

## **UNTERRICHTUNG**

durch die Landesregierung

**Berichte der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege nach § 7 Absatz 1 Satz 1 Wohlfahrtsfinanzierungs- und -transparenzgesetz**

**Stellungnahme der Landesregierung zu den Berichten der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege nach § 7 Absatz 1 Satz 1 WoftG M-V****1. Unterstützung der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege durch das Land**

Mit dem zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Abschnitt 1 des Wohlfahrtsfinanzierungs- und -transparenzgesetzes (WoftG M-V) wurde die richtlinienbasierte Förderung der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege (Spitzenverbände) abgelöst zugunsten einer finanziellen Unterstützung durch das Land auf gesetzlicher Grundlage. Gemäß § 6 WoftG M-V erhalten die Spitzenverbände nach Maßgabe des Haushaltes Finanzhilfen des Landes für ihre in § 5 WoftG M-V beschriebenen Leistungen. Der Haushaltsansatz belief sich im Berichtsjahr 2020 auf 1 033 900 EUR.

Die Höhe der auf die einzelnen Wohlfahrtsverbände entfallenden Finanzhilfen ermitteln sich nach den Vorgaben von § 6 Absatz 3 WoftG M-V. Die Finanzhilfe setzt sich demnach aus einem Sockelbetrag (40 Prozent) und einem Aufstockungsbetrag (60 Prozent) zusammen.

Der Sockelbetrag wird zwischen den Spitzenverbänden in gleicher Höhe ausgereicht, wobei der Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e. V. und der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V. als ein Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege berücksichtigt werden.

Der für Aufstockungsbeträge zur Verfügung stehende Gesamtbetrag wird auf die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege nach dem Verhältnis der von ihnen spitzenverbandlich vertretenen Beschäftigten, die Aufgaben und Tätigkeiten für Mecklenburg-Vorpommern wahrnehmen, verteilt. Grundlage der Berechnung des Gesamtbetrages für das Jahr 2020 ist die Gesamtanzahl der von den den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege angeschlossenen Mitglieds- und Kreisverbänden und -vereinen, Diensten, Einrichtungen und Vereinen sowie Regionalzentren und -stellen an die jeweils zuständigen Unfallversicherungsträger zum 30. Juni 2018 gemeldeten Beschäftigtenzahlen. Ab dem Jahr 2024 und danach in Abständen von vier Jahren erfolgt die Ermittlung der Anzahl der spitzenverbandlich vertretenen Beschäftigtenzahlen auf der Grundlage der Meldungen zum 30. Juni des jeweils vorvergangenen Jahres. Eine Überprüfung mit der Möglichkeit einer gegebenenfalls erforderlichen Anpassung an eine veränderte Gesamtanzahl spitzenverbandlich vertretener Beschäftigter ist also erstmals im Jahr 2024 und danach im Abstand von vier Jahren möglich. Die Auszahlung des Sockelbetrages an den Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e. V. und den Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V. erfolgt jeweils zu gleichen Teilen.

Die Beschäftigtenzahlen der Spitzenverbände, die auf sie entfallenden Sockel- und Aufstockungsbeträge und die daraus folgenden Finanzhilfen können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden.

<b>Spitzenverband</b>	<b>gemeldete Beschäftigte</b>	<b>Sockelbetrag (in EUR)</b>	<b>Aufstockungsbetrag (in EUR)</b>	<b>Finanzhilfe (in EUR)</b>
Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V., Region Vorpommern	305	41 356,00	3 195,09	44 551,09
Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e. V.	1 490	41 356,00	15 608,80	56 964,80
Arbeiterwohlfahrt Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V.	6 522	82 712,00	68 322,57	151 034,57
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V.	16 825	82 712,00	176 253,79	258 965,79
Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V.	21 464	82 712,00	224 850,60	307 562,60
Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V.	12 611	82 712,00	132 109,15	214 821,15

Über den Einsatz der gewährten Finanzhilfen haben die Spitzenverbände in einem zweijährigen Abstand nach den Vorgaben des § 7 WofTG M-V dem für Soziales zuständigen Ministerium zu berichten, erstmals zum 30. September 2021. Die Landesregierung leitet diese Berichte gemäß § 7 Absatz 1 Satz 7 WofTG M-V an den Landtag weiter. Ausweislich der Regelungen zu den Berichtspflichten trägt das WofTG M-V zu der Transparenz in der Freien Wohlfahrtspflege bei (vgl. § 1 Satz 5 WofTG M-V). Darüber hinaus erhalten die Spitzenverbände die Finanzhilfen nach § 6 WofTG M-V gemäß § 12 Absatz 3 Satz 1 WofTG M-V nur, wenn sie die Mindestangaben nach § 12 Absatz 1 WofTG M-V in die Transparenzdatenbank des Landes eintragen. Dieser Verpflichtung zur Eintragung in die Transparenzdatenbank des Landes sind alle Spitzenverbände nachgekommen. Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Spitzenverbände freiwillig weitere Angaben, etwa zu Gehältern der Geschäftsführungen, eingetragen haben. Auch ihre Mitgliedsorganisationen sind ihren Eintragungsverpflichtungen nachgekommen.

Die Mittel für das Berichtsjahr 2020 wurden durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGuS) auf der Grundlage von Bescheiden ausgereicht. Finanzhilfen erhielten die in § 4 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 6 WofTG M-V genannten Spitzenverbände in Mecklenburg-Vorpommern. Der in § 4 Absatz 1 Nr. 7 WofTG M-V genannte Spitzenverband (Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V., Zweigstelle Mecklenburg-Vorpommern) erhielt keine Finanzhilfe, da dieser in Mecklenburg-Vorpommern keine Geschäftsstelle unterhält und damit die Voraussetzung für die Finanzhilfe gemäß § 6 Absatz 1 WofTG M-V nicht erfüllt. Dies setzt die bisherige richtlinienbasierte Förderpraxis fort.

Die im Berichtszeitraum ausgezahlten und vollständig eingesetzten Finanzhilfen sowie die eingesetzten Eigenmittel können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden.

<b>Spitzenverband</b>	<b>Finanzhilfe nach § 6 WoftG M-V (in EUR)</b>	<b>Eigenmittel (in EUR)</b>	<b>Gesamtausgaben (in EUR)</b>
Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V., Region Vorpommern	44 551,09	28 242,84	72 793,93
Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e. V.	56 964,80	25 708,38	82 671,18
Arbeiterwohlfahrt Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V.	151 034,57	42 957,93	193 992,50
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband-Mecklenburg-Vorpommern e. V.	258 965,79	38 644,09	297 609,88
Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V.	307 562,60	297 649,72	605 212,32
Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V.	214 821,15	103 420,47	318 241,62

Das Land hat ein hohes Interesse daran, tiefere Einblicke in die Umsetzung und den Grad der Realisierung der von ihm mit der Zuweisung der Finanzhilfen nach § 6 WoftG M-V formulierten Ziele und Erwartungen an die Tätigkeiten und Leistungen der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege zu erlangen. Ebenfalls hat das Land ein Interesse daran, im Rahmen der ihm obliegenden Gestaltung, Steuerung und Optimierung sozialpolitischer Prozesse Erkenntnisse über die Wirkungen und die Wirksamkeit eingesetzter Landesmittel zu gewinnen. Die Berichterstattung der Spitzenverbände soll daher ihren Adressaten unmittelbare Eindrücke und Einblicke in die Arbeit und den sozialpolitischen Beitrag der Spitzenverbände sowie eine unmittelbare und fortgesetzte Einschätzung zu den Wirkungen und Effekten der eingesetzten Finanzhilfen eröffnen und die Entscheidung des Gesetzgebers hinsichtlich eines fortgeführten Einsatzes von Landesmitteln dem Grunde und der Höhe nach unterstützen. Sie soll auch über die Erbringung der in § 5 WoftG M-V beschriebenen Leistungen informieren und damit deren Nachweis dienen (siehe auch Gesetzesbegründung zu § 7 WoftG M-V).

Die Berichte der Spitzenverbände haben zur Realisierung dieser Zielstellungen über die Erbringung der in § 5 WoftG M-V genannten Leistungen und über die mit den genannten Bescheiden erfolgten Festlegungen zu informieren und müssen eine Darstellung aller Einnahmen und Ausgaben, die im Zusammenhang mit den in § 5 WoftG M-V beschriebenen Leistungen entstanden sind, enthalten. Weitere Inhalte sowie Konkretisierungen können entweder vereinbart oder mit den o. g. Bescheiden getroffen werden. Bei den gemäß § 7 Absatz 1 Satz 3 WoftG M-V darzustellenden Einnahmen und Ausgaben ist entsprechend einer Bestimmung der genannten Bescheide aufzunehmen, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Erfüllung der Leistungen gemäß § 5 WoftG M-V eingesetzt und in welcher Höhe Personalausgaben für die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgewendet wurden. Weitergehende Vereinbarungen zu der Berichterstattung, insbesondere zu ihrer Form, wurden mit den Spitzenverbänden für die Finanzhilfen des Jahres 2020 nicht getroffen.

## **2. Berichterstattung zum 30.09.2021**

Da die Finanzhilfen erstmals für das Jahr 2020 ausgereicht wurden, erstreckt sich der Berichtszeitraum auf den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020. Alle Spitzenverbände haben einen Bericht gemäß § 7 WofTG M-V vorgelegt.

Zu der Vorlage der Berichte ist festzuhalten, dass zwei Spitzenverbände eine Fristverlängerung beantragten. Die Abforderung weiterer Auskünfte oder näherer Erläuterungen zu den vorgelegten Berichten nach § 7 Absatz 2 Satz 2 WofTG M-V war bei unterschiedlichen Sachverhalten erforderlich.

Durch einen Spitzenverband wurde zunächst keine summarische Übersicht aller Einnahmen und Ausgaben vorgelegt.

Bei zwei Spitzenverbänden wurden weitere Erläuterungen zu der Berichterstattung abgefordert, da Unklarheiten zum Zusammenhang der dargelegten Tätigkeiten mit Leistungen nach § 5 WofTG M-V bestanden. Gegenüber einem Spitzenverband wurde diese Nachforderung mit der Aufforderung zur Vorlage eines insgesamt neugefassten Berichtes verbunden, da die Form des zunächst vorgelegten Berichtes den Anforderungen des WofTG M-V nicht entsprach. Die Berichterstattung enthielt in diesem Fall zunächst ausschließlich eine allgemeine Darstellung der Arbeit dieses Spitzenverbandes, ohne dass Bezüge zu Leistungen nach § 5 WofTG M-V hergestellt wurden.

Darüber hinaus war bei zwei Spitzenverbänden eine Anpassung der Berichte an die Vorgaben von § 7 Absatz 1 Satz 4 und 5 WofTG M-V zu der Anonymisierung von Angaben erforderlich. Der Bericht eines der betroffenen Spitzenverbände benennt auch nach der erfolgten Überarbeitung weiterhin die Namen der Regionalleitung. Bereits mit Benennung der Regionalleitung als Funktion ist in diesem Fall allerdings ein Rückschluss auf konkrete natürliche Personen möglich. Eine Streichung dieser Angabe ist nicht angezeigt, da diese eine Verfälschung der Darstellung des Mitteleinsatzes zur Folge hätte. Die Transparenz des Mitteleinsatzes ist gegenüber der Anonymisierung von Angaben zu natürlichen Personen mit öffentlicher Bekanntheit – was auf die Regionalleitung zutrifft – vorrangig. Von der Aufforderung zu einer erneuten Überarbeitung der Berichterstattung wurde daher abgesehen.

Anhaltspunkte, die eine vollständige oder anteilige Rückforderung der gewährten Finanzhilfen nach § 7 Absatz 2 Satz 1 WofTG M-V erfordert hätten, ergeben sich aus den Berichten der Spitzenverbände nicht.

Eine detailliertere Einschätzung, Prüfung und Bewertung des Einsatzes der Mittel durch die Spitzenverbände nach § 5 WofTG M-V war jedoch erschwert, da genauere Angaben zu den erbrachten Leistungen, die auch Rückschlüsse auf die notwendigen finanziellen Mittel erlauben, in den Berichten nicht immer dargestellt sind. Teilweise sind auch keine zahlenmäßigen Angaben zu dem eingesetzten Personal benannt. Soweit Angaben dazu erfolgt sind, wurden sie zum Teil in unterschiedlichen Einheiten (z. B. in Stunden oder Vollbeschäftigten-einheiten) angegeben.

In ihren Berichten stellen die Spitzenverbände dar, dass sie die Finanzhilfen für Sach- und Personalkosten eingesetzt haben. Überwiegend beschreiben die Spitzenverbände Leistungen im Sinne von § 5 Absatz 2 WofTG M-V, etwa die Unterstützung von Mitgliedsorganisationen bei Förderangelegenheiten, der Fort- und Weiterbildung und bei Maßnahmen der Qualitätssicherung. Geschildert wird jedoch auch die sozialpolitische Arbeit der Spitzenverbände (§ 5 Absatz 1 WofTG M-V) und die Unterstützung von Projekten des bürgerschaftlichen Engagements und der Freiwilligendienste (§ 5 Absatz 3 WofTG M-V).

Zudem beeinflusst die Corona-Pandemie den aktuellen Berichtszeitraum besonders. Die Spitzenverbände berichten dementsprechend über die Bewältigung der Corona-Pandemie als besonderen Arbeitsschwerpunkt. Dargestellte Aktivitäten der Spitzenverbände im Zuge der Corona-Pandemie veranschaulichen dabei ihre grundsätzliche Arbeitsweise.

Die Berichterstattung unterscheidet sich hinsichtlich ihrer Darstellung zwischen den Spitzenverbänden. Es liegen Berichte vor, welche Aktivitäten der Spitzenverbände kategorisiert nach den in § 5 WofTG M-V formulierten einzelnen Leistungen oder anhand der verbandsinternen Struktur darstellen. Die unterschiedliche Darstellungsweise erschwert jedoch die Vergleichbarkeit zwischen den Berichten und somit zwischen den Aktivitäten der Spitzenverbände.

Durch einen Spitzenverband wurde dem eingereichten Bericht eine als wissenschaftliches Gutachten benannte Anlage beigefügt („Evaluation der Wirksamkeit der Zuwendungen des Landes für den DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V.“). Kern des Gutachtens ist eine Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieses Spitzenverbandes, die ein internes Stimmungsbild zu der Arbeit des Spitzenverbandes und seiner Rolle wiedergibt.

Die Beifügung dieser Anlage durch den DRK-Landesverband sieht die Landesregierung aus formellen und inhaltlichen Gründen kritisch.

Gemäß § 7 Absatz 1 WofTG M-V berichtet jeder Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege dem für Soziales zuständigen Ministerium über den Einsatz der Finanzhilfen. Dieser Bericht enthält Ausführungen insbesondere über die Erbringung der in § 5 WofTG M-V beschriebenen Leistungen, die Einhaltung der mit dem Bescheid nach § 6 Absatz 2 Satz 1 WofTG M-V erfolgten Festlegungen sowie eine zusammenfassende Darstellung aller Einnahmen und Ausgaben, die im Zusammenhang mit den Leistungen gemäß § 5 WofTG M-V entstanden sind. Dazu führt die Gesetzesbegründung aus, dass eine *„über die im Gesetz formulierten Mindestanforderungen hinausgehende Berichterstattung der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, zum Beispiel zum Umfang von ihnen eingesetzter eigener Finanzmittel, (...) jederzeit zulässig.“* ist. Insoweit müssen Art, Umfang und Inhalt einer zusätzlichen Berichterstattung, die über die Mindestanforderungen hinausgeht, einen engen Bezug zur Gesetzesregelung und damit zu den geförderten Leistungen gemäß § 5 WofTG M-V aufweisen.

Dies ist bei der Anlage des DRK-Landesverbandes nicht der Fall. Die Landesregierung stellt fest, dass diese Darstellungen keine empirisch oder zahlenmäßig begründeten Ausführungen, sondern ausschließlich allgemeine Forderungen zu der Ausstattung der Freien Wohlfahrtspflege mit öffentlichen Mitteln enthält und ohne weitere Untersetzung allgemeine und interessensgeleitete Kritik am Umgang des Staates mit der Freien Wohlfahrtspflege übt. Nach Bewertung der Landesregierung stellt die bloße Befragung eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch keine geeignete Grundlage für Forderungen oder Kritik gegenüber öffentlichen Stellen dar.

Vorliegend wurde mangels entsprechender konkreter Vorgaben seitens der Landesregierung ausnahmsweise von einer Zurückweisung der Anlage abgesehen. Es wird aber auf eine ausführliche Stellungnahme zu dieser Anlage verzichtet.

### **3. Bewertung**

Nach Inkrafttreten des WoftG M-V wird mit den vorliegenden Berichten der Spitzenverbände das Verfahren nach § 7 WoftG M-V erstmalig durchlaufen. Die Landesregierung stellt fest, dass die Berichterstattung der Spitzenverbände in der Gesamtbetrachtung eine Beurteilung des Einsatzes der Finanzhilfen des Landes für Leistungen nach § 5 WoftG M-V erlaubt. Eine Zuordnung der in den Berichten dargestellten Aktivitäten zu den Leistungen nach § 5 WoftG M-V ist in diesem Rahmen möglich. Rückforderungen sind nicht erforderlich.

Die Berichterstattung erfüllt auch die Zielstellung des WoftG M-V, dem Landtag und der Landesregierung unmittelbare Eindrücke und Einblicke in die Arbeit und den sozialpolitischen Beitrag der Spitzenverbände sowie eine unmittelbare Einschätzung zu den Wirkungen und Effekten auf der Grundlage des WoftG M-V eingesetzter Landesmittel zu ermöglichen. Eine fortlaufende Möglichkeit der Einschätzung besteht durch die regelmäßige Berichterstattung der Spitzenverbände im Abstand von zwei Jahren, die für den Berichtszeitraum 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2022 erneut zum 30. September 2023 erfolgen wird.

Ungeachtet dessen hält die Landesregierung für künftige Berichte ergänzende Festlegungen aus folgenden Gründen für angezeigt:

Die aktuellen Berichte sind sehr unterschiedlich gegliedert und gefasst. Sie ermöglichen zwar insgesamt einen Einblick in die Tätigkeit der Spitzenverbände, legen aber den Schwerpunkt auf unterschiedliche Aspekte und sind sehr allgemein gehalten.

Daher sind aus Sicht der Landesregierung Verbesserungen des Berichterstattungsverfahrens erforderlich, um zum einen die Wirkungen der mit dem WoftG M-V erfolgten Umstellung von einer richtlinienbasierten Förderung der Spitzenverbände auf eine gesetzlich basierte Förderung und die Erreichung der damit verbundenen Erwartungen des Gesetzgebers evaluieren zu können und zum anderen genauere und messbare Aussagen zur Verwendung der Finanzhilfen nach § 6 WoftG M-V zu erhalten.

Ein wesentliches Ziel der Landesregierung für die nächste Berichterstattung ist daher, die Vergleichbarkeit der Berichte zu verbessern und dazu die notwendigen inhaltlichen Anforderungen an die Berichte zu definieren.

Zu den vorgenannten Punkten bedarf es konkreter Vorgaben vonseiten der Landesregierung an die Berichterstattung. Die Landesregierung beabsichtigt, bereits für die nächste Berichterstattung zum 30. September 2023 die erforderlichen Vorgaben zu machen und die o. g. Kriterien für künftige Berichte im Sinne des § 7 Absatz 1 WoftG M-V zu konkretisieren und festzulegen.

Die Vereinheitlichung und Konkretisierung der Berichterstattung soll auch die Überprüfung der Berichte erleichtern und vereinheitlichen. Die Landesregierung erörtert auch, wann bzw. in welchen Fällen und bei welchen Anlässen die in der Gesetzesbegründung zu § 7 Absatz 2 WofTG M-V auch vorgesehene stichprobenartige Prüfung der Mittelverwendung zum Einsatz kommen sollte.

Die angestrebten Vorgaben der Landesregierung sollen die Transparenz in der Freien Wohlfahrtspflege weiter befördern und die Umsetzung der Ziele des WofTG M-V unter Berücksichtigung einer Erfolgskontrolle im Sinne des § 7 der Landeshaushaltsordnung (auch mittels Zielen, Zielindikatoren sowie entsprechender Daten) dauerhaft gewährleisten. Zudem ist damit das in der Gesetzesbegründung zum WofTG M-V dargelegte Landesinteresse zu befriedigen, im Rahmen der dem Land obliegenden Gestaltung, Steuerung und Optimierung sozialpolitischer Prozesse Erkenntnisse über die Wirkungen und die Wirksamkeit eingesetzter Landesmittel zu gewinnen.

Die Landesregierung wird ausgehend von den Berichten auch prüfen, inwieweit eine weitere Verbesserung der Transparenz der Freien Wohlfahrtspflege möglich und erforderlich ist.

## Jahresbericht gemäß §§ 5, 6 WoftG für die Liga-Förderung 2020 Zuwendungsbescheid Az. LAGuS/MV-6-S44-003/20

Inhalte nach § 5 WoftG	Konkrete Tätigkeiten	Relevanz für Sozialpolitik	Bezug zu getätigten Ausgaben
Sozialpolitische Arbeit <ul style="list-style-type: none"> <li>sozialräumliche und sozialplanerische Prozesse, sozialpolitische Initiativen, Gestaltung sozialpolitischer Aufgaben des Landes, der Landkreise und kreisfreien Städte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teilnahme an Liga-Mitgliederversammlung, fachpolitischer Austausch unter den Mitgliedern zu sozialpolitischen Entwicklungen insbesondere im SGB, BTHG, WoftG; Sozialpolitische Positionierungen und Forдерungen der Landesliga werden vorbereitet.</li> <li>Teilnahme an Freitagsgesprächen</li> <li>Informationsaustausch und politische Unterstützung der Regionalligen in M-V</li> <li>Teilnahme an Kreistagsitzungen zu ausgewählten Themen (WoftG, Modellprojekt V-G)</li> <li>Regelmäßige Besprechungen mit den Landrät*innen und Verwaltungen der Landkreise zu Umsetzung WoftG und anderer sozialpolitischer Themen</li> <li>Transport und Umsetzung der</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktuelle sozialpolitische Themen, z.B. das Modellprojekt Beratungslandschaft in Vorpommern-Greifswald und die Umsetzung des WoftG im Land M-V oder die Umsetzung des BTHG, des KiföG werden begleitet und hinterfragt, fachliche Stellungnahmen für den Sozialausschuss des Landtages verbessern die sozialpolitische Kommunikation</li> <li>Aspekte der Sozialpolitik in MV sind wiederkehrende Austauschthemen und werden gemeinsam hinterfragt und begleitet.</li> <li>Herunterbrechen der Informationen von Landesebene auf die sozialpolitische Arbeit im Sozialraum (Bürger-schaft, Kreistag, Verwaltung Landkreise, Regionale Liga) - Verbesserung der sozialpolitischen Kommunikation zwischen den Akteuren</li> <li>Regelmäßiges Monitoring der</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regionalleitung Krug/ Liebisch (Liga-Mitgliederversammlung, Regionale Liga, Kreistag, Verwaltung Landkreis V-G)</li> <li>Sekretariat für Terminabstimmungen, Erreichbarkeit, Zuarbeitungen</li> </ul>



	Regelungen der Corona Task Force	Corona bedingten Auswirkungen auf die Beratungsdienste und damit auf die Ratsuchenden und deren Bedarfe	
<p>Beratung von Diensten und Einrichtungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Information, Beratung und Begleitung</li> <li>● Interessenvertretung gegenüber Dritten</li> <li>● Unterstützung bei der Absicherung und Finanzierung, der Beantragung von Fördermitteln und bei der Abwicklung der Förderverfahren</li> </ul>	<p>Information und Beratung der Einrichtungen der Caritas VP über (sozial)politische Entwicklungen auf Bundes-, Landes- und Landkreisebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Koordinierung von Informationen des Deutschen Caritasverbandes, des Diözesancaritasverbandes, der Gesellschaften und Mitglieder</li> <li>● Beratungsgespräche für Einrichtungen und Dienste</li> <li>● Informationsarbeit in den Einrichtungen zur Umsetzung und Durchführung von Maßnahmen (z.B. Corona, Abbau von Beratungsdiensten nach dem Modellprojekt, WoftG-Umsetzung)</li> <li>● Lobbyarbeit und sozialplanerische Prozesse im Sozialraum (Bürgerschaft HGW, Kreistag V-G, Verwaltung Landkreise V-G und V-R, Regionale Ligen)</li> <li>● Antragstellung und Abwicklung der Förderung für Caritas in Vorpommern durch Zentrale Dienste in Greifswald (Antragstellung, Verwendungsnach-</li> </ul>	<p>die gute Vernetzung innerhalb der Wohlfahrtsverbände dient der Weitergabe von Informationen und dem Aufzeigen von Entwicklungen im Bereich und hält so die Dienste und Einrichtungen und somit die Beratungen fachlich immer auf dem aktuellen Stand - die Partizipation und die Teilhabefähigkeit der Menschen wird gestärkt, Gesundheitsprävention betrieben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Austausch auf der Caritasebene befruchtet Ideen der Weiterentwicklung vor Ort</li> <li>● Digitale Informationsweitergabe und telefonische Beratung ersetzen Veranstaltungsformate und ermöglichen eine Modernisierung in der sozialen Arbeit</li> <li>● Lobbyarbeit im Sozialraum ermöglicht eine ständige Planung und Anpassung der Dienste und Einrichtungen an Bedarfe und ein breites Angebot an Angeboten</li> <li>● ein Ansprechpartner für LAGuS - kurze Wege, schnellere Bearbeitung</li> <li>● Entlastung der Beratungsfachkräfte bedingt höhere Absicherung von Beratungsbedarfen</li> </ul>	<p>Regionalleitung Krug/ Liebisch (Information, Beratung, Begleitung Dienste, Lobbyarbeit, Anträge und Förderverfahren Zentrale Dienste Vorpommern)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sekretariat für Erreichbarkeit und Zuarbeiten</li> </ul>

<p>Planungs-, Steuerungs- und Koordinationsaufgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Koordination und Weiterentwicklung der Dienste in den Fachbereichen der sozialen Arbeit</li> </ul>	<p>weise, Aktualisierung Haus-          haltspläne, Umwidmungen etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Unterstützung und Abwicklung Fundraising</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Akquise von Drittmitteln ermöglicht mehr Beratungsangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Regionalleitung Stephan Krug/          Alexander Liebisch (Koordination, Weiterentwicklung der Dienste)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Steuerung und Koordination des sozialpolitischen Informationsaustauschs zwischen der Bundesebene, der Regionalebene, u.a. zu bestehenden und neuen Gesetzen, Gesetzesvorhaben, Förderinstrumenten, Ausschreibungen, Rahmenbedingungen und den Dienststellen vor Ort</li> <li>● Steuerung von Konferenzen, Arbeitskreisen und kollegialen Beratungen der Dienste und Einrichtungen zu aktuellen Themen und sozialpolitischen Positionierungen des Verbandes, Fallarbeit und Austausch</li> <li>● Teilnahme am Sozialmonitoring der BAGFW als fester Bestandteil der sozialen Arbeit</li> <li>● Die Beteiligung der Caritaszentren an der Sozialpolitik in ihren Sozialräumen wird koordiniert und unterstützt</li> <li>● Die fachlichen Angebote der Caritas werden an die Anforderungen von veränderten Gesetzeslagen (z.B. BTHG, SGB II, SGB XII, SGB VIII) konzeptionell angepasst - komplexer werdende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● die gute Vernetzung innerhalb der Wohlfahrtsverbände dient der Weitergabe von Informationen und dem Aufzeigen von Entwicklungen im Bereich und hält so die Dienste und Einrichtungen und somit die Beratungen fachlich immer auf dem aktuellen Stand - die Partizipation und die Teilhabefähigkeit der Menschen wird gestärkt, Krankheitsprävention betrieben</li> <li>● Austausch auf der Caritasebene befruchtet Ideen der Weiterentwicklung vor Ort</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Innovationen in der sozialen Arbeit mit Betroffenen werden ausprobiert und, wenn für gut befunden, implementiert und weiterentwickelt</li> </ul>

	<p>Fälle in der Beratung bedingen neue Ideen (z.B. fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit, Case-Management)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Corona-Steuerung in den Einrichtungen und Diensten (z.B. Weitergabe von Informationen und Verordnungen, Controlling Hygienekonzepte, Versorgung der Mitarbeiter*innen mit Masken und Tests)</li> <li>● Durch die Corona-Pandemie ergab sich die Notwendigkeit von modifizierten Maßnahmenkonzepten - digitale Formate wurden - auch für die Zukunft - datenschutzrechtlich geprüft und implementiert, notwendige Technik wurde angeschafft</li> <li>● Strategieplanungen mit den Regionalzentren in Vorpommern und dem DiCV erfolgten</li> <li>● Finanzielle Steuerung und Abstimmung der Angebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Anpassung der Beratungsformate an Pandemiebedingungen/ Krisensituationen (u.a. Digitalisierung, Ausbau Onlineberatung)</li> <li>● Zukunftsfähigkeit der sozialen Arbeit und der Angebote</li> </ul>	
<p>Transparenz</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mitglied der Initiative Transparente Zivilgesellschaft und Selbstverpflichtung zur Transparenz<sup>1</sup></li> <li>● Teilnahme an Transparenzdatenbank des Landes M-V</li> <li>● Steuerung der Berichtspflichten und Monitoringvorgaben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vertrauen in die Arbeit der Caritas und des Landes M-V wird gestärkt</li> <li>● Vertrauen in den Umgang mit finanziellen Unterstützungen aus Steuermitteln wird gestärkt</li> </ul>	<p>Regionalleitung Krug/ Liebisch (Zuarbeit zur Transparenzdatenbank des Landes über Zentrale Dienste Vorpommern und DiCV)</p>

<sup>1</sup> <https://www.caritas-berlin.de/diecaritasimerzbistum/initiativetransparentezivilgesellschaft/initiative-transparente-zivilgesellschaft>

<p>Entwicklung und Anwendung von Wohnverhaltensregeln</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung des Leitbildes des Deutschen Caritasverbandes</li> <li>• Umsetzung gesetzlich vorgegebener Strukturen, Prozesse und Formulare, z.B. Unterstützung und Controlling der Entwicklung von Kinderschutz- und Datenschutzkonzepten für die Einrichtungen</li> <li>• Vorüberlegungen zur Entwicklung eines Leitbildes für Vorpommern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertrauen in die soziale Arbeit der Caritas stärken</li> <li>• Datenschutzrechtliche Sicherheit der Ratsuchenden</li> <li>• Sicherheit von Kindern in den Einrichtungen und Diensten wird gestärkt</li> <li>• Miteinander und Teamstrukturen werden gestärkt und damit bessere Vernetzung und kürzere Wege für die Ratsuchenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionalleitung Krug/ Liebisch (Entwicklung, Controlling)</li> </ul>
<p>Entwicklung und Umsetzung von Konzepten, Projekten und ergänzenden Angeboten; Innovation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gespräche zur Implementierung einer Erziehungsberatungsstelle in Greifswald</li> <li>• Teilnahme am Pilotprojekt des Bundes "Wir vor Ort gegen sexualisierte Gewalt" - um Fachberatung im ländlichen Raum zu entwickeln und zu etablieren</li> <li>• Teilnahme am Bundesprogramm "Neustart im Team", um über ehrenamtliches Engagement zusätzliche UNHCR-Flüchtlinge in Greifswald aufzunehmen</li> <li>• Teilnahme am Modellprojekt Beratungslandschaft- Abschluss und Mitarbeit an der Evaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit der Weiterentwicklung von Erziehungsberatung auf der Grundlage des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes</li> <li>• Verbesserung von Beratungsstrukturen im ländlichen Raum</li> <li>• Verbesserung von Kinderschutz im Land</li> <li>• Menschlichkeit</li> <li>• Erhöhung der Zuwanderung von Menschen ins Land, deren Integration und somit von zukünftigen Fachkräften</li> <li>• (kritisches) Hinterfragen von Möglichkeiten, Beratungsangeboten, Finanzierung etc. - Vorbereitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionalleitung Krug/ Liebisch (Entwicklung und Begleitung der Konzepte, Projekte)</li> </ul>



		zur Umsetzung des WoffG	
<p>Qualitätssicherung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsprojekte Pasewalk und Anklam (Zertifizierter Träger nach ISO 9001 zur Durchführung von Maßnahmen nach AZAV): Begleitung und Mitarbeit bei Vorbereitung und Durchführung der Zertifizierung</li> <li>Eigenes DiCV-QM-Net nach ISO 9001:2015: Mitwirkung an der Standardisierung von Prozessen und Dokumenten</li> <li>Fort- und Weiterbildung der Beratungsfachkräfte: 6 Tage im Jahr lt. AVR, Weiterleitung von Angeboten, Übernahme der Kosten, Controlling</li> <li>Umsetzung der Qualitätsansprüche in Bereichen Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz, Datenschutz, Prävention sexualisierter Gewalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durch die Durchführung der Zertifizierung unterliegt der Bereich einem immer fortschreitenden Qualitätsentwicklungsprozess mit einer stetigen Weiterentwicklung der Arbeitsprojekte.</li> <li>Weiterentwicklung der Qualität der Dienste und Einrichtungen in Vorpommern</li> <li>Weiterentwicklung und aktuell halten der Kenntnisse der Beratungsfachkräfte</li> <li>Fachliche Expertise für u.a. Gesetzesvorhaben</li> <li>Verbesserung des Schutzes der Fachkräfte, Ratsuchenden und Kinder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regionalleitung Krug/ Liebisch (Arbeitsprojekte, QM DiCV, Fortbildung Beratungsfachkräfte)</li> <li>Sekretariat (Zuarbeiten, Controlling)</li> </ul>
<p>Unterstützung von Engagement-Projekten und Freiwilligendiensten</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützung und Einbindung ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen in den Diensten (z.B. Sprachkurse für Migrant*innen, Kindersachen-Tauschbörsen, Stadtteilinitiativen, Fahrdienste, Nachbarschaftstreffs)</li> <li>Organisation der Begleitung sowie Vorhalten der Qualitäts-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements</li> <li>Ergänzende Angebote für Bürger*innen</li> <li>Sozialer Frieden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regionalleitung Krug/ Liebisch (Begleitung)</li> <li>Sekretariat (Vorbereitung Verträge, Koordination)</li> </ul>



Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V.  
Region Vorpommern, Bahnhofstraße 15/2, 17489 Greifswald

	<p>anforderungen an Bildung und Begleitung</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Unterstützung und Anbindung Freiwilligenzentrum Anklam</li><li>• Anträge an Ehrenamtsstiftung</li></ul>	
--	--	--

caritas



Caritasverband für das  
Erzbistum Berlin e.V.  
Region Vorpommern

**Aufstellung Einnahmen und Ausgaben**

**LIGA-Arbeit**

**2020**

<b>Landesmittel</b>	<b>44.551,09 €</b>
<b>Eigemittel</b>	<b>28.242,84 €</b>
<b>Summe Einnahmen</b>	<b>72.793,93 €</b>
<b>Personalausgaben</b>	<b>67.150,47 €</b>
<b>Sachausgaben</b>	<b>5.643,46 €</b>
<b>Summe Ausgaben</b>	<b>72.793,93 €</b>



## **Sachbericht 2020**

**Az.: LAGuS/MV-6-S44-0005/20**

**Finanzhilfen des Landes für die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege gemäß § 6 WoftG MV**

Der Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e.V. – Caritas im Norden (CiN) ist ein anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege gem. § 4 WoftG und als Landesverband Mitglied der in der Liga der Landesverbände der Freien Wohlfahrtspflege e.V. in Mecklenburg-Vorpommern zusammengeschlossenen Landesverbände (LIGA).

Im Zusammenwirken mit den anderen Landesverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Politik und Regierung des Landes Mecklenburg-Vorpommern wirkt er daran mit, das Sozialwesen wirkungsvoll zu gestalten, zu ergänzen sowie fachlich vergleichbare Standards zu erstellen und weiter zu entwickeln.

Dazu werden Abteilungen mit hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgehalten.

Im Rahmen der Förderung werden durch den Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e.V. Aufgaben übernommen, für die das Land zusätzliches Personal vorhalten müsste.

Die Mittelausreichung über den Landesverband dient auf Grund der verbandsinternen Prioritätenfestsetzung dem zielgenauen Mitteleinsatz. Ohne diese Fördermittel des Landes wäre dieses Projekt nicht durchführbar.

Durch die CiN wurden im Bereich Mecklenburg im Jahr 2020 gem. § 5 Abs. 2 WoftG nachfolgende Aufgaben im Rahmen der Förderung in der LIGA wahrgenommen:

Die CiN unterstützen die Erbringung sozialer Dienstleistungen, indem sie die ihnen angeschlossenen Dienste, Einrichtungen und Fachverbände berät, ihre Interessen gegenüber Dritten vertritt, sie bezüglich der Absicherung und Finanzierung ihrer Tätigkeiten, bei der Beantragung von Fördermitteln und der Abwicklung von Förderverfahren unterstützen sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der Professionalität der in der Freien Wohlfahrtspflege Tätigen durchführen.

Die Aufgaben werden durch qualifizierte Mitarbeiter\*innen differenziert nach Abteilungen vorgenommen. Im Einzelnen sind dies folgende Fachabteilungen:

- Soziale Sicherung und Teilhabe,
- Altenhilfe, Gesundheit und Hospiz,
- Kinder, Jugend und Familie und
- Familiengesundheit

Hinzu kommen die Abteilungen Personal, Finanzen und Controlling sowie Verbandskommunikation.

Die Abteilungen unterstützen die angeschlossenen Einrichtungen, Dienste und Fachverbände bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen der Qualitätssicherung und achten auf die Einhaltung und Umsetzung der landeseinheitlichen Fach- und Qualitätsstandards, insbesondere im Rahmen der Qualifizierung von Fachkräften.

Darüber hinaus nehmen sie gegenüber den angeschlossenen Diensten, Einrichtungen und Fachverbänden Planungs-, Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben wahr und wirken auf Transparenz sowie auf die Entwicklung und Anwendung von Wohlverhaltensregelungen hin.

Konkret nehmen die oben genannten Abteilungen folgende Aufgaben wahr:

Durch die **Abteilung Soziale Sicherung und Teilhabe** erfolgt fachbezogen multiplikatorische Arbeit sowie Fachberatung und fachliche Begleitung der der Abteilung zugeordneten Dienste im Bereich Mecklenburg.

Im Vordergrund stehen dabei:

- Planung, Koordinierung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen,
- Information über gesetzliche Bestimmungen und deren Veränderungen,
- Initiierung und Planung von Projekten,
- Fachberatung von Diensten und Einrichtungen,
- Beratung und Begleitung bei der Qualitätssicherung,
- Erarbeiten und Entwicklung von Konzeptionen u.a. zur Weiterentwicklung der Fachdienste,
- Außenvertretung und Mitarbeit in Gremien auf Bundesebene im Deutschen Caritasverband,
- Außenvertretung und Mitarbeit in Gremien auf Landesebene der Liga der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege Mecklenburg-Vorpommern e.V. (Fachausschüsse Beratungsdienste, Migration, Existenzsicherung, Behindertenhilfe, Familienpolitik).

Durch die **Abteilung Altenhilfe, Gesundheit, Hospiz** werden im Rahmen dieser Förderung Angebote der Altenhilfe sowie der Hospiz- und Palliativversorgung vor dem Hintergrund „ambulant vor stationär“ koordiniert und begleitet. Insbesondere erfolgte der Mitteleinsatz für:

- Mitarbeit in den Fachausschüssen ‚Altenhilfe‘ und ‚ambulante Dienste‘ der Liga der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege,
- Spitzenverbandliche Unterstützung der ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen bei der Weiterentwicklung ihrer Konzepte und Beratung bei der Umsetzung gesetzlicher Anforderungen, insbesondere des Pflegestärkungsgesetzes,
- Mitarbeit in der Landesschiedsstelle nach dem SGB XI und in den Pflegesatzkommissionen,
- Netzwerkarbeit ambulanter Hospiz und Palliativversorgung in M-V,
- Vertretung der Interessen der Hospizarbeit auf Landesebene in Gesprächen mit Leistungsträgern und Politik,
- Vorbereitung und Durchführung öffentlicher Veranstaltungen über „Tabuthemen“ Sterben, Trauer, Tod, z.B. Hospiz- und Palliativtag,
- Mitarbeit in der Landesarbeitsgemeinschaft Hospiz- und Palliativmedizin M-V, Pflege und Weiterentwicklung der Homepage [www.hospiz-mv.de](http://www.hospiz-mv.de),
- Koordination landesweiter Fachtage und Fortbildungen für ehrenamtliche HospizhelferInnen,
- Verbesserung der Rahmenbedingungen und Qualitätsentwicklung in der Hospizarbeit auf Landesebene, Kontakt zur Bundesebene (DHPV, DCV, DWEKD).

Die **Abteilung Kinder, Jugend und Familie** unterstützt und begleitet unterschiedliche stationäre Einrichtungen, Beratungsstellen, Dienste der offenen Kinder- und Jugendhilfe sowie die Fachberatung der katholischen Kindertagesstätten.

Folgende Aufgaben werden hier wahrgenommen:

- Fachaufsicht über die Einrichtungen und Dienste der Kinder und Jugendhilfe
- Strategische und konzeptionelle Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe
- Beratung und Begleitung bei der Qualitätssicherung
- Schnittstellenmanagement zw. den Referaten und Fachdiensten
- Planung, Koordinierung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen
- Außen- und spitzenverbandliche Vertretung und Mitwirkung in überregionalen Gremien

Die **Abteilung Verbandskommunikation** unterstützt und begleitet in Mecklenburg im Rahmen der Förderung der LIGA nachfolgende Aufgabenfelder:

- Gesamtkoordinierung der Öffentlichkeitsarbeit im Bereich nicht refinanzierter Dienste des Caritasverbandes für das Erzbistum Hamburg e.V. in der Region Mecklenburg,
- Durchsetzung des Corporate Designs des Verbandes,
- Administration von Homepage, Carinet und Social Media-Plattformen,
- Erstellung von Flyern, Plakaten,
- Vertretung im DCV-Bundesausschuss für Öffentlichkeitsarbeit,
- Vertretung im DCV-AG Öffentlichkeitsarbeit –Region Ost,
- Kontakte zu Printmedien, Rundfunk und Fernsehen in M-V

Die CiN ist gleichzeitig Rechtsträger von unterschiedlichen, nicht über Betreuungssätze bzw. Leistungsentgelte refinanzierten Einrichtungen und Diensten in vielen Bereichen des Sozialwesens in Mecklenburg-Vorpommern. Die Finanzierung dieser Dienste erfolgt u.a. durch Fördermittel des Landes Mecklenburg-Vorpommern, die unter Beachtung der Landeshaushaltsordnung und den Zuwendungsbestimmungen verwaltungsmäßig bearbeitet werden müssen.

Dazu erfolgten durch die **Abteilung Finanzen und Controlling** die

- Erstellung von Fördermittelanträgen für Zuwendungen des Landes in Verbindung mit kommunalen Mitteln,
- Kontrollen des Einsatzes von Landesmitteln,
- Vorprüfung der Verwendung,
- Erstellung von Verwendungsnachweisen,
- Fokussierung der Fördermittel im Interesse des Landes.

Die **Finanzbuchhaltung**, als Teil der Abteilung Finanzen und Controlling stellt die Verarbeitung der Geschäftsvorfälle (u.a. Belegprüfung, Zahlungsverkehr, Belegablage etc.) nach handels- und steuerlichen Vorschriften sicher.

Nachfolgende Aufgabenfelder wurden unterstützt, begleitet und umgesetzt:

- Fachberatung / Unterstützung /Fort- und Weiterbildung der Buchhalter von Untergliederungen des Caritasverbandes für das Erzbistum Hamburg e.V. in nicht refinanzierten Bereichen (z.B. Verbuchung komplizierter Sachverhalte, Beachtung steuer- und vereinsrechtlicher Richtlinien; Sicherstellung einer korrekten Finanzbuchhaltung),
- Mitwirkung bei der Weiterentwicklung des Controllingsystems.

Die **Personalabteilung** gewährleistet durch die **Lohnbuchhaltung** die Eingruppierung und Einstufung der Mitarbeiter, die Abrechnung und Kontrolle der Arbeitszeiten sowie die Erstellung der Gehaltsabrechnung auf Basis der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbandes (AVR).

Die Richtlinie zur Spitzenverbandsförderung erfuhr 2020 ein neues Verfahren zur Verteilung der Mittel. Jeder Spitzenverband erhält 40 Prozent der im Haushalt zur Verfügung stehenden Mittel als sogenannten Sockelbetrag, wobei der Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e.V. und der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. als ein Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege berücksichtigt werden. Die restlichen 60 Prozent werden anhand der spitzenverbandlich vertretenen Beschäftigten ausgereicht.

Vom Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern wurde auf dieser Grundlage für den Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e.V. ein nicht rückzahlbarer Zuschuss in Höhe von 56.964,80 € bewilligt.

Die Richtlinie weist ausdrücklich darauf hin, dass Maßnahmen, die vorrangig der verbands- oder vereinsinternen Arbeit dienen, nicht förderfähig sind.  
Daher und auf Grund der Höhe des zur Verfügung stehenden Betrages wurde bereits in der Planung nur Personalkosten von vier Stellen mit einem Stellenanteil von 1,151 Vollzeitäquivalenten berücksichtigt.

