahlen, Daten, Fakten

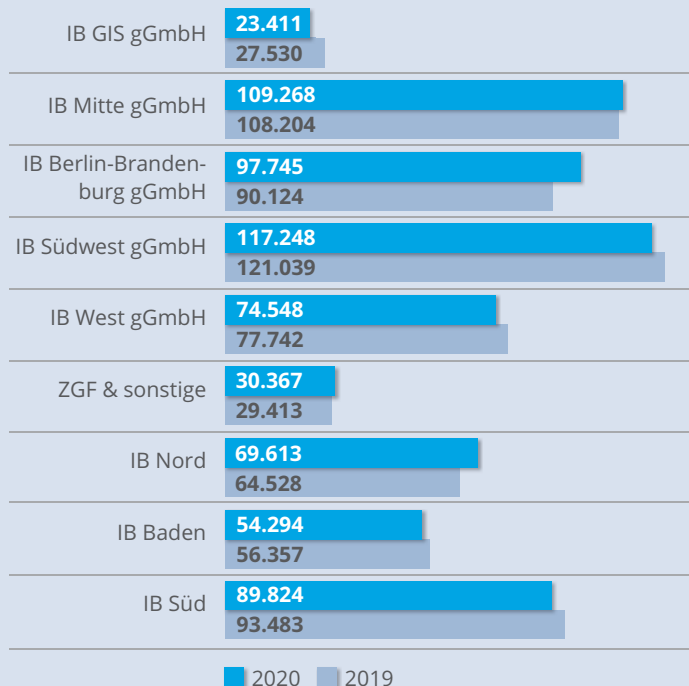
Erfolgreiche Arbeit

Die Umsatzentwicklung der IB-Gruppe

Umsatzentwicklung in der IB-Gruppe
(in Mio €)



Umsatzentwicklung in den IB-Gesellschaften
(in Mio €)



Im Konzernabschluss der IB-Gruppe wurden insgesamt 30 verbundene Unternehmen und Beteiligungen konsolidiert. Seit 2019 wird der Abschluss von den beauftragten Wirtschaftsprüfern einer Vollprüfung unterzogen. Er ist in den Jahren 2019 und 2020 in vollem Umfang testiert worden. Die Umsatzentwicklung der letzten Jahre bestätigt die erfolgreiche Arbeit der IB-Gruppe und ihrer Gesellschaften. Auch der durch die Pandemie befürchtete Umsatzeinbruch ist deutlich geringer ausgefallen.

