

REPORT 2025/26

Spenden- und Jahresbericht

**FOKUSTHEMA:
WANDEL UND WERTE**

Das Zusammen wirkt.

INHALT



Das **Titelbild** zeigt eine Lehrerin im Gespräch mit einem Schüler der Oberstufe des Gymnasiums der CJD Christophoruschule Oberurff. Die Szene versinnbildlicht zentrale Werte des CJD wie Miteinander, Wertschätzung und Zukunftsorientierung sowie ein modernes Bildungsverständnis, das Menschen begleitet, aktiv einbezieht und Entwicklung gemeinsam gestaltet – passend zum Fokusthema „Wandel und Werte“.

4 Vorworte

8–15

WAS UNS BEWEGT

Im Mittelpunkt steht der Mensch mit seiner persönlichen Geschichte, seinen Fähigkeiten und seinem eigenen Weg. Dieses Kapitel zeigt, wie Bildung, Vertrauen und persönliche Begleitung im CJD gemeinsam wirken und Entwicklung ermöglichen.

9 Bildung, die stärkt

12 Fachbereiche im CJD

14 Schlaglichter 2025/2026

16–27

WANDEL UND WERTE

Veränderung braucht Haltung. In diesem Kapitel wird deutlich, wie das CJD neue Wege geht, Verantwortung übernimmt und mit klaren Werten Orientierung in bewegten Zeiten gibt. So gestalten wir Zukunft aktiv und verlässlich.

17 Unsere CJD Strategie 2027–2031

18 Werte werden wichtiger

20 Arbeitswelt im Wandel – auch im CJD

24 Digitaler Wandel – Beispiele aus dem CJD

28–38

WAS WIR BEWEGEN KONNTEN

Hier wird sichtbar, was entsteht, wenn Ideen auf Vertrauen und Unterstützung treffen. Die Beispiele zeigen Mut, Zusammenhalt und konkrete Hilfe, die den Alltag vieler Menschen spürbar positiv verändern.

- 29 Gemeinsam anpacken: Social Days im CJD
- 30 Projektbeispiele
- 36 Stifterdarlehen: mit dem eigenen Kapital Zukunft stiften
- 38 Verpflichtung zur Transparenz

39–47

ZAHLEN ERZÄHLEN GESCHICHTEN

Die Zahlen zeigen die Größe, Vielfalt und Stabilität des CJD. Gleichzeitig machen sie sichtbar, wie viele Menschen täglich mit ihrer Erfahrung und ihrem Einsatz dazu beitragen, Unterstützung verlässlich möglich zu machen.

- 40 Fachbereiche
- 41 IT und Nachhaltigkeit
- 42 Personaldaten
- 43 Wachstum
- 44 Konzernabschluss

- 47 Dank



IMPRESSUM

Herausgeber

Christliches Jugenddorfwerk
Deutschlands gemeinnütziger e.V. (CJD)

Vorstand

Oliver Stier (Sprecher des Vorstands)
Samuel Breisacher
Petra Densborn
Anke Schulz
Herwarth von Plate

CJD Zentrale

Teckstraße 23
73061 Ebersbach
Tel.: 07163 930-0
cjd@cjd.de
www.cjd.de

Konzeption, Redaktion und Text

Zentralbereich Marketing &
Unternehmenskommunikation
Alle Angaben wurden nach bestem Wissen
sorgfältig erstellt, dennoch kann keine Haftung
für eventuelle Druckfehler übernommen
werden.

Gestaltung und Realisation

Monja Kienle Grafik + Design
www.monjakienle.de

Fotos

CJD e.V.

Dieser Report wurde auf 100 % Recycling-
papier mit dem Zertifikat „Blauer Engel“ und
EU-Ecolabel gedruckt. Alle bei der Produktion
verwendeten Druckfarben sind pflanzenöl-
und nicht mineralölbasiert.

Vorwort

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

Wandel prägt unser Leben seit einigen Jahren in einer Intensität, die viele Menschen belastet. Gewohnte Sicherheiten geraten ins Wanken, Orientierung wird schwieriger und Fragen wie die, woran wir uns verlässlich halten können, häufen sich. In solchen Zeiten wird deutlich, wie eng Wandel und Werte miteinander verbunden sind: Veränderungen fordern uns heraus – Werte geben uns Halt.

Der Wandel begegnet uns auf allen Berufsfeldern des CJD. Bildung, Betreuung und Begleitung erfordern heute deutlich andere pädagogische Konzepte als noch vor zehn Jahren. Demografischer Wandel, geopolitische Verwerfungen, gesellschaftliche Polarisierung, Klimaverantwortung, Fachkräftemangel, Digitalisierung, zunehmende psychische Belastung bei jungen Menschen und die stark abnehmende Verankerung des christlichen Glaubens verlangen nach belastbaren Antworten. Besorgniserregend sind zudem die sich infolge politischer Entscheidungen abzeichnenden Einsparungen und Streichungen bei der Finanzierung einer Vielzahl unserer Angebote, auch wenn im CJD bereits konstruktiv darauf reagiert wird.

Unserem Glauben wohnt der Wandel originär inne: Aufbruch, Umkehr und Neubeginn gehören zu den grundlegenden Erfahrungen biblischer Geschichte. Wandel ist nicht nur Bedrohung, sondern immer auch Verheißung – getragen von der Zusage, dass Gott uns Menschen stets begleitet.

Das CJD ist 1947 in einer Zeit tiefgreifenden Wandels entstanden. Aufgrund der Erfahrungen von Krieg, Verlust und Orientierungslosigkeit war es das Ziel unseres

Gründers Pfarrer Arnold Dannenmann, jungen Menschen Halt, Perspektive und Gemeinschaft zu geben. Dieser Ursprung prägt uns bis heute. Unser seit damals gelebter Leitgedanke „Keiner darf verloren gehen!“ ist Ausdruck dieser Haltung, die sich auch im Wandel unserer reichen Vereinsgeschichte beständig durchgesetzt hat.

Unsere Werte zeigen und bewähren sich im täglichen Miteinander. In der Art, wie wir Menschen begegnen, wie wir Verantwortung übernehmen und wie wir Zukunft gestalten. Sie werden sichtbar, wo Mitarbeitende jungen Menschen Mut machen, wo Bildung neue Wege eröffnet und wo Teilhabe konkret ermöglicht wird.

Wandel verstehen wir nicht als Anpassung an das jeweils Neueste, sondern als Übertragung unserer Werte auf die veränderte Lage: Welche Routinen müssen wir verlassen, damit unser christlicher und gesellschaftlicher Auftrag lebendig bleibt?

Wandel verlangt von uns, Fragen zu stellen:

Was trägt uns?

Was gibt Orientierung?

Und wie können wir Veränderungen so gestalten, dass sie den Menschen dienen?

Der christliche Glaube gibt darauf keine einfachen Antworten, aber er schenkt eine verlässliche Perspektive: Wir sind in den Herausforderungen dieser Zeit nicht allein. Haltung und Zuversicht ermutigen uns, unsere Werte im Alltag glaubwürdig umzusetzen und den Wandel aktiv zu gestalten – im Geist von Verantwortung, Nächstenliebe und Besonnenheit.

Besonderer Dank und Respekt gilt allen Mitarbeitenden im CJD, die diesen Anspruch Tag für Tag mit Leben füllen. Durch ihr Engagement wird erfahrbar, was unser Auftrag bedeutet: Menschen stärken, ihnen Perspektiven zu eröffnen und sie zuverlässig zu begleiten.

Herzlichen Dank allen, die das CJD durch ideelle Begleitung und Spenden unterstützen und mittragen. Ihr Vertrauen und ihre Verbundenheit leisten einen wichtigen Beitrag dazu, dass wir unseren Weg auch in Zeiten des Wandels gestärkt fortsetzen können.

Wo christliche Werte gelebt werden und Hoffnung Raum gewinnt, kann Neues entstehen – dies möge als Gewissheit unseren Alltag begleiten.



Hochachtungsvoll

Ihre

A handwritten signature in black ink, which reads "Kornelie Schütz-Scheifele".

Dr. Kornelie Schütz-Scheifele
CJD Präsidentin

Vorwort

WANDEL UND WERTE

Was bleibt, wenn sich alles verändert? In der Gesellschaft, in der Arbeitswelt, in der Art, wie wir den Alltag bewältigen und in die Zukunft blicken? Wandel ist längst zur Normalität geworden. Auch für uns im CJD. Deshalb machen wir den Wandel zum Fokusthema unseres vorliegenden Reports – nicht ohne ihm einen zweiten Begriff als Sparringpartner zur Seite zu stellen: Werte.



*Der CJD Vorstand (v. l.):
Herwarth von Plate, Oliver Stier,
Anke Schulz, Samuel Breisacher und
Petra Densborn*

Werte geben Sicherheit, wenn Veränderung die Orientierung erschwert. Werte sind im CJD kein abstraktes Leitbild, sondern ein gut genutzter Kompass. Sie helfen uns, Entscheidungen zu treffen, Prioritäten zu setzen und auch in komplexen Situationen handlungsfähig zu bleiben. Und komplex ist unsere Welt nun wirklich.

Der Wandel stellt Fragen: Was ist uns wichtig? Was wollen wir bewahren – und was bewusst weiterentwickeln? Diese Fragen betreffen uns als Bildungs- und Sozialunternehmen in besonderer Weise. Unser Auftrag ist es, Menschen zu befähigen, ihr Leben zu gestalten und Teilhabe zu ermöglichen. Das zeigt sich in unterschiedlichen Kontexten: in Bildung, in beruflicher Orientierung, in Unterstützungssystemen und in der täglichen Begleitung von Menschen in ihren individuellen Lebenslagen. Die Beiträge in diesem Report machen sichtbar, wie vielfältig dieser Auftrag gelebt wird – und wie eng dabei Veränderung und Orientierung miteinander verbunden sind. Sie machen gesellschaftliche Verantwortung sichtbar und zeigen zugleich Entwicklungen in der Arbeitswelt, neue Wege in der Personalgewinnung, den Einsatz digitaler Lösungen sowie konkrete Projekte, die das Miteinander stärken.

Dabei wird deutlich: **Im Wandel steckt Gestaltungspotenzial.** Wir müssen Veränderungen von außen nicht einfach hinnehmen und uns, so gut es geht, mit ihnen arrangieren. Wir können sie stattdessen aktiv nutzen, können die Energie von außen nach innen umlenken, um selbstbewusst an einem zukunftstauglichen CJD zu arbeiten. Das geht am besten zusammen.

Deshalb trägt unsere Strategie 2027–2031 den Titel **ZUSAMMEN. ZUKUNFT. GESTALTEN.** Wir stellen sie Ihnen in diesem Report erstmals vor. Das Besondere: Die künftigen strategischen Ausrichtungen des CJD sind in einem partizipativen Prozess entstanden. Und auch beim Ausdefinieren von konkreten Arbeitszielen und Erfolgskriterien sind Mitarbeitende auf allen Ebenen beteiligt. So wird der Wandel von innen gestaltet, mit unseren Werten verschmolzen und sehr viel sichtbarer gemacht.

Zahlen schaffen Sichtbarkeit und bekommen ihren Platz in unserem Report. Sie zeigen Entwicklungen, machen Leistungen deutlich und geben Einblick in die Dimension unseres Handelns. Zugleich erzählen sie immer nur einen Teil der Geschichte. Denn die eigentliche Wirkung entsteht dort, **wo Menschen Entwicklung erfahren, wo Vertrauen wächst** und **wo neue Perspektiven entstehen.**

Ein entscheidender Faktor dafür sind unsere Mitarbeitenden. Sie sind es, die Wandel im Alltag gestalten, die Verantwortung übernehmen und unsere Werte mit Leben füllen. Ihr Engagement, ihre Fachlichkeit und ihre Haltung kommen unmittelbar den Menschen zugute, die wir begleiten. Ohne sie wäre all das, was dieser Report zeigt, nicht möglich.

Als Vorstand ist es unser Anspruch, diesen Weg aktiv zu gestalten: klare Prioritäten zu setzen, Veränderung und Partizipation zu ermöglichen und gleichzeitig Verlässlichkeit zu bieten. Für unsere Teilnehmenden, unsere Partnerinnen und Partner und unsere Mitarbeitenden.

Denn Wandel wird bleiben. Umso wichtiger ist es, zu wissen, wofür wir stehen. Die Jahreslosung „Gott spricht: Siehe, ich mache alles neu“ (Offenbarung 21,5) ermutigt uns, Wandel mutig als Chance zur Veränderung zu begreifen und ihn im Vertrauen darauf aktiv zu gestalten, dass wir nicht alles aus eigener Kraft verändern müssen.

Danke, dass Sie diese Chance mit uns ergreifen und uns begleiten.

Ihr



Oliver Stier (Sprecher des Vorstands)
für den CJD Vorstand



Kapitel 1

WAS UNS BEWEGT

Was uns bewegt, ist der Mensch in seiner Einzigartigkeit und Würde. Mit diesem Gedanken übersetzen wir unser christliches Menschenbild in konkretes Tun. Unser Bildungsverständnis leitet sich daraus ab. Es prägt, wie wir Menschen begegnen und darin stärken, ihren eigenen Weg zu finden. Bildung verstehen wir als Raum für Entwicklung – getragen von Beziehung, Vertrauen und der Überzeugung, dass jeder Mensch Potenziale in sich trägt.

In unseren sechs Fachbereichen begleiten wir Lebenswege von den ersten Schritten in der Kindheit über schulische und berufliche Bildung bis hin zu Teilhabe am Arbeitsleben und selbstbestimmtem Wohnen. Dabei stehen die individuellen Fähigkeiten, Bedürfnisse und Perspektiven im Mittelpunkt.

