



Senior Consulting Service Diakonie e.V.

KONZEPTE

PFARRHOF GROß BREESEN/GUBEN - HOTELPENSION, HOFLADEN, CAFÉ

diakonisch denken
wirtschaftlich handeln
nachhaltig planen

KIRCHE GIBT RAUM
PFARRHOF GROß BREESEN

Teilhabe an Arbeit und Leben
Entwicklung einer gemeinnützigen Inklusionsfirma
aus Beschäftigten mit und ohne Behinderung
unter Nutzung eines Pfarrhofes als Ort der Teilhabe

31. Juli 2019

PROJEKTTEAM

Jürgen Lenski
Regine Rempel
Bernt Renzenbrink (Leitung)
Ernst Rommeney

PHOTOS OHNE QUELLENANGABE

SCS-Diakonie

HERAUSGEBER DER SCSD KONZEPTE

Senior Consulting Service Diakonie
www.scs-diakonie.de

Dr. Wolfgang Teske
Ewald Stephan
Ernst Rommeney
Dr. Susanne Schlichtner
Prof. Dr. Gerhard Wegner

info@scs-diakonie.de
www.scs-diakonie.de
Kranichweg 39, 04356 Leipzig

Copyright
© Senior Consulting Service Diakonie e.V. 2023

VORWORT

Die evangelische Kirchengemeinde der Region Guben liegt an der deutsch-polnischen Grenze im Landkreis Spree-Neiße und im Kirchenkreis Cottbus. Sie entstand 2001, als sich zehn benachbarte Kirchengemeinden zu einer Körperschaft zusammenschlossen. Seither konzentriert sich das Gemeindeleben auf die Klosterkirche in der Altstadt von Guben.

KIRCHE UND FRIEDHOF. PFARRHAUS UND GARTEN

Kirche und Pfarrhof in Groß Breesen werden dagegen nur noch selten genutzt. Das Ensemble auf 13.990 qm soll gleichwohl erhalten bleiben. Es prägt den Gubener Ortsteil historisch, architektonisch und kommunal.

Im Oktober 2018 hat der Gemeindegemeinderat den Senior Consulting Service Diakonie beauftragt, eine Empfehlung zu erarbeiten. Er stellte sich vor, einen diakonisch-sozialen Partner zu gewinnen, der einen Ort der „Teilhabe für alle“ aufbaut und – sich selbst tragend – bewirtschaftet, darin eingebunden ein kirchliches wie kommunales Gemeindezentrum.

INKLUSIONSBETRIEB EINER GENOSSENSCHAFT

Das Team des SCS-Diakonie erarbeitete von Februar bis Juli 2019 ein Konzept. Darin schlägt es vor, einen gemeinnützigen Inklusionsbetrieb (§ 215 SGB IX) zu gründen, der in drei Geschäftsfeldern bis zu 27 Arbeitsplätze für Menschen mit und ohne Behinderungen schafft.

Träger des Sozialunternehmens wird eine gemeinnützige Genossenschaft, welche Bürger*innen und Vereine, Unternehmen und Institutionen des Landkreises zu engagierten und fachkundigen Partner*innen der Kirchengemeinde macht.

HOTELPENSION, HOFLADEN, CAFÉ

Eine Hotelpension (garni) mit 30 Zimmern bietet Gästen mit Handicap und deren Angehörigen einen Urlaub in der Doppelstadt Guben-Gubin sowie in der deutschen und polnischen Niederlausitz. Zugleich richtet sie Tagungen und Seminare aus. Kooperiert dafür mit örtlichen, sozialen Dienstleistern. Es ist das gemeinsame Ziel einen neuen Kundenkreis zu erschließen.

Ein Hofladen vermarktet als Spezialitätengeschäft Produkte aus der Region und wendet sich an einheimische Konsumenten aus dem gesamten Raum Guben.

Das Café verbindet Pension und Ladengeschäft mit einem Gemeindezentrum. Dort finden Freizeitangebote, Bürgerinitiativen und soziale Dienste ebenso Raum wie in der Kirche Gottesdienste, Konzerte und Diskussionen für ein größeres Publikum.

SANIERUNG UND NEUBAU

Vier Bauvorhaben mit einem Volumen von rund 7,3 Millionen Euro sind aufeinander abgestimmt zu planen, aber getrennt weiterzuverfolgen.

Die Sanierung der Dorfkirche lässt einen zweckmäßig gestalteten Saal für Gottesdienste, Totenfeiern, kulturelle und kommunale Veranstaltungen im Vier-Jahreszeiten-Betrieb entstehen. Im Pfarrhaus werden Wohnungen hergerichtet, wahlweise für Feriengäste oder Dauermieter*innen.

Der Inklusionsbetrieb erhält im Pfarrhof ebenerdige Neubauten, orientiert an den Baustandards für Menschen mit Sinnesbehinderungen. Diesen Ansatz nehmen auch die Außenanlagen auf, wo ein Garten der Sinne (u.a. Kräuterbeete) angelegt wird. Garten und Kirchhof gehen ineinander über.

KIRCHE GIBT RAUM

Die Projektentwicklung für den evangelischen Pfarrhof Groß Breesen wurde vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Landes Brandenburg und des Europäischen Sozialfonds als soziale Innovation finanziert.

Sie ist ein Beispiel für die Initiative „Kirche gibt Raum“, die der SCS-Diakonie für die Bundesländer Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt entworfen hat.

Der Vorstand
des Senior Consulting Service Diakonie

Berlin Hamburg Hannover
Leipzig Köln Stuttgart



Unser Projekt ist **ESF**-gefördert



Scannen für weitere Informationen zum ESF

Soziale Innovation

Senior Consulting Service Diakonie e.V.

Kirche gibt Raum zur Teilhabe an Arbeit und Leben

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Investitionsbank
des Landes
Brandenburg **ILB**

INHALT

Vorwort	3
01 Einleitung	7
02 Rechtliche Grundlagen	8
2.1 UN-Behindertenrechtskonvention	9
2.2 Die Inklusionsfirma – gesetzliche Grundlagen	10
2.3 Ergänzende rechtliche Bestimmungen	12
03 Regionale Rahmenbedingungen	13
3.1 Regionale Bedarfslage zur Teilhabe am Arbeitsleben	13
3.2 Das Grundstück	15
3.3 Der Ort Groß Breesen	17
3.4 Die Region Guben	20
04 Unternehmerische Handlungsoptionen	22
4.1 Ressourcenorientierung	22
4.2 Diversität	24
4.3 Betriebswirtschaftliche Parameter	25
05 Betriebliche Aufstellung	28
5.1 Der Hofladen	28
5.2 Das Sozialcafé	30
5.3 Die Hotelpension	33
5.4 Nutzungserweiterung der Kirche zum multifunktionalen Teilhabeort	35
5.5 Außenanlagen	37
5.5.1 Kräutergarten	37
5.5.2 Garten der Sinne/Erfahrungsfeld	37
06 Arbeitsplätze	39
6.1 Hotelpension	39
6.2 Sozialcafé	41
6.3 Hofladen	42
6.4 Außenbereich/Garten	42
6.5 Stellenplan	43
07 Investitionsbedarf – Kosten- und Finanzierungsplanung	44
7.1 Für den Aufbau des Hofladens und des Sozialcafés	47
7.2 Für den Aufbau der Hotelpension	47
7.2.1 Das Pfarrhaus/Neubau	47
7.2.2 Neubau für die Hotelpension	48
7.3 Zum Um- und Ausbau der Kirche	49
7.4 Gestaltung der Außenanlagen	50
7.5 Für die Beschaffung von Fahrzeugen und Fahrrädern	50
08 Die Genossenschaft (eG) als gesellschaftsrechtlicher Träger	50
8.1 Vorteile der Rechtsform	51
8.2 Rechtliche Grundlagen	52
8.3 Prämissen zur Gründung	53
09 Strategische und politische Ausrichtung	54
10 Empfehlung zur Umsetzung des Konzeptes	55
10.1 Gründungsphase	56
10.2 Aufbauphase	57
10.2.1 Maßnahmen zur betrieblichen und baulichen Umsetzung	58
10.2.2 Nutzung des sich anschließenden Förderprogramms	58

1 EINLEITUNG

Der Senior Consulting Service Diakonie e.V. (SCSD) entwickelt Projekte mit dem Titel „Kirche gibt Raum“ beispielhaft und ganzheitlich als Orte der Teilhabe, wo Bürger*innen aus Kirchengemeinde, Diakonie, Gesellschaft und Kommune zusammenarbeiten, wo sich pastorale und soziale Räume überschneiden, wo Gebäude und Grundstücke, die der Kommune etwas bedeuten, etwa eine Kirche, ein Pfarr- oder Gemeindehaus, neu belebt oder anders genutzt werden sollen.

Nach Anfrage durch die Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz besuchten im Sommer 2018 Vertreter des SCSD e.V. die evangelische Kirchengemeinde der Region Guben, die im Ortsteil Groß Breesen über ein rund 13.000 qm großes, in landschaftlich reizvoller Lage gelegenes Grundstück verfügt. Auf dem als ehemaligem Pfarrhof gestaltetem Anwesen befinden sich historische Gebäude, wie eine Kirche, ein Pfarrhaus, ein Gerätehaus und eine Scheune, die alle weitgehend ungenutzt sind.

Seitens der Kirchengemeinde wird herausgestellt, dass der Pfarrhof Groß-Breesen als Ensemble für die Projektentwicklung Berücksichtigung finden sollte. Es werden erste konzeptionelle Überlegungen skizziert:

Konzipierung und Initiierung eines touristischen Angebotes mit besonderer profilierter Neuausrichtung: Um- und Ausbau des reizvoll gelegenen und geräumigen Pfarrhauses nebst Gerätehaus als Pension für Ferien und Einkehr.

Die Kirche des Pfarrhofes wird umgebaut und weiterentwickelt zu einem Teilhabeort für alle. Er lädt zu gemeinschaftlichen Treffen, zu kulturellen Veranstaltungen (Musik, Literatur, Tanz, Kunst) ein, die Bezug haben zu dem, was in der Region Guben soziokulturell lebt. Selbstverständlich auch zu Andacht und Gottesdienst.

Aufbau eines serviceorientierten Hofladens im erweiterten Rahmen der vorhandenen Scheune auf dem Gelände. Dieser Hofladen soll organisiert werden als gemeinnütziger und diakonisch ausgerichteter Inklusionsbetrieb zur Teilhabe am Arbeitsleben. Von Anfang an wurde vom SCSD e.V. empfohlen, eine objektive und qualifizierte Marktanalyse durchführen zu lassen. Damit kam es im Laufe des Projektes auch zu einer konzeptionellen Modifizierung dieses Angebotes.

Aufbau eines Sozialcafés für alle im neu zu gestaltenden Gebäude, als Begegnungsmöglichkeit, als „niederschwelliges“ Angebot, als „Anlaufstation“ zur Teilhabe für die Menschen aus der Region, in organisatorischer und räumlicher Verbindung mit dem serviceorientierten Markt. Zur Nutzung von Synergieeffekten könnte das Café ebenfalls auch gut als Frühstücksraum für die Gäste der Hotelpension dienen.

Von Anfang an war den Beteiligten klar, dass die skizzierten Angebote im Rahmen einer Inklusionsfirma zu realisieren sind. Sie stellten gemeinsam heraus, dass die biblische

Botschaft darauf gerichtet ist, dass Gott sich allen Menschen zuwendet. Deshalb kann es keine Berührungsängste in der Zusammenarbeit geben. So wie im Alltag Menschen mit unterschiedlichen Weltanschauungen zusammenleben, so soll auch modellhaft Zusammenarbeit und Begegnung mit unterschiedlichen Partnern ermöglicht werden. Dazu schafft Kirche Raum.

Unter dieser Prämisse beauftragte der Gemeindegemeinderat der Evangelischen Kirchengemeinde Region Guben den SCSD e.V., die Entwicklungsarbeit weiter voranzutreiben.

Danach beantragte der SCSD e.V. als Projektträger bei der Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) die Förderung des Entwicklungsprojektes „Kirche gibt Raum zur Teilhabe an Arbeit und Leben“ aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Es wurde mit Zuwendungsbescheid vom 12. März 2019 für den Zeitraum vom 1. Februar bis zum 31. Juli 2019 bewilligt.

Der Arbeitsprozess über sechs Monate ist offen und konstruktiv von verschiedenen Akteuren der Region unterstützt worden, allen voran von Fred Mahlo, Bürgermeister der Stadt Guben, und Bartłomiej Bartczak, Bürgermeister der Stadt Gubin. Schließlich mündete er in einem Konzept mit konkreten Handlungsoptionen zur Gründung einer gemeinnützigen Inklusionsfirma für Menschen mit und ohne Behinderung auf dem Anwesen des Pfarrhofes in Groß Breesen als Ort der Teilhabe für alle.

2 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Kirchliches Leben und Recht fühlt sich traditionell in ganz besonderer Weise dem einzelnen Mitmenschen in seiner Einzigartigkeit zugewandt. Daher ist für die Evangelische Kirchengemeinde und die am Projekt Beteiligten der Artikel 1 des Grundgesetzes: „Die Würde des Menschen ist unantastbar“ in Verbindung mit Artikel 3 Abs. 3 „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ eine besondere Verpflichtung.

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) wurzelt in diesem Geist. Sie ist ein wichtiger Meilenstein – nicht nur für Menschen mit Behinderungen, sondern für die gesamte Gesellschaft. Die Konvention konkretisiert die universellen Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen und stellt klar, dass diese ein uneingeschränktes und selbstverständliches Recht auf Teilhabe besitzen.

Das ab 2018 in Kraft getretene Bundesteilhabegesetz greift diese rechtliche Intention mit ihren Gesetzesvorschriften verbindlich auf.

2.1 UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION

Das Leitbild der vor 10 Jahren verabschiedeten UN-Behindertenrechtskonvention (2008) ist „Inklusion“. Es geht also nicht darum, dass sich der oder die Einzelne anpassen muss, um teilhaben und selbst gestalten zu können. Es geht darum, dass sich unsere Gesellschaft öffnet, dass Vielfalt unser selbstverständliches Leitbild wird. Es geht um eine tolerante Gesellschaft, in der alle mit ihren jeweiligen Fähigkeiten und Voraussetzungen wertvoll sind. Für das Vorhaben in Groß Breesen gilt insbesondere der Artikel 27, Arbeit und Beschäftigung, Absatz 1.

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl -, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;

b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;

c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;

d) Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;

e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;

f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;

(Quelle: UN-Behindertenrechtskonvention; Artikel 27)

2.2 DIE INKLUSIONSFIRMA – GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Im Bundesteilhabegesetz (Kapitel 11, §215) werden Inklusionsfirmen bzw. Inklusionsbetriebe definiert.

(1) Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Absatz 2 geführte Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.

(2) Schwerbehinderte Menschen nach Absatz 1 sind insbesondere

1. schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebes erschwert oder verhindert,

2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen,

3. schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden, sowie

4. schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches sind.

(3) Inklusionsbetriebe beschäftigen mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen im Sinne von Absatz 1. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll in der Regel 50 Prozent nicht übersteigen.

(4) Auf die Quoten nach Absatz 3 wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.

(Quelle: Bundesteilhabegesetz, Kapitel 11, §215)

Für gemeinnützige Inklusionsbetriebe im Sinne §§ 51 ff. AO gilt, dass sie mindestens 40% ihrer Belegschaft mit schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen haben.

§ 216 Aufgaben

Die Inklusionsbetriebe bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb. Satz 1 gilt entsprechend für psychisch kranke Menschen im Sinne des § 215 Absatz 4.