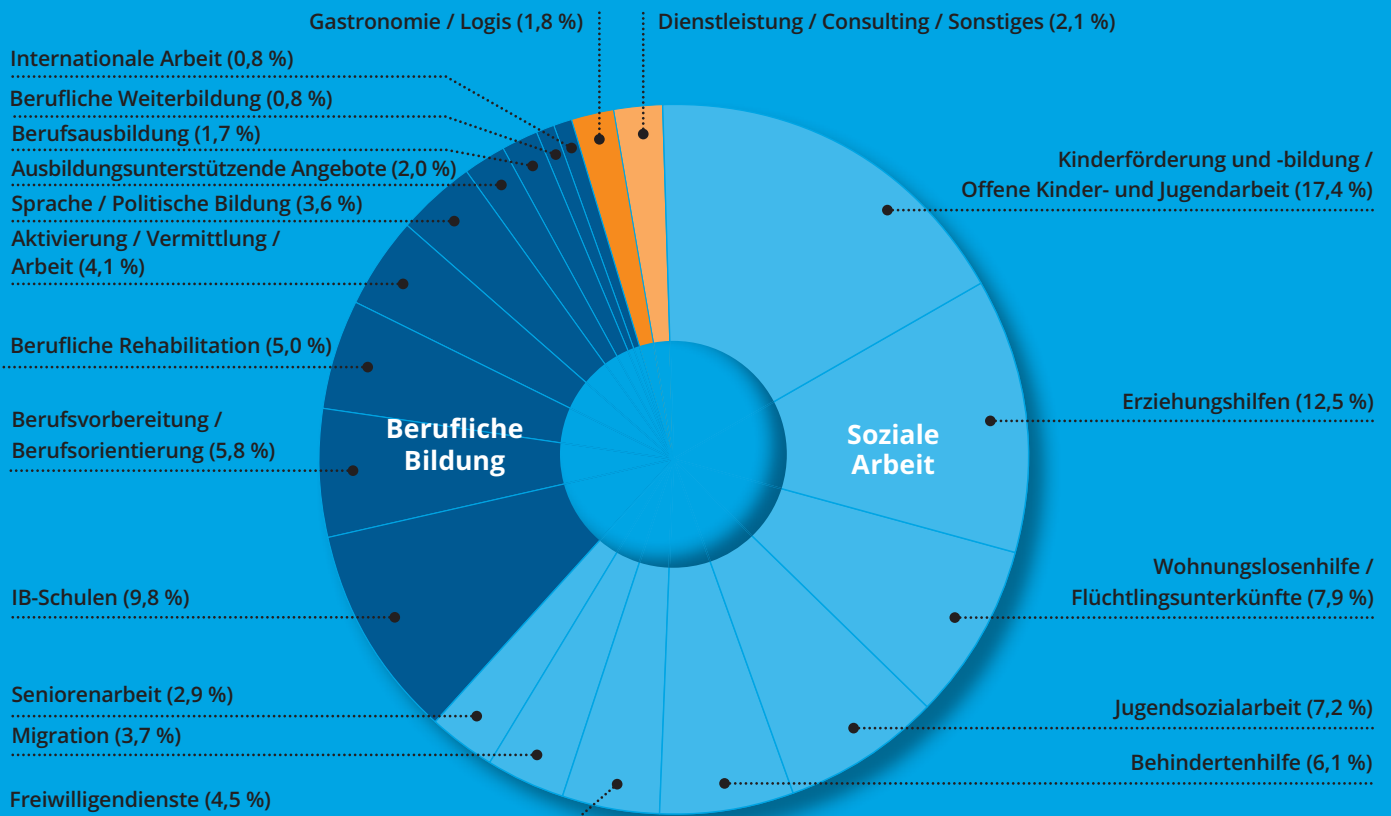
Bei der Betrachtung der Einzelabschlüsse der größeren Gesellschaften mussten die IB West gGmbH, die IB Südwest gGmbH, die IB GIS gGmbH und die HdWM Umsatzrückgänge hinnehmen. Der IB e.V., die IB Mitte gGmbH, die PWG gGmbH und auch die IB BV GmbH hingegen, konnten leichte Umsatzzuwächse ausweisen. Besonders hervorzuheben ist die IB Berlin-Brandenburg gGmbH, die trotz der Pandemie beim Umsatz deutlich zulegen konnte.

Diese Entwicklung belegt auch, dass sich die breit gefächerte Angebotspalette der IB-Gruppe als Erfolgsstrategie bewährt hat. Während vor einigen Jahren noch der Bereich der Beruflichen Bildung den größeren Anteil am Umsatz erbracht hat, macht mittlerweile die Soziale Arbeit den größeren Anteil aus. In der Sozialen Arbeit lag der Umsatz im Jahr 2020 bei 414 Millionen Euro, in der Beruflichen Bildung waren es 224 Millionen Euro. Das umsatzstärkste Geschäftsfeld war die Kinderförderung und -bildung/Offene Kinder- und Jugendarbeit mit einem Anteil von 17,4 Prozent am Gesamtumsatz. Die der Erziehungshilfen (12,5 Prozent) und die IB-Schulen (9,8 Prozent) stechen ebenfalls positiv hervor.

