

**Bericht des Vorstandes
des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth.
Landeskirche Mecklenburgs e. V.**

Diakonie 

XIV. Landessynode
3. Tagung

(29. - 31. März 2007)

Drucksache 60

Inhalt

1 Einführung	3
2 Christliches Profil in der Diakonie	4
3 Initiativen von Kirche und Diakonie gegen die Armut	8
4 Arbeitsrecht in der Diakonie	14
5 Qualitätsmanagement in der Diakonie	17
6 Das Freiwillige Soziale Jahr – Zeit für Orientierung	23
7 Organigramm des Landesverbandes	24
8 Diakonie in Zahlen	25

1 Einführung

Sehr verehrte Synodale,
liebe Schwestern und Brüder,

es ist mittlerweile eine gute Tradition geworden, dass das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs e. V. der Synode einen Bericht über die Arbeit der Diakonie im vergangenen Jahr mit Blick auf die Entwicklung im laufenden Jahr gibt. Hierbei findet die Vielfalt der diakonischen Arbeit ebenso Berücksichtigung wie aktuelle sozialpolitische und gesellschaftliche Entwicklungen auf Bundes- und Landesebene. Diesem Grundsatz folgend haben wir uns auch in diesem Jahr wieder für einige ausgewählte Schwerpunkte entschieden, die beispielhaft für die Arbeit in unserer Diakonie stehen. Hierbei finden neben grundsätzlichen Fragestellungen auch konkrete Beispiele aus Einrichtungen und Diensten der Mitglieder des Diakonischen Werks der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs e. V. Berücksichtigung.

Die Rahmenbedingungen diakonischer Arbeit verändern sich ständig und in immer kürzeren Zeitabständen. Über Jahre bewährte und verlässliche Strukturen müssen kurzfristig aufgegeben und neue Gestaltungsmöglichkeiten erschlossen werden. Da festzustellen ist, dass sich die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung, einhergehend mit der oft zitierten Konsolidierung der öffentlichen Haushalte in keiner Weise stabilisierend auf die Rahmenbedingungen unserer Arbeit auswirkt, gilt es bereits jetzt die richtigen Weichen zu stellen, um die Handlungsfähigkeit der Einrichtungen und Dienste unserer Mitglieder auch weiterhin zu gewährleisten. Hier liegt gegenwärtig ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit des Diakonischen Werks: die Anbahnung von strategischen Entscheidungen, die bereits frühzeitig absehbare gesellschaftliche und politische Entwicklungen aufnehmen.

Wir tragen Ihnen diesen Bericht in der Gewissheit vor, dass die Mitglieder des Diakonischen Werks, Ihre Einrichtungen und Dienste und unsere Landeskirche beieinander stehen und miteinander in der Lage sind, rechtzeitig und in belastbarer Weise Entscheidungen zu treffen, die die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung von Angeboten für die uns anvertrauten Menschen gewährleisten. Eine Vielzahl von ermutigenden Beispielen finden sie im vorliegenden Bericht.

Zu den Grundsatzfragen unserer Diakonie gehört auch die strategische Entscheidung, in welcher Weise dauerhaft die Arbeit auf Landesebene zu organisieren sein wird. Hier wirft bereits jetzt die absehbare Kreisstrukturreform und die damit einhergehende weitergehende Kommunalisierung ihre Schatten voraus. Ohne hier bereits der weiteren Diskussion im Kreise der Mitgliedseinrichtungen und der Aufsichtsgremien vorgreifen zu wollen, ist bereits heute erkennbar, dass sich die inhaltlichen und strukturellen Anforderungen an die Arbeit des Diakonischen Werks gravierend verändern werden. Wir sind gewiss, dass es uns auch hier gelingt, rechtzeitig die richtigen Weichen zu stellen und freuen uns bereits heute darauf, sie hierüber in einem der nächsten Synodenberichte zu informieren.



Dr. Hartwig Daewel



Kirsten Balzer



Fred Mentel

2 Christliches Profil in der Diakonie

2.1 Die Diakonie ist auf dem Weg

Bereits unser Name „Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs e.V.“ bringt zum Ausdruck, was auch in der Satzung formuliert ist: Wir sind ein Werk der Kirche. Dies gilt auch für die Rechtsträger, die unsere Mitglieder sind. Je nach Profil sind die Aufgaben der Diakonischen Einrichtungen und Dienste: Betreuung, Bildung und Erziehung in Kindertagesstätten und Schulen, pädagogische Begleitung von Kindern und Jugendlichen sowie Hilfen zur Erziehung, Beratung in vielen Krisensituationen und Lebenslagen, ambulante, teilstationäre und stationäre Krankenpflege und Betreuung, Pflege und Förderung und Eingliederung von Menschen mit geistiger, körperlichen psychischer Behinderung, Förderung und Ausbildung in Werkstätten für behinderte Menschen, Gesundheitspflege und Therapie in Krankenhäusern, ehrenamtliche Besuchs- und Hospizdienste, Fort- und Weiterbildung, Erholung. Angesichts dieser Aufzählung wird deutlich, dass es sich hiermit um eine besondere Aufgabe handelt, die sich von Schwerpunkten kirchlicher Arbeit unterscheidet. Dies ist auch deshalb zu betonen, weil seitens der Kostenträger (z.B. Kranken- und Pflegekassen, Sozialhilfeträger) klare Erwartungen und Ansprüche an die Leistungserbringer – so die etwas gewöhnungsbedürftige Terminologie – bestehen. Dass hiermit auch konkrete Forderungen an die Qualität der Arbeit verbunden sind, hat Herr Mentz in seinem Beitrag zum Qualitätsmanagement dargestellt. Darüber hinaus haben wir aber das Selbstverständnis, dass diese vielfältigen Hilfen erbracht werden mit einer besonderen Prägung. Das heißt zu unserer Arbeit gehört wesentlich das diakonische Profil oder wie der neue Präsident des Diakonischen Werkes der EKD, Pfarrer Klaus-Dieter Kottnik, sagt, eine diakonische Kultur. Wie findet dies seinen Niederschlag?

Wirkungsgeschichtlich ist von Bedeutung, dass in Vorbereitung des bundesweiten Diakoniejubiläums 1998 durch das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland ein Leitbildprozess initiiert worden ist, der auch die Einrichtungen vor Ort erreicht und zur Erarbeitung von Leitbildern geführt hat. Dies ist auch in unseren Einrichtungen vielfach ein aufwändiger und hilfreicher Prozess gewesen. Oft war der Weg hin zu einem gemeinsam aus der Mitarbeiterschaft heraus entwickelten Leitbild noch wichtiger als das Ergebnis selbst. Natürlich kann kritisch schnell eingewandt werden, was dieser Leitbildtext in den Einrichtungshandbüchern oder als Wandschmuck wirklich austrägt. Aber nach meiner Einschätzung hat diese Entwicklung – die ja kein abgeschlossener Prozess ist

– dazu beigetragen, mehr Klarheit und Übereinstimmung hinsichtlich der Grundlage unseres diakonischen Handelns zu bringen. Dies fokussiert sich auf Kernaussagen der Bibel, insbesondere zum christlichen Menschenbild, formuliert aber auch eine christliche Ethik als Motivation und Prägung konkreter diakonischer Arbeit.

Zu diesem Profil gehört auch die individuelle seelsorgerliche Begleitung der betreuten Menschen sowie der Mitarbeitenden. Angeboten werden Gottesdienste, Andachten, Feste, geistliche Besinnungstage sowie Fortbildungen.

Wir sind auf einem richtigen Weg, haben aber noch Wegstrecken vor uns. Ungeduldige Betrachter möchten bitte die Rahmenbedingungen bedenken:

Die Anzahl der kirchenzugehörigen Mitarbeitenden schwankt je nach Träger zwischen 20 bis 60 %. Damit erreichen wir zwar das Doppelte vom Durchschnitt der Kirchenzugehörigkeit in M-V, aber dennoch können wir uns damit nicht zufrieden geben. Bei Neueinstellungen wird es zunehmend schwieriger, Mitarbeitende mit Kirchzugehörigkeit zu finden. Dazu kommt das Problem der Übernahme von Einrichtungen aus kommunaler Trägerschaft nach 1990. Im Übrigen ist darauf zu verweisen - auch wenn dies keine Entschuldigung sein kann -, dass die Diakonie auch vor 1989 bereits dieses Problem hatte, ausreichend kirchliche Mitarbeitende zu finden. Dazu kam die schwierige Situation, dass damals vielfach auch Ausreisewillige beschäftigt wurden.

Zu den Rahmenbedingungen gehören weiter die begrenzten Ressourcen für die Fortbildung und geistliche Begleitung von Mitarbeitenden und Betreuten. Ich finde es aber beachtlich, in welchem Umfang sich die Diakonie an der Finanzierung von Theologen und Seelsorgern beteiligt:

- Die Pfarrstellen der Leitungen der Stiftung Michaelshof und des Stiftes Bethlehems werden refinanziert.
- Die Einrichtungen finanzieren die Krankenhausseelsorge in Ludwigslust (0,5) und Neubrandenburg (1,75).
- das Diakoniewerk Neues Ufer, das Augustenstift und Sozius beteiligen sich zu 75% an der Finanzierung einer Seelsorgestelle.
- Das Diakoniewerk Kloster Dobbertin hat eine 0,5 Stelle zur Förderung des diakonischen Profils eingerichtet.
- Darüber hinaus stellen diakonische Träger ihre Mitarbeitenden für Fortbildungen, Rüstzeiten usw. frei.

Angesichts dieser beachtlichen, aber längst nicht ausreichenden Ressourcen ist die Unterstützung der Landeskirche, Kirchenkreise und Gemeinde äußerst wichtig. Der weitere Ausbau der Kooperationen vor Ort und in der Region war Schwerpunkt des letzten Synodenberichtes.

