



MUTABOR 2020

Vorbemerkung und den ganzen Träger Betreffendes

Das Jahr 2020 wird allen als das „Jahr der Pandemie“ in Erinnerung bleiben – und selbstverständlich war der weltweite Ausbruch des Coronavirus SARS-CoV-2 auch für MUTABOR das beherrschende und vieles andere überlagernde Thema. Als im Februar immer deutlicher wurde, dass das Coronavirus auch in Deutschland und dadurch bei MUTABOR eine große Rolle spielen würde, wurde eine „AG C19“ gegründet, um möglichst rasch die Fragen der Mitarbeitenden, aber auch die sich stellenden arbeitsorganisatorischen und -rechtlichen Fragen erörtern und beantworten zu können. So versuchte die AG C19 zusammen mit der Geschäftsführung, die sich in rasanten Tempo wandelnden rechtlichen Vorgaben und die Hinweise von Ärzten, dem Robert-Koch-Institut, den Gesundheitsämtern, der Politik usw. umzusetzen: Teamsitzungen, Supervisionen, Fortbildungen und Entlastungsfahrten wurden abgesagt bzw. später die Rahmenbedingungen, unter denen Teamsitzungen oder andere Besprechungen stattfinden können, definiert. Wo immer es ging, wurde auf Homeoffice umgestellt – womit die Frage nach Telefon- und Videokonferenzen virulent wurde. Wir waren froh, alle Daten bereits auf Servern zu haben, so dass sie von überall aus verfügbar waren. Allerdings traten dann neue Fragen des Datenschutzes und des Arbeitsschutzes auf, die wir noch nicht alle beantwortet haben. Der infolge des Lockdowns drohenden wirtschaftlichen Unsicherheit begegneten wir mit einer umfassenden Bitte an viele Mitarbeitenden, in Kurzarbeit zu gehen und waren froh, hier nahezu ausnahmslos auf das Verständnis der Kolleginnen und Kollegen zu treffen. Auf der anderen Seite wurde eine restriktive Ausgabenpolitik verfolgt, indem alle Ausgabenwünsche von der Geschäftsführung freigegeben werden mussten. Positiv war für uns, wie für die gesamte Sozialwirtschaft, die Verabschiedung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes (SodEG) durch den Bundestag, was unsere Liquidität sicherte, da wir Corona-Ausfallzeiten berechnen durften.

Doch auch abseits der Pandemie tat sich einiges. Ein Thema, das uns das ganze Jahr beschäftigte, waren die Tarifverhandlungen zwischen dem AG-VPK und der GEW. Matthias Holland als Teil der Tarifkommission war aktiv bei den Verhandlungen beteiligt. Der Tarif wird zum 01.01.2020 in Kraft treten und - so die Hoffnung aller Beteiligten - zur weiteren Professionalisierung der Jugendhilfe beitragen. Allerdings wird uns die der Entgelttarifvertrag deutlich steigende Personalkosten bescheren und damit entsprechend vor wirtschaftliche Herausforderungen stellen.

Eine weitere sich stellende Herausforderung waren die räumlichen Kapazitäten an unseren Standorten. Zunehmend stellen wir fest, dass wir in Eitorf, Overath und Kall hier an Grenzen stoßen, weil die Anzahl an Teamsitzungen, Arbeitskreisen, Begleiteten Umgängen oder sonstigen Besprechungen steigt.

Die Verwaltung

Aus der Verwaltung ging eine Mitarbeiterin in Mutterschutz und Elternzeit. Der Ausbruch des Coronavirus' hatte zur Folge, dass ihr davor ein Arbeitsverbot erteilt wurde, da sie als Risikopatientin gilt. Weil sie auch als Datenschutzbeauftragte tätig war, musste hier eine andere Lösung gefunden werden: es wurde eine externe Person zum Datenschutzbeauftragten bestellt. Die Verwaltung wurde insgesamt



dahingehend umstrukturiert, als dass die Leitung auf zwei Mitarbeiterinnen aufgeteilt wurde, die sich bezogen auf ihre Leitungsaufgaben gegenseitig vertreten.

