



# Rechenschaftsbericht des AWO Ortsvereins Strausberg e.V. für das Jahr 2022

## 1. Vorstandsarbeit

Der Vorstand des Ortsvereins hat im Berichtszeitraum 2022 sieben Mal getagt, davon waren zwei Sitzungen des vertretungsberechtigten Vorstands. Die Pflicht zu vier Vorstandssitzungen pro Jahr wurde also übererfüllt.

Zu Beginn des Jahres gestaltete der Vorstand den Übergang der Geschäftsführung von Uwe Prinz zu Marc Leesch. Das war mit einer Anpassung der Satzung verbunden und musste auch alles im Vereinsregister beim Gericht eingetragen werden. Weitere personelle Veränderungen ergaben sich in jenem Jahr in der Sozialstation, wo die erst ein Jahr zuvor eingestellte Leiterin sich den Aufgaben nicht mehr gewachsen sah und Ramona Reichert nach Abschluss ihrer Ausbildung zur Pflegedienstleiterin in diese Aufgabe hineinwuchs.

In allen Vorstandssitzungen spielten freilich auch die Auseinandersetzungen in den übergeordneten Gliederungen (Landes- und Bezirksebene) der Arbeiterwohlfahrt eine wichtige Rolle. (...)

Eine der für uns geklärten Fragen ist die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband Wohlfahrt Brandenburg, der ursprünglich vom Regionalverband Brandenburg-Süd als Alternative zum vom Landesverband initiierten AGV ins Leben gerufen wurde. (...). Inzwischen wirkt unser geschäftsführender Vorstand Marc Leesch im Vorstand des neuen AGV Wohlfahrt in Brandenburg mit. Im September 2022 haben wir den Pflegemindestlohn in unseren Bereichen umgesetzt und die Tariftabelle entsprechend angepasst. Auch hat der Vorstand die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten und die Einführung einer betrieblichen Zusatzkrankenversicherung für die Mitarbeiter beschlossen. So wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.

Um der Personalknappheit besonders in der Sozialstation entgegenzuwirken, beschloss der Vorstand, ein Ausbildungskonzept erarbeiten zu lassen und mehr in die Pflegeausbildung zu investieren. Ziel sollte es sein, zwei Azubis im Herbst einzustellen.

Um der Seniorenarbeit in der Hegermühle eine sichere Heimstatt zu gewährleisten, beschloss der Vorstand, mit dem Bürgerverein Hegermühle eine Vereinbarung, nach der der Ortsverein zehn Mitgliedsbeiträge zahlt und dafür die Räume nutzen darf.

Eine Personalie, die den Vorstand auch seit dem vergangenen Jahr beschäftigt, ist die unbesetzte Stelle des Revisors. Dieses Ehrenamt hat keine finanzpolitische Kontrollfunktion, wie die Bezeichnung vielleicht nahelegt, sondern prüft die Satzungsmäßigkeit der Arbeit des Vorstands. Also ein verbandliches Werkzeug freiwilliger Selbstkontrolle.

In der letzten Vorstandssitzung am 9. November vergangenen Jahres beschloss der Vorstand die Anwendung der Eckpunkte der Tarifeinigung zwischen dem AGV Wohlfahrt Brandenburg und Verdi vom 30. September 2022 und die zugehörigen Entgelttabellen – ein erstes Ergebnis der Arbeit des neuen AGV und unserer Mitgliedschaft und Mitarbeit in demselben.

Liebe Mitglieder, lasst mich noch einen kurzen Blick auf das jüngste Ereignis unsres Vereinsleben zurückwerfen, auf unser Oktoberfest am 21. Oktober: Gut drei Dutzend Mitarbeitende und Mitglieder verbrachten einen fröhlichen Nachmittag und Abend miteinander, kamen ins Gespräch, feierten und tanzten sogar. Ehrlich gesagt, ich fand es herrlich. Viele sind den Kolleginnen aus den anderen Bereichen zum ersten Mal begegnet. Ich selbst habe mich gefreut, endlich Helmer van der Heide persönlich kennen zu lernen, der als Nachfolger von Uwe Prinz den Bereich Teamwork leitet. Aber auch, Marianne Japke wiederzutreffen mit der wir 1990 den Ortsverein gegründet haben, wird mir unvergesslich bleiben. Einziger Wermutstropfen: Es hätten mehr sein können! Die Jahresabschlüsse, die wir nachher zur Kenntnis nehmen dürfen, zeigen: Wir können es uns leisten, jedes Jahr mit einem Sommerfest allen Mitarbeitern und Mitgliedern Dank zu sagen und das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. So viel zum Bericht des Vorstands.

## **2. Bericht aus den Zweckbetrieben:**

### 2.1 Allgemein

In allen Bereichen gab es in 2022 eine positive Entwicklung. Ein durchgehendes Problem ist der um sich schlagende Fachkräftemangel, wodurch immer wieder Stellen unbesetzt waren.

Wir haben das Zusammenwachsen und Differenzieren der bis dato getrennt arbeitenden Betriebe Sozialstation, Erziehungshilfeverbund und Teamwork vorangetrieben. So ist eine Aufteilung in 4 Bereiche mit je einer fachlichen Bereichsleitung unter einer Geschäftsleitung vollzogen worden:

- Sozialstation (mit PDL und 2 Teams)
- Stat. Jugendhilfe (mit päd. Ltg und 4 Teams)



- Familienzentrum/ambulant/teilstationär (mit päd Ltg. und 4 Teams)
- Teamwork/Jugendsozialarbeit (Bereichsleitung und 2 Teams)

Die Verwaltung in der Geschäftsstelle musste – auch wegen der immer größeren Zahl an Projekten – um einen Stellenanteil von 0,5 erweitert werden. Auch sonst wachsen die Verwaltungsaufgaben stetig an (immer neue Regelungen für die Personalwirtschaft, Pflichtmeldungen in der Pflege und Jugendhilfe, Datenschutz, Gefährdungsbeurteilungen etc. verderben hier den Spaß)

### 2.3 Personal

Die Mitarbeitenden sind für die uns gestellten Aufgaben das höchste Gut – ohne sie geht in der Sozialen Arbeit und in der Pflege gar nichts. Sie können auch definitiv nicht von einer KI oder von Robotern ersetzt werden. Daher bekommen sie in einem Jahresbericht immer ein extra Kapitel. Im Jahr 2022 arbeiteten immer um die 70 Menschen in den Bereichen der AWO Strausberg. Zudem engagieren sich bis zu 30 Ehrenamtliche in Patenschaften, Seniorenarbeit und Flüchtlingshilfe.

Die Fachkräfte haben es mit immer höher werdenden Anforderungen zu tun, so dass sie sich auch immer weiterbilden müssen. Unser Anspruch ist dabei immer eine hohe Fachkraft- und Qualifikationsquote – damit unterscheiden wir uns von manch anderen Anbietern. Mit Freude ist zu sehen, wie sich entsprechend auch die Entlohnung in den Tarifen erhöht hat. Daran hat zwar auch Corona einen Anteil: während der Pandemie wurde die Systemrelevanz der Care-Berufe bekanntlich schnell deutlich. Aber grundsätzlich steht der Verein hinter einer fairen und leistungsgerechten Bezahlung der Mitarbeiter\*innen.

Um so schmerzlicher sind immer Personalfluktuationen zu ertragen. Besonders betroffen war in 2022 die Sozialstation: nach der Kündigung der Pflegedienstleiterin, die ja erst 1 Jahr vorher übernommen hatte, musste und wollte die bisherige Stellvertreterin ran. Mehr dazu weiter unten.

In der stat. Jugendhilfe hatten wir es zeitweise mit unbesetzten Stellen zu tun (so etwas ist nur begrenzt möglich, da es hier Dienstpläne zu bestücken gibt, die keine Lücken erlauben; eine mehr als sechswöchige Unterbesetzung ist zudem an die Einrichtungsaufsicht zu melden). Guter Planung sei Dank, haben wir hier früh in gute Ausbildung investiert und konnten dadurch selbst Fachkräfte hervorbringen.

Im Familienzentrum und Teamwork/Jugendsozialarbeit blieb die Mitarbeiterzahl stabil, wurde eher noch verstärkt. Ebenso haben wir in der Geschäftsstelle noch eine dringend benötigte halbe Stelle besetzen können.

---

Quartal	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4
Anzahl	60	61	72	74
VZÄ	38,9	38,9	43,9	45,27
Abgänge	6	4	2	1



Zugänge	6	5	11	3
Krankenquote	0,17	0,15	0,11	0,18

Tabelle 1 Mitarbeiterkennzahlen

### 2.3 Arbeitsinhalte

Grundsätzlich haben sich die Aufgabenbereiche nicht geändert. Hier folgen also lediglich neue Inhalte und Entwicklungen in den Bereichen:

Der Bereich **Teamwork/Jugendsozialarbeit** ist um eine Aufgabe reicher geworden: seit Oktober 2022 haben das Oberstufenzentrum und das Theodor-Fontane-Gymnasium Strausberg je eine halbe Schulsozialarbeiterstelle, die unsere Mitarbeiterin Caroline Groß ausfüllt. Am OSZ leistet sie vor allem Integrationsarbeit für die Schüler\*innen mit Migrationshintergrund, im TFG ist es klassische Schulsozialarbeit. Möglich wurde dies insgesamt mit Mitteln aus dem Integrationsbudget Brandenburg – die Finanzierung ist damit bis Ende 2024 gesichert.

Die Teamtrainings wurden in 2022 fast vollständig von Helmer van der Heide übernommen und wurden sehr gut nachgefragt, da das ganz Jahr über die Schulen für diese Trainings aufgrund der Förderungen zur Abmilderung der Coronafolgen nichts zahlen mussten. Unterstützt wurde Helmer noch von Uwe Prinz, auf dessen Knowhow noch nicht ganz verzichtet werden kann. Als weiteres Puzzleteil haben wir 2022 auch Fortbildungsprogramme mit unter dem Label Teamwork angeboten. Neben Angeboten für Kitaerzieherinnen haben wir erstmals einen Kurs in Traumapädagogik als Grundkurs für unsere pädagogischen Mitarbeiter\*innen, aber auch für externe Fachkräfte ins Programm aufgenommen.

**Familienzentrum/ambulant/teilstationär:** Die Tagesgruppe konnte nach den Coronaeinschränkungen der davorliegenden Jahre wieder eine Ferienfahrt im Sommer unternehmen. Zwei Pädagogen fuhren mit 6 Kindern nach Bad Schandau. Die Hilfen zur Erziehung am Standort Familienzentrum werden gut bis sehr gut durch das Jugendamt MOL angefragt. Eine Trennungskindergruppe, finanziert durch das JA MOL, startete im Herbst 2022 das erste Mal. Der Kurs, konzeptioniert durch Axel Schulz und Katrin Bohne, wird nach einem etwas holprigem Start inzwischen sehr gut angenommen. Der Kurs „Kind im Blick“ – ein Kursangebot für getrennte Eltern wurde zum Selbstläufer – die Kollegen erhalten so zahlreiche Anmeldungen, dass es erstmals Wartelisten gibt. Ein neues Projekt wurde im Familienzentrum umgesetzt: Gemeinsam Helfen – ein Angebot vorrangig für ukrainische Flüchtlinge. Ein Highlight war ein Straßenfest im Oktober 2022, bei dem wir wieder tolle Angebote für Nachbarn, Strausberger und weitere Interessierte präsentieren konnten. Dabei wurden auch Kooperationen mit anderen sozialen Trägern vor Ort gestärkt. Die Projektmitarbeiter bereicherten mit ihren Angeboten auch zahlreiche Strausberger Veranstaltungen: Teilnahme am Tag der Senioren, Tag des Kindes, Tag der Städtebauförderung etc.

**Sozialstation:** hier hatte Corona Anfang des Jahres voll zugeschlagen: 90% der Belegschaft erkrankte, ebenso erkrankten ca. 50% unserer Klienten. Gottseidank hatte sich da schon die weniger gefährliche Virusvariante durchgesetzt. Schwester Ramona beendete die

Weiterbildung zur Pflegedienstleitung – eigentlich um ihre Rolle als stellvertretende PDL gut auszufüllen. Das war gut, denn sie musste dann ab März, nachdem die bis dahin agierende Leiterin die Einrichtung verlassen hatte, die Pflegedienstleitung – zunächst auf Probe – übernehmen. Als stellvertretende PDL rückte dann eine andere Fachkraft nach, welche uns allerdings im Dezember wieder verließ. Ab diesem Zeitpunkt übernahm dann Schwester Tina. Insgesamt war das Jahr 2022 sehr dynamisch in der Sozialstation – die Führungswechsel haben sich sehr ausgewirkt. Ein guter und verlässlicher Stamm von Fach- und Hilfskräften hat aber nicht aufgegeben, sondern gemeinsam mit der Leitung an einer neuen Stabilität gearbeitet. Im Schnitt haben wir 100 Klienten pro Tag zu versorgt. Mit der Qualitätsarbeit (Überarbeitung des Qualitätshandbuches, Hygieneordner, Pflegeleitbild, Pflegekonzept) wurde begonnen – diese Ansätze wurden leider immer wieder unterbrochen – kein Wunder bei der Fluktuation. Es wurden 2 Teams gebildet, um eine bessere Bereichspflege anzustreben. Es kam zu regelmäßigen Sitzungen der einzelnen Teams unabhängig von der großen Teamsitzung, die einmal im Monat stattfand. Zudem haben wir uns ein neues Ausbildungskonzept gegönnt, welches sich an der neuen generalistischen Pflegeausbildung orientiert. Wir waren also sehr gut auf eine Auszubildende vorbereitet, hatten auch eine aussichtsreiche Kandidatin – dann allerdings gab es keinen freien Schulplatz mehr, so dass der Ausbildungsplatz leider unbesetzt blieb. Den Ausbildungsplatz für die Pflegehelferausbildung konnten wir aber top besetzen. Die Kollegin hat dann auch erfolgreich bestanden.

<i>Quartal</i>	<i>2022-1</i>	<i>2022-2</i>	<i>2022-3</i>	<i>2022-4</i>
<i>HKP</i>	23.848	24.978	21.311	20.431
<i>Pflege</i>	23.413	19.683	19.872	19.836
<i>Ergänzungsleistung</i>	1.562	1.060	1.307	1.064
<i>Beratungseinsätze</i>	51	103	76	111
<i>SAPV</i>	9	-	-	-
<i>Anzahl gesamt</i>	48.883	45.824	42.566	41.442
<i>Punkte HKP</i>	592.456	549.300	524.846	480.702
<i>Punkte Pflege</i>	1.486.456	1.235.988	1.237.632	1.212.375
<i>Punkte gesamt</i>	2.276.330	1.946.198	1.931.382	1.826.107
<i>Anzahl Klienten</i>	119	126	128	134

*Tabelle 2: Auslastung ambulante Pflege*

**Stationäre Hilfen:** hier begann das Jahr mit einer Umstrukturierung. Der Verselbständigungsbereich musste aufgrund von Teamschwierigkeiten so aufgeteilt werden, dass das Betreute Einzelwohnen dem Familienzentrum und die Verselbständigungsgruppe direkt unter die pädagogische Leitung des stationären Bereichs kam. Die Krisen-, Inobhutnahme- und Clearinggruppe startete mit 2 zusätzlichen Plätzen ins Jahr und war sehr gut belegt. Auch hier gab es einen Teamleitungswechsel, der sehr gut gelungen ist, da die neue Teamleiterin sehr viel Knowhow und Geschick mitbrachte. In dieser Gruppe haben wir auch das Dienstmodell umgestellt. Gab es vorher 24-Stunden-Dienste mit Nachtbereitschaft, haben wir uns nun für ein 8-Stunden-Schichtmodell mit Nachtarbeit entschieden. Nach anfänglicher Skepsis konnten sich alle Mitarbeiterinnen gut darauf einlassen. Ein Grund für die Zufriedenheit ist, dass es in dieser Gruppe, die sehr vom ausagierenden Verhalten der selten freiwillig untergebrachten jungen Menschen geschüttelt wird, die Schichten einfach kürzer sind. So ist niemand zu lange belastet.

Quartal	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4
KIC	93%	100%	94%	100%
Netzwerk	87%	87%	81%	104%
Richtungswechsel	98%	100%	93%	88%
VWG	80%	79%	63%	80%
Tagesgruppe	100%	105%	100%	81%
BEW	80%	80%	80%	80%

Tabelle 3: Belegung stat./teilstat. Hilfen

### 3. Gremienarbeit

Die AWO Märkisch-Oderland hat seit vielen Jahren einen Sitz im Jugendhilfeausschuss des Landkreises. Traditionell nimmt diesen Sitz der AWO Ortsverein Strausberg ein, weil diese die Fachexpertise hat. Somit sind wir sehr intensiv am (fach-) politischen Geschehen des Landkreises dran und gestalten die Jugendhilfepolitik aktiv mit. Marc Leesch wirkt zudem im Unterausschuss Jugendhilfeplanung des Landkreises und auch im Unterausschuss Hilfen zur Erziehung auf Landesebene mit. Mario Wennike vertritt uns in der Internationalen Gesellschaft für Erzieherische Hilfen (IGFH). Er ist auch im Vorstand des Kreis-Kinder- und Jugendrings Märkisch-Oderland. Katrin Bohne vertrat uns im Landesarbeitskreis Hilfen zur Erziehung, der bis Anfang 2022 noch durch den Landesverband veranstaltet wurde. Da dieser ja in Etappen seine Arbeit eingestellt hat, haben wir uns entschieden der neuen Landesarbeitsgemeinschaft aus verschiedenen AWO-Gliederungen beizutreten. Diese Entscheidung war sehr gut, denn durch die Expertise der fachlich und fachpolitisch starken Bezirksverbände Potsdam und Brandenburg Süd bekommen wir nun alle wichtigen Informationen für unsere Arbeit.

Ebenfalls als Folge der Arbeitsunfähigkeit des Brandenburger Landesverbandes der AWO gründeten einige Brandenburger AWO-Verbände einen Arbeitgeberverband „Wohlfahrt in Brandenburg“, dem die AWO Strausberg in 2022 beiträt. Ebenfalls aufgrund hoher Expertise der beteiligten Verbände werden wesentliche Tariflösungen mit Ver.di besprochen und verhandelt.

#### **4. Wirtschaft des Vereins**

Zweckbetriebe sind dazu da, den Vereinszweck zu stützen und dabei fachlich und wirtschaftlich gute Ergebnisse zu erzielen. Dies ist im Jahr 2022 noch besser gelungen als im Vorjahr, die wirtschaftliche Situation ist besser als die Umständen vermuten lassen.

Einnahmen:

- die bestehen zum größten Teil aus Entgelten (Tagessätze, Pflegegeldsätze, Fachleistungsstunden) nach Leistungen für die öffentliche Hand – ausgezahlt also vom Jugendamt und den Kranken- und Pflegekassen. Es wurden mehr als 3,3 Mio an Entgelten erlöst.
- Hinzu kommen ca. 66.000,- € von anderen Kunden, im Bereich Teamwork sind dies vor allem Schulen, ansonsten auch Zahlungen von Privatpersonen für Paartherapien und Mediationen.
- Einen wachsenden Anteil der Einnahmen kommen aus Zuwendungen kommunaler Geldgeber, aber auch von Stiftungen für Projektförderungen und Stellenfinanzierungen. Im Jahr 2022 wurden über 485.000 Euro so eingenommen.
- Wir kommen so auf Einnahmen von 3,9 Mio Euro

Ausgaben:

- Hier schlagen vor allem die Personalkosten zu Buche, sie machen – wie fast überall in der Sozialwirtschaft – 80% der Gesamtkosten aus.
- Ansonsten sind auch die Sachkosten in allen Bereichen erwartungsgemäß gestiegen

Rücklagen:

Durch Beschlüsse des Vorstands sind grundsätzlich Betriebsmittelrücklagen zu bilden. Dies ist sehr sinnvoll, da es bestimmte Risiken gibt, die nicht aus dem Tagesgeschäft zu stemmen wären. Der Vorstand hat daher schon vor Jahren beschlossen, eine Rücklage in Höhe von 3 Monatsgehältern aller Mitarbeiter\*innen und 3 Monatsmieten aller Objekte zu bilden. Zudem gibt es einen Beschluss Rücklagen für den Erwerb des Jugendheims in der Klosterdorfer Chaussee zu bilden. Überflüssig geworden ist eine sogenannte freie Rücklage in Höhe von 1/3 aus Überschüssen der Vermögensverwaltung, da wir inzwischen zwar wieder Zinsen für ein Tagesgeldkonto haben, aber die Höhe der Zinsen nicht mehr an die aus der Zeit des Beschlusses rankommen. Diese Rücklage haben wir aufgelöst. Es ist aber nicht so, dass das frei verfügbare Geld ist, was nun verteilt werden kann – es ist nur ein Teil des in verschiedensten Einbauten, Kfz o.ä. steckenden Betriebsvermögens, welches nun von der Bedeutung, freie Rücklage zu sein, entbunden wurde. Daher taucht der Betrag als positive Zahl im Bericht auf.

**Ergebnis:**

Die AWO Strausberg hat im Jahr 2022 einen Jahresüberschuss von ca. 154.000,- € erwirtschaftet. Nach Abschreibungen und Auflösung von Rückstellungen kommen wir auf ein Jahresergebnis von ca. 236.000,-. Für den ungewöhnlich hohen Jahresabschluss sind verschiedene Faktoren ursächlich:

- Sehr gute Belegung, z.T. Überbelegung in den stationären HzE
- Vorsorglich höher kalkulierte Kosten (was sich in höheren Entgelten zeigt), dennoch sparsamer Verbrauch
- Bereits erfolgte Zuwendungen, deren Kosten erst in 2023 vollständig anfallen
- Verschobene Investitionen