§ 217 Finanzielle Leistungen

(1) Inklusionsbetriebe können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und für besonderen Aufwand erhalten.

(2) Die Finanzierung von Leistungen nach § 216 Satz 2 erfolgt durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

(Quelle: Bundesteilhabegesetz, Kapitel 11)

Eine der wesentlichen Fördervoraussetzungen ist die wirtschaftliche Tragfähigkeit des Inklusionsbetriebes. Er hat dem zuständigen Integrationsamt ein Konzept vorzulegen. Es soll erkennen lassen, dass die betriebswirtschaftliche Planung wesentlich darauf ausgerichtet ist, einen überwiegenden Teil der laufenden Kosten des Betriebes durch die Erzielung von Erlösen am Markt und nur nachrangig durch laufende öffentliche Zuschüsse zu decken.

Nach § 217 SGB IX können Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und besonderen Aufwand erhalten - in Form von Zuschüssen (auch zu Leasing), Darlehen, Zinszuschüssen und Liquiditätshilfen.

Dem schwerbehinderten Beschäftigten im Inklusionsbetrieb wird grundsätzlich ein Nachteilsausgleich gewährt.

§ 209

(1) Die Vorschriften über Hilfen für behinderte Menschen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen (Nachteilsausgleich) werden so gestaltet, dass sie unabhängig von der Ursache der Behinderung der Art oder Schwere der Behinderung Rechnung tragen.

(2) Nachteilsausgleiche, die auf Grund bisher geltender Rechtsvorschriften erfolgen, bleiben unberührt.

(Quelle: Bundesteilhabegesetz, Kapitel 11)

Aus den aufgeführten rechtlichen Bestimmungen ergeben sich folgende Grundsätze:

Inklusionsbetriebe

- ▶ sind am Markt tätige **Wirtschaftsunternehmen**
- ▶ beschäftigen einen hohen Anteil Personen mit Einschränkungen aus besonderen **Zielgruppen**
- ▶ erwirtschaften den Großteil ihrer **Erträge durch Marktumsätze**, nicht durch öffentliche Zuschüsse
- ▶ erhalten eine verlässliche Förderung in Form von **Nachteilsausgleichen**

2.3 ERGÄNZENDE RECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Für die Zuwendungsfähigkeit der Inklusionsfirma durch Spenden, öffentlichen Zuwendungen (Bund, Land, EU), Soziallotterien (hier vor allem Aktion Mensch) und Förderstiftungen ist es entscheidend, dass sie über die Anerkennung der Gemeinnützigkeit gemäß den §§ 51 ff AO verfügt.

Inklusionsbetriebe, die regelmäßig mindestens 40 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen, gelten als gemeinnützige Zweckbetriebe. Dies wird näher in § 68 3 c) der Abgabenverordnung geregelt.

Die mit der Gemeinnützigkeit verbundenen Steuervorteile beeinflussen ebenfalls wirtschaftlich positiv die produktive Arbeit des Inklusionsbetriebes. Gemeinnützigkeit hat Einfluss auf den ermäßigten Umsatzsteuerbetrag bei zu erstellenden Rechnungen für er-

brachte Leistungen gegenüber Kunden von 7% (statt 19%). Dies ist verbunden mit einem nicht zu unterschätzenden Wettbewerbsvorteil.

Gemeinnützigkeit wird heute im Wesentlichen durch das Steuerrecht definiert. Es bestimmt Körperschaften als gemeinnützig, wenn sie sich der »selbstlosen Förderung der Allgemeinheit auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet« widmen. Ist dies mit der Verfolgung konkreter und im Steuerrecht klar umschriebener Zwecke verbunden, die sich ausdrücklich in der Satzung der Körperschaft wiederfinden müssen, wird die Arbeit der Inklusionsfirma steuerlich begünstigt. Über die Gemeinnützigkeit, die Anerkennung und Gewährung von Steuerbegünstigungen entscheidet das Finanzamt.

Wichtig ist, dass bei einem gemeinnützigen Inklusionsbetrieb die Aktivitäten wirtschaftlicher Natur nicht die gemeinnützigen Aktivitäten überwiegen. Alle Überschüsse aus der Arbeit müssen immer wieder für die festgeschriebenen Zwecke eingesetzt werden. Wichtig ist auch, dass die Mittel zeitnah, d.h. ohne mittel- bis langfristige Vermögensbildung verbraucht werden (Verpflichtung zur zeitnahen Mittelverwendung).

Beachtet werden sollten zudem die regelmäßigen Aufzeichnungs-, Beleg- und Dokumentationspflichten. Dazu gehört beispielsweise die strikte buchhalterische Trennung der gemeinnützigen von anderen, eher wirtschaftlich ausgerichteten Tätigkeitsbereichen.

3 REGIONALE RAHMENBEDINGUNGEN

Bei Beachtung der regionalen Rahmenbedingungen gilt es, zunächst den Blick auf die Bedarfslage zur Teilhabe am Arbeitsleben für die im BTHG beschriebenen Menschen zu lenken, sodann die Rahmenbedingungen des Grundstücks der Kirchengemeinde in Groß Breesen und der Region Guben zu skizzieren.

3.1 REGIONALE BEDARFSLAGE ZUR TEILHABE AM ARBEITSLEBEN

Die Zielgruppen, auf die eine Inklusionsfirma einzustellen hat, ist im § 215 BTHG näher beschrieben - mit recht unterschiedlichen Voraussetzungen.

Die einen haben aufgrund ihrer Behinderung nach §51 BTHG in einem Berufsbildungswerk eine Erstausbildung oder in einem Berufsförderungswerk eine Umschulung absolviert und danach auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwerte Bedingungen. Andere haben zwar bedingt durch individuelle und/oder soziale Handicaps Förderungen im Arbeitsleben erhalten, sind jedoch seit längerem arbeitssuchend.

Wiederum andere Menschen mit einer schweren Behinderung sind in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) gemäß §§ 56 ff. BTHG beschäftigt. Deren Aufnahme in den Arbeitsbereich ist erschwert, denn nach Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich der WfbM kommt eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb „nicht, noch nicht

oder noch nicht wieder in Betracht“. Die Betroffenen sind also hier in einem „Sonderarbeitsmarkt“ tätig. Sie werden nicht von der offiziellen Statistik für Arbeitssuchende erfasst.

Im Brandenburger Landkreis Spree-Neiße sind zwei WfbM-Träger („Die Lebenshilfe, Hand in Hand“ und die „Spremberg Werkstätten“) mit zusammen ca. 900 schwerbehinderten Beschäftigten im Arbeitsbereich etabliert. Trotz der relativ hohen Anzahl benötigt es ganz besondere Ambitionen, dass für Einzelne der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt tatsächlich gelingen kann.

Arbeitsmarkt Guben					
	2014	2015	2016	2017	2018
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte					
insgesamt	5.329	5.202	5.277	5.402	5.516
Männer	2.287	2.198	2.302	2.390	2.471
Frauen	3.042	3.004	2.975	3.012	3.045
Ausländer	276	339	475	565	650
unter 25 Jahre	401	386	335	359	424
55 Jahre und älter	1.228	1.212	1.261	1.340	1.423
Einpendler	2.351	2.332	2.393	2.495	2.627
	2.014	2.015	2.016	2.017	2.018
Arbeitslose					
insgesamt	1.385	1.239	1.138	1.037	933
Männer	674	623	586	540	496
Frauen	711	616	552	497	437
Ausländer	78	99	139	175	142
unter 25 Jahre	59	49	50	51	49
55 Jahre und älter	372	340	318	281	277
Langzeitarbeitslose	666	648	561	517	462
Arbeitslose im Rechtskreis SGB III	391	281	231	229	190
Arbeitslose im Rechtskreis SGB II	994	957	908	808	743
	03/2019	02/2019	03/2018		
Arbeitslose schwerbehinderte Menschen					
Agentur für Arbeit Cottbus	1.111	1.104	1.235		

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Nach der regionalen Arbeitsmarktstatistik ist zu verzeichnen, dass sich zwar erfreulicherweise die Anzahl der arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen und die der Langzeitarbeitslosen im Landkreis Spree-Neiße und in der Region Guben in den vergangenen Jahren reduziert hat, es allerdings immer noch erhöhter Anstrengungen zur Schaffung von geeigneten Arbeitsplätzen für die betroffenen Menschen bedarf.

Mit der Initiative aller Beteiligten zum Aufbau einer Inklusionsfirma in der Region Guben, Ortsteil Groß Breesen wird der soziale Handlungsbedarf ernst genommen.

3.2 DAS GRUNDSTÜCK

Der Pfarrhof erscheint als historisch gewachsener Mittelpunkt des Dorfes. Zugleich ist er von einer bemerkenswerten Ruhe geprägt. Für Kirche und Pfarrhaus besteht Denkmalschutz.

Der Charakter des Pfarrhofes macht erlebbar, dass dort in früheren Zeiten neben dem kirchlichen Leben auch emsig Landwirtschaft betrieben wurde. Er gab damals Raum für viele Menschen.



- (1) Kirche, Kirchof (2) Pfarrhaus, (3) Ausbaufäche (Innenhof)
(4) Gerätehaus, (5) Scheune, (6) Pfarrgarten, (7) Friedhof

Flächen **13.990m²**

Flurstück 514/1 Kirche, Kirchof	4.010 m ²
Flurstück 516/1 Friedhof	4.590 m ²
Flurstück 517 Pfarrhaus	5.390 m ²

(Quelle: GeoPortal Spree-Neiße, Geobasisdaten 2011)

Vor dem Eingang zur Kirche erinnert eine Gedenktafel an Johann Crüger. Er ist der Schöpfer zahlreicher Konzertwerke und musikpädagogischer Schriften. 1643 lernte er den berühmten Kirchenliederdichter Paul Gerhardt kennen, für den er verschiedene geistliche Lieder vertonte.



1640 gab er die Liedersammlung *Neues vollkörnliches Gesangbuch* heraus. Ab der zweiten Ausgabe von 1647 erschien sie unter dem Titel *Praxis Pietatis Melica* (Übung der Frömmigkeit in Gesängen), die zum bedeutendsten evangelischen Kirchenliederbuch des 17. Jahrhunderts im deutschsprachigen Raum wurde.

Die kirchenmusikalische Bedeutung der Geistlichen Kirchen-Melodien liegt vor allem darin, dass Crüger hier einen neuen, instrumental unterstützten Typus des mehrstimmigen Gemeindechorals erschuf.

Im aktuellen Evangelischen Gesangbuch finden sich, je nach Regionalausgabe, mindestens 18 seiner Melodien oder Chorsätze, darunter „Wie soll ich dich empfangen“, „Lobet den Herren alle, die ihn ehren“, „Fröhlich soll mein Herze springen“ und „Schmücke dich, o liebe Seele“.

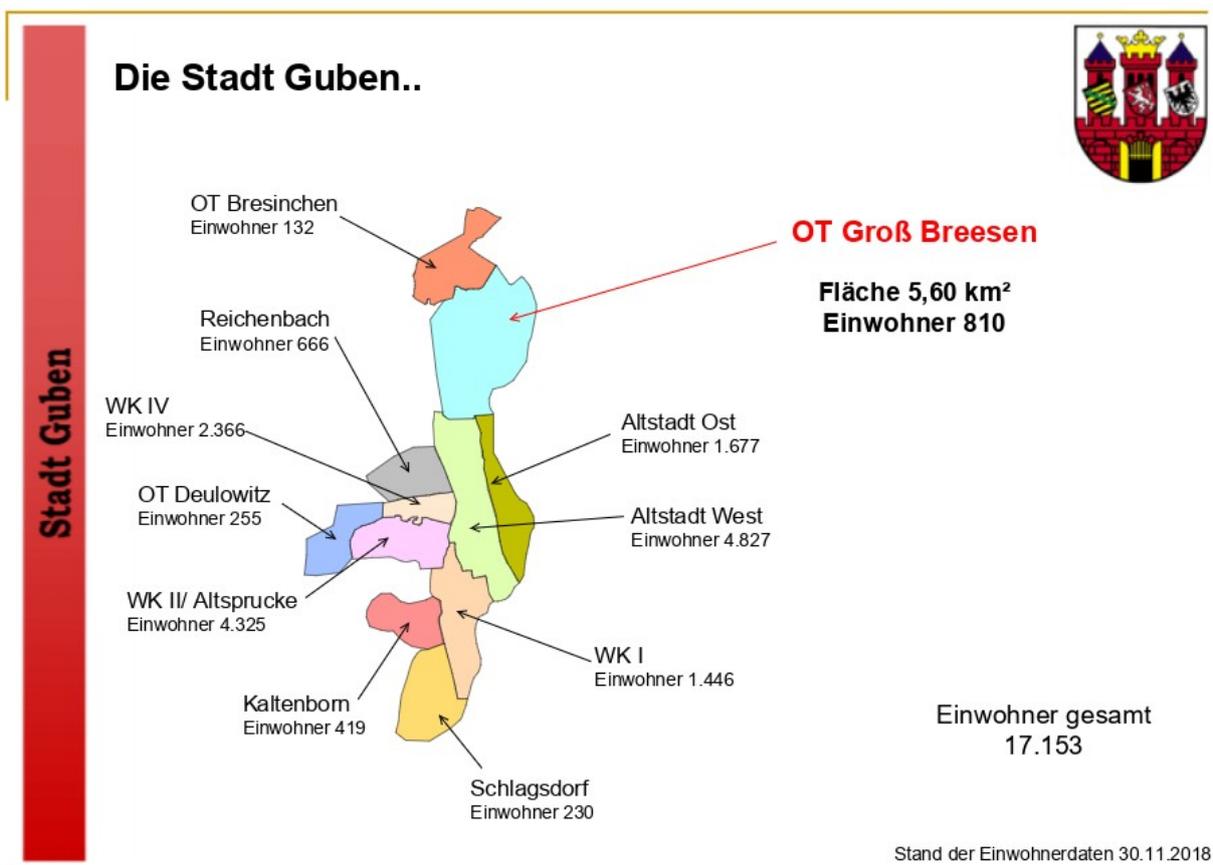
Auch die Städtische Musikschule in Guben führt seinen Namen und trägt ihn ehrenvoll. Dieser kulturhistorische Bezug lädt ein zur programmatischen Ausgestaltung für Gäste aus Nah und Fern.

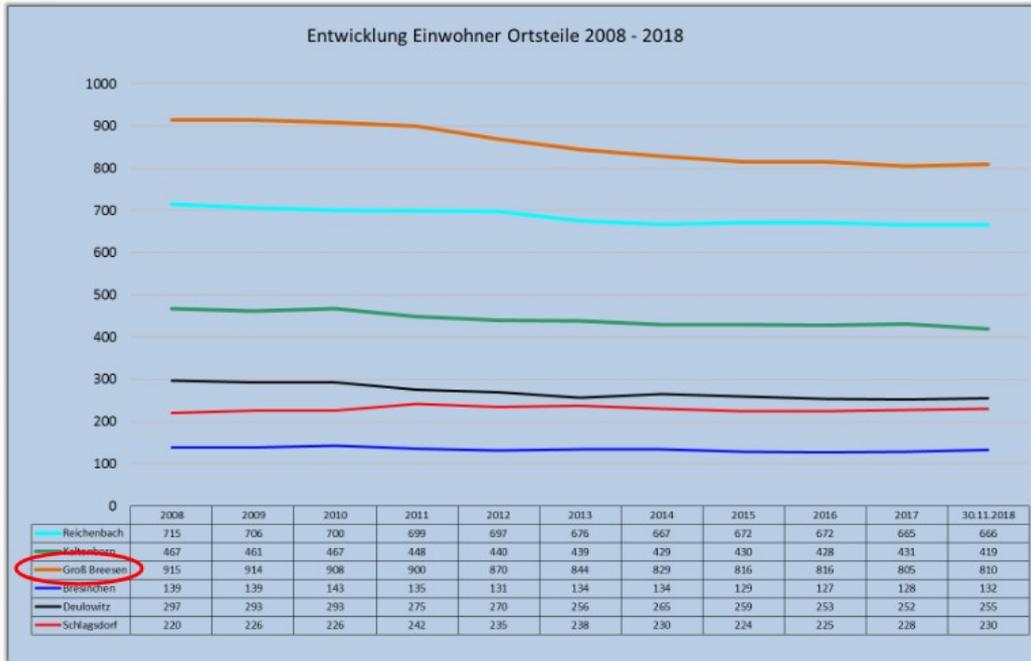
3.3 DER ORT GROß BREESEN

Groß Breesen ist der größte Ortsteil der Stadt Guben. Die Bevölkerungsentwicklung hielt sich in den letzten Jahren nahezu stabil.