Der Weggang der oben genannten Kollegin führte in der *Klienten- und Allgemeine Verwaltung* im 2. Quartal zu einem personellen Engpass, da die Elternzeitvertretung erst zum Sommer eingestellt werden konnte. Doch die Zusammenarbeit währte nur kurz, weil die andere Kollegin aus der Klienten- und Allgemeinen Verwaltung ab dem 4. Quartal aufgrund einer familiären Problematik nicht arbeiten konnte. So entstand auch dann ein personeller Engpass.

Die *Finanzbuchhaltung* konnte 2020 von den Arbeiten der zurückliegenden Jahre profitieren, so dass der Jahresabschluss 2019 bereits im Sommer durch den Wirtschaftsprüfer gemacht werden konnte. Pandemiebedingt gab es hier die Herausforderungen, das Sozialdienstleister Einsatzgesetz (SodEG) umzusetzen und das Controlling noch detaillierter als üblich zu machen aufgrund der erhöhten Unsicherheit.

Die *Personalbuchhaltung* hatte aufgrund der Corona-Pandemie die Herausforderung, sich sehr schnell mit dem Kurzarbeitergeldgesetz zu befassen und es dann binnen weniger Tage auch umzusetzen. Neben den üblichen Aufgaben war noch die Veränderung der Arbeitsverträge für alle Mitarbeitenden des Inklusionsbereiches zu bewältigen, was auch deshalb eine Herausforderung war, weil dies der quantitativ größte Fachbereich von MUTABOR ist.

Wohngruppen

Insbesondere im Frühjahr gab es intensive Überlegungen, wie auf eine mögliche positive Diagnose bei Mitarbeitenden und jungem Menschen reagiert werden kann und muss. Es wurde ein „Ersatzteam“ aus Mitarbeitenden, die in Kurzarbeit waren, aufgebaut und in Nister teilten sich die Mitarbeitenden in zwei Teams, die sich nicht begegneten, um im Falle eines Falles keine wechselseitige Ansteckung zu haben. Herausfordernd waren die unterschiedlichen Vorgaben der Gesundheitsämter und die sich verändernden Anweisungen des Landesjugendamtes zum Thema, da dadurch immer wieder Nachjustierungen vorgenommen werden mussten.

Das Haus in Nister

Die beiden Wohngruppen in Nister können auf ein ereignisreiches Jahr zurückblicken. Zum Jahresende 2019 war mit dem Team der Wohngruppe 2 ein Organisationsentwicklungsprozess gestartet worden mit dem Ziel, aus der Wohngruppe für Jugendliche eine Intensivgruppe für Kinder im Grundschulalter zu machen. Das Team erledigte die Vorbereitungsarbeiten sehr engagiert und brachte sehr gute und praxisorientierte Ideen zur Umsetzung der konzeptionellen Vorgaben ein. Die verbleibenden Jugendlichen zogen in die WG 1 um. Die Belegung der WG 2 mit Kindern verzögerte sich aufgrund der Pandemie, da die dafür nötigen Gespräche nur unter erschwerten Bedingungen stattfinden konnten. So wurden nach und nach fünf Kinder aufgenommen; ein Platz ist noch vakant.

Im Sommer wurde deutlich, dass auch in der Wohngruppe 1 eine konzeptionelle Weiterentwicklung unumgänglich wird, weil kaum mehr unbegleitete minderjährige Ausländer in Deutschland ankommen. Hier erfolgte die Weiterentwicklung in einem ähnlichen Prozess wie in der WG 1 mit dem Ziel, eine Regelgruppe für 9 Kindern ab 8 Jahren mit einem eingestauten Platz für Inobhutnahmen/Notaufnahmen

Weil Leben Veränderung ist



MUTABOR MENSCH

zu kreieren. Die organisatorischen sowie die handwerklichen Vorarbeiten sind erfolgt, so dass nun „nur noch“ Kinder aufgenommen werden müssen.