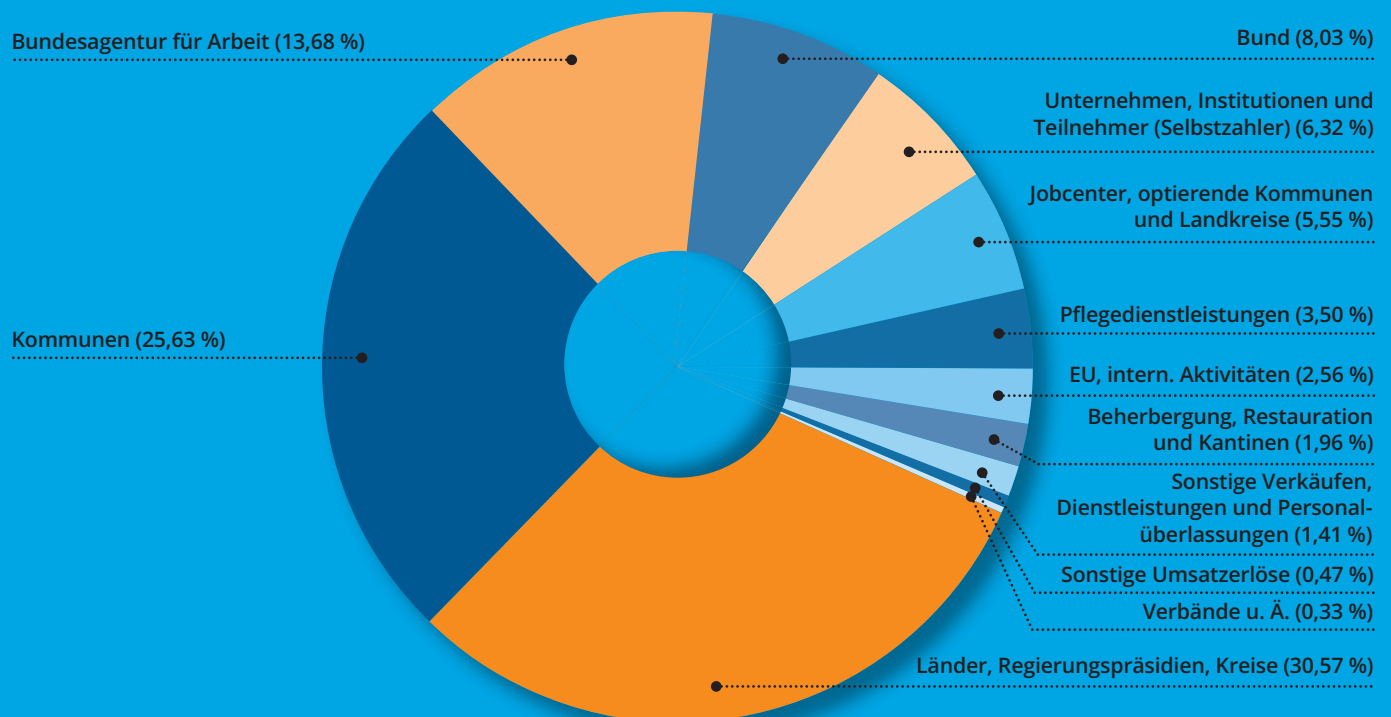
Die Verschiebung der Geschäftsaktivitäten hin zu einem größeren Anteil in der Sozialen Arbeit spiegelt sich auch auf Seiten der Auftraggeber der IB-Gruppe wieder. Während früher die Bundesagentur für Arbeit der größte Auftraggeber war, tragen derzeit die Länder, Regierungspräsidien, Kreise und Kommunen mit ihren Aufträgen zu einem Anteil von 56 Prozent am Gesamtumsatz bei.

Der Internationale Bund e.V. weist zum 31.12.2020 einen Konzernjahresüberschuss von rund 3 Millionen Euro aus. Die Bilanzsumme liegt mit 285 Millionen Euro leicht über dem Vorjahresniveau. Die Eigenkapitalquote beträgt 17,12 Prozent (Vorjahr 16,89 Prozent).

