



UNTERNEHMENS
GRUPPE
POMMERSCHE
DIAKONIE

*Lebensfelder
bestellen*

**Anlage zu TOP 3 der Mitgliederversammlung des Pommerschen Diakonievereins e. V. am
11.11.2025**

Berichte aus den Geschäftsbereichen:

- Geschäftsbereich arbeiten
- Geschäftsbereich assistieren
- Geschäftsbereich pflegen
- Geschäftsbereich BBW
- Geschäftsbereich NBS
- Geschäftsbereich WAN
- Geschäftsbereich ZSC
- Bürgerhafen Greifswald

Geschäftsbereich arbeiten

WIR: dynamisch wertschöpfend – bewegend menschlich

1. Schwerpunkte im Geschäftsbereich 2025

1.1. Strategieentwicklung 2025-2030

In 2024 wurde der Prozess zur Entwicklung einer zukunftsorientierten Strategie für die UGPD angestoßen. Die Diskussionen hierzu fanden und finden sowohl zentral in der GFK und den verschiedenen Klausuren als auch dezentral in den Besprechungsformaten des Geschäftsbereiches statt. Die Ergebnisse werden zusammengeführt und sondiert und werden bis September 2025 im Strategiekonzept und der BSC (Balanced Scorecard) verortet sein.

Für die Strategie unseres Geschäftsbereiches haben wir uns mit den auf uns wirkenden Umfeldbedingungen auseinandergesetzt und diese, wie auszugsweise dargestellt, im Konzept aufgenommen:

Der UN-Fachausschuss zur Staatenprüfung Deutschlands hat deutlich gemacht, dass weitere Anstrengungen bei der Deinstitutionalisierung in den Bereichen Bildung, Wohnen und Arbeit unternommen werden müssen.

Mit Blick auf Werkstätten für behinderte Menschen kritisiert der Fachausschuss die hohe Anzahl von Werkstattbeschäftigen und die geringe Zahl von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Ebenfalls soll das System der beruflichen Bildung in Deutschland umstrukturiert und inklusiver gestaltet sowie der Zugang für Menschen mit Behinderungen sichergestellt werden.

Der Koalitionsvertrag 2025 sieht eine Stärkung der Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen vor, einschließlich der Weiterentwicklung der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und einer besseren Durchlässigkeit zwischen Werkstätten, beruflicher Rehabilitation und dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Es wird betont, dass die Belange von Menschen mit Behinderungen bei der Entwicklung von KI-Systemen berücksichtigt werden sollen und die digitale Kompetenz und Infrastruktur verbessert werden sollen

Der Koalitionsvertrag bekräftigt den Erhalt und die Reform der Werkstätten für behinderte Menschen, mit dem Ziel, mehr Menschen aus Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Im GB arbeiten sind derzeit rund 20% des Personals älter als 60 Jahre, bei den Leistungsberechtigten macht diese Altersgruppe nur rd. 9% aus. Damit kommt der Personalentwicklung, der Fachkräfteisicherung, der Nachfolgeplanung und der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur eine hohe Bedeutung zu.

Die Leistungsbreite und -tiefe ist geprägt von Teilhabeangeboten für Menschen mit Behinderung sowie von Dienstleistungsangeboten und der Einbindung in Produktionsprozesse für Privatkunden und Unternehmen in städtischer und ländlicher Struktur. Zur Erreichung der Leistungsangebote spielen die Verkehrsinfrastruktur und Möglichkeiten des Nahverkehrs eine erhebliche Rolle.

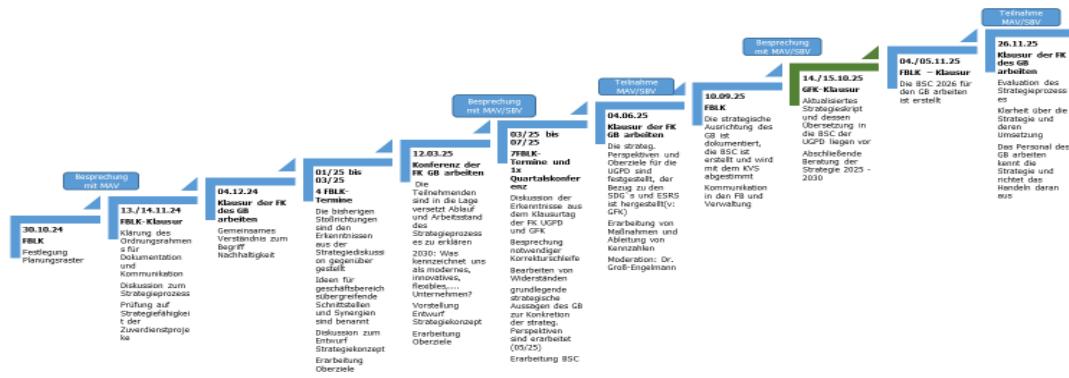
Für die Weiterentwicklung und Konsolidierung der Angebote sind die Bedarfe und Wünsche der Menschen mit Behinderung zu beachten und mit den Leistungsträgern abzustimmen. Das Kaufverhalten der Dienstleistungskunden ist unter Beachtung der Inflationsraten und damit verbunden dem Einfluss auf die Preisentwicklung regelmäßig zu bewerten (der Bruttojahresverdienst in M-V betrug 2023 gem. der Wirtschaftswoche 36.500 Euro, Pos. 15 im Vergleich zu den anderen Bundesländern). Die Entwicklung der Wirtschaftsunternehmen hat maßgeblichen Einfluss auf die Wertschöpfungsketten und Wirtschaftlichkeit des GB arbeiten.

Netzwerkarbeit (ohne Konkurrenzdenken), trägerübergreifende und interne Zusammenarbeit, Kooperationen, Spezialisierungen und Partizipation bieten die Chance für eine langfristige Stabilität des Geschäftsbereiches.

Mittels nachfolgendem Bild haben wir die Strategieentwicklung des Geschäftsbereiches inhaltlich und terminlich strukturiert und die zukunftsorientierte Ausrichtung unseres Handelns als Leitplanke wie folgt formuliert:

WIR: dynamisch wertschöpfend – bewegend menschlich

Etappen der Strategieentwicklung im GB arbeiten
Woher kommen wir, wo stehen wir heute und wo wollen wir in Zukunft sein?



1.2. Wahl des Werkstattrates und der Frauenbeauftragten

Am 20. und 21.10.25 werden die Mitglieder des Werkstattrates und die Frauenbeauftragte als Vertreter für die Leistungsberechtigten in den Arbeitsbereichen gewählt. Diese sind auch Ansprechpartner für die Leistungsberechtigten in den Tagesgruppen (FÖG) sowie im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich.

1.3. Wahl der Mitarbeitendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung

Am 19.09.25 findet die Wahl der MAV statt. Diese ist vorzeitig notwendig geworden, da die MAV wegen Austritts eines Mitglieds nicht mehr beschlussfähig war.

Gleichzeitig findet die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen statt. Jetzt mit der Besonderheit, dass nach einem BAG – Urteil auch die schwerbehinderten und gleichgestellten Leistungsberechtigten der Arbeitsbereiche und des Eingangsverfahrens/Berufsbildungsbereiches wahlberechtigt sind.

2. Weiterentwicklung der Leistungsangebote

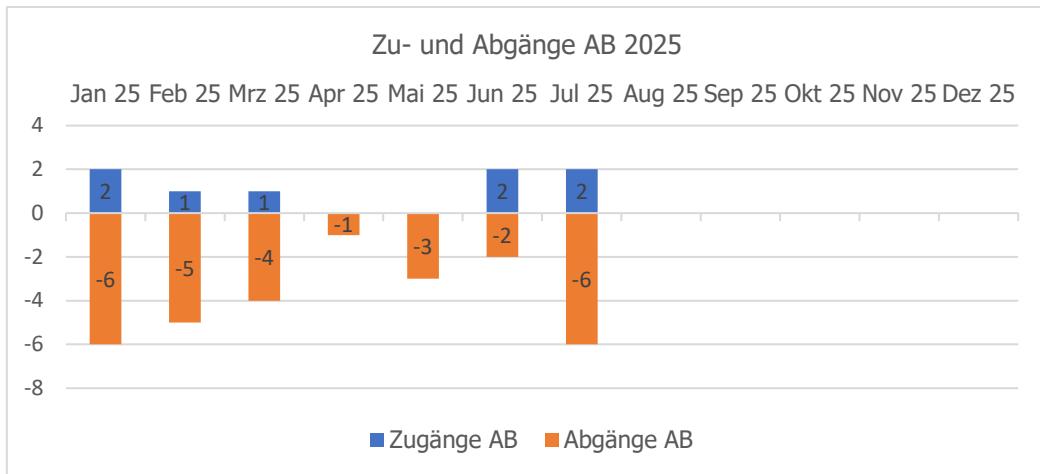
Mit Wirkung zum 01.08.25 ist die Betriebsstätte Logistik am Koppelberg in Greifswald in das Eigentum des PDV durch Kauf übergegangen. Wir können somit den **Arbeitsbereich** weiter entwickeln, sind nicht mehr der Mietpreisspirale ausgesetzt und können dem Leistungsträger gegenüber planbare Investitionskosten vorweisen.

Im Rahmen des Projektes „Outtasking Scannen“ des Justizministeriums Mecklenburg-Vorpommern werden wir zum 01.10.2025 einen Kooperationsvertrag mit dem Amtsgericht Greifswald schließen und dort zwei Leistungsberechtigte auf einem **ausgelagerten Arbeitsplatz** begleiten. Deren Aufgabe besteht im Scannen der Verfahrensdokumente und entlastet die Justizangestellten, die dann für andere Aufgaben zur Verfügung stehen.

Die Modernisierungsmaßnahmen des Hauses Bethesda werden für den Bereich der **Tagesgruppe** (Fördergruppe) zum Ende Oktober 25 abgeschlossen sein. Es erfolgt dann beginnend am 01.11.25 der Einzug der Leistungsberechtigten und der Fachkräfte. Mit dem Einzug in das modernisierte Objekt werden wir die Platzzahl von 12 auf 18 erweitern.

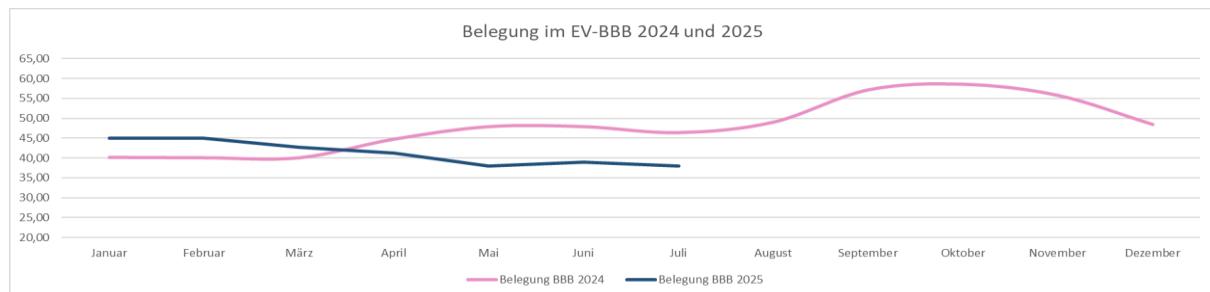
3. Auslastung der Leistungsangebote

Der Trend des Rückgangs der Plätze im **Arbeitsbereich** hält auch in 2025 weiter an. Die Zugänge gleichen die Abgänge nicht mehr aus.



Demzufolge haben wir in unserem Kostsatzantrag die Platzzahl von 555 auf 523 reduziert. Dazu konnte die Leistung mit dem Leistungsträger geeint werden. Die Vergütung ist derzeit noch in Verhandlung. Wegen Fristverzugs haben wir die Schiedsstelle anrufen müssen.

Im **Eingangsverfahren / Berufsbildungsbereich** verzeichnen wir eine relativ stabile, wenn auch gegenüber dem Vorjahr geringere Belegung. Für das kommende Jahr hat uns die Bundesagentur für Arbeit bereits angekündigt, dass sich die Finanzierung der Leistung verändern wird. Zukünftig soll es keine Jahrespauschale mehr geben sondern eine Maßnahmepauschale. Das bedeutet, dass der Preis ab Aufnahme eines Teilnehmers bis zum Ende der Maßnahme (in der Regel 27 Monate) unverändert bleibt!



In der **Tagesgruppe (Fördergruppe)** ist die Belegung stabil mit 27 Plätzen. Ab 01.11.2025 werden wir in dem Bereich 33 Plätze zur Verfügung haben. Es zeichnet sich für dieses Leistungsangebot ein wachsender Bedarf ab, den wir durch entsprechende Konzipierung decken werden. In der Kostensatzverhandlung im April dieses Jahres konnten wir eine Steigerung in Höhe von 8,4 % erreichen.

Das **Budget für Arbeit** gilt seitens der Politik als das Instrument, um Menschen aus der Werkstatt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu platzieren. Leider wird dieses Leistungsangebot durch die Leistungsträger nur äußerst selten genutzt. Wir begleiten derzeit 3 Leistungsberechtigte in Unternehmen und haben zum 01.06.25 einen neuen Preis für die Fachleistungsstunden verhandeln können, mit einer Erhöhung um 14,03 % gegenüber dem Vorjahr.

Die geringere Nachfrage und Beauftragung für **Dienstleistungen und Produktion** bildet die aktuelle Situation in der Wirtschaft und bei den Verbrauchern ab. Wir haben Auftragsrückgänge aus der Industrie zu verzeichnen. Die Leistungen der Gastronomie und Hotellerie werden weniger in Anspruch genommen. Die breite Auftragsspreizung in unserem Geschäftsbereich reduziert das Risiko eines Totalausfalls. Es sind verstärkt Akquisetätigkeiten erforderlich.

4. Personalthemen

Im November 2024 fand die Auswertung der **Mitarbeitendenbefragung** statt. Wir hatten mit 74,42 % eine sehr gute Rücklaufquote. In den 6 Fachbereichen und der Verwaltung wurden die jeweiligen Verbesserungswürdigen Schwerpunktthemen herausgearbeitet wie z.B. psychische Überlastungen, Beteiligung an Entscheidungen, Umgang mit Fehlern und Information/Kommunikation. Maßnahmen zu den einzelnen Themenfeldern werden auf drei Ebenen bearbeitet: durch zentrale Arbeitsgruppen der UGPD z.B. zur Fehlerkultur, Wertschätzung und Psychischen Gesundheit, zentral durch den Geschäftsbereich z.B. Information/Kommunikation und individuell in den Fachbereichen z.B. Einhaltung von Pausen.

In 2025 fanden im Geschäftsbereich folgende weitere Befragungen des Personals statt, um die Rückmeldungen in Entscheidungen einfließen zu lassen:

- Zufriedenheit mit der Arbeitsschutz- und Arbeitskleidung
- Inhaltliche und terminliche Organisation des Fachtages 2026
- Zufriedenheit mit dem Arbeitsschutz-Newsletter
- Befragung zum Gewaltschutzkonzept
- Befragung zur Durchführung der Auswertung der Mitarbeitendenbefragung

Die Leitung des Geschäftsbereiches hat als Zeichen der Wertschätzung für das Personal Pralinen gefertigt und diese mit einem Dankeschön persönlich übergeben.



5. BGM – Betriebliches Gesundheitsmanagement

5.1. Arbeitsschutz: Temperaturmessungen Wäscherei

In der Zeit vom 09.10.24 bis 01.08.25 wurden mittels digitaler Thermometer 44.000 Temperaturmessungen an 11 Messpunkten in der Wäscherei durchgeführt. Es wurden kritische Temperaturbereiche festgestellt, die zu organisatorischen und technischen Maßnahmen führten, um die Belastung für die in der Wäscherei beschäftigten Menschen zu reduzieren.

5.2. Ergonomische Arbeitsplatzbewertungen

Durch Concept + wurden an den Werkstattstandorten in Greifswald und Züssow 24 Arbeitsplätze ergonomisch bewertet und Empfehlungen für Maßnahmen gegeben.

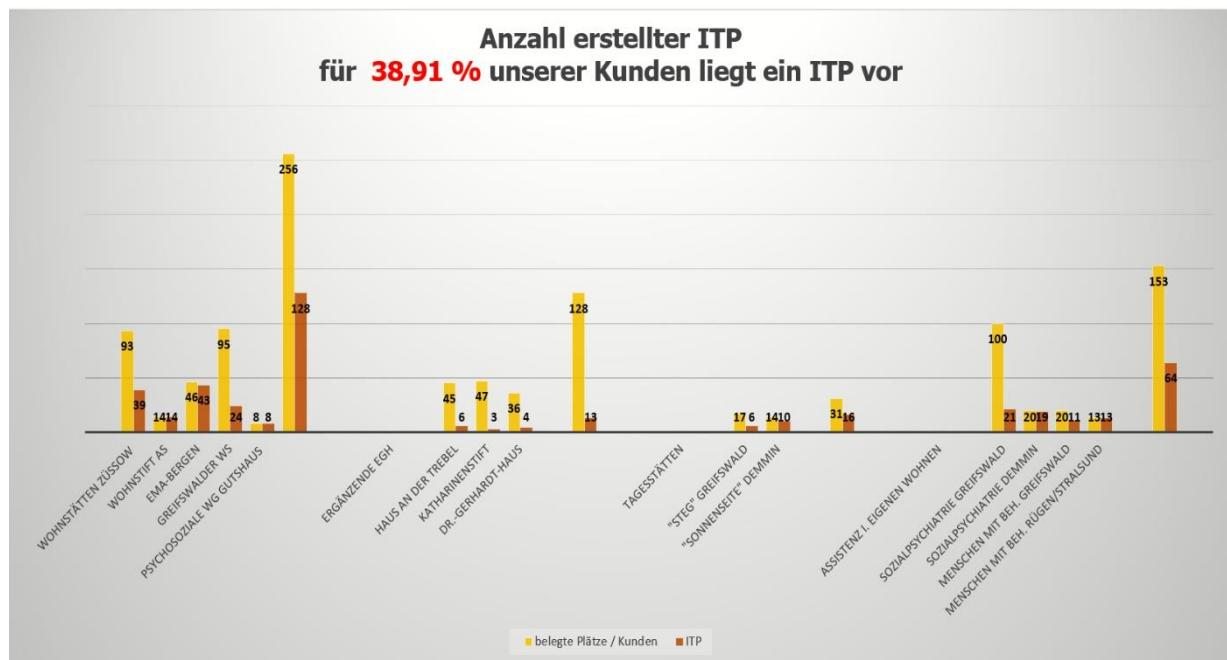
5.3. Sportangebote

Aus dem Geschäftsbereich nehmen 24 Personen an Egym-Wellpass-Angeboten teil, zwei sind Mitglied des Sportclubs und drei Personen nutzen die Möglichkeit des Jobrads.