Im Zuge der Pandemie musste ein Jugendlicher in eine zweiwöchige Quarantäne, da ein Mitschüler positiv auf das Coronavirus getestet worden war.

Nachdem die Wohngruppe in Hamm in den zurückliegenden Jahren personell wie inhaltlich eine umfassende Weiterentwicklung durchgemacht haben, durfte sie in diesem Jahr die Früchte dieser intensiven Arbeit ernten: die Gruppe war fast das gesamte Jahr voll belegt und auch das Team war sehr konstant. Die pädagogischen Herausforderungen konnten gut bewältigt werden und Methoden aus der „Neuen Autorität“ nach Haim Omer fanden Eingang in die gelebte pädagogische Praxis.

Die Sozialpädagogischen Lebensgemeinschaften (SPLG)

Im Frühsommer entschloss sich David Sellge, MUTABOR zum 31.08.2020 zu verlassen. Die Leitung des Fachbereiches übernahm erneut Tom Bindemann. Der Fachbereich entwickelte sich rein quantitativ zurück: eine SPL wurde geschlossen, nachdem der letzte dort lebende junge Erwachsene in eine eigene Wohnung umgezogen ist. Aus zwei SPL zogen jeweils ein junger Mensch aus, so dass beide SPL jetzt nur noch mit jeweils einem jungen Mensch belegt sind. Die innewohnende Fachkraft einer der beiden SPL ist schwer erkrankt, so dass hier keine gemeinsame Perspektivplanung erfolgen konnte. Eine SPL hat unverändert drei belegte Plätze.

Um den gestiegenen Kosten dieses Fachbereiches gerecht werden zu können, wurde im Sommer der Tagessatz für die SPL mit dem Rhein-Sieg-Kreis neu verhandelt.

Der Erziehungsstellenbereich (EST-Bereich)

Der EST-Bereich entwickelte sich auch 2020 sehr stabil weiter. Es gab einige neue Pflegeverhältnisse: Die Zahl der Fachpflegefamilien blieb bei 23 mit insgesamt 31 Plätzen; die Anzahl der Familiärer Bereitschaftsbetreuung stieg von sechs auf neun Familien mit bis zu 17 Plätzen. Die Begrenzung des Wachstums ist hier weniger in der Anfrage an Familien, die diese Aufgaben machen möchten, zu suchen, als in der Problematik, Fachberatungen zu finden, die sowohl von ihrer Persönlichkeit als auch von ihrer fachlichen Qualifikation her, eingestellt werden können.

Der Plan, den EST-Bereich aufzuteilen in einen Fachbereich für Fachpflegefamilien und einen Fachbereich für Familiäre Bereitschaftsbetreuung, konnte nicht umgesetzt werden. Zuerst konnte kein passender Bewerber gefunden werden, der die Fachbereichsleitung übernehmen könnte; während der Pandemie war dann die Aufmerksamkeit darauf gerichtet, die bestehenden Strukturen zu unterstützen. Eine Aufteilung des EST-Bereiches steht jedoch weiterhin auf der Agenda und soll 2021 erfolgen.



Der Standort in der Eifel

2020 wurde eine Fachpflegefamilie mit 2 Plätzen hinzugewonnen und eine Fachpflegefamilie mit einem Kind belegt, so dass nun in sieben Fachpflegefamilien elf Kinder leben. Die SPL betreut unverändert zwei Kinder. Neben der Pandemie war der mehrmonatige erkrankungsbedingte Ausfall einer Fachberatung eine Herausforderung für das Team, da die Pandemie den Beratungsbedarf der Pflegeeltern steigen ließ. Wie auch im EST-Team in Eitorf führte die Pandemie in der Eifel dazu, dass sowohl Arbeitskreise als auch Fachberatungen per Videokonferenz stattfanden.