Umsatz nach Geschäftsfeldern

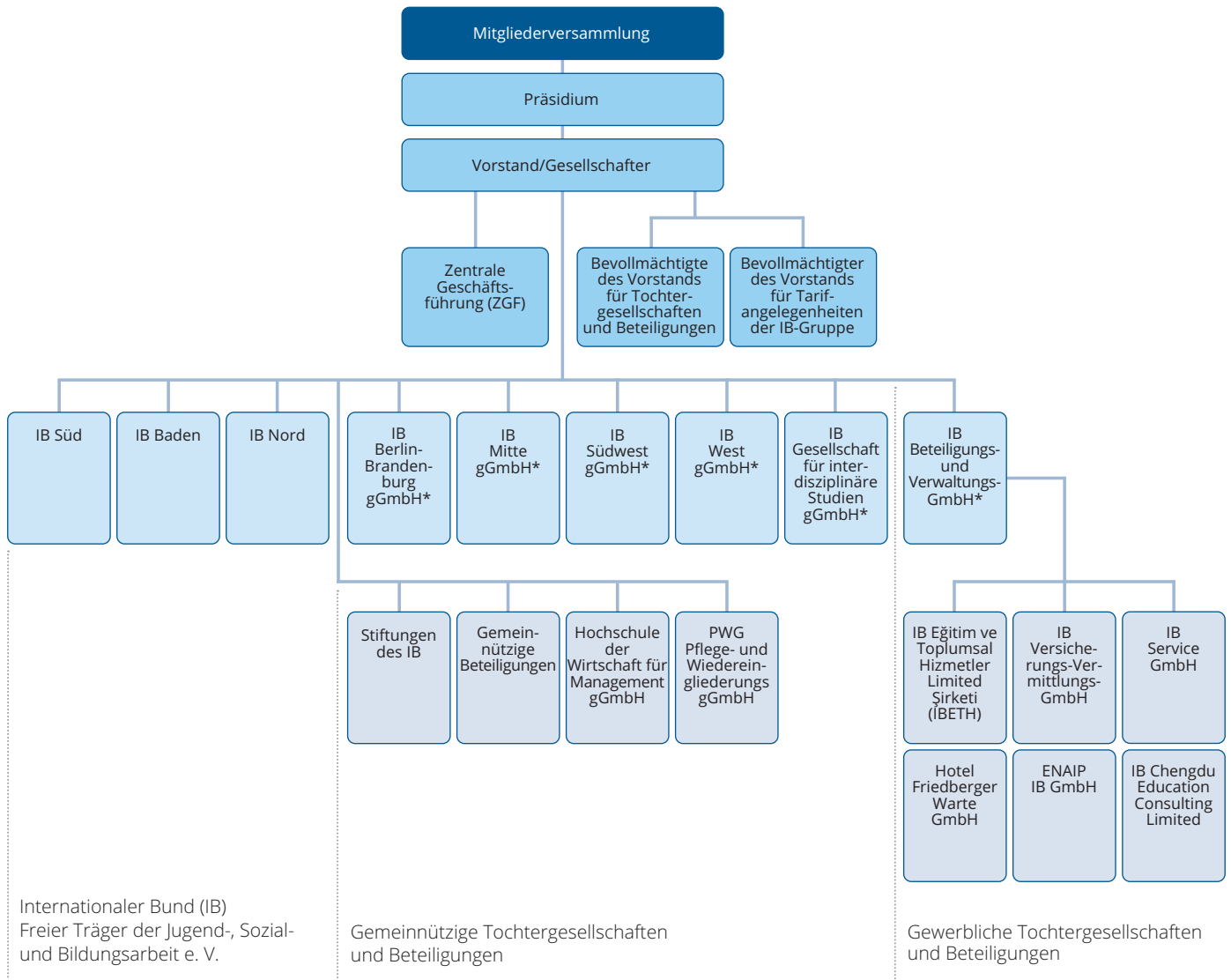


Umsatz nach Auftraggebern



Zahlen, Daten, Fakten

Die IB-Gruppe im Überblick



* Aufsichtsrat der Gesellschaft ist besetzt mit Vertretern aus Präsidium, Vorstand und Betriebsrat.