2.2 Die Loyalitätsrichtlinie

Bereits im Synodenbericht 2006 ist auf die „Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD“ verwiesen worden. Dabei sind nach wie vor drei Fragen aktuell:

1. Welchen rechtlichen und kirchenrechtlichen Stellenwert hat diese Richtlinie?
2. Welche Anforderungen ergeben sich für in der Diakonie tätige Mitarbeiter und welche Kriterien gelten bei Neueinstellung?
3. Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich für diakonische Träger, ihre Mitarbeitenden fortzubilden und zu begleiten, damit sie den Anforderungen der Richtlinie entsprechen?

Gegenstand dieses Berichtes kann es nur sein, Sie als Synodale über den gegenwärtigen Stand zu informieren und deutlich zu machen, dass die Umsetzung dieser ein langfristiger Prozeß ist. Ziel des Vorstandes des DWM ist es, mit den Mitgliedern Eckpunkte zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie in den Mitgliedseinrichtungen des DWM zu erarbeiten. Zu diesem Zweck wird es eine Fachtagung mit Mitgliedern der Geschäftsführerkonferenz, Landessuperintendenten sowie Pastoren und Seelsorgern geben. Als Referenten haben wir den Vizepräsidenten des Diakonisches Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland, Herrn Dr. Wolfgang Teske gewinnen können, der über die Richtlinie unter rechtlichen und kirchenrechtlichen Gesichtspunkten referieren wird. Außerdem werden wir uns

über den gegenwärtigen Stand in den Einrichtungen informieren, wobei die Einstellungspraxis in Bezug zur Kirchenmitgliedschaft ein besonders wichtiger Punkt sein wird. Ein Austausch über Erfahrungen und Praktiken der Begleitung von Konfessionslosen und Kirchenmitgliedern wird ein weiterer Schwerpunkt sein. Aus dieser kurzen Darstellung ist ersichtlich, dass dies eine gesamtkirchliche Aufgabe ist und wesentlich durch gute Zusammenarbeit von Diakonie und Kirche vor Ort befördert werden muss.

2.3 Synodenbeschluss zum passiven Wahlrecht nur für ACK-Mitglieder

Sie werden sich an die Diskussion zum Gesetz, welches auf der Herbstsynode 2006 beschlossen wurde, erinnern. Uns als Vorstand war daran gelegen, auf die Schwierigkeiten der Umsetzung hinzuweisen. Die Reaktionen der Dienstgeber und auch der Mitarbeitervertretungen bzw. des GMAVs auf den Synodenbeschluss sind äußerst kritisch. Hauptargument ist, dass ein großer Teil der Mitarbeiterschaft von der Mitwirkung in den

Mitarbeitervertretungen ausgeschlossen wird. Selbstverständlich wird verstärkt versucht, Mitarbeitende als Kirchenmitglieder zu gewinnen bzw. dies bei der Neueinstellung zu berücksichtigen. Aber hier sind deutlich Grenzen gesetzt. Um die Ausgrenzung von Mitarbeitenden zu verhindern und ihre zweifellos vorhandene Loyalität und Kompetenz zu nutzen, werden Kompromisse nötig werden.

2.4 Berichte aus der Praxis

2.4.1 Fortbildung für Mitarbeitende des DWs im nördlichen Mecklenburg

Vom 19.- 23. 02.2007 hat eine Fortbildung mit 16 Mitarbeitenden des Diakoniewerkes im nördlichen Mecklenburg im Tagungshotel in Kühlungsborn stattgefunden. Teilnehmende waren Mitarbeitende aus verschiedenen Arbeitsbereichen sowie von der Leitungsebene. Als Referenten waren Herr Pastor Wenzel, Herr Landessuperintendent Dr. Siegert, Herr Landesbischof Beste, der Geschäftsführer Herr Mente und Landespastor Dr. Daewel tätig. Schwerpunkte waren die kirchlichen Räume, kirchliches Leben und Strukturen, Informationen über das Diakoniewerk und über die Arbeit der Diakonie auf Landes- und Bundesebene. Durch die didaktisch/methodische Gestaltung der Tagung ist es gelungen, die Teilnehmenden mit einzubeziehen und über Fragen des Glaubens etc. ins Gespräch zu kommen. Das Feedback der Mitarbeitende ermutigt dazu, weitere Fortbildungen mit gleichem Curriculum zu gestalten.

2.4.2 Geistliche Besinnungswochen

Schon langjährige Tradition haben geistliche Besinnungswochen z. B. im Diakonieverein Malchin oder im Diakoniewerk des Kirchenkreises Stargard, die zum Teil auch durch Referenten von außen für unterschiedliche Mitarbeitergruppen durchgeführt werden. Ähnliche Projekte gibt es auch für Schwestern und Ärzte im Dietrich-Bonhoeffer-Klinikum. Diese werden durch die Krankenhausseelsorger gestaltet. Hinzuweisen ist auf diverse Gesprächsangebote für Mitarbeitende durch die Pastorenschaft vor Ort im Diakonieverein Güstrow oder in der Rostocker Stadtmission. Motiviert durch die

Loyalitätsrichtlinie hat auch Herr Stiftspropst Stobbe gemeinsam mit dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung eine Tagung zum Thema „Diakonisches Profil“ im Stift Bethlehem durchgeführt.

2.4.3 Diakonie mein neuer Arbeitgeber

Vom Diakonischen Bildungszentrum gGmbH werden regelmäßig Fortbildungen angeboten, die in der Regel trägerübergreifend stattfinden und unabhängig von Kirchenzugehörigkeit für neue Mitarbeiter in der Diakonie gedacht sind. Die Chance dieses Teilnehmerprofils ist es, dass Mitarbeitende miteinander über Glaubensfragen ins Gespräch kommen und auch ein Austausch über

die Arbeit in den Einrichtungen stattfindet. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Themen wie das Kirchenjahr und kirchliche Symbole ein Einstieg sind, über persönliche Fragen zu Glauben und Kirche ins Gespräch zu kommen. Selbstverständlich sind Diakonie in der Bibel und Kirchengeschichte, das christliche Menschenbild und ethische Fragen weitere Grundsatzthemen.

2.5 Christliches Profil in der Diakonie – Ausblick

Wir haben in unseren Einrichtungen überwiegend gut qualifizierte, kompetente und motivierte Mitarbeitende, die nicht nur aus christlicher Motivation heraus, sondern auch aus humanistischen Gründen und Freude an der Arbeit für Menschen ihren Dienst tun. Natürlich muss auch nüchtern einkalkuliert werden, dass für etliche aus Mangel an Arbeitsplätzen und Alternativen die Diakonie eine Arbeit bietet. Mit dieser Situation können wir uns nicht zufrieden geben, aber wir sehen sie als Chance und Herausforderung. Auf Grund meiner Erfahrung in der Fortbildung sehe ich allerdings ein Problem: Es ist eine Illusion anzunehmen, dass mit dem Ausscheiden älterer Dienstnehmer, die aus kommunalen Einrichtungen übernommen worden und größtenteils konfessionslos sind, sich die Situation der Kirchenmitgliedschaft automatisch verbessert. Auch bei jungen Mitarbeitenden bleibt dies eine Herausforderung.

Auch wenn Kirche und Religion gegenwärtig gesamtgesellschaftlich eher akzeptiert werden, ändert dies an unserer Situation wenig. Wie dargestellt muß durch Information, Begleitung und auch Mission verstärkt unter Mitarbeitenden geworben werden. Ein Aspekt, der m. E. vernachlässigt wird, ist der intellektuelle Zugang zum Glauben bzw. der Abbau von Hindernissen. Aufschlußreich finde ich die Studie, die im Kirchenkreis Stargard gemacht worden ist und die Einstellungen und Meinungen von Konfessionslosen gegenüber der Kirche wiedergibt. Es ist bemerkenswert, dass hier religionskritische Argumente nachwirken, wonach Wissenschaft und Glaube

unvereinbar seien. Dies ist ein Grundmuster, das uns aus DDR-Zeiten sehr vertraut ist. Hier philosophisch und theologisch gegenzuhalten, scheint mir sehr wichtig und bisher unterschätzt worden zu sein. Ich kann mich gut daran erinnern, dass solche „Intellektuelle Diakonie“ mir als jungem Menschen geholfen hat, meinen Glauben in einer militant atheistischen Umgebung nicht nur existentiell, sondern auch im Denken zu verteidigen. Es bleibt unser Ziel, dass das christliche Profil integraler Bestandteil der diakonischen Arbeit ist auf dem Hintergrund der fachlichen Ansprüche, die wir zu berücksichtigen haben.

Dr. Hartwig Daewel

3 Initiativen von Kirche und Diakonie gegen die Armut

3.1 Der diakonische Auftrag

Im 19. Jahrhundert war das Wort aus dem Matthäusevangelium „Was ihr getan habt einem unter diesen meinen geringsten Brüdern, das habt ihr mir getan“ die Motivation für Menschen wie Johann Hinrich Wichern und von Amalie Sieveking in Mecklenburg, sich für Kranke und Hungrige zu engagieren. In dieser Zeit schien es, als könnte man die Worte aus dem Matthäusevangelium 1:1 übersetzen: „Denn ich bin hungrig gewesen, und ihr habt mir zu essen gegeben. Ich bin durstig gewesen, und ihr habt mir zu trinken gegeben. Ich bin ein Fremder gewesen, und ihr habt mich aufgenommen. Ich bin nackt gewesen, und ihr habt mich gekleidet.“ (Mt 25,35f.) Es galt die Menschen zu nähren, ihnen Kleider und eine Heimat zu geben.

Diese Worte aus dem Matthäusevangelium finden wir in den Leitbildern diakonischer Einrichtungen und in den Konzeptionen der vielfältigen Projekte der diakonischen Träger. Dennoch, so offensichtlich ist Armut heute nicht und wir finden auch keine so klaren Antworten. Im Armuts- und Reichtumsbericht für Mecklenburg-Vorpommern, welcher vom Landtag in Auftrag gegeben und im Sommer 2006 veröffentlicht wurde, heißt es: „Unsere Vorstellung von „Armut“ und „Reichtum“ sind stets mit Werturteilen verbunden. Damit

gibt es keinen absoluten Maßstab, um festzulegen, wer als arm und wer als reich gelten kann.“ Dieses Zitat meint, dass Menschen in den so genannten reichen Industriestaaten als arm bezeichnet werden, aus der Perspektive eines Landes der so genannten Zweidrittelwelt als reich gelten. Deshalb wurde in diesem Bericht von einem pluralistischen Armutsbegriff ausgegangen, welcher Unterversorgungslagen aus verschiedenen Perspektiven betrachtet.