Erfreulich für den Sozialraum ist, dass die Anzahl der unter 10jährigen Kinder im Ort zugenommen hat. Zugleich ist festzustellen, dass auch die Anzahl der älteren Menschen ansteigt und der „Mittelbau“ schrumpft.

Im Rahmen der Projektentwicklung wurde mit Bürger*innen, die ganz unterschiedliche Verbindungen zu den Gegebenheiten im Ort haben, über das geplante Vorhaben diskutiert. Die allermeisten von Ihnen nahmen die Ideen mit großem Interesse auf, freuten sich darüber, dass neues „Leben“ in den Ort kommt und gaben verschiedene Anregungen für weiterführende Planungsüberlegungen





Groß Breesen.. Altersstruktur



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
0 - 10 Jahre	42	50	49	50	42	40	47	47	50	54	65
11 - 18 Jahre	51	41	42	39	38	38	33	30	32	32	31
19 - 60 Jahre	581	577	564	547	516	474	450	432	423	401	388
61 - 65 Jahre	38	45	49	58	74	86	94	98	99	104	105
ab 66 Jahre	203	201	204	206	200	206	205	209	212	214	221
Gesamt	915	914	908	900	870	844	829	816	816	805	810
Altersdurchschnitt	47,48	47,78	48,42	49,34	50,5	52,04	52,27	52,99	52,63	52,48	52,11

Groß Breesen.. Infrastruktur



Kita "Brummkreisel"
Groß Breesener Straße 117
OT Groß Breesen
03172 Guben

Ortsfeuerwehr Groß Breesen
Gärtnerstraße 3a
OT Groß Breesen
03172 Guben



BSV Guben Nord e.V.
Fußball - Handball - Billard - Reitsport



Sportanlage:
Baumschulenweg 4
OT Groß Breesen
03172 Guben

Neben Kirche mit Friedhof und Pfarrhof prägen die Kita, die Ortsfeuerwehr, der Fußballverein und der Oder-Neiße-Radweg das Gesicht und die Infrastruktur von Groß Breesen:



(Quelle: MuT-Marketing und Tourismus Guben e.V./Seenland Oder-Spree/Foto:Florian Läufer)

3.4 DIE REGION GUBEN

Die Stadt Guben präsentiert sich als Mittelzentrum mit ca. 20.000 Einwohnern. Als „Stadt der Tuche und Hüte“, aber auch der „Gärten und Blüten“ ist sie im Laufe des 19. und 20. Jahrhunderts in die brandenburgische Landesgeschichte eingegangen. Vieles kann der Besucher kultur-historisch neu entdecken.



(Quelle: Kapp-Analysen, 18.04.2019)

An beiden Ufern der Lausitzer Neiße gelegen, erlitt die Stadt während der Kämpfe im Frühjahr 1945 erhebliche Zerstörungen und musste im Ergebnis des Potsdamer Abkommens den östlichen Teil an die Republik Polen abtreten. Ab diesem Zeitpunkt begann der schwere Anfang und eine wechselvolle Entwicklung in der verbliebenen westlichen Vor-

stadt, dem heutigen Guben. Mit Cottbus und Forst (Lausitz) gehörte bzw. gehört Guben zum historischen „Textildreieck“ der Niederlausitz.

Infolge der geopolitischen Veränderungen seit Ende der 1990er Jahre hat die Grenze zu Polen eine neue Funktion als „Tor zum Osten“ erhalten. Die Grenzstadt Guben hat die sich daraus ergebenden Chancen frühzeitig erkannt und Initiativen einer grenzübergreifenden Zusammenarbeit eröffnet. Als Grundlage einer gemeinsamen Planung und Entwicklung der Städte Guben und Gubin entstand 1998 das „Räumliche Strukturkonzept der Eurostadt Guben-Gubin“.



Darüber hinaus befinden sich in der Umgebung von Guben große Waldgebiete und eine Anzahl schön gelegener Badeseen. Eine reizvolle und vielgestaltige Natur weist das Landschaftsschutzgebiet „Gubener Fließtäler“ auf (Schwarzes Fließ und Mühlenfließ, linke Nebenflüsse der Lausitzer Neiße). Seit 1985 gibt es das Stadt- und Kreismuseum „Sprucker Mühle“, das über die Geschichte und Umgebung Gubens eine übersichtliche Ausstellung aufweisen kann.



Die Stadt Guben engagiert sich für ihre wirtschaftliche Entwicklung. Als europäische Stadt überzeugt sie mit dem Charme einer großen Kleinstadt im Süd-Osten Brandenburgs. Der Tourismus spielt dabei eine wichtige Rolle.

Es wird seitens der Stadt geschätzt, dass jährlich 12.000 – 20.000 Radreisende in der Region unterwegs sind. Etwa 9000 Übernachtungen werden registriert. Die Besucherzahlen sind seit mehreren Jahren auf einem gleichbleibendem Niveau. Etwa 10.000-12.000 Gäste betreten jährlich die Touristeninformation. Die Internetseite hat im Jahr im Durchschnitt 150.000 Besucher. Seitens der Stadt werden aktiv Initiativen zur Weiterentwicklung des Tourismus und der infrastrukturellen Vielfalt unterstützt.

Bemerkenswert ist die Bedeutung des musikalischen Lebens in der Region Guben und die programmatischen Entwicklungsmöglichkeiten für touristische Gäste mit- und ohne Behinderung. So ist besonders, dass eine Stadt in dieser Größenordnung über eine eigene Musikschule verfügt – und dann noch mit dem schönen Namen Johann Crüger.

Es ist erfreulich zu vernehmen, dass nach über 400 Jahren die Musik des Meisters in der Region immer noch eine Kultur tragende Rolle spielt. Es wirken hier in ambitioniert-schöpferischer Weise der Kirchenmusikdirektor und der Leiter der öffentlichen Musikschule sowie deren Fachkollegen und Laien mit.

Der Schwerpunkt liegt auf dem gemeinsamen Singen und Musizieren und manches Werk gelangt so auch zur Aufführung. In der Musikschule sind aktuell 440 Schüler angemeldet. Es gibt auch einen aktiven deutsch-polnischen Chor. Das in der Diskussion mit den Musikern eingebrachte Stichwort „Inklusion“ wurde ebenfalls mit erfreulicher Offenheit aufgenommen. „Da ließe sich manches entwickeln.“

4 UNTERNEHMERISCHE HANDLUNGSOPTIONEN

Die Optionen im unternehmerischen Handeln orientieren sich vornehmlich nicht an den Defiziten der Menschen, sondern zuallererst an den vorhanden vielfältigen Ressourcen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Behinderung in dem Betrieb der Inklusionsfirma.

Dabei wird auf die Ressourcen-Vielfalt in der Gubener Region viel Wert gelegt und diese Diversität soll im unternehmerischen Handeln ihren Niederschlag finden.

Bei allem Engagement sind tragende betriebswirtschaftliche Parameter zu beachten.

4.1 RESSOURCENORIENTIERUNG

Als Ressourcen werden hier „Kraftquellen“ und Möglichkeiten des Einzelnen bezeichnet, die den tätigen Mitmenschen sowie deren sozialem Umfeld zur Verfügung stehen bzw. die mit und von ihnen aktiviert werden können.

Die Ressourcen können dabei von ganz unterschiedlicher Qualität sein und miteinander zu einem Komplex von Kraftquellen kombiniert werden, die genau dort „sprudeln“, wo sie unterstützend wirken. Sie leisten damit einen Beitrag zu einer gelingenden Bewältigung der Aufgaben im Arbeitsleben. Zu beachten sind dabei:

- individuelle Ressourcen (persönliche Kompetenzen, Talente),
- soziale Ressourcen (soziale Netzwerke, Arbeitsgemeinschaften, professionelle Unterstützung),
- materielle Ressourcen (finanzielle Förderung, Lohn)

Mit der Orientierung an den Stärken der Mitmenschen stärken wir zugleich auch das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, ermöglichen den Mut zur wirksamen Teilhabe am Arbeitsleben. Ressourcenorientierung ist verbunden mit einer gegenseitigen Wertschätzung. In der Zusammenarbeit geht es weniger um negative Sanktionierung, sondern um gemeinsame Zielvereinbarungen und der Entwicklung von Problemlösungsstrategien.

Als probate Methodik bietet sich in diesem Kontext die SMART-Regel an. Sie legt genau fest, wie Ziele definiert werden müssen, damit eindeutig eingeschätzt werden kann, in welchem Grad der Zielerreichung sich der/die Mitarbeiter/in bewegt. Ziele müssen dabei:

1. spezifisch sein:

Ziele sollten von der Führungskraft so genau wie möglich formuliert werden. Also nicht: „Deutliche Umsatzsteigerung.“ Besser ist stattdessen: „Eine Umsatzsteigerung um fünf Prozent.“

2. messbar sein:

Ziele sind nur sinnvoll, wenn die Führungskraft und der/die Mitarbeiter*in sie messen und objektiv kontrollieren können. Bei der Umsatzsteigerung mag das ja noch einfach sein. Hier lässt der Vergleich zwischen den Umsätzen der Vergangenheit und den aktuellen Zahlen keine Deutungsspielräume offen.

Anders sieht es zum Beispiel mit dem eher weichen Ziel „Verbesserung der internen Kommunikation“ aus. Doch auch hier gibt es Hilfsmittel. Diese lässt sich etwa an der Häufigkeit von Mitarbeitergesprächen, internen Mailings oder von Teammeetings festmachen.

3. müssen attraktiv oder akzeptabel sein:

Mitarbeiter*innen sollten unbedingt hinter den Zielen stehen, die sie mit ihren Vorgesetzten vereinbaren. Ansonsten wird die angestrebte Motivationsmaßnahme zur Tortur. Ziele sollten daher so formuliert werden, dass sowohl Mitarbeiter als auch die Führungskraft hinter ihnen stehen.

4. realistisch sein:

Ziele müssen erreichbar sein, sonst setzen sie die/den Mitarbeiter*in unnötig unter Druck und demotivieren statt zu motivieren. Sich etwa die Verdreifa-

chung des Jahresumsatzes vorzunehmen, schießt völlig über alles Erreichbare hinaus.

Realistischer ist dagegen, sich das Wachstum der vergangenen Jahre anzusehen und der aktuellen Wachstumsprognose noch ein, zwei Prozentpunkte als zu erreichendes Ziel aufzuschlagen.

5. terminiert sein:

Die Zielerreichung muss in einem festgesetzten Zeitrahmen erfolgen. Ansonsten schiebt der/die einzelne Mitarbeiter*in seine Vorhaben und Pläne schlimmstenfalls dauernd vor sich her, setzt sie aber nicht um.

4.2 DIVERSITÄT

Die Planungen der unterschiedlichen Arbeitsfelder auf dem Pfarrhof berücksichtigen in differenzierter Weise die vielfältigen Talente, Erfahrungen und Perspektiven der mitarbeitenden Menschen. Deswegen erscheint es wichtig, dass die zu gestaltende Arbeitswelt eine reiche Diversität aufweist.

Mit den Planungen der Inklusionsfirma wird ein Arbeitsumfeld angestrebt, in dem jeder, egal mit welcher Behinderung, welchen Geschlechts, welcher ethnischen Herkunft und welcher sexuellen oder religiösen Orientierung, fair behandelt wird und sich nach seinen individuellen Möglichkeiten einbringen kann.

Diversität und Inklusion bringen verschiedene Fähigkeiten, Sichtweisen und Hintergründe zusammen, machen diese verfügbar und bereichern Entscheidungen und Diskussionen. Die besten Lösungen entstehen durch unterschiedliche Blickwinkel, kritische Fragen und Lösungen bei Problemen. Wenn es gelingt, ein wirklich vielfältig-dynamisches Arbeitsmilieu zu schaffen, stärkt dies zugleich die Produktivität der Inklusionsfirma.

Dabei geht es auch um die ständige Optimierung der Arbeitsprozesse.

Im Grundsatz gilt: Auch wenn einzelne Arbeitsfelder in ihren Dimensionen unterschiedliche Prioritäten setzen, ist die eine nicht weniger wichtig als die andere. Eindeutige Prioritäten gibt es nicht. Das ist die Maxime der Charta der Vielfalt. Sie steht für einen ganzheitlichen Ansatz und eine wertschätzende Organisationskultur, die gegenüber allen Menschen offen ist.

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen und steht unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel. Träger der Initiative ist seit 2010 der gemeinnützige Verein Charta der Vielfalt e.V.. Ziel ist es, Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland zu fördern.

Organisationen sollen danach ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Der 7. Deutschen Diversity-Tag im Mai 2019 setzte erneut ein Zeichen mit bundesweiter Ausstrahlung für Vielfalt und Weltoffenheit in der Arbeitswelt.

Diese Initiative ist auch vorbildlich für die Projektentwicklung auf dem Pfarrhof in Groß Breesen. Schön ist es, zu erleben, dass die angestrebte Vielfalt vor Ort bereits jetzt schon in der vorhandenen sozio-kulturellen Infrastruktur und der besonderen Naturlandhaft in der Region Guben vorhanden ist.

4.3 BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PARAMETER

Für die Gründung der Inklusionsfirma gilt die Ermittlung der wirtschaftlichen Tragfähigkeit. Für die Anerkennung als Inklusionsbetrieb durch das zuständige Integrationsamt in Cottbus und für eine weitere Förderung ist es erforderlich, dass die wirtschaftlichen Planungen von einem Wirtschaftsprüfer geprüft werden und bestätigt wird, dass Aussicht auf ein erfolgreiches Agieren am Markt besteht.

Für die Erstellung eines aussagefähigen Wirtschafts- bzw. Businessplanes ist auf folgende Fragen qualifiziert einzugehen:

1. Gründungsakteure
Welche Qualifikationen/Berufserfahrungen und ggf. Zulassungen bestehen?
2. Geschäftsidee/Produkt/Dienstleistung
Was ist der Zweck des Vorhabens?
Was ist das Besondere der Geschäftsidee?
Was sind kurz- und langfristige Unternehmensziele?
3. Markt und Wettbewerb
Wer sind die Kunden? Wo sind die Kunden?
Wie setzen sich die einzelnen Kundensegmente zusammen
(z.B. Alter, Geschlecht, Einkommen, Beruf, Einkaufsverhalten, Privat- oder Geschäftskunden)?
Gibt es Konkurrenten?
4. Standort
Wo werden Angebote gemacht?
Warum wurde sich für diesen Standort entschieden?
5. Marketing
Welchen Nutzen haben die Produkte oder Ihre Dienstleistung für potenzielle Kunden?