Der FLEX-Bereich

Der FLEX-Bereich war naturgemäß stärker von der Pandemie betroffen als die stationären Angebote. Entsprechend gingen hier auch die Mitarbeitenden vorübergehend in Kurzarbeit und die Arbeit lief im Frühsommer schrittweise wieder an. Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass die Mitarbeiterinnen sehr unterschiedliche Ideen kreierte, um die Arbeit an die Bedingungen der Pandemie anzupassen. Die Prognose auch der Jugendämter, dass es ab Sommer zu einem Anstieg an Aufträgen kommen würde, bewahrheitete sich so nicht; allerdings erleben wir, dass die therapeutisch ausgerichteten Angebote FaKuK und AFT sich einer zunehmenden Beliebtheit erfreuen. Wir sind daher froh, dass wir mehrere Fachkräfte haben, die diese Formate anbieten können.

Gerade während der Pandemie, aber auch unabhängig davon, erwies sich die begrenzte Raumkapazität in Overath als eine Herausforderung, weil drei Fachbereiche die Räume nutzen.

Der Inklusionsbereich

Der Inklusionsbereich war zweifellos am stärksten von der Pandemie betroffen. Die Schließung der Schulen und Kitas und deren schrittweise Wiederöffnung hatten zur Folge, dass nahezu alle Mitarbeitenden dieses Fachbereichs in Kurzarbeit waren und teilweise auch nur in kleinen Schritten zu ihrer üblichen Wochenarbeitszeit zurückkehren konnten. Für die Fachbereichsleitung und die Fachberaterinnen war herausfordernd, dass wir in zwei Bundesländern aktiv sind, und dass die Landesregierungen teilweise stark voneinander abweichende Konzepte verfolgten, um dem Infektionsgeschehen zu begegnen. Darüber hinaus gab es auch einrichtungsbezogene Einzelfallregelungen, so dass es nahezu unmöglich war, für alle Mitarbeitenden geltende Regelungen zu treffen: gefragt waren individuell abgestimmte Lösungen.

Sehr positiv entwickelte sich die trägerübergreifende Zusammenarbeit im Kreis Altenkirchen. Die Träger der Schulbegleitung arbeiten seit einigen Jahren zusammen an der Weiterentwicklung der Hilfe und konnten nun eine Form der Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden des Kreises initiieren, die hoffen lässt, dass alle beteiligten gemeinsam Antworten auf die sich stellenden Fragen suchen werden.

Mutabor-intern wurden Anstrengungen unternommen, um die Wirtschaftlichkeit des Fachbereiches zu stärken. Zum einen fanden Entgeltverhandlungen mit dem Jugendamt des Rhein-Sieg-Kreis es statt; im kommenden Jahr wird es zu Verhandlungen mit dem Sozialamt kommen. Zum anderen wurden die Arbeitsverträge für die Inklusionskräfte dahingehend weiterentwickelt, dass diese nun passgenauer als bisher die tatsächliche Arbeitszeit abbilden.

Ferner ist festzustellen, dass im Schuljahr 2020/2021 weniger Hilfen von uns geleistet werden als im Schuljahr davor. Als Ursachen werden vermutet, dass die neue Arbeitsvertragskonstruktion weniger

Weil Leben Veränderung ist



MUTABOR MENSCH

attraktiv für die Mitarbeitenden empfunden wird. Als weitere Ursache kommt die Pandemie in Betracht, da das Homeschooling im 2. Quartal den Druck seitens der Schulen, Schulbegleitungen anzuregen, reduziert haben dürfte. Wir werden beobachten, wie sich der Fachbereich im Verlauf des kommenden Kalenderjahres entwickeln wird.

Fazit

Das Jahr 2020 brachte Mutabor neben einer Pandemie auch einige weitere Herausforderungen, die noch nicht alle bewältigt sind.

Bezogen auf die Pandemie ist davon auszugehen, dass uns diese zumindest im ersten Halbjahr 2021 weiterhin begleiten wird – hoffentlich in abklingender Intensität. Damit bleibt die Frage offen, wie der Arbeitsalltag unter diesen Bedingungen konstruktiv gestaltet werden kann. Ganz konkret bedeutet dies beispielsweise, dass wir eine geeignete Software finden müssen für Videokonferenzen und Webinare und dass unsere Hardware deren Anforderungen entspricht.