3.2 Armut in Deutschland?

Die Europäische Kommission definiert im Jahr 2003 Armut wie folgt: „Soziale Ausgrenzung ist ein Prozess, durch den bestimmte Personen an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Das erzeugt eine Distanz zu den Beschäftigungs-, Einkommens- und Bildungsmöglichkeiten und auch zu den sozialen und gemeinschaftlichen Netzen und Maßnahmen. Sie haben kaum Zugang zu den Macht- und Entscheidungsgremien und fühlen sich deshalb oft machtlos und außerstande, auf die Entscheidungen, die sich auf ihr tägliches Leben auswirken, Einfluss zu nehmen.“

Nach Angaben des Statistischen Amtes ging die Zahl der Sozialhilfeempfänger im Vergleich zu 2004 infolge der zum 1. Januar 2005 wirksam gewordenen gesetzlichen Änderungen um 98 % zurück. Seit dem 1. Januar 2005 erhalten Sozialhilfe im engeren Sinne nur noch vorübergehend Erwerbsunfähige, langfristige Erkrankte, Vorruheständler mit niedri-

ger Rente oder Kinder. Grundsätzlich erwerbsfähige Personen zwischen 15 und 65 Jahren und deren Angehörigen erhalten als Bedürftige insbesondere Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende in Form von Arbeitslosengeld II und werden seit 2005 nicht mehr in der Sozialhilfestatistik geführt.

3.3 Kinderarmut erkennen und wirksam handeln

In Mecklenburg-Vorpommern sind 36 % der Sozialhilfeempfänger Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren. Nach der Haushaltsstruktur der Sozialhilfeempfänger bezogen mehr Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahre Sozialhilfeleistungen (24 %) als Ehepaare bzw. eheähnliche Gemeinschaften (14 %). Ehepaare oder eheähnliche Gemeinschaften ohne Kinder waren mit 8 % am geringsten von Sozialhilfeabhängigkeit betroffen. Auf die vielfältigen Ursachen und die regionalen Unterschiede von Armut möchte ich in meinem Bericht nicht näher eingehen, sondern darauf, welche Herausforderung sich aus dieser Situation für diakonisches Handeln ergibt.

Wissenschaftliche Studien belegen immer wieder, dass die Folgen des Aufwachsens von Kindern in Armut gravierend sind. Wie in kaum einem anderen europäischen Land reduziert Armut Bildungschancen und Teilhabemöglichkeiten. Tageseinrichtungen für Kinder sind hier ein zentraler Ansatzpunkt. Als niedrigschwelliges Angebot erreichen sie fast flächendeckend alle Kinder in unterschiedlichen Altersgruppen und deren Familien. In Mecklenburg-Vorpommern besuchen 34,6 % der Kinder bis zu 3 Jahren und 97 % der Kinder in einem Alter von 3 bis 6 Jahren eine Kindertagesstätte, da Mecklenburg-Vorpommern über ein gut ausgebautes Netz von Kindertagesstätten verfügt.

chendeckend alle Kinder in unterschiedlichen Altersgruppen und deren Familien. In Mecklenburg-Vorpommern besuchen 34,6 % der Kinder bis zu 3 Jahren und 97 % der Kinder in einem Alter von 3 bis 6 Jahren eine Kindertagesstätte, da Mecklenburg-Vorpommern über ein gut ausgebautes Netz von Kindertagesstätten verfügt.

3.4 Forderungen an die Politik

Im Kindertagesförderungsgesetz M-V, welches im August 2004 in Kraft trat, wurde der Rechtsanspruch auf Bildung und gesundheitliche Förderung der Kinder im Jahr vor der Schule verbindlich festgeschrieben. Noch in diesem Jahr wird es eine Novellierung des genannten Gesetzes geben. Seitens der kirchengemeindlichen und diakonischen Träger von Kindertagesstätten werden unter anderem folgende Punkte in die inhaltliche Diskussion im Rahmen der Gesetzesnovellierung einzubringen sein:

1. zusätzliche Landesmittel, um das Wunsch- und Wahlrecht der Eltern in Bezug auf einen Kindertagesstättenplatz unabhängig von deren finanzielle Situation zu garantieren,
2. der Bildungsauftrag einer Kindertagesstätte ist gesetzlich für alle Altersgruppen festzuschreiben,
3. die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher ist zu qualifizieren,
4. der Übergang der Kinder von der Kindertagesstätte in die Grundschule ist dergestalt zu regeln, dass die Grundschule verpflichtet wird, mit der Kindertagesstätte diesen Übergang im Sinne der Kinder zu gestalten und
5. die Beitragsfreiheit für Kindertageseinrichtungen sollte sich auf das Angebot der Inanspruchnahme für unter dreijährige beziehen.

Grundsätzlich sollten Kinder, Jugendliche und ihre Familien möglichst gleiche Chancen haben, ein erfülltes und erfolgreiches Leben zu führen. Es sind solche politischen Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, die Ursachen von Kinderarmut zu bekämpfen und Wege aus armutsgefährdeten Lebenslagen zu ermöglichen. Die wirtschaftliche Lage einer Familie darf nicht darüber entscheiden, ob ein Kind Zugang zu Erziehungs- und Bildungsangeboten hat.

Deshalb ist es in unserem Bundesland notwendig, das bestehende Netz der Kindertageseinrichtungen bedarfsgerecht aufrecht zu erhalten und konzeptionell weiter zu entwickeln. Darüber hinaus sind die Angebote, welche die Familien unterstützen wie z.B. die Familien- und Erziehungsberatungsstellen, die Schuldnerberatungsstellen, die Allgemeine soziale Beratung, die Familienzentren und die

Bildungsstätten auf eine solide finanzielle Basis zu stellen. Hier sind Fördermittel des Landes und der Kommunen in die Haushalte als verlässliche Größe einzustellen. Bislang werden diese Fördermittel nur unzureichend zur Verfügung gestellt und diakonische Träger kämpfen jedes Jahr darum, diese Angebote mit dem entsprechend qualifizierten und engagierten Personal aufrecht zu erhalten.

3.5 Kinder brauchen Orte der Bildung

Innerhalb der Mecklenburgischen Landeskirche gibt es 57 Kindertagesstätten, welche in kirchgemeindlicher bzw. diakonischer Trägerschaft sind. Darunter sind 18 integrative Kindertagesstätten und 2 Sprachheilkindergärten. Insgesamt werden 4.391 Plätze angeboten und es sind dort 559 Erzieherinnen und Erzieher beschäftigt.

Um dem Bildungsauftrag für Kinder jeden Alters in der Kindertagesstätte gerecht zu werden, haben die Träger evangelischer Kindertagesstätten ihre Konzeptionen entsprechend überprüft und ggf. verändert. Das Diakonische Bildungszentrum wurde mit der Fort- und Weiterbildung für Erzieherinnen und Erzieher zur Umsetzung des Rahmenplanes beauftragt. So wurden hier seit August 2004 an jeweils fünf Kurstagen 355 Erzieherinnen und Erzieher zur Umsetzung des Rahmenplanes in der Kindertageseinrichtung fortgebildet. 16 Leiterinnen evangelischer Kindertagesstätten nahmen darüber hinaus an einer Leitungsqualifikation mit einem Umfang von 136 Stunden teil. Eine weitere Leitungsqualifikation hat im Januar 2007 mit 14 Teilnehmerinnen am Dia-

konischen Bildungszentrum begonnen.

Um das religionspädagogische Profil unserer Kindertagesstätten zu fördern, bietet das Theologisch Pädagogische Institut in enger Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk die religionspädagogische Zusatzqualifikation für Erzieherinnen mit einem Umfang von 150 Stunden seit 1999 sehr erfolgreich an. Im letzten Jahr konnten 16 Erzieherinnen diese Zusatzqualifikation erfolgreich erwerben. Auf der Warteliste für die religionspädagogische Zusatzqualifikation stehen derzeit ca. 120 Erzieherinnen, welche in den evangelischen Kindertageseinrichtungen beschäftigt sind.

In diesem Jahr finden zwei religionspädagogische Kurse mit jeweils 16 Erzieherinnen statt.

3.6 Kinder brauchen Hoffnung

Die konzeptionelle Weiterentwicklung der evangelischen Kindertagesstätten wird seit dem Jahr 2005 durch die Fachberatung, welche das Diakonische Bildungszentrum verantwortet, unterstützt. Dabei werden vor allem folgende Ziele verfolgt:

1. das Weiterentwickeln des evangelischen Profils der Kindertageseinrichtungen,
2. das Fortschreiben der Konzeptionen,
3. das Umsetzen des Bildungsauftrages,
4. das Gestalten von Erziehungspartnerschaften und Elternbildung in der Kindertageseinrichtung,
5. die Kindertageseinrichtung ist eine Anlaufstelle für die Eltern durch die Integration der Hilfen zur Erziehung in die Arbeit der Kindertageseinrichtung,
6. das Gestalten von Übergängen von der Familie in die Kindertageseinrichtung und in die Grundschule,
7. die Umsetzung der rechtlichen Regelungen zum Schutz des Kindeswohles des § 8 des SGB VIII zur Realisierung des Kinderschutzes und
8. das Einführen von Qualitätsmanagementsystemen.

Die Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. empfiehlt konzeptionell die Förderung von Resilienz. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, wie sich Kinder trotz widriger Lebensumstände, Belastungen und Risiken „gesund“, d.h. resilient entwickeln können. Dieser konzeptionellen Frage werden sich unsere Kindertagesstätten in der Zukunft zunehmend stellen. Darüber hinaus sind die Chancen, welche die Sozialräume bieten, noch intensiver zu nutzen.

3.7 Wege aus der Armut durch Initiativen von Kirche und Diakonie

Von Projekten und Initiativen unserer Kirche und Diakonie gegen Armut möchte ich Ihnen gern während Ihrer Tagung der XIV. Landessynode ausführlich berichten und sie deshalb an dieser Stelle nur kurz beschreiben.