Geschäftsbereich assistieren

Auch im Jahr 2025 standen die konsequente Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) sowie die Sicherung der Refinanzierung unserer sozialen Angebote im Fokus. Für alle relevanten Leistungen wurden fristgerecht Anträge zum Abschluss von Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen gem. § 125 SGB IX i.V.m. dem Landesrahmenvertrag M-V (§ 131 SGB IX) gestellt. Einige Anträge aus dem Vorjahr sind weiterhin unbearbeitet, sodass zur Wahrung unserer Ansprüche erneut Verfahren nach § 133 SGB IX (Schiedsstelle) beantragt wurden.

Die Umsetzung des BTHG wird zusätzlich durch fehlende integrierte Teilhabepläne (ITP) erschwert: Für lediglich ca. 39 % der Leistungsberechtigten liegt ein durch die Träger der Eingliederungshilfe erstellter ITP vor – trotz gesetzlich festgeschriebenem Anspruch seit 2020. Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2024 ist damit keine signifikante Verbesserung der Situation messbar.



Die **integrierten Teilhabepläne (ITP)** sind ein zentrales Instrument für die professionelle Arbeit mit Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen. Sie stellen sicher, dass der individuelle Unterstützungsbedarf systematisch erfasst, transparent dokumentiert und mit den Zielen der Teilhabe abgestimmt wird.

Für die Fachkräfte dienen die ITP als verbindliche Arbeitsgrundlage: Sie strukturieren den Unterstützungsprozess, fördern die interdisziplinäre Zusammenarbeit und ermöglichen eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen.

Für die Leistungsberechtigten sichern sie den Anspruch auf personenzentrierte Unterstützung, indem ihre Wünsche, Ressourcen und Teilhabeziele konsequent berücksichtigt werden.

Damit tragen die ITP wesentlich dazu bei, die Vorgaben des SGB IX praktisch umzusetzen und die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe der Menschen zu fördern.

Weiterentwicklung der Angebote

Die bauliche Umsetzung des **Ersatzneubaus „Gützkower Landstraße 30“** in Greifswald konnte im ersten Halbjahr 2025 erfolgreich abgeschlossen werden. Seit Mai 2025 stehen 32 Wohnplätze in modernen, barrierefreien Einheiten zur Verfügung. Die Wohngruppenstruktur ermöglicht individuelle Assistenzangebote in einem ansprechenden, inklusiven Wohnumfeld.

„Ein Haus ist gebaut - Für Menschen, für Möglichkeiten, für mehr Miteinander“



Parallel dazu wurde das **psychosoziale Wohnangebot im Gutshaus Groß Lehmhagen** um weitere vier Plätze erweitert und umfasst nun insgesamt 12 Plätze. Die Nachfrage bleibt hoch, sodass eine mittelfristige Weiterentwicklung des Angebots bereits geprüft wird.

Mit der **psychosozialen Beratungsstelle LUKA** in Greifswald haben wir ein niedrigschwelliges, präventives Beratungsangebot etabliert, das sich an Menschen mit psychischen Erkrankungen, deren Angehörige sowie an Personen in psychosozialen Krisen richtet.



Das Angebot umfasst:

- Erstgespräche, Anamnese und Einzelberatung
- Krisenintervention und Gruppenangebote (z. B. zu Depression, Angst, Stressbewältigung)

- Psychoedukative Workshops für Betroffene und Angehörige
- Beratung zur beruflichen und sozialen Reintegration
- Familienberatung und Netzwerkarbeit

LUKA versteht sich als Einstieg ins regionale Hilfesystem und vermittelt passgenau in weiterführende Hilfeangebote. Die Nachfrage im ersten Jahr bestätigt die Relevanz des Angebotes.

LUKA steht dabei für:

Lebenskrisen
Unterstützung
Kompetenz
Angebot

Kundenzufriedenheit

Im Geschäftsbereich assistieren wird 2025 eine umfassende Kundenbefragung durchgeführt. Die Fragebögen sind je nach Leistungsangebot aufgebaut. Hierbei wird zwischen den besonderen Wohnformen, Pflegeeinrichtungen mit ergänzender Eingliederungshilfe, Tagesgruppen und Assistenz im eigenen Wohnen unterschieden.

Die Umfrage endet am 31.08.2025 und wird nach Beendigung einerseits für den gesamten Geschäftsbereich und andererseits für die einzelnen Regionen ausgewertet. Die aktuelle Anzahl der Teilnehmenden (Stand: 15.08.2025) beträgt insgesamt 272. Damit konnte aktuell eine Rücklaufquote von 49,2 % erzielt werden. Diese Quote bildet schon jetzt eine solide Ausgangsbasis für die Auswertung und Ableitung von Handlungsempfehlungen. Der Fragebogen deckt zentrale Themenbereiche ab, darunter Freizeitgestaltung, Gemeinschaftsleben, Mitbestimmungsmöglichkeiten, den Umgang der Mitarbeiter*innen mit den Kund*innen sowie die allgemeine Versorgung.

Im Rahmen der Befragung kann es zu individuellen Herausforderungen kommen, etwa durch kognitive Anforderungen oder störende Umgebungsfaktoren. Auch die erstmalige Nutzung eines Online-Tools bringt neue Aspekte der Zugänglichkeit mit sich. Diese potenziellen Barrieren beeinflussen jedoch nicht den gesamten Erhebungsprozess, da wir durch gezielte und bedarfsgerechte Unterstützung sicherstellen, dass alle Teilnehmenden aktiv einbezogen werden können.

Personalsituation

Aktuell sind im Geschäftsbereich assistieren 323 Mitarbeiter*innen tätig. Die Personalgewinnung bleibt weiterhin eine zentrale Herausforderung.

Mit der Kampagne „**Pädagogenjobs**“ und unserem Slogan „**Jeden Tag auf Achse**“ starten wir eine gezielte Maßnahme zur Mitarbeiter*innengewinnung in der Eingliederungshilfe. Der Slogan greift die Dynamik und Vielseitigkeit der täglichen Arbeit in diesem Bereich auf und transportiert ein Bild von Bewegung, Begegnung und Sinnhaftigkeit. Damit stellen wir die Attraktivität der Tätigkeit in den Vordergrund – abwechslungsreich, nah am Menschen und gesellschaftlich relevant.

Die Kampagne verfolgt das Ziel, sowohl Fachkräfte als auch Quereinsteiger für die Eingliederungshilfe zu begeistern. Durch ein modernes, einprägsames Motto schaffen wir Aufmerksamkeit und vermitteln zugleich, dass unsere Arbeit nicht statisch ist, sondern geprägt von Entwicklung, Begleitung und der Gestaltung echter Teilhabe.

Indirekt wird dabei auch den aktuellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung getragen. In Zeiten eines spürbaren Mangels an Fachkräften ist es umso wichtiger, sich mit einer klaren Botschaft als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und mit einer positiven, wertschätzenden Ansprache neue Mitarbeitende zu erreichen.

Mit „Jeden Tag auf Achse“ machen wir sichtbar, dass die Arbeit in der Eingliederungshilfe mehr ist als ein Beruf: Sie ist ein sinnstiftender Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenleben und eröffnet Mitarbeitenden täglich neue Perspektiven.



Externe Prüfungen

Im „**Wohnstift Alte Superintendentur**“ fand am 04.06.2025 die erste Prüfung nach § 128 SGB IX statt. Eine Prüfung nach § 128 SGB IX ist die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, die Wirtschaftlichkeit und Qualität von Leistungsangeboten der Eingliederungshilfe zu überprüfen.

Grundlage ist ein Wirksamkeitsbericht des Leistungserbringers (§ 27 f. LRV M-V). Darin wird die erreichte Wirkung der Leistungen beschrieben. Die Prüfung umfasst dann Inhalt und Umfang der erbrachten Leistungen, die vereinbarte Struktur- und Prozessqualität sowie die Frage, ob die Leistungen fachlich und wirtschaftlich geeignet, erforderlich und sparsam erbracht wurden.

Die Prüfung nach § 128 SGB IX ist ein Kontrollinstrument des Leistungsträgers, um sicherzustellen, dass die vereinbarten Leistungen nicht nur erbracht, sondern auch wirksam, qualitativ angemessen und wirtschaftlich sind.

Die Prüfung kommt anhand der Ergebnisse zu dem Schluss, dass die „(...) vereinbarten Leistungen der Eingliederungshilfe bedarfsgerecht, die Würde des Menschen achtend, personenzentriert, nach anerkanntem Stand der fachlichen Erkenntnisse unterstützend und die Wünsche der Leistungsberechtigten berücksichtigend, erbracht werden.“ Das Unternehmen ist somit geeignet im Sinne des § 124 SGB IX (geeignete Leistungserbringer).

Ende 2024 wurde das **Psychiatrische Pflegewohnzentrum Groß Lehmhagen** regelhaft durch den Medizinischen Dienst der Pflegekassen bzw. ITSG GmbH - Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung geprüft. Aufgrund der anhaltend hohen Qualitätsergebnisse, wurde der Prüfzyklus für die Einrichtung entsprechend angepasst. Im Schreiben der ITSG GmbH - Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung Pflegekassen an die Einrichtung heißt es:

„Anhand der durch die Datenauswertungsstelle nach § 113 Absatz 1 Satz 3 SGB XI übermittelten Daten (Anforderungserfüllungszeitraum 01.08.2023 bis 30.07.2024) und der Ergebnisse der nach § 114 SGB XI durchgeführten Qualitätsprüfung (Anforderungserfüllungszeitraum 01.08.2023 bis 30.07.2024)

wurde nach Prüfung der Vorgaben gemäß § 3 Verlängerung des Prüfrhythmus der Richtlinien des Medizinischen Dienstes Bund nach § 114c Absatz 1 SGB XI i.V.m. § 53d Absatz 3 Nummer 5 SGB XI zur Verlängerung des Prüfrhythmus bei guter Qualität und zur Veranlassung unangemeldeter Prüfungen in vollstationären Pflegeeinrichtungen (PruP-RiLi) durch die zuständigen Landesverbände der Pflegekassen festgestellt, dass Ihre Pflegeeinrichtung (IK 511302724, PLZ 18507, Psychiatrisches Pflegeheim "Dr.-Gerhardt-Haus" OT Groß Lehmhagen) ein **hohes Qualitätsniveau** sicherstellt.

Das bedeutet, dass für Ihre Pflegeeinrichtung im Kalenderjahr 2025 keine Regelprüfung gemäß § 114 SGB XI bei den Prüfdiensten beauftragt und durchgeführt wird."

Jens Tode
Bereichsgeschäftsführer

Greifswald, 21.08.2025

Geschäftsbereich pflegen

1. Situation in der Pflege

Die Rahmenbedingungen für die Altenpflege 2025 sind von steigenden Pflegemindestlöhnen, einer Anpassung der Pflegeleistungen sowie der Einführung digitaler Tools geprägt. Wichtige Neuerungen umfassen den bundesweit einheitlichen Mindestlohn für Pflegefachkräfte von 20,50 €/Stunde ab Juli 2025, die Zusammenlegung der Budgets für Kurzzeit- und Verhinderungspflege und die verstärkte Nutzung digitaler Anwendungen in der Dokumentation und Planung.

Darüber hinaus wurden weitere Leistungsanpassungen umgesetzt, darunter die Dynamisierung der Pflegeleistungen, die am 1. Januar 2025 um 4,5 Prozent angehoben wurden, was die Eigenanteile von Pflegebedürftigen und Angehörigen reduzieren sollte. Dieser Effekt ist jedoch nicht im gewünschten Maße bzw. nur sehr kurzzeitig eingetreten. Aufgrund der allgemeinen Lohnsteigerungen und der Umsetzung der im Rahmen der veränderten Personalbemessung angehobenen Personalausstattung der stationären Pflegeeinrichtungen stiegen die Eigenanteile häufig so stark an, dass sie oft die Anpassungen der Pflegeleistungen überstiegen haben, was die finanzielle Belastung für Betroffene und Angehörige deutlich erhöhte. In allen stationären Pflegeeinrichtung des GB pflegen liegt die Quote der so genannten Selbstzahler unter 50%, dies sogar teilweise deutlich, ein Ausdruck des beschriebenen Effekts. Eine wesentliche Verbesserung ist die Umsetzung des flexiblen Pflegebudget. Seit dem 1. Juli 2025 gibt es ein gemeinsames Jahresbudget für Kurzzeit- und Verhinderungspflege, das bis zu 3.539 Euro beträgt und flexibel genutzt werden kann. Dies erhöht die Möglichkeiten der Nutzung der stationären Kurzzeitpflege und schafft eine größere Nutzung der Entlastungsangebote im ambulanten und teilstationären Bereich.

Pflegeassistentenzgesetz

Pflegefachassistentinnen, Pflegefachassistenten und Pflegefachassistentenzpersonen sollen künftig eine bundeseinheitliche, angemessen vergütete Ausbildung durchlaufen. Pflegefachassistentinnen, Pflegefachassistenten und Pflegefachassistentenzpersonen sollen so besser qualifiziert werden und mehr Verantwortung übernehmen können. Ihre Ausbildungszeit wird bundeseinheitlich auf 18 Monate festgesetzt. Für den Pflegehelfer- bzw. -assistenzberuf gibt es derzeit 27 unterschiedliche Ausbildungswege, die in den Ländern angeboten werden. Dabei unterscheiden sich die Ausbildungsdauer und die Ausbildungsinhalte erheblich. Problematisch ist das deshalb, weil damit die Qualifikationen nicht vergleichbar sind. Auf dieser Grundlage Assistenzkräften mehr Verantwortung zu übertragen und eine geeignete Personalquote für Assistenzkräfte in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern festzulegen, ist nur sehr eingeschränkt möglich. Das große Potenzial der Assistenzkräfte in der Versorgung kann so nicht hinreichend genutzt werden. Außerdem erschweren die unterschiedlichen Anforderungsprofile die Anerkennung der ausländischen Pflegekräfte. Auch deshalb ist die Zahl der Anerkennungen für diese Pflegekräfte relativ gering. In den Jahren 2016 bis 2022 gab es nur 3.000 Neuanträge für landesrechtlich geregelte Pflegehelfer- und -assistenzberufe. Zum Vergleich: Für Pflegefachkräfte wurden im selben Zeitraum 72.000 Neuanträge gestellt.

Das neue Fachassistentenzgesetz erleichtert Interessierten den Einstieg in den Pflegeberuf, da die generalistische Pflegefachkraftausbildung auf der nunmehr generalistischen Pflegefachassistentenbildung aufbaut und die Fachkraftausbildung verkürzt werden kann, wenn bereits ein Abschluss als Fachassistentenzkraft vorliegt. Umgekehrt können Menschen, die die Fachkraftausbildung abbrechen, erleichtert den Abschluss als Pflegefachassistentenkraft erhalten. Damit können mehr Pflegekräfte einen qualifizierten Berufsabschluss erhalten und bürokratische Verfahren beim Umstieg von einer zur anderen Ausbildung werden deutlich vereinfacht.

Im Kern sieht die neue Ausbildung folgendes vor:

Die Ausbildung führt zur Berufsbezeichnung „Pflegefachassistentin“, „Pflegefachassistent“ oder „Pflegefachassistentenzperson“.

Die Dauer der Ausbildung beträgt in Vollzeit grundsätzlich 18 Monate. Eine Ausbildung in Teilzeit ist möglich. Insbesondere für Personen mit Berufserfahrung sind umfassende Verkürzungsmöglichkeiten vorgesehen, zum Beispiel auf 12 Monate oder weniger.

Voraussetzung für die Ausbildung ist grundsätzlich ein Hauptschulabschluss. Gleichzeitig ist eine Zulassung ohne Schulabschluss bei einer positiven Prognose der Pflegeschule zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung möglich.

Die Ausbildung umfasst Pflichtleinsätze in den drei großen Versorgungsbereichen stationäre Langzeitpflege, ambulante Langzeitpflege und stationäre Akutpflege. Der Aufbau der Ausbildung folgt dem Vorbild des Pflegeberufegesetzes und macht eine verkürzte Qualifizierung zur Pflegefachperson möglich. Umgekehrt kann auch eine abgebrochene Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz für den Erwerb eines Abschlusses in der Pflegefachassistenz weitergehend berücksichtigt werden.

Die Auszubildenden erhalten einen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Bisher erhalten nur rund die Hälfte der Auszubildenden eine Vergütung.

Effizientere Aufgabenverteilung in der Pflege

Durch die Einführung eines neuen, einheitlichen Kompetenzprofils für die Pflegefachassistenz können Aufgaben zwischen Pflegefach- und Pflegefachassistentenzpersonen zukünftig besser verteilt werden. Denn Pflegefachassistentenzpersonen sollen zukünftig vermehrt Aufgaben durchführen können, die heute noch teilweise von Pflegefachpersonen durchgeführt werden. Hierdurch werden Pflegefachpersonen deutlich entlastet.

Einheitliche Finanzierung

Mit dem Gesetzentwurf wird auch die Finanzierung der Ausbildung auf eine einheitliche Grundlage gestellt. Die Finanzierung erfolgt nach dem Modell des Pflegeberufegesetzes. Damit wird für die auszubildenden Einrichtungen wie auch die Pflegeschulen eine verlässliche und sektorenübergreifende Finanzierungsgrundlage geschaffen und für die Auszubildenden eine hochwertige Ausbildung mit angemessener Ausbildungsvergütung ermöglicht. Der Rückgriff auf die bewährten Verfahren des Pflegeberufegesetzes gewährleistet die schnelle Umsetzbarkeit.