6. Preise
 - Zu welchem Preis sollen Produkte/Leistungen angeboten werden?
 - Welche Kalkulation liegt dem zugrunde?
7. Vertrieb
 - Welche Kosten entstehen durch den Vertrieb?
 - Welche Absatzgrößen werden in welchen Zeiträumen angesteuert?
8. Werbung
 - Wie erfahren die Kunden von den Produkten/Dienstleistung?
 - Welche Werbemaßnahmen werden wann geplant?
9. Mitarbeiter*innen
 - Wann bzw. in welchen zeitlichen Abständen sollen die Mitarbeiter*innen eingestellt werden?
 - Welche Qualifikationen sollten die Mitarbeiter*innen haben?
 - Welche Schulungsmaßnahmen sind vorgesehen?
10. Rechtsform
 - Für welche Rechtsform ist die Entscheidung gefallen? Aus welchen Gründen?
11. Finanzplan
 - Wie hoch ist das Eigenkapitalanteil?
 - Wie hoch ist der Fremdkapitalbedarf?
 - Welche Förderprogramme könnten in Frage kommen?
 - Welche Sicherheiten können für Kredite eingesetzt werden?
12. Liquiditätsplan
 - Wie hoch werden die monatlichen Einzahlungen eingeschätzt - verteilt auf drei Jahre?
 - Wie hoch werden die monatlichen Kosten eingeschätzt? (Material, Personal, Miete u.a.)
13. Ertragsvorschau/Rentabilitätsvorschau
 - Wie hoch werden die Investitionskosten eingeschätzt - verteilt auf die ersten zwölf Monate?
 - Welcher Umsatz wird für die nächsten drei Jahre erwartet?
 - Welche Kosten werden für die nächsten drei Jahre erwartet?
14. Für den Nachweis der Gründungsabsicht sind, verbunden mit dem Wirtschaftsplan, diverse Unterlagen beim Integrationsamt den Kreditgebern, den Zuwendungsgebern und anderen Genehmigungsbehörden vorzulegen.

Bei allen betriebswirtschaftlichen Planungen und Bemühungen ist es erforderlich, dass sich die Akteure des Spannungsfeldes zwischen Wirtschaftlichkeit und dem sozialen Auftrag bewusst sind. Siehe diese Graphik:



5 BETRIEBLICHE AUFSTELLUNG

5.1 DER HOFLADEN

Die große Scheune auf dem Pfarrhof steht leer. Zunächst war daran gedacht, hier einen CAP-Markt als „Nahversoger“ für den täglichen Bedarf der Menschen in der nahen Region einzurichten. Da ausreichend Discounter und andere Supermärkte in der Region vorhanden sind, wurde von dieser Zielsetzung im Laufe des Projektes wieder Abstand genommen. Nach umfangreicher Recherche in der Region empfahl die Firma Kapp-Analysen als Alternative einen attraktiven Hofladen.

Als Hofladen wird ein Geschäft bezeichnet, das direkt an einen landwirtschaftlichen Betrieb angeschlossen ist oder ausschließlich Zukaufware vertreibt, oft ergänzt um einen Gastronomie-bereich und Hoffeste. Hofläden bieten daher einen Erlebniseinkauf und unterscheiden sich in der Präsentation der Produkte komplett von den üblichen Anbietern im Lebensmittelhandel.

Mögliche Hofladen-Produkte

Obst und Gemüse/ Fleisch- und Wurstwaren/ Molkereiprodukte / Konfitüre / Honig, Spirituosen / Liköre / Wein / Sekt / Säfte, Gartenartikel / Blumen / Ortsspezifische Sortimente

Vorteile eines Hofladens:

- Ein Hofladen ist geprägt durch seine Einzigartigkeit.*
- Kein unmittelbarer Preis- und / oder Wettbewerbsdruck.*
- Ausgleich schlechter Standortbedingungen durch gute Produkte.*
- Bauernhofimage ist positiv für die Verkaufs-Preise.*
- Das Angebot kann durch zugekaufte Produkte erweitert werden.*

Nachteile eines Hofladens:

- Die Lage und Erreichbarkeit des Hofes ist oft negativ zu werten.*
- Der Kundenkreis bleibt in der Regel relativ klein.*
- Der Start eines Hofladens bis zur vollen Leistung ist oft schwierig.*
- Der Werbeaufwand ist nötig und in den ersten Jahren recht hoch.*
- Ein Hofladen ist immer wetterabhängig zu sehen.*

Gründe, warum Kunden im Hofladen einkaufen:

- Hier findet man stets frische Ware.*
 - Der Besucher findet die Qualität der Ware recht gut.*
 - Der Geschmack der Ware überzeugt.*
 - Im Hofladen weiß man woher die Produkte kommen.*
 - Im Hofladen hat man einen persönlichen Kontakt.*
 - Die Ware im Hofladen ist weitgehend naturbelassen.*
 - Man will die Bauernhöfe mit ihren Regionalprodukten unterstützen.*
 - Die Produkte werden umweltfreundlich erzeugt.*
-



(Quelle: Kapp-Analysen, 18.04.2019)

Die von Kapp-Analysen dargestellten Umsatzrichtwerte zeigen die möglichen Mittelwerte für die Planmaßnahme Hofladen/Café/Hoffeste auf. Neben einem optimalen Plankonzept (Alleinstellungsmerkmal im Raum Guben) werden ein sehr hoher Bekanntheitsgrad, eine breite Kundenstruktur und ein hohes Engagement vor Ort erforderlich sein.

Die Umsatzrichtwerte sollten sich auf verschiedene Besuchergruppen konzentrieren, das heißt auf Einwohner, Touristen sowie Segmente „Aktive Stadtgesellschaft“, „Medizinische

Einrichtungen“ sowie „Kirchen und Sozialeinrichtungen“. Mit einer Aufgliederung auf mehrere Umsatzträger kann eine hohe Umsatzstabilität gesichert werden.

Der Grundgedanke „Kirche gibt Raum zur Teilhabe an Arbeit und Leben“ kann mit dem Entwicklungsprojekt in Einklang gebracht werden, wenn das Anforderungsprofil an einen Hofladen/ Café detailliert umgesetzt werden kann.

Der Neuaufbau des Hofladens sollte für Guben ein Alleinstellungsmerkmal haben. Eine Option dafür wäre, eine Begegnungsstätte für ein breites Publikum zu sein. Die Präsentation, Qualität und saisonale Ausrichtung der Sortimente wird von hoher Bedeutung sein. Der Hofladen sollte aus dem Blickwinkel der Besucher als Erlebniswelt verstanden werden. Wichtig wird ein breites Publikum sein. Eine entsprechende Kundenakquise ist von hoher Bedeutung.

Folgendes Vorgehen wird von Kapp-Analysen vorgeschlagen:

- Plankonzept Hofladen/Café /Hotel erstellen
- Betriebswirtschaftlichkeit im Detail prüfen
- Ladenkonzept Sortimente Hofladen/Café erstellen
- Synergieeffekte mit Vermarktungspartnern prüfen
- Synergieeffekte mit möglichen Besuchergruppen prüfen
- Werbekonzepte/Internetpräsentation vorbereiten
- Sonderkriterien umsetzen (z.B. Namensgebung)
- Empfehlungspunkte lt. Standort-Kommunikation (nachfolgend) umsetzen

5.2 DAS SOZIALCAFÉ

Hier die Expertenempfehlung: Der Hofladen und der Gastronomie-Bereich sollten unabhängig voneinander genutzt werden können. Beide Bereiche in der Präsentation jedoch eine Einheit bilden. Wichtig wird es auch sein, dass keine Geruchsbelästigungen aus der Gastronomie den Hofladen beeinträchtigen.

Erfahrungen zeigen, dass etwa ein Drittel der Gesamtfläche des Gastro-Bereiches für Küche, Kühl- und Lagerräume sowie Toiletten benötigt wird. Die Küche sollte sich in zentraler Lage befinden. Vorrats-, Kühl- und Lagerräume in unmittelbarer Nähe zur Küche sein. Optimal für Einkauf und Lieferung ist ein separater Eingang zum Wirtschaftsteil des Betriebes.

Auch der Gastraum sollte nah an die Küche angebunden sein und wenn möglich kurze Wege zur Außengastronomie ermöglichen. Dem Gastraum sollte immer ein Eingangs- und Garderobenbereich vorgelagert sein. Der Eingangsbereich muss vom Gast leicht zu erkennen sein.

Bei der Auswahl der Tische und Bestuhlung ist auf einen guten Sitzkomfort zu achten. Bei der Planung eines Außensitzbereichs sollte darauf geachtet werden, dass möglichst kurze

Wege ohne Hindernisse von der Küche oder dem Ausschank bestehen. Idealerweise sollte ein Kinderspielplatz von dem Außensitzbereich einsehbar sein.

In einem Hofcafé darf eine kühlbare Kuchentheke oder -vitrine nicht fehlen. Hierin sollen sich die Torten und Kuchen einerseits optisch ansprechend und andererseits hygienisch einwandfrei präsentieren. Wichtig ist es auch, die Kasse an einer zentralen Stelle einzuplanen, die von allen Servicekräften gut erreicht werden kann, ohne den Arbeitsablauf anderer zu behindern.

Essen und Trinken vermitteln das Gefühl, nahe am Ursprung der Nahrung zu sein. Das Konzept und das Angebot sind daher auch von den landwirtschaftlichen Produkten der Region abhängig. Es sollte authentisch sein. In der Speisekarte sollte die Herkunft und Herstellung der eigenen landwirtschaftlichen Produkte beschrieben sein.

Die Gestaltung der Speisekarte ist ein wichtiger Punkt. Selbstgemachte, regionaltypische und saisonale Spezialitäten dürfen auf der Speisekarte nicht fehlen. Ein Café muss nicht unbedingt warmes Essen anbieten, aber alternativ zu Torten und Kuchen sollte auch Herzhaftes auf der Karte stehen.

Die Speisekarte ist ein verhältnismäßig günstiges Marketinginstrument. Sie dient der Selbstdarstellung des Betriebes und kann dazu beitragen, beim Gast einen positiven Gesamteindruck zu hinterlassen. In die Karte gehören Informationen zur Herkunft der Produkte.

Ein hoher Belegungsgrad ist anzustreben. Es kann geprüft werden, ob außerhalb der klassischen Touristensaison der Café-Bereich als Treffpunkt für unterschiedliche Gruppen aus dem Versorgungsgebiet Guben genutzt werden kann. Wichtig wird ein breites Publikum sein. Eine entsprechende Kundenakquise ist von hoher Bedeutung.

Dabei bietet es sich z.B. an, mit dem Pflegestützpunkt des Landkreises Spree-Neiße mit Sitz in Forst zu kooperieren, der grundsätzlich gern dazu bereit ist. Der Pflegestützpunkt (§ 7c SGB XI u.a.) ist eine neutrale Beratungsstelle für Menschen, die Informationen aus einer Hand rund um das komplexe Thema Pflege benötigen.

Hier finden Pflegebedürftige, von Pflegebedürftigkeit bedrohte Menschen, Behinderte, Angehörige und professionelle wie auch ehrenamtliche Helfer sowie alle Interessierten sachkundige Ansprechpartner. Er dient zur wohnortnahen Beratung, Versorgung und Betreuung der Versicherten und ist von Pflegekassen, Krankenkassen und Landkreis eingerichtet.

Bei vorangegangener gemeinsamer Erörterung mit der Vertretung des Landkreises wäre es unter anderem denkbar, verschiedene Informationsveranstaltungen in der Kirche, verbunden mit Bewirtung im Café durchzuführen. Gleiches gilt natürlich auch für andere Sozial- und Kulturveranstaltungen. Zugleich dient das Café auch als Frühstücksbereich für die Fremdenpension.



5.3 DIE HOTELPENSION

Es ist geplant – anknüpfend an den historisch-traditionellen Herbergscharakter des Pfarrhauses – eine Hotelpension mit besonderem Profil einzurichten. Dieses Haus soll nicht nur als Inklusionsbetrieb geführt werden, sondern zugleich mit einem attraktiven klaren Profil offen für Menschen mit und ohne Behinderung sein.

Darauf stellt es sich dementsprechend ein:

- durch Barrierefreiheit
- durch besondere Serviceleistungen
- durch bedarfs- und ressourcenorientierte Angebote
- durch programmatische Vielfalt auf dem Pfarrhofgelände
- durch Nutzung der vielfältigen Angebote in der Region Guben
- durch Wahrung des Geschenkes der Ruhe und Besinnung.

Die Pension auf dem Pfarrhof soll ein Beherbergungsbetrieb werden, in dem die Unterkunft normalerweise für mehr als eine Nacht angeboten wird.

Tobias Greilich, Gutachter für Marketing und Tourismus, spricht sich dafür aus:

„... das Projekt auf etwa 30 Zimmer auszulegen und diese komplett als Doppelzimmer mit einer Größe von etwa 20 qm in Anlehnung an den 3 Sterne-Standard bzw. gemäß der Platzanforderungen der Barrierefreiheit ausführen, wodurch sich eine Kapazität von etwa 60 Betten ergibt.

Das Objekt muss als Betrieb groß genug sein, um das im Rahmen des Inklusionsansatzes gewünschte Personal beschäftigen zu können und zugleich muss es sich auch harmonisch in das Gesamtareal einfügen.

Es wird empfohlen, die Pension als „Frühstücks-Hotel“ (Hotel Garni) zu führen. Frühstück wird dann für die Pensionsgäste im Sozialcafé angeboten.

Zugleich wird darauf hingewiesen, dass die Festlegung auf Betriebsform und Ausstattungsstandard sowie ggf. eine entsprechende Sterne-Klassifizierung auf Grundlage der extern beauftragten Standort-, Markt- und Potentialanalysen sowie einer separat zu erstellenden Marketing-Konzeption erfolgen sollte.“

Für die wirtschaftlichen Planungen wird von Tobias Greilich angegeben, dass im Bereich „Hotel garni“ mit einem jährlichen Umsatz bis 600.000 € bei durchschnittlich 30 Zimmern = 60 Betten und 5,3 vollbeschäftigten Arbeitnehmern (4,2 Festangestellte und 1,1 Teilzeitbeschäftigte) inkl. 32 Sitzplätzen im F&B-Bereich kalkuliert werden kann.

Touristische Zielgruppe: Menschen mit einer Sehbehinderung

Beim Bundes- (Berlin) und Landessehbehindertenverbandes (Cottbus) besteht die Auffassung, dass ein größerer Bedarf an touristischen Angeboten, die sich auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit einer Sehbehinderung (Blinde), aber auch Hörbehinderung (Tauben) oder mit einer Mehrfachbehinderung (Taubblind) einstellen, besteht.

Die Nutzungsmöglichkeit spezieller Fahrräder wie Tandems, Rikschas mit und ohne Elektroantrieb etc. wären da recht attraktiv.

Wünschenswert wäre aber auch, dass hier Raum gegeben wird für Seminare, kleine Tagungen, und Reha-Angebote. Häufig kämen die Betroffenen mit ihren Angehörigen. Da bestehe immer wieder ein erheblicher Informations- und Besprechungsbedarf. Anregungen könnten hier die sog. Aura-Hotels geben.

Baulich gäbe es nach Auskunft des Verbandes einiges zu berücksichtigen, wie z.B. die Integrierung von gut erkennbaren Leitlinien, die Orientierung unterstützenden Strukturen und Vorrichtungen, angemessene Farbgebung, die Implementierung der Brailleschrift (Blindenschrift) auf den Schildern.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Erblindung häufig (ca. 70%) erst im vorgerückten Alter geschieht (z.B. Makuladegeneration, Glaukom), als Schicksalsschlag erlebt wird und nach einer besonderen Berücksichtigung im Leben der Menschen verlangt. Von Vorteil sei es generell, wenn die baulichen und sozialen Rahmenbedingungen den Gästen – eben auch den älteren von ihnen – optimale Orientierung und Sicherheit gibt.