Ein herausragendes Beispiel, wie es gelingen kann, die Konzeption einer Kindertageseinrichtung so zu öffnen, dass sie neben dem Erziehungs- und Bildungsauftrag Kindeswohl schützt, Eltern Hilfe anbietet, präventiv durch Erziehungspartnerschaften arbeitet und wirksam Strategien gegen Kinderarmut durch die Arbeit im Netzwerk entwickelt, ist das Projekt der **Diakoniewerk Neues Ufer gGmbH** und

der **Schweriner Tafel e.V.** auf dem Schweriner Großen Dreesch. Eine Bank spendete das Geld für die Anschaffung einer Küche. Diese wurde in den Räumen der Kindertagesstätte eingebaut. Eine engagierte Ehrenamtliche kocht 1mal die Woche mit interessierten Eltern gesunde und preiswerte Mahlzeiten. Inzwischen engagieren sich fünf weitere Ehrenamtliche in diesem Projekt. Die Zutaten für

das gemeinsame Kochen liefert die Schweriner Tafel e.V. In der Straßenzeitung wurden Schweriner aufgefordert, Rezepte für das Kochen einzureichen. Ein Kochbuch soll noch in diesem Jahr erscheinen.

Die **Diakoniewerk Stargard gGmbH** hat im Borwinheim in Neustrelitz gemeinsam mit der Stadt Kirchgemeinde in der Innenstadt von Neustrelitz ein Netzwerk sozialer Hilfen entwickelt, welches beispielhaft für unsere diakonische Arbeit ist. Hier sind verschiedene Hilfeangebote unter einem Dach sinnvoll vereint. Ein weiterer Schwerpunkt dieses Projektes ist die Förderung des Gemeinwohls durch die Gewinnung von Ehrenamtlichen.

Die **Rostocker Stadtmission e. V.** hat am 1. April 2006 ein Sozialkaufhaus in Dierkow eröffnet. Impulse, ein solches Projekt umzusetzen, ergaben sich vor allem aus den Erfahrungen, welche die Erzieherinnen von Kindertagesstätten in den so genannten Rostocker sozialen Brennpunkten machten. Diese wurden von den Mitarbeitenden in den Familien- und Erziehungsberatungsstellen und der Allgemeinen sozialen Beratung und den Projekten der Obdachlosenhilfe bekräftigt. Die Tendenz der Zunahme von Armut und Bedürftigkeit beobachteten alle genannten Mitarbeitenden in den Projekten der Rostocker Stadtmission und folgten dem Beispiel des 1. Schweriner Sozialkaufhauses, welches am 1.10.2005 von einer Initiative der Schweriner Tafel e. V., des Diakoniewerkes Neues Ufer gGmbH, dem Verein „Hand in Hand“ und der Schweriner Wohnungsbaugenossenschaft e. G. auf dem Großen Dreesch eröffnet wurde. Ein weiteres Sozialkaufhaus ist am 10.10.2006 in Schwerin-Lankow eröffnet worden.

Der Wismarer Mittagstisch ist ein Projekt von **Kirchgemeinden, Diakoniewerk im nördlichen Mecklenburg gGmbH, Wismarer Tafel e. V. und dem Ökumenischen Kirchenladen e. V.**, das zum Mai 2007 umgesetzt werden soll. Das Projekt ist beispielhaft für das Zusammenwirken von Kirchgemeinden und Diakonie vor Ort. Derzeit denken die Projektverantwortlichen darüber nach, einen Mittagstisch für Kinder zu eröffnen. Auch hier kam der Impuls von den Mitarbeitenden der evangelischen Kindertageseinrichtungen und der Familien- und Erziehungsberatungsstelle, die beobachten, dass es immer mehr Kinder gibt, die ohne ein Frühstück in die Kindertagesstätte oder die Schule gehen bzw. auch kein Mittagessen in den genannten Einrichtungen oder zu Hause bekommen.

Die **Evangelische Suchtkrankenhilfe Mecklenburg-Vorpommerns gGmbH** mit ihrer Jobtafel führt seit zwei Monaten Gespräche mit der ARGE in Schwerin über ein vom DW der EKD entwickeltes Beschäftigungsprogramm „Passiv-Aktiv“. Modellhaft sollen zunächst 10 Arbeitsplätze in den Sozialkaufhäusern und insbesondere in den Altenpflegeheimen Schwerins mit erwerbslosen Menschen besetzt werden. Denkbar sind berufsbegleitende und individuell gestaltete Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen. Wenn Träger diese Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, werden diese von der ARGE in derselben Höhe gefördert, wie der Erwerbslose selbst zur Hilfe zum Lebensunterhalt bekommen würde. Ein Hilfeempfänger, welcher Leistungen nach dem SGB II bezieht, erhält z. B. 1.265,00 €, wenn er einen sogenannten 1,00 €-Job hat, von der ARGE. Denselben Betrag würde der nun mit einem Arbeitsvertrag Beschäftigte als Gehalt erhalten. Damit wäre das Ziel der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt für diesen Beschäftigten realistisch.

3.8 Ausblick

Bei der Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung wird es nach wie vor darauf ankommen, mehr Menschen als bisher in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und somit zu gesellschaftlicher Teilhabe zu bringen. In dem Maße wie es gelingt, die Rahmenbedingungen für den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern, Bildung und Integration zu stärken und zusätzliche sowie sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im gemeinwohlorientierten Bereich mehr als bisher zu realisieren, wird sich auch das Armutsrisiko für Menschen verringern. Insbesondere ist die Arbeitsagentur aufgefordert, ihren Umgang mit arbeitslosen Menschen zu prüfen. Es ist wenig hilfreich, wenn sie zwischen „Vermittlungs- und Betreuungskunden“ unterscheidet.

Des Weiteren kommt einer verbesserten Bildungsgerechtigkeit eine immer größere Bedeutung zu. Diese Forderung bezieht sich auch auf Menschen mit einem Migrationshintergrund und auf Menschen mit Lernhemmnissen. Gerade hier können evangelische und diakonische Kindertageseinrichtungen sowie Schulen einen entscheidenden Beitrag leisten.

Kirsten Balzer

4 Arbeitsrecht in der Diakonie

Im vergangenen Jahr konnte über die Zielsetzung, die Konstituierung und die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission des diakonischen Werks der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs e.V. im Jahr 2005 berichtet werden. Mit Blick auf die seitdem vergangenen Monate ist festzustellen, dass sich die auf diesem Wege begonnene Zusammenarbeit von Dienstnehmern und Dienstgebern bewährt hat. Parallel hierzu hat sich gezeigt, dass sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen Einrichtungen und Dienste die Diakonie nicht nur in unserem Bundesland arbeiten, weiterhin verschärft haben und es mehr denn je erforderlich ist, das Dienst- und Arbeitsrecht in einer Weise auszugestalten, die deren Fortbestand ermöglicht. Dies soll im folgenden anhand in einigen Facetten erläutert werden.

4.1 Diakonie im Wettbewerb mit anderen Leistungsanbietern

Im Mai 2006 fand in Rostock der Landespflegekongress statt, an dem u. a. Vertreter von Leistungsanbietern und Leistungsträgern teilnahmen. Einer der Themenschwerpunkte waren die Ergebnisse der Qualitätsprüfungen in ambulanten und stationären Einrichtungen, die durch den Medizinischen Dienst der Kran-

kenversicherung (MDK) in den Vorjahren durchgeführt worden waren. Das dort in anonymisierter Form zusammenfassend für beide Diakonische Werke in unserem Bundesland vorgetragene Ergebnis ist – bei aller gebotener Zurückhaltung in der Bewertung – durchaus Besorgnis erregend:

- Die durchschnittliche **personelle Ausstattung** im Bereich der Pflege in Mitgliedseinrichtungen der Diakonischen Werke in Mecklenburg-Vorpommern liegt **deutlich unter dem Landesdurchschnitt**. Von 10 Verbänden gibt es keinen Verband, dessen Mitglieder eine schlechtere personelle Ausstattung ausweisen.
- Die durch den MDK im Ergebnis seiner Prüfungen festgestellte **Qualität** der Mitgliedseinrichtungen der Diakonischen Werke in Mecklenburg Vorpommern liegt **deutlich unter dem Landesdurchschnitt**. Von 10 Verbänden gibt es lediglich zwei Verbände, deren Mitglieder durchschnittlich ein schlechteres Ergebnis aufweisen.
- Die **pflegebedingten Kosten der Mitgliedseinrichtungen** liegen deutlich über dem Landesdurchschnitt. Der Anteil diakonischer Pflegeeinrichtungen im Land beträgt 30,5 %. Werden nur die „teuersten“ Einrichtungen im Land betrachtet, gehören 44 % der Einrichtungen zur Diakonie. Im Vergleich der „günstigsten“ Anbieter beträgt der Anteil der Diakonie 17,5 % aller Einrichtungen des Landes.

Betrachtet man die Ursachen und Auswirkungen dieser Ergebnisse, so lassen sich folgende Feststellungen treffen, die den dringenden Handlungsbedarf mit Blick auf die Weiterentwicklung des Dienst- und Arbeitsrechts belegen:

- Die aus der Anwendung der AVR-DW-O resultierenden durchschnittlichen Personalkosten für Pflegefach- und hilfskräfte führen im Ergebnis zu:

- einer im Vergleich zu anderen Anbietern deutlich schlechteren durchschnittlichen personellen Besetzung im Kernbereich ‚Pflege‘;
- einer im Vergleich zu anderen Anbietern deutlich schlechteren durchschnittlichen Qualität im Kernbereich ‚Pflege‘;
- bei gleichzeitig im Vergleich zu anderen Anbietern durchschnittlich deutlich höheren Leistungsentgelten.
- Dies hat zur Folge:
 - dass Leistungsträger absehbar die Berechtigung der beanspruchten Vergütung hinterfragen und
 - dass Mitarbeitende tendenziell überfordert sind, den an sie gestellten Qualitätsanforderungen zu entsprechen.
- Diakonie hat ein Qualitätsproblem und ein Preisproblem!