Insgesamt arbeiten in Deutschland 1,7 Mio. Pflegekräfte. 62 Prozent bzw. 1,1 Mio. haben davon eine Pflegefachausbildung. 30 Prozent bzw. 515.000 Beschäftigte sind Pflegehilfskräfte, von denen heute rd. 343.000 Beschäftigte eine Ausbildung in einem Pflegehelfer- oder -assistentenzberuf oder in einem anderen Beruf haben.

Das Bundesministerium für Gesundheit hat, wie im Rahmen der Koalitionsverhandlungen vereinbart, das Gesetz zur Stärkung der Pflegekompetenz (Pflegekompetenzgesetz, PKG) im Kabinett vorgelegt. Ab Oktober ist das parlamentarische Verfahren geplant. Die wichtigsten Regelungen des Gesetzes zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege:

- Pflegefachpersonen erhalten für bestimmte Leistungen die Befugnis zur eigenverantwortlichen Heilkundeausübung. Sie können in einem bestimmten Rahmen eigenverantwortlich und weisungsfrei Leistungen erbringen, die bisher Ärzten vorbehalten waren. Voraussetzung für diese Befugnisse sind heilkundliche Kompetenzen, die Pflegefachpersonen schon immer durch die dreijährige Ausbildung oder durch das primärqualifizierende Pflegestudium erworben haben sowie heilkundliche Kompetenzen in den Bereichen Diabetes, Wundmanagement und Demenz, die seit 2025 im Rahmen der hochschulischen Pflegeausbildung regelhaft mit vermittelt werden. Darüber hinaus sollen entsprechende Kompetenzen auch über bundeseinheitliche, staatlich anerkannte Weiterbildungen vermittelt werden können.
- Der Umfang der ärztlichen Leistungen, der durch Pflegefachpersonen erbracht werden kann, wird in Verträgen durch die Selbstverwaltung unter Beteiligung der Pflegeberufsverbände konkretisiert. Zur weitergehenden fachlichen Klärung wird wissenschaftlich eine Aufgabenbeschreibung für berufliche Pflege, auf Grundlage ihrer Kompetenzen, erarbeitet („Scope of Practice“) Flankierend wird die Vertretung der Pflegeberufe auf Bundesebene einheitlich geregelt und damit gestärkt.
- Pflegebedürftige, die in häuslicher Pflege versorgt werden, erhalten einen leichteren Zugang zu Präventionsleistungen, etwa durch eine zielgenaue Präventionsberatung oder Präventionsempfehlung, die künftig auch unmittelbar durch Pflegefachpersonen ausgesprochen werden kann.
- Um die pflegerische Versorgung in innovativen gemeinschaftlichen Wohnformen zu fördern, werden neue Regelungen in das Vertragsrecht, das Leistungsrecht sowie in das Qualitätssicherungsrecht der Pflegeversicherung aufgenommen. Damit werden für Betreibende attraktive und rechtlich sichere Gestaltungsmöglichkeiten geschaffen, um die ambulante pflegerische Versorgung in einer Vielzahl neuer Wohnformen abilden zu können.

- Im Hinblick auf die kommunale Pflegeplanung soll die Zusammenarbeit zwischen Pflegekassen und Kommunen weiter verbessert werden. Die Kommunen erhalten künftig mehr verbindliche Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Zulassung von Pflegeeinrichtungen. Der Ausbau der Förderung regionaler Netzwerke in der Pflege wird unterstützt.

Darüber hinaus sind weitere umfangreiche Maßnahmen zum Bürokratieabbau in der Pflege vorgesehen

- Der Umfang der Pflegedokumentation wird gesetzlich auf das notwendige Maß begrenzt. Dieses Prinzip wird zusätzlich für den Bereich der Qualitätsprüfung ausdrücklich gesetzlich verankert.
- Um Qualitätsprüfungen störungsfrei durchzuführen und gleichzeitig die pflegerische Versorgung gut zu gewährleisten, werden die Prüfungen durch die Medizinischen Dienste (MD) künftig frühzeitiger angekündigt. Zudem sollen Heimaufsicht und MD bei Prüfungen noch besser zusammenarbeiten. Doppelprüfungen sollen so weit wie möglich verhindert und Prüfungen zusammengeführt werden.
- Wie für die vollstationäre Pflege bereits eingeführt, soll künftig auch für ambulante Pflegedienste und teilstationäre Pflegeeinrichtungen, die eine Qualitätsprüfung mit dem Ergebnis eines hohen Qualitätsniveaus bestehen, der Zeitraum bis zur nächsten Prüfung von ein auf zwei Jahre verlängert werden.
- Bei Verhandlungen der Rahmenverträge durch die Pflegeselbstverwaltung ist künftig immer auch zu prüfen, wie Versorgungsprozesse effizienter werden, indem sie beschleunigt, digitalisiert oder automatisiert werden. Zudem sollen Doppelstrukturen vermieden werden.
- Anträge und Formulare für Pflegeleistungen sollen vereinfacht werden. Hierzu wird beim Spitzenverband der Pflegekassen ein Kooperationsgremium eingerichtet.
- Pflegebedürftige mit Pflegegrad 4 oder 5, die ausschließlich Pflegegeld beziehen, müssen die Beratung in der eigenen Häuslichkeit künftig nur noch halbjährlich einmal abrufen, statt zuvor vierteljährlich einmal. Sie erhalten jedoch weiterhin die Möglichkeit, bei Bedarf die Beratung vierteljährlich einmal in Anspruch zu nehmen. Die Beratungsbesuche werden damit verstärkt an den individuellen Bedarf der pflegebedürftigen Person angepasst.
- Um digitale Pflegeanwendungen (DiPA) schneller in die Versorgung zu bringen, wird das Antrags- und Prüfverfahren vereinfacht.
- Es sind Regelungen im Pflegevergütungsrecht vorgesehen, um den Vereinbarungspartnern schlankere Verfahren und zügigere Abschlüsse zu ermöglichen und damit zu einer zeitnahen Finanzierung der Aufwendungen bei den Pflegeeinrichtungen beizutragen. Zudem sollen die Melde- und Umsetzungsfristen bei den Regelungen zur tariflichen Entlohnung mit längeren Fristen versehen und das Meldeverfahren für tarifgebundene Pflegeeinrichtungen vereinfacht werden, um diese zu entlasten.
- Beschleunigt werden sollen zudem die Verfahren bei eilbedürftigen Pflegeanträgen in Krankenhäusern, Reha-Einrichtungen oder Hospizen.

Die aus unserer Sicht gebotene Neuausrichtung der sozialen Pflegeversicherung soll im Rahmen einer Kommission entwickelt werden. Die Neuordnung der Ausbildung zum Pflegefachassistenten ist uneingeschränkt zu begrüßen. Auch die Zuordnung von definierten Aufgabenbereichen zu den pflegerischen Vorbehaltsaufgaben stellt die Umsetzung bestehender berufspolitischer Forderungen der Pflege dar, gleichzeitig bedeutet dies für den GB pflegen ein umfangreiches Personalentwicklungsprogramm, um die aktuellen Pflegefachkräfte auf das geforderte Qualitätsniveau der Vorbehaltsaufgaben zu bringen.

2. Auslastung der Angebote im GB pflegen

Die Belegung ist, bis auf die Belegung im Haus Meeresblick, auf einem guten und wirtschaftlich ausreichenden Niveau stabil. Im Nikolaiheim liegt die durchschnittliche Auslastung aktuell bei guten 94% und weist eine stabile und weiterhin leicht steigende Tendenz auf. Mit dem Umzug des Pflegeheims Züssow nach Greifswald, wird eine weitere Stärkung der Auslastung im Nikolaiheim zu erwarten sein, da die Nachfrage nach einem vollstationären Pflegeangebot regional nur noch in Gütkow bedient werden wird. Die Tagespflege in Demmin zeigt sich, trotz der relativ hohen Pflegesätze sehr stabil mit einer hohen Auslastung.

Die Tagespflege in Greifswald wurde aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation und des fehlenden positiven Ausblicks zum Jahresende 2024 geschlossen.

In den Sozialstationen bestimmt die schwierige Refinanzierung den Handlungsrahmen deutlich. Seit 2024 ist es nicht gelungen, eine gemeinsame Basis für die Kostensatzverhandlungen zu finden. Der Schiedsspruch des Jahres 2024 wird von den Krankenkassen beklagt, der Schiedsspruch 2025 wurde unter Vorbehalt durch die Kostenträger umgesetzt. Durch diese schwierigen Rahmenbedingungen ist

die wirtschaftliche Situation der Sozialstationen bestimmt. Dabei zeigt sich, dass die erfolgten Maßnahmen (Tourenauswahl, Verkleinerung des Versorgungsbereichs) in Demmin das Ergebnis positiv beeinflussen. Aufgrund der strukturellen Veränderungen (Umzug auf das BBW-Gelände) und der personellen Veränderungen (Kündigung der Pflegedienstleitung) in der Sozialstation Greifswald-Griebenow, konnten mit ähnlichen Maßnahmen erst jetzt begonnen werden.

3. Personalsituation

Zum wiederholten Mal muss die schwierige Fachkraftsituation in der Pflege als größte Herausforderung dargestellt werden. Gleichwohl ist es gelungen, im bisherigen Verlauf des Jahres im Nikolaiheim komplett auf den Einsatz von Zeitarbeitsfirmen zu verzichten, was sich in einem deutlich positiven Halbjahresergebnissen niederschlägt.

Die in früheren Berichten beschriebenen hohen Krankenquoten haben sich auf einem Niveau von rd. 10% stabilisiert und liegen damit deutlich über den Vor-Corona-Quoten.

4. Weiterentwicklung

Durch die Schließung der Tagespflege in Greifswald, konnte die Verwaltung des Geschäftsbereichs am Standort Greifswald zusammengeführt werden. Außerdem konnten Besprechungsräume geschaffen werden, die auch für die Klausuren des Geschäftsbereichs ausreichend sind. Damit werden die bisher anfallenden Kosten für die regelmäßigen Tagungen des Geschäftsbereichs im Unternehmensverbund eingespart.

An allen Standorten haben wir im Rahmen der Pflegesatzverhandlungen, die ausgebildeten Fachkräfte in der palliativen Versorgung, aus dem allgemeinen Personalschlüssel herausgelöst, so dass wir die Mitarbeitenden nun für diesen Aufgabenbereich freistellen können. In diesem Zusammenhang überarbeiten und ergänzen wir unser Konzept der palliativen Versorgung.

Der GB pflegen hat seine Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege prüfen lassen und ist als erster Geschäftsbereich der Unternehmensgruppe mit dem „BGW Orga-Check plus“ ausgezeichnet worden.

Im Juli 2025 erhielt der Geschäftsbereich pflegen für seinen konzeptionellen Ansatz im Bereich der Gewaltprävention den Landespräventionspreis 2025 durch den Innenminister verliehen, als einer von drei Preisträgern im Bereich der Pflege in Mecklenburg-Vorpommern.

Für das große Projekt Seniorenzentrum Am Stadtpark laufen die inhaltlichen und konzeptionellen Gestaltungen im Rahmen einer internen Arbeitsgruppe. Für alle vom Umzug betroffenen Mitarbeitenden gab es mehrere Vor-Ort-Termine, um das neue Haus und die neuen Kolleginnen kennenzulernen. Das Datum der Inbetriebnahme hat sich aufgrund der Kälteperioden im Frühjahr und die schwierige Wasserhaltung auf der Bauplätze auf das Ende des 1. Quartals 2026 verschoben.

Am Standort Jarmen werden die geplante Tagespflege und die Senioren-Wohngemeinschaft Anfang Januar 2026 planmäßig eröffnen können.

5. Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens

Das Projekt „Umsetzung der Personalbemessung“ ist aus dem Projektstatus herausgewachsen. Aktuell erfolgt in allen Häusern, als Vorbereitung der digitalen Tourenplanung, die Tourenplanung noch auf Papier. Die Stellenbeschreibungen für die wurden auf die Qualifikationsniveaus nach Rothgang angepasst. Aktuell findet in Kooperation mit der Gesundheits- und Pflegeschule ein erster Substitutionskurs für die Mitarbeitenden im GB pflegen statt, damit delegationsfähigen Leistungen der Behandlungspflege von den Fachkräften abdelegiert werden können, ein wesentlicher und notwendiger Schritt, um die Fachkräfte zu entlasten und für komplexe Versorgungssituationen Ressourcen bereitzustellen.

6. KI in der Pflege; Einführung der voize app

Mit der so genannten voize-App wurde die angekündigte KI-gestützte Sprachdokumentation im März 2025 an den Standorten Greifswald und Demmin eingeführt. Die Einführung wurde durch die Charité Berlin wissenschaftlich begleitet und ausgewertet. Rein statistisch ergibt sich ein Zeitwert von 14 Minuten weniger Dokumentationsaufwand pro Schicht und Pflegefachkraft nach Einführung der voize-App. Aufgrund der positiven Resonanz der Mitarbeitenden im GB pflegen, werden auch die restlichen Einrichtungen des GB pflegen zu Beginn 2026 die Einführung der voize-App umsetzen.

In Kombination mit der weiteren Umsetzung des Personalbemessungssystems verändert sich der bisherige Pflegeprozess im GB pflegen schrittweise, so dass wir hoffen, unsere Vorstellung einer verbesserten Kundenversorgung bei gleichzeitiger Entlastung der Mitarbeitenden tatsächlich erreichen zu können. Über diese beiden Projekte sind wir mit anderen diakonischen und kirchlichen Trägern im Austausch, auch das ein wichtiges Element, dass die Prozesse im GB pflegen immer wieder evaluiert und positiv beeinflusst.

7. Zusammenfassung

Es ist gelungen das Nikolaiheim in der Auslastung und wirtschaftlich zu stabilisieren, diese Situation gilt es nun nachhaltig zu gestalten. Mit der Eröffnung des Seniorenzentrums Am Stadtpark und den Umzügen der Bestandseinrichtungen Pflegeheim Züssow und Haus Meeresblick, besteht die Möglichkeit den Geschäftsbereich insgesamt wirtschaftlich erfolgreicher werden zu lassen.

Die bestehenden Probleme im ambulanten Bereich lassen sich nur durch Anpassung des Aufwands an die Ertragssituation lösen. Dies führt zu einer Verkleinerung der Versorgungsbereiche und einer Veränderung der Personalstruktur, diese Schritte sind eingeleitet und zeigen (aktuell nur) in Demmin erste, positive Ergebnisse.

Dirk Ehmke
Bereichsgeschäftsführer

Greifswald, 28.09.2025

BerufsBildungsWerk Greifswald

Bildungsdienstleister mit zielgruppenübergreifender Bildungskompetenz

Als Einrichtung nach § 51 SGB IX unterstützen wir vorrangig Jugendliche und junge Erwachsene mit psychischen Erkrankungen auf dem Weg in die Arbeitswelt. Im aktuellen Maßnahmehjahr 2025 werden wir rund ca. 350 Teilnehmende in einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme qualifizieren.



Chancen aus Bildung für unsere Teilnehmenden

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung für Unternehmen in der Region ist das BBW Greifswald gleichermaßen ein anerkannter Dienstleister und begleitet aktuell 126 jungen Menschen und Erwachsene in alternativen Bildungsangeboten – wie Teilqualifikationen, Auftragsausbildungen und begleitete betriebliche Ausbildungen. In der Auftragsausbildung konnten wir Projekte mit der Bundeswehr für die Berufe Industriemechaniker*in, Elektroniker*in für Betriebstechnik und Konstruktionsmechaniker*in gewinnen. Die Rückgewinnung unseres Partners Rixona stärkt zudem das regionale Netzwerk. Darüber hinaus haben wir die Teilqualifikation „Industrieelektriker*in für Geräte und Systeme“ mit acht Teilnehmenden zertifiziert abgeschlossen. Im Herbst 2025 wird das BBW an weiteren Ausschreibungen teilnehmen, um weitere Kunden für unsere Bildungsmaßnahmen zu gewinnen.