Der Kosten- und Finanzierungsplan sah folgendermaßen aus:

**I. Ausgaben**

**Hauptamtliches Personal**

Mitarbeiter/in	Einsatz als	Qualifikation	Stellenanteil (in VZÄ)	AG-brutto gesamt
P.Nr. 03412	Abteilungsleitung Soziale Sicherung und Teilhabe	Dipl.-Sozialarbeiter/in, Magister Artium	0,213	15.490,90 €
P.Nr. 01889	Abteilungsleitung Altenhilfe, Gesundheit, Hospiz	Pflegedienstleiter/in, Pflegesachverständiger	0,188	16.945,83 €
P.Nr. 04255	Abteilungsleitung Kinder, Jugend und Familie	Dipl.-Sozialarbeiter/in / Sozialpädagoge (FH)	0,250	17.672,74 €
P.Nr. 04653	Mitarbeiter/in Controlling	Ökonom/in, staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in	0,500	31.090,01 €
		<b>Gesamt</b>	<b>1,151</b>	<b>81.199,49 €</b>

**Zusammenfassung der Ausgaben**

<b>Personalausgaben</b>	<b>Summe</b>	<b>81.199,49 €</b>
Hauptamtliches Personal		81.199,49 €
nebenamtliches Personal/ Honorare		- €
Weiterleitung an Dritte		- €
<b>Sachausgaben</b>	<b>Summe</b>	<b>- €</b>
Büroausgaben		- €
Reiseausgaben		- €
Fortbildung/ Supervision		- €
sonstige Sachausgaben		- €
<b>Gesamtausgaben</b>		<b>81.199,49 €</b>

**II. Einnahmen**

Darstellung der Finanzierung der Ausgaben

	Summe in Euro	Prozent
Eigenmittel	24.234,69 €	29,85%
sonstige Mittel	- €	
Landesmittel	56.964,80 €	70,15%
<b>Gesamteinnahmen</b>	<b>81.199,49 €</b>	<b>100,00%</b>

Zahlenmäßiger Nachweis

**I. Ausgaben**

**Hauptamtliches Personal**

Mitarbeiter/in	Einsatz als	Qualifikation	Stellenanteil (in VZÄ)	AG-brutto gesamt
P.Nr. 03412	Abteilungsleitung Soziale Sicherung und Teilhabe	Dipl.-Sozialarbeiter/in, Magister Artium	0,213	15.741,66 €
P.Nr. 01889	Abteilungsleitung Altenhilfe, Gesundheit, Hospiz	Pflegedienstleiter/in, Pflegesachverständiger	0,188	17.588,38 €
P.Nr. 04255	Abteilungsleitung Kinder, Jugend und Familie	Dipl.-Sozialarbeiter/in / Sozialpädagoge (FH)	0,250	18.215,93 €
P.Nr. 04653	Mitarbeiter/in Controlling	Ökonom/in, staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in	0,500	31.125,21 €
		<b>Gesamt</b>	<b>1,151</b>	<b>82.671,18 €</b>

**Einnahmen**

(Aufstellung des erhaltenen Zuschusses und sonstiger Einnahmen im Zusammenhang mit dem geförderten Vorhaben)

Einnahmeart	Einnahmen lt. letztem Bescheid	abgerechnete Einnahmen	Abweichung in %
Zuwendungen aus Landesmitteln	56.964,80 €	56.964,80 €	0,00
Eigenmittel des Trägers	24.234,69 €	25.706,38 €	6,07
sonstige Drittmittel	0,00 €	0,00 €	
<b>Summe der Gesamteinnahmen</b>	<b>81.199,49 €</b>	<b>82.671,18 €</b>	<b>1,81</b>

**Ausgaben**

(Aufstellung der tatsächlichen Ausgaben im Zusammenhang mit dem geförderten Vorhaben)

Ausgabeart	Ausgabenplan lt. letztem Bescheid	abgerechnete Ausgaben	Abweichung in %
Hauptamtliches Personal	81.199,49 €	82.671,18 €	1,81
Nebenamtliches Personal	0,00 €	0,00 €	
Büroausgaben	0,00 €	0,00 €	
Reiseausgaben	0,00 €	0,00 €	
Fortbildung	0,00 €	0,00 €	
Sonstige Sachausgaben	0,00 €	0,00 €	
<b>Gesamtausgaben</b>	<b>81.199,49 €</b>	<b>82.671,18 €</b>	<b>1,81</b>

Aufgrund tarifvertraglicher Verpflichtungen wurden im Jahr 2020 insgesamt 82.671,18 € Personalkosten für die im Jahresplan 2020 ausgewiesenen vier Personalstellen verausgabt.

Da der Zuschuss durch die angefallenen Personalkosten mehr als ausgeschöpft ist, wurde auf die Beantragung und den Nachweis der entstandenen Sachkosten verzichtet.

Mit der Richtlinienänderung ist trotz stetig steigender Lohnkosten keine Erhöhung der Fördermittel für den Caritasverband des Erzbistum Hamburg e.V. einhergegangen, sodass wir als Träger einen größeren Anteil an Eigenmitteln zur Durchführung und Sicherstellung der Arbeit einbringen mussten.

Der Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e.V. ist in vielen sozialen Bereichen in Mecklenburg-Vorpommern unersetzlicher Leistungsanbieter und unverzichtbarer Gestaltungs- und Verhandlungspartner.

Um dies zu erbringen, ist der Caritasverband darauf angewiesen, dass ihn das Land Mecklenburg-Vorpommern in seiner Funktion als einer der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege mittels finanzieller Ressourcen nachhaltig unterstützt, um auch weiterhin entstehende Bedarfe zu erkennen und öffentlich zu machen, neue Aufgaben angehen zu können, geeignete Methoden und Hilfen zu entwickeln und hierfür weitere Ressourcen (wie Ehrenamt, Stiftungsmittel, Eigenmittel) erschließen und einbringen zu können.

Schwerin, 15.12.2021



Thomas Keitzl  
Vorstand



## **Bericht über den Einsatz der an den AWO Landesverband M-V e.V. für das Kalenderjahr 2020 geleisteten Finanzhilfen (§§ 5, 6, 7 WofTG)**

### **I. Einleitung**

Der AWO Landesverband M-V e.V. ist Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern und wurde am 26.06.1993 gegründet. Er ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins tätig. Er ist der Zusammenschluss der 15 AWO Kreis-, Regional- und Stadtverbände in Mecklenburg-Vorpommern. Der AWO Landesverband M-V versteht sich in erster Linie als Dienstleister für seine Mitgliedsverbände, in deren Einrichtungen landesweit rund 7.000 Mitarbeiter\*innen beschäftigt sind. Darüber hinaus engagieren sich viele hundert Menschen ehrenamtlich im und für den Verband.

Eine der zentralen Aufgaben des AWO Landesverbandes M-V ist die Gewährleistung und die Sicherstellung der fachlichen Beratung gegenüber seinen Mitgliedsverbänden und deren angeschlossenen Gesellschaften. Die Fachberater\*innen, die Einrichtungsleitungen und die Bereichsleiter\*innen aus den Mitgliedsverbänden werden u.a. regelmäßig zu Arbeitskreisen durch den Landesverband eingeladen.

Der AWO Landesverband M-V ist reiner Spitzenverband. Das heißt, er betreibt keine eigenen Einrichtungen. Diese Konstruktion wurde bewusst gewählt, um Konkurrenzsituationen mit den Untergliederungen zu vermeiden.

In 2020 galt es, zahlreiche gesetzliche Neuerungen mit zum Teil grundlegenden Änderungen in den Fachgremien zu bewältigen. Eine besondere Herausforderung bestand darin, während des ersten Lockdowns im März 2020 die damit einhergehende Flut von Informationen zu managen und die Einrichtungen und Dienste der AWO im Land jeweils auf dem aktuellen Stand zu halten. Die Corona-Krise hat eine neue Epoche der Arbeit hervorgebracht. Dies wird besonders am Beispiel von Videokonferenzen deutlich. Im Verlauf der Pandemie mussten die Arbeitskreise, Schulungen und Dienstberatungen auf virtuelle Formate umgestellt werden. Die Pandemie hat dezentrales und vernetztes Arbeiten erzwungen und damit dem „Homeoffice“ bzw. dem „Mobilen Arbeiten“ einen neuen Stellenwert gegeben.

### **II. Vorbemerkungen**

Das Gesetz über die Finanzierung und zur Transparenz in der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern (WofTG M-V) verpflichtet die Spitzenverbände des Landes, dem für Soziales zuständigen Ministerium über den Einsatz der geleisteten Finanzhilfen zu berichten (§ 7 Abs. 1, Satz 1 WofTG M-V).

Der Bericht soll dazu dienen, tiefere Einblicke in die Umsetzung und den Grad der Realisierung der mit der Zuweisung der Finanzhilfen formulierten Ziele und Erwartungen an die Tätigkeiten und Leistungen des AWO Landesverbandes M-V e.V. zu erlangen. Es gilt, das Erkenntnisinteresse des Landes über Wirksamkeit und Wirkungen der Förderung der

Spitzenverbände zu bedienen und eine Bewertung der Rolle der Spitzenverbände im sozialpolitischen Gefüge zu ermöglichen.

In 2020 hat der AWO Landesverband 151.034,57 Euro Finanzhilfen nach dem WofTG erhalten. Die Höhe dieses Betrages errechnet sich aus einem Sockel- (40%) und einem Aufstockungsbetrag (60%) des jährlichen vom Land zur Verfügung gestellten Gesamtbetrages der Finanzhilfen (§ 6 Abs. 3, Ziffer 1, 2 WofTG). Die Aufstockungsbeträge errechnen sich aus der Anzahl der von den Spitzenverbänden vertretenen Beschäftigtenzahlen, die an die Berufsgenossenschaften gemeldet worden sind (§ 6 Abs. 3, Ziffer 4 WofTG). Nach diesem Schlüssel errechnen sich die Finanzhilfen für die Spitzenverbände. Die Finanzhilfen sind für Personal- und Sachkosten bestimmt.

Die folgenden Ausführungen fokussieren sich auf die in § 5 WofTG M-V beschriebenen Leistungen des AWO Landesverbandes M-V e.V., die in den Fachbereichen Kinder, Familie, Jugend und Behindertenhilfe, Altenhilfe, Qualitätsmanagement und Finanzen im Kalenderjahr 2020 erbracht worden sind. Die Personalkosten für diese Referate beliefen sich in 2020 auf insgesamt 295 TEUR. Die gesamten Personalkosten des AWO Landesverbandes M-V beliefen sich 2020 auf insgesamt 727 TEUR.

Der Umfang der Tätigkeiten der Mitarbeiter\*innen der vorgenannten Fachbereiche wurde im zahlenmäßigen Nachweis (Anhang) zwischen 35% bis zu 75% der jeweiligen Arbeitszeit angesetzt. Der für die Sicherstellung der Erfüllung dieser Aufgaben erforderliche Overhead wird im zahlenmäßigen Nachweis für 2020 nicht berücksichtigt.

### **III. Leistungen des AWO Landesverbandes nach § 5 WofTG**

Die Gliederung des Berichts orientiert sich an den im Zuwendungsbescheid vom 27.04.2020 formulierten Zweckbestimmungen, die wiederum weitestgehend den Wortlaut von § 5 WofTG übernehmen.

#### **1. Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege sind Partner bei der Gestaltung sozialer Angelegenheiten und bringen sich in sozialpolitische, sozialräumliche und sozialplanerische Prozesse ein**

Der AWO Landesverband M-V e.V. hat sich in 2020 u.a. in folgende Prozesse eingebracht und diese aktiv begleitet:

- Leitung der AG Inklusive Bildung im Rahmen des 2. Tages der Menschen mit Behinderung für die LIGA als Partner des Sozialausschusses des Landtages M-V, in vier Sitzungen in 2020 zuzüglich Vor- und Nachbereitung. Der Landtag Mecklenburg-Vorpommern beschloss in der 45. Sitzung am 14. September 2018, einen „Tag der Menschen mit Behinderungen“ dauerhaft in unserem Land zu etablieren. Danach bleibt es ein „zentrales Ziel des Landes, bestehende Barrieren und Hemmnisse, die der Inklusion und Potenzialentfaltung behinderter Menschen entgegenstehen, weiter zu reduzieren“, LT Drs. 7/2580(neu) vom 05.09.2018.
- Mitarbeit in der Vorbereitungsgruppe des Sozialausschusses des Landtages M-V zur Vorbereitung des 2. Tages der Menschen mit Behinderung, in vier Sitzungen in 2020. Der o.g. Beschluss beinhaltet u.a., einen „Tag der Menschen mit Behinderungen“ zu konzipieren und diesen möglichst am Sitz des Landtages im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten durchzuführen. Des Weiteren sollte eine möglichst breite Beteiligung von

maßgeblichen Verbänden und Organisationen bei der Planung und Durchführung des Tages sichergestellt werden, welche die Interessen behinderter Menschen vertreten, die über die Beteiligung im Integrationsförrat des Landes hinausführt.

- Erarbeitung und Verhandlung der Landesrahmenvereinbarung zur interdisziplinären Frühförderung für Kinder mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Kinder in Mecklenburg-Vorpommern nach § 46 Absatz 4 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (LRV M-V § 46 Absatz 4 SGB IX) als Verhandlungspartner der Rehabilitationsträger, in drei Verhandlungsterminen in 2020 zuzüglich achtzehn Vor-/Nachbereitungsterminen.  
In einer Landesrahmenvereinbarung sollen die Rehabilitationsträger und die Verbände der Leistungserbringer die Grundlagen für die konkrete Ausgestaltung der interdisziplinären Frühförderung in Sozialpädiatrischen Zentren (SPZ) und in Interdisziplinären Frühförderstellen (IFF) regeln, § 46 Abs. 4 SGB IX. Es soll sichergestellt werden, dass einheitliche Mindeststandards zu Strukturen und Prozessen bei der Leistungserbringung bestimmt werden können. Landesrahmenvereinbarungen sollen nach der Intention des Gesetzgebers helfen, unter Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten eine höhere Verbindlichkeit und Sicherheit bei der Erbringung der Komplexleistung Frühförderung für die Leistungsträger und Leistungserbringer, vor allem aber für die betroffenen Kinder und ihre Familien zu erreichen. Die Landesregierung hat die Erwartung eines Abschlusses einer Rahmenvereinbarung auf Landesebene formuliert. Es konnte eine Vereinbarung inhaltlich geeint werden; das Unterschriftenverfahren steht noch aus. Die Landesregierung muss keine entsprechenden Regelungen durch Rechtsverordnung treffen.
  
- Erarbeitung und Verhandlung des „Landesrahmenvertrages gem. § 24 Abs. 5 KiföG M-V für die Einrichtungen der Kindertagesförderung nach § 2 Abs. 2 KiföG M-V (Krippe, Kindergarten, Hort) als Verhandlungspartner der kommunalen Landesverbände, in vier Verhandlungsterminen in 2020 zuzüglich sechzehn Vor- und Nachbereitungsterminen. Mit § 24 Abs. 5 KiföG M-V hat der Landesgesetzgeber die Erwartung eines Abschlusses eines Rahmenvertrags auf Landesebene formuliert. Ein Landesrahmenvertrag soll die Verbindung zwischen den landesgesetzlichen Vorschriften sowie den Einzelvereinbarungen vor Ort mit jeder Kindertageseinrichtung herstellen und stark voneinander abweichenden Einzelvereinbarungen entgegenwirken. Gegenstand des Landesrahmenvertrags sollen allgemein gültige Festlegungen zu verschiedenen Entgeltbestandteilen sein. Dadurch sollen die Verhandlungen vor Ort erleichtert und landesweit vergleichbarer werden. In dem Landesrahmenvertrag sind insbesondere Regelungen zur Berechnung der Personal- und Sachkosten zu treffen, § 24 Abs. 5 Satz 2 KiföG M-V. Der Landesgesetzgeber regelt keine Personalschlüssel, also Stellenanteile, sondern lediglich Fachkraft-Kind-Verhältnisse, also eine Kinderzahl pro Fachkraft.  
Da in der Vergangenheit ein Landesrahmenvertrag nicht zustande gekommen ist, wurde mit der Novellierung des KiföG M-V die Landesregierung ermächtigt, unter bestimmten Voraussetzungen durch Verordnung entsprechende Vorschriften stattdessen zu erlassen. Das würde voraussichtlich zu einem höheren Finanzierungsaufwand des Landes führen. Daher besteht ein großes Interesse des Landes am Abschluss eines Landesrahmenvertrages.

- Mitarbeit in der Schiedsstelle § 78 g SGB VIII als stimmberechtigtes und stellvertretendes Mitglied der Träger der Einrichtungen (§§ 3 und 4 SchStLVO SGB VIII M-V), in sieben Sitzungen in 2020 zuzüglich Vorbereitung.  
Das Land Mecklenburg-Vorpommern hält für Streit- und Konfliktfälle in der Kinder- und Jugendhilfe eine Schiedsstelle nach § 78 g SGB VIII vor und setzt damit das Vereinbarungsprinzip als wesentliches Element des Finanzierungssystems der §§ 78 a ff. SGB VIII konsequent um. Als Mitglieder der Schiedsstelle werden für die Liga der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege e. V. drei Mitglieder als Vertreter der Träger der Einrichtungen § 78 g SGB VIII bestellt, § 4 Abs. 1 Nr. 2 a) SchStLVO SGB VIII M-V. Die Mitglieder der Schiedsstelle haben jeweils mindestens eine erste und eine zweite Stellvertretung, § 3 Abs. 2 Satz 1 SchStLVO SGB VIII M-V.
- Mitarbeit im Landesjugendhilfeausschuss (§ 71 Abs. 4 SGB VIII) als stimmberechtigtes und stellvertretendes Mitglied eines auf Landesebene wirkenden und anerkannten Trägers der freien Jugendhilfe (§ 11 KJHG-Org M-V) in sieben Sitzungen in 2020. Der Landesjugendhilfeausschuss befasst sich mit allen dem überörtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe obliegenden Aufgaben. Er ist an Gesetzgebungsverfahren, Richtlinien und Empfehlungen, die die Kinder- und Jugendhilfe betreffen, frühzeitig durch die Landesregierung zu beteiligen, § 10 Abs. 1 Landesjugendhilfeorganisationsgesetz -KJHG-Org M-V. Der Landesjugendhilfeausschuss (§ 71 Abs. 4 SGB VIII) ist ein „Sandwich-Organ“ zwischen Vertretungskörperschaften und Verwaltung. Er ist Teil der Behörde Landesjugendamt. Ihm gehören 15 stimmberechtigte Mitglieder einschließlich des Vorsitzenden an, u.a. sechs von den auf Landesebene wirkenden und anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe vorzuschlagende Mitglieder, § 11 Abs. 1 KJHG-Org M-V. Für jedes stimmberechtigte Mitglied ist jeweils ein Stellvertreter zu benennen, § 11 Abs. 2 KJHG-Org M-V.
- Mitarbeit in der AG „Gesunder Start ins Leben“ des Gesundheitsministeriums
- Mitarbeit im AK Netzwerk der Landeskoordinierungsstelle „CORA“.
- Mitarbeit in der AG BTHG des Sozialministeriums, in fünf Sitzungen in 2020. Hier wurden u.a. Formelfehler in der Kalkulation zu der späteren Verordnung benannt, woraufhin eine entsprechende Berichtigung erfolgte. Erfahrungen, Erkenntnisse Schlussfolgerungen aus der Corona-Pandemie wurden für Menschen mit Behinderungen eingebracht.
- Mitarbeit in den seit April 2020 kontinuierlich an den zunächst dreimal wöchentlich und im weiteren Verlauf einmal wöchentlich stattfindenden Telefonkonferenzen Task Force Corona Pflege und Soziales des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung M-V. In der Task Force Corona Pflege und Soziales beraten die Beteiligten (Sozialministerium, LAGuS M-V, Prüfinstanzen/MDK, Kostenträger, Leistungserbringerverbände) gemeinsam über im Zusammenhang mit der Pandemie bestehende Probleme und Handlungsbedarfe. So wurden z.B. Themen wie Bedarf an Schutzausrüstung, Anpassungsbedarfe bei Schutzmaßnahmen sowie der Pflege und Soziales Corona Verordnung, Rahmentestkonzept, Impfungen der vulnerablen Gruppe

der Pflegebedürftigen und in der Pflege Beschäftigten erörtert. Hierbei stellt das Referat Altenhilfe ein Bindeglied zwischen AWO Pflegeeinrichtungen und Politik dar. Einerseits wurden Hinweise und Fragen aus der Praxis der AWO Pflegeeinrichtungen ebenso wie durch das Ministerium erbetene Informationen z.B. zum Bedarf an Schutzausrüstung, zur Umsetzung einzelner Maßnahmen der Pflege und Soziales Corona Verordnung oder zur Impfquote in den Einrichtungen in die Task Force eingebracht. Andererseits informierte das Referat Altenhilfe die AWO Pflegeeinrichtungen und deren Träger umgehend über Inhalte der Task Force sowie Neuerungen und Beschlüsse sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene, wie z.B. über die Corona-Landesverordnung, die Pflege und Soziales Corona-Verordnung, die Regelungen zum Pflegeschutzschirm nach § 150 SGB XI zum Ausgleich pandemiebedingter finanzieller Belastungen der Pflegeeinrichtungen, die Festlegungen nach § 150a SGB XI über die Finanzierung von Sonderleistungen während der Coronavirus SARS-CoV-2-Pandemie für Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen („Corona-Prämie“).

**2. Der AWO Landesverband unterstützt die soziale Arbeit, indem er die ihm angeschlossenen Mitglieds-, Kreisverbände und -vereine, Dienste, Einrichtungen und Vereine einzeln und in Gruppen berät.**

Für die Beratung der fünfzehn Mitgliedsverbände der AWO in M-V, deren insgesamt zwanzig gemeinnützigen Gesellschaften und einer Vielzahl verschiedener Einrichtungen – es seien hier beispielhaft

- 26 AWO Sozialstationen / Ambulante Pflegedienste
- 20 AWO Tagespflegen
- 23 AWO Pflegeheime
- 100 Kindertageseinrichtungen in AWO-Trägerschaft (Stand 01.03.2020)
- 3 Familienbildungsstätten (Güstrow, Neubrandenburg, Schwerin)
- 3 Mehrgenerationenhäuser (Bergen auf Rügen, Güstrow, Stavenhagen)
- 7 Stadtteil- und Begegnungszentren/Kommunikationszentrum/Freizeit- und Lernberatungszentrum (Neubrandenburg, Waren, Neustrelitz, Woldegk, Güstrow, Pasewalk, Rostock)

benannt - werden verschiedenste Kommunikationswege und Formate genutzt.

Beratungen fanden in 2020 durch schriftlichen Austausch, telefonisch, per Videokonferenz und auch – bis zum ersten Lockdown - durch Besuche der Referenten des Landesverbandes in den Gliederungen und deren Einrichtungen statt.

Insbesondere unterstützten die Referate des Landesverbandes alle anfragenden AWO-Kreis-/Regional-/Stadtverbände und deren gGmbH, sowie auch die einzelnen AWO-Einrichtungen. Gesetzliche Änderungen, besonders im Hinblick auf die, auch im gesamten Jahr 2020 vorherrschenden Regelungen der COVID-19 Pandemie, wurden aufgearbeitet und die Gliederungen zeitnah informiert. Bei auftretenden Problemen und Fragen seitens der Gliederungen wurden diese lösungsorientiert durch die Referate bearbeitet.

Für unterschiedliche Bereiche werden durch den Landesverband auf Landesebene Arbeitskreise für die Mitgliedsverbände angeboten. Diese dienen dazu, den fachlichen und organisatorischen Austausch der Mitglieder untereinander zu fördern. Darüber hinaus werden

durch die Referent\*innen neue fachliche Erkenntnisse weitergegeben. Die Referate veranstalteten zu folgenden Schwerpunkten eintägige Arbeitskreise für die Mitgliedsverbände:

- Ambulante Pflege, dreimal in 2020
- Tagespflege, dreimal in 2020
- Stationäre Pflege, dreimal in 2020
- Kita/Eingliederungshilfe, zweimal in 2020
- Schwangerschaftsberatung, zweimal in 2020
- Frauenschutz, zweimal in 2020
- Hilfen zur Erziehung, zweimal in 2020
- AWO Qualität, zweimal in 2020
- QM Pflege, zweimal in 2020

Zwischen zehn und vierundzwanzig Teilnehmer\*innen werden durch die Mitgliedsverbände für die Arbeitskreise jeweils entsandt. Die Arbeitskreise werden von den Referent\*innen vor- und nachbereitet. Im Berichtszeitraum fanden die Arbeitskreise überwiegend in Form von Videokonferenzen statt.

Die Hauptthemen der Arbeitskreise in 2020 waren:

- die Bewältigung der Corona-Pandemie
- das Gesetz zur Einführung der Elternbeitragsfreiheit, zur Stärkung der Elternrechte und zur Novellierung des Kindertagesförderungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Kindertagesförderungsgesetz – KiföG M-V) zum 01.01.2020,
- die inklusive Förderung nach § 9 KiföG M-V,
- die personelle Ausstattung in den stationären Erziehungshilfen unter Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes,
- der Fachkräftemangel,
- die Finanzierung der Jugend- und Schulsozialarbeit
- Inhalt, Umfang und Qualität einschließlich Wirksamkeit der Leistungen der Eingliederungshilfe (Leistungsvereinbarung) nach dem SGB IX
- die Vergütung von Leistungen der Eingliederungshilfe (Vergütungsvereinbarung) nach dem SGB IX
- Corona Gefährdungsbeurteilungen (Audit Regelungen)
- AWO QM 2030
- AWO Normen
- Qualitätsindikatoren
- Digitalisierung
- Pandemiekonzept
- Qualitätsprüfungen
- Hygienekonzept auf Grundlage der COVID-19 Pandemie
- Expertenstandard Schmerzmanagement
- Testkonzept auf Grundlage der Coronavirus Testverordnung (TestV), Rahmentestkonzept M-V
- Arbeitsschutzstandards auf Grundlage der COVID-19 Pandemie
- Klärung zu den Sammelbestellungen der PoC-Antigen-Schnelltest
- Anforderungen an das QM auf Grund von veränderten Vorschriften in der Altenpflege
- Überarbeitung der AWO Normen
- Datenschutz/ IT Sicherheit

Im Jahr 2020 erfolgte weiterhin die Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes in M-V. So wurde durch die Pflegesatzkommission Ambulant ein Beschluss zum landesweit einheitlichen Ausbildungszuschlag gem. § 28 Abs. 2 SGB XI für Ambulante Pflegedienste herbeigeführt. Für den teil- und vollstationären Pflegebereich wurde mit den Kostenträgern ein Verfahren zur Refinanzierung der einrichtungsindividuellen Ausbildungskosten nach § 28 Abs. 2 PfIBG in dessen Ergebnis eine Ergänzungsvereinbarung zur jeweils gültigen Pflegesatzvereinbarung gem. § 85 SGB XI geschlossen wird, abgestimmt. Die AWO Träger und Pflegeeinrichtungen wurden durch das Referat Altenhilfe über die Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes in M-V und die vorgenannten Beschlüsse sowie Beantragungs- / Refinanzierungsverfahren informiert und beraten.

Zum Zuständigkeitsbereich der Referate des Landesverbandes zählen Fachberatungen und Unterstützung der Mitglieder in konzeptionellen, strukturellen und sozialrechtlichen Fragen sowie Information über fachpolitische Entwicklungen auf Landes- und Bundesebene als auch aktuelle Gesetzesänderungen.

Beratungen zu einzelnen Förderprogrammen des Landes M-V, des Bundes oder Lotteriemitteln nahmen auch in 2020 ihren gewohnten Platz unter den Beratungsthemen ein. So war auch das Wohlfahrtsgesetz (WofTG) M-V, sein Inhalt und sein Inkrafttreten (2. Teil Neustrukturierung Beratungslandschaft) Thema in verschiedenen Beratungen, sowie Richtlinien und Anwendungen in verschiedenen Förderbereichen sowie deren Änderungen im Berichtszeitraum. Benannt sei hier als Beispiel der Start des DHW Online Portals im Berichtszeitraum und die hiermit einhergehenden Änderungen im Ablauf der Beantragungen, und die im März in Kraft getretenen Änderungen an den Förderrichtlinien der Lotterie Glücksspirale.

Im Jahr 2020 fanden z.B. für die Vertreter der ambulanten, teilstationären und vollstationären AWO Pflegeeinrichtungen insgesamt 9 Arbeitskreise als digitale Veranstaltungen statt, in denen ein fachlicher Austausch erfolgte. Zielgruppe der Arbeitskreise sind Abteilungsleiter\*innen Pflege der AWO Träger, Einrichtungsleiter\*innen und Pflegedienstleiter\*innen.

Zudem erfolgte ein kontinuierlicher Wissenstransfer durch Beantwortung von individuellen Anfragen, die Erstellung und Weiterleitung von Infomails und regelmäßiger Rundschreiben/Fachinformationen.

Hier wurden z.B. im Referat Altenhilfe in 57 Fachinformationen in 2020 ausschließlich pflegerelevante Themen außerhalb der COVID-19-Pandemie aufgegriffen und für die AWO Träger und Pflegeeinrichtungen handlungsanleitend aufbereitet, beispielsweise zu folgenden Themen:

- Aktueller Sachstand zur Umsetzung der Pflegeberufereform in M-V
- 2. Zwischenbericht zum neu entwickelten Instrument für die Personalbemessung in der voll- und teilstationären Langzeitpflege
- Beschluss der Pflegesatzkommission Ambulant zur Refinanzierung des Ausbildungszuschlags gemäß § 28 Abs. 2 Pflegeberufegesetz
- Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetz – GKV-IPReG
- Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz – GPVG)

Im Referat Kinder, Jugend, Familie und Eingliederungshilfe wurden im Berichtszeitraum insgesamt 376 Fachinformationen an die entsprechenden Empfänger der AWO in M-V versandt.

Ab Mitte März 2020 fand zunehmend eine deutliche Verschiebung der täglichen Arbeitsinhalte einzelner Referate – besonders sind hier die Referate Altenhilfe, QM und Kinder, Jugend, Familie und Eingliederungshilfe zu nennen - hin zu COVID-19-geprägten Themen statt. Die AWO Träger und Pflegeeinrichtungen wurden stets zeitnah über die stetig und sich schnell ändernden Erkenntnisse und z.T. kurzfristig neu eingeführten Regelungen (z.B. Verordnungen auf Landesebene) im Zusammenhang mit der Pandemie informiert.

Die AWO Pflegeeinrichtungen wurden auch über die Empfehlungen des Robert-Koch-Institutes (RKI) zur Prävention und Management von COVID-19 in Pflegeeinrichtungen und weiteren pandemiebedingten Themen informiert. Auch Informationen über die Coronavirus-Impfverordnung, die Coronavirus-Testverordnung (TestV) sowie das Rahmentestkonzept M-V und die Umsetzung der PoC-Antigen-Schnelltests in den Einrichtungen wurden aufbereitet und den AWO Pflegeeinrichtungen zur praktischen Umsetzung zur Verfügung gestellt.

Es erfolgten u.a. Beratungen zur Beantragung der Corona-Prämie für Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen, zur Beantragung der Kostenerstattung über den Pflegeschutzschirm nach § 150 SGB XI zum Ausgleich pandemiebedingter finanzieller Belastungen, zur Beantragung der Kostenerstattung von anfallenden Aufwendungen in den Pflegeeinrichtungen infolge der durchgeführten Coronavirus-Testungen und die sich ändernden Voraussetzungen für die Beantragungen.

Zur Informationsvermittlung wurden einerseits die Arbeitskreise genutzt. Andererseits wurden z.B. durch das Referat Altenhilfe in mehr als 200 Infomails zu COVID-19-spezifischen Themen die wesentlichen Inhalte handlungsanleitend und zielgerichtet aufbereitet, so dass diese von den AWO Pflegeeinrichtungen und Träger schnell erfasst und in die Praxis umgesetzt werden konnten.

Im Frühjahr 2020 war das Angebot an Schutzausrüstung äußerst knapp; es bestanden Lieferengpässe. Der AWO Landesverband M-V e. V. unterstützte die AWO Einrichtungen bei der Beschaffung von Schutzausrüstung. Dabei wurden vom Landesverband in Frage kommende Lieferanten ermittelt, in allen AWO Einrichtungen der Bedarf an Schutzausrüstung erhoben und mit den Lieferanten Konditionen und Lieferbedingungen verhandelt.

### **3. Der AWO Landesverband unterstützte im Jahr 2020 die soziale Arbeit, indem er die Interessen der ihm angeschlossenen Mitglieds-, Kreisverbände und -vereine, Dienste, Einrichtungen und Vereine gegenüber Dritten vertrat.**

Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit des Landesverbandes ist die Vertretung der Mitglieder der AWO auf Landesebene gegenüber der Politik, den Ministerien, der Verwaltung und in Gremien. Dies erfolgt insbesondere durch die aktive Mitarbeit als ständige Mitglieder in den bereichsspezifischen Fachausschüssen der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Typische Spitzenverbandsaufgaben finden sich zudem u.a. in der Formulierung von verbandlichen Stellungnahmen und deren Vertretung nach außen wieder. Zwei Beispiele hierfür aus dem Berichtszeitraum sind die Stellungnahme Förderung der Kurzzeitpflege in Mecklenburg-Vorpommern und die Stellungnahme zum Fragenkatalog der Nationalen Stelle zur Verhütung von Folter zu Maßnahmen gegen die COVID-19-Pandemie in Alten- und Pflegeeinrichtungen

Ebenso erfolgt im Rahmen der Kooperation mit den Wohlfahrtsverbänden in Mecklenburg-Vorpommern eine maßgebliche Mitgestaltung an Stellungnahmen der LIGA zu beispielsweise Gesetzen und Landesverordnungen. Hierfür seien als Beispiele die Verordnung zur Ausgestaltung der Auskunft nach § 32 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 des

Kindertagesförderungsgesetzes (Kindertagesförderungsauskuftsverordnung – KiföAVO M-V) und Einführung Kindertagesförderung-Datenbank (KiDa-MV), die Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern, der Maßnahmenplan 2.0 der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern zur Umsetzung der UN-BRK, die Verordnung über die Ausgestaltung der sonderpädagogischen Förderung (Förderverordnung Sonderpädagogik - FöSoVO M-V) und das Landesbehindertengleichstellungsgesetz M-V benannt.

Die Interessenvertretung fand u.a. im Rahmen von Vertragsverhandlungen auf Landesebene (Landesrahmenverträge für unterschiedliche Leistungen) und auf regionaler Ebene (Einzelverträge) sowie durch Begleitung zu Terminen statt. Hier verhandelten die Anbieter sozialer Leistungen mit den entsprechenden Leistungsträgern auf Landes- und kommunaler Ebene.

Der AWO Landesverband vertrat die Interessen der ihm angeschlossenen Mitglieds-, Kreisverbände und -vereine, Dienste, Einrichtungen und Vereine auch innerhalb der LIGA der freien Wohlfahrtsverbände, z.B. in:

- dem Fachausschuss Frühkindliche Bildung,
- dem Fachausschuss Jugendhilfe und Bildung,
- dem Fachausschuss Familienbildung (Vorsitz),
- dem Fachausschuss Menschen mit Behinderung (Vorsitz),
- dem Fachausschuss Beratungsdienste,
- ambulante sozialpflegerische Dienste und Altenhilfe / stationäre Pflege
- Fachausschuss ambulante sozialpflegerische Dienste (Vorsitz)
- AG Transparenz zum Einrichtungenqualitätsgesetz (EQG) M-V,
- AG „Gemeinsame Initiative zur Sicherung des Pflegepersonals in M-V“
- Koordinierungsausschuss zur Begleitung der Entbürokratisierung der Pflegedokumentation in M-V.

Im Bereich Altenhilfe handelte es sich im Berichtszeitraum um 15 reguläre Fachausschusssitzungen und darüber hinaus um zahlreiche Videokonferenzen zu Corona-Themen.

Im Bereich Kinder, Jugend, Familie und Eingliederungshilfe waren es im Berichtszeitraum 37 Fachausschusssitzungen, dazu 19 Sitzungen der Umsetzungsgruppe Verordnung LRV § 131 SGB IX.

Weiterhin erfolgten durch die Referentin für Altenhilfe Teilnahmen an Sitzungen des Landespflegeausschusses in Funktion als 1. Stellvertreterin. Sie nimmt zudem als Mitglied kontinuierlich an den Sitzungen der Schiedsstellen gemäß § 76 SGB XI und gemäß § 80 SGB XII in Mecklenburg-Vorpommern teil.

Neben den bereits oben benannten Inhalten spielten in 2020 u.a. folgende Themen eine große Rolle:

- die Verordnung zur Ausgestaltung der Auskunft nach § 32 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 des Kindertagesförderungsgesetzes (Kindertagesförderungsauskuftsverordnung – KiföAVO M-V) und Einführung Kindertagesförderung-Datenbank (KiDa-MV),
- die Dritte Verordnung zur Änderung der Fachschulverordnung Sozialwesen,
- das Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung – „Gute-KiTa-Gesetz“,

- der Maßnahmenplan 2.0 zur Umsetzung der UN-BRK
- die Umsetzung des BTHG
- die Umsetzung der Landesverordnung zum Ersatz eines LRV für M-V nach § 131 Abs. 1 SGB IX
- die Lage in der Schuldner- und Insolvenzberatung.

Die Interessenvertretung beim AWO-Bundesverband erfolgte im Jahr 2020 zum Beispiel durch die Mitarbeit in folgenden Arbeitskreisen:

- AK Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflege, Familienbildung, Familienerholung,
- AK Grundsatzfragen des SGB VIII/ Hilfen zur Erziehung/ Kinderschutz,
- AK Frauen und Gleichstellung,
- AK Schwangerschaftsberatung,
- AK Behindertenhilfe/ Psychiatrie
- AK Migration.
- AK Finanzen
- AK Personal
- AK Recht
- AWO-QM
- Nachhaltigkeit
- UAK Führung und Organisation
- IT
- AG Multiplikatoren

Themenfelder in den einzelnen Arbeitskreisen des Bundesverbandes lagen neben einem Austausch zur Krisensteuerung auf Grundlage der vorherrschenden COVID-19 Pandemiebedingungen in folgenden Bereichen:

- Entscheidungen des BSG zu Honorarärzten und Honorarkräften | Ausblick auf das zu erwartende Unternehmensstrafrecht
- Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland
- Die AWO als attraktiver Arbeitgeber
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- AWO Tarifverträge
- Förderprojekte, Fördermittel, Vergabekriterien
  - o Revolving Fonds
  - o Glücksspirale
  - o Aktion Mensch
  - o DHW
  - o ESF
- SodEG
- Compliance, Tax Compliance
- Attac Urteil, Auswirkungen
- Aktuelle steuerliche und rechtliche Fragen, z.B. Urteil FG Düsseldorf zum Gewinnverbot
- Auswirkungen des Jahressteuergesetzes
- Lösungen für mobiles Arbeiten und Homeoffice
- Aktualisierungen der Qualitätsprüfrichtlinien nach §114 SGB XI
- Strukturmodell

- Indikatorenmodell
- AWO QM 2030
- AWO Normen
- Digitalisierung und QM
- Nachhaltigkeit
- Thema Führung und Organisation

Die entsprechenden Informationen, Ideen und hier erarbeiteten Lösungsansätze sowie der Umgang mit den einzelnen Themen und Fragestellungen der AWO bundesweit wurden zeitnah den entsprechenden Gliederungen der AWO M-V und den Teilnehmern der einzelnen Arbeitskreise zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus erfolgte die Mitarbeit in der AG Fachberatung des AWO-Bundesverbandes zur Erstellung der AWO-Broschüre „Fach- und Praxisberatung für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege, Profil und Positionen“ mit zeitlichem Aufwand auch hinsichtlich Vor- und Nachbereitung.

Ein weiteres Aufgabenfeld des Referates Altenhilfe als Bestandteil eines Spitzenverbandes auf Landesebene ist die Interessenvertretung der AWO durch die Wahrnehmung der Verhandlungsmandate für die Mitglieder bei Verhandlungen von Rahmenverträgen und Vergütungen in Mecklenburg-Vorpommern.

Im Jahr 2020 zählten hierzu u. a. der Abschluss der Verhandlungen zum Rahmenvertrag gem. § 75 Abs. 1 SGB XI zur Sicherstellung einer wirksamen und wirtschaftlichen pflegerischen Versorgung der Versicherten in teilstationären Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege, der schließlich zum 01.12.2020 in Kraft treten konnte.

Im Jahr 2020 erfolgte weiterhin die Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes in M-V. So wurde durch die Pflegesatzkommission Ambulant ein Beschluss zum landesweit einheitlichen Ausbildungszuschlag gem. § 28 Abs. 2 SGB XI für Ambulante Pflegedienste herbeigeführt. Für den teil- und vollstationären Pflegebereich wurde mit den Kostenträgern ein Verfahren zur Refinanzierung der einrichtungsindividuellen Ausbildungskosten nach § 28 Abs. 2 PfIBG in dessen Ergebnis eine Ergänzungsvereinbarung zur jeweils gültigen Pflegesatzvereinbarung gem. § 85 SGB XI geschlossen wird, abgestimmt. Die AWO Träger und Pflegeeinrichtungen wurden durch das Referat Altenhilfe über die Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes in M-V und die vorgenannten Beschlüsse sowie Beantragungs- / Refinanzierungsverfahren informiert und beraten.

#### **4. Der AWO Landesverband unterstützte die angeschlossenen Verbände, Vereine, Dienste und Einrichtungen bezüglich Absicherung und Finanzierung ihrer Tätigkeiten.**

Der AWO Landesverband unterstützt durch die Hilfe bei der Beantragung von Fördermitteln des Bundes, des Landes, der EU und von privaten Organisationen.

Weiterhin unterstützte der Landesverband seine Untergliederungen im Bedarfsfall durch Beratungen und liquiditätssichernde Maßnahmen.

Beispielsweise hilft der Landesverband auch durch Beratung der Einrichtungen der Familienbildung zu Finanzierungsmöglichkeiten nach dem WBFöG M-V und nach § 16 SGB VIII sowie zum MV-Schutzfonds Kultur“ des Bildungsministeriums, zum „Sozialfonds“ des Sozialministeriums, zum SodEG und zur Kurzarbeit, der Kita-Träger zu den Leistungs-

Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarungen nach § 24 Abs. 1 KiföG M-V, der HzE-Träger zu den Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarungen nach § 78 b Abs. 1 SGB VIII, der Heilpädagogischen Frühförderstellen zu den Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach § 125 SGB IX i.V.m. der Landesverordnung zum Ersatz eines LRV für M-V nach § 131 Abs. 1 SGB IX, der Anbieter von Integrationshelfern für Kita und Schule zu den Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach § 125 SGB IX sowie zu Konzepten und der Familienbildungs- und Familienferienstätten zu Soforthilfen, Schutzfonds und Kurzarbeit, die Richtlinie über das Investitionsprogramm zum beschleunigten Infrastrukturausbau der Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder in Horten (Investitionsförderrichtlinie beschleunigter Hortausbau – HortInvestFöRL M-V).

- 5. Der AWO Landesverband unterstützt seine Gliederungen bei der Beantragung von Fördermitteln und der Abwicklung von Förderverfahren. Er nimmt gegenüber den ihm angeschlossenen Mitglieds- und Kreisverbänden und -vereinen, Diensten, Einrichtungen und Vereinen Planungs-, Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben wahr.**

Der AWO Landesverband hat im Berichtszeitraum seine Gliederungen bei der Beantragung von Fördermitteln unterstützt, so dass Förderzusagen i.H.v. insgesamt 1.570.368 EUR realisiert werden konnten.

Zu den Fördermaßnahmen gehören folgende Bundesmittel:

- Förderung durch die Bundeszentrale für politische Bildung
- Förderung der Deutschen Rentenversicherung Bund

Aber auch Fördermittel des Landes M-V, wie die

- Förderung der ehrenamtlichen Mitarbeit
- Förderung allgemeinen sozialen Beratung
- Förderung der integrativen Familienberatungsstellen
- Förderung der Querschnittsaufgaben der Betreuungsvereine
- Förderung der ambulanten Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen
- Förderung der Beratung von Menschen mit Behinderungen
- Förderung der Familienentlastenden Dienste

sowie Förderungen verschiedener bundesweiter Lotterien

- Glücksspirale
- Deutsches Hilfswerk
- Aktion Mensch.

Europäische Förderungen wie zum Beispiel der Europäische Sozialfond hier im Bereich FSJ müssen ebenfalls Erwähnung finden.

Der Landesverband ist als „antragnehmende Stelle“ ein entscheidender Baustein im Antragsverfahren. Hier erfolgt die Beratung zu den Fördermöglichkeiten aber auch die gemeinsame Entwicklung von Projektideen. Anschließend erfolgen hier die Vor-Prüfung und Bestätigung der notwendigen Voraussetzungen für eine Förderung.

Im Rahmen der Antragstellung und Projektentwicklung erfolgt ein enger Austausch zwischen den Handelnden, dem AWO Landesverband als antragnehmender Stelle, der zuständigen Sachbearbeitung beim Bundesverband bei Lotteriemitteln bzw. dem LAGuS bei den

Landesmitteln und den Antragstellern. Es dauert regelmäßig mehrere Wochen, manchmal Monate, bis ein Antrag genehmigungsreif ist.

Bei verschiedenen Förderprojekten werden zusätzlich die hier jährlich nur begrenzt zur Verfügung stehenden Mittel vom Landesverband koordiniert und in die Gliederungen der AWO in M-V gelenkt.

In einzelnen Fördermaßnahmen wird die Förderung dem Antragsteller direkt zugewendet, in anderen tritt der Landesverband als Erstempfänger der Förderung auf und leitet die Mittel nach Erstellung und Abschluss einer Weiterleitungsvereinbarung an den Antragsteller weiter.

Zu den Fördermaßnahmen, in welche der AWO Landesverband M-V als Erstempfänger eingebunden ist gehören die oben genannten Fördermaßnahmen des Landes M-V sowie die Förderung der Bundeszentrale für politische Bildung.

Bei allen Fördermaßnahmen tritt der Landesverband auch im Jahr 2020 in allen Phasen der Förderprojekte wie etwa bei der Information der Verbände zu den einzelnen Förderbedingungen, bei der Beantragung und auch bei der Nachweisführung der beschiedenen Förderungen beratend und unterstützend in Erscheinung.

Vor der Beantragung werden die Verbände mit Informationen zu Voraussetzungen und Bedingungen der Maßnahmen versorgt, es wird geprüft inwieweit welche Vorhaben durch o.g. oder andere Fördermaßnahmen förderbar sind, welche Änderungen notwendig sind, um bestimmte Vorhaben für bestimmte Fördermaßnahmen förderbar zu machen und welche Dokumente in welcher Form für eine erfolgreiche Beantragung einzureichen sind.

Bei der Beantragung unterstützt der LV regelmäßig durch Prüfung der eingereichten Dokumente, bei der Erstellung oder Korrektur der Ausgaben- und Finanzierungspläne sowie bei der Kommunikation mit den einzelnen Fördermittelgebern oder zwischenschaltenden Verbandsgliederungen.

Während der Nachweisführung werden ebenfalls sämtliche Dokumente geprüft und freigegeben bzw. ggfls. mit den Antragstellern nachgearbeitet.

Bei Antragstellung und Nachweisführung achtet der Landesverband auf die Einhaltung der jeweils einschlägigen Terminketten und verlängert diese falls notwendig.

Im Berichtszeitraum wurden vom Landesverband 42 Fördermittelbescheide für die Gliederungen der AWO in M-V erfolgreich begleitet und erwirkt.

Für positiv beschiedene Projekte unterstützt der Landesverband bei der Interpretation der einzelnen Bestimmungen der Förderbescheide.

Ebenfalls wurden im Berichtszeitraum vom AWO Landesverband M-V acht Rückforderungen gegen AWO Gliederungen in M-V als Letztempfänger von Fördermitteln aus früheren Jahren vom Landesverband bearbeitet und mit den jeweils betroffenen Gliederungen beraten, sowie ein Widerspruch gegen einen Zuwendungsbescheid aus einem früheren Jahr.