Wir sind unzweifelhaft gefordert, sicherzustellen, dass es den Trägern von Einrichtungen und Diensten möglich ist, eine überdurchschnittliche Anzahl von Mitarbeitenden zu vertretbaren Bedingungen zu beschäftigen, die es gleichzeitig ermöglichen, Dienstleistungen wettbewerbs- und konkurrenzfähig sowie auch aus Sicht der betroffenen Menschen zu angemessenen und bezahlbaren Preisen anzubieten.

4.2 Dienstvereinbarungen zur Sicherung der wirtschaftlichen Stabilität und Leistungsfähigkeit

Eine der zentralen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission aus dem Vorjahr war die Beschlussfassung zur Anlage 17, deren Kerngedanke darin liegt, es Einrichtungen und Diensten bereits weit vor Eintreten einer tatsächlichen wirtschaftlichen Gefährdung zu ermöglichen, durch Maßnahmen im Bereich der Personal- und Sachkostenentwicklung die wirtschaftliche Stabilität zu gewährleisten. Mit der Anwendung dieses Instruments konnten in den vergangenen Monaten durchweg positive Erfahrungen gemacht werden. So

wurden in mehreren Fällen durch die Arbeitsrechtliche Kommission entsprechende Dienstvereinbarungen genehmigt und werden die betroffenen Mitgliedseinrichtungen derzeit aktiv durch die einzubeziehenden Fachbereiche des Diakonischen Werks begleitet. In allen Fällen konnten betriebsbedingte Kündigungen von Mitarbeitenden verhindert und der Bestand von Einrichtungen und Diensten bis auf weiteres gewährleistet werden.

4.3 Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD

Durch die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks der EKD wurde am 10.01.2007 der Reform der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-DW) beschlossen. Die Reform tritt zum 01.07.2007 dort in Kraft, wo keine regionale Arbeitsrechtliche Kommission besteht. Wesentliche Elemente der Reform sind:

- Zwei Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 450,- EURO im Juli und Oktober 2007, von denen letztere bei Liquiditätsengpässen auf Januar 2008 verschoben werden kann.
- Ein Eingruppierungskatalog mit 13 Entgeltgruppen, der die bisherigen vielfältigen Vergütungsgruppen in Einzelgruppenplänen ersetzt und in jeder Entgeltgruppe eine Einarbeitungs-, eine Basis- und eine Erfahrungsstufe vorsieht. Das bisherige System der Dienstalterstufen und Bewährungsstufen entfällt ersatzlos.
- Umfassende Übergangsregelungen, die über einen Zeitraum von 8 Jahren insbesondere sicherstellen sollen, dass die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens vorhandenen ‚Besitzstände‘ gewahrt bleiben und gleichzeitig Einrichtungen und Dienste wirtschaftlich nicht überfordert werden.
- Drei sogenannte Flexibilisierungsinstrumente, die es ermöglichen sollen, die wirtschaftliche Stabilität von Einrichtungen und Dienste auf dem Wege der Einsparung von Personalkosten zu sichern. Hierzu gehören die Einbehaltung von bis zu 50% des zu zahlenden 13.Monatsgehaltes in Abhängigkeit vom betrieblichen Ergebnis ebenso wie die Absenkung der Tabellenentgelte um bis zu 6%. Weiterhin besteht die gegenüber dem bis dahin geltenden Stand weiterentwickelte Notlagenregelung. Alle vorgenannten Maßnahmen setzen Dienstvereinbarungen zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite vor Ort und z.T. auch eine Genehmigung der Arbeitsrechtlichen Kommission voraus.

Im Rahmen einer gemeinsamen Klausurtagung haben sich die Vertreter von Dienstnehmern und Dienstgebern in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks Mecklenburg e.V. mit der vorgenannten AVR-Reform inhaltlich befasst. In nächster Zeit wird es vorrangig gehen, auszuloten, ob und wenn ja in welcher Weise die reformierte AVR Grundlage für die Ausgestaltung des Dienst- und Arbeitsrechtes im Bereich der Diakonie in Mecklenburg sein kann. Es wird hierbei darauf ankommen, den Einrichtungen und Diensten Folgendes zu ermöglichen:

- eine in Qualität und Quantität angemessene bis überdurchschnittliche personelle Ausstattung sicherzustellen und gleichzeitig
- Dienstleistungen zu konkurrenzfähigen und marktgerechten Preisen anzubieten sowie
- Mitarbeitende in der Diakonie angemessen und zu Bedingungen zu beschäftigen, die der von ihnen geleisteten qualifizierten und verantwortungsvollen Arbeit auch tatsächlich gerecht werden.

Diese dreifache Zielsetzung wird Leitlinie der weiteren Entwicklung des Dienst- und Arbeitsrechtes sein müssen.

Fred Mentz

5 Qualitätsmanagement in der Diakonie

5.1 Das Anliegen

Warum eigentlich Qualitätsmanagement? Diese Frage wurde noch vor einigen Jahren von vielen – auch leitenden Mitarbeitenden – gestellt. Denn: Qualitätsmanagement macht zunächst unendlich viel Arbeit, schafft Frustration und generiert bisweilen die Erkenntnis, noch einen Berg von zu erfüllenden Aufgaben vor sich zu haben sowie die nicht ganz unberechtigte Befürchtung, dass es sich hierbei um einen Eisberg handelt, dessen eigentlicher Umfang sich den Augen des Betrachters verschließt.

Warum eigentlich Qualitätsmanagement? Es wäre an dieser Stelle durchaus sinnvoll auf gesetzliche Grundlagen und Forderungen, wie sie sich beispielsweise aus den Sozialgesetzbüchern und landesbezogenen Rahmenverträgen ergeben, zu verweisen. Doch dies wäre deutlich zu kurz gesprungen. Qualitätsmanagement muss ein Anliegen von Diakonie sein.

Der Begriff „Qualität“ wird im Alltag oft wertend im Sinne eines Synonyms für „Güte“ gebraucht. Er beinhaltet jedoch zunächst keine Bewertung sondern hat seinen Ursprung im Lateinischen. „Qualitas“ bedeutet dort soviel wie „Beschaffenheit“, „Eigenschaft“ und „Zustand“. Qualität hat eher etwas mit geplantem

und strukturiertem Vorgehen und sehr viel mit Verbindlichkeit nach Innen und nach Außen zu tun. Qualität heißt auf eine einfache Formel gebracht: Die Übereinstimmung von Ist und Soll! Oder auch: Das Einhalten von Versprechen und die Erfüllung gegebener Zusagen! Qualitätsmanagement

- stört die Kultur der Beliebigkeit und schließt dabei Vielfalt nicht aus,
- thematisiert Leistungsgrenzen – Kundenorientierung „Ja“, die Erfüllung aller Wünsche „Nein“,
- bezieht alle Menschen mit ein, die entweder als Kunden oder als Mitarbeitende betroffen sind,
- schafft Verbindlichkeit nach innen und nach außen.

„Dient einander – jeder mit der Gnadengabe, die er empfing – als guter Verwalter der vielgestalteten Gnade Gottes“ (1.Petrus 4,16), so heißt es. „Alles nun, was ihr wollt, dass euch Leute tun sollen, das tut ihnen auch“ (Matthäus 7.12) so an anderer Stelle. Dient einander und dient anderen so wie ihr dies für euch

selbst in Anspruch nehmen würdet, dies schließt Verbindlichkeit und Verlässlichkeit im Miteinander grundlegend mit ein. Hierum geht es sowohl in Bezug auf die uns anvertrauten Menschen und die Mitarbeitenden in Einrichtungen und Diensten.

Dies nicht zuletzt: Lassen sich Mitarbeitende und Leitung tatsächlich auf den Prozess der Erarbeitung, Einführung und Aufrechterhaltung eines Qualitätsmanagementsystems ein, so entwickelt sich Zug um Zug eine konstruktive, kreative und ergebnisorientierte Zusammenarbeit, im Rahmen derer der oben genannte „Eisberg“ Stück für Stück an Schrecken verliert.

5.2 Die Struktur

Seit 2002 gibt es den Fachbereich „Qualitätsmanagement“ beim Diakonischen Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs e.V. verbunden mit der zentralen Zielsetzung, orientiert an den Normforderungen der D(eutsche) I(ndustrie) N(orm) E(uropean) N(orm) I(nternational) S(tandard of) O rganisation) 9001:2000 ein Qualitätsmanagementsystem zu entwickeln, das Einrichtungen und ihre Rechtsträger umfassend berücksichtigt. Derzeit arbeiten 113 Mitarbeitende aus 35, dem Diakonischen Werk als Mitglieder angeschlossene Rechtsträger aktiv in den insgesamt 7 Qualitätsgemeinschaften mit. Diese verteilen sich wie folgt:

Qualitätsgemeinschaft	Beteiligte Rechtsträger	Beteiligte Mitarbeitende
Allgemeines Qualitätsmanagement	12	24
Zugeordnete Unterarbeitsgruppen:		
- AG Finanzmanagement	3	6
- AG Personalmanagement	3	5
- AG Qualitätsbeauftragte	9	11
Behindertenhilfe	9	14
Sozialpsychiatrie	6	9
Pflege		
ambulant	20	22
stationär	13	18
Gefährdetenhilfe	9	24
Kindertagesstätten	9	14

Während in der Qualitätsgemeinschaft „Allgemeines Qualitätsmanagement“, die gleichzeitig die Funktion einer Zentralen Steuerungsgruppe wahrnimmt, vorrangig Grundsatzzfragen zur Organisation und Qualitätspolitik die verschiedenen „Führungsprozesse“ und „Unterstützenden Prozesse“ bearbeitet werden, setzen sich die weiteren Qualitätsgemeinschaften mit den „Kundenbezogenen Prozessen“ als den zentralen Dienstleistungsprozessen auseinander. Hier wird sich in einem ersten Arbeitsschritt jeweils zunächst auf die verbindlich geltenden Qualitätsziele verständigt. Ist dies erfolgt, so werden die einzelnen Anforderungen benannt und Indikatoren

erarbeitet, anhand derer die Erreichung der Qualitätsziele überprüft werden kann. Der Prozess wird anhand einer Ablaufbeschreibung verbindlich festgelegt und visualisiert. Hier fließen weitere Vorgabe- und Nachweisdokumente mit ein, die im Rahmen der Umsetzung der getroffenen Festlegungen zu berücksichtigen sind.