Stand 09/2021

Präsidium

Petra Merkel (Präsidentin)
Uwe Berner (Vizepräsident)
Herbert Mai (Vizepräsident)
Senator e. h. Georg Mehl (Vizepräsident)

Ehrenpräsident

Senator e. h. Bruno W. Köbele

Weitere Mitglieder des Präsidiums

Dr. Lale Akgün
Carola von Braun
Mechthild Bayer
Steffen Bockhahn
Harald Denecken
Dr. Sabine Graf
Marion Johannsen
Katharina Landgraf
Dr. Altfried M. Lütkenhaus
Dr. Reinhard Müller
Omid Nouripour
Prof. Dr. Franz Prüß
Prof. Dr. h. c. Christa Randzio-Plath
Dietrich von Reyher
Harald Schartau
Wilhelm Schickler
Konrad Tack
Hans-Joachim Wilms

Beirat

Anne Kathrin Beck
Dr. Martin Blumhofer
Lucas Modler
Jana Rickhoff
Peter Zinken

Vorstand

Thiemo Fojkar
(Vorsitzender des Vorstandes)
Karola Becker
(Mitglied des Vorstandes)
Stefan Guffart
(Mitglied des Vorstandes)

Kuratorium

Die Arbeit des IB wird von einem Bundeskuratorium und Verbund- und Einrichtungskuratorien sowie Fördervereinen unterstützt. Das Bundeskuratorium berät zu aktuellen sozialpolitischen Fragen und gibt dem Präsidium Empfehlungen. Die Verbund- und Einrichtungskuratorien sowie die Fördervereine beraten und unterstützen Verbünde und Einrichtungen des IB. Ihre Mitglieder sollen nach Erfahrung und Tätigkeit eine vielfältige Förderung der Einrichtung und der dort betreuten Menschen möglich machen.

Mitglieder des Bundeskuratoriums

Dr. Hans Geisler (Vorsitzender)
Dr. Sabine Bergmann-Pohl (Stellv. Vorsitzende)

Weitere Mitglieder des Bundeskuratoriums

Heinrich Alt
Dr. Hans Arnold (†)
Hannelore Beer
Prof. Dr. Wolfgang Böhmer
Anke Brunn
Armin Clauss
Dr. h. c. Jan Cremers
Heinz-Günther Dachrodt
Peter Deutschland
Jutta Ebeling
Prof. Dr. Franz Egle
Prof. Dr. Karen Ellwanger
Udo Gebhardt
Cemile Giousouf
Dr. Regina Görner
Prof. Dr. Barbara John
Peter Kippenberg
Christiane Krajewski
Dr. Stefanie Lejeune
Ass. jur. Daniela Luster-Hagedorn
Dorothea Melchior
Dr. Heinz Muschel (†)
Dr. Albin Nees
Bernd Neuendorf M.A.
Anton Pfeifer
Dieter Pitthan
Joachim E. Pulley
Prof. Dr. Helmut Pütz
Otto Semmler
Dr. Dorothee Wilms
Alwin Ziel

Mit Ihrer Hilfe können wir helfen.

Unsere Arbeit ist als gemeinnützig und förderungswürdig anerkannt. Spenden und Förderbeiträge sind steuerabzugsfähig.

Unsere Bankverbindung:
Commerzbank AG
IBAN DE55 5008 0000 0093 2498 00
BIC DRESDEFFXXX

Internationaler Bund (IB)

Sitz: Frankfurt am Main
Vereinsregister Nr. 5259
Herausgeber: Thiemo Fojkar,
Vorsitzender des Vorstandes

Unternehmenskommunikation
Leitung: Dirk Altbürger
Redaktion: Rudolf Mensing, Matthias Schwertfeger,
Pfiß-Pressefrauen
Gestaltung: Claudia Ochsenbauer

Valentin-Senger-Str. 5
60389 Frankfurt am Main
Tel. 069 94545-0
info@ib.de

**Repräsentanz der
Zentralen Geschäftsführung des IB:**

Hannoversche Straße 19 a
10115 Berlin
Tel. 030 214096-0

-  facebook.com/InternationalerBund
-  instagram.com/70jahreib
-  twitter.com/IntBund
-  ib.de