Zur weiteren Information: Eine Erblindung bzw. der plötzliche Eintritt einer hochgradigen Sehbehinderung stellt die Betroffenen vor existentielle Fragen und ist für die psychische und physische Verfassung außerordentlich belastend. Der Blinde bzw. Sehbehinderte fühlt sich ausgeschlossen aus einer Welt, die überwiegend durch optische Reize und Informationen geprägt ist.

Zusammen mit den Familienmitgliedern, aber auch allein kann der Aufenthalt im Pfarrhof – verbunden mit verschiedenen Angeboten (Seminare, Gesprächsgruppen), auch musischen Veranstaltungen in der umgebauten Kirche sowie Ausflügen in der Region – neue Impulse und Orientierung geben.

Touristische Zielgruppe: Kirchengemeinden

Einkehrtage für Gruppen aus Gemeinden und kirchlichen Organisationen haben unterschiedliche Schwerpunkte. Manche lieben Musik – auch die von Johann Crüger. Die Musik wird mit dem Angebot einer ganzheitlichen Erfahrung verknüpft – wie Singen, Musizieren, Wandern, Radfahren, Malen, Tanzen.

Es gibt Zeiten der Begegnung, des Austauschs und des Schweigens. Manche Gruppen wollen einfach nur die Gemeinschaft, ihr Wir-Gefühl durch gute Erfahrungen stärken.

Beispielgebend könnte auch ein Thema sein: „Neue Erfahrungen machen.“ Wir alle sehnen uns nach einem befriedigenden, sinnvollen Leben. Frage: Was hindert uns daran? Oftmals sind es Blockaden, die mit unserer Geschichte zu tun haben. In einem entsprechenden Seminar finden wir wertvolle Impulse zur weiteren persönlichen Entwicklung.

Touristische Zielgruppe: Teilnehmer*innen an Fortbildung

Für die Entwicklung von Bildungsangeboten besteht Interesse. So erscheinen reichlich relevante Themen wie z.B. zu Umwelt/Ökologie, demographischem Wandel, Fragen der Zukunftssicherung, Migration und Globalisierung, Wandel der Kultur, Leben mit wachsenden sozialen, kulturellen und regionalen Disparitäten, Bedeutung von Inklusion und Teilhabe.

Ein Beispiel aus dem geförderten Bundesprogramm „Kultur macht stark“, das genutzt werden könnte:

„Ländliche Räume kann man mit der Problem- oder auch mit der Potentialbrille sehen. Dann erkennen wir Entwicklungsperspektiven, Chancen und Ressourcen.

Ein wichtiger Potentialfaktor ist das kulturelle Handeln. Kunst und Kultur in ländlichen Räumen ist meist von den Bewohnern vor Ort getragen, das eigene aktive Tun steht im Mittelpunkt. Oft wird diese Art von kulturellem Handeln durch das Ehrenamt gefördert. Unabhängig vom Ergebnis erleben sich die Menschen hier als gestaltende Subjekte, sie sind aktiv, werden selbstbewusst und stolz auf sich.

Diese Erfahrung überträgt sich auf alle Lebensbereiche positiv. Nur wer sich seiner Selbstwirksamkeit sicher ist und genügend Selbstbewusstsein hat, geht auf die Nachbarn freundlich zu und kann sich aktiv in das Dorf- und Gemeindeleben einbringen. Kulturelle Bildung fördert und unterstützt dies ganz wesentlich. Bei einer solchen Bildung finden die Menschen ihren Platz und ihre Bedeutung in der Gesellschaft und erkennen einen Sinn im Leben.“

5.4 NUTZUNGSERWEITERUNG DER KIRCHE ZUM MULTIFUNKTIONALEN TEILHABEORT

Die Kirche ist der markante und kulturhistorisch wertvolle Ort nicht nur für den Pfarrhof, sondern für ganz Groß Breesen. Leider wird sie gottesdienstlich und auch sonst nur noch sehr selten genutzt. Außerdem ist sie nicht beheizbar – fällt daher in den kälteren Jahreszeiten mehr oder weniger aus.

Daher besteht die Planung, die Kirche bautechnisch zu ertüchtigen und das Nutzungskonzept für sie zu einem sozialen und kulturellen Teilhabeort für alle Menschen in der Gemeinde und für weitere Besucher zu entwickeln. Dies ist, auch wenn sie weiterhin als Kirche gewidmet bleiben wird, nach Auskunft des Konsistoriums der Evangelischen Landeskirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz möglich.

Mit der Renovierung, dem Umbau und der Öffnung kann die Kirche zu einer Art Dorfgemeinschaftshaus für den ländlichen Raum werden. Ziel dieser erneuerten Einrichtungen ist die Schaffung von multifunktional zu nutzenden Räumen für vielfältiges soziales und kulturelles Leben für die Menschen der Region und aus dem Umland.



Diese Planungsüberlegungen fügen sich in die politischen Initiativen des Landes Brandenburg, wie sie sich im Abschlussbericht der Enquete-Kommission "Zukunft der ländlichen Regionen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels" finden.

„Wir wollen in den ländlichen Regionen gezielt auch soziokulturelle Angebote unterstützen, die vor Ort entstehen und über eine interkulturelle Ausrichtung verfügen.“

Die Enquetekommission empfiehlt dem Landtag die stärkere Förderung jener Aktivitäten, die in der Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultur sowie bei der Popkultur-Beauftragten des Landes Brandenburg angelagert sind, um sozial verantwortliche, interkulturelle, alternative, niedragschwellige und popkulturelle Bedarfe zu ermitteln, zu kommunizieren und zu fördern.

Kulturelle Bildung und Betätigung müssen für alle Menschen im ländlichen Raum offen sein. Kulturelle Teilhabe als Partizipation am künstlerisch-kulturellen Geschehen ist eine wesentliche Voraussetzung für regionale Identität und die gerade im ländlichen Raum ausgeprägte Heimatbindung junger Menschen mit dem Ziel, deren Wegzug einzuschränken.“

(Quelle: Abschlussbericht der Enquete-Kommission des Brandenburger Landtages Brandenburg "Zukunft der ländlichen Regionen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels", 05.04.2019)

Mit dieser Aussage fühlen sich die Planungsverantwortlichen motiviert, die Entwicklungskonzepte in diesem Sinne weiter voranzubringen. Insgesamt braucht die Kirche zukünftig ein differenziertes Nutzungskonzept und fähiges Management

- für die Organisation als sozialer und kultureller Teilhabeort,
- als Ort für Tagungs- und Gruppenarbeit,
- zur Durchführung von Informationsveranstaltungen, z.B. im Rahmen des Themas Pflege.

5.5 AUßENANLAGEN

Der Friedhof bleibt weitgehend unangetastet - aus Pietätsgründen und auf Wunsch des Gemeindegemeinderates. Er dient als Ort der Einkehr und des stillen Gedenkens.

Ein Großteil der Anlage, der von Bebauung frei bleiben soll, kann aber gestaltet und einer Nutzung zugeführt werden. Hier können ein Kräutergarten und ein Garten der Sinne nach Hugo Kükelhaus entstehen.

5.5.1 KRÄUTERGARTEN

Ein Kräutergarten dient ästhetischen, pädagogischen, ökologischen und wirtschaftlichen Zwecken. Er sorgt für Abwechslung im Erscheinungsbild durch verschiedenste Farben und Formen, die sich auch im jahreszeitlichen Ablauf verändern. Er befriedigt die Sehnsucht nach Vielgestaltigkeit und Farbigkeit auf kleinstem Raum.

Für Schulklassen dient er im Fach Biologie als Anschauungsobjekt und kann auch zur Eigentätigkeit der Schülerinnen und Schüler genutzt werden.

Gerade Kräuter sind durch ihre Blüten mit meist reichhaltigem Nektar eine ideale Bienenweide - aber nicht nur für Honig, sondern auch für Wildbienen und andere Insekten. Dazu können sie auch so angelegt werden, dass sie im Jahresablauf zu verschiedenen Zeiten blühen und daher während der gesamten Saison hinreichend Nahrung für vielerlei Insekten zur Verfügung stellen.

Viele der Kräuter können auch zu Tees verarbeitet und im Laden zum Verkauf angeboten werden. Auch Alkoholika (Liköre) werden häufig mit Kräutern oder Elixieren daraus aromatisiert.

5.5.2 GARTEN DER SINNE/ERFAHRUNGSFELD

Als ideale Ergänzung zu einem Kräutergarten kann ein Garten der Sinne oder sogar ein Erfahrungsfeld zur Entfaltung der Sinne nach Hugo Kükelhaus (1900 - 1984) angesehen werden. Es lässt sich zudem als Duft- und Tastgarten für Menschen mit Seh- und anderen Behinderungen gestaltet werden.

Ein vorbildliches Beispiel ist der Braille-Garten der Stiftung Kloster Jerichow in Sachsen Anhalt. Er wurde im Zuge der Bundesgartenschau 2015 in der Havelregion angelegt. Mit unterfahrbaren Beeten kommt er Menschen im Rollstuhl entgegen, durch Beschilderung in Braille Schrift ebenso Menschen mit einer Sehbehinderung.

Als Problem hat sich dort herausgestellt, dass die Erdmasse in den Beeten für viele der Pflanzen zu klein ist. Bei einer Neuplanung müsste man tiefere Beete vorsehen.



(Quelle: SCS-Diakonie 2019, Stiftung Kloster Jerichow)

Ein Erfahrungsfeld nach Kükelhaus umfasst aber noch mehr. Im Idealfall ist es eine Erlebnisausstellung, bei der alle Sinne angeregt werden. Kükelhaus konstruierte 32 Spielgeräte für Schulen der Stadt Dortmund und führte einen Teil dieser Geräte bei der Weltausstellung Expo 67 in Montreal vor.

Neben einem Barfußweg als haptischem Pfad mit unterschiedlichen Bodenbelägen (Stein, Sand, Kies, Rindenmulch, Kienäpfel, Sand, Gras, Moos, Moor, Wasser) bietet es unter-

schiedliche Bewegungserfahrungen wie eine Taumelscheibe, Balanciergeräte, Sandpendel oder Kletterobjekte.

Ein solcher Sinnes- oder Erlebnispark würde eine für diese Region eine außergewöhnliche touristische Attraktion darstellen und natürlich auch den örtlichen Schulen einzigartige Erfahrungen bei außerschulischen Aktivitäten vermitteln können.

6 ARBEITSPLÄTZE

Wir planen eine Quote von mindestens 40 % Menschen mit Behinderung (2.5) bei umfangreicher Teilzeitbeschäftigung, die aber immer über 15 Wochenstunden liegen soll.

Bei Umsetzung dieser Planungen kann eine umfangreiche Förderung in Anspruch genommen werden - im Bereich der Investitionskosten (bis zu 30.000 € je Arbeitsplatz für Menschen mit schwerer Behinderung), bis zu einem Darlehen von 100.000 € für Bauinvestitionen, für schwerbehinderte Menschen und Budget-für-Arbeit-Nehmer pauschal bis 350,00 € je Monat als Ausgleich.

Bei Vorliegen der entsprechenden individuellen Voraussetzungen kommen auch Förderungen z.B. nach § 16i SGB II oder Eingliederungszuschüsse in Frage.

All dies wird einvernehmlich mit dem Beschäftigungsmanagement des Jobcenters zu klären sein.

6.1 HOTELPENSION

Ein Hotel- bzw. Pensionsbetrieb erfordert eine hohe Zahl von Mitarbeitenden, daher wird dieser Bereich als erster abgehandelt.

Unsere Empfehlung haben wir in Gesprächen mit Peter Vogt, Leiter des Seehotels Rheinsberg, und mit Beatrix Waldmann, Geschäftsführerin des Hotels Grenzfall in Berlin vorbereitet.

Das Seehotel Rheinsberg, ein Haus der Fürst Donnersmarck Stiftung, bietet 100 komplett rollstuhlgerechte Zimmer. Das Hotel Grenzfall, ein Inklusionsbetrieb der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal, verfügt über vier komplett rollstuhlgerechte Zimmer. Relativ barrierearm sind 37 Zimmer des Haupthauses. 27 weitere im Gästehaus weisen einen einfacheren Standard aus.

Wir sprechen uns – auf Basis des Gutachtens von Tobias Greilich - für den Aufbau eines 3* Betriebes mit ca. 30 Zimmern, d.h. ca. 60 Betten aus.

Bei der anvisierten Zielgruppe von Gästen mit Behinderung bzw. Einschränkung müssen natürlich auch bauliche Vorgaben berücksichtigt werden, etwa für Bewegungsflächen, Bedienelemente, Kontraste, Leitsysteme, leichter Kontakt zu Begleitpersonen etc.

Für ein Haus dieser Kategorie muss die Rezeption 14h pro Tag geöffnet sein - und das an sieben Tagen in der Woche sowie eine tägliche Zimmerreinigung mit Wäschewechsel gewährleistet sein.

Im Frühstücksraum sollten ca. 50 Plätze zur Verfügung stehen, wobei wir keinen Restaurantbetrieb planen.

Ferner sollte eine medizinische Versorgung und ein Pflegedienst verfügbar sein – in Kooperation mit dem. Dies kann durch die Kooperation mit dem Krankenhaus am Naëmi-Wilke-Stift Guben.

Viele der im Hotelbereich entstehenden Arbeitsplätze können durch Menschen mit Behinderung besetzt werden - je nach Art der Behinderung. Im Berliner Hotel Grenzfall beispielsweise sind von insgesamt 57 Beschäftigten 37 solche mit Behinderung. Da viele Tätigkeiten mit Teilzeitstellen abgedeckt werden, entspricht das in diesem Fall gut 46 Vollzeitstellen.

Gerade für den geplanten Inklusionsbetrieb stellt das einen Vorzug dar: Menschen mit Behinderung können (und sollten) oft keine Vollzeitstellen besetzen und die Aufteilung in Teilzeit schafft unter dem Strich Arbeit für mehr Personen.

Die Zahlen beziehen sich im Fall des Hotels Grenzfall auf eine Zimmerzahl von gut 60 bei einer großstädtischen Auslastung, wobei dieses Haus wegen seiner Lage in Berlin nicht von den sogenannten Partygästen profitiert. Bei einem Umsatz von ca. 1,6 Millionen € kann im Vergleich zum Vorhaben von Guben keine Eins-zu-eins-Übertragung vorgenommen werden.

Noch weniger vergleichbar ist das Seehotel Rheinsberg als 4* Haus mit gut 100 Zimmern und seiner herausragenden Lage am See, mit unmittelbarer Nähe zum Schloss Rheinsberg und dem Verweis auf Kurt Tucholsky. Hier wird ein Umsatz von ca. 3,5 Millionen € erzielt bei einer Auslastung von um die 60%.

Dieses Haus mit einer rollstuhlgerechten Ausstattung aller Zimmer beschäftigt allerdings nur wenige Personen mit Behinderung und ist kein Inklusionsbetrieb. Vergleichbar sind allerdings die notwendigen Qualifikationen der Arbeitskräfte und die Bereiche, die abgedeckt werden müssen.

Grundsätzlich gehen wir von einem Schlüssel von 1 zu 2 aus: pro zwei Zimmer ein Vollzeitarbeitsplatz. Das mag etwas großzügig gerechnet sein. Das Hotel Grenzfall liegt allerdings sogar noch darüber. Dies wird auch der Tatsache geschuldet sein, dass Menschen mit Behinderung nicht in allen Belangen die vergleichbare Arbeitsleistung erbrin-

gen. Weiterhin rechnet das Seehotel Rheinsberg mit einem erhöhten Reinigungsaufwand in den Zimmern, da manche Gäste inkontinent sein können.