Auf diese Weise ist gewährleistet, dass der weit überwiegende Anteil der Mitglieder des Diakonischen Werks sich aktiv auf der Grundlage der DIN EN ISO 9001:2000 mit der Erarbeitung, Einführung und Aufrechterhaltung eines träger- und einrichtungsbezogenen Qualitätsmanagementsystems befasst.

Beispielhaft sei im folgenden der Prozess „Beschwerdemanagement“ aufgeführt:

5.3 Beispiel: Prozess Beschwerdemanagement

5.3.1 Das Stamblatt

Einführung/ Qualitätsziele:

Beschwerden von Kunden (Nutzer, Mitarbeiter, Angehörige, Leistungsträger...) werden als integraler Bestandteil bei der Erbringung von Dienstleistungen angesehen. Sie werden grundsätzlich als Chance aufgefasst, Kundenzufriedenheit aufzubauen, Vertrauen zu fördern und Kundenbindung und Kundenorientierung sicherzustellen. Der offene und konstruktive Umgang mit und die systematische Bearbeitung interner und externer Beschwerden ist für diakonische Organisationen eine Möglichkeit, den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung der Dienstleistung zu bewirken. Bei der Bearbeitung von Beschwerden ist zu verdeutlichen, dass die Analyse von Problemursachen und die Entwicklung von Problemlösungen im Vordergrund stehen. Nachteile für Beschwerdeführer sind auszuschließen.

Qualitätsanforderungen:

Sind definiert in:

- Leitziele, Konzeptionen zum Umgang miteinander innerhalb der Dienstgemeinschaft,
- Heimverträgen, Betreuungsverträgen, Werkstattverträgen etc.
- SGB V, SGB VIII, SGB IX, SGB XI, SGB XII, Heimgesetz sowie weiteren geltenden gesetzlichen Grundlagen
- AVR
- Versicherungsverträgen
- Organisationshandbüchern

Sind im einzelnen:

- Der Beschwerde wird -wenn möglich- zeitnah abgeholfen.
- Der Kunde fühlt sich mit seiner Beschwerde ernst genommen und die Kundenzufriedenheit ist wieder hergestellt.
- Die Kundenorientierung und –bindung ist gestärkt.
- Die Ursachen für Beschwerden und Reklamationen sind ermittelt und dokumentiert.
- Sind Fehler die Ursache für Beschwerden, werden diese soweit wie möglich und so zeitnah wie möglich behoben (siehe Prozess Fehlerlenkung).
- Korrekturmaßnahmen und Vorbeugemaßnahmen sind bei systematischen bzw. strukturellen Ursachen eingeleitet (siehe Prozess Korrekturmaßnahmen).
- Eine „Beschwerdekultur“ ist etabliert.
- Mitarbeiter sind im Umgang mit Beschwerden geschult.

Qualitätsindikatoren:

1. Anzahl der konstruktiven Bearbeitung von begründeten Beschwerden
2. Dauer der Zeitspanne vom Beschwerdeeingang bis zur Bearbeitung der Beschwerde und Rückmeldung an den Beschwerdeführer

Zeitphasen der Qualitätsentwicklung:

- Regelmäßige und kontinuierliche Auswertung der Beschwerden
- Regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden über den Umgang mit Beschwerden und Kritik

5.3.2 Die Ablaufbeschreibung

Kernstück einer jeden Prozessbearbeitung ist die verbindliche Festlegung der einzelnen Prozessschritte im Rahmen der Ablaufbeschreibung. Hier wird im einzelnen festgelegt, wer wann, aus welchem Anlass, mit welcher Kompetenz, was auf welcher Grundlage und wie zu handhaben hat. Die folgende Ablaufbeschreibung benennt lediglich die einzelnen auf Ebene der jeweiligen Einrichtung noch zu regelnden Kompetenzen (E: Entscheidung, D: Durchführung, I: Information und K: Kontrolle). Sie erfolgt in Form eines „Flowcharts“ in visualisierter Form, um den Mitarbeitenden die einzelnen Prozessschritte in zugänglicher Weise zu verdeutlichen:

Ablaufbeschreibung	E	D	I	K	Anmerkungen
					<p>3 Beschwerde ist im Hinblick auf Qualitätsverluste wie Gefahr für Leib und Leben, Gefährdung der Kundenzufriedenheit, Öffentlichkeitswirksame Auswirkungen oder finanzielle Verluste relevant</p> <p>5 Bei schriftlicher Beschwerde Eingangsbestätigung an den Beschwerdeführer</p> <p>6 Gefahr für Leib und Leben, Pflegezustand, hohe Verluste der Dienstleistungsqualität, finanzielle Verluste, Gefährdung der Kundenzufriedenheit, Hinweis Bedeutung für Beschwerdeführer individuell unterschiedlich,</p> <p>8 wenn die Beschwerde unbegründet ist endet der Prozess bei Schritt 8</p>

5.3.3 Vorgabedokument „Beschwerde - Knigge“

Neben den einzelnen Prozessschritten kommt der Erarbeitung von sogenannten Vorgabedokumenten und Checklisten eine besondere Bedeutung zu. Sie dienen zum einen als praktische Arbeitshilfe im Arbeitsalltag, legen jedoch als verbindlich zu nutzende Dokumente durch Inhalt und Struktur u.a. fest, welche Standards zu berücksichtigen sind und was wie wann zu dokumentieren ist. Beispielhaft seien hier die Checklisten „Beschwerdeknigge“ und „Bearbeitung von Beschwerden“ aufgeführt:

CL III.5-1	Der „Beschwerde – Knigge“
<p>Sechzehn Kniffe für Mitarbeiter bei der Annahme von Beschwerden</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Verstehen Sie Beschwerden als einen normalen Teil Ihrer Arbeit und als Chance, Kundenzufriedenheit aufzubauen und Kundenbindung zu sichern. - Suchen Sie einen ruhigen Ort für das Beschwerdegespräch. Lassen Sie vor allem nicht andere Kunden mithören. Bieten Sie dem Kunden eine Sitzgelegenheit an. - Signalisieren Sie Gesprächsbereitschaft („Lassen Sie uns in Ruhe darüber reden.“) Drücken Sie mit Mimik, Augenkontakt und Körpersprache Ihre Zuwendung aus. Sprechen Sie eine Entschuldigung aus oder zumindest das Bedauern, dass der Kunde dieses negative Erlebnis hatte. („Es tut mir Leid, dass Sie diese Unannehmlichkeiten hatten“). - Hören Sie gut zu. Unterbrechen Sie den Beschwerdeführer nicht. Lassen Sie ihn zunächst auch dann ohne Unterbrechung ausreden, wenn er Unzutreffendes vorbringt. - Wählen Sie eine ruhige und höfliche Gesprächsart. Reagieren Sie gelassen auf Übertreibungen und persönliche Schuldvorwürfe. Weisen Sie Beschimpfungen ruhig zurück und leiten Sie das Gespräch auf den sachlichen Kern. Mit einem Kunden streitet man sich nicht oder ficht auch keinen Machtkampf aus. (Den Streit mit einem Kunden hat immer der Kunde gewonnen.) - Stellen Sie inhaltliche Fragen solange, bis die Situation eindeutig geklärt ist. Wählen Sie dabei höfliche Frageformen („Danke für den Hinweis, ich möchte nur noch wissen...“). - Versetzen Sie sich in die Lage des Kunden („Ich kann mir gut vorstellen, dass Sie verärgert sind.“) - Machen Sie sich Notizen. Der Schreibvorgang beweist dem Kunden, dass Sie die Beschwerde ernst nehmen und veranlasst ihn zu einer sorgfältigen Erläuterung des Sachverhalts. Außerdem sind die Notizen wertvoll für die Beschwerdebearbeitung und –auswertung. - Vermeiden Sie Sofortdiagnosen und nehmen Sie alle Informationen entgegen, ohne gleich ein Schuldeingeständnis abzugeben. - Ist tatsächlich ein Fehler passiert, geben Sie nicht einem Kollegen, anderen Abteilungen oder dem Unternehmen generell die Schuld („Wir bemühen uns, aber trotzdem passieren manchmal Fehler.“). - Leiten Sie sofort die Bearbeitung der Beschwerde ein. Bieten Sie eine faire Lösung an. - Erkundigen Sie sich, ob der Kunde mit der Regelung einverstanden ist. - Ist eine unverzügliche Problemlösung nicht möglich, sagen Sie dem Kunden eine genaue Prüfung zu und geben Sie an, wie lange es dauern wird, bis er eine Nachricht erhält. Halten Sie den angegebenen Zeitpunkt unbedingt ein. Sollte dies trotz aller Bemühungen nicht möglich sein, informieren Sie den sich Beschwerenden rechtzeitig darüber und erläutern Sie ihm die Gründe. - Sind Sie nicht zuständig bzw. können sie nichts tun, leiten Sie die Beschwerde eigenhändig weiter, und sorgen Sie dafür, dass der Annahme- und Bearbeitungsprozess kundenorientiert fortgesetzt wird. - Beenden Sie das Gespräch mit einer positiven Formulierung („Ich freue mich, dass wir Sie auf diese Weise zufrieden stellen können“). - Analysieren Sie den Beschwerdevorgang und unterrichten Sie den Verantwortlichen, damit die Fehlerquelle schnell abgestellt werden kann. 	
<p>Quelle: Schulungsunterlagen der Diakonischen Akademie Deutschland „Qualitätsmanagement“/ Umgang mit Beschwerden</p>	

5.3.4 Vorgabedokument „Beschwerdeformular“

Beschwerde vom(Datum).....(Uhrzeit)	
Beschwerdeführer:	
Name.....	Vorname.....
Einrichtung.....	Funktion.....
Wohnort.....	Straße.....
Telefon.....	
Beschwerdeinhalt: <input type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern <input type="checkbox"/> mündlich <input type="checkbox"/> schriftlich <input type="checkbox"/> erstmalig <input type="checkbox"/> wiederholt	
Betreffende Einrichtung.....	
Leistungsbereich.....(z.B. Pflege/ Speisenversorgung)	
Inhalt der Beschwerde/ gewünschte Lösung (Bitte kurz beschreiben)	
.....	
.....	
<input type="checkbox"/> sofortige Abhilfe/ Lösung	
durch.....	
<input type="checkbox"/> keine sofortige Abhilfe/ Lösungsmöglichkeit	
gegebene Terminuszusagen Rückmeldungen bzw. erste Maßnahmen bis.....	
.....	
<input type="checkbox"/> Weiterleitung zur Bearbeitung an:	
GF/ BL/EL:.....am.....	
Ort, Datum:	Unterschrift:.....