Finanzen: Stabile Belegung durch Qualität und Netzwerkarbeit

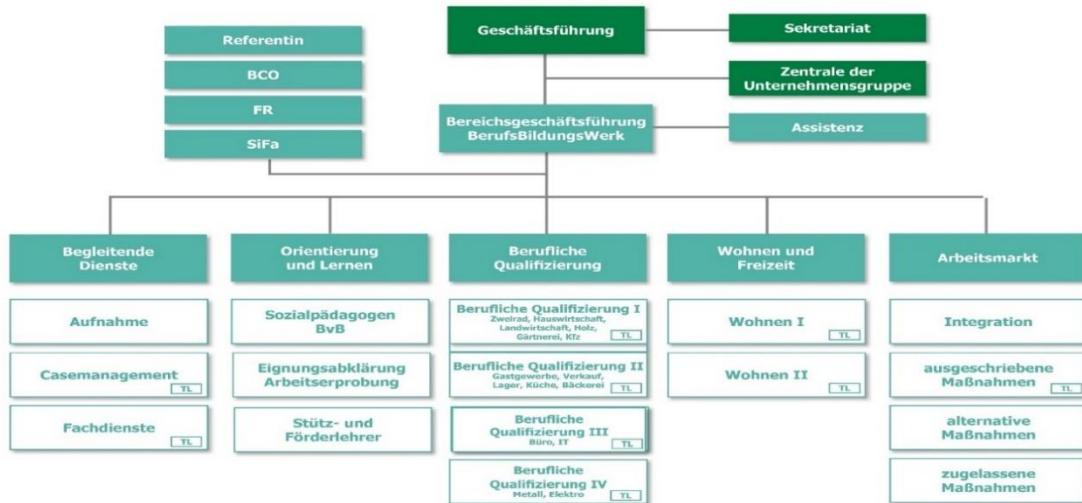
Die Belegung innerhalb des BerufsBildungsWerk Greifswald ist weiterhin steigend. Dazu tragen insbesondere eine starke Netzwerkarbeit mit Leistungsträgern und Interessenverbänden bei, sowie sich stets weiterentwickelnde Informationsmöglichkeiten im Rahmen des eigenen SocialMedia Bereichs, der Informationsabende oder der Messeangebote, die durch das BBW regelmäßig überregional sichergestellt werden. Außerdem stärkt die Zusammenarbeit mit regionalen Schulen die Wahrnehmung des BBW Greifswald bei Schülerinnen und Schüler sowie bei den Lehrkräften. Im Fachbereich Arbeitsmarkt haben wir z. B. einen Business-Knigge-Kurs für 60 Schülerinnen und Schüler der CDF-Schule umgesetzt. Gleichermassen konnten wir die Abbruchquoten in den vergangenen Jahren durch verschiedene Maßnahmen im Rahmen der Prozess- und Leistungsqualität verbessern. Dazu zählt z. B. neben der im vergangenen Jahr eingeführten Abbruchampel, auch die seit 2019 vorangetriebene räumliche und personelle Verzahnung der Berufsvorbereitung und der Ausbildung. In diesem Jahr konnte die Verzahnung der vorberuflichen Maßnahmen mit den Ausbildungsbereichen durch den Übergang der Bereiche Büro und IT vollständig umgesetzt und somit abgeschlossen werden. Hintergrund und Ziel war die Verbesserung der Übergänge zwischen Berufsvorbereitung und Ausbildung und somit die Reduzierung von

Maßnahmeabbrüchen, insbesondere beim Übergang zwischen BvB und Ausbildung, durch eine personelle und räumliche Zusammenführung der Bereiche. Die Reduzierung der Abbruchquoten in den vergangenen Jahren deutet darauf hin, dass auch diese Maßnahme wirkt und zur Verbesserung der Leistungsqualität im Interesse der Teilnehmenden beiträgt. So brachen 2022 noch 14% der Teilnehmenden während einer Probezeit ihre Ausbildung endgültig ab, im Jahr 2024 waren es nur noch 7%. Mit steigender Belegung beobachten wir gleichzeitig insbesondere im handwerklichen Bereich eine steigende Nachfrage, die zu Kapazitätsengpässen in unseren Werkstätten und Schulungsräumen sowie im Wohnbereich führt. Der Wohnbereich verfügt über 319 Plätze, von denen derzeit 91% belegt sind. Auch hier wirken steigende Belegungszahlen zunehmend auf unsere Kapazitäten. Um diesen Engpass zeitnah zu beheben, planen wir die Umwidmung vorhandener Räume für die Bedarfe des Kerngeschäfts. So können wir neue Ausbildungs- und Wohnangebote schaffen, ohne in kostenintensive Neubauten investieren zu müssen und gehen gleichzeitig wirtschaftlich sowie nachhaltig mit unseren vorhandenen Ressourcen um.

Ein zentrales Anliegen in der Berufsvorbereitung und Ausbildung bleibt die möglichst frühe Einbindung betrieblicher Praktika, um Praxisnähe zu stärken und Übergänge in den Arbeitsmarkt zu erleichtern – gleichzeitig die Anforderungen aus unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber dem Leistungsträger einzuhalten. Denn neben einer erfolgreichen und nachhaltigen Ausbildung ist gleichermaßen auch die Integration auf den ersten Arbeitsmarkt Ziel einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme. Um unseren Absolvent*innen daher noch schneller passgenaue Stellenangebote zur Verfügung zu stellen, steht im kommenden Jahr der Ausbau digitaler Matching-Tools auf der Agenda.

Prozesse: Organisationsentwicklung

Aufgrund der bereits beschriebenen Verzahnung der Berufsvorbereitung und der Ausbildung und den damit verbundenen auch personellen Übergängen zwischen den Fachbereichen, hat das Berufsbildungswerk im Frühjahr 2025 seine Organisationsstruktur überprüft. Im Ergebnis erfolgte eine Anpassung der Organisationstruktur, die insbesondere die veränderten Leistungsbereiche der Organisationseinheiten Fachbereiche Berufsvorbereitung (neu: Fachbereich Orientierung und Lernen) und Fachbereich Ausbildung (neu: Fachbereich Berufliche Qualifizierung) aufnimmt. Diese Anpassung folgt einer bereits auf der Arbeitsebene gelebten Struktur.



Organigramm BBW Greifswald

Finanzen: Chancen und Risiken der Angebotsstruktur

Mit Beginn des aktuellen Ausbildungsjahres wurden im BBW Greifswald letztmalige Teilnehmende im Ausbildungsbereich Gärtnerei Zierpflanze/Produktionsgartenbau aufgenommen. Seit September dieses Jahres werden keine berufsvorbereitenden Maßnahmen für diese Ausbildungsberufe angeboten. Ab 2026 sollen Kooperationspartner gefunden werden, so dass die Ausbildung am Standort Kemnitz möglichst ab 09/2026 eingestellt werden kann. Spätestens im Jahr 2028 werden wir jedoch den Standort der Ausbildungsgärtnerei in Kemnitz schließen.

Der Standort der Ausbildungsgärtnerei in Kemnitz befindet sich seit mehreren Jahren in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation. Insbesondere seit 2023 haben die gestiegenen Energiekosten und die gestiegenen Personalkosten im Zuge des Übergangs von der ASO BBW in die AVR DW M-V ein vorab bereits bestehendes Defizit weiter kritisch ansteigen lassen. Auch aufgrund der sinkenden Belegungszahlen und somit fehlenden Erlöse können die entstehenden Aufwendungen nicht kompensiert werden.

Die Entwicklungen in den vergangenen Monaten haben leider aufgezeigt, dass die Gewinnung und Anerkennung von ausbildenden Fachkräften in ausreichender Zahl und somit die Erhöhung der Belegungszahlen in diesem Bereich ein nicht realistisch zureichendes Ziel ist. Insbesondere die Anerkennung der Ausbilder*innen unterliegt gesetzlichen Regelungen und somit hohen Anforderungen, die eine Anerkennung erschwert und auch durch eine intensive Kommunikation mit dem zuständigen Ministerium und der zuständigen Kammer nicht verändert werden konnte. Im Ergebnis ist die Fortführung der Ausbildungsmaßnahmen im Bereich Gärtnerei Zierpflanze/Produktionsgartenbau nach erfolgter Chancen- und Risikoanalyse sowie unter ausbildungsstrategischer Betrachtung nicht möglich.

Mit der Übergabe des Neubaus der Ausbildungsgärtnerei im Juli 1995 konnten wir vor 30 Jahren unseren Teilnehmenden einen modernen Ausbildungsort mit vielfältigen Möglichkeiten bieten. Von hier aus sind viele junge Talente im grünen Bereich ihre ersten Schritte in Richtung beruflicher Zukunft gegangen. Ob Lieferanten oder Kunden – die Produkte aus unserer Ausbildungsgärtnerei haben viele Menschen in unserer Region und auch darüber hinaus durch ihre besondere Qualität überzeugt. Dahinter standen und stehen Kolleginnen und Kollegen, die diesen Ausbildungsort durch ihr besonderes Engagement und durch ihre hohe Fachexpertise geprägt haben. Mit ihnen gemeinsam werden wir neue, zukunftsfähige Perspektiven für unsere Teilnehmenden und unsere Mitarbeiter*innen in diesem Bereich entwickeln.

Kunden: Digitalisierung

Um grundsätzlich in unseren Ausbildungsmaßnahmen weiterhin zielgruppengerechte und zukunftsfähige Lernmethoden zu entwickeln und umzusetzen, wurden die digitalen Bildungsangebote im zurückliegenden Jahr weiter ausgebaut. Positive Nebeneffekte sind gleichzeitig die Verbesserung der Kundenzufriedenheit sowie Einsparungen von Aufwendungen im Rahmen der Sachkosten sowie im Druckbereich.

Ein Beispiel dafür ist die Einbindung von SimpleClub. Im Berichtsjahr 2025 haben unsere Teilnehmenden insgesamt 13.000 Übungsaufgaben auf der Plattform Simpleclub bearbeitet. Etwa 40 Prozent dieser Aufgaben wurden über private mobile Endgeräte gelöst, was die hohe Akzeptanz und flexible Nutzbarkeit der Inhalte außerhalb der Präsenzzeiten belegt. Simpleclub deckt inzwischen die Fachbereiche Elektro, Informatik und Büromanagement ab und unterstützt mit interaktiven Erklärvideos und Aufgabenstellungen das selbstgesteuerte Lernen. Die durchschnittliche Bewertung der Übungen liegt bei 4,1 von 5 Sternen auf Basis von 1.229 Nutzerbewertungen. Unsere Beobachtung zeigt: Teilnehmende mit intensiver Simpleclub-Nutzung entwickeln fundiertes Fachwissen, erzielen bessere schulische Leistungen und entlasten das Ausbildungsteam im Tagesgeschäft. Für 2026 planen wir die Erweiterung auf 55 produktive Lizenzen, um noch mehr Teilnehmende von diesem Angebot profitieren zu lassen.

Kunden: Teilnehmendenstruktur und neurodivergente Förderung

Mehr als 63 % unsere Teilnehmenden weisen eine psychische Behinderung auf. Auch mit der Neuaufnahme der Teilnehmenden im September 2025 verzeichnen wir einen Anstieg der psychischen Behinderungen, demgegenüber einen Rückgang der Lernbehinderungen sowie Sinnesbeeinträchtigungen. Gerade auch Teilnehmende mit einer Autismus-Spektrum-Störung nehmen im prozentualen Anteil der Belegung zu. Insgesamt haben wir aktuell 70 Autist*innen, die vorrangig in der Berufsvorbereitung

begleitet werden oder im Rahmen der Ausbildung eine IT-Maßnahme absolvieren. Gleichzeitig qualifizieren wir aktuell 68 Teilnehmende mit ADHS. Auch die Komorbidität der Krankheitsbilder steigt, wie auch in den Vorjahren, an, so dass auch mehr als 7 Diagnosen gleichzeitig vorliegen können (10 Diagnosen – 1% der TN).

Zur professionellen Unterstützung neurodivergenter Teilnehmender, insbesondere mit Autismus-Spektrum-Störung und AD(H)S, haben wir uns als BerufsBildungsWerk Greifswald auf den Weg gemacht und fünf Handlungsfelder zur Qualitätssicherung für neurodivergente Kunden definiert. Dabei haben wir bereits bestehende Grundsätze überprüft und im Bedarfsfall fortgeschrieben, neue Standards für unser BBW definiert. Mitarbeitende durchlaufen z. B. verpflichtende Einführungs- und Aufbauseminare, und unser Fachdienst Neurodivergenz berät Teams bei speziellen Fragestellungen. Räumlich stehen Einzelzimmer und reizreduzierte Ruheräume zur Verfügung, technisch setzen wir Noise-Cancelling-Headsets, Stellwände sowie digitale Plattformen wie Moodle, itslearning und Simpleclub ein. Der Alltag ist durch Piktogramm-Leitsysteme, strukturierte Tagespläne und feste Ansprechpartner*innen klar organisiert. Casemanager*innen arbeiten eng mit Ausbilder*innen und Rehateams zusammen, um Übergänge in Ausbildung und Arbeit mit Bewerbungstrainings, Mobilitätstrainings und Kriseninterventionsplänen vorzubereiten. Eine enge Kooperation mit Schulen, Autismuszentren, Integrationsfachdiensten und lokalen Freizeitgruppen sorgt für eine inklusive Begleitung, während Eltern und Angehörige durch regelmäßige Informationen und Beratung eingebunden werden. Eine hauseigene Standardliste gibt nicht nur im Rahmen der zielgruppengerechten Begleitung Orientierung. Wir sehen diese auch als Qualitätsversprechen gegenüber unseren Teilnehmenden und Leistungsträgern.

Kunden: Versorgung im Wohnbereich



Ausbildung im Zweiradbereich

Um gleichermaßen auch außerhalb der Ausbildung die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu schaffen und den persönlichen Entwicklungsprozess zu fördern und zu stärken, haben wir zu Jahresbeginn das Versorgungsprojekt „Abendversorgung“ für die Teilnehmenden wieder aufgenommen. Nach einer gemeinsamen Projekt- und Pilotphase mit Mitarbeiter*innen, Teilnehmenden und beteiligten Dienstleistern, haben wir im September 2025 die Abendversorgung der Teilnehmenden in den pädagogischen Prozess eingebunden. Das Abendessen erfolgt nicht mehr täglich zentral in der Mensa. In den

Wohngruppen wird gemeinsam mit den Teilnehmenden der Einkauf der Lebensmittel organisiert, das Kochen geübt und somit in die Förderung der Alltagskompetenzen integriert. Zur Förderung der sozialen Kompetenzen, z. B. der Kommunikation und der Teamfähigkeit, gibt es ein gemeinschaftliches Abendessen. In weiterführenden Wohnformen fördern wir die Selbstständigkeit durch Selbstversorgung. Parallel initiiert der Fachbereich Wohnen und Freizeit einen eigenen Nutzpflanzenanbau und bezieht regionale, saisonale Produkte, um das Umweltbewusstsein unserer Teilnehmenden zu stärken.

Arbeitgeberattraktivität: Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung

Im Zuge der Belegungsentwicklung stieg unsere Mitarbeiterzahl auf 180, darunter auch eine Duale Studentin der Sozialen Arbeit, die ihren Praxisanteil in unserem BBW umsetzt. Mit Beginn des neuen Studienjahres im Oktober 2025 werden wir zwei weitere Duale Studentinnen aufnehmen, um einen Beitrag zur Entwicklung junger Fachkräfte zu leisten und zukünftige Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Die Fluktuationsquote des BBW Greifswald liegt bei 4,4 Prozent. Die Beendigungsgründe liegen zumeist im persönlichen Bereich, wie Umzüge, berufliche Weiterentwicklung. Viele Mitarbeiter*innen, die in den vergangenen Monaten ihre Tätigkeit im BBW aufgenommen haben, sind „Rückkehrer“, also z. B. Mitarbeitende, die zunächst ihre Beschäftigung beendet hatten, ehemalige Teilnehmenden des BBW oder ehemalige Praktikant*innen.



Teamgeist und Arbeitgeberpräsenz

An der zurückliegenden Mitarbeitendenbefragung haben 82,29 % aller Mitarbeiter*innen teilgenommen. Im Ergebnis sind knapp 91 % unserer Kolleginnen und Kollegen „alles in allem mit ihrer Arbeitsstelle zufrieden“ und knapp 89 % fühlen sich in unserem BBW wohl. Gleichermaßen sehen wir u.a. in den Bereichen Beteiligung an Entscheidungen, Information/Kommunikation, Führungsverhalten, Kritikfähigkeit/Fehlerkultur sowie psychische Gesundheit verschiedenen Schwerpunkte, die innerhalb der Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie, aber auch übergreifend im BerufsBildungsWerk sowie individuell in den Fachbereichen und Teams bearbeitet werden. Insbesondere zur Stärkung der körperlichen und psychischen Gesundheit bietet das BBW Greifswald verschiedene Maßnahmen an:

- Zuschuss zur PC Brille - 65,00 €/Fall
- Zuschuss Sportclub Greifswald - 24,60 €/Monat pro MA
- Zuschuss pro Schwimmbesuch (nur Freizeitbad Greifswald) - 4,50/5,50 €
- Zuschuss EGYM Wellpass 44,36 €/Monat pro MA
- Kostenfreies Mineralwasser am Arbeitsplatz
- Blutspende bei der Universitätsmedizin Greifswald während der Dienstzeit

- Massageangebot auf dem Campus (ausbuchen/Pausen nutzen) seit 03/2025
- JobRad seit dem 01.04.2025

Darüber hinaus sind weitere geschäftsbereichsinterne Maßnahmen geplant bzw. in Umsetzung:

- Schulung MHFA - Mental Health First Aid - Erste Hilfe bei psychischen Gesundheitsproblemen
- GBU psychische Belastung für die Arbeitsbereiche
- Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes
 - Verhaltenskodex
- Kollegiale Erstbetreuung - Weiterbildung für alle Führungskräfte

Strategische Ausrichtung:

Als Teil der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke ist das BBW Greifswald im Bereich der beruflichen Rehabilitation an die zentralen Kostensatzverhandlungen der BAG BBW und der Bundesagentur für Arbeit gebunden und somit an die Finanzierbarkeit sozialer Leistungen. Neben der bereits genannten Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen werden für das BBW Greifswald Kundenorientierung und Qualität an Bedeutung gewinnen, da sich der Wettbewerb um Kunden und externe Stakeholder verstärken wird. Die kontinuierliche Ein- und Anbindung unserer Leistungsträger und Auftraggeber sowie die enge Vernetzung in der Region, um flexibel und proaktiv kundenorientierte Bildungsangebote (weiter)zu entwickeln, werden wichtiger.

In Abhängigkeit vom individuellen Förderbedarf, benötigen Menschen mit Behinderung daher auch weiterhin Qualifizierungsangebote, die auf ihre besonderen Bedürfnisse und Kompetenzen ausgerichtet sind, um so dem ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Insbesondere ist eine weitere Zunahme von psychischen Störungen sowie die Veränderung von Störungsbildern zu erwarten.

Im Rahmen der sich ändernden Anforderungen an die Arbeitsfelder in Unternehmen sowie mit Blick auf den steigenden Fachkräftebedarf, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder ausländischen Fachkräfte, werden wir als BBW Greifswald auch weiterhin in die Qualifizierungen unsere Mitarbeitenden und damit in die Weiterentwicklung unserer Leistungsqualität investieren.

Die Digitalisierung macht auch Bildungsangebote flexibler, technologieorientierter, individueller und krisenfester. Als Bildungsdienstleister werden wir digitale Tools stärker integrieren und die Veränderungen der Arbeitswelt aufnehmen. Neue Berufsbilder werden regelmäßig mit den Bedarfen unsere Kunden abgeglichen, um so die Bildungsangebote zukunftsfähig und nachhaltig zu entwickeln.