Arbeitsbereiche, die von Menschen mit Behinderung abgedeckt werden können, befinden sich im Bereich:

- Houskeeping (Zimmerservice, Wäscherei), geeignet zum Beispiel für Menschen mit Hörbehinderung
- Küche im Bereich der Beiköche, zum Beispiel Lernbehinderte,
- Frühstücksservice, ebenfalls Lernbehinderte oder Kleinwüchsige,
- Rezeption, ein Arbeitsplatz mit hohem Qualitätsanspruch, geeignet für Rollstuhlnutzer/innen
- PC Service im Bereich Pflege der Homepage und Bearbeitung von Buchungen geeignet für Menschen aus dem autistischen Formenkreis.

Hinsichtlich der Kompetenzen sind fachliche und außerfachliche Qualifikationen erforderlich. Die fachlichen Kompetenzen können durch Schulungen (z.B. durch den Gemeinnützigen Berufsbildungsverein Guben GBV) oder "Training on the Job" vermittelt werden.

Außerfachliche Qualifikationen bzw. sog. soft skills wie z.B. Freundlichkeit, Serviceorientierung, Kontaktfähigkeit durch eine Aktivierungsmaßnahme des Jobcenters Forst. Von Seiten der DEHOGA Brandenburg wird "Freundlichkeit" als die wichtigste Kompetenz betrachtet (Auskunft von Herrn Lücke, dortiger Geschäftsführer).

Die Förderungsmöglichkeiten müssen dazu individuell geprüft werden, da sie von den jeweiligen persönlichen Voraussetzungen abhängen. Möglicherweise kommt auch eine Förderung nach dem Teilhabechancengesetz in Frage.

6.2 SOZIALCAFÉ

Das Café soll als Begegnungsort offen geführt werden. Der Frühstücksraum des Hotels wird so einer multifunktionalen Nutzung zugeführt. In vergleichbarer Weise können auch die Arbeitskräfte in Form eines Schichtdienstes entweder im Frühstücks- oder Cafébereich eingesetzt werden.

Der Servicebereich steht dabei auch Menschen mit Behinderung offen. Bei Schwierigkeiten mit Zahlen umzugehen, kann man die Tätigkeiten auch je nach Fähigkeiten verteilen und zum Beispiel die Abrechnung einem "Zahlkellner" bzw. einer "Zahlkellnerin" übertragen.

Die Zubereitung von Heißgetränken wird in beiden Bereichen erforderlich sein; je nach Einrichtung der Küche wird man überlegen, Kuchen selber herzustellen oder zuliefern zu lassen.

Da das Café als "Sozialcafé" geführt werden soll, könnten mobile Beratungsdienste wie Rentenberatung, Bildungsberatung, Familienbetreuung oder Telemedizin Sprechzeiten anbieten. Auch ein Pflegestützpunkt mit allen dazu gehörenden Beratungsangeboten kann hier seinen Platz finden.

Dies würde bedeuten, dass Arbeitsplätze für Sozialarbeiter/innen entstünden. Auch die Einrichtung einer Außenstelle der Volkshochschule oder Bildungsangebote anderer Träger könnten verwirklicht werden.

6.3 HOFLADEN

Im Gutachten von Frau Ute Kapp (Kapp-Analysen) wird die Einrichtung und Verwirklichung eines Hofladens mit Bio- und Regionalprodukten als realistisch eingeschätzt. Je nach angebotenen Warenumfang und Öffnungszeiten ist die Einrichtung von zwei bis drei Vollzeit Arbeitsplätzen anzustreben.

Sortimentsauswahl, Einkauf und Bestellung erfordern fachliche Kompetenzen aus dem Bereich Einzelhandel (Marktleitung). Für die Bedienung und Warenpflege (Einräumen, Überwachung der Haltbarkeitsdaten) sowie Beratung der Kundschaft werden Kenntnisse im Bereich der Warenkunde aber auch Kompetenzen im sozialen Bereich erforderlich sein.

An erster Stelle steht hier wie auch im Hotelbereich die Freundlichkeit gegenüber den Kunden und die Fähigkeit zur Kundenbindung. Eine ausreichende physische und psychische Belastungsfähigkeit, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Flexibilität, Kenntnisse und Überwachung der für Lebensmittelgeschäfte üblichen Regelungen gehören zum Anforderungsprofil. Dies bedeutet auch die Bereitschaft zur betrieblichen und persönlichen Weiterbildung.

Nach Meinung der Geschäftsführerin des HBB (Handelsverband Berlin Brandenburg) wäre eine Mitgliedschaft in diesem Handelsverband (Mindestbeitrag pro Jahr 160,00 Euro) sehr zu empfehlen, da damit auch eine Rechtsberatung verbunden ist.

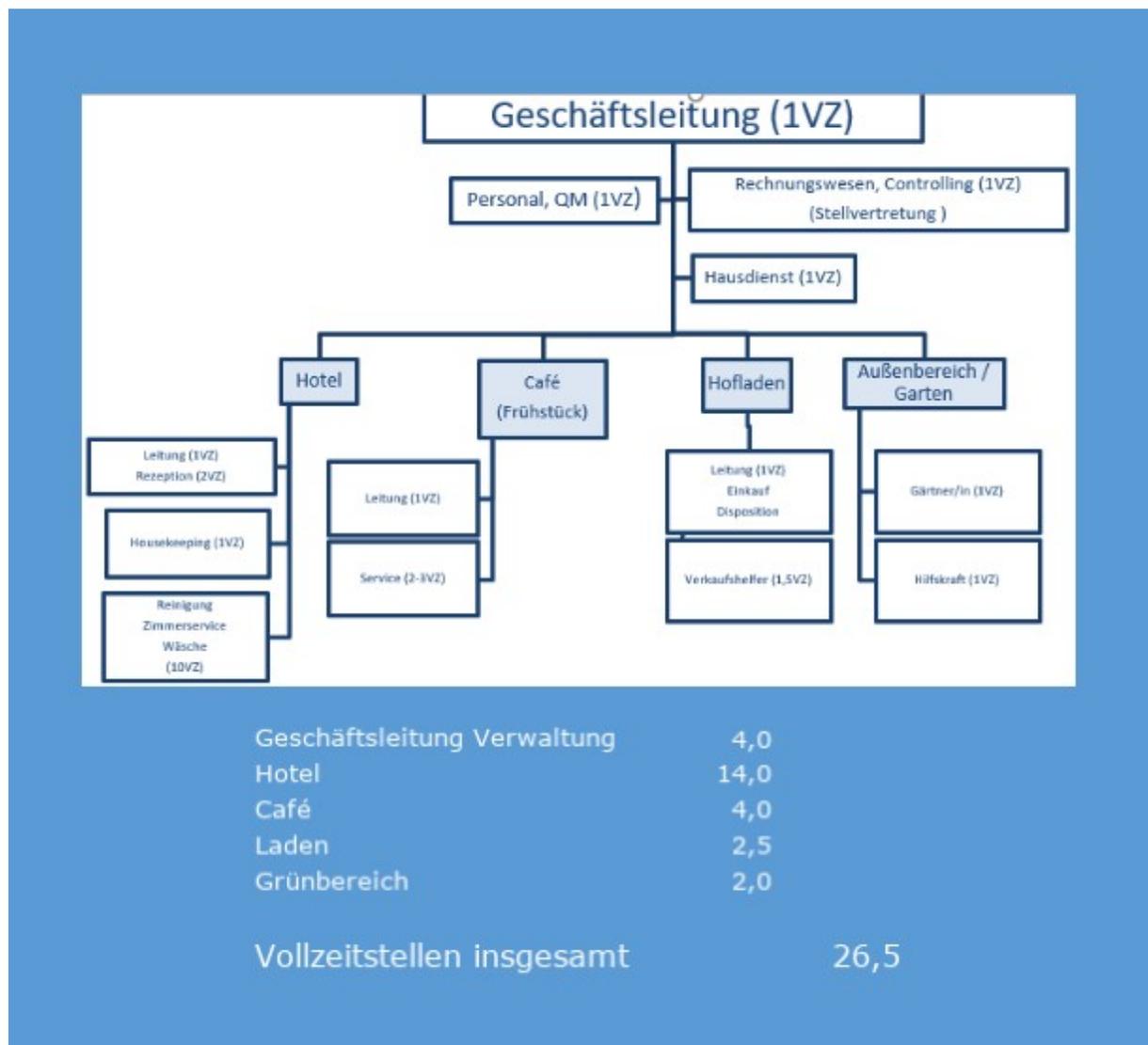
6.4 AUßENBEREICH/GARTEN

Ein gepflegter, aber nicht steriler Außenbereich wirkt auch als Visitenkarte des gesamten Ensembles. Daher ist hier eine gärtnerische Fachkraft vonnöten.

Für die Pflege des Kräutergartens und die Herstellung der Produkte werden Arbeitskräfte benötigt: eine(n) Mitarbeiter*in mit gärtnerischen Kenntnissen und Erfahrungen und Erfahrungen und zwei Hilfskräfte, die ebenfalls Aufgaben in der Haustechnik und im Servicebereich übernehmen können.

6.5 STELLENPLAN

Mit Rücksicht auf die individuelle Leistungsfähigkeit werden deutlich mehr Arbeitskräfte als Stellen benötigt, da häufig Teilzeitarbeitsplätze entstehen. Zudem wird eine arbeitsbegleitende Betreuung (durch z.B. Coaching, Supervision) nötig sein. Ein Nachteilsausgleich kann durch Lohnkostenzuschüsse vom Integrationsamt erfolgen; evtl. werden auch Gebärdendolmetscher benötigt werden.



Die außerfachlichen Qualifikationen (Freundlichkeit, Kundenorientierung, Kontaktfähigkeit) werden außer im Bereich Housekeeping und Back Office in allen anderen Bereichen benötigt, da dort überall Publikumskontakte stattfinden. Im Zuge der vom Jobcenter anzubietenden Aktivierungsmaßnahmen können die fachlichen als auch außerfachlichen Qualifikationen vermittelt werden.

Entsprechende mögliche Träger solcher Maßnahmen stehen zum Beispiel mit dem "Gemeinnützigen Bildungsverein Guben e.V." zur Verfügung. Vorbereitende Gespräche mit dem Geschäftsführer, Herrn René Breske, und auch Frau Anja Linke, Beschäftigungsmanagement beim Jobcenter Forst, wurden geführt .

Im angestrebten Inklusionsbetrieb kommen mannigfaltige Förderungsmöglichkeiten in Betracht: bezüglich der Arbeitsplätze z.B. für nicht behinderte Mitarbeiter/innen durch die "Aktion Mensch" und für solche mit Behinderung durch das Integrationsamt. Mit Frau Salbach, der für Integrationsprojekte zuständigen Mitarbeiterin des Integrationsamtes, wurden mehrere Gespräche geführt. Die vorgesehene Innovation wird von ihr ausdrücklich bejaht.

Neben dem Eingliederungszuschuss durch das Jobcenter kommt möglicherweise auch das bereits erwähnte Teilhabechancengesetz (§ 16. SGB II) zum Tragen.

In den verschiedenen Bereichen wird ein flexibler Personaleinsatz geplant - so können Servicekräfte sowohl im Frühstücks- als auch im Cafébereich eingesetzt werden.

Eine mangelnde Nachfrage nach Arbeitsplätzen, die in vielen Fällen im Bereich der Gastronomie zu konstatieren ist, kann möglicherweise durch Arbeitskräfte aus Polen ausgeglichen werden. Die Bezahlung nach branchenüblichem Tarif wird vorausgesetzt.

Für alle Bereiche werden wie oben dargestellt Kräfte für Haustechnik sowie Service (incl. Fahrdienst) benötigt.

7 INVESTITIONSBEDARF KOSTEN- UND FINANZIERUNGSPLANUNG

GRUNDSÄTZLICHES

Bei dem beschriebenen Planungsvorhaben ist grundsätzlich mit einem recht hohen finanziellen Investitionsbedarf zu rechnen. Einigkeit besteht jedoch darin, dass die Umsetzung im nachhaltig wirkenden Standard durchgeführt wird.

Allgemein kann gesagt werden, dass gegenwärtig eine gute Chance besteht, neue Kapitalgeber in der Sozialwirtschaft zu gewinnen. Die Bereitschaft in der Gesellschaft, sozial zu investieren, wächst stetig. Auch aufgrund der Niedrigzinsphase werden aktuell geringere Renditen akzeptiert, und die Anforderungen an die Zusammensetzung von Renditen haben sich generell verändert.

Einerseits suchen klassische Investoren aktuell nach alternativen Anlagemöglichkeiten - diesbezüglich stellen beispielsweise Sozialimmobilien ein attraktives Anlageziel mit sicheren Renditen dar. Die Zusammenarbeit privater Investoren mit der Sozialwirtschaft ist etwa im Bereich Pflege bereits immer häufiger gelebte Praxis.

Andererseits sind auch immer mehr finanzkräftige Privatpersonen auf der Suche nach „sozialen Investitionen“, bei denen neben einer finanziellen auch eine soziale Rendite im Vordergrund steht.

Es kann gesagt werden, dass der klassische Philanthrop, der ehemalige Mäzen, gerade ausstirbt. Die Nachfolger, also die jüngeren Vermögenden und die Erbgeneration, wollen sozial investieren. Sie wollen mit größeren Beiträgen gesellschaftliche Prozesse nachhaltig verändern, so Andreas Schiemenz, Geschäftsführender Gesellschafter der Schomerus – Beratung für gesellschaftliches Engagement GmbH).

Wirkungsorientierte Investitionen fokussieren sich vor allem auf neue beziehungsweise innovative Angebote, für die es (zumindest in der Form) noch keine Regelfinanzierung gibt.

Neben allgemeinen Bankkrediten spielen bei Investitionen die Akquisition von Fördermitteln eine zentrale Rolle. Fördermittel werden häufig von freigemeinnützigen Trägern in der Mischfinanzierung insbesondere zur Immobilienfinanzierung genutzt. Sie werden entweder als zinsgünstiges Darlehen, als Zuschuss oder als eine Kombination von beidem gewährt.

Jedes Jahr stehen in Deutschland insgesamt bis zu 30 Milliarden Euro an Fördermitteln für gemeinnützige Aktivitäten zur Verfügung. Fördermittelgeber sind dabei die Europäische Union, der Bund, die Bundesländer, Soziallotterien sowie öffentliche und private Stiftungen.

„Fördermittel gibt es ja eine ganze Menge und erstaunlicherweise sind die wenig ausgeschöpft. Da gibt es sehr viele Töpfe national und auch europäisch, die nicht ausgenutzt werden. Ich glaube, das liegt daran, dass die Diakonie national orientiert ist und die Fördermittel heute sehr stark europäisch aufgestellt sind.“

(Quelle: Dr. Frank Gutzmann, Autor der Dissertation „Diakonie und soziale Investitionen“)

Innovationen und Projekte können sowohl durch die öffentliche Hand, als auch von öffentlichen und privaten Stiftungen sowie Soziallotterien bezuschusst werden. Viele Fördermittelinstitutionen, insbesondere Stiftungen, fokussieren sich mit ihrer Förderung konkret auf einzelne sozialgesetzgeberische Bereiche oder Personenkreise.

Im Bereich der Investitionsfinanzierung fördert der Bund beispielsweise altersgerechte Umbauten und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz durch zinsgünstige Darlehen. Darlehensgeber sind hier in der Regel die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) oder die Europäische Investitionsbank (EIB).