5.4 Die Perspektive

Mittelfristiges Ziel ist es, alle Prozesse, die für die einzelnen Rechtsträger und die von Ihnen verantworteten Einrichtungen und Dienste bedeutsam sind, in den einzelnen Qualitätsgemeinschaften zu erarbeiten und verbindlich festzulegen. Sie dienen dann als Grundlage für die konkrete Arbeit am Qualitätsmanagementsystem im jeweiligen Verantwortungsbereich. Neben der praktischen Arbeit im Rahmen der Qualitätsgemeinschaften werden durch den Fachbereich Qualitätsmanagement in Zusammenarbeit mit dem jeweils inhaltlich zu beteiligenden Fachbereich oder dem Diakonischen Bildungszentrum Mecklenburg gGmbH zunehmend Audits in Einrichtungen durchgeführt, im Rahmen derer überprüft wird, inwieweit das dort eingeführte Qualitätsmanagementsystem den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2000 entspricht. Diese dienen auch der Vorbereitung auf Prüfungen und Zertifizierung durch hierzu zugelassene Unternehmen und Dienstleister.

Fred Mente

6 Das Freiwillige Soziale Jahr – Zeit für Orientierung

Das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) ist ein Bildungsjahr für junge Frauen und Männer im Alter von 16 bis 27 Jahren. Die Mitarbeit in sozialen Institutionen von Diakonie und Kirche, das Reflektieren der Erfahrungen und die Auseinandersetzung mit Lebensfragen lassen das FSJ zu einem Orientierungsjahr werden. Gleichzeitig bietet es jungen Erwachsenen die Möglichkeit, nach der Schulzeit etwas Praktisches zu tun, ihren Berufswunsch zu prüfen und die Wartezeit auf einen Ausbildungs- oder Studienplatz sinnvoll zu nutzen.

Die Möglichkeit, im Bereich des Diakonischen Werkes der Ev. - Luth. Landeskirche Mecklenburgs e.V. (DWM) ein Freiwilliges Soziales Jahr zu absolvieren, wurde in den letzten 17 Jahren zunehmend von Jugendlichen gesucht und wahrgenommen.

Heute verfügt das DWM in 47 Einsatzstellen über 94 Plätze im Freiwilligen Sozialen Jahr. Die Nachfrage ist groß. So bewarben sich etwa 350 junge Menschen um die Teilnahme an dem Programm. 94 Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren leisten derzeit ein FSJ in Krankenhäusern, Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, Alten- und Pflegeheimen, Reha-Kliniken, Kindertagesstätten, einer Kirchgemeinde, in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit und in einer evangelischen Grundschule. Ein junger Mann absolviert das Freiwillige Soziale Jahr statt seines Zivildienst nach § 14 c Zivildienstgesetz (ZDG). Ein anderer junger Mann ist für diesen Freiwilligendienst aus dem Ausland (Herkunftsland Ungarn) eingereist und besetzt die Stelle im Bereich der Diakonie in Mecklenburg, die für ausländische Freiwillige zur Verfügung steht.

Neben dem Bewerbungsverfahren und der Vermittlung von Helfern und Helferinnen in die Einsatzstellen liegt der Schwerpunkt der

Arbeit in der kontinuierlichen pädagogischen Begleitung der Helfer und Helferinnen.

Das FSJ hat sich mehr und mehr zu einer wichtigen Institution sozialen Lernens als Ergänzung von Schule, außerschulischer Bildungsarbeit und beruflicher Bildung entwickelt. Durch die konsequente Verknüpfung von praktischer Arbeit in sozialen Einrichtungen und pädagogischer Begleitung bietet es Lernfelder für Gemeinsinn, Verantwortungsbereitschaft und Partizipation.

Die pädagogische Begleitung in Form von Besuchen in den Einsatzstellen, Gesprächsangeboten sowie fünf Seminarwochen pro Gruppe unterstützen die Lern- und Erfahrungsprozesse. Die Seminararbeit verläuft aufgrund der hohen Teilnehmerzahl in vier Gruppen. Die Vermittlung von Werten und die Auseinandersetzung eines jeden Teilnehmers mit sich selbst und seiner Arbeit, sowie die Auseinandersetzung mit dem christlichen Glauben stehen hierbei im Mittelpunkt. Die Seminare werden von zwei Sozialpädagoginnen und weiteren freien Mitarbeitenden organisiert und geleitet. Zu speziellen Themenbereichen wie z.B. Pflege, Sterbebegleitung und Trauer werden sachkundige Referenten eingeladen.

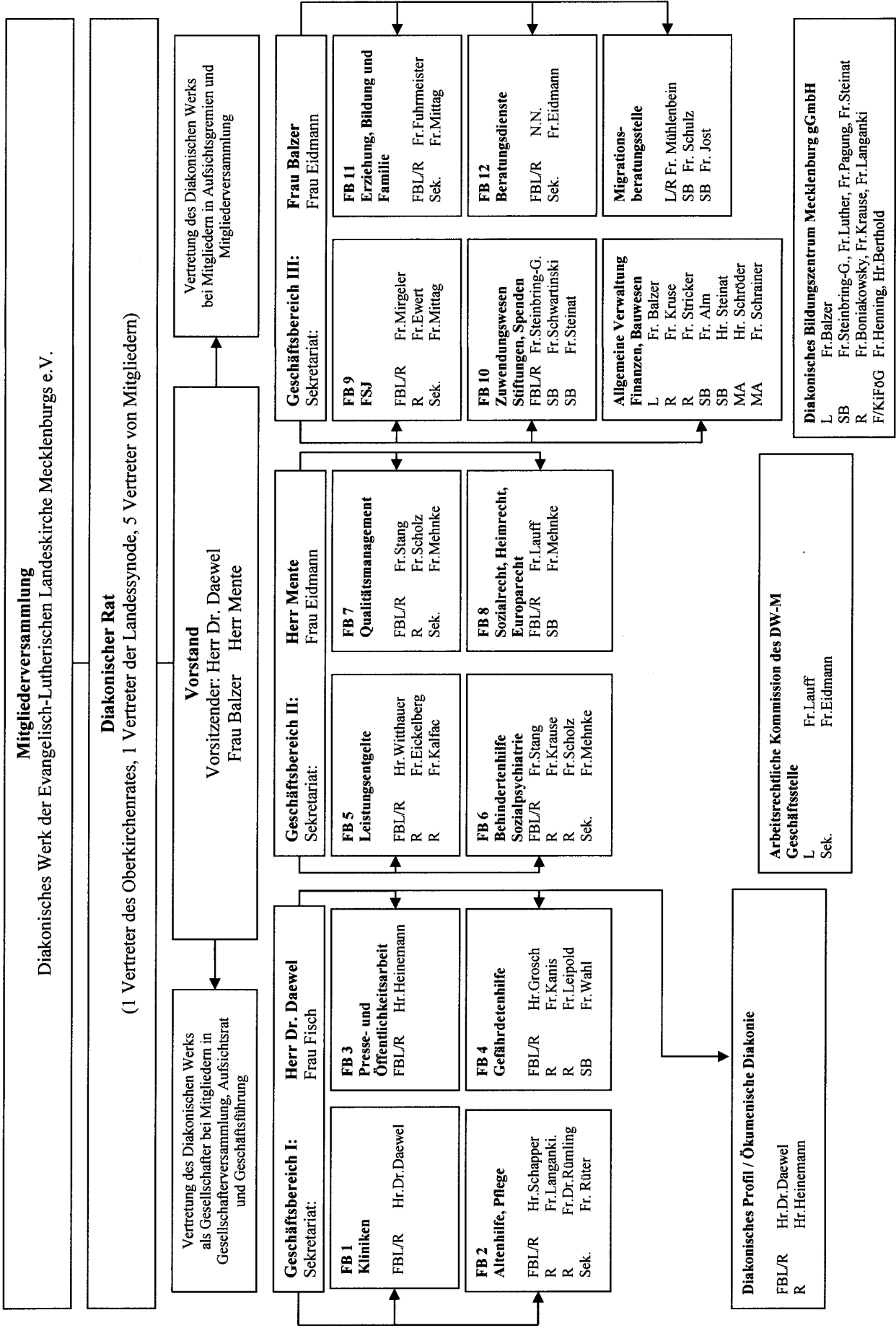
Kirsten Balzer / Katrin Mirgeler

7 Organigramm

01. 04. 2007

Organigramm der Geschäftsstelle

Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs e.V.



