

## Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024 der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg

### A. Wirtschaftsbericht

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

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

Im zweiten Jahr nach der Corona-Pandemie war das Jahr 2024 in jeglicher Hinsicht ein besonderes.

Die Rahmenbedingungen in unserer Branchen verschlechtern sich eher. Ausdruck dessen sind die langwierigen Entgelt- und Pflegesatzverhandlungen in allen Bereichen, die nicht Anerkennung von Schiedsstellenergebnissen, hier insbesondere für die ambulanten Pflegedienste.

Ausdruck dessen ist, dass in den letzten beiden Jahren im Pflegebereich rund 2000 stationäre und ambulante Einrichtungen insolvent gegangen sind.

Alle in der Gesellschaft hatten gehofft, dass sich die Lage „normalisiert“. Das ist leider nicht eingetroffen. Begünstigt durch Mängel in den Regelungen des Bundes und des Landes und deren teilweise willkürlich anmutenden Umsetzung durch die nachgeordnete Landesverwaltung, die kommunale Ebene und durch die Kostenträger ist in allen Teilbereichen der Aufwand für Fördermittelanträge, Pflegesatz- und Entgeltverhandlungen gestiegen. Die realen Kosten der Nachweispflicht für soziale Unternehmen übersteigt die Kosten, die in Verhandlungen für die Zentralverwaltung realisiert werden können.

Die Realisierung des Rechts auf auskömmliche Refinanzierung, insbesondere der formal als Förderung eingestuft nicht tarifgerechten Zuwendungen für die Beratungsbereiche, ist angesichts der real stetig steigenden Personal- und Sachkosten im Grunde nicht mehr gegeben.

Zusätzlich zu den oben genannten Tatsachen kommen der Datenschutz, das Hinweisgeberschutzgesetz, die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die Zuarbeiten für das Statistische Landesamt und so weiter. Die Politik spricht von Entbürokratisierung, wovon nichts zu merken ist.

Nur durch unsere professionelle Bereichsleiter\*innen- und Verwaltungsstruktur konnten wir die neuen Gegebenheiten für unsere Bereiche „runterbrechen“ und entsprechende praktikable Lösungen finden und Maßnahmen einleiten.

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/Sozialpädagoginnen, Kranken- und Altenpfleger\*innen) gewinnen können, z. B. durch kreative Recruiting-Konzepte und wie wir durch die schlechter werdenden Rahmenbedingungen gute, zeitgemäße Gehaltsstrukturen beibehalten und weiterentwickeln können.

## 2. Entwicklung der Unternehmensbereiche

### 2.1. Bereich Pflege

Das Jahr 2024 war geprägt von zahlreichen Herausforderungen und bedeutenden Fortschritten im Pflegebereich.

Im vergangenen Jahr rückte das Thema Krisenprävention, das wir im Vorjahr ausführlich behandelt haben, etwas in den Hintergrund, da wir uns in diesem Bereich gut aufgestellt fühlen. Regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen unserer Krisenpläne gewährleisteten, dass wir weiterhin gut vorbereitet sind. Diese Maßnahmen werden kontinuierlich überprüft und aktualisiert, um sicherzustellen, dass wir auf mögliche Krisensituationen schnell und effektiv reagieren können.

Im Jahr 2024 lag ein starker Fokus auf dem Personalmanagement. Wir haben die Krankenquoten unserer Mitarbeiter\*innen genauer betrachtet und wiederholt teambildende Maßnahmen durchgeführt, beispielsweise am Tag der Pflege am 12. Mai. Diese Maßnahmen sollen das Arbeitsklima verbessern und die Zufriedenheit sowie die Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen fördern.

Der Personalmangel bleibt ein großes Problem in einigen unserer Einrichtungen. Trotz intensiver Bemühungen, neue und qualifizierte Mitarbeiter\*innen zu gewinnen, ist die Situation angespannt. Wir arbeiten weiterhin u.a. eng mit Pflégia zusammen, um qualifiziertes Personal zu rekrutieren und zu halten. Neu hinzugekommen ist die Kooperation mit Georg Recruiting, mit denen im Jahr 2024 mehrere Werbevideos gedreht wurden. Leider konnten diese Videos bis Ende des Jahres noch nicht online gestellt werden.

In den Pflegesatz- und Punktwertverhandlungen haben wir uns erfreulicherweise dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) angelehnt. Diese Anpassung soll die Gehälter unserer Pflegekräfte verbessern und die Attraktivität des Pflegeberufs steigern.

Ein weiterer Fortschritt war die Einführung des E-Learning-Systems *Pflegecampus* auch für unsere ambulanten Einrichtungen, nachdem wir es im Vorjahr bereits in unseren (teil-)stationären Einrichtungen etabliert hatten. Dieses System wurde gut angenommen und bietet unseren Mitarbeiter\*innen flexible Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Plattform ermöglicht es, Schulungen und Fortbildungen effizient und ortsunabhängig durchzuführen.

Ein weiteres wichtiges Thema war die Einführung des QPR-Portals. Alle unsere Einrichtungen mussten sich diesem neuen Qualitätsprüfungsrichtlinien-Portal anschließen. Das Portal soll die Dokumentation und Überprüfung der Pflegequalität erleichtern und es sorgt für eine einheitliche und transparente Qualitätskontrolle.

Die Telematikinfrastruktur war ebenfalls ein zentrales Thema. Für unsere Führungskräfte wurden elektronische Heilberufsausweise (eHBA) bestellt und eine unserer Einrichtungen, die Sozialstation Grevesmühlen, ist bereits seit Oktober vollständig an die Telematikinfrastruktur angeschlossen. Diese Maßnahmen sollen die digitale Vernetzung und den sicheren Austausch von Patientendaten verbessern.

Insgesamt haben wir im Jahr 2024 wichtige Schritte unternommen, um die Qualität der Pflege zu sichern und die Arbeitsbedingungen für unsere rund 400 engagierten Mitarbeiter\*innen im Pflegebereich zu verbessern.

### 2.1.1. Bereich vollstationäre Altenpflege

Die AWO Westmecklenburg betreibt weiterhin **fünf stationäre Pflegeeinrichtungen** mit einer Gesamtkapazität von **334 Bettenplätzen**. Die Belegungssituation hat sich um knapp 1,5% auf 92,2% verringert. Aufgrund von diversen Personalwechselln oder auch unbesetzten Stellen in einigen Einrichtungen wurde sich teilweise weiterhin dazu entschieden, keine neuen Klient\*innen bzw. Bewohner\*innen aufzunehmen. Wir arbeiten stetig daran, die Auslastung in allen unseren Einrichtungen zu steigern.

Ein zentrales Thema im Jahr 2024 waren die Pflegesatzverhandlungen. Für unsere 5 stationären und 2 teilstationären Einrichtungen wurden die Anträge zum 01.05.2024 gestellt, die jedoch seitens der Kostenträger nicht bearbeitet wurden. Immer wieder mussten die Bereichsleitung und die Geschäftsführung an den vdek herantreten und nachfragen, wann die Verhandlung durchgeführt werden können. Zur Fristwahrung wurde bereits rechtzeitig ein Schreiben an die Schiedsstelle versendet. Zum 01.10.2024 konnten endlich 6 der 7 Einrichtungen verhandelt werden, eine Einrichtung wurde zum 01.11.2024 verhandelt, sodass dann mit fünf- bis sechsmonatiger Verspätung die neuen Pflegesätze abgerechnet werden konnten. Das Schiedsstellenverfahren um die Sicherung, das die neuen Pflegesätze auch ab 01.05.2024 schon gültig sind, fand bis zum Jahresende noch nicht statt und wurde für Januar 2025 terminiert.

Mit der neuen Pflegesatzverhandlung sind auch die neuen Personalanhaltszahlen – Stichwort: Personalbemessung („PeBem“) – verhandelt worden. Wir haben hierdurch einen Mehrbedarf an Mitarbeiter\*innen, vorrangig im gelernten Hilfskraftbereich (Qualifikationsniveau 3). Diese konnten zum Teil durch langjährig berufserfahrene ungelernete Hilfskräfte substituiert werden. Eine Weiterqualifizierung unserer Kolleg\*innen und der Ausbau der Personalakquise bleibt hier aber unabdingbar.

In einer stationären Einrichtung gab es im Jahr 2024 einen Leitungswechsel. Die Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung haben uns plötzlich verlassen, sodass die Bereichsleitungen für 4 Monate die Einrichtung Schelfwerder als EL/PDL unterstützten. Zusammen mit der neuen Einrichtungsleitung, die gewonnen werden konnten, möchten wir die bisherige Stabilität in dem Pflegeheim wiederherstellen und mit modernen Ansätzen in die Zukunft blicken.

Die Investitionskosten-Anträge für unsere Einrichtungen sind weiterhin kaum bearbeitet worden. Nur für eine Einrichtung konnten wir neue Preise verhandeln. Obwohl die Anträge dem LAGuS bzw. dem KSV bereits seit vielen Monaten, z. T. Jahren, vorliegen, werden sie nicht bearbeitet. Hierdurch fehlen uns Einnahmen und wir sind gezwungen, bei den Renovierungs- und Modernisierungsmaßnahmen auf nicht refinanzierte Eigenmittel zurückzugreifen.

### 2.1.2. Bereich ambulante Pflegedienste

Die AWO Westmecklenburg betreibt weiterhin **5 Sozialstationen** in Nordwestmecklenburg, Ludwigslust-Parchim und Schwerin. Hier angeschlossen sind **6 Demenz-WGs, 9 Servicewohnanlagen und der Hausnotruf**. Die Anzahl der betreuten Klient\*innen ist im vergangenen Jahr konstant bei ca. **520 Klient\*innen** geblieben. Hinzu kommen weitere rund 320 Klient\*innen, die die reinen Beratungsleistungen nach §37.3 SGB XI über uns beziehen.

Der **Hausnotruf**, der ein ergänzendes Angebot der ambulanten Pflege darstellt, konnte erneut seinen Klient\*innenstamm erweitern und umfasst nun im Durchschnitt **800 Aufschaltungen (+10)** in Mecklenburg-Vorpommern.

Die Nachfrage nach den Wohnungen in den Servicewohnanlagen ist weiterhin hoch, sodass die Hausdamen vor Ort gut ausgelastet sind. Die Vorbereitungen für eine weitere Servicewohnanlage im Zentrum von Schwerin liefen intensiv weiter. Die Service-Wohnanlage „Am Schlossparkcenter“ soll Anfang 2025 eröffnen. Zu einem Tag der offenen Tür wurde bereits Mitte 2024 eingeladen, sodass sich Interessierte einen ersten Eindruck von den zukünftigen Wohnungen verschaffen konnten. Am Ende des Tages waren über 20 Klient\*innen von den Räumlichkeiten und dem Angebot überzeugt und haben sich auf die Interessentenliste eintragen lassen.

Nachdem 2023 ein Rückgang der Nachfragen in unseren Demenz-WGs zu verzeichnen war, die wir auf die Erhöhung der Präsenzkraftpauschale zurückführen, blieben 2024 die Auslastungen konstant bei rund 90%. Frei gewordene Zimmer konnten relativ zügig wieder nachbelegt werden.

Ende 2023 haben wir die Kostenträger erstmals alleinig zu Punktwertverhandlungen aufgerufen. Bis dato hatte der AWO-Landesverband diese Verhandlungen für uns geführt. Da die hier beantragten Punktwerte für die SGB XI-Leistungen für uns jedoch nicht länger ausreichend waren, wurde die Entscheidung getroffen, die Pflegekassen selbst zu Verhandlungen aufzufordern. Hierdurch konnten wesentlich höhere Werte erzielt werden, die ab dem 01.01.2024 umgesetzt werden konnten und somit auch zu einer angemessenen Refinanzierung beitragen.

Im Gegenteil dazu stocken die Verhandlungen für die HKP-Vergütung (SGB V) leider weiterhin sehr und wir mussten im gesamten Jahr 2024 die Preise von 2023 nutzen. Schockierend war auch die Nachricht, dass die Kostenträger Ende 2023 eine Klage gegen den Schiedsspruch zu der HKP-Vergütung von 2023 eingereicht haben. Dies wirkt sich natürlich auf die HKP-Verhandlung für 2024 und 2025 aus.

2024 konnten die durch das Schiedsverfahren im November 2023 bestätigten HKP-Vergütung rückwirkend für das Jahr 2023 verrechnet werden, was ein großer Aufwand für unsere Verwaltungskräfte bedeutete. Das ganze Verfahren zog sich bis in den Herbst, da diverse Kostenträger nur schleppend die neuen, erhöhten Rechnungen bezahlten. Die HKP-Verhandlungen für 2024 zogen sich ebenfalls über das gesamte letzte Jahr und auch hier wurde wieder eine Schiedsperson eingesetzt. Eine erste Verhandlungsrunde findet erst im Januar 2025 statt. Es zeichnet sich wohl auch hier wieder ein größerer Rückrechnungs- und Verwaltungsakt ab. Die HKP-Verhandlungen für 2025 liegen derzeit auf Eis – wir rechnen aktuell noch immer mit den Preisen vom 01.01.2023 ab.

Neuigkeiten, mit denen wir uns 2024 im ambulanten Bereich befasst haben, waren u.a. die Blankoverordnungen der HKP-Leistungen, sodass unsere Fachkräfte selbst die Notwendigkeit und den Turnus von diversen Behandlungspflege-Leistungen bestimmen können. Ebenso gibt es eine neue Vorgabe aus den Maßstäben und Grundsätzen („MuGs“): Mitarbeitende aus dem ambulanten Bereich, die über 50% Betreuungsleistungen erbringen, müssen zukünftig eine Weiterbildung nach §53b zur Betreuungskraft vorweisen. Dies ist überwiegend in den Demenz-WGs der Fall. Somit mussten wir im vergangenen Jahr mehr als 10 Kolleg\*innen in diesem Bereich schulen lassen. Eine Refinanzierung soll über die Punktwertverhandlungen erfolgen.

Ein weiterer wichtiger Fokus lag auch in dem Projekt „Goldberg“, welches im nächsten Abschnitt näher beleuchtet wird.

### 2.1.3. Bereich teilstationäre Pflege

Nach wie vor betreiben wir in Grevesmühlen und Schwerin je eine Tagespflege. Mit der letzten Pflegsatzverhandlung zum 01.05.2024 haben wir die Kapazität der Tagespflege „Am Dreescher Markt“ in Schwerin von 20 auf 18 Plätze reduziert, sodass wir insgesamt noch 33 teilstationäre Plätze in Schwerin und Nordwestmecklenburg anbieten. Die Reduzierung war aufgrund des Überangebots von Tagespflegen in Schwerin und Umgebung notwendig.

Die Nachfrage in unseren Tagespflegen bleibt gering, konnte aber von 53% auf knapp 58% erhöht werden, womit sich die vermehrten Öffentlichkeitsarbeiten etwas bemerkbar machen. Die strategische Bearbeitung der Nachfrageerhöhung und des Marketings stehen weiterhin im Fokus.

Die gesetzlichen Grundlagen bzgl. der Beitragshöhe gemäß §41 SGB XI sind weiterhin auf dem Stand von 2017. Die Arbeitsgremien der Leistungserbringerverbände haben dieses Thema im Jahr 2024 aber erneut mit aufgenommen, sodass sich hier hoffentlich bald eine Anpassung der Leistungsbeträge abzeichnet, wodurch wir uns eine höhere Auslastung erhoffen.

Einen neuen Ansatz im Bereich der teilstationären Pflege möchten wir in **Goldberg**, einer kleinen Stadt im Landkreis Ludwigslust-Parchim, verfolgen: Hier werden wir Anfang 2025 eine **neue Tagespflege mit 18 Plätzen und zwei darüber gelegenen Demenz-WGs** anbieten. Die Synergien, die sich aus einer z.T. gemeinschaftlichen Versorgung ergeben, sollen sich dabei positiv auf die intensive Betreuung der Klient\*innen, die Auslastung der Tagespflege und der Entlastung der Mitarbeiter\*innen der WGs auswirken.

## **3. Entwicklung des Unternehmensbereiches Kindertagesstätte/ Familie**

### **3.1. Kindertagesstätten**

In unseren **6 Kindertagesstätten** wurde die qualitative Weiterentwicklung der Ausgestaltung pädagogischer Prozesse in Verbindung mit der Verbesserung der strukturellen und baulichen Rahmenbedingungen weiter vorangetrieben. 2024 ergab sich zudem die noch stärkere Fokussierung auf die Zielgruppe der Familien und des Ausbaus von Bildungsangeboten. Im Rahmen der Bereichsveränderungen beim Träger ist nun die **Familienbildungsstätte** (ab Juli 2024) mit den Kindertagesstätten enger verknüpft. Unser Bereich erweiterte sich und somit haben wir die Bereichsbezeichnung wie folgt angepasst: **Bereich KiTa-Bildung-Familie**.

Die bereits vorhandenen Schnittstellen werden nun noch besser genutzt und Ressourcen können voll ausgeschöpft werden. Wir sehen hier einen großen Mehrwert sowohl für die Fachkräfte und Mitarbeitende als auch für die Zielgruppen.

Auch 2024 sind aufgrund der großen gesellschaftspolitischen Bedeutung „der frühen Kindheit“ sowie durch den erhöhten Beratungsbedarf der Familien die Anforderungen an Kindertageseinrichtungen und Familienbildung kontinuierlich gestiegen. Unter diesem Blickwinkel wurden auch 2024 die Konzeptionen, Qualitäts- und Leistungsbeschreibungen und Förderanträge für Projekte/ Angebote 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 den Kindertageseinrichtungen. Unsere Kindertagesstätten sind zentrale Orte der Begegnungen und wichtige Einrichtungen für das Gemeinwesen und die Infrastruktur. Durch die Öffnung für neue Bildungsprozesse der Einrichtungen sowie 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 Kindertagesförderungsgesetz 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 war auch im 5. Jahr immer noch 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 werden nicht zu 100% vom Gesetzgeber refinanziert. Um aus den unterschiedlichen Paragraphen die „Fördertöpfe“ bedienen zu können, stehen wir weiterhin vor der Herausforderung, die Strukturen und Schnittstellen kontinuierlich zu prüfen.

Im Mai 2024 wurde das 4. Gesetz zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes beschlossen. Die Änderungen fließen in die Verwaltungsprozesse und in die fachlich-inhaltliche Arbeit ein. Ein erhöhter Verwaltungsaufwand und zusätzliche administrative Prozesse/ Absprachen wurden erforderlich. Der Landesrahmenvertrag gemäß § 24 Abs. 5 KiföG M-V wurde auf den Weg gebracht. Die Ergebnisse fließen jetzt in die praktische Umsetzung im Rahmen der neu anstehenden Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltverhandlungen (LQEV) ein.

Kriterien wie eine richtige buchhalterische Zuordnung, die Ein- und Abgänge zu kontrollieren sowie den kompletten Personalbedarf 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 verwaltungstechnischen Abläufen werden fortlaufend angestrebt und umgesetzt.

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 standen erneut im Widerspruch zu der gesetzlich notwendigen und tatsächlich geleisteten sozialen Arbeit sowie in Bezug auf qualitative Kriterien, z. B. bei geplanten Investitionen.

Die Vorbereitungen der Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltverhandlungen für unsere Kindertagesstätten fanden in Zusammenarbeit mit den KiTa-Leitungen, der Bereichsleitung, dem Sachgebiet KiTa-Verwaltung und der Personalabteilung statt. In den Verhandlungsgesprächen wurde erneut deutlich, dass unsere angestrebten fachlich-inhaltlichen Ziele zur Qualitätsentwicklung und -sicherung nicht vollumfänglich seitens der jeweiligen örtlichen Träger unterstützt wurden.

2024 stellte den Träger in besonderer Weise auch im Rahmen des Abschlusses der Entgeltvereinbarungen für die Schweriner Kindertagesstätten vor besondere

Herausforderungen. Es kam kein Ergebnis entsprechend des eingereichten Termins zustande, sodass ein Schiedsstellenverfahren eingeleitet werden musste.

Erst zum Ende des Jahres kam der Vertrag zustande. Die dafür erforderlichen zeitlichen und personellen Ressourcen seitens unseres Trägers sind überaus umfangreich gewesen und überstiegen mehrfach die dafür vorgesehenen Rahmenbedingungen.

Die im September 2023 begonnene Hortbetreuung in der KiTa „Abenteuerland“ in Parchim führten wir 2024 fort.

Leider gestaltete sich auch hier die weitere Umsetzung schwierig.

Die in Aussicht gestellten Platzbelegungen konnten aufgrund fehlender Bedarfe nicht erreicht werden. Bis zum Ende 2024 waren nur 27 Hortplätze (von geplanten 44 Plätzen) mit Kindern aus der Grundschule „Adolf-Diesterweg“ und der Goethe-Grundschule belegt. Nach Rücksprache mit der Stadt Parchim lagen Ursachen dafür u. a. in einer nicht korrekten Bedarfserhebung/ Prognose durch den Landkreis. Auch die unzureichende Kommunikation zwischen dem Landkreis und der Stadt Parchim mit uns als Träger in Bezug auf die Auslastung unseres Hortangebotes waren nicht zufriedenstellend.

Das erforderliche Stundenvolumen und die finanzielle Beteiligung im Rahmen der Schulwegbegleitung der Kinder aus der Adolf-Diesterweg-GS zum AWO Hort durch Landkreis und Stadt/ Gemeinde wurde nicht auskömmlich sichergestellt/ finanziert. Diesbezüglich sind wir als Träger in finanzielle Vorleistung gegangen und werden 2025 nachverhandeln.

Die Konsequenz für uns als Träger ist die Beendigung des Hortangebotes ab 01.08.2025.

2024 konnten wir wieder weitere zusätzliche Finanzmittel, insbesondere für die gezielte individuelle Förderung (DESK) für unsere Kindertagesstätten „Regenbogen“ und „Igelkinder“ in Schwerin und KiTa Abenteuerland“ in Parchim in Höhe von insgesamt **103.721,84 Euro** akquirieren. Das sind jedoch 33.479,23 Euro weniger als 2023. Besonders für die KiTa „Regenbogen“ hat sich die Fördersumme sehr verringert. Somit mussten wir mit weniger Mitteln die gleiche Qualität und das erforderliche Aufgabenspektrum umsetzen. Wir haben dennoch u. a. durch zusätzliche Fach- und 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 umgesetzt.

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 2024 um. Hier stand eine Fördersumme von **25.000,00 Euro** zur Verfügung. Erstmals konnte die KiTa mit den Kindern im letzten Jahr vor der Schule am Förderprojekt „Aqua-KiTa“ teilnehmen. Hier erhielten wir nach dem erfolgreichen Bewerbungsverfahren **1.500,00 Euro** für die Durchführung der Wassergewöhnungskurse in Schwerin. Das Angebot fand im Bewegungsbad unseres Eltern-Kind-Zentrums (EIKiZ) statt.

Die baulichen Maßnahmen für die stufenweise Erneuerung und Erweiterung des Krippenbereiches und die damit verbundene Verbesserung der bisherigen räumlichen Rahmenbedingungen in der KiTa „Regenbogen“ wurden kontinuierlich im 1. Halbjahr 2024 auf dem Gelände fortgeführt. Parallel erfolgte die weitere fachlich-inhaltliche Begleitung zur Weiterentwicklung der Konzeption durch die Fachberatung des Trägers in Zusammenarbeit mit der KiTa-Leitung und den arbeitsfeldspezifischen Kleinteamleitungen. Ziel war es, die Fachkräfte sowie auch Kinder und Eltern in die regelmäßigen Planungen einzubeziehen. Die Investitionsplanung für die Baumaßnahmen und für die Ausstattung der neuen Räume

erforderten auch weiterhin einen hohen zeitlichen Rahmen. Zudem gestaltetet sich die Antragstellung auf Zustimmung der Investitionen nach § 78c Abs. 2 SGB VIII beim örtlichen Träger aufgrund der Einholung mehrerer vergleichbarer Angebote sehr aufwendig. Durch gemeinsame Anstrengungen und durch die gute Koordinierung zwischen Geschäftsführung, Bereichsleitung, KiTa-Leitung und Verwaltung gelang es dann am 18.07.2024 das neue Krippengebäude zu eröffnen.

### 3.1.1. Auslastung der Kindertageseinrichtungen:

Die Auslastung in den einzelnen KiTas, gestaltete sich wie folgt:

Kita Regenbogen	= 93 %
Kita Pippi Langstrumpf	= 93 %
Kita Die kleinen Schulzen	= 94 %
KiTa „Abenteuerland“	= 69 %
Kita Leuchtturm	= 94 %
Kita Igelkinder	= 83 %

Unsere eingeleiteten Maßnahmen bzgl. der Steigerung der Auslastungszahlen werden wir weiter ausbauen, um weitere Verbesserungen bzgl. der Wirtschaftlichkeit 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 2024 optimiert werden.

### **3.2. Eltern-Kind-Zentrum**

Die AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg führte in Zusammenarbeit mit dem AWO Kreisverband Schwerin-Parchim e.V. auch 2024 die Etablierung vielfältiger Projekte und Angebote im neu errichteten Eltern-Kind-Zentrum (EIKiZ) in Schwerin -Mueßer Holzfort. Nachdem die KiTa „Igelkinder“ bereits ab April 2021 ihre neuen Räume bezogen hatte und 2022 weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote in den Räumlichkeiten der KiTa/ des EIKiZ installiert wurden, konnten die Angebote und Projekte 2024 ausgebaut werden. Die vollumfängliche Anerkennung der konzeptionell erforderlichen pädagogischen Nutzfläche wurde durch den örtlichen Träger nicht bewilligt. Hier erfordert es große Anstrengungen, weiterhin in Verhandlungsgesprächen zu bleiben. Interne/ externe Angebote und Projekte für die Unterstützung der Familien im Sozialraum „Mueßer Holz“ wurden implementiert und weiterentwickelt. Das im Rahmen einer 4-jährigen Projektförderung durch das GKV-Bündnis für Gesundheit entstandene „Gufi-Projekt“ (Gesund und fit integriert) wurde weitergeführt. Es gelang hier, Familien aus der KiTa „Igelkinder“ und aus dem Sozialraum einzubeziehen. Das Projekt StadtumMig endete im Oktober 2024. Der integrierte Nachbarschaftsgarten ging an einen anderen sozialen Träger im Stadtteil Mueßer Holz über. Die Projektbeteiligungen stellen einen hohen Mehrwert für unseren Träger dar, binden aber auch Zeitressourcen im Rahmen der Projektplanung und -organisation im Bereich KiTa-Bildung-Familie. Das Ziel von wohnortnahen Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Familien mit ihren Kindern konnte gut umgesetzt werden. Die qualitative Weiterentwicklung bestehender und neuer Angebote im EIKiZ wird in der wöchentlich stattfindenden Projektgruppe reflektiert und geplant.

Die Auslastung des **Bewegungsbades** konnte weiterhin gut fortgeführt werden. Die Aqua-Fit-Kurse für Jugendliche/ Erwachsene/ Senioren und die Wassergewöhnungskurse für Kinder im letzten Jahr vor der Schule konnten sich quantitativ und qualitativ weiterentwickeln. Eine Beteiligung an der Förderung von „Aqua-KiTa“ in M-V über das Bildungsministerium erfolgte ab 2024 für unsere KiTa „Pippi Langstrumpf“ aus Gadebusch. Die Projektumsetzung erfolgte im Bewegungsbad des ElKiZ. Die personelle Besetzung einer trägerinternen Kursleiterin für das Bewegungsbad hat sehr positive Resonanzen ausgelöst. Eine Herausforderung wird es weiterhin sein, die Energiekosten abzufedern. Hier setzen wir alle Anstrengungen für eine Balance von Einnahmen und Ausgaben ein.

Die Planungen für die Fortsetzung unserer Beteiligung am Modellprojekt der Landeshauptstadt Schwerin zur „Entwicklung eines Kinder- und Familienzentrums im Mueßer Holz“ waren auch 2024 in unserer Zielsetzung verankert. Das diesbezügliche Bewerbungsverfahren wurde leider bis Ende 2024 noch nicht durch das Land M-V und durch die LH-Schwerin gestartet. Unser Ziel bleibt es, die Finanzierung der Personalstelle einer Koordinatorin und der anteiligen bzw. auskömmlichen Sachkosten zu verhandeln. Zurzeit gehen wir als Träger diesbezüglich weiterhin in Vorleistung. Wir streben weiterhin das Antragsverfahren an.

Das AWO-Eltern-Kind-Zentrum soll sich mit der KiTa „Igelkinder“, der Familienbildungsstätte und dem Bewegungsbad sowie mit externen Kooperationspartnern zu einer an den Bedürfnissen und Unterstützungsbedarfen der Familien orientierten Einrichtung im Sozialraum „Mueßer Holz“ etablieren und weiterentwickeln.

Ein wichtiger Höhepunkt im Rahmen der Qualitätssicherung und -entwicklung stellte 2024 unser **AWO KiTa-Fachtag** dar. Die Fachkräfte und Mitarbeitenden unserer 6 Kindertageseinrichtungen beteiligten sich aktiv im Rahmen von 6 Workshops mit Inhalten der zeitgemäßen Kindertagesbetreuung. Unter dem Motto „Kompass für den KiTa-Alltag“ war es das Ziel, uns fit für die Herausforderungen der Kindertagesbetreuung zu machen. Die fachlich-inhaltliche Bandbreite erstreckte sich von „Partizipation der Kinder von Anfang an“ über die „Bedeutsamkeit der Berufsidentität für die Erziehergesundheit“ bis hin zu „aktiven Bewegungsaktionen“ und „Digitalen Bildungsangeboten von Kindern und Fachkräften“. Einen großen Mehrwert erzielten wir zudem durch den einrichtungsübergreifenden Austausch aller Erzieher\*innen und durch das Gemeinschaftsgefühl aller Akteure unserer Kindertageseinrichtungen und des ElKiZ bei unserem Träger.

Die entstandenen Kosten des Fachtages sehen wir als Investition in die zukunftsorientierte Qualitätssicherung und -entwicklung.

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

##### **4.1. Gesamtsituation**

Die wirtschaftliche Gesamtsituation dieses Bereichs hat sich auch im Geschäftsjahr 2024 trotz neuer Herausforderungen nach der Corona-Pandemie, wie dem Ukraine-Krieg und damit unklarer Versorgungssicherheit 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 2024 wieder keine negativ motivierte Personal-Fluktuation, was gerade wegen der schwierigen Gesamt-Rahmenbedingungen in einem sehr belastenden Arbeitskontext teils im Schichtsystem als sehr positiv zu bewerten und Ausdruck eines bewussten Arbeitsschwerpunktes im Personalmanagement der Bereichsleitung und der Teamleiter\*innen zu sehen ist. Anfang bis Mitte des Jahres gab es allerdings einige kurzfristige Beschäftigungsverbote durch Schwangerschaften, familiäre Entscheidungen zu Umzügen aus der LH Schwerin heraus und teils längerfristige Erkrankungen von Mitarbeiter\*innen, die zu einer angespannten Personalsituation führte. Diese konnte erfolgreich durch Übergangslösungen und Neueinstellungen bis zum Herbst 2024 bewältigt werden. Dies war auch der Ausgangspunkt den Bereich HzE-HzL aktiv in ein neues Recruiting – Projekt zu MA\*innen-Werbung einzubinden. Alle Einrichtungen des Bereiches HzE wurden regelmäßig in den letzten Jahren in diesem Zusammenhang mit dem zuständigen Jugendamt neu verhandelt, um einerseits gestiegene Ist-Kosten aufzufangen und andererseits die Fachkräfte bestmöglich bezahlen zu können.

Es wirken auch permanent kommunale Sparzwänge immer stärker auf dieses Arbeitsfeld, so dass weiterhin ein großer Aufwand notwendig war, um eine optimale Auslastung 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 auch 2024 mit viel Aufwand, Fortbildung und Engagement, aber auch mittlerweile mit sehr guten Erfahrungswerten erfolgreich gelang.

Der Gesamtbereich HzL-HzL mit den vielen unterschiedlichen Einrichtungen und Teamkonstellationen ist 2024 noch stärker zusammengedrückt, kann sich in Notfällen auf Hilfe der Kolleg\*innen verlassen und ist fachlich übergreifend beispielhaft aufgestellt.

Seit dem 01.07.25 gehören zu diesem Bereich 3 neue Einrichtungen: **Sportinternat, Jugendtreff „Deja vu“ und die „Pädagogische Betreuung der Kindertafel“**. Diese Entscheidung fiel nach Umstrukturierungsprozessen innerhalb der AWO. Die Etablierung, Einbindung in den Bereich HzE-HzL und die Weiterentwicklung der neuen Einrichtungen nahm einen absoluten Schwerpunkt in 2024 ein.

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

In der **Kinder- und Jugendwohngruppe** konnten wir im gesamten Jahr 2024 eine sehr gute Auslastung/ Überauslastung 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 in Einzelfallkonstellationen 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. Die Erfolge hierbei sind seit Jahren zu spüren. Inhaltlich liegt nun der Schwerpunkt auf dem §35a SGB VIII, bei dem Kinder mit seelischer Behinderung oder 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 (teils auch für Doppelnutzung) für Kinder und Jugendliche, eine Gemeinschaftsküche, ein Gruppenraum und Räume für die Mitarbeiter zur Verfügung. 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 sehr betriebswirtschaftliches Ergebnis erzielt werden. Auf Grund des altersbedingten Ausscheidens der bisherigen Leiterin der Einrichtung wurden mit dem neuen jungen Teamleiter, welcher nach Abschluss des Bachelor-Studiums wieder aus den eigenen Reihen stammt, weitere qualitative Entwicklungsschritte angestrebt und konkret in Abstimmung mit der Bereichsleitung umgesetzt.

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

Im Bereich der **ambulanten Hilfen zur Erziehung** kann weiterhin eine hohe, aber unstete Nachfrage durch das zuständige Jugendamt verzeichnet werden. 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. Die fachlich hervorragende nachhaltig angelegte sozialpädagogische Arbeit des Teams hat sich auch im Jahr 2024 weiter gefestigt. Die Verhandlungen mit dem zuständigen Jugendamt der letzten Jahre erbrachten 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 inhaltliche Angebote der „Sozialen Gruppenarbeit“ wie beispielsweise die Kanugruppe oder die „Outdoor-Gruppe“ stellen mittlerweile eine „Erfolgsstory“ dar und werden den sich immer wieder verändernden Bedarfen entsprechend angepasst. 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 werden für diesen Dienst mit hoher Auslastung genutzt. Um die Flexibilität im Tagesablauf noch weiter zu untermauern sind seit letztem Jahr alle Fachkräfte mit mobilen Notebooks ausgestattet. Somit konnte die Arbeit noch mobiler und effizienter umgesetzt werden.

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

Im **Betreuten Wohnen für Jugendliche** wurden 2024 die größeren Veränderungen von 2016 ff. weiter aktiv umgesetzt. Die Teams der Ambulanten Hilfen zur Erziehung und des Betreuten Wohnens für Jugendliche haben seitdem eine gemeinsame Teamleitung, welche im Sommer auf Grund interner Veränderungswünsche zur bisherigen Stellvertretung wechselte. Parallel wurde das Konzept des Betreuten Wohnens an vielen Stellen zeitgemäß weiterentwickelt und immer wieder zukunftsfähig novelliert. Es konnte so 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. Nach zwischenzeitlicher flexibler übergreifender Personalgestaltung im BW

Jugendliche mit Unterstützung des Teams der AHZE wurde seit 2021 zur grundlegenden Spezialisierung der Kernteams für das jeweilige Arbeitsfeld zurückgekehrt. In Begleitung der Bereichsleitung konnte über ein professionelles Personal – und Fallmanagement wieder eine stabile tragfähige etablierte Struktur geschaffen werden. Die Anfragesituation der Jugendämter steigerte sich ab dem 3. Quartal enorm und konstant! 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 oder sehr verspätet starten konnten. Hier wurde in Abstimmung mit dem KSV eine entscheidende Veränderung eingeführt, 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. Dies ist konzeptionell und auch betriebswirtschaftlich eine kluge Anpassung. Die Wochenend- und Nachtbereitschaft für Notfälle wurde ebenfalls zielgerichtet überprüft und hat sich in einer weiteren Kooperation mit dem Kinder- und Jugendnotdienst professionell bewährt. Das Betriebsergebnis fällt auch 2024 wieder positiv aus.

#### **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 Angebote für die Mütter und ihre Kinder wurden kontinuierlich ausgebaut, sodass 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. Der ambulant betreute Bereich wurde trotzdem etwas instabiler als in den Vorjahren angefragt, obwohl bei den verfügbaren Hilfen, die inhaltlichen oder personellen Neuanpassungen qualitativ gewirkt haben. Sukzessive konnte mit dem zuständigen Jugendamt bei den letzten Verhandlungen der Personalschlüssel für beide Teilbereiche weiter erhöht werden, so dass jetzt optimale Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit gegeben sind. Das Betriebsergebnis war insgesamt auch 2024 wieder positiv.

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

Der **Kinder- und Jugendnotdienst** kann im Jahr 2024 wiederum auf einen sehr großen Bedarf und besondere Herausforderungen seit Bestehen der Einrichtung verweisen. Für die Bilanz sind gestiegenen Fallzahlen und die teilweise enorme Verweildauer der Kinder und Jugendlichen allerdings nicht entscheidend, da die Plätze immer vorgehalten, also auch z.B. bei Nichtbelegung finanziert werden. Jedoch widerspiegeln die Zahlen die enorm hohe Belastung der Mitarbeiterinnen, zumal die konkreten Problemlagen innerhalb des fachgerechten Betreuungsaufwandes im KJND deutlich zunahm. 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 kurzzeitigen 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 2024 zu einer teils 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 der LH Schwerin und mündete 2021 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.

2023 ist es zusätzlich gelungen, Überbelegungen in diesem Kontext nach Vorgaben des KSV zukünftig auszuschließen, was dazu führte, dass das Jugendamt nun endlich weitere Unterbringungsalternativen für Inobhutnahmen von Kindern und Jugendlichen bei Kindeswohlgefährdungen installierten musste, was die Gesamtsituation entspannte. Mittlerweile stehen insgesamt 19 Inobhutnahme-Plätze in der LH Schwerin zur Verfügung, die durch den KJND koordiniert werden. Somit werden wir auch zukünftig die Leistungen des KJND für die Landeshauptstadt gestärkt erbringen, zumal eine Hauswirtschaftskraft und eine Sozialassistentin das Team zusätzlich verstärkte. 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 allerdings deutlich, da auch hier Alternativen durch LH Schwerin geschaffen werden mussten. Eine gestiegene Zahl von den oben benannten Überbelegungen war insgesamt schon 2020 und 2021 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 vom Jugendamt der Landeshauptstadt Schwerin. In den Verhandlungen 2020 dann wurde ein weiterer Platz kalkuliert, sodass ausschließlich 7 Plätze weiterhin insgesamt zur Verfügung stehen. Mittlerweile sind Überbelegungen ausgeschlossen, Alternativen geschaffen und die Gesamtsituation hat sich deutlich verbessert. Dies ist ein starker Erfolg eines starken selbstbewussten Handelns des Unternehmens.

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

Die **Koordinierungsstelle „Frühe Hilfen“** wurde auch 2024 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 Einzelfallarbeit konnte im Kontext von Familienbildung und Frühe Hilfen des Trägers entwickelt, verhandelt und umgesetzt werden, so dass ab Herbst 2015 eine weitere Mitarbeiterin tätig werden konnte und auch 2024 diese Arbeit positiv fortgesetzt wurde. Auf Grund einer langen „Findungsphase im Jugendamt“ zum Thema Frühe Hilfen und unklaren Zuständigkeiten agierte diese Einrichtung auf diesem Feld zeitweise 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, jetzt auch als App erfolgreich verfügbar.

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 „Café 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. Die auskömmliche Gesamtfinanzierung wird dabei allerdings ein wichtiges Thema sein. Das Angebot von „Baby Willkommen“ wird nachhaltig allerdings mit sinkenden Zahlen in Anspruch genommen. Zum einen werden in der LH Schwerin deutlich weniger Babys geboren, zum anderen gilt es weiter die Attraktivität des Angebotes zielgruppengenau bekannter zu machen. 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 Café Fun verzeichnete 2019 enorm gestiegene Besucherzahlen, welche 2020 und 2021 mit den teilweise notwendigen Schließungen auf Grund Corona-Bestimmungen absolut nicht gehalten werden konnten. Wie schon 2023 gab es 2024 wieder stark gestiegene Besucherzahlen, die Treffs und Kurse sind „rappellvoll“!

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

Im März 2016 wurde unsere „**Integrative Sportpädagogische Wohngruppe**“ (ISp-WG) eröffnet. 2019 wurde dieses Grundkonzept den Bedarfen weiter 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 – und Überauslastung“ 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 weiterzuentwickeln. Viele Jugendliche, die längere Zeit in dieser Einrichtung lebten, gehen gestärkt und alltagstauglich in ihr weiteres Leben.

Perspektivisch wird hier ein Umzug an einen neuen Standort zum Ende des Jahres 2025 angestrebt, um die baulichen Rahmenbedingungen zeitgemäß optimieren zu können. Zusätzlich werden dann 2 weitere Plätze zur Verselbstständigung junger Erwachsener geschaffen, was inhaltlich fachlich und betriebswirtschaftlich sinnvoll erscheint!

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

Im November 2017 konnte unsere „**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 die GWfA geeignet sind.

Dieses besondere Konzept wurde bundesweit über unterschiedliche Wege (Internet, Mails, Telefon, direkte Gespräche) beworben. Die Auslastung 2024 war wieder 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 2024 weiter hervorragend etabliert. Diese Einrichtung ergänzt die anderen Angebote des Trägers zielgenau. In der Perspektive steht auch hier eine örtliche Veränderung innerhalb Schwerins an, um auch zukünftig mit einem modernen Standort für diese Zielgruppe eine optimale Betreuung zu sichern.

#### **4.10. „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 gab 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 einem 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 Mitarbeiterin aus den „eigenen Reihen“ gewonnen werden, die sowohl die Philosophie 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 01.11.2020 wurde durch die Bereichsleitung und die Fachberaterin verantwortlich übernommen, umgesetzt und in einer weitergeführten engen Begleitung der Leitung und des Teams übergeleitet. Die Einrichtung war innerhalb weniger Tage/ Wochen voll belegt/ teilweise überbelegt. Nach weiteren Verhandlungen mit dem zuständigen Jugendamt stehen nun insgesamt 7 Plätze für die KiWG und 2 „Inobhutnahmeplätze“ zur Verfügung.

10 Mitarbeiter\*innen und eine Hauswirtschaft sind nun in dieser Einrichtung tätig. 2024 war dementsprechend auch betriebswirtschaftlich durch Vollauslastung sehr erfolgreich, hier wird mittlerweile mit Wartelisten gearbeitet. Ein Erfolgskonzept, welches im Besonderen von den belegenden Jugendämtern gelobt wird.

#### 4.11. Jugendtreff „Deja vu“

Wir als Träger gestalten seit vielen Jahren die Angebote im Treffpunkt „Deja vu“ für Kinder und Jugendliche bis zum vollendeten 26. Lebensjahr innerhalb dieser ESF – geförderter Maßnahme der Jugendsozialarbeit. Dies bedeutet neben offenen zielgerichteten Gruppenangeboten immer auch Beratung, individuelle Unterstützung, Kooperation und Vernetzung. Nach den umfangreichen Renovierungs- und Modernisierungsarbeiten über städtische Fördermittel konnte das „Deja vu“ im Januar 2024 mit großer öffentlicher Wahrnehmung neu eröffnen. Hierzu erschienen neben dem Oberbürgermeister Herrn Dr. Badenschier auch viele Führungskräfte des Fachdienstes Jugend, Kommunalpolitiker und Pressevertreter\*innen. Es konnte neben nachhaltigen Erneuerungen am Gebäude und innerhalb der Einrichtung auch ein zusätzlicher Raum für Einzelgespräche und Kleinstgruppenangebote geschaffen werden! Im weiteren Verlauf des Jahres kam es nach AWO - internen Umstrukturierungen und personellen Veränderungen innerhalb des Deja vu zu vielen weiteren Erneuerungen. Das „Deja vu“ wurde Teil des Bereiches HzE-HzL und die Leitung übernahm die bisherige Teamleiterin der Ambulanten Hilfen zur Erziehung Frau Gadsch. Gemeinsam mit der neuen zuständigen Bereichsleitung wurden erfolgreiche Aktivitäten (Ferienlager) fortgeführt, aber auch neue Prioritäten (individuelle Beratung, Kooperation und Vernetzung im Sozialraum, enge Anbindung an die Kindertafel) gesetzt. Fachliche Standards und professionelle Strukturen hielten Einzug in die tägliche flexible und kreative Arbeit für die Kinder und Jugendlichen. Leider ist die personelle Förderung auf 2, 5 VzÄ begrenzt, was bei Krankheit, Urlaub und sonstigen Ausfällen die Arbeit immer wieder stark einschränkt oder zurückwirft. Daran gilt es 2025 intensiv zu arbeiten.

#### 4.12. Kindertafel

Die pädagogische Begleitung der Kindertafel der „Tafel e.V.“ konnte im vergangenen Jahr inhaltlich, fachlich und strukturell sehr gut weiterentwickelt werden. Hierbei ging es grundlegend um die pädagogische Unterstützung des Alltages in der Kindertafel, zu der teils über 100 Kinder und Jugendliche pro Tag den Weg finden und welche sich in einem multikulturellen sozialen Brennpunkt in Schwerin befindet. Daher sah die LH Schwerin den dringenden Bedarf, hier auch im Kontext von niederschweligen pädagogischen Basisangeboten, Beratungen und einer Vernetzungsarbeit im Sozialraum ein zielorientiertes sozialpädagogisches Angebot zu installieren, welches wir als Träger mit einer Mitarbeiterin mit einer halben VzÄ-Stelle seit 2023 gestalten. Ab 11:30 Uhr ist die Kindertafel täglich für die Kinder geöffnet und ab 12 Uhr steht die pädagogische Fachkraft vor Ort zur Verfügung. Die Kinder von 6 - 18 Jahren stammen aus unterschiedlichsten Ländern und mit unterschiedlichen Religionen und haben somit gleichzeitig sehr unterschiedliche Anliegen und Probleme. Fluchterfahrungen – und deren Bewältigung oder auch schulische, familiäre oder übergreifende individuelle soziale Themen sind sehr präsent. Seit Mai 2023 sind die Räumlichkeiten der Kindertafel erweitert worden, wodurch ein zusätzlicher pädagogischer Raum geschaffen wurde, in dem die Kinder neben der warmen Mahlzeit am Mittag die Möglichkeit haben, zu spielen und weitere Dinge auszuprobieren.

Es wurden des Weiteren im Spielraum neue Möbel angeschafft, durch die eine angepasste Strukturierung der Spielsachen je nach Alter umgesetzt werden konnte. Hierfür wurde ein Smiley-System eingeführt, welches den Kindern Orientierung bietet, welches Spielzeug ihrem Alter gerecht wird und damit das Spielzeug nach dem Spielen wieder den richtigen Platz findet. Darüber hinaus wurde eine Ruhe-Ecke mit gemütlichen Sitzmöglichkeiten gestaltet, sodass die Kinder sich nach der Schule entspannen und dies auch als Leseecke nutzen können.

Für die Ferien werden immer unterschiedliche Angebote und Ausflüge geplant, die dann mit verschieden großen Kindergruppen durchgeführt und unternommen werden.

Die enge Anbindung an den Jugendtreff „Deja vu“ wurde nach den personellen Veränderungen in der Einrichtungsleitung und der neuen Zuordnung zum Bereich HzE-HzL dort intensiviert und ausgebaut. Insbesondere die fachliche Begleitung und die aktive Sozialraumorientierung konnte gesichert und verstärkt werden. Auf Grund der hohen Bedarfe konnte eine Stundenerhöhung für die Mitarbeiterin der KiTa auf 30 h pro Woche verhandelt werden.

#### **4.13. Sportinternat**

Das Sportinternat leistet seit vielen Jahren einen entscheidenden Beitrag für den Sportstandort Schwerin und somit für die jungen Spitzensportler\*innen aus der Umgebung bzw. auch aus anderen Bundesländern in den unterschiedlichsten Sportarten. In Zusammenarbeit mit dem Sportgymnasium und teils auch mit dem Olympiastützpunkt bietet die Einrichtung für erfolgreiche Nachwuchssportler\*innen, die nicht in Schwerin wohnen, die Möglichkeit, schul- und trainingsnah zu wohnen, ohne täglich viele km anreisen zu müssen. Hierbei werden sie vom Team des Sportinternates pädagogisch betreut und unterstützt.

Die durchschnittliche Auslastung von 75 Bewohner\*innen 2023 ist auf durchschnittlich 83 Bewohner\*innen in 2024 angestiegen. Gründe dafür waren beispielsweise die gute Zusammenarbeit mit dem Sportgymnasium als „Eliteschule des Sports“ und insbesondere den Sichtungstrainern der einzelnen Sportarten. Auch die wohlwollende Betreuung in der Zeit von Probewochen im Sportinternat hat dazu beigetragen. Diese Einrichtung wechselte Mitte des Jahres 2024 nach internen Umstrukturierungen ebenfalls in den Bereich HzE-HzL. Somit gab es eine noch engere fachliche Begleitung für das Team und den Einrichtungsleiter. Es wurden weitere Standards für die pädagogische Arbeit entwickelt, Bewährtes erhalten, aber auch viele neue Anstöße für Weiterentwicklungen gegeben.

Grundlegend gilt es weiter im Kontext der täglichen Belastung der jungen Sportler\*innen daran zu arbeiten, alles dafür zu tun, dass diese optimale Bedingungen an den Schnittstellen Schule, Sport, Elternhaus und Sportinternat vorfinden. Das Sportinternat ist ein Ort der Ruhe, Motivation und der Begleitung von Erfolgen, aber auch Misserfolgen.

#### **4.14. 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. Der Geschäftsführer und der Bereichsleiter arbeiten hierfür in unterschiedlichen Gremien mit, u. a. auch in dem Unterausschuss „Jugendhilfeplanung“ der LH Schwerin.

Trotz dessen ist es Ziel, weiterhin alle entgeltrelevanten HzE- Einrichtungen mit dem Schweriner Jugendamt ggf. jährlich neu zu verhandeln, um laut Gesellschafterbeschluss weitere Gehaltsanpassungen an den TVöD für unsere Mitarbeiter\*innen umzusetzen. Hierbei besteht dann zukünftig noch deutlicher als bisher die Herausforderung, dass wir mit unseren starken Personalschlüsseln in den stationären Einrichtungen, die notwendig sind, um nachhaltig gelingend für die Klient\*innen agieren zu können, 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 weiterhin kontinuierlich argumentativ und mit erfolgreicher Arbeit entgegenwirken. Zusätzlich gilt es, die jungen Einrichtungen voranzubringen und zu stabilisieren. Die Kinderwohngruppe am Zoo muss sich in Ruhe entwickeln und weitere Erfahrungen sammeln. Die Kinder- und Jugendwohngruppe Görries wird das novellierte Konzept weiter umsetzen und perspektivisch an einem neuen Standort die Arbeit fortsetzen. Die Junge Mütter WG wird weitere Erfahrungen mit den Einzelfällen innerhalb der spezifischen Zielgruppe machen. Bei den Frühen Hilfen gibt es immer wieder amtsseitig weiterführende Ideen, die perspektivisch zu klären sind, allerdings auch vor Finanzierungsaspekten. Der KJND wird mit dem angepassten Konzept weiter eng mit dem Jugendamt der Landeshauptstadt Schwerin im Kinderschutz agieren. Das „Deja vu“, die Kindertafel und Sportinternat werden sich nach den Veränderungen im vergangenen Jahr weiter positiv entwickeln und fester Bestandteil des gesamten Bereiches werden.

Des Weiteren ist die intensive Förderung der Teams mit ihren Führungskräften und deren Rahmenbedingungen nach wie vor Kernaufgabe, um eine optimale Arbeitszufriedenheit weiter aktiv zu gewährleisten, eine professionelle fachliche Arbeit zu unterstützen und einer eventuellen personellen Fluktuation somit entgegenzuwirken. Hier wird durch die Bereichsleitung alles getan, um zeitgemäß und verlässlich für die Einrichtungen zu agieren. Zusätzlich gilt es, sich fachlich und konzeptionell mit dem neuen IKJSG zu befassen und die Weichen für die kommenden Jahre der Veränderungen zu stellen. Eine neue Einrichtung soll konzeptionell in 2026 entstehen.

## 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. In 2022 fand ein neues Interessenbekundungsverfahren auf Landesebene statt. Durch die

Steigerung der Einwohnerzahlen in der Landeshauptstadt Schwerin wurden weitere Stundenerhöhungen für die Beratungen notwendig.

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, Kinder- und Jugendberatung in Fällen häuslicher Gewalt, Opferberatung sexueller Gewalt, Beratung Frauen in Not und häuslicher Gewalt Grevesmühlen sowie 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. Das Hauptproblem ist, dass politisch Tariffreue propagiert und gewollt wird, aber die Fördermittel nicht entsprechend der Tarife gewährt werden, sodass wir noch sehr hohe Eigenmittel für die Erhaltung der Beratungsstellen bereitstellen müssen. Zum 31.12.2024 haben wir die Beratungsstelle Frauen in Not und häusliche Gewalt Grevesmühlen mit hohem medialem Interesse geschlossen, da unsere Eigenmittel nicht mehr vertretbar waren.

## 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.

Mit der Ausschreibung wurde das langjährige Teilprojekt „Übergang Schule-Beruf“ für Schüler aus Schulen zur Lebensbewältigung, Körperbehindertenschulen Praktika in Betrieben zu suchen und dadurch Chancen für eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen im IFD verstetigt.

Zum 1. Oktober 2022 wurde der Leistungsumfang mit der Errichtung der **Einheitlichen Ansprechstelle (EAA)** nach §§ 185a, 193 Abs. 2 Nr. 9 SGB IX erweitert.

Für diesen Beratungsbereich sind die Finanzierungsmöglichkeiten auskömmlich und gut geregelt.

Durch die Umstrukturierung zum Sommer 2024 wurden die beiden EU-Projekte „JuSt“ und „Moni“ dem Beratungsbereich zugeordnet.

## 5.3. Projekt: Jugend Stärken „Brücken in die Eigenständigkeit“ JuSt BEst 2024

Im Jahr 2024 konzentrierte sich das Team von JuSt darauf, die mit der Konzeption bestätigten Schwerpunkte der Arbeit intensiv umzusetzen.

Dabei ging es insbesondere um die Begleitung von Jugendlichen, die von Wohnungslosigkeit bedroht oder bereits wohnungslos waren.

Im Weiteren stellte sich als Schwerpunkt die Unterstützung in behördlichen Angelegenheiten heraus.

Die Trägergemeinschaft richtete ihre Arbeit auf zwei Bausteine aus;

- die niedrigschwellige Beratung/ Clearing
- das Case-Management

Mit jedem Jugendlichen wird die sozialpädagogische Einzelfallarbeit gestaltet. Mit der Umsetzung des Vorhabens wurden auch Elemente der begleitenden und aufsuchenden Sozialarbeit in die Prozessgestaltung aufgenommen.

In der Umsetzungsphase wurden den Teilnehmenden Hilfestellungen

- in der Berufswegeplanung
- bei der Erarbeitung ihrer aussagefähigen und passgenauen Bewerbungen sowie bei der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen
- bei der Suche von berufsorientierenden Praktika
- bei der Minderung des Mangels an Kommunikations- und Ausdruckfähigkeit
- bei der Überwindung individueller Vermittlungshemmnisse
- bei der Inanspruchnahme von präventiven, unterstützenden, therapeutischen oder rehabilitierenden Maßnahmen durch Netzwerkpartner des Projektes gegeben.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit haben wir insbesondere mit den beruflichen Schulen der Stadt Schwerin eine enge Kooperation begonnen. Dabei haben wir uns davon leiten lassen, dass hier bereits präventiv angesetzt werden kann und somit für künftige Jahre weniger Unterstützung notwendig ist.

#### Ergebnisse der Arbeit im Jahr 2024

- 92 Neuaufnahmen
- 54 männlich
- 42 mit Migrationshintergrund vorwiegend aus Syrien und Afghanistan
- 38 Jugendlichen, die wohnungslos oder davon bedroht waren

#### Für das Jahr 2025 setzen wir uns die folgenden **Schwerpunkte**:

- Verstetigung des Projektes im Rahmen der Netzwerkarbeit
- Ausbau der Netzwerke, insbesondere zu den Wohnungsunternehmen durch die Mitarbeit in der AG der Landeshauptstadt Schwerin zur Wohnungslosenhilfe
- Verstärkte Zusammenarbeit mit ortsansässigen Psychologen und Therapeuten über die Mitarbeit in der Facharbeitsgruppe der Stadt Schwerin

Noch stärker wollen wir Jugendlichen aus der Ukraine unsere Hilfe und Unterstützung anbieten. Dies soll über die Sprachkurse sowie über die Volkshochschule erfolgen.

#### 5.4. Projekt: MONI 2024

Im Rahmen der Arbeit im Projekt „Moni“ wurden die Aktivitäten darauf konzentriert, das Angebot für die Menschen mit Migrationshintergrund in der Öffentlichkeitsarbeit deutlich zu machen.

Schwerpunkte der Arbeit mit den Teilnehmer\*innen (TN):

- Teilnahme an den Sprachtrainings in den unterschiedlichen Stufen sowohl für Anfänger als auch für Fortgeschrittene
- Gespräche zu den bisherigen Arbeitserfahrungen und den beruflichen Ausbildungen mit dem Ziel, diese abzugleichen, um geeignete Praktikumsplätze zu organisieren
- Abstimmung zu Praktikumsplätzen für die Teilnehmer in der Pflege und in anderen Bereichen der AWO
- Anfertigung von Unterlagen wie Lebenslauf und Bewerbungen von Teilnehmer\*innen
- Der Begleitung in den Praktika und der engen Abstimmung mit den Verantwortlichen vor Ort

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Sprachfähigkeiten und Fertigkeiten zum Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme bei einer Vielzahl von Teilnehmern noch nicht ausreichend waren.

Das Sprachtraining für Anfänger hilft gerade TN, die nur über einen geringen Wortschatz verfügen. Hier wird der alltagsübliche Wortschatz vermittelt.

Bei den Fortgeschrittenen wird in Abhängigkeit von den beruflichen Orientierungen der Teilnehmer bereits arbeitsalltäglicher Wortschatz vermittelt, wie z. B. für den Handel.

Für den Bereich der Pflege wird in diesem Jahr der arbeitsalltägliche Wortschatz ermittelt, verschriftlicht und vermittelt.

Bei der Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen hat sich gezeigt, dass es kaum oder nur unzureichende Kenntnisse bei der Erarbeitung gibt. In den Herkunftsländern, die im Projekt betreut werden, ist das kein Thema, denn hier wird persönlich alles besprochen und das gilt dann auch.

Zugleich muss gesagt werden, dass für Bewerbungen der Wortschatz von grundlegender Bedeutung ist. Viele können ihre Stärken und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie bereits erworben haben, nicht benennen.

Weiterhin fällt es den Teilnehmenden schwer sich auszudrücken und mitzuteilen, warum gerade diese Tätigkeiten für sie infrage kommen.

Den passgenauen Ausbildungsplatz zu finden, gestaltet sich als sehr schwierig, da die Teilnehmenden ihre Interessen nicht beschreiben können.

Aufgrund dessen begleiten die Projektmitarbeiter\*innen die Teilnehmer zu den Vorstellungsgesprächen für einen Ausbildungsplatz, z. B. zu einem Zahnarzt und zu

Pflegeeinrichtungen.

Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit ist die Suche nach Praktikumsplätzen für kurz- und mittelfristige Praktika. Hier sollen sich die Teilnehmenden ausprobieren und den zu künftigen AG zeigen, wo ihre Stärken sind, aber auch selbst zu schauen, ob die Tätigkeiten ihren Interessen entsprechen.

Die zu begleitenden Personen kommen derzeit aus Tadschikistan, Afghanistan und der Ukraine.

Im Jahr 2024 wurden folgende Ergebnisse erzielt:

<b>Gesamtzielstellung bis 06/2026</b>		<b>30.12.2024</b>
Aufnahmen	110 Soll	92 = 83,6 %
Vermittlung Arbeit	28 Soll	29 = 103,0 %
Ausbildung/Schule	22 Soll	24 = 109,0 %
Verbesserung Beschäftigung	48 Soll	46 = 95,8 %

#### Arbeitsschwerpunkte für das Jahr 2025

- Schaffung von Best Praxis Beispielen beim Träger
- Erarbeitung von Unterlagen für Sprachtraining Pflege
- Umsetzung der Jahreszielstellung für 2025

## II. Personalbereich

Unsere Bereichsleiter\*innenstruktur hat sich sowohl nach innen (betriebsintern) als auch nach außen (Politik, Ämter, Ministerien, Fachausschüsse) weiterhin bewährt.

Die Einführung von 2 Bereichsleitungen für unseren größten Bereich, die Pflege, hat sich bewährt. Sowohl die inhaltlichen/ fachlichen und personellen Themen können nun adäquat abgearbeitet werden, als auch der wirtschaftliche Teil inklusive der Entgeltverhandlungen wird nun von der Bereichsleitung bearbeitet.

Im Jahr 2024 beschäftigten wir durchschnittlich **807 Mitarbeiter\*innen (811 zu 2023)**, davon **658 Mitarbeiter\*innen** auf dem sog. ersten Arbeitsmarkt.

Um dem wachsenden Fachkräftemangel, wie anfangs beschrieben, entgegenzuwirken entwickeln wir ständig unsere Recruiting-Maßnahmen weiter und verbessern unseren Internetauftritt. Im Jahr 2024 haben wir mit der Firma Georg Recruiting eine neue Recruiting-Kampagne aufgesetzt, die sehr erfolgreich angelaufen ist.

Im Jahr 2024 haben wir mit 11 Auszubildenden in der Erzieher\*innenausbildung begonnen. In der Pflege starteten 12 Auszubildende im Jahr 2024. Dafür wurden in 2023/2024 umfangreiche Werbe- und Recruiting-Maßnahmen durchgeführt. Insgesamt hatten wir im Unternehmen mit dem Start des Berufsschuljahres im September **42 Auszubildende**, 11 als Pflegefachmann/Pflegefachfrau, 11 als Pflegehelfer\*innen und 20 Erzieher\*innen.

Die Recruiting-Maßnahmen für die Ausbildungsberufe werden wir weiter forcieren, um dadurch einen Großteil unseres eigenen Fachkräftebedarfs decken zu können.

Mit Erfolg bilden wir mittlerweile auch Umschüler\*innen in der Verwaltung aus. Derzeit sind 4 Umschülerinnen beschäftigt.

Zusätzlich werden weitere Sozialmedien (Facebook, Instagram) und Portale (Indeed, eBay-Kleinanzeigen) erfolgreich genutzt.

Die Kampagnen zeigen erste Erfolge, insbesondere bei Neubesetzungen offener und/ oder neu geschaffener Stellen. Überdies wurde die Karriereseite/ Homepage überarbeitet und so gestaltet, dass das Informieren und Bewerben noch leichter ist.

Das Unternehmen hat überdies im Jahr 2024 die Tarifverhandlungen aufgenommen, um noch wettbewerbsfähiger und attraktiver für Mitarbeiter zu werden.

Durch bundespolitische Entscheidungen, die in die Tarifautonomie eingegriffen haben, haben wir unsere bestehende AAVO novelliert und in der Gesellschafterversammlung am 17.12.2024 beschlossen. Diese lehnt sich weiter an den TVöD (VKA) an.

Parallel sind wir proaktiv auf eine Gewerkschaft zugegangen, um über einen Haustarif Verhandlungen aufzunehmen, wahrscheinlich werden wir in 2025 zu einem Abschluss kommen und dadurch als Arbeitgeber an Attraktivität gewinnen.

### **III. Bereich Qualitätsmanagement**

Das Qualitätsmanagementsystem der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg orientiert sich weiterhin an der Norm DIN EN ISO 9001:2015 und wird mittels der Software ConSense als digitales QM-Handbuch unterstützt.

Regelmäßige Qualitätszirkel, interne Audits und der jährliche Managementbericht sind entscheidende Elemente zur Aufrechterhaltung unseres Qualitätsmanagementsystems. Insgesamt tragen diese Maßnahmen dazu bei, die Qualität, Effizienz und Kontinuität unseres QM-Systems sicherzustellen und die Mitarbeiter\*innen aktiv einzubinden.

Seit Mai 2023 wird das Audit- und Maßnahmenmanagement in der Software ConSense geschult und erprobt. Über diese Tools sollen die internen Audits transparent und flexibel durchgeführt werden können. Nach Austesten dieser Tools sind jedoch einige Auditor\*innen noch nicht überzeugt, da die Übersichtlichkeit und die erhoffte Erleichterung nicht gegeben sind, wobei eine intensive Auswertung auf Anfang 2024 verschoben wurde.

Ein besonderer Schwerpunkt lag im vergangenen Jahr in der Umstrukturierung in ConSense, da Mitte des Jahres der Bereich Freizeit/Jugend „aufgelöst“ wurde und einige Einrichtungen ihre Bereiche wechselten. Somit musste ein Gros der Formulare hinsichtlich ihres Geltungsbereiches u.Ä. angepasst werden.

Das Tool des Audit- und Maßnahmenmanagements innerhalb der Software ConSense wurde 2023 erprobt. Nach intensiver Auswertung mit allen Auditor\*innen wurde dieses jedoch Anfang 2024 als nicht praktikabel und zeitaufwendig abgewählt.

Jede\*r im Unternehmen trägt die Verantwortung für Qualität, und das Qualitätsmanagement sorgt dafür, dass diese Verantwortung effektiv wahrgenommen wird. Durch kontinuierliche Schulungen und Weiterbildungen wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter\*innen die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, um die Qualitätsstandards zu erfüllen.

Im Herbst wurde wieder ein externes Audit der Geschäftsführung, des QM-Systems, der Finanz- und Personalabteilungen durchgeführt. Der Auditor hinterfragte zwei Tage lang die internen Prozesse und zeigte einige Verbesserungspotentiale auf. Dieses Audit wurde als sehr nützlich empfunden und zeigt erneut, dass das QM-System der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg sehr gut aufgestellt ist. Nichtsdestotrotz wurde sich seitens der Geschäftsführung und Bereichsleitungen dazu entschieden, im kommenden Jahr die Prozesse weiterhin kritisch zu beleuchten und in den Qualitätszirkeln zu evaluieren.

Das Qualitätsmanagement wird aus allen Bereichen als hilfreich empfunden, da hier wichtige Bausteine der täglichen Arbeit in den unterschiedlichen Bereichen hinterlegt sind und den Mitarbeiter\*innen Orientierung bietet.

#### **IV. Nachhaltigkeit**

Die AWO ist seit 34 Jahren ein wachsendes und erfolgreiches soziales Unternehmen in Westmecklenburg.

Im Mai 1990 mit einem geborgten Stuhl im Kreisverband Schwerin e.V. begonnen, dann der Zusammenschluss als AWO Kreisverband Schwerin-Parchim e.V. und Gründung der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg im November 2001. Mit Beginn der Tätigkeit am 1. Januar 2002 sind wir als soziales Unternehmen, das personalintensive Dienstleistungen erbringt, zum einen dem Dienst für und am Menschen und zum anderen der nachhaltigen Werterhaltung verpflichtet.

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns als Dienstleister vor allem:

- Wertsteigerung für den Kunden
- Innovationskultur pflegen
- ein attraktiver Arbeitgeber sein und
- Ressourcen sparen wo möglich

Unsere Mitarbeiter\*innen leisten mit ihrer qualitativen Arbeit in allen Bereichen jeden Tag einen wichtigen Beitrag zur Zufriedenheit der Kunden und sichern damit auch die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Wir sind als AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ und pflegen eine Organisations- und Willkommenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir beschäftigen derzeit Menschen aus 15 Nationen. Menschen mit unterschiedlicher Hautfarbe, Herkunft, Kultur und Religion in multikulturellen Teams.

Akzeptanz, Solidarität und Toleranz, „Diversity“ sind deshalb Teil der gelebten Unternehmenskultur.

Nachhaltigkeitsthemen bei uns sind im

#### **Bereich Soziales:**

- Arbeitssicherheit
- Gesundheit der Mitarbeitenden (BEM)
- Demographie und Entwicklung
- Kultur der Vielfalt
- Mitarbeiter\*innenbindung
- 

#### **Bereich Wirtschaft:**

- Compliance
- Qualität
- Innovation
- fairer Wettbewerb
- ehrliche Werbung
- faire und gute Bezahlung
- Beschaffung
- Digitalisierung

#### **Bereich Umwelt:**

- Klima
- Reduzierung von Abfall, Energieverbrauch, Wasserverbrauch und sparsamer Einsatz von Ressourcen
- Regionales

Mit dem externen Energieaudit haben wir uns auf den Weg gemacht, mögliche Einsparressourcen für jede einzelne Einrichtung/ Dienstleistung zu finden.

Erste Ergebnisse zeigen sich in der sukzessiven Optimierung und Umrüstung der Beleuchtung auf LED, verstärkter Einsatz von Bewegungsmeldern, die das Licht ein- und ausschalten, intensive Mülltrennung in den Einrichtungen und bei Sanierung / Neubauten Einsatz von PV – Anlagen und BKHWS.

Dadurch konnten wir trotz exorbitanter Energiesteigerungen in den letzten beiden Jahren einiges auffangen.

Einige konkrete Beispiele für die Nachhaltigkeit bei uns:

- In unserem Seniorenhaus Kalsow haben wir uns am Projekt „Klimaneutrale Pflege“ beteiligt und konnten dadurch 32 Tonnen CO<sub>2</sub> einsparen.
- Im Personalbereich haben wir mit der elektronischen Gehaltsbescheinigung im laufenden Jahr begonnen. Die Resonanz in der Belegschaft war im ersten Schritt positiv. Viele Kolleg\*innen haben das gleich in Anspruch genommen. Dadurch konnten wir Portokosten sparen und rund 25.200 Blatt Papier.

- Auch die Einführung der digitalen Rechnungslegung im Finanzbereich wird Porto und Papier in Größenordnung einsparen.
- Im Kita-Bereich haben wir die Kita-Care App eingeführt, wodurch die Eltern über ihre Handys auf den aktuellen Stand an Informationen zeitnah kommen und papierlose Informationsweitergabe spart ebenfalls Papier und Druckkosten.
- Der Umgang mit Lebensmitteln spielt in allen unseren Einrichtungen (Pflege, Kita) eine große Rolle. Im Rahmen der Mahlzeitengestaltung werden beispielsweise die Kinder so begleitet und unterstützt, dass weniger Essen/ Lebensmittel weggeworfen werden. Projekte und Aktionen zur gesunden Ernährung und Umsetzung der Nachhaltigkeit werden im Kita-Alltag integriert.
- Mülltrennung, das Sortieren von Papier/ Pappe, Kunststoff und Restmüll ist gelebte Praxis in allen Einrichtungen.

## V. Vermögens-, Finanz- und Liquiditätslage

Die Finanzlage der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg hat sich im Jahr 2024 durch die eingeleiteten Maßnahmen in 2019 weiter entspannt. Die Liquidität hat sich dadurch erhöht, 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).

Darüber hinaus mussten wir nach 33 Jahren in 2024 zwölf Schiedsstellenverfahren einleiten, was unterjährig die Liquidität stark belastete.

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

Im Finanzbereich konnten wir die eingeleiteten Umstrukturierungsmaßnahmen verstetigen und eine neue Teamleitung extern besetzen, sodass sich auch die Qualität und Abläufe weiter verbesserten.

Ebenso konnte das Risikomanagement verstetigt und fortgesetzt werden, wie z. B. die monatlichen Kostenstellenauswertungen, BWAs, Verprobungen und Kontenklärungen, Liquiditätsplanung und Prüfung, Auslastungsgrade der Einrichtungen, Führung und Abarbeitung der „offenen Posten Liste“, Spenden- und Vertragsmanagement. Die Umstellung von DATEV und den Zusatzprogrammen wie ELO sind dabei sehr unterstützend.

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.

In Zahlen stellt sich die **Vermögens-, Finanz und Ertragslage** der Gesellschaft wie folgt dar:

	31.12.2024		31.12.2023		Veränderung
	T€	%	T€	%	T€
<b>VERMÖGEN</b>					
Immaterielle Vermögensgegenstände	23	0,2	48	0,5	-25
Sachanlagen	2.373	22,0	2.262	25,6	111
Finanzanlagen	230	2,1	229	2,6	1
<b>Langfristig gebundenes Vermögen</b>	<b>2.626</b>	<b>24,3</b>	<b>2.539</b>	<b>28,7</b>	<b>87</b>
Vorräte	415	3,8	467	5,3	-52
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	3.524	32,6	2.101	23,8	1.423
Forderungen gegen verbundene Unternehmen und Unternehmen mit Beteiligungen	2.455	22,7	2.239	25,3	216
Sonstige Vermögensgegenstände und Rechnungsabgrenzungen	462	4,3	520	5,9	-58
Flüssige Mittel	1.327	12,3	976	11,0	351
<b>Kurzfristig gebundenes Vermögen</b>	<b>8.183</b>	<b>75,7</b>	<b>6.303</b>	<b>71,3</b>	<b>1.880</b>
<b>Vermögen insgesamt</b>	<b>10.809</b>	<b>100,0</b>	<b>8.842</b>	<b>100,0</b>	<b>1.967</b>
	<b>31.12.2024</b>		<b>31.12.2023</b>		<b>Veränderung</b>
	<b>T€</b>	<b>%</b>	<b>T€</b>	<b>%</b>	<b>T€</b>
<b>KAPITAL</b>					
Gezeichnetes Kapital	25	0,2	25	0,3	0
Gewinnrücklagen und Jahresüberschuss	5.750	53,2	5.263	59,4	487
<b>Eigenkapital</b>	<b>5.775</b>	<b>53,4</b>	<b>5.278</b>	<b>59,7</b>	<b>497</b>
Sonderposten für Zuschüsse	11	0,1	21	0,2	-10
Mittel- und Langfristige Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	1.497	13,8	1.631	18,4	-134
<b>Lang- und mittelfristig verfügbare Mittel</b>	<b>7.283</b>	<b>67,4</b>	<b>6.930</b>	<b>78,4</b>	<b>353</b>
Sonstige Rückstellungen	1.954	18,1	557	6,3	1.397
Verbindlichkeiten Kreditinstitute (kurzfristig)	134	1,2	136	1,5	-2
Erhaltene Anzahlungen	249	2,3	256	2,9	-7
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	682	6,3	473	5,3	209
Verbindlichkeiten gegen verbundene Unternehmen und Unternehmen mit Beteiligungen	29	0,3	15	0,2	14
Übrige Verbindlichkeiten	478	4,4	475	5,4	3
<b>Kurzfristig verfügbare Mittel</b>	<b>3.526</b>	<b>32,6</b>	<b>1.912</b>	<b>21,6</b>	<b>1.614</b>
<b>Kapital insgesamt</b>	<b>10.809</b>	<b>100,0</b>	<b>8.842</b>	<b>100,0</b>	<b>1.967</b>

## Finanzlage

	2024 T€	2023 T€
Jahresüberschuss	497	270
Abschreibungen	167	145
Sonstige nicht zahlungswirksame Vorgänge	0	0
Zunahme/Abnahme ( / ) der Rückstellungen	1.397	157
Gewinn/ Verlust aus dem Abgang von Gegenständen des Anlagevermögens	-1	1
Zunahme ( / )/Abnahme der Vorräte, Forderungen und sonstigen Vermögensgegenstände, Rechnungsabgrenzungsposten	-1.529	-170
Zunahme/Abnahme ( / ) der Verbindlichkeiten und sonstiger Passiva	210	9
Saldo Zinserträge/-aufwendungen	39	42
<b>Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit</b>	<b>780</b>	<b>454</b>
Einzahlungen aus Anlagenverkäufen	1	4
Auszahlungen für Investitionen in das Anlagevermögen	-255	-207
Zinserträge	1	2
<b>Cashflow aus Investitionstätigkeit</b>	<b>-253</b>	<b>-201</b>
Einzahlung aus der Aufnahme von Krediten	0	17
Tilgung von Darlehen	-136	-134
Ausschüttung an Gesellschafter	0	0
Gezahlte Zinsen	-40	-44
<b>Cashflow aus Finanzierungstätigkeit</b>	<b>-176</b>	<b>-161</b>
<b>Zahlungswirksame Veränderungen des Finanzmittelfonds</b>	<b>351</b>	<b>92</b>
Finanzmittelfonds am 1. Januar	976	884
<b>Finanzmittelfonds am 31. Dezember</b>	<b>1.327</b>	<b>976</b>

## Ertragslage

	2024 T€	2023 T€	Veränderung T€
Umsatzerlöse inkl. Bestandsänderung	42.199	38.662	3.337
Übrige betriebliche Erträge	3.171	2.708	463
<b>Gesamtleistung</b>	<b>45.370</b>	<b>41.570</b>	<b>3.800</b>
Materialaufwand	-3.594	-3.543	-51
Personalaufwand	-31.231	-29.215	-2.016
Abschreibungen	-167	-145	-22
Übrige betriebliche Aufwendungen	-9.822	-8.353	-1.469
Sonstige Steuern	-14	-16	2
<b>Betriebsergebnis</b>	<b>542</b>	<b>298</b>	<b>244</b>
<b>Finanzergebnis</b>	<b>-39</b>	<b>-42</b>	<b>3</b>
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-6	14	-20
<b>Jahresergebnis</b>	<b>497</b>	<b>270</b>	<b>227</b>

## VI. Prognose sowie Chancen und Risiken

### A. Prognosebericht

Für das Jahr 2025 planen wir mit einem voraussichtlichen Umsatz von 49,5 Mill.€ und einem gleichbleibenden Überschuss wie 2023 und 2024.

Wobei es gegenwärtig sehr schwer einzuschätzen ist, wie sich die Bundes- und Landesgesetze in unserer Branche ändern werden. Hier insbesondere für die Pflege und den Kitabereich. Wir gehen davon aus, dass es zukünftig nicht mehr um fachliche, inhaltliche und qualitative Anforderungen gehen wird, sondern die Dienstleistungen und Einrichtungen nur noch unter fiskalischen Gesichtspunkten betrachtet werden.

Die Klient\*innen, Kund\*innen und Betreuten spielen dabei keine Rolle mehr.

### B. Chancen- und Risiken

#### 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 und die Einrichtungen und Dienste ganz wegfallen bzw. wir diese auf den Prüfstand stellen werden.

Wie oben beschrieben (S. 4) gibt es ein latentes Risiko in Bezug auf das Klageverfahren der Kostenträger zum Schiedsspruch der HKP Vergütung. Wir gehen davon aus, dass das Sozialgericht dem Schiedsspruch folgen 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. Insbesondere solche vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Querschnittsaufgaben wie Betriebsratskosten, Datenschutzbeauftragte u.a. wollen die Kostenträger nicht anerkennen bzw. wegdiskutieren.

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. 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, obwohl es in den letzten Jahren durch sogenannte Investorenmodelle zu einer Überkapazität in der „klassischen“ Pflege gekommen ist. Ausschlaggebend werden auch auskömmliche Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte und Findung fachlich qualifizierter Mitarbeiter\*innen sein.

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 zwei unserer Einrichtungen planen wir Sanierungen bzw. Ersatzneubauten, um auch mit den Gebäuden konkurrenzfähig zu bleiben.

In 2023 haben wir, wie im Lagebericht 2022 beschrieben, die beiden Parchimer Kitas zur Kita „Abenteuerland“ zusammengelegt und eröffnet.

In 2025 werden für alle 6 Einrichtungen neue Entgeltverhandlungen geführt und die Kapazitäten laut Betriebserlaubnissen und Kitabedarfsplanungen den tatsächlichen Bedarfen (Geburten) angepasst.

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. Durch die Internetplattform „Freie Plätze.de“ wissen wir, dass wir mit unseren Einrichtungen auch bundesweite Bedarfe abdecken können.

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 2023 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. Wie schon erwähnt, arbeiten wir mit einer Gewerkschaft und unserem Betriebsrat an einem Haustarif, den wir voraussichtlich in 2025 abschließen werden. Wir erhoffen uns dadurch

weitere Mitarbeiterzufriedenheit und Vereinfachungen in den Entgelt- und Pflegesatzverhandlungen, da das Bundessozialgericht entschieden hat, dass Tarife per se wirtschaftlich und anzuerkennen sind.

Auch für die ambulante Pflege haben wir ein neues zeitgemäßes System - snap - eingeführt und damit die Prozesse weiter digitalisiert. Wir erhoffen uns dadurch, auch schneller gegensteuern zu können. Das snap-System hat sich bewährt und wir werden es auf die Tagespflegen ausweiten.

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.

## **VII. Angaben zur Forschung und Entwicklung**

Branchenbedingt betreibt die Gesellschaft keine Forschung und Entwicklung.

## **VIII. 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.

Schwerin, 9. April 2025



Axel Mielke  
Geschäftsführer