Der wichtigste EU-Fonds mit indirekten Fördermitteln ist der Europäische Sozialfonds (ESF). Zu seinen Zielen gehören die Förderung von Beschäftigung und Mobilität von Arbeitskräften sowie die Unterstützung der sozialen Eingliederung und Bekämpfung der Ar-

mut. Der ESF wird auf Bundes- und Länderebene verwaltet. Die Mittel sind bei den jeweiligen Stellen zu beantragen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) verantwortet in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS ein gemeinsames Förderprogramm „rückenwind+ – für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ im ESF. Es dient der Sicherung des Fachkräftebedarfes in sozialen Berufsfeldern.

Ebenfalls erwähnenswert ist das Programm INTERREG im Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und das Programm zur Förderung für den ländlichen Raum (LEADER), durch welches in der Wohlfahrtspflege auch schon innovative soziale Projekte gefördert worden sind.

Bei allen Bemühungen zur Fördermittelbeschaffung ist das Fundraising eine probate Methode.

„Fundraising umfasst die systematische Analyse, Planung, Durchführung und Kontrolle sämtlicher Aktivitäten einer steuerbegünstigten Organisation, welche darauf abzielen, alle benötigten Ressourcen (Geld-, Sach- und Dienstleistungen) durch eine konsequente Ausrichtung an den Bedürfnissen der Ressourcenbereitsteller (Privatpersonen, Unternehmen, Stiftungen, öffentliche Institutionen) zu möglichst geringen Kosten zu beschaffen“.

(Quelle: Michael Urselmann, Fundraising Consultant)

Grundsätzlich gilt: Ohne qualifiziertes Projektmanagement im eigenen Unternehmen, langen Atem und motivierte Planer*innen sind Fördermaßnahmen oft nicht erfolgreich einzuwerben und umzusetzen.

KOSTENERMITTLUNG

Die Kosten für die erforderlichen Umbau- und Neubaumaßnahmen wurden inkl. der Bau- nebenkosten vom beauftragten Dipl. Bauingenieur Peter Bokeloh grob eingeschätzt.

Der Kostenermittlung liegt ein mittlerer Bau- und Einrichtungsstandard zugrunde, der auch eine behindertengerechte Bauweise vorsieht. Der Aufwand für Inneneinrichtung und öffentliche Erschließung ist nicht enthalten. Eine genaue Kostenberechnung nach DIN 276 aller Maßnahmen kann erst erfolgen, wenn ein exaktes Raumprogramm und eine Vorplanung des Bauvorhabens vorliegen.

Grundsätzlich wird empfohlen, das Nebengebäude und die Scheune abzureißen, weil eine Sanierung bautechnisch und wirtschaftlich nicht sinnvoll erscheint. Zwar sollte der Charme der Scheune erhalten bleiben, sie benötigt jedoch eine grundlegende Renovierung. Ferner wäre eine Prüfung des Grundstücks auf Altlasten hin und das Erstellen eines Bodengutachtens notwendig.

Bei der gesamten Planung sind zudem Auflagen und Beteiligung der Denkmalpflege zu berücksichtigen. Die Angaben zum Raumbuch sind dem Gutachten Tobias Greilich (April 2019) und dem Kapp Entwicklungskonzept Hofladen (18.04.2019) entnommen.

7.1 FÜR DEN AUFBAU DES HOFLADENS UND DES SOZIALCAFÉS

Die vorhandene Scheune muss grundsätzlich neu ausgebaut werden.

Hofladen und Café				
Herstellungskosten				880.000,00
	qm	€ pro qm	Kosten	%
				550.000,00
Hofladen/Lager	125	2.000,00	250.000,00	
Vorratsraum/Lager/Anlieferung	150	2.000,00	300.000,00	
				330.000,00
Cafe/Frühstücksraum (50 Plätze)	75	2.000,00	150.000,00	
Garderobe		2.000,00	-	
Küche	60	2.000,00	120.000,00	
Vorratsraum (Kühlung)	30	2.000,00	60.000,00	
Finanzierung				880.000,00
Aktion Mensch			300.000,00	34,10
Förderstiftung A			110.000,00	12,50
Förderstiftung B			60.000,00	6,82
Bundes-Landes-EU-Mittel			200.000,00	22,72
Fundraising, Spenden			90.000,00	10,22
Eigenmittel/Kreditaufnahme			120.000,00	13,64

7.2 FÜR DEN AUFBAU DER FREMDENPENSION

7.2.1 DAS PFARRHAUS/NEUBAU

Das Pfarrhaus ist mit seinem Raumzuschnitt auf Wohnen, Arbeiten und Treffen in kleineren Gruppen angelegt. Es behält seine Funktionen (Appartements, Büros, Gruppenräume), ergänzt durch Wirtschaftsräume und Heizzentrale – optional fürs ganze Areal.

Auf dem Gelände von Pfarrhof und Pfarrgarten wird für fünf Nutzungsbereiche ausgelegt. Hotelpension und Hofladen teilen sich Café (Frühstücksraum), Multifunktionsräume (Teilhabeort) und Wirtschaftsflächen.

Pfarrhaus

Herstellungskosten 581.200,00

	qm	€ pro qm	Kosten	%
				100.000,00
Wärmeisolierung (Dach, Fenster)			-	
Sanierung Decken, Fußböden				
Erneuerung Treppenhaus, Fahrstuhl				
Untergeschoss Wirtschaftsräume			100.000,00	
optional Heizzentrale fürs ganze Areal				
				481.200,00
EG: Gemeindetreffpunkt	170	1.500,00	255.000,00	
optional Büros, Räume Personal				
OG: 3 Ferien-Wohnungen á 58qm	174	1.300,00	226.200,00	

Finanzierung 581.200,00

Soziallotterien	300.000,00	51,62
Stiftungen	271.200,00	46,66
Spenden/Eigenmittel	10.000,00	1,72

7.2.2 NEUBAU FÜR DIE HOTELPENSION

Der Baukörper ist ebenerdig und ohne Untergeschoss angedacht - optional: mit Teiluntergeschoss für Fahrradgarage und Wirtschaftsräume (von außen begehbar).

Hotelpension

Herstellungskosten 2.660.000,00

	qm	€ pro qm	Kosten	%
				2.660.000,00
30 Doppelzimmer mit Bad	600	2.500,00	1.500.000,00	
Wirtschaftsräume			585.000,00	
Gangfläche (30% Zimmerfläche)	230	2.500,00	575.000,00	

Finanzierung 2.660.000,00

Aktion Mensch	300.000,00	11,28
Bundesmittel Tourismusförderung	450.000,00	16,92
Förderstiftung A+B	350.000,00	13,16
Bundes-Landes-EU-Mittel	770.000,00	28,95
Fundraising, Spenden	300.000,00	11,28
Eigenmittel/Kreditaufnahme	490.000,00	18,42

In dieser Aufstellung sind die erforderlichen Aufwendungen für Ausstattung nicht enthalten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass das zuständige Integrationsamt und andere Zuwendungsgeber nennenswerte Zuschüsse für die Ausstattung und die Gestaltung von Arbeitsplätzen gewähren werden.

7.3 UM- UND AUSBAU DER KIRCHE

Wie schon näher ausgeführt, soll die Kirche multifunktional in offener Weise zum „Teilha-beort“ für die Menschen im Dorf, für die kirchlichen Gemeindeglieder und für Besu-cher/Gäste umgestaltet werden.

Kirche		
Herstellungskosten		1.100.000,00
	Kosten	%
		1.100.000,00
Sanierung Dach	200.000,00	
Wärmeisolierung, Haustechnik	500.000,00	
Seitenemporen als Techniktrasse	300.000,00	
Raumteiler Glaswände		
Unvorhergesehenes	100.000,00	
Finanzierung		1.100.000,00
LEADER-Programm	800.000,00	73,00
Zuwendungen Landeskirche	300.000,00	27,00

FINANZIERUNG

Die besonders konzipierte Umgestaltung der Kirche soll im Rahmen eines speziellen Mo-duls realisiert werden.

Bei der Umsetzung dieses Vorhabens werden die Richtlinie des Ministeriums für Landwirt-schaft, Umwelt und Klimaschutz des Landes Brandenburg über die Gewährung von Zu-wendungen für die Förderung der ländlichen Entwicklung im Rahmen von LEADER vom 25. September 2018 (hier: Grundversorgung/Dorfentwicklung/Lebensqualität) beachtet.

Nach Auskunft des Regionalmanagements bzw. der Geschäftsstelle LAG Spree-Neiße-Land e.V. besteht bei fundierter Beantragung begründete Zuversicht zur umfassenden Förderung dieses „Kirchen-Projektes“. Die Fördersumme kann allerdings nicht die Millio-nen-Grenze überschreiten. Allerdings wäre es förderschädlich, wenn weitere externe Zu-wendungsgeber (z.B. Stiftungen, Soziallotterien) Zuschüsse gewähren würden.

Die Schließung der Finanzierungslücke müsste aus „internen“ kirchlichen Mitteln erfolgen.

7.4 GESTALTUNG DER AUßENANLAGEN

Die Kosten und Refinanzierung für die Gestaltung der Außenanlagen, inkl. des Sinnes- und Kräutergartens, sind gesondert zu ermitteln. Die Außenanlagen, die sich unmittelbar an die Gebäude anschließen, sind in die Gesamtsumme der Baukosten zu berücksichtigen.

Für die erforderliche gärtnerische Ausgestaltung des Geländes, wie in 5.5 beschrieben, wird ein Kostenaufwand von 300.000,00 € geschätzt. Die Finanzierung ist durch die Förderung von Soziallotterien und Umweltstiftungen sicher zu stellen.

7.5 FÜR DIE BESCHAFFUNG VON FAHRZEUGEN UND FAHRRÄDERN

Für den Betrieb des Pfarrhofes ist die Beschaffung mindestens eines behindertengerechtes Fahrzeuges

- für die Verkehrsverbindung der Gäste zum Bahnhof
- für die Beförderung zu Sehenswürdigkeiten und Veranstaltung
- für den Transport für Güter, Waren und Materialien

erforderlich. Wie schon ausgeführt ist die Beschaffung von speziellen Fahrrädern wie Tandems, Rikschas mit und ohne Elektroantrieb vorgesehen.

Die Finanzierung müsste grundsätzlich vollständig über das Fundraising und Sponsoring, möglich sein.

8 DIE GENOSSENSCHAFT (EG) ALS GESELLSCHAFTSRECHTLICHER TRÄGER

Im Laufe der Projektentwicklung stellte sich die entscheidende Frage nach der Trägerstruktur für den künftigen inklusiven Betrieb.

Folgende Gesellschaftsform wurden diskutiert:

1. Der Verein:
Er berücksichtigt die Wirtschaftlichkeit des Vorhabens nicht in zielführender Weise.
2. Die GmbH:
Sie trägt dem Aspekt des gewünschten bürgerschaftlichen Engagements nicht ausreichend Rechnung.
3. Die Stiftung:
Sie macht keinen Sinn mangels Stiftungsvermögen.
4. Die eingetragene Genossenschaft:

Die Mitglieder bringen sich mit Kapital ein; bürgerschaftliches Engagement und wirtschaftlicher Austausch zum gegenseitigen Nutzen kommt hier am besten zur Geltung.

8.1 VORTEILE DER RECHTSFORM

In der Wohlfahrtspflege wird in letzter Zeit häufiger über die Trägerform der Genossenschaft als Alternative zum Verein diskutiert. Dabei gewinnt zunehmend die Betrachtung der eingetragenen Genossenschaft (eG) als vereinsähnlicher Rechtsform mit wirtschaftlicher Zielsetzung an Aufwind. In Deutschland umfasst der Sektor der Genossenschaften, die sich speziell sozialen Zwecken widmen (auch Sozialgenossenschaften genannt), inzwischen ca. 400–450 Unternehmen, davon sind circa 150 in SGB-finanzierten Bereichen aktiv.

Die Genossenschaft ist eine der ältesten Rechtsformen Deutschlands. Es handelt sich dabei um Gesellschaften ohne geschlossene Mitgliederzahl mit dem gesetzlich verankerten Zweck, die Wirtschaft ihrer Mitglieder oder deren soziale oder kulturelle Belange durch gemeinschaftlichen Geschäftsbetrieb zu fördern. Sie zeichnen sich durch verschiedene Prinzipien aus.

- Identitätsprinzip:
Stärkung der Akteure in der Region
- Förderprinzip:
Nicht die Verwertung von Kapital und das Erwirtschaften von Gewinn soll Hauptzweck der Genossenschaft sein, sondern die Förderung der Mitglieder in dem Geschäftsfeld, in dem sie angesiedelt sind.
- Demokratieprinzip:
Während bei anderen Unternehmen das Stimmrecht nach Kapitaleinsatz ausgerichtet wird, gewährt das Genossenschaftsgesetz grundsätzlich jedem Mitglied eine Stimme und zwar unabhängig vom Geschäftsguthaben, mit dem das Mitglied an der Genossenschaft beteiligt ist.
Dies schützt die Genossenschaft vor Dominierungsabsichten einzelner Mitglieder sowie Übernahmeinteressen anderer Unternehmen und gewährleistet die Beteiligung der Mitglieder an der Gesamtausrichtung.
- Selbstorganschaft:
Alle Organe der Genossenschaft (Generalversammlung, Vorstand, Aufsichtsrat) können nur mit eigenen Mitgliedern besetzt werden. Damit soll sichergestellt werden, dass die Förderinteressen der Mitglieder im Mittelpunkt der Geschäftspolitik bleiben. Die Mitglieder sind mitsprachebefugt über die Generalversammlung und stellvertretend über den Aufsichtsrat, der die Entscheidungen des Vorstands prüft und entlastet.

Der Brandenburger Genossenschaftsverband stellt zudem heraus, dass sich mit der gesetzlich vorgeschriebenen Mitgliedschaft in einem genossenschaftlichen Prüfungsverband Vorteile für die Mitgliedschaft verbindet. Die regelmäßige Prüfung schützt die Geschäftspartner und Mitglieder vor finanziellen Schäden.

Darüber hinaus profitieren sie durch Experten des Verbandes in betriebswirtschaftlichen, rechtlichen und steuerlichen Fragen.

8.2 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Grundlage für Gründung und Betreibung einer Genossenschaft ist das Genossenschaftsgesetz – GenG.

§ 1 Wesen der Genossenschaft

(1) Gesellschaften von nicht geschlossener Mitgliederzahl, deren Zweck darauf gerichtet ist, den Erwerb oder die Wirtschaft ihrer Mitglieder oder deren soziale oder kulturelle Belange durch gemeinschaftlichen Geschäftsbetrieb zu fördern (Genossenschaften), erwerben die Rechte einer "eingetragenen Genossenschaft" nach Maßgabe dieses Gesetzes.

(2) Eine Beteiligung an Gesellschaften und sonstigen Personenvereinigungen einschließlich der Körperschaften des öffentlichen Rechts ist zulässig, wenn sie

- 1. der Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft der Mitglieder der Genossenschaft oder deren sozialer oder kultureller Belange oder,*
- 2. ohne den alleinigen oder überwiegenden Zweck der Genossenschaft zu bilden, gemeinnützigen Bestrebungen der Genossenschaft zu dienen bestimmt ist.*

§ 2 Haftung für Verbindlichkeiten

Für die Verbindlichkeiten der Genossenschaft haftet den Gläubigern nur das Vermögen der Genossenschaft.

§ 3 Firma der Genossenschaft

Die Firma der Genossenschaft muss, auch wenn sie nach § 22 des Handelsgesetzbuchs oder nach anderen gesetzlichen Vorschriften fortgeführt wird, die Bezeichnung "eingetragene Genossenschaft" oder die Abkürzung "eG" enthalten. § 30 des Handelsgesetzbuchs gilt entsprechend.