FB: Fachbereich R: Referent/in Sek.: Sekretariat MA: Mitarbeiter/in L: Leitung
FBL: Fachbereichsleitung SB: Sachbearbeitung F/KiFöG: Fachberatung nach dem KiFöG-M-V

8 Diakonie Mecklenburg in Zahlen 2006 (Stand: 31.12.2006)

	Einrichtungsart / Beratungs- oder Hilfsangebot	Anzahl der Einrich- tungen	Betten / Plätze / Wohnein- heiten	Vollzeit Mit- arbeiter	Teilzeit Mit- arbeiter	gering- fügige Mit- arbeiter	gesamt Mit- arbeiter	VBE
1	Krankenhäuser							
1.1.0	Allgemeine Kran- kenhäuser	4	1313	1663	599	17	2.279	1.780,67
2	Einrichtungen der Aus- und Weiter- bildung							
2.1.0	Weiterbildungsstät- ten	4	257	11	8	0	19	15,50
3	Einrichtungen der Altenhilfe							
3.1.0	Alten- und Pflege- heime	38	2.919	275	1.138	95	1.508	1.139,97
3.2.0	Betreutes Wohnen für Senioren	27	364	2	12	4	18	4,92
3.3.0	Ambulante pflegeri- sche Dienste	42	0	64	371	53	488	318,01
3.4.0	Seniorenbegeg- nungsstätten	7	0	0	3	2	5	2,53
3.5.0	Tagespflegeeinrich- tungen; Kurzzeit- pflege	9	129	3	23	6	32	19,90
3.6.0	Hospizarbeit	2	0	0	0	0	0	0,00
3.7.0	Haus-Service-Ruf	3	0	3	4	0	7	6,60
	Summe :	128	3.412	347	1.551	160	2.058	1.491,92

	Einrichtungsart / Beratungs- oder Hilfsangebot	Anzahl der Einrich- tungen	Betten / Plätze / Wohnein- heiten	Vollzeit Mit- arbeiter	Teilzeit Mit- arbeiter	gering- füge Mit- arbeiter	gesamt Mit- arbeiter	VBE
4	Einrichtungen der Behindertenhilfe							
	<i>Hilfen für Men- schen mit geistiger Behinderung</i>							
4.1.0	Frühförderstellen	7	20	12	20	0	32	24,83
4.1.1	Pflege- und För- dereinrichtungen	9	529	135	217	13	365	304,77
4.1.2	Wohnheime für Menschen mit geistiger Behinderung	25	809	162	209	12	383	328,24
4.1.3	Wohnheime für Kinder und Jugendliche mit geistiger Behin- derung	2	35	3	16	4	23	16,86
4.1.4	Wohnheime für älte- re Menschen mit geistiger Behinde- rung	5	129	28	28	0	56	43,03
4.1.5	Trainingswohnen für Menschen mit geistiger Behinderung	7	42	4	8	3	15	10,99
4.1.6	Betreutes Wohnen / Ambulant betreutes Wohnen	11	243	4	25	2	31	20,54
4.1.7	Werkstätten für be- hinderte Menschen	16	2.334	274	168	22	464	413,39
4.1.8	Tagesfördergruppen an einer Werkstatt für behinderte Men- schen	6	46	4	9	0	13	11,59
4.1.9	Tagesfördergruppen an einem Wohnheim	1	10	1	2		3	2,50
	Summe:	89	4.197	627	702	56	1.385	1.176,71

	Einrichtungsart / Beratungs- oder Hilfsangebot	Anzahl der Einrich- tungen	Betten / Plätze / Wohnein- heiten	Vollzeit Mit- arbeiter	Teilzeit Mit- arbeiter	gering- füge Mit- arbeiter	gesamt Mit- arbeiter	VBE
	<i>Hilfen für Men- schen mit psychi- scher Erkrankung / Behinderung</i>							
4.2.0	Psychiatrisches Pfler- gewohnheime	4	136	15	73	1	89	74,43
4.2.1	Pflegewohnheime als "geschlossene Einrichtung"	3	42	4	37	0	41	36,02
4.2.2	Psychosoziale Wohnheime	8	182	29	51	1	81	65,37
4.2.3	Psychosoziale Wohngruppen	7	41	3	15	0	18	10,59
4.2.5	Betreutes Wohnen / Ambulant betreutes Wohnen	7	137	0	26	0	26	16,26
4.2.6	Werkstätten für Menschen mit psy- chischer Krankheit / Behinderung	7	146	7	12	0	19	17,90
4.2.7	Tages- und Begeg- nungsstätten	6	97	7	17	0	24	18,44
	Summe:	42	781	65	231	2	298	239,01

	Einrichtungsart / Beratungs- oder Hilfsangebot	Anzahl der Einrich- tungen	Betten / Plätze / Wohnein- heiten	Vollzeit Mit- arbeiter	Teilzeit Mit- arbeiter	gering- füge Mit- arbeiter	gesamt Mit- arbeiter	VBE
<i>Weitere Dienste und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung</i>								
4.3.0	Wohnheime für Menschen mit Kör- perbehinderung	1	16	1	9		10	7,55
4.4.0	Kontakt- und Bera- tungsstellen; Thera- peutische Praxen	7	0	2	5	1	8	5,68
4.5.0	Schulen zur indivi- duellen Lebens- bewältigung und Inte- grative Schulen	6	435	57	79	0	136	115,38
4.6.0	Familientlastende r Dienst	3	0	1	3	0	4	2,88
4.7.0	Behindertenfahr- dienste	1	0	6		45	51	19,50
4.8.0	Betreuungsvereine	2	0	6	3	0	9	7,88
	Summe:	20	451	73	99	46	218	158,87
	Summe Einrich- tungen der Behin- dertenhilfe	151	5.429	765	1.032	104	1.901	1.574,58

	Einrichtungsart / Beratungs- oder Hilfsangebot	Anzahl der Einrich- tungen	Betten / Plätze / Wohnein- heiten	Vollzeit Mit- arbeiter	Teilzeit Mit- arbeiter	gering- fügige Mit- arbeiter	gesamt Mit- arbeiter	VBE
--	---	---	--	---------------------------------------	---------------------------------------	---	-------------------------------------	------------

5	Einrichtungen der Gefährdetenilfe							
5.1.0	Einrichtungen für Obdachlose	13	267	39	12	10	61	50,58
5.2.0	Übergangseinrich- tungen und Wohn- gemeinschaften für gefährdete Erwach- sene	7	82	16	8	2	26	21,49
5.2.1	Fachkliniken für suchtkranke Er- wachsene	4	205	56	18	4	78	68,79
5.2.2	Nachsorgeeinrich- tungen für sucht- kranke Erwachsene	8	200	38	23	1	62	55,96
5.2.3	Therapeutische Wohngemeinschaf- ten und Betreutes Wohnen für Sucht- kranke	14	119	13	15	3	31	20,82
5.3.0	Tagesbegegnungs- stätten der Gefährdetenilfe	6	45	3	6	1	10	7,34
5.4.0	Sucht- und Drogen- beratungsstellen	23	0	33	34	14	81	53,22
5.5.0	Tafelarbeit und Sup- penküchen	11	0	1	2	2	5	3,15
5.6.0	Beschäftigungspro- jekte	3	0	1	0	0	1	1,00
	Summe:	89	918	200	118	37	355	282,33

	Einrichtungsart / Beratungs- oder Hilfsangebot	Anzahl der Einrich- tungen	Betten / Plätze / Wohnein- heiten	Vollzeit Mit- arbeiter	Teilzeit Mit- arbeiter	gering- füge Mit- arbeiter	gesamt Mit- arbeiter	VBE
6	Einrichtungen der Jugendhilfe							
6.1.0	Kindertagesstätten	37	2.539	44	255	16	315	237,86
	<i>Die Plätze der Kin- dertagesstätten sind wie folgt verteilt:</i>							
	Krippenplätze		594					
	Kindergartenplätze		1.725					
	Hortplätze		220					
6.2.0	Integrative Kindertagesstätten	18	1.737	31	188	2	221	173,52
	<i>Die Plätze der Inte- grativen Kinderta- gesstätten sind wie folgt verteilt:</i>							
	Integrative Plätze		165					
	Krippenplätze		332					
	Kindergartenplätze		1050					
	Hortplätze		190					
6.3.0	Sprachheilkindergä- rten	2	115	11	12	0	23	21,00
6.4.0	Stationäre Einrich- tungen der Jugend- hilfe	17	224	28	76	2	106	84,25
6.5.0	Angebote für Kin- der- und Jugendliche	18	26	90	14	10	114	102,92
6.6.0	Einrichtungen der Familienhilfe	2	0	1	2	0	3	2,25
	Summe:	94	4.641	205	547	30	782	621,80

	Einrichtungsart / Beratungs- oder Hilfsangebot	Anzahl der Einrich- tungen	Betten / Plätze / Wohnein- heiten	Vollzeit Mit- arbeiter	Teilzeit Mit- arbeiter	gering- füge Mit- arbeiter	gesamt Mit- arbeiter	VBE
--	---	---	--	---------------------------------------	---------------------------------------	---	-------------------------------------	------------

7	Allgemeine Beratungsdienste							
7.1.0	Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Erziehungsberatung	11	0	14	27	2	43	28,23
7.1.1	Schwangeren- und Schwangerschaftkon- fliktberatung	7	0	5	18	1	24	16,83
7.1.2	Allgemeine Soziale Beratung	14	0	0	18		18	4,73
7.2.0	Schuldnerberatungs- stellen	7	0	4	10	1	15	9,98
7.3.0	Migrationsberatungs- stellen	2	0	1	2	0	3	2,25
7.4.0	Jugendmigrationsdie- nste	4	0	4	0	0	4	4,00
7.5.0	Seemannsmission	1	0	3	1		4	3,00
7.6.0	Selbsthilfeeinrichtun- gen	1	0	1			1	1,00
	Summe:	47	0	32	76	4	112	70,01

8	Einrichtungen der Familienerholung							
	Rüstzeit- und Erholungsheime, Tagungsstätten	5	258	13	16	8	37	12,52

9	Geschäftsstellen	74	0	160	126	12	298	252,19
----------	-------------------------	-----------	----------	------------	------------	-----------	------------	---------------

	Gesamtsumme aller diakonischen Einrichtungen:	596	16.228	3.396	4.073	372	7.841	6.102
--	--	------------	---------------	--------------	--------------	------------	--------------	--------------

Impressum

Diakonisches Werk der
Evangelisch-Lutherischen Landeskirche
Mecklenburgs e. V.
Körnerstraße 7
19055 Schwerin

Telefon: (03 85) 50 06 – 0

Telefax: (03 85) 50 06 – 1 00

E-Mail: info@diakonie-mecklenburg.de

Internet: www.diakonie-mv.de

Bericht des Diakonischen Werkes

XIV. Landessynode

3. Tagung

29. - 31. März 2007

Schwerin, März 2007