Während der Beantragungsphasen sowie während der Nachweisführungen werden vom Landesverband M-V regelmäßig Beratungsgespräche mit den antragstellenden Gliederungen geführt, um bei der Kenntnis und Einhaltung der jeweiligen Maßnahme- und Zuwendungsbestimmungen zu unterstützen.

Zur Bekämpfung der Corona-Pandemie wurde im Jahr 2020 vom Landesverband auch an der Planung und Koordinierung der Verteilung von Masken, Desinfektionsmitteln und weiteren

Hygiene- und Schutzmaterialien an angeschlossene Mitglieds-, Kreisverbände und -vereine, Dienste, Einrichtungen und Vereine; insbesondere an Einrichtungen der Altenhilfe, der Kinder- und Jugendhilfe sowie Eingliederungshilfe gearbeitet.

So wurden in 2020 vom Landesverband 138 Tsd OP Masken, mehr als 23 Tsd. Schutzmasken mit FFP2 Standard und mehr als 1.500 Liter Desinfektionsmittel in die AWO Gliederungen in M-V verteilt, als diese Ausrüstungsgegenstände Anfang 2020 auf dem Weltmarkt knapp wurden.

#### **6. Der AWO Landesverband unterstützt die Fort- und Weiterbildung der hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen der AWO in M-V zur Steigerung der Professionalität.**

Der AWO Landesverband unterhält ein eigenes Weiterbildungswerk, das jährlich neue Fort- und Weiterbildungsangebote unterbreitet. Die angebotenen Veranstaltungen sind auf die Bedürfnisse und Wünsche der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen ausgerichtet. Hier werden für alle Fachbereiche maßgeschneiderte Angebote erstellt. Auch dadurch wird die Sicherstellung der fachlichen Beratung gewährleistet.

Darüber hinaus sind in diesem Zusammenhang die regelmäßig stattfindenden Arbeitskreise zu nennen, die als Fortbildungsmittel für qualitätsbildende und qualitätserhaltende Themen genutzt werden. Eine Abfrage von Fort- und Weiterbildungswünschen der AWO Gliederungen in M-V erfolgte ebenfalls im Rahmen der Arbeitskreise. Diese wurden dann an das Weiterbildungswerk des AWO Landesverbandes M-V übermittelt.

#### **7. Der AWO Landesverband wirkt auf Transparenz sowie auf die Entwicklung und Anwendung von Wohlverhaltensregelungen hin.**

Der AWO Landesverband ist der Initiative Transparente Zivilgesellschaft (ITZ) im Juli 2018 beigetreten. Auf Initiative von Transparency International Deutschland e.V. haben zahlreiche Akteure aus der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft zehn grundlegende Punkte definiert, die jede zivilgesellschaftliche Organisation der Öffentlichkeit zugänglich machen sollte. Dazu zählen unter anderem die Satzung, die Namen der wesentlichen Entscheidungsträger sowie Angaben über Mittelherkunft, Mittelverwendung und Personalstruktur. Die Unterzeichner der ITZ verpflichten sich, diese Informationen auf ihrer Webseite leicht zugänglich zu veröffentlichen. Die Angaben werden fortlaufend aktualisiert. Mehrere Gliederungen der AWO M-V sind dem Landesverband gefolgt und der ITZ zwischenzeitlich beigetreten.

Der Bundesausschuss der AWO hat nach einem intensiven Diskussionsprozess im November 2017 den AWO Governance Kodex beschlossen. Der Kodex stellt sicher, dass Aufsicht und Führung klar getrennt werden. Außerdem machen die Richtlinien Vorgaben zur Bestellung, Anstellung und Vergütung von Geschäftsführungen. Der Kodex setzt auf Transparenz und ermutigt die Gliederungen, die Vorgaben selbständig umzusetzen und zu erfüllen. Im Dezember 2020 wurde eine überarbeitete Fassung des Kodex beschlossen, die eine Stärkung der Aufsichtsgremien beinhaltet. Alle Gliederungen müssen in regelmäßigen Abständen der nächsthöheren Gliederung verbindlich bestätigen, dass alle Vorgaben des Kodex beachtet wurden.

**8. Im Interesse einer qualitativ hochwertigen sozialen Arbeit unterstützt der AWO Landesverband die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen der Qualitätssicherung und wirkt gegenüber den ihnen angeschlossenen Mitglieds-, Kreisverbänden und -vereinen, Diensten, Einrichtungen und Vereinen auf die Einhaltung und Umsetzung landeseinheitlicher Fach- und Qualitätsstandards hin.**

Ein wichtiges Ziel der Arbeiterwohlfahrt (AWO) ist seit vielen Jahren die Qualität der sozialen Arbeit zu sichern und auszubauen. Sie verpflichtet sich in ihrem Leitbild hohe Qualität für alle soziale Dienstleistungen anzubieten.

Um dieses Ziel zu erreichen hat sie ein verbandsspezifisches AWO-Management-Konzept, das AWO-Tandem-Modell, entwickelt. Dies basiert auf den AWO-Qualitätsnormen und den Anforderungen, die sich aus der international anerkannten Norm (DIN EN ISO 9001:2015) ergeben. Eine Zertifizierung nach diesem Modell ist nach einem Beschluss der Bundeskonferenz Ziel aller AWO-Gliederungen.

Die Qualitätsanforderungen, die sich aus dem Leitbild der AWO ergeben, tragen den Besonderheiten sozialer Dienstleistungsunternehmen Rechnung.

Im Rahmen der Arbeitskreise werden regelmäßig Anpassungen der AWO-Normen besprochen und deren Umsetzung unterstützt. Im Jahr 2020 erfolgte u.a. die Information über die neue AWO-Norm Eltern- und Familienbildung und die Prüfliste „Eltern- und Familienbildung“ zur Auditierung der AWO-Qualitätskriterien.

Das Referat Qualitätsmanagement führte zur Unterstützung bei der Umsetzung des AWO-Tandem-Konzeptes auch im Jahr 2020 wiederkehrend AK QM-Pflege für die Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen aus den ambulanten, teilstationären und stationären Pflegeeinrichtungen durch. Aufgrund der vorherrschenden COVID-19 Pandemiebedingungen fanden diese AK in 2020 digital statt.

Inhaltliche Schwerpunkte bildeten dabei u.a.:

- Informationen zu relevanten Themen aus dem AWO Bundesverband
- Veränderungen in den AWO-Normen der ambulanten-/stationären-/Tagespflege wurden mittels Fachinformationen und Videokonferenzen besprochen
- Erfahrungsaustausch zu Themen die sich aus dem „Strukturmodell zur Entbürokratisierung der Pflegedokumentation“ ergaben, konnten im Rahmen der Arbeitskreise und auch danach besprochen werden.
- Informationen zum Indikatorenmodell und der neuen Qualitätsprüfrichtlinien (QPR) für stationäre Pflegeeinrichtungen wurde mittels Fachinformationen und den Arbeitskreisen implementiert
- Arbeitskreise werden als Schulungsmittel zu relevanten Themen genutzt
- Neben den Regelungen und Anpassungen zur SARS-Cov-2 Pandemie erarbeitete das Referat QM u.a. Informationen zum überarbeiteten Expertenstandard Schmerzmanagement und schulte die Mitglieder der Gliederungen digital dazu.
- Das Referat unterstützte die Gliederungen durch die Erstellung und fortlaufende Anpassung von Musterkonzepten im Rahmen der SARS-CoV-2 Pandemie auf Grundlage der geltenden gesetzlichen Regelungen. Dies beinhaltete u.a. Muster Besuchskonzepte und die Überarbeitung eines Muster Pandemiekonzeptes. Diese wurde den Gliederungen durch entsprechende Fachinformationen übermittelt und in den Arbeitskreisen besprochen.

- Das Referat Qualitätsmanagement bietet allen Gliederungen Schulungen vor Ort oder im Rahmen der Arbeitskreise zu relevanten Themen an. Dazu wurden unter anderem, wie bereits erwähnt, angepasste Expertenstandards im Arbeitskreis besprochen. Hier ist für das Jahr 2020 insbesondere der Expertenstandard Schmerzmanagement zu erwähnen.
- Zur Überprüfung der Fach- und Qualitätsstandards wurde den Einrichtungen die Durchführung von Qualitätsaudits angeboten.
- Schulungen und Beratungen in den Einrichtungen vor Ort zu pflegerelevanten Themen, fanden auf Anfrage unter Beachtung der geltenden Pandemiebestimmungen, statt.
- Auswertung der Qualitätsprüfberichte aus externen Qualitätsprüfungen von MDK/PKV auf Wunsch der Einrichtungen
- Die in 2019 für 2020 geplanten Schulungen zum Strukturmodell fanden pandemiebedingt weitestgehend in den digitalisierten Arbeitskreisen statt. Telefonische Beratungen zur Thematik fanden in 2020 ebenfalls statt.
- Zum Indikatorenmodell in stationären Pflegeeinrichtungen wurde ebenfalls in den Arbeitskreisen geschult

Das Referat QM informierte im Jahr 2020 in Arbeitskreisen und durch Fachinformationen, z.B. über:

- Das Gesetz zur Einführung der Elternbeitragsfreiheit, zur Stärkung der Elternrechte und zur Novellierung des Kindertagesförderungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (Kindertagesförderungsgesetz – KiföG M-V),
- Runderlasse, Rundbriefe, Rundschreiben und weitere Informationen des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern,
- die Verordnung zur Ausgestaltung der Auskunft nach § 32 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 des Kindertagesförderungsgesetzes (Kindertagesförderungsauskunftsverordnung – KiföAVO M-V) und Einführung Kindertagesförderung-Datenbank (KiDa-MV),
- die Landesverordnung zum Ersatz eines LRV für M-V nach § 131 Abs. 1 SGB IX für Leistungen der Eingliederungshilfe,
- Überarbeitung der „Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern“ und neue Inhalte, z.B. Medienbildung,
- die Datenplattform KiDa-MV,
- das Masernschutzgesetz.

#### IV. Fazit

Die Finanzhilfen des Landes M-V tragen dazu bei, die Arbeit der Spitzenverbände zu unterstützen und auf eine beständige Grundlage zu stellen. Ohne die von den Wohlfahrtsverbänden vorgehaltenen Strukturen, wäre das Land in der Pflicht, im Wege der Daseinsvorsorge seinerseits die erforderlichen Einrichtungen zu schaffen und zu unterhalten.

Der Gesamtaufwand des AWO Landesverband M-V betrug vorbehaltlich Korrekturen im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses in 2020 rund 2,7 Mio/Euro, davon rund 410 TEUR Weiterleitungen öffentlicher Mittel. Die Finanzhilfen nach dem WofTG beliefen sich auf 151.034,57 Euro und machen damit einen Anteil von rund 5,6 % dieses Gesamtaufwandes aus.

Schwerin, den 30.09.2021



Bernd Tünker  
(Landesgeschäftsführer)

## Anlage zusammenfassende Darstellung der Ausgaben und Einnahmen

Ausgabeposition	Ist in EUR	Bemerkungen
<b>Personalausgaben (hauptamtlich)</b>	<b>176.488,37</b>	
vertreten sind die Bereiche		
- Qualitätsmanagement		
- Kinder, Jugend, Familie und Eingliederungshilfe		
- Altenhilfe		
- Finanzen		
BGW Hamburg	1.214,74	anteiliger Beitrag zur Berufsgenossenschaft
<b>Summe Personalausgaben</b>	<b>177.703,11</b>	

Sachausgaben		
Fortbildung (hauptamtliches Personal)	252,00	direkte Zuordnung zu Fachbereichen - 35 bzw. 75% KST §5 WofTG
Portogebühren	1.124,06	Rechnungsbetrag / VBE LGS * VBE Maßnahme
Telefonkosten, Internet	631,84	Rechnungsbetrag / VBE LGS * VBE Maßnahme
Mobiltelefonie	995,50	direkte Zuordnung zu Fachbereichen - 35 bzw. 75% KST §5 WofTG
Büromaterial	592,51	Rechnungsbetrag / VBE LGS * VBE Maßnahme
Verbrauchsgüter	249,27	Rechnungsbetrag / VBE LGS * VBE Maßnahme
Instandhaltung LGS	371,69	Rechnungsbetrag / VBE LGS * VBE Maßnahme
Instandhaltung (Haus)	383,31	Rechnungsbetrag / qm Haus * qm Maßnahme
Versicherungen Haus	126,57	Rechnungsbetrag / qm Haus * qm Maßnahme
Versicherungen LGS	371,20	Rechnungsbetrag / VBE LGS * VBE Maßnahme
Mietnebenkosten	1.135,06	Rechnungsbetrag / qm Haus * qm Maßnahme
Reinigung, PK Reinigung	1.496,38	Rechnungsbetrag / qm Haus * qm Maßnahme
Gas	647,74	Rechnungsbetrag / qm Haus * qm Maßnahme
Energie	1.021,54	Rechnungsbetrag / qm LGS * qm Maßnahme
Service-Vertrag Kopierer	952,27	Rechnungsbetrag / VBE LGS * VBE Maßnahme
Instandhaltung EDV	1.341,86	Rechnungsbetrag / VBE LGS * VBE Maßnahme
Reisekosten	2.414,75	nur Reisekosten Maßnahme (100%)
Fachliteratur, Zeitungen (direkt)	2.181,84	direkte Zuordnung zu Fachbereichen - 35 bzw. 75% KST §5 WofTG
<b>Summe Sachausgaben</b>	<b>16.289,39</b>	

Zweckbestimmung	Ist in EUR	Ist in %
<b>Ausgaben</b>		
Personal	177.703,11	91,60
Sach	16.289,39	8,40
<b>Summe Ausgaben</b>	<b>193.992,50</b>	<b>100,00</b>
<b>Finanzierung der Ausgaben durch</b>		
Land M-V WofTG 2021	151.034,57	77,86
Eigenmittel	42.957,93	22,14
<b>Summe Einnahmen</b>	<b>193.992,50</b>	<b>100,00</b>



Der Paritätische Wohlfahrtsverband  
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.  
Gutenbergstraße 1  
19061 Schwerin

## **SACHBERICHT**

**zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des  
Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV)  
LAGuS/MV-6-S44-0001/20**

Unterstützung der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege bei der Erbringung  
der in § 5 WoftG genannten Leistungen und Finanzhilfen im Bewilligungszeitraum  
1.1.2020 bis 31.12.2020.

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des  
Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV)  
LAGuS/MV-6-S44-0001/20

## **GLIEDERUNG**

### **Präambel**

#### **1 Präambel**

#### **2 Darstellung der Mittelverwendung und der erbrachten Leistungen gemäß § 5 WoftG MV**

- Abwicklung des Zuwendungsverfahrens im Zusammenspiel mit dem LAGuS
- Bearbeitung von Fördermittel-Anträgen
- Weiterleitung von Fördermitteln
- Abrechnung der bewilligten Mittel und Verwendungsnachweisverfahren
- Beratung und Unterstützung in sonstigen Förderangelegenheiten
- Beratung in Vergütungs- und Tariffragen
- Organisation von Schulungsmaßnahmen
- Monitoring der wirtschaftlichen Verhältnisse der Mitglieder
- Beratung von Leistungserbringern in der Pflege und Eingliederungshilfe
- Schnittstellenkommunikation zwischen Verband, Mitgliedern, Verwaltung und Öffentlichkeit
- Besondere Herausforderungen der Covid-19-Pandemie

#### **3 Darstellung der Einnahmen / Ausgaben gemäß Gewährung der Finanzhilfen**

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

## 1. Präambel

Der Paritätische MV veröffentlicht jährlich einen Bericht über seine Arbeit. In diesem Jahresbericht stellen wir ausführlich die Strukturen und Arbeitsweisen des Verbandes dar und beschreiben die fachlichen Schwerpunktthemen im jeweiligen Berichtszeitraum.

Die Jahresberichte sind auf der Internetseite des Paritätischen MV öffentlich einsehbar unter [www.paritaet-mv.de/presse/jahresberichte](http://www.paritaet-mv.de/presse/jahresberichte).

In dem hier vorliegenden Sachbericht gemäß Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz verzichten wir daher auf eine vollumfängliche Darstellung unserer Arbeit. Vielmehr konzentrieren wir uns darauf darzustellen, wie die Landeszuwendungen verwendet wurden, die wir gemäß Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz erhalten haben.

Eine transparente Darstellung unserer verbandlichen Arbeit und der Finanzierungsströme ist uns seit Jahren ein großes Anliegen. Dafür haben wir uns der Initiative Transparente Zivilgesellschaft angeschlossen und stellen auf unserer Internetseite an zentraler Stelle umfangreiche Informationen über unsere Strukturen und über unsere Finanzierung dar (siehe [www.paritaet-mv.de/transparenz](http://www.paritaet-mv.de/transparenz)).

Der Paritätische MV war einer der ersten Vereine in Mecklenburg-Vorpommern, der seine Jahresabschlüsse und eine umfassende Darstellung der Herkunft und Verwendung der Finanzmittel auch in der Transparenzdatenbank des Landes MV veröffentlicht hat. Die Einträge werden von uns seither regelmäßig aktualisiert und finden sich hier: <https://www.transparenz-mv.de/traeger/wizzard?id=14e3ed40-3c43-11ea-9e9e-005056bc6a4b>.

Der Vorstand hat im Oktober 2018 zudem sogenannte Governance-Regelungen für den Paritätischen MV beschlossen, in denen unsere Grundsätze guter und transparenter Unternehmensführung beschrieben werden. Die Governance-Regelungen sind auf unserer Internetseite öffentlich einsehbar: [https://www.paritaet-mv.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Transparenz/Governance\\_Regelungen\\_Paritaetischer\\_MV\\_final\\_26.10.18.pdf](https://www.paritaet-mv.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Transparenz/Governance_Regelungen_Paritaetischer_MV_final_26.10.18.pdf)

Der Paritätische MV berät und unterstützt seine Mitglieder aktiv darin, die eigenen Strukturen ähnlich transparent zu gestalten. Zahlreiche Mitglieder sind daher selbst in der Initiative Transparente Zivilgesellschaft Mitglied geworden, haben sich in der Transparenzdatenbank des Landes eingetragen und Governance-Regelungen erarbeitet.

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

## **2. Darstellung der Mittelverwendung und der erbrachten Leistungen gemäß § 5 WoftG MV**

Die vom Land Mecklenburg-Vorpommern auf der Grundlage des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz gewährten Finanzhilfen wurden ausschließlich zur Finanzierung von Personalkosten aufgewendet. Sachkosten und sonstige Kosten wurden nicht zum Ansatz gebracht.

Der Paritätische Landesverband MV beschäftigt aktuell 18 Mitarbeitende. Von diesen Mitarbeitenden wurden 7 Personen mit zusammen 4,95 VBE durch die Finanzhilfen des Landes (anteilig) finanziert. Zu den geförderten Personen zählen ausschließlich hauptamtliche Referent\*innen und Sachbearbeiter\*innen. Um eine ganzjährige Sicherstellung der Aufgabenerfüllung zu gewährleisten und Ausfallzeiten wie Urlaubszeiten und Krankentage abzusichern, arbeiten die geförderten Personalstellen zum Teil anteilig bzw. stellvertretend in den beschriebenen Aufgabenbereichen.

Die Finanzhilfen wurden nicht aufgewendet, um die Geschäftsführung zu finanzieren.

Die Spitzenverbandsförderung für den Paritätischen MV betrug im Jahr 2020 insgesamt 258.965,79 Euro.

Im Folgenden stellen wir dar, welche konkreten Tätigkeiten von den geförderten Personalstellen erbracht wurden. Aus Gründen des Datenschutzes arbeiten wir in unserer Darstellung mit Personalnummern und nicht mit Klarnamen der Beschäftigten, so wie in § 7 Abs. 1 Satz 4 des WoftG vorgesehen.

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und -transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WofTG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

**a) Abwicklung des Zuwendungsverfahrens in Zusammenarbeit mit dem LAGuS**

- Personal-Nr. 950033
  - Anteilig mit 0,25 VBE (10 Std./W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 16.418,09 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 14.286,23 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 2.131,86 €
  
- Personal-Nr. 950034
  - Anteilig mit 0,625 VBE (25 Std./W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 39.614,40 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 34.470,54 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 5.143,86 €
  
- Personal-Nr. 950049
  - Anteilig mit 0,125 VBE (5 Std./W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 6.649,15 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 5.785,77 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 863,38 €

Der Paritätische MV ist gemäß Richtlinien des Landes MV Erstzuwendungsempfänger für Zuwendungen nach § 44 Landeshaushaltsordnung (LHO) für folgende Zuwendungsbereiche:

- Förderung an Verbände und Vereine der Freien Wohlfahrtspflege für die Beratung von Menschen mit Behinderungen
- Allgemeine soziale Beratung
- Ambulante Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen
- Familienentlastende Dienste
- Stärkung der ehrenamtlichen Mitarbeit
- Hilfe für Menschen in kritischen Lebenssituationen
- Querschnittsarbeit der Betreuungsvereine

Die Fördermittel gehen per Zuwendungsbescheid dem Paritätischen MV als Erstzuwendungsempfänger zu. Der Paritätischen MV leitet die Fördermittel dann zu 100 Prozent an die jeweiligen antragsstellenden Mitgliedsorganisationen weiter.

Der Paritätische MV sowie die Mitgliedsorganisationen, die die Zuwendung erhalten, verpflichten sich, die Auflagen des Zuwendungsbescheides der LHO sowie den Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P) einzuhalten.

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

Die oben genannten Personalstellen haben im Rahmen des Förderverfahrens folgende Aufgaben übernommen:

### **Bearbeitung von Fördermittelanträgen**

- Information der Vereine über das Förderverfahren und Aufruf zur Einreichung von Anträgen für das Jahr 2020.
- Prüfung der eingereichten Anträge hinsichtlich Nachvollziehbarkeit und Plausibilität und Erstellung einer Checkliste je Antrag. Zu den zu prüfenden Antragsunterlagen gehören neben dem Antrag eine ausführliche Projektbeschreibung, eine Checkliste zur Barrierefreiheit, der Personalausgabenbogen, der erweiterte Personaleignungsbogen, sachliche Angaben zur Beratungsstelle (Erreichbarkeit, Ausstattung mit Personal und Technik, Größe), Erklärung der Kommune zur geplanten Mitfinanzierung, Erklärung Besserstellungsverbot und die Erklärung zum Eintrag in die Transparenzdatenbank.
- Prüfung der Rechtsform-Unterlagen hinsichtlich rechtskräftiger Unterschrift des Antragsstellers (aktuelle Freistellungsbescheid vom Finanzamt, Satzung und Vereinsregister).
- Erstellung eines Gesamtantrags für jeden Förderbereich, in dem die Einzelanträge der Antragsteller summarisch erfasst werden.
- Weiterleitung der Antragsunterlagen an das LAGuS zur Bearbeitung im Rahmen des Bewilligungsverfahrens.
- Bearbeitung von Rückfragen und Nachforderungen des LAGuS.
- Erfassung, Bearbeitung und Weiterleitung von Veränderungsmeldungen im Laufe des Förderzeitraumes (bei Personalwechsel oder Kündigungen der geförderten Mitarbeitenden, Wechsel von Räumlichkeiten, Erhöhung der Mietausgaben, Wegfall von geplanten Maßnahmen, Umplanung der Maßnahmen mit Kostenänderungen usw.) an das LAGuS. Damit einhergehend Änderung des Gesamtantrages für den jeweiligen Förderbereich.

### **Weiterleitung von Fördermitteln**

- Entgegennahme und Prüfung der Zuwendungsbescheide des LAGuS.
- Erstellung von Weiterleitungsverträgen für die Einzelbescheide auf Grundlage der Bedingungen über die Weiterleitung von Landesmitteln inklusive Einzelfinanzierungsplan und den „Allgemeinen Nebenbestimmungen für die Zuwendung zur Projektförderung“ (ANBest-P).
- Erstellung der Mittelabrufe und Übermittlung zusammen mit dem Rechtsbehelfsverzicht an das LAGuS.

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

- Mittelabruf für die Antragsteller (Letztempfänger) und Verbuchung der einzelnen Zahlungseingänge auf einem separaten Konto des Paritätischen MV (Erstempfänger).
- Weiterleitung der Mittel an die Antragsteller (Letztempfänger) nach Kontrolle der unterzeichneten Weiterleitungsverträge. Nach Auszahlung Verbuchung der einzelnen Zahlungsausgänge in der Finanzbuchhaltung des Paritätischen MV.

### **Abrechnung der bewilligten Mittel und Verwendungsnachweisverfahren**

- Entgegennahme und Prüfung der Verwendungsnachweise der Antragsteller (Letztempfänger) mit Sachbericht (darin enthalten u.a.: Darstellung der Verwendung der Zuwendung sowie das erzielte Ergebnis, Personalausgabenbogen, Statistik zur Evaluierung der durchgeführten Maßnahmen, Belegkopien und Zahlungsnachweise).  
Hinweis: Es handelte sich um ein vollständiges Verwendungsnachweisverfahren, was bedeutet, dass dem Zuwendungsgeber (LAGuS) Originalbelege zu den abgerechneten Einnahmen und Ausgaben vorgelegt werden müssen. Da viele Antragsteller bei mehreren Zuwendungsgebern, wie z. B. den Landkreisen, kreisfreien Städten und Ämtern, abrechnen, werden vom Paritätischen MV zuerst nur die Belegkopien und Zahlungsnachweise zur Prüfung verlangt. Für die Prüfung der Personalausgaben werden vom Paritätischen MV auch die Jahres-Lohnkonten und Beitragsbescheide zur Berufsgenossenschaft angefordert. Zur Prüfung der Sachausgaben vergleicht der Paritätische MV alle abgerechneten Ausgaben mit den Belegen. Hierbei wird besonders auf die Berechnung und Nachvollziehbarkeit der Anteile geachtet.
- Zu jedem Verwendungsnachweis der Antragsteller (Letztempfänger) wird ein Verwendungsnachweis durch den Paritätischen MV als Erstempfänger ausgestellt und zusammen mit den Unterlagen der Letztempfänger an das LAGuS gesendet.

### **b) Beratung und Unterstützung in sonstigen Förderangelegenheiten**

- Personal-Nr. 950034
  - Anteilig mit 0,125 VBE (5 Std.W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 7.922,88 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 6.894,11 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 1.028,77 €

Der Paritätische MV berät und unterstützt seine Mitglieder beim Auffinden und bei der Beantragung von Fördermitteln von Soziallotterien, Stiftungen und weiteren nicht

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

staatlichen Institutionen. Von den oben genannten geförderten Personalstellen wurden in diesem Zusammenhang insbesondere folgende Tätigkeiten erbracht:

- Information der Mitgliedsorganisationen über aktuelle Fördermöglichkeiten und Förderprogramme auf Bundes- und Landesebene (z.B. Förderprogramme der Bundesregierung, der Ehrenamtsstiftungen auf Bundes- und Landesebene, der Stiftung für Klima- und Umweltschutz MV und andere).

**c) Beratung in Vergütungs- und Tariffragen**

- Personal-Nr. 950033
  - Anteilig mit 0,125 VBE (5 Std./W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 8.209,04 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 7.143,11 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 1.065,93 €

Der politische Wille, im sozialen Bereich eine gerechte und am öffentlichen Dienst angelehnte Bezahlung zu gewährleisten, bewirkt einen starken Beratungsbedarf und eine hohe Nachfrage nach Bildungsangeboten zum Tariffrecht und zur Vertragsgestaltung. Der Paritätische MV unterstützt seine Mitgliedsorganisationen in diesem Themenfeld aktiv. In diesem Zusammenhang wurden von den geförderten Personalstellen folgende Leistungen erbracht, bzw. unterstützend zugearbeitet:

- Beratung und Schulung der Mitgliedsorganisationen in grundlegenden Vergütungs- und Tariffragen.
- Beratung und Begleitung beim Einstieg in eine tarifgebundene Vertragsgestaltung.
- Mitwirkung im Paritätischen Arbeitgeberverband PATT und Mitarbeit an der regelmäßigen Weiterentwicklung des Paritätischen Tarifvertrags PATT.
- Bereitstellung der Allgemeinen Vertragsbedingungen des Paritätischen Gesamtverbands (AVB) als Grundlage für arbeitsvertragliche Vereinbarung.
- Mitwirkung bei der Weiterentwicklung der AVB und der Entgelttabellen.
- Information, Beratung und Schulung der Mitglieder zur Anwendung der AVB.

**d) Organisation von Schulungsmaßnahmen**

- Personal-Nr. 950004
  - Anteilig mit 0,25 VBE (10 Std./W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 13.603,47 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 11.837,09 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 1.766,39 €
- Personal-Nr. 950049
  - Anteilig mit 0,125 VBE (5 Std./W.) im Projekt

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

- Anteilige Personalkosten: 6.649,15 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 5.785,77 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 863,38 €
- Personal-Nr. 950050
- Anteilig mit 0,375 VBE (15 Std.W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 20.594,24 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 17.920,12 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 2.674,12 €

Der Paritätische MV bietet seinen Mitgliedern regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen an, um die Qualität in der Sozialen Arbeit kontinuierlich weiter zu entwickeln und um auf einheitliche fachliche Standards hinzuwirken. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die Fortbildungen kurzfristig auf digitale Formate („Online-Schulungen“) umgestellt. So konnten im Jahr 2020 trotz Pandemie 18 verbandsinterne Fortbildungsangebote mit 290 Teilnehmenden durchgeführt werden. Zudem haben wir unsere Mitglieder fortlaufend über relevante Schulungen von externen Bildungsanbietern, wie z. B. der Paritätischen Akademie oder des Deutschen Vereins e.V. informiert und bei Bedarf den direkten Kontakt vermittelt.

Von den geförderten Personalstellen wurden dabei u.a. folgende Leistungen erbracht:

- Akquisition und Buchung von Referent\*innen und von (digitalen) Veranstaltungsräumen.
- Erstellung und Versand von Ausschreibungsunterlagen und Informationen für die Teilnehmer\*innen.
- Einpflegen der Schulungen in den Veranstaltungskalender auf unserer Internetseite.
- Organisiert und Nachbereitung von Schulungsveranstaltungen, insbesondere Verwaltung der Anmeldungen, Versand von Einwahldaten (für digitale Veranstaltungen), Führen von Teilnahmelisten, Erstellung und Versand von Teilnehmerunterlagen und Zertifikaten.

**e) Monitoring der wirtschaftlichen Verhältnisse der Mitglieder**

- Personal-Nr. 950004
- Anteilig mit 0,125 VBE (5 Std.W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 6.801,74 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 5.918,54 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 883,19 €
- Personal-Nr. 950033
- Anteilig mit 0,125 VBE (5 Std.W.) im Projekt

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

- Anteilige Personalkosten: 8.209,04 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 7.143,11 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 1.065,93 €
- Personal-Nr. 950049
- Anteilig mit 0,25 VBE (10 Std.W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 13.298,30 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 11.571,54 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 1.726,76 €

Vereine, die einen Antrag auf Mitgliedschaft beim Paritätischen MV stellen, haben Dokumente vorzulegen, die Auskunft über die wirtschaftliche und strukturelle Situation des Vereins geben. Mitglieder, die Zuwendungen des Landes MV erhalten, werden regelmäßig von uns auf deren wirtschaftlichen Verhältnisse geprüft. Dazu regelt die Satzung des Paritätischen MV, dass Mitglieder dem Vorstand des Paritätischen MV jährlich einen Jahresabschluss oder die Auskunft eines unabhängigen Prüfers vorzulegen haben, die Auskunft darüber gibt, dass der Jahresabschluss geprüft, Zahlungsbereitschaft besteht und eine Überschuldung nicht vorliegt. Auf Verlangen des Vorstandes ist ein geprüfter Finanzbericht vorzulegen. Erhält der Paritätische MV dabei Hinweise auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, berät er seine Mitglieder bei der Überwindung entsprechender Situationen.

Von den oben genannten Personalstellen wurden in diesem Zusammenhang folgende Leistungen erbracht, bzw. Zuarbeiten geleistet:

- Prüfung der wirtschaftlichen und strukturellen Situation der Mitglieder im Aufnahmeverfahren.
- Entgegennahme, Verwaltung und Monitoring der Jahresabschlüsse der Mitglieder.
- Beratung bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten und bei Bedarf Vermittlung weiterführender Hilfsangebote.
- Information und Beratung der Mitglieder zur Nutzung der öffentlichen und privaten Transparenzdatenbanken auf Landes- und Bundesebene (Transparenzdatenbank MV, Bundestransparenzregister, Initiative transparente Zivilgesellschaft)

**f) Beratung von Leistungserbringern in der Pflege und Eingliederungshilfe**

- Personal-Nr. 950051
- Anteilig mit 0,875 VBE (35 Std.W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 55.333,66 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 48.148,69 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 7.184,97 €

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

- **Personal-Nr. 950052**
  - Anteilig mit 0,95 VBE (38 Std.W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 60.109,01 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 52.303,97 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 7.805,04 €

Der Paritätische MV berät und unterstützt seine Mitglieder in der Erbringung von Leistungen in der Pflege und Eingliederungshilfe. In der Eingliederungshilfe bildete 2020 die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen des Bundesteilhabegesetzes den Schwerpunkt der fachlichen Beratung. In der Pflege forderten zahlreiche Änderungen in der Sozialgesetzgebung sowie neue gesetzliche Regelungen von unseren Mitgliedern eine ständige Fortbildung und eine intensive Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der zumeist bundesgesetzlichen Vorgaben. Eine entsprechende Beratung erfordert ein hohes Maß an fachlichem Spezialwissen und wird beim Paritätischen MV in der Regel von Referent\*innen mit juristischem Ausbildungshintergrund erbracht.

Die in diesem Bereich geförderten Personalstellen haben insbesondere folgende Leistungen erbracht:

- Information, Schulung und Beratung der Leistungserbringer im Bereich der Pflege und Eingliederungshilfe zu zahlreichen Bundesgesetzen bzw. Novellierungen von Bundesgesetzen, insbesondere:
  - Pflegeversicherungsgesetz
  - Terminservice- und Versorgungsgesetz
  - Einführung der Indikatorenbezogenen Qualitätsbemessung und –prüfung für stationäre Einrichtungen
  - Einführung der generalistischen Pflegeausbildung
  - Konzertierte Aktion Pflege
  - Reform des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen
  - Pflegelöhneverbesserungsgesetz
  - Personalbemessung in Pflegeeinrichtungen nach § 113 c SGB XI
  - Begleitung der Umsetzung fachbezogener Aspekte des SGB XII bezogen auf Menschen mit geistiger Behinderung und Hilfen für Sinnes- und körperbehinderte Menschen sowie Hilfen für demente und sterbende Menschen im ambulanten Bereich
  - Begleitung der Umsetzung der neuen Anforderungen an das Qualitätsmanagement sowie Leistungsbeschreibungen in ambulanten Diensten der Alten- und Behindertenhilfe
  - Unterstützung der Altenselbsthilfe und des ehrenamtlichen Engagements älterer Menschen
  - Unterstützung der ambulanten Hospizarbeit

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

- Unterstützung der Beratungsstellen im Rahmen der Beratung von Menschen mit Behinderung bzgl. der Umsetzung der gesetzlichen Veränderungen durch SGB II und SGB XII
- Schulungen der Leistungserbringer zur Anwendung des ITP
- Befassung mit vorgesezlichen Entwürfen der Landesregierung und Abgabe von Bewertungen und Stellungnahmen (z.B. in Anhörungen des Sozialausschusses des Landtages)
- Mitwirkung in zahlreichen Gremien auf Landesebene zur Beratung der Umsetzung der neuer gesetzlicher Regelungen, insbesondere
  - Mitwirkung in übergreifenden Arbeitsgruppen zur Umsetzung des BTHG, zur Umsetzung des Landesrahmenvertrages (LRV) nach § 131 SGB IX und zur Umsetzung der Landesrahmenvereinbarung für Komplexleistungen zur interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung nach § 46 SGB IX
  - Mitwirkung an der Erarbeitung eines Manuals zur Umsetzung des LRV § 131 SGB IX
  - Begleitung der Evaluierung des ITP
  - Rahmenvertragsverhandlung für neue Rahmenverträge gemäß § 75 Abs. 1 SGB XI und §§ 132, 132 a SGB V
  - Aufnahme von Vertragsverhandlungen im Bereich SGB XI
  - Rahmenvertragsverhandlungen für den Bereich der häuslichen Krankenpflege SGB V sowie ambulanten Pflege nach SGB XI
  - Verhandlungen zu einem Rahmenvertrag Tagespflege sowie Kurzzeitpflege
  - Führen von Vergütungsverhandlungen mit dem Ziel des Abschlusses von Pauschalvereinbarungen zwischen Kostenträgern und Leistungserbringern

**g) Schnittstellenkommunikation zwischen Verband, Mitgliedern, Verwaltung und Öffentlichkeit**

- Personal-Nr. 950004
  - Anteilig mit 0,25 VBE (10 Std.W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 13.603,47 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 11.837,09 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 1.766,39 €
- Personal-Nr. 950050
  - Anteilig mit 0,375 VBE (15 Std.W.) im Projekt
  - Anteilige Personalkosten: 20.594,24 €
  - Davon durch Finanzhilfen finanziert: 17.920,12 €
  - Davon durch Eigenmittel finanziert: 2.674,12 €

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

**Der Paritätische MV ist ein verlässlicher und qualifizierter Ansprechpartner gegenüber den Ministerien, Behörden und Institutionen in MV. An der Schnittstelle von innerverbandlichen Prozessen zu den Mitgliedern, Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit kommt den Sachbearbeiter\*innen des Paritätischen MV eine Schlüsselfunktion zu.**

Die in diesem Bereich geförderten Personalstellen haben insbesondere folgende Aufgaben übernommen:

- Bearbeitung von eingehenden Anfragen und Weiterleitung an die zuständigen Fachreferent\*innen
- Recherche zu neuen Verordnungen auf Landes- und Bundesebene, zu Empfehlungen von Sachverständigen und sonstigen Fachpublikationen
- Aufarbeiten und Einpflegen von Informationen in Mailings und in die Fachinformationen auf der Internetseite des Paritätischen MV
- Erstellung und Versand von Handreichungen, Informations- und Schulungsunterlagen

### **Besondere Herausforderungen der Covid-19-Pandemie**

Die Corona-Pandemie hat deutlich gemacht, dass neben den Versorgungsangeboten der Wirtschaft insbesondere die Angebote und Dienste im Sozial- und Gesundheitswesen systemrelevant und damit unverzichtbar für die Gesellschaft und der Daseinsvorsorge sind.

Die Mitgliedsorganisationen des Paritätischen MV sowie der Landesverband selbst standen ab März 2020 vor der Herausforderung, sich umgehend mit neuen Gesetzen, Verordnungen und Regelungen auseinander zu setzen und völlig neue Arbeitsstrukturen in allen sozialen Bereichen zu schaffen.

Die Anforderungen aus der Covid-19-Pandemie haben deutlich gemacht, wie wichtig unsere Arbeit als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege ist. Der Paritätische MV war für viele Mitglieder die wichtigste Informationsquelle in Sachen Corona. Die vielen positiven Rückmeldungen haben uns gezeigt: Ein Spitzenverband ist nicht zuletzt in einer Krise ausgesprochen wichtig, um Orientierung und Sicherheit zu bieten und effiziente Kommunikationswege zu gewährleisten.

Die besonderen Herausforderungen der Corona-Pandemie waren nur durch Teamarbeit aller Mitarbeitenden im Verband zur bewerkstelligen. Aufgrund der hohen Dynamik der Geschehnisse war und ist in der Corona-Pandemie eine flexible Aufteilung von Aufgabe im Team notwendig. Alle Mitarbeitenden – und somit auch die durch Landesmittel geförderten Personalstellen – haben ihren Teil dazu beigetragen, die Mitgliedsorganisationen und die zahlreichen angeschlossenen Einrichtungen und

Sachbericht zum Bescheid zur Gewährung der Finanzhilfe nach §§ des Wohlfahrtsfinanzierungs- und –transparenzgesetz vom 19.11.2019 (WoftG MV) LAGuS/MV-6-S44-0001/20

Dienste gut durch die Pandemie zu führen. Da es sich bei der Bewältigung der Corona-Pandemie um eine Teamleistung handelt, verzichten wir darauf, in der folgenden Darstellung unserer besonderen Aufgaben und Leistungen während der Corona-Pandemie die Aufgabenbereiche den einzelnen geförderten Personalstellen zuzuordnen.

Aufgaben und Leistungen des Paritätischen MV während der Corona-Pandemie bestanden insbesondere aus:

- Zeitnahe Aufarbeitung aller relevanten Änderungen an Gesetzen, Verordnungen und Regelungen auf Bundes-, Landes- und Kreisebene und Vermittlung der Inhalte an unsere Mitgliedsorganisationen.
- Schulung der Mitgliedsorganisationen im Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln (insbesondere Telefon- und Videokonferenzen).
- Einrichten und fortlaufende Aktualisierung einer Informationsplattform auf unserer Internetseite mit Informationen und Handreichungen zur Umsetzung der Corona-Verordnungen, zu Finanzhilfen, arbeitsrechtlichen Regelungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Hygienebestimmungen, zur Schutzmittelbeschaffung, etc..
- Mitarbeit in der regelmäßig tagenden „Corona Task-force Pflege und Soziales“ des Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung und in dem Corona-Sachverständigenrat für den Bereich Eingliederungshilfe.
- Mitarbeit im Corona-Expertenrat der Landesregierung für den Bereich Kita und Schule.

Die Zusammenarbeit des Paritätischen MV sowie der anderen Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege mit dem Ministerium hat sich sehr konstruktiv und partnerschaftlich gestaltet. Unser Dank gilt daher auch allen Mitarbeitenden und Funktionsträgern in den Verwaltungen auf Landes- und Kreisebene, die dazu beigetragen haben, die Träger der sozialen Angebote und Dienste gut durch die Krise zu begleiten.

### **3 Darstellung der Einnahmen / Ausgaben gemäß Gewährung der Finanzhilfen**

Gemäß Anlage 1



Schwerin, 31.8.2021

Projekt	Ein - nahmen		Personalnummern							Summe anteilig pro Projekt
			950004	950033	950034	950049	950050	950051	950052	
Abwicklung Zuwendung (Seite 5 bis 7)	Ein - nahmen	VBE		0,25	0,625	0,125				1
		AG Brutto		16.418,09 €	39.614,40 €	6.649,15 €				62.681,64 €
		Finanzhilfen		14.286,23 €	34.470,54 €	5.785,77 €				54.542,54 €
		Eigenmittel		2.131,86 €	5.143,86 €	863,38 €				8.139,09 €
sonst. Förderangelegenheiten (Seite 7)	Ein - nahmen	VBE			0,125					0,125
		AG Brutto			7.922,88 €					7.922,88 €
		Finanzhilfen			6.894,11 €					6.894,11 €
		Eigenmittel			1.028,77 €					1.028,77 €
Vergütungs- & Tariffragen (Seite 8)	Ein - nahmen	VBE		0,125						0,125
		AG Brutto		8.209,04 €						8.209,04 €
		Finanzhilfen		7.143,11 €						7.143,11 €
		Eigenmittel		1.065,93 €						1.065,93 €
Schulungsmaßnahmen (Seite 8 bis 9)	Ein - nahmen	VBE	0,25			0,125	0,375			0,75
		AG Brutto	13.603,47 €			6.649,15 €	20.594,24 €			40.846,86 €
		Finanzhilfen	11.837,09 €			5.785,77 €	17.920,12 €			35.542,97 €
		Eigenmittel	1.766,39 €			863,38 €	2.674,12 €			5.303,89 €
Monitoring MO (Seite 9)	Ein - nahmen	VBE	0,125	0,125		0,25				0,5
		AG Brutto	6.801,74 €	8.209,04 €		13.298,30 €				28.309,08 €
		Finanzhilfen	5.918,54 €	7.143,11 €		11.571,54 €				24.633,20 €
		Eigenmittel	883,19 €	1.065,93 €		1.726,76 €				3.675,88 €
Pflege- / Eingliederungshilfe (Seite 10 bis 11)	Ein - nahmen	VBE					0,875	0,95		1,825
		AG Brutto					55.333,66 €	60.109,01 €		115.442,67 €
		Finanzhilfen					48.148,69 €	52.303,97 €		100.452,65 €
		Eigenmittel					7.184,97 €	7.805,04 €		14.990,02 €
Schnittstellenkommunikation (Seite 11 bis 12)	Ein - nahmen	VBE	0,25				0,375			0,625
		AG Brutto	13.603,47 €				20.594,24 €			34.197,71 €
		Finanzhilfen	11.837,09 €				17.920,12 €			29.757,20 €
		Eigenmittel	1.766,39 €				2.674,12 €			4.440,51 €
Summe anteilig je Personalnummer	Ein - nahmen	VBE	0,625	0,5	0,75	0,5	0,75	0,875	0,95	
		AG brutto	34.008,68 €	32.836,17 €	47.537,28 €	26.596,60 €	41.188,48 €	55.333,66 €	60.109,01 €	
		Finanzhilfen	29.592,72 €	28.572,45 €	41.364,65 €	23.143,08 €	35.840,23 €	48.148,69 €	52.303,97 €	
		Eigenmittel	4.415,96 €	4.263,72 €	6.172,63 €	3.453,52 €	5.348,25 €	7.184,97 €	7.805,04 €	

Summe VBE gesamt		4,95
Summe AG Brutto gesamt	297.609,88 €	100,00%
Summe Finanzhilfen gesamt	258.965,79 €	87,02%
Summe Eigenmittel gesamt	38.644,09 €	12,98%

1 VBE = 40 Std./W.

Schwerin, 31.8.2021  
Ort, Datum

  
Gutenbergstraße 1, 19061 Schwerin  
Tel. 0385 59221-0, Fax 0385 59221-22  
info@paritaet-mv.de

  
Christina Hömke - Geschäftsführerin  
Unterschrift

## Sachbericht des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. nach § 7 Abs. 1 WoftG M-V

Für das Jahr 2020 wurde dem Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. (DW M-V) nach § 6 des Wohlfahrtsfinanzierungs- und -transparenzgesetzes (WoftG) mit Bescheid vom 27.04.2020 Finanzhilfe zur Unterstützung bei den nach § 5 WoftG genannten Leistungen gewährt. Entsprechend des Bescheides i. V. m. § 7 Abs.1 WoftG M-V ist ein Bericht über den Einsatz der Mittel vorzulegen.

Für das DW M-V wurden diese Mittel in den Bereichen sozialrechtliche Beratung, Qualitätsmanagement, Pflege, Teilhabe und Zuwendungswesen eingesetzt, um die Mitglieder des DW M-V sowie deren Einrichtungen, Dienste und Angebote bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten, Maßnahmen der Qualitätssicherung zur Einhaltung von Fach- und Qualitätsstandards zu beraten, ihre Interessen gegenüber Dritten zu vertreten, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Qualifizierung von Fachkräften und zur Förderung der Professionalität der Tätigen durchzuführen sowie die Mitglieder bezüglich der Absicherung und Finanzierung ihrer Tätigkeiten bei der Beantragung von Fördermitteln und der Abwicklung von Förderverfahren zu unterstützen. Darüber hinaus umfassen die Leistungen die Unterstützung von Projekten des bürgerschaftlichen Engagements und die Entwicklung von Projekten und Innovationsvorhaben der sozialen Arbeit.

Die Zielgruppen der benannten Arbeitsbereiche des DW M-V finden sich bei den Mitgliedern in den Einrichtungen, Diensten und Angeboten und den Geschäftsführungen und Vorständen, den Verwaltungsmitarbeitern, den fachlichen Leitungen, den Qualitätsbeauftragten und weiteren Mitarbeitenden mit besonderen Funktionsaufgaben.

### **Arbeitsbereich Sozialrecht**

**Tätigkeitsschwerpunkt des Arbeitsbereiches Sozialrecht** war auch im Jahr 2020 die Begleitung und Unterstützung der Mitglieder insbesondere in sozialrechtlichen Angelegenheiten. So war die weitere Unterstützung der Zielgruppen bei der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes ein wesentlicher Schwerpunkt des Arbeitsbereiches. Weitere Gesetze, die eine interessengerechte Umsetzung für die Mitglieder beanspruchten, waren im Jahr 2020 das Pflegeberufgesetz und weitere Gesetze aus dem Bereich Pflege, das KiföG M-V und ebenso auch das WoftG M-V. Die Tätigkeit des Arbeitsbereichs erfolgte insbesondere durch die Aufarbeitung und Darstellung der Gesetze, durch Informationen der Mitglieder sowie mündliche und schriftliche Beratung in einzelnen sozialrechtlichen Angelegenheiten.

In diesem Kontext hat auch die Erarbeitung von Stellungnahmen bei Gesetzesnovellierungen wiederum einen wesentlichen Teil der Tätigkeit des Arbeitsbereiches eingenommen. Die Begleitung, Unterstützung, Instandsetzung der Mitglieder wurde mit den folgenden Maßnahmen sichergestellt:

- Mündliche und schriftliche Beratung
- Prüfung sozialrechtlicher Angelegenheiten
- Aufarbeitung und Darstellung einschlägiger Gesetze
- Information der Mitglieder
- Erarbeitung von Stellungnahmen bei Gesetzesnovellierungen der Sozialgesetzbücher

Die Vernetzung wird realisiert durch Kooperation mit den inhaltlichen Kompetenzzentren und deren Arbeitsbereichen sowie der Teilnahme an Tagungen auf Landesebene.

Im Arbeitsbereich Sozialrecht ist eine Volljuristin tätig, die mit einem Anteil von 0,5 VbE die Aufgaben im Rahmen der Spitzenverbandsförderung wahrnimmt.

### **Arbeitsbereich Qualitätsmanagement**

Der Tätigkeitsschwerpunkt des Arbeitsbereiches Qualitätsmanagement lag in der Begleitung, Unterstützung und Weiterentwicklung der Qualitätsstandards in der sozialen Arbeit, insbesondere der qualitätsgesicherten Umsetzung der Hygiene- und Schutzmaßnahmen in der Corona-Pandemie, der Anpassung des Muster-Pandemieplans sowie der Beratung bei der Umsetzung der Pandemiepläne in den Einrichtungen und Diensten in Pflege, Eingliederungshilfe und weiteren Arbeitsbereichen.

Im Rahmen der COVID-19-Pandemie wurde für den Bereich der Pflege und Eingliederungshilfe ein Muster-Pandemieplan erstellt. Dieser gab den Einrichtungen eine Orientierung bei der Umsetzung der Vorgaben der Bundes- und Landesebene zur Bewältigung all jener Herausforderungen, welche mit der COVID-19-Pandemie einhergehen.

Darüber hinaus wurden die Mitglieder bei der Entwicklung neuer ambulanter Wohnformen in der Pflege unter Einhaltung von Qualitätsanforderungen begleitet und unterstützt. Hierzu wurden Standards entwickelt, die in der Praxis bei der Umsetzung der Angebote Orientierung geben und die Pflegequalität sichern.

Im Bereich ist eine Mitarbeiterin mit folgender Qualifikation: ZertSozial Qualitätsauditorin, Bachelor of Science, Master of Science (Gesundheitswissenschaften) und eine Qualitätsmanagementbeauftragte tätig. Der Bereich umfasst im Rahmen der Aufgaben der Spitzenverbandsförderung insgesamt 0,75 VbE.

### **Kompetenzzentrum Gesundheit Pflege, Altern**

Die beratende Tätigkeit des „Kompetenzzentrums Gesundheit, Pflege, Altern“ (GPA) umfasst die nachfolgenden Arbeitsbereiche:

1. AB ambulante Pflege,
2. AB teilstationäre Pflege,
3. AB stationäre Pflege,
4. AB Medizinische Rehabilitation und Kliniken,
5. AB Hospiz
6. AB Offene Altenarbeit,

Die Mitarbeitenden des Kompetenzzentrums GPA beraten und begleiten die Mitglieder des DW M-V entsprechend der obigen Arbeitsbereiche bzw. der fachlichen und bereichsbezogenen Verantwortlichkeiten zu einschlägigen Gesetzmäßigkeiten, praxisbezogenen Fragestellungen sowie in Umsetzungsfragen.

Die Mitglieder mit ihren diakonischen Diensten und Einrichtungen begleiten, betreuen, pflegen und beraten hilfesusuchende Menschen vor Ort. Sie behandeln sie medizinisch und schaffen Räume der Begegnung. Das Kompetenzzentrum unterstützt die diakonischen Dienste und Einrichtungen beratend und schafft, unter der Berücksichtigung von Mitgliederinteressen und gesetzlichen Notwendigkeiten, Rahmenbedingungen für die Arbeit der Mitglieder vor Ort.

## Sachbericht des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. nach § 7 Abs. 1 WofTG M-V

Im weiteren Verlauf des Berichtes wird nach einem allgemeinen Teil und einen arbeitsbereichsbezogenen Teil unterschieden und damit ein Gesamtbild der zentrumsbezogenen Beratungsarbeit gegeben.

### **Allgemeine Information zum Kompetenzzentrum GPA**

Das Jahr 2020 wurde weltweit durch die Corona-Pandemie geprägt – so auch die Arbeit des Kompetenzzentrums GPA. Die Umsetzung neuer Verordnungen und Allgemeinverfügungen prägten die beratende Arbeit. Es galt hier prioritär, die Mitglieder stets zielgerichtet und zeitnah über neue Landesverordnungen, Vorgaben der Bundesregierung und des Bundesministeriums für Gesundheit und den Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts zu informieren sowie ihnen eine pragmatische Umsetzung vor Ort aufzuzeigen. Somit wurde 2020 gewährleistet, dass alle Mitglieder gleichermaßen über den sich oftmals kurzfristig ändernden aktuellen Stand gesetzlicher Regelungen sowie der wissenschaftlichen Erkenntnisse informiert sind.

Das Mitwirken des Landesverbandes in der Task-Force Pflege und Soziales sowie im Sachverständigenrat Pflege und Soziales ermöglichte dem Kompetenzzentrum GPA abgestimmte Rahmenbedingungen zu schaffen, um die gültigen Schutzvorschriften für die Mitglieder und die Praxis vor Ort umsetzbar zu gestalten. Hier sind vor allem die Besucherregelungen, das Rahmentestkonzept M-V sowie die Organisation der Schutzimpfungen der Prioritätengruppe I zu nennen.

Einen ergänzenden Überblick und Leitfaden zu all den Vorgaben stellt der in 2020 entwickelte und laufend aktualisierte Pandemieplan dar. Dieses den Mitgliedern zur Verfügung gestellte Dokument ist im Zuge der Pandemie als gemeinschaftlich erarbeitete Arbeitshilfe der Kompetenzzentren GPA und Teilhabe mit Unterstützung des Arbeitsbereichs QM entstanden und enthält Handlungsempfehlungen nach Maßgabe der Richtlinien des Robert-Koch-Institutes. Es orientiert sich an den rechtlichen Vorgaben des Bundes und dem Land Mecklenburg-Vorpommern sowie an den Empfehlungen des LAGuS und an den Arbeitsschutzstandards der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.

Um auch hier eine praxismgerechte Umsetzung zu gewährleisten, ist der Pandemieplan Bestandteil regelmäßig stattfindender Arbeitskreise und Qualitätsgemeinschaften des Kompetenzzentrums GPA mit den Mitgliedseinrichtungen aus den einzelnen Versorgungsbereichen.

Zu den übergeordneten Zielen des **Arbeitsbereiches ambulante Pflege** zählten auch im vergangenen Jahr die Erhaltung und die Förderung der personellen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit (insbesondere während der Corona-Pandemie) bzw. die Stärkung und Weiterentwicklung der Angebotsstruktur der Sozialstationen/ambulanten Pflegedienste (z. B. die Telefon- oder Online-Pflegeberatung). Die Stärkung der Leistungsfähigkeit sowie der Ausbau der Angebote tragen dazu bei, dass die Lebensqualität kranker respektive hilfe- oder pflegebedürftiger Personen erhalten werden kann, eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus (oder weiteren Krankheitserregern) bei den meisten Klienten vermieden sowie die Gefahr einer Isolation oder Vereinsamung minimiert werden kann und diese dennoch im Rahmen eines stabilen Pflegearrangements in ihrer vertrauten Häuslichkeit verbleiben können. Die sich um

## Sachbericht des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. nach § 7 Abs. 1 WofTG M-V

diese Menschen kümmernden An- und Zugehörigen wurden durch die Dienste ebenso informiert, begleitet, angeleitet, unterstützt und entlastet.

Zu den Maßnahmen zählten im vorangegangenen Jahr insbesondere die Information, Beratung und Begleitung der ambulanten Pflegedienste im Rahmen der Corona-Pandemie, beispielsweise durch die Erstellung der Zuarbeiten zu den gemeinsamen Mitgliederrundschreiben zu diesem Thema, die Informationsweitergabe/der Austausch in den themenbezogenen Beratungen und Arbeitskreisen, die Erstellung von Arbeitsmaterialien (z. B. das Muster eines einrichtungsindividuellen Testkonzeptes für Einrichtungen in der ambulanten Pflege oder die arbeitsbereichs- und zentrumsübergreifende, fortlaufende Aktualisierung des Pandemieplans) sowie die telefonische und digitale Beratung der Mitglieder.

Die zentrums- bzw. arbeitsbereichsübergreifende Fortführung der Umsetzung des Pflegeberufgesetzes gehörte des Weiteren zu den Schwerpunktthemen des vergangenen Jahres. Die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von themenbezogenen Beratungen sowie eines Trägertreffens zu diesem Thema, das gemeinsame Verfassen von Mitgliederrundschreiben, die Aufbereitung von Informationen für die Arbeitskreise, welche quartalsweise durchgeführt wurden, die Beratung und Abstimmung zu diesem Thema in weiteren Arbeitsgruppen und Gremien auf der Landes- wie Bundesebene (LIGA M-V, DEVAP, Diakonie Deutschland) waren ebenso Schwerpunktthemen.

Zu den übergeordneten Zielen des **Arbeitsbereiches teilstationäre Pflege** zählten auch im vergangenen Jahr die Erhaltung und die Förderung der personellen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit (insbesondere während der Corona-Pandemie) bzw. die Stärkung und Weiterentwicklung der Angebotsstruktur der Tagespflegeeinrichtungen. Die Stärkung der Leistungsfähigkeit sowie der Ausbau der Angebote tragen dazu bei, dass die Lebensqualität kranker respektive hilfe- oder pflegebedürftiger Personen erhalten werden kann, eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus (oder weiteren Krankheitserregern) bei den meisten Klienten vermieden sowie die Gefahr einer Isolation oder Vereinsamung minimiert werden kann und diese dennoch im Rahmen eines stabilen Pflegearrangements in ihrer vertrauten Häuslichkeit verbleiben können. Die sich um diese Menschen kümmernden An- und Zugehörigen wurden durch die Dienste ebenso informiert, begleitet, angeleitet, unterstützt und entlastet.

Mit dem Abschluss des neuen Landesrahmenvertrags für die teilstationäre Pflege konnte 2020 ein wesentliches Element in der Versorgungsstruktur des Landes gesichert werden. Die Angebote der Tagespflegeeinrichtungen stellen eine oftmals unerlässliche Leistung in der Versorgung pflegebedürftiger Menschen in der eigenen Häuslichkeit dar.

Aufgrund des Pflegestärkungsgesetzes und dem damit verbundenen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff ist die Anpassung des Landesrahmenvertrags zwingend erforderlich geworden. Im Jahr 2020 ist der Abschluss eines verbesserten Landesrahmenvertrages für die pflegerische Versorgung der Menschen in teilstationären Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege für Mecklenburg-Vorpommern gelungen. Tagespflegegäste werden in M-V unter Beachtung ihres Hilfebedarfs darin unterstützt, ein möglichst selbstständiges und selbstbestimmtes Leben zu führen. Eine Orientierung an den individuellen Bedürfnissen soll so zu mehr Lebensqualität und Zufriedenheit unter Berücksichtigung der jeweiligen Lebenssituation beitragen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die körperlichen, geistigen, seelischen und kognitiven Fähigkeiten der Pflegebedürftigen erhalten, gefördert oder sogar wiedergewonnen werden.

## Sachbericht des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. nach § 7 Abs. 1 WofTG M-V

Hier sind im Landesrahmenvertrag nun konkrete Aufgaben in der allgemeinen Leistungsbeschreibung für die Tagespflege als Schwerpunkt verankert. Als Beispiel sei hier die Ausrichtung an einer Tagesstruktur sowie die soziale Betreuung genannt. Auch orientieren sich die Leistungen des Landesrahmenvertrages nun an den Fähigkeiten und der Selbstständigkeit der Tagesgäste sowie den von ihnen benötigten Hilfestellungen.

Ein weiterer Zugewinn des neuen Landesrahmenvertrages ist die Personalausstattung, welche hinsichtlich der Aufgabenstellungen in den Bereichen Organisation, Leitungsaufgaben und Qualitätsausrichtung verpflichtend berücksichtigt wurde, um die Pflege- und Betreuungsqualität sicherzustellen. Zudem bietet der Landesrahmenvertrag die Möglichkeit, zusätzlich zu den vereinbarten Plätzen Kapazitäten für dringende, unvorhersehbare Einzelfälle sowie für Probetage oder Festlichkeiten vorzuhalten.

Prospektiv betrachtet sind für 2021 weitere Tagespflegen in diakonischer Trägerschaft in Planung und werden voraussichtlich auch im laufenden Jahr eröffnen, was dem weiteren Ausbau der teilstationären Versorgungsstruktur entspricht. Dieser wird durch das Kompetenzzentrum fachlich begleitet.

In Form von vier Arbeitskreisen werden diakonische Tagespflegen in M-V über den Inhalt und die neuen Rahmenbedingungen informiert und beraten. Ebenso werden sie kontinuierlich unterstützt mit Beratung und Begleitung in der Umsetzung der Schutzmaßnahmen in der Corona-Pandemie zu den Vorgaben der Landesgesetze, der Pflege und Soziales Corona VO M-V und der gültigen Corona-Landesverordnung M-V sowie zu den einschlägigen Bundesgesetzsvorgaben, die zur Umsetzung der Schutzmaßnahmen für die vulnerablen Personengruppe z. B. zur Impf- und Teststrategie unabdinglich Berücksichtigung finden musste.

Zu den übergeordneten Zielen im **Arbeitsbereich vollstationäre Pflege** bedurfte es 2020 einer kontinuierlichen, dynamisch zeitintensiven Beratung in digitaler und telefonischer Form hinsichtlich der aktuellen Umsetzungsstrategien zu den Vorgaben der aktuellen Landesgesetze, der Pflege und Soziales Corona VO M-V und der gültigen Corona-Landesverordnung M-V sowie zu den einschlägigen Bundesgesetzsvorgaben zum Schutz der Pflegebedürftigen.

Um dem Pflegefachkräftemangel begegnen zu können, sind wir in der kontinuierlichen Beratung in Form von vier Arbeitskreisen, zusätzlichen thematischen digitalen Arbeitskreisen zur Umsetzung der neuen gesetzlichen Vorgaben zum Pflegeberufegesetz z. B. hinsichtlich der Kooperationsvereinbarungen, Nachweisführung der Pflichteinsätze im Ausbildungsplan und Meldung an die Fondsverwaltende Stelle LAGuS sowie zur konzeptionellen Ausrichtung in der pflegerischen Ausbildung. Über die Einrichtung einer landesweiten Koordinierungsstelle wurde in entsprechenden Landesgremien beraten.

Des Weiteren gehörte im Jahr 2020 die Information und Beratung der Mitglieder zum Antragsverfahren und der Gewinnung von zusätzlichen Pflegehilfskräften nach dem Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz-GPVG zu den Tätigkeitsschwerpunkten des Arbeitsbereichs.

Zu den übergeordneten Zielen des **Arbeitsbereiches „Kliniken und Medizinische Rehabilitation“** zählte die Stärkung und Weiterentwicklung der Angebotsstruktur sowie die Vernetzung mit bereits bestehenden Versorgungsstrukturen anderer Versorgungsbereiche.

## Sachbericht des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. nach § 7 Abs. 1 WofTG M-V

Mit den betreffenden Einrichtungen wurde Kontakt aufgenommen, um Beratungs- sowie Informationsbedarfe zu ermitteln. Parallel wurden Kontakte zu bereits bestehenden Beratungsdiensten, wie jene der deutschen Krankenhausgesellschaft und weiteren potenziellen Netzwerkpartnern auf Landes- und Bundesebene, geknüpft. Die Entwicklung einer abgestimmten Beratungsstruktur wurde fokussiert.

Ergebnis eines ersten Beratungskontaktes ist die begleitende Durchführung eines Fachtages zur Thematik: „Pflegerberufereformgesetz – die Generalistische Pflegeausbildung“ sowie die weiterführende Beratung der betreffenden Klinik.

Prospektiv sind die Begleitung und Beratung von Kliniken zu Fragen der Palliativen Versorgung geplant, was vor dem Hintergrund der dringlichen Thematik „Assistierter Suizid“ als Schwerpunktthema fokussiert wird. In Vorbereitung ist eine Status-Quo-Analyse sowie Informationen in Form von Mitgliederrundschreiben. Angestrebt ist die Durchführung gemeinsamer Arbeitskreise, die arbeitsbereichsübergreifend (AB Hospiz, AB QM) inhaltlich abgestimmt und organisiert sind.

Zu den übergeordneten Zielen des **Arbeitsbereiches Hospiz ambulant und stationär** zählten auch im vergangenen Jahr die Erhaltung und die Förderung der personellen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit (insbesondere während der Corona-Pandemie) bzw. die Stärkung und Weiterentwicklung der Angebotsstruktur.

Im Rahmen der gesundheitlichen Vorsorgeplanung (gVp) bzw. landesverbandlichen Beratung dieser Versorgungsstruktur wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt. So wurde die Fortführung und Anpassung der Arbeit der Ambulanten Hospizdienste in Pandemiezeiten begleitet fachlich begleitet, unter besonderer Berücksichtigung des Infektionsgeschehens. Hierzu wurden Hygiene- und Schutzbestimmungen entsprechend der landesweit gültigen Regelungen erarbeitet und den Diensten zur Verfügung gestellt (u. a. Pandemieplan und Testverordnung). Neben weiteren Inhalten wurden diese Regelungen in Arbeitskreisen vermittelt und Anliegen der Dienste angenommen. Die Mitgliedschaft in der Landesarbeitsgemeinschaft Hospiz und Palliativmedizin M-V, ermöglichten die Beratung zum Erhalt der bisher gebildeten und genutzten Netzwerke mit SAPV, AHD, Betreuungsdiensten u.a. Partnern in Pandemiezeiten. Weiter fand eine landesverbandliche Vertretung der Ambulanten Hospizdienste gegenüber dem GKV-Spitzenverband statt, welche die Entwicklung und Anwendung der Ergänzungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung nach § 39a Abs. 2 Satz 8 SGB V hervorbrachte.

Für den Bereich der ambulanten Versorgung erfolgte die Beratung zum Erhalt der bisher gebildeten und genutzten Netzwerke mit SAPV, Kinder- und Jugendhospizdiensten, Betreuungsdiensten u. a. in Pandemiezeiten, Unterstützung der Arbeit der Ehrenamtlichen der ambulanten Hospizdienste in den Hospizen zum Erhalt der durch das Ehrenamt maßgeblich bestimmten hospizlichen Haltung.

## Sachbericht des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. nach § 7 Abs. 1 WofTG M-V

Für den Bereich der stationären Hospize wurden folgende Maßnahmen umgesetzt: Sicherstellung der Versorgung und Behandlung der Hospizgäste und Ermöglichung von Besuchen durch ihre Zugehörigen entsprechend dem auf die individuelle Begleitung der Gäste zugeschnittenen Qualitätsstandards, Information und Beratung der stationären Hospize zu den zu treffenden Maßnahmen nach den jeweiligen aktuellen Corona-Landesverordnungen, Beratung von Trägern zum Bau geplanter stationärer Hospize nach § 39a SGB V, Beratung zum Erhalt der bisher gebildeten und genutzten Netzwerke mit AHD, SAPV, Kinder- und Jugendhospizdiensten, Betreuungsdiensten u. a. in Pandemiezeiten.

Zu den übergeordneten Zielen des **Arbeitsbereiches „Offene Altenarbeit“** zählten im vergangenen Jahr die Erhaltung und die Förderung der personellen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit sowie die Stärkung und Weiterentwicklung der Angebots- und Versorgungsstrukturen.

Zunächst wurde der Kontakt zur Fachstelle Ältere in der Evangelisch-Lutherischen Kirche Norddeutschland intensiviert, um die Bildung von Netzwerkstrukturen zu vertiefen. Aus diesem Kontakt entstand die Mitgliedschaft im „Netzwerk Älterwerden der Nordkirche“. Das DW M-V ist somit erstmalig fachlich dort vertreten gewesen. Als aktives Netzwerkmitglied konnte im Rahmen der „AG Digitalisierung“ ein gemeinsamer digitaler Fachtag ausgerichtet werden, welcher sich der Thematik „Digitalisierung und Ältere“ widmete. Der 8. Altersbericht „Ältere Menschen und Digitalisierung“ war hierfür maßgeblich ausschlaggebend und richtungsweisend.

Weiterhin wurden Stellungnahmen verfasst, welche förderfähige Projekte diakonischer Mitglieder befürworteten, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsbereich Zuwendungswesen. Dies entspricht einem wichtigen Schritt zur Umsetzung von Projekten und vor allem deren Refinanzierung, bezogen auf den notwendigen Ausbau von Versorgungsstrukturen, welche essenziell und vom Gesetzgeber beauftragt sind, um Älteren und deren Bedarfen in unserer Gesellschaft vollumfänglich und nachhaltig zu begegnen. Genannt an dieser Stelle seien generationsübergreifende Wohnprojekte sowie Begegnungsstätten als zwei von vielen Maßnahmen gegen Einsamkeit im Alter.

Prospektiv sind die Begleitung und Beratung von Trägern mit Angeboten wie Begegnungsstätten und Kirchengemeinden mit Besuchsdiensten und weiteren Angeboten für Ältere vorgesehen. Kirchengemeinden wurden über das Beratungsangebot informiert und zeigten hohes Interesse, insbesondere zu Beratungsangeboten aus dem Bereich Pflege, welche durch das Kompetenzzentrum arbeitsbereichsübergreifend abgedeckt werden können.

Angestrebt ist die Zusammenarbeit mit Gemeinden, insbesondere im Hinblick auf Quartiersmanagement.

Im Kompetenzzentrum sind neben der Zentrumsleitung vier Fachreferenten mit pflegfachlichen und pflegewissenschaftlichen Qualifikationen tätig sowie eine Sekretärin/Sachbearbeitung. Der Bereich umfasst im Rahmen der Aufgaben der Spitzenverbandsförderung insgesamt 2,375 VbE.

## **Kompetenzzentrum Teilhabe**

Das Zentrum Teilhabe des DW M-V hat im Jahr 2020 seine Mitglieder in den Bereichen der Eingliederungshilfe, Armut und Existenzsicherung beraten und informiert. Hierbei handelt es sich um ca. 503 Angebote im Bereich Eingliederungshilfe und Gefährdetenhilfe, welche in jeweiligen Arbeitsgruppen mit Einrichtungs-, Bereichsleitungen und Geschäftsführungen durch die Fachreferenten der unterschiedlichen Arbeitsbereiche des Zentrums Teilhabe beraten und informiert wurden.

Eine weitere Zielgruppe sind auch die Personalverantwortlichen der diakonischen Mitglieder in M-V. Dies dient dem Austausch in Sachen Fachkräftegewinnung und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Themen. Durch einen Kooperationsvertrag mit den Arbeitsagenturen bietet das DW M-V ein gutes Netzwerk zur Fachkräftegewinnung für seine Mitglieder.

Im Jahr 2020 haben sich die Beratungen der Fachreferenten des Zentrums Teilhabe für die diakonischen Mitgliedseinrichtungen in den Bereichen Hilfen für Menschen mit mehrfachen und/oder seelischen Behinderungen und/oder Suchterkrankungen weiterhin stark auf die Planung der Umstrukturierung der Angebote im Zusammenhang mit den personenzentrierten Anforderungen aus dem Bundesteilhabegesetz konzentriert. Dabei stand der Abschluss von Vereinbarungen nach der Verordnung zum Landesrahmenvertrag im Mittelpunkt. Dies beinhaltet die Beratung und Unterstützung bei der Erstellung von Leistungsvereinbarungen sowie der konzeptionellen Neuausrichtung der Angebote. Ebenso wurden hierbei die Mitglieder in Fragen zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung beraten und unterstützt. Es wurden Einzel- und Gruppenberatungen durchgeführt, welche aufgrund der Pandemie in digitaler Form erfolgten. Hierbei gab es immer wieder eine Vernetzung mit den Fachreferenten anderer Zentren im DW M-V. Insbesondere die Klärung von Unstimmigkeiten zwischen den Leistungsträgern der Eingliederungshilfe und den Leistungserbringern hinsichtlich der Auslegung von Regelungen stellten einen Arbeitsschwerpunkt dar.

Die geplanten Ziele des Zentrums Teilhabe wurden durch Anforderungen, die die Pandemie mit sich brachte, ausgebremst. Hier hat das DW M-V mit den jeweiligen Kompetenzzentren Handlungsanleitungen und Empfehlungen angefertigt. Die Frequenz war durch viele Änderungen zum Umgang mit der Pandemie und ihren Auswirkungen hoch. Es wurde notwendig, mit den Einrichtungen und Diensten regelmäßig die Schutzmaßnahmen, die zunächst insbesondere Anbieter von Pflege- und Eingliederungshilfeleistungen betrafen, in möglichst schnell zugänglicher Form aufzubereiten. Zur Sicherstellung der Arbeitsbereiche sowie der Refinanzierung der bestehenden Angebote gab es im Rahmen der Pandemie durch die Fachreferenten des Zentrums Teilhabe umfassende fachliche Informationen hinsichtlich der Hilfsprogramme des Bundes und des Landes.

Regelmäßiger Austausch zwischen den Fachreferenten und den jeweiligen Mitgliedseinrichtungen führte dazu, dass immer auch Rückmeldungen zu den Ergebnissen von Beratungen erfolgten. So konnten die Fachreferenten sicherstellen, dass die Beratungen, die sie durchgeführt haben auch zum Ziel geführt haben. Dies betraf nicht nur die Kernziele des Zentrums Teilhabe wie Entwicklung der Angebote vor dem neuen gesetzlichen Hintergrund, sondern auch die Umsetzung der Regelungen hinsichtlich der Pandemie.

## **Sachbericht**

### **des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V. nach § 7 Abs. 1 WofTG M-V**

Im Kompetenzzentrum waren neben der Zentrumsleitung drei Fachreferenten mit sozialpädagogischen, sozialwirtschaftlichen und juristischen Qualifikationen sowie eine Sekretärin/Sachbearbeitung tätig. Unterjährig war über einen bestimmten Zeitraum ein weiterer Fachreferent mit 0,75 VbE tätig. Der Bereich umfasst im Rahmen der Aufgaben der Spitzenverbandsförderung somit insgesamt 4,125 VbE.

#### **Arbeitsbereich Zuwendungswesen**

Der Arbeitsbereich Zuwendungswesen war auch im Jahr 2020 für die Beratung, Begleitung und Unterstützung von Trägern bei der Antragstellung und Verwendungsnachweisprüfung von Fördermitteln des Landes M-V, des Bundes, der Kommunen und von Lotterie- und Stiftungsmitteln zuständig. Hier ging es insbesondere um einen zielgenauen Mitteleinsatz im Rahmen von personellen und materiellen Ressourcen.

Einen weiteren Tätigkeitsschwerpunkt bildete die Unterstützung und Beratung der Einrichtungsträger des DW M-V bei der Suche nach neuen Fördermöglichkeiten. Gleichzeitig wurden Zuwendungsmöglichkeiten im Rahmen der Corona-Pandemie für die Mitglieder inhaltlich aufbereitet und Mitglieder bei der Beantragung unterstützt.

Im Arbeitsbereich Zuwendungen sind fünf Mitarbeitende mit juristischen, verwaltungsfachlichen und -wirtschaftlichen Qualifikationen und Fachkenntnissen tätig. Eine Mitarbeiterin aus der Finanzbuchhaltung übernimmt die buchhalterischen Aufgaben. Der Bereich umfasst im Rahmen der Aufgaben der Spitzenverbandsförderung insgesamt 2,75 VbE.

#### **Qualitätssicherung und Evaluation**

Das DW M-V hat ein Qualitätsmanagementsystem orientiert an der Norm ISO 9001:2015 eingeführt. In Qualitätszirkeln werden Arbeitsprozesse nach spezifischen Arbeitsaufträgen angepasst und weiterentwickelt. Dabei werden die Arbeitsprozesse an den gesetzlichen und vertraglichen Normen ausgerichtet und die Mitglieder bei der Umsetzung dieser Qualitätsindikatoren unterstützt und durch Audits evaluiert. Im Rahmen der Einführung des trägerbezogenen Qualitätsmanagementsystems wurden geeignete Instrumente zur Fremd- und Selbstevaluation entwickelt.

Darüber hinaus ist das DW M-V mit der Weiterentwicklung von Qualitätsmanagement nach der Norm ISO 9001:2015 in den verschiedenen sozialen Arbeitsbereichen befasst und transportiert dies in die Mitgliedseinrichtungen. Hierzu erfolgen regelmäßig Arbeitsgruppen. Im Jahr 2020 war dies aufgrund der Pandemie weniger bedeutend als die Sicherung der Angebote und die zu treffenden Schutzmaßnahmen der Nutzer der Angebote und der Mitarbeitenden vor Ort.

Schwerin, 27.09.2021

Bericht erstellt von den Mitarbeiter\*innen der benannten Arbeitsbereiche des DW M-V

**Summarische Übersicht zu den Personal- und Sachausgaben 2020**

2020		Ausgaben lt. Nachweis	Bemerkungen
<b>Sachkosten</b>			
Miete GST SN (Betriebskosten)		3.041,98 €	
Miete GST HGW		1.835,57 €	
Sicherheitsdienst		1.380,97 €	
Entsorgung		438,26 €	
Winterdienst		130,76 €	
Büromaterial		1.006,77 €	coronabedingt weniger Büroausgaben
Porto		1.140,35 €	
Telefon/sonst. Mediengebühren		2.344,25 €	coronabedingt mehr Telefongebühren
Reisekosten		864,52 €	coronabedingt weniger Dienstreisen
Öffentlichkeitsarbeit		775,45 €	Website Relaunch/Herstellung Barrierefreiheit
Pflichtversicherungen		573,61 €	
Fachliteratur		3.631,23 €	
Hausverbrauch/Reinigung		3.379,23 €	coronabedingt mehr Ausgaben
Aufwendungen EDV		237,01 €	
Verwaltungskosten (Finanz- und Personalbuchhaltung)		7.887,03 €	keine Leistungserbringung mehr durch die DZD ab April, da Eigenleistung des DW
<b>Sachkosten gesamt</b>		<b>28.667,00 €</b>	

Personalkosten	VbE		
MA 1	0,5	35.169,41 €	
MA 2	0,5	31.291,94 €	
MA 3 (ab 01.05.2020)	0,25	12.020,20 €	
MA 4 (ab 01.02.2020)	0,5	23.997,13 €	
MA 5	0,25	14.670,77 €	
MA 6	0,75	47.128,12 €	
MA 7	0,375	26.573,92 €	
MA 8	0,75	42.643,54 €	
MA 9	0,5	32.867,36 €	
MA 10	0,5	31.324,10 €	
MA 11	0,5	33.521,11 €	
MA 12	0,5	40.196,98 €	
MA 13	0,5	32.380,12 €	
MA 14	0,25	14.214,51 €	
MA 15 (bis 30.03.2020)	0,75	9.477,20 €	ab April 2020 Arbeitsbereich gewechselt
MA 16 (01.08.- 05.11.2020)	0,75	9.938,45 €	Nachbesetzung für MA 15
MA 17	0,75	41.777,57 €	
MA 18 (ab 15.08.2020)	0,75	12.748,46 €	Nachbesetzung für MA 19
MA 19	0,25	12.427,73 €	ab April veränderte Stellenbeschreibung
MA 19 (bis 30.03.2020)	0,5	5.654,49 €	ab April veränderte Stellenbeschreibung
MA 20 (15.07.- 31.08.2020)	0,1	690,85 €	Vertretung für MA 21
MA 21 (bis 14.07.2020)	0,375	10.456,56 €	ab 15.07.2020 keine LFZ
MA 22 (ab 01.09.2020)	0,375	5.393,03 €	Nachbesetzung/Krankheitsvertretung für MA 21
MA 23 (01.04.- 14.08.2020)	0,1	1.648,83 €	Vertretung Übergangszeit MA 19 - MA 18
MA 24	0,625	30.593,00 €	
MA 25	0,375	17.739,94 €	
<b>Personalkosten gesamt</b>		<b>576.545,32 €</b>	
<b>Gesamtausgaben</b>		<b>605.212,32 €</b>	
Eigenmittel DW M-V	49,18%	297.649,72 €	
Finanzhilfe	50,82%	307.562,60 €	
<b>Gesamteinnahmen</b>		<b>605.212,32 €</b>	

## **Sachbericht des DRK Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern gemäß § 7 Wohlfahrtsfinanzierungs- und -transparenzgesetz**

*Das Deutsche Rote Kreuz in Mecklenburg-Vorpommern ist Hilfsorganisation und Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege.*

*Es zählt heute zu den größten Arbeitgebern im Land Mecklenburg-Vorpommern. Im Roten Kreuz in Mecklenburg-Vorpommern engagieren sich über 43.000 Ehrenamtliche. Der DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern ist die Gesamtheit seiner 14 DRK-Kreisverbände mit ihren Ortsvereinen und selbständigen Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern. Gemäß seinem Selbstverständnis erfolgt die Arbeit nach den sieben Grundsätzen Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit und Universalität.*

Die Jahre 2020 und 2021 werden zweifellos in die Geschichtsbücher eingehen, als eine Zeit, in der sich fast alles um die Corona Pandemie drehte. Niemand konnte sich diesem Thema entziehen, jeder Bürger war und ist bis zum heutigen Tage stark davon betroffen. Als nationale Hilfsorganisation und als Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege engagierten wir uns vielfältig. Neben unseren umfassenden regulären Aufgaben impften, testeten und berieten wir Bürgerinnen und Bürger sowie haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir berieten die Vertreter der Exekutive und der Legislative bei der Bekämpfung der Coronapandemie bis zum heutigen Tag.

Das Wohlfahrtsfinanzierungs- und -transparenzgesetz - (WoftG M-V) – verpflichtet uns in § 7 zur Berichterstattung gegenüber dem Fördermittelgeber. Das Gesetz sieht vor, dass der Bericht dann auch an den Landtag weitergeleitet werden soll.

Dieses Vorgehen wird von uns ausdrücklich begrüßt. Neben dem hiermit vorgelegten Bericht werden wir darüber hinaus den Mitgliedern des Landtages einen redaktionell aufgearbeiteten Bericht zur Verfügung stellen und transparent über das Engagement des DRK berichten.

Neben der eigenen Berichterstattung haben wir ein Gutachten zur Wirksamkeit von Landeszuwendungen beauftragt. Für die Entscheider aus Legislative und Exekutive ist es sicher von Interesse, wie ein versierter Wissenschaftler sich diesem Thema nähert. Das Gutachten ist Ihnen bereits zugegangen.

Als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege ist das DRK gemäß seiner Satzung verpflichtet, Anwalt der Interessen sozial benachteiligter Menschen zu sein und darauf hinzuwirken, dass sich deren individuelle, familiäre und soziale Lebensbedingungen verbessern. Unsere Mission lautet: *„Wir vom Roten Kreuz sind Teil einer weltweiten Gemeinschaft von Menschen in der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond- Bewegung, die Opfern von Konflikten und Katastrophen sowie anderen hilfsbedürftigen Menschen unterschiedslos Hilfe gewährt, allein nach dem Maß der Not. Im Zeichen der Menschlichkeit setzen wir uns*

*für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen, den Schutz, das friedliche Zusammenleben und die Würde aller Menschen ein.“*

Davon ausgehend sind in unserem Landesverband seit 1991 vielfältige soziale Einrichtungen entstanden, die einen tiefgreifenden Wandlungsprozess unterliegen. Die Inanspruchnahme der Leistungen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft sind kontinuierlich gestiegen. Parallel ist der Druck zur Schaffung nachhaltiger, finanzieller, personeller und versorgungsstruktureller Voraussetzungen zur Bewältigung der Nachfrage enorm. Aufgabe des Landesverbandes als Dachverband ist es, seine Gliederungen in dem hoch komplexen Aufgabenspektrum zu unterstützen bei sich ständig ändernden Rahmenbedingungen zu beraten, neue Impulse zu setzen und die Qualität weiter zu steigern. Die qualifizierte Anleitung und Beratung der Mitarbeiter in den Kreisverbänden erfolgt durch die Fachreferenten/ Fachberater im Landesverband. Auf Grund der finanziellen Bedingungen sind die Fachberater im DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. Einzelkämpfer. Als Wohlfahrtsverband agieren wir in erheblichem Umfang an der Sicherstellung und Stabilisierung der sozialen Verhältnisse im Land.

So wurden zum Beispiel im Berichtsjahr folgende Aktivitäten unternommen:

- es wurde geprüft, wo die Stärken und Schwächen unseres Verbandes liegen und Strategien entwickelt, die eine Verbesserung der Qualität unserer Leistungen erbringen,
- Schulung der Mitarbeiter der Landesgeschäftsstelle als Dienstleister für die DRK-Kreisverbände,
- Einführung neuer Methoden in die Sozialarbeit,
- in Zeiten der Pandemie wurde die Digitalisierung weiter forciert,
- verstärkt kommen Videokonferenzen und digitale Lernmethoden zum Einsatz,
- Umsetzung bildungspolitischer Grundsätze für ein lebenslanges Lernen in der Sozialarbeit,
- Bildung findet zunehmend auf digitalen Plattformen statt, der Landesverband hat mit seinen Kreisverbänden den DRK-Lerncampus eingeführt,
- Erschließung neuer Finanzierungsquellen für die Wohlfahrts- und Sozialarbeit,
- der Bereich des Fundraisings wird weiter gestärkt,
- Transparenz und Öffentlichkeitsarbeit nehmen im DRK einen neuen Stellenwert ein, der Verhaltenskodex wird gelebt und ein Compliance-Management wird mit den Gliederungen im DRK entwickelt

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im DRK zu motivieren, aber auch Defizite aufzuzeigen, wurde eine begleitende wissenschaftliche Evaluation von Herrn Dr. Gensicke, Sozialforscher aus München, durchgeführt. Hier wird die Stellung, die Arbeitsweise, die Transparenz und Berichterstattung im DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. dezidiert erläutert und bewertet. Besonders herausgestellt wird die Wertschöpfungskette und der Mehrwert des DRK in der Wohlfahrtsarbeit. Die erhaltenen Zuwendungen vom Land Mecklenburg-Vorpommern wurden durch Eigenmittel des DRK ergänzt und somit das Leistungsspektrum erweitert.

Der DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. hat sich mit einer Vielzahl seiner Kreisverbände schon vor der Einführung der Transparenzdatenbank des Landes Mecklenburg-Vorpommern freiwillig der Initiative Transparente Zivilgesellschaft angeschlossen und die entsprechenden Daten veröffentlicht. Der Gedanke der Transparenz ist in den Satzungen des DRK verankert. Die DRK-Gliederungen veröffentlichen auch auf der Transparenzdatenbank des Landes Mecklenburg-Vorpommern ihre Daten.

Wie bereits in den Vorjahren wurde das Qualitätsmanagementsystems im Landesverband weiter auf- und ausgebaut. Im Jahr 2021 wird die Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystem für den DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. erfolgen. Schon jetzt erfolgt die Fachberatung sehr strukturiert und mit hoher Servicequalität für die Gliederungen. Durch die Optimierung der Abläufe und der Organisation wird die Produktivität gesteigert und es können Kostenvorteile erzielt werden. Kein Unternehmen in der Wohlfahrts- und Sozialarbeit kann es sich in Zukunft leisten, auf Qualitätsmanagement zu verzichten. Unsere QM-Beauftragten stehen allen DRK-Kreisverbänden fachlich zur Verfügung.

Ein besonderes Augenmerk, gerade im DRK, galt der Entwicklung und Finanzierung der Wohlfahrts- und Sozialarbeit hinsichtlich eines einheitlichen Europas.

Sich ständig neue Erkenntnisse anzueignen, um den Führungsanforderungen unter den Gesichtspunkten veränderter Maßstäbe und Bedürfnisse gerecht zu werden sind mit hohen Kosten verbunden. Dank der Bewilligung von Landesmitteln und den Mitgliedsbeiträgen unserer DRK-Gliederungen war es möglich, diesen Anforderungen nachzukommen.

Das Wohlfahrtsfinanzierungs- und Transparenzgesetz definiert im § 5 diverse förderwürdige Leistungen der Spitzenverbände.

*Sie sind Partner bei der Gestaltung sozialer Angelegenheiten und bringen sich in sozialpolitische, sozialräumliche und sozialplanerische Prozesse ein*

*Sie wirken mit an der Entwicklung sozialpolitischer Initiativen und Lösungsansätze und der Gestaltung sozialpolitischer Aufgaben des Landes und der Landkreise und kreisfreien Städte.*

*Sie unterstützen die soziale Arbeit, indem sie die ihnen angeschlossenen Mitglieds-, Kreisverbände und -vereine, Dienste, Einrichtungen und Vereine beraten, ihre Interessen gegenüber Dritten vertreten.*

- *bezüglich der Absicherung und Finanzierung ihrer Tätigkeiten, bei der Beantragung von Fördermitteln und der Abwicklung von Förderverfahren unterstützen*
- *Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der Professionalität der in der Freien Wohlfahrtspflege Tätigen durchführen.*
- *nehmen gegenüber den ihnen angeschlossenen Mitglieds- und Kreisverbänden und -vereinen, Diensten, Einrichtungen und Vereinen Planungs-, Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben wahr*
- *wirken auf Transparenz sowie auf die Entwicklung und Anwendung von Wohlverhaltensregelungen hin*
- *im Interesse einer qualitativ hochwertigen sozialen Arbeit unterstützen die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen der Qualitätssicherung und wirken gegenüber den ihnen angeschlossenen Mitglieds-, Kreisverbänden und -vereinen, Diensten, Einrichtungen und Vereinen auf die Einhaltung und Umsetzung landeseinheitlicher Fach- und Qualitätsstandards, insbesondere im Rahmen der Qualifizierung von Fachkräften, hin*
- *darüber hinaus umfassen die Leistungen der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege die Unterstützung von Projekten des bürgerschaftlichen Engagements und der Freiwilligendienste, die Entwicklung von Projekten und Innovationsvorhaben der sozialen Arbeit und die Entwicklung ergänzender Angebote und Konzepte auf dem Gebiet der sozialen Arbeit*

Diese genannten Tätigkeiten finden sich im Portfolio des DRK-Landesverbandes wieder und werden im Folgenden dargestellt.

## **Bereichsleiter Soziale Dienste/Wohlfahrts- und Sozialarbeit und ambulante Altenarbeit**

- Ansprechpartner für die Mitarbeitenden in den Kreisverbänden in allen Bereichen der Wohlfahrts- und Sozialarbeit
- ständige Anleitung und fachliche Beratung der Mitarbeitenden in den Kreisverbänden
- Erstellung von Konzeptionen sowie Unterstützung der Kreisverbände bei deren Erstellung
- Fachliche Beratung der Mitarbeitenden in den Kreisverbänden vor Ort sowie digital
- Unterstützung bei der Übernahme bzw. Errichtung sozialer Einrichtungen und Dienste
- Umverteilung und Anleitung zur Umsetzung der Vorgaben aus der Pandemie
- Ansprechpartner für das Sozialministerium betreffs aller Bereiche Wohlfahrts- und Sozialarbeit des DRK-Landesverbandes, gerade auch in Verbindung mit der Pandemie
- Anleitung und Unterstützung der Mitarbeitenden im Bereich Wohlfahrts- und Sozialarbeit
- Unterstützung der Koordinatoren beim Aufbau von Netzwerken bzw. Mitarbeit in bestehenden Netzwerken vor Ort
- Kontaktaufnahme zu anderen Organisationen und Verbänden, Zusammenarbeit mit Sozialämtern, Bürgermeisterern und Landräten

## **Assistenz Wohlfahrts- und Sozialarbeit**

- Erledigung des gesamten Schriftverkehrs des Bereiches  
z.B. Erstellung und Versand von Schreiben an den Spitzenverband, die Kreisverbände, die Einrichtungen der Kreisverbände, das Sozialministerium, der Liga usw.
- Weiterreichung von Schreiben sowie Vervielfältigungen von Schreiben des Spitzenverbandes, Ministerien usw. an die Kreisverbände in Zusammenhang mit der Landesförderung
- Gesamter Schriftverkehr zu den EhrenamtMessen sowie Erstellung der Präsentationen

## **Fördermittel/Finanzierung sozialer Arbeit**

- Akquisition neuer Finanzmittel zur Sicherstellung der sozialen Arbeit
- Ansprechpartner für die Mitarbeitenden der DRK-Kreisverbände bei der Antragstellung und Abrechnung der Projektförderungen im Bereich Soziales und Wohlfahrtsverbände
- ständige Schulung der Mitarbeitenden der Kreisverbände für die Projektförderungen im Bereich Soziales und Wohlfahrtsverbände
- Beantragung und Abrechnung der Fördermittel der DRK-Landesgeschäftsstelle
- Vorprüfung und Überarbeitung der Anträge und der Verwendungsnachweise der Kreisverbände, Zusammenstellung und Weitergabe ans Landesamt für Gesundheit und Soziales, damit für das Land kein zusätzliches Personal zur Prüfung vorhalten muss
- Ansprechpartner für das LAGuS zu rechnerischen und inhaltlichen Fragen der Anträge und Verwendungsnachweise des DRK
- Zuarbeiten für die Liga, z.B. Aufteilung der Fördermittel im Bereich Soziales und Wohlfahrtsverbände in die einzelnen Bereiche für die Gesamtzusammenstellung der Landesförderung für die Wohlfahrtsverbände
- Mittelbewirtschaftung der EhrenamtMessen

## Mitwirkung bei der Mittelweiterleitung

- Fachliche Beratung der Kreisverbände und Mitarbeitenden der Fachabteilungen des Landesverbandes hinsichtlich zuordnungsrechtlicher Fragen allgemein mit besonderem Schwerepunkte Soziales und Wohlfahrtsverbände
- Zuarbeit bei der Erstellung von Anträgen
- Auswahlweise Prüfung von Verwendungsnachweisen vor Ort in den Kreisverbänden
- Erfassen, Kontieren, Prüfen der rechnerischen Richtigkeit von Aufwendungen
- Zuordnung der Aufwendungen zu den Projekten
- Information an die Projektleitungen bei Abweichen von den Plangrößen
- Erstellen der Kostenstellenrechnungen (Projekte)

## Beratungsdienste

Die fachliche Begleitung der Arbeit der Beratungskräfte in allen Beratungsstellen erfolgt durch einen Juristen, der sich kontinuierlich fortbildet. Er bündelt vorhandene Ressourcen, gibt fachliche Inputs und achtet auf die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben. Er arbeitet auf der Landesebene aktiv im Fachausschuss Beratungsdienste der Liga und im Fachausschuss AGE (Armut, Gefährdetenhilfe, Existenzsicherung) der Liga mit.

In den Gremien werden Inhalte für die Arbeit im Lande M-V erarbeitet, diskutiert und in den Verbänden umgesetzt. Zu möglichen digitalen Beratungsangeboten wird geschult.

Das DRK ist in M-V auch Träger von **Schwangerschaftsberatungsstellen (mit Außenstellen)**. Der fachliche Standard ist hoch und soll auch weiterhin gehalten werden. Hierzu tragen u.a. mehrere Arbeitstagungen im Jahr bei, in denen gemeinsame fachliche Standards entwickelt, hinterfragt, überprüft und ggf. neu geschrieben werden. Ein wichtiges Handwerkszeug ist die notwendige und gesetzlich geforderte Supervision für die Beraterinnen. Hier erfolgt die Gesamtorganisation der Gruppensupervision durch den Referenten. Weiter unterstützt er die kontinuierliche Konzeptionsanpassung und die jährlichen aussagekräftigen Sachberichte. Diese Berichte sind Spiegelbild der Familien in Mecklenburg-Vorpommern, die sich finanziell sehr einschränken müssen.

Die Arbeit **der DRK Schuldner- und Insolvenzberatungsstellen** basieren auf dem Insolvenzausführungsgesetz, der Insolvenzanerkennungsordnung M-V sowie einer Richtlinie zur Förderung von Schuldner-/Verbraucherinsolvenzberatungsstellen in M- V. Die fachliche Unterstützung folgt ähnlich der bei den Schwangerschaftsberatungsstellen. Das fachliche Netzwerk untereinander wird gestärkt. Im FA Beratungsdienste werden Qualitätskriterien für alle Schuldnerberatungsstellen entwickelt.

Das DRK unterhält **Allgemeine Soziale Beratung(Stellen)** in Mecklenburg-Vorpommern. Die fachliche Anleitung liegt derzeit schwerpunktmäßig auf dem Schreiben von Konzeptionen sowie den schriftlichen Aufbau von Sachberichten, die auch Aussagen über den Stand von Armut und Existenznot in Mecklenburg-Vorpommern dokumentieren sollen, die die „Politik“ sinnvoll in ihrer Arbeit nutzen kann. Ebenso werden die Ergebnisse der Evaluation durch die Hochschule den Beratungsstellen bekannt gegeben sowie gemeinsam in den Beratungsstellen umgesetzt. Die notwendige inhaltliche und fachliche Qualität des Angebotes wird durch regelmäßige Arbeitstreffen aller Beratungskräfte unterstützt.

## Stationäre Altenarbeit und Behindertenarbeit

Der Mitarbeiter stationäre Alten- und Behindertenarbeit hat 2018 seine Tätigkeit im DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. aufgenommen.

Schwerpunkt war zunächst, auf der Basis der demografischen Entwicklung zu evaluieren, wo seitens des DRK bzw. weiterer Leistungsanbieter, Projekte und Maßnahmen (z.B. teilstationäre Pflegeeinrichtungen, Betreuungsgruppen, Wohngemeinschaften) vorgehalten werden, um der Bevölkerung so lange wie möglich ein würdevolles Leben in der Häuslichkeit zu erhalten.

Damit die Bevölkerung die Möglichkeit hat, solange wie sie es wünscht, in der Häuslichkeit zu verbleiben, müssen und werden wir uns darauf konzentrieren, in diesem Bereich bestehende Angebote auszubauen bzw. neue Angebote zu entwickeln.

Zielstellung unserer Tätigkeiten ist, die Selbständigkeit, Selbstverantwortung und Entscheidungsfähigkeit älterer und behinderter Menschen zu erhalten und ihnen ein Leben in Würde und Geborgenheit zu ermöglichen, immer unter dem Grundsatz „ambulant vor stationär“.

Die Kompetenz zur Selbsthilfe, zur familiären und nachbarschaftlichen Unterstützung bei allen Hilfsangeboten ist dabei zu berücksichtigen und auf das jeweilige Klientel abzustimmen.

Eine Stärkung dieser Hilfsangebote im lokalen Raum soll gemeinsam mit den Kreisverbänden erzielt werden, dabei werden lokale Selbsthilfepotenziale unterstützt. Die Förderung des Ehrenamtes sowie die Stärkung von Strukturen für soziale Netzwerke, speziell zu Gunsten von alten und behinderten Menschen, sind dabei umzusetzen.

Durch unseren Mitarbeiter werden die Mitarbeitenden in den Kreisverbänden sowie in den bestehenden Projekten und Maßnahmen begleitet, geschult und angeleitet.

## **Controlling / Konzeptionelle Entwicklung**

- Wirtschaftliche Anleitung und Unterstützung der DRK-Kreisverbände in Bezug auf interne Steuerung,
- Durchführung von Wirtschaftlichkeitsanalysen für die Kreisverbände,
- gezielte wirtschaftliche Beratung und Anleitung der Kreisverbände mit Hilfe der Kennzahlensysteme,
- Beratung bei der einheitlichen, bereichsspezifischen Steuerung der Kreisverbände einschließlich deren Einrichtungen,
- Evaluation der Entwicklung in der Wohlfahrts- und Sozialarbeit,
- Strategische Aufgabenplanung – Gesamtstrategie und geschäftsspezifische Strategien,
- Drittmittelakquise
- Unterstützung bei der Veröffentlichung von Daten zur Transparenz

## **Förderung des Schwimmens in Kitas und an Schulen**

Das Projekt „Schwimmausbildung in Kindertagesstätten und an Schulen“ richtet sich an Kinder im Vorschulalter und Grundschulalter. Um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten, werden auch die ErzieherInnen und LehrerInnen in die Projektdurchführung einbezogen. Mit der „Aufklärung über Baderegeln und richtiges Verhalten am Wasser“ sollen diese in Seminaren vor Ort befähigt werden, die Kinder über Gefahren am und im Wasser aufzuklären, Baderegeln zu vermitteln und Gefahrenquellen in Bädern bzw. Badestellen zu erkennen. Gleichzeitig werden Inhalte der Ersten Hilfe am Kind und der Wiederbelebung vermittelt, um in Notfällen situationsgerecht helfen zu können. Nach Abschluss des Seminars sind die TeilnehmerInnen in der Lage, an einem Projekttag in ihrer Einrichtung als Multiplikator den Kindern richtiges Verhalten am Wasser zu vermitteln, auf spielerische Weise Baderegeln sowie Signale und Warnhinweise an den Badestellen zu erklären. Des Weiteren wollen wir weiterführend allen Kindern der Einrichtungen eine für die Eltern kostenlose Schwimmausbildung, endend mit der Abnahme der ersten Schwimmstufe, ermöglichen. Ergänzend zu den Angeboten der Wasserwachten vor Ort schließt dies ein, ErzieherInnen / LehrerInnen zum Schwimmlehrer / Lehrscheininhaber „Schwimmen“ mit entsprechender

fachdidaktischer Ausbildung zu qualifizieren und sie zu befähigen, selbst in ihren Einrichtungen im Bereich der Schwimmbildung tätig zu werden. Entsprechende Lehrgänge werden vor Ort von den DRK Kreisverbänden und den Wasserwachten angeboten. Die fachliche Anleitung erfolgt durch den DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern.

### **Lehrbeauftragte Schulsanitätsdienst / Erste Hilfe**

Aus der Idee Henry Dunants anderen Menschen zu helfen ist heute eine weltweite Bewegung entstanden. Das Deutsche Rote Kreuz ist Teil dieser Bewegung und leistet täglich seinen aktiven Beitrag in verschiedenen Tätigkeitsfeldern. Egal ob es hierbei um die Rettung von Menschenleben, die Pflege und Betreuung von älteren Bürgern oder die Unterstützung bei Großschadenslagen und Katastrophen geht - die Wahrnehmung dieser Aufgaben sind wichtige Bestandteile unserer Gesellschaft, der sich das Deutsche Rote Kreuz täglich stellt.

Dabei gilt es, den immer neuen Herausforderungen gerecht zu werden und insbesondere Wege zu suchen, die das Bewusstsein gegenseitiger Hilfe schärfen. Hierbei ist es u. a. unser Bestreben, bereits im Kindesalter den Grundstein für ein soziales Miteinander zu legen, woraus sich vielleicht ein späteres bürgerschaftliches oder ehrenamtliches Engagement entwickelt. Dem DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. ist es gemeinsam mit seinen Kreisverbänden gelungen, das Projekt „Schulsanitätsdienst“ im Land M-V zu etablieren. Allerdings gilt es auch, dieses weiter zu forcieren, um eine langfristige Resonanz zu erreichen. Der Lehrbeauftragte des DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. ist das Bindeglied zwischen den Kreisverbänden. Er ist Ansprechpartner für fachliche Fragen und bildet die Koordinierungsstelle in den Phasen der Umsetzung.

### **Beratung von Familien**

- Auswertung aktueller familienpolitischer Berichte und Gesetzesänderungen bzw. -neuerungen und Ableiten innerverbandlicher Konsequenzen und Entwicklungsrichtungen in Bezug auf die Arbeit von familienunterstützenden Einrichtungen und Diensten wie z. B. Familienberatungsstellen, Familienbildungsstätten, Paarberatungsstellen
- Beratung und Anleitung der Familienberatungsstellen (fachlicher Erfahrungsaustausch)
- Unterstützung der Einrichtungen und Dienste bei der Entwicklung neuer Projekte
- Beratung und Entwicklung von Möglichkeiten zur Umsetzung von Frühwarnsystemen für Familien
- Anregung von Vernetzungen von familienunterstützenden und –beratenen Einrichtungen und Diensten
- Vertretung der Familienberatungen in den entsprechenden Gremien
- Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen für Familienberatungen
- Unterstützung der Einrichtungen und Diensten bei der Mittelakquise und -verwendung

Stand: 20.12.2021

**Übersicht der Einnahmen und Ausgaben gemäß § 7 Abs. 1 Satz 3 WofTG M-V  
 für das Jahr 2020**

<b>eingesetzte Beschäftigte</b>	<b>Std. im Projekt</b>	<b>PK anteilig im Projekt</b>
BL Soziale Dienste und WSA / Altenarbeit	25	41.437,50 €
Assistenz der BL	35	38.994,38 €
Fördermittel/Finanzierung sozialer Arbeit	40	48.005,64 €
Mitwirkung bei der Mittelweiterleitung	20	29.611,05 €
Beratungsdienste	2	2.664,88 €
Alten- u. Behindertenarbeit	10	10.034,34 €
Alten- u. Behindertenarbeit	10	4.576,89 €
Controlling/Konzeptionelle Entwicklung	15	24.862,50 €
Referent Compliance	35	56.193,52 €
Förderung des Schwimmens an Schulen u. Kitas	10	16.575,00 €
Lehrbeauftragte Schulsanitätsdienst/ Erste Hilfe	10	13.899,36 €
Beratung von Familien	10	16.955,68 €
		<b>303.810,73 €</b>

**Übersicht der Kosten**

<b>Personalkosten</b>	<b>303.810,73 €</b>
Ausstattung / Ersatzbeschaffung	2.536,45 €
Büromaterial	775,85 €
Porto	390,60 €
Dienstfahrten	61,50 €
EDV-Kosten Software	28,13 €
Kopierkosten	528,28 €
Instandhaltung	308,28 €
Betriebskosten	9.801,80 €
<b>Sachkosten gesamt</b>	<b>14.430,89 €</b>
<b>Kosten Gesamt</b>	<b>318.241,62 €</b>

**Übersicht der Kosten**

Landesmittel	214.821,15 €
Eigenmittel	103.420,47 €
<b>Einnahmen gesamt</b>	<b>318.241,62 €</b>

## Evaluation der Wirksamkeit der Zuwendungen des Landes für den DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Wissenschaftliches Gutachten im Rahmen der Berichterstattung des Landesverbandes über Verwendung der Landesmittel



*Fotografiert vom Autor auf der EhrenamtMesse Stralsund 2017*

Dr. Thomas Gensicke  
Gensicke Sozialforschung München  
[info@gensicke-sozialforschung.de](mailto:info@gensicke-sozialforschung.de)  
<http://www.gensicke-sozialforschung.de/>

*München, September 2021*

# Evaluation der Wirksamkeit der Zuwendungen des Landes für den DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Wissenschaftliches Gutachten im Rahmen der Berichterstattung des Landesverbandes über Verwendung der Landesmittel

<b>Zusammenfassung</b>	<b>3</b>
<b>Erläuterungen zum Gutachten</b>	<b>7</b>
<i>Der Gegenstand</i>	7
<i>Umsetzung</i>	8
<b>Das DRK M-V als zivilgesellschaftliche Organisation</b>	<b>11</b>
<i>Zivilgesellschaft und Politik</i>	11
<i>Raum für die Demokratie</i>	13
<i>Wirtschaftliche Aktivitäten</i>	16
<i>Zivilgesellschaftliches Management</i>	18
<b>Das Leistungsportfolio des DRK</b>	<b>21</b>
<i>Schnelle Rettung</i>	21
<i>Schwache Gruppen, weites Land</i>	23
<i>Warum Kindergärten?</i>	26
<i>Soziale Innovation</i>	31
<b>Soziale Investitionen der Zukunft</b>	<b>35</b>
<i>Wege in die Zukunft</i>	35
<i>Innovation durch Investition</i>	37
<i>Modernes Netzwerk der Organisationen</i>	41
<i>Zielmarke Gemeinwohl</i>	43
<b>Literatur</b>	<b>46</b>
<b>Struktur der Online-Stichprobe</b>	<b>47</b>
<b>Angaben zum Gutachter</b>	<b>50</b>
<b>Interview-Leitfaden</b>	<b>54</b>
<b>Online-Fragebogen</b>	<b>56</b>

## Evaluation der Wirksamkeit der Zuwendungen des Landes für den DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Wissenschaftliches Gutachten im Rahmen der Berichterstattung des Landesverbandes über Verwendung der Landesmittel

### Zusammenfassung

Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern besonders stehen jetzt schon, vor allem aber in Zukunft, vor großen Problemen. Der demografische Wandel und im Moment auch verstärkte Turbulenzen beim Wetter sind das eine, durch die Globalisierung viel leichter weltweit verbreitete Krankheitserreger das andere. Da hilft es, rechtzeitig und an den richtigen Stellen zu investieren. Vor allem aber braucht es einen strategischen Blick. Was ist für das Land wichtig und verspricht Hilfe? In M-V sind schon heute die Strukturen so ausgedünnt, dass eine Zusammenfassung aller Kräfte besonders nötig ist. Das hiermit vorgelegte wissenschaftliche Gutachten entstand 2021 im Auftrag des DRK-Landesverbandes M-V e.V. Anlass waren zwar neue Pflichten der regelmäßigen Berichterstattung, ausgelöst vom *Wohlfahrtsfinanzierungs- und Transparenzgesetz* 2019 des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Doch mit diesem Gutachten hat der Verband seine Pflichten von sich aus sogar übererfüllt.

Der Landesverband zeigt mit dem Auftrag selbst strategisches Herangehen und dieser erweiterte sich im Rahmen des *dialogischen* Austauschs mit dem *sozialwissenschaftlichen* Gutachter stark auf Zukunftsfragen, des DRK M-V, aber auch des Landes insgesamt. Was als Erläuterung der Berichterstattung über Aktivitäten, Personal und Finanzen gedacht war, wurde unter der Hand der Sozialwissenschaft, aber der Lage angemessen, zu einer Art Zukunftswerkstatt, die den strategischen Ausblick angeht und das DRK im Blick der kommenden Jahrzehnte betrachtet. In der ausführlichen Befragung der Führungskräfte wurde angesprochen, wie das DRK in Zukunft gut arbeiten kann und was dafür getan werden müsste. Und das nicht als Selbstzweck, sondern es ging darum, wie die Entwicklung im Lande zu sichern und weiter voranzubringen ist. Dabei wurde der Schwerpunkt nicht auf eine Wiederholung der Berichts-Perspektive aus Daten und Statistiken gelegt, sondern auf die Reflexion.

Gerade weil das DRK mit seinen Betrieben viele wirtschaftliche Werte schafft, wurde der Blick auf die Schaffung *sozialer* und *emotionaler* Werte gelenkt, auf das, wofür das DRK eigentlich angetreten ist und wofür auch die Wirtschaftswerte eintreten sollen. Die Besonderheit ist, dass das DRK (und andere Verbände) zuerst *zivilgesellschaftliche* Organisationen sind, dann erst Wirtschaftsorganisationen. Wie ist das zu vereinen? Wie kann diese hybride Konstruktion aus Sozialem und Wirtschaft zum Besten des Landes gestaltet und genutzt werden? Unbestreitbar ist, dass der Alltag in den Verbänden, die ähnlich konstruiert sind, dahin drängt, dass sich das Wirtschaftliche nach vorn und das Soziale, die Werte, denen man eigentlich dient, in den Hintergrund schiebt. Da ist es wichtig, sich an die Grundlagen zu erinnern, auf denen man ruht, und dass man über die wirtschaftlichen hinaus vor allem sozial-emotionale Werte schafft. Das Gutachten und der dafür geführte Dialog tragen dazu bei.

Raum für die Erzählung erhielten im Gutachten nicht nur die Führungskräfte, sondern auch die Beschäftigten des DRK in ihrem repräsentativen Querschnitt, darunter sehr viele Hauptamtliche, von denen eine ganze Reihe im und außerhalb des DRK zusätzlich ehrenamtlich tätig sind. Im Rahmen einer Onlinebefragung haben sich 182 Personen beteiligt, darunter 59% Frauen und nicht nur die jungen, besonders Online-Affinen, sondern auch viele Befragte in mittleren und älteren Jahren. Sie erwiesen sich als hoch motiviert und von den (medial stark aufgegriffenen) Affären in der Wohlfahrt weniger beeindruckt als die DRK-Führung annahm. Der Landtags-Untersuchungsausschuss, der das Thema aufgriff, hat ja die öffentliche Meinung negativ beeinflusst. Es versteht sich, dass es im Gutachten nicht nur um Werte geht, sondern auch um *reale Leistungen*, die tagtäglich von DRKlern erbracht werden, sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt. Dabei kommen aber Werte gleich wieder ins Spiel.

Das Gesetz betont ausdrücklich, dass das Ehrenamt ein wesentlicher Bestandteil jener Verbände sein soll, die es mit staatlichen Mitteln fördert. Gerade dieses bringt den im Sinne des Sozialen werthafteren Aspekt der Verbände besonders zum Ausdruck. Darüber hinaus soll darauf hingewiesen werden, dass *professionelle* Tätigkeiten, die sich in einem Umfeld vollziehen, in dem wirtschaftliche Überschüsse in den Erhalt und die Stärkung sozialer Infrastruktur und in die Qualifikation der Beschäftigten reinvestiert werden, also in die hohe Qualität sozialer Arbeit, besonders werthaltig sind. Insofern gehören Ehrenamt und werthaltiges Hauptamt zusammen und auf dieser Grundlage ist eine Strategie unter dem Motto „Einheit von Hauptamt und Ehrenamt“, wie sie das DRK M-V betreibt, sinnvoll. Sie ist, von der Spitze ausdrücklich angestoßen, auf dem Wege,

aber es ist ein langer Weg bis sie in allen, im DRK traditionell unabhängigen föderalen Strukturen und Einheiten umgesetzt ist.

Das zeigt dieses Gutachten und deckt Schwachstellen auf, die vom Management aber als „Baustellen“ angenommen werden. Immerhin sieht eine relative Mehrheit von 44% den Grundsatz der „Einheit von Hauptamt und Ehrenamt“ im DRK M-V glaubwürdig umgesetzt, aber 28% schränken das ein (teils-teils) und 21% sehen das nicht so. Eher eine Baustelle sehen die Beschäftigten (wie auch das Management) in der öffentlichen *Transparenz* der Mittelverwendung, eine zentrale Forderung des Gesetzes, das diese ja im Namen trägt. Es ist auch ein Akt der Transparenz, dass der Landesverband diese Stimmung der Beschäftigten veröffentlicht, die im Übrigen nicht negativ ist, aber in gewissen Teilen doch eingeschränkt.<sup>1</sup> Was man sich außerdem günstiger vorstellen kann ist die Einschätzung, das DRK wäre in seiner Tätigkeit „beteiligungsorientiert“. Die positive relative Mehrheit der Beschäftigten dünnt hier ein wenig aus (40%), und häufig sind die Urteile eingeschränkt (zu 33%).<sup>2</sup>

Am deutlichsten zeigt sich das Image des DRK bei den Beschäftigten an Merkmalen wie „nahe an den Menschen“ und „gemeinwohlorientiert“, und das entspricht seinen Kernzielen. Die regionale und lokale Anbindung des DRK wird als eher gut gesehen, aber mit deutlichen Reserven, die durch bessere Ressourcen gehoben werden könnten. Darin besteht ein großes Selbst-, jedoch auch Problembewusstsein bei den DRKlern. Man dringt (noch) zu den fernen Flecken vor und würde es gerne mehr, z.B. in der Pflege. Denn diese wären bei einer kommerziellen Bearbeitung der sozialen Dinge vor allem *weiße* Flecken. Doch auch anderweitig fällt es dem DRK zunehmend schwerer, die Fläche des Landes bedienen. Immerhin stellen die wirtschaftlichen und staatlichen Ressourcen (z.B. Landeszuschüsse) dafür noch einen gewissen Standard sicher. Doch das wäre gefährdet, wenn diese Mittel gekürzt und die Menschen in den entlegenen Siedlungen zunehmend abgeschnitten wären.

Man muss die kritischen Befunde seitens der Beschäftigten unterscheiden. Zum einen ist die Durchsetzung des Grundsatzes „Einheit von Hauptamt und Ehrenamt“ und der möglichst umfassenden Beteiligung der Menschen an der Tätigkeit des DRK eine ganz wesentliche Forderung der Zivilgesellschaft und das Zurückbleiben kann auch mit der Knappheit an Ressourcen weniger entschuldigt werden. Anders ist es, wenn es um die Unterstützung in der entlegenen Fläche und bei besonders schwachen Gruppen geht,

---

<sup>1</sup> Vgl. S.42, Grafik „Einheit von Hauptamt und Ehrenamt ist noch eine wichtige Aufgabe ...“

<sup>2</sup> Vgl. S.14 Grafik „Die Tätigkeit des DRK im Blick seiner Beschäftigten ...“ und folgend.

hier setzen fehlende Ressourcen deutlich mehr Einschränkungen. Der Landesverband kann sich bei der Förderung des Ehrenamtes auf eine Vollzeit-Stelle stützen, die zu 80% aus Landesmitteln gefördert wird. Sie wirkt zugleich nach außen und bietet den „schwachen“ Teilen der Zivilgesellschaft Hilfe an. Diese besonders strategische Stelle ist eng mit der Geschäftsführung im Kontakt. Landesmittel stützen zum Teil auch die Ehrenamtsförderung innerhalb des DRK.

Viele zivilgesellschaftliche und andere Reserven erklären sich aus der regionalen und lokalen Struktur des DRK. Der Durchgriff des Landesverbandes ist dadurch begrenzt und stützt sich eher auf das Vorbild und Empfehlungen. Diese gewachsene Struktur entspricht aber zivilgesellschaftlichen Grundsätzen, unter denen die *Subsidiarität*, d.i. das Eigenrecht der unteren und mittleren Ebenen und Strukturen wichtig sind. Ein straffer Durchgriff wie in einem Unternehmen, besonders in einem Konzern, schon gar nicht wie beim Militär ist damit nicht zu vereinen. Zivil ist ja der größte begriffliche Gegensatz zu militärisch, was nicht heißt, dass es in der Armee einer Demokratie keine zivilen Standards geben soll. Aber die Wirkung durch Vorbild und Rat verkompliziert die Dinge, sichert und legitimiert sie jedoch zivilgesellschaftlich. Und das ist in einem Umfeld, das zu einem großen Teil auf Freiwilligkeit und sozialer Motivation beruht, auch heute unerlässliche Arbeitsgrundlage.

Doch dafür braucht es *Ressourcen*, denn zivilgesellschaftliche Prozesse kosten Zeit und auch beim DRK ist Zeit Geld. Dazu kommt aber bei den hauptamtlichen DRKlern oft etwas, was man als Überschuss-Effekte bezeichnen kann. Denn mehr als es vielleicht für ihre Gesundheit gut ist, überdehnen sie ihre Arbeitszeit ins Ehrenamtliche hinein, und auch das ist ein Teil der Vorbildwirkung. Frei-Zeit dünnt sich bei Ihnen sehr aus, Ehrenamt ist hier im Grunde die Freizeit. Sie wird aber umso lieber investiert, als man die positiven Effekte spürt, wenn die Dinge vorangehen und die Menschen etwas davon haben. So hat man selbst etwas davon. Auf diese Weise werden Energien frei, die sonst brachliegen und öffentlichen Ressourcen, die nicht wirklich groß sind und größer sein müssten, unterstützen das. Sie entfalten eine Hebel-Wirkung mit hoher Verstärkung. Dass Menschen, die ansonsten ihr Geld zusammenhalten, dazu bereit sind, es solchen Organisationen zu geben, ist verständlich.

*Dieses Gutachten empfiehlt aus wissenschaftlichen und pragmatischen Gründen sowie aus der unmittelbaren Anschauung vor Ort, die staatlichen Ressourcen für das DRK aufzustocken und vor allem diese nicht unter einen Haushaltsvorbehalt zu stellen. Die Lebensqualität von Land und Leuten in Mecklenburg-Vorpommern hätte einen großen Nutzen davon.*

## Erläuterungen zum Gutachten

### *Der Gegenstand*

#### Präambel:

*Gensicke Sozialforschung München (<http://www.gensicke-sozialforschung.de/>) hat im Auftrag des DRK Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern e.V. eine wissenschaftliche Studie durchgeführt, die evaluieren sollte, ob die Mittel, die der Verband von der Landesregierung erhält (und in ähnlicher Weise auch andere Wohlfahrts-Verbände bzw. Hilfsorganisationen), sich als „Ausgabeposten“ eines staatlichen Haushaltes darstellen, der in deren Verwaltung „versackt“ oder vielmehr als **sinnvolle Investition** des Staates in organisatorische und soziale Strukturen, die Kampagnen und Projekte ermöglichen und Wirkungsketten initiieren, die die Entwicklung einer starken Zivilgesellschaft fördern und sich so nachhaltig positiv auf die **Lebensqualität** der Menschen und das **Gemeinwohl** auswirken.*

Anlass ist eine Regelung im Wohlfahrtsfinanzierungs- und Transparenzgesetz vom 19. November 2019<sup>3</sup>, nach der die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege alle zwei Jahre dem Sozialministerium über den Einsatz der von diesem erhaltenen Finanzhilfe berichten sollen. Dabei geht es insbesondere um die Erbringung ihrer Leistungen als Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege sowie die Einhaltung entsprechender Festlegungen. Außerdem sollen Einnahmen und Ausgaben dargestellt werden, die in diesem Zusammenhang entstanden sind. Die Berichterstattung erfolgt erstmals zum 30. September 2021. Die Landesregierung leitet diese an den Landtag weiter. Die den Verbänden insgesamt und dem DRK im Besonderen gewährten Mittel stagnieren und werden allerdings von der Haushaltslage abhängig gemacht. Der Landesverband hat deswegen proaktiv über die gesetzlichen Pflichten hinaus eine wissenschaftliche Studie bei Gensicke Sozialforschung München beauftragt, die die Glaubwürdigkeit des vom Verband vorgelegten Berichtes erhöhen soll.

---

<sup>3</sup> [Wohlfahrtsfinanzierungs- und -transparenz vom 19.11.2019.pdf \(regierung-mv.de\)](#)

Dabei wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- DRK und Sozialstaat
  - Das Profil des DRK und dessen zivilgesellschaftlicher Mehrwert
  - Sozialanwaltschaftliches Handeln (z.B. Einsatz für Geflüchtete)
  - (Ökonomische und soziale) Wertschöpfung durch Einbringung von Ehrenamtlichen
  - (Ökonomische und soziale) Wertschöpfung durch Fundraising
- Sozialwirtschaftliches Handeln unter den Bedingungen der Gemeinnützigkeit (Reinvestition von Überschüssen, zeitnahe Mittelverwendung)
- Gesellschaftliche Rendite durch Wirkungsketten (Fähigkeiten im Katastrophen- und Krisenfall, aktuell in der C-19-Krise zügige Vernetzung von haupt- und ehrenamtlichen Strukturen, so dass Anforderungen für Testungen sofort umgesetzt werden konnten, zügige Impfkampagnen, vgl. auch die aktuellen Überflutungen)
- Social Return on Invest Betrachtung (soziale Rendite durch soziale Investitionen)

### *Umsetzung*

Dr. Thomas Gensicke nutzte in Zusammenarbeit mit dem DRK-Landesverband M-V einen Mix aus *anwendungsorientierten* wissenschaftlichen Methoden, um die Thematik aus Sicht eines ausgewiesenen externen Experten<sup>4</sup> in einem Gutachten darzustellen. So brachte er die Unabhängigkeit der Sichtweise ein, die es dem DRK ermöglicht, die Binnensicht von außen kritisch hinterfragen zu lassen. Dieses dialogische Verfahren wurde in allen Teilen des Projektes mit dem Geschäftsführer, *Jan-Hendrik Hartlöhner* und dem Referenten für das Ehrenamt im Landesverband, *Jens Herzog*, angewendet. Somit erhöhte sich die Glaubwürdigkeit der Selbstdarstellung der Organisation. Der Autor hatte zuvor mit dem DRK M-V enge, aber auch kritische Kontakte gepflegt; im Rahmen eines Projektes des Sozialministeriums zur Evaluation der *EhrenamtMessen*, die das DRK weitgehend organisiert, bei der Mitgestaltung von Veranstaltungen des DRK, zum Beispiel mit den *Ehrenamtskoordinatoren*, die in den Regionen und vor Ort als Ansprechpartner für Menschen aktiv sind, die sich ehrenamtlich engagieren oder

---

<sup>4</sup> Vgl. die Referenzen des Gutachters im Anhang.

das wollen und sich darüber hinaus für die Verbesserung der regionalen und lokalen Bedingungen des Engagements einsetzen.

Der Autor evaluierte oder beriet das DRK M-V also bereits bei Themen, die den Zielen des Gemeinwohls und Ehrenamtes verbunden sind. Er konnte so vorher ein Bild von der Tätigkeit des DRK gewinnen, darunter besonders bei jenen Aspekten, die für das Projekt und für die öffentlichen Wirkungen der Verbandstätigkeit her wichtig sind. In einem ersten Schritt arbeitete sich der Gutachter in Dokumente ein, die ihm das DRK bereitstellte, d.i. ökonomische Auswertungen sowie Statistiken und Wirkelemente des DRK-Landesverbandes M-V e.V. Das setzte sich in einem (besonders wichtigen) Teil des Projektes fort. Dabei wurden telefonisch mit Hilfe eines Leitfadens „qualitative“ (vertiefende) Telefongespräche mit 12 Führungskräften des DRK auf der Ebene des Landesverbandes und der Kreisverbände durchgeführt.<sup>5</sup> Sie stellten die Tätigkeit des DRK aus persönlicher Sicht dar, wobei mit ihnen die wirklichkeitsgetreue Abbildung im Rahmen der Berichterstattung für das Land diskutiert wurde. So verknüpften sich die monetären und objektiven Statistiken und Daten organisch mit den Sichtweisen und Erfahrungen zentral und regional Aktiver.

Es ging um die jeweilige fachliche Tätigkeitsperspektive, und die objektiven Daten der Berichterstattung sollten dabei in lebendige Bilder übertragen werden. Der Autor hat sämtliche Interviews durchgeführt und dokumentiert sowie im Rahmen der Erstellung des Gutachtens im Abgleich mit den anderen Elementen des Projektes ausgewertet. In externer Perspektive führte er ein Interview mit *Jan Holze*, dem Geschäftsführer der seit dem letzten Jahr in Neustrelitz tätigen Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) durch, der als früherer Geschäftsführer der Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in Mecklenburg-Vorpommern langjährig ein Bild auch von der Tätigkeit des DRK Mecklenburg-Vorpommern gewinnen konnte. Als ein weiteres Element dieses Gutachtens wurde im Juni 2021 eine *Online-Befragung* unter hauptamtlichen und ehrenamtlichen Beschäftigten des Verbandes durchgeführt. Der Teil sollte eine breitere *quantitative* Grundlage an Daten für die Berichterstattung zur Verfügung stellen. Die Informationen wurden im Austausch mit dem Landesverband in einer Hand durch den Autor ausgewertet.

Darin wurden die objektiven Zahlen, die sich aus Dokumenten und Statistiken ergeben, mit den Meinungen der Befragten verzahnt. Angestrebt wird eine *Synthese* aus interner

---

<sup>5</sup> Diese hatten eine Länge von einer bis 1 ½ Stunden.

und externer sowie aus objektiver und subjektiver Sicht. Es sollte ein aussagekräftiges Gutachten entstehen, das in die politische Diskussion eingespeist und Entscheidern als qualifizierte Grundlage dienen kann, die deutlich über die Eigendarstellung des DRK als Pflichtleistung für das Land hinausgeht. Idealerweise können sie so ein Bewusstsein dafür entwickeln, ob das Geld, das sie dem Landesverband zur Verfügung stellen, gut angelegt ist und damit zugleich die Zivilgesellschaft gestärkt wird. Denn sie profitiert besonders von einer engen Verbindung von Haupt- und Ehrenamt, vor allem wenn es um nachhaltige und flächendeckende Wirkungen geht. So könnte gezeigt werden, dass sich aus der Tätigkeit des Verbandes vielfältige öffentliche Synergien ergeben und so ein systemischer sozialer Mehrnutzen für die Gesellschaft erwächst. Dabei geht es um *Hebeleffekte*; Personen im Verband wirken aktivierend auf den Verband, aber zugleich auf das allgemeine *gesellschaftliche Umfeld*.

So könnten durch Fundraising eingeworbene Mittel durch den Verband und dessen Verankerung in der Gesellschaft an die richtigen Stellen weitergeleitet und zielgenau eingesetzt werden. Vor allem kann ein gemeinnütziger und durch das Ehrenamt in die Gesellschaft integrierter Verband ausstrahlende Effekte besser als der Staat und auch die Kommunen als solche erbringen (aber mit ihnen verzahlt!), zumal das DRK für den Staat professionell Aufgaben bearbeitet, die dieser delegiert hat und wohlwissend nicht selbst bearbeitet. In Ostdeutschland und mehr noch in M-V kommt hinzu, dass es vor allem um *ländliche Räume* geht. Denn laut dem *Freiwilligensurvey* spielen sich 71% des ostdeutschen ehrenamtlichen Engagements im ländlichen Raum ab, dagegen 70% des westdeutschen im städtischen Raum.<sup>6</sup> Flächen sozial abzudecken ist so im Osten und besonders in *Mecklenburg-Vorpommern* eine Herausforderung, der nur ein starker und im Lande anerkannter Verband (in seiner traditionellen und modernen Rolle) gerecht wird. An dessen Strukturen können sich kleinere Einheiten der Zivilgesellschaft wie Vereine, Initiativen und Gruppen anlehnen.

---

<sup>6</sup> Vgl. die Berechnungen von ZiviZ in der [Studie „Engagementförderung in Ostdeutschland“ | Stiftung Bürger für Bürger \(buerger-fuer-buerger.de\)](#), an der auch der Autor des Gutachtens beteiligt ist.

## Das DRK M-V als zivilgesellschaftliche Organisation

### *Zivilgesellschaft und Politik*

Heute wird der Begriff der Zivilgesellschaft in der Wissenschaft und zunehmend von der Politik verwendet, um zu zeigen, dass es neben *wirtschaftlichen* Aktivitäten und dem Einbezug der Bürger in *staatliche* Prozesse einen gesellschaftlichen Bereich gibt, in dem Menschen ehrenamtlich, oder gehobener ausgedrückt, bürgerschaftlich aktiv werden können. Die Politik verspricht sich davon auch, dass sie etwas gegen negative soziale, in der letzten Zeit besonders gegen politisch ungewünschte Vorgänge tun. Gerade in den neuen Ländern setzt sie auf mehr ziviles Engagement, weil man so Erscheinungen ideologischer „Spaltung“ und „Ausgrenzung“ eindämmen will. Zwar ordnen sich das DRK und andere Wohlfahrtsverbände nicht direkt in derartige zivilgesellschaftliche Aktivitäten ein. Dennoch kann sich auch das DRK in seinem Inneren und im äußeren Umfeld dieser Tendenz nicht entziehen.<sup>7</sup> Für Staat und Politik ist es aber offensichtlich weiterhin als Anbieter „sozialer Dienstleistungen“ besonders wichtig. Man sieht das im Wohlfahrtsfinanzierungs- und Transparenzgesetz. Dort kann die Begriffe zivil oder Zivilgesellschaft nicht einmal finden.<sup>8</sup>

Vielmehr werden die Begriffe „sozial“ und auch „gesundheitlich“ verwendet. Nach dem Verständnis des Gesetzes wirkt das DRK (neben der Bereitstellung gesundheitlicher Leistungen) als Wohlfahrtsverband in erheblichem Umfang an der Sicherung und der Stabilisierung der sozialen Verhältnisse im Lande mit. Wie nach dem Vorbild der DDR könnte man das aber mehr als eine staatlich-politische Aufgabe verstehen. Doch nach der Wende wurden viele staatliche soziale Funktionen ausgegliedert. Angelehnt an das westdeutsche Vorbild wurden sie an (so genannte) freie soziale Träger vergeben. An diesen Vorgang erinnerte sich im Gespräch eine Führungskraft des Landesverbandes

---

<sup>7</sup> Auf einer Tagung des DRK-Landesverbandes in Teterow, an dem der Autor 2018 als Referent teilnahm, ging es um das Thema „Interkulturelle Öffnung als Aufgabe der Organisationsentwicklung des DRK“. Anlass war auch die Spaltung in der Bevölkerung in Befürworter und Gegner der aktuellen Migrationswelle, die sich auch wegen der Haltung der Bundesregierung gegenüber der Zuwanderung seit dem Jahr 2015 besonders nach Deutschland richtete. Die Absicht der Tagung und die Bereitschaft des DRK, Broschüren in den Sprachen der neuen Zuwanderer zu erstellen, ist mit dem neueren Begriff zivilgesellschaftlich gut abgedeckt.

<sup>8</sup> *Transparenz* bei der staatlichen Finanzierung der Wohlfahrtsverbände zu schaffen, war Anlass für das Gesetz. *Transparency International Deutschland e.V.* verwendet im Unterschied zu dem Gesetz in einem Beitrag zu dessen Bewertung den Begriff Zivilgesellschaft intensiv. Dagegen kommen dort die Begriffe ehrenamtlich und bürgerschaftlich nicht vor.

noch gut. In der politischen Darstellung heißt das, man will so soziale Dienste in dem Raum zwischen dem Staat und privater Erbringung andererseits betrieben sehen. Als Grund wird nicht zuletzt das dort übliche ehrenamtliche Engagement angegeben, in das sich die Menschen freiwillig einbringen, und das wird mit einer besseren sozialen Qualität verknüpft. Beobachter haben darüber hinaus aber den Verdacht, dass es dabei zusätzlich darum ginge, Kosten zu sparen.

Da man weiß, dass bestimmte soziale Leistungen durch private Unternehmen nur zu einem hohen Preis oder gar nicht erst erbracht werden würden (oder soweit möglich und gewollt durch Privathaushalte und Familien selbst), neigt man zu einer solchen „Zwischenlösung“ zwischen Staat und Markt. Zwar spielen das Ehrenamt, freiwillige Arbeit oder wie das Gesetz es zweimal nennt, bürgerschaftliches Engagement in allen zivilgesellschaftlichen Bereichen eine entscheidende Rolle. Und darin liegt kein großer Unterschied zwischen ideologischen Aktivitäten, mit denen Parteien oder politische Organisationen ihre Ziele betreiben und freiwilliger sozialer Arbeit. Unter Letzterem kann man in einem weiteren Sinne Sport, Kultur und bessere Lebensgestaltung durch die Menschen fassen. Der Unterschied ist, dass Ehrenamtliche durch soziale Arbeit im engeren und weiten Sinne verlässliche, teils notwendige Leistungen<sup>9</sup> für andere (dabei auch für sich) und das Leben im lokalen und regionalen Gemeinwesen erbringen. Das ist etwas anderes, als für seine Überzeugungen politische Petitionen ins Netz zu stellen und dafür auf der Straße zu demonstrieren usw.

Im DRK und den Sozialverbänden bringen sich Ehrenamtliche regelmäßig in festen Strukturen für Gefährdete oder Hilfebedürftige ein, in den Vereinen trainieren sie in ihrer Freizeit z.B. regelmäßig Kinder oder sie leisten für den Bau oder die Renovierung eines Kulturhauses handfeste Aufbauleistungen im Dorf oder im Stadtteil. Noch etwas anderes ist es, bei Katastrophen und Bränden seine Gesundheit oder gar das Leben zu riskieren. Der Staat macht bei der Unterstützung nicht ohne Grund Unterschiede. Und will man die Unterschiede beurteilen und bewerten, ist sicher die Gesinnung nicht gut geeignet. Selbst objektiv „schlechte“ Ziele werden von Menschen oft mit den besten Absichten vertreten. Letztlich weiß aber die Politik, welche Träger ihnen Probleme strukturiert und verlässlich abnehmen, Probleme, die sie selbst nicht lösen könnte, jedenfalls nicht in dem Haushaltsrahmen, in dem sie sich bewegt. Die Betonung liegt

---

<sup>9</sup> Der Autor hat das in einem Artikel für den BBE-Newsletter (Nummer 18/2019) unter dem Titel „Wenn Bürger freiwillig für Bürger arbeiten“ in den Unterschied von *Angebotsengagement* und *Meinungsengagement* gefasst. [Wenn Bürger freiwillig für Bürger arbeiten Angebots-Engagement: Eine besonders pflegebedürftige Form des sozialen Reichtums \(b-b-e.de\)](#)

auf *letztlich*; im Alltag der Politik, der von der öffentlichen Meinung bestimmt wird, das heißt, von den Medien beeinflusst, ist das nicht immer präsent. Die Führungskräfte des DRK haben das in den Gesprächen betont.

Die Medien werden einerseits als Kanäle empfunden, die immer „eine neue Sau durchs Dorf treiben“, was eine in der Öffentlichkeit agierende Politik nicht kalt lassen kann, aber auch als eine „systemische“ Instanz, an der das DRK nicht vorbeikommt, um mit seiner vielfältigen Tätigkeit und seinen Interessen überhaupt eine und hoffentlich eine halbwegs richtige öffentliche Aufmerksamkeit zu erlangen. Leider ist das Rote Kreuz dort nicht so präsent wie „krasse“ Löschpanzer, Hubschrauber und Feuerwehren. Die soziale Rolle der Wohlfahrtsverbände und noch mehr der Vereine ist besonders an der sozialen Basis zu sehen und ist besonders für die ländliche Fläche unabdingbar. Hier leisten Vereine und Verbände Enormes und ersparen dem Staat hohe Kosten und den Menschen die Folgen sozialer Verwahrlosung und Vereinsamung. Hier geht es um ein Grundphänomen, an das sich jeder gestandene Politiker erinnert, wenn er oder sie aus dem wechselnden politischen Alltag einmal in sich gehen. Dennoch heißt das nicht, dass sich die organisierte Politik in ihrem alltäglichen Interessenkampf immer nach dieser tieferliegenden Erkenntnis richtet.

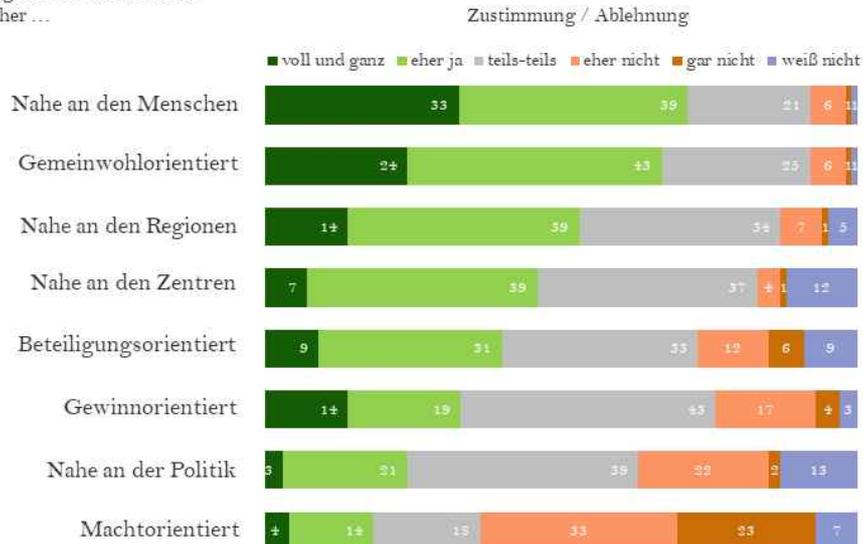
### *Raum für die Demokratie*

Eher könnte man sagen, je mehr die politischen Lager gegeneinander kämpfen, desto mehr vergessen sie die Interessen der gesellschaftlichen Basis. Wegen dieses Problems ist es in diesem Gutachten nicht zu vermeiden, kritische Töne, nicht nur an die Politik, sondern auch in Bezug auf das politische System anzubringen. Das ist das Recht der Wissenschaft (in der Demokratie); sie schlägt ja auch Verbesserungen vor, die aber zu wenig umgesetzt werden. Im Minimum appelliert sie an die Politik, sich immer wieder an die Grundsätze der Demokratie zu erinnern. Die Zivilgesellschaft ist der eigentliche Raum der Demokratie und dennoch lautet einer ihrer wichtigsten Grundsätze, zu enge politische Festlegungen zu vermeiden. Jene, die die DDR noch erlebt haben, wissen, was gemeint ist. Auch hier gab es Räume, in denen die Menschen etwas freier als sonst waren, aber wie politisch reglementiert war dennoch diese soziale Sphäre, in der man seine Freizeit sinnvoll gestalten und genießen wollte. Nur mit Mut und Engagement, aber auch im Arrangement mit einsichtigen Funktionären ließ sich in diesem freieren Raum die Lebensqualität vor Ort verbessern.

## Die Tätigkeit des DRK M-V im Blick seiner Beschäftigten: vor allem nahe am Menschen und wenig machtorientiert.

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

Wenn Sie nun zum Schluss einmal das gesamte DRK M-V betrachten und dessen Tätigkeit im Ganzen Revue passieren lassen, ist diese eher ...



DRK M-V Evaluation 2021



## Hoch motivierte Beschäftigte; viele sehen ihre Tätigkeit auch im Freundes- und Bekanntenkreis anerkannt, aber nicht so viele von den Führungskräften.

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

Und was meinen Sie zu folgenden Aussagen?



DRK M-V Evaluation 2021



So wurden jene sozialpsychologischen Leistungen erbracht, die nur in der Freiheit der Zivilgesellschaft erreichbar sind. Warum daran erinnern? Bisher wurde in den neuen Ländern unter den neuen Bedingungen die befreiende Wirkung der Zivilgesellschaft dadurch eingeschränkt, dass man z.B. im sozialen Bereich das Gefühl hatte, mit seinem Engagement eine Art Lückenbüßer für unterfinanzierte soziale Dinge zu sein. Dazu ist ein neues Problem gekommen. Heute hat man zuweilen das Gefühl, man solle, z.B. beim Sporttreiben noch andere Ziele, die die Politik wünscht, mitfördern.<sup>10</sup> Damit wird die Zivilgesellschaft auf eine neue Weise überfordert oder belastet als bisher, als sie Dinge, die als „nicht finanzierbar“ galten, kostengünstig abzudecken hatte. Das galt für die sozialen „Leistungen“ des DRK und der Wohlfahrtsverbände ganz besonders. Sie haben längst gelernt damit zu leben. Staat und Politik sollten aber auch wissen, dass Beschäftigte und Ehrenamtliche ihre Organisationen als nicht eben nahe an der Politik angesiedelt sehen. Das Allgemein-Menschliche ist weit mehr der Anker ihrer Identität, wie sie sich am Verbands-Image zeigt.

Machtorientierung, die die Wissenschaft von der Zivilgesellschaft dem System Politik als Grundprinzip *auch in der Demokratie* zuordnet, zu der sie sich allerdings nicht gerne bekennt, steht den DRKlern besonders fern. Das zeigt besonders die Verankerung der Mentalität von Menschen, die sich in jenem Zwischenuniversum von Geld und Macht bewegen und engagieren. Sie finden, dass sich das DRK für das Gemeinwohl einsetzt, aber das geschieht in einer anderen *Art und Weise* wie in der Politik. Und es vollzieht sich außerdem mehr im regionalen und lokalen Umfeld als in den Zentren. Doch die Grafik zeigt auch, dass das DRK (und andere Wohlfahrtsverbände sicher auch) von den vielen Vereinen, die wenig Geld umsetzen, durch ein anderes wichtiges Merkmal unterschieden sind. 43% der Beschäftigten finden zumindest teilweise, dass das DRK *gewinnorientiert* ist.<sup>11</sup> Ein Drittel stimmt sogar eindeutig zu. Selbst wenn man dabei

---

<sup>10</sup> Es geht hier nicht um die Beurteilung des Wertes oder Rechtes politischer Ziele, sondern um die Frage, ob der Zivilgesellschaft ihre (relative) Entlastung von politischen Auseinandersetzungen, die ihr Kern ist, sozusagen schleichend genommen wird, durchaus geleitet von guten Absichten. Kann sie auf diese Weise weiterhin ihre Aufgabe der *sozialen Überbrückung* und des politisch *niederschweligen Austausches* erfüllen? Andernfalls scheidet sie immer mehr Menschen, die bestimmte Ziele nicht teilen, aus sich aus, die dann in eine soziale Gegenwelt abdriften, die von der Politik aus nicht mehr einsehbar ist. Man muss diese Zurückhaltung verstehen und prüfen, ob sie tatsächlich die Demokratie gefährdet oder ob man von Menschen über die Regeln der Demokratie hinaus *zusätzliche* Ziele verlangt, die diese nicht unterstützen wollen. Das Letztere darf jedoch nicht zum *Kriterium* der Zivilgesellschaft oder der staatlichen Bevorzugung bestimmter Teile gemacht werden. Politik oder ein bestimmter Teil davon tragen dann ihre System-Logik in die Zivilgesellschaft hinein, die nach eigenen Regeln funktioniert. Sie entgleitet ihr dann und das wird in den neuen Ländern durchaus schon vermutet.

<sup>11</sup> Das ist an dieser Stelle eher eine subjektive Einschätzung (Image) und weniger das Ergebnis einer objektiven Analyse. Zur Frage von Überschüssen in nicht-gewinnorientierten Organisationen im Folgenden ausführlich, z.B. im „Exkurs – Wirtschaftliche Überschüsse beim DRK“.

sozialpsychologische Faktoren herausrechnet, also dass man dem DRK und damit dem eigenen Umfeld nicht gerade ein Verlierer-Image zuordnen will, ist das auffällig, aber letztlich wieder nicht sehr verwunderlich.

### *Wirtschaftliche Aktivitäten*

Es zeigt sich so eine Besonderheit der Wohlfahrtsverbände, welche zumindest auf der Ebene der Länder wirtschaftliche Aktivitäten in größerem Stil einschließt. Hier wird gutes Geld umgesetzt, man gibt es inzwischen zu, auch verdient, allerdings nicht, um es an *Aktionäre* in aller Welt auszuschütten. (Vgl. hierzu den folgenden Exkurs zum Thema „Wirtschaftliche Überschüsse beim DRK“) Hier ist noch nicht der Platz, um zu erläutern, wie die Einnahmen des Geschäfts verwendet werden, aber der Ort, darauf hinzuweisen, dass es zur Transparenz dazugehört, die das Gesetz fordert, die Dinge beim Namen zu nennen. Die Politik hat die hybride Konstruktion aus Wirtschaft und Gemeinwohlleistungen verlangt und die Verbände „mussten ran“. Nun haben sich die DRKler damit auseinanderzusetzen und zu leben. Für sie kann die Kombination mit wirtschaftlichen Aktivitäten, sei diese aus politischen oder anderen Gründen sinnvoll oder nicht, zu einer psychischen Herausforderung werden. Zumindest vermuteten das Führungskräfte des Landesverbandes und meinten, die Beschäftigten würden den Ruf des DRK in letzter Zeit als belastet empfinden.

Dabei spielte das Fehlverhalten anderswo eine Rolle. Ein Untersuchungsausschuss des Landtages Mecklenburg-Vorpommern musste sich damit befassen. Doch das DRK hat eigentlich bundesweit, das dürfte bei seinen Landesverbänden kaum anders sein, ein hohes Ansehen. Der so genannte *Gemeinwohlindex*<sup>12</sup>, den das DRK schon länger in Befragungen der Bevölkerung erzielt, steht bundesweit auf Platz 3, knapp hinter dem sehr hohen Wert der Feuerwehr und des THW. Außerdem sind in der Befragung viele der Beschäftigten des DRK sehr stolz darauf, DRKler zu sein und meinen, damit im Freundes- und Bekanntenkreis ihre Anerkennung zu finden. Das gilt offensichtlich, Untersuchungsausschuss hin oder her. Eher sieht man die Nachwirkung bei der Frage, ob das DRK ein positives Image in der Bevölkerung habe und dennoch liegen die Beschäftigten damit im Vergleich zur öffentlichen Meinung zu niedrig. Es sind aber vor allem die Führungskräfte, die den Schaden höher bewerten, und das zeigt, dass sie

---

<sup>12</sup> Vgl. [GemeinwohlAtlas | Abbildung des Gemeinwohlbeitrags von deutschen Organisationen und Unternehmen.](#) | [GemeinwohlAtlas DE.](#)

sich dabei stärker am *Medientenor* orientieren. Doch auch diese erweiterte Sicht hat durchaus ihren sinnvollen Kern.

**Exkurs – Wirtschaftliche Überschüsse beim DRK.** Diese sind nicht das eigentliche Ziel der Tätigkeit. Dennoch werden „Gewinne“ erarbeitet, zuerst in der Form von mehr Humanität für die Menschen und das Gemeinwesen. Doch nicht nur dieses moralische Bild soll hier betont werden. Für das DRK sind zwar Gewinne, und man sollte sie besser Überschüsse nennen, nicht Ziel, aber doch *Mittel* der gemeinwohlorientierten Tätigkeit. Das hat damit zu tun, dass für das DRK die Gesetze der Ökonomie gelten. Die Preise der Dinge steigen meistens, aktuell wird das sogar dramatisch erkennbar. Beschäftigte wollen deswegen ordentliche und wachsende Gehälter. Doch wie soll der Mehraufwand beglichen werden? Der Staat tut das nicht. Aber selbst, wenn die Preise gleichbleiben, Technik, Ausrüstung und Häuser nutzen sich ab, müssen repariert oder ersetzt werden. Wer soll das bezahlen? Zunehmend muss das DRK Kredite aufnehmen, die Zinsen sind zwar im Moment niedrig, müssen aber bezahlt werden. Kostendeckung durch den Staat hieße, solche Mehraufwände zu begleichen sowie „Overheadkosten“, z.B. für die digitale Modernisierung. Soll also das DRK mit seinen Betrieben und deren Verwaltung nicht *von der Substanz leben*, muss es Mittel haben, um zu *investieren*. Sonst droht der Rückfall in das „Modell DDR“. Und das DRK soll sich nicht nur auf einem guten Niveau erhalten, sondern es muss mit den Entwicklungen gehen, nicht nur die digitale Kommunikation, sondern Veränderungen der gesellschaftlichen Kultur abbilden! Ohne Überschüsse ist das nicht zu machen, weil Staat und öffentliche Hand dafür nicht aufkommen. Staat und öffentliche Hand fördern dazu nicht *kostendeckend*, erstatten Kosten für Verwaltung und andere Begleit-Aktivitäten nicht. Sie sind aber zum Betrieb notwendig, aber dem Gesetz gelten sie als „nicht förderungsfähig“. So bleiben sie oft beim DRK hängen, das ja seine Leistungen, die es mit viel Personal erbringt, organisieren muss. Wer Löhne zahlt, muss Lohnbuchhaltung betreiben, Immobilien und Liegenschaften müssen nach öffentlichen Vorschriften verwaltet werden und diese ändern sich des Öfteren. Mit all dem muss das DRK vor dem Finanzamt und anderen Behörden geradestehen und mit vielen anderen Dingen, z.B. Haftungsrisiken im Katastrophenschutz oder auch „nur“ der Wasserwacht noch jede Menge andere Anforderungen erfüllen, die rechtlich hochkompliziert sind. Dann können Pflegeheime oder Krankenhäuser insolvent werden, wenn die Auslastung schwankt; d.i., das DRK muss Risiken managen und in seine Kalkulation „einpreisen“. Dem Autor, der in erster Linie als Sozialwissenschaftler tätig ist, haben sich dafür erst durch die Gespräche mit dem Management und der Finanzchefin des DRK die Augen geöffnet. Sein zweites Selbstverständnis als *Staatswissenschaftler* schärfte sich ebenso. Er versteht jetzt besser, dass Journalisten die komplexe Materie kaum durchschauen und in den Untiefen einer unklar erscheinenden Verbindung zwischen Staat und Verbänden jede Menge Ungereimtheiten vermuten. Transparenz hieße hier, dass Politik und Staat sich dazu bekennen, diese Gemengelage selbst hervorgerufen zu haben. Ansonsten wird die Last, die Folgen der Öffentlichkeit zu erklären, wiederum den Verbänden aufgeladen.

Die Medien beeinflussen wiederum die Politik (manche sagen, treiben sie vor sich her) und das ist für das DRK und seine Einheiten nicht unwichtig. Wie gesehen, empfinden die Befragten das DRK allerdings als nicht sehr politiknah. Wenn sie die Vernetzung mit politischen und staatlichen Strukturen als enger einschätzen, sehen sie mehr Nähe zur regionalen und kommunalen Politik, aber auch hier mit Vorbehalten. Das zeigt in erster Linie die Ambivalenz der Zivilgesellschaft. Über gemeinwohlbezogene Anliegen hat sie zwar ein Verhältnis zur Politik und im Schlepptau auch zu den Medien. Diese Verhältnisse sind aber zweischneidig. Politik „vergisst“ im Alltag schnell, was sie von „ihren Zivilen“ hat, die sie jedoch ad hoc immer „ganz schnell braucht“, um auf akute Lagen zu reagieren und die öffentliche Meinung zu beruhigen. Die Medien, die die Politik kritisch beäugen, vermuten zwischen beiden „Gemauschel“, wie sie es überall in der öffentlichen Sphäre unterstellen. Die Struktur jenes Mischbereichs zwischen der Wirtschaft und der Politik, in der das DRK agiert, trägt dazu bei, besonders die hybride und komplexe Gestaltung der Finanzierung.

Man kann es das zivilgesellschaftliche Dilemma nennen; die „Zivilen“ fühlen von ihrer Herkunft und Erziehung her im Grunde politisch und werden aus allerlei Gründen von der Tagespolitik in Beschlag genommen, aber ohne, dass sie genügend Anerkennung dafür bekommen, ja ohne, dass die Politik ganz materiell für die Einzelnen die gar nicht geringen Kosten des Engagements übernimmt. Und dennoch gelten die Verbände in der veröffentlichten Meinung, aber auch in der Wissenschaft als privilegiert, weil man sie an der prekären Lage der kleinen Vereine und Initiativen misst. (So sieht man auch die Verbände der Freiwilligen Feuerwehr und des Sports.) Die Führung hat aus einem gewachsenen Mix flächendeckender Abdeckung öffentlicher Aufgaben oder einfach aus Popularität heraus einen Zugang zur großen Politik. Verbände bieten der Politik den unschätzbaren Vorteil zentraler Koordination und Möglichkeiten der Ansprache. Das ist jedoch im Grunde ein der Zivilgesellschaft eher fremdes Element. Zu große Nähe zur Politik beeinträchtigt ihre zivilgesellschaftliche Qualität und dieser Mangel sollte wenigstens anderswo kompensiert werden.

### *Zivilgesellschaftliches Management*

Die zivilgesellschaftliche „Sünde“ des DRK, indem es (wie auch andere Verbände) zu nahe an der Politik ist und damit auch zu nahe an wirtschaftlicher Aktivität, kann es

im Engagement für den schwachen Teil der Zivilgesellschaft<sup>13</sup> „abbüßen“. Es lässt sich zeigen, dass der Landesverband des DRK dabei auf dem richtigen Weg ist. Dabei hängt die innere Strategie aus wissenschaftlicher und pragmatischer Sicht nachvollziehbar mit der äußeren zusammen. Nach innen ist es die Strategie der „Einheit von Hauptamt und Ehrenamt“, die überzeugt, nach außen Funktionen strategischer Förderung des Ehrenamtes, die dem schwachen Teil der Zivilgesellschaft zugutekommen. Dabei geht es um die EhrenamtMessen<sup>14</sup> und die Ehrenamtskoordinatoren<sup>15</sup>, aber auch um die Jugendarbeit, die *alle Bereiche* des Ehrenamtes unterstützen und nicht nur das DRK. Dabei spielt zwar von Seiten des Landes auch pragmatisches Handeln im Umgang mit den schwachen regionalen Strukturen eine Rolle. Doch das DRK fährt eine bewusste und proaktive Strategie, indem es der Zivilgesellschaft uneigennützig seine Strukturen zur Aktivierung (potenziell) Engagierter öffnet.

Wie so oft funktioniert die Außenstrategie auch im DRK schon besser als die innere oder wird zumindest von den Beschäftigten so wahrgenommen. Auffällig ist dabei, dass die Beschäftigten das DRK oft nur als *teilweise* „beteiligungsorientiert“ einschätzen. Deutlich besser (aber auch konkreter in der persönlichen Erfahrung verankert) ist das Gefühl der Beschäftigten, ihre Tätigkeit würde von leitenden Personen anerkannt. Um zu bewerten, ob die Strategie „Einheit von Hauptamt und Ehrenamt“ Erfolg hat, muss man berücksichtigen, dass es schwierig ist, in einer Organisation, die viele Menschen im Auftrag des Staates in professionellen Rollen beschäftigt, das zivilgesellschaftliche Motiv zu wahren und vor allem noch weiter auszubauen. Dabei muss die *Führung* den strategischen Zwiespalt beherrschen und nicht auseinanderfallen lassen. Sie sollte ein Manager der Ökonomie und des Zivilen zugleich sein, aber nicht in „schizophrener“

---

<sup>13</sup> Was „zivilgesellschaftlich“ eigentlich bedeutet, hat der Autor bereits vor einiger Zeit in einem längeren Artikel untersucht. Vgl. Gensicke 2011.

<sup>14</sup> Der Autor hat vier der EhrenamtMessen (EAM) des Jahres 2017 besucht und im Auftrage des Sozialministeriums evaluiert. Er weiß, dass sich die Organisation der Messen zunehmend defizitär für das DRK gestaltete und dennoch mit voller Energie durchgeführt wurde. Mit großem Engagement wurden die Messen in Zeiten der C-19-Krise 2020 vor allem digital durchgeführt. Auch wenn das aus der Not geboren war, gestaltete es sich als wichtiger Erneuerungsschub für alle Beteiligten. [Startseite | DRK Ehrenamtmesse MV \(ehrenamt-messen-mv.de\)](https://www.ehrenamt-messen-mv.de)

<sup>15</sup> Die Ehrenamtskoordinatoren sind die zweite strategische Aktivität des DRK M-V, die ebenso dem gesamten Ehrenamt im Lande zugutekommt. Sie ist deswegen hoch zu bewerten, da sie zum einen in enger Verbindung mit den gerade vom Lande mit Mitteln aufgestockten MitMachZentralen (MMZ) und der Ehrenamtstiftung M-V erfolgt, zum anderen bewusst an die *kommunalen* Strukturen vor Ort anknüpft. Die Engagementförderung in M-V ist bisher noch zu wenig an die Regionen und Kommunen angedockt, was in dem anderen „Stiftungsland“, in Thüringen, schon weiter vorangeschritten ist. Vgl. das Projekt der Stiftung Bürger für Bürger e.V. „Engagementförderung in Ostdeutschland“ im Auftrag der DSEE, an dem der Autor für die Länder Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern beteiligt ist. [„Die Engagierten brauchen einen Schutzschild durch ihre Kommunen“ | Stiftung Bürger für Bürger \(buerger-fuer-buerger.de\)](https://www.buerger-fuer-buerger.de)

Weise, sondern mit Glaubwürdigkeit. Kein Wunder, dass das eine Gratwanderung ist. Doch der Autor hat aus den vielen Befragungen heraus den Eindruck gewonnen, dass das DRK M-V dabei schon einiges erreicht hat.

Es ist die Aufgabe der Führung, aus einem durch gewisse Entscheidungen der Politik gewachsenen Konstrukt eines Verbandes etwas Produktives zu machen. Und so sollte ein Maximum an zivilgesellschaftlicher Energie unter den Beschäftigten und auch in der Bevölkerung freigesetzt werden. Das ist das Gemeinsame der inneren und äußeren Strategie des DRK. So lange diese von der Führung verfolgt wird, ist die Förderung seitens des Landes keine Alimentation, sondern eine soziale Investition. Das gilt aber auch für die anderen Verbände, diese müssen sich an denselben Kriterien wie das DRK messen lassen. Produktive Kräfte liegen nicht in erster Linie in der Politik, sie ist eine regulierende Kraft, heute oft zu regulierend. Die Stärke der Erneuerung liegt in der Gesellschaft, bei den im weiten Sinne unternehmerischen Persönlichkeiten. Weiterhin liegt die gesellschaftliche Innovation vor allem da, wo Leute mit wirtschaftlicher und sozialer Begabung die engen Grenzen von Staat und Politik überschreiten und in den Regionen und vor Ort Kreisläufe der Wirtschaft mit sozialer und ökologischer Qualität zu einem verträglichen Ganzen gestalten.

Gesucht sind auf der Führungsebene der Zivilgesellschaft und der Politik Menschen, die den Kriterien ihrer Systeme gerecht werden und dennoch über die Systemgrenzen hinaus miteinander kommunizieren und kooperieren können. Das ist in der Wirtschaft nicht anders. Die Systeme Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft funktionieren am besten, wenn sie ihrer *Eigenlogik* folgen und die Schnittstellen zu dem jeweils anderen System sinnvoll handhaben. Für das Gedeihen der Zivilgesellschaft, das heißt nichts anderes für das Ausleben der besten Motive der Menschen, ist es aber am günstigsten, wenn weder Politik noch Wirtschaft den Freiraum einer freien, nicht wirtschaftlichen und nicht machtorientierten Lebensgestaltung der Menschen einengen. Denn ohne die Rücksicht darauf werden Menschen zwar funktionieren, aber ihres Lebens nicht froh werden und damit ihre Kräfte und Ideen nicht voll entfalten. Sie werden auch als freie zivilgesellschaftliche Menschen den Anforderungen und Standards der Wirtschaft und von Staat und Politik gerecht werden, aber die Schwebelage zwischen wohl begrenzten und verknüpften Bereichen treibt sie an.

## Das Leistungsportfolio des DRK

### *Schnelle Rettung*

Fast jeder Deutsche denkt bei einem Rettungswagen mit Blaulicht, der zu einem Unfall eilt oder zu einem Menschen in akuter Gefahr im Allgemeinen an das Rote Kreuz. Dass hier auch noch viele andere „Anbieter“ unterwegs sind, ist nicht so vielen bewusst. Und auch dieses *Wort* würde bei vielen Stirnrunzeln auslösen. Professionelle Rettung und der Schutz der Menschen in der Öffentlichkeit und im Privaten stellen sich den meisten als staatliche, den Aufgeklärten als halbstaatliche, ja ehrenamtliche Leistung dar. Die Vorstellung, solche „Dienstleistungen“ würden über gewisse Ausnahmen hinaus ganz normale private „Anbieter“ durchführen, die damit Geld verdienen, wäre ihnen gewiss unangenehm. Dennoch kann das in Mecklenburg-Vorpommern in Zukunft durchaus zum Standard werden. Denn im Gegensatz zu den anderen Bundesländern will es den Bereich, der hochsensibel ist, im Rahmen von Ausschreibungen wie einen Auftrag für einen Autobahnabschnitt oder öffentlichen Bau an den günstigsten Anbieter abgeben. Doch das wäre nicht nur ein Schlag gegen das Empfinden der Bevölkerung, sondern der DRKler, die damit ihre Identität verlören.<sup>16</sup>

Kein Leistungsmerkmal im Portfolio hat eine solche Ankerfunktion für die DRKler wie diese Schnelle Rettung. Nicht einmal der Einsatz in Katastrophenlagen oder die für ein Land mit so langen Meeresküsten und vielen Seen so nötige Wasserwacht<sup>17</sup> setzt eine annähernd so starke Fundierung für das Dasein der DRKler. Nur in dieser „Leistung“ stimmen Werte und Alltag in einer so beeindruckenden Performance zusammen! Das ist ein identisches Bewusstsein, das ein Wissenschaftler nur selten findet. Es hebt sich im gesamten Portfolio sehr stark heraus. Ansonsten zeigt sich regelmäßig, dass für die DRKler im Grunde das Allermeiste, was sie sich von ihrer Organisation an Aktivitäten

---

<sup>16</sup> Es geht um eine Regelung im Rettungsdienstgesetz, nach der öffentlich-rechtliche Verträge im Rettungsdienst zu befristet sind. Damit zeigt die Landesregierung M-V als einzige, dass sie den Rettungsdienst für eine normale Dienstleistung hält, die sich den Mechanismen des freien Marktes zu fügen hat. Diese Position steht aber im Widerspruch zur Position der EU und der Bundesregierung, für die die Vergabe von Leistungen des Rettungsdienstes an gemeinnützige Organisationen unter die vergaberechtliche Bereichsausnahme fällt, also nicht ausschreibungspflichtig ist.

<sup>17</sup> Der Autor aus Bayern fand es kurios, im flachen M-V Überlegungen zu Aktivitäten zu finden, die der Bergwacht ähneln. Die vielen immer höher gebauten Türme der Windkraftanlagen machen so etwas nötig, mit Anforderungen ähnlich wie die Rettung in den Bergen. Bei Offshore-Anlagen auf dem Meer kann man von der Notwendigkeit einer Turm-Wasser-Wacht reden. Inzwischen sind im Bereich der Wasserwacht Drohnen eine Möglichkeit bei der Beobachtung und Rettung.

wünschen, in Wirklichkeit deutlich hinter ihren Erwartungen zurückbleibt. Man sieht das am qualifizierten Einsatz bei Katastrophen; gemessen an den hohen Erwartungen bleibt die Erfüllung deutlich zurück, auch wenn man darauf hinweisen muss, dass diese oft absolut gesehen im guten Bereich liegt, also oberhalb von „teil-teils“. Die „Ursache“ ist die *hohe Motivation* der DRKler, hinter der die Wirklichkeit des DRK zurückbleiben muss, oft nicht aus eigenem Verschulden.

Das soll hier etwas genauer verfolgt werden, denn so manches kann das DRK in seiner aktuellen Lage nicht wesentlich verbessern, anderes kann man sich besser vorstellen. Bei Katastropheneinsätzen<sup>18</sup> liegt es oft schlicht daran, dass die Leistung der DRKler von öffentlicher Seite gar nicht abgerufen wird! So wurde es mir von Führungskräften mitgeteilt. Das hänge auch damit zusammen, dass die Medien ein einseitiges Bild der Lagebewältigung zeichneten. Man sehe nur schweres Gerät und die Kämpfer im harten Kampf; dass aber für die Einsätze eine umfassende Logistik nötig ist, mit Versorgung und Betreuung der Helfer und Betroffenen, medizinisch, mit Essen und Trinken, aber auch menschlich, kommt nicht ins Bild, weil es nicht interessant genug ist. Somit fehle dafür das Bewusstsein der Verantwortlichen und auch in den Krisenstäben sei das DRK oft zu wenig präsent. Man rufe es oft erst, wenn man mit der Feuerwehr, Polizei und Bundeswehr „durch“ ist. Doch das nötige Personal muss regelmäßig ausgelastet und geschult werden. Ad-hoc-Einsätze und die Sicherung der Stetigkeit des Betriebes stehen so in einem deutlichen Widerspruch.

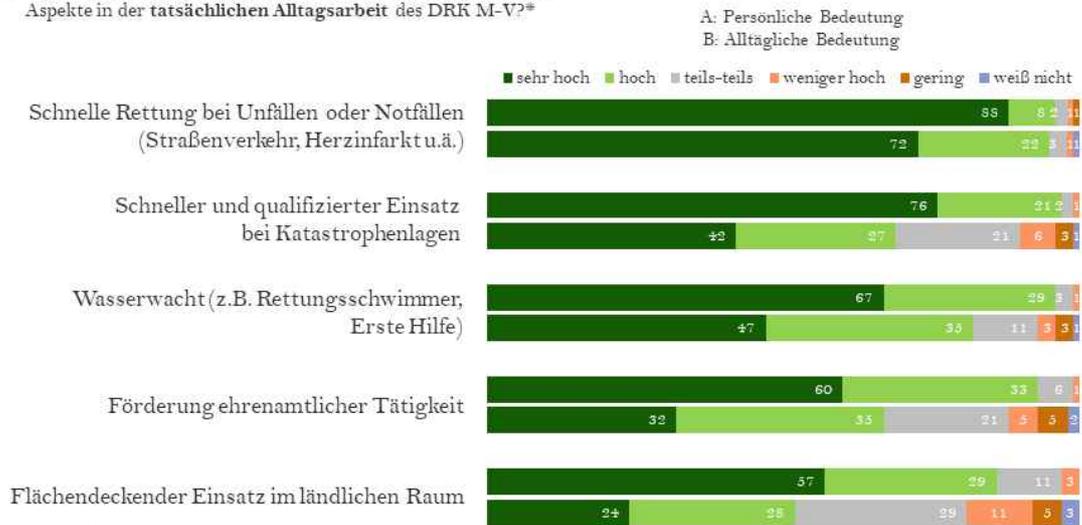
---

<sup>18</sup> Das Gutachten weist an dieser Stelle beim Thema Katastrophenschutz (auch wegen einer vom DRK ausgehenden *übergreifenden* Zusammenarbeit und Koordination mit anderen Organisationen) auf die Medical-Task-Force M-V (MTF) hin. Neben der DRK-Gemeinschaft „Bereitschaft“ (mit ungefähr 720 ehrenamtlichen DRKlern) wird eine Bundeskomponente MTF durch den DRK-Landesverband M-V aufgebaut. Die MTF besteht nicht nur aus Rotkreuzlern. Es sind engagierte ehrenamtliche Helfer aus Gesundheitseinrichtungen und Hilfsorganisationen wie ASB, Malteser, Johanniter und der DLRG unter der Führung des DRK, die Notfalleinsätze vorbereiten, bei denen der öffentliche Rettungsdienst überfordert wäre. Die MTF spielt eine herausragende Rolle bei zu erwartenden Großschadenslagen und Katastrophen. 2020 verfügte die MTF über 407 Aktive und das Ziel sind mehr als 600. Im selben Jahr wurden 232 Ausbildungsstunden abgeleistet (das entspricht 29 Ausbildungstagen). [Medical Task Force Mecklenburg-Vorpommern \(m-v.de\)](https://www.medical-task-force-mecklenburg-vorpommern.de)

## Schnelle Rettung ist die Kernidentität der DRK-Beschäftigten und das prägt auch am allermeisten die Wahrnehmung des DRK-Alltags

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

- A: In welchem Maße halten Sie **persönlich** die folgenden Aspekte der Tätigkeit des DRK Mecklenburg-Vorpommern für **wichtig**?\*
- B: Welche Rolle spielen die eben von Ihnen persönlich bewerteten Aspekte in der **tatsächlichen Alltagsarbeit** des DRK M-V?\*



\* A-Skala: äußerst wichtig, wichtig, teils-teils, weniger wichtig, unwichtig, weiß nicht  
\*\* B-Skala: sehr große, große, teils-teils, weniger große, geringe ... Rolle, weiß nicht

DRK M-V Evaluation 2021



## Soziale Dienste und damit auch soziale Werte vorleben – das würden viele DRK-Beschäftigte gerne noch mehr getan sehen.

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

- A: In welchem Maße halten Sie **persönlich** die folgenden Aspekte der Tätigkeit des DRK Mecklenburg-Vorpommern für **wichtig**?\*
- B: Welche Rolle spielen die eben von Ihnen persönlich bewerteten Aspekte in der **tatsächlichen Alltagsarbeit** des DRK M-V?\*



\* A-Skala: äußerst wichtig, wichtig, teils-teils, weniger wichtig, unwichtig, weiß nicht  
\*\* B-Skala: sehr große, große, teils-teils, weniger große, geringe ... Rolle, weiß nicht

DRK M-V Evaluation 2021



Ein wissenschaftlicher und pragmatischer Beobachter wie der Autor dieses Gutachtens spürt das systemisch Irrationale solcher Vorgänge noch stärker als die Organisatoren im DRK (und anderer Verbände) selbst. Im Alltag daran gewöhnt, kommt allerdings im vertiefenden Gespräch bei ihnen der „Leidensdruck“ nach oben. Denn gemessen an den Zielen, nicht nur des „Guten“, sondern auch der schlichteren Effizienz, kann das Geschehen oft nur als „suboptimal“ bewertet werden. Ressourcen werden nicht nach der Logik der besten Verwertung eingesetzt, sondern nach Opportunitäten und diese werden oft durch die Medien beeinflusst. Die Leistung der Organisatoren im Bereich der Zivilgesellschaft muss über ihre fachliche und menschliche Kompetenz hinaus oft genug im Aushalten dieser „externen Faktoren“ bestehen. Fast die gesamte Serie an Charts, die hier vorgeführt wird, um das Leistungsspektrum des DRK M-V sichtbar zu machen, zeigt einen Widerspruch zwischen den *Ambitionen* sehr hoch motivierter Beschäftigter und den *Restriktionen*, die in den „Strukturen“ des heutigen Zuschnitts von Gesellschaft und Politik dagegenwirken.

#### *Schwache Gruppen, weites Land*

Diese „Verluste“ an Motivation sind teils drastisch. Im oberen Bereich der Wertigkeit, sprich der Ansprüche der DRKler, betrifft das besonders zwei Punkte. Das eine ist die Frage, ob man in einem Land mit dermaßen ausgedünnten Strukturen und angesichts der Tatsache, dass man als Organisation immerhin regional und lokal eingebundene Strukturen einbringen kann, die große Fläche wirklich bedienen kann. Dem durchaus hohen Anspruch steht zwar keine schlechte Leistung gegenüber, aber sie wird doch deutlicher mit teil-teils bewertet als beim Sanitätsdienst oder beim Einsatz für die Lebensqualität älterer Menschen. Ähnlich auffällig erscheint diese Lücke zwischen Anspruch und alltäglicher Erfüllung bei einer zugegeben eher allgemeinen „Leistung“, dem „öffentlichen Vorleben von Werten wie Hilfsbereitschaft und Solidarität“. Dabei schlägt die Kategorie „teilweise“ mit 30% besonders zu Buche. Sicher, dass hier genau die Hälfte der Befragten eindeutig zustimmt, ist bemerkenswert, aber dass das Votum deutlich hinter der alltagspraktischen Einschätzung positiver Aktivitäten für die sozial Schwachen zurückbleibt, gibt zu denken.

Woran das liegen kann, lässt sich aus der Tendenz der Antworten erschließen, die sich auf die Aktivitäten für Behinderte beziehen. Auch hier ist der Anspruch der DRKler, sich helfend einzubringen hoch, doch werden in der Wirklichkeit erhöhte Widerstände sichtbar. Man kann das so interpretieren: es wird da, wo man sich besonders für Werte

und Schwache einsetzt, es aber an der Finanzierung fehlt, eng. Das deckt sich mit dem, was in den Interviews gesagt wurde und es war zu hören, dass eben dahin der Trend ginge. Man kann es auch schärfer ausdrücken, gerade, wo es besonders auf die Werte ankommt, ist oft die Finanzierung am schwächsten. Besondere Schwachstellen sind Beratungsleistungen, z.B. für Verschuldete oder Schwangere. An Bahnhöfen ist das DRK nur noch in einer Stadt für Bedürftige präsent. Die Mittel dafür werden von der öffentlichen Hand gekürzt, auf eigene Kosten kann es das DRK nicht mehr betreiben.<sup>19</sup> Wo allerdings politische und öffentliche Aufmerksamkeit da ist und damit Geld, teils auch Ehrenamtliche, kann man tätig werden. So scheint es bei den Senioren oder dem Thema Hartz IV und soziale Hilfen zu sein.

Es sind eher die ganz schwachen oder kleineren Gruppen und es ist die Deckung der Fläche, bei der das DRK hinter seinen Ansprüchen besonders zurückbleiben muss. Und dabei sind weitere Verluste absehbar, besonders in der Fläche. Das betrifft die Rettung, das Ausschreibungsszenario unterstellt und die Pflegedienste des DRK, die zwar im Moment noch dahin kommen und da etwas mehr Zeit haben, wo kein Privater mehr hinkommt, weil es sich auf dem Lande nicht rechnet. Bei den ausgedünnten Strukturen im Lande kann das kein Privater. Das DRK könnte es besser als heute, gäbe man ihm ausreichende Mittel, denn es kann auf ehrenamtliche Strukturen und Kompetenzen zurückgreifen. Die Förderung des Ehrenamtes setzen die DRKler vom Anspruch her hoch an, auch hier bleibt die Wirklichkeit zurück, aber doch deutlich weniger als beim Thema Flächendeckung. Die Befragten schätzen die Anstrengungen beim Ehrenamt als nicht schlecht ein, man empfindet die Wichtigkeit des Themas als erkannt und sieht gutes Engagement dahinter. Immerhin stellen die Mittel des Landes eine ganze Stelle dafür bereit, die auch außenorientiert ist.

Nachdem man sich in den letzten Grafiken an das typische Bild gewöhnt hat, dass die Verwirklichung einer Leistung des DRK fast immer deutlich hinter dem Anspruch der Beschäftigten zurückbleibt, gibt es in den folgenden Grafiken einige „Anomalien“. Das betrifft den „Betrieb von Pflegeheimen“ und den „Betrieb von Kindergärten“. Anspruch und Wirklichkeit sind ungefähr im Gleichgewicht, allerdings ist der Anspruch nicht so extrem hoch, wie beim (identitätsstiftenden) Rettungsdienst. Vorausgreifend sieht man das auch beim „Betrieb von Krankenhäusern“. Erklärungen dafür sind zum einen die einigermaßen gesicherten Finanzen der „Betriebe“, zum anderen gibt es zwar einen recht hohen ethischen Anspruch, der aber nicht so zentral („identitär“) ist wie beim

---

<sup>19</sup> Das DRK bleibt dabei nach Kürzungen auch auf Kosten sitzen, die es vorfinanziert hat..

Rettungsdienst, aber auch beim Katastrophenschutz. Wichtig ist dennoch, dass die allermeisten der befragten Beschäftigten diese Aktivitäten bejahen, welche ja in der Öffentlichkeit und zuweilen auch der Wissenschaft durchaus umstritten sind, dabei am meisten wohl der Betrieb von Kindergärten.

### *Warum Kindergärten?*

Ein leitender Angestellter stellte (sicher eher rhetorisch gemeint) die Frage: Warum in aller Welt betreibt das DRK Kindergärten?<sup>20</sup> Eine schnelle Antwort liegt nahe: hier gibt es einen Engpass, den ein starker politischer Wille beheben will, dazu kommt der Druck eines Rechtsanspruches, dessen Verletzung Ärger in der öffentlichen Meinung auslösen kann. Aber es bleibt irritierend (daher wohl die Frage des Kollegen), dass der Betrieb von Kindergärten im heutigen pädagogischen Anspruch nicht unbedingt im fachlichen Profil des DRK angelegt ist, wie ja inzwischen viele soziale Leistungen für die Wohlfahrt dazu gekommen sind, die es schon länger übernommen hat. Bei den in den Fragen mit dem Stichwort „Betrieb“ verknüpften Aktivitäten gibt es allerdings geringere Bezüge zu Werten<sup>21</sup>, es geht mehr um die sachliche Bedeutung in der Arbeit des DRK. Das kann den großen Kontrast zur „Aktivität“ „glaubwürdiges Beispiel für

---

<sup>20</sup> In der Tat sind die landesweit 95 so genannten „Kitas“ (Kindergärten, Horte, Krippen) ein sehr mächtiger Posten in der Sozialbilanz des DRK M-V, der sich auch in der hohen Anzahl der dort aktiven Ehrenamtlichen niederschlägt. Abgesehen davon, dass damit ein wichtiges gesellschaftliches Bedürfnis befriedigt wird, insbesondere, dass Frauen, wie von der DDR-Zeit her tradiert, auch heute frühzeitig in den Beruf zurückkehren können, geht es hier auch um einen frühen Zugang zu neuen Generationen. <https://www.drk-mv.de/sie-brauchen-hilfe/fuer-die-familie/kindertageseinrichtung.html> Was wir in der noch folgenden Liste als Leistung im Portfolio des DRK nicht abbilden, bietet sich an dieser Stelle an, Schwimmunterricht für Kinder. Das geschieht durch das DRK in 65 Kindergärten, zudem bilden sie in diesem Umfeld auch Personal zum Schwimmlehrer aus. <https://www.drk-mv.de/aktuell/presse-service/meldungen/top-meldungen/rette-sich-wers-kann-schwimmen-lernen-im-kindergarten.html> Wenn man dann noch bedenkt, dass das DRK auch an den Schulen sehr aktiv ist (vgl. Anm.25), dann hat es somit die „Generationen-Kette“ von ganz jung an gut und klug besetzt.

<sup>21</sup> Der Begriff Wert wird hier ausschließlich sozial-moralisch verwendet und nicht ökonomisch. Natürlich hat es großen Wert, wenn Betriebe und ihre Beschäftigten sinnvolle, befriedigende und die allgemeine Lebensqualität steigernde Gebrauchswerte schaffen. Eine andere Frage ist, ob dabei auch das Soziale und Ökologische berücksichtigt ist und nicht einfach an den Staat, die Bürger und die Natur ausgelagert werden und damit für nur wenige Eigentümer hohe Gewinne gemacht werden. Ansprüche dieser Art werden ja auch an die Privatwirtschaft gestellt, ob sie diesen gerecht wird, steht auf einem anderen Blatt. Wenn aber ein gemeinnütziger Verband im Auftrage des Staates ökonomische Werte schafft, dann sind diese Ansprüche damit geradezu zwingend verknüpft. Und darüber hinaus geht es um Spin-Off-Effekte, die damit verbunden sein sollen, dabei kommen Werte in ihrer sozial-moralischen Bedeutung ganz besonders ins Spiel! Dennoch kann man sagen, dass die Anlage des Gutachtens dahin geht, dass der ökonomische Wert, wohl verstanden, die Grundlage des sozial-moralischen Wertes ist. Denn auch die vielen Vereine der Zivilgesellschaft benötigen eine bessere ökonomische Basis, heute sicher nicht durch Betriebe (wie es allerdings in der DDR oft war), aber doch durch mehr Kapital und Unterstützung durch oder für hauptamtliches Personal. Keineswegs wird hier jenes wohlfeile Konzept der Sonntagsreden unterstützt, dass die Politik gerne nutzt.

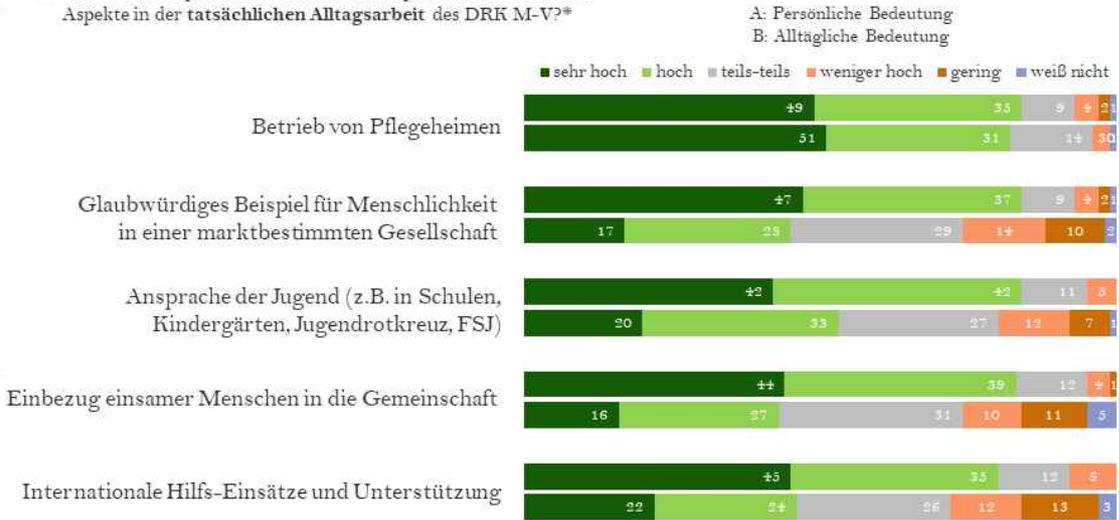
Menschlichkeit in einer marktbestimmten Gesellschaft“ erklären, die ja fast völlig auf Werte bezogen ist und wo die alltägliche Realisierung sehr deutlich hinter dem hohen ethischen Anspruch der DRKler zurückbleibt.

Man kann sagen, das muss in gewissem Maße so sein und mit den 45% an Meinungen, die immerhin eine hohe Verwirklichung sehen, steht ein gutes Ergebnis im Raum. Die Antwort „teils-teils“ ist angesichts des hohen Anspruchs, den die Formulierung stellt, als akzeptabel einzustufen. Doch der mit 24% nicht geringe Anteil an ungünstigen Bewertungen stellt natürlich eine Aufgabe dar, die das DRK aber nur unter besseren Bedingungen erfüllen kann. Was jene Aktivitäten betrifft, die mit dem ökonomischen Beiwort „Betrieb“ auftreten: Die recht hohe alltägliche Bedeutung, die diesen von den DRKlern zugeschrieben werden, könnte sich auch darauf beziehen, dass die mit nicht wenig Geld und Personal verbundenen Betriebe für andere Bereiche wichtig sind, vor allem für die gering finanzierten, aber oft besonders werteverbundenen. Jedenfalls sehen die Führungskräfte diesen Zusammenhang durchweg, wenn auch zum Teil mit ambivalentem Verständnis und vor allem einer ambivalenten Bewertung. Es überwiegt bei ihnen aber ein offensives und positives Herangehen, man stellt sich dem Phänomen, das aktiv und zukunftsfähig zu gestalten ist.

## Beim Betrieb von Pflegeheimen entspricht der Anspruch der Wirklichkeit, aber z.B. weniger bei der Beispielwirkung für Werte und den Einbezug Einsamer

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

- A: In welchem Maße halten Sie **persönlich** die folgenden Aspekte der Tätigkeit des DRK Mecklenburg-Vorpommern für **wichtig**?\*
- B: Welche Rolle spielen die eben von Ihnen persönlich bewerteten Aspekte in der **tatsächlichen Alltagsarbeit** des DRK M-V?\*



\* A-Skala: äußerst wichtig, wichtig, teils-teils, weniger wichtig, unwichtig, weiß nicht  
\*\* B-Skala: sehr große, große, teils-teils, weniger große, geringe ... Rolle, weiß nicht

DRK M-V Evaluation 2021



## Der Betrieb von Kindergärten entspricht dem Anspruch, dagegen weniger die Wirkung in der Fläche bei Vorsorge, Versorgung, Hilfe und Beratung

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

- A: In welchem Maße halten Sie **persönlich** die folgenden Aspekte der Tätigkeit des DRK Mecklenburg-Vorpommern für **wichtig**?\*
- B: Welche Rolle spielen die eben von Ihnen persönlich bewerteten Aspekte in der **tatsächlichen Alltagsarbeit** des DRK M-V?\*



\* A-Skala: äußerst wichtig, wichtig, teils-teils, weniger wichtig, unwichtig, weiß nicht  
\*\* B-Skala: sehr große, große, teils-teils, weniger große, geringe ... Rolle, weiß nicht

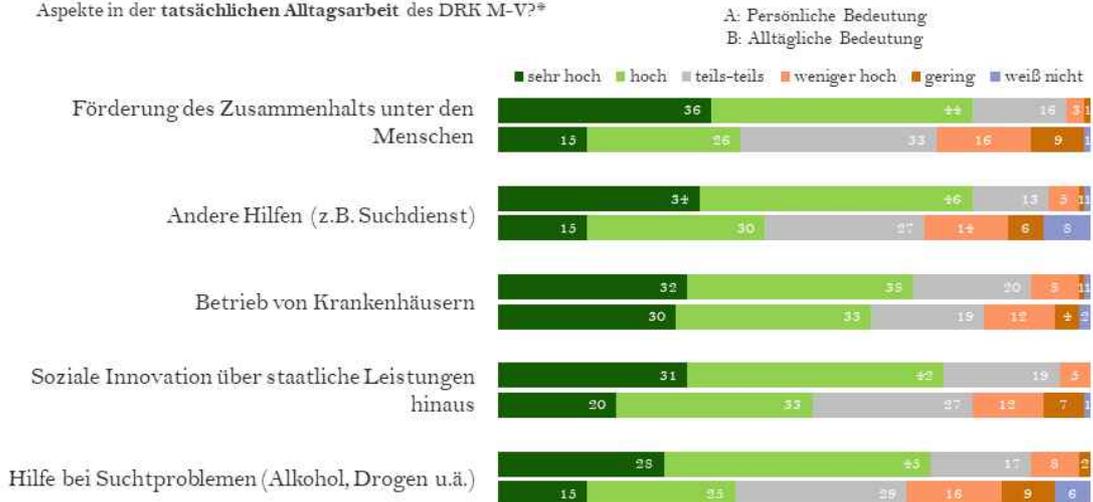
DRK M-V Evaluation 2021



## Der Betrieb von Krankenhäusern entspricht den Erwartungen, aber weniger die soziale Förderung und Innovation.

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

- A: In welchem Maße halten Sie **persönlich** die folgenden Aspekte der Tätigkeit des DRK Mecklenburg-Vorpommern für **wichtig**?\*  
 B: Welche Rolle spielen die eben von Ihnen persönlich bewerteten Aspekte in der **tatsächlichen Alltagsarbeit** des DRK M-V?\*



\* A-Skala: äußerst wichtig, wichtig, teils-teils, weniger wichtig, unwichtig, weiß nicht  
 \*\* B-Skala: sehr große, große, teils-teils, weniger große, geringe ... Rolle, weiß nicht

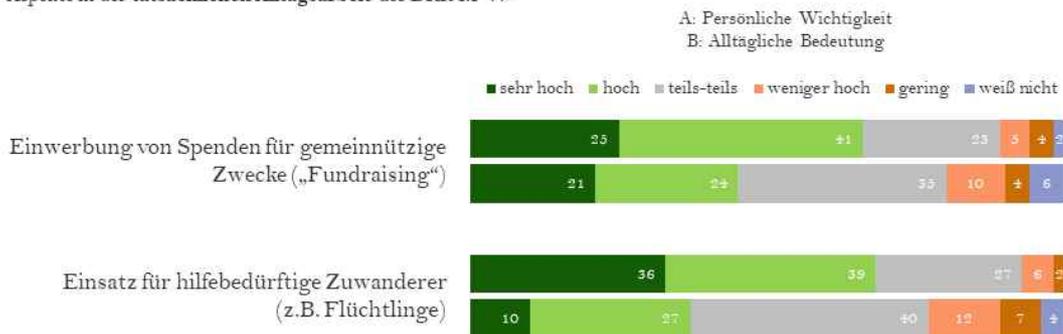
DRK M-V Evaluation 2021



## Zuwanderung hat nicht mehr die Bedeutung wie in der kürzlichen Welle, aber die Bereitschaft, sich darum zu kümmern, ist da.

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

- A: In welchem Maße halten Sie **persönlich** die folgenden Aspekte der Tätigkeit des DRK Mecklenburg-Vorpommern für **wichtig**?\*  
 B: Welche Rolle spielen die eben von Ihnen persönlich bewerteten Aspekte in der **tatsächlichen Alltagsarbeit** des DRK M-V?\*



\* A-Skala: äußerst wichtig, wichtig, teils-teils, weniger wichtig, unwichtig, weiß nicht  
 \*\* B-Skala: sehr große, große, teils-teils, weniger große, geringe ... Rolle, weiß nicht

DRK M-V Evaluation 2021



Bei der Masse der Beschäftigten dürfte die Gefühlslage in diesem Punkt doch mehr ins Ambivalente verschoben sein, wenn auch insgesamt „mit Bauchschmerzen“ bejahend. Die Führungskräfte verwiesen auf das Bundes-DRK oder die polnische Schwester, die eben keine „Betriebe“ haben<sup>22</sup> und damit weitgehend auf Spenden und staatliche Gelder angewiesen sind. Damit kann man einiges machen, aber eben anteilig und in der Fläche weniger als ein Landesverband mit Betrieben im sozialen oder pädagogischen Auftrag des Staates.<sup>23</sup> Das betrifft gerade den wertorientierten Bereich, vielleicht weniger im werbe- als im alltäglich praxiswirksamen Sinne. Denn zuallererst bringen ja Gebäude, Ausrüstung, Technik, Know-How und natürlich das verfügbare Personal einen Pool ein, der auch für solche Aktivitäten und Ausstrahlungen nutzbar ist. Und wenn das nicht so wäre, würde man sich wundern, dass die Befragten dem DRK in so vielen Bereichen wertegebundene Aktivitäten zurechnen. Denn nur mit Spenden, öffentlichen Zuschüssen und den Ehrenamtlichen, so hoch diese motiviert sind, könnte das ohne Struktur und Geld nicht geleistet werden.

Man kann das auch so formulieren; was die vielen kleinen Vereine leidvoll kennen, dass ohne Struktur und Geld ihr oft rein ehrenamtliches Aktionsfeld vor Ort und vor allem in der Region begrenzt ist, gibt dem DRK-Landesverband M-V eine deutlich stärkere Grundlage. Freilich ist die Voraussetzung dafür, dass man dafür staatliche Aufgaben übernimmt, aber das hat man sich nicht ausgesucht, denn die Politik wollte und will es so und das sogar zunehmend. Der Nutzen von Strukturen, Personal und Kompetenzen aus dem Geschäftsbetrieb als Quer-Ressource ist bei den Beschäftigten am ehesten akzeptiert. Etwas anders sieht es jedoch bei der Quer-Finanzierung von (versteht sich) wertehaltigen Aktivitäten aus Überschüssen aus. Gut ist, dass es in dieser schwierigen Frage inzwischen klare gesetzliche Regelungen<sup>24</sup> gibt. Das Management verfolgt eine

---

<sup>22</sup> Diese Betriebe (beim DRK „Gesellschaften“ genannt) werden bei den Kreisverbänden geführt, sind allerdings über nicht-monetäre Anteile mit der Bilanz des Landesverbandes verknüpft. Es ist eine Konstruktion, die für den Außenstehenden nicht leicht zu verstehen und gibt dadurch auch Anlass für Misstrauen. Sie ist Ausdruck der hybriden Konstruktion der Verbände, für deren rechtliche Sicherheit es wichtig ist, dass sie mit den Gesetzen im Einklang stehen. Wiederum muss daran erinnert werden, dass der Staat den Geschäftsbetrieb will und die Kombination des eigentlich Unvereinbaren, Geschäft und Zivilgesellschaft so oder so auch strukturell oder formal sein Preis hat.

<sup>23</sup> Doch gibt es seitens des Staates auch Bestrebungen, Refinanzierungsmöglichkeiten des DRK aus dem Geschäftsbetrieb zugunsten von Bereichen und Aktivitäten, die schlecht oder nicht finanziert sind, hier kommen wieder die Werte und das Ehrenamt ins Spiel, zu beschneiden. In den Gesprächen wurde diese Beschneidung der Refinanzierung in anderem Zusammenhang auch mit den Kindergärten erwähnt.

<sup>24</sup> Erhellend ist ein Brief vom 6.12.2017 des BMF an die obersten Finanzbehörden der Länder in Betreff „Vollzugsfragen bei Zweckbetrieben der Wohlfahrtspflege nach § 66 AO; Kriterium ‚nicht des Erwerbs wegen‘ im Sinne des § 66 Absatz 2 AO“. Dabei ist der Begriff der „wohlfahrtspflegerischen Gesamtsphäre“ besonders wichtig, in der sich die ausdrücklich erwähnte und jetzt höchstrichterlich

bewusste Strategie: mit dem Begriff *Quer-Subventionierung*<sup>25</sup> wird die Verwendung von Mitteln, die aus dem Geschäftsbetrieb stammen, für wertorientierte Aktivitäten<sup>26</sup> und gemeinnützige Projekte klar unterstützt.

### *Soziale Innovation*

Das eine ist, dass ein Verband mit Geschäftsbetrieb und staatlichen Zuschüssen wie denen in diesem Gutachten verhandelten des Landes strukturelle, personelle und sogar finanzielle *Ressourcen* hat, um wertorientierte Aktivitäten zu fördern. Darüber hinaus gibt es aber noch eine weitere, sozusagen strategische Ebene. Man will (oder sollte) ja nicht einfach nach einem altbewährten Schema Gutes tun, sondern sich dabei auch in einem gesellschaftlichen Umfeld orientieren, das sich gerade heute *schnell verändert*. Diese Notwendigkeit wurde in den Interviews mit den Vorständen und Beschäftigten der Landes- und Kreisverbände, aber auch in dem Interview mit dem Geschäftsführer der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt, *Jan Holze*, angesprochen. Die Stiftung engagiert sich besonders, um die digitale Kommunikation zu fördern, die in Zeiten der C-19-Krise vieles aufrecht erhalten hat, was sonst nur mühsam oder nicht funktioniert hätte. Dieses technische, teils aber auch kulturelle Thema soll im nächsten Kapitel angesprochen stärker werden. Innovation ist in der Tat nicht nur eine Frage der Technik, sondern auch eine der Kultur.

---

erlaubte „Quersubventionierung“ vollzieht und die angesprochenen „ideellen Aktivitäten“, die diese zu refinanzieren hilft. In dem kurzen 1 ½-seitigen Schriftstück, das es aber in sich hat, ist sieben Mal von „Gewinnen“ die Rede, die als legitim angesehen werden, wenn sie zum Beispiel die „Fortführung der Einrichtungen“ innerhalb dieser Sphäre sichern, ohnehin ideelle Aktivitäten. Ausdrücklich wird dafür die „zulässige“ Bildung von „Rücklagen“ erlaubt. Auch „Inflation“ wird dabei als Hintergrund erwähnt. [Bundesfinanzministerium - Vollzugsfragen bei Zweckbetrieben der Wohlfahrtspflege nach § 66 AO; Kriterium „nicht des Erwerbs wegen“ im Sinne des § 66 Absatz 2 AO](#)

<sup>25</sup> Wem der Begriff als allzu betriebswirtschaftlich nicht behagt, der sollte sich vor Augen führen, dass dieses Phänomen inzwischen aus der (großen) freien Wirtschaft weitgehend verschwunden ist. Dort muss jetzt jeder Bereich in einem Konzern selbst sehen, wo er bleibt. Wer gerade Probleme am Markt hat, auch wenn eigentlich gute Potenziale bestehen, wird schnell geschlossen oder abgestoßen. Früher, als die bundesdeutsche Wirtschaft noch einen gewissen sozialen Instinkt hatte, leistete man es sich, auch schwache Bereiche zu halten und ggf. wieder aufzupäppeln. Seinerzeit war auch in der freien Wirtschaft der möglichst hohe Gewinn nicht das einzige Kriterium. Innovation erfolgte auf der Basis von Langfristigkeit und Ausdauer bei der Marktbearbeitung. Es wurde auch viel mehr investiert und viel weniger an Gewinnen an Aktionäre ausgeschüttet als heute.

<sup>26</sup> Zuletzt soll auch noch auf den Einsatz von Tieren hingewiesen werden, die als Rettungshunde auf der Suche nach Kindern, Demenzkranken, verwirrten Senioren, Suizidgefährdeten, Verschütteten oder Pilzsuchern eingesetzt werden oder als Besuchshunde für Menschen in Seniorenheimen sowie in Behinderten-, Kinder- und Jugendeinrichtungen, Schulen, Familien, aber auch für einzelne Personen <https://www.drk-mv.de/angebote/bevoelkerungsschutz-und-rettung/rettungshundearbeit.html> und [Besuchshunde - DRK \(drk-ruegen-stralsund.de\)](https://www.drk-ruegen-stralsund.de)

Immerhin wird die Frage der Erneuerung unter den Leistungen, die im Portfolio des DRK etwas nachrangiger angesprochen werden, in ihrer Bedeutung im Alltagsleben des DRK gar nicht niedrig eingestuft. Mehr als die Hälfte der Befragten vergeben hier klar positive Einschätzungen, meinen also, dass dieses Thema im Alltag des DRK eine erhebliche Rolle spielt. Dabei wurden in den ausführlichen Interviews zunächst einige bedenkliche Trends deutlich. Die wertorientierten Aktivitäten, so wünschenswert sie sind, müssen ja durch das entsprechende Personal getragen werden. Was nützt es, aus ökonomischem Betrieb strukturelle und finanzielle Posten zu ziehen, wenn es an den Ehrenamtlichen, ja bereits am professionellen Personal fehlt, das ja im Geschäft die Grundlage dafür schaffen muss. Die Lage stellt sich in genauer Sicht als viel komplexer heraus, als sich das die öffentliche Meinung vielleicht vorstellt. Das soll hier deswegen vertieft werden. Auch in den ausführlichen Interviews kam es ohne Ansprache wie von selbst ins Gespräch. Es ist wichtig, diese Sicht aus dem Blick des Landesverbandes und der Kreisverbände im Einzelnen darzustellen.

Man kann sogleich festhalten, dass dabei keine Kluft festzustellen war. Die Analysen und Bewertungen gingen in die gleiche Richtung. Sie klangen *beunruhigend*, denn der Trend geht in Richtung Individualisierung und weg von der Bindung, die gerade für eine Organisation wie das DRK entscheidend sei. Das DRK bedient sich ausdrücklich des Bildes der Familie und das ist ganz wörtlich gemeint. Ein Befragter beschrieb, wie er selbstverständlich aus einem Familienverbund, in dem viele Verwandte eng mit dem DRK verbunden waren, als Kind und Jugendlicher in die neue und erweiterte Familie des DRK hineingewachsen sei. Doch bei Modernisierern im DRK kommt heutzutage der ausdrückliche Bezug auf die „Familie DRK“ nicht mehr so gut an. Es lässt sich aber nicht bestreiten, dass dabei ganz andere emotionale Bindungen mitwirken als bei den Ideen, die die Modernisierer entwickeln, um als Alternative zum klassischen Ehrenamt auf zeitweise, projekt- und anlassbezogene Aktivitäten von *Freiwilligen* zu setzen. Das Argument ist zumeist die Alternativlosigkeit, der Trend ginge unaufhaltsam dahin und dem müsse man sich beim DRK stellen.<sup>27</sup>

Es ist wichtig, den Hintergrund dafür zu rekonstruieren. Ganz einhellig nehmen die Befragten diesen Trend zur Individualisierung wahr. Diese eher schillernde Bewegung

---

<sup>27</sup> Wichtig ist, die Dinge nicht alternativ, sondern ergänzend zu sehen, also das eine zu tun, ohne das andere zu lassen. In den aktuellen Corona-Zeiten ist es dem DRK M-V gelungen, mehr als Tausend ungebundene Helfer für verschiedenste Projekte zu gewinnen und damit indirekt eine Nähe zum DRK zu schaffen. [Team MV \(team-mv.info\)](http://team-mv.info)

wurde von den Praktikern sogleich auf die Freizeit bezogen. Diese erscheine vielen als ein immer kostbareres Gut und stehe damit immer weniger als verfügbare Größe für das DRK und andere Organisationen zur Verfügung. Der Osten hat diese Entwicklung nachholend erlebt. Die Alternative zum Ehrenamt, die gerne am Urlaub festgemacht wird, aber viele Werte betrifft, oft genug die Scheinwerte des Kommerzes, entzieht den gemeinnützigen Organisationen immer mehr die Zeit, die ihr eigentliches „Kapital“ ist. Da gibt es gar nichts zu beschönigen, das ist Fakt! Man muss das so sagen, wie es die Leute im Landesverband sagen und wie es ist; wenn Menschen nicht freiwillig arbeiten wollen, dann helfen keine Struktur und noch so viel Geld. Wenn sie ihre Freizeit nicht hergeben, dann geht nichts voran. Und das gilt auch, wenn für das DRK oder andere gespendet wird, ohne (gemeinnützig motiviertes) Personal nützt alles Geld nichts. Die Sache verpufft dann zunehmend in der Luft.

Es kann hier nur darum gehen, eine kritische Frage, die die gesamte Zivilgesellschaft, und darin das DRK betrifft, auf das Thema dieses Gutachtens zu beziehen. Die Mittel des Landes stützen auch die Maßnahmen des Verbandes, das Ehrenamt zu stärken (und zwar innerhalb *und* außerhalb des DRK!), die sich mit der *Zukunft* auseinandersetzen, die alles andere als einfach zu bewältigen ist. Auch diese Untersuchung ist Teil dieser Strategie. Deswegen wurden darin der Ausstrahlung des DRK und ihrem Angang an die Zukunft Gewicht beigelegt, obwohl es eigentlich darum geht, die erhaltenen Mittel seitens des Landes rückblickend zu rechtfertigen. Die Beobachtungen und Ideen sind ganz ähnliche wie anderswo auch. Man müsse das ungebundene und unstetige Element einfangen, das besonders bei den Jüngeren liege und sich auch auf das Spenden beziehe. Kaum jemand wolle, bildlich gesprochen, noch etwas in die alte Sammelbüchse legen, also *pauschal* das DRK unterstützen, sondern man will sich für konkrete Projekte oder Aktionen einsetzen und dabei soll wenig in die Verwaltung gehen und möglichst viel in die aktive gemeinnützige Unterstützung.

Der letzte Punkt betrifft auch dieses Gutachten, das Geld des Landes geht ja auch in die *Verwaltung* des Verbandes. Verwaltung gilt vielen Menschen heute als aufgebläht und gerade bei den Organisationen des „Guten“ will man so wenig als möglich davon. Dabei wird nicht berücksichtigt, mit wie vielen staatlichen Auflagen die Tätigkeit des DRK (und anderer Organisationen bis hin zu kleinsten Vereinen, die kaum das Geld und Personal dafür haben) belastet ist, welche Pflichten an Dokumentation heute eine Organisation hat, die viel Geld umsetzt, aber noch mehr, was es heißt, im Bereich des Medizinischen oder der Rettung tätig zu werden. Dabei sind die Gelegenheiten, gegen

Gesetze zu verstoßen, unendlich und die professionelle Vorsorge dagegen schlägt ganz erheblich zu Buche. Das ist nur ein Ausschnitt daraus, was es heißt, in einer weitgehend „verrechtlichten“ Gesellschaft ein Portfolio an Leistungen rechtssicher anzubieten wie das DRK. Was es unter diesen Umständen heißt (und kostet), auch die Ehrenamtlichen so fortzubilden und abzusichern, dass sie mit ihrem Engagement nicht (versteht sich, unbeabsichtigt) mit dem Gesetz zusammenstoßen!

Man begreift es allein von diesem Punkt aus, dass bereits die kleinen Vereine, deren Portfolio (etwa in den Bereichen Kultur und Freizeit) nicht ganz so anspruchsvoll ist wie das des DRK, zunehmend Probleme haben, Vorstände zu finden, die im Zweifel die Last der immer stärkeren Verrechtlichung der Gesellschaft zu tragen haben. Der Staat lädt diese mit immer mehr Gesetzen der Zivilgesellschaft auf, ohne ihr wenigstens die Unterstützung zu geben, damit klar zu kommen. Sicher ist es so, wie es oft kritisiert wird; ein großer Verband wie das DRK kommt mit dieser Situation besser *zu Recht* als kleine Vereine. Ebenso geht es den kleinen Firmen, die sich keine Rechtsabteilungen leisten können wie die großen Konzerne. Doch zivilgesellschaftliche Solidarität heißt, dass sich ein großer Verband wie das DRK für die kleinen Verwandten stark macht und so handhabt es das DRK. Und nicht zuletzt dafür braucht es Mittel des Landes. Das DRK zeigt in dieser Hinsicht richtige Ansätze und die enge Abstimmung mit der Ehrenamtsstiftung, der Regierung und den jetzt besser ausgestatteten MMZ<sup>28</sup> sind ein guter Anfang eines hilfreichen Netzwerkes.

---

<sup>28</sup> Die MitMachZentralen (MMZ) sind seit einigen Jahren vom Land geförderte und an bereits vorhandene Einrichtungen oder Verbände der Zivilgesellschaft angebundene Stellen, die sich mit der Förderung des ehrenamtlichen Engagements befassen (sollen). Der Autor dieses Gutachtens hat diese MMZ im Jahre 2017 evaluiert. Sie sind, oft noch nicht lange aktiv, erst eine Art Projektion einer neuen Engagementförderung, die zunächst einmal an funktionierende Strukturen andocken muss, wie es ja in ihrer Konstruktion liegt. Um aber aus dem lokalen Umfeld in die Regionen auszustrahlen, erscheint es sinnvoll, sich mit einer flächendeckenden Organisation wie dem DRK zu vernetzen.

## Soziale Investitionen der Zukunft

### *Wege in die Zukunft*

Gemeinhin redet man von der Ansprache der Jugend, schon der Kinder, wenn es darum geht, eine Organisation zukunftsfest zu machen. Die private Werbung zeigt das schon längst, sie schafft sich die Medien, um möglichst früh an neue Generationen heran zu kommen, sie zu *prägen*, wie es in der Psychologie heißt. Was Modernisierer im DRK heute in Frage stellen, die familiäre Rekrutierung neuer DRKler oder der Nutzen des („ungeschützten“) Markenbegriffs der Familie, beruht kaum weniger auf „Genialität“ wie der Begriff der „Sozialen Netzwerke“.<sup>29</sup> Den Begriff der DRK-Familie in diese neue Welt hineinzutragen, wäre eine große Leistung, wobei es natürlich auf ein Gefühl für Verantwortung ankäme, um sich den ungünstigen Nebeneffekten des Marketings zu entziehen. Tatsächlich kann man heute beim Einkauf bei Amazon über die Funktion „Smile“ mit einer Bestellung Spenden an gemeinnützige Organisationen geben, wovon das DRK als bekannte Marke nicht schlecht profitiert. Man versteht, dass manche im DRK das auch mit Skepsis sehen, denn in dieser Schönen Neuen Welt den sozialen Kompass zu bewahren, ist schon schwierig.

Was heutzutage wenig gesehen wird, ist, wie sich Jugendliche an geradezu klassischen Motiven orientieren. Das geschieht jenseits der Sphäre des öffentlichen „Feierns“, wo sie sich kollektiven *Normen* des Hedonismus unterwerfen. Doch heute zeigt jede Studie über die Jugend, wie konventionell ihre Wünsche an das Leben sind und C-19 war nur der Beschleuniger eines Trends, der schon lange unterwegs ist.<sup>30</sup> Die Zivilgesellschaft, vor allem aber der Staat, haben schon länger darauf reagiert. Man setzt gerade bei den Jungen auf materielle Anreize, wobei das Geld nicht entscheidend ist, vielmehr geht es

---

<sup>29</sup> Ein Kollege des Landesverbandes meint völlig richtig, dass der Markenname des DRK, in der Hand eines Großkonzerns Milliarden abwerfen würde oder dass man Millionen dafür zahlen müsste, ja, dass dieser im Grunde von unbezahlbarem Wert sei. Das zeigt aber die Dialektik der Sache. In dem Maße, wie ein privater Konzern diesen Namen materiell ver-werten würde und die Betonung liegt auf „ver“, würde dieser auch seinen ideellen Wert einbüßen, es würde eine systematische Ent-Wertung einsetzen. Doch war den Führungskräften klar, dass das DRK nur durch ein intensiveres Marketing attraktiver wird, nicht nur für Nachwuchs, es benötige mehr Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit für klassische Leistungen, z.B. im Katastrophenschutz, da diese viel weniger in den Medien präsent seien als die von Feuerwehr, THW oder Bundeswehr. Das beträfe auch dessen soziale Leistungen, die ebenso zu wenig bekannt sind. Das Markenbild beruhe immer noch zu einseitig auf der Rettung oder Erster Hilfe, also gesundheitlichen Themen.

<sup>30</sup> Vgl. im Literaturverzeichnis die Shell Jugendstudie 2019, die SINUS-Jugendstudie 2020 und die ganz aktuelle, aber bezahlpflichtige Studie „Junge Deutsche 2021“.

um Preise oder Zertifikate, um das, was sich im Lebenslauf verwenden lässt. Ich kenne Jugendfunktionäre, die sich, durch Ergebnisse des Freiwilligensurveys, die der Autor zu verantworten hatte, *gegen ihre Ethik* dazu durchgerungen haben, monetäre oder karriereförderliche Maßnahmen einzuführen, weil es im Trend liegt. Man fragt sich: wenn jene besonders am Gemeinwohl orientierten Generationen abtreten: wer soll im Umfeld des Kommerzes, der in den und um die sozialen Netzwerke immer dabei ist, in Zukunft das Humane und Soziale einfordern?

Dass die Frage der Karriere und das gesteigerte Bedürfnis von Jugendlichen nach der „optimalen“ Präsenz bei anderen und in der Öffentlichkeit heute auch an das Ehrenamt herangetragen werden, ist dem zunehmend *markthaften* Zuschnitt der „Gesellschaft der Ich-AG's“, wie es ein DRKler ausdrückte, geschuldet. Da hilft es nur, das ins Positive zu wenden, dabei aber darauf zu achten, wie sich heute das Soziale in den Köpfen und Herzen der Jugend darstellt. Da landet man sogleich wieder bei der Familie, denn sie ist das A und O, der, wenn auch nicht immer gleich erkennbare Drehpunkt des Lebens der Jugendlichen. Auch die für sie heute äußerst wichtigen Freundeskreise ziehen ihren Urgrund an sozialem Gefühl aus den inzwischen wieder engen sozialen Beziehungen in den Familien. Beide Kreise sind auch heute die Einfallstore für weitergehende soziale Aktivitäten, sprich für das DRK und die Verbände, aber auch die Vereine. Im aktuellen Thüringen-Projekt<sup>31</sup> sagte mir ein Befragter: „Einstiegsdrogen“ in das Ehrenamt sind Sport und Feuerwehr. Solche Einstiege hat das DRK auch, Ausbildung in Erster Hilfe, Schulsanitätsdienst<sup>32</sup>, Wasserwacht und anderes.

Da kann man mit Gleichaltrigen etwas tun, von dem man vielleicht erst mit der Zeit versteht, was es im weiteren sozialen Sinne bedeutet. Ehre ist heute unter Jugendlichen ein geschätzter Begriff<sup>33</sup>, Ehrenamt klingt gut, höchstens etwas abschreckend durch zu viel Moral, die man sich vielleicht nicht ganz zutraut. Keinesfalls sehen sie auf Moral respektlos herab. Respekt<sup>34</sup> ist so ein älterer Begriff, der bei Jugendlichen wieder „in“ ist. Teils haben es die DRKler schon mitbekommen, dass sich unter Jugendlichen etwas

---

<sup>31</sup> [Lebenswelten gestalten STUDIE \(lebenswelten-gestalten.de\)](http://lebenswelten-gestalten.de)

<sup>32</sup> Sehr wichtig und erfolgreich sind die Aktivitäten des DRK M-V an (93) Schulen, dem Ort, wo man Kinder und Jugendliche am einfachsten „abholen“ kann, wie man heute so sagt. [1553-Schule und DRK Schülerflyer.pdf \(ganztaegig-lernen.de\)](http://1553-Schule-und-DRK-Schülerflyer.pdf) Dabei sind leider die Rückgänge wegen der C-19-Krise sehr einschneidend (-30%). Interessant ist, wie hier die eigentlich hilfreiche digitale Kommunikation ab einem bestimmten Punkt an ihre Grenzen gerät und den „analogen“ Kontakt nicht ersetzen kann, vor allem bei der Gewinnung neuer junger Aktiver.

<sup>33</sup> Der Begriff „Ehrenmann“ ist bei Jungen *und* Mädchen hoch besetzt, er stammte wohl aus dem Sprachgebrauch von migrantischen Jugendlichen.

<sup>34</sup> Auch dabei scheint der migrantische Sprachgebrauch mitzuwirken und vielleicht der in den us-amerikanischen Serien und Filmen.

geändert hat. Man sollte außerdem dran denken, dass das us-amerikanische Konzept, das sich hinter dem System der „Sozialen Netzwerke“ verbirgt, ein durchaus älteres kommunitaristisches<sup>35</sup> Element enthält. Und es ist nicht gesagt, dass es auf der ganzen Welt gleich interpretiert wird, eher dürften sich die jeweiligen Kulturen auswirken. Wie dem auch sei, Ehrenamtsförderung der Zukunft sollte an den aktuellen sozialen Kern des jugendlichen Lebens anknüpfen. Gemeinschaft steht dort viel weiter vorne, als mancher vermutet. Und wer daran richtig andockt, der hat die Jugend, aber bitte ohne Anwanzerei, denn *das geht gar nicht*.

Das hören Jugendliche ganz schnell heraus. Und was die Karriere betrifft, ist es nicht so, dass auch das DRK dringend professionellen Nachwuchs braucht? So sagen es die Befragten und betonen, dass Förderung des Ehrenamtes zugleich heißen kann, auch für professionellen Nachwuchs zu sorgen. Für Fachpersonal in den Betrieben muss in Zukunft gesorgt sein, es fehlt jetzt schon. Die Leistungen müssen ja weiterhin in guter Qualität erbracht werden, sie werden in einer alternden Gesellschaft wie Deutschland vermehrt nachgefragt werden. Der demografische Wandel war in den Interviews sehr präsent; wer sollte das besser wissen und zwar aus der Praxis, als die Leute vom DRK? Dabei nur ein Beispiel, an das man nicht gleich denkt: DRKler registrieren zunehmend Unfälle mit modischen E-Bikes, sie werden besonders von älteren Menschen gekauft, aber nicht immer beherrscht. Das zeigt, dass es viel zu tun gibt und wenn es gut getan werden soll, braucht es Organisationen, die das ausflicken können, und vieles mehr, was verantwortungslose Vermarkter den Leuten und der Gesellschaft um des Profites willen antun. Professionell und ehrenamtlich.

### *Innovation durch Investition*

Die Befragungen im DRK M-V haben mit verschiedenen Methoden ergeben, dass hier eine hochmotivierte Kerntruppe<sup>36</sup> unterwegs ist, die Ideen und dazu noch die Werte

---

<sup>35</sup> Der Kommunitarismus ist ein Konzept, das in Kommunen und Stadtvierteln auf das Heilsame naher sozialer Beziehungen setzt. Aufmerksame Nachbarschaftlichkeit ist der innerste Kern. Es ist in der Öffentlichkeit nicht mehr neu, aber umso wirksamer in der sozialen Praxis. US-Beobachter haben darauf hingewiesen, dass die wissenschaftliche Ausarbeitung dieses Konzeptes mehr von Deutschen als von US-Amerikanern stammt, ja, dass es sich dabei sogar um einen „Re-Import“ von Ideen in die USA handelt, die ursprünglich aus den USA stammen.

<sup>36</sup> Und das sind deutlich mehr Frauen als Männer; auch wenn weiterhin in den Vorständen die Männer dominieren. Diese Kerntruppe, die sich an der Befragung beteiligt hat, steht von der Struktur her ziemlich repräsentativ für die DRKler im Ganzen (vgl. die Darstellung der Stichprobe), dürfte sich aber von der Motivation her herausheben. Das DRK kann auf viel mehr Ehrenamt- und Hauptamtliche rechnen, die seine Zukunfts-Strategie in den vielen Teams und vor Ort bereits aktiv unterstützen oder dafür geworben werden können.

hat, wie auch in Zukunft das Humane und Soziale gefördert werden kann. Und das vor allem in einer strukturierten und in die Fläche wirkenden Form. Und dabei geht es, jenseits der Sonntagsreden, in der Praxis zuerst um Geld. Eigentlich ist das kein guter Befund, der Gutachter würde lieber über jene befreienden und befriedigenden Motive und Wirkungen des freiwilligen Engagements reden, darüber, wie eine eifersüchtig reklamierte „Freizeit“ durch ehrenamtliches Engagement in ein produktiveres Leben mit Glück und Zufriedenheit verwandelt würde, weil darin mehr Sinn spürbar wäre als in einer vom Kommerz geprägten Freizeit. Dennoch muss man darüber reden, dass der Staat seinen Möglichkeiten nicht gerecht wird, den Raum des demokratischen Lebens, wie ihn die Menschen verstehen, zu öffnen oder wenigstens nicht mit immer neuen bürokratischen Auflagen<sup>37</sup> zu belasten. Man sieht, worum es dabei in der Praxis geht, ganz klar in den Meinungen der DRKler.

## Ehrenamt gibt es nicht zum Nulltarif, schon gar nicht in den ausgedünnten Strukturen von Mecklenburg-Vorpommern.

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

Und was meinen Sie zu folgenden Aussagen?



DRK M-V Evaluation 2021



<sup>37</sup> Deren Abbau wurde in der Thüringer Ehrenamtsstudie bei der Befragung von 352 Vereinen, vieler Verbandsvorstände und von Experten an erster Stelle genannt, wenn es um die Verbesserung der Rahmenbedingungen des Ehrenamtes geht. Dieses Thema spielte auch bei den Interviews mit den Vorständen des DRK in M-V eine sehr wichtige Rolle. Vgl. Gensicke 2020. [Lebenswelten gestalten STUDIE \(lebenswelten-gestalten.de\)](https://www.lebenswelten-gestalten.de)

Das sind nicht nur die Meinungen der DRKler als Beschäftigte eines großen und vom Staate alimentierten Verbandes, es ist ebenso die Ansicht in Vereinen und Initiativen sowie der Wissenschaft. Bevor man voreilig dasjenige, was Wert hat, fallen lässt, sollte man sich fragen, ob nicht die Chancen der Werthaltigkeit größer sind als jene des ökonomischen Kalküls. Man sollte fragen, ob nicht doch bestimmte Grundtatsachen ähnlich bleiben und nur ihre Form wandeln? Ob es nicht eigentlich darum geht, auf den Wandel der Form zu reagieren und die gute Sache im Gepäck mitzuführen? Ob man nicht an der falschen Stelle Politik macht, eigene ideologische Werte fördern will, anstatt die *Sache*, das Anliegen des DRK? Es ist ein echtes Problem, dass heute gerade engagierte Menschen ihre Wünsche mit den Zielen ihrer Organisation oder denen der Gesellschaft verwechseln und auch ein Ergebnis des Trends zur Individualisierung. Da hilft es, sich mit den Menschen, in den Organisationen und möglichst in der ganzen Gesellschaft rückzukoppeln. So findet man vielleicht eine gemeinsame Basis, wie man zusammenarbeiten und weiterkommen kann.

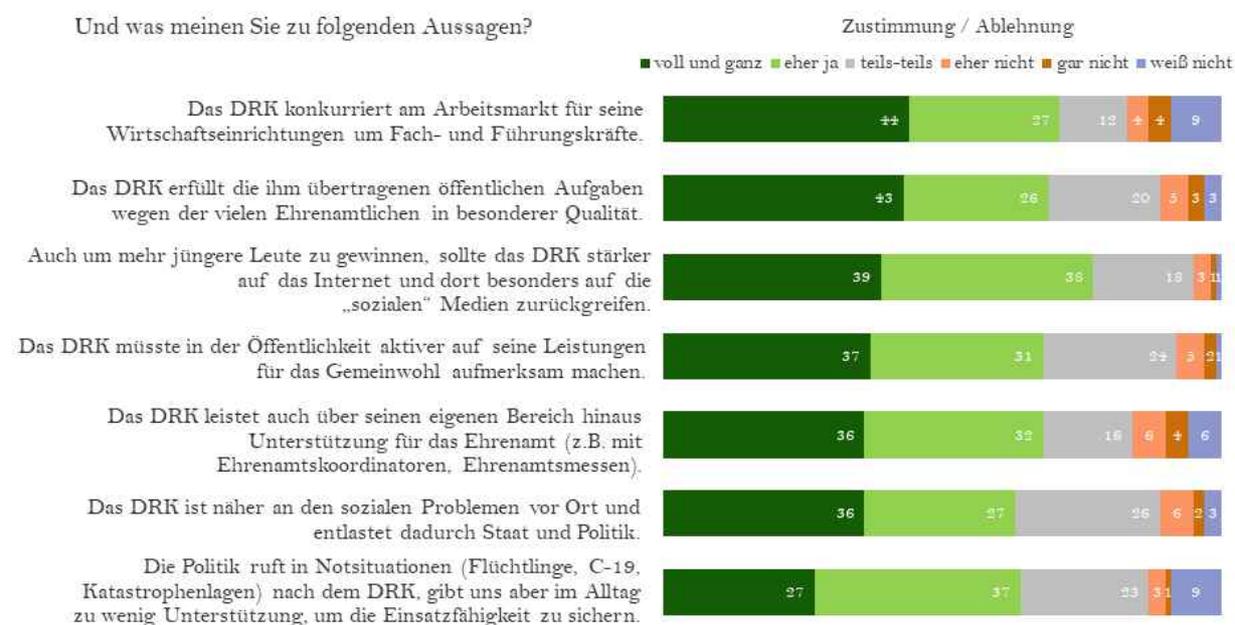
Den Befragten ist klar, dass ohne *Hauptamt* das Ehrenamt auf Dauer nicht erfolgreich arbeiten kann. Und bei einem Verband, der so anspruchsvolle Aufgaben im Unfall- und Katastrophenschutz und in der sozialen Betreuung und Aktivierung übernimmt, muss zwischen Hauptamt und Ehrenamt der richtige Takt vorherrschen. Das heißt, über die ohnehin hohen Ansprüche an Qualifikation hinaus muss die Moral stimmen. Das ist besonders die Aufgabe des Managements, es braucht über den Alltag der Verwaltung wirtschaftlicher und öffentlicher Dinge hinaus einen Raum und Personalkapazität für strategische Arbeit. Dabei helfen die Landesmittel, die aber, eine qualitätvolle Arbeit unterstellt, stetig und der Inflation angepasst gezahlt werden sollten. Gerade bei der Aktivierung und Betreuung des Ehrenamtes ist das das A und O, weil diese Ressource heute nicht mehr so wie früher sprudelt, die Trends dazu wurden schon dargestellt. Genau gesagt, steht das Ehrenamt von fast überall her unter Druck. Es wird aber heute umso sehr gebraucht und deswegen umso mehr politisch beschworen. Die Politik muss lernen, dass es nicht zum Nulltarif zu haben ist.

Wenn sich doch einmal die Idee, dass Ehrenamt erst einmal kostet, in den Köpfen der Politik festsetzen würde und der zweite Teil gleich mit, dass es dann viel mehr wieder hereinspielt, wäre schon sehr viel gewonnen! Schon länger hat man dem Ehrenamt viel sozialen Reparaturbetrieb auferlegt; und es ist nicht gut, dass es an vielen Punkten nur Flickwerk leisten kann. Das Gutachten hat schon stark auf den *produktiven* Wert der Gemeinschaft hingewiesen, auf deren Fähigkeit zur *Innovation* als Kerngröße. Davon

würde sich die Jugend angezogen fühlen, aber nicht von etwas, dass im Alltag leider allerlei unnötigen Frust mit sich bringt. Aber Innovation setzt *Investitionen* voraus, ausreichende Investitionen. Doch Flickwerk und alltäglicher Frust erzeugen bei den Motivierten und Aktiven keine Lust auf die Zukunft. Auf diese Lust kommt es jedoch besonders an. Daraus erwachsen die größten Leistungen im Gemeinwesen, und damit werden die größten Schwierigkeiten angepackt. Menschen, die von ihrer Mentalität oder ihrem Lebensweg her noch nicht so aktiv sind, werden so mitgerissen. Doch das erfordert bestimmte Voraussetzungen.

### Fachkräfte und junge Leute sind gefragt und das DRK M-V übernimmt die Förderung des Ehrenamtes zunehmend auch über seinen Bereich hinaus.

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)



DRK M-V Evaluation 2021



Eine davon ist Kontinuität und Verlässlichkeit. Gerade in so sensiblen Arbeitsgebieten wie Gesundheit und Soziales sind sie unerlässlich, sowieso, wenn es um Ordnung und Sicherheit im Gemeinwesen geht. Menschen müssen „die Nerven haben“, um in ihrer Arbeit und erst recht im Ehrenamt über das Minimum an Einsatz hinauszugehen, und sich dabei Gedanken um die Mitmenschen und über die Zukunft des Gemeinwesens im Kleinen wie im Großen zu machen. Sie brauchen Qualifikation und Anleitung, mit den komplexen Verhältnissen von heute umzugehen und dazu ist ein sozial und moralisch unterfüttertes Management nötig. Richtige Leute müssen in den richtigen Positionen

sein und dort Zeit haben, sich über das Fachliche hinaus um das Soziale und die Moral zu kümmern. Der Fisch stinkt vom Kopf zuerst, sagt man, gerade an der Küste. Ohne moralische Qualität wird es schwierig, gerade im DRK und den Verbänden; der beste Fachmann (man braucht die besten Köpfe!) kann einem Verband einen hohen Schaden zufügen, wenn es sich herausstellt, dass Nebengeschäfte oder Luxuskonsum die hohen Ziele des DRK und aller Verbände herabziehen.

### *Modernes Netzwerk der Organisationen*

Auch wenn sich in Zukunft die Konkurrenz um die besten Köpfe (im Sinne von fachlich *und* moralisch) weiter verschärft und der „moralische“ Manager nicht das Gefühl haben will, unterbezahlt zu sein, sollten die Verbände miteinander kooperieren. Besser ist es, die Zivilgesellschaft gemeinsam voranzubringen als sich gegenseitig auszutricksen. Noch besser ist es, dabei an deren schwächere Teile zu denken und sich für die Vereine, Gruppen und Initiativen miteinzusetzen. Falsch ist es, sich gegeneinander ausspielen zu lassen und sich letztlich zusammen auf einem schlechteren Niveau der Ressourcen, organisatorischen Strukturen und des haupt- und ehrenamtlichen Personals zu finden. Die befragten DRKler haben dieses Anliegen sehr wohl erkannt und auch Jan Holze, der Geschäftsführer des DSEE rät ihnen dazu. Von Netzwerken redet man allerdings heute nicht nur im organisatorischen Sinne, sondern auch von der Technologie her. Es wurde schon angedeutet, dass hinter einer Technologie immer eine Kultur steckt. Man sollte deswegen *seine* Kultur bei der Nutzung in den Vordergrund stellen, und es gilt dabei, sich derer erst einmal zu vergewissern.

Nicht umsonst verweist Jan Holze auf beides, also dass die Verbände sich mehr wie ein Netzwerk verhalten und sich in ihrer Kommunikation auf die neuen Netzwerke stützen sollten. Zu ergänzen ist, dass sie es auf Basis der eigenen, d.i. gewachsenen Kultur und Identität tun sollten. Das DRK kann hier besonders auf seine Geschichte verweisen und die 7 Grundsätze, die aus dem Leid der Kriegsgeschichte erwachsen und dessen humanitären Linderung, die von Anfang besonders durch Frauen getragen wurden.<sup>38</sup> Heute können deutlich mehr freudige Motive und durchaus ein wenig Lifestyle in die Werbung eingehen. Eine Story, ein „Way of live“ können durchaus mitschwingen, denn man ist trotz aller Bereitschaft zur Kooperation auch weiterhin Konkurrent um Zielgruppen, das DRK ist eine Marke, die sich gegen andere behaupten muss. Darauf sollte man sich einlassen, nutzt man eine Technologie, in die eine Kultur eingebaut ist,

---

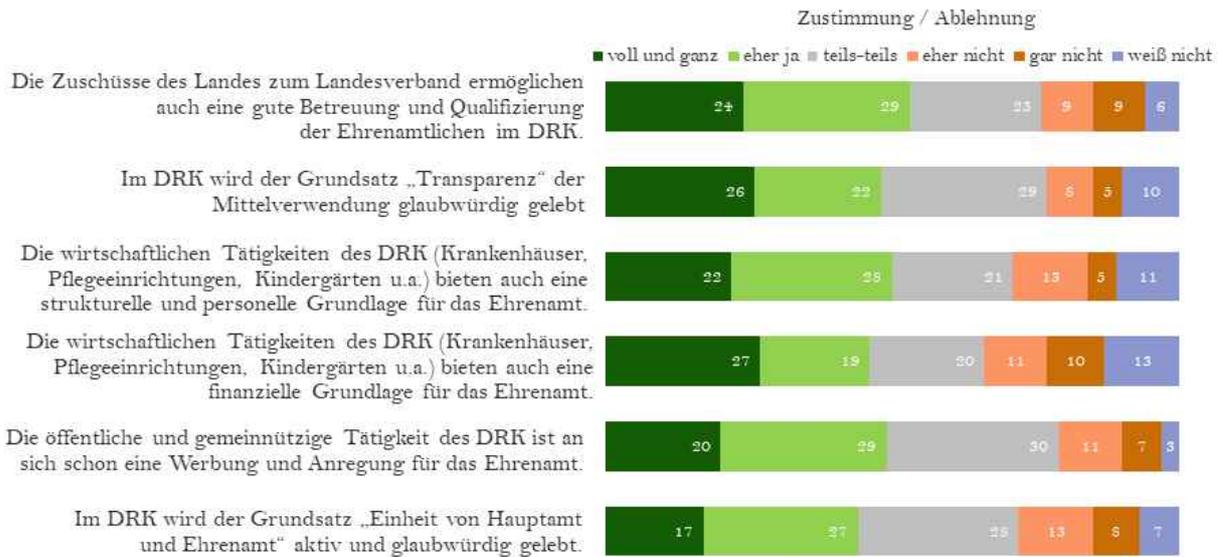
<sup>38</sup> [Die sieben Rotkreuzgrundsätze - DRK e.V.](#)

und zwar die allgemeine Kultur der aktuellen Gesellschaft. Sie ist marktlich; zwar auch sozial, aber in einem ganz besonderen Sinne, denn hier nutzt der Markt das Soziale in sehr „einnehmender“ Weise für seine Zwecke.

### Die Einheit von Hauptamt und Ehrenamt ist noch eine wichtige Aufgabe für die Zukunft, ebenso die Transparenz der Mittelverwendung nach außen.

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

Und was meinen Sie zu folgenden Aussagen?



DRK M-V Evaluation 2021



## ENGAGIEREN IN MV

Menschen & Ideen sinnvoll verbinden.

Wofür möchten Sie sich engagieren?

Thema

Zielgruppe

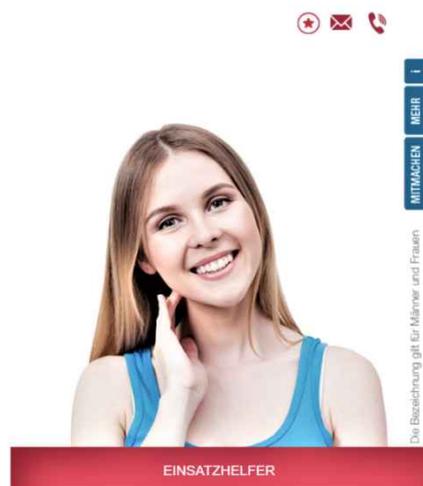
PLZ

SUCHE STARTEN

CORONA-HILFE ORGANISIEREN

Was dafür spricht?

**Menschen & Ideen sinnvoll verbinden.**  
 Möglichkeiten schaffen und gemeinsam gestalten - für ein soziales Miteinander. Sammeln Sie Erfahrungen im Ehrenamt. Qualifizieren und entwickeln Sie sich. Erleben Sie herzliche Anerkennung durch den Verein, die Mitstreiter, den Menschen, denen Sie im Ehrenamt begegnen.  
**Ein echter Mehrwert für alle Beteiligten.**



Willkommen im Netzwerk!

Um das wiederum als klassische soziale Organisation, die es auch in Zukunft bleiben will, zu vermeiden oder wenigstens zu reduzieren, sind Kompetenzen nötig, zum einen technische, zum anderen aber kulturelle. Sonst riskiert man, von einer anders sozialen, weit marktlicheren Kultur gekapert zu werden. Und wie könnte es wieder anders sein, das kostet Geld und ist sogar besonders teuer, weil man es mit einer Branche zu tun hat, die an der Spitze des technologischen Fortschritts steht oder besser ausgedrückt, ihre hohe Geltung in den Wirtschaftskreisläufen privat und öffentlich vermarktet. Wer also heute der Zivilgesellschaft und den Organisationen anrät, sich auf das Abenteuer „Neue soziale Netzwerke“ einzulassen, muss sie dabei unterstützen, dass sie sich gegen die Risiken absichern können, die dadurch entstehen. In der letzten Zeit sah man des Öfteren, dass kleinere Vereine ihre Webseiten abschalteten, weil die Auflagen zum Datenschutz, die sie eigentlich schützen sollen, ihre Fähigkeiten überforderten und die öffentliche Hand den Vereinen zu ihren Gesetzen keinerlei Schulung anbot, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Wer junge Leute im Verein hat, was in den populären Bereichen zumeist der Fall ist, den betrifft das weniger, Auftritte auf Facebook und Instagram sind schnell gemacht, aber die Risikofrage bleibt. Junge Leute haben es heute längst aufgegeben, sich gegen den allgemeinen privaten Datenabzug auch nur aufzulehnen. Aber bei den öffentlichen Organisationen kann es da schnell rechtlich eng werden. Der Staat müsste ihnen dabei eigentlich massiv helfen, weil sie sonst in große Rechtsunsicherheiten geraten können. Investitionen sind hier besonders gefragt, weil auch über den Zugang zu den jungen Zielgruppen entschieden wird, die außer im lokalen Umfeld anders kaum zu erreichen sind, woraus aber wieder neue Risiken entstehen. Hier wurde das modernste, aber auch komplexeste Entwicklungsfeld besonders angesprochen, weil es zeigt, dass heute die Rahmenbedingungen der Zivilgesellschaft und der Organisationen, die den Menschen weiterhin soziale und demokratische Beteiligung ermöglichen (sollen), inzwischen von weitreichenden Faktoren abhängig sind. Staatliche Investitionen in die Organisationen helfen diesen, damit zurechtzukommen.

### *Zielmarke Gemeinwohl*

Deutschland ist die wirtschaftlich stärkste Nation in der Europäischen Union, aber in Mecklenburg-Vorpommern liegen die Dinge immer noch etwas anders. Die Stärke der Nation ballt sich in den Metropolen und das flache Land steht auch anderswo dahinter

zurück. Doch abgesehen von seiner Schönheit, die M-V in Jahren ohne C-19 Massen anhänglicher Touristen beschert, auch aus Bayern, ist das Land wie andere ostdeutsche Länder ein sozial und kulturell interessantes Land. Hier laufen, wenn auch auf der Basis ausgedünnter Strukturen Experimente, die zukunftsweisend werden können, wenn sie dazu benutzt werden, Auswege aus den Folgen des demografischen Wandels und der Abwanderung der Jugend aus dem ländlichen Raum zu zeigen. Hier sehen die Dinge ungeschminkt aus, keine massive Zuwanderung überdeckt, dass die Daseinsvorsorge durch die Politik vernachlässigt wird. Doch es gibt viel kulturelles Kapital und immer mehr ökonomisches; aber es wird zu wenig öffentlich genutzt. Im Moment nehmen es sich vor allem private Investoren, um damit das Bild einer noch wenig zersiedelten und unüberlaufenen Landschaft zu vermarkten.

Gerade im Osten braucht es einen Gesamtplan, wie man den Ausverkauf des Geländes durch eine gemeinwohlverträgliche Nutzung wenigstens kompensiert. Es ist wirklich ein Problem, dass in den touristisch attraktiven Regionen inzwischen nur noch wenig Personal verfügbar ist, dass der Tourismus schon gefährdet ist. Vereine entlasten die Restaurants, indem sie ihre Kulturräume mit „Kaffeebetrieb“ anbieten, wodurch jene Reise-Gruppen aufgefangen werden, die ansonsten keine gastronomische Versorgung mehr hätten. Oft gilt wieder der DDR-Spruch: Keine Leute, keine Leute. Zuwanderung ist dabei nur sehr bedingt ein Ausweg, da sie sich weiterhin stark auf die großen Städte konzentriert, die im Osten eine geringe Rolle spielen, in M-V eine besonders geringe. Oft wird das heutig Nötige mit dem Begriff Cluster (Klumpen) ausgedrückt, in denen sich Wertschöpfung lokaler Privatunternehmen und der Vereine ballt. Dabei kann eine Agrar-Genossenschaft oder ein Mittelständler eine übergreifende Rolle übernehmen und diese zum Beispiel in eine öffentliche Stiftung festlegen. Dem Staat kommt hierbei (wie so oft!) eine unterstützende Rolle zu.

Er sollte diese Verclusterung auf lokaler und regionaler Ebene fördern und das wieder im eigensten Interesse, da die Eigen-Organisation der Menschen die öffentliche Hand von vielen Folgekosten erleichtert. Und an diesem Punkt ist es von Vorteil, gewissen Organisationen, die von ihrer Geschichte und Satzung her das Vertrauen des Staates rechtfertigen, einen *gewissen* Vorzug zu gewähren. Ein Verband mit einer geschichtlich wertvollen Tradition, einem aktuell guten Management und einer gewissen Größe ist schlicht verlässlicher als eine unvernetztes Sammlung von Vereinen. Ein Verband, der sich nicht nur um sich selbst, sondern auch um die Koordination und Vernetzung eines regionalen und lokalen Netzwerkes der Vereine und Initiativen kümmert, geht einen

großen Schritt in die Zukunft, die den Clustern und Netzwerken gehört. Sie setzen den weltweiten Konzernen und öffentlichen Akteuren ein eigenes Netzwerk mit ureigener Wertschöpfung entgegen und stärken die Lokalität und Regionalität, wodurch man angesichts der zunehmenden Dominanz von überregionalen Akteuren überhaupt noch eigene Kraft und Bedeutung entwickeln kann.

Hier sollten alle an einem Strang ziehen, die regionale und lokale Zivilgesellschaft, die dort verankerte Politik und die hiesige Wirtschaft. Mecklenburg-Vorpommern als ein äußerst ländliches Land hat das besonders nötig. Hier müssen Synergien konsequent genutzt werden. Starke zivilgesellschaftliche Akteure mit guter regionaler und lokaler Anbindung sind dabei besonders wichtig. Wichtig ist, dass sie den Graben zur Sphäre der wirtschaftlichen Wertschöpfung überbrücken und zugleich einen nicht zu großen Grad an politischer Anbindung haben. Dann ist ein gewisser Takt und eine richtige Fühlung da, um im Interesse des *Gemeinwohls* alle gesellschaftlichen Sphären in ein zukunftsfähiges Netzwerk einzubinden. Denn im Lokalen und Regionalen kann man sich jene Kämpfe, die in den Metropolen und der großen Welt ihren Sinn haben mögen, schlichtweg nicht leisten. Das DRK ist für diese Aufgabe unter den großen Verbänden gut aufgestellt; mäßig politisiert, aber politisch eingebunden, wirtschaftlich tätig, aber gemeinwohlorientiert, regional strukturiert, erreicht die Jugend und verpflichtet außer auf Humanität wenig auf Weltanschauung.

## Literatur

*Deutsches Rotes Kreuz*: Brennpunkt Wohlfahrt, Nr. 02/2021, Jetzt die Weichen für Zusammenhalt stellen: Vorrang für Gemeinnützigkeit im sozialen Sektor!

[Brennpunkt Wohlfahrt \(drk-wohlfahrt.de\)](http://www.drk-wohlfahrt.de)

*DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern*: Jahresbericht 2019/2020

[https://www.drk-mv.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/DRK-JB-2020.pdf](https://www.drk-mv.de/fileadmin/user_upload/Downloads/DRK-JB-2020.pdf)

*Derselbe*: Ehrenamtliches soziales Engagement zum Stichtag 31.12.2019, internes Papier, 2020

*Landtag Mecklenburg-Vorpommern*: Gesetz über die Finanzierung und zur Transparenz in der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern und zur Änderung des Insolvenzordnungsausführungsgesetzes. Vom 19. Dezember 2019

[Wohlfahrtsfinanzierungs- und -transparenz vom 19.11.2019.pdf \(regierung-mv.de\)](#)

*Gensicke, Thomas*: Ehrenamtliches Engagement im ländlichen Raum Ostdeutschlands 2020 - am Beispiel Thüringens. Kompaktbericht, Thüringer Ehrenamtsstiftung, Erfurt 2020

[https://www.lebenswelten-gestalten.de/fileadmin/user\\_upload/EILO2020/Engagement in Ostdeutschland 2020 - Kompaktbericht.pdf](https://www.lebenswelten-gestalten.de/fileadmin/user_upload/EILO2020/Engagement_in_Ostdeutschland_2020_-_Kompaktbericht.pdf)

*Derselbe*: Wenn Bürger freiwillig für Bürger arbeiten. Angebots-Engagement: Eine besonders pflegebedürftige Form des sozialen Reichtums, BBE-Newsletter 18/2019

[https://www.b-b-e.de/fileadmin/Redaktion/05\\_Newsletter/01\\_BBE\\_Newsletter/2019/newsletter-18-gensicke.pdf](https://www.b-b-e.de/fileadmin/Redaktion/05_Newsletter/01_BBE_Newsletter/2019/newsletter-18-gensicke.pdf)

*Derselbe*: Gutachten über die Evaluation der MitMachZentralen (MMZ) des Landes Mecklenburg-Vorpommern, München 2017a

[http://www.dokumentation.landtag-mv.de/parldok/dokument/44066/konzept\\_zur\\_einfuehrung\\_einer\\_landesweit\\_gueltigen\\_ehrenamtskarte\\_zivilgesellschaftliches\\_engagement\\_belohnen\\_ehrenamtsstruktur\\_in\\_mecklenburg\\_vorpomm.pdf](http://www.dokumentation.landtag-mv.de/parldok/dokument/44066/konzept_zur_einfuehrung_einer_landesweit_gueltigen_ehrenamtskarte_zivilgesellschaftliches_engagement_belohnen_ehrenamtsstruktur_in_mecklenburg_vorpomm.pdf)

*Derselbe*: Gutachten über die Evaluation der EhrenamtMessen (EAM) 2017 des Landes Mecklenburg-Vorpommern, München 2017b, unveröffentlicht

*Derselbe*: Notwendigkeit einer integrierten Theorie für die Beschreibung der Zivilgesellschaft, in: *Eckhard Priller, Mareike Alscher, Dietmar Dathe, und Rudolf Speth, Hrsg. Zivilengagement: Herausforderungen für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft*. Berlin: Lit Verlag 2011

*Deutsche Shell*: Jugend 2019 – 18. Shell Jugendstudie: Eine Generation meldet sich zu Wort, Beltz Verlag Weinheim 2019

*SINUS-Institut*: SINUS-Jugendstudie 2020 - Wie ticken Jugendliche? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland, Bundeszentrale für politische Bildung 2020

<https://www.bpb.de/311857/>

*Schnetzer, Simon*: Junge Deutsche 2021, Zukunft neu denken und gestalten (bezahlpflichtig)

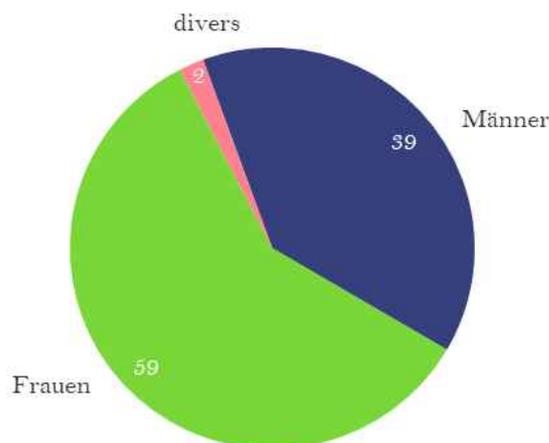
[Junge Deutsche 2021 - Junge Deutsche](#)

## Struktur der Online-Stichprobe

Die meisten der Online Befragten sind Frauen, das zeigt ihre Bedeutung für das DRK, die wahrscheinlich noch höher ist. Sehr gut ist, dass sich nicht nur die jungen, stärker online-affinen Leute beteiligt haben, sondern viele Beschäftigte in den mittleren und älteren Jahren, bei denen die Digitalisierung inzwischen oft ein fester Bestandteil des Lebens ist. Führungskräfte sind in der Stichprobe stark vertreten, dennoch besteht die Mehrheit aus Nicht-Führungskräften. Wie in Mecklenburg-Vorpommern erwartbar, wohnen viele Befragte im ländlichen Raum. Allerdings scheinen sie etwas mehr als der Durchschnitt der Bevölkerung im städtischen Umfeld (und dessen Rändern) zu leben, wohl, weil in der Stichprobe ziemlich viele Führungskräfte vorhanden sind. Knapp die Hälfte der Befragten sind rein hauptberuflich mit dem DRK verbunden, 26% dazu auch noch ehrenamtlich und 13% sind rein ehrenamtlich beim DRK tätig. 13% sind zwar im Hauptberuf beim DRK tätig, aber zugleich ehrenamtlich in anderen Zusammenhängen, z.B. bei den Sport-, Kultur- oder Freizeitvereinen oder anderen Organisationen.

### Viele weibliche Beschäftigte haben sich beteiligt.

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)



**Die meisten Befragten sind 31 bis 45 Jahre alt.**

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

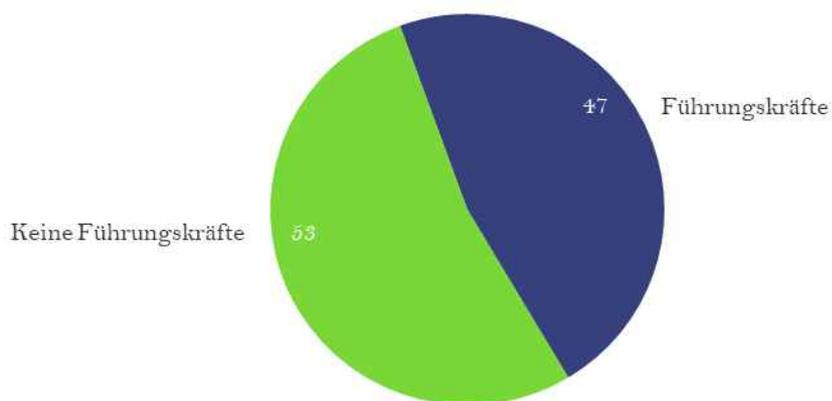


DRK M-V Evaluation 2021



**Viele Führungskräfte haben sich beteiligt.**

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

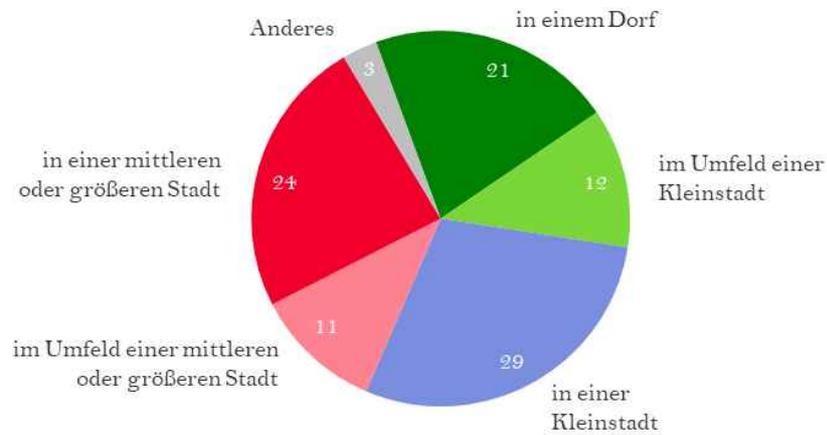


DRK M-V Evaluation 2021



**Die meisten Befragten leben im ländlichen Raum, nur knapp ein Viertel in einer mittleren oder größeren Stadt.**

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)

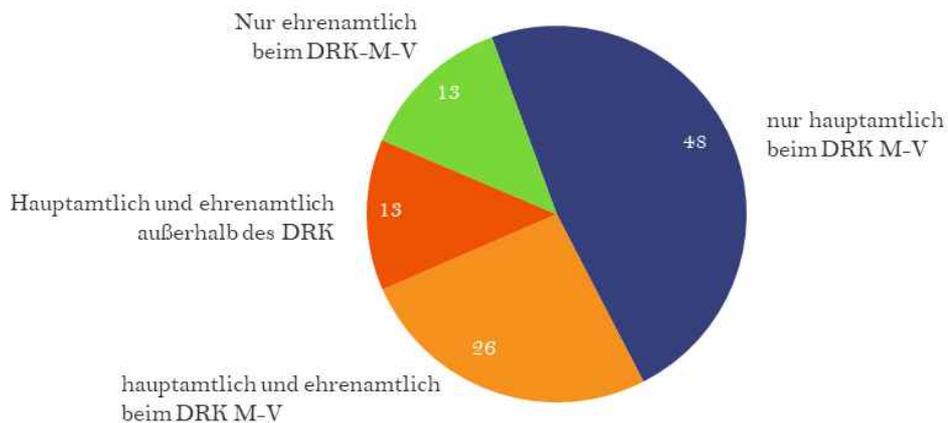


DRK M-V Evaluation 2021



**Eine Reihe der Befragten haben neben dem Hauptamt auch eine ehrenamtliche Tätigkeit, einige sind auch rein ehrenamtlich für das DRK tätig.**

DRK-Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (Angaben in %)



DRK M-V Evaluation 2021



## Angaben zum Gutachter

**Dr. Thomas Gensicke**, verheiratet, eine Tochter, wurde 1962 in Magdeburg geboren, absolvierte 1978-1981 eine Lehre als Motorenschlosser (Facharbeiter) im SKL Magdeburg, diente 1981 bis 1984 bei Bad Doberan bei der Luftabwehr als Startrampfenführer (Unteroffizier) und studierte von 1984 bis 1989 Philosophie in Leipzig. Seit 1991 lebt er in den alten Ländern, hat jedoch weiterhin enge familiäre, freundschaftliche und fachliche Kontakte in die neuen Länder und verfolgt die gesellschaftliche Situation dort sehr aufmerksam.

Er ist **seit 2015** freiberuflich als Berater in seiner eigenen Firma tätig (**Gensicke Sozialforschung München**, <http://www.gensicke-sozialforschung.de/>).

Schwerpunkte seiner Arbeit sind die **Forschung über öffentliche Beteiligung und Ehrenamt** sowie die Werte- und Kulturforschung und die Jugendforschung. Durch seine Tätigkeit seit 1990 zieht sich die Untersuchung der Kultur der **neuen Bundesländer** (und auch der soziale und kulturelle Rückblick auf die DDR) bis heute wie ein roter Faden.

Ergebnisse seiner verschiedenen empirischen und theoretischen Forschungen und Projekte haben sich auch in der Bearbeitung von Stichworten einschlägiger **Lexika** niedergeschlagen.

(„Handwörterbuch zur ländlichen Gesellschaft“, „Handbuch bürgerschaftliches Engagement“, „Handbuch des politischen Systems der BRD“, „Handwörterbuch zur politischen Kultur der BRD“, „Handbuch Freizeitsoziologie“ und demnächst im „Staatslexikon der Görres-Gesellschaft“)

<https://www.staatslexikon.uni-passau.de/#:~:text=Das%20Staatslexikon%20der%20G%C3%B6rres-Gesellschaft%20erschien%20zum%20ersten%20Mal,Untertitel%20tr%C3%A4gt%20%E2%80%93%20in%20ihrer%20Komplexit%C3%A4t%20unter%20>

### 2020 und 2021

war und ist der Gutachter für die Stiftung „Bürger für Bürger“ im Rahmen des von der DSEE geförderten Projektes **„Engagementförderung in Ostdeutschland“** tätig und verfasst dabei zwei Länderportraits zur Engagementpolitik und engagementfördernden Infrastruktur für Thüringen und **Mecklenburg-Vorpommern**. In diesem Zusammenhang hat er bereits die Leitungen der Staatskanzlei und der Ehrenamtsstiftung in Mecklenburg-Vorpommern befragt und wird Workshops zum Thema in den Ländern begleiten.

[Studie „Engagementförderung in Ostdeutschland“ | Stiftung Bürger für Bürger \(buenger-fuer-buenger.de\)](#)

### 2020 und 2021

führte und führt Gensicke Sozialforschung München für die **Thüringer Ehrenamtsstiftung** und mit freundlicher Unterstützung des **Ostbeauftragten** der Bundesregierung das umfangreiche Projekt „Ehrenamtliches Engagement im ländlichen Raum Ostdeutschlands -

am Beispiel Thüringens“ durch. Der Bericht liegt vor und wird in diesem Jahr landes- und bundesweit popularisiert.

[Lebenswelten gestalten STUDIE \(lebenswelten-gestalten.de\)](http://lebenswelten-gestalten.de)

**2020** unterstützte er **Frau Professor Dr. Martina Wegner** an der Hochschule München bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung einer Umfrage zur Evaluation des Programms „Bayerische Integrationslotsen (Hauptamtliche als Anlaufstellen für Ehrenamtliche, die für Migranten engagiert sind“) des **Staatsministeriums des Inneren Bayern**.

<https://www.stmi.bayern.de/mui/integrationspolitik/integrationslotsen/index.php>

**2019/2020**

**18 Vorträge** zur Shell Jugendstudie 2019 und anderen aktuellen Jugendstudien

**2018**

hielt er an der Hochschule München in Kooperation mit dem Lehrstuhl von Frau Professor Dr. Martina Wegner **zwei Lehraufträge** zu den Themen "Partizipation" und "Bürgergesellschaft".

**2017**

erstellte Gensicke Sozialforschung zwei umfangreiche **Evaluations-Gutachten** für das Land Mecklenburg-Vorpommern; zum einen über die MitMachZentralen (MMZ) als engagementfördernde Einrichtungen, zum anderen über die EhrenamtMessen (EAM), die in ihrer Weise der Engagement-Förderung dienen. Das MMZ-Gutachten wurde, eingebunden in eine Landtags-Drucksache, im Netz veröffentlicht.

**2001 bis 2015**

war er bei dem bekannten Umfrageinstitut Infratest Sozialforschung (jetzt Kantar) als Projektmanager in einer ganzen Reihe von Großprojekten tätig. Er leitete u.a. die Freiwilligensurveys der Bundesregierung (**BMFSFJ**) von 2004 und 2009. Zugleich erstellte auf dieser Basis für das BMI (**Ostbeauftragter**) zwei Studien über die neuen Bundesländer im Ganzen und zugleich im Auftrag vieler einzelnen Bundesländer, darunter mehrfach für die meisten **neuen Länder** (Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern).

Im Auftrag des **BMEL** verfasste er 2014 eine bundesweite Studie zum ehrenamtlichen Engagement in den **ländlichen Räumen** der Bundesrepublik.

Dr. Thomas Gensicke war Autor der **Shell-Jugendstudien** 2002, 2006, 2010 und 2015 sowie der Studien der MetallRente e.V. „Jugend, Vorsorge, Finanzen“ von 2010, 2013 und 2016. Ein aktueller Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die Popularisierung von Erkenntnissen über die aktuelle Jugendgeneration, die Deutschland in den nächsten Jahrzehnten prägen wird.

### 1991 bis 2001

arbeitete er als Forschungsreferent am Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung an der **Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer** bei dem bekannten Sozial-, Werte- und Engagementforscher Professor Helmut Klages. Hier entwickelte er den Freiwilligensurvey der Bundesregierung mit und erstellte bereits beim ersten Survey von 1999 eine Studie für die neuen Bundesländer. In Speyer promovierte er im Fach **Staatswissenschaften** mit einer Dissertation über die **Transformation der Kultur der neuen Bundesländer nach der Wende** und im Übergang zur Berliner Republik.



*Gensicke, T.:* Ehrenamtliches Engagement im ländlichen Raum Ostdeutschlands 2020 – am Beispiel Thüringens. Kompaktbericht, Thüringer Ehrenamtsstiftung, Erfurt 2020

[https://www.lebenswelten-gestalten.de/fileadmin/user\\_upload/EILO2020/Engagement\\_in\\_Ostdeutschland\\_2020\\_-\\_Kompaktbericht.pdf](https://www.lebenswelten-gestalten.de/fileadmin/user_upload/EILO2020/Engagement_in_Ostdeutschland_2020_-_Kompaktbericht.pdf)

*Derselbe:* Wenn Bürger freiwillig für Bürger arbeiten. Angebots-Engagement: Eine besonders pflegebedürftige Form des sozialen Reichtums, BBE-Newsletter 18/2019

[https://www.b-b-e.de/fileadmin/Redaktion/05\\_Newsletter/01\\_BBE\\_Newsletter/2019/newsletter-18-gensicke.pdf](https://www.b-b-e.de/fileadmin/Redaktion/05_Newsletter/01_BBE_Newsletter/2019/newsletter-18-gensicke.pdf)

*Derselbe:* Mentalitätsentwicklungen im Osten Deutschlands seit den 1970er Jahren. Vorstellung und Erläuterung von Ergebnissen einiger empirischer Untersuchungen in der DDR und in den neuen Bundesländern, in: Yana Milev, Entkoppelte Gesellschaft – Ostdeutschland seit 1989/90, Band 4: „Tatbestände“ (von 6 Bänden) Peter Lang Verlag der Wissenschaften: Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Warszawa, Wien 2019

<https://www.amazon.de/Entkoppelte-Gesellschaft-Ostdeutschland-seit-Tatbestände/dp/3631787316>

*Derselbe*: Gutachten über die Evaluation der MitMachZentralen (MMZ) des Landes Mecklenburg-Vorpommern, München 2017a

[http://www.dokumentation.landtag-mv.de/parldok/dokument/44066/konzept\\_zur\\_einfuehrung\\_einer\\_landesweit\\_gueltigen\\_ehrenamtskarte\\_zivilgesellschaftliches\\_engagement\\_belohnen\\_ehrenamtsstruktur\\_in\\_mecklenburg\\_vorpomm.pdf](http://www.dokumentation.landtag-mv.de/parldok/dokument/44066/konzept_zur_einfuehrung_einer_landesweit_gueltigen_ehrenamtskarte_zivilgesellschaftliches_engagement_belohnen_ehrenamtsstruktur_in_mecklenburg_vorpomm.pdf)

*Derselbe*: Gutachten über die Evaluation der EhrenamtMessen (EAM) 2017 des Landes Mecklenburg-Vorpommern, München 2017b, unveröffentlicht

*Derselbe*: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligensurvey 2009, Springer VS Verlag: Wiesbaden 2015

<http://www.springer.com/springer+vs/politikwissenschaft/book/978-3-658-03409-2>  
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=165004.html>

*Derselbe*: Bürgerschaftliches Engagement in den ländlichen Räumen der Bundesrepublik Deutschland – Strukturen, Chancen und Probleme. Sekundäranalyse auf Grundlage des Freiwilligensurveys der Bundesregierung für das BMEL, Az.: 123-02.05-20.020229/12-II-E, München 2014

<https://www.bmel.de/DE/themen/laendliche-regionen/ehrenamt/ergebnisse-freiwilligensurvey2014.html>

*Derselbe*: Die neuen Bundesbürger. Eine Transformation ohne Integration. Westdeutscher Verlag: Wiesbaden 1998

[https://www.springer.com/?SGWID=0-102-24-0-0&searchType=EASY\\_CDA&queryText=Die+neuen+Bundesb%C3%BCrger.+Eine+Transformation+ohne+Integration.+&submit=Anfrage+senden](https://www.springer.com/?SGWID=0-102-24-0-0&searchType=EASY_CDA&queryText=Die+neuen+Bundesb%C3%BCrger.+Eine+Transformation+ohne+Integration.+&submit=Anfrage+senden)

*Gensicke T., Olk, T.*: Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Stand und Perspektiven, Bericht im Auftrag des Bundesministeriums des Inneren über den Stand der zivilgesellschaftlichen Entwicklung in den neuen Ländern, Springer VS Verlag: Wiesbaden 2014

<http://www.springer.com/springer+vs/politikwissenschaft/book/978-3-658-03787-1>

*Gensicke T., Olk, T.*: Entwicklung der Zivilgesellschaft in Ostdeutschland. Erfolge und Herausforderungen, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden 2009

*Braun, J., Bischoff, S., Gensicke, T.*: Förderung des freiwilligen Engagements und der Selbsthilfe in Kommunen. Kommunale Umfrage und Befragung von Selbsthilfekontaktstellen, Freiwilligenagenturen und Seniorenbüros zur Förderpraxis und zur künftigen Unterstützung des freiwilligen Engagements (im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), ISAB Verlag Köln/Leipzig: Dezember 2001

[http://www.isab-institut.de/upload/projekte/01\\_b\\_engagement/0\\_3\\_1\\_8\\_Bundeswettbewerb/PDF/bericht\\_nr\\_72.pdf](http://www.isab-institut.de/upload/projekte/01_b_engagement/0_3_1_8_Bundeswettbewerb/PDF/bericht_nr_72.pdf)

## Leitfaden für die ausführlichen (qualitativ-offenen) Befragungen von Beschäftigten des DRK bzw. externen Beobachtern per Telefon

(Gensicke Sozialforschung im Auftrag des DRK-Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern 2021 - [info@gensicke-sozialforschung.de](mailto:info@gensicke-sozialforschung.de) <http://www.gensicke-sozialforschung.de/> )

**Datum** des Interviews

**Name** der befragten Person

**Funktion** der befragten Person

**Arbeitsort** der befragten Person

Das DRK ist eine *gemeinnützige* Organisation, die sich aber auch durch *wirtschaftliche* Tätigkeiten finanziert. Diese Befragung soll die Frage behandeln, ob und inwieweit diese Aspekte in der Tätigkeit des Landesverbandes in M-V ausbalanciert sind.

**Erzielt das DRK hinreichend jene „Gemeinwohl-Rendite“, wofür der Landesverband auch staatliche Mittel erhält?**

Und wohin sollte sich der Verband in dieser Hinsicht in Zukunft entwickeln?

**1. Was glauben Sie, welche Rolle spielen ethische Aspekte in der Tätigkeit des DRK-Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern (also z.B. Gemeinwohl, Ehrenamt, Fundraising)?**

Wichtige Rolle	teils-teils	eher unwichtige Rolle
( )	( )	( )

*Wichtig:* Woran würden Sie das festmachen?

–

*Teils-teils:* Sollte mehr dafür getan werden?

–

*Eher unwichtig:* Wie bewerten Sie das?

–

**2. Sollten ethische Aspekte in der Tätigkeit des DRK-Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern (also z.B. Gemeinwohl, Ehrenamt, Fundraising) eine größere Rolle spielen?**

Ja	zum Teil	Nein
( )	( )	( )

*Ja:* Was müsste sich ändern?

–

*zum Teil:* Was spricht dafür, was dagegen?

–

*Nein:* Was spricht dagegen?

–

**3. Was denken Sie, in welchem Maße werden ethische Aspekte der Tätigkeit des DRK-Landesverbandes in Mecklenburg-Vorpommern (also z.B. Gemeinwohl, Ehrenamt, Fundraising), in der Öffentlichkeit wahrgenommen?**

Zu stark	gerade richtig	Zu wenig
( )	( )	( )

*Zu stark*, würden Sie das bitte erläutern?

–

*Gerade richtig*, würden Sie das bitte erläutern?

–

*Zu wenig*, würden Sie das bitte erläutern?

–

**4. Was denken Sie, welche Maßnahmen wären wichtig, um die jetzige Stellung und eine weiterhin erfolgreiche Tätigkeit DRK-Landesverbandes in Mecklenburg-Vorpommern langfristig zu sichern?**

Was wäre das *Wichtigste*?

–

Und ist der Verband damit bereits *erfolgreich unterwegs*?

–

Und was wäre das *Zweitwichtigste*?

–

Und ist der Verband damit bereits *erfolgreich unterwegs*?

–

Und was wäre das *Drittwichtigste*?

–

Und ist der Verband damit bereits *erfolgreich unterwegs*?

–

Und was wäre sonst noch *wichtig*?

–

Und ist der Verband damit bereits *erfolgreich unterwegs*?

–

**5. Wollen Sie uns noch etwas zum Thema „Zukünftige Entwicklung des DRK“ sagen, das bisher noch nicht angesprochen wurde?**

–

Ich danke Ihnen für das Gespräch

**Fragebogen für Online-Befragung von Beschäftigten des DRK bzw. externen Beobachtern**  
(Gensicke Sozialforschung im Auftrag des DRK-Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern 2021 - [info@gensicke-sozialforschung.de](mailto:info@gensicke-sozialforschung.de) <http://www.gensicke-sozialforschung.de/>)

**Ihre Angaben werden in keinem Fall mit Ihrer Person verknüpft ausgewertet. Sie dienen zur Ermittlung des Meinungsklimas bei Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen des DRK M-V und von Beobachtern im Rahmen der Berichterstattung zur Verwendung der Landesmittel. Bitte antworten sie frei heraus aus Ihrer persönlichen Erfahrung und Perspektive.**

**Vorbemerkung:**

**1. In welchem Maße halten Sie persönlich die folgenden Aspekte der Tätigkeit des DRK Mecklenburg-Vorpommern für wichtig?**

äußerst wichtig	wichtig	teils- teils	weniger wichtig	unwichtig	weiß nicht
1	2	3	4	5	9

- Schneller und qualifizierter Einsatz bei Katastrophenlagen
- Betrieb von Krankenhäusern
- Internationale Hilfs-Einsätze und Unterstützung
- Betrieb von Kindergärten
- Förderung ehrenamtlicher Tätigkeit
- Einwerbung von Spenden für gemeinnützige Zwecke („Fundraising“)
- Schnelle Rettung bei Unfällen oder Notfällen (Straßenverkehr, Herzinfarkt u.ä.)
- Betrieb von Pflegeheimen
- Daseinsvorsorge (Sicherung der Lebensqualität möglichst vieler Menschen)
- Wasserwacht (z.B. Rettungsschwimmer, Erste Hilfe)
- Sanitätsdienst (z.B. bei Veranstaltungen)
- Flächendeckender Einsatz im ländlichen Raum
- Förderung des Zusammenhalts unter den Menschen
- Glaubwürdiges Beispiel für Menschlichkeit in einer marktbestimmten Gesellschaft
- Einsatz für hilfebedürftige Zuwanderer (z.B. Flüchtlinge)
- Öffentliches Vorleben von Werten wie Hilfsbereitschaft und Solidarität
- Soziale Innovation über staatliche Leistungen hinaus
- Einsatz für sozial Schwache (z.B. Kleiderkammern, günstig einkaufen oder essen, Obdachlose)
- Einsatz für ältere Menschen (z.B. Essen auf Rädern, betreutes Wohnen)
- Betreuung von Behinderten, Beratung
- Einbezug einsamer Menschen in die Gemeinschaft
- Hilfe bei Suchtproblemen (Alkohol, Drogen u.ä.)
- Hilfe bei schweren Gesundheitsproblemen (chronisch Kranke, Krebs u.ä.)
- Gesundheitsversorgung auf dem Land
- Ansprache der Jugend (z.B. in Schulen, Kindergärten, Jugendrotkreuz, FSJ)
- Vorhalten von Beratungsangeboten (Schwangerschaft, Gesundheit, Soziales u.ä.)
- Andere Hilfen (z.B. Suchtdienst)

Ihre Ergänzungen/Kommentare \_\_\_\_\_

**2. Und was meinen Sie: Welche Rolle spielen die eben von Ihnen persönlich bewerteten Aspekte in der tatsächlichen Alltagsarbeit des DRK M-V?**

Sie spielen eine ...

sehr große	große	teils- teils	weniger große	geringe	weiß nicht
1	2	3	4	5	9

Rolle

- Schneller und qualifizierter Einsatz bei Katastrophenlagen
- Betrieb von Krankenhäusern
- Internationale Hilfs-Einsätze und Unterstützung
- Betrieb von Kindergärten
- Förderung ehrenamtlicher Tätigkeit
- Einwerbung von Spenden für gemeinnützige Zwecke („Fundraising“)
- Schnelle Rettung bei Unfällen oder Notfällen (Straßenverkehr, Herzinfarkt u.ä.)
- Betrieb von Pflegeheimen
- Daseinsvorsorge (Sicherung der Lebensqualität möglichst vieler Menschen)
- Wasserwacht (z.B. Rettungsschwimmer, Erste Hilfe)
- Sanitätsdienst (z.B. bei Veranstaltungen)
- Flächendeckender Einsatz im ländlichen Raum
- Förderung des Zusammenhalts unter den Menschen
- Glaubwürdiges Beispiel für Menschlichkeit in einer marktbestimmten Gesellschaft
- Einsatz für hilfebedürftige Zuwanderer (z.B. Flüchtlinge)
- Öffentliches Vorleben von Werten wie Hilfsbereitschaft und Solidarität
- Soziale Innovation über staatliche Leistungen hinaus
- Einsatz für sozial Schwache (z.B. Kleiderkammern, günstig einkaufen oder essen, Obdachlose)
- Einsatz für ältere Menschen (z.B. Essen auf Rädern, betreutes Wohnen)
- Betreuung von Behinderten, Beratung
- Einbezug einsamer Menschen in die Gemeinschaft
- Hilfe bei Suchtproblemen (Alkohol, Drogen u.ä.)
- Hilfe bei schweren Gesundheitsproblemen (chronisch Kranke, Krebs u.ä.)
- Gesundheitsversorgung auf dem Land
- Ansprache der Jugend (z.B. in Schulen, Kindergärten, Jugendrotkreuz, FSJ)
- Vorhalten von Beratungsangeboten (Schwangerschaft, Gesundheit, Soziales u.ä.)
- Andere Hilfen (z.B. Suchtdienst)

Ihre Ergänzungen/Kommentare \_\_\_\_\_

### 3. Was meinen Sie zu folgenden Aussagen?

Ich stimme ...

Voll und ganz zu	eher zu	teils- teils	eher nicht zu	gar nicht zu	weiß nicht
1	2	3	4	5	9

- Die Politik ruft in **Notsituationen** (Flüchtlinge, C-19, Katastrophenlagen) nach dem DRK, gibt uns aber im Alltag zu wenig Unterstützung, um die Einsatzfähigkeit zu sichern.
- Ehrenamt **kostet Geld**, zwar nicht für die Bezahlung der Ehrenamtlichen, wohl aber für deren Anleitung und Ausbildung, für Technik und Organisation usw.
- Mecklenburg-Vorpommern ist sehr ländlich strukturiert und der Staat verlässt sich darauf, dass die Dinge **vor Ort kostengünstig** durch das Ehrenamt bearbeitet werden.
- Das DRK ist **näher** an den sozialen Problemen vor Ort und entlastet dadurch Staat und Politik.
- Wenn der Staat bei öffentlichen Aufgaben schon auf das Ehrenamt setzt, sollte er zumindest die **Sachkosten und die Technik** finanzieren.
- Das DRK erfüllt die ihm übertragenen öffentlichen Aufgaben wegen der vielen Ehrenamtlichen in **besonderer Qualität**.
- Ohne **hauptamtliche Unterstützung** kann das Ehrenamt auf Dauer nicht erfolgreich sein.
- Die Initiative der Einzelnen vor Ort sollte durch **übergreifende Strukturen** gestützt werden und das DRK ist eine solche Struktur.
- Gerade in einem sehr ländlichen Land wie Mecklenburg-Vorpommern braucht es feste soziale **lokale und regionale Strukturen**, wie sie das DRK bietet.
- Die **Zuschüsse des Landes** zum Landesverband ermöglichen auch eine gute Betreuung und Qualifizierung der Ehrenamtlichen im DRK.
- Die wirtschaftlichen Tätigkeiten des DRK (Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Kindergärten u.a.) bieten auch eine **finanzielle** Grundlage für das Ehrenamt.
- Die wirtschaftlichen Tätigkeiten des DRK (Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Kindergärten u.a.) bieten auch eine **strukturelle und personelle** Grundlage für das Ehrenamt.
- Im DRK wird der Grundsatz „Einheit von **Hauptamt und Ehrenamt**“ aktiv und glaubwürdig gelebt.
- Im DRK wird der Grundsatz „**Transparenz**“ der Mittelverwendung glaubwürdig gelebt.
- Das DRK konkurriert am **Arbeitsmarkt** für seine Wirtschaftseinrichtungen um Fach- und Führungskräfte.
- Die öffentliche und gemeinnützige Tätigkeit des DRK ist an sich schon eine **Werbung** und Anregung für das Ehrenamt.
- Das DRK leistet auch über seinen **eigenen Bereich hinaus** Unterstützung für das Ehrenamt (z.B. mit Ehrenamtskoordinatoren, Ehrenamtsmessen).
- Das DRK müsste in der Öffentlichkeit aktiver auf seine Leistungen für das Gemeinwohl **aufmerksam machen**.
- Auch um mehr jüngere Leute zu gewinnen, sollte das DRK stärker auf das Internet und dort besonders auf die „**sozialen**“ **Medien** zurückgreifen.
- Alle (z.B. Initiativen, Vereine und Verbände), die aufgrund der ausgedünnten staatlichen Strukturen öffentlich aktiv sind, sollten vertrauensvoll **zusammenarbeiten**.

Ihre Ergänzungen/Kommentare \_\_\_\_\_

#### 4. Und was meinen Sie zu folgenden Aussagen?

*Ich stimme ...*

Voll und ganz zu	eher zu	teils- teils	eher nicht zu	gar nicht zu	weiß nicht
1	2	3	4	5	9

- Das DRK hat ein **positives Image** in der Bevölkerung.
- Ich bin **stolz** darauf, ein DRKler zu sein.
- Meine Tätigkeit beim DRK wird in meinem Freundes- und Bekanntenkreis **anerkannt**.
- Meine Tätigkeit beim DRK wird von leitenden Personen **anerkannt**.
- Die Bevölkerung **weiß zu wenig** davon, was das DRK Gutes für die Gesellschaft tut.
- Die Politik **würdigt es nicht genügend**, in welchem Maße das DRK sie von Problemen entlastet.
- Das DRK ist mit den **kommunalen und regionalen** Strukturen gut vernetzt.
- Das DRK ist mit den **politischen und staatlichen** Strukturen des Landes gut vernetzt.

Ihre Ergänzungen/Kommentare \_\_\_\_\_

#### 5. Wenn Sie nun zum Schluss einmal das *gesamte DRK M-V* betrachten und *dessen Tätigkeit im Ganzen Revue* passieren lassen, ist diese eher ...

Voll und ganz	eher	teils- teils	eher nicht	gar nicht	weiß nicht
1	2	3	4	5	9

Gewinnorientiert

Gemeinwohlorientiert

Nahe an der Politik

Nahe an den Menschen weiß nicht

Nahe an den Zentren

Nahe an den Regionen

Machtorientiert

Beteiligungsorientiert

Ihre Ergänzungen/Kommentare \_\_\_\_\_

**Nun einige Angaben zur Statistik, die wir benötigen, um die Umfrage vertiefend auszuwerten. Auch diese Angaben werden wie Ihre Meinungen nicht mit Ihrer Personen verknüpft.**

#### 6. Sind Sie hauptamtlich oder ehrenamtlich beim DRK tätig?

- Im Hauptamt 1
- Nicht im Hauptamt, aber ehrenamtlich 2
- Anderes 3

*Wenn im Hauptamt (Mehrfachnennungen möglich)*

- Ehrenamtlich (im DRK) 1
- Ehrenamtlich (anderswo: in Vereinen usw.) 2

**7. Sind Sie beim DRK in einer Führungsposition tätig?**

- Ja 1
- Nein 2

**8. Sind Sie ...**

- Ein Mann 1
- Eine Frau 2
- Divers 3

**9. Wie alt sind Sie?**

- Bis 17 Jahre 1
- 18-30 Jahre 2
- 31-45 Jahre 3
- 46-65 Jahre 4
- 66 Jahre und älter 5

**10. Sind Sie ...**

- Nach 1955 nach Deutschland zugewandert und nicht deutscher Staatsbürger 1
- Nach 1955 nach Deutschland zugewandert und deutscher Staatsbürger 2
- Nichts davon 3
- Dazu möchte ich nichts sagen 4

**11. Leben Sie ...**

- In einem Dorf im ländlichen Raum 1
- In der Nähe/im Umfeld einer Kleinstadt 2
- In einer Kleinstadt 3
- In der Nähe/im Umfeld einer mittleren/größeren Stadt 4
- In einer mittleren/größeren Stadt 5
- Kann man nicht sagen/Anderes 6

**Ich danke Ihnen für Ihre Teilnahme!**