Im kommenden Jahr wird Mutabor eine Tarifbindung haben. Die Umstellung auf eine tarifliche Entlohnung der Mitarbeitenden wird Zug um Zug erfolgen, d.h. die Fachbereiche werden dann umgestellt, wenn die Tages- bzw. Fachleistungsstundensätze mit den Kostenträgern verhandelt sind. Ausgenommen davon sind die Inklusionskräfte, die nicht vom Tarif erfasst werden. Wirtschaftlich wird die Umstellung ein Kraftakt werden, der nur bei zufriedenstellender Belegung gelingen kann.

Um ökonomisch in einer guten Position zu bleiben, ist ein weiterer Ausbau unserer Angebote nötig. Zum einen können die derzeit bestehenden Angebote ausgebaut werden, also beispielsweise mehr Erziehungsstellen. Zum anderen stellt sich die Frage, ob bzw. welche neuen Angebote entwickelt werden könnten. In Bezug auf die Hilfen nach §34 SGB VIII müssen wir auch die Frage beantworten, wie wir den Bereich der Sozialpädagogischen Lebensgemeinschaften weiterentwickeln möchten.

Mit Blick auf die Wirtschaftlichkeit wird es ebenfalls nötig sein, die Leistungsbeschreibungen der Wohngruppe Hamm, der Erziehungsstellen (mit Ausnahme der Sozialpädagogischen Lebensgemeinschaften) sowie der Hilfen aus dem FLEX-Bereich zu überarbeiten, weil diese zum einen schon seit Jahren nicht mehr aktualisiert wurden und weil zum anderen eine neue Leistungsbeschreibung eine gute Voraussetzung für eine Entgeltverhandlung darstellt.

In Bezug auf den Träger MUTABOR stellen sich zwei Fragen: zum einen sind die räumlichen Engpässe zu nennen; und zum anderen stellt sich die Frage nach der langfristigen Perspektive des Trägers im Hinblick darauf, dass der Gesellschafter in absehbarer Zeit die Organisation verlassen wird und die Rechtsnachfolge zu klären ist.

Beide Fragestellungen werden uns z.B. auf der Leitungsklausurtagung im Januar 2021 beschäftigen.

Last but not least besteht Grund zur Hoffnung, dass die seit mehreren Legislaturperioden angekündigte Novellierung des SGB VIII 2021 vom Bundestag verabschiedet wird. Der in der Bundesregierung diskutierte Entwurf enthält starke inklusive Elemente sowie verschiedene Neuregelungen zum Beispiel in Bezug auf das Pflegekinderwesen oder die Definition des Einrichtungsbegriffs – und damit für MUTABOR sehr relevante Veränderungen.

Weil Leben Veränderung ist



MUTABOR MENSCH

Auf ein sehr aufregendes Jahr 2020 verspricht ein interessantes Jahr 2021 für MUTABOR zu folgen. Wir sind gespannt auf die Herausforderungen und freuen uns auf das, was kommen wird!

Eitorf, im Dezember 2020

MUTABOR – Mensch & Entwicklung gGmbH

Jürgen Sellge
Geschäftsführender
Gesellschafter

Matthias Holland
Päd. Leitung
Geschäftsführer

**MUTABOR Mensch &
Entwicklung gGmbH**
Jürgen Sellge
Matthias Holland
Asbacher Str. 33
53783 Eitorf

Telefon 02243 845 010
Telefax 02243 845 623
info@mutabor-mensch.de
www.mutabor-mensch.de

Kreissparkasse Köln
IBAN: DE24 3705 0299 0003 00116
BIC: COKSDE33XXX
GLS Bank
IBAN: DE69 4306 0967 4003 5574 00
BIC: GENODEMIGLS

Finanzamt Siegburg
St. Nr.: 220/5952/1171
Amtsgericht Siegburg
HRB 8374