Sind Sie neugierig geworden? Dieses Kapitel gibt Ihnen Einblicke in unsere Grundhaltung, unsere Arbeitsfelder und wichtige Stationen im Berichtszeitraum.



BILDUNG, DIE STÄRKT

Wie christliche Werte Zukunft gestalten

Oft beginnt es mit einem Menschen, der sich fragt, ob er ausreicht.

Vielleicht, weil Noten nicht den Erwartungen entsprechen.

Vielleicht, weil Lebenswege Brüche haben.

Vielleicht, weil eine Gesellschaft, die auf Leistung und Vergleich ausgerichtet ist, den Eindruck vermittelt: Wer nicht 100 Prozent erreicht, hat einen geringeren Wert.

Genau hier beginnt unsere Arbeit im CJD.

Seit Jahrzehnten trägt uns ein Satz, der einfach klingt und doch alles umfasst:

„Keiner darf verloren gehen.“

EINE ANDERE ANTWORT AUF DIE 100-PROZENT-FRAGE

Vor einiger Zeit hörten wir in einem Vortrag über die Chancen und Risiken Künstlicher Intelligenz in Bildungsprozessen einen bemerkenswerten Gedanken: Maschinen kennen ausschließlich 100 Prozent. Alles, was darunterliegt, gilt als fehlerhaft und muss optimiert werden.

Doch was bedeutet dieses Denken für den Menschen? Wer erreicht je 100 Prozent – und sollte das überhaupt das Ziel von Bildung sein?

Unsere Haltung ist klar: nein.

Wir glauben nicht an den Menschen als Produkt, das verbessert werden muss.

Wir glauben an den Menschen als Persönlichkeit mit unveräußerlicher Würde.

Als Gegenüber Gottes. Als jemand, der 100 Prozent wert ist – unabhängig von seinen persönlichen Möglichkeiten und Einschränkungen. Das heißt: Bildung ist immer vom gleichen Wert und unverzichtbar.

Diese Überzeugung ist das Fundament unserer Arbeit.



DAS CJD BILDUNGSVERSTÄNDNIS – BEGEGNUNG STATT BEWERTUNG

Der Schlüssel zu nachhaltiger Bildung liegt für uns in der Beziehung. In unseren Kitas, Schulen, Berufsbildungswerken und sozialen Projekten erleben wir täglich, was geschieht, wenn Menschen nicht zuerst bewertet, sondern gesehen werden.

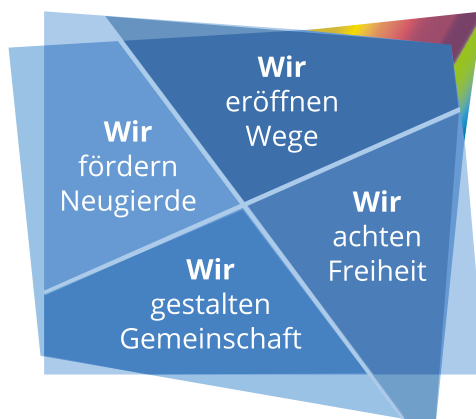
Wir sehen, was möglich ist, wenn jemand nicht gefragt wird: „Was fehlt dir?“, sondern die zentrale Frage ist: „Wer bist du und was steckt in dir?“

NEUGIERDE UND WEGE

„Wenn du die Menschen lehren willst, Schiffe zu bauen, erwecke in ihnen vor allem die Sehnsucht nach dem Meer.“

Wir begegnen den Menschen auf Augenhöhe. Dabei nehmen wir ihre Bedürfnisse ernst und verstehen uns nicht als Lehrende, die alles wissen, sondern als Begleiterinnen und Begleiter. Im gemeinsamen Miteinander fördern wir die natürliche Neugier auf das eigene Leben und die Welt. Dort, wo die ihnen innewohnende Neugier abhandengekommen ist, suchen wir gemeinsam individuelle Wege, um die Neugier aufs Leben neu zu entfachen.

Jeder zurückgelegte Wegabschnitt erzeugt eine grundlegende Freude, die wiederum eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiches Lernen und Leben darstellt.



CJD BILDUNGS-
VERSTÄNDNIS



FREIHEIT UND GEMEINSCHAFT

Zu 100 Prozent Ich werden. Zu jedem Zeitpunkt ist der Mensch in seinem Wert absolut. Nach unserem Verständnis ist es die Aufgabe gelingender Bildung, Möglichkeiten zu bieten, in denen alle die ihnen innewohnenden Kräfte erkennen und stärken. Nicht wir bilden Menschen, sondern sie bilden sich selbst, denn der Mensch ist in Freiheit geschaffen, was Selbstverantwortung bedeutet.

Doch Freiheit bedeutet nicht Beliebigkeit. Freiheit heißt, die eigene Persönlichkeit lebendig zu entfalten und zugleich die Würde anderer zu achten.

Wer Grenzen erfährt und erlebt, dass die eigenen Grenzen respektiert werden, lernt, auch die Grenzen anderer zu achten. Eine gelingende Beziehung zu sich selbst und zu anderen ist grundlegende Voraussetzung gelingenden Lebens.





STARK IM LEBEN – VIER GEWINNT

Im Rahmen der täglichen Bildungsarbeit werden wir unserem eigenen Bildungsverständnis gerecht, indem wir mithilfe der vier Handlungsfelder Erfahrungs- und Begegnungsräume schaffen. Räume, in denen Menschen sich ausprobieren können, selbstwirksam werden, aber auch scheitern dürfen und immer wieder neu beginnen können.

RELIGIONSPÄDAGOGIK

Raum, um Sinnfragen zu stellen und Werte zu reflektieren.

SPORT- UND GESUNDHEITSPÄDAGOGIK

Raum, um den eigenen Körper, seine Grenzen und Potenziale zu erleben.

MUSISCHE BILDUNG

Raum, die Einzigartigkeit wahrzunehmen und dieser Ausdruck zu verleihen.

POLITISCHE BILDUNG

Raum, um Verantwortung für sich selbst, die Gesellschaft und demokratische Prozesse zu übernehmen und diese mitzugestalten.

Diese vier Handlungsfelder greifen ineinander und ermöglichen eine ganzheitliche Persönlichkeitsbildung des Menschen – als Basis für eine nachhaltige Wissensvermittlung.



WIRKUNG, DIE WEITERTRÄGT

Wenn Menschen erkennen:

ICH BIN GEWOLLT – ZU 100 PROZENT,

wenn sie verstehen:

ICH KANN UND DARF GESTALTEN,

wenn daraus **Motivation, Resilienz und Verantwortungsbewusstsein** wachsen – dann entsteht Wirkung.

WIR GESTALTEN ZUKUNFT

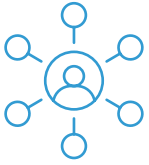
Wir wissen: Nicht jeder Lebenslauf verläuft gradlinig. Nicht jede Entwicklung ist messbar. Nicht jeder Erfolg passt in eine Statistik.

Aber **wir sehen**, was geschieht, wenn Menschen erfahren, dass sie nicht erst 100 Prozent leisten müssen, um 100 Prozent wertvoll zu sein.

Bildung, die stärkt, bedeutet für uns daher:

**DU BIST GEMEINT: SO WIE DU BIST,
BIST DU EIN ABSOLUTER WERT.**

Und genau so gestalten wir Zukunft.



FACHBEREICHE IM CJD

Für Lernen, Leben und Teilhabe



ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG

Ein passender Arbeitsplatz ist wichtig für ein selbstbestimmtes und zufriedenes Leben. Das CJD unterstützt Menschen, die aufgrund von Beeinträchtigungen vor besonderen Herausforderungen stehen, dabei, sich beruflich zu entwickeln und eine geeignete Arbeitsstelle zu finden.



BERUFLICHE BILDUNG UND REHABILITATION

Das CJD begleitet junge Menschen auf ihrem Weg von der Berufswahl bis zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung. Dabei liegt der Fokus auf den individuellen Stärken jedes Einzelnen. Hier werden Talente erkannt und gezielt gefördert.



ELEMENTARPÄDAGOGIK UND FAMILIENBILDUNG

In unseren über 100 Kindertageseinrichtungen (Krippen, Kitas, Horte) setzen wir auf einen ganzheitlichen pädagogischen Ansatz, der die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder gezielt fördert. Und immer steht das einzelne Kind mit seinen individuellen Bedürfnissen, Begabungen und Interessen im Mittelpunkt.



KINDER-, JUGEND- UND FAMILIENHILFE

Wir bieten Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen sowie deren Eltern differenzierte Hilfen und Maßnahmen an. Diese sind an den Bedarfen und Ressourcen der jungen Menschen orientiert. Zudem unterstützen wir Familien, die vor besonderen Herausforderungen stehen. Unsere Lösungen reichen von Beratung bis zu betreutem Familienwohnen. Für hilfsbedürftige und hochbelastete Kinder und Jugendliche bieten wir verschiedene Wohngruppen an.



SCHULISCHE BILDUNG

Das CJD steht für erstklassige Schulbildung in allen Bereichen. Wir bieten Heranwachsenden einen Rahmen, in dem sie sich zu Persönlichkeiten entwickeln können. In unseren CJD Christophorusschulen setzen wir alles daran, jeden einzelnen jungen Menschen auf seinem Weg zu begleiten, ihn zu fordern, wo er der Erziehung bedarf, und zu fördern, wo seine Fähigkeiten liegen.



WOHNEN UND BEGLEITEN

Das CJD bietet Menschen mit Behinderung Wohnformen, die es ihnen erlauben, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten. Auch Eltern mit Behinderung werden in ihrer Erziehungsarbeit im häuslichen Umfeld unterstützt. Menschen, die auf Unterstützung und Pflege angewiesen sind, finden im CJD zahlreiche Angebote. Zusätzlich gibt es Angebote für Menschen mit Fluchterfahrung und Angebote im Gemeinwesen.

FACHBEREICHE
IM CJD





SCHLAGLICHTER 2025/2026

17. Juli 2025

GO-LIVE DES CJD NEWSLETTERS

Der CJD Newsletter informiert Sie regelmäßig über inspirierende Geschichten, aktuelle Projekte, Spendenaktionen, Jobangebote und Veranstaltungen aus dem CJD. So bleiben Sie immer auf dem Laufenden und erhalten spannende Einblicke in die Arbeit und die Angebote des CJD – direkt in Ihr E-Mail-Postfach.



JETZT ANMELDEN



12. August 2025

KARIN PRIEN ZU GAST IM CJD FAMILIENZENTRUM

Bundesministerin Karin Prien besuchte das CJD Familienzentrum für inklusive Begabungsförderung in Hannover, um sich vor Ort über innovative Ansätze der individuellen Förderung auszutauschen. Im Mittelpunkt standen Konzepte, die Chancengleichheit stärken und Talente unabhängig von Herkunft oder Beeinträchtigung unterstützen.



MEHR ERFAHREN



September 2025

DOCK 13 ERÖFFNET IN LEIPZIG

In Leipzig entsteht mit „Dock 13“ ein neues Zuhause, das Menschen Perspektiven und Unterstützung für ihre Zukunft bietet.



ZUM PRESSEARTIKEL



17. September 2025

WEITERBILDUNGSPREIS 2025 FÜR NACHHALTIGKEIT GEHT AN CATRIN GÄDE

Ihr Statement „Weiterbildung braucht Priorität – weil Zukunft nicht auf später wartet“ unterstreicht die Bedeutung lebenslangen Lernens.



MEHR ERFAHREN



25. Oktober 2025

CJD ORCHESTERKONZERT IN BERLIN

Begleitet wurde der Abend vom Kunstprojekt „Das bin ICH ... einfach WUNDERBAR!“, in dem junge Erwachsene aus dem CJD in Dortmund ihre Einzigartigkeit in Skulpturen und Texten sichtbar machten. So entstand ein Konzert, das Musik, Kunst und Persönlichkeitsbildung in besonderer Weise verknüpfte.



MEHR ERFAHREN



20.–22. November 2025

JUGENDFORUM „BE REAL“ IN GERA

Echte Begegnungen, Gemeinsamkeit, Tiefgang und viel Spaß in Gera: das CJD Jugendforum unter dem Motto „BeReal“. Ein Event für Vielfalt, das verbindet und bei dem Teilnehmende ganz sie selbst sein können.



MEHR ERFAHREN





6.-22. Februar 2026

CJD BEI OLYMPIA 2026 STARK VERTRETEN

Das deutsche Olympiateam für die Winterspiele in Mailand und Cortina steht fest: Insgesamt 29 ehemalige CJD Schülerinnen und Schüler wurden nominiert. Mit Helena Euringer ist zudem eine aktuelle CJD Schülerin Teil des Aufgebots – ein starkes Zeichen für die nachhaltige Förderung junger Talente im CJD.



MEHR ERFAHREN



Februar 2026

GESPRÄCH MIT SKILEGENDE MARIA HÖFL-RIESCH

Die ehemalige Schülerin am Gymnasium der CJD Christophorusschulen Berchtesgaden zeigt, wie schulische Prägung, Haltung und Leistungssport zusammenwirken.



MEHR ERFAHREN



6.-9. Mai 2026

CJD FESTIVAL „BEWEG' DEIN LEBEN“ IN BERCHTESGADEN

Im Mittelpunkt des Festivals stehen die Bewegung im Alltag und in der Natur und das Erleben der Natur. Besonderes Highlight ist die Wahrnehmung einer großen Gemeinschaft, die stark macht.



MEHR ERFAHREN



Mai 2026

AZUBIS BAUEN FAHRRÄDER FÜR DEUTSCHLAND-TOUR ZUM CJD FESTIVAL

Die Reise startet am 1. Mai 2026 in Homburg (Saar) und führt in mehreren Etappen quer durch Deutschland bis nach Berchtesgaden, wo die Gruppe nach 650 km pünktlich zum Beginn des Festivals ankommen möchte. „Das Projekt verbindet mehrere Ziele“, erzählt der Initiator und Organisator Fabian Nimsgern: „Es stärkt Teamgeist, Selbstvertrauen und Durchhaltevermögen, zeigt gelebte Inklusion im Sport und macht das Fahrrad als nachhaltiges Verkehrsmittel erlebbar.“ Gleichzeitig können die Auszubildenden ihre beruflichen Fähigkeiten in Planung, Technik und Wartung praktisch anwenden.



MEHR ERFAHREN



April 2026

NDR HAMBURG BERICHTET ÜBER DEN BBW-PODCAST „AUTISMUS TO GO“

Anlässlich des Welt-Autismus-Tages 2026 war das NDR Fernsehen (Norddeutscher Rundfunk) zu Gast im Berufsbildungswerk (BBW) Hamburg.



MEHR ERFAHREN



ZUM PODCAST



A photograph of three people (two women and one man) smiling and holding up a long white sign with blue text that reads "Das Zusammen wirkt." The sign is held high above their heads. The woman on the left is wearing a blue patterned dress, the man in the middle is wearing a light blue shirt and glasses, and the woman on the right is wearing a white patterned top and glasses. They are standing outdoors in front of a brick building.

Das Zusammen wirkt.

Kapitel 2

WANDEL UND WERTE

Wandel stellt Gewohntes infrage und verlangt nach klarer Orientierung. Deshalb lassen wir uns von Werten leiten, die Bestand haben und die uns zugleich Entwicklung ermöglichen.

In diesem Kapitel zeigen wir, wie wir auf zentrale Veränderungen reagieren – im Arbeitsleben, in der digitalen Transformation und in unserer strategischen Ausrichtung. Wir nehmen Sie mit in zentrale Entwicklungen und Perspektiven, die das CJD heute und morgen bestimmen.

Dabei geht es immer um das Zusammenspiel von Wandel und Haltung – und darum, wie daraus konkrete Entscheidungen und wirksames Handeln entstehen.

Unsere CJD Strategie 2027–2031

ZUSAMMEN. ZUKUNFT. GESTALTEN.



Als CJD bewegen wir uns in einem immer komplexeren Umfeld: Soziale Herausforderungen nehmen zu, Arbeitswelten verändern sich rasant, Finanzierungsbedingungen werden reformiert, gleichzeitig bedingen höhere Anforderungen an Transparenz und Wirtschaftlichkeit auch ein Mehr an Bürokratie. Um in diesem dynamischen Umfeld verlässlich und wirksam zu bleiben, braucht es Orientierung und klare Prioritäten. Unsere Strategie 2027–2031 gibt uns genau das.

Unter dem Leitgedanken ZUSAMMEN. ZUKUNFT. GESTALTEN. haben wir eine gemeinsame strategische Ausrichtung für die nächsten Jahre entwickelt. Das Besondere dabei: Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen, Regionen und Hierarchieebenen haben in einem breit angelegten, partizipativen Prozess ihre Perspektiven eingebracht und den Prozess aktiv mitgestaltet.

„Ob in Gesprächen während der Analysephase, in Beiträgen zu Webcasts oder über die digitale Postkarte in der Rückkopplungsphase: Die Beteiligungsbereitschaft der Mitarbeitenden war ein wesentlicher Motor des Projekts“, fasst Simon Schmid, Projektgruppe Strategie, zusammen.

STÄRKER FÜR ALLE

Ziel der Strategie ist es, die Wirkung des CJD für alle Anspruchsgruppen nachhaltig zu stärken: für die Gesellschaft, für unsere Teilnehmenden sowie für unsere Mitarbeitenden und das Unternehmen selbst.

- + Für die Gesellschaft stellt die Strategie sicher, dass das CJD auch künftig ein verlässlicher Partner bleibt, der auf gesellschaftliche Veränderungen reagiert und aktiv zur Gestaltung einer inklusiven und zukunftsfähigen Gemeinschaft beiträgt.
- + Für Teilnehmende, Schülerinnen und Schüler sowie für Klientinnen und Klienten sichert sie auch in Zukunft qualitativ hochwertige, bedarfsgerechte und wirksame Angebote.
- + Für Mitarbeitende bietet die Strategie mehr Klarheit, Orientierung und Beteiligungsmöglichkeiten. Sie stärkt die Zusammenarbeit, schafft Transparenz über Ziele und Prioritäten und eröffnet Räume für Mitgestaltung und Entwicklung. Damit leistet sie auch einen wichtigen Beitrag zur Attraktivität des CJD als Arbeitgeber.
- + Für das Unternehmen insgesamt sorgt die Strategie dafür, Ressourcen gezielter einzusetzen, Chancen frühzeitig zu erkennen und die eigene Handlungsfähigkeit langfristig zu sichern.

INHALTLICH KONZENTRIERT SICH DIE STRATEGIE AUF DREI ZENTRALE AUSRICHTUNGEN

- 1 | Professionelle Entwicklung unserer Angebote auf Basis fundierter Informationen
- 2 | Eine von- und miteinander lernende Gemeinschaft mit aktiver Mitgestaltung
- 3 | Eine kundenorientierte und unternehmerisch ausgerichtete Organisation

ALLTAGSTAUGLICHE ZIELE, SICHTBARE ERFOLGE

Neu ist insbesondere die Art der Umsetzung: Mit der Einführung der Methode „Objectives & Key Results“ (OKR) werden operative Jahresziele in konkrete, messbare Schritte übersetzt. Teams übernehmen Verantwortung für ihre Ziele und gestalten die Umsetzung aktiv mit. So wird Strategie von einem abstrakten Konzept zum anschaulichen Bestandteil des Arbeitsalltags. Und so werden Erfolge für alle sichtbar.

EINE VON- UND MITEINANDER LERNENDE GEMEINSCHAFT

Die Strategie 2027–2031 ist kein statisches Programm, sondern ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess. Sie lebt von Beteiligung, Austausch und der gemeinsamen Verantwortung, das CJD auch in Zukunft wirksam zu gestalten.

Denn eines bleibt unverändert:
Das Zusammen wirkt.



WERTE WERDEN WICHTIGER

Unser CJD wird bunter und vielfältiger – und das ist auch gut so. Es war eine bewusste Entscheidung, dass sich das CJD mit der Einführung der Loyalitätskultur weiter geöffnet hat und nun ganz unterschiedliche Menschen gemeinsam die Arbeit des CJD gestalten und an gemeinsamen Zielen arbeiten. In einer immer komplexer werdenden Welt mit steigenden Anforderungen ist genau dies wichtig und richtig. So können wir mit unterschiedlichen Kompetenzen, Perspektiven und Erfahrungen auf die Zukunftsfragen blicken und entsprechend handeln.

Bei aller Unterschiedlichkeit bedarf es aber auch einer gemeinsamen Ausrichtung – und hier kommen **Wertehaltungen** ins Spiel. Sie sind die gemeinsame Orientierung und ermöglichen ein Handeln in komplexen und zukunfts-offenen Situationen. Werte sind handlungsleitend. Das, was für uns gemeinsam einen Wert hat, was für uns wichtig und wertvoll ist, bestimmt, wonach wir unser Handeln ausrichten und wie wir agieren.

So sind wir als CJD auch eine **Wertegemeinschaft** mit einer gemeinsamen Orientierung. Allerdings fallen Werte nicht vom Himmel. Sie bilden sich durch persönliche Erfahrungen und festigen sich durch persönliche Erlebnisse. Dafür braucht es Kommunikation und Diskurs von Wertehaltungen, und es braucht Erfahrungsräume und das Erleben, dass die kommunizierten Werte auch erlebbar wichtig und ernst genommen werden und dass wirklich nach ihnen gehandelt wird.



Im CJD kommt noch eine Besonderheit dazu. Unsere Werte haben eine **Grundlage** und einen Sinnzusammenhang – den **christlichen Glauben**. Aus ihm heraus werden Werte, Haltungen und Handlungen interpretiert, bekommen Bedeutung, Tiefe und Weite.

So braucht es beides, den Austausch und das Ringen um Werte und die Auseinandersetzung mit dem Kontext, in dem die Werte im CJD stehen.

Seit der Gründung des CJD haben sich Formen und Elemente entwickelt, die unsere Wertehaltungen prägen und wachsen lassen. Ein gewichtiges Element ist unsere **Besinnungskultur**, in der die Reflexion unseres Handelns auf Basis des christlichen Glaubens Gestalt gewinnt.

Im Laufe der Zeit sind weitere Formen hinzugekommen. Es wurden **Grundlagentexte** als ein gemeinsamer Konsens formuliert, die es uns ermöglichen, das, was wir sind und sein wollen, zur Sprache und somit in den Diskurs zu bringen.

Und gerade in den letzten Jahren, mit Beginn der **Loyalitätskultur**, wurden methodische Herangehensweisen und Elemente entwickelt, um über Werte ins Gespräch zu kommen und auch gleichzeitig unsere Basis, den christlichen Glauben, verständlich zu kommunizieren und erfahrbar zu machen.

Beispiele hierfür sind das **Online-Format „Einblick“** für neue Mitarbeitende und der **CJD Leuchtturm**, der mit seinen inhaltlich und methodisch gefüllten Fächern zum Austausch, zur Inspiration und zur Auseinandersetzung mit dem christlichen Glauben und den im CJD verankerten Werten einlädt.





ARBEITSWELT IM WANDEL – AUCH IM CJD

Dass sich der Arbeitsmarkt verändert, ist kein Geheimnis – und hat viele Gründe: Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel, die Energiepreise, das Outsourcen von Leistungen und die Präsenz der KI sind nur einige davon. Wo kommt der Wandel im CJD an? Wie gehen wir damit um? Darüber berichten Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen.

DAS CJD ALS ARBEITGEBER: ZWISCHEN WANDEL UND BESTÄNDIGKEIT



Wie sich Erwartungen von Arbeitnehmenden verändern, beobachtet **LUCY MESSERING** aus dem Marketing genau und übersetzt diese Beobachtungen in eine glaubwürdige Positionierung des CJD. Gleichzeitig richtet sie den Blick nach innen und fragt, wofür das CJD als Arbeitgeber wirklich steht. In ihrem persönlichen Text verbindet sie beide Perspektiven – und zeigt, wie aus dem Zusammenspiel von Wandel und Werten für Jobsuchende Orientierung entstehen kann.

„Vor Kurzem hat mich eine Frage in einem Webinar aufhorchen lassen: ‚Hat dieser Online-Kurs eine ZFU-Zulassung?‘ Interessant, dachte ich. Aber es war die Antwort, die mich zum Nachdenken brachte: ‚Nein, denn sobald wir die Zertifizierung erhalten würden, wären die Inhalte des Kurses schon wieder veraltet.‘ Tatsächlich – so schnell verändern sich Themen rund um die Personalgewinnung. **Was heute aktuell ist, kann morgen bereits überholt sein.** Doch diese Dynamik betrifft nicht nur einzelne Fachthemen. Sie ist Ausdruck einer viel grundlegenden Entwicklung: Der Arbeitsmarkt und die Arbeitswelt insgesamt befinden sich im Wandel. Mit ihm wandeln sich die Erwartungen der Beschäftigten an ihre Unternehmen.

Aktuelle Studien arbeiten heraus, dass für viele Menschen neben finanzieller Sicherheit vor allem eine gute Work-Life-Balance, eine sinnvolle Arbeit, Flexibilität und persönliche Entwicklung entscheidend sind. Für Arbeitgeber entsteht daraus eine klare Aufgabe: Sie müssen diesen unterschiedlichen Erwartungen gerecht werden und Arbeitsbedingungen schaffen, die beides ermöglichen – **Sicherheit und Sinn, Stabilität und Flexibilität.**

Für das CJD ist diese Frage in Teilen keine neue. Denn das, was heute häufig unter dem Begriff ‚sinnstiftende Arbeit‘ diskutiert wird, liegt seit jeher im Kern unseres Selbstverständnisses als Bildungs- und Sozialunternehmen.

Alles, was wir tun, zielt auf gesellschaftlichen Mehrwert. Dieser zeigt sich nicht nur in der direkten Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Auch die Arbeit in der Buchhaltung, im Gebäudemanagement oder in der IT trägt dazu bei, sie schafft überhaupt erst die strukturellen, finanziellen und organisatorischen Grundlagen. Sinn entsteht im CJD daher nicht nur im unmittelbaren Kontakt mit Menschen, sondern im Zusammenspiel aller Bereiche.

Gleichzeitig reagieren wir auf die veränderten Erwartungen an Arbeitsbedingungen. Eine **ausgewogene Work-Life-Balance** unterstützen wir dort, wo es möglich ist, durch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und planbare Schichtsysteme. Ergänzt wird dies durch **Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements**, wie Firmenfitnessprogramme, Bikeleasing oder Vergünstigungen im Rahmen von Corporate Benefits.

Diese Maßnahmen sind kein Selbstzweck, sondern Ausdruck des Anspruchs, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie langfristig tragfähig sind.

Flexibilität zeigt sich im CJD jedoch nicht nur in Arbeitszeitmodellen, sondern auch im **Umgang mit Lebensverläufen**. Wenn sich persönliche Umstände verändern, suchen wir nach Wegen, wie Mitarbeitende ihren Platz im CJD behalten können. Durch unsere bundesweite Struktur und die Vielfalt an Arbeitsfeldern eröffnen sich Möglichkeiten, innerhalb des Unternehmens neue Aufgaben zu finden – sei es durch einen Standortwechsel, sei es durch eine inhaltliche Neuorientierung.

Auch persönliche und berufliche Entwicklung verstehen wir als fortlaufenden Prozess. Mit einem zentralen Bereich für Personalentwicklung, vielfältigen Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie internen Programmen für angehende Führungskräfte schaffen wir **Rahmenbedingungen, in denen Entwicklung möglich ist**. Karrierewege verlaufen im CJD nicht selten über mehrere Stationen hinweg innerhalb der Organisation – getragen von individuellen Entscheidungen und begleitet durch entsprechende Angebote.

Bei aller Veränderung bleibt jedoch ein Grundsatz bestehen: **Verlässlichkeit**. Mit tariflicher Vergütung, meist nach AVR DD, zusätzlichen Leistungen und dem Anspruch, Sonderzahlungen zu ermöglichen, bieten wir eine solide wirtschaftliche Grundlage. Zugleich steht das CJD seit nahezu 80 Jahren für Stabilität und Kontinuität als Partner im Sozialstaat.

Diese **Verbindung aus Wandel und Beständigkeit prägt unser Handeln**. Während sich Anforderungen und Erwartungen verändern, orientieren wir uns weiterhin an Werten, die nicht kurzfristigen Trends unterliegen. **Glaube, Liebe und Hoffnung stehen dabei nicht im Widerspruch zu Work-Life-Balance, Flexibilität und persönlicher Entwicklung – sie ergänzen sich**. Und geben auch heute Orientierung in einer Arbeitswelt, die sich stetig weiterentwickelt.

Auf meinem Heimweg überlege ich mir, wie wir die Personalgewinnung weiter an den Wandel anpassen können, während im Radio „Irgendwas bleibt“ von Silbermond läuft.“

RECRUITING: FACHKRÄFTEMANGEL HIER, BEWERBUNGSZUWACHS DORT

Auch die Zentralabteilung Personalgewinnung ist ein Seismograf in Sachen Wandel. Sie hat im Jahr 2025 deutliche Veränderungen auf dem Bewerbermarkt wahrgenommen. Und zwar in zwei entgegengesetzten Richtungen.

Zum einen bleibt der **Fachkräftemangel im pädagogischen und sozialen Bereich** weiterhin bestehen und wird sich durch den demografischen Wandel voraussichtlich noch verstärken. Hier konkurrieren wir als CJD also mit anderen sozialen Trägern um gut ausgebildete Beschäftigte.

Zum anderen zeigt sich ein **deutlicher Anstieg der Bewerbungen in den technischen, kaufmännischen und administrativen Berufsfeldern**. Hier sorgt die generell stärker angespannte wirtschaftliche Lage dafür, dass sich der Arbeitnehmermarkt zum Arbeitgebermarkt wandelt.

Entsprechend ist die **Zahl der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger deutlich gestiegen**. Wir beobachten einen verstärkten Zulauf von Arbeitskräften aus der Industrie. Viele haben bereits über einen längeren Zeitraum Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gesammelt und orientieren sich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zunehmend in Richtung sozialer Bereich. Diese Bewerbergruppe schätzt die **größere Stabilität und gesellschaftliche Relevanz der sozialen Arbeit** und findet im CJD ein Umfeld, das weniger von kurzfristigen wirtschaftlichen Schwankungen betroffen ist.

Diese Entwicklungen zeigen, dass der Wandel auf dem Bewerbermarkt deutlich bei uns angekommen ist und dass sich für das Recruiting im CJD neue Chancen, aber auch neue Anforderungen ergeben.

- ✓ Trotz des generellen Trends zum Arbeitgebermarkt bleibt der Fachkräftemangel im sozialen Bereich eine Herausforderung.
- ✓ Wir müssen nicht nur offene Stellen besetzen, sondern uns zunehmend auch um die Integration, Qualifizierung und langfristige Bindung neuer Mitarbeitender kümmern.

Unsere Arbeit wird also komplexer. Und spannender.

„Im Jahr 2025 haben wir 22.132 Bewerbungen bearbeitet. Die Zahl der Initiativbewerbungen hat sich von 2024 auf 2025 mehr als verdoppelt.“

Joachim Speißer, Fachreferent Personalgewinnung



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT – GESUNDHEIT IM WANDEL

Wenn sich Arbeitsbedingungen verändern, verändern sich auch die Belastungen der Arbeitnehmenden. Ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) passt seine Unterstützung den sich wandelnden Bedarfen der Menschen im Unternehmen an. Denn deren Gesundheit, Zufriedenheit und Motivation sind zentrale Erfolgsfaktoren.

Vorbei die Zeiten, als ein betriebliches Gesundheitsmanagement aus einzelnen Maßnahmen wie Gesundheitstagen oder Rückenkursen bestand. Heute ist das BGM im CJD ein **strategisch gut verankertes System**. Es verbindet Arbeitsbedingungen, Führung, Unternehmenskultur und Prävention zu einem ganzheitlichen Ansatz. Dabei rückt insbesondere die mentale Gesundheit stärker in den Fokus. Themen wie **Resilienz, Stressprävention und gesundheitsorientierte Führung** gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Gleichzeitig gilt: **Prävention vor Reaktion**. Unser Ziel ist es, belastende Arbeitsbedingungen frühzeitig zu erkennen und zu reduzieren, Unfälle zu vermeiden sowie Fehlzeiten zu verringern. Arbeitssituationsanalysen, Gefährdungsbeurteilungen und eine strukturierte Maßnahmenplanung bilden die Grundlage unseres Handelns.

Darüber hinaus möchten wir **individuelle Gesundheitspotenziale** unserer Mitarbeitenden stärken, den **wertschätzenden Umgang** miteinander fördern und das **Zusammengehörigkeitsgefühl** im Unternehmen weiter ausbauen. Das ist bei einem Arbeitgeber wie dem CJD mit seiner Vielfalt an Berufsbildern eine durchaus anspruchsvolle Aufgabe.

Im Unternehmen verstehen wir **BGM als kontinuierlichen Entwicklungsprozess**. Eine nachhaltige Steuerungsstruktur mit regelmäßig tagenden Arbeitskreisen stellt sicher, dass Maßnahmen überprüft, weiterentwickelt und an aktuelle Bedarfe angepasst werden. „Wir lernen dabei selbst immer wieder dazu“, betont Nadine Schmidt, Fachreferentin Betriebliches Gesundheitsmanagement beim CJD.

„Es ist mir ein persönliches Anliegen, gesunde Arbeitsbedingungen und ein wertschätzendes Arbeitsklima zu schaffen. Deshalb war ich von Anfang an dabei, als wir vor drei Jahren das BGM im CJD aufgebaut haben.“

*Nadine Schmidt, Fachreferentin
Betriebliches Gesundheitsmanagement*



AUSZEITEN IM CJD – EINE GEMEINSCHAFT, DIE TRÄGT

Auszeitformate haben im CJD eine lange Tradition. „Wochen der biblischen Besinnung“ oder ein „Studium generale“, wie es in den Anfängen des CJD in Bad Teinach zur Umsetzung gebracht wurde, folgten der Erkenntnis, dass es wichtig, hilfreich und förderlich ist, ab und an aus dem Arbeitsalltag auszusteigen, um innezuhalten und sich neu auszurichten.

Besonders in herausfordernden Arbeitsfeldern und schwierigen Zeiten braucht es für Mitarbeitende und Führungskräfte Momente der Unterbrechung zur eigenen Stärkung, Orientierung und auch zur Regeneration.

So werden Auszeitformate im CJD bis heute fortgeführt – und wurden in der letzten Zeit nochmals verstärkt in den Blick genommen.

Neben dem Erleben der christlichen Kultur und geistlicher Zursüchtung spielen die Themen Selbstreflexion, Identifikation, Mitarbeiterbindung und Aspekte psychischer Gesundheit als Zielsetzung bei den Auszeiten eine gewichtige Rolle.

Derzeit werden vier unterschiedliche Auszeitformate durch den Zentralbereich „Theologie, Wertekommunikation und Persönlichkeitsbildung“ (TWP) gestaltet.

1 | STAUNEN UND FRAGEN

Woche der biblischen Besinnung

2 | WERTERIENTIERUNG UND GLAUBE

Impulstage für Führungskräfte

3 | STARK WERDEN – STARK BLEIBEN

Ressourcentage für mehr Resilienz

4 | NEUE WEGE DER ACHTSAMKEIT UND DES GLAUBENS

Ressourcentage auf dem Pilgerweg



AUSZEITEN IM CJD

aufatmen · aufrichten · ausrichten

Mir hat es geholfen, Abstand zu dem herausfordernden Alltag im Beruf zu bekommen und einen Blick auf die Schönheiten im Leben zu richten. Besonders auch der zwischenmenschliche Kontakt hat mich bereichert. I. S.

*Ich bin unglaublich dankbar für diese Reise und diese Erfahrung!
Ich bin stolz auf mein „ICH“,
mein Bauchgefühl und meine Seele.
Diese Auszeit war ein Geschenk für mich. Ich darf immer neu beginnen,
vergeben und versöhnen.
Mutig will ich in die Zukunft gehen.
Denn ich bin nicht allein. H. B.*

*Herzlichen Dank für die wunderschöne Woche der biblischen Besinnung auf Borkum!
Ich durfte nicht nur zur Ruhe kommen und wertvolle Stunden mit lieben Kollegen verbringen, sondern auch noch einmal in besonderer Weise Abschied von meiner Schwester nehmen. Diese Tage haben mir viel Kraft, Trost und neue Zuversicht geschenkt – dafür bin ich sehr dankbar. M. P.*





DIGITALER WANDEL – BEISPIELE AUS DEM CJD

Digitalisierung ist kein Selbstzweck. Sie muss den Menschen dienen, Arbeit erleichtern und Organisationen zukunftsfähig machen. Genau darum geht es beim gezielten Einsatz von IT und KI wie auch beim beständigen Ausbau der digitalen Barrierefreiheit im CJD.



BEISPIEL CJD WEBSITE: DIGITALE BARRIEREFREIHEIT OPTIMIERT

Im CJD gestalten wir gesellschaftliche Veränderungen aktiv mit – auch digital. Ein zentrales Handlungsfeld ist die digitale Barrierefreiheit: Der Zugang zu Informationen und Angeboten entscheidet maßgeblich über Teilhabe, Chancengleichheit und Selbstbestimmung. Und ist somit ein Zukunftsauftrag.

Unsere Website dient oft als erster Kontaktpunkt mit unseren Angeboten. Sie muss für alle zugänglich sein – unabhängig von körperlichen oder kognitiven Einschränkungen. Barrierefreiheit verstehen wir daher nicht als Pflicht, sondern als Ausdruck unserer Werte: Inklusion, Respekt und Verantwortung.



Gezielte Optimierung: mit externer Unterstützung

2025 haben wir die Barrierefreiheit unserer Website gezielt weiterentwickelt und dafür externe Fachleute für digitale Qualitätssicherung hinzugezogen. In ihrem Fokus: Aspekte wie Tastaturbedienbarkeit, Kontraste und Screenreader-Kompatibilität. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse haben wir konsequent umgesetzt, um die Nutzung unserer Präsenz im Netz noch intuitiver zu gestalten.



Perspektivwechsel: wenn Nutzerinnen und Nutzer zu Expertinnen und Experten werden

Barrierefreiheit muss für die Menschen funktionieren, die sie betrifft. Deshalb haben wir unsere Website im zweiten Schritt einem umfassenden Usability-Test unterzogen. Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen testeten den Webauftritt unter realen Bedingungen. Ihre Rückmeldungen bestätigten viele Stärken und zeigten konkrete Verbesserungsbedarfe auf.



Werteorientierter Fortschritt: Barrierefreiheit als kontinuierlicher Prozess

Für uns hat sich gezeigt: Echte Barrierefreiheit geht über technische Standards hinaus. Sie entsteht dort, wo Erfahrungen, Bedürfnisse und Feedback systematisch in Entwicklungsprozesse münden. Indem wir Technik, Nutzerfeedback und unsere Werte verbinden, entwickeln wir unsere digitalen Angebote kontinuierlich weiter – für echte Teilhabe.

DIGITALE SPRACHASSISTENZ: MEHR SELBSTSTÄNDIGKEIT DANK KI

Im Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderung kann KI ganz viel bewegen, zum Beispiel die Teilhabe verbessern und mehr Selbstständigkeit fördern. Genau hier setzt das Projekt „Mit digitaler Sprachassistenz zu realer Teilhabe 2.0“ an.

Ein Beispiel: In einer Wohngruppe kann ein Bewohner per Sprachbefehl eine Anleitung zum Einräumen und zur Bedienung der Spülmaschine abrufen. In einer Werkstatt werden demnächst Arbeitsanweisungen jederzeit zur Verfügung stehen – verständlich aufbereitet und individuell angepasst. So entsteht echte „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Mehr Teilhabe

Auch soziale Teilhabe wird gestärkt: Über Videotelefonie können Teilnehmende Kontakt zu Angehörigen halten – selbst dann, wenn ihnen die Nutzung eines eigenen Smartphones nicht möglich ist. Gerade für Menschen mit körperlichen Einschränkungen ist das ein wichtiger Schritt hin zu mehr Selbstständigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe.

Mehr Zeit für zwischenmenschliche Kontakte

Ein weiteres Ziel des Projekts ist, dass Mitarbeitende durch das System eine spürbare Entlastung erfahren, da wiederkehrende Informationen und Anleitungen digital bereitgestellt werden können. So entstehen Freiräume für die individuelle Begleitung der Teilnehmenden. Gleichzeitig sammelt das CJD wertvolle Erfahrungen im Umgang mit digitalen Technologien und entwickelt seine Angebote zukunftsorientiert weiter.

Aktuell befindet sich das Projekt noch in der Entwicklungs- und Erprobungsphase – in enger Zusammenarbeit mit dem Datenschutz des CJD. In verschiedenen Einrichtungen wird es derzeit getestet und kontinuierlich weiterentwickelt. Für das Projektteam bedeutet das einen erheblichen Aufwand – von der technischen Einrichtung über die Erstellung und Pflege von Inhalten bis hin zur Schulung von Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Sprich: Momentan bindet die Einführung von KI viel Zeit der damit beschäftigten Mitarbeitenden. Dieser Einsatz ist jedoch eine bewusste Investition: Die Erfahrungen zeigen bereits, dass sich dieser Weg lohnt, weil die langfristigen Vorteile für Teilnehmende und Mitarbeitende deutlich überwiegen.

Ein Resümee lässt sich bereits ziehen

Das Projekt vereint digitale Teilhabe, digitale Assistenz und digitale Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung. Es nutzt Künstliche Intelligenz, stellt ihr aber menschliche Empathie zur Seite. So tut KI genau das, wofür das Herz im CJD schlägt und was sich in unseren Werten ausdrückt: Sie befähigt den einzelnen Menschen, sein Leben selbstbestimmt zu gestalten.

Das **Projekt** wird **von Aktion Mensch gefördert** und läuft bis 2028.

Projektgesamtsumme: **368.202,46 €**

Davon trägt **Aktion Mensch 329.382,21 €**, **weitere Beträge** kommen aus dem **CJD Erfurt** und **aus öffentlichen Mitteln**.



MEHR
ERFAHREN





BEISPIEL KI IM CJD: NEUE MÖGLICHKEITEN VERANTWORTUNGSVOLL NUTZEN

Künstliche Intelligenz ist weder Fluch noch Segen. Sie kann Menschen unterstützen – gerade auch Menschen, die im Alltag auf Unterstützung angewiesen sind. Dabei sollten die Spielregeln für den Einsatz von KI gut durchdacht sein. Im CJD leiten sie sich aus unseren Werten ab.

Wir fragen uns: Was macht KI für die Sozialwirtschaft besonders interessant? Da wäre zum einen die Entlastung der Mitarbeitenden. KI kann insbesondere bei repetitiven Aufgaben unterstützen, etwa bei zunehmenden Dokumentationspflichten. Dadurch entsteht mehr Zeit für die eigentliche Arbeit mit Menschen – ein zentraler Anspruch im CJD. Gleichzeitig bietet KI die Möglichkeit, die Qualität von Prozessen zu sichern. Auch das ist ein wichtiger Baustein. Aber führt so viel Entlastung nicht irgendwann zur Entlassung? In anderen Branchen lässt sich beobachten, dass KI bereits zu einem deutlichen Stellenabbau führt. Das ist nicht unser Ziel. Im CJD soll KI Menschen nicht ersetzen, sondern unterstützen. Und sie soll uns helfen, dem Fachkräftemangel zu begegnen.

DIE KRITERIEN DEFINIEREN WIR

Ein bewusster und reflektierter Umgang mit künstlicher Intelligenz steht im Mittelpunkt. Nur weil etwas technisch möglich ist, muss es nicht auch eingesetzt werden. Wir wollen, dass KI dem Menschen dient und sich mit unseren Werten vereinbaren lässt. Dieser ethische Ansatz ist letztlich ein Alleinstellungsmerkmal. Der offene Dialog über ethische Implikationen ist im CJD ein zentraler Bestandteil, um den verantwortungsvollen Umgang mit neuen Technologien wie KI sicherzustellen. Wir sensibilisieren für die Beachtung von Datenschutz, Urheberrecht und nachhaltigen Umgang mit KI.

Ein Beispiel: Beim Einsatz KI-generierter Bilder von Menschen gelten im CJD besonders hohe ethische Maßstäbe. Wir haben eine eigene Stabsstelle KI eingerichtet, in der wir alle KI-relevanten Themen bündeln. Dazu gehört eine verpflichtende Grundlagenschulung für alle Mitarbeitenden sowie zukünftig eine Positivliste für KI-Anwendungen, um Orientierung bei der wachsenden Auswahl zu bieten. Darüber hinaus ist ein modular aufgebautes Weiterbildungsangebot geplant, das unterschiedliche Niveaustufen und Bedarfe berücksichtigt. Wir nennen es den „KI-Führerschein“.

KI REICHT TIEF IN DIE STRUKTUR EINER ORGANISATION HINEIN

Die Einführung von KI ist nicht nur eine technische, sondern auch eine organisatorische und kulturelle Veränderung. Sie betrifft Arbeitsabläufe, Rollenverständnisse und den Umgang mit neuen Möglichkeiten. Entsprechend eng ist auch die Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung (GMAV), die insbesondere den Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie die Befähigung der Mitarbeitenden im Blick hat.

Ziel ist es, die Mitarbeitenden nicht zu bremsen, sondern zu unterstützen. Prozesse sollen so gestaltet werden, dass sie verständlich, praktikabel und hilfreich sind. Die Stabsstelle KI versteht sich dabei ausdrücklich als Dienstleister, der Orientierung gibt und dabei hilft, gute Lösungen zu finden.



„Ein Hammer kann einen Nagel perfekt einschlagen, aber er weiß nicht, was ein Haus ist. Die KI ist der Hammer. Bildung und soziale Arbeit sind das Haus. Wer den Hammer mit dem Architekten verwechselt, verliert das Bauprojekt aus den Augen.“

Uwe Thobae, Stabsstelle KI

„KI eröffnet neue Möglichkeiten für Bildung und soziale Arbeit. Gleichzeitig stellt sie wichtige Fragen: Wessen Technologien nutzen wir? Wer verantwortet die Daten? Für uns zählt deshalb der bewusste und verantwortungsvolle Einsatz. Denn Technologie soll den Menschen dienen – und nicht umgekehrt.“

Lucia Kotsch, Stabsstelle KI



„Künstliche Intelligenz wird unsere Gesellschaft und Arbeitswelt grundlegend verändern. Entscheidend ist, wie wir damit umgehen. Im CJD setzen wir KI dort ein, wo sie echten Nutzen bringt und mit unseren Werten vereinbar ist. Wir befähigen Menschen, die neuen Technologien verantwortungsvoll und sinnstiftend zu nutzen.“

*Samuel Breisacher,
CJD Vorstand Angebote*





BEISPIEL IT: CHANGES UND CHANCEN DURCH EIN NEUES ERP-SYSTEM

Zunächst scheint es ein Thema, das vor allem IT-Profis im CJD interessiert. Die Entscheidung für eine neue Software ist notwendig geworden, weil das alte System vom Hersteller nicht länger unterstützt wurde. Auf den zweiten Blick betrifft das neue ERP-System alle Mitarbeitenden, weil auch die komplette Logik, von Sachkonten bis hin zu Kostenstellen, geändert wurde. Prozesse müssen neu geordnet und angepasst sowie Informationen besser nutzbar werden und die Zusammenarbeit muss bereichsübergreifend verbessert werden.

Ein modernes ERP-System hilft dabei, Daten aus verschiedenen Bereichen besser zusammenzuführen. Das ist wichtig, weil eine große Organisation wie das CJD täglich an vielen Stellen Informationen verarbeitet: im Bereich Finanzen und Controlling, im Einkauf, im Personalbereich und in der pädagogischen Arbeit. Wenn diese Informationen an vielen Orten getrennt voneinander liegen, entstehen zusätzliche Arbeit, Medienbrüche und unnötige Komplexität.

DAS ZIEL IST MEHR TRANSPARENZ

Welche Leistungen werden erbracht? Welche Kosten entstehen? Wo lassen sich Abläufe vereinfachen? Wo gibt es gute Lösungen, die auch an anderer Stelle genutzt werden können? Erst wenn Daten aktuell, verlässlich und zusammenhängend verfügbar sind, lassen sich solche Fragen fundiert beantworten.

Davon profitiert nicht nur die Organisation als Ganzes. Auch für Mitarbeitende können klare, einheitliche Prozesse Vorteile bringen. Indem die Abläufe vereinfacht und effizienter werden, bleibt mehr Zeit für die Arbeit mit Menschen, also für eine höhere Qualität bei den Angeboten des CJD. Hier berührt die IT tatsächlich die Werte, die uns ausmachen. Also unsere Organisationskultur.

„Bislang erfinden wir uns im CJD in allen Bereichen jedes Mal neu. Das ändern wir mit dem neuen ERP-System.“

*Michael Karow, Zentralbereichsleiter
Digitalisierung und IT beim CJD*

„Wir sind ein spezieller Komplexträger. Und da müssen wir genau gucken, welches System zu uns passt.“

Michael Karow



ERP steht für **Enterprise Resource Planning**

und meint Softwarelösungen, mit denen Organisationen ihre Ressourcen effizienter planen und steuern.

ERP bedeutet für die Mitarbeitenden:

- ✓ klarere Prozesse
- ✓ bessere Zusammenarbeit
- ✓ weniger doppelte Tätigkeiten
- ✓ schnellere Informationsverfügbarkeit
- ✓ Entlastung durch Automatisierung
- ✓ mehr Zeit für die **wertvollen** Aufgaben

DER WEG DAHIN BRAUCHT ZEIT

All das zeigt: Das Projekt ist mehr als eine technische Umstellung. Es ist ein Veränderungsprozess, der Abstimmung, Offenheit und die Bereitschaft erfordert, Bestehendes zu hinterfragen. Wandel bedeutet hier nicht, Bewährtes aufzugeben, sondern es weiterzuentwickeln. Das braucht Zeit. Neue Systeme müssen eingeführt, Prozesse eingeübt und Erfahrungen gesammelt werden. Der Nutzen entsteht Schritt für Schritt.

Gerade darin liegt die Stärke des Ansatzes: Wandel wird nicht isoliert betrachtet, sondern bewusst mit den eigenen Werten verbunden. So bleibt das CJD sich treu – und entwickelt sich gleichzeitig weiter. Das ERP- und Change-Projekt ist damit vor allem eines: eine Investition in die Zukunft – und in die Fähigkeit, Werte auch unter veränderten Bedingungen verlässlich zu leben. Damit ist es zugleich die Basis, die zu erfolgreichen Veränderungen umzusetzen.

Hier lautet das Schlagwort „Change“.



Kapitel 3

WAS WIR BEWEGEN KONNTEN

Manchmal beginnt Veränderung mit einer guten Idee. Manchmal mit Vertrauen.
Und manchmal mit beidem.

Die folgenden Projekte erzählen davon, wie junge Menschen neue Perspektiven gewinnen, wie Gemeinschaft entsteht und wie Unterstützung konkret wird. Sie zeigen, was möglich ist, wenn Engagement, Zeit und Mittel zusammenkommen. Ob im Alltag, im Miteinander oder mit Blick auf die Zukunft – jede dieser Geschichten steht für einen Schritt nach vorn. Und für die Überzeugung, dass Entwicklung dort gelingt, wo Menschen gesehen und gestärkt werden. Lassen Sie sich inspirieren.



GEMEINSAM ANPACKEN: SOCIAL DAYS IM CJD

Manchmal braucht es nur einen Tag, um sichtbar etwas zu verändern. Genau das leisten die Social Days im CJD – für unsere Einrichtungen, für die Menschen vor Ort und für alle, die sich engagieren.

Die Idee ist einfach: Mitarbeitende aus verschiedenen Unternehmen tauschen für einen Tag ihren Arbeitsplatz gegen einen Einsatz in einer sozialen Einrichtung. Sie kommen alleine oder im Team. Sie packen in Haus und Garten mit an oder begleiten Menschen im Alltag. Was dabei entsteht, ist weit mehr als ein ungewohnter Arbeitseinsatz. Denn: Social Days sind für alle Beteiligten ein Gewinn.

Zum einen: lebenspraktische Unterstützung

Für unsere Einrichtungen bedeutet das ganz konkret: Projekte können umgesetzt werden, für die im Alltag keine Zeit ist – ein neues Hochbeet für die Kita, ein frisch gestrichener Raum oder ein aufgeräumter Keller. Oft sind es genau diese „Sahnehäubchen“, die den Alltag für Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende spürbar verbessern. Gleichzeitig können Kosten eingespart werden, weil Arbeiten nicht extern vergeben werden müssen.

Zum anderen: erweiterte Horizonte

Social Days schaffen Begegnungen. Wenn Menschen Hand in Hand arbeiten, kommen sie ins Gespräch, erweitern die eigenen Perspektiven, bauen Vorurteile ab. Es sind diese direkten Erfahrungen, die im Gedächtnis bleiben und den eigenen Blick verändern.

Auch für die teilnehmenden Unternehmen ist der Mehrwert groß. Viele nutzen den Social Day bewusst als Möglichkeit, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und gleichzeitig den Teamgeist zu stärken. Das Feedback ist durchweg positiv: Die Tage werden als bereichernd erlebt, als Perspektivwechsel und als Gelegenheit, die Wirkung des eigenen Handelns unmittelbar zu sehen.

„Der eigentliche Wert geht weit über einen Arbeitseinsatz hinaus.“

Torsten Schmidt, CJD Fundraiser für Berlin-Brandenburg



„Ein Social Day ist mehr als ein Projekt. Er ist ein Tag, an dem Zeit geschenkt wird, an dem etwas bleibt – sichtbar vor Ort und oft auch im eigenen Denken.“

Torsten Schmidt

SO KANN EIN SOCIAL DAY AUSSEHEN

Kanzlei Freshfields unterstützt eine Gemeinschaftsunterkunft für Geflüchtete in Berlin

Für einen Tag arbeiten zehn Mitarbeitende der Kanzlei Freshfields nicht in ihren Büros am Potsdamer Platz, sondern in einer Gemeinschaftsunterkunft für geflüchtete Menschen. Sie sortieren Fahrräder aus, fegen den Hof, setzen Pflanzen, räumen Lagerräume auf und streichen Innenräume – unterstützt von den Hausmeistern des CJD und einigen afghanischen Bewohnern. Beim gemeinsamen Mittagessen kommt man sich schnell näher. Die Leiterin der Einrichtung steuert Informationen über die Wohnanlage bei, in der immerhin 400 Menschen leben. Sie kann an diesem besonderen Tag eine Spende in Höhe von 700 € entgegennehmen, mit der die Kanzlei speziell die Kinder in der Gemeinschaftsunterkunft unterstützen möchte.

SIE AUCH? GERNE!

Wenn Sie bei unserem nächsten Social Day dabei sein möchten oder eine konkrete Projektidee haben, freut sich **Torsten Schmidt** auf Ihren Anruf oder Ihre Mail:

torsten.schmidt@cjd.de
Tel.: 0151 53 312 329



MEDIZINISCH-SCHULISCHE REHA IN BERCHTESGADEN: DANKBAR FÜR 1.200 PATENSCHAFTEN

Es ist ein Reha-Zentrum der besonderen Art: In Berchtesgaden bekommen chronisch kranke Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene eine medizinische Versorgung samt einem Schul- bzw. Ausbildungsplatz. Unterstützt wird dieses wichtige Projekt Jahr für Jahr von der Rainer Winter Stiftung.

Sie haben Diabetes, Asthma, Mukoviszidose, Adipositas oder eine andere chronische Krankheit. Sie sind schulpflichtig oder möchten eine Ausbildung machen. Und für ihre sehr spezielle Situation lässt sich zu Hause keine gute Lösung finden. All diese jungen Menschen finden im schulisch-medizinischen Rehabilitationszentrum des CJD in Berchtesgaden einen Ort, der sie gesundheitlich stabilisiert und ihnen eine persönliche Entwicklung ermöglicht. Sie bleiben mindestens ein Schuljahr und erleben eine starke Gemeinschaft, die sie mitunter weit über ihre Zeit in Berchtesgaden hinaus trägt – wie das Beispiel von Felicitas und John zeigt, die sich in der Reha kennengelernt haben.



BEREITS 1.200 PATENSCHAFTEN

Pro Jahr übernimmt die Rainer Winter Stiftung 30 Patenschaften für chronisch kranke junge Menschen. Da sie das seit 40 Jahren tut, haben bereits 1.200 Kinder, Jugendliche und ihre Familien von der Unterstützung profitiert. Wir setzen das Geld z. B. ein, um einem Kind ordentliche Wanderschuhe zu kaufen. Oder wir übernehmen die Reise- und Übernachtungskosten, wenn Familien zu Besuch kommen.

Doris Gerber vom CJD in Berchtesgaden hat schon oft erlebt, wie erleichtert Eltern am Telefon klingen, wenn sie ihnen eine derartige Unterstützung anbieten kann. „Diese unglaubliche Dankbarkeit ist mir fast unangenehm“, erzählt Frau Gerber. Sie findet: „Ein Besuch der Eltern und ein passendes Paar Schuhe stehen jedem Kind zu.“

Ca. **17.000 €**

als flexibles Budget
für 30 Kinder im Jahr 2025

RAINER WINTER STIFTUNG

Gemeinsam unterwegs: Felicitas und John haben sich im CJD in Berchtesgaden kennengelernt, dort Schule und Ausbildung absolviert, anschließend zwei Arbeitsplätze im CJD in Oberau gefunden – und kürzlich geheiratet.



ERÖFFNUNG DER WOHNGRUPPE N.O.V.A. IN ESSEN: RAUM FÜR NEUANFÄNGE

In Essen ist eine liebevoll gestaltete Wohngruppe für Mädchen und junge Frauen entstanden. Sie bietet viel mehr als sieben stationäre Plätze – sie bietet Stabilität, Struktur und Perspektive.

An der Namensfindung dieser neuen Einrichtung waren die jungen Frauen beteiligt: N.O.V.A. steht für den Neuanfang, den sie sich wünschen. Denn die 15- bis 21-Jährigen kommen aus familiären Situationen, in denen ihre Entwicklung gefährdet war – sei es durch Überforderung der Eltern, sei es durch belastende Lebensumstände oder schwerwiegende Erfahrungen aus der Kindheit. Einige von ihnen bringen zudem das so genannte Fetale Alkoholsyndrom (FASD) mit – sie zeigen Spätfolgen eines Alkoholkonsums ihrer Mütter in der Schwangerschaft, z. B. Probleme bei der Regulation ihrer Emotionen.

Ein geschützter Raum

Jede junge Frau bezieht ein eigenes Zimmer, nutzt Küche und Wohnzimmer gemeinsam mit den anderen und profitiert von der intensiven Begleitung durch Mitarbeitende aus den Bereichen Sozial- und Sonderpädagogik, Psychologie und Erziehungswissenschaft – im Alltag wie auch in Konflikt- und Krisensituationen. So bietet das N.O.V.A. seinen Bewohnerinnen genau den geschützten Raum, den sie brauchen.

Kleine Schritte und ein großes Ziel: Selbstständigkeit

Erfolge werden hier in kleinen Fortschritten gemessen. Wenn ein Mädchen, das sich zuvor täglich selbst verletzt hat, es schafft, Methoden zu entwickeln, um eine Woche ohne Selbstverletzung zu bleiben, ist das ein bedeutsamer, hoffnungsvoller Schritt. Viele erleben im N.O.V.A. zum ersten Mal, was es bedeutet, angenommen zu sein. Dieses Gefühl schafft die Basis für persönliche Entwicklung: Die jungen Frauen gehen zur Schule, machen Abschlüsse, beginnen Ausbildungen oder planen sogar ein Studium. Das Ziel ist immer ein möglichst selbstbestimmtes, eigenständiges Leben.

50.000 €

DEICHMANN-STIFTUNG

110.000 €

SPARKASSENSTIFTUNG

für den Umbau eines kaum genutzten
Ausbildungsgebäudes zu einem neuen
Mädchenwohnheim



GROSSE NACHFRAGE BEI ANGEBOTEN FÜR JUNGE ELTERN: ERWEITERUNG DER MUVAKI-GRUPPE IN ESSEN

Die Einrichtung begleitet junge, manchmal sogar minderjährige Mütter und Väter sowie ihre Kinder beim Start ins Elternsein. Die Plätze sind ständig ausgebucht, deshalb soll die Mutter-Vater-Kind-Gruppe erweitert werden.

Seit den 1990er Jahren leistet die Einrichtung wertvolle Arbeit: Sie stärkt die Erziehungsfähigkeit junger Eltern – und den Schutz ihrer Kinder. Dafür stehen momentan zwölf Zimmer inklusive Gemeinschaftsräumen und einer engmaschigen pädagogischen Begleitung zur Verfügung. Vier weitere Plätze gibt es im so genannten Verselbstständigungswohnen, einer weniger intensiven Form der stationären Unterstützung in eigenen Apartments. Durch den Umbau einer Etage sollen nun weitere Plätze geschaffen werden.

80.000 €

MEININGHAUS STIFTUNG

für bauliche Anpassungen –
von Brandschutz über Raumaufteilung
bis zu technischer Infrastruktur



HAUS LEBENSFREUDE IN ERFURT: MIT NEUER KÜCHE UND NEUEM MOTTO: COOK AND CONNECT

Es ist viel mehr als eine neue Küche, die der Verselbstständigungsbereich im Haus Lebensfreude bekommen hat. Es ist ein Treffpunkt für die hier wohnenden jungen Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen. Und es ist eine Einladung an die Jugend aus der Nachbarschaft, zu „connecten“, also betreute Wohnformen kennenzulernen und eventuelle Vorurteile abzubauen.

22 Kinder und Jugendliche wohnen im Haus Lebensfreude: in drei durchgehend betreuten Wohnbereichen und einem so genannten Verselbstständigungsbereich. Hier werden Jugendliche auf ein Leben ohne permanente Unterstützung vorbereitet. Eine junge Frau und ein junger Mann leben momentan in dieser besonderen WG – sie mussten lange auf eine eigene Küche warten. Nun ist sie fertig und lässt keine Wünsche offen.

Besonders für die junge Frau bedeutet die neue Küche viel: Sie möchte später Köchin werden und nutzt nun jede Gelegenheit, um zu üben. Fast jede Woche kocht oder backt sie inzwischen für andere Gruppen im Haus – zuletzt etwa frische Muffins. Die Küche wird nicht nur von den beiden Jugendlichen der WG genutzt, sondern auch für Koch-Events mit einer Thüringer Kochschule: „Cook and Connect“ nennt sich das Format.

„Die Ausstattung der Küche haben die beiden Jugendlichen aus dem Verselbstständigungsbereich selbst eingekauft, Budget-Entscheidungen und Aushandeln von Kompromissen inklusive.“

*Katharine Sobko, Angebotsleitung
Kinder- und Jugendbereich in Erfurt*

„Dank der Förderung der Aktion Mensch (Viel vor für Inklusion) konnten wir unsere gespendete Küche als kreativen, inklusiven Raum der Begegnung öffnen.“

*Alexander Leidig, Leitung Fundraising
Sachsen/Thüringen*

EIN FESTMAHL - SELBST GEKOCHT

Süßkartoffelsuppe als Vorspeise, dann Hühnchen mit Ofengemüse und Kräuterquark und zum Nachtisch ein Zitronen-Tiramisu – dieses Festmahl haben Kinder und Jugendliche aus Haus Lebensfreude zusammen vorbereitet, gekocht und gegessen. Weitere Events sind im Garten geplant, um die Freundinnen und Freunde aus dem Jugendclub einzuladen, in dem die jungen Menschen aus Haus Lebensfreude so oft zu Gast sind.

„Wir wollen das Projekt auch nutzen, um etwas zurückzugeben“, sagt Katharine Sobko und schließt an: „Indem wir unsere Türen öffnen, bekommt das betreute Wohnen eine andere Selbstverständlichkeit. Schaut her: So sieht es bei uns aus. Das ist unser Zuhause.“

KÜCHEN GELLERT
spendet Küchenmöbel und
Geräte im Wert von

5.000 €

AKTION MENSCH
fördert mit

10.000 €

die Küchenausstattung
und Koch-Events



FÖRDER-BERUFSKOLLEG IN DORTMUND: EIN GROSSER SCHRITT ZUR BARRIEREFREIHEIT

Keiner darf verloren gehen – der Leitspruch des CJD wird im Dortmunder Förder-Berufskolleg gleich doppelt sichtbar: Hier bekommen junge Menschen Unterstützung beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit.

Junge Menschen mit Förderbedarf machen hier einen ersten oder erweiterten Schulabschluss, vielleicht auch eine Fachpraktikerausbildung. Die Klassen sind klein, die Inhalte praxisnah, die Unterstützung individuell und auch auf die Persönlichkeitsentwicklung und soziale Fähigkeiten ausgerichtet.

Damit diese Chancen für möglichst viele Schülerinnen und Schüler zugänglich sind, wurde das Foyer mit einem rutschfesten Boden ausgestattet, Türen zu Klassenräumen wurden verbreitert und der Eingangsbereich so angepasst, dass er für Menschen mit Rollstuhl oder Geheinschränkungen zugänglich ist. Zudem konnte bereits eine behinderten- und rollstuhlgerechte WC-Anlage realisiert werden. Ergänzend wurden Maßnahmen zur Lärm- und Reizminimierung umgesetzt, um ein schulisches Umfeld zu schaffen, das Sicherheit, Orientierung und Entlastung bietet – besonders für junge Menschen mit psychischen Belastungen oder sozial-emotionalem Förderbedarf. Damit ist ein wichtiger erster Schritt in Richtung Barrierefreiheit geschafft.

Um das Gebäude künftig komplett barrierefrei gestalten zu können, werden weitere Mittel benötigt. Denn wie so oft bei Bauprojekten waren die tatsächlichen Kosten am Ende höher als ursprünglich geplant. Jede weitere Unterstützung hilft dabei, die nächsten Schritte auf dem Weg zu vollständiger Barrierefreiheit möglich zu machen.

Die Firma **AMPRION**
übernimmt

20.000 €

IM JAHR 2025

**NACH CA. 35.000 €
IM JAHR 2024**

für Umbaumaßnahmen

Das Zusammen wirkt.



DAS CJD WOLFSTEIN BAUT UM: FÜR MEHR BARRIEREFREIEN WOHN- RAUM AUF DEM LAMMELBACHER HOF

Nach umfassender Modernisierung sind auf dem Gestüt Lammelbacher Hof acht barrierefreie Wohnplätze für volljährige Menschen mit körperlichen, geistigen und psychischen Behinderungen entstanden. Aktion Mensch hat dieses Projekt großzügig gefördert.

Von einem Meilenstein spricht der Fachbereich Wohnen und Begleiten des CJD Wolfstein. Denn hier werden Barrierefreiheit und Perspektivreichtum zusammengedacht, damit die Bewohnerinnen und Bewohner auch bei alters- oder krankheitsbedingten Einschränkungen langfristig in ihrer vertrauten Umgebung bleiben können. Es ist das erste barrierefreie Wohnangebot des CJD Wolfstein und richtet sich an Menschen, die einen Anspruch auf Eingliederungshilfe haben und keine Rund-um-die-Uhr-Betreuung brauchen. Die ersten Bewohnerinnen und Bewohner sind im November/Dezember 2025 eingezogen.

Wer lebt und arbeitet auf dem Lammelbacher Hof?

Das Gestüt mit seiner kleinen Pferdezucht und Angeboten für Pensionspferde bietet Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen wie auch Ausbildungsplätze für junge Menschen aus der Jugendhilfe in den Bereichen Pferdewirtschaft und Landwirtschaft.

Für die Bewohnerinnen und Bewohner des neu entstandenen Wohnraums ist eine Beschäftigung auf dem Hof kein Muss. Auch wenn sie in den Werkstätten des CJD Wolfstein arbeiten, können sie hier wohnen und ein selbstbestimmtes Leben im Grünen genießen. Wer mag, übernimmt kleine Aufgaben in der Tierpflege.



DAS ANGEBOT DES CJD IN WOLFSTEIN

Dezentral in und um Wolfstein bietet das CJD mehrere Wohngemeinschaften mit je zwei bis acht Plätzen an. Hier leben Menschen, die keine durchgehende Betreuung brauchen, sondern nach Bedarf aufsuchend unterstützt werden. Dieses Prinzip gilt auch für das Wohnangebot auf dem Lammelbacher Hof – mit dem Unterschied, dass hier durch die Umbaumaßnahmen acht barrierefreie Plätze entstanden sind.

Die Modernisierung umfasst den Innen- und den Außenbereich

Das umgebaute Wohngebäude lädt mit seinen breiten Türen und Durchgängen, höhenangepassten Küchen und großen Bädern mit ebenerdigen Duschen, niedrigen Waschbecken, verstellbaren Spiegeln und Notrufsystemen nun auch Menschen ein, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind. Der neue Aufzug – Herzstück der Sanierung – geht demnächst in Betrieb. Auch im Außenbereich wurden bereits alle Hürden beseitigt und Rampen geschaffen. Ein Grüntrupp kümmert sich um die Bepflanzung, während der überdachte Sitzplatz schon in der Weihnachtszeit genutzt wurde und sich als „Partyhütte“ einen Namen gemacht hat.

Gefördert von **AKTION MENSCH** mit

340.000 €

„Wir möchten unseren Bewohnerinnen und Bewohnern ein Zuhause bieten, das zu ihren persönlichen Bedürfnissen passt – heute und in Zukunft.“



DIGITALE PARTIZIPATION FÜR JUNGE MENSCHEN IM CJD: LET'S FLIP TOGETHER

Auf Wunsch junger Menschen im CJD gibt es eine interne digitale Plattform namens Flip. Sie bietet sichere Chats, einen Newsfeed mit Kommentarfunktion und individuelle oder teaminterne Aufgabenbereiche. Kurzum: ganz viel digitale Partizipation in einem kostenlosen, jugendhilfegerechten Safe Space.

Die Idee entstand auf einem Partizipationsforum: Junge Menschen aus der Kinder- und Jugendhilfe des CJD wünschten sich eine digitale Plattform, um sich überregional auszutauschen und zu informieren – ohne private Daten wie Handynummern oder E-Mail-Adressen anzugeben. Der analoge Wunsch wurde in Zusammenarbeit mit einem Stuttgarter Start-up digitale Wirklichkeit: Die schon von Firmen wie Bosch oder Rewe für die Mitarbeitervernetzung genutzte Plattform Flip konnte an die Bedarfe des CJD und die sensible Nutzung im Bereich Jugendhilfe angepasst werden – und steht nach einer Pilotphase seit Januar 2026 zur Verfügung.

Dank Fördergeldern: eine eigene Projektstelle Digitale Partizipation

Es ist längst nicht mit der technischen Entwicklung und Bereitstellung getan. Durch eine großzügige Spende der Deutschen Fernsehlotterie konnte eine neue Stelle für Digitale Partizipation geschaffen werden. Seitdem ist Klara Kuchta das Gesicht von Flip. Sie übernimmt die pädagogische Begleitung wie auch die Schulung von CJD Mitarbeitenden. Mittlerweile nutzen 470 Menschen im CJD die App – und die Zahl steigt täglich.

WER NUTZT FLIP – WOFÜR?

- ✓ Über die Chatfunktion können sich die jungen Menschen untereinander vernetzen und die Mitarbeitenden in ihren Einrichtungen kontaktieren. Hier ist Flip „sozusagen eine CJD-interne Alternative zu WhatsApp“, wie Klara Kuchta erklärt. CJD Mitarbeitende schalten sich nur ein, wenn jemand eine problematische Nachricht meldet.
- ✓ Über den Aufgabenbereich lassen sich To-do-Listen für den Eigenbedarf oder für eine Gruppe erstellen. Auch möglich: Mitarbeitende weisen jungen Menschen bestimmte Aufgaben zu. Für deren Selbstständigkeit ist dieses Tool besonders wertvoll.
- ✓ Der Newsfeed wird von CJD Mitarbeitenden erstellt. Hier werden beispielsweise aktuelle Essenspläne, Veranstaltungshinweise oder Abstimmungen gepostet. Es gibt verschiedene Channel – von einzelnen Gruppen über einzelne Standorte bis zum gesamten CJD.

„Wir sind tatsächlich der erste Jugendhilfeträger, der Flip nutzt.“

Klara Kuchta, Projektstelle
Digitale Partizipation



Die DEUTSCHE FERNSEHLOTTERIE fördert die Projektstelle „Digitale Partizipation“

mit 258.500 €



STIFTERDARLEHEN: MIT DEM EIGENEN KAPITAL ZUKUNFT STIFTEN

Manche Formen des Gebens wirken besonders nachhaltig. Das Stifterdarlehen ermöglicht es, Zukunft für Kinder und Jugendliche zu fördern, ohne das Vermögen dauerhaft aus der Hand zu geben. Das Kapital bleibt im Besitz der Darlehensgebenden, wird verantwortungsvoll bei der SozialBank angelegt und die Zinserträge helfen dort, wo Unterstützung am meisten gebraucht wird – bei benachteiligten Kindern und Jugendlichen.



Wer Gutes bewirken und zugleich finanziell flexibel bleiben möchte, findet im Stifterdarlehen eine besondere Form des Engagements. Anders als bei einer klassischen Spende bleibt das eingesetzte Kapital grundsätzlich erhalten. Gleichzeitig helfen die Zinserträge dabei, Bildungs- und Chancengleichheit zu fördern und jungen Menschen Perspektiven zu eröffnen. Seit ihrer Gründung im Jahr 2004 hat die CJD Kinder- und Jugendstiftung bereits über 400 Projekte unterstützt.

Das Stifterdarlehen verbindet Wirkung mit Sicherheit und persönlicher Entscheidungsfreiheit. Nach einer Mindestlaufzeit von zwölf Monaten kann das Darlehen mit einer Frist von drei Monaten zurückgefordert werden. Gleichzeitig bietet die Anlage durch die Globalbürgschaft über die SozialBank ein hohes Maß an Sicherheit. Wer sein Engagement langfristig fortführen möchte, kann das Darlehen auf Wunsch auch über das eigene Leben hinauswirken lassen und testamentarisch der Stiftung vermachen.

Nachhaltig helfen – mit bleibender Flexibilität.

„Mir sind die Kinder dieser Welt und ihre Bildung ein großes Anliegen. Ich konnte erleben, mit wie viel Engagement im CJD gearbeitet wird. Das hat mich sehr beeindruckt. Aus dieser Überzeugung heraus habe ich mich entschieden, ein Stifterdarlehen abzuschließen, um die Arbeit des CJD nachhaltig zu unterstützen und die Zukunft der Kinder nachhaltig zu sichern.“

*Eine Unterstützerin,
die anonym bleiben möchte*



**MEHR
ERFAHREN**



Das Stifterdarlehen auf einen Blick

- ✓ Bereits ab 5.000 Euro möglich.
- ✓ Kapital bleibt im Besitz der Darlehensgebenden.
- ✓ Anlage nach sozialen und ethischen Kriterien bei der SozialBank.
- ✓ Zinserträge fördern Projekte für benachteiligte Kinder und Jugendliche.
- ✓ Rückforderung nach zwölf Monaten mit drei Monaten Frist möglich.
- ✓ Auf Wunsch auch langfristige Wirkung über das eigene Leben hinaus.



Wie ein Stifterdarlehen in drei Schritten eingerichtet wird

- 1 | Vertrag ausfüllen, prüfen und unterschreiben.
- 2 | Den vereinbarten Betrag auf das Konto der SozialBank überweisen.
- 3 | Anschließend wird das Darlehen sicher angelegt und die Zinserträge unterstützen Projekte der Stiftung.

VERPFLICHTUNG ZUR TRANSPARENZ

Als Mitglied des Deutschen Spendenrats e.V. hat das CJD die **Selbstverpflichtung** der Mitgliedsorganisationen unterzeichnet und ist mit dem Spendenzertifikat des Spendenrats ausgezeichnet. Zur Selbstverpflichtung gehört unter anderem:

1

Wir beachten Zweckbindungen durch Spender.

2

Werbung, die gegen die guten Sitten verstößt, wird unterlassen.

3

Wir werden keine Mitglieder- und Spendenwerbung mit Geschenken, Vergünstigungen oder dem Versprechen bzw. der Gewährung von sonstigen Vorteilen betreiben, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Satzungszweck stehen oder unverhältnismäßig teuer sind.

4

Wir unterlassen den Verkauf, die Vermietung oder den Tausch von Mitglieder- oder Spenderadressen und bieten oder zahlen keine Provisionen im Rahmen der Festlegungen der Grundsätze des Deutschen Spendenrats e.V. für die Einwerbung von Zuwendungen.

5

Wir haben unsere zuständige Finanzbehörde für den gemeinnützigen Bereich gegenüber dem Deutschen Spendenrat e.V. von der Verschwiegenheitspflicht befreit (§ 30 Abs. 4 Nr. 3 AO).

6

Wir verpflichten uns, die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz, Richtlinien zum Verbraucherschutz sowie die allgemein zugänglichen Sperrlisten zu beachten.

7

Wir veröffentlichen den Hinweis auf die Mitgliedschaft sowie die Selbstverpflichtungserklärung des Deutschen Spendenrats e.V. und den Hinweis auf deren Einhaltung an leicht zugänglicher Stelle auf unserer Website oder in unserem Jahresbericht.



MEHR ERFAHREN:
www.spendenrat.de



Kapitel 4

ZAHLEN ERZÄHLEN GESCHICHTEN

Zahlen machen sichtbar, was das CJD ausmacht: die Vielfalt unserer Angebote, die Strukturen dahinter und ein wirtschaftlich solides Fundament. Hinter ihnen stehen junge Menschen, Familien und Erwachsene, deren Wege sich durch unsere Arbeit verändern, aber auch Mitarbeitende, die täglich dafür sorgen, dass Unterstützung dort ankommt, wo sie gebraucht wird.

Dieses Kapitel lädt dazu ein, genauer hinzusehen auf die Entwicklungen, die Zusammenhänge und die Dynamik, die das CJD prägen. Es zeigt, dass jede und jeder im CJD dazu beiträgt, Unterstützung und neue Perspektiven für Teilnehmende möglich zu machen. Wer die Zahlen liest, entdeckt mehr als Fakten: nämlich das Gesamtbild einer großen Organisation, die von vielen Menschen getragen wird, strukturell leistungsfähig ist und gleichzeitig nah am Menschen ist.

FACHBEREICHE

Die Zahlen geben einen Einblick in die Vielfalt und die Reichweite unserer Arbeit. Sie stehen für die unterschiedlichen **Standorte**, an denen Tag für Tag Begegnung möglich wird, und für die Bandbreite unserer **Angebote**, unter deren Dächern viele einzelne **Maßnahmen** ihre Wirkung entfalten. Und natürlich für die Menschen – die, die von unseren Angeboten profitieren, und die, die mit ihrem Engagement dafür sorgen, dass aus Zahlen echte Chancen werden.

KINDER-, JUGEND- UND FAMILIENHILFE



589

Maßnahmen



90

Standorte



36

Angebote



2.296

Mitarbeitende

BERUFLICHE BILDUNG UND REHABILITATION



428

Maßnahmen



66

Angebote



89

Standorte



1.902

Mitarbeitende

WOHNEN UND BEGLEITEN



84

Maßnahmen



24

Angebote



55

Standorte



876

Mitarbeitende

ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG



69

Maßnahmen



33

Standorte



6

Werkstätten für behinderte Menschen, in denen ca.

1.500

Beschäftigte arbeiten



491

Mitarbeitende



MEHR
INFOS

SCHULISCHE BILDUNG



44

Schulen



Ca. 12.000

Schülerinnen und Schüler



Ca. 1.200

Lehrkräfte



MEHR
INFOS

ELEMENTARPÄDAGOGIK UND FAMILIENBILDUNG



125

Einrichtungen (z. B. Krippe, Hort, Kindergarten, Familienzentrum)



1.565

Mitarbeitende



MEHR
INFOS



IT

Hinter der Zahl der Meetings im CJD steht eine Arbeitskultur des Austauschs: In direkten Gesprächen entstehen Lösungen, Wissenstransfer und echte Verbindungen. Sie ermöglichen eine lebendige Zusammenarbeit über Bereiche und Standorte hinweg.

36.471

Meetings
(exemplarisch für 180 Tage)



NACH- HALTIGKEIT

Digitale Zusammenarbeit und persönliche Unterstützung vor Ort greifen im CJD ineinander. Deshalb sind unsere Mitarbeitenden täglich dort unterwegs, wo Kinder, Jugendliche und Erwachsene ihre Hilfe brauchen – und das zunehmend mit E-Fahrzeugen.

Über

3.800.000 km

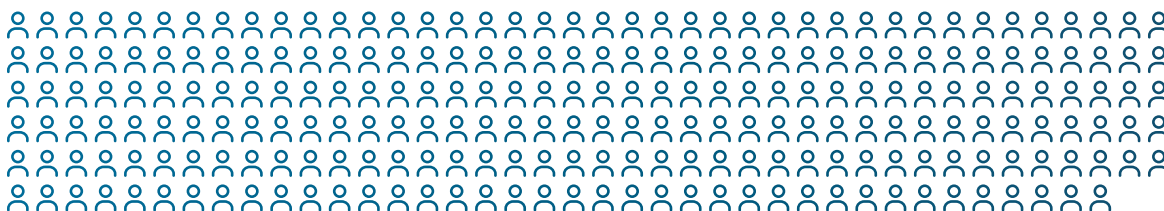
legten CJD Mitarbeitende mit E-Fahrzeugen 2025 zurück.

PERSONALDATEN

Engagement in Zahlen: unsere Mitarbeitenden

STRUKTUR DER MITARBEITENDEN

Die Stärke des CJD sind die Menschen: Mitarbeitende, Auszubildende, Freiwillige und Ehrenamtliche, die sich täglich mit Herzblut und Engagement einbringen.



11.870

Mitarbeitende



197

Auszubildende



94

Freiwilligendienst



Ca. 250

Ehrenamtliche



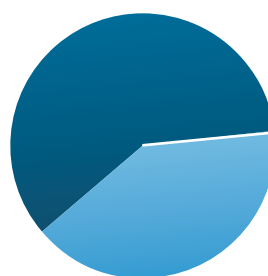
1.746

Eintritte

PROZENTUALE VERTEILUNG

Die Geschlechterverteilung im CJD spiegelt die Struktur der Sozialwirtschaft wider, in der rund 75 % der Beschäftigten weiblich sind. Damit liegt der Frauenanteil deutlich über dem Durchschnitt aller Branchen in Deutschland, der etwa 47 % beträgt.

VOLLZEIT



59,49 %

weiblich

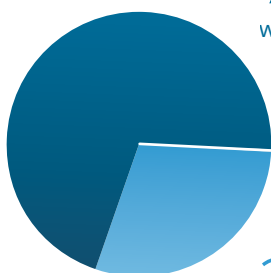
0,02 %

divers

40,49 %

männlich

GESAMT



70,42 %

weiblich

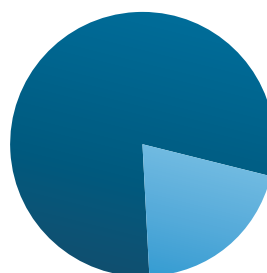
0,02 %

divers

29,56 %

männlich

TEILZEIT



79,57 %

weiblich

20,43 %

männlich

Die hohe Teilzeitquote bei Frauen zeigt: Im CJD finden Mitarbeitende Raum, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.

KUNUNU-ZAHLEN

Die große Resonanz auf kununu zeigt, wie viele Menschen sich mit dem CJD als Arbeitgeber auseinandersetzen. Die Anzahl der Aufrufe spiegelt ein wachsendes Interesse am CJD als Arbeitgeber wider. Die vielen Bewertungen sind wertvolles Feedback für uns – es bestärkt und motiviert zugleich, uns jeden Tag weiterzuentwickeln.



5.924

gesammelte Sterne auf kununu im Jahr 2025



76%

Weiterempfehlung letzte 2 Jahre



26.601

Aufrufe unserer Arbeitgebermarke auf kununu im Jahr 2025

RECRUITING

In Zahlen wird sichtbar, was wir täglich spüren: Die Attraktivität des CJD spricht immer mehr Menschen weit über regionale Grenzen hinaus an und motiviert sie, Teil davon zu werden.

Ca. 1.900

erstellte Stellenausschreibungen 2025

11.349 km

Weiteste Entfernung einer Bewerbung

22.132

bearbeitete Bewerber 2025

326 km

Durchschnittliche Entfernung 2025

2.456

Initiativbewerbungen 2025

Ca. 60.000

gesendete E-Mails an Bewerber

JOBS, DIE
SINN GEBEN



WACHSTUM

Die kontinuierliche Entwicklung unseres Umsatzes spiegelt die Stärke, Verlässlichkeit und Zukunftsfähigkeit des CJD wider. Sie ist Ergebnis unseres gemeinsamen Wirkens und schafft die Grundlage, langfristig in Angebote, Infrastruktur sowie in unsere Mitarbeitenden zu investieren. So entstehen stabile Perspektiven und die Möglichkeit, Menschen auch in Zukunft verlässlich zu begleiten und zu unterstützen.

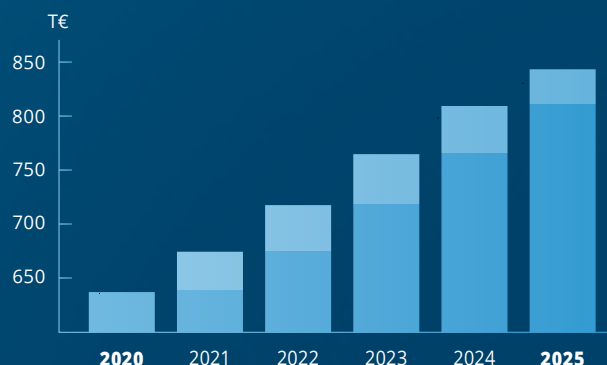
UMSATZ

2020: 638.646 T€

2025: 845.738 T€

+32,4%

Steigerung



CHRISTLICHES JUGENDDORFWERK DEUTSCHLANDS GEMEINNÜTZIGER E.V. (CJD) CJD KONZERN PER 31.12.2025 KONZERNBILANZ ZUM 31.12.2025

AKTIVA	Konzern 31.12.2025 in EUR	Konzern 31.12.2024 in EUR
A. ANLAGEVERMÖGEN		
I. Immaterielle Vermögensgegenstände		
Entgeltlich erworbene Konzessionen und Lizenzen	238.830,26	410.054,91
II. Sachanlagen		
1. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	290.687.162,54	287.147.811,97
2. Technische Anlagen und Maschinen	12.127.155,00	10.134.152,00
3. Andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	21.952.588,43	21.485.970,87
4. Geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	25.279.585,61	22.744.262,82
	350.046.491,58	341.512.197,66
III. Finanzanlagen		
1. Beteiligungen	501,00	501,00
2. Wertpapiere des Anlagevermögens	6.233.163,28	6.235.663,28
3. Sonstige Ausleihungen	419.980,78	3.442.100,31
	6.653.645,06	9.678.264,59
	356.938.966,90	351.600.517,16
B. UMLAUFVERMÖGEN		
I. Vorräte (Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe)	1.415.198,27	1.410.937,44
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände		
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	71.203.207,39	74.425.353,85
2. Sonstige Vermögensgegenstände	2.515.262,98	6.390.061,54
	73.718.470,37	80.815.415,39
III. Guthaben bei Kreditinstituten	67.912.489,90	71.823.802,82
	143.046.158,54	154.050.155,65
C. Rechnungsabgrenzungsposten	4.913.308,82	2.783.508,94
D. Aktiver Unterschiedsbetrag aus der Vermögensverrechnung	11.336,79	0,00
Bilanzsumme	504.909.771,05	508.434.181,75

CHRISTLICHES JUGENDDORFWERK DEUTSCHLANDS GEMEINNÜTZIGER E.V. (CJD) CJD KONZERN PER 31.12.2025

PASSIVA	Konzern 31.12.2025 in EUR	Konzern 31.12.2024 in EUR
A. Eigenkapital		
I. Vereinskaptal	25.494.216,83	25.494.216,83
II. Konzern-Gewinnrücklagen	61.998.297,64	61.998.297,64
III. Übrige Gewinnrücklagen	54.310.793,57	54.310.793,57
IV. Nicht beherrschende Anteile	7.264.939,90	6.883.808,85
V. Konzernbilanzgewinn	44.456.845,57	36.461.912,34
	193.525.093,51	185.149.029,23
B. Passivischer Unterschiedsbetrag aus Kapitalkonsolidierung	21.498.124,40	22.555.546,11
C. Zweckgebundene Zuschüsse		
1. Für Investitionszuschüsse zum AV	102.734.827,38	103.371.568,90
2. Für noch nicht aufwandswirksam verbrauchte Spenden	3.558.752,19	3.203.151,77
	106.293.579,57	106.574.720,67
D. Rückstellungen		
1. Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	6.221.861,00	6.479.990,00
2. Steuerrückstellungen	23.000,00	14.783,36
3. Sonstige Rückstellungen	52.236.677,05	55.783.338,62
	58.481.538,05	62.278.111,98
E. Verbindlichkeiten		
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	71.353.907,01	68.702.411,50
2. Erhaltene Anzahlungen	21.609.759,70	19.688.603,17
3. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	6.273.243,25	14.611.096,99
4. Sonstige Verbindlichkeiten	25.780.923,06	28.797.518,93
	125.017.833,02	131.799.630,59
F. Rechnungsabgrenzungsposten	93.602,50	77.143,17
Bilanzsumme	504.909.771,05	508.434.181,75

CHRISTLICHES JUGENDDORFWERK DEUTSCHLANDS GEMEINNÜTZIGER E.V. (CJD) CJD KONZERN PER 31.12.2025

Konzern-Gewinn- und Verlust-Rechnung für die Zeit vom 01.01. bis 31.12.2025

	Konzern 01.01.–31.12.2025 in EUR	Konzern 01.01.–31.12.2024 in EUR
1. Umsatzerlöse	845.738.217,44	811.648.279,80
2. Spenden und ähnliche Erträge	4.132.979,55	3.342.591,40
3. Sonstige betriebliche Erträge	28.498.967,01	33.062.645,51
Gesamtleistung	878.370.164,00	848.053.516,71
4. Materialaufwand		
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	24.326.359,52	23.794.915,09
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	10.167.268,58	9.069.112,03
	34.493.628,10	32.864.027,12
5. Personalaufwand		
a) Löhne und Gehälter	515.958.587,65	494.210.273,49
b) Soziale Abgaben und Altersversorgungsbeiträge	116.461.681,64	104.175.910,34
	632.420.269,29	598.386.183,83
6. Abschreibungen auf immaterielle VG und Sachanlagen	22.435.316,60	22.674.719,80
7. Sonstige betriebliche Aufwendungen	179.159.969,70	186.405.828,42
8. Erträge aus Wertpapieren des Finanzanlagevermögens	92.756,47	136.395,49
9. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	1.187.976,87	1.618.320,44
10. Abschreibungen auf Finanzanlagen	2.500,00	7.675,00
11. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	2.308.433,29	2.245.868,32
12. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	88.922,34	-6.467,73
13. Ergebnis nach Steuern	8.741.858,02	7.230.397,88
14. Sonstige Steuern	365.793,75	436.003,42
15. Konzernjahresüberschuss	8.376.064,27	6.794.394,46
16. Ergebnisanteil nicht beherrschender Anteile	-381.131,05	-304.968,63
17. Bilanzgewinn Vorjahr	36.461.912,35	29.972.486,51
18. Zuführung Rücklagen	0,00	0,00
19. Zuführung zu Vereinskaptal und Rücklagen	0,00	0,00
20. Konzernbilanzgewinn	44.456.845,57	36.461.912,34

WIR SAGEN DANKE

... allen Spenderinnen und Spendern **für 3.923.028,14 Euro**, die Entwicklung möglich machen.

... allen Mitarbeitenden, Freiwilligendienstleistenden und Ehrenamtlichen für ihren Einsatz, mit dem sie **unsere Werte lebendig werden lassen**.

... allen Auszubildenden, **die unsere Zukunft mitgestalten**.

... allen kooperierenden Organisationen und Institutionen, **auf die wir in Zeiten des Wandels vertrauen dürfen**.

... **im Namen aller Menschen**, die von unseren Angeboten profitieren, dass Sie uns weiterhin begleiten.

CJD Spendenkonto

Empfänger: CJD

Evangelische Bank eG

IBAN DE82 5206 0410 0000 0093 93

BIC GENODEF1EK1

Gefördert durch die
**Aktion
MENSCH**

Stiftung
Wohnhilfe
Mit Zustiftung Dr. Walther Gase

Gefördert durch die
GlücksSpirale

Rittal Foundation
Gemeinnützige Stiftung der
FREIBERGER KÖRPER GROUP

Marvin
Puchmeister
STIFTUNG

D DEICHMANN
Stiftung

Gefördert durch
**WERTE
STÄRTER**
Initiative für Chancengleichheit und
soziale Verantwortung

S Sparkasse Essen

Stiftung
Fernschiffahrt
STIFTUNG

M
HEININGHAUS
STIFTUNG

RAINER WINTER
STIFTUNG

cjd
Kinder- und
Jugendstiftung

**arnold
DANNENMANN
STIFTUNG**



WANDEL BEGINNT DORT, WO MENSCHEN GESEHEN UND ANGENOMMEN WERDEN.

Wenn Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene ihre Stärken entfalten können, entsteht Vertrauen – und daraus die Kraft, selbstbestimmt den eigenen Weg zu gehen.

UNSERE ARBEIT FOLGT KLAREN WERTEN:

- ✓ Wir schenken Halt und Geborgenheit für ein sicheres Umfeld.
- ✓ Wir eröffnen Chancen durch ganzheitliche Bildung.
- ✓ Wir bauen Barrieren ab, damit Teilhabe Wirklichkeit wird.

So entstehen Räume, in denen Entwicklung möglich wird und Zukunft wächst – unabhängig von individuellen Voraussetzungen. Mit Ihrer Unterstützung gestalten wir diesen Wandel weiter.



SPENDEN, DIE
VIEL BEWIRKEN



cjd
Das Bildungs- und
Sozialunternehmen

CJD Zentrale
Teckstraße 23
73061 Ebersbach
Tel.: 07163 930-0
cjd@cjd.de
www.cjd.de

Das CJD ist unter anderem Mitglied von:

