

## **Lagebericht für das Geschäftsjahr 2020** **der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg**

### **A. Wirtschaftsbericht**

#### **I. Geschäftsverlauf und Lage der Gesellschaft**

##### **1. Geschäfts- und Rahmenbedingungen**

Das Jahr 2020 war in jeglicher Hinsicht durch die Corona-Pandemie ein besonderes. Durch die Vielzahl von Corona-Verordnungen von Seiten des Bundes und des Landes Mecklenburg-Vorpommern mussten wir uns ständig neuen Herausforderungen in der sozialen Arbeit stellen, zumal unser Sektor durchgängig arbeiten und präsent sein musste.

Als AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg konnten wir uns weiter stabilisieren. Alle getroffenen Maßnahmen haben schnell gegriffen, obwohl sich in einigen Bereichen die Rahmenbedingungen durch die Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik ständig verändern.

Durch unsere professionelle Bereichsleiter\*innenstruktur können wir uns auf die neuen Gegebenheiten schnell einstellen und entsprechende Maßnahmen einleiten. Daher können wir steuernd unsere Einrichtungen und Dienste auf dem sozialen Markt „platzieren“ und neue Einrichtungen und Dienstleistungen kreieren.

Wie in den letzten Lageberichten schon benannt, wird es uns künftig nicht an neuen Ideen und Konzepten für Einrichtungen und Dienste mangeln, sondern eher daran, wie wir gut ausgebildetes Fachpersonal (Erzieher\*innen, Sozialpädagogen\*innen, Kranken- und Altenpfleger\*innen) gewinnen und wie wir durch die schlechter werdenden Rahmenbedingungen gute, zeitgemäße Gehaltsstrukturen beibehalten und weiterentwickeln können. Daneben gilt es, eine auskömmliche Refinanzierung zu erreichen und kreative Recruitingkonzepte zu entwickeln.

##### **2. Entwicklung der Unternehmensbereiche**

###### **2.1. Bereich Pflege**

Das Jahr 2020 war - wie für alle Bereiche - auch für die Einrichtungen in der Pflege ein ganz besonderes Jahr. Das Coronavirus, das sich seit Anfang des Jahres 2020 weltweit verbreitet hat, hat sich auf die Pflegeeinrichtungen der AWO Westmecklenburg, deren Klient\*innen und Mitarbeiter\*innen ausgewirkt und hier zu einschneidenden Erlebnissen geführt. Nicht nur auf Bundes- und Landesebene wurden stetig neue Regelungen getroffen, sondern auch auf Unternehmens- und Einrichtungsebene mussten kurzfristig Entscheidungen getroffen und neue rechtliche Rahmenbedingungen thematisiert, geeignete Maßnahmen vereinbart und umgesetzt werden. Immer wieder wurden die Bewohner, Tagessgäste, Klienten, die Angehörigen und unsere Mitarbeiter vor neue, große Herausforderungen gestellt. Nichtsdestotrotz konnte diese Krise durch ein hohes Maß an Engagement der Mitarbeiter\*innen und viel Verständnis der Kund\*innen bisher sehr gut bewältigt werden.

Trotz dieser außergewöhnlichen Situation konnten wir feststellen, dass die Bedarfe an stationären, teilstationären und ambulanten Pflegeangeboten weiterhin vorhanden und überwiegend hoch sind. Dies führt zu einer bedeutenden gesellschaftlichen Verantwortung, die den Kolleg\*innen in den Einrichtungen bewusst ist und der sie ausreichend gewachsen sind.

Der Bereich Pflege ist nach wie vor – arbeitsmarktpolitisch – eine tragende Säule des Unternehmens und hat sich trotz steigender Konkurrenz (mit teilweiser Schaffung von regionalen Überkapazitäten durch Investorenmodelle, so gibt es z.B. in Schwerin derzeit 32 ambulante Pflegedienste – 2017 gab es 25, demnächst 17 Tagespflegen – 2017 waren es 10 und 14 stationäre Einrichtungen, für 2020/21 weitere 5 Neubauten mit über 700 Plätzen geplant, obwohl es keinen Bedarf gibt) am Markt etabliert.

Die demographischen Veränderungen werden auch in Westmecklenburg (unserem Einzugsgebiet) sichtbar, so dass die Bedarfe in der ambulanten, teilstationären und stationären Altenhilfe trotz der hohen Konkurrenz bei uns gut nachgefragt werden und auch stetig zunehmen.

Trotz der Konkurrenz sehen wir in diesem Geschäftszweig auch in Zukunft weitere Betätigungsfelder mit innovativen Konzepten, wobei neben der Konzeptidee die Frage des Standortes eine entscheidende Rolle spielen wird.

Auch die Gewinnung von geeignetem Fachpersonal ist von großer Bedeutung. Hier werden wir weiterhin neue Wege und Formen entwickeln müssen, um die mühevoll erreichte Qualität aufrecht zu erhalten, so z.B. durch die verstärkte eigene Ausbildung (in- und ausländischer Jugendlicher) von Fachkräften und durch die Gewinnung ausländischer Fachkräfte.

### **2.1.1. Bereich stationäre Altenpflege**

Die AWO Westmecklenburg betreibt weiterhin **fünf stationäre Pflegeeinrichtungen** mit einer Gesamtkapazität von mittlerweile 332 Bettenplätzen. In einer Einrichtung, Seniorenhaus Klein Welzin“ wurden die Kapazitäten erhöht: Seit August 2020 werden hier statt bisher 39 nun 44 Bewohner betreut.

Die Corona-Situation des vergangenen Jahres hat sich leicht auf die Belegungssituation in den Einrichtungen ausgewirkt. Durchschnittlich konnte eine gute Belegung von 95,55% erreicht werden. Immer wieder war es jedoch von Nöten, einzelne Betten bewusst nicht zu belegen, sodass für einen Ernstfall ggf. auch Isoliereinheiten vorgehalten werden konnten.

Zu Pflegesatzverhandlungen der Einrichtungen rufen wir weiterhin kontinuierlich auf, sodass das betriebswirtschaftliche Ergebnis hierdurch positiv beeinflusst wird.

### **2.1.2. Bereich ambulante Pflegedienste**

Auch im Jahr 2020 betreuten unsere **fünf Pflegedienste ca. 400 Klient\*innen** in den Regionen Nordwestmecklenburg, Schwerin und Ludwigslust-Parchim. Die Nachfrage ist überwiegend hoch, durch die einzelnen Lockdowns in der Pandemie wurden jedoch zwischenzeitlich auch Einsätze abgesagt. Trotzdem konnten neue Kund\*innen gewonnen werden und die Sozialstationen können sich am Markt weiterhin gut präsentieren.

Die Nachfrage an einer Wohnung in einer unserer **zehn Servicewohnanlagen** ist konstant hoch und auch die Auslastung in den mittlerweile **sechs Demenz-WGs** ist erfreulich, sodass freie Zimmer hier sehr schnell wieder durch einen Neueinzug nachbelegt werden können. Weitere Bauprojektanfragen zu Service-Wohnanlagen liegen vor und werden fachlich geprüft.

Unser **Hausnotruf** ergänzt die zusätzlichen Serviceangebote sowohl inhaltlich als auch wirtschaftlich.

Durch die Akquise und Marketingstrategien konnten wir die durchschnittlichen 760 Aufschaltungen stabilisieren und sind mittlerweile einer der größten Anbieter auf diesem Gebiet in Westmecklenburg. Für die Zukunft erhoffen wir uns durch neue Kooperationen einen weiteren Ausbau des Segments.

### **2.1.3. Bereich teilstationäre Pflege**

Bedeutende Auswirkungen hatte die Pandemie im teilstationären Bereich. Hier mussten sogar wochenweise die drei Einrichtungen in Schwerin und Grevesmühlen geschlossen werden. Viele Tagesgäste hatten auch Angst vor einer Ansteckung, so dass die Betreuung vorübergehend pausierte. Deshalb ist eine durchschnittliche Auslastung von ca. 45% leider kein überraschendes Ergebnis, welches sich selbstverständlich negativ auf das betriebswirtschaftliche Ergebnis auswirkt. Das Defizit konnte durch Landes- und Bundeszuschüsse in Grenzen gehalten werden. Wie im letzten Lagebericht angedeutet und durch die Pandemie verstärkt verfolgen wir jetzt das Ziel, die beiden Schweriner Tagespflegeeinrichtungen in Schwerin zusammenzulegen, auch weil es wie oben erwähnt in Schwerin eine Überkapazität gibt.

### **2.1.4. Ausbildung**

Die Fachkräftegewinnung gestaltet sich weiterhin als eine herausfordernde Aufgabe, die ständig als eine der zentralen Schwerpunkte gesehen wird. Da der Konkurrenzkampf auf dem Markt immer stärker wird, spielt es eine bedeutende Rolle, selbst junge Menschen auszubilden und hierdurch qualifizierte Fachkräfte einsetzen zu können.

Es konnten zum neuen Ausbildungsjahr 2020/2021 14 Menschen gewonnen werden, die sich bei uns in die betriebliche Ausbildung begeben haben, sodass wir Ende des vergangenen Jahres 24 Auszubildende in der Pflege hatten. Eine Kooperation mit dem Unternehmen WBS in Schwerin hat uns dabei unterstützt, auch Auszubildende aus Vietnam einstellen zu können.

Die generalistische Ausbildung, die mit dem neuen Schuljahr begonnen hat, stellt alle Beteiligten aktuell noch vor große Herausforderungen, wodurch die enge Zusammenarbeit mit der evangelischen Altenpflegeschule weiterhin an Bedeutung gewonnen hat.

## **3. Entwicklung des Unternehmensbereichs Kindertagesstätten/Familie**

### **3.1. Kindertagesstätten**

In unseren **7 Kindertagesstätten**, wurde die qualitative Weiterentwicklung der Ausgestaltung pädagogischer Prozesse, in Verbindung mit der Verbesserung der strukturellen und

baulichen Rahmenbedingungen, weiter vorangetrieben. Aufgrund der großen gesellschaftspolitischen Bedeutung „der frühen Kindheit“ sowie durch den erhöhten Beratungsbedarf der Familien, sind die Anforderungen an Kindertageseinrichtungen kontinuierlich gestiegen. Unter diesem Blickwinkel, wurden auch 2020 die Konzeptionen und Qualitäts-/Leistungsbeschreibungen, in allen Einrichtungen aktualisiert und weiterentwickelt. Es wurden Prozesse evaluiert und weitere Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung umgesetzt.

Die Umsetzung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse der Elementarpädagogik, bestimmt die fachlich-inhaltliche Arbeit in diesem Bereich. Unsere Kindertagesstätten sind zentrale Orte der Begegnungen und wichtige Einrichtungen für das Gemeinwesen und die Infrastruktur. Durch die Öffnung der Einrichtungen und die ständige Evaluierung der Konzepte und Prozesse, können wir uns gegen die vielen Mitbewerber gut behaupten und positiv abgrenzen. Ausdruck dessen ist nach wie vor die hohe Nachfrage von Familien für unsere Einrichtungen.

Das Kindertagesstättenförderungsgesetz für Mecklenburg–Vorpommern (KiföG M–V), bestimmt die finanziellen Rahmenbedingungen. Die Beitragsfreiheit für die Eltern wurde ab 01.01.2020 eingeführt. Die geforderte Umsetzung des Gesetzes erweist sich weiterhin jedoch als sehr schwierig, da methodische Vorgehensweisen zu bestimmten Verfahren von Seiten des Gesetzgebers gerade auf dem finanziellen Sektor nicht zeitgleich mit dem Gesetz definiert waren (Durchführungsbestimmungen). Die Finanzierung der Kindertagesstätten setzt sich aus mehreren Säulen zusammen. Die Bearbeitung und Koordinierung mit dem dafür erforderlichen verwaltungstechnisch erheblichen Mehraufwand innerhalb der Verwaltungsarbeit, wird nicht zu 100% vom Gesetzgeber refinanziert. Um aus den unterschiedlichen Paragraphen die „Fördertöpfe“ bedienen zu können, stehen wir mehr und mehr vor der Herausforderung, die Strukturen und Schnittstellen kontinuierlich zu prüfen.

Kriterien, wie eine richtige buchhalterische Zuordnung, die Ein- und Abgänge zu kontrollieren sowie den kompletten Personalbedarf, der sich aus den zusätzlichen Finanzmitteln ergibt, zu errechnen, sind Prozesse, die die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens maßgeblich mitbestimmen. Das Sachgebiet Kita-Verwaltung, mit seinen 3 Verwaltungsmitarbeiterinnen aus dem Finanz- und Rechnungswesen, sicherten dieses Aufgabenfeld. Optimierungsprozesse in den verwaltungs-technischen Abläufen, konnten mit dem Verwaltungsprogramm für Kindertagesstätten (KEV), umgesetzt werden.

Die Voraussetzung für die Übernahmen des Leistungsentgeltes durch den Träger der öffentlichen Jugendhilfe, sind die Leistungsvereinbarungen mit den Trägern der Leistungsanbieter. Hier wurden auch im vergangenen Jahr die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Leistungsfähigkeit und Sparsamkeit der Einrichtungen von Seiten der Jugendämter stark hinterfragt. Die herangezogenen Gesichtspunkte der Kostengünstigkeit stehen oft im Widerspruch zu der gesetzlich notwendigen und tatsächlich geleisteten sozialen Arbeit.

Die besonderen Herausforderungen der Corona-Pandemie, spiegelten sich auch in unseren Kindertageseinrichtungen wieder. Die Vorbereitungen für die Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltverhandlungen für unsere Kindertagesstätten fanden dennoch statt. Die LQEV für die Kita „Pippi Langstrumpf“ erfolgte im Dezember 2020.

In den Verhandlungsgesprächen wurde deutlich, dass unsere angestrebten fachlich-inhaltlichen Ziele zur Qualitätsentwicklung und -sicherung, nicht vollumfänglich seitens des örtlichen Trägers unterstützt wurden.

Auch in 2020 konnten wir weitere zusätzliche Finanzmittel, insbesondere für die gezielte individuelle Förderung für unsere Kindertagesstätten „Regenbogen“ und „Igelkinder“ in Schwerin, „Villa Kunterbunt“ und „Spatzennest“ in Parchim in Höhe von insgesamt **165.942,56 €** akquirieren. Dadurch konnten wir u.a. durch zusätzliche Fach-/Assistenzkräfte und durch projektbezogene Honorarkräfte sowie durch die Anschaffung von Materialien das Beobachtungsverfahren nach dem „Dortmunder Entwicklungsscreening 3 bis 6 Jahre“ (DESK 3 - 6) qualitativ hoch und im Sinne unserer Trägerphilosophie umsetzen.

Des Weiteren versuchen unsere Einrichtungen durch individuelle Konzepte weitere Fördermöglichkeiten und damit zusätzliche finanzielle Mittel zu erschließen. Die Kindertagesstätte „Pippi Langstrumpf“ in Gadebusch, setzte das Programm innerhalb der Bundesinitiative Schwerpunkt-Kita Sprache und Integration „Offensive frühe Chancen – Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ auch in diesem Jahr um. Hier stand eine Fördersumme von **25.000,00 €** zur Verfügung.

Die zusätzliche integrierte Sprachförderung, in den Schweriner Kitas im Rahmen „Englisch for Kids“ wurde 2020 soweit es unter Pandemiebedingungen möglich war, angeboten. Sie ist für die Eltern kostenlos und wird über die Entgelte finanziert.

Die strukturelle Planung weiterer Bauabschnitte in der Kita „Regenbogen“, für die stufenweise Erneuerung und Erweiterung der bisherigen räumlichen Rahmenbedingungen in dieser Kita, wird weitergeführt.

Die AWO -Soziale Dienste gGmbH- Westmecklenburg, führte in Zusammenarbeit mit dem AWO Kreisverband Schwerin - Parchim e.V., die Umsetzung für den Neubau des Eltern-Kind-Zentrums (EIKiZ) in Schwerin -Mueßer Holz- fort. Nach der offiziellen Grundsteinlegung, im Dezember 2019, wurden die Bauarbeiten mit einigen Verzögerungen durch die Pandemiebedingungen, fortgeführt. Ein hoher zeitlicher und verwaltungstechnischer Aufwand war und ist auch weiterhin erforderlich. Die Planungen für die Investitionen des Innen- und Außenbereiches wurden fortgeführt. Die vollumfängliche Anerkennung der konzeptionell erforderlichen pädagogischen Nutzfläche, wurde durch den örtlichen Träger nicht bewilligt. Hier erfordert es weiterhin große Anstrengungen, weiter in Verhandlungsgesprächen zu bleiben. Für Anfang 2021 hatten wir zur Verhandlung aufgerufen. Der Verhandlungstermin hat sich leider verzögert.

### 3.1.2. Auslastung der 7 Kindertageseinrichtungen

Insgesamt lag 2020, eine Auslastung von **94%** in den Einrichtungen vor. In den einzelnen Kitas, gestaltete es sich wie folgt:

Regenbogen	= 95 %
Kita Leuchtturm	= 98 %
Kita Igelkinder	= 94 %
Kita Die kleinen Schulzen	= 99 %
Kita Villa Kunterbunt	= 88 %
Kita Spatzennest	= 96 %
Kita Pippi Langstrumpf	= 89 %

Wir konnten einen Anstieg in der Gesamtauslastung unserer 7 Kitas von **1 %** gegenüber dem Vorjahr erzielen. Unsere eingeleiteten Maßnahmen bzgl. der Steigerung der Auslastungszahlen, werden wir weiter ausbauen, um weitere Verbesserungen bzgl. der Wirt-

schaftlichkeit zu erreichen.

Ebenfalls ist es auch weiterhin unser Ziel, die Verwaltungspauschale innerhalb der nächsten Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltverhandlungen zu erhöhen.

Durch die gute interne Zusammenarbeit zwischen den Kita-Leitungen, der Bereichsleitung und dem Bereich Finanzbuchhaltung/ Sachgebiet Kita-Verwaltung, konnten Prozesse auch im Jahr 2020 optimiert werden.

### **3.2. Familienbildungsstätte**

Durch die Corona-Pandemie konnten viele geplante Kurse nicht durchgeführt werden und haben zu erheblichen Einnahmeverlusten geführt. Diese konnten teilweise durch Förderprogramme kompensiert werden.

Mit Onlinekursen wurden neue Wege beschritten, die doch besser angenommen wurden als gedacht.

Zunehmend wird es schwieriger, geeignete Kursleiter\*innen zu finden und auch neue Angebote zu entwickeln.

Mit dem EIKiZ werden wir ein eigenes Bewegungsbad vorhalten und erhoffen uns dadurch einen weiteren Ausbau von Wassergewöhnungs- und Aquakursen für Jung und Alt.

## **4. Bereich Hilfen zur Erziehung/Hilfen zur Lebensbewältigung (HzE/HzL)**

### **4.1. Gesamtsituation**

Die wirtschaftliche Gesamtsituation dieses Bereichs hat sich auch im Geschäftsjahr 2020 trotz der Eröffnung einer weiteren neuen Einrichtung Ende 2020 mit dementsprechenden Vorlaufkosten und auch trotz der Herausforderungen durch die Corona-Pandemie weiter stabilisiert und positiv entwickelt.

Grundsätzlich wurde in vielen Gesprächen seitens des Jugendamtes die durchgängig hohe Qualität der Arbeit in allen Einrichtungen, die verlässlichen professionellen Strukturen und die inhaltliche Angebotsvielfalt sehr positiv bewertet. Es wurde wieder die nachhaltige moderne soziale Arbeit als Grundhaltung jeder Einrichtung umfassend als zeitgemäß und außerordentlich zielorientiert wahrgenommen.

Im Gesamtbereich gab es 2020 keine Personal-Fluktuation, was gerade wegen der schwierigen Gesamt-Rahmenbedingungen in einem sehr belastenden Arbeitskontext als sehr positiv zu bewerten und Ausdruck eines bewussten Arbeitsschwerpunktes im Personalmanagement der Bereichsleitung und der Teamleiterinnen in Abstimmung mit der Geschäftsführung zu sehen ist.

Alle Einrichtungen des Bereiches HzE wurden schon 2017, 2019 und nochmals 2020 in diesem Zusammenhang mit dem zuständigen Jugendamt neu verhandelt, um einerseits gestiegene Ist-Kosten aufzufangen und andererseits die Fachkräfte deutlich besser und angemessen bezahlen zu können. Es wirken auch permanente kommunale Sparzwänge immer stärker auf dieses Arbeitsfeld, so dass weiterhin ein großer Aufwand notwendig

war, um eine optimale Auslastungen der Einrichtungen zu erreichen. Zusätzlich stand weiterhin die Herausforderung, die Flüchtlings- und Migrationsthematik mit starken Sprachbarrieren und ganz neuen Sozialisierungshintergründen zusätzlich im Gesamtbereich zu bearbeiten, was mit viel Aufwand, Fortbildung und Engagement erfolgreich gelang.

Der Gesamtbereich HzL-HzL mit den vielen unterschiedlichen Einrichtungen und Teamkonstellationen ist 2020 noch stärker zusammengerückt, kann sich in Notfällen auf Hilfe der Kolleg\*innen verlassen und ist fachlich übergreifend beispielhaft aufgestellt. Dies zeigte sich insbesondere auch durch die ganz neuen Herausforderungen der Corona-Pandemie. Einerseits wurden alle Möglichkeiten flexibler Arbeitsgestaltung wie Homeoffice, angepasster Dienstpläne und weiterer Maßnahmen kontaktgeschützter Hilfe- und Beratungsformen höchst flexibel umgesetzt, andererseits unterstützten sich die Einrichtungen bei personellen Schwierigkeiten in einem zeitgemäßen Personalmanagement durch die Bereichsleitung beispielhaft. Quarantäneverordnungen konnten erfolgreich in den Einrichtungen umgesetzt werden.

#### **4.2. Kinder- und Jugendwohngruppe**

In der **Kinder- und Jugendwohngruppe** konnten wir im gesamten Jahr 2020 eine sehr gute Auslastung verzeichnen. Das im Jahr 2005 erstmalig verhandelte Konzept der Kinder- und Jugendwohngruppe mit heilpädagogisch-therapeutischem Ansatz, individueller Begleitung der Kinder und Jugendlichen, verstärkter Elternarbeit und Einsatz einer Psychologin wurde 2015 novelliert und konkret weiterentwickelt. Hierbei galt es, die vorhandenen personellen Ressourcen noch verbindlicher und geplanter für die individuelle Förderung der Kinder zu nutzen. Notwendig hierfür war alle Mitarbeiter auf dem Weg zu fachkompetenten, selbstverantwortlichen und individuell am Kind/Jugendlichen orientierten pädagogischem Handeln mitzunehmen, sie weiter aufzuschließen, zu motivieren und durchgängig zu qualifizieren. Inhaltlich liegt nun der Schwerpunkt auf dem §35a bei dem Kinder mit seelischer Behinderung ein besonders intensives Betreuungssetting für eine positive Entwicklung benötigen. Dieses Konzept wird tagtäglich lebendig umgesetzt und trägt zu einer positiven Entwicklung der Kinder maßgeblich bei.

Es stehen acht Einzelzimmer für Kinder und Jugendliche, zwei Gemeinschaftsküchen, ein Wohnzimmer und Räume für die Mitarbeiter zur Verfügung. Schwerpunkt ist es seit 2011 fortlaufend, das Mobiliar und die Ausstattung schrittweise so zu erneuern, dass durch aggressives Verhalten der Kinder möglichst wenig beschädigt werden kann. Im vergangenen Jahr gab es weitere Renovierungsarbeiten im Haus, so dass sich Lebensbedingungen für die Kinder und Jugendlichen verbessert haben. Auf Grund der durchgehend hohen Auslastung konnten alle Kosten im Personal- und Sachbedarfsbereich aufgefangen und darüber hinaus ein gutes betriebswirtschaftliches Ergebnis erzielt werden.

#### **4.3. Ambulante Hilfen zur Erziehung**

Im Bereich der **ambulanten Hilfen zur Erziehung** kann weiterhin eine hohe Nachfrage durch das zuständige Jugendamt verzeichnet werden, wobei die Kooperationen mit dem Betreuten Wohnen für Jugendliche und eine deutlich gestiegene Zusammenarbeit mit den Jugendämtern Nord-West Mecklenburg bzw. Ludwigslust-Parchim Ausdruck hoher fachlicher Flexibilität sind. Alle ganzjährig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im Jahresdurchschnitt hierdurch gut ausgelastet, wobei allerdings Hilfeverläufe häufig nur

bedingt betriebswirtschaftlich planbar sind. Spontane Hilfebeendigungen und damit verbundene Übergänge mit Unterauslastungen stehen hierbei im Kontext von Zeiträumen um neue Hilfeanfragen annehmen zu können, vorzubereiten und durch das Jugendamt schlussendlich zu installieren. Bei den individuellen Neu-Verhandlungen mit dem zuständigen Jugendamt 2016 konnten wir mit einem leicht erhöhten Fachleistungsstundensatz strategisch unsere Marktposition grundlegend kostendeckend untermauern, ohne einerseits Einbußen bei der Qualität der Arbeit in Kauf nehmen zu müssen und andererseits aber den gestiegenen Personalkosten auch im Zuge von absolutem Fachkräftemangel gerecht werden zu können. Die Verhandlungen 2019 und 2020 erbrachte einen weiter erhöhten Fachleistungsstundensatz verbunden mit den entsprechenden Personalkostensteigerungen, die hiermit gegenfinanziert werden konnten. Trotz des höchst flexiblen Arbeitsfeldes konnten die betriebswirtschaftlichen Ziele in Kooperation mit dem Betreuten Wohnen für Jugendliche wieder erreicht werden. Weitere spezifische inhaltlicher Angebote der „Sozialen Gruppenarbeit“ wie beispielsweise die Kanugruppen stellen mittlerweile eine „Erfolgsstory“ dar und werden den sich immer wieder verändernden Bedarfen entsprechend angepasst. Die sozialräumlichen orientierten „Ballsportgruppen“ wurden reduziert und zum Jahresende eingestellt, da die Bedarfe sich in diesem Kontext verändert haben.

Eine sehr aufwendige Dokumentation und standardisierte abrechnungsrelevante Leistungsnachweise sind mittlerweile Bestandteil jeder Einzelfallhilfe. Das Team besteht weiterhin sowohl aus weiblichen und männlichen sowie aus jungen und aus erfahrenen Fachkräften. Alle Mitarbeiter sind bestens für den Umgang mit Kindeswohlgefährdungen geschult und stellen in der gesamten Arbeit eine vergleichsweise herausragende Position in der Landeshauptstadt dar. Die auf Leasing-Basis angeschafften Fahrzeuge wird für diesen Dienst mit hoher Auslastung genutzt.

#### **4.4. Betreutes Wohnen für Jugendliche**

Im **Betreuten Wohnen für Jugendliche wurden 2020 die größeren Veränderungen** weiter aktiv umgesetzt. Die Teams der Ambulanten Hilfen zur Erziehung und des Betreuten Wohnens für Jugendliche haben eine gemeinsame Teamleitung. Parallel wurde das Konzept des Betreuten Wohnens an vielen Stellen zeitgemäß weiterentwickelt und zukunftsfähig novelliert. Es kann noch intensiver und gezielter mit den Jugendlichen im eigenen Wohnraum fachlich fundiert an ihren Problemlagen gearbeitet werden. Die inhaltliche Arbeit konnte hiermit qualitativ weiterentwickelt werden, was sich in einer hohen Nachfrage durch die Jugendämter widerspiegelt. Der fachlichen und personellen Flexibilität und deren besonderen Herausforderungen für Ambulante Hilfen und dem Betreuten Wohnen konnten die Mitarbeiterinnen so noch besser gerecht werden, da alle Fachkräfte grundlegend für beide Hilfeformen zur Verfügung stehen, auch wenn die spezielle Fachkompetenz in den Einzelteams verbleibt. In Begleitung der Bereichsleitung konnte über ein professionelles Personal – und Fallmanagement eine stabile tragfähige neue Struktur geschaffen werden.

Trotz dieser großen Veränderungen gab es 2020 eine sehr hohe Auslastung und es konnte ein sehr positives Betriebsergebnis erzielt werden. Sehr große Schwierigkeiten gab es zeitweilig bei der Anmietung von passendem Wohnraum, da in der LH Schwerin insbesondere kleine Wohnungen kaum zur Verfügung standen und somit teilweise Hilfen nicht umgesetzt werden konnten oder sehr verspätet starten konnten. Hier wurde in Abstimmung mit dem KSV eine entscheidende Veränderung umgesetzt, in dem die Wohnungen mit einer „Dauer – Betriebserlaubnis“ beantragt und genehmigt werden. Hiermit verbleiben die

Wohnungen im Normalfall im Bestand und ausziehende Jugendliche beziehen im Hilfeverlauf begleitet eine neue eigene Wohnung. Die ist konzeptionell und auch betriebswirtschaftlich eine kluge Anpassung. Die Wochenendbereitschaft wurde ebenfalls zielgerichtet überprüft und hat sich in einer weiteren Kooperation von der Gemeinsamen Wohnform für Alleinerziehende professionell etabliert. Dies macht personell und fachlich Sinn.

#### **4.5. Gemeinsame Wohnform für Alleinerziehende**

Die Entwicklung der **Gemeinsamen Wohnform für Alleinerziehende** kann auch im vergangenen Jahr als durchgängig qualitativ hochwertige und differenzierte flexible erfolgreiche Leistung eingeschätzt werden. Die Neubesetzung der Teamleitung war ein wichtiger Schritt, um die erfolgreiche Arbeit noch strukturierter, verbindlicher und kreativer gestalten zu können.

Die Angebote für die Mütter und ihre Kinder wurden kontinuierlich ausgebaut, so dass mehrmals wöchentlich gemeinsame oder individuelle Aktivitäten wie Kochen, gezieltes Spielen oder Yoga genutzt werden.

Diese neue Struktur führte zu einer sehr hohen Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und hatte unmittelbare Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit und somit auch auf die Anfragen. Wir verzeichneten eine fast 100%ige Auslastung mit Warteliste für den stationären Bereich. Der ambulant betreute Bereich wurde wieder stabiler als in den Vorjahren angefragt, so dass hier die inhaltlichen oder personellen Neuanpassungen gewirkt haben.

#### **4.6. Jugendberatungszentrum/Jugendgerichtshilfe Lübz**

Das Angebot **Jugendberatungszentrum/Jugendgerichtshilfe Lübz** befand sich schon 2019 im Umbruch, da die Konzeption bei neuen Bedarfen, sowie personellen und strukturellen Veränderungen im zuständigen Jugendamt Ludwigslust-Parchim weiterentwickelt werden musste. Insbesondere die Beratungsleistung in Schulen vor Ort war hierbei in Abstimmung mit dem zuständigen Jugendamt sehr positiv zu bewerten. Zusätzlich notwendige neue Einzelfallhilfen wurden nach vielen Gesprächen mit dem ansässigen Jugendamt leider nicht deutlich besser nachgefragt. Somit war keine kontinuierliche Auslastung neben den über ESF – geförderten Beratungsangeboten zu verzeichnen. Somit galt es, inhaltlich fachliche Alternativen zu entwickeln. Über die Bereichsleitung gelang es, eine tatsächliche Perspektive für 2020 in der Offenen Jugendarbeit im Amtsbereich Goldberg-Mildenitz zu besprechen und vor zu verhandeln. Allerdings gab es Ende 2020 die bewusste Entscheidung, dieses Angebot grundlegend zu beenden, da es auf Grund der Rahmenbedingungen und einer „Dauererkrankung“ unserer Mitarbeiterin keine nachhaltig sinnvolle Perspektive an diesem Standort und im Gesamtkonstrukt mehr gab.

#### **4.7. Kinder- und Jugendnotdienst (KJND)**

Der **Kinder- und Jugendnotdienst** kann im Jahr 2020 wiederum auf den größten Bedarf und Herausforderungen seit Bestehen der Einrichtung verweisen. Für die Bilanz sind gestiegenen Fallzahlen und die teilweise enorme Verweildauer allerdings nicht entscheidend, da die Plätze immer vorgehalten und also auch z.B. bei Nichtbelegung finanziert werden. Jedoch widerspiegeln die Zahlen die enorm hohe Belastung der Mitarbeiter\*innen, zumal die konkreten Problemlagen innerhalb des fachgerechten Betreuungsaufwandes im KJND deutlich zunahmen. Sehr lange Aufenthaltszeiten einzelner Kinder und Jugendlicher, die

auf Grund ihrer Verhaltensauffälligkeiten, Hilfebiografien, psychischen Konstellation oder familiären Zusammenhänge nicht zeitnah in adäquate Anschlusshilfen durch das Jugendamt übergeleitet werden konnten, stehen im Widerspruch zum eigentlichen Konzept einer kurzen Betreuung in Notsituationen. Viele Einzelfall-Gespräche mit dem Jugendamt, immer wieder umgesetzte Notfallpläne teilweise mit zusätzlichem Personal und Sonderregelungen im Einzelfall in Abstimmung mit Polizei und der Psychiatrie führten auch 2020 zu einer permanenten Dauer-Belastung neben dem allgemeinen Tagesgeschäft. Nur durch eine starke Teamleistung unter Führung der Einrichtungsleitung mit Unterstützung der Bereichsleitung konnte diese Situation auch im vergangenen Jahr gemeistert werden. Besondere Vorfälle, wie körperliche Übergriffe auf Mitarbeiter\*innen durch Klient\*innen mit Polizeieinsätzen im KJND und eine Dauerbetreuung über viele Monate für mehrere „Systemsprenger“ führten zu einem permanenten Austausch des Geschäftsführers und der Bereichsleitung mit der Spitze des Jugendamtes und mit dem zuständigen Dezernenten der LH Schwerin und mündete in personellen und konzeptionellen schwierigen „Neuverhandlungen“. Hier ist es final gelungen, 4 neue Personalstellen, ein angepasstes Sicherheitskonzept für den KJND und novellierte Standards der Zusammenarbeit mit dem Jugendamt zu manifestieren. Somit werden wir auch zukünftig die Leistungen des KJND für die Landeshauptstadt gestärkt erbringen. Die immer noch punktuelle Aufnahme von Unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in ihren nochmals besonderen Lebensumständen und Sozialisationen forderte die Flexibilität auch in der räumlichen Unterbringung und sprachlichen Verständigung, diese Belegungen reduzierten sich auf Grund der allgemeinen politischen Umstände allerdings deutlich. Eine weiter gestiegene Zahl von Überbelegungen war insgesamt schon 2019 zu verzeichnen, was auch dazu führte, dass die Gespräche und Verhandlungen mit dem Jugendamt für eine Kapazitätserhöhung mit personeller Anpassung aus 2017-18 forciert und 2019 erfolgreich praktisch umgesetzt wurden. Dies hatte einen Umzug des KJND im September 2019 zur Folge, was eine beträchtliche zusätzliche Herausforderung während des laufenden Betriebes mit sich brachte. Nun gab es 6 Barriere-reduzierte Plätze in einem schön restaurierten historischen Gebäude direkt gegenüber des Jugendamtes der Landeshauptstadt Schwerin. In den Verhandlungen 2020 dann wurde ein weiterer Platz kalkuliert, so dass nun 7 Plätze insgesamt zur Verfügung stehen.

#### **4.8. Koordinierungsstelle „Frühe Hilfen“**

Die **Koordinierungsstelle „Frühe Hilfen“** wurde auch 2020 über das Jugendamt der Stadt Schwerin gefördert und heißt seit 2019 **„Fachanlaufstelle Frühe Hilfen“**. Der koordinierende Gedanke und die Netzwerkarbeit für die vielen Angebote in diesem Bereich (in der Landeshauptstadt) standen nach konzeptionellen Veränderungen im Mittelpunkt der Arbeit. Zusätzliches Personal für die Übernahme der Einzelfallararbeit konnte im Kontext von Familienbildung und Frühe Hilfen des Trägers entwickelt, verhandelt und umgesetzt werden. Auf Grund von einer langen „Findungsphase im Jugendamt“ zum Thema Frühe Hilfen und unklaren Zuständigkeiten agierte diese Einrichtung auf diesem Feld eher allein verantwortlich, dies allerdings mit großem Erfolg. Hier ist nun eine Stabilität seitens der LH Schwerin festzustellen. Der Mitarbeiterin gelang es hervorragend alle Angebote der Landeshauptstadt kennenzulernen, zu bündeln und in einem neuen „Familien-ABC“ zusammenzufassen. Der Umzug Anfang 2017 in neue Räumlichkeiten an dem bewährten Standort in Lankow hatte damals einerseits viel Arbeit und Aufregung hervorgerufen, andererseits sind diese Räume jetzt deutlich besser für die Öffentlichkeit sichtbar und erreichbar.

Durch die Einrichtung des Projektes **„Baby Willkommen“** als Begrüßungsdienst aller

Neugeborenen der Stadt Schwerin, in Zusammenarbeit mit dem jeweils aktuellen Oberbürgermeister und dem hiesigen Jugendamt, mit einer zusätzlichen Mitarbeiterin der AWO Soziale Dienste gGmbH Westmecklenburg 2013 und dem „Cafe FuN“ als offener Treffpunkt mit Angeboten zum Thema „Junge Familien“ erweiterte und etablierte sich die Angebotspalette der „Frühen Hilfen“!

Somit stellen die AWO die wesentlichen Eckpfeiler für diesen Bereich in der Landeshauptstadt. Das Angebot von „Baby Willkommen“ wird umfangreich und nachhaltig mit immer weiter steigenden Zahlen in Anspruch genommen. Die Arbeit musste Corona-bedingt flexibel angepasst werden und wurde teilweise online umgesetzt. Viele Sponsoren beteiligen sich an der „Willkommenstasche“ mit sinnvollen kleinen Artikeln, was zusätzlich für eine übergreifende Vernetzung von Stadt, AWO und Unternehmen der LH sorgt. Das Cafe Fun verzeichnete 2019 enorm gestiegene Besucherzahlen, welche 2020 mit den teilweise notwendigen Schließungen auf Grund Corona-Bestimmungen absolut nicht gehalten werden konnten. Viele kreative „Kleinstangebote“ wie „Online-Spielanregungen“ trugen dazu bei, weiter gut im Kontakt mit der Zielgruppe zu bleiben. Auf Grund des großen Erfolges dieser Gesamtkonstellation gab es viele Gespräche mit der Jugendamtsleitung darüber, wie auch externe Anbieter die Räumlichkeiten kompakt und gezielt nutzen können. Hierzu entstand ein erweitertes Konzept, welches 2021 etabliert werden könnte.

#### **4.9. Kinder- und Jugendwohngruppe Görries**

2019 wurde das Grundkonzept den Bedarfen angepasst und der sportpädagogische Aspekt wurde nicht mehr so entscheidend in den Vordergrund gestellt. Nach der dann folgenden Umbenennung in „**Kinder- und Jugendwohngruppe Görries**“ wurde eine noch höhere Nachfrage durch die Jugendämter erzielt, was zu einer deutlich besseren Auswahlmöglichkeit von Kindern und Jugendlichen für die Einrichtung führte. Dies wiederum war die Grundlage für eine Harmonisierung der Arbeit innerhalb der Einrichtung, die weitere Festigung des jungen Teams und die qualitative Weiterentwicklung der gezielten Förderung der Klient\*innen. Das betriebswirtschaftliche Ergebnis ist durch „Vollauslastung“ sehr positiv ausgefallen. Diese Entwicklung ist insgesamt als hervorragend zu bewerten da es gelungen ist, mit gezielten kleinen Veränderungen und Anpassungen diese Einrichtung zeitgemäß erfolgreich weiter zu entwickeln.

#### **4.10. „Junge Mütter Wohngemeinschaft“**

Mit unserer „**Junge Mütter WG**“ mit 8 Gesamt-Plätzen für 4 Mütter mit ihrem jeweiligen Baby als ganz neues fachliches Angebot für die LH Schwerin mit bundesweiter Strahlkraft eröffnet werden. Diese besondere familienähnliche Einrichtung wurde aus den Erfahrungen und Bedarfen der Gemeinsamen Wohnform für Alleinerziehende heraus entwickelt. Die Teamleitung der Jungen Mütter WG war zuvor als Elternzeitvertretung der GWfA tätig und ist somit inhaltlich fachlich sehr gut aufgestellt. Das Angebot richtet sich an sehr junge Mütter ab 13 Jahre mit ihrem Baby, oder auch Mütter über 16 Jahre, die einen besonderen Betreuungsbedarf aufweisen und somit noch nicht für GWfA geeignet sind. Innerhalb weniger Wochen konnte diese neue Einrichtung baulich und ausstattungsstechnisch entstehen.

Dieses besondere Konzept wurde auch 2020 bundesweit über unterschiedliche Wege (Internet, Mails, Telefon, direkte Gespräche) beworben. Die Auslastung 2020 war sehr gut, teilweise mit Überbelegungen, für die es temporäre „Sonderbetriebserlaubnisse“ vom zuständigen KSV gab. Nach anfänglich hohen Herausforderungen für das Team, den neuen

Anforderungen punktgenau gerecht werden zu können hat sich die gesamte Einrichtung inhaltlich, fachlich und personell stabilisiert und 2020 nun hervorragend etabliert. Diese Einrichtung ergänzt die weiteren Angebote des Trägers zielgenau.

#### **4.11. „Kinderwohngruppe am Zoo“**

Nach einer Entwicklungszeit von etwa 10 Monaten konnte die jüngste Einrichtung des Bereiches HzE-HzL, die „**Kinderwohngruppe am Zoo**“ im November 2020 eröffnet werden. In enger konzeptioneller Abstimmung mit dem zuständigen Jugendamt gibt es hier 6 Plätze für Kinder im Alter zwischen 0 – 10 Jahren (max. 12 Jahre bei Geschwisterkindern) und 2 „vollfinanzierte“ Plätze für Inobhutnahmen von Kindern in diesem Alter bei Kindeswohlgefährdungen. Das Gebäude liegt zielgruppengünstig direkt am Schweriner Zoo zwischen zwei Seen im verkehrsberuhigten Gebiet im Grünen. Die ebenerdige Einrichtung eignet sich ideal für die kleinen Kinder, umfasst Einzel- und Doppelzimmer, einen langen Flur mit Spielstrecke, einem offenen großen Küchen-Wohnzimmer, einem flexiblen Gruppen,- und „Entspannungsraum“, mehreren Bädern und 2 Büros für die Mitarbeiter\*innen, sowie ein kleines separates Leitungsbüro. Die Einrichtung hat Platz für 1 körperbehindertes Kind – ein Zimmer + Bad sind Barriere-reduziert konzipiert. Ein angemessenes Außengelände rundet den Standort kindgerecht ab. Konzeptionell liegt hier der Schwerpunkt auf einen ruhigen, schönen Ort für die Kinder, gepaart mit intensiver aktiver Elternarbeit, um eine Rückkehr ins Elternhaus fachlich mit zu gestalten oder entsprechende Alternativen wie Pflegefamilien vorzubereiten. 9 Mitarbeiter\*innen wurden teils deutlich vor der Eröffnung des Hauses eingestellt um einerseits weitere Erfahrungen in anderen Einrichtungen zu sammeln, was den ganz jungen Kolleg\*innen zu Gute kam, zum anderen, um dem neuen Team Zeit zu geben, sich inhaltlich fachlich zu finden. Ein langfristiger Mietvertrag sichert den neuen Standort für diese Arbeit. Für die Leitung konnte wieder einmal eine Mitarbeiter\*in aus den „eigenen Reihen“ gewonnen werden, die sowohl die Philosophie der AWO als auch des Bereiches HzE-HzL bereits kennt und die ihre bisherigen Erfahrungen in ihre neuen Leitungsaufgaben einbringen kann.

Der Gesamtprozess von Idee über Konzept – Immobiliensuche – Umbau, Renovierung und Ausstattung – Verhandlungen mit dem Jugendamt – Betriebserlaubnis – Mitarbeiter\*innensuche und Teamzusammenstellung – bis hin zur Eröffnung am 01.11.20 wurde durch die Bereichsleitung und die Fachberaterin verantwortlich übernommen, umgesetzt und in eine weitergeführten engen Begleitung der Leitung und des Teams übergeleitet. Die Einrichtung war innerhalb weniger Tage / Wochen voll belegt/ teilweise überbelegt.

#### **4.12. Ausblick**

Allgemein ist festzustellen, dass es ein massives Kostenproblem für die LH Schwerin im HzE Bereich gibt, da einerseits die Bedarfe an professionellen Angeboten ebenso wie die Gehaltsentwicklungen bei den Freien Trägern weiter steigen, andererseits aber ein stark verschuldeter Haushalt vorliegt. Hier wird grundlegend zukünftig realistisch geplant werden müssen, um den „Pflichtleistungen der Hilfen zur Erziehung“ gerecht werden zu können.

Trotz dessen ist es Ziel, alle entgeltrelevanten HzE- Einrichtungen mit dem Schweriner Jugendamt im 2. Quartal 2021 wiederum neu zu verhandeln, um laut Gesellschafterbeschluss eine weitere deutliche Gehaltsanpassung an den TVöD für unsere Mitarbeiter\*innen umzusetzen. Hierbei besteht dann zukünftig noch deutlicher als bisher die Herausforderung, da wir mit unseren starken Personalschlüsseln in den stationären Einrichtungen die notwendig sind, um nachhaltig gelingend für die Klient\*innen agieren zu kön-

nen, eine optimale Auslastung trotz hoher Tagessätze umzusetzen. Dieser Aufgabe stellen wir uns in vollster fachlicher Überzeugung.

Kostengünstige Angebote mit deutlich weniger Personal oder Fach-Know-how werden allerdings ggf. kostenintensiveren aber qualitativ hochwertigen Angeboten durch die Jugendämter vorgezogen. Diesen Tendenzen werden wir kontinuierlich argumentativ und mit erfolgreicher Arbeit entgegenwirken. Weiter gilt es die jungen Einrichtungen voranzubringen und zu stabilisieren. Die neue Kinderwohngruppe am Zoo muss sich in Ruhe entwickeln und Erfahrungen sammeln. Die Kinder- und Jugendwohngruppe Görries wird das novellierte Konzept weiter umsetzen. Die Junge Mütter WG wird sich weiter festigen. Bei den Frühen Hilfen gibt es immer wieder amtsseitig weiterführende Ideen, die perspektivisch zu klären sind. Der KJND wird mit dem angepassten Konzept weiter eng mit dem Jugendamt der Landeshauptstadt Schwerin im Kinderschutz agieren. Des Weiteren ist die intensive Förderung der Teams mit ihren Leitungskräften und deren Rahmenbedingungen weiterhin Kernaufgabe, um eine optimale Arbeitszufriedenheit weiter aktiv zu gewährleisten, eine professionelle fachliche Arbeit zu unterstützen und einer eventuellen personellen Fluktuation somit entgegenzuwirken.

## **5. Bereich Beratung**

### **5.1. Beratungsstellen**

Unsere Beratungsstellen „Sozial- und Kurberatung“, „Schwangerenberatung“ und „Migrationsberatung“, sind hoch frequentiert. Da die Beratungsstellen aus Bundes-, Landes- und Stadtzuschüssen finanziert werden und die Zuschüsse nach Förderrecht seit Jahren gleichbleibend sind, obwohl die Personal-, Betriebs- und Sachkosten steigen, kann man mittlerweile von einer degressiven Förderung sprechen. Das heißt, eine 100 %-ige Kostendeckung wird für die gewollten Beratungsstellen immer schwieriger, eigentlich unmöglich. Es entsteht unter betriebswirtschaftlicher Betrachtung ein unverhältnismäßiger und nicht zu verantwortender Verwaltungs- und Verhandlungsaufwand. Insgesamt wollen wir die Beratungsstellen jedoch erhalten, da die Vernetzung mit unseren anderen Einrichtungen und Bereichen das betriebswirtschaftliche Ergebnis inhaltlich durchaus positiv beeinflusst.

Im Zuge des neuen Schwangerschaftsberatungsgesetzes wurden Einzugsgebiete und Beratungsstellen „neu“ geordnet. Für unsere Beratungsstelle hatte das zur Folge, dass wir für Schwerin 0,5 Fachkräfte abbauen sollten, obwohl wir seit Jahren die höchste Beratungsquote vorhielten. Da wir uns im Interessenbekundungsverfahren auch für den Landkreis Nordwestmecklenburg beworben hatten und hier den Zuschlag erhielten, konnten wir die Fachkräfte alle behalten.

Der Aufbau der Schwangerschaftsberatungsstelle in Gadebusch wurde im ersten Halbjahr 2017 umgesetzt und mit dem neuen Interessenbekundungsverfahren 2019 verstetigt.

Neben den genannten Beratungsstellen haben wir zusammen mit unserem AWO-Kreisverband Schwerin-Parchim e.V. und den dort geführten Beratungsstellen, wie Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt, die Kinder- und Jugendberatung in Fällen häuslicher Gewalt, die Opferberatung sexueller Gewalt, die Beratung Frauen in Not und häuslicher Gewalt Grevesmühlen sowie die Beratungsstelle Zwangsprostitution und Menschenhandel

ZORA das gesamte Spektrum der Krisenintervention abgedeckt und arbeiten dadurch vernetzt, sowohl für das Land Mecklenburg-Vorpommern als auch für die Region Westmecklenburg.

## **5.2. Integrationsfachdienste (IFD)**

Der Integrationsfachdienst als Beratungs- und Vermittlungsstelle hat sich seinen guten Ruf in Westmecklenburg erhalten. Wie im letzten Lagebericht angedeutet, wurde die Leistung vom Bundesland Mecklenburg-Vorpommern (europaweit) neu ausgeschrieben. Auf Grund unseres eingereichten Konzeptes und der anerkannten Professionalität unserer MitarbeiterInnen erhielten wir den Zuschlag für die nächsten drei bis fünf Jahre. Dadurch ist mittelfristig eine Kontinuität des Dienstes gesichert. In 2021 sind die drei Jahre dann schon wieder vorbei. Wir gehen davon aus, dass die Leistung erneut ausgeschrieben wird.

Für die Jahre 2011 bis 2016 wurde über die Bundesagentur für Arbeit und dem Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern das Projekt „Initiative Inklusion“ beim Integrationsfachdienst gefördert. Ziel des Projektes ist es, Schülern aus Schulen zur Lebensbewältigung, Körperbehindertenschulen Praktika in Betrieben zu suchen und dadurch auch Chancen für eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Für diesen Beratungsbereich wird es von Seiten des Ministeriums eine Weiterführung bis zum Schuljahr 2020/21 geben mit dem Ziel der Verstärkung bei der neu angedachten Ausschreibung, die dann Teil des IFD werden soll.

## **6. Bereich Freizeit/Jugend**

### **6.1. Feriendorf Mueß**

Anfang des Jahres 2020 gab es einen Eigentümerwechsel des Feriendorfes Mueß vom AWO Landesverband M-V zur awosano gGmbH.

Aus unserer Sicht wird der Eigentümerwechsel positiv gesehen, da die awosano im Hotel- und Kurbereich in Deutschland stark vertreten ist. Ausdruck dessen ist, dass seit dem Eigentümerwechsel ein Sanierungs-, Neubau- und Erweiterungsbaukonzept entstanden ist und erste Sanierungsmaßnahmen gleich umgesetzt worden sind für den Hotelbereich.

Des Weiteren konnten wir durch Mittel des Strategiefonds M-V die vier Steinbungalows, insbesondere die Bäder, Wintergärten sanieren, was für die Vermietung positive Auswirkungen haben wird.

Für den Bereich der Beherbergung war das Corona-Jahr eine sprichwörtliche Katastrophe. Durch die Corona-Verordnungen durften keine Feriengäste aufgenommen werden. Nur Geschäftsreisende hatten die Möglichkeit zu übernachten. In der Konsequenz haben wir fast 52 % weniger Übernachtungen und damit auch weniger Einnahmen als 2019.

Durch Stundenreduzierungen, kurzzeitige Versetzungen der Mitarbeiter\*innen zur Unterstützung in anderen Einrichtungen der AWO sowie die Nutzung der Überbrückungshilfen und Sonderprogramm „Jugend“ konnten die Ausfälle teilweise kompensiert werden.

Die Gästezufriedenheit beim Buchungsportal (Booking) konnte mit 8,2 von 10 gehalten

werden. Von den Gästen wurde unser Hygiene Konzept mehrfach sehr gut bewertet.

## **6.2. Das Sportinternat**

Das Sportinternat ist Bestandteil des Verbundsystems „Eliteschule des Sports“ mit den drei Bestandteilen Sport - Schule - Sportinternat.

Laut Erlass der Landesregierung zur Eindämmung der Atemwegserkrankung COVID-19 wurde das Internat für 6 Wochen geschlossen. Diese Zeit wurde genutzt, um Instandhaltungsarbeiten (Malerarbeiten, Dachsanierung), Grundreinigung, Desinfektionsarbeiten des Gebäudes durchzuführen und ein eigenes Hygienekonzept für die „Neueröffnung“ zu erstellen, da ab Ende April in Vorbereitung der Prüfungen am Sportgymnasium Schüler wieder ins Internat durften. Wobei wir nur eine 60 %-ige Belegung in Einzelzimmern gewährleisten entsprechend unseres Hygiene Konzeptes (mit Desinfektion, Gesundheitsabfrage, Testungen, Belehrungen und Besucher).

Mit Einzug unserer Kadersportler war die Kapazität von 60 % ausgeschöpft. Das Wohnen unter den besonderen Hygienebedingungen wurde von den Bewohner\*innen als auch unseren Mitarbeiter\*innen sehr verständnisvoll umgesetzt.

Auch die Essenversorgung wurde unter den notwendigen Hygienebedingungen (Abstandsregelung und Händedesinfektion sowie gesonderte Sitzregelungen) gut umgesetzt.

Ein Hauptproblem der Pandemie war, dass in den nachfolgenden Monaten keine Probe-wochen durchgeführt werden konnten. Das hat für alle Sportarten gravierende Auswirkungen und damit auch für die Belegung des Sportinternats und die Auslastung. Unsere Auslastung lag im Durchschnitt bei 75 Schüler\*innen.

## **6.3. Treffpunkt „Déjà-Vu“**

Die offene Kinder- und Jugendarbeit der Einrichtung setzte sich auch 2020 mit Lebenslagen, Lebensstilen und Lebensbedingungen sowie den aktuellen Anliegen der Besucher auseinander.

Nach wie vor orientieren sich die Angebote und die Arbeit im „Deja Vu“ auf die Bedürfnisse der Besucher. In der Arbeit des letzten Jahres wurden weiterhin die Stärken und Ressourcen der Kinder und Jugendlichen genutzt.

Vorrangig kommen die Kinder und Jugendlichen aus dem Umfeld Neu Zippendorf und Mueßer Holz und sozial schwachen Systemen/Familien.

Sie weisen Defizite in den schulischen, persönlichen und sozialen Bereichen auf.

Die Anzahl der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen ist 2020 weitestgehend gleichgeblieben.

Die sich daraus ergebende sozialpädagogische Arbeit musste ab dem 16. März 2020 aufgrund der Maßnahmen wegen der Covid-19-Pandemie anders gestaltet werden.

So erreichten wir unsere Zielgruppe in dieser Zeit nur mit Hilfe von sozialen Medien, wie z.B. Facebook und Instagram, welche auch gut von den jungen Erwachsenen angenommen wurde.

Auch telefonisch wurden Beratungen und Unterstützungen angeboten. In den telefonischen Einzelgesprächen konnten folgende Probleme ermittelt werden:

- Schulprobleme und Leistungsversagen der Kinder
- Verhaltensprobleme
- finanzielle Probleme, z. B. durch Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit oder Krankheit, Überschuldung oder andere Gründe

So viel es manchen Eltern schwer, die Kosten für die Ferienspiele und Ferienlager zu finanzieren, denn die Anträge für Bildung und Teilhabe waren ausgelaufen bzw. nicht neu beantragt worden.

Es entstanden Ängste der Kinder, nicht an unseren gemeinsamen Aktionen teilhaben zu können.

Durch einige Telefonate konnten wir abschließende Klärungen herbeiführen, so dass unsere Kinder und Jugendlichen, die davon betroffen waren, nicht vordergründig und zusätzlich belastete worden sind.

(teils waren es auch familiäre und häusliche Überforderung und Schwierigkeiten beim Umgang mit den Ämtern)

Durch die anhaltenden Lockerungen der Maßnahmen der Covid-19-Pandemie, ab Mitte Mai 2020, war es uns wieder möglich, im 2. Halbjahr 2020 die doch so wichtigen persönlichen Kontakte zu knüpfen.

Obwohl sich unser Klientel im Wesentlichen nicht viel verändert hat, war es uns doch wichtig, mit den Kindern und Jugendlichen über ihre Sorgen und Nöte während der einschneidenden Maßnahmen, gerade über Familie, Schule und berufliche Entwicklung wieder ins persönliche Gespräch zu kommen.

Es machte sich eine große Unzufriedenheit breit, da die sozialen Kontakte während des ersten Lockdowns zu Mitschülern, Lehrern, Schulsozialarbeitern und Freunden, aber auch Arbeitskollegen eine Zeit lang fehlten.

Nicht nur für unsere Kinder und Jugendlichen waren die vorgegebenen Einschränkungen eine große Herausforderung, sondern auch für die oft alleinerziehenden Eltern.

Umso erfreulicher war es für uns alle, dass wir mit dem Sommerferienbeginn am 22.06.2020 wieder viele erreichen konnten, um für die eine oder andere Familie auch eine gewisse Entlastung zu bringen.

Im Sommer gab es wieder 2 Wochen Ferienspiele unter dem Motto „Sommer 2020 – So bunt, wie die Farben des Regenbogens“ und die daran anschließende Durchführung unseres beliebten 6-tägigen Ferienlagers in „Ulis Kinderland“ am Schweriner See.

Letzteres wurde wieder, wie in 2019, durch die tolle finanzielle Unterstützung des LJR M/V für Kinder aus sozialschwachen Familien unter dem Motto: „Kinder brauchen Ferien“ möglich und wurde, wie im Jahr 2019, gemeinsam in Zusammenarbeit mit dem Jugendhaus Lankow von der Caritas durchgeführt.

Eine gelungene Veranstaltung zur politischen Bildung, war auch erneut ein Arbeitsbesuch in den Oktoberferien, bei den Abgeordneten des Landtages von M/V im Schweriner Schloss, auf Einladung der Fraktion „Der Linken.“

Hier wurden den Jugendlichen in angenehmer Atmosphäre ein Stück Landespolitik, Aufga-

ben und die Arbeit des Parlaments nähergebracht. Viele Fragen wurden gestellt, beantwortet und es kamen sehr interessante Gesprächsrunden auf, die auch für den Schulunterricht interessant waren.

Der Höhepunkt war die Führung in den Plenarsaal und die Jugendlichen durften mal für eine Zeit „Abgeordnete des Landtages“ sein.

Es gab auch im letzten Halbjahr wieder verstärkter Anfragen von jungen Menschen, die auf Grund fehlender Voraussetzungen zu Hause beim Homeschooling, ihre Aufgaben in unserer Einrichtung machen wollten.

Dieses war auf Grund der Corona-Vorgaben nur teilweise möglich.

Der zweiten Welle geschuldet, mussten wir auch unsere Arbeit ab November 2020 wieder neu ausrichten.

Trotz aller Hygiene- und Abstandsregeln, das Tragen des Mund-Nasen-Schutzes und Lüften der Räumlichkeiten mussten wir wieder auf eine Vielzahl von Online- Angeboten und Arbeit im Outdoor- Bereich zurückgreifen.

Dies stellte natürlich auch wieder die so wichtigen persönlichen Kontakte mit unseren Kindern und Jugendlichen in den Hintergrund.

So waren Stadtteilbegehungen im Freizeitpark, Spielplätze, Berliner Platz usw. auf der Tagesordnung, um erreichbar zu sein.

Unsere Outdoorangebote, z. B. über eine ganze Woche Geocaching online unter dem Motto: „Wie gut kennst du deinen Stadtteil“ oder Gespräche an der Feuerschale mit entsprechendem Abstand und Mund-Nasen-Schutz wurden teilweise recht gut angenommen und brachten für uns auch neue Erfahrungen.

Wir können auch für das Jahr 2020 einschätzen, dass wir den Zielen und Aufgaben im Treffpunkt „Deja Vu“ entsprechend der Konzeption und der ESF-Förderung gerecht geworden sind und nahtlos an die guten Ergebnisse der Vorjahre in der Kinder- und Jugendsozialarbeit anknüpfen konnten.

Obwohl es manchmal über das Jahr schwierig war, die notwendige Motivation aufzubauen, da die Kinder und Jugendlichen teilweise nicht erreichbar waren und doch fehlten.

Durch viele neue Ideen und auch gegebenen Möglichkeiten sehen wir ab Sommer 2021 einen positiven Ausblick für unsere künftige gemeinsame Arbeit.

Ein wichtiger Aspekt in der weiteren Jugendsozialarbeit des „Deja vu“ ist die sichere Finanzierung in den kommenden Jahren. Europäischer Sozialfonds oder auch eine andere Förderung der Kinder- und Jugendsozialarbeit durch die Stadt Schwerin bzw. dem Land MV. Perspektiven schaffen!

#### **6.4. Bereich HzA**

Auch in 2020 wurden die Teilnehmerzahlen von Seiten des Jobcenters Schwerin erneut gekürzt von 23 auf 20 Teilnehmer\*innen und im Bereich Lübz von 18 auf 15 Teilnehmer\*innen.

Die Zusammenarbeit mit beiden Jobcentern gestaltete sich vertrauensvoll und konstruktiv. Das Jobcenter Schwerin führte in 2020 eine vor Ort-Kontrolle im Miniaturenpark durch. Es wurden keine Mängel/Differenzen von Antragstellung und Durchführung der Maßnahmen festgestellt.

### **6.5. Miniaturenpark „Lütt Schwerin“**

Als größere Veranstaltung war das jährliche Kinderfest geplant. Auf Grund der Corona-Pandemie konnten wir das Zeitfenster der coronabedingten Öffnung nutzen.

So haben wir zusammen mit dem Kinderfest und dem Domprediger am 30.07.2020 als weiteren Höhepunkt/Attraktion den Schweriner Dom einweihen können.

Leider haben wir durch die Pandemie auch im Miniaturenpark große Einnahmeverluste durch die „gestückelte“ Saison und Besucherrückgänge.

Durch die Corona-Schutzmaßnahmen und damit verbundenen Einschränkungen ist die Parkeröffnung wiederum frühestens Ende Juni 2021 möglich. Bis zum jetzigen Zeitpunkt kann das Jobcenter nicht sagen, ab wann die Teilnehmer wieder ihrer Präsenzpflcht in den AGH nachkommen dürfen.

Vom Termin der Präsenzpflcht der Teilnehmer bis zur Parkeröffnung benötigen wir etwa 3 Wochen. Nach Möglichkeit verlängern wir die Saison 2021 über den 31.10.2021 hinaus. Bei den Gästezahlen können wir keine Prognose abgeben. Als Highlight in diesem Jahr werden wir unser Kinderfest am 29.07.2021 durchführen.

### **6.6. Ausblick**

Wir gehen davon aus, dass in 2021 weitere Reduzierungen der AGH's beschieden werden.

Sollten die Teilnehmerzuweisungen des Jobcenters weiter sinken, würden sich die Kosten für eine AGH-Maßnahme gravierend erhöhen.

Ein weiteres Problem waren und sind die Corona-Verordnungen, da Ende des Jahres die Teilnehmer nicht mehr vor Ort sein durften, obwohl sie es wollten und unser Hygienekonzept das auch umsetzen ließ.

Das Hauptproblem 2021 wird sein, den sehr schönen Miniaturpark „Lütt Schwerin“ für Besucher zu bewerben, um möglichst viele Gäste begrüßen zu können.

### **6.7. Das Projekt „Jugend Stärken 2.0“**

Das Jahr 2020 war von der weiteren Verstetigung des Projektes im Sozialraum, aber auch mit den Verbundpartnern geprägt.

So wurden die Zielstellungen des Jahres insgesamt, trotz schwieriger und ungewisser Situationen bedingt durch die Pandemie, erreicht.

Diese Zielstellungen waren:

1. Die Ausgangslage bei der Aufnahme von Maßnahmeteilnehmer ist noch genauer zu erarbeiten, um noch differenzierter die Planungen der Einzelschritte vorzunehmen.
2. Gemeinsam mit dem JC sind mit einem Team Fallkonstellationen zu bearbeiten in deren Ergebnis zwar eine Vermittlung steht, die jedoch Fallabläufe darstellt, die in einer möglichen JBA dann auch als ständiger Prozess umgesetzt werden. Gemeinsam mit diesem Team werden dazu im ersten Halbjahr entsprechende Vereinbarungen getroffen und modellhaft beschrieben, bearbeitet, evaluiert und zum Ergebnis geführt.

Die gründlichere Analyse der Ausgangslage hat es ermöglicht, die Maßnahmeteilnehmer stärker darauf zu orientieren, welche Stärken liegen bei ihnen und wo benötigen sie auf die Zukunft orientiert noch Hilfe, Anleitung und Unterstützung. Die Selbsthilfepotentiale wurden exakter analysiert und gemeinsam besprochen. Das hat dazu geführt, dass es in einigen Fällen besser gelungen ist, den Abbau noch vorhandener Stolpersteine in Verantwortung der Teilnehmer zu legen und die Begleitung effektiver zu gestalten.

Die wesentlichsten Stolpersteine in der Vermittlung sind und waren:

- Wohnungslosigkeit
- niedrige bzw. keine Bildungsabschlüsse
- Suchtabhängigkeit oder Suchtverhalten
- Schulden
- Unorganisierter Zuzug nach Schwerin von außerhalb
- Corona bedingte Kündigungen
- Antragstellungen bei Behörden und Ämtern (Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit und / oder Familienkasse (Beantragung Kindergeld))

Die bestehenden Netzwerke dazu haben wir mit den Suchtberatungsstellen der Diakonie, der Schuldnerberatungsstelle des VSP oder auch der Volkshochschule ausgebaut und intensiviert.

Gerade beim letzteren Netzwerkpartner ist es uns nicht immer gelungen alle Interessenten in schulische Bildung zur Erlangung der Berufsreife unterzubringen, da die Plätze Corona bedingt stark reduziert werden mussten.

Mit der Vermittlung von 28 Teilnehmern in Ausbildung und Arbeit zeigte sich, dass insbesondere eine effektive Vorbereitung von Bewerbungsunterlagen und die gewissenhafte Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche zunehmend an Bedeutung in der Arbeit gewonnen haben.

Wir haben 2020:

108 Jugendliche im Projekt neu aufgenommen, das bedeutet, wir hatten 242 Jugendliche

im Projekt, dazu kommen weitere 3 Maßnahmeteilnehmer aus der ersten Förderperiode. Aus dem Quartier sind 68 % der Maßnahmeteilnehmer, von denen 47 Teilnehmende einen Migrationshintergrund haben. Insgesamt wurden 28 Maßnahmeteilnehmer in Arbeit / Ausbildung vermittelt.

Für das Jahr 2021 stellen wir uns folgende Ziele:

1. Mit dem Jobcenter wird gemeinsam ein Projekt „Einzelfallarbeit“ zur Integration in Ausbildung, Ausbildungsvorbereitung und / oder Arbeit entwickelt

Es soll:

- a) Kernkompetenzen gemeinsam feststellen
- b) Lösungsansätze gemeinsam entwickeln
- c) Umsetzungsverantwortlichkeiten regeln
- d) das Integrationsziel in regelmäßigen Abständen evaluieren
- e) das Integrationsziel umsetzen

Dieses modellhafte Vorhaben soll mit 6 - 8 Jugendlichen umgesetzt werden.

2. Im Jahr 2021 ist konsequenter an der Vermittlungsquote in Ausbildung und Arbeit mit den Jugendlichen zu arbeiten.

Es hat sich bewährt, auch soziale Problemlagen mit zu bearbeiten, jedoch haben einige MNTN nur diesen Schwerpunkt gesehen und danach ihre freiwillige Mitwirkung abgebrochen (ca. 19 MNTN).

3. Der im Jahr 2021 nachzuholende Fachtag im September/ Oktober sollte sich mit einer realistischen Bewertung der Ergebnisse befassen, die im Projekt mit dem JC erreichten Ergebnisse mit einbeziehen und wesentliche Schlussfolgerungen für das Wirken im letzten Zeitabschnitt des Projektes JUST 2.0 ziehen.
4. Mit der Projektfortschreibung und Evaluation ist ein weiterer Arbeitsschwerpunkt für das kommende Jahr gelegt. Vorausgesetzt, die gegenwärtig agierenden Partner können sich eine weitere Zusammenarbeit vorstellen, sind Vorhaben, Ziele, Methoden und Formen des Projektes zu entwickeln, zu beschreiben und im November 2021 im Strategietreffen vorzustellen.

## **II. Personalbereich**

Unsere Bereichsleiter- und Bereichskoordinationsstruktur hat sich sowohl nach innen (betriebsintern) als auch nach außen (Politik, Ämter, Ministerien, Fachausschüsse) bewährt.

Wobei wir durch das Ausscheiden einer langjährigen Mitarbeiterin unsere Struktur eva-

luidert haben und insbesondere den Bereich Pflege als eigenständigen Bereich mit einer Bereichsleitung neu besetzt haben und zusätzlich die Bereichsleitung Controlling/Finanzen verstärkt haben.

Die hohe Fachlichkeit unserer Bereichsleiter\*innen stärkt auch das Erscheinungsbild des Unternehmens bei Pflegesatz- und Entgeltverhandlungen. Ein weiteres Indiz sind die große Nachfrage und die vielen Anfragen nach neuen Projekten/Konzepten.

Im Jahr 2020 beschäftigten wir durchschnittlich 708 Mitarbeiter\*innen (699 zu 2019), davon 595 Mitarbeiter\*innen auf dem sog. ersten Arbeitsmarkt.

Um dem wachsenden Fachkräftemangel, wie Anfangs beschrieben, entgegenzuwirken entwickeln wir ständig unsere Recruitingmaßnahmen weiter und verbessern unseren Internetauftritt.

Zusätzlich werden weitere Sozialmedien (Facebook, Instagram), Portale (indeed, ebay-Kleinanzeigen)) ausprobiert und analysiert.

Die Kampagnen zeigen erste Erfolge, insbesondere bei Neubesetzungen offener und/oder neu geschaffener Stellen.

Des Weiteren haben wir unsere bestehende AAVO den Marktentwicklungen erneut angepasst und werden diese ständig evaluieren, insbesondere das Vergütungssystem weiterentwickeln.

Folgt ist, dass wir in 2020 erneut Personalkostensteigerungen von 3.156.443,93 € umgesetzt haben, was zu 2019  $\approx$  16,4 % Steigerung bedeutet.

Insgesamt haben wir in den letzten drei Jahren die Personalkosten um 26,03 % gesteigert und nähern uns auch mit dem neuen Gesellschafterbeschluss vom 15.12.2020 dem TVöD zu ca. 98 % an.

### **III. Bereich Qualitätsmanagement**

Das Qualitätsmanagementsystem der AWO-Soziale Dienste gGmbH – Westmecklenburg ist sehr gut aufgestellt und wird täglich gelebt.

Der regelmäßige Austausch der einzelnen Bereiche in den Qualitätszirkeln und auch die bereichsübergreifende Thematisierung des Qualitätsmanagements in den Bereichsleiter-runden führen zu einer konstanten Weiterentwicklung und stetigen Verbesserung des Systems. Die tägliche Arbeit der Qualitätsbeauftragten der einzelnen Einrichtungen u.a. auch in dem QM-System ConSense als digitale Version eines QM-Handbuchs führt zu einem stetigen Informationsfluss und unterstützt das Sicherheitsgefühl der Mitarbeiter in ihrem täglichen Handeln.

Die Forderung der DIN ISO 9001 zur Durchführung von Audits wird kontinuierlich umgesetzt. Die Audits werden aktuell alle zwei bis drei Jahre in jeder Einrichtung durchgeführt. Mittlerweile sind diese so gut etabliert, dass sie als hilfreich und unterstützend angesehen werden.

Anfang 2020 hatten wir uns entschieden, das QM-System im Unternehmen weiterzuführen.

ren, jedoch auf externe Auditierung zu verzichten und damit das Zertifikat – welches bis 2020 gültig gewesen wäre – ab dem 02.07.2020 nicht mehr zu verwenden. Für unsere Kostenträger ist qualitative gute Arbeit, jedoch nicht das Zertifikat, relevant und wird auch nicht refinanziert.

Auch für Wettbewerbszwecke brachte die Zertifizierung keine erkennbaren Vorteile. Trotzdem werden wir die Anforderungen der DIN ISO 9001:2015 weiterverfolgen, um unser QM-System kontinuierlich weiterzuentwickeln.

#### **IV. Vermögens-, Finanz- und Liquiditätslage**

Die Finanzlage der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg hat sich im Jahr 2020 durch die eingeleiteten Maßnahmen in 2019 wieder entspannt. Die Liquidität hat sich dadurch auch entspannt, obwohl wir nicht nur im „umgangssprachlichen“ Freiwilligenbereich, wie die Beratungsstellen, trotz Bewilligungsbescheiden der öffentlichen Verwaltung (teilweise bis zu sechs/acht Monaten und länger) in Vorleistung gehen müssen. Mittlerweile müssen wir auch für gesetzliche Pflichtleistungen drei bis sechs Monate in Vorleistung gehen (HzE-Bereich, Kita-Bereich, u. a. auch für Ermäßigungstatbestände der Eltern oder Eingliederungshilfen).

Des Weiteren konnten durch Realisierung von Projekten auch getätigte Vorlaufkosten refinanziert werden.

Im Finanzbereich konnten wir die eingeleiteten Umstrukturierungsmaßnahmen verstätigen, so dass sich auch die Qualität verbessert hat.

Ebenso konnte das Risikomanagement verstetigt und fortgesetzt werden, wie z. B. die monatlichen Kostenstellenauswertungen, BWA's, Verprobungen und Kontenklärungen, Liquiditätsplanung und Prüfung, Auslastungsgrade der Einrichtungen, Führung und Abarbeitung der „offenen Posten Liste“, Spenden- und Vertragsmanagement.

Da die Pflegesatz- und Entgeltverhandlungen mit allen Vertragspartnern immer komplizierter und vor allem langwieriger werden, haben wir eine Projektgruppe in Vorbereitung und Durchführung der Verhandlungen bestehend aus Geschäftsführer, Finanz-, Personal- und entsprechende Bereichsleitungen gebildet. Dadurch sind wir besser für und in den Verhandlungen aufgestellt und konnten zeitnaher und regelmäßiger zu Pflegesatz- und Entgeltverhandlungen aufrufen (25).

Durch die Corona-Pandemie fanden die meisten Verhandlungen auf dem Schriftwege, Telefon- und Videokonferenzen statt, was in Vorbereitung einen erhöhten Plausibilisierungsaufwand bedeutete.

Besondere Vorgänge nach der Abschlussprüfung liegen nicht vor, allerdings beeinträchtigt die Corona - Krise insbesondere den Betrieb des Ferienhotels Mueß.

Einige Kennzahlen verdeutlichen die FVE - Lage:

	31.12.2020 Euro / Wert	31.12.2019 Euro / Wert	Veränderung zum Vorjahr
<b>Kennzahlen zur Erfolgslage</b>			
<u>Jahresüberschuss/-fehlbetrag</u>	1.181.080,79	40.803,87	1.140.276,92
<u>Eigenkapital</u>	3.371.238,12	2.190.157,33	1.181.080,79
<b>Eigenkapitalrendite in %</b>	<b>35,03</b>	1,86	33,17
Jahresüberschuss/-fehlbetrag + Zinsen und ähnliche			
<u>Aufwendungen</u>	1.245.248,27	105.143,63	1.140.104,64
<u>Bilanzsumme</u>	6.963.047,26	6.228.483,34	734.563,92
<b>Gesamtkapitalrendite in %</b>	<b>17,88</b>	1,69	16,19
<b>EBIT (Earnings Before Interest and Taxes)</b>			
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	1.181.080,79	40.803,87	1.140.276,92
+ Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	20.566,70	-426,32	20.993,02
+ Zinsen und ähnliche			
<u>Aufwendungen</u>	<u>64.167,48</u>	<u>64.339,76</u>	<u>-172,28</u>
<b>EBIT</b>	<b>1.265.814,97</b>	104.717,31	1.161.097,66
	31.12.2020 Euro / Wert	31.12.2019 Euro / Wert	Veränderung zum Vorjahr
<b>Kennzahlen zur Vermögenslage</b>			
<u>Eigenkapital</u>	3.371.238,12	2.190.157,33	1.181.080,79
<u>Bilanzsumme</u>	6.963.047,26	6.228.483,34	734.563,92
<b>Eigenkapitalquote in %</b>	<b>48,42</b>	35,16	13,26
<u>Verbindlichkeiten</u>	3.229.174,00	3.762.074,27	-532.900,27
<u>Bilanzsumme</u>	6.963.047,26	6.228.483,34	734.563,92
<b>Verbindlichkeitenquote in %</b>	<b>46,38</b>	60,40	-14,02
<u>Anlagevermögen</u>	2.459.502,92	2.521.584,43	-62.081,51
<u>Bilanzsumme</u>	6.963.047,26	6.228.483,34	734.563,92
<b>Anlagenintensität in %</b>	<b>35,32</b>	40,48	-5,16

	31.12.2020 Euro / Wert	31.12.2019 Euro / Wert	Veränderung zum Vorjahr
<b>Kennzahlen zur Liquidität</b>			
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	1.181.080,79	40.803,87	1.140.276,92
+ Abschreibungen (auf immat. VGdAV und SAV + VGdUV)	125.957,65	137.251,23	-11.293,58
- Verminderung Pensionsrück- stellungen	<u>20.434,35</u>	<u>69.095,38</u>	<u>-48.661,03</u>
<b>Cashflow</b>	<b>1.286.604,09</b>	108.959,72	1.177.644,37
<u>Nettoverschuldung</u>	3.415.465,33	3.866.148,01	-450.682,68
Cashflow	1.286.604,09	108.959,72	1.177.644,37
<b>Nettoverschuldung in Jahren bezogen auf den Cashflow</b>	<b>2,65</b>	35,48	-32,83

## V. Angaben zur Forschung und Entwicklung

Branchenbedingt betreibt die Gesellschaft keine Forschung und Entwicklung.

## VI. Angaben zu Zweigniederlassungen

Die Gesellschaft unterhält keine Zweigniederlassungen, jedoch eine größere Zahl von Betriebsstätten, Einrichtungen und Diensten in der Landeshauptstadt Schwerin sowie in den Landkreisen Ludwigslust–Parchim und Nordwestmecklenburg.

Die AWO–Soziale Dienste gGmbH–Westmecklenburg ist an mehreren Gesellschaften beteiligt.

## B. Risikobericht

### I. Risiken

Latente Risiken sind vorrangig durch die finanziellen Probleme der öffentlichen Haushalte (für sog. freiwillige Leistungen, insbesondere Beratungsdienste) und dem ständigen politischen Paradigmenwechsel begründet. Damit einhergehend ist die schlechte Zahlungsmoral für gewollte und erbrachte Leistungen – trotz verhandelter Entgelte bzw. Pflegesätze (so z. B. Nichtanerkennung von erbrachten Leistungen von den Pflege- und Krankenkassen) und teilweiser Abkehr bestehender Rahmenvereinbarungen (hier ambulante Hilfen zur Erziehung). Wir gehen davon aus, dass mit großer Sicherheit langfristig die Zuwendungen und Zuschüsse für sogenannte „freiwillige Leistungen“ auf dem Status Quo bleibt und damit mit den steigenden Kosten (Personalkosten, Betriebs- und Sachkosten) eine Kürzung erfolgt bzw. ganz wegfallen wird.

Auf Grund der schlechten Haushaltlage der öffentlichen Hand und der medialen Diskussion zu Kostensteigerungen in der Jugendhilfe sehen wir hier eher die Gefahr, dass z. Zt. bestehende fachliche Standards und Rahmenbedingungen durch neue ersetzt werden sollen um die bestehende hohe Qualität und damit die Entgelte zu senken. Hier werden wir genau prüfen ob wir dann noch Dienste und Einrichtungen anbieten werden.

Eine weitere Herausforderung bleibt darin bestehen, die „neuen“ Verwaltungsstrukturen der Kreisgebietsreform zu bedienen. Der Verwaltungsaufwand hat sich exorbitant erhöht und wird trotz transparenter Darstellung unsererseits in den Entgeltverhandlungen nicht immer refinanziert.

Darüber hinaus haben wir im Rahmen unseres Qualitätsmanagements Prozess- und Dienstleistungsrisiken für die Risikoabschätzung entwickelt, die von den Einrichtungen und Bereichen bewertet werden. Dadurch werden weitere Risikopotentiale eruiert und wir können gegensteuern.

Die von den Einrichtungsleiter\*innen festgestellten Risiken werden auf Bereichsebene zusammengefasst und münden in einen gesonderten Bericht – Risikomanagement.

## **II. Ausblick, Chancen**

Künftig müssen wir punktuell entscheiden welchen Dienst, welche Einrichtung noch ins Portfolio passt und/oder ggf. beendet bzw. geschlossen werden muss. Auf Grund der Größe und unseres Dienstleistungsspektrums hätten wir dann ausreichende Einsatzmöglichkeiten für die davon betroffenen Mitarbeiter\*innen.

Der Bereich Pflege ist seit Jahren stabil. In diesem Geschäftsfeld sehen wir auch künftig noch neue Möglichkeiten für innovative Ideen und Produkte. Wobei für uns Bedarfe und Standortfaktoren ausschlaggebende Faktoren sind und wir Anfragen einer genauen Prüfung unterziehen werden. Ausschlaggebend werden auch auskömmliche Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte und Findung fachlich qualifizierter Mitarbeiter\*innen sein.

Für 2020 wurden sowohl für die stationären Einrichtungen als auch ambulanten Pflegedienste neue Pflegesätze und Punktwertsteigerungen verhandelt, was eine weitere Ergebnisverbesserung mit sich bringen wird. In 2020 haben wir mit Auslaufen der Vertragslaufzeiten zu neuen Pflegesatzverhandlungen aufgerufen.

Im Bereich der Kindertagesstätten werden wir den begonnenen Weg der Weiterentwicklung neuer pädagogischer Konzepte weitergehen und unsere bestehenden Einrichtungen weiter profilieren, so dass wir im Wettbewerb mit den anderen Trägern gut aufgestellt sind. Für drei unserer Einrichtungen planen wir Sanierungen bzw. Ersatzneubauten, um auch mit den Gebäuden konkurrenzfähig zu bleiben.

Für zwei Einrichtungen (Kita „Regenbogen“ und Kita „Igelkinder“) planen wir Sanierungen bzw. Ersatzneubauten, um auch mit den Gebäuden konkurrenzfähig zu bleiben. In 2020 wurden für alle sieben Einrichtungen neue Entgeltverhandlungen geführt. Für 2021 planen wir die Zusammenlegung der beiden Parchimer Kitas mit der damit verbundenen Sanierung und Neubau.

Gleiches gilt auch für den Bereich Hilfen zur Erziehung/Lebensbewältigung, wo wir neue Konzepte entwickeln und den Ämtern vorschlagen. Hier gehen wir davon aus, dass spezialisierte und qualitativ gute Angebote und Einrichtungen an Bedeutung gewinnen werden.

In allen Bereichen arbeiten wir zielstrebig an der Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen und Angebote. So schaffen wir uns einen Vorlauf, um auf sich verändernde Bedarfe schneller reagieren zu können.

Zum Ende des Jahres 2020 wurde auf der Gesellschafterversammlung die Novellierung unserer Allgemeinen Arbeits- und Vergütungsordnung (AAVO) mit den neuen Vergütungstabellen beschlossen.

Mit dem neuen Vergütungssystem sind wir modern und in Anlehnung des öffentlichen Tarifes (TVöD-L) angekommen und damit zu anderen Mitbewerbern konkurrenzfähig.

Ziel bleibt es, die AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg strategisch im regionalen „Sozialmarkt“ künftig gut zu platzieren sowie unsere teilweise „Marktführende Position“ zu erhalten bzw. auszubauen. Wir stellen uns dem Wettbewerb mit den anderen Anbietern, so auch bei Ausschreibungen neuer Dienstleistungen, wobei wir mittlerweile die Erfahrung machen mussten, dass nicht die Inhalte/Konzepte das Entscheidungskriterium sind, sondern der angebotene Preis.

Für das Geschäftsjahr 2021 erwarten wir ein ausgeglichenes Betriebsergebnis.

Schwerin, 16. Juni 2021

Axel Mielke  
Geschäftsführer