§ 4 Mindestzahl der Mitglieder

Die Zahl der Mitglieder muss mindestens drei betragen.

§ 5 Form der Satzung

Die Satzung der Genossenschaft bedarf der schriftlichen Form.

8.3 PRÄMISSEN ZUR GRÜNDUNG

Zur Gründung einer Genossenschaft mit dem Ziel, eine Inklusionsfirma mit vielfältigen Angeboten auf dem Pfarrhof in Groß Breesen zu betreiben, sollten möglichst viele Akteure aus der Gubener Region als Mitglieder gewonnen werden. Einige haben bereits erfreulicher Weise ihr Interesse angemeldet.

LEITLINIEN ZUR GENOSSENSCHAFTSGRÜNDUNG/INTENTIONAL

Die Innovation Pfarrhof in Guben – Inklusive Teilhabe in Regionalität und Tourismus

GEGENSTAND/FÖRDERZWECK

Entwicklung einer tragfähigen Netzwerkbildung, die mit dem Aufbau von Angeboten zur inklusiven Teilhabe in Regionalität und Tourismus im Raum Guben verbunden ist. Die Angebote werden im Rahmen einer Inklusionsfirma realisiert.

DIE ANGEBOTE

a) Förderung „Regionaler Produkte“

Zielsetzung/Konkretion: Aufbau eines Hofladens mit dem Schwerpunkt auf regionale Produkte, Café mit sozialem und ökologischen Profil, Kräutergarten, Entwicklung eines Einkaufs-, Vertriebs-, und Marketingsystems im Rahmen des Netzwerkes bzw. der Mitglieder der Genossenschaft etc.

b) Förderung eines inklusiven Tourismus in der Region –

Zielsetzung/Konkretion: Aufbau einer Hotelpension mit dem besonderen Profil, das für Menschen mit und ohne Behinderung offen ist und sich auf die besonderen Bedarfslagen der jeweiligen Personengruppen einstellt.

Netzwerkbezug: Marketing, Einkauf, diverse Dienstleistungen, Ausflugsziele, kulturelle Angebote etc.

c) Förderung der Teilhabe für alle

Zielsetzung/Konkretion: Öffnung und Umbau der Kirche des Pfarrhofes als Teilhabeort (gesellschaftlich, sozial, kulturell, geistlich) für alle Bürger aus der Region und für seine Gäste – nicht nur für Kirchenmitglieder.

Netzwerkbezug: Steigerung der Attraktivität der Region, des Pfarrhofes mit seinen Angeboten etc..

Die Angebote auf dem Pfarrhof in Guben OT Groß Breesen haben nur dann nachhaltigen Bestand mit Ausstrahlung und Wirksamkeit in die Region, wenn die Verantwortlichen nicht isoliert handeln, sondern in ein dynamisches Netzwerk eingebunden sind.

Vor der Konkretisierung der eingetragenen Genossenschaft gilt eine ganze Reihe von Fragen zu klären, z.B.:

- Überzeugt das Rahmenthema, das die Mitglieder der Genossenschaft miteinander verbindet?

- Überzeugt das vorliegende Konzept?
Welche Fragen, welche Meinungen bestehen?
- Was muss alles bei der Gründung einer eingetragenen Genossenschaft bedacht werden?

Aus der Steuerungsgruppe des Entwicklungsprojektes ist die Intention erwachsen, eine Informationsveranstaltung zu dieser Thematik für potenzielle Interessenten zu organisieren.

9 STRATEGISCHE UND POLITISCHE AUSRICHTUNG

Wie konzeptionell dargestellt, werden mit der Innovation aus dem Pfarrhof perspektivisch nachhaltig wirksame Wege beschritten. Der Blick dabei geht auch in die Räume der Region, in ihre Zukunft.

„Die Lausitz gehört zu den wirtschaftlich stärksten Regionen in Brandenburg. Ihre Wirtschaftskraft beruht auf den Wertschöpfungsketten des Bergbaus sowie der Energiewirtschaft, der Ernährungswirtschaft, der Chemie- und Kunststoffindustrie, Automotive sowie den Bereichen Metall und Maschinenbau.

Die Lausitzer Wirtschaft steht auf mehreren Standbeinen. Dabei macht die Braunkohleverstromung einen Großteil der industriellen Wertschöpfung aus. Die Energiewirtschaft bietet sehr gut bezahlte Arbeitsplätze. Dabei ist die Betroffenheit der Städte, Gemeinden und Landkreise durch den bevorstehenden Braunkohleausstieg sehr unterschiedlich.

Während es im Landkreis Oberspreewald-Lausitz um den Sanierungsbergbau geht, findet im Landkreis Spree-Neiße nach wie vor die Gewinnung und Verstromung der Braunkohle statt. Dieser Prozess wird immer noch spürbar von den Strukturbrüchen der Wendezeit überlagert. Diese führten unter anderem zur Abwanderung von jungen Fachkräften aus der Region. Hinzu kommt der demografische Wandel. Beides hat die Region verändert.“

(Quelle: Abschlussbericht der Enquete-Kommission des Brandenburger Landtages Brandenburg "Zukunft der ländlichen Regionen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels", 05.04.2019)

Es wird resümiert, dass die Lausitz sich neue Entwicklungsperspektiven erschließen muss. Deshalb sei es von besonderer Bedeutung, den von der Bundeskommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ am 26.01.2019 beschlossenen Abschlussbericht und die darin enthaltenen Maßnahmen rechtlich abzusichern und verlässlich umzusetzen. Der Tourismus ist im Rahmen verschiedener Feststellungen perspektivisch weiterzuentwickeln.

„Stärken stärken

Brandenburg ist eine der attraktivsten Wasser- und Radregionen Deutschlands, begeistert mit dem preußischen Kulturerbe, einem vielseitigen Kunst- & Kulturangebot, Zeugnissen zeitgeschichtlicher Denker und Vordenker und bietet darüber hinaus ideale Möglichkeiten zur Entschleunigung in einer der größten vernetzten Gewässerlandschaften Deutschlands."

(Quelle: Landestourismuskonzeption Brandenburg 2015-2021, S.35)

Mit dem entwickelten Konzept zum Projekt „Kirche gibt Raum zur Teilhabe an Arbeit und Leben“ soll auch ein Zeichen für Vielfalt, Ressourcenorientierung, Teilhabe und Inklusion gesetzt werden. Es geht um das Wohl aller Menschen, um die Natur und Kultur. Die Entwicklung des Tourismus in der Region ist darin sensibel und zugleich dynamisch eingebunden.

Die Schlüsselstrategie umfasst Netzwerkbildung und Kooperation. Netzwerke zielen auf Synergien zwischen vielen Handlungsfeldern ab, z.B. Angebotsgestaltung, Marketing-Kooperationen, Vertriebsförderung, gemeinsamer Einkauf touristischer Dienstleistungen oder regionaler Produkte, gemeinsames Qualitätsmanagement, Markenentwicklung, Fachkräftesicherung oder Identitätsförderung. Ihre Ziele können wirtschaftlich (mit der Schaffung von inklusiven Arbeitsplätzen), marketing- und/oder kundenorientiert sein.

In der Regionalentwicklung und Raumordnung ergeben sich ständig neue Herausforderungen, die auch die Bundeskommission postuliert. Es werden in Ergänzung zu den klassischen "harten" Planungsinstrumenten wie Landes- und Regionalplänen sowie formalen und normativen Vorgaben zunehmend auch kooperative bzw. informelle "weiche" Instrumente wie das Regionalmarketing, das Regionalmanagement wie auch die Akteure dieses Projektes an Bedeutung gewinnen.

Diese sich abzeichnende positive Ressourcenentwicklung gilt es aktiv – auch im Zusammenwirken mit den politisch Verantwortlichen – zu nutzen.

10 EMPFEHLUNG ZUR UMSETZUNG DES KONZEPTES

Das jetzt vorliegende Konzept des Entwicklungsprojektes „Kirche gibt Raum zur Teilhabe an Arbeit und Leben“ hat jetzt gemäß der Zielsetzung und des zur Verfügung stehenden Zeitrahmens eine mögliche Grundlagenplanung näher beschrieben.

Damit ist jetzt die Voraussetzung für die Einleitung der Gründungsphase und die weiteren konkreten Schritte der betrieblichen Aufbauphase gegeben.

10.1 GRÜNDUNGSPHASE

Die Gründung der gemeinnützigen eingetragenen Genossenschaft (eG) als Träger des beschriebenen Vorhabens mit allen dazu gehörenden rechtlich vorgeschriebenen Erfordernissen wird, wie bereits oben ausgeführt, vollzogen.

Zur Vorbereitung der Genossenschaftsgründung wurden vom Senior Consulting Service Diakonie potenziell Interessierte, die sich mit der Region Guben und der Zielsetzung des Projektes verbunden fühlen könnten, eingeladen.

Dabei sind Vertreter aus unterschiedlichen Einrichtungen der Wohlfahrtspflege ebenso wie aus Gewerbe (verschiedene Branchen), Banken und Vertreter der Kommune Guben und des Landkreises Forst berücksichtigt worden. Die Adressen wurden gemeinsam mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe des Projektes - Kirchengemeinde, Krankenhaus (Naëmi-Wilke-Stift/Diakonie), Behindertenbeauftragte der Kommune Guben, Projektmitarbeiter – ermittelt.

Die Veranstaltung fand zum Abschluss des Entwicklungsprojektes am 30. Juli 2019 von 14:00 – 16:00 Uhr im großen Ausstellungsraum der Stadtverwaltung Guben mit 25 Teilnehmern statt. Neben Vertretern von Einrichtungen der Wohlfahrtspflege und gewerblichen Firmen aus verschiedenen Branchen nahm auch der Bürgermeister der Stadt Guben, Herr Mahro, der Sozialdezernent des Landkreises Spree-Neiße, Herr Koch, sowie die Vertreter des Evangelischen Gemeindegemeinderates der Region Guben, die Herren Fritschka, und Pehle (Vors.), an der Versammlung teil.



Die SCSD-Projektmitarbeiter referierten unter der Leitung von Herrn Renzenbrink über Entwicklung und Ergebnisse des ESF-Projektes. Die Experten Herr Wunschik und Frau Dr. Roscher vom „Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.“ informierten über Hintergründe zur Genossenschaftsbildung.

Im Anschluss fand eine engagierte Diskussion mit den Teilnehmern zur möglichen Genossenschaftsbildung unter der Moderation von Herrn Süß (Rektor i.R. des Naëmi-Wilke-Stiftes) statt. Danach gab ein Großteil der Anwesenden eine schriftliche Interessenbekundung zur Teilnahme am Gründungsprozess einer gemeinnützigen Genossenschaft ab. Diese Genossenschaft soll den rechtlichen Rahmen für die zukünftige Trägerschaft der konzipierten Vorhaben bilden.

„Das kommunale und öffentliche Interesse an diesem neuartigen Modell einer Umnutzung zur Teilhabe für alle ist groß. Am 13.08.2019 wird Dr. Klaus-Peter Schulze, CDU (MdB) sich das Projekt vor Ort vorstellen lassen. Nach der Landtagsabgeordneten Anke Schwarzenberg, Die Linke (MdL), ist das ein weiterer Besuch interessierter Politiker. Bis zur möglichen Bildung einer Genossenschaft als künftigem Träger des Projektes übernimmt die bisherige Steuerungsgruppe die Koordination nach dem Ende des Entwicklungsprojektes.“

(Quelle: Pressemitteilung des Naëmi-Wilke-Stiftes, 01.08.2019)

10.2 AUFBAUPHASE

In dieser Phase geht es um die Entwicklung einer fundierten Umsetzungsplanung mit dem Profil eines ganzheitlich überzeugenden Projektes, verbunden mit Detailkonzepten und betrieblicher Business-Planung (inkl. detaillierter Kosten- und Finanzierung der Investitionen).

10.2.1 MAßNAHMEN ZUR BETRIEBLICHEN UND BAULICHEN UMSETZUNG

Dabei ist es durchaus sinnvoll, dass sich der betriebliche Aufbau und die Baumaßnahmen in mehreren, zeitlich versetzten Abschnitten vollziehen. Hier ist nach Gründung der Trägerschaft zu empfehlen:

- a) Kontaktaufnahme zum bereits vorinformierten Integrationsamt in Cottbus (Frau Ute Salbach).
Einleitung des Verfahrens zur Anerkennung als Inklusionsbetrieb und Klärung der konkreten Fördermöglichkeiten im Aufbauprozess.
- b) Ausbau des Pfarrhauses mit Büro- und weiteren Funktionsräumen für und mit den Mitarbeiter*innen im Zusammenwirken mit fachlichen Fremdfirmen.
Ebenso könnte mit dem schrittweisen Aufbau von ersten touristischen Angeboten begonnen werden. Diese Maßnahmen wären zeitnah über Stiftungen und Soziallotterien zu finanzieren.

- c) Gestaltung der Außenanlagen und Gärten (Finanzierung: Aktion Mensch, Umweltstiftungen) sowie
 Umbau der Scheune zum Hofladen mit Sozialcafé, der zunächst auch mit provisorischen Mitteln schrittweise vorgenommen werden kann.
 In dieser beschriebenen Aufbauarbeit könnten relativ zeitnah sukzessiv geeignete Arbeitsplätze – auch im Sinne von Eigenleistung des Trägers, in Abstimmung mit den durchführenden Firmen – eingerichtet werden. Die Kosten für die Fremdleistungen ließen sich dadurch deutlich reduzieren.
 Somit hätte der erste Abschnitt in der Betriebsaufnahme der Inklusionsfirma vor allem das Anforderungsprofil in den Bereichen Haustechnik- und Gartenbau.
 Im Anschluss sollte die Gewinnung von Arbeitskräften für den Servicebereich und den Hofladen erfolgen.
- d) Die Planungen für den Umbau der Kirche und den Aufbau der Hotelpension sind parallel dazu in zielführender Weise voranzubringen.
 Die Unternehmensphilosophie ist auch hier, dass die Mitarbeiter*innen nicht erst dann eingestellt werden, wenn alles fix und fertig eingerichtet ist, sondern möglichst frühzeitig in die Aufbauarbeit mit einbezogen werden. Um den Aufbauprozess erfolgreich zu realisieren ist es entscheidend, hierfür eine erfahrene, kompetente und dynamische Leitungspersönlichkeit zu finden.

10.2.2 NUTZUNG DES SICH ANSCHLIEßENDEN FÖRDERPROGRAMMS

Es besteht die begründete Chance, dass die zur Umsetzung der im Entwicklungsprojekt beschriebenen Maßnahmen – insbesondere in der Anlauf- und Aufbauphase – vom Land Brandenburg im Zusammenwirken mit ESF-Mitteln fördernd unterstützt wird. Die Maßnahmen geschehen im Rahmen der Förderung von sozialen Innovationen des Landes Brandenburg als „Modellprogramm zur Beschäftigungsförderung und Armutsbekämpfung“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF).

Zur Berücksichtigung des Antrages bedarf es einer entsprechend fundierten Beantragung. Für das Modellprojekt kann ein Zuschuss (Vollfinanzierung) von bis zu 300.000 Euro für einen Maßnahmezeitraum von 24 Monaten gewährt werden. Die nächste Ausschreibung für dieses Programm wird voraussichtlich im Januar 2020 erfolgen. Dem neu gebildeten Träger ist zu empfehlen, sich rechtzeitig mit den weiterführenden Erfordernissen des Projektes und den Antragsmodalitäten initiativ vertraut zu machen.

Der Senior Consulting Service Diakonie e.V. bietet zur erfolgreichen Sicherung dieses weiterführenden ambitionierten Entwicklungsprozesses seine engagierte Zusammenarbeit an.