Stefanie Niemeyer
Bereichsgeschäftsführerin

Greifswald, 26.09.2025

NBS – Norddeutsche Gesellschaft für Bildung und Soziales gGmbH

1. Branchenbezogene Rahmenbedingungen

Für die aktuell Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe sind verschiedene Umfeld- und Rahmenbedingungen maßgeblich zu berücksichtigen. Zunächst bilden die gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen, wie das Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) sowie die kommunale Jugendhilfeplanung, die zentrale Grundlage der Arbeit. Diese bestimmen maßgeblich die Aufgabenverteilung, Zuständigkeiten und Gestaltungsspielräume der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe.

Mit der geplanten Einführung einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe ab dem 1. Januar 2028 sollen alle Leistungen für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung unter dem Dach der Kinder- und Jugendhilfe gebündelt werden. Dies bedeutet eine erhebliche Ausweitung der Zuständigkeiten der Jugendämter, insbesondere durch die Übernahme von Aufgaben, die bisher von den Sozialämtern wahrgenommen wurden.

Die geplante Reform stellt die Kinder- und Jugendhilfe vor erhebliche Herausforderungen:

- **Organisatorische Umstrukturierung:** Die Übernahme zusätzlicher Aufgaben erfordert eine umfassende Neuorganisation innerhalb der Jugendämter.
- **Personelle Ausstattung:** Es wird ein signifikanter Personalmehrbedarf erwartet, um den erweiterten Aufgaben gerecht zu werden.
- **Finanzielle Ressourcen:** Ohne eine angemessene finanzielle Ausstattung besteht die Gefahr, dass die Qualität der Leistungen leidet und die angestrebte Inklusion nicht erfolgreich umgesetzt werden kann.

Die aktuelle Koalitionsvereinbarung sieht die Umsetzung einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe vor. In der zurückliegenden Zeit wurde ein Beteiligungsprozess mit Ländern, Kommunen und Verbänden gestartet, um notwendige Anpassungen zu erarbeiten und gesetzlich zu regeln. Ein zentrales Element ist die Einführung von Verfahrenslosen, die Familien bei der Inanspruchnahme von Leistungen unterstützen sollen. Die Umsetzung ist jedoch bislang kaum erfolgt.

Der Gesetzentwurf zur inklusiven Kinder- und Jugendhilfe wurde am 20. Dezember 2024 im Bundesrat beraten. Er sieht vor, dass ab 2028 alle Leistungen für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung unter dem Dach der Kinder- und Jugendhilfe zusammengeführt werden.

Die Umsetzung der inklusiven Kinder- und Jugendhilfe erfordert:

- **Klare gesetzliche Regelungen:** Die Definition des leistungsberechtigten Personenkreises sowie Art und Umfang der Leistungen müssen eindeutig festgelegt werden.
- **Angemessene finanzielle Ausstattung:** Die Bereitstellung ausreichender Mittel ist entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung der Reform.
- **Koordinierte Zusammenarbeit:** Eine enge Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern und Kommunen ist notwendig, um die strukturellen und organisatorischen Herausforderungen zu bewältigen.

Ohne diese Voraussetzungen besteht die Gefahr, dass die angestrebte Inklusion nicht erreicht wird und die Qualität der Kinder- und Jugendhilfe leidet.

Für die erfolgreiche Umsetzung der inklusiven Kinder- und Jugendhilfe ist es entscheidend, dass die finanziellen, personellen und organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle Kinder und Jugendlichen – unabhängig von einer Behinderung – gleichberechtigten Zugang zu den Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe erhalten.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Finanzierung und Ressourcenausstattung. Freie Träger benötigen eine auskömmliche, verlässliche Finanzierung, die insbesondere auch die Personal- und Investitionskostenentwicklung berücksichtigt. Ohne eine entsprechende finanzielle Grundlage können qualitätsvolle Leistungen langfristig nicht aufrechterhalten werden. Dabei ist ein zentraler und zunehmend kritischer Aspekt die Frage der auskömmlichen Refinanzierung der Leistungen der freien Träger. Vor dem

Hintergrund angespannter Haushaltslagen vieler Landkreise und Kommunen stellt sich die Finanzierungssituation als hoch problematisch dar. Die öffentlichen Kassen sind leer, was sich unmittelbar auf die Leistungsvereinbarungen und Kostensatzverhandlungen auswirkt. Hinzu kommt, dass die aktuelle politische Agenda, wie sie sich etwa im Koalitionsprogramm der neu gebildeten Landesregierung widerspiegelt, kaum bis gar keine konkreten Aussagen oder Bekenntnisse zur Stärkung und finanziellen Sicherung der Kinder- und Jugendhilfe enthält.

Diese politische Zurückhaltung erschwert die Verhandlungen mit den öffentlichen Trägern erheblich. Eine auskömmliche Finanzierung, die nicht nur die tatsächlichen Kosten deckt, sondern auch tarifliche Entwicklungen, Qualitätsansprüche und strukturelle Anforderungen berücksichtigt, ist unter diesen Bedingungen nur schwer durchzusetzen. In der Folge geraten freie Träger in einen permanenten Aushandlungsprozess, der nicht selten in langwierige und konfliktbelastete Schiedsstellenverfahren mündet. Strittige Punkte, etwa zu Personalbemessung oder Sachkosten, werden auf diesem Weg oft nur verzögert geklärt, mit spürbaren Auswirkungen auf die Planungssicherheit, die Fachkräftesicherung und letztlich die Qualität der Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien.

Auch gesellschaftliche Entwicklungen beeinflussen die Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe erheblich. Die Lebenslagen vieler junger Menschen werden komplexer, was durch Faktoren wie Armut, Migration oder psychische Belastungen begünstigt wird. Vor diesem Hintergrund gewinnen Themen wie Diversität, Inklusion und die konsequente Beteiligung junger Menschen an Bedeutung.

Hinzu kommen strukturelle Rahmenbedingungen, wie die Notwendigkeit einer verlässlichen und partnerschaftlichen Kooperation mit der öffentlichen Jugendhilfe. Gleichzeitig wird der zunehmende Verwaltungs- und Dokumentationsaufwand als belastend empfunden und bindet wertvolle fachliche Ressourcen.

Zudem wird die Kinder- und Jugendhilfe in der öffentlichen Debatte häufig monodimensional als Kostentreiber dargestellt insbesondere im Hinblick auf die Ausgabenentwicklung im Bereich der Hilfen zur Erziehung. Die tatsächliche Problemlage ist jedoch deutlich komplexer und strukturell bedingt.

Laut der Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022 (Destatis):

- beliefen sich die Ausgaben für die Kinder- und Jugendhilfe auf rund 61,3 Milliarden Euro, was einem Anstieg von etwa 5,5 % im Vergleich zum Vorjahr entspricht.
- Dabei entfiel fast die Hälfte der Ausgaben (ca. 29 Milliarden Euro) auf die Hilfen zur Erziehung, insbesondere auf stationäre Maßnahmen.
- Freiwillige und präventive Leistungen wie Familienbildung, offene Jugendarbeit oder sozialräumliche Angebote machten nur einen Bruchteil der Ausgaben aus bei gleichzeitiger unzureichender Wirkungsmessung dieser niedrigschwierigen Angebote.

Diese Zahlen spiegeln eine strukturelle Schieflage wider. Das System ist überwiegend reaktiv angelegt, nicht präventiv. Gesetzliche Anreize und Finanzierungslogiken fördern vor allem Maßnahmen mit Pflichtcharakter (§§ 27ff. SGB VIII). Präventive, freiwillige Leistungen (§§ 11, 13, 16, 18 SGB VIII) werden zwar gesetzlich anerkannt, jedoch nicht im gleichen Maß systematisch gefördert oder abgesichert. Sie sind im kommunalen Kontext haushaltssabhängig, was sie in Zeiten knapper öffentlicher Mittel besonders vulnerabel macht.

Daraus ergibt sich eine systemische Dysfunktion:

- Der Fokus auf kostenintensive Pflichtleistungen führt zu einer Verdrängung präventiver Angebote, die langfristig Hilfebedarfe verringern könnten.
- Ein Verzicht auf präventive Arbeit führt in vielen Fällen zu einer Verschärfung familiärer Problemlagen und erhöht damit die Wahrscheinlichkeit einer Eskalation und letztlich die Inanspruchnahme teurerer stationärer Hilfen.
- Eine echte Kosten-Nutzen-Analyse über mehrere Jahre hinweg (Langzeitfolgenprävention) fehlt weitgehend in politischen Entscheidungsprozessen.

2. Weiterentwicklung der Angebote

Das Annastift in Jarmen wird derzeit für eine Nachnutzung vorbereitet. Gemeinsam mit der Wohnungsverwaltung sowie dem Geschäftsbereich pflegen des Pommerschen Diakonievereins e. V. soll im Gebäude ein Angebot der Kinder- und Jugendhilfe etabliert werden.

Das Angebot des Betreuten Wohnens richtet sich an junge Menschen ab 16 Jahren, die auf dem Weg in ein eigenständiges Leben begleitende Unterstützung benötigen. Es richtet sich insbesondere an Jugendliche und junge Erwachsene, die zuvor in stationären Jugendhilfeeinrichtungen (z.B. Wohngruppen) betreut wurden und nun schrittweise mehr Verantwortung für ihr Leben übernehmen wollen, aber noch auf verlässliche pädagogische Begleitung angewiesen sind.

Das Angebot richtet sich zudem auch an junge Menschen:

- die aufgrund belastender oder problematischer Lebensverhältnisse nicht mehr im Elternhaus leben können,
- die in ihrem bisherigen Umfeld nicht angemessen gefördert werden konnten,
- die intensive Unterstützung beim Erlernen einer eigenverantwortlichen Lebensführung und bei der sozialen Integration benötigen,
- die seelisch beeinträchtigt sind und deren externe therapeutische Maßnahmen durch eine ganzheitliche Betreuung ergänzt werden sollen,
- bei denen Potenziale für eigenständiges Wohnen vorhanden, aber noch nicht abschließend einschätzbar sind.

Ziel des Betreuten Wohnens ist es, diese jungen Menschen individuell zu fördern, ihre schulische und berufliche Entwicklung abzusichern und ihre soziale Integration zu stärken, als Basis für eine langfristig selbstständige Lebensführung.

Im laufenden Jahr wurde hierfür die Beantragung der Betriebserlaubnis eingeleitet. Darüber hinaus erfolgte die Erstellung und Einreichung der Leistungsbeschreibung und der Konzeption beim zuständigen Leistungsträger, dem Landkreis Vorpommern-Greifswald.

Bedauerlicherweise hat der Landkreis Vorpommern-Greifswald signalisiert, das geplante Leistungsangebot derzeit nicht zu unterstützen. Trotz dieser Entscheidung halten wir weiterhin an der Umsetzung des Vorhabens fest.

Aus unserer fachlichen Einschätzung besteht in der Region ein ausreichender Bedarf an betreutem Wohnen für Jugendliche, sodass das Angebot nicht nur sinnvoll, sondern auch notwendig erscheint. Mit der Realisierung möchten wir jungen Menschen in Jarmen eine verlässliche Perspektive eröffnen und ihnen die Möglichkeit geben, sich in einem stabilen Umfeld positiv zu entwickeln.

Im Rahmen einer umfassenden Analyse und durch das systematische Anfragemanagement hat sich gezeigt, dass sich die Problemlagen von Kindern und Jugendlichen in den letzten Jahren deutlich verändert haben. Die Bedarfe, die an uns herangetragen werden, stimmen daher nicht mehr in vollem Umfang mit den bislang vorgehaltenen Leistungsangeboten überein.

Um diesen Entwicklungen gerecht zu werden, haben wir unsere pädagogischen Konzepte und Leistungsangebote weiterentwickelt und zum Teil entsprechend angepasst.

Die konzeptionellen Anpassungen bestehender Angebote erfolgten insbesondere in der Wohngruppe „Alter Konsum“ in Schlatkow. Bisher war dieses Leistungsangebot ausschließlich für Jungen konzipiert. Die Anpassung des pädagogischen Konzeptes im Hinblick auf die veränderte Zielgruppe und der daraus resultierenden geschlechtsübergreifende Betreuung von Mädchen und Jungen wurde dementsprechende mit dem zuständigen Leistungsträger und dem Landesjugendamt abgestimmt und zum 01.08.2025 umgesetzt.

In der Wohngruppe „Janus“ einer Intensivpädagogischen Wohngruppen für Jungen mit sexuell grenzverletzendem Verhalten erfolgte die Herabsetzung des Aufnahmealters auf 12 Jahre, da Anfragen zunehmend jüngere Kinder betreffen. Auch hier erfolgte die Anpassung der pädagogischen Arbeit an die neue Altersstruktur. Insbesondere die Einführung eines Kleingruppenkonzeptes mit einer Betreuung nun in zwei Gruppen mit jeweils vier Plätzen ist maßgeblich für die pädagogische Arbeit. Hierfür erfolgte eine Kapazitätserweiterung um einen Platz (von 7 auf 8), um die Umsetzung sicherzustellen.

Weiterhin wurde für die Wohngruppe „Am Ryck“ eine Herabsetzung des Aufnahmealters auf 10 Jahre aufgrund veränderter Anfragen und Bedarfe initiiert.

Zunehmend treten Anfragen auf, die mit Schulverweigerung oder Nichtbeschulbarkeit einhergehen. Da die Tagesstruktur unserer Wohngruppen stark auf Schule bzw. unter der Woche auf eine externe Tagesstruktur ausgerichtet ist, erarbeiten wir aktuell Anpassungen zur Gestaltung alternativer Tagesstrukturen.

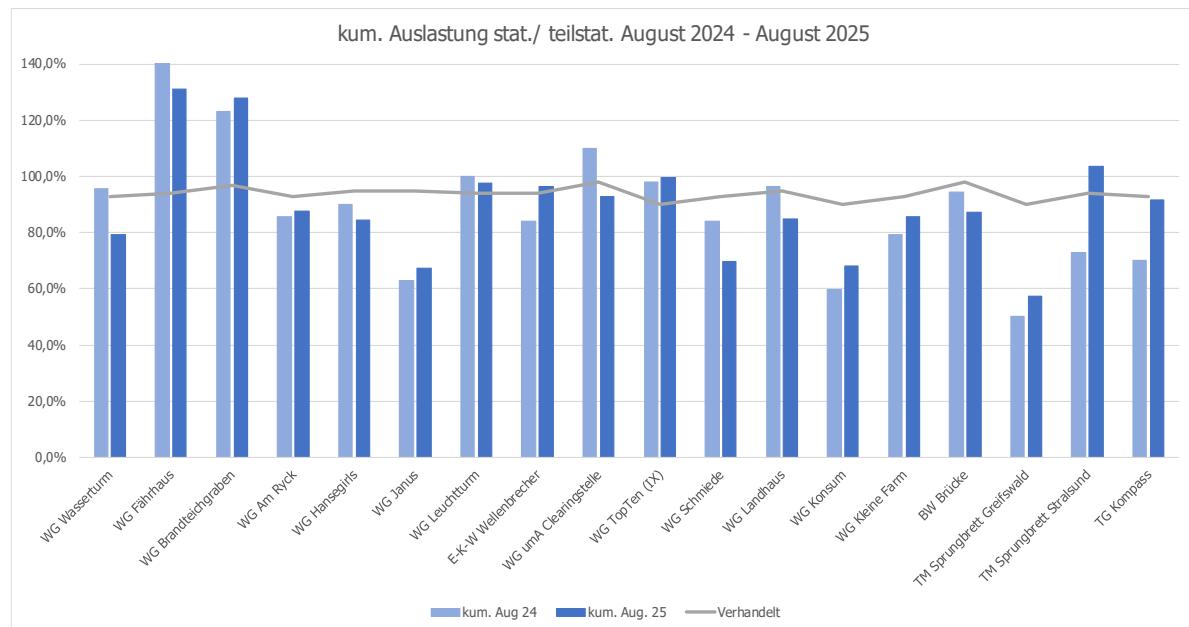
Um dennoch flexibel auf spezifische Anforderungen eingehen zu können, haben wir zusätzliche Fachleistungsstunden eingeführt, die je nach Bedarf eingesetzt und in Form von Einzelvereinbarungen mit dem jeweils zuständigen und fallführenden Jugendamt vereinbart werden können, u. a. für:

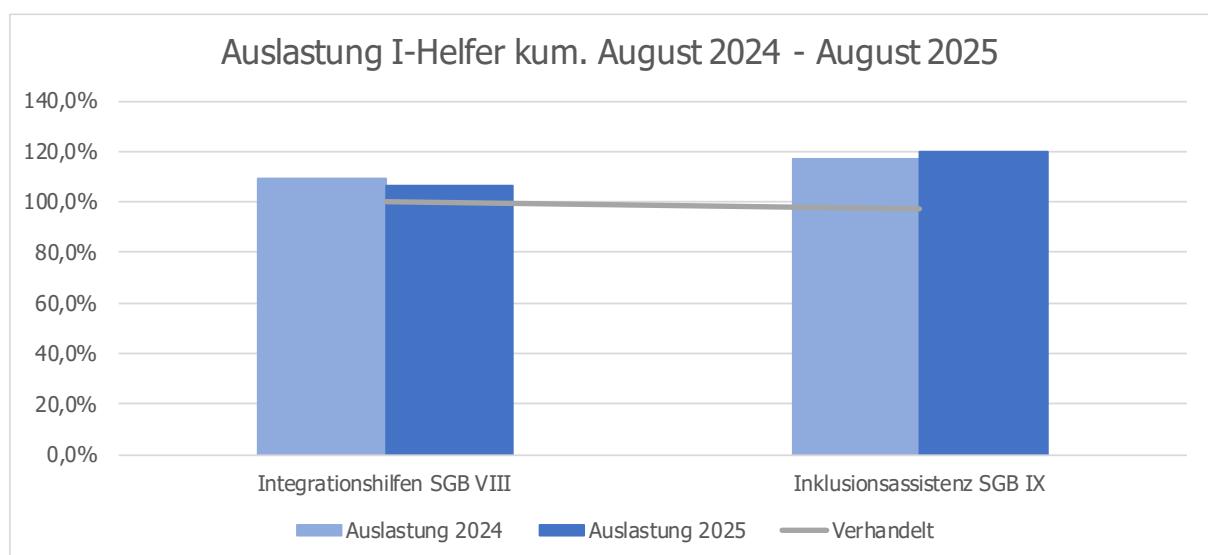
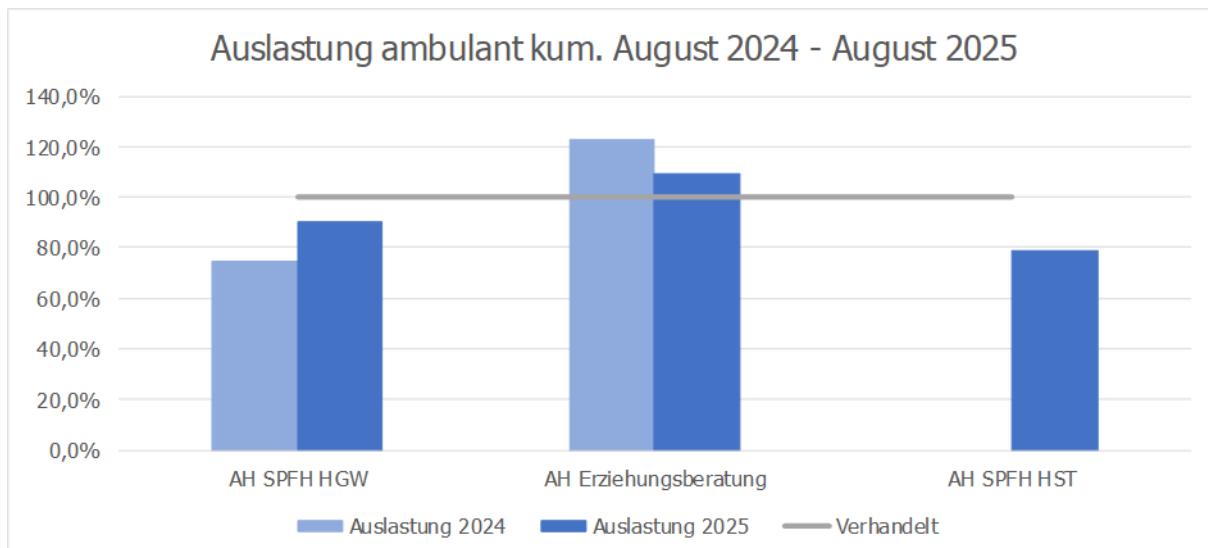
- psychologische Begleitung
- ergotherapeutische Unterstützung
- nächtliche Betreuung durch Nachtwachen
- zusätzlicher Einsatz von Fachpersonal

Mit den vorgenommenen Anpassungen und Erweiterungen stellen wir sicher, dass unsere Angebote auch künftig den aktuellen Bedarfen von Kindern und Jugendlichen entsprechen. Ziel bleibt es, jungen Menschen in schwierigen Lebenssituationen verlässliche Unterstützung zu bieten und ihnen in einem geeigneten Rahmen eine positive Entwicklungsperspektive zu eröffnen.

3. Auslastung der Angebote

Die Auslastung der Angebote der NBS ist im laufenden Geschäftsjahr grundsätzlich vergleichbar mit der des Vorjahres. Allerdings ist festzuhalten, dass in vielen Bereichen die kalkulierte und verhandelte Auslastung nicht erreicht wird. Damit ergibt sich insgesamt eine kritische Bewertung der Auslastungssituation. Erschwerend kommt hinzu, dass die Kostensätze erst zeitlich verzögert verhandelt werden konnten. Während einige Angebote wie die Wohngruppe Top Ten, die Einrichtungen in Stralsund, die Tagesgruppe Kompass, die Integrationshilfen sowie die Erziehungsberatung eine stabile oder verbesserte Entwicklung zeigen, bestehen in anderen Bereichen deutliche Herausforderungen. Die Veränderungen in den Bedarfen, wie sie durch das Anfragemanagement sichtbar werden, machen eine Anpassung und Weiterentwicklung der Angebote erforderlich. Dies ist Voraussetzung, um die Auslastung nachhaltig zu stabilisieren und die wirtschaftliche Tragfähigkeit zu sichern.





4. Entwicklung der Kostensätze und Kostensatzverhandlungen

Im Zuge des Wechsels vom Haustarif (ASO) der NBS gGmbH in die AVR DW M-V waren für das Jahr 2025 erhebliche Personalkostensteigerungen absehbar. Um diese refinanzieren zu können, wurden die notwendigen Kostensatzanträge fristgerecht gestellt.

Im Vorfeld war mit dem Landkreis Vorpommern-Greifswald vereinbart, dass sich die Verhandlungen ausschließlich auf die Personalkosten beschränken sollten, während Sachkosten und Investitionen unverändert bleiben, um das Verfahren zu vereinfachen. Diese Zusage wurde durch die zuständige Sozialdezernentin des Landkreises zunächst erteilt, später jedoch wieder zurückgenommen. Demnach wurde die NBS gGmbH daraufhin verpflichtet, volumärfähige Kostensatzanträge zu stellen.

Im Zuge der Antragsbearbeitung konnten erneut die vereinbarten Fristen durch den Landkreis Vorpommern-Greifswald nicht eingehalten werden. Strittig waren insbesondere:

- Personalausstattung für das Leistungsangebot
- die Höhe der Zentralverwaltungskosten,
- die Refinanzierung einzelner Personalkosten nach der Umstellung auf AVR,
- die pauschalen Betriebsnebenkosten,
- sowie das Budget für Fort- und Weiterbildung, welches nach den Richtlinien des Landkreises nicht den tatsächlichen Bedarfen entsprach.

Um eine Entscheidung herbeizuführen, wurden zwei umfangreiche Verfahren vor der Schiedsstelle durchgeführt:

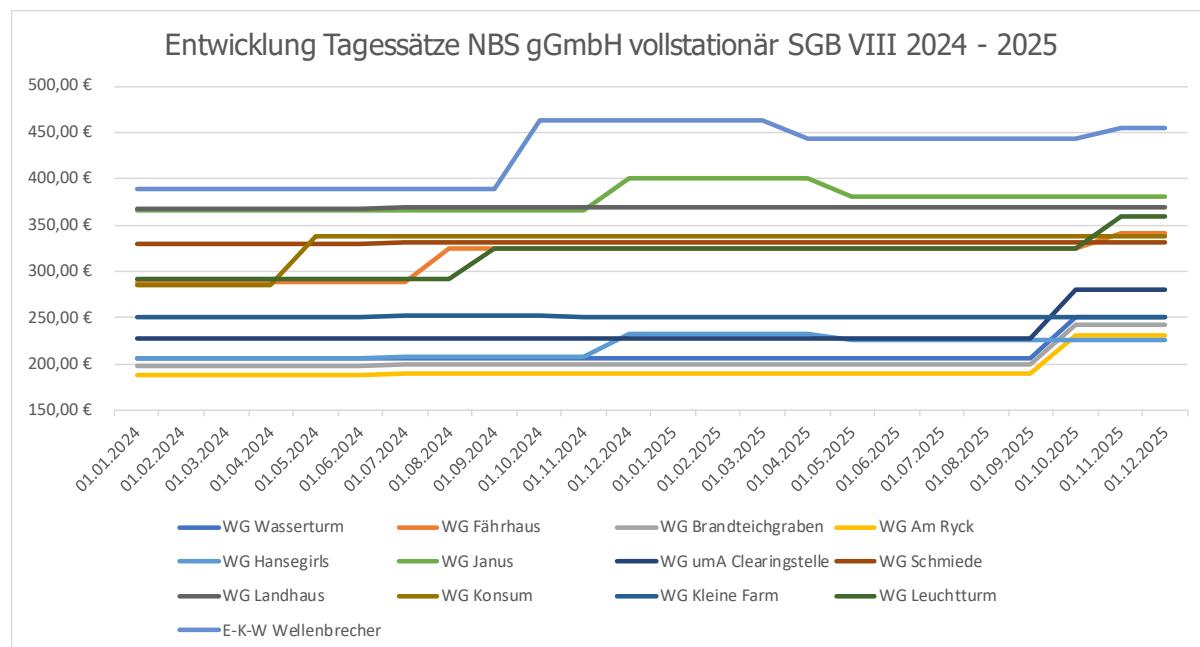
- Wohngruppe Hansegirls
- Wohngruppe Janus

In beiden Verfahren wurden die strittigen Punkte grundlegend verhandelt und durch die Schiedsstelle entschieden. Auf dieser Basis konnte die Tagesgruppe Kompass anschließend außerhalb der Schiedsstelle erfolgreich mit dem Landkreis verhandelt werden.

Seitdem ist eine deutlich verbesserte Bearbeitung der Kostensatzanträge durch den Bereich Entgelt des Landkreises Vorpommern-Greifswald festzustellen, und es konnten sukzessive weitere Kostensatzvereinbarungen abgeschlossen werden. Dennoch führt diese zeitliche Verzögerung zu erheblichen Einbußen der Umsatzerlöse der Leistungsangebote der NBS.

Besonders problematisch war die Situation im Bereich der Integrationshilfen SGB VIII, da diese nicht schiedsstellenfähig sind. Die zu Jahresbeginn eingereichte Eingruppierung der Integrationshelfer*innen wurde zunächst nicht anerkannt, sodass erst zum 1. September 2025 eine Einigung erzielt werden konnte. Für das laufende Geschäftsjahr bedeutet dies fehlende Umsatzerlöse von rund 300.000 Euro. Demgegenüber sind die Integrationshilfen SGB IX schiedsstellenfähig. Hier wurde Anfang Februar ein entsprechendes Verfahren eingeleitet, das derzeit noch anhängig ist. Immerhin konnten Ende September die Leistungsvereinbarungen vereinbart werden, sodass die Festlegung eines Kostensatzes im Jahr 2025 zu erwarten ist.

Auch das Leistungsangebot der Wohngruppe Top Ten befindet sich erneut im Schiedsstellenverfahren, nachdem der Landkreis die Bearbeitungsfrist von drei Monaten nicht eingehalten hatte. Der fristgerecht zum 1. Oktober eingereichte Antrag ist derzeit ebenfalls noch nicht entschieden.



5. Personalsituation

Die NBS beschäftigt im laufenden Geschäftsjahr insgesamt 280 Mitarbeitende.

Im Jahr 2024 wurde erneut eine umfangreiche Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Analog zur Befragung im Jahr 2021 nahmen alle Gesellschaften der Unternehmensgruppe teil. Alle Mitarbeitenden hatten die Möglichkeit, sich zu beteiligen. In der NBS lag die Rücklaufquote bei 85,71 Prozent. Dies stellt eine deutliche Verbesserung im Vergleich zur vorherigen Befragung dar und wird sehr positiv bewertet. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass die Mitarbeiterzufriedenheit in der NBS insgesamt deutlich gestiegen ist. Nahezu 94 Prozent der Befragten gaben an, mit ihrer Arbeitsstelle zufrieden zu sein. Die Gesamtwerte liegen damit nicht nur über den Ergebnissen aus 2021, sondern auch über dem branchenüblichen

Benchmark. Zwar gab es Unterschiede zwischen den Fachbereichen, jedoch ist insgesamt eine klare positive Entwicklung erkennbar.

Die Ergebnisse wurden zunächst im Rahmen des Mitarbeiterfrühstücks allgemein vorgestellt und anschließend in den jeweiligen Teams durch die Fachbereichsleitungen vertieft. Darüber hinaus wurde ein Workshop mit interessierten Mitarbeitenden aus allen Tätigkeitsbereichen durchgeführt. Dort wurden Anregungen zu Verbesserungsmaßnahmen gesammelt, gebündelt und im Anschluss evaluiert. Die Maßnahmen wurden nach Kurz-, Mittel- und Langfristigkeit priorisiert, an die Mitarbeitenden kommuniziert und sind bereits in die Umsetzung überführt worden.

Damit wurde ein Prozess etabliert, der die Beteiligung der Mitarbeitenden stärkt, die Transparenz fördert und die Grundlage für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Arbeitszufriedenheit bildet.

Heike Bondeur
Bereichsgeschäftsführerin

Greifswald, 30.09.2025

Wirtschaftsakademie Nord

1. Grundlagen der Geschäftstätigkeit

Die Wirtschaftsakademie Nord (nachfolgend WAN) betreibt als Geschäftsbereich in der Diakoniewerk Greifswald gGmbH (nachfolgend DWG) drei staatlich anerkannte höhere Berufsfachschulen (HBFS) nach § 122 Schulgesetz M-V (sogenannte Ersatzschulen) mit folgenden Ausbildungen:

- generalistische Pflegefachausbildung (HBFS),
- Kranken- und Altenpflegehilfe (BFS),
- Gestaltungstechnische Assistenz mit dem Schwerpunkt Medien/Kommunikation (mit Zusatzunterricht zum Erwerb der Fachhochschulreife, HBFS),
- Technische Assistenz für Elektrotechnik und Datentechnik (mit Zusatzunterricht zum Erwerb der Fachhochschulreife, HBFS).

Darüber hinaus wird eine Ergänzungsschule mit der Ausbildung im Fach Grafikdesign betrieben.

Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der Erbringung von Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) nach § 48 SGB III und von (i. d. R. öffentlichen Trägern) ausgeschriebenen Projekten.

Die WAN ist eine staatlich anerkannte Einrichtung nach dem Weiterbildungsförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern und nach AZAV zertifiziert. Auf dieser Grundlage werden Umschulungen nach den §§ 1 und 3 Berufsbildungsgesetz sowie weitere Fort- und Weiterbildungen in zwei Fachbereichen an den Standorten im Puschkinring 22 a, Greifswald und am Neuen Markt 7/8, Stralsund angeboten.

2. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Angebote der WAN werden überwiegend durch Kostenübernahme des Landesamtes für Gesundheit und Soziales M-V finanziert. Darunter fallen die Zuschüsse für die Durchführung von Berufsorientierungsmaßnahmen und Erstattungen der Ausbildungskosten aus dem Pflegeausbildungsfonds. Weitere Erlöse resultieren aus der Erbringung von Berufsorientierungs- und Umschulungsmaßnahmen durch die Agentur für Arbeit.

Für das Betreiben der Ersatzschulen erhält die WAN für das Geschäftsjahr 2025 Zuschüsse aus Finanzhilfen des Bildungsministeriums M-V gem. § 127 SchulG M-V und Schullastenausgleichszahlungen des Landkreises Vorpommern-Greifswald gem. § 129 SchulG M-V. Darüber hinaus werden die Leistungen durch die Schüler*innen der Ausbildungsberufe Mediengestaltung und Informatik mit einer monatlichen Gebühr in Höhe von 429 € finanziert. Die ohne Betriebskostenzuschüsse bedachte Ergänzungsschule Grafik-Design finanziert sich zu 100% aus Schulgebühren in gleicher Größenordnung.

Ausbildungskooperationen bestehen mit Unternehmen aus dem regionalen Gesundheitssektor, insbesondere mit dem Pommerschen Diakonieverein, dem Pflegedienst Bahls, Anklam, der Johanna-Odebrecht-Stiftung, (Zusammenarbeit im Rahmen der Ausbildung) sowie mit der Universitätsmedizin Greifswald (Bereitstellung von Schulungsräumen sowie Kooperation mit der WAN). Für die Bundeswehr wird die Erstausbildung in den Berufsfeldern IT-Systemelektronik sowie die IT-gestützte Umschulung zum Operative Professional (bis 03.2026) in Stralsund durchgeführt. Im September 2025 wurde die Anerkennung des Qualitätsmanagements nach AZAV und ISO 9001 in einem Re-Zertifizierungs-Audit durch die GUTCert GmbH bestätigt.

3. Geschäftsentwicklung

3.1 Gesamtüberblick

Die geplante strategische Ausrichtung der WAN mit dem Schwerpunkt der Balanced Scorecard wurde entsprechend realisiert. Durch u. a. 14 tägliche Budgetkontrollen, Optimierung des Bestellprozesses, Analyse der Kostenstellen sowie eines umfangreichen Personalcontrollings konnten die Bestellkosten und die Druckkosten um ein Drittel reduziert werden. Des Weiteren wurde die Stellenplanung anhand der Auslastung der Mitarbeitenden optimiert. Auf Grundlage einer zu rückläufigen Nachfrage wurde

entschieden, dass der Ausbildungsgang der Technischen Assistenz für Informatik eingestellt wird. Ein weiterer Fokus der strategischen Entwicklung war die Zusammenführung der unterschiedlichen Bereiche, um entsprechende Synergien zu nutzen. Dies wurde erfolgreich durch das im Januar stattgefundenen Berufefestival verwirklicht.

Im Januar 2025 besuchten rund 400 Schülerinnen und Schüler (SuS) das Ausbildungs- und Berufefestival der Wirtschaftsakademie Nord auf dem Gelände im Puschkinring. Über 20 verschiedene Aussteller aus den unterschiedlichsten Branchen waren vor Ort um über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten zu informieren. Zusätzlich wurden praxisnahe Workshops angeboten, wie z.B. der Alterssimulator, kreative Logo-Gestaltung sowie Erste-Hilfe-Trainings.

Aufgrund einer rückläufigen Belegung in den Berufsfeldern Mediengestaltung, Fachinformatik und Grafikdesign, der Nicht-Durchführung der Bundeswehr-Ausbildung Fachinformatik Systemintegration in Stralsund sowie der Ablehnung von Ausschreibungen für Berufsorientierungsmaßnahmen wurden in 2024 mit dem Betriebsübergang der Wirtschaftsakademie Nord gGmbH in die DWG gGmbH zahlreiche Restrukturierungsmaßnahmen durchgeführt, die in 2025 fortgesetzt wurden, da der niedrige Belegungstrend in den Ausbildungsgängen der Medien- und Informatikschule weiter anhielt.

a) Restrukturierung der Fachbereiche und Leitungsstruktur

Zum 01.01.2025 wurde mit Herrn Dr. Olaf Martin eine neue Bereichsgeschäftsführung bestellt. Damit einher ging eine Veränderung der Leitungsstruktur der WAN mit zwei verbliebenden Bereichen (Berufliche Schulen und Berufliche Bildung Greifswald). Unter dem Fachbereich der Beruflichen Schulen wurde Frau Marlen Kästner zum 01.01.2025 als neue Fachbereichsleitung für Gesundheit und Pflege eingesetzt. Die Ausbildungsgänge in den Berufsfeldern Medien, Informatik und Grafikdesign werden im operativen Geschäft von zwei Teamleitungen in direkter Unterstellung der Bereichsgeschäftsführung realisiert. Die bisher durch Herrn Robert Ittermann besetzte Stelle der Fachbereichsleitung Berufliche Bildung wurde zum August 2025 gestrichen. Frau Susanne Müller hat die Teamleitung der Berufsorientierungsmaßnahmen übernommen.

b) Einstellung nicht-wirtschaftlicher Angebote

Wegen zu geringer Nachfrage in den Bereichen Mediengestaltung und Grafikdesign erfolgte in 2025 erneut keine Neuaufnahme des 1. Lehrjahres in der Ausbildung Grafikdesign. Das Angebot wird bis September 2027 ausgesetzt. In der verbleibenden Zeit werden die Konzepte der Ausbildungen Grafikdesign und Gestaltungstechnische Assistenz überarbeitet und aufeinander abgestimmt, so dass weitere Personalkosten eingespart werden können. Mithilfe eines interprofessionellen Lernsettings soll die Ausbildungsqualität verbessert werden. Da die Nachfrage im Ausbildungsgang Technische Assistenz für Informatik zu gering war erfolgte auch hier in 2025 keine Neuaufnahme des 1. Lehrjahres. Die verbleibende Klasse der Technischen Assistenz für Informatik (TAI) 24 wird bis zum 31.08.2026 zu Ende beschult. Mit dem Abschluss der Klasse wird der Ausbildungsgang der TAI an der Wirtschaftsakademie Nord eingestellt.

c) Stellenreduzierungen

Durch die Einstellung des Ausbildungsganges der Technischen Assistenz für Informatik und dem Aussetzen der Aufnahme eines 1. Lehrjahres der Grafikdesigner mussten aus wirtschaftlichen Gründen im Bereich der Medien- und Informatikschule zwei Stellen reduziert werden. Im Bereich Berufliche Bildung wurden aufgrund des Verlustes zweier Lose, die Stellenanzahl von acht auf fünf reduziert. Im Zuge der Umstrukturierung konnten zwei Mitarbeitende offene Stellen im Berufsbildungswerk und beim Pommerschen Diakonieverein unternehmensgruppenintern nachbesetzen. Damit hat sich die WAN in 2025 betriebsbedingt von insgesamt fünf Mitarbeitenden getrennt.

d) Entwicklung weiterer Angebote

Die Re-Zertifizierung oberhalb des Bundesdurchschnittskostensatzes in den Weiterbildungen der Sozialpädagogischen Zusatzqualifikation (SPZQ) und der Integrationshelfer wurde in 2025 wie geplant realisiert. Dies wirkte sich positiv auf die Bilanz der Kostenstelle aus. Auch die Zertifizierung nach AZAV für

die dreijährige Pflegeausbildung wurde wie geplant umgesetzt. Zusätzlich wurde ein Substitutionskurs entwickelt, zertifiziert und durchgeführt. Damit wurde auf den Bedarf des GB-Pflegen reagiert, um die pflegerische Versorgung nach dem neuen Personalschlüssel für die stationäre Langzeitpflege nach §113c SBG XI zu gewährleisten.

3.2 Berufliche Schulen

Im September 2025 fand erstmals eine gemeinsame Begrüßung aller Schülerinnen und Schüler (nachfolgend SuS) der neuen Ausbildungsklassen der WAN im Tagungs- und Freizeitzentrum des Berufsbildungswerks statt. In einem feierlichen Auftakt wurden 45 SuS durch den Vorsteher der Unternehmensgruppe, Herrn Dr. Bartels, und den Bereichsgeschäftsführer, Herrn Dr. Martin, begrüßt.



Abb. 3: Begrüßung der neuen SuS der Wirtschaftsakademie Nord im September 2025

	10.23	10.24	10.25	Δ Anz VJ	Δ % VJ
Gesundheit und Pflege Greifswald	0	45	54	+9	+20%
AB Kranken- und Altenpflegehelfer*in	0	25	15	-10	-40%
US Kranken- und Altenpflegehelfer*in	0	2	0	-2	-100%
AB Pflegefachmann*frau	0	18	34	+16	+89%
US Pflegefachmann*frau	0	0	5	+5	-
Medien- und Informatik Greifswald	72	59	55	-4	-7%
AB Mediengestaltung	12	21	31	+10	+48%
US Mediengestaltung	3	2	4	+2	+100%
AB Ass. Informatik	16	15	7	-8	-53%
US Ass. Informatik	4	1	0	-1	-100%
AB Grafikdesign	37	20	13	-7	-35%
Berufliche Schulen gesamt	72	104	109	+5	+5%

Abb. 4: Belegungsstatistik der Beruflichen Schulen der Wirtschaftsakademie Nord.

Bei der Entwicklung der Gesundheits- und Pflegeschule wurde der Schwerpunkt in diesem Geschäftsjahr auf die Entwicklung der dreijährigen generalistischen Pflegeausbildung gelegt. Aus diesem Grund wurde keine neue Klasse in der Kranken- und Altenpflegehilfe aufgenommen. Trotz dieser Maßnahme, konnten die Schülerzahlen um 20% von 45 auf 54 erhöht werden. Durch das wiederholte Aussetzen einer neuen Klasse im Ausbildungsgang Grafikdesign und einer gezielten Beratung der Interessenten konnten für die Ausbildung der Mediengestaltung 20 SuS gewonnen werden. Damit absolvieren im September 2025 insgesamt 109 SuS ihre Ausbildung an der WAN.

Die Gesundheits- und Pflegeschule wurde durch die fachliche Expertise eines weiteren Pflegepädagogen und Simulationstrainers Herrn Matthias Littmann bereichert.



Abb. 5: Team der GPS (v.l.): Marlen Kästner, Doreen Beckmann, Martin Höhne, Katrin Horn, Daniel Jenszowski, Marthe Olrich, Matthias Littmann.

In 2025 wurden für den PDV und die Kooperationspartner folgende Weiterbildungen durchgeführt: allgemeine Weiterbildungen in der Pflege (chron. Wunde, Dekubitus, rückenschonendes Positionieren), Substitutionsschulung, Refresher für Praxisanleiter*innen, sowie ein externer Lehrauftrag bei der Seminar Kirchlicher Dienst gGmbH bei der Ausbildung in der Heilerziehungspflege. Für November 2025 sind 7 Kenntnisprüfungen für Pflegefachkräfte aus Drittstaaten in Kooperation mit der Universitätsmedizin geplant, die Anmeldung der Prüfungen beim LaGuS ist bereits im September 2025 erfolgt.

3.3 Berufliche Bildung

Bei den Berufsorientierungsmaßnahmen wurde eine Option auf Vertragsverlängerung durch die Agentur für Arbeit für das Los 7 (Vorpommern-Greifswald) gezogen. Zusätzlich wurde die Ausschreibung des Loses 1 (Vorpommern Rügen) mit einem wirtschaftlichen Preis gewonnen. Durch die Erhöhung des Preises konnten jedoch die Ausschreibungen der Lose 2 und 3 nicht gewonnen werden. Im aktuellen Schuljahr (2025/26) werden insgesamt 730 Schülerinnen und Schüler in Modul C (Exkursionen) und 520 Schülerinnen und Schüler in Modul D (Bewerbungstraining) in beiden Losen betreut. Neben der oben beschriebenen Reduzierung des Personals wurde auch der Fuhrparkbestand reduziert.

Die *Sonderpädagogische Zusatzqualifikation* bleibt weiterhin mit 17 Teilnehmer*innen ein nachgefragtes Angebot im Bereich der Erwachsenenbildung. Die Hauptbeleger sind u. a. die Stralsunder Werkstätten, die Peene-Werkstätten, das SOS Kinderdorf Grimmen, das Diakoniewerk Bethanien sowie der Pommersche Diakonieverein.

Am Standort Stralsund werden die verbleibenden 12 Umschüler Ausbildung IT-Systemelektroniker*in sowie die Umschulung Operative Professional zu Ende beschult. Die Maßnahme endet 02.2026 und der Standort wird danach aufgrund mangelnder Wirtschaftlichkeit aufgelöst. Sowohl die Kündigung zum Leistungsträger als auch der Mietvertrag ist bereits veranlasst.

4. Ausblick

Für das Geschäftsjahr 2026 wird die Konsolidierung der Bildungsangebote fortgesetzt. Der Fokus der Entwicklung liegt bei der Gesundheits- und Pflegeschule. Durch den Ausbau zweier Schulungsräume zu einer Simulationszentrum (ca. 190 m²) soll zum einen die Qualität der Ausbildungsberufe in diesem Bereich gesteigert werden, zum anderen sind berufliche Fort- und Weiterbildungen geplant, die in dem Simulationszentrum umgesetzt werden können, wie beispielsweise die Weiterbildung zum Basic Life Support (BLS), die dann für die gesamte Unternehmensgruppe dort erfolgen könnte.

Geprüft wird wie oben bereits erwähnt, ob die Konzepte der Ausbildungen Grafikdesign und Gestaltungstechnische Assistenz überarbeitet und aufeinander abgestimmt werden können, so dass hier Personalkosten eingespart werden und gleichzeitig durch ein interprofessionelles Lernsetting die 5 Ausbildungsqualität verbessert wird.

Ziel sind zwei refinanzierte (Schulgeld, Finanzhilfen und Schullastenausgleich) Ausbildungsgänge zu implementieren. Der strategische Schwerpunkt der Umsetzung der Balanced Scorecard aus diesem Jahr 2025 wird in 2026 weiterführen. Fokus ist dabei die Digitalisierung von Bildungsangeboten mittels dem

Lernmanagementsystem Ilias und der Digitalisierung von Prozessen, wie beispielsweise die Zeugniserstellung. Fortgeführt werden auch die Überarbeitung des Marketingkonzeptes sowie die Prozessoptimierung der Schulorganisation und -verwaltung.

Dr. Olaf Matin
Bereichsgeschäftsführer

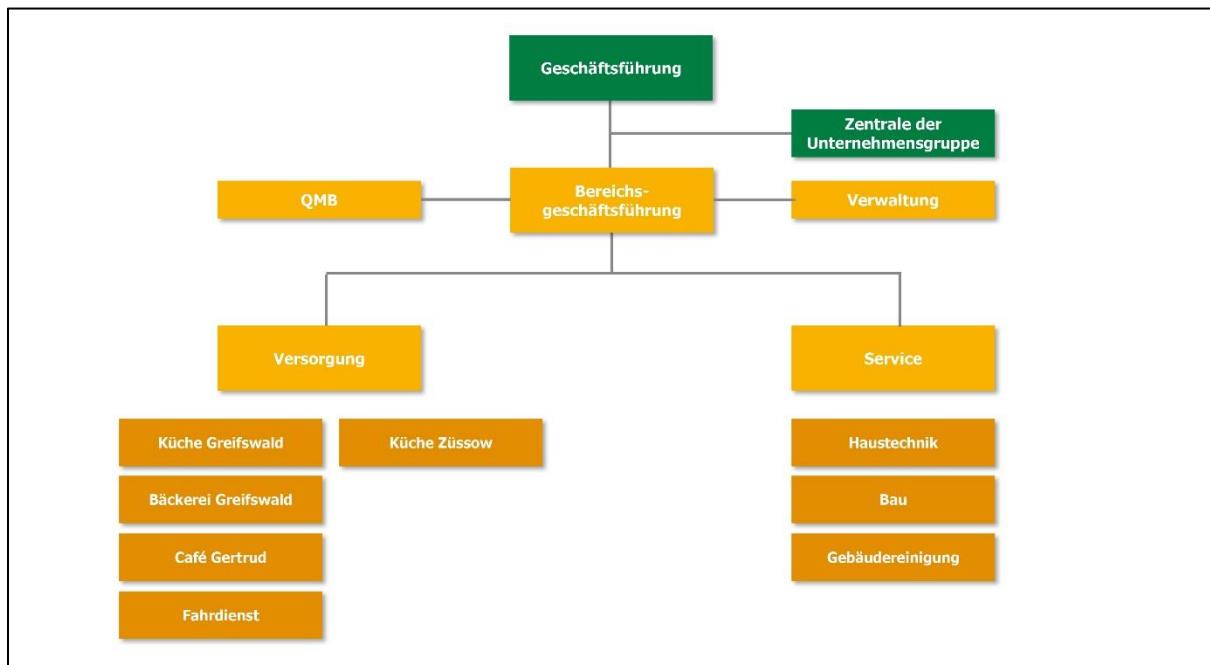
Greifswald, 30.09.2025

ZSC Züssower Service- und Catering gGmbH

1. Grundlagen der Geschäftstätigkeit

Die ZSC wurde 1998 als Tochtergesellschaft des Pommerschen Diakonieverein e. V. gegründet und ist Teil der Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie. Sie hat ihren Sitz in Züssow. Zu den Tätigkeitsfeldern des Unternehmens gehören die Fachbereiche Versorgung (inklusive drei Küchen, einer Bäckerei und dem Fahr- und Postdienst) und Service (mit den Teams Reinigung, Haustechnik und Bau).

Die Gesellschaft erbringt ihre Leistungen auf Grundlage der §§ 14, 55 c Gewerbeordnung. Sie ist für die ausführenden Berufe in das Verzeichnis der Handwerksrolle gemäß Handwerksordnung eingetragen.



Organisationsstruktur, Stand: 09.2025.

2. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

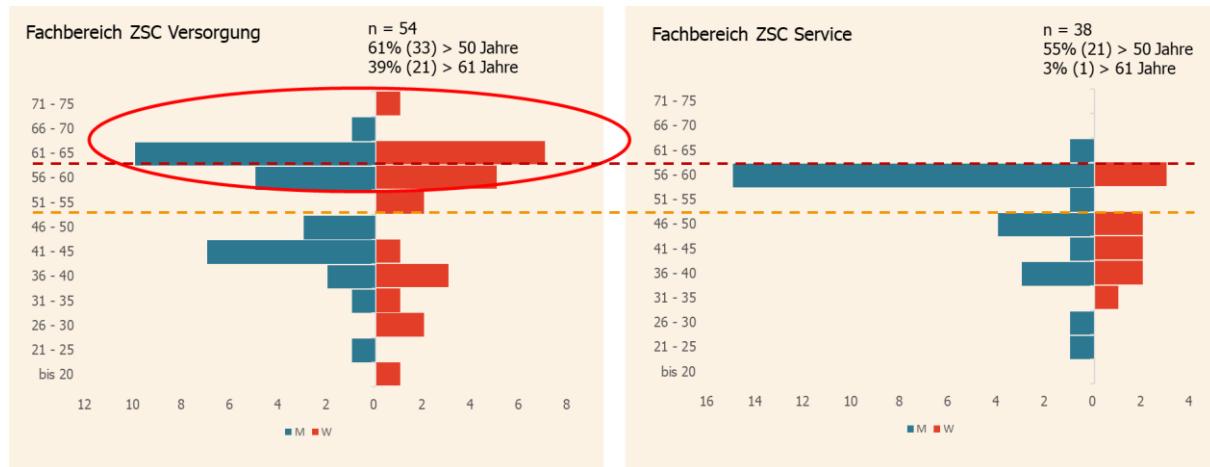
Die ZSC erbringt mit einem Anteil in Höhe von 90 % vorrangig Lieferungen und Leistungen für die Einrichtungen der Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie (UGPD). Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der Umsatzanteil mit externen Kunden im Geschäft der Backwaren- und Speisenversorgung sowie externen Reinigungsdienstleistungen.

Die Mitarbeitenden der ZSC profitierten in 2025 erneut von überdurchschnittlichen Entgelterhöhungen. Die Löhne wurden zum Geschäftsjahresbeginn um +5,0 % erhöht. Die Anpassungen erfolgten vor dem Hintergrund der Tarifkonvergenzbestrebungen innerhalb der UGPD, um den Vergütungsabstand der ZSC ggü. den anderen Rechtsträgern der Gruppe nicht zu vergrößern. Der Abstand zum Entgeltniveau der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes in Mecklenburg-Vorpommern beträgt ab Entgeltgruppe 7 derzeit 20 %. Die Steigerungen der AVR beeinflussen damit auch die Personalkostenentwicklung und Preispolitik der ZSC.

Die ZSC erwirtschaftet 67 % ihrer Erträge mit Versorgungsleistungen in den Küchen Gütkow, Züssow, Greifswald sowie der Bäckerei. Für die Versorgung in den Einrichtungen der Eingliederungshilfe (SGB IX) und Altenpflege (SGB XI) werden im Voraus des Geschäftsjahres Versorgungsentgelte vereinbart. Deren Berechnungsgrundlage sind Absatzmengen der Vorjahre, festgesetzte Lohnsteigerungen und eine Anpassung der Sach- und Verbrauchskosten auf Grundlage einer prognostizierten Entwicklung der Inflation. Auf kurzfristige Belegungsschwankungen oder überproportionale Preisentwicklungen kann die Gesellschaft nur bedingt reagieren. Kurzfristige Preissteigerungen oder die Kosten für Personalüberhang konnten auch in 2025 nicht volumnäßig an die Kunden weitergegeben werden.

Die Dienstleistungsangebote im Fachbereich Service erwirtschafteten 33 % der betrieblichen Erträge der ZSC. Die Abrechnung erfolgt über vorab definierte Leistungsverzeichnisse und Stundensätze bzw. nach Bedarf und Auftragserbringung in enger Abstimmung mit den Geschäftsbereichen der UGPD.

Der Fachkräftemangel ist weiterhin die größte Herausforderung der Gesellschaft. Aufgrund der anstehenden Renteneintritte im Bereich Versorgung – der Anteil der über 61-jährigen Angestellten liegt bei 39 % - verzichtete die Geschäftsführung in 2025 auf einen wirtschaftlich notwendigen Stellenabbau.



Altersstrukturpyramide der beiden Fachbereiche der ZSC, Stand: 09.2025.

Mit dem Personalüberhang wurde die Sanierungsmaßnahme der Betriebsstätte in Züssow im Zeitraum von 10.2024 bis 09.2025 abgesichert. Der rückläufigen Nachfrage an Versorgungsleistungen aufgrund durchgeföhrter Umstrukturierungen im Geschäftsbereich pflegen begegnet die Geschäftsführung mit der Schließung der Küche Gützkow und der Zusammenlegung am neu sanierten Standort Züssow.

3. Geschäftsentwicklung

Der *Fachbereich Versorgung* weist um 6 % geringere Umsatzerlöse gegenüber der Planung aus. Die Mindereinnahmen liegen für den Auswertungszeitraum 01.-09.2025 bei rund 250 T€. Dies ist eine Folge der nicht vollumfänglich angepassten Preise für Beköstigungstage im Rahmen der Vertragsabschlüsse mit dem Pommerschen Diakonieverein, bedingt durch restriktive Vorgaben der Leistungsträger bei Kostensatzverhandlungen bei den Maßnahmen nach SGB IX und SGB XI. Darüber hinaus musste die *Küche Greifswald* eine um 10 % geringere Abnahmemenge durch das Berufsbildungswerk Greifswald verkraften. Ursächlich hierfür ist die Wiederaufnahme der dezentralen Abendbrotversorgung der BBW-Teilnehmer*innen in den Wohngruppen. Zudem belasteten investive Maßnahmen für die Inbetriebnahme eines Cafés in Greifswald und höhere Aufwendungen für den Fuhrpark das Betriebsergebnis.

Die ZSC kompensiert den nicht refinanzierten Personalüberhang mit weiterem Stellenabbau. Die Anzahl der Vollkräfte konnte im Fachbereich Versorgung aufgrund altersbedingter Vertragsbeendigungen von 45 auf 41 reduziert werden. In diesem Zusammenhang wurde der langjährige Teamleiter Jens Bankowsky im September in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Als Nachfolger wurde Marco Meliss, zuletzt Teamleiter der Küche Gützkow, bestellt.

Mit der Zusammenlegung der *Küchenstandorte Gützkow und Züssow* übernahm Klaus Werner ab September die Teamleitung in Züssow. Um den sich ändernden Marktanforderungen gerecht zu werden, erfolgte eine strategische Neuausrichtung unter Analyse von Standortentscheidungen, Wirtschaftlichkeit und Produktionsverfahren. Mit einem Investitionsvolumen von rund 1,9 Mio. € entstand unter der Koordination des Baustudios Rostock und Mitwirkung des Baubereiches der ZSC eine weitere Großküche mit modernster Technik und 56 m² Kühlfläche zur Umsetzung der Produktion mit dem Cook & Chill-Verfahren. Mit Produktionsstart wurden die beiden letzten Einrichtungen des PDV, das Gertraudenstift Demmin und das Nikolaiheim Gützkow, mit Regenerieretechnik ausgestattet und in die Cook & Chill-Versorgung integriert. Die Kunden profitieren von der nährstoffschonenden Zubereitung der Speisen. Für die ZSC ergeben sich durch einheitliche Speisenplanung sowie veränderte Produktions- und Lieferzeiten Einsparpotenziale. Der ZSC bieten sich mit dem Abschluss der Küchensanierung zusätzliche Kapazitäten für die Gewinnung weiterer externer Kunden, um Marktanteile zu gewinnen und langfristig

eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Speisenversorgung für die UGPD und weitere Kunden in der Region zu sichern.



*Feierliche Eröffnung der Küche Züssow am 17.09.2025:
v.l.: Klaus Werner, Linda Ullrich (Baustudio Rostock), Dr. Michael Bartels.*

Unter der Teamleitung von Sabine Maybauer wurden im „*Gertrud - Café & Backwarenmanufaktur*“ vier neue Arbeitsplätze geschaffen. Des Weiteren bieten sich Kooperationsmöglichkeiten mit den anderen Geschäftsbereichen der UGPD.

Mit der Eröffnung der Verkaufsstelle am Markt 26 realisierte die ZSC im Juni eine lang ersehnte Maßnahme zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades durch den direkten Vertrieb eigener Erzeugnisse in der Greifswalder Innenstadt. Regionale Zutaten, von Hand in der eigenen Greifswalder Bäckerei zu schmackhaften Produkten verarbeitet, angeboten in einem Ambiente, dass Einblick in das Wirken einer renommierten Greifswalder Malerin Gertrud Berger liefert.



*Feierliche Eröffnung von Gertrud – Backwarenmanufaktur & Café am 10.06.2025.
Teamleitung Sabine Maybauer begrüßt die ersten Gäste aus der UGPD.*

Die zusätzlichen Aufträge führten in der *Bäckerei Greifswald* zu einer höheren Auslastung der Produktion. Vor diesem Hintergrund wurde eine weitere Stelle ausgeschrieben, die jedoch trotz intensiver Bemühungen bisher nicht besetzt werden konnte. Das Team um Katrin Stein wird sich am Rahmen der strategischen Neuausrichtung der ZSC mit der Verbesserung der Produktions- und Rahmenbedingungen beschäftigen, um die dringend benötigten Fachkräfte zu gewinnen.

Die Maßnahmen zur Akquisition externer Neukunden, wie die Übernahme weiterer Versorgungsaufträge für Schulen und Kindertagesstätten, bleibt eine zentrale Aufgabe des Fachbereichsleiters Heiko Ehrke.

Neben den klassischen Versorgungsleistungen werden in 2025 weiterhin Zustell- bzw. Postdienste für die UGPD erbracht (0,9 VK). Die ZSC bedient alle teilnehmenden Einrichtungen verlässlich und CO2-neutral mit einem Elektrofahrzeug.

Im Rahmen der Zusammenführung der drei Teams Hauswirtschaft, Bau und Reinigung im April wurde die Leitungsstelle des neuen *Fachbereiches Service* mit Herrn Mirko Lemke besetzt. In der nachgelagerten Führungsebene wurden Thomas Neumann (Haustechnik) und Roman Gransow (Bau) als Teamleitungen bestellt. Zeitgleich erfolgte der Umzug von Lager und Büros aus dem Rautenberghaus in Züssow auf das Gelände der BBW-Gärtnerei in Kemnitz.

Aufgabenschwerpunkt im *Team Haustechnik* war die Durchführung der Aufträge aus den Leistungsverzeichnissen für die Objekte der Unternehmensgruppe. Insgesamt wurden 107 Gebäude bewirtschaftet, von denen die ZSC mit 11 Kollegen u. a. die Wartung und Instandhaltung der Gebäude, der gebäude-technischen Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung verantwortete oder in Zusammenarbeit mit den Fachkräften der Geschäftsbereiche vor Ort begleitete. Darüber hinaus beteiligte sich das Team bei größeren Sanierungs-, Neubau- oder Investitionsprojekten in Abstimmung mit den Geschäftsbereichen der UGPD und der Immobilienverwaltung der Zentrale. Hierzu zählen in 2025 insbesondere die elektrotechnische Sanierung des Tagungs- und Freizeitzentrums im BBW, die Erneuerung der Beleuchtung in den Betriebsstätten der WfbM, die Erweiterung der Ladeinfrastruktur (derzeit 90 realisierte Ladepunkte) sowie die Begleitung der PV-Installationen.

Bei der in 2025 durchgeführten Strategiediskussionen hat sich das Bauteam neu strukturiert. Für die Erweiterung des Angebotspektrums wurden mit dem Umzug nach Kemnitz und der Entwicklung eines Bauhofes die Grundlagen geschaffen. Die ZSC bedient mit 12 Kollegen auch zunehmend externe Kundenaufträge im Bereich Maler, Fliesenleger, Trockenbau, Hochbau und dank einer Neueinstellung seit Juli 2025 auch im Bereich Sanitär. Im Jahr 2025 wurden folgende größere Bauprojekte realisiert: Sanierung Küche Züssow, Sanierung TFZ, Erneuerung der Balkone in den Wohnhäusern auf dem BBW-Gelände, Sanierung Café Gertrud, Komplettsanierung Decke Helmshäger Berg, Strangsanierung Haus Hiddensee BBW sowie die Sanierung der Greifswalder Adventskapelle.



Das Team der *Gebäudereinigung* konnte in 2025 seine Angebote im Rahmen der vertraglichen Verpflichtungen trotz zahlreicher krankheitsbedingter Ausfälle und personeller Veränderungen weitestgehend erfüllen. Das betrifft im Wesentlichen Leistungen am Standort Pappelallee. Externe Neuverträge wurden u. a. mit dem Kirchkreisamt, einer Arztpaxis in Greifswald und der VIV Immobilienverwaltung geschlossen. Die Baustellenreinigung wurde als neues Dienstleistungsangebot aufgenommen. Nach dem Ausscheiden der bisherigen Teamleitung wird die Leitungsstelle ab 2026 durch Frau Dana Tesch besetzt.

Im September 2025 unterzog sich die Gesellschaft erfolgreich einem Re-Zertifizierungs-Audit mit der Bestätigung der Anerkennung des Qualitätsmanagements ISO 9001. Die Weiterentwicklung der Balanced-Scorecard und das damit verbundene Maßnahmencontrolling wurden erfolgreich vorangetrieben.

Im Juli 2025 wurde zur Stärkung der Mitarbeiterbindung ein gemeinsamer Ausflug zur Insel Greifswalder Oie durchgeführt (Abb.).

4. Finanzlage

Die ZSC bedient durch den PDV bereitgestellte Darlehen in Höhe von 780 T€ für die technische Ausstattung beider Großküchen und den jeweiligen Einrichtungen. Der PDV hat ggü. der ZSC einen Rangrücktritt erklärt. Die kurzfristigen Verbindlichkeiten können durch die liquiden Mittel gedeckt werden.

Die Defizite aus der Küchenversorgung können derzeit durch die Überschüsse aus den Dienstleistungsbereichen kompensiert werden. Für die Mitarbeitenden ist im November die Zahlung einer Bonifikation in Höhe von 75 % eines durchschnittlichen Brutto-Monatsentgeltes geplant. Ziel der ZSC bleibt es, in 2025 ein ausgeglichenes Jahresergebnis zu erreichen und mittelfristig die Darlehen über die Erlöse aus Mieteinnahmen durch die Bereitstellung von Cook-&-Chill-Geräten in den Einrichtungen an den PDV zurückzuzahlen.

5. Ausblick

Im Geschäftsjahr 2025 sind in der ZSC 91 Mitarbeiter*innen beschäftigt (74 VK).

Die nächste Entgelterhöhung ist für die Belegschaft zum 01.01.2026 (+5,0 %) geplant.

Die ZSC investiert in die Zukunft: Der Fachbereich Versorgung zählt in 2025 zwei Köchinnen in Ausbildung sowie einen Auszubildenden im Baubereich.

Für die Buchungssoftware Medlinq ist eine leistungsfähigere Alternative geplant.

Der Haustechnik-Bereich konzentriert sich auf die Optimierung der Energieversorgung der Unternehmensgruppe in enger Zusammenarbeit mit Energieberatungsunternehmen und dem Bau- und Facility-Management. Hierzu zählen neben dem Tagesgeschäft der Instandhaltung und Wartung die Herrichtung einer Gebäudeleittechnik am Standort Züssow, der Ausbau der Ladesäuleninfrastruktur, die Umsetzung empfohlener Maßnahmen aus dem Energie-Audit sowie die weiterführende Begleitung und Unterstützung bei der Installation von PV-Anlagen zur Reduzierung des externen Gas- und Strombedarfes.

Der Bau-Bereich wird nach Möglichkeiten punktuell bei bauantragspflichtigen Großprojekten eingesetzt. Darüber hinaus bleibt die Durchführung von Instandhaltungs- und Sanierungsmaßnahmen innerhalb der UGPD das Kerngeschäft. Ziel des Bereiches ist es, eine effiziente Leistungserbringung sicherzustellen und durch die Erweiterung der Kalkulationssoftware NextBau die Arbeitsabläufe und das Abrechnungsverfahren zu optimieren.

Die ZSC wird ihren 31 Fahrzeuge umfassenden Fuhrpark auf E-KFZ umstellen. Der Erfüllungsquote liegt derzeit bei 52 %.

Die neue Strategiekonzept „nachhaltig sozial wirken“ wird mit der modifizierten Balanced Scorecard und den abgestimmten Maßnahmen in 2026 umgesetzt. Hierbei steht nach der abgeschlossenen Sanierungsmaßnahme in Züssow die Wirtschaftlichkeit der Versorgungsdienstleistungen in besonderem Fokus.

Steffen Jaeckel
Geschäftsführer

Greifswald, 30.09.2025

Bürgerhafen

Auch im Jahr 2025 setzt der Bürgerhafen seine Arbeit erfolgreich, engagiert und kreativ fort. Unterstützt wurde das in diesem Jahr u. a. auch durch einen Organisationsentwicklungsprozess (finanziert durch die Ehrenamtsstiftung MV). Unsere Arbeit fußt weiterhin auf den drei Schwerpunkten

- zivilgesellschaftliches Engagement,
- niederschwellige Beziehungsnetzwerke und
- Bildung bis ins hohe Alter.

Zum anderen legen wir unseren Fokus thematisch auf Einsamkeit, Integration und Digitale Bildung.

Finanzierung

Neben der inhaltlichen Arbeit ist die Refinanzierung unserer Projekte weiterhin und zunehmend Teil unserer Aufgaben. Da wir keine SGB-Leistungen abdecken, definieren zum Großteil Förderprogramme die Grundlagen unserer Arbeit.

<u>Förderungen aus Bundesprogrammen</u>	<u>Kofinanzierungen der Stadt (MGH, Integrationsfonds)</u>
• Mehrgenerationenhaus (BMBFSFJ)	<u>Stiftungen, Lotterien...</u>
• Gesellschaftlicher Zusammenhalt (BAMF/BMI)	<ul style="list-style-type: none">• Bundesstiftung Aufarbeitung• Ehrenamtsstiftungen MV & Deutschland• Sparkasse Vorpommern• Fonds auf Augenhöhe• Bürgerstiftung Vorpommern, Peter-Warschow-Sammelstiftung• Landeszentrale für politische Bildung
<u>Landesförderungen</u>	
<ul style="list-style-type: none">• Integrationsfonds• MitMachZentrale• Agentur für <i>senior</i>Trainer/in• Ausbildung für SilverSurfer	

Engagementförderung ist eine freiwillige Querschnittsaufgabe. Das bedeutet zwar, dass man viele verschiedene Fördertöpfe nutzen kann, aber eben auch, dass man diese nutzen *muss*. Dabei ist allen klar: Engagement ist ein Schatz. Es schafft Gemeinschaft, stärkt Selbstwirksamkeit und füllt (leider) Lücken, wo staatliche Angebote enden. Es ist auch ein Standortfaktor für Lebensqualität und eine tragende Säule unserer Gesellschaft. Aber was es nicht sein sollte, ist Luxus, den man sich nicht leisten kann.

Hauptamtliche Mitarbeiterinnen

Ein Großteil der akquirierten Fördermittel fließt in Personalkosten. Das Team besteht aus vier hauptamtlichen Mitarbeiterinnen, die jeweils mehrere dieser Projekte bzw. -finanzierungen verantworten. Unterstützt wird das Team bei Sekretariatsaufgaben durch einen ausgelagerten Arbeitsplatz der WfbM. Als Hauptamtliche initiieren, koordinieren, organisieren und honorieren wir das im Folgenden dargestellte. Dazu kommen noch interne und externe Veranstaltungen, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit und administrative Aufgaben.

Ehrenamtliche Personen und Projekte

Inzwischen gibt es am Bürgerhafen über 30 Angebote, die zum Großteil von rund 100 Ehrenamtlichen gestaltet werden.

Ganz konkret sind das ehrenamtliche Gruppen fürs Wandern und Walken, das Bewegungsangebot „Fit im Alter“, eine Rikscha haben wir und bald auch ein Angebot „Sturzprävention“. Zu unseren kulturellen Angeboten zählen sechs Handarbeitsgruppen und Kreativkurse, teils interkulturell, ein Literaturtreff, ein offenes Singen, eine Musiziergruppe, eine Plattdeutsch- und eine Englischgruppe. Dazu kommen noch Gedächtnistraining, Wunschgroßeltern, Treffen für Alleinstehende und/oder von Einsamkeit Betroffene sowie ein Ehemaligentreff. Auch die 80 Termine pro Jahr unserer SilverSurfer in Greifswald und Umgebung sind nicht alleine dazu da, um Fragen rund um Smartphone, Laptop & Co zu beantworten, sondern sind auch soziale Treffpunkte. Allein im Bereich Integration betreuen wir aktuell knapp 30 Sprachtandems und Patenschaften, aber auch viele Menschen, die sich inzwischen selbst ehrenamtlich engagieren.

Interessant ist aber nicht nur das Wachstum alleine, wenn man bedenkt, dass der Bürgerhafen 2007 mit 13 Ehrenamtlichen gestartet ist. Inzwischen ist fast ein Drittel unserer Ehrenamtlichen noch nicht im Rentenalter. Ebenfalls knapp (nur) ein Drittel unserer Ehrenamtlichen ist männlich, was typisch ist im sozialen Bereich. Etwa 10% der Ehrenamtlichen haben Flucht- oder Migrationsgeschichte.

Indirekt erreichen wir mit unseren regelmäßigen Angeboten schätzungsweise 850 Menschen im Jahr. Dazu kommen große und kleine Veranstaltungen vom Marokkanischer Abend mit ca. 30 Teilnehmenden bis zum jährliche Nachbarschaftsfest im Mai mit mehreren hundert Gästen.

So zeigt sich, wie mit verhältnismäßig wenig finanziellem Aufwand – dank Ehrenamt und engagierter Mitarbeiterinnen – eine große Wirkung entfaltet werden kann. Die präventiven Effekte hinsichtlich Demenz, Einsamkeit und auch gesellschaftlichem Zusammenhalt sind sicherlich (theoretisch) messbar, aber vor allem sind sie von unermesslichem Wert.

Friederike Guldemann
Koordinatorin

Greifswald